جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

# الموظف العام في جريمة الرشوة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون جنائي وعلوم جنائية

- اعداد الطالبتين:
- التجاني فاطمة الزهراء
- بن عبد الله نرجس

-إشراف الدكتورة
- الفحلة مديحة

لجنة المناقشة :

البروفيسور: بوقرين عبد الحليم رئيسا

الدكتورة: الفحلة مديحة مشرفا ومقررا

الدكتور: خطوي مسعود مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2023

# كلمة شكر وعرفان

بعد رحلة بحث و اجتهاد تكللت بهذا البحث ، نحمد الله عز و جل على نعمه الكثيرة التي من بها علينا وهو العزيز الكريم ، كما لا يسعنا الا ان نخص بأسمى عبارات الشكر و التقدير للبروفيسور المشرفة الفحلة مديحة التي لم تبخل علينا باي نصيحة ووقتها الثمين بالرغم من كل انشغالاتها والتي تعجز كلماتنا عن شكره " .

كما نتقدم بالشكر لجميع الاساتذة في فرع قانون جنائي وعلوم جنائية خاصة وقسم الحقوق عموما

والحمد لله رب العالمين

التجاني فاطمة الزهراء– بن عبد الله نرجس

# اهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب

المصطفى واله ومن وفى أما بعد

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا

الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة جهد ونجاح بفضله تعالى.

أهدي هذا العمل الى ابي وأمي الكريمين حفظهما الله

الى أختاي فريال وحفصة

وإخوتي محمد الحبيب وأحمد عمار

دون ان أنسى كل أسرتي .

الى رفيتي في الدراسة والعمل لا انساك وأهديك هذا

العمل وكذا رفيقاتي في الدراسة (نرجس)

التجاني فاطمة الزهراء

# الإهداء :

واقترب ما كان بالأمس حلما حلمي الذي طال انتظاره وامتزجت العبارات لتبقى في القلب مذكرات والشكر أولا لله ثم الشكر لأبي الغالي فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي

ولا أنسى من سهرت بجانبي وساندتني بكل تفاصيل يومي ودراستي أمي الغالية حفظكم الله وأدامكم نورا لدربي

الى كل الحنونة بالأخص سمية

الى رفيقي في الحياة والسند في الدنيا الذي كان الكتف الساند والقلب الحنون الذي أنار حياتي بوجوده وكرمه وطيبه

زوجي

الى رفيقتي في المذكرة ورفيقتي في المشوار الدراسي فاطمة الزهراء

والشكر الى كل من كان لهم أثر على حياتي وإلى كل من أحبهم قلبي.

بن عبد الله نرجس

**الملخص:**

شكل مدلول الموظف العمومي في جرائم الفساد عموما وجريمة الرشوة خصوصا إشكالا في القانون الجنائي، باعتبار العديد من الجرائم تتطلب لقيامها صفة خاصة في الجاني، وهي أن يكون موظفا عموميا، وقد كان هناك الكثير من الجدل الفقهي والقضائي حول الشروط اللازمة لتحقق هذه الصفة، فمنهم من ذهب إلى الاعتماد على القانون الإداري والوظيف العمومي في تحديدها، ومنهم من تمسك بالخاصية الذاتية للقانون الجنائي، وتخلى عن الكثير من الشروط، وقد جاء القانون 06 – 01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ليضع حدا لهذا الجدل معتمدا على نصوص الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد، غير أنه طرح إشكالا جديدا متعلقا بالجرائم التي ينسحب عليها هذا المفهوم، : ماهي الشروط التي يجب ان تتوفر في الموظف العمومي من اجل قيام جريمة الرشوة في القانون الجزائري ؟ وهذا التساؤل يقودنا للبحث في جدوى تخصيص قانون لجرائم الموظف العمومي، وعلى ذلك قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين أساسيين تناولنا في الأول صفة الموظف العمومي في جريمة الرشوة ، ثم انتقلنا في الفصل الثاني الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة .

**الكلمات المفتاحية: الموظف العام–جريمة الرشوة– الموظف الفعلي– الاختصاص الوظيفي.**

**Abstract**:

The meaning of the public official in corruption crimes in general and the crime of bribery in particular is problematic in the criminal law, given that many crimes require a special characteristic in the offender, which is that he be a public employee, and there has been a lot of jurisprudence and judicial controversy about the conditions necessary to achieve this characteristic, some of them are He went to rely on administrative law and public office in defining them, and some of them adhered to the subjective characteristic of the criminal law, and abandoned many conditions, and Law 06-01 related to the prevention and combating of corruption came to put an end to this controversy, relying on the provisions of the International Convention against Corruption, but it He raised a new problem related to the crimes to which this concept applies: What are the conditions that must be met by the public official in order for the crime of bribery to take place in Algerian law? This question leads us to investigate the feasibility of dedicating a law to the crimes of the public servant, and accordingly we divided this study into two main chapters.

**Keywords: Public employee - bribery crime - actual employee - job specialization.**

# مقدمة

لقد اختلف فقهاء القانون في اختيار العبارات المناسبة لتعريف الرشوة، فيعرفها الفقه القانوني الرشوة على أنها اتجار الموظف العام أو القائم بخدمة عامة بوظيفته أو استغلالها بأن يطلب أو يقبل أو يحصل على عطية أو وعد بها لأداء عمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجباتها[1].

وتفترض هذه الجريمة وجود طرفين، موظف أو مستخدم يطلب أو يقبل ما يعرض عليه من عطية أو وعد بها مقابل قيامه بعمل أو امتناعه عن عمل من أعمال وظيفته أو الإخلال بواجباتها ويسمى المرتشي"، وصاحب مصلحة أو حاجة يتقدم بالعطية أو الوعد بها إلى الموظف ليؤدي له العمل أو ليمتنع عنه أو يقبل ما يطلبه الموظف منه، ويسمى "الراشي".

والعبرة في جريمة الرشوة بسلوك الموظف المرتشي لا بسلوك صاحب الحاجة أو المصلحة الراشي ، وذلك لأن أعمال الوظيفة أو الخدمة توجد بين يدي الموظف الذي يستطيع العبث بها أو استغلالها.

فالأصل أن الموظف العام يعهد إليه بالقيام بأعمال الوظيفة التي يشغلها لقاء مرتب يحصل عليه من الدولة، ويكون أمينا على القيام بواجبات وظيفته، فلا يطلب أو يحصل على مقابل من صاحب الحاجة، إذ ذلك يخل بثقة المواطنين في الدولة ويهز إحترامهم الواجب لموظفيها، ويثقل كاهلهم بأعباء لا يلزمهم القانون بها؛ فضلا عما ذلك من إخلال بالمساواة بين الناس؛ حيث يحصل من يدفع المقابل على حاجته بينما يحرم منها من يمتنع عن ذلك[2]

ويظهر السلوك الإجرامي وفقا للمادة25 من قانون رقم 06-01 في صورتين هما الطلب والقبول، على خلاف المادة126 الملغاة من قانون العقوبات، التي كانت تعدد صور النشاط الإجرامي في ... " كل من يطلب أو يقبل عطية أو وعدا أو يطلب أو يتلقى هبة أو هدية"...، ولعل العلة من إسقاط الصورة الثالثة هي أنها متضمنة منطقيا في القبول لكونه يحدث قبل التلقي إذ لا داعي لذكرها تفاديا للحشو.

---

[1] علي عبد القادر القهوجي، قانون العقوبات ( القسم الخاص .)منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، بيروت،2002، ص 18

[2] علاء زكي، جرائم الاعتداء على الدولة( جرائم القسم الخاص )في قانون العقوبات، دراسة تحليلية وفقا للفقه الحديث .) المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2014 ، ص 09

تسليما بأن قبول الموظف للرشوة يفترض أنه تلقى إيجابا من الراشي، سواء بالعرض أو الوعد مما يغوي نفس الموظف، فإن الطلب لا يقابله سلوك سابق، باعتباره مبادرة الموظف للحصول على فائدة أو وعد بها من صاحب المصلحة دون تدخل إيجابي من هذا الأخيرة لذلك يرى الفقه أن الطلب أخطر صور الركن المادي في جريمة الرشوة، فهو عبث بواجبات الوظيفة، لأنه في هذه الحالة يبادر الموظف بعرض وظيفته كسلعة للإتجار بها.

ويفترض في هذه الصورة أن يكون هناك إيجاب من الراشي، إما عبارة عن وعد بمزية أو عرضها أو منحها وفق ما ذكر في الفقرة الأولى من المادة25 من القانون 06-01 ويقابل الموظف هذا الإيجاب بالموافقة فيأخذ هذا الاتفاق شكل عقد غير مشروع و إذا كان هدف الراشي هو الوصول إلى قضاء مصلحته، سواء بأداء عمل أو الامتناع عن أدائه من طرف الموظف العمومي، فإن غاية هذا الأخير هو الحصول على المقابل المتمثل في المزية غير المستحقة وفقا لنص المادة25 من القانون 06-01 في حين كان محل الجريمة في المادة 126 الملغاة من قانون العقوبات عبارة عن ...عطية ... هبة أو هدية أو أية منافع أخرى حيث ترك المشرع المجال مفتوحا لأنواع أخرى من المقابل، التي أطلق عليها مصطلح منافع لأنها تعود على الموظف بالمنفعة، لكنه تدارك الأمر وتجنب التعداد ليضمن كل المنافع في مصطلح أكثر شمولية ودقة في التعبير، وهو المزية غير المستحقة.

لا يكفي لتحقق جريمة الرشوة السلبية أن يطلب أو يقبل الموظف العمومي وعدا من الراشي أو يأخذ مزية غير مستحقة منه، بل يجب أن يكون الغرض من الرشوة هو قيام الموظف العام بأحد المظاهر السلوكية التالية أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، إذ يتحقق بهذا القابل بين الفائدة المقدمة والعمل المطلوب القيام به معنى الاتجار بأعمال الوظيفة، كما يستهدف الإخلال بواجبات الوظيفة مدلولا عاما يمتد إلى أمانة الوظيفة ذاتها حيث لا يقتصر عند مجرد القيام بالعمل أو الامتناع عنه، سواء كان مطابقا أو مخالفا للقانون، بل يشمل كذلك السر المهني وكل ما يتعلق بواجبات الوظيفة، وعليه تظهر اهمية الركن المفترض (الموظف العام) في جريمة الرشوة والتي هي موضوع دراستنا .

تتجلى أهمية دراسة الموضوع " الموظف العام في جريمة رشوة في خطورة جريمة الرشوة فهي آفة مسيطر على معظم الأجهزة والمؤسسات الدولة، وضع المشرع الجزائري قانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته التوعية وردع الموظفين من أجل

حماية الوظيفة العامة وزرع الثقة والنزاهة والشفافية في الموظف العام ونشر المساواة بين الموطنين في المرافق العامة، حيث استلزم المشرع الجزائري شرط صفة الموظف وكذا شرط الاختصاص وهو ما طرح اشكالات عملية بسبب اختلاف مدلول الموظف في القانون الاداري عن القانون الجنائي.

كما تتمثل أهمية موضوع في كونه يهدف إلى تحليل وتشخيص صفة الموظف العمومي، ذلك بالتعرف على اهم التعريفات الخاصة به في مجموعة من القوانين وكذا معرفة موقف المشرع من كل الاشكالات التي طرحتها فكرة الموظف العمومي في جرائم الفساد بصفة عامة وجريمة الرشوة بصفة خاصة.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

تحديد مفهوم الموظف العام من خلال الاراء الفقهية والقانون الاداري وقانون العامل والقانون الجنائي وكذا نصوص قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ومدى توافقه مع المفهوم الوارد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والعناصر الواجب توفرها لقيام هذه الجريمة في معرفة متى تقوم جريمة رشوة الموظف قانون 06-01معرفة مدى تبني المشرع الجزائري لفكرة الاختصاص الوظيفي كشرط في قيام جريمة الرشوة

بالنسبة لأسباب اختيارنا لموضوع الدراسة فمنها ذاتية وأخرى موضوعية:

تتلخص الدوافع الذاتية في ما يلي:

الميل والرغبة في دراسة هذا الموضوع.

إثراء المكتبة ببحث جديد نساهم من خلاله في مساعدة باحثين آخرين من أجل انجاز دراسات أخرى.

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية فتكمن فيما يلي:

تسليط الضوء على الأهمية التي يتمتع بها موضوع الدراسة، كونه من أهم المواضيع التي طرحت اشكالات فقهية في تحديد صفة الركن المفترض في جريمة الرشوة حسب قانون مكافحة الفساد 06/01

– توضيح موقف المشرع الجزائري من فكرة الاختصاص في جريمة الرشوة في ظل قانون مكافحة الفساد 06/01

وبناءا على ما تقدم نطر الاشكالية التالية: ماهي الشروط التي يجب ان تتوفر في الموظف العمومي من اجل قيام جريمة الرشوة في القانون الجزائري.

بغرض دراسة هذا الموضوع والاجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل ودراسة النصوص القانونية التي تنص على الركن المفترض في جريمة الرشوة الا وهو الموظف العام.

وعليه سيتم دراسة موضوعنا هذا بالإعتماد على تقسيم خطة ثنائية الى فصلين يندرج تحت كل فصل مبحثين كما هو مبين:

**الفصل الأول:** صفة الموظف العمومي في جريمة الرشوة ، سوف نتطرق في هذا الفصل مفهوم الموظف العمومي في المبحث الاول، ثم الى نظرية الموظف الفعلي في جريمة الرشوة السلبية .

**الفصل الثاني:** الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة ، وسوف نتطرق الى الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة من خلال مبحثين نخصص أولهما الى تحديد مدلول الاختصاص وصوره لجريمة الرشوة، ثم في المجث الثاني سوف نتطرق لموقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص.

# الفصل الأول :

## صفة الموظف العمومي في جريمة الرشوة

الرشوة هي إحدى الجرائم التي تشكل اعتداء على "نزاهة الوظيفة العامة" من جهة، ومن جهة أخرى هي من جرائم ذوي الصفة التي يشترط القانون بالنسبة لفاعلها أن تتوافر فيه صفة معينة، وهي صفة "الموظف العام"، أو ما اصطلح على تسميته في الفقه الحديث بالركن المفترض، والملاحظ أن جريمة الرشوة تنقسم لنظامين تشريعين مختلفين: هما نظام ثنائية الرشوة ونظام وحدة الرشوة، وهذا ما اختلف حوله العديد من الفقهاء، وقد تبنى المشرع الجزائري نظام ثنائية الرشوة الذي ينظر إلى فعل الرشوة على أساس أنه صورتان متميزتان، الأولى سلبية من جانب الموظف العام (الرشوة السلبية)، والثانية إيجابية من جانب المصلحة (الرشوة الإيجابية)، والذي يعنينا من خلال هذه الدراسة تحديدا هو الركن المفترض ضمن جريمة الرشوة السلبية، وعليه سوف نعالج في هذا الفصل مفهوم الموظف العمومي في المبحث الاول، ثم الى نظرية الموظف الفعلي في جريمة الرشوة السلبية.

## المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي في جريمة الرشوة

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحضى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً وإتساعاً حسب الفلسفة الإقتصادية والإجتماعية لكل دولة فإتساع نشاط الدولة وعدم إقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وإزدياد تدخلها في مجالات إقتصادية وإ جتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى إزدياد عدد الموظفين وإهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري، والوقوف على ماهية الفساد الإداري يستدعي تعريف وتحديد المقصود بالموظف العام وبيان طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة، لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام . ويرجع ذلك إلى إختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى وإلى صفة التجدد المضطرد للقانون الإداري وإكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها .[1]

وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن فكرة الموظف العمومي في نطاق القانون الإداري تختلف بعض الشيء عنها في القوانين الأخرى كالقانون الجنائي والمدني فمعناه في هذه القوانين قد يكون أوسع أو أضيق مما هو عليه في القانون الإداري ففكرة الموظف في القانون الإداري تقوم على اعتبارات أساسها الصلة القانونية بين كل من الموظف والدولة، فالعلاقة بين الطرفين علاقة قانونية تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة التي تحدد بموجبها القواعد التي تحكم شؤون الوظائف والموظفين[2] .

وعليه سوف نقوم في هذا المبحث لدراسة مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري والقانون الجنائي(المطلب الاول)، ثم مفهوم الموظف العمومي في قانون مكافحة الفساد(المطلب الثاني)

---

[1] علي جمعة محارب، **التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة** ،دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، مصر ،2004، ص 77

[2] بن سعدي وهيبة، **مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري**، المجلة الجزائري للعلوم القانونية والسياسية، المجلد50، العدد04، 2013، ص 212

**المطلب الاول: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري والقانون الجنائي.**

فقد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن " هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة لها والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين والعاملين في الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري " .

ويبدو أن المشرع قد ترك أمر تعريف الموظف العام للفقه والقضاء، ويختلف هذا التعريف في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى كالقانون المدني والقانون الجنائي والإقتصاد السياسي فإن معناه في هذه المجالات قد يكون أوسع أو أضيق من معناه في القانون الإداري .[1]

ونبين فيما يلي مفهوم الموظف العام في التشريعات والفقه المقارن بعكس التشريع الذي لم يولي عناية خاصة لتعريف الموظف العام وتحديد ماهيته فإن الفقه والقضاء المقارنين عرفا عدة تعاريف للموظف العام.

**الفرع الأول: تعريف الموظف العام في الانظمة المقارنة**

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحد يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، وترجع صعوبة تحديد معنى الموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة، بحيث يجعل من الصعب إيراد تعريف واحد ينطبق على الموظفين في جميع الدول أو على جميع الموظفين في الدولة الواحدة، فضلا عن وجود صعوبة أخرى نابعة من الطبيعة المتطورة للقانون الإداري التي يتميز بها كنتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم[2]

**أولاً: في التشريع الفرنسي**

لم تعطي التشريعات الفرنسية تعريفا محددا للموظف العام، إنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسرى عليهم أحكام تلك التشريعات، فقد نصت الفقرة الأولى من قانون

[1] محمد جودت الملط، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1967، ص 7

[2] سوداني نورالدين، **الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية المجلد / 15 العدد01 : ص 983

التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 اكتوبر 1946 " يسرى على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من دراجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية ."[1]

مثلا نجد أن تشريعاتها في ميدان الوظيفة العمومية لا تعبر بصفة دقيقة عن مفهوم الموظف العام، بل تعرضت فقط إلى تحديد الموظفين الذين تطبق عليهم أحكام هذه التشريعات، وهذا ما نلمسه في قانون التوظيف الفرنسي الصادر سنة 1984 تحت رقم 16 خاصة المادة 02 منه التي تنص على: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعينين بوقت لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة من مدرجة الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية، والمرافق الخارجية التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة".[2]

**ثانيا: في التشريع المصري**

لم يضع المشرع المصري تعريفا للموظف العام، وترك ذلك للفقه والقضاء، واكتفى بتحديد طائفة الموظفين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر تحت رقم 47 لسنة 1978 في المادة الأولى منه التي تنص على: "تسري أحكام هذا القانون على:

1 – العاملين بوزارات الحكومة، ومصالحها، والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الحكم المحلي.

2 – سريان أحكام هذا القانون على العاملين بالهيئات العامة، ما لم تنص اللوائح الخاصة لهم، ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة". [3]

**ثالثا: في التشريع الاردني**

أيضا فإن المشرع الأردني لم يحاول وضع تعريف عام وشامل يحدد بمقتضاه مدلول الموظف العام، شأنه في ذلك شأن غيره من المشرعين في الدول العربية وغيرها، إلا أن ذلك لم يمنع المشرع الأردني من أن يورد في بعض التشريعات تعريفات تشريعية خاصة للموظف

---

[1] مهدي رضا، **محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية**، ألقيت على طلبة السنة الثالثة تخصص قانون عام، جامعة المسيلة، 2012–2022، ص30

[2] سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 986

[3] بلورنة أحسن، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،2019 ، ص67

العام. حيث نصت المادة 76 من الدستور الأردني على أنه: "لا يجوز الجمع بين عضوية الأعيان أو النواب وبين الوظائف العامة....، ويقصد بالوظائف العامة كل وظيفة يتناول صاحبها مرتبة من الأموال العامة"، كما نصت المادة 129 من قانون العقوبات الأردني على: "يعد موظفا بالمعنى المقصود في الباب الخاص (بالجرائم التي تقع على الإدارة العامة) كل موظف في السلك الإداري أو القضائي، وكل ضابط من ضباط السلط المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة". [1]

**رابعا: في التشريع العراقي**

عرف المشرع العراقي الموظف العام في المادة 2 من قانون الوظيفة العمومية لسنة 1960 المعدل والمتمم بأنه: "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين"، وذكر الفصل الأول من نفس القانون بأن يسري على جميع الموظفين والمستخدمين في دوائر حكومية ممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة. [2]

**الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في النظام الجزائري**

سوف نتطرق في هذا الفرع الى تعريف الموظف الجزائري من خلال الفقه الجزائري(أولا)، ثم التعريف القانوني للموظف في الجزائر( ثانيا).

**اولا: تعريف الفقه الجزائري**

**تعريف ميسون صبح** :يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.[3]

تعرف عبد الرحمن الرميلي :الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية.

---

[1] سوداني نورالدين، مرجع سابق،ص 986

[2] عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2015 ، ص 12

[3] تشات سلوى، **أثر التوظيف العمومي بالإدارات العمومية الجزائرية**، شهادة ماجستير، بومرداس، 2010 ، ص50

**تعريف عبد الرحمن محيو أحمد** :أن الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من قانون الوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة.[1]

**ثانيا: التعريف القانوني للموظف في الجزائر**

لقد طبقت الدولة الجزائرية بعد الإ ستقلال النظام الفرنسي للوظيفة العامة والمتمثل في القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 وهو قانون موحد بمختلف الوظائف، ووردت عليه بعض التعديلات لتي تطلبها التطبيق العملي ذلك أن بعض الوظائف لم تكن مفتوحة للجزائريين قبل الإستقلال وإن كان القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر فيما بعد بتاريخ 4 فيفري1959 الذي إمتد تطبيقه إلى الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 2 أوت 1960، قد وضع بعض النصوص التي من شأنها تسيير إ لتحاق المواطنين الجزائريين بالوظيفة العامة .[2]

وقد إستمر العمل بهذا النظام حتى الإستقلال، وبعيد عن الإستقلال ألقيت على كامل الحكومة الجديدة أعباء هائلة من بينها تحقيق إصلاح إداري في الدولة الفنية فعمدت هذه الأخيرة في البداية إلى توظيف عدد محدد من الشباب حديثي الخبرة وذلك على وجه السرعة وكان عليهم حل المشاكل المعقدة التي تعتبر من سلك الوظيف العمومي فإضطروا إلى تطبيق التشريعات الفرنسية مما أدى إلى تفشي الظاهرة البيروقراطية في الوظيفة العامة. وقد إتضح هذا الأمر أكثر بعد وضوح نية الدولة تدخلها في كل ميادين النشاط وتبينها للنظام الإشتراكي مما إستوجب ضرورة البحث عن تنظيم جديد وشامل لنظام الوظيف العمومي ،فقامت الحكومة إبتداء من شهر سبتمبر 1965 بتشكيل لجنة وطنية لوضع قانون جديد للوظيفة العامة، فأعدت هذه الأخيرة مشروعا تم عرضه على مختلف الوزارات وهيئات حزب جبهة التحرير الوطني في جانفي 1966 ثم طرح على مجلس الوزراء في شهر أفريل

[1] سليم حديدي، **سلطة تأديب الموظف التشريع الجزائري**، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 45

[2] حمود حنبلي، **المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية**، د ط، دار الأمل للنشر والطباعة، الجزائر ،ص132

1966 وناقشه مجلس الثورة في شهر ماي 1966ليخرج إلى حيز الوجود ويصدر في 02 جوان 1966 بموجب الأمر 133/66[1].

وتميز هذا القانون بوضعه لمبادئ عامة وقواعد أساسية للوظيفة العامة في مختلف الإدارات والهيئات العمومية مع تركه حرية تحديد التطبيق بالنسبة لكل مجموعة وظيفية (سلك) على أن لا يتعارض ذلك مع النظام للوظيفة في الدولة. وصدرت تطبيقا له عدة نصوص تنظم القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك الإدارية واستمر العمل بهذا القانون والنصوص التطبيقية التابعة له إلى غاية 5 أوت 1978 حيث صدر القانون الأساسي العام للعامل الذي حاول توحيد المبادىء العامة السارية نظام الوظيفة العامة وقانون العمل بحيث يكون جميع الموظفين والعمال أجراء وأعوان للدولة يخضعون لنفس القانون وفقا للإتجاه الإشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك ،مع وضع نصوص تطبيقية خاصة بكل سلك . وثم إخضاع جميع العاملين بالجزائر سواء في الإدارات العمومية أو الشركات أو الهيئات الأخرى إلى قانون عام أساسي واحد[2].

في 23 مارس1985 إتجهت الجزائر إلى الأخذ بنظام الوظيفة العامة المستقل عن قانون العمل وأخضعت له عمال وموظفي الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري مبتعدة بذلك شيئا فشيئا عن النظام الموحد لفئات العمال الذي تضمنه القانون الأساسي العام للعامل الصادر في5 أوت 1978 ويعتبر هذا القانون ( المرسوم ) آخر ما صدر بشأن نظام الوظيفة العامة والمطبق حاليا على أسلاك الموظفين العموميين بمختلف فئاتهم معنى الموظف العام: بنص المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على أنه:

"يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيآت العامة حسب كيفيات تحدد بمرسوم.

[1] محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد، 2015-2016، ص 03

[2] نفس المرجع، ص 14

ويستثنى من ذلك القضاة والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الشعبي الوطني، بحيث لا تسري عليهم أحكام هذا المرسوم.

ومن خلال المادة المذكورة أعلاه، ينبغي أنه لإكتساب صفة الموظف العام، لابد من توافر العناصر التالية: دائمية الوظيفة. العمل في إحدى مصالح الدولة. صدور قرار تعيين. ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي.

على هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.

تعد الدراسات المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر على قليلة ذلك أنه لا يمكن العثور بيسر على تعريف فقهي للموظف العام بإستثناء بعض الدراسات القليلة للأساتذة.[1]

ونظرا لاختلاف الدول في أنظمتها السياسية الاقتصادية الاجتماعية الإدارية خاصة ما يتعلق منها بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، نتيجة لذلك اختلف الفقهاء في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي هذا الاختلاف امتد إلى القضاء والتشريع فتعريف الموظف في القانون الإداري يختلف من دولة إلى أخرى بل أن هذا التعريف يختلف في ذات الدولة نفسها، في ذات القانون من وقت لآخر[2] .

إن هذه الظروف العوامل فرض علينا عدم التسليم بمفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة، زيادة على تقلب الأنظمة السياسية في مختلف الدول. المشرع في بعض الأحيان قد يلجأ إلى تعريف معين لبعض الأصناف من الموظفين، قد يكون هذا التعريف خاص بفئة من الموظفين يمكن لنا أن نعممه على بقية موظفي الدولة.

---

[1] عبد عز الدين، **عملية تدريب الموظف العام في الجزائري**، في القانون فرع الإدارة المالية، شهادة ماجستير، 2010، ص 06

[2] عزري الدين ، **الأعمال الإدارية ومنازعاتها** ، مطبوعات مخبر الإجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع ،جامعة حيضر بسكرة 2010 ص 198

**اما القانون 03-06 ففي المادة :4** يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري[1].

**الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في القانون الجنائي**

إن مفهوم الموظف العام بالنسبة للقانون الجنائي يختلف عنه في المفهوم الإداري، ويمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى سببين[2]:

**السبب الأولّ** :هو الخلاف في الرأي نحو الأخذ بإحدى قاعدتين أساسيتين في هذا الشأن:

**الأولى** :تقض ي بالرجوع إلى القانون الإداري في التعريف بالموظف العام.

**الثانية** :تقض ي بمراعاة ذاتية قانون العقوبات

**والسّبب الثاني** :هو اختلاف وجهة نظر المشرع عند تعريفه للموظف العام بين نظريتين إحداهما شخصية والثانية .موضوعية

**أولا: معايير تمييز مفهوم الموظف العام في القانون الاداري والقانون الجنائي**

ويكمن جوهر الاختلاف بينهما فيما يلي: [3]

1. في المفهوم الإداري :لا يعد موظفا عاما إلا من يمارس عملا عاما على سبيل الاستمرار، أما المفهوم الجنائي فيستوي أن يكون ذلك العمل دائما أو مؤقتا.

2. في المفهوم الإداري لا يعد موظفا عاما إلا من مارس الوظيفة العامة؛ حين يكون المنتخبون كذلك بالمفهوم الجنائي.

3.يعدّ المكلفون بخدمة من قِبل السلطات الهيئات المختصة، الموثقون والخبراء والمحكمون موظفين عموميين في نظر القانون الجنائي وهم ليسوا كذلك بالمفهوم الإداري.

4. على أن المفهومين يتفقان في اعتبار الموظف العام شخصا عينته الدولة للقيام بعمل من أعمالها سواء أجرته على هذا العمل كالموثق أو لم تأجره.

---

[1] القانون 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادي الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، ج.ر عدد84 مؤرخة في 2022/12/19.

[2] لينى دنش، **الركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية في التشريع الجزائري**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد09، العدد02، جوان 2018، ص 267

[3] نفس المرجع، ص 267

5. لأن الأجر أو الراتب ليس من الخصائص اللازمة للوظيفة العامة أو شرطا جوهريا فيها، فهناك أعضاء المجالس الشعبية الوطنية المحلية والمجالس البلدية والولائية طبيعة وظيفتهم وعملهم تقتض ي منهم التضحية والتبرع والمشاركة كواجب وطني وقومي بدون أن يتقاضوا مرتبات أو أجورا في ذلك.[1]

**ثانيا: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات:**

حدد المشرع الجزائري مفهوم خاص للموظف العمومي يقترب من المفهوم الإداري وقد يختلف أحيانا باختلاف نوع الجريمة كما أنه وسع بشكل ملحوظ في مفهوم الموظف العمومي حيث طبق مفهوم الموظف العمومي بنفس الميزات المعرف بها في القانون الإداري في مجال القانون الجزائي، لكن نظرا لضيق هذا المفهوم عمد الاجتهاد القضائي في فرنسا إلى توسيعه، فقضى بوجوب أخذ عبارة الموظف العمومي بمفهومه الأوسع مع حصره في الموظفين الذين يتمتعون بقسط من السلطة العامة، أي أولئك الذين يتولون وكالة عمومية سواء عن طريق انتخاب شرعي او بمقتضى تفويض من السلطة التنفيذية ويساهمون بهذه الصفة في تسيير شؤون الدولة أو الجماعات المحلية الولاية والبلدية.

وعليه، فما دام هذا النوع من الجرائم لا يقع عادة إلا على الأموال الموجودة بالمؤسسات والمرافق العامة التي تسيرها أو تشرف على إدارتها فروع الدولة مثل: البنوك والشركات الاقتصادية وانه لا يقع عادة إلا من موظفي الدولة وإطاراتها، فإن المشرع الجزائري حاول التقليل من أخطار الظاهرة بالتوسع في مفهوم الموظف العمومي ليشمل عدة فئات[2].

**المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في قانون مكافحة الفساد**

فيما يخص جرائم الفساد المرتكبة من الموظف العمومي فإن المشرع الجزائري قانون الوقاية من الفساد ومكافحته حيث تقتضي هذه الجرائم مرتكبها صفة خاصة وهي أن يكون

[1] محمد صبحي نجم، **شرح قانون العقوبات الجزائري القسم الخاص**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2003، ص. 11

[2] بن سعدي وهيبة، مرجع سابق، ص 217

موظفا عموميا[1]، وحسب مفهوم نص المادة 02 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وباعتبار هو الركن المفترض والمشترك في كل جرائم الفساد الإدارية.[2]

فصفة الجاني عرفت عدة تعديلات ومراحل تعكس في مجملها، التطورات التي شاهدتها الجزائر على الصعيدين الاقتصادي والسياسي[3]، فالفقرة ب من المادة 02 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006[4]، تعرف الموظف العام على النحو الآتي:

**الفرع الاول: فئة ذوي المناصب التشريعية**

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، وسواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويسهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص أخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وتعريف الموظف العام كما جاء به الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب نص المادة 04 الفقرة 01 على أنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري"، وهو

---

[1] زوزو زوليخة، **جرائم الصفقات العمومية وآليات مكافحتها في ظل القانون المتعلق بالفساد**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون جنائي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2011-2012، ص 140.

[2] حاجة عبد العالي، **الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة،2012-2013، ص 202

[3] أحسن يوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص ( جرائم الفساد. جرائم المال والأعمال. جرائم التزوير)**، الجزء الثاني، الطبعة الحادية عشر، دار شونه الجزائر، سنة 2011، ص 10

4 القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته معدل بالقانون 11-14 المؤرخ في 02 غشت 2011 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 44 في 10 غشت2011 ، والقانون رقم 22-08 مؤرخ في 2022/05/05 يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 2022/05/14.

التعريف الذي يختلف تماما عن التعريف المستمد من المادة 02 الفقرة أمن إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المؤرخة في 31 أكتوبر 2003، وهو نفس التعريف المنصوص عليه في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته المذكور أعلاه، وهذا كما جاء في القانون المتعلق بالفساد مصطلح" الموظف العمومي والذي يشمل أربع فئات وهي: ( ذوو المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية، ذوو الوكالة النيابية، من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس المال المختلط، من في حكم الموظف العمومي)، ومنه سنقوم بشرح وتوضيح كل فئة من هذه الفئات على حدى.

**الفرع الثاني: ذو المناصب التنفيذية**

**أولا: رئيس الجمهورية:**

وهو الرئيس الإداري الأعلى في السلطة التنفيذية في ظل النظام السياسي الجزائري[1]، فالدستور الجزائري أعطي لرئيس الجمهورية صلاحيات واسعة في كل المجالات وخاصة من الجانب الإداري، وهو منتخب من طرف الشعب وفقا لنظام الاقتراع العام المباشر والساري.[2]

وما تجدر الإشارة إليه أن رئيس الجمهورية لا يمكن أن يكون محل مساءلة عن جرائم الفساد الإداري المشار إليها في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ، والتي يمكن أن يرتكبها بمناسبة أداء مهامه الوظيفية، إلا أنه وفقا للمادة 158 من الدستور يمكن محاكمته عن الأفعال التي يمكن وصفها وتكون مساءلته أمام المحكمة العليا للدولة، والتي لم تنصب إلى حد الآن ولم يحدد بالخيانة العظمى القانون العضوي المحدد لتشكيلها وتنظيمها وسيرها والإجراءات المطبقة عليها.

**ثانيا: الوزير الأول ونائبه:**

يعين الوزير الأول بمقتضى مرسوم رئاسي[1]، وهو المنصب المستحدث بموجب التعديل الدستوري لسنة 2008 والذي بموجبه ألغي منصب رئيس الحكومة وعوض بمنصب

---

[1] أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الثاني**، الطبعة الثالثة عشر، دار هومه الجزائر، السنة2013 / 2012، ص 12

[2] –المادة01/77 من المرسوم الرئاسي رقم: 348/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر ج ر ج ج عدد 76 لسنة 1996 ،المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002 ،عدد 25 لسنة2002 02المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ج عدد 63 لسنة 2008

الوزير الأول، هذا واستنادا للمادة 07/77 من التعديل الدستوري لسنة 2008 يمكن لرئيس الجمهورية تعيين نائب للوزير الأول يساعده في مهامه، وبناء على المادة 158 من الدستور المعدلة بموجب المادة 13 من التعديل الدستوري لسنة 2008 فإن الوزير الأول، يمكن مساءلته جزائيا عن الجنايات والجنح التي يرتكبها بمناسبة تأدية مهامه، بما فيها جرائم الفساد الإداري، ونفس الأمر ينطبق بالنسبة لنائبه أو مساعده إن وجد.

**ثالثا: أعضاء الحكومة**

يقصد بأعضاء الحكومة الوزراء بمختلف درجاتهم، سواء كانوا وزراء دولة أو وزراء عاديون أو وزراء منتدبون أو كتاب دولة، وأجاز المشرع مساءلة أعضاء الحكومة عن جرائم الفساد الإداري أمام المحكمة العادية، ولكن وفق إجراءات خاصة نصت عليها المادة 573 وما يليها من ق.إ.ج.ج.[2]

**رابعا: الولاة**

ويقصد بهم العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية بصفة دائمة أو مؤقتة، بأجر أو بدون أجر[3] بصرف النظر عن رتبهم أو أقدميتهم[4] ، ونميز بين نوعين هما الموظفين العاديين والعمال المتقاعدين او المتقاعدين .

ويقصد بالموظفين العاديين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية والذين يشغلون مناصبهم بصفة دائمة[1]، والخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العامة أي يقصد بهم

---

1 المادة 05/77 من دستور 2008 الصادر بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 6 مارس سنة 2016، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016، والمعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82.

[2]الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ : 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 20-04، المؤرخ في 30 غشت 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 يونيو 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر.ع 51، المؤرخة في 31 غشت 2020.

[3] المادة 78 من دستور1996

[4] المادة 2 فقرة من قانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ،ج ر ج ج ، العدد 10 لسنة 2006 ، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 05/10 المؤرخ في26 أوت 2010 ،ج ر ج ج ،العدد50 لسنة 2010 ،و المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 15/11 المؤرخ في 02 أوت 2011 ، ج ر ج ج ،العدد 44 لسنة 2011 .

الموظف العام بالمفهوم الضيق أو التقليدي المعمول به في القانون الإداري، ويعتبر موظفا كل عون يعين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فلم يقدم تعريفا للموظف العام مثلما فعل الأمر رقم 133/66و إنما حدد القواعد التي يخضع لها عمال المؤسسات والإدارات العمومية فقط.

**الفرع الثالث: الفئات الاخرى الواردة في القانون 06-01**

**أولا: ذو المناصب الادارية والانتخابية**

وهو كل شخص يعمل في إدارة عمومية، سوءا كان مؤقتا في وظيفة أو دائما، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر دون النظر إلى أقدميته أو رتبته ويمكن تصنيفه إلى فئتين هما: العمال الذين يشغلون منصبهم بصفة دائمة وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 04 من الأمر المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية" عون موظف في وظيفة عمومية"، الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارة العمومية ويقصد بها حسب المادة 2 / 02 من نفس الأمر المؤسسات العمومية، الإدارات المركزية في الدولة والمصالح الغير الممركزة التابعة لها، الجماعة الإقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤسسات العمومية ذات العلمي والثقافي والمهني، المؤسسات العمومية ذات العلمي والتكنولوجي، كل المؤسسات العمومية يمكن أن يخضع مستخدمها لأحكام هذا القانون[2]

ثم العمال الذين يشغلون منصبهم بصفة مؤقتة وهذا طبقا لنص المادة 02 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته فإن الشخص الذي يشغل منصبا إداريا يشمل فئتين هما:

- الموظفين العاملين في الإدارات والمؤسسة العمومية المادة 02 من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية.
- العمال المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات والمؤسسات العمومية السالفة الذكر..[3]

---

[1] هنان مليكة ،**جرائم الفساد الرشوة ، الاختلاس ، تكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي ، قانون مكافحة الفساد الجزائري، مقارنة ببعض التشريعات العربية**، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ،2010 ،ص41

[2] أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 13.

[3] نفس المرجع، ص 17

**ثانيا: ذوو الوكالة النيابية:**

وتشتمل كل من المنتخب في المجالس الشعبية المحلية تشمل كل أعضاء المجلس الشعبية البلدية والمجالس الشعبية الولائية بمن فيهم الرئيس، والشخص الذي يشغل منصبا تشريعيا: هم أعضاء البرلمان بغرفتيه طبقا لنص المادة 118 من دستور 2016.

**ثالثا: من يتولون وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو ذات رأس مال مختلط:**

وهم الهيئات والمؤسسات المعنية وتتكون من الهيئات العمومية ونقصد بها الأشخاص المعنوية العامة باستثناء الدولة والجماعات المحلية، ويتمثل دورهم في تسير المرافق العمومية[1]، والمؤسسات العمومية هنا نخص بالذكر المؤسسات العمومية الاقتصادية بدل الشركة الوطنية وذلك بموجب قانون توجيه المؤسسة العمومية، والمؤسسات ذات الرأسمال المختلط: يقصد بها المؤسسات العمومية الاقتصادية التي قامت بفتح رأس مالها للخواص، وهذا ما نجده موضح في قانون العمل الجزائري رقم 90-11[2]، بموجب أحكام المادة 3 و14 وهم العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين والمعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، والمؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري، الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات. [3]

وفي الاخير المؤسسة الأخرى التي تقدم خدمة عمومية وهي مؤسسات من القانون الخاص، تتولى تسيير المرافق العامة بالاستناد إلى عقد الامتياز، وتولي وظيفة أو وكالة ويشترط في صاحب الصفة أن يتولي وظيفة أو وكالة وهي:

- يتولي وظيفة: هنا نخص بالذكر الأشخاص الذين أسندت لهم في إطار المؤسسات والهيئات العمومية المذكورة أعلاه مسؤولية، والأشخاص الذين يتولون الوظيفة هم مسؤولوا المؤسسة الخاصة التي تهدف إلى تقديم خدمة عمومية.
- يتولى وكالة: من بين الأشخاص الذين يتولون وكالة نذكر على سبيل المثال:

[1] أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 19.

[2] القانون العمل الجزائري 90-11، مؤرخ في 15 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر . ع 14 معدل ومتمم بالقانون 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر 2014، يتضمن قانون المالية 2015، ج ه ع 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014

[3] مادة 03 والمادة 14 من قانون العمل الجزائري 90-11، نفس المرجع

– أعضاء مجلس الإدارة في المؤسسات العمومية الاقتصادية، كشركة المساهمة تتم إدارتها من قبل مجلس الإدارة [1]

**رابعا: من هم في حكم الموظف:**

نجد ان حكم الموظف في ظل قانون مكافحة الفساد كل شخص أخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع المعمول بهما"، وهذا المفهوم ينطبق على الضباط العموميون والمستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني.[2]

وطبقا لما نصت عليه المادة 02 من قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي استثنت المستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني ويحكمهم الأمر06-02 المؤرخ في28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين[3]، أما فيما يخص الموثقين والمحضرين القضائيين، محافظي البيع بالمزايدة، المترجمين الرسميين، فإن التعريف الذي جاء في الفقرتين اول من المادة 02 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته والقانون الأساسي للوظيفة العامة فإن تعريف الموظف العام لا ينطبق عليهم، إلا أن السلطة العمومية تفوضهم لذلك، فيتولون وظيفتهم وهو الأمر الذي يؤهلهم لكي يدرجوا ضمن من في حكم الموظف العام.

**الفرع الرابع: ذو المناصب القضائية**

المقصود هنا هو القاضي بالمعنى العلمي وليس بالمفهوم الواسع، أي الذي عرفه القانون الأساسي للقضاء[4]، سواءا التابعين للقضاء العادي أو الإداري .

يدخل ضمن هذه الفئة طائفة أخرى الموظفيين الذي يمارسون مهاما قضائية وهم المحلفون في محاكم الجنايات سواء الإبتدائية أو الإستئنافية[5]، وكذا المساعدون الشعبيون في قسم الأحداث والقسم الإجتماعي والتجاري وكذا الوسطاء القضائيين الذين تم إستحداثهم بموجب

---

[1] أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 19- 24

[2] نفس المرجع، ص 25

[3] أمر 06-02 مؤرخ في 28 فبراير 2006 مؤرخ في 28 فبراير 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين /ج.ر.ع 12، مؤرخة في أول مارس سنة 2006

[4] – القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ج ر ع 57، المؤرخة في 08 سبتمبر 2004

[5]– القانون رقم 07/17 المؤرخ في 27 مارس 2017، يعدل ويتمم الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ع 20 المؤرخة في 29 مارس 2017.

قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1]، والخبراء المعينين بحكم أو قرار قضائي خلال الفترة التي يؤدون فيها مهامهم المكلفون بها، ويخرج من هذا المدلول قضاة مجلس المحاسبة سواءا كانوا قضاة أو محتسبين، وأعضاء المجلس الدستوري وأعضاء مجلس المنافسة[2].

[1]– المادة 944 وما يليها من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ع 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008.

[2]– أنظر أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**، الجزء الأول، دار هومة، الطبعة 12، الجزائر، 2012، ص ص 17–28.

**المبحث الثاني: نظرية الموظف الفعلي في جريمة الرشوة**

وسنتطرق في هذا المبحث إلى فكرة الموظف الفعلي في القانون الإداري في المطلب الأول، ثم تقدير إمكانية تطبيقها على مرتكبي جرائم الفساد في المطلب الثاني.

**المطلب الأول :فكرة الموظف الفعلي في مجال الاداري**

تعد نظرية الموظف الفعلي من أهم النظريات الأساسية في مجال القانون الإداري وهذا لعلاقتها الأساسية بالموظف العام وهو الركيزة الأساسية لسير المرفق العام في الدولة وهذا سواء في الظروف العادية أو الظرف الاستثنائية، حيث سيتناول هذا الفصل الأحكام العامة لنظرية الموظف الفعلي من خلال التطرق لماوية الموظف الفعلي وتميزه عن ميره من المصطلحات المتشابهة، وأيضا إلى الشروط الواجب توفرها لتطبيق هذه النظرية ومن تم التطرق إلى الأساس التشريعي، على النحو الآتي:

**الفرع الأول :ماهية الموظف الفعلي**

استقر الفقه والقضاء على صحة التصرفات الصادرة عن بعض الأشخاص المتقلدين للوظيفة العمومية داخل الدولة دون وجود سند قانوني يخولهم، والأصل العام أن التصرفات التي تصدر من أي شخص لم يوظف وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها في الدولة، فإن تصرفاته منعدمة، لا وأنه نزولا عند مقتضيات المصلحة العامة ودوام سير المرافق العامة داخل الدولة ومما يجعل من تصرفات الموظف الفعلي تصرفات قانونية سليمة سواء حصلت في الظروف العادية أو الاستثنائية بهدف عدم تعطيل المرافق العامة.[1]

**أولا: مفهوم الموظف الفعلي**

تعددت تعريفات الفقهاء للموظف الفعلي وكانت جميعها تدور حول المضمون نفسه:

اختلفت نظرة الفقه القانوني في تعريفه للموظف الفعلي متأثرا بذلك بالاتجاهات الفقهية أو المدارس الفقهية المتعددة، إلا أننا فضلنا تقسيم الآراء الفقهية إلى الفقه الغربي والفقه العربي وذلك بسب البيئة الإدارية وعلاقة المواطن بالإدارة، لأننا نرى على أحس وجهة نظرنا تختلف عقلية الثنائية الموظف والمواطن وما ينت عنه من ردود أفعال في حالة استجابة أو عدم استجابة أحد طرفي هذه العلاقة أي الموظف بالمواطن لمتطلبات المعاملات الإدارية.

[1] الحرازين عبد الله محمد عبد الله، **النظام القانوني لنظرية الموظف الفعلي في فلسطين " دراسة وصفية تحليلية"** ، رسالة ماجستير في القانون والادارة العامة، جامعة الأقصى، مزة، فلسطين،2020 ، ص34

فنجد الفقيه الفرنسي روسيان يعرف الموظف الفعلي أنه كل من يقوم بعمل الموظف العام دون توافر السند الصحيح، أما في الفقه المصري الموظف الفعلي بأنه ذلك العامل الذي يتولى وظيفة معينة دون سند إطلاقا، والذي تعتبر تصرفاته مه ذلك مشروعة على الرمم من كونه مير مختص بمباشرة تلك التصرفات، والأصل أن تكون تصرفاته باطلة، أو منعدمة لصدورها من شخص غير مختص، إلا أن القضاء أقر بسلامة بعض التصرفات في حالات محددة واعترف فيها بصفة الموظف الفعلي [1]، في حين عرف الفقه اللبناني: هو الفرد الذي عين تعيينا معيبا أو الذي لم يصدر عن تعيينه قرار إطلاقا ومه ذلك تعتبر الأعمال الصادرة عنه سليمة[2]

وفي الفقه الأردني عرفه بأنه هو الشخص الذي يقحم نفسه على الوظيفة العامة فيباشر الاختصاصات المقررة لهذه الوظيفة من تلقاء نفسه أو بأسلوب مير قانوني [3]، أما الفقه الفلسطيني وباعتبارات الظروف الاستثنائية الدائمة عرف الموظف الفعلي أنه شخص الذي مارس اختصاصات الوظيفة العامة بشكل مير قانوني واتخذ في ممارسته مظهر الموظف القانوني المختص[4]

أما عن المحاولات تعريفه عن طريق أساتذة القانون الجزائريين رمن منتجاتهم العلمية على أنه الشخص الذي يكون قرار تعيينه باطلا، أو الذي لم يصدر قرار تعيينه باطلا والذي لم يصدر قرار تعيينه أصلا، مه الاعتداد والأخذ بالعمل والقرار والتصرفات الصادر عنه، واعتباره سليما وقانونيا ومنتجا لآثاره بغض النظر عن مدى احتمال متابعته شخصيا [5]وأيضاً الشخص الذي يقوم ببعض الأعمال الوظيفة دون أن يصدر قرار تعيينه، أو صدر وكان معيبا، وكان مقتضى الأصل العام أن تبطل أعمله لصدورها عن شخص غير مختص، أو مغتصب للسلطة إلا أن القضاء يعتبر تصرفاته سليمة في بعض الأحيان ضمانا للاستمرار

[1] بدوي ثروت، **القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة،2006 ، ص40

[2] القيس محي الدين، **مبادئ القانون الإداري العام**، منشورات الحلبي الحقواية، بيروت،2003 ، ص148

[3] كنعان نواف، **القانون الإداري**، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،2007 ، ص32

[4] الحرازين عبد الله محمد عبد الله، مرجع سابق، ص35

[5] بعلي محمد صغير، **القرارات الإدارية**، دار العلوم للنشر والتوزيه، عنابة،2005 ، ص61

سير المرافق العامة بانتظام وارطراد وحماية للجمهور الذي يتعامل مه الإدارة، ولا تمكنه الظروف من معرفة حقيقة الموظف الذي يتعامل معه[1]

**ثانيا :التعاريف القضائية**

كان للقضاء الإداري الفرنسي السابق باعطاء تعريف للموظف الفعلي وهو مبتدعها، حيث أصدر مجلس الدولة الفرنسي في تاريخ 2 نوفمبر 1923 تعريف للموظف الفعلي بأنه :الموظف الذي تم تعيينه بطريقة مير قانونية في وظيفة عامة، ومن تم ينظر إليه على أساس أنه موظف قانوني، ما لم يتم إلغاء تعيينه[2]، أما القضاء الإداري المصري من خلال مجلس الدولة المصري فقد أخد بنظرية الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية دون الظروف العادية حيت قررت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 29 نوفمبر عام 1964بأن نظرية الموظف الفعلي كما جرى بذلك قضاء هذه المحكمة لا تقوم الا في الاحوال الاستثنائية البحتة تحت الحاجة الى الاستعانة بمن ينهضون بتسيير دولاب العمل في بعض الوظائف رمانا لانتظام المرافق العامة وحرصا على تأدية خدماتها للمنتفعين بها بارطراد ودون توقف، وتحتم الظروف مير العادية أن تعهد جهة الادارة الى هؤلاء الموظفين بالجهة العامة اذا لا يتسع امامها الوقت لاتباع احكام الوظيفة في شأنهم [3]

**الفرع الثاني :أساس نظرية الموظف الفعلي**

لقد أقر مجلس الدولة الفرنسي بصحة تصرفات الموظف الفعلي، ولكن يختلف أساس تطبيق هذه النظرية في الظروف العادية عنه في الظروف الاستثنائية.

**أولا: أساس نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية**

لقد أسس مجلس الدولة الفرنسي نظرية الموظف الفعلي في ظل الظروف العادية وأقامها على أساس فكرة الظاهر في تعامل المرتفقين مع الإدارة الحسني النية مع الشخص الذي يمارس الوظيفة الإدارية دون سند شرعي، وظهوره بمظهر الموظف العام فينتفي بذلك العلم ببطلان تولي الوظيفة أو عدم مشروعية التفويض .

---

[1] نوح مهند، **القانون الإداري**، الجزء الأول، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا،2018 ، ص51

[2] المرجع نفسه، ص36

[3] الراعي العيد، **محاضرات في مقياس قانون اداري**، محاظرات مقدمة للسنة اولى حقوق، كلية الحقوق وعلوم سياسية، جامعة مرداية،2020 ، ص ص18 و19

**1.بطلان أو انعدام قرار التعيين**

فلابد لممارسة الوظيفة الإدارية من وجود قرار تعيين صحيح وذلك بالمرور بكل الإجراءات التي يتطلبها القانون لذلك إذا تم إغفالها أو القيام بها بشكل يخالف القانون فإنه قد يعرض القرارات المبنية على هذا التعيين إلى الإلغاء وبغض النظر عن طريق تولي الوظيفة سواء كان بالتعيين أو الانتخاب[1]

حيث تقتضي عملية التوظيف في القطاع العمومي إجراءات يجب إتباعها سواء كان التوظيف مباشرا أو على أساس الشهادة أو على أساس المسابقة، وقد نص المشرع الجزائري على هذه الإجراءات في المرسوم التنفيذي رقم12 -149 المؤرخ- في 25 أفريل 2012 والذي حدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية [2]وكذا التعليمة رقم01 المتعلقة بتطبيق أحكام هذا المرسوم، المؤرخة في2013/02/20 والتي نصت على الأحكام التفصيلية التي تعنى بالجانب الإجرائي في عملية التوظيف من بدايتها إلى غاية إصدار قرار التعيين.

فإذا ما عيّن أي شخص في هذا المنصب، ومارس مهامه على هذا الأساس مع وجود خلل في الإجراءات قبل أن يتم إبطال قرار التعيين، أو مارس هذه المهام حتى قبل إصدار قرار تعيينه[3]، وظهر هذا الشخص بمظهر الموظف العام أمام العامة وتعاملوا معه على هذا الأساس، فإنه يمكن إعمال نظرية الموظف الفعلي في هذا المجال، رغم عدم وجود نص يجيز ذلك، وبالتالي اعتبار هذه القرارات صحيحة ومنتجة لأثارها القانونية إذا ما تم الطعن في صحتها أمام القضاء الإداري الجزائري أسوة منه بالقضاء الإداري الفرنسي، لما لهذا الأخير من مكنة في خلق القواعد القانونية في المجال الإداري، وكل ذلك من أجل حماية الحسني النية، ومراعاة السير الحسن للمرفق العمومي.

---

[1] خليف محمد، **النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر**، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2007-2008، ص 50

[2] المرسوم التنفيذي رقم12-194 المؤرخ في 2012/04/25 المتضمن حدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد26 ، الصادرة بتاريخ 03 ماي2012

[3] المادة 06 من القانون 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادي الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، ج.ر عدد84 مؤرخة في 2022/12/19.

فهذه النظرية تسمح للقضاء بتصحيح أو تخفيف النتائج المترتبة عن عدم اختصاص هذا الموظف [1]غير أنه إذا صدرت هذه القرارات بعد الحكم ببطلان عملية التوظيف من طرف القضاء فلا مجال لإعمال هذه النظرية، وإنما تأخذ حكمها الأصلي بالبطلان لأنه حينئذ تنتفي صفة الجهل بعد مشروعية هذه التصرفات.[2]

**2.التفويض غير المشروع**

لقد أدى تطور الوظيفة الإدارية وتعقيدها إلى ظهور يهدف إلى التخفيف من أعباء واختصاصات الرئيس الإداري، وذلك بنقل جزء من اختصاصاته إلى مرؤوسيه من أجل تحقيق فعالية أكبر وسرعة في إنجاز العمل الإداري، ويعتبر إحدى الوسائل للتخلص من تركيز السلطة الإدارية الذي لطالما عرقل نشاط الإدارة وكرس بيروقراطية العمل الإداري، وأشهر أنواع التفويضات تلك المتعلقة بالاختصاص والتوقيع ولينتج التفويض أثاره يجب توافر بعض الشروط[3]:

-وجود الإذن بالتفويض باعتبار هذا الأخير خروج عن الأصل في ممارسة الاختصاص الشخصي، لذا يجب أن ينص القانون على هذا الاستثناء.

-أن يكون نص الإذن بالتفويض من نفس مرتبة النص المقرر للتفويض، بحيث يتوازى فيها النص المنظم للاختصاص الأصيل للمفوض مع النص الذي يأذن بالتفويض للمفوض له.[4]

-التقيد بحدود التفويض وعدم تجاوزه، وبالتالي لا يمكن للمفوض إليه أن يفوض الاختصاصات المفوضة.

- لا يكون التفويض إلا من السلطة العليا إلى السلطة الادنى منها سلميا .

---

[1] محمد جمال الذنيبات، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان، سنة2011 ، ص208 .

[2] فقد قضت محكمة العدل العليا الاردنية في حكم لها بأن اللجنة المشكلة في الشكوى ضد اجد موظفي البلدية بموجب المادة 17 من موظفي البلديات رقم (01) لسنة 1955 وهي لجنة غير قائمة قانونا وأن قراراها بالنسبة لذلك يعتبر منعدما، فرحان نزال حميد المساعيد، **الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري دراسة مقارنة**، مجلة الحقوق، المجلد 08، ص 194

[3] زقاوي حميد، **الركن المفترض في جرائم الفساد**، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد 03، جوان2017 ، ص 166

[4] خليف محمد، المرجع السابق، ص 47 وما يليها

– يحق للرئيس الإداري أن يعدل في السلطات المفوضة له وله أن يستردها، ولكن يمتنع عليه أن يصدر قرارات أثناء سريان مدة التفويض حتى لا يحدث تعارض أو تضارب في إصدار القرارات [1]

فإذا تخلف شرط من هذه الشروط يكون التفويض غير مشروع نتساءل معه عن مصير القرارات التي اتخذت بناء على هذا التفويض، وهل هناك إمكانية لتطبيق نظرية الموظف الفعلي في هذه الحالة، وفي هذا الصدد ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى عدم تطبيق هذه النظرية، وقضى ببطلان التصرفات الصادرة من الموظف بناء على تفويض غير سليم في حكم له بتاريخ 1949/05/13.

وفي مصر حكمت محكمة القضاء الاداري " أن المرسوم بقانون رقم 35 لسنة 1931أعطى اختصاصات معينة لمدير عام مصلحة سكة الحديد بالنسبة لطائفة من موظفيها بالمخالفة للقانون الذي لا يجيز التفويض في هذه الاختصاصات من عينه القانون بالذات ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر من سكرتير عام سكة الحديد يفصل المدعي ينطوي على نوع من اغتصاب السلطة.[2]

أما مجلس الدولة الجزائري فلم يتردد في إبطال كل تفويض مخالف للقانون فقد أبطل في أحد قراراته الصادر بتاريخ 2000/02/28 قرا را صادرا عن رئيس الدائرة الذي ألغي مقرر استفادة صادر عن رئيس البلدية المستقيل، متحججا فيذلك بوجود تفويض من الوالي، في حين أن النص القانوني لا يجيز للوالي تفويض هذا الاختصاص. [3]

**ثانيا: أساس نظرية الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية**

لقد كانت الظروف الاستثنائية هي اللبنة الأولى لنظرية الموظف الفعلي التي اهتدى إليها مجلس الدولة الفرنسي في قضية ماريون الصادر في 1948/03/05 وقد أسس هذه النظرية في ظل هذه الظروف على فكرة ضرورة سير المرفق العام بانتظام وباضطراد ويعتبر هذا الأخير من أهم المبادئ التي تحكم المرافق العامة، ذلك أن هذه المرافق لم تنشأ أصلا إلا نتيجة الإحساس بأن هناك خدمات أو حاجت ضرورية، يصعب على المواطنين

[1] زقاوي حميد، مرجع سابق، ص 166

[2] فرحان نزال حميد المساعيد، مرجع سابق، ص 198

[3] لحسن بن شيخ اث ملويا، **المنتقى في قضاء مجلس الدولة**، الجزء الأول، دار هومه، الجزائر، سنة 2002، ص321

الاستغناء عنها، ومن هنا تظهر أهمية سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد حتى لا يطال الخلل والاضطراب حياة الناس في حالة تعطلها، لهذا فإن علاقة الموظف بالمرفق العام متميزة عن تلك المتبعة في القانون الخاص بإنهاء علاقة العمل بعد الإخطار.

ولما كان كإمكانية تطبيق هذه القواعد يشكلا مساسا بمصالح الأفراد، ابتدع مجلس الدولة الفرنسي مبدأ استمرارية المرافق العامة، تفضيل الصالح العام على الصالح الخاص وسنأتي على ذكر طبيعة الظروف التي ينسحب عليها صفة الظرف الاستثنائي.

لم يتفق الفقه على تعريف الظروف الاستثنائية ولعل أهم تعريف ذلك الذي عرفها على إنهاء تلك الحالة التي توجد وتقوم كلما وجدت الدولة في وضع لا تستطيع فيه أن تواجه أخطارا جسيمة ومحدقة وحالّة سواء كان مصدرها داخلي أو خارجي،ولا يمكن تجاوزها في ظل الظروف العادية، وبالتالي يتوقف تطبيق قواعد المشروعية العادية، وقد طبق القضاء الفرنسي هذه النظرية باسم سلطات الحرب اثناء الحرب العالية الثانية في القرار الشهير لمجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 28 جوان 1918 في قضية السيد هيرياس[1] حيث صرح مجلس الدولة الفرنسي أنه في فترات الأزمة، كحالة الحرب الراهنة التي تمر بها فرنسا، تكون للسلطة العامة صلاحيات استثنائية موسعة من أجل ضمان استمرارية المرفق العام، فأساس نظرية الظروف الاستثنائية لا تقتصر على حالة الضرورة، ولكن تشمل واجبات والتزامات الإدارة في ضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام وبصفة فعلية، ومن أجل ذلك لابد أن نعطى للإدارة سلطات استثنائية لمواجهة الوضعيات الطارئة والاستثنائية قصد الوفاء بالخدمات العامة، فلا تنحصر الظروف الاستثنائية في حالة الحرب فقط، وإنما تشمل جميع الأزمات السياسية والاقتصادية.

[1] وتتلخص حيثيات هذه القضية في أنه بتاريخ 10 سبتمبر 1914 أصدرت الحكومة الفرنسية مرسوما يقضي بتعليق تطبيق المادة 65 من قانون 22 أبريل 1905 على الموظفين المدنيين في الدولة، وهي المادة التي توجب إخطار الموظف بملفه قبل كل متابعة تأديبية، في حين أن السيد هيرياس تم عزله دون التقيد بهذا الإجراء فطعن في صحة هذه الإجراءات أمام مجلس الدولة الفرنسي متحججا بعدم مشروعية المرسوم، زقاوي حميد،، مرجع سابق، ص168

وقد نظم المشرع الجزائري الظروف الاستثنائية في كل دساتيره رغم اختلاف ذلك من مرحلة إلى مرحلة، ففي ظل دستور 2020 المعدل والمتمم وفي المادة 98 [1]منه التي نصت على الشروط الواجب تواف رها لتقرير الحالة الاستثنائية، ودون الخوض في الشروط الإجرائية لذلك، يمكن القول إجمالا أنه تنحصر الظروف الاستثنائية في حالة الطوارئ والحصار التي يعلنها رئيس الجمهورية في حالة الضرورة الملحة والتي تتوفر عند المساس بالأمن العام أو حدوث أعمال تخريبية أو أعمال مسلحة بالإضافة إلى الكوارث الطبيعية .[2] أما الحالة الاستثنائية فتقوم عندما نكون بصدد خطر داهم يصيب ويهدد مؤسسات الدولة أو استقلالها أو سلامة التراب الوطني، بالإضافة إلى حالة الحرب التي تقوم في حالة وجود عدوان فعلي على البلاد أو يوشك أن يقع.

**المطلب الثاني: تطبيق فكرة الموظف الفعلي في جريمة الرشوة**

لم يتعرف المشرع الجزائري صراحة إلى إمكانية تطبيق نظرية الموظف الفعلي المعروفة في القانون الإداري، في المادة الجنائية كما أنه لم ينص عليه عندما تناول جرائم الفساد لما كان بصدد تحديد مرتكبي هذه الجرائم في نص المادة 02 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ويبدو وفي ظل عدم وجود أحكام قانونية في هذا الشأن، أنه لا مانع من مساءلة الموظف الفعلي عند ارتكابه لإحدى جرائم الفساد في الحالات العادية أو الاستثنائية، لأن المشرع في نص المادة الثانية من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته السابق الإشارة إليها، استعمل عبارة يشغل ولم يختر عبارة عيّن أو انتخب لهذا المنصب[3].

بالإضافة إلى الاعتبارات التي ساقها الفقه في هذا الشأن والقاضية بأن إلزام الأفراد بالتحقق من صحة تعيين الموظفين من عدمها، مما لا يقبله العقل والمنطق، وحتى ولو سلّمنا بذلك فإنه من الصعوبة بما كان تحقيق ذلك، لأن هذه المسائل تشوبها نوع من السرية، حتى أنه يصعب على الموظفين معرفة ذلك لأن الملفات محفوظة لدى مصلحة

---

[1] التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82

[2] بن مقورة جنات، **ثنائية السلطة التنفيذية في الجزائر**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري،2003-2004، ص 62

[3] زقاوي حميد، مرجع سابق، ص 196

المستخدمين، كما أن القضاء الإداري هو وحده المنوط بالحكم ببطلان عملية التوظيف إذا ما لمس وجود عيب شكلي أو موضوعي.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة 124 من قانون العقوبات الملغاة بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، المتعلقة بتجريم فعل أخذ فوائد بصفة قانونية حتى بعد انتهاء الموظف العمومي من الخدمة بأي طريقة كانت من العمليات التي أشرف عليها أو كانت له سلطة عليها، خلال الخمس سنوات التالية لتاريخ انتهاء توليه أعمال وظيفته.[1]

[1] زقاوي حميد، مرجع سابق، ص 170

# الفصل الثاني :

# الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة

جريمة الرشوة تفترض قدرة الموظف على تقديم وظيفته كسلعة الى صاحب المصلحة مقابل نفع يسعى اليه وكما معلوم فأن فاقد الشيء لا يعطيه فالمفروض ان يكون الموظف قادرا على تأدية العمل المطلوب منه، اذ ان قدرته على اداء عمله تتم متى كان متمتعا بالصفة والاختصاص وان مسألة تقدير الموظف مختصا من عدمه يرجع الى محكمة الموضوع فهي في النهاية من تقوم بفحص كافة جوانب الدعوى والنظر في مسالة الاختصاص من حيث التوسع في تحديد نطاقه وتطبيقه، فلا يكفي ان يكون الموظف مختصا بعمل نوع معين اذا كان نظام تعيينه لا يسمح له بمباشرته الا في جهة معينة اذ ان مباشرته لعمل من نوع العمل نفسه الداخل في اعمال وظيفته وخارج عن نطاق اختصاصه المكاني لا تقع جريمة الرشوة، وسوف نتطرق الى الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة من خلال مبحثين نخصص أولهما الى تحديد مدلول الاختصاص وصوره لجريمة الرشوة، ثم في المجث الثاني سوف نتطرق لموقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص.

**المبحث الأول :تحديد مدلول الاختصاص الوظيفي وصوره في جريمة الرشوة**

كان المشرع في بداية الأمر يحمي العمل الوظيفي، أي العمل الذي يدخل في اختصاص الموظف، ولذلك كان يقتصر العقاب على الموظف الذي يرتش ي مقابل القيام بعمل داخل في نطاق اختصاصه أو يمتنع عنه، وذلك انطلاقا من اعتبار الرشوة اتجارا بأعمال الوظيفة.

ثم تبين للمشرع أن الموظف قد لا يتاجر بالعمل الوظيفي الذي يختص به، وإنما يتاجر بالوظيفة ذاتها حيث يستغل هذه الوظيفة فيدعى لنفسه اختصاصا ليس داخلا في نطاقها أو حين يعتقد خلافا للحقيقة أن العمل المستهدف بالرشوة في اختصاصه لذلك لا يكفي أن تتوافر صفة الموظف العام، وإنما يجب هذا الموظف مختصا بالعمل الذي يطلب منه صاحب الحاجة أو الراشي، سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين الاول خصصناه لتحديد مدلول الاختصاص في جريمة الرشوة والثاني الى سور الاختصاص في جريمة الرشوة.

**المطلب الأول: تحديد مدلول الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة**

من أجل تحديد مدلول الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة يجب أن نعرف مفهوم الاختصاص في اللغة والاصطلاح

**الفرع الاول: الاختصاص في اللغة والاصطلاح**

الاختصاص في اللغة مأخوذ من مادة خَصَّ، تقول: اختصَّ فلان بكذا، إذا انفرد به دون غيره، و يعني تفرُّد بعض الشيء بما لا يشاركُه فيه ؛ فهو ضد التعميم، و الاختصاص في العلوم يقصد به تَفَرُّغ وانْقِطاع لأَمر بعينه أي اِنْصرف إلى فَرْع مُعيَّن من العُلوم والدِّراسات والصَّنائع للإلمام به إلْمامًا تامًّا.[1]

اختاره فلاناً بالحُب : أحبه دون غيره ضد عَمَّ، فهو خاص وهي خاصة.[2]

أما الاختصاص في الاصطلاح فقد عرفه البعض بأنه قصر العام على مسمياته وقيل قصر العام على بعض أجزائه، وهو قصر العام على بعض المسميات سواءا كان بغير مستقل أو بمستقل موصول أو متراخ، وذكر ايضا أن الخاص هو كل لفظ وضع لمعنى

[1] ابن منظور، **لسان العرب المحيط**، المجلد الأول دار لسان العرب، بيروت، بدون سنة طبع، ص 841

[2] علي بن هادية وآخرون، **القاموس الجديد للطلاب**، ط02، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص98

واحد على الانفراد، ومن خلال ما سبق يتضح ان المعنى الاصطلاحي للاختصاص لا يخرج عن المعنى اللغوي والدال على التفرد بالشيء[1]

**الفرع الثاني: الاختصاص في القانون**

وفي المعنى القانوني بمعناه الواسع، يعرف الاختصاص بأنه سلطة ((ولاية)) يخولها المشرع هيئة من الهيئات القضائية للفصل في المنازعات فقواعد الاختصاص تحدد المنازعات التي تدخل في سلطة كل محكمة من ولاية القضاء والنظر في المنازعات ] .[2]

أما تعريف الاختصاص المتعلق بالصلاحيات الممنوحة للموظف العام، فهو الصلاحية القانونية التي تمنح لهيئة عامة أو موظف لمباشرة عمل من الأعمال القانونية.[3]

كما عُرف بأنه [مجموعة الصلاحيات والمسؤوليات التي يعهد بها المشرع لموظف ما أو لهيئة إدارية معينة لغرض تحقيق الأهداف المحدودة[4].

نخلص من التعريفين أن المقصود بالاختصاص هي صلاحية القيام بالعمل، ويُعد الموظف مختص بالعمل إذا ألزمته القوانين أو الأنظمة أو التعليمات بالقيام به أو خولته سلطة تقديرية بأداء العمل أو الإمتناع عنه، ويعد الموظف غير مختص بالعمل إذا حضر عليه القانون القيام به وإذا حَضَرَ الاختصاص موظف أو موظفين آخرين، وتحدد القوانين أو الأنظمة أو التعليمات الأعمال التي تدخل اختصاص الموظف العام سواء كان ذلك بصورة مباشرة كما لو وضع المشرع نصاً صريحاً يقرر اختصاص الموظف بعمل معين.[5]

أو بصورة غير مباشرة كما لو فوض المشرع إلى السلطات الإدارية توزيع الأعمال على الموظفين وهذه هي الصورة الغالبة، فيتم تحديد الإختصاص في هذه الحالة بمقتضى قرارات إدارية أو بأوامر الرؤساء[6].

---

[1] ساره صلاح الدين محمد الشّريف، **الاختصاص القضائي في الفقه والقانون**، رسالة ماجستير تخصص القضاء الشرعي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل، فلسطين، 2020، ص ص14-15

[2] صلاح الدين عبد اللطيف الناهي، **مباديء التنظيم القضائي والتقاضي والمرافعات في المملكة الأردنية الهاشمية**، ط01، دار النشر والتوزيع، عمان، 1983، ص23

[3] ماهر صالح علاوي الجبوري، **مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة**، ط02، جامعة الموصل، 1996، ص 161

[4] عبد القادر الشيخلي، **القانون الإداري**، دار بغداد للنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص200

[5] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، **الاختصاص في جريمة الرشوة**، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد10، العدد37، 2008، ص 194

[6] نفس المرجع، ص 194

أما على نطاق المفهوم الجنائي، يُعرف الموظف العام بأنه كل شخص يعمل في مواجهة الأفراد باسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة ويمارس إزاءهم في صورة طبيعية تستدعي تقتهم، أحد الاختصاصات التي خولها القانون المرفق عام تديره الدولة أو الشخص المعنوي العام إدارة مباشرة هذا التعريف في الفقه المصري، أما على صعيد الفقه العراقي، فقد عُرِّف الموظف العام بأنه: "كل شخص تستخدمه الدولة لأداء خدمة عامة بغض النظر عن درجته وملاكه ونوع خدمته التي يؤديها، فيدخل في مفهومه الموظف والمستخدم والشرطي.[1]

ويلاحظ أن التعريف الجنائي يتضمن التعريف الإداري دون أن يقف فَكُلٌّ من يُعد موظفاً عاماً في المعنى الإداري هو حتماً كذلك في المفهوم الجنائي. ولكن بعض من لا يعدون موظفين في التعريف الإداري يستوعبهم التحديد الجنائي لفكرة الموظف ونرى أنه التقسيم ذو أهمية بالغة في تحديد . الموظف العام وبالتالي انطباق نصوص جريمة الرشوة بحق هذه الطائفة من العاملين في الدولة دون غيرهم.

نخلص من هنا إلى أن القانون الجنائي لم يتبن الفكرة الإدارية للموظف العام، لأنها قد قامت على إعتبارات إدارية بحتة، فضلاً عن إغفالها للاعتبارات التي تمثل أهمية أساسية في التنظيم القانوني لجريمة الرشوة. وقد عبر المشرع العراقي عن عدم تبنيه للفكرة الإدارية للموظف العام.[2]

والإتجاه المستقر في الفقه الجنائي يذهب إلى أن الفكرة الجنائية للموظف العام في قانون العقوبات تختلف عن الفكرة الإدارية، فالأولى تستوعب الثانية لأنها تُوسع من نطاق التجريم بحيث يمتد إلى جميع الأشخاص الذين يؤدون أعمالاً ذات أهمية عامة على نحو تكون للمجتمع المصلحة في كفالة نزاهتها.[3]

ويترتب على ذلك أن صفة الموظف العام تمتد لتشمل الموظف الفعلي وبالتالي انطباق نصوص القانون الخاصة بالرشوة بحقه في حال إرتكابه فعلاً تطاله تلك

---

[1] حميد السعدي، **شرح قانون العقوبات الجديد**، ج3، جرائم الاعتداء على الأشخاص، مطبعة المعارف، بغداد، 1977، ص191

[2] محمود نجيب حسني، **شرح قانون العقوبات**، القسم الخاص، دار النهضة العربية،1988، القاهرة، ص200

[3] صباح مصباح محمود السليمان، **الحماية الجنائية للموظف العام**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004 ص 52- 65

النصوص... وهنا يثار تساؤلاً آخر حول امكانية تحقق جريمة الرشوة من الموظف الفعلي، ومن هو الموظف الفعلي للقول بتطبيق نصوص جريمة الرشوة بحقه؟ [1] في الفقه الإداري الفرنسي يعرفه الفقيه مارسيل فالين (Marcel Waline) بأنه الكل شخص يمارس الوظيفة بدون سند قانوني صحيح يقوم بإنجاز كل الأعمال المتعلقة بـ بوظيفته.

أما الفقيه دي لو بادير (De Laubadere) فيعرف الموظف الفعلي بأنه الشخص الذي عُيِّن تعييناً معيباً أو لم يصدر بتعيينه أي قرار على الإطلاق، فهو شخص غير مختص ومع ذلك فإن الأعمال الصادرة منه تعتبر مشروعه [2] وفي الفقه المصري، يعرفه الدكتور محمد حامد الجمل بأنه الشخص الذي لا إختصاص له بصفة عامة في إتخاذ إجراء إداري معين، أو الذي لم يصدر قرار بتعيينه في وظيفة عامة إطلاقاً أو صدر قرار معيب بتعيينه فيها، ورغم هذا مارس فعلياً أعمال الوظيفة العامة ] [3]وقد أقر القضاء صحة هذه الأعمال والتصرفات تأسيساً لفكرة الوضع الظاهر في الظروف العادية أو الضرورة في ظل الظروف الإستثنائية.[4]

أما على نطاق الفقه العربي، فعرفه الدكتور إبراهيم طه الفياض بأنه [الشخص الذي يتقلد مهام وظيفته دون أن يكون لذلك التقليد سند قانوني مشروع ويعترف القضاء أو المشرع بمشروعية الأعمال الصادرة عنه ضماناً لمبدأ دوام سير المرافق العامة بإنتظام واطراد، فضلاً عن حماية حقوق الأفراد الذين تعاملوا ذلك الشخص الشاغل للوظيفة بصورة غير مشروعة بحسن نية [5]

نخلص من التعريفات المتقدمة إلى أن الموظف الفعلي كما الموظف العام يخضع للمسؤولية الجزائية في حال استغلاله لمركزه الوظيفي بغية تحقيق مصلحته الخاصة، وبالتالي انطباق النصوص القانونية الخاصة بجريمة الرشوة بحقه[6]

---

[1] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 195

[2] نفس المرجع، ص 195

[3] سليمان محمد الطماوي **مبادئ القانون الإداري**، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي القاهرة، 1979، ص 161

[4] محمد حامد الجمل الموظف العام فقها وقضاء، الطبعة الأولى، الجزء الأول، (ب.م)، 1957ص520

[5] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 195

[6] نفس المرجع، ص 196

**المطلب الثاني :صور الاختصاص بالعمل الوظيفي**

من خلال هذا المطلب نحاول توضيح أهم صور الاختصاص بالعمل الوظيفي في نطاق جريمة الرشوة السلبية على النحو التالي:

**الفرع الاول: الاختصاص الحقيقي( الفعلي).**

إن الإتجار بأعمال الوظيفة العامة لا يتحقق في الأصل إلا إذا كان المقابل الذي أداه الموظف العام أو وعد بتأديته للمستفيد داخلاً ف د في اختصاص الموظف العام أو من في حكمه طبقاً للتحديد الوارد في القوانين والأنظمة والتعليمات التي تنظم أعمال الوظيفة العامة، سواء أكانت عامة أم خاصة [1]فالاختصاص الوظيفي المحدد بموجب نصوص القانون يفترض أن تتم ممارسته من قبل القائم به تحقيقاً للمصلحة العامة فقط لا للمصلحة الخاصة أو من أجل تحقيق منافع شخصية بحتة، فالاختصاص يعد عنصراً مستقلاً، الموظف العام – أو من في حكمه وإن كان من يمارسه مرتبطاً قانونياً بالوظيفة العامة فهو سلطة قانونية وليس حقاً شخصياً[2].

يقصد به سلطة مباشرة الموظف العام عمله قانونا أو صلاحية القيام بعمل معين خوله القانون القيام به سواء كان بطريق مباشر أو غير مباشر، ويعرفه الفقه الإداري انه مجموع ما خول للموظف من صلاحيات تمنحه سلطة القيام بأعمال معينة في نطاق هذه الصلاحيات فلا يكفي إذن لثبوت اختصاص الموظف محض السلطة المادية التي له على العمل الذي يؤديه بل لابد من علاقة قانونية تربطه بهذا العمل لان هذه العلاقة القانونية هي التي تضفي على السلطة المادية شرعية ما.ويثبت الاختصاص للموظف العمومي بعمل ما إما بمقتضى القوانين و اللوائح و إما بناءا على تفويض من رؤسائه تفويضا صحيحا[3] .

وتجدر الإشارة إلى أنه يتوفر شرط الاختصاص لدى الموظف العمومي وحتى ولو لكان اختصاصا جزئيا ويكون ذلك في حالة تنفيذ عمل معين لمشاركة غيره معنى ذلك أن

---

[1] أحمد عبد العزيز الألفي، **صور الرشوة في القانون المصري**، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الإجتماعية الجنائية، جمهورية مصر العربية، العدد الأول، المجلد الثامن والصرون، 1985، ص 14

[2] انسام على عبد الله احمد الصائغ، **العنصر الشخصي للاختصاص في القرار الاداري دراسة مقارنة**، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل، 2001، ص08

[3] سليمان عبد المنعم، **الجرائم الخاصة بالمصلحة العامة**، الجامعة الجديدة للنشر،1993،ص86.

يكون هناك اشتراك بين عدة موظفين في إصدار قرار لاتخاذ إجراء معين ومثال ذلك قيام احد الموظفين وهو عضو في لجنة توظيف بقبول رشوة من صاحب المصلحة مقابل الموافقة على تعيينه فهنا الموظف لا يملك وحدة سلطة اتخاذ القرار بتعيينه ولكن يمكنه أن يؤثر على جزء من القرار كما يكفي لتوفر شرط الاختصاص مجرد كون العمل الذي طلب الموظف مكافأة عنه متصلا بوظيفته ولو لم يكن داخلا في نطاق اختصاصه مباشرة .مثال ذلك أن يتقاضى احد الموظفين رشوة مقابل ختم بعض الأوراق بالخاتم الرسمي الذي تسهل له وظيفته الاستحواذ عليه.

ولا تشترط نصوص القانون أن يكون الموظف العام أو من كان مختصاً بالعمل الذي يؤديه في جميع مراحله، فقد لا نجد في دائرة رسمية أو مؤسسة عامة موظف واحد يختص بمفرده بإتمام عمل معين، إذا اقتضى تعقد العمل الوظيفي وتشابكه إلى ضرورة تطبيق الأساليب الفنية بتجزئة العمل الواحد بين عدد من الموظفين، فيعد كل واحد منهم مختصاً بالعمل في مجموعة، وذلك فإنه يكفي أن يكون للموظف نصيب من الاختصاص يسمح له من الناحية الفعلية بتنفيذ الغرض من الرشوة [1]وقد توسع القضاء المصري في فهم الإختصاص المطلوب، فاكتفى بأن يكون الموظف مختصاً بجزء منه فقط، بل أنه اكتفى بأن يكون للموظف علاقة ما بالعمل المطلوب أداءه أو الامتناع عنه[2] .

وليس بشرط أيضاً أن يكون قرار تكليف الموظف بالعمل مكتوباً دائماً، فيصح أن يكون أمراً شفوياً صادراً من رئيس مختص. ولكن يشترط أن يك ون العمل الذي يؤديه الموظف بناءً على أمر رئيسه صادراً بناءً على تكليف صحي ح، فمتى كان الرئيس الأمر لا يملك القيام بهذا العمل فإنه لا يكون لمرؤوسيه إختصاص في تنفيذ الأمر[3] .

---

[1] ذهبت محكمة النقض المصرية (أن) القول بموجب إختصاص الموظف بكل العمل دون أن يساهم فيه غيره يجر إلى إباحة الرشوة، إذ المعلوم أن إدارة الأعمال تتطلب لحسن سيرها توزيع كل مسألة على عدة عمال فيختص كل منهم بأداء جزء معين منها، وقد لا توجد مسألة واحدة بذاتها يتمها كلها موظف واحد على أن القانون لم يشترط سوى أن يكون العمل من أعمال الوظيفة، وما دامت كلمة(عمل) جاءت مطلقة لا تقيد بقدر معين من العمل ولا بنوع خاص منه))؛ سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 197-198

[2] قضت محكمة النقض المصرية بأنه ليس من الضروري لتوافر أركان جريمة الرشوة أن تكون الأعمال التي يُطلب من الموظف العمومي أداؤها داخلة ضمن دود وظيفته مباشرة بل يكفي أن تكون له علاقة بها ينظر قرار محكمة النقض رقم 928، في1968/10/06

[3] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 198

ومن الجائز أن يتحدد الاختصاص بمقتضى العرف، فالموظف الذي يمارس عملاً معيناً خلال فترة طويلة بإقرار ضمني من رؤسائه وتواتر العمل في الإدارة على هذا الأساس فإنه يعتبر مختصاً بما يقوم به.[1]

ولا يشترط كذلك أن يتخذ نصيب الموظف من الاختصاص صورة اتخاذ قرار في القضية التي تلقي المقابل من أجلها، بل يكفي أن يقتصر دوره على مجرد المشاركة في تحضير هذا القرار، كأن يكون له رأي إستشاري يحتمل أن يؤثر على من بيده القرار [2].

مثال ذلك أن يتقاضى طبيب بصفته عضواً في لجنة فحص المكلفين بالخدمة العسكرية مبلغاً من النقود من أحد الأشخاص الخاضعين للخدمة لقاء أن يعاونه برأيه الاستشاري في انتحال أعراض مرض لم يصبه لغرض الحصول على قرار من اللجنة بإعفائه أو تأجيله من الخدمة العسكرية، فيعد مرتشياً لأنه يكون قد استغل نصيبه من الاختصاص المشترك.[3]

وفيما يتعلق بالاختصاص المكاني، يثار التساؤل الآتي: هل يشترط أن يكون الموظف المرتشي مختصاً مكانياً بالعمل الذي تلقى مقابل الرشوة نظير القيام به أو الامتناع عنه، أم أنه يكفي أن يكون مختصاً نوعياً به؟ وبعبارة أخرى هل يشترط لتحقق الجريمة أن يكون الموظف العام أو– من في حكمه مختصاً بالعمل في الجهة التي يجب أن يتم فيها العمل أم يكفي ان يكون مختصاً بأداء مثل هذا العمل في مكان آخر؟

يرى الدكتور محمود نجيب حسني أنه لا محل لتطلب الاختصاص المكاني بالعمل بالنسبة للموظف العام او من في حكمه، ذلك أن كون العمل من نوع ما يختص به الموظف يعني أن له علاقة به، إذ الموظف المختص به مكانيا زميل له وفي إستطاعته التأثير عليه، بما يجعله يباشره على الوجه الذي يريده صاحب الحاجة.

فضلاً عن ذلك فإن قواعد الاختصاص المكاني دقيقة ويندر أن يحيط بها جمهور الناس ومن ثم فإن رشوة الموظف غير المختص مكانياً تشوه في تقديرهم نزاهة الدولة مما

---

[1] محمود نجيب حسني، **شرح قانون العقوبات القسم الخاص – الجرائم المضرة بالمصلحة العامة**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972، ص38

[2] وقد حكم في مصر بأن تقديم المال إلى كاتب محكمة لكي يسعى إلى تأجيل النظر في دعوى معروضة عليها يعد رشوة، على الرغم من أن تأجيل النظر بالدعوى من اختصاص القاضي دون الكاتب، وذلك لأن علاقة الكاتب بالقاضي تجعل في وسعه أن يؤثر عليه بما يقدمه من أسباب تبرر ذلك التأجيل؛ ينظر نقض مصري

[3] محمود نجيب حسني شرح قانون العقوبات القسم الخاص الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، مرجع سابق، ص 41–42

يحقق علة تجريم الرشوة، وبالتالي فإنه يكفي قيام صلة وظيفية بين العمل وبين المجال المحدد للنشاط الوظيفي للمرتشي ويستند هذا الرأي إلى الحجتين التاليتين: أولاً: كون العمل من نوع ما يختص به الموظف يعني أن له علاقة به لأن المختص به مكانياً زميل له وفي إستطاعته التأثير عليه بما يجعله يباشره على الوجه الذي يريده صاحب الحاجة. إلا اننا نرى أن هذا الرأي يشوبه القصور، لأنه بني على إفتراض مجرد لأنه من الصعوبة بمكان إثبات كون الموظف الذي أخذ العطية أو قبلها على علاقة بالموظف المختص مكانياً.

ولو افترضنا أننا توصلنا إلى إثبات هذه العلاقة، فمن الذي يجزم بأن الموظف المختص سوف يستجيب لرجاء زميله، فلا أحد يستطيع أن يؤكد أن العمل سيؤدى على الوجه الذي يريده صاحب الحاجة، كما أنَّ من المسلم به أنَّ الأحكام الجنائية لا تبنى إلا على اليقين.[1]

والقول بغير ذلك يحمل النص أكثر مما يحتمل. إذ حتى لو سلمنا جدلاً بأن الموظف المختص مكانياً أدى العمل أو امتنع عنه على وفق لمصلحة صاحب الحاجة، فإن الذي قام بالعمل أو امتنع عنه ليس هو الموظف الذي أَخَذَ المقابل أو قبله وإنما موظفاً آخر غيره، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن نصوص الرشوة لا تهتم بتنفيذ العمل الوظيفي الذي كان محلاً للرشوة فهذا أمر زائد عن الجريمة.

كما أن رشوة الموظف غير المختص مكانياً تشوه في تقدير الجمهور نزاهة الدولة ونرى أن هذا القول لا غبار عليه إذا قُصِدَ منه توسع الفقه في معالجة حالات لم يتصدّ لها المشرع لأسباب مختلفة، إلا أنه يبقى رأياً نظرياً صرفاً لأنه يُحمل النصوص ما لا تحتمل، وبالتالي يتقاطع مع إرادة المشرع لأنه ليس هناك ما يمنع الأخير من النص على تجريم فعل أي موظف يقبل أو يطلب عَطْيَة من أجل القيام بعمل أو الامتناع عنه، سواء أكان هذا

[1] يقوم مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات بصفة أساسية على دعامتين هما :حماية الحرية الشخصية وحماية المصلحة العامة. أما عن حماية الحرية الشخصية، فقد قام هذا المبدأ كعلاج ضد مختلف صور التحكم التي عان منها القضاء الجنائي ردحا طويلا من الزمن، فهذا المبدأ يضع للأفراد الحدود الواضحة لتجريم الأفعال قبل ارتكابها، فيبصرهم من خلال نصوص محدودة جلية لكل ما هو مشروع أو غير مشروع قبل الإقدام على مباشرتها، كما يضمن لهم الأمن والطمأنينة في حياتهم، ويحول بذلك دون تحكم القاضي، فلا يملك إدانة أحد إلا إذا كانت الجريمة المنسوبة إلى المتهم والعقاب الذي يتعرض له قد سبق النص عليه من قبل، وقد عبر عن ذلك بكاريا، مؤكدا ما سبق أن قاله مونتسكيو من أن القوانين وحدها هي التي يمكن أن تحدد عقوبات الجرائم، وان هذه السلطة لا يمكن أن يتولاها سوى المشرع بذاته الذي يمثل المجتمع بأسره بمقتضى العقد الاجتماعي، أحمد فتحي سرور، **القانون الجنائي الدستوري**، ط04 دار الشروق، مصر، 2005 ،ص32

العمل يقع ضمن اختصاصه أو اختصاص موظف آخر إن أراد ذلك. لذلك نؤيد الرأي القائل أن اختصاص الموظف بالعمل الذي يطلب أو يقبل أو يأخذ المقابل من أجل القيام به أو الامتناع عنه شرط لابد منه لتحقق الجريمة، ولا يكفي أن يكون الموظف مختصاً نوعياً في جهة أخرى.

فلو رجعنا الى نصوص القانون 06-01، نجدها قد نصت على أنه كل موظف عمومي طلب أو قبل، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.. ويظهر بوضوح من كلمة (واجباته) أن المشرع قصد تجريم فعل الموظف عند طلبة أو قبول عطية أو منفعة مقابل عمل أو إمتناع عن عمل يتعلق بالواجبات الوظيفية التي يختص مكانياً بها ويستطيع قانوناً أن يباشرها.

وعدم اشتراط الاختصاص المكاني يجعلنا نخرج عن قصد المشرع الواضح في النص، ونكون قد أخضعنا لنصوص الرشوة حالة لم يقصد المشرع شمولها بها، لأن العمل أو الامتناع فيها لا يتعلق بوظيفة الموظف أو المكلف بالخدمة العامة الذي أخذ العطية أو قبلها وإنما دخل في اختصاص موظف آخر غيره. لذلك فإن الموظف غير المختص مكانياً إذا قبل عطية مقابل قيامه بالعمل ولم يزعم لصاحب الحاجة أو وسيطه، أنه مختص به يكون مرتكباً لجريمة او احتيال بحسب الاحوال- إذا ما توافرت أركانها.[1]

أما تحديد إختصاص من يُعد في حكم الموظف العام، وحصرها وما يدخل من الأعمال التي يأتونها تحت حكم الرشوة، فإن ذلك يرجع إلى طبيعة عمل كل طائفة على حدة ونوعه، ويمكن القول بأن هؤلاء الأشخاص يُعدُّون مرتشين إذا أخذوا أو قبلوا أو طلبوا عطية أو وعداً لأداء عمل من الأعمال الداخلة في حدود ما كُلفوا به أو الإمتناع عن عمل من هذا القبيل أو للإخلال بواجباتهم في هذا الشأن ويكتمل الركن المادي في جريمة الرشوة بمجرد قبول الموظف العطية أو المنفعة أو الميزة أو طلبه شيئاً من ذلك أو وعداً به لنفسه أو لغيره، سواء كان الموظف مختصاً بالعمل أو الامتناع أو كان يزعم ذلك أو يعتقد خطأ أنه مختص بذلك، وتتم الجريمة سواء قام الموظف بتأدية العمل المطلوب منه أو لم يقم به.[2]

[1] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 201

[2] نفس المرجع، ص 201

ويترتب على ذلك أن العبرة في قيام الصفة بالمرتشي هي بالوقت الذي يقع فيه الركن المادي لجريمة الرشوة، وهو الوقت الذي طلب فيه العطية أو المنفعة أو وقت قبولها أو قبول الوعد بشيء من ذلك، فإذا انتفت الصفة وقت وقوع الفعل المكون للركن المادي لا يعد الفاعل مرتشياً، ولكن قد يسأل الفاعل عن جريمة الإحتيال إذا قام بادعاء صفة غير صحيحة وذلك إذا ما أدعى أن له صفة الموظف إذا قامت أركانها الأخرى.

وعليه فإن الرشوة لا تقع من شخص ليست له صفة الموظف حتى إذا تلقى مبلغاً مقابل القيام بعمل من أعمال الوظيفة ولو تحققت فيه هذه الصفة بعد ذلك العمل، وذلك لعدم تعاصر أو تزامن الركن المادي للرشوة مع صفة الموظف، كما أن جريمة الرشوة لا تقع إذا كان وقوع الفعل المكون للركن المادي حصل بعد أن زالت عن الموظف صفته الوظيفية وذلك بإنتهاء علاقته بالوظيفة بالطرد أو العزل أو الإستقالة، كما أن الجريمة لا تقع في حالة إبقاء الصفة للموظف ولكن كان العمل المطلوب منه قد خرج عن نطاق إختصاصه ولم يزعم أنه لا يزال مختصاً به، أو يعتقد خطأ ذلك. [1]

وقد توسع المشرع في تحديد نطاق الاختصاص الوظيفي في مفهوم جريمة الرشوة، ليحيط بكل صور الاتجار بالوظيفة واستغلالها على أي نحو، ويتضح هذا التوسع عن عدة مظاهر: [2]

**أولا: الاختصاص الجزئي.**

لا يشترط لارتكاب جريمة الرشوة السلبية أن يكون الموظف المرتش ي مختصا بكل العمل، بل يكفي أن يتوافر له جزء من هذا الاختصاص ولو يسير، ذلك أنه يندر أن يختص الموظف بمفرده بالعمل، وتقع جريمة الرشوة السلبية كذلك حتى ولو كان دور الموظف استشاريا، أي يقتصر دوره على إبداء الرأي فقط دون اتخاذ القرار لأن كل ما اشترطه القانون هو أن يكون العمل من أعمال الوظيفة دون تقييد لقدر هذا العمل أو نوعه. [3]

---

[1] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 202

[2] علي عبد القادر القهوجي، **فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات (القسم الخاص)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 56

[3] علي عبد القادر القهوجي، **قانون العقوبات (القسم الخاص)**،منشورات الحلبي الحقوقية، ط03، لبنان، 2002 ،، ص 29

وتقع جريمة الرشوة السلبية أيضا متى كانت هناك صلة أو علاقة بين العمل الذي وقعت الرشوة من أجله واختصاص الموظف.[1]

والعلة من اعتبار الاختصاص الجزئي كافيا لتوافر الركن المفترض في جريمة الرشوة السلبية والرغبة في عدم تضييق نطاق الرشوة، حتى لا تنفذ الكثير من التصرفات المشينة التي يقوم بها الموظف مقابل أو فائدة من قبضة القانون .[2]

**ثانيا: الاختصاص غير المباشر.**

لا يلزم أن يكون العمل الذي يطلب من الموظف القيام به داخلا مباشرة في حدود وظيفته، بحيث يكون له إصدار القرار اللازم بشأنه، وإنما يكفي أن تكون له بالقرار علاقة ولو كانت غير مباشرة.[3]

ويختلف الاختصاص المباشر عن الاختصاص الجزئي في أن الموظف المختص جزئيا إنما يختص فعلا بنصيب ما في العمل محل الرشوة، بينما يكون مختصا اختصاصا غير مباشر إن لم تكن له سلطة فعلية بشأن ذلك العمل، وإنما يرتبط بهذا العمل ب وظيفته ارتباطا وثيقا.[4]

**ثالثا: الاختصاص العرضي.**

لا يشترط أن يكون العمل من الاختصاص العادي الأصيل للموظف، بل يجوز أن يكون من اختصاصه العرض ي، بأن يكون قد أنتدب أو تلقى تفويضا للقيام به لفترة مؤقتة بسبب غياب الموظف المختص أصلا بهذا العمل.[5]

**الفرع الثاني: الاختصاص الحكمي.**

سوى المشرع بين الاختصاص الحقيقي للموظف وبين مجرد الزعم من جانبه أو اعتقاده الخاطئ بالاختصاص، وقد كان توسيع مدلول الاختصاص ضرورة لا غنى عنها، للإحاطة بكل صور الاتجار بالوظيفة أو استغلالها لتحقيق الإثراء غير المشروع .لذلك

---

[1] علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص 30 .

[2] حاحة عبد العالي، **الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر**، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2012 / 2013، ص 143

[3] علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 57

[4] حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 144

[5] علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 58

يكتفي المشرع لقيام جريمة الرشوة السلبية في حق الموظف بتوافر الاختصاص الحكمي، الذي قد يتخذ إحدى الصورتين:

**أولا: زعم الاختصاص**

زعم الاختصاص يعني أن يزعم الموظف أن العمل من اختصاصه، ولكن في الحقيقة لا يكون داخلا في اختصاصه، فهذه الحالة تفترض انتقاء الاختصاص، فالموظف المرتشي غير مختص بالعمل الذي تلقى المقابل نظير القيام به أو الامتناع عنه.[1]

وهو ادعاء الموظف أو من في حكمه للمستفيد بأن له السلطة أو الصلاحية للقيام بعمل معين، أو الامتناع عنه خلافاً للواقع [2]والزعم بالاختصاص من قبل الموظف أو من في حكمه يفترض ابتداءً انتفاء الاختصاص، فالموظف المرتشي ليس مختصاً بالعمل الذي يتلقى مقابلاً عنه من أجل القيام به أو الامتناع عنه، ولكنه يدعى أنه مختص به.

لذلك فإن فكرة الاتجار في أعمال الوظيفة العامة تعد منتفية وتنتفي تبعاً لذلك جريمة الرشوة، وذلك لانتفاء أهم عنصر تقوم عليه هذه الجريمة إلا وهو عنصر الإختصاص، بصفة أنه لا وجود لعمل وظيفي معين يتصرف فيه المتهم لكي يتجر بأعمال الوظيفة العامة، فالصورة هنا أقرب لجريمة الاحتيال منها لجريمة الرشوة، ولكن المشرع لم يغب عن فكره أن مثل هذا الموظف وإن لم يتجر في عمل وظيفي معين بوصفه غير مختص، قد أتجر في الوظيفة ذاتها، فاستغل الثقة التي يطمأن الناس لمن يمارسون أعمالها، مما دفع المستفيد الى الاعتقاد أو تصديق الجاني الموظف بأنه مختص بأداء العمل الذي يسعى إليه، في حين أن الموظف لا يختص به ولا يمكنه القيام به، فهو بذلك لا يقل في إجرامه – إن لم يزد على الموظف الذي يتجر في أعمال الوظيفة العامة والتي يختص بها فعلاً، إذ أنه بذلك قد جمع بين الإتجار بأعمال الوظيفة العامة وجريمة الاحتيال، ولذلك، يمكن القول بأنه لا يمكن الحديث عن جريمة احتيال في حالة الزعم بالاختصاص، طالما تعلق الأمر بسمعة ونزاهة وهيبة الوظيفة العامة عند وجود علاقة ما، أو إرتباط سببي بين الموظف واختصاصه

[1] منتصر النوايسة، **جريمة الرشوة في قانون العقوبات دراسة مقارنة**، دار الحامد، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص 56

[2] محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، مرجع سابق، ص 21

المزعوم، فنصوص جريمة الرشوة والحالة هذه تعد أولى بالتطبيق من نصوص جريمة الإحتيال بوصفها نصوصاً خاصة قياساً بنصوص جريمة الإحتيال.[1]

فجريمة الرشوة لا يعد فيها التسليم ركناً أساسياً، فمن الممكن أن يقتصر سلوك الموظف على مجرد قبول الوعد بالمنفعة، في حين أن التسليم يعد ركناً أساسياً في جريمة الإحتيال، فضلاً عن أن المنفعة التي يتلقاها الموظف في جريمة الرشوة قد تكون منفعة معنوية كالحصول على توظيف أو ترقية او الوعد بهما، في حين أن المال المستلم من قبل الجاني– حتى لو كان موظفاً– في جريمة الإحتيال لا يمكن أن يكون إلا مادياً .[2]

وتجدر الإشارة إلى أن الإختصاص المزعوم للموظف العام او من في حكمه، يتحقق أما بالقول، أو بإتخاذ موقف إيجابي يأتيه ذلك الموظف بحيث يكون من شأنه أن يوهم صاحب الحاجة أو المستفيد بأن العمل المطلوب يدخل في اختصاصه، دون اشتراط ممارسة أية طرقاً إحتيالية، ودون اشتراط أن يكون ذلك الموقف قد أتخذ، من، قبل الموظف بصورة صريحة قولاً أو كتابةً، وإنما يكفي أن يكون ضمنياً، فبمجرد إبداء الموظف استعداده للقيام بالعمل الذي لا يدخل في اختصاصه، فإن ذلك يفيد ضمناً زعمه لذلك الاختصاص، ومن ثم قيامه بالعمل المصلحة المستفيد إتجاراً بأعمال الوظيفة العامة.

ولما كان الزعم بالاختصاص ما هو إلا سلوك موظف، فإن الاقتصار على تجريم السلوك الإيجابي له فيه تضييق من نطاق ذلك التجريم، وهو ما لا يتفق مع السياسة الجنائية الحديثة التي تقتضي التوسيع في أحكام التجريم في جريمة الرشوة وبالتالي فإن السلوك السلبي يعد داخلاً ضمن نطاق التجريم، وذلك حماية للثقة العامة التي تفترض نزاهة الموظف العام من جهة، وضرباً على يد كل من يتخذ الوظيفة العامة وسيلة للارتشاء وتحقيق المكاسب الخاصة، وحيث يصدر الزعم من الموظف فلا عبرة بعد ذلك بتأثيره على اعتقاد المستفيد، إذ أن الجريمة تقع سواء صدقه المستفيد، أم لم يصدقه لإكتشافه خداعه،

[1] المادة 372 من قانون العقوبات: كل من توصل إلى استلام أو تلقى أموال أو منقولات أو سندات أو تصرفات أو أوراق مالية أو وعود أو مخالصات أو إبراء من التزامات أو إلى الحصول على أي منها أو شرع في ذلك وكان ذلك بالاحتيال لسلب كل ثروة الغير أو بعضها أو الشروع فيه إما باستعمال أسماء أو صفات كاذبة أو سلطة خيالية أو اعتماد مالي خيالي أو بإحداث الأمل في الفوز بأي شيء أو في وقوع حادث أو أية واقعة أخرى وهمية أو الخشية من وقوع أي شيء منها يعاقب بالحبس من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر وبغرامة من 500 إلى 20.000 دينار

[2] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 207

لأن العبرة بسلوك الموظف كما أسلفنا طالما هنالك إرتباط سببي بين الوظيفة التي يشغلها الموظف وبين الاختصاص المزعوم، إذ هنا يتحقق الخطر الحقيقي على الوظيفة العامة من خلال التمسك بأوهن الخيوط لإستغلال الوظيفة العامة والإتجار بها.[1]

ويلاحظ بأن بعض التشريعات العربية مثل المشرع العراقي قد ساوت بين كون الموظف العام أو من في حكمه مختصاً فعلاً العمل المطلوب القيام به أو الامتناع عنه، وبين كونه يزعم بالاختصاص او يعتقد خطئاً انه مختص من حيث التجريم، إلا أنه قد فرق بينهما من حيث العقاب وهذا الأمر يدعو للإستغراب، ونسجل نقدنا للمشرع العراقي في هذا الجانب نظراً للإعتبارات التي ذكرناها أنفاً، وكأن الموظف الذي يقوم بالإتجار بأعمال الوظيفة العامة ويرتكب جريمة الإحتيال يعد أقل خطراً من الموظف الذي يتخذ الوظيفة العامة سلعة يتجر فيها لتحقيق منافعه الشخصية، وبرأينا المتواضع، فإن الموظف الذي يزعم الإختصاص يستحق مساواته في العقاب بالموظف المختص فعلياً على أقل تقدير، إن لم نقل بأنه يستحق عقوبة أشد [2].

ومما يدعم وجهة نظرنا هذه، إن المشرع المصري قد ساوى بين الموظف المختص فعلياً بالعمل المطلوب منه القيام به او الامتناع عنه وبين من يزعم الإختصاص لنفسه أو يعتقد خطأ بأنه مختص من حيث التجريم ومن حيث العقاب.[3]

وعليه يمكن القول أنه يكفي لذلك القول المجرد، دون اشتراط مظاهر ووسائل احتيالية تدعم هذا الزعم، بل إنه لا يشترط أن يصرح الموظف باختصاصه، وإنما يكفي أن يكون

---

[1] سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، مرجع سابق، ص 208

[2] سعد نفس المرجع، ص 209

[3] نصت المادة (103) من قانون العقوبات المصري النافذ ذي الرقم (58) لسنة 1937 المعدل على أن ((كل) موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ عطية لأداء عمل من أعمال وظيفته بعد مرتشياً، ويعاقب بالسجن المؤبد وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ما اعطي أو وعد به))؛ أما المادة (103) مكرراً، فقد نصت على أن يعتبر مرتشياً ويعاقب بنفس العقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لأداء عمل يعتقد خطأ أو يزعم أنه من أعمال وظيفته أو للإمتناع عنه))، ويلاحظ بأن عقوبة الأشغال الشاقة في قانون العقوبات المصري قد ألغيت وحلت محلها عقوبة السجن وذلك بموجب القانون ذي الرقم (95) لسنة 2003، والمنشور في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، السنة (46)، العدد (52) الصادر في 2003/06/19

الادعاء ضمنيا، يستفاد من إبداء الموظف استعداده للقيام بالعمل الذي لا يدخل في دائرة اختصاصه، أو من اتخاذه موقف لا يدع مجالا للشك في دلالته على حصول الزعم.[1]

**ثانيا: الاعتقاد الخاطئ بالاختصاص**

يقصد بهذه الحالة اعتقاد المرتش ي نفسه بأنه مختص، على خلاف الواقع لا اعتقاد صاحب الحاجة، وهذه الحالة كسابقتها لا يكون الموظف مختصا بالعمل الوظيفي حقيقة وفعلا، وإنما أعتقد على خلاف الواقع أنه مختص بالعمل الوظيفي، والاعتقاد الخاطئ في هذه الحالة إنما يقوم في ذهن المرتش ي، أما إذا اتخذ سبيله إلى صاحب الحاجة في مظهر خارجي ايجابي فإنه يكون زعما للاختصاص.[2]

والاعتقاد خطأ بقيام الاختصاص يفترض وقوع الموظف في غلط يتعلق بنطاق اختصاصه سواء أن يقع فيه من تلقاء نفسه أو بتأثير عوامل أسهمت في ذلك.[3]

وقد يكون هذا الخطأ ناجما عن زملائه في العمل الذي يوكلون أعمالهم إليه مع تكرار ظن أنه المختص بالعمل.[4]

وتجدر الإشارة إلى الوقت الذي يعتد به في تحديد ما إذا كانت صفة الموظف العام واختصاصه بالعمل متوافرين أم لا؟ وهو الوقت الذي يرتكب فيه الفعل الذي يقوم به الركن المادي للرشوة بمعنى التعامل بين الصفة والفعل، ومسألة الاختصاص هذه مسألة موضوعية يترك أمر تقديرها إلى محكمة الموضوع[5]

---

[1] علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص. 64

[2] منتصر النوايسة، مرجع سابق، ص. 58

[3] علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص64

[4] فاديا قاسم بيضون، **الفساد وأبرز الجرائم (الآثار وسبل المعالجة)**، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013، ص 44 .

[5] وسيم حسام الدين الأحمد، كنان الشيخ سعيد، **جريمة الرشوة في التشريعات المقارنة (نصوص قانونية اجتهادات قضائية)**، منشورات الحلبي الحقوقية، ط01، لبنان، 2012، ص 168

**المبحث الثاني :موقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص**

لقد تدخل المشرع الجزائري في مسألة الاختصاص بالعمل الوظيفي في جريمة الرشوة السلبية من خلال الفقرة الثانية من المادة 25 والتي نصت على....." :كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته[1]"

من خلال هذا النص القانوني سنحاول دراسة موقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص ضمن المطلبين التاليين:

**المطلب الأول: موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الحقيقي لجريمة الرشوة**

قد يكون العمل الذي ينتظره صاحب الحاجة عبارة عن سلوك سلبي من جانب الموظف العمومي، ولا يشترط في هذا الامتناع أن يكون تاما فقد يكون جزئيا ، بأن يتخذ صورة الامتناع[2] متخذا في صورة التأخير في القيام بالعمل أو الامتناع عن أدائه داخل الآجال المحددة للقيام به ولا يشترط أن يكون العمل أو الامتناع المطلوب من الموظف العمومي مطابقا لواجبات الوظيفة أو مخالفا لها، مطابقا للقانون واللوائح التنظيمية أو مخالفا لها، ومثاله :قيام جريمة الرشوة في حق رجل الشرطة الذي يقبل مالا ليمتنع عن تحرير محضر لا طائل من تحريره[3]

لا يكفي في جريمة الرشوة السلبية لقيام الركن المفترض، أن يكون الفاعل موظفا عاما بل يجب أن يكون أيضا مختصا بالعمل الوظيفي محل المتاجرة، فاختصاص الموظف بأداء عمل أو الامتناع عنه بمقابل هو شرط لقيام جريمة الرشوة السلبية، ذلك لأن فكرة الاتجار بالوظيفة –كأساس للتجريم– تنتفي إذا كان الموظف غير مختص بالعمل المطلوب منه وبالتالي فلا تقوم الجريمة.

بناء على ما سبق، متى يكون الموظف العام مختصا بأعمال وظيفته؟

إن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في الفقرة الثانية من المادة 25 اكتفى بالنص على أداء الموظف لعمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، دون تحديد لحدود واجبات

---

[1] الفقرة الثانية من المادة 25 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

[2] أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**،ج02، دار هومة، الجزائر، 2007، ص80

[3] عبد الحميد الشواربي، **التعليق الموضوعي على قانون العقوبات.الكتاب الثاني)الجنايات والجنح المضرة بالمصلحة العامة فيضوء الفقه والقضاء**، منشأة المعارف.الإسكندرية ،2003 ، ص265

الوظيفة، الأمر الذي يضطرنا إلى اللجوء إلى الفقه لتحديد وضبط فكرة الاختصاص بالعمل الوظيفي، حتى يتسنى لنا معرفة ما يندرج ضمنها من صور وما يجب أن يستبعد.

والاختصاص قد يكون حقيقيا كما قد يكون حكميا، وهذا في حالة الزعم بالاختصاص أو الاعتقاد الخاطئ بالاختصاص.

والملاحظ أن المشرع الجزائري في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، على خلاف قانون العقوبات، قد ضيق كثيرا من مدلول الاختصاص، وهذا ما سنحاول توضيحه عند استعراض التقسيمات الفقهية للاختصاص وموقف المشرع الجزائري منها.[1]

يقصد بالاختصاص في القانون الإداري ":الصفة القانونية أو القدرة القانونية التي تعطيها القواعد القانونية المنظمة للاختصاص في الدولة، لشخص معين ليتصرف ويتخذ قرارات إدارية باسم ولحساب الوظيفة الإدارية في الدولة على نحو يعتد به قانونا[2] ".

والقانون بمفهومه الواسع سواء كان تشريع أو تنظيم أو حتى العرف هو الذي يحدد الاختصاص الوظيفي والذي قسمه الفقه إلى أربعة أقسام :اختصاص موضوعي، وشخصي وزماني ومكاني.

أما في حالة عدم تحديد أو تخلي القانون عن تنظيم اختصاص معين، بأن لم يعهد به إلى جهة إدارية أو موظف معين، فإن الجهة أو الموظف المختص هو الموظف الذي يتفق هذا الاختصاص مع واجبات وظيفته.

والاختصاص كما قد يتحدد على سبيل الإلزام لموظف معين، فلا يكون لغيره ممارسة هذا الاختصاص، قد يتحدد أيضا على سبيل التخيير بالسماح للجهة أو الموظف المختص بتفويضه هذا الاختصاص أو جانب منه لجهة أخرى.[3]

**الفرع الاول: أداء المرتشي لعمل من أعمال الوظيفة.**

يفترض أن يكون فيها الجاني موظفا عامًا أو ممن في حكمه والمخولين قانونًا لاداء عمل في اطار وظيفته، بحيث يقو هذا الموظف باستغلال الوظيفة الإدارية من اجل الحصول على المقابل، وذلك من خلال ممارسة نشاط لا يسموا على خط النزاهة في أداء

[1] حاحا عبد العالي، المرجع السابق، ص 142

[2] عمار عوابدي، **نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري**، دار هومة،الجزائر،1999 ، ص6 .

[3] حاحة عبد العالي، **الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة،2005، ص 18

العمل، وتعتبر كسب العقود الرئيسية و الامتيازات حكرا على الشركات الكبيرة والمسؤولين الرفيعي المستوى، لذا يمكن أن يدفع مقابل بغير وجه حق من اجل شمول في لائحة تؤهل للدخول في المناقصة، او من اجل الحصول على معلومات من الداخل، أو أن تدفع الرشاوى أيضا للمسئولين لصياغة مواصفات المناقصة يجعل من صاحب المصلحة هو الوحيد المؤهل لكسب العطاء .[1]

إذا كان هدف الراشي هو الوصول إلى قضاء مصلحته، سواء بأداء عمل أو الامتناع تقتضي جريمة الرشوة السلبية في هذه الحالة اتخاذ الموظف العام الذي يتاجر بأعمال وظيفته موقفا إيجابيا تتحقق به مصلحة صاحب الحاجة، وأن يكون السلوك الإيجابي مشروعا، أو غير مشروع مطابقا لواجبات الوظيفة أو مخالفا لها، متى كان العمل الوظيفي الإيجابي يدخل في اختصاص الموظف، أي من واجباته الوظيفية.

وبهذا فإن جريمة الرشوة السلبية تقوم في حق الموظف متى تلقى مزية سواء مقابل عمل يُلزمه به القانون لأنه تعاطى مقابلا لا يقرره القانون من أجل القيام به، كالقاض ي الذي يتلقى مزية لقاء إصداره حكم مطابق للقانون، أو نظير عمل يمنعه عليه القانون، وواضح وجه التجريم هنا لأنه أولا تلقي مزية مقابل أداء عمل كان من المفترض أداؤه مجانا، لأنه يتقاض ى لقاء ذلك أجرا، وثانيا لأن العمل المؤدى من قِبل المرتش ي هو أصلا غير مشروع.[2]

---

[1] موسى بودهان، **النظام القانوني لمكافحة الرشوة**، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 28

[2] لابد من التمييز بين عدم الاختصاص وعدم الاختصاص وعدم مطابقة العمل للقانون، فخروج العمل من اختصاص الموظف ينفي مبدئيا أحد عناصر جريمة الرشوة، في حين أن كونه غير مطابق للقانون لا يفقد الرشوة شيئا من عناصرها، وكانت المادة 126 من قانون العقوبات الملغاة، قبل إلغاءها، لا تحصر الأمر في العمل الذي يدخل في اختصاص الجاني، بل تتعداه ليشمل العمل الخارج عن اختصاصه الشخصي إذا كان من شأن وظيفته أن تسهل له أداءه أو كان من الممكن أن تسهله له. وقض ي في فرنسا بأنه يدخل اختصاص الموظف العمومي: الإخلال بالسر المهني وبإبداء مجرد رأي استشاري مهد السبيل للقرار الذي أصدره رئيسه أو المجلس أو الجهة القضائية أو الهيئة المداولة التي ينتمي إليها الجاني، وتجدر الإشارة إلى أنه غاية سنة 1945 كان التشريع الفرنس ي يحصر الرشوة في العمل الذي يدخل في اختصاص الموظف، ثم أضاف إليه العمل الذي من شأن وظيفة الداني أن تسهله له إثر تعديل قانون العقوبات في 08 / 02 / 1945، نقلا عن: أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**. الطبعة الثالثة عشر، دار هومة، الجزائر، 2010، ص ص 81 – 82

يعتبر الموظف العام مرتكبا لجريمة إساءة استغلال الوظيفة متى حصل على مزية غير مستحقة للقيام في إطار ممارسة وظيفته بعمل مخالفا للقوانين والتنظيمات ويكون العمل مخالفا للواجبات الوظيفية .[1]

**الفرع الثاني: امتناع المرتشي عن أداء عمل من أعمال الوظيفة:**

جريمة الرشوة السلبية لا تتحقق فقط باتخاذ المرتش ي سلوكات وتص رفات إيجابية نظير تلقيه مزية أو مقابل، بل قد يكون العمل الذي ينتظره الراش ي( صاحب المصلحة ) عبارة عن سلوك سلبي من جانب الموظف العام بأن يتخذ صورة الامتناع عن أداء العمل الوظيفي، ويتحقق الامتناع ولو كان العمل في نطاق السلطة التقديرية للموظف العام، طالما أن امتناعه كان مقابل فائدة أو منفعة.

كما لا يُشترط في الامتناع أن يكون تاما، فقد يكون جزئيا متخذا صورة التأخير في القيام بالعمل الوظيفي، أي الامتناع عن أدائه في الوقت المحدد له؛ الأمر الذي يخدم مصلحة الراشي.

كما لا يُشترط كذلك في الامتناع أن يكون مشروعا أو غير مشروع، مطابقا للواجبات الوظيفية أو مخالف، فيكفي أن يكون السلوك السلبي يدخل في اختصاص الم وظف.[2]

ومن أمثلة الرشوة عن طريق الامتناع أن يقبل المكلف بالتبليغ مالا أو هدية نظير امتناعه عن تسليم استدعاء أو تكليفا بالحضور إلى المعنى بالأمر، أو أن يتلقى موظف الضرائب هدية نظير ألا يرسل إشعار المطالبة بضريبة مستحقة.[3]

ويتحقق الامتناع عن العمل الذي يعد سببا لجريمة إساءة استغلال الوظيفة بإحجام الموظف العام عن إتيان عمل يوجب القانون عليه أداؤه.

فالامتناع المقصود هنا والذي يتميز عن الامتاع في جريمة الرشوة هو امتناع الموظف عن أداء ما يلزمه القانون به، أي الامتناع غير المشروع.

ويفسر الفقه الامتناع عن أداء العمل تفسيرا موسعا ليشمل أيضا :التمخير عن أداء العمل، أي امتناع الموظف العام عن أداء العمل في الوقت المحدد، ومثاله تراخي مسؤول

[1] حاحا عبد العالي، المرجع السابق، ص02

[2] المرجع نفسه، ص142

[3] أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**، الطبعة الثالثة عشر، مرجع سابق، ص ص 80-81

الشؤون القانونية في إبلاغ إدارته بالحكم الصادر ضدها والذي يتضمن إدانة مالية حتى يفوت ميعاد الطعن عليها.[1]

**الفرع الثالث: يجب أن يكون العمل داخلا ضمن الواجبات الوظيفية للمرتشي.**

نص المشرع وجوبا على أن يكون العمل الذي يؤديه المرتشي أو يمتنع عن أدائه لقاء المزية من واجباته ويدخل ضمن دائرة اختصاصات وظيفته[2]، وفي هذا المقام يتعين التمييز بين الاختصاص وعدم مطابقة العمل للقانون، وهذا كما يرى الأستاذ أحسن بوسقيعة راجع لأن خروج العمل من دائرة اختصاص الموظف ينفي جريمة الرشوة لانتفاء أحد العناصر اللازمة لقيامها، بينما نجد أن عدم مطابقة العمل للقانون يبقي الجريمة قائمة بكل عناصرها ولا ينفيها.

وهذا ما أكدته المادة الفقرة الثانية من المادة 25 من قانون مكافحة الفساد، والتي اشترطت أن يكون العمل الذي يؤدي أو يمنع عنه المرتش ي لقاء منفعة أو فائدة يدخل في اختصاصه وواجباته الوظيفية.[3]

أما عن موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الجزئي؛ فبالرجوع إلى أحكام المادة الفقرة الثانية من المادة 25 من قانون مكافحة الفساد، أنه لا يستلزم لاعتبار العمل داخلا كله في أعمال وواجبات الجاني الوظيفية، أن يكون وحده المختص بالقيام به في جميع مراحله؛ بل يكفي له فيه نصيب من الاختصاص أو كما عبر المشرع عنه في المادة ..." أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته."

وبهذا فإنه يعد الموظف مرتشيا إذا تلقى مقابل لأداء أي جزء من العمل أو الامتناع عن ولو كان هذا الجزء واقعا في سلطة موظف آخر، ولذلك يكفي لإدانة الموظف أن يكون دوره مقتصرا على مجرد التمهيد لإصدار القرار ولو كان ذلك في صورة إبداء رأي استشاري يُحتمل أن يؤثر على من بيده اتخاذ القرار.[4]

---

[1] حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص227

[2] المادة 25 فقرة 02 من القانون 06-01

[3] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص143

[4] المرجع نفسه، ص143

**المطلب الثاني :موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الجزئي و غير المباشر والمزعوم**

نجد أن القانون الجزائري لم يتطرق في نصوص جريمة الرشوة إلى الزعم بالاختصاص واكتفى بالقول بأداء عمل من أعمال الوظيفة.[1]

في حين نجد أن الفقه الجزائري وبعض التشريعات المقارنة أضاف حالة الزعم بالاختصاص مساوية للاختصاص الفعلي في المسؤولية الجزائية، ذلك لأن الموظف الذي يزعم اختصاصه بالعمل يعتبر أكثر خطورة على المجتمع من الموظف المختص فعلا؛ لأنه يجمع بين الاحتيال والاتجار بالوظيفة. [2]

**الفرع الاول: موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الجزئي:**

توسع الفقه الجنائي في مدلول الاختصاص الحقيقي، فلا يلزم لكي يستحق الموظف العام المرتشي عقوبة الرشوة، أن يستأثر وحده بكافة مراحل العمل الوظيفي، بل يكفي أن يضطلع بجزء ما في هذا العمل، ولو شاركه فيه آخرون، وهو ما يطلق عليه بالاختصاص الجزئي.[3]

ويترتب على ذلك أن أي قدر من الاختصاص يكفي لاعتبار الموظف مختصا بالعمل الوظيفي ولو كان قدرا محدودا، لأن هذا القدر من الاختصاص مهما صغر، فإنه يتيح للمرتشي له تنفيذ غرضه من الرشوة[4]

و العلة من اعتبار الاختصاص الجزئي كافيا لتوافر الركن المفترض في جريمة الرشوة السلبية هو الرغبة في عدم تضييق نطاق الرشوة، حتى لا تنفذ الكثير من التصرفات المشينة التي يقوم بها الموظف مقابل منفعة أو فائدة من قبضة القانون.

كما أنه من الناحية القانونية يصعب أن نجد اختصاص مناط لموظف واحد في جميع مراحله، لأن تطور العمل الإداري وازدياد مهام المرافق العامة وتوسع الحاجات العامة، اقتضى تجزئة العمل الواحد بين عدة موظفين، فيكون هؤلاء كلهم مختصين بالعمل كل في

---

[1] وسيم حسام الدين الأحمد، كنان الشيخ سعيد، **جريمة الرشوة في التشريعات المقارنة (نصوص قانونية اجتهادات قضائية)**، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2012 ، ص169

[2] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص145

[3] عبد الله سليمان، **دروس في شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص73 .

[4] سليمان عبد المنعم، **القسم الخاص من قانون العقوبات**، بدون دار ومكان نشر، 2003، ص89 .

مجاله، ويتابعون بالرشوة إذا تلقى أي منهم مقابل لأداء جزء من العمل أو الامتناع عنه ولو كان هذا الجزء واقعا في سلطة زميل له.[1]

أما عن موقف المشرع الجزائري :من الاختصاص الجزئي، فبالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 25 من القانون 06-01 يتضح أنه لا يستلزم لاعتبار العمل داخلا كله في أعمال وواجبات الجاني الوظيفية، أن يكون وحده المختص بالقيام به في جميع مراحله، بل يكفي أن يكون له فيه نصيب من الاختصاص أو كما عبر عنه المشرع في الفقرة الثانية من المادة 25 من القانون 06-01 أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل **من واجباته**[2]

فيكفي أن يكون العمل داخلا ضمن نطاق واجبات الموظف الوظيفية ولو كان في نطاق محدود جدا، إلا أنه مادام سمح له من الناحية الفعلية بتنفيذ الغرض من الرشوة، جاز مساءلته عن جريمة الرشوة السلبية.

وبهذا فإنه يعد الموظف مرتشيا إذا تلقى مقابل لأداء أي جزء من العمل أو الامتناع عنه ولو كان هذا الجزء واقعا في سلطة موظف آخر[3]، ولذلك يكفي لإدانة الموظف أن يكون دوره مقتصرا على مجرد التمهيد لإصدار القرار ولو كان ذلك في صورة إبداء رأي استشاري يحتمل أن يؤثر على من بيده اتخاذ القرار.[4]

وهذا الأمر يتفق مع المنطق والعقل لأن القول بوجوب قيام الموظف بكل العمل دون أن يساهم فيه أحد غيره، يجر إلى إباحة كثير من أفعال الرشوة، كما انه مخالف لنص القانون الصريح، لأن كل ما اشترطه المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 25 من القانون 06-01 المذكور أعلاه هو أن يكون العمل من واجبات الموظف الوظيفية، وما دامت كلمة (عمل) جاءت مطلقة فهي لا تتقيد بقدر معين من العمل[5]

---

[1] عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص208

[2] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص146

[3] إدوار غالى الدهبي، **جرائم الموظفين في التشريع الليبي**، المكتبة الوطنية، بنغازي،1975 ، ص. 23 .

[4] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص147

[5] هارون نورة، **جريمة الرشوة في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وأثرها على التشريعات الجزائية الداخلية**، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2008، ص75 .

**الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري الاختصاص غير المباشر.**

ويعتبر شكلا آخر من أشكال التوسع في مدلول الاختصاص، حيث يكفي لكي يصبح الموظف أهلا لارتكاب جريمة الرشوة أن يكون العمل الذي يتاجر به متصلا بوظيفته، ولو لم يكن دخلا في نطاق اختصاصه مباشرة.[1]

يختص فعلا بنصيب ما في العمل محل الرشوة، بينما يكون مختصا اختصاصا غير مباشر إن لم تكن له سلطة فعلية بشأن ذلك العمل، وإنما يرتبط بهذا العمل بوظيفته ارتباطا وثيقا[2]

وهذا ما كانت تؤكد عليه المادة 126 من ق.ع الملغاة بنصها " :يعد مرتشيا ...ليقوم بصفته موظفا ..بأداء عمل من أعمال وظيفته ...أو بالامتناع عن أدائه أو بأداء عمل وإن كان **خارجا عن اختصاصاته الشخصية، إلا أن من شأن وظيفته أن تسهل له أداؤه** وكان من الممكن أن تسهل له".

أما في القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد، فظاهر من نص المادة 25 أن المشرع قد استبعد الاختصاص غير المباشر من دائرة التصرفات المجرمة في الرشوة السلبية، وحصرها فقط في الاختصاص المباشر الكلي أو الجزئي كما رأينا ذلك أعلاه.

**الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من الاختصاص المزعوم**

أضاف الفقه الجزائري وبعض التشريعات المقارنة حالة الزعم بالاختصاص وجعلوها مساوية للاختصاص الفعلي في المسؤولية الجزائية، لأن الموظف الذي يزعم اختصاصه بالعمل يعتبر أكثر خطورة على المجتمع من الموظف المختص فعلا، لأنه يجمع بين الاحتيال والاتجار بالوظيفة[3]، وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية" :إن الموظف لا يقل استحقاقا للعقاب، حيث يتجر في أعمال الوظيفة على أساس موهوم منه، حين يتجر فيها على أساس حقيقي، إذ هو يجمع بين اثنين هما :الاحتيال والارتشاء ."[4]

---

[1] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص147

[2] نفس المرجع، ص148

[3] نفس المرجع، ص148

[4] محمد نعيم فرحات، **الأحكام التعزيرية لجرائم التزوير والرشوة في المملكة العربية السعودية**، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 1994، ص231

والزعم بالاختصاص قد يكون صريحا في صورة قول أو كتابة، كما قد يكون ضمنيا، و لا يشترط أن يكون الزعم بالاختصاص مصحوبا بالضرورة بوسائل احتيالية .[1]وإنما يتحقق هذا الزعم ولو كان كذبا مجردا، إذ يتحقق بذلك معنى استغلال الوظيفة.

والحكمة من تجريم الرشوة لمجرد الزعم بالاختصاص، ولو انتفى اختصاص الموظف فعلا بالعمل الوظيفي هي استغلال الثقة التي يضعها الأفراد فمن يشغلون الوظائف العامة، فالموظف الذي زعم الاختصاص، لم يتجر في عمل وظيفي معين، ولكنه اتجر في الوظيفة ذاتها، فاستغل ثقة الناس لكي يحمل المجني عليه على الاعتقاد بأنه مختص بالعمل الذي يسعى إليه، في حين أنه لا يختص به[2]

ولقيام جريمة الرشوة بمجرد الاختصاص المزعوم لابد من توفر شرطان هما:

أ–أن يكون الاختصاص المزعوم ناشئا عن إدعاء الموظف:

ب –أن يكون الاختصاص المزعوم من الموظف داخلا في نطاق النشاط الوظيفي لجهة الإدارة المنتمي إليها.

**الفرع الرابع:حالة الاعتقاد خطأ بالاختصاص:**

ويتوفر ذلك في حالة ما إذا اعتقد الموظف العام على سبيل الخطأ أنه مختص بالعمل بسبب الرشوة، وفي هذه الحالة يجدر بنا أن نتساءل :هل الاعتقاد الخاطئ بالاختصاص من طرف الموظف المرتشي يجيز مساءلته جزائيا عن جريمة الرشوة السلبية؟ بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده لم ينص على هذه الحالة في قانون مكافحة الفساد إذ تبنى الاتجاه الضيق في تحديد الاختصاص، والذي يعاقب على أساسه المرتشي إذ اتجر به. ويفترض في الاعتقاد خطأ بالاختصاص وقوع الموظف في غلط يتعلق بنطاق اختصاصه ويستوي أن يكون قد وقع في ذلك الغلط من تلقاء نفسه أم بناء على عوامل خارجية ساعدت على ذلك. [3]

يجب لقيام جريمة الرشوة توافر صفة الموظف العام وكذلك اختصاصه بالعمل وقت ارتكاب الفعل المادي للرشوة، أي وقت أخذ المقابل أو قبول الوعد به، وبناء عليه فمتى كان

[1] نورة هارون، مرجع سابق، ص .78

[2] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص148

[3] نفس المرجع، ص149

موظفا عاما ثم زالت عنه صفته بالاستقالة أو الإقالة، ثم أخذ عطية من صاحب المصلحة لا يعد مرتشيا، وإنما محتالا إن أوهم صاحب الحاجة بأن هذه الصفة موجودة فيه، وما يقال على الصفة يصدق على الاختصاص، بمعنى أن زوال الاختصاص وقت أخذ المقابل، يحول دون قيام الجريمة وبتوافر صفة الموظف العام في المرتشي، وتوافر عنصر اختصاص الموظف بالعمل المطلوب منه حقيقة سواء كان مختصا به كليا أو جزئيا، فإنه يكون قد توافر الركن المفترض في جريمة الرشوة السلبية.

أما في حالة الاختصاص المزعوم أو الاعتقاد خطأ بالاختصاص أو الاختصاص غير المباشر، فإنه وفقا للمشرع الجزائري لا تقوم الرشوة لتخلف أهم أركانها وهو الركن المفترض "صفة الموظف العمومي المختص."[1]

[1] حاحا عبد العالي، مرجع سابق، ص149

# الخاتمة

# الخاتمة

نخلص من دراستنا لموضوع مدلول الموظف العمومي في جريمة الرشوة في ظل قانون مكافحة الفساد إلى أن المشرع قد اشترط صفة معينة في الجاني الا وهي أن يكون موظفا عاما بالاضافة أن يكون مختصا أي ان ينصب النشاط الاجرامي في ظل اختصاصه وهذا من أجل الحماية القانونية اللازمة للوظيفة العامة هذا من جهة، وحماية المال العام من جهة أخرى .ويمكن أن نصل إلى النتائج التالية:

عرف مدلول الموظف العام في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته تعديلا جوهريا، حيث نجده أخذ مفهوما واسعا؛ انطلاقا من الاختلاف الموجود بين القانونين الإداري والجنائي؛ كون القانون الإداري ذا طبيعة تنظيمية يهدف إلى تنظيم العلاقة بين الشخص والدولة من حيث الحقوق والواجبات، أما القانون الجنائي فهو ذو طبيعة جزائية غايته حماية الحقوق والحد من الجريمة.

وهذا ما لمسناه من خلال الفقرة ب من المادة 02 من القانون 06-01 حيث شمل الركن المفترض في نطاق جريمة الرشوة السلبية العديد من الأشخاص الذين يخضعون لهذا القانون، ومن ثم استدرك المشرع الفئات التي كان يمكن أن تفلت من العقاب.

وكذلك يظهر هذا المفهوم الواسع من خلال الفقرة 03 من المادة 02 من القانون06-01 أو ما اصطلح على تسميته بالموظف الحكمي، لأن العلة التي سعى المشرع إلى تحقيقها هي حماية المصلحة العامة من أي اعتداء يقع عليها.

ولتجسيد ذلك حاول المشرع استخدام عدة معايير لتصنيف هؤلاء الأشخاص لحمل صفة الموظف العمومي، سواء من حيث معيار الوظيفة في حد ذاتها، أو من حيث المؤسسة الموظفة وغيرها من المعايير.

**2**-رغم تبني الفقه الجنائي لنظرية الموظف الفعلي إلا أننا لم نلمس حقيقة موقف صريح من خلال القانون 06-01 ومدى إمكانية مساءلته جزائيا.

**3**-عرف مدلول الاختصاص مقارنة بمدلول الموظف العام مفهوما ضيقا من خلال القانون 06-01 وتحديدا المادة 25 في فقرتها الثانية.

**4**-يمكن القول إذا أن التعديلات التي مست الركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية تدل على حرص المشرع على عدم إفلات هذه الفئات من العقاب، وذلك بتوسيعه لدائرة التجريم؛

وهنا تكمن خصوصية هذا الركن بالنسبة لجرائم الفساد بشكل عام، وجريمة الرشوة السلبية بشكل خاص وكل ذلك استجابة للسياسة الجنائية الحديثة.

# قائمة

# المصادر

# والمراجع

# قائمة المصادر والمراجع

## أولا : المصادر


**الاوامر**

- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ : 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية, المعدل والمتمم بالأمر رقم 20-04، المؤرخ في 30 غشت 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 يونيو 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر.ع 51، المؤرخة في 31 غشت 2020.

**القوانين**

- القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته معدل بالقانون 11-14 المؤرخ في 02غشت 2011 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 44 في 10 غشت2011 ، والقانون رقم 22-08 مؤرخ في 2022/05/05 يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 2022/05/14.
- القانون 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادي الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، ج.ر عدد84 مؤرخة في 2022/12/19.
- القانون 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادي الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، ج.ر عدد84 مؤرخة في 2022/12/19.
- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ج ر ع 57، المؤرخة في 08 سبتمبر 2004
- قانون العمل الجزائري 90-11، مؤرخ في 15 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر . ع 14 معد ومتمم بالقانون 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر 2014، يتضمن قانون المالية 2015، ج هـ ع 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014
- القانون رقم 07/17 المؤرخ في 27 مارس 2017، يعدل ويتمم الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ع 20 المؤرخة في 29 مارس 2017.

# قائمة المصادر والمراجع


**المراسم**

- المرسوم التنفيذي رقم12-194 المؤرخ في 2012/04/25 المتضمن حدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 03 ماي2012
- المرسوم الرئاسي رقم : 348/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر ج ر ج ج عدد 76 لسنة 1996 ،المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002 ،عدد 25 لسنة2002 02المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ج عدد 63 لسنة 2008

## ثانيا: المراجع

**الكتب**

- ابن منظور، **لسان العرب المحيط**، المجلد الأول دار لسان العرب، بيروت، بدون سنة طبع
- أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**. الطبعة الثالثة عشر، دار هومة ، الجزائر، 2010
- أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**، الجزء الأول ، دار هومة ، الطبعة 12 ، الجزائر، 2012
- أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الثاني**، ط13، دار هومه الجزائر، السنة2013 / 2012
- أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**،ج02، دار هومة، الجزائر، 2007 .
- أحسن يوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص ( جرائم الفساد. جرائم المال والأعمال. جرائم التزوير)**، الجزء الثاني، ط11، دار شونه الجزائر، سنة 2011
- أحمد فتحي سرور، **القانون الجنائي الدستوري**، الطبعة الرابعة، دار الشروق، مصر، 2005
- إدوار غالى الدهبي، **جرائم الموظفين في التشريع الليبي**، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1975
- بدوي ثروت، **القانون الإداري** ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 .
- بعلي محمد صغير، **القرارات الإدارية**، دار العلوم للنشر والتوزيه، عنابة، 2005 .
- بلورنة أحسن، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019 .
- حمود حنبلي ، **المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية** ، د ط ، دار الأمل للنشر و الطباعة، الجزائر

- حميد السعدي، **شرح قانون العقوبات الجديد**، ج3، جرائم الاعتداء على الأشخاص، مطبعة المعارف، بغداد، 1977
- سليم حديدي، **سلطة تأديب الموظف التشريع الجزائري** ، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011
- سليمان عبد المنعم، **الجرائم الخاصة بالمصلحة العامة**، الجامعة الجديدة للنشر،1993.
- سليمان عبد المنعم، **القسم الخاص من قانون العقوبات**، بدون دار ومكان نشر، 2003.
- سليمان محمد الطماوي **مبادئ القانون الإداري**، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي القاهرة، 1979.
- صباح مصباح محمود السليمان، **الحماية الجنائية للموظف العام**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004
- صلاح الدين عبد اللطيف الناهي، **مباديء التنظيم القضائي والتقاضي والمرافعات في المملكة الأردنية الهاشمية**، ط01 ، دار النشر والتوزيع، عمان، 1983
- عبد الحميد الشواربي.**التعليق الموضوعي على قانون العقوبات.الكتاب الثاني)الجنايات والجنح المضرة بالمصلحة العامة فيضوء الفقه والقضاء.**(د.ط.د.ج.منشأة المعارف.الإسكندرية. 2003 .
- عبد القادر الشيخلي، **القانون الإداري**، دار بغداد للنشر والتوزيع، عمان، 1994
- عبد الله سليمان، **دروس في شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- علاء زكي، **جرائم الاعتداء على الدولة( جرائم القسم الخاص )في قانون العقوبات**، دراسة تحليلية وفقا للفقه الحديث .)المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2014
- علي بن هادية وآخرون، **القاموس الجديد للطلاب**، ط02، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980
- علي جمعة محارب، **التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة** ،دار المطبوعات الجامعية اسكندرية ،مصر ،2004
- علي عبد القادر القهوجي ، **قانون العقوبات (القسم الخاص)**،منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، لبنان، 2002
- علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، شرح **قانون العقوبات (القسم الخاص)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003
- علي عبد القادر القهوجي، قانون العقوبات ( القسم الخاص .)منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، بيروت،2002.

# قائمة المصادر والمراجع


- عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015
- عمار عوابدي، **نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري**، دار هومة،الجزائر، 1999.
- فاديا قاسم بيضون، **الفساد وأبرز الجرائم (الآثار وسبل المعالجة)**، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013 .
- القيس محي الدين، **مبادئ القانون الإداري العام**، منشورات الحلبي الحقواية، بيروت، 2003
- كنعان نواف، **القانون الإداري** ، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007
- لحسن بن شيخ اث ملويا، **المنتقى في قضاء مجلس الدولة**، الجزء الأول، دار هومه، الجزائر، سنة 2002
- محمد جمال الذنيبات، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان، سنة 2011.
- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 1967 .
- محمد حامد الجمل **الموظف العام فقها وقضاء**، الطبعة الأولى، الجزء الأول، (ب.م)، 1957.
- محمد صبحي نجم، **شرح قانون العقوبات الجزائري القسم الخاص**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2003 .
- محمد نعيم فرحات، **الأحكام التعزيرية لجرائم التزوير والرشوة في المملكة العربية السعودية**، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 1994 ، ص231
- محمود نجيب حسني، **شرح قانون العقوبات القسم الخاص – الجرائم المضرة بالمصلحة العامة**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972، ص38
- محمود نجيب حسني، **شرح قانون العقوبات**، القسم الخاص، دار النهضة العربية،1988، القاهرة
- منتصر النوايسة، **جريمة الرشوة في قانون العقوبات دراسة مقارنة**، دار الحامد، الطبعة الأولى، عمان، 2012 ،
- موسى بودهان ، **النظام القانوني لمكافحة الرشوة** ، دار الهدى للطباعة والنشر ، الجزائر، 2010
- نوح مهند، **القانون الإداري** ، الجزء الأول، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018،

- هنان مليكة ،**جرائم الفساد الرشوة ، الاختلاس ، تكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي ، قانون مكافحة الفساد الجزائري ، مقارنة ببعض التشريعات العربية**، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ،2010
- وسيم حسام الدين الأحمد، كنان الشيخ سعيد، **جريمة الرشوة في التشريعات المقارنة (نصوص قانونية اجتهادات قضائية)**، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2012

## المحاضرات

- الراعي العيد، **محاضرات في مقياس قانون اداري** ، محاظرات مقدمة للسنة اولى حقوق ، كلية الحقوق وعلوم سياسية، جامعة مرداية، 2020 .
- مهدي رضا، **محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية**، ألقيت على طلبة السنة الثالثة تخصص قانون عام، جامعة المسيلة، 2012-2022

## المقالات

- بن سعدي وهيبة ، **مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري** ، المجلة الجزائري للعلوم القانونية والسياسية، المجلد50، العدد04، 2013
- أحمد عبد العزيز الألفي، **صور الرشوة في القانون المصري**، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الإجتماعية الجنائية، جمهورية مصر العربية، العدد الأول، المجلد الثامن والصرون، 1985
- زقاوي حميد، **الركن المفترض في جرائم الفساد**، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد 03، جوان2017
- سعد صالح شكطي، بهاء الدين عطية عبد الكريم، **الاختصاص في جريمة الرشوة**، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد10، العدد37، 2008
- سوداني نورالدين ، **الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية المجلد / 15 العدد01 :
- عزري الدين ، **الأعمال الإدارية و منازعاتها** ، مطبوعات مخبر الإجتهاد القضائي و أثره على حركة التشريع ،جامعة حيضر بسكرة 2010
- فرحان نزال حميد المساعيد، **الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري دراسة مقارنة**، مجلة الحقوق، المجلد 08،
- لينى دنش، **الركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية في التشريع الجزائري**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد09، العدد02، جوان 2018

- ماهر صالح علاوي الجبوري، **مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة**، ط02، جامعة الموصل، 1996

## المذكرات

- انسام على عبد الله احمد الصائغ ، **العنصر الشخصي للاختصاص في القرار الادراي دراسة مقارنة**، رسالة ماجستير، كلية القانون ، جامعة الموصل ، 2001 .
- بن مقورة جنات، **ثنائية السلطة التنفيذية في الجزائر**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري،2003-2004
- تشات سلوى ، **أثر التوظيف العمومي بالإدارات العمومية الجزائرية** ، شهادة ماجستير ، بومرداس ، 2010
- حاجة عبد العالي، **الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة،2012-2013
- حاحة عبد العالي، **الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر**، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2012 / 2013
- حاحة عبد العالي، **الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة،2005
- الحرازين عبد الله محمد عبد الله ، **النظام القانوني لنظرية الموظف الفعلي في فلسطين " دراسة وصفية تحليلية** " ، رسالة ماجستير في القانون والادارة العامة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2020
- خليف محمد، **النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر**، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2007-2008
- زوزو زوليخة، **جرائم الصفقات العمومية وآليات مكافحتها في ظل القانون المتعلق بالفساد**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون جنائي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2011-2012.
- ساره صلاح الدين محمد الشّريف، **الاختصاص القضائي في الفقه والقانون**، رسالة ماجستير تخصص القضاء الشرعي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل، فلسطين، 2020.
- عبد عز الدين، **عملية تدريب الموظف العام في الجزائري**، في القانون فرع الإدارة المالية، شهادة ماجستير، 2010

- محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة،** أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد، 2015-2016.
- هارون نورة، **جريمة الرشوة في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وأثرها على التشريعات الجزائية الداخلية،** رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2008

# الفهرس

# الفهرس


كلمة شكر

الاهداء

مقدمة 01

## الفصل الاول : صفة الموظف العمومي في جريمة الرشوة

المبحث :مفهوم الموظف العمومي في جريمة الرشوة 07

المطلب الاول: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري و القانون الجنائي. 08

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في قانون مكافحة الفساد 15

المبحث الثاني: نظرية الموظف الفعلي في جريمة الرشوة 23

المطلب الأول :فكرة الموظف الفعلي في مجال الاداري 23

المطلب الثاني :تطبيق فكرة الموظف الفعلي في جريمة الرشوة 30

## الفصل الثاني: الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة

المبحث الأول :تحديد مدلول الاختصاص الوظيفي وصوره في جريمة الرشوة 34

المطلب الأول: تحديد مدلول الاختصاص الوظيفي في جريمة الرشوة 34

المطلب الثاني :صور الاختصاص بالعمل الوظيفي 38

المجث الثاني :موقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص 49

المطلب الأول : موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الحقيقي لجريمة الرشوة 49

المطلب الثاني :موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الجزئي و غير المباشر والمزعوم 54

الخاتمة 60

المراجع 63

الفهرس 71