وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UNIVERSITE Abdelhamid Ibn Badis MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

المرجع:

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر

امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق التخصص: قانون قضائي

من إعداد الطالب (ة) : بوطغان عايدة

تحت إشراف الأستاذ(ة): د. درعي العربي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ (ة) .....عثماني محمد.....رئيسا

الأستاذ (ة).....درعي العربي.....مشرفا مقررا

الأستاذ (ة).....بن عوايل عبد الصمد.....مناقشا

السنة الجامعية 2026/2025

نوقشت في:2026/06/29

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مصلحة التربصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه , الطالب (ة) :

اللقب : بوطغان الإسم : عايدة

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 104620058 والصادرة بتاريخ: 17.05.2017

المسجل(ة) بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون الخاص

والمكلف(ة) بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

إمتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 29.06.2026

إمضاء المعني

المصادقة على شرعية الأمضاء
السيد/ة/ بوطغان عايدة
بطاقة و/ر س رقم 104620058
الصادرة في 17.05.2017
مدة الصلاحية (29) في 01 JUIL 2026

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها.


بسم الله الرحمن الرحيم

قال رسول الله عليه الصلاة والسلام

"إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا

وامتثالا لقوله عليه الصلاة والسلام

"من لم يشكر الناس لا يشكر الله".

أتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ" درعي لعربي"

الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه المذكرة

وعلى جميع التوجيهات والتسهيلات والنصائح.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام

لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة

وقبولها وتصويبها .

وكذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق

والعلوم السياسية بجامعة مستغانم،

والى كل موظفي المكتبة جزاكم الله كل خير.

ونوجه شكرنا أيضا إلى كل من قدم لنا يد العون

والمساعدة من قريب أو من بعيد.

إهداء

إلى نفسي ...

إلى تلك التي خاضت معاركها بصمت،

تعثرت كثيرا لكنها في كل مرة كانت تنهض من جديد ،

رغم الليالي الطويلة التي اختلط فيها التعب بالأمل،

إلى القلب الذي لم يستسلم رغم كل الضغوط...

اهدي هذا النجاح لنفسي أولا لأني كنت السند حين قل السند

وكنت القوة حين أوشكت على الانطفاء.

إلى أمي جنتي،

النعمة التي لا تقدر بثمن والدعاء الذي كان يسبقني دائما،

فلقد كانت دائما مصدر قوتي،

كل حرف في هذه المذكرة يحمل تعبك وكل نجاح هو بفضلك

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي

إلى أخي الدكتور محمد عبد الرزاق

وأطفالي فريد، أمين، أكرم، عبد الرحمان، حفيظة، بشرى

اللهم اجعلهم لي فخرا وعزا

إلى رفيقي الدرب وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد ...

أهدي ثمرة سنوات من الصبر والتعب عرفانا وامتنانا لكل من آمن بي يوما

ولكل من كان له أثر ولو بكلمة في وصولي إلى هذه اللحظة.

مقدمة

مقدمة

يعتبر تنفيذ الأحكام القضائية الحائزة لقوة الشيء المقضي به حجر الزاوية الذي يقوم عليه بنيان دولة القانون بمفهومها المعاصر والمقياس الحقيقي والوحيد لمدى جدية الدولة في صون الحريات العامة وضمان استقرار المراكز القانونية للأفراد؛ إذ إن القيمة القانونية والأدبية لأي نص دستوري أو تشريعي تظل مجرد افتراض نظري ما لم تُسلّح الأحكام القضائية الصادرة باسم الشعب وبقوة النفاذ العيني الناجز في مواجهة الكافة، وخاصتا في مواجهة سلطات الإدارة العامة التي يفترض فيها تفوق الالتزام الأخلاقي والقانوني بالإذعان لأوامر القضاء ، بيد أن الواقع العملي للبيئة البيروقراطية كثيراً ما يكشف عن طفو ظاهرة " الامتناع الإداري عن تنفيذ الأحكام القضائية".

وهي ظاهرة لا تقتصر خطورتها على كونها عرقلة إجرائية عابرة بل تُمثل عدواناً مادياً مباشراً يعصف بمبدأ الفصل بين السلطات، ويحجب الحقوق عن أصحابها ليحيل الأحكام القضائية حبراً على ورق، مما يورث المتقاضين شعوراً بالقهر والعجز، ويفوض عدم الائتمان الثنائي والشرعية السياسية التي تربط المواطن بمؤسسات الدولة.

وأمام هذا الخلل التدبيري ،لم يقف الفقه والقضاء الإداري (لا سيما مجلس الدولة الفرنسي والمصري والتشريع الجزائري) موقف المتفرج، بل عمدوا إلى هندسة حزمة من المعايير والمحددات الصارمة الهادفة إلى فرز طبيعة هذا الامتناع للتمييز الحاسم بين "الامتناع المرفقي " الذي يرتد إلى صعوبات تسييرية ، عوائق تنظيمية، أو انحباس للاعتمادات المالية والموازنات دون نية الكيد، وبين "الامتناع المرفقي " الذي يخرج فيه الموظف العام (كالمدير أو رئيس البلدية) عن حدود الإرادة الواعية للدولة مستغلاً نفوذه لاعتبارات سياسية، أو كيدية، أو لتحقيق منافع ذاتية ومحسوبية لأقاربه، وهو الانحراف الجسيم الذي يُجرّد الموظف تلقائياً من مظلة الحماية للمرفق ليتحول فعله إلى " خطا شخصي " يرفع عنه حصانته التنظيمية والنيابة التبعية للدولة، ويضعه وجهاً لوجه أمام المساءلة المباشرة في ذمته المالية الخاصة وجيبه

الشخصي، مع تفعيل قواعد التضامن ودعاوى الرجوع لحماية أموال الخزينة العامة من نزوات وأخطاء موظفيها .

وتأسيساً على هذا الفرز القانوني الصارم، يطرح هذا الشق من الأطروحة خارطة موضوعية وإجرائية متكاملة تستهدف ظاهرة امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية، حيث يتم تتبع القائم على صفة الموظف العام واستخدام اختصاصه التنفيذي المباشر على عرقلة تنفيذ القرارات والأحكام الصادرة عن الجهات القضائية بالرغم من علمه بتجريمه قانونا.

أهمية هذه الدراسة:

تكمن أهمية موضوع امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية لارتباطه الوثيق بمبدأ سيادة القانون وحماية الحقوق والحريات والمساهمة في تطوير البحث الأكاديمي حول المسؤولية القانونية للموظف العمومي عند الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع أثرت علينا صعوبات أهمها قلة المراجع المتخصصة التي عالجت الموضوع على مستوى مكتبة الجامعة باستثناء المراجع التي تتميز بصيغة عامة.

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب شخصية: يرجع اختياري لهذا الموضوع إلى طبيعة عملي في أحد مرافق الإدارة العمومية، الأمر الذي أتاح لي ملاحظة الإشكالات العملية التي يتعرض إليها الموظف العمومي في تنفيذ القرارات والأحكام الإدارية، وأيضا المعاينة عن قرب الإجراءات المتعلقة بتنفيذ هذه الأحكام ذات الآثار المالية وما يثار بشأنها من صعوبات قانونية وإدارية، وأيضا رمي المسؤولية من الرئيس إلى المرؤوس.

أسباب موضوعية: تتجلى الأسباب الموضوعية في الأهمية البالغة التي اكتسبها الموظف العمومي كمركز قانوني تنفيذي للقرارات والأحكام الصادرة من السلطة التنفيذية بحكم قانون

الوظيفة العمومية، وهو الجزء الذي لا يتجزأ من المؤسسات العامة فأي قرار أو حكم من أي جهة يكون مجرد حبر على ورق إن لم يملك أداة التنفيذ وهي مسؤولية الموظف العمومي.

الإشكالية:

إلى أي مدى نجح المشرع الجزائري في إرساء منظومة قانونية فعالة لضمان تنفيذ الأحكام القضائية من قبل الموظف العمومي، وما مدى كفاية الضمانات الموضوعية والإجرائية المقررة لمواجهة حالات الامتناع عن التنفيذ؟.

وتتفرع عنها الأسئلة التالية:

- ما هو الأساس القانوني الذي يقوم عليه التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية؟.
- ما هي الأسباب التي تدفع الموظف إلى الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية؟.
- ما هي الضمانات التي أوجدها المشرع الجزائري لضمان تنفيذ الأحكام القضائية؟.
- هل كانت العقوبات كافية لتحقيق الردع وضمان احترام حجية الأحكام القضائية؟.

المنهج المتبع في الدراسة:

لتسهيل الدراسة والبحث في هذا الموضوع وبغرض الوصول إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة فإننا استخدمنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي .

تقسيم الدراسة :

ولتسهيل دراسة موضوع امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية، قمنا بتقسيم الموضوع إلى فصلين كل فصل إلى مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين ؛ففي الفصل الأول جاء بعنوان مبررات التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية وهو بدوره مقسم إلى مبحثين، في المبحث الأول بعنوان الأساس القانوني لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية والمبحث الثاني نطاق التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية والمسؤولية المترتبة على عدم التنفيذ ؛أما الفصل الثاني جاء بعنوان الضمانات الموضوعية والإجرائية في مواجهة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية ، مقسم أيضا إلى

مبحثين فالأول جاء بعنوان الضمانات الموضوعية أما الثاني فجاء بعنوان الضمانات الإجرائية .

الفصل الأول:

مبررات التزام الموظف

العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية

إن التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية باعتباره ممثلا للإدارة العمومية من أهم الضمانات التي تكفل فعالية العدالة وترسخ الثقة في مؤسسات الدولة في إطار المشروعية.

ويستند هذا الالتزام إلى جملة من المبررات القانونية وكذا ضرورة احترام حجية الأحكام القضائية وقوة الشيء المقضي فيه، كما أن تنفيذ الأحكام القضائية يشكل وسيلة أساسية لحماية الحقوق التي يقرها القانون للأفراد ويحول دون تعسف الإدارة أو امتناعها عن تنفيذ ما يصدر ضدها من قرارات قضائية.

ومن هذا المنطلق قسمنا الفصل الأول إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى الأساس القانوني لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية وفي المبحث الثاني إلى نطاق التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية والمسؤولية المترتبة على عدم التنفيذ.

المبحث الأول: الأساس القانوني لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية

تعد الأحكام القضائية المظهر الأسمى للعدالة، والوسيلة القانونية التي تضمن بها الدولة حماية مراكز الأفراد وحرياتهم في مواجهة أي تغول أو انحراف بالسلطة. ومع ذلك، فإن القيمة الحقيقية للأحكام القضائية لا تكمن في مجرد صياغتها الفنية أو النطق بها في جلسات علنية، بل تتوقف قيمتها وأثرها كاملا على مدى قابليتها للتجسيد المادي والتنفيذ الفعلي على أرض الواقع؛ ومن هنا يبرز دور الإدارة العامة باعتبارها السلطة التنفيذية المنوط بها الانصياع لقوة القانون، ويتجسد هذا الانصياع إجرائيا وعمليا من خلال سلوك "الموظف العام" الذي يمثل الأداة المحركة لقرارات الإدارة وتوجهاتها، والمسؤول المباشر عن إخراج هذه الأحكام من جهة القضاء إلى واقع التطبيق.

ولهذا ارتأينا إلى أن نقسم المبحث الأول الى مطلبين ففي المطلب الأول نتطرق إلى المبررات القانونية والمطلب الثاني نتطرق الى المبررات المتعلقة بحجية الأحكام والقرارات القضائية.

المطلب الأول: المبررات القانونية

إذا كان التزام الإدارة وموظفيها بنظام المشروعية يمثل الركيزة الأساسية التي تقوم عليها دولة القانون، فإن هذا الالتزام يتضاعف ويتخذ صبغة أكثر إلزامية عندما يتعلق الأمر بامتثال الموظف العام للأحكام والقرارات القضائية. حيث إن انصياع الموظف العام للتنفيذ لا يعد عملا تطوعيا أو خيارا خاضعا للسلطة التقديرية للإدارة، بل هو واجب حتمي يستند إلى حزمة متكاملة من المبررات القانونية الصارمة التي صاغها المشرع ورسخها القضاء الإداري لحماية النظام العام القانوني.

وتتنوع هذه المبررات لتشمل أبعادا دستورية، وتأسيسات تشريعية، وقواعد تنظيمية تتكامل فيما بينها لتجريد الموظف من أي ذريعة قد يتذرع بها للتملص من التنفيذ أو المماطلة فيه.

فالأمر هنا لا يتوقف عند حدود الواجب الوظيفي التقليدي، بل يمتد ليمس جوهر المبادئ العليا للدولة؛ حيث يجد هذا الالتزام تبريره القانوني المباشر في مبدأ الفصل بين السلطات الذي يمنع الجهاز الإداري من شل حركية الأحكام القضائية، وفي مبدأ سيادة القانون الذي يخضع الإدارة وأعوانها لرقابة القضاء، بالإضافة إلى المبرر المستمد من القوة التنفيذية وحجية الشيء المقضي به التي تتمتع بها الأحكام الصادرة باسم الشعب.

وبناء على هذا التأصيل القانوني، فإن البحث في مبررات هذا الالتزام يقتضي منا تتبع هذه المسوغات وتحليلها عبر مستويات مختلفة؛ تبدأ من القواعد الدستورية والمبادئ العامة للقانون، وتمر بالواجبات والالتزامات الوظيفية التي تفرضها قوانين الوظيفة العمومية، لتصل إلى القواعد الردعية التي تقرها المنظومة العقابية ضد كل موظف يتواطأ أو يمتنع عن منح الأحكام القضائية أثرها العملي في الواقع المادي.

الفرع الأول: المبررات الدستورية لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية

تتبوأ المبررات الدستورية صدارة المرجعيات القانونية التي تؤصل لالتزام الموظف العام بتنفيذ الأحكام القضائية ؛ ذلك أن الدستور يمثل قمة الهرم التشريعي في الدولة ، وتستمد منه كافة القوانين والقرارات شرعيتها. إن انصياع الموظف العام للحكم القضائي ليس مجرد التزام وظيفي عادي، بل هو استجابة مباشرة للمبادئ الدستورية العليا التي يقوم عليها كيان الدولة الحديثة، والتي يمكن إجمالها في ثلاثة محاور أساسية:

أولا: مبدأ خضوع الدولة للقانون:

يعتبر مبدأ خضوع الدولة للقانون الركيزة الأساسية واللبنة الأولى التي تنطلق منها مشروعية جميع السلطات العامة في الدولة الحديثة. ويقصد بهذا المبدأ في جوهره ومضمونه الفقهي والقانوني: أن الدولة بجميع سلطاتها وهيئاتها التشريعية والتنفيذية والقضائية تخضع

لقواعد قانونية موضوعة سلفا تحكم تصرفاتها وتحدد نطاق اختصاصاتها، بحيث لا يكون هناك مكان للمشيئة المطلقة أو الاستبداد بالسلطة.[1]

وتتجلى أبعاد هذا المبدأ كمبرر دستوري لالتزام الموظف العام بتنفيذ الأحكام القضائية من خلال المحاور التالية:

1- خضوع الإدارة العامة للنظام القانوني (مبدأ المشروعية):

إن الإدارة العامة، بمختلف مستوياتها القيادية والتنفيذية، وبجميع مسؤوليها وموظفيها، ليست فوق القانون بل هي وليدة هذا القانون وتخضع له في كافة تصرفاتها المادية وأعمالها القانونية.[2]

وبما أن السلطة القضائية هي الجهة الدستورية المخولة حصراً بتفسير القوانين وتطبيقها وفض النزاعات، فإن الحكم القضائي الحائز لقوة الشيء المقضي به يمثل التعبير العملي والملموس لسيادة القانون في مواجهة عسف الإدارة.

بناء على ذلك، فإن امتناع الموظف العام عن تنفيذ حكم قضائي، أو محاولة الالتفاف عليه، لا يشكل مجرد خطأ إداري عابر، بل يعد خروجا صارخا عن مبدأ المشروعية وهدماً لأركان دولة القانون؛ إذ لا يمكن الحديث عن سيادة للقانون في دولة تملك فيها الإدارة (عبر موظفيها) سلطة انتقائية تختار بموجبها الأحكام التي توائم مصلحتها لتنفيذها، وتلك التي تتجاهلها وتعطلها.[3]

2- تلازم صفة "الموظف العام" مع حماية الشرعية:

الموظف العام ليس وكيلاً عن نفسه، بل هو عون من أعوان الدولة يمارس صلاحيات استثنائية (امتيازات السلطة العامة) منحتها له القوانين لغرض واحد وهو تحقيق الصالح العام

[1] -ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2004، ص 45.

[2] -المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996.

[3] - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2004، ص49.

في إطار القانون. وعندما يصدر حكم قضائي ضد الإدارة، فإن هذا الحكم يحدد وجه الحق والصالح العام الحقيقي الذي يجب إتباعه.

لذا، فإن المبرر الدستوري هنا يفرض على الموظف الخضوع الفوري للحكم، لأن شرعية وجوده في منصبه وبقاء الامتيازات الوظيفية بين يديه مرتبطان بمدى احترامه للمنظومة القانونية للدولة؛ فإذا تمرد الموظف على الأحكام القضائية، فإنه يجرد نفسه من غطاء الشرعية، ويتحول عمله من تصرف قانوني باسم الدولة إلى "فعل مادي" مجرد من أي حماية دستورية.[1]

3- كفالة الحقوق والحريات كغاية لدولة القانون:

إن الغاية الأسمى من إرساء مبدأ دولة القانون هي كفالة حقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية في مواجهة تغول السلطة، والقضاء هو الحصن الملاذ للأفراد لرد اعتداءات الإدارة على حقوقهم؛ فإذا لجأ المواطن إلى القضاء وحصل على حكم ينصفه، ثم واجه تعنتاً وامتناعاً من الموظف المسؤول عن التنفيذ، فإن جوهر دولة القانون ينهار تماماً، وتصبح الحقوق الدستورية المقررة للأفراد مجرد شعارات ونصوص حبر على ورق، تفتقر لآلية الحماية والضمان الفعلي.[2]

ثانيا: مبدأ الفصل بين السلطات واستقلال القضاء

يقوم النظام الدستوري في الدول الحديثة على التوازن والتعاون بين السلطات العامة الثلاث (التشريعية، التنفيذية، والقضائية) مع كفالة استقلالية كل سلطة في حدود نطاق اختصاصها الدستوري، وبما يمنع تركيز السلطة في يد جهة واحدة[3]. وفي هذا الإطار، يبرز مبدأ الفصل بين السلطات واستقلال القضاء كمبرر دستوري جوهري لالتزام الموظف العام بتنفيذ الأحكام القضائية.

---

[1] – ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2002، ص 118.

[2] –المرجع نفسه، ص 122.

[3] – دحماني عبد المجيد، البلدية والولاية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 34 .

وعليه، فإن التزام الموظف العام بالتنفيذ هو التزام دستوري يستهدف صون استقلال السلطة القضائية من تغول السلطة التنفيذية؛ فإذا مُنح الموظف مكانة الامتناع عن التنفيذ بناءً على اعتبارات إدارية أو توجيهات رئاسية، فإن القضاء يفقد قيمته الدستورية، وتتحول سلطته إلى "سلطة صورية" تصدر أحكاماً عاجزة لا تجد طريقها للتطبيق، مما يؤدي إلى نقص ثقة الأفراد في منظومة العدالة.[1]

أما الحكم القضائي، فهو عمل صادر عن سلطة مستقلة تماما تعلو أحكامها على القرارات الإدارية كافة، وبالتالي لا يمكن للموظف العام الاحتجاج بالطاعة الرئاسية للتملص من التنفيذ، لأن احترامه لمبدأ الفصل بين السلطات واستقلال القضاء يفرضان عليه تقديم سيادة الحكم القضائي على أي أمر إداري مخالف.[2]

بناء على هذا التأصيل الدستوري، فإن الموظف العام عندما يتلقى حكما قضائيا مذيلا بالصيغة التنفيذية، فإنه لا يتعامل مع رغبة شخصية للمتقاضي أو مجرد أمر صادر من قاضٍ بصفته الفردية، بل يتعامل مع أمر سيادي، وبالتالي فإن امتناع الموظف العام عن التنفيذ لا يعد إخلالا بواجب وظيفي محلي فحسب، بل هو تمرد صريح على سيادة الدولة ومصدر سلطاتها، ومصادرة لإرادة الشعب التي جسدها القضاء في منطقه.[3]

فإذا كان الأفراد العاديون يخضعون للقوة التنفيذية تحت طائلة الإكراه المادي (كالحجز أو الطرد)، فإن الموظف العام بصفته عونا للدولة ملزم أدبيا وقانونيا بأن يكون القدوة في الانصياع

[1] د. عمار عوابدي، القانون الإداري، النظام الإداري والنشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2011 ، ص 215.

[2]– عمار عوابدي، القانون الإداري: النظام الإداري والنشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2011، ص 143.

[3] – الغوثي بن ملحة، النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،2004، ص 116

لهذه القوة؛ لأن امتناعه يؤدي إلى شل الفعالية الإجرائية للأحكام وتجريد "الحجية" من معناها العملي، لتتحول الأحكام إلى مجرد حبر على ورق تفتقد لوسيلة الإنفاذ الواقعي.[1]

الفرع الثاني: المبررات القانونية لالتزام الموظف بتنفيذ الأحكام القضائية

تتحول المبادئ الدستورية العليا إلى التزامات مهنية مباشرة على عاتق الموظف العام من خلال القوانين والتشريعات الصادرة عن السلطة التشريعية. ولم يترك المشرّع مسألة تنفيذ الأحكام القضائية لضمير الموظف أو تقدير رئيسه الإداري، بل أطرها بنصوص قانونية آمرة واضحة تُعد بمثابة مبررات تشريعية تلزم الموظف بالانصياع التام، وتتمثل في المحاور التالية :

أولا: الواجب القانوني العام باحترام المشروعية:

يعد الواجب القانوني العام باحترام مبدأ المشروعية[2] الركيزة التشريعية الأولى التي يستند إليها التزام الموظف العام بتنفيذ الأحكام القضائية. ويعني هذا الواجب في المنظور الإداري وجوب خضوع تصرفات الإدارة العامة وأعوانها سواء كانت أعمالا قانونية أو مادية للقواعد القانونية القائمة في الدولة، بحيث يكون القانون هو الضابط والموجه والمحدد لشرعية تلك التصرفات.[3]

وبناء على ذلك، فإن امتداد واجب احترام المشروعية يفرض على الموظف العام الانصياع الفوري لمنطوق الحكم؛ إذ لا يستقيم قانونا أن يلتزم الموظف باحترام النص التشريعي العام المجرد، ثم يتمرد على الحكم القضائي الذي يطبق هذا النص ذاته على أرض الواقع المادي.[4]

---

[1] – الغوثي بن ملحة، المرجع نفسه، ص 249.

[2]–المادة40 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03.

[3] – عمار عوابدي، مبدأ المشروعية ونظام الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 45.

[4] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 545.

فالمشروعية الإدارية تقتضي التنفيذ الأعمى والمطلق متى استوفى السند القضائي شروطه الشكلية والتنفيذية؛ لأن منح الموظف سلطة "انتقاء" الأحكام التي تروق للإدارة وتنفيذها، وتجاهل الأحكام التي تتعارض مع مصالحها، يُمثل هتكاً لستار المشروعية وتجريداً للقانون من صفته الآمرة.[1]

لذا، فإن واجب احترام المشروعية يفرض على الموظف استغلال صلاحياته لتصحيح هذا الوضع وتنفيذ مقتضيات الحكم، لأن إصراره على الامتناع يعني استمرار المرفق العام في حالة "اللانظام" والانحراف بالسلطة، مما يزعزع ثقة الأفراد في نزاهة المؤسسات الإدارية للدولة ومصداقيتها القانونية.[2]

ثانيا: تجريد "الأمر الرئاسي مخالف القانون" من الحماية

يشكل الدفع بـ "الطاعة الرئاسية" أحد أبرز الذرائع التي يحاول الموظف العام التمسك بها للتهرب من تنفيذ الأحكام القضائية، حجة منه بأنه ينفذ أوامر وتعليمات رئيسه الإداري الأعلى الذي يوجهه بعدم التنفيذ أو بالتراخي فيه[3]. ومع ذلك، فإن المشرع استقر فقهيا وتشريعيا على إقرار قاعدة صارمة تقضي بـ **تجريد الأمر الرئاسي المخالف للقانون من أي حماية قانونية**، جاعلا من هذا التجريد مبررا تشريعيا حاسما يلزم الموظف بتقديم حكم القضاء على أمر الرئيس، وذلك وفقا للتحليل التالي :

1-نسبية الطاعة الرئاسية وحدود الشرعية: يقوم التنظيم الإداري على مبدأ الهرمية والتدرج، حيث يخضع المرؤوس لسلطة رئيسه الإداري ويقيد بأوامره لضمان وحدة العمل داخل المرفق

[1] – سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 549.

[2] – عمار بوضياف، شرح قانون الوظيفة العمومية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2011، ص 112.

[3] – عمار بوضياف، شرح قانون الوظيفة العمومية (الأمر 03-06)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2011، ص 103.

العام. غير أن القوانين الأساسية للوظيفة العمومية لم تجعل هذه الطاعة مطلقة أو عمياء، بل جعلتها طاعة مشروطة بحدود القانون والشرعية.[1]

فالموظف العام يعد قبل كل شيء خادما للقانون وليس خادما لشخص رئيسه. وبناء على ذلك، فإن نطاق الطاعة الرئاسية ينحصر فقط في الأوامر والتوجيهات التي تدور في فلك المشروعية؛ أما إذا خرج الأمر الإداري عن نطاق القانون كأن يصدر أمر صريح أو ضمني بمنع تنفيذ حكم قضائي حائز لقوة الشيء المقضي به فإن هذا الأمر يفقد صفته الإدارية ويتحول إلى عقبة غير مشروعة، وينزع عنه المشرع غطاء الشرعية والحماية بطلانا مطلقا.[2]

2- آلية التعامل مع الأمر الرئاسي غير المشروع: لقد وضعت التشريعات الإدارية الحديثة نظاما إجرائيا دقيقا يوضح كيفية تصرف الموظف إذا واجه تعارضا بين أمر رئيسه ونص القانون؛ حيث يلتزم الموظف بمراجعة رئيسه كتابة لتنبيهه إلى المخالفة (وهي هنا مخالفة امتناع عن تنفيذ حكم قضائي). فإذا أصر الرئيس على أمره كتابة، يتحمل الرئيس وحده المسؤولية في الأحوال العادية.[3]

ولكن عندما يتعلق الأمر **بامتداد تعطيل الأحكام القضائية**، يذهب الفقه والقضاء الإداري إلى أبعد من ذلك؛ إذ يعتبر الامتثال لأمر رئيس يمنع تنفيذ حكم قضائي خطأ جسيما ومشاركة في جريمة، لأن هيبة القضاء وحجية أحكامه تعد من النظام العام الدستوري الذي لا يملك أي رئيس إداري مكنة تعديله أو شل آثاره. وبالتالي، فإن القانون يجرد أمر الرئيس من أي حماية، ويفرض على الموظف رفض الامتثال لأمر رئيسه والانصياع الفوري للحكم القضائي.[4]

---

[1] – محمد فؤاد مهنا، السياسة الإدارية والوظيفة العامة، دار المعارف، القاهرة، ص 298.

[2] – عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 106

[3] –سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 552.

[4] – محمد فؤاد مهنا، المرجع السابق، ص 302

3- زوال الحصانة الإدارية والمسؤولية الشخصية للمرؤوس: إن تجريد الأمر الرئاسي المخالف للقانون من الحماية يترتب عليه أثر تشريعي خطير بالنسبة للموظف (المرؤوس)؛ وهو زوال الحصانة الإدارية عنه. فالموظف الذي يحتج بأنه "نفذ تعليمات فوقية" لتعطيل حكم قضائي، لن يجد في هذه التعليمات أي ملاذ قانوني يحميه من المسؤولية.[1]

فالقانون يقرر في هذه الحالة أن "الأمر غير المشروع" لا يبرر الفعل غير المشروع، وتتحول مسؤولية الموظف من مسؤولية مرفقية تتحملها الإدارة إلى **مسؤولية شخصية تقع على عاتقه هو بذاته،** سواء كانت مسؤولية تأديبية أمام مجالس التأديب، أو مسؤولية مدنية بالتعويض من ماله الخاص، أو حتى مسؤولية جنائية بتهمة إساءة استغلال الوظيفة لعرقلة سير العدالة. هذا التهديد التشريعي برفع الحماية يعد مبررا قانونيا قاهرا يجبر الموظف على التمسك بتنفيذ الحكم القضائي مهما كانت الضغوط الإدارية الممارسة عليه.[2]

الفرع الثالث: المبررات القضائية لالتزام الموظف بتنفيذ الأحكام القضائية (اجتهاد القضاء الإداري)

لا تنحصر القوة الإلزامية لتنفيذ الأحكام في النصوص الدستورية والتشريعية الجافة فحسب، بل يستمد هذا الالتزام حيويته وعمقه القانوني من خلال الاجتهاد القضائي المستمر (Jurisprudence). فقد لعب القضاء الإداري بمختلف هيئاته العليا دورا تاريخيا بارزا في التصدي لتعنت الإدارة وموظفيها، وصاغ حزمة من المبادئ القضائية الصارمة التي تعتبر امتناع الموظف العام عن التنفيذ خطيئة قانونية تجرده من الحماية المرفقية، وذلك وفق التكييفات التالية :

[1] – عمار بوضياف، المرجع في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار ريحانة، الجزائر، طبعة 2007، ص 195.

[2] د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقضاء الاداري زمنازعات التنفيذ ،دار الفكر العربي،القاهرة،1978، ص 556.

أولا: تكييف الامتياز السلبي للإدارة كـ "فعل مادي" مجرد من الشرعية:

يعد التكييف القانوني والقضائي لامتناع الموظف العام عن تنفيذ الأحكام القضائية حجر الزاوية في تحديد طبيعة المسؤولية المترتبة على هذا المسلك السلبي. فالإدارة العامة عندما ترفض عبر أعوانها وموظفيها الانصياع للحكم القضائي، لا تصدر قرارا إداريا سلبياً بالمعنى الفني المعتاد، وإنما استقر اجتهاد القضاء الإداري وفقهاه على تكييف هذا الامتناع العمدي بأنه فعل مادي أو غصب صارخ للسلطة[1]، وتتجلى أبعاد هذا التكييف ومبرراته فيما يلي :

فقدان امتياز "قرينة المشروعية" والتنفيذ المباشر: تتمتع القرارات الإدارية العادية بـ "امتياز التنفيذ المباشر" و"قرينة السلامة والمشروعية"، مما يفرض احترامها إلى أن يقضي القضاء بإلغائها. لكن هذا الامتياز يسقط تماما عندما يتعلق الأمر بالامتناع عن تنفيذ حجة قضائية؛ فالقضاء الإداري يرى أن صمت الموظف أو رفضه للتنفيذ هو مسلك سلبي يجرد التصرف الإداري من أي أساس قانوني يستند إليه.[2]

بناء على ذلك، فإن هذا الامتناع لا يتحصن بفوات مواعيد الطعن، ولا يمكن تبريره بمقتضيات المرفق العام، بل يعامل كفعل مادي مجرد من غطاء الشرعية الدستورية والتشريعية، ويصبح تصرفا باطلا بطلانا مطلقا بصفة أصلية ونشوئية.[3]

2- تكييف الامتناع كـ "غصب للسلطة" واعتداء مادي: يتجاوز القضاء الإداري وصف الامتناع بالخطأ العادي، ليرتقي به إلى مرتبة "غصب السلطة"، فالقانون عندما يمنح القضاء سلطة الفصل في النزاعات، يمنحه بالتبعية مكانة حسم وجه الحق الذي لا يجوز التعقيب عليه.

---

[1] د. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 255.

[2] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 610.

[3] – عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 259

فإذا نصّب الموظف العام نفسه حكماً على قرار القاضي، وامتنع عن تنفيذه بحجة عدم ملاءمته أو خطئه، فإنه يكون قد اغتصب وظيفة قضائية لا يملكها بموجب الدستور.[1]

هذا التداخل العضوي والوظيفي يحول الامتناع من مجرد تقصير إداري إلى **اعتداء مادي سافر** على الصلاحيات الدستورية للسلطة القضائية، وهو ما يجعل الفعل المادي مشوبا بعيب جسيم يتعدى حدود عيب عدم المشروعية البسيط ليصل إلى عيب انعدام الوجود القانوني للتصرف.[2]

أما عندما يكيف الفعل بأنه "فعل مادي" وغصب للسلطة، فإن هذه الحصانة الإدارية والوظيفية تسقط عن الموظف فورا[3]. فالقضاء الإداري يقرر أن الموظف الممتنع قد خرج بتصرفه هذا عن حدود الولاية الوظيفية ودخل في نطاق العمل الشخصي المحض الذي لا يمكن نسبته للدولة؛ مما يفتح الباب واسعا أمام المتقاضين لملاحقته ومقاضاته أمام القضاء العادي أو الإداري بصفته الفردية، ورفع أي حماية قانونية كانت تقيها القوانين الأساسية للوظيفة العامة.[4]

ثانيا: تأصيل القضاء لـ "الخطأ الشخصي" للموظف الممتنع:

تعد نظرية الفصل بين الخطأ المرفقي (Faute de service) والخطأ الشخصي (Faute personnelle) من أعمق النظريات التي صاغها القضاء الإداري لتحديد حدود مسؤولية الدولة

---

[1] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 340.

[2] – سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 614.

[3] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 344.

[4] – عمار عوابدي، مبدأ المشروعية ونظام الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 195.

ومسؤولية موظفيها[1]. وفي سياق الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، لعب الاجتهاد القضائي دورا حاسما في إخراج هذا السلوك السلبي من دائرة "الأخطاء المرفقية" التي تتحملها الدولة، ليوائم بينه وبين مفهوم "الخطأ الشخصي الجسيم" الذي يتحمله الموظف بشخصه وفي ماله الخاص[2]، حيث استقر القضاء على أن الخطأ يكون مرفقيا إذا ارتكبه الموظف بدافع تبسيط سير المرفق العام أو عن قلة تبصر دون نية سيئة. أما إذا كان الفعل يعكس سوء نية واضحة، أو رغبة في العناد والتعنت، أو انحرافا صارخا عن جادة القانون، فإنه ينفصل عن الوظيفة ويتحول إلى خطأ شخصي.[3]

وعند هذا ، يرى القضاء أن الحكم القضائي الحائز لقوة الشيء المقضي به يمثل قول القانون الفصل، والامتناع عن تنفيذه رغما عن القدرة المادية والإجرائية لا يمكن تبريره بحسن نية أو بمصلحة المرفق؛ لأن مصلحة المرفق تكمن دائما في احترام القانون.

وعليه، يؤصل القضاء هذا الامتناع باعتباره تعنتا شخصيا ونية مبيتة لعرقلة العدالة، مما ينفي عنه الصفة المرفقية بصفة مطلقة.[4]

يترتب على ذلك الامتناع كخطأ شخصي أثر قانوني بالغ الخطورة يتمثل في رفع "الحصانة المرفقية" عن الموظف، ففي الخطأ المرفقي ترفع الدعوى ضد الإدارة وتدفع هي

---

[1] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 620.

[2] – عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 270.

[3] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 348.

[4] – سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 625.

التعويضات من الخزينة العامة. أما حين يكيف القضاء الفعل بأنه خطأ شخصي، فإن ذمة الإدارة المالية تبرأ من هذا التصرف وتتحول المسؤولية مباشرة إلى الموظف الممتنع.[1]

فيسمح للمضرور بمقاضاة الموظف باسمه الشخصي (بصفته الفردية) لمطالبته بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن عدم التنفيذ، حيث يهدف القضاء الإداري من خلال هذا التأصيل إلى حماية المال العام من الهدر؛ فليس من العدل أن تتحمل خزينة الدولة تعويضات ناتجة عن عناد موظف أو تعنته الفردي، وبذلك تصبح أموال الموظف الخاصة هي الضمان الوحيد لتنفيذ الالتزام بالتعويض.[2]

إن تأصيل الخطأ الشخصي في أحكام القضاء الإداري لم يكن مجرد اجتهاد فقهي، بل حمل غاية ردعية صلبة لوقف تغول رجال الإدارة؛ فالقضاء أدرك أن الموظف العام قد لا يبالي بالقيمة المعنوية للحكم القضائي، وقد لا يبالي بالتعويضات إذا كانت الإدارة هي من يدفعها من جيوب المكلفين بالضريبة.[3]

ولكن عندما يعلم الموظف بموجب المبادئ القضائية المستقرة أن امتناعه سيكلفه المثول بشخصه أمام المحاكم، وأن حجزا عقاريا أو منقولا قد يطال أمواله ومدخراته الشخصية لجبر ضرر المتقاضي، فإنه سيتخلى فورا عن تعنته ويسارع إلى إيجاد السبل التنفيذية لتطبيق الحكم. وبذلك، يتكامل هذا التأصيل القضائي مع النصوص التشريعية ليكون بمثابة القوة الرادعة التي تحمي هيبة الأحكام القضائية وتصون حقوق الأفراد.[4]

---

[1] – عمار عوابدي، مبدأ المشروعية ونظام الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 202.

[2] – أحمد محيو، المرجع السابق، ص 352.

[3] – عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 276.

[4] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 620.

المطلب الثاني: المبررات المتعلقة بحجية الأحكام والقرارات القضائية وقوتها التنفيذية

إن الانتقال بالحقوق والحريات من جمود النصوص الدستورية والتشريعية النظرية إلى حيز التطبيق العملي والملموس، لا يتوقف عند مجرد ولوج الأفراد لخصومة إدارية والحصول على حكم قضائي ينصفهم، بل يرتكز أساساً على مدى حتمية إخراج هذا الحكم إلى أرض الواقع المادي عبر التنفيذ الكامل وغير المشروط. فالحكم القضائي الصادر ضد الإدارة العامة ليس مجرد توصية أدبية أو رأي استشاري يملك الموظف العام مكنة التراخي في تفعيله، بل هو وثيقة سيادية ملزمة تكتسب حماية موضوعية وإجرائية مطلقة بمجرد صدورها واستيفائها للشروط القانونية.

وتجد هذه القوة الإلزامية التي تطوق إرادة الموظف العام وتجبره على الانصياع مبرراتها الصارمة في طبيعة الصياغة الدستورية والنظام العام الإجرائي الذي أسبغه المشرع على المنتجات القضائية. فالأحكام والقرارات القضائية لا تصدر بصفتها قرارات شخصية أو مؤسساتية مجردة، بل تصدر بصفة سيادية عُليا باعتبارها تُنطق وتُنفذ "باسم الشعب"، الذي هو مصدر كل السلطات وصاحب السيادة الوطنية في الدولة الحديثة؛ مما يمنحها علواً دستورياً يفرض انصياع كافة الهيئات الإدارية وموظفيها تحت طائلة اتهام الممتنع بالتمرد على إرادة صاحب السيادة نفسه.

وعلاوة على هذا البعد السيادي الدستوري، تقترن الأحكام القضائية النهائية بقرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات العكس، وهي "حجية الشيء المقضي به (Autorité de la chose jugée)"، والتي تضفي على مضمون الحكم ثباتا موضوعيا يحظر على الإدارة وموظفيها إعادة مناقشة النزاع أو التذرع بملائمات مرفقية لتعطيله، متبوعة بـ "القوة التنفيذية" الجبرية المتمثلة في الصيغة الآمرة التي تحول العمل القضائي من مجرد تقرير للحقوق إلى التزام مادي واجب الأداء فورا تحت طائلة المسؤولية.

الفرع الأول: حجية الشيء المقضي فيه

تعتبر حجية الشيء المقضي فيه من المبادئ القانونية والتنظيمية المستقرة في الأنظمة القضائية الحديثة، وهي تمثل النظام العام الإجرائي الذي يحمي استقرار المعاملات والمراكز القانونية التي فصل فيها القضاء[1]. وتعرف هذه الحجية بأنها الأثر القانوني والموضوعي الذي يلحق بالحكم القضائي بمجرد صدوره، ويمنحه قرينة الصحة والمشروعية؛ وبموجبها يصبح منطوق الحكم عنوانا للحقيقة الواقعية والقانونية المطلقة في نازلة معينة، حيث لا يجوز نقضه أو الالتفاف عليه إلا عبر طرق الطعن التي حددها القانون،[2]حيث لا تقتصر حجية الشيء المقضي فيه على كونها أثرا إجرائيا عاديا يترتب على صدور الأحكام، بل إن الفقه والقضاء الإداري والدستوري يجمعون على إضفاء الصفة الآمرة والملزمة عليها، وربطها ربطا عضويا بالنظام العام للدولة[3]. وتعني هذه العلاقة أن الحجية تمثل قيمة عليا في البناء القانوني والمؤسساتي لا يملك أي أطراف الخصومة وعلى رأسهم الإدارة العامة وأعوانها مكانة الاتفاق على مخالفتها، أو النزول عنها، أو التحلل من مقتضياتها.[4] وتتجلى مظاهر الطبيعة الآمرة للحجية وعلاقتها بالنظام العام كمسوغ قانوني قاهر يلزم الموظف العام بالتنفيذ في المحاور التالية:

1- تجريد الموظف العام من السلطة التقديرية والملاءمة: بما أن حجية الشيء المقضي فيه تعد من النظام العام، فإنها تفرض التزاما سلبيا وإيجابيا صارما في آن واحد. فمن الناحية

---

[1] – الغوثي بن ملحة، القانون القضائي الجزائري (قانون الإجراءات المدنية والإدارية(، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2004، ص 245.

[2] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 315.

[3] – الغوثي بن ملحة ، المرجع السابق، ص 248.

[4] – أحمد محيو، المرجع السابق، ص 317.

السلبية، تعمل الحجية كـ "حظر قانوني قطعي" يمنع الموظف العام المكلف بالتنفيذ من ممارسة أي سلطة تقديرية أو إبداء اعتبارات الملاءمة الإدارية تجاه منطوق الحكم.[1]

فلا يجوز للموظف، أيا كانت مرتبته في السلم الإداري، أن يمتنع عن التنفيذ بحجة أن الحكم مجحف بمصالح الإدارة، أو أنه بني على خطأ في تفسير الوقائع، أو أن الميزانية العامة للمرفق لا تسمح بالوفاء بالالتزامات المالية المحكوم بها. إن ارتباط الحجية بالنظام العام يرفع يد الإدارة تماما عن موضوع النزاع، ويحول الموظف من صاحب سلطة قرار إلى مجرد "أداة تنفيذية مسخرة" لخدمة القانون[2].

2- وجوب إثارة الحجية تلقائياً من قِبل القاضي: من أسمى تجليات ارتباط حجية الشيء المقضي فيه بالنظام العام في الفقه الإجرائي، هو أن القاضي يلتزم بإثارتها من تلقاء نفسه في أي مرحلة كانت عليها الخصومة، ولو لم يتمسك بها أطراف النزاع[3].

هذا المبدأ ينعكس مباشرة على سلوك الموظف العام؛ فإذا كانت الحجية تلزم القاضي نفسه باحترامها وإثارتها تلقائيا لحماية هيبة العدالة، فمن باب أولى أن تلزم الموظف العام بصفته عونا تنفيذيا تابعة للسلطة التنفيذية بالانصياع لها دون حاجة إلى تنبيه أو إعذار. فالامتناع عن تنفيذ حكم حاز هذه الحجية يعد خرقا مباشرا لنظام التقاضي العام، واعتداء على القواعد الجوهرية التي يقوم عليها استقرار السلم القانوني في الدولة.[4]

3- حظر التعقيب الإداري والالتفاف على منطوق الأحكام: تفرض الطبيعة الآمرة للحجية التزاما على الموظف العام بعدم اتخاذ أي إجراء إداري لاحق يعطل الأثر القانوني للحكم القضائي أو يلتف عليه. فلا يملك الموظف العام بعد صدور حكم نهائي بإلغاء قرار إداري

---

[1] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 591.

[2] – عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 261.

[3] – الغوثي بن ملحة، المرجع السابق، ص 252.

[4] – أحمد محيو، المرجع السابق، ص 320.

معيب أن يعيد إصدار قرار إداري جديد يحمل نفس المضمون والعيوب، لأن في ذلك إهداراً للحجية ومساساً بالنظام العام.[1]

بناء على ذلك، فإن الموظف العام المكلف بالتنفيذ يجد نفسه أمام وضعية قانونية منعدمة الخيارات؛ إذ لم يعد يملك الغطاء القانوني الذي كان يحمي قراره الإداري سابقا. ويتحول استمراره في التمسك بالقرار الملغى أو الامتناع عن تنفيذ مقتضيات الحكم الجديد إلى نوع من العناد الفردي والإفتات على الحقيقة التي صاغها القضاء، وهو ما يجرده من الحماية المرفقية بصفة أصلية.[2]

لذا، فإنه يحظر على الموظف العام أيا كانت مبرراته أن يمتنع عن تنفيذ الحكم تذرعا بظهور وثائق جديدة لدى الإدارة لم تعرض على المحكمة، أو بناء على تقارير تفتيشية داخلية لاحقة تدعي خطأ الحكم.

وعليه، فإن امتناع الموظف العام عن التنفيذ لا يُفسر قضائياً على أنه اختلاف في وجهات النظر القانونية بين الإدارة والقضاء، بل يُكيف بصفة حتمية باعتباره "إنكاراً عمداً للعدالة وللحقيقة الثابتة[3] .هذا التكييف يرفع عن مسلك الموظف السلبي صفة "حسن النية"، ويضعه مباشرة تحت طائلة المسؤولية الشخصية والمهنية الجسيمة، نظراً لأن التمرد على الحقيقة القضائية يُعد هتكاً صارخاً لمنظومة النظام العام القانوني في الدولة.[4]

من هنا، يبرز مبدأ حجية الشيء المقضي فيه كمبرر موضوعي يحظر على الإدارة وموظفيها إبقاء النزاعات معلقة أو مفتوحة إلى ما لا نهاية، فحين يصدر حكم قضائي نهائي

---

[1] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 595.

[2] – عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 263.

[3] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 597.

[4] – عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 268.

يقرر ترقية موظف، أو يمنح مواطنا رخصة بناء ألغتها الإدارة تعسفا، فإن هذا الحكم يولد مركزا قانونيا جديدا ومستقرا للمتقاضي. ويفرض هذا المبرر على الموظف العام المبادرة بالتنفيذ الفوري؛ لأن تراخيه أو امتناعه يضع هذه المراكز في حالة اهتزاز دائم، ويفقد الأفراد الطمأنينة في تعاملاتهم مع الإدارة، مما يؤدي في النهاية إلى تقويض الثقة العامة في المنظومة المؤسساتية للدولة.[1]

ومن القواعد الفقهية المستقرة في القانون الإجرائي المقارن أنه "ليس من المصلحة العامة أن تدوم الخصومات إلى الأبد.[2] فالقضاء وجد ليفصل في النزاعات لا ليكون محطة أولى في مسلسل طويل من العناد الإداري.

وعندما تمنح حجية الشيء المقضي فيه الحكم صفة القطعية، فإنها تهدف تشريعيا إلى غلق باب الخصومة بصفة نهائية. وإذا سمحنا للموظف العام بأن يماطل في التنفيذ، أو يتذرع بطلب تفسيرات مستمرة للحكم، أو يعيد إنتاج نفس القرار الملغى بصور أخرى، فإن الإدارة بذلك تساهم في **تأبيد المنازعات** وإدخال المتقاضي في حلقة مفرغة من التقاضي اللامتناهي. وهو مسلك يرفضه القضاء الإداري جملة وتفصيلاً، ويعتبر التنفيذ الفوري واجباً لإسدال الستار رسمياً على النزاع.[3]

لان التأخير في التنفيذ أو الامتناع عنه يفقد الحكم جدواه وقيمته الزمنية؛ فالعدالة البطيئة أو المعطلة تنعكس سلبا على التنمية والاستثمار وحقوق الأفراد الأساسية. لذا، فإن إلزام الموظف بالتنفيذ بناءً على مبرر كفالة الاستقرار القانوني يضمن بقاء الأحكام القضائية كأدوات فاعلة ومؤثرة في الواقع الاجتماعي والاقتصادي، ويمنع تحويل القوة الإلزامية للقضاء.[4]

---

[1] – سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 596.

[2] – الغوثي بن ملحة، المرجع السابق، ص 259.

[3] – عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 265

[4] – عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 269.

الفرع الثاني: القوة التنفيذية للأحكام والقرارات القضائية

إذا كانت "حجية الشيء المقضي فيه" تمثل الحماية الموضوعية والمعنوية للحكم القضائي باعتباره عنوانا للحقيقة، فإن "**القوة التنفيذية** (Force exécutoire) "تمثل المظهر الإجرائي والمادي القسري الذي يحول هذا الحكم من مجرد نصوص منطوقة إلى واقع ملموس[1]. وتعرف القوة التنفيذية بأنها المكانة القانونية والشرعية التي يسبغها القانون على السندات القضائية المستوفية للشروط الشكلية والموضوعية، والتي تخول صاحب الحق اللجوء إلى وسائل التنفيذ الجبري لإجبار المحكوم ضده بما في ذلك الإدارة العامة وموظفيها على الوفاء بالتزاماته.[2] وتتجلى أبعاد هذه القوة كمبرر إجرائي قاهر يلزم الموظف العام بالتنفيذ دون قيد أو شرط في المحاور التالية:

أولا: اقتران الأحكام بالصيغة التنفيذية الآمرة:

تستمد القوة التنفيذية للأحكام والقرارات القضائية مظهرها الرسمي المباشر من اقترانها بـ "**الصيغة التنفيذية**(Formule exécutoire) "، وهي الديباجة الرسمية الآمرة التي تسبغها الجهات القضائية باسم رئيس الجمهورية أو أعلى سلطة سيادية في الدولة على النسخة الموجهة للتنفيذ[3]. ويمثل هذا الاقتران مبرراً إجرائيا قاهرا يلزم الموظف العام بالانصياع التام، نظرا لطبيعة الأمر السيادي المحمول في طيات هذه الصيغة، ويتجلى ذلك من خلال الأبعاد التالية:

[1] – الغوثي بن ملحة، القانون القضائي الجزائري (قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2004، ص 270.

[2] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 330.

[3] – الغوثي بن ملحة، المرجع السابق، ص 272.

1- تحويل الحكم من عمل إلى أمر سيادي ملزم:

في الأصل، يعد الحكم القضائي عملاً فكرياً وقانونياً يفصل في النزاع وتقرير الحقوق. غير أن وضع الصيغة التنفيذية عليه يغير من طبيعته الإجرائية، ليحوله من مجرد وثيقة تقريرية معنوية إلى أمر سيادي ملزم واجب النفاذ المادي.[1]

وتتضمن هذه الصيغة عادة عبارات واضحة وصريحة موجهة من السلطة السيادية العليا في الدولة إلى كافة المحضرين القضائيين، ورجال القوة العمومية، والموظفين الإداريين، تأمرهم بضرورة وضع الحكم حيز التنفيذ، وتقديم اليد القوية والمساعدة المادية لتفعيله[2]. وبناءً على ذلك، فإن الموظف العام عندما يواجه حكما مقترنا بهذه الصيغة، فإنه لا يتعامل مع طلب إداري عادي مقدم من أحد الأفراد، بل يواجه أمرا رئاسيا وسياديا تندمج فيه إرادة الدولة العليا، مما ينزع عنه أي مكنة للمماطلة أو إبداء الرأي.

2- الطبيعة الآمرة للصيغة التنفيذية وحظر الامتناع الإداري: تتميز الصيغة التنفيذية بطبيعتها الآمرة المطلقة؛ فهي لا تحتمل التأويل أو ربط التنفيذ بشرط لم يرد في منطوق الحكم[3]. وتعمل هذه الطبيعة الآمرة كحظر إجرائي قطعي يحاصر الموظف العام؛ فلا يملك الأخير التذرع بوجود تعليمات داخلية أو مناشير وزارية تحول دون التطبيق، لأن الصيغة التنفيذية تستمد علوها من الدستور وقوانين النظام العام الإجرائي، وهي قواعد تعلو فوق كافة القرارات والتعليمات الإدارية الأدنى.[4]

---

[1] – أحمد محيو، المرجع السابق، ص 332.

[2] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 2006، ص 601.

[3] – الغوثي بن ملحة، المرجع السابق، ص 276.

[4] – عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 282.

إن امتناع الموظف العام عن التنفيذ في وجود هذه الصيغة يكيف على أنه خرق مباشر لأمر سيادي، ويضعه في مركز المتمرد على أدوات السلطة العامة التي يمثلها هو نفسه، مما يرفع عنه الحماية الوظيفية بصفة أصلية.

3- الأثر الإجرائي لصدور الحكم "باسم الشعب": ترتبط الصيغة التنفيذية ارتباطاً وثيقاً بصدور الأحكام "باسم الشعب"[1]، وهو البعد الدستوري الذي يمنح القضاء سلطة إلزام الإدارة. فالشعب هو مصدر كل السلطات، وعندما يُصدر القاضي حكمه باسم الشعب ويختمه بالصيغة التنفيذية، فإنه يمارس سيادة عليا تتفوق على السلطة المرفقية للموظف العام.

لذا، فإن التزام الموظف هنا يتحول من مجرد واجب وظيفي إداري إلى **التزام دستوري وطني** يحمي هيبة الدولة ونظامها القانوني. فالامتثال للصيغة التنفيذية هو صون لعقد المواطنة وثقة الأفراد في مؤسسات الدولة، بينما يعني الامتناع عنها انهيار القيمة القانونية للأحكام القضائية وتحويلها إلى مجرد حبر على ورق لا قيمة له في الواقع العملي.[2]

ثانيا: تحول الحكم إلى "سند تنفيذي" من النظام العام

لا تتوقف الحماية القانونية التي يسبغها المشرع على الحكم القضائي النهائي عند اعتباره دليلاً موضوعياً لحسم النزاع، بل إن النظام الإجرائي يرتفع به مرتبة أعلى لينصب منطوقه وأسبابه المرتبطة به "**سنداً تنفيذياً (Titre exécutoire)** "بامتياز[3]. والسند التنفيذي هو الأداة القانونية الصرفة التي تجيز الخروج بالحكم من الحيز النظري إلى الواقع المادي القسري.

---

[1] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 336.

[2] – عمار عوابدي، مبدأ المشروعية ونظام الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 224.

[3] – ليلى قطران، قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة تحليلية للنظام القضائي، دار الهدى، الجزائر، طبعة 2016، ص 312.

وقد أجمع الفقه والقضاء على إعطاء هذه الصفة الإلزامية صبغة **النظام العام الإجرائي**، وهو ما يقيد حركة الموظف العام المكلف بالتنفيذ ويجبره على الإذعان بناءً على الاعتبارات التالية:

1- الحتمية التلقائية للنفاذ دون قيد أو شرط: يتميز السند التنفيذي القضائي بخاصية "النفاذية الذاتية"، أي أنه يستمد مكنة سريانه وتطبيقه من المشرع مباشرة بمجرد قيد الخصومة وتبليغه للإدارة بصفة رسمية[1]. بناء على ذلك، يتجرد الموظف العام من أي سلطة "فحص موضوعي" للشروط الشكلية أو الموضوعية التي بني عليها السند.

فالقانون يسحب من الموظف العام سلطة الرقابة على أعمال القضاء؛ والتزامه هنا يتحول قانوناً إلى "**التزام مقيد** "، بحيث لا يملك مكنة رهن التنفيذ بصدور قرار إداري لاحق يعترف بالسند أو يأذن للمصلحة بالعمل به، إذ إن السند القضائي يعلو مرتبةً وقوة على سائر التصرفات الإدارية الصادرة عن المرفق.[2]

2- خرق السند القضائي خرق مباشر للنظام العام: بما أن المشرع حصر السندات التنفيذية في مصفوفة آمرة من القواعد المتصلة بالنظام العام الإجرائي، فإن أي إعاقة لطريق هذا السند تعد خرقا ميثاقيا للنظام العام للدولة.[3]

لذا، يحظر على الموظف العام التذرع بالتعليمات الرئاسية الداخلية، أو المنشورات المصلحية، أو المذكرات الوزارية لتبرير المماطلة أو تأجيل إخراج السند القضائي لحيز النفاذ. فالقاعدة الفقهية تقرر أن النص الإداري الأدنى لا يملك شل أو إرجاء مفاعيل السند القضائي الأعلى المرتبط بالنظام العام، وكل إجراء أو تصرف إداري سلبي يتخذه الموظف لتعطيل السند يقع باطلا بطلانا مطلقا لانعدام مشروعيته ونشوئه في بيئة مخالفة للقانون[4].

---

[1] – عمار بوضياف، الدعوى الإدارية في النظام القضائي الجزائري، دار ريحانة، الجزائر، طبعة 2009، ص 245.

[2] – ليلى قطران، المرجع السابق، ص 318.

[3] – ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري والمنازعات الإدارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 512.

[4] – عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 251.

أما حين يواجه سنداً تنفيذياً قضائياً قاطعاً ويمتنع عن تفعيله، فإن هذا الامتياز السلبي ينزع عنه صفة "حسن النية" ويُخرجه فوراً من حماية المرفق[1]. فالقضاء المقارن يرى أن المرفق العام وُجد لتطبيق السندات القانونية لا لمحاربتها، وبالتالي فإن العناد في وجه السند التنفيذي القضائي يحول مسلك الموظف إلى خطأ شخصي جسيم يضعه في مواجهة مباشرة مع فكرة التمرد على أدوات السيادة العامة، مما يستتبع ملاحقته مالياً وجنائياً بصورة فردية لحماية حرمة النظام العام.[2]

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على القوة التنفيذية (وقف التنفيذ):

على الرغم من الأصل العام القاضي بحتمية الالتزام الفوري بالقوة التنفيذية للأحكام القضائية وحجيتها المطلقة، إلا أن الفلسفة القانونية المعاصرة أوجدت توازناً دقيقاً بين حماية حقوق الأفراد وضمان سير الملاذ القضائية من جهة، وبين عدم إلحاق أضرار جسيمة بالإدارة والمرفق العام يصعب تداركها لاحقاً من جهة أخرى[3]. بناءً على ذلك، وضع المشرع حزمة من الاستثناءات القانونية المؤقتة التي تبيح للموظف العام بصفة استثنائية إرجاء التنفيذ، وتأتي في مقدمة هذه الاستثناءات آلية "وقف التنفيذ القضائي "، وتتجلى مبرراتها وأبعادها الإجرائية فيما يلي:

أولا: ماهية وقف التنفيذ كاستثناء قضائي مؤقت:

يمثل نظام "وقف تنفيذ القرارات والأحكام القضائية (Sursis à l'exécution) "أحد أهم الملاذ القانونية الإجرائية التي ابتكرها القانون الإداري المعاصر لإيجاد توازن حرج بين الحماية القضائية للأفراد وصيانة المصلحة العامة المنوطة بالإدارة[4]. ومن الناحية المفهومية، يعرف

[1] – أحمد محيو، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2002، ص 519

[2] – ليلى قطران، قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة تحليلية للنظام القضائي، دار الهدى، الجزائر، طبعة 2016، ص 325.

[3] – محمد فؤاد مهنا، مبادئ وقواعد القانون الإداري في شقه العملي، دار المعارف، القاهرة، ص 480.

[4] – محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 410.

وقف التنفيذ بأنه :أمر قضائي فرعي، وقتي وتحفظي، يصدر عن الجهة القضائية المختصة بناء على طلب ذوي الشأن، يقضي بتجميد القوة التنفيذية لحكم أو قرار مطعون فيه بصفة مؤقتة، وإرجاء مفعوله المادي إلى حين الفصل في موضوع النزاع بحكم قطعي.[1] وتتجلى ماهية هذا النظام الإجرائي كاستثناء مشروع يُجيز للموظف العام إرجاء التنفيذ من خلال المحاور والخصائص التالية:

1- الطبيعة التبعية والفرعية لطلب الوقف:

لا يقوم نظام وقف التنفيذ القضائي بصفة مستقلة أو مجردة، بل هو دعوى تبعية فرعية ترتبط ارتباطاً وجودياً بدعوى الموضوع الأصلية (كالاستئناف أو الطعن بالنقض)[2]. فلا يمكن للموظف العام أو الهيئة الإدارية المطالبة بوقف تنفيذ حكم قضائي إلا إذا كان هذا الحكم محلاً لطعن رسمي أمام الجهة القضائية الأعلى. هذه التبعية تضمن عدم تحول الوقف إلى وسيلة إدارية لتعطيل العدالة؛ فالقانون يربط بين مشروعية التجميد المؤقت للقوة التنفيذية وبين جدية الطعن المرفوع في الموضوع، مما يجعل إرجاء الموظف للتنفيذ مستنداً إلى مسار قضائي نشط ومعترف به تشريعيا.[3]

2- الصفة الوقتية والتحفظية للأمر بالوقف:

يتصف الأمر الصادر بوقف التنفيذ بكونه إجراءً وقتياً وتحفظياً محضاً؛ فهو لا يحسم أصل النزاع ولا يمس موضوع الحق المتنازع عليه، كما أنه لا يحوز حجية الشيء المقضي فيه الدائمة[4]. والغاية منه هي "التحفظ" على الوضع القائم وتجميد المراكز القانونية منعاً لتفاقم الأضرار.

---

[1] – عبد العزيز عبد المنعم شرف، وقف تنفيذ القرار الإداري والأحكام القضائية في الفقه والقضاء، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 175.

[2] – بوعلام طامية، الآليات الإجرائية لوقف تنفيذ الأحكام في المادة الإدارية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2017، ص 88.

[3] – محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 415.

[4] – عبد العزيز عبد المنعم شرف، المرجع السابق، ص 182.

بناءً على ذلك، فإن هذه الصفة الوقتية تمنح الموظف العام غطاءً قانونياً مؤقتاً للامتياز السلبي للإدارة؛ فالقاضي بقراره هذا يأمر الإدارة صراحة بـ "عدم الحركة" ريثما تتضح الحقيقة القانونية الكاملة، وهو ما ينفي عن مسلك الموظف صفة العناد أو التعمد، ويضعه في مركز الممتثل لأمر تجميد قضائي آمر.[1]

هذا التعليق القانوني يسلب الحكم مفعوله المادي مؤقتاً، ويحول التزام الموظف العام من "واجب الأداء الفوري" إلى "واجب الانتظار والترقب". وبذلك، يُعد وقف التنفيذ الاستثناء القضائي الأكثر وضوحاً الذي يحمي الموظف من مغبة الملاحقة الشخصية أو الجنائية طوال فترة سريان أمر الوقف، لكونه يمتنع استناداً إلى تفويض قضائي صريح.[2]

ثانيا: الشروط الموضوعية المؤثرة على سير المرفق العام

لا يمنح وقف تنفيذ الأحكام القضائية كامتياز تلقائي بمجرد تقديم الطلب من الهيئة الإدارية، بل إن القضاء الإداري يحيط هذا النظام الإجرائي بـ شروط موضوعية بالغة الصرامة والضيق[3]. وتتمحور هذه الشروط حول فكرة جوهرية في القانون الإداري وهي "صيانة سير المرفق العام بانتظام واطراد"؛ حيث يتطلب القاضي الإداري توافر أركان موضوعية قاطعة تثبت أن المضي في تفعيل القوة التنفيذية للحكم فوراً سيعود بأضرار بالغة وجسيمة على المجتمع أو على استمرارية الخدمة العامة المرفقية.[4] وتتجلى هذه الشروط والمبررات الموضوعية التي تؤثر على سير المرفق من خلال المحاور التالية:

1- ركن الاستعجال وجدية الطعن الموضوعي: يشترط القضاء الإداري كخطوة أولى لقبول وقف التنفيذ أن يتوافر عنصر الاستعجال ، والذي يُفسر بوجود خطر حقيقي ومحدق يهدد

[1] – بوعلام طامية، الآليات الإجرائية، المرجع السابق، ص 94.

[2] – بوعلام طامية، الآليات الإجرائية لوقف تنفيذ الأحكام في المادة الإدارية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2017، ص 102.

[3] – عمار بوضياف، النظام القضائي الجزائري، دار ريحانة، الجزائر، طبعة 2013، ص 340.

[4] – نادية فضيل، الوسيط في القانون الإداري والمنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 412.

المرفق العام إن لم يتم تجميد الحكم فورا[1]. ويتلازم مع هذا الاستعجال شرط موضوعي آخر وهو "جدية الطعن"؛ أي أن تكون الأسباب القانونية التي استندت إليها الإدارة في استئنافها أو طعنها ترجح بحسب الظاهر إلغاء الحكم أو تعديله.[2]

فإذا لمس القاضي أن طعن الإدارة جدي، وأن التنفيذ الفوري سيؤدي إلى إرباك مالي أو تنظيمي حاد للمرفق لا مبرر له، فإنه يتدخل لحماية المرفق عبر تجميد القوة التنفيذية مؤقتاً، مما يمنح الموظف المسؤول مبرراً موضوعياً مشروعاً للإرجاء.[3]

2. شرط النتائج التي يتعذر تداركها (الضرر الجسيم): يمثل هذا الشرط حجر الزاوية في فلسفة وقف التنفيذ؛ إذ يجب على الإدارة أن تُثبت للقاضي أن تفعيل منطوق الحكم فوراُ سيرتب آثاراً مادية أو قانونية يستحيل أو يصعب جداً إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل التنفيذ[4].

وعلى صعيد المرافق العامة، يتسع هذا الشرط ليشمل الحالات التي يؤدي فيها التنفيذ إلى شلل المرفق؛ كأن يقضي الحكم بحجز حسابات بنكية حيوية لبلدية أو مؤسسة استشفائية، مما يعطل دفع أجور العمال أو يمنع شراء الأدوية والأغذية للمرضى، أو كأن يقضي الحكم بهدم منشأة تعليمية أو طرد مرفق أمني من مقره[5]. في هذه الحالات، يتداخل القضاء لتقييد القوة التنفيذية مؤقتاً لأن المصلحة العامة للمرفق وسيره المنتظم تعلو في هذه اللحظة الزمنية على المصلحة الفردية الخاصة للمتقاضي.[6]

3- غياب الخطأ العمدي من جانب الإدارة: من الشروط الموضوعية المستترة التي يشترطها الفقه والقضاء لمنح وقف التنفيذ حمايةً للمرفق، هو ألا يكون الوضع الحرج الذي يواجهه المرفق

---

[1] – حمدي ياسين عكاشة، موسوعة القضاء الإداري: دعوى إلغاء القرارات الإدارية وعيوب العقد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 720.

[2] – عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 346.

[3] – نادية فضيل، المرجع السابق، ص 418.

[4] – حمدي ياسين عكاشة، المرجع السابق، ص 728.

[5] – عمار بوضياف، الدعوى الإدارية: دراسة مقارنة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2011، ص 195.

[6] – نادية فضيل، المرجع السابق، ص 425.

ناتجاً عن خطأ عمدي، أو إهمال صارخ، أو سوء نية مبيتة من قِبل الموظفين القائمين عليه. فوقف التنفيذ وُجد ليكون طوق نجاة للمرفق العام من الأضرار غير المتوقعة التي تهدد سير الخدمة العامة للمواطنين، وليس وسيلة قانونية لشرعنه العناد الإداري أو للتغطية على تراخي الموظف العام في أداء واجباته. وبناءً على ذلك، إذا ثبت للقاضي أن الإدارة كان بإمكانها تنفيذ الحكم دون الإضرار بالمرفق ولكنها تقاعست، فإنه يرفض طلب الوقف ويُلزم الموظف بالتنفيذ الجبري فوراً، لانتفاء المبرر الموضوعي الحمائي للمرفق.[1]

ثالثا: طبيعة وقف التنفيذ القضائي وتأثيره على الحجية

يثير نظام وقف التنفيذ القضائي إشكالية فقهية وقانونية دقيقة تتعلق بمدى تأثيره على "حجية الشيء المقضي فيه" الملازمة للحكم المطعون فيه. فإذا كانت الحجية تعني اعتبار الحكم عنواناً للحقيقة والصحة، فإن الوقف يبدو في ظاهره كأنه يُعطل هذه الحقيقة[2]. غير أن التكييف الفقهي السليم لطبيعة الوقف يرفع هذا التعارض الظاهري، ويُحدد الأثر القانوني الدقيق لهذا الاستثناء على حجية الأحكام وقوتها من خلال المحاور التالية:

1- الطبيعة الزمنية للوقف وعدم المساس بأصل الحق: تتميز الخاصية الجوهرية لقرار وقف التنفيذ بأنه إجراء تحفظي ووقتي محض لا يمس أصل الحق المتنازع عليه (Non quieta movere)[3] فالقاضي عندما يأمر بوقف تنفيذ حكم معين، لا يقضي بإلغائه ولا يجرد موضوعه من الشرعية، وإنما يقتصر دوره على "تجميد الآثار المادية" للحكم مؤقتاً لحين الفصل في الموضوع.[4]

---

[1] – عمار بوضياف، الدعوى الإدارية: دراسة مقارنة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2011، ص 201.

[2] – عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، دار المعارف، الإسكندرية، ص 530

[3] – سامي جمال الدين، المنازعات الإدارية والدعاوى الوقتية المستعجلة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 212.

[4] – حفيظة السيد حداد، النظرية العامة للأحكام الوقتية والتحفظية في المواد المدنية والإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 184.

2- تعليق النفاذ المادي دون إسقاط القوة القانونية: إن تأثير وقف التنفيذ ينصرف حصراً إلى "القوة التنفيذية (Force exécutoire) "للحكم دون أن ينال من "حجيته" .[1]

فالحجية والأثر التنفيذي ميزتان متلازمتان للحكم، ولكن يمكن الفصل بينهما إجرائياً؛ حيث يتدخل قرار الوقف ليعزل القوة التنفيذية الجبرية ويعلق سريان الصبغة الآمرة للحكم، مع بقاء الحجية قائمة كقرينة صحة مؤقتة لصالح المحكوم له.[2]

هذا التمييز الفقهي يُلزم الموظف العام بفهم حدود الاستثناء؛ فالوقف يمنحه رخصة قانونية مشروعة لـ "عدم اتخاذ إجراءات مادية" لتنفيذ منطوق الحكم، ولكنه لا يبيح له إصدار قرارات إدارية جديدة تتناقض مع الحجية الموضوعية للحكم الموقف، لأن الحجية تظل قيداً معنوياً يحظر على الإدارة الالتفاف على مضمون النزاع.[3]

3- زوال الوقف التلقائي والعودة الحتمية للحجية المطلقة: بما أن وقف التنفيذ استثناء مقيد بطبيعة وقتية، فإن أثره ينقضي حتماً ويزول تلقائياً بمجرد صدور حكم الفصل في موضوع الطعن (الاستئناف أو النقض) من قِبل الجهة القضائية العليا.[4]

فإذا قضت المحكمة بتأييد الحكم المطعون فيه، يلغى قرار الوقف كأن لم يكن، وتسترد "حجية الشيء المقضي فيه" كامل حيويتها وقوتها التنفيذية المطلقة بأثر رجعي. وفي هذه اللحظة، ينتهي مبرر الاستثناء التجميدي، ويتحول التزام الموظف العام مباشرة إلى واجب التنفيذ الفوري والناجز. وإذا استمر الموظف في الامتياز السلبي بعد صدور حكم الموضوع مستنداً إلى قرار الوقف المنقضي، فإن مسلكه يخرج من دائرة الحماية الاستثنائية ليدخل حتماً في دائرة الفعل المادي منزوع المشروعية والخطأ الشخصي الجسيم.

---

[1] – سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 219.

[2] – حفيظة السيد حداد، المرجع السابق، ص 191.

[3] – عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 410.

[4] – سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 225.

تأسيسًا على ما تم تدارسه في هذا المبحث، يتضح جلياً أن التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية يشكل الركيزة الأساسية التي تقوم عليها دولة القانون، والدعامة الجوهرية لحماية مبدأ الفصل بين السلطات. فلم يعد هذا الالتزام مجرد خيار وظيفي يخضع لتقدير الإدارة، بل هو واجب دستوري أصيل يعكس هيبة الدولة ومصداقية مؤسساتها، حيث تظافرت النصوص الدستورية والتشريعية، مدعومةً باجتهادات القضاء الإداري، لتجعل من احترام الأحكام القضائية خطاً أحمر لا يجوز تجاوزه، ومؤشرًا حقيقيًا على خضوع الحكام والمحكومين لسيادة القانون.

المبحث الثاني: نطاق التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية والمسؤولية المترتبة على عدم التنفيذ

إذا كان البحث قد كشف في محطته السابقة عن الجذور الدستورية والتشريعية لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية وأصَّل لحجيتها وقوتها التنفيذية، فإن الفاعلية الحقيقية لهذه المنظومة لا تكتمل بمجرد تقرير المبدأ، بل تتوقف بالضرورة على تحديد نطاق هذا الالتزام بدقة، ومعرفة طبيعة المسؤولية القانونية الكفيلة بردع أي تراخٍ أو امتناع من جانب الإدارة وموظفيها، إذ يظل النص القانوني مجرد حبر على ورق ما لم يقترن بآليات تحدد حدوده ومسؤولية حاملي لوائه.

وتثير هذه المرحلة من الدراسة إشكالية محورية في القانون الإداري، تتعلق بالبحث عن التوازن الدقيق بين سلطة القضاء الإداري في فرض أحكامه، وبين استقلالية الإدارة في تسيير مرافقها العامة؛ حيث يتعين هنا تفكيك المدى الذي يصل إليه التزام الموظف لمعرفة ما إذا كان التزاماً مطلقاً بتحقيق نتيجة أم التزاماً ببذل عناية، والوقوف على الحدود والقيود القانونية والواقعية التي تقف عندها سلطة الموظف التقديرية أمام الصيغة التنفيذية الملزمة.

المطلب الأول: التزامات الموظف العمومي وواجب تطبيق الأحكام القضائية

يتطلب الانتقال من الأطر العامة لالتزام الإدارة إلى الواقع العملي والوظيفي تبيان الدور المحوري الذي يقع على عاتق الموظف العمومي باعتباره الأداة التنفيذية والذراع المادي الذي تترجم من خلاله الإدارة قراراتها وتوجهاتها. فالتزام الدولة ومؤسساتها باحترام القضاء لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال سلوك موظفيها، مما يفرض دراسة واجب تنفيذ الأحكام القضائية كالتزام وظيفي أصيل يندرج ضمن منظومة الواجبات والالتزامات المهنية التي يخضع لها الموظف بموجب القوانين الأساسية للوظيفة العمومية، والتي تلزمه بالخضوع لسيادة القانون والشرعية.

وتكمن أهمية هذا الطرح في تحديد الطبيعة القانونية لهذا الواجب؛ فالتنفيذ هنا ليس مجرد إجراء مادي مجرد، بل هو التزام قانوني تتداخل فيه علاقة التبعية الرئاسية مع واجب الولاء للمشروعية القضائية. ويثير هذا الوضع إشكالية دقيقة حول كيفية توفيق الموظف بين التزامه بطاعة أوامر رؤسائه الإداريين، وبين واجبه المطلق في الانصياع للقرارات والأحكام القضائية الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه، خاصة في الحالات التي قد يواجه فيها الموظف تعارضاً بين التوجيهات الرئاسية ومنطوق الحكم القضائي المراد تفعيله.

الفرع الأول: التزامات الموظف العمومي المتعلقة بالوضعية المادية

تقتضي الوظيفة العامة من شاغلها التفرغ التام لخدمة المرفق العام والابتعاد ع بالنفس عن الشبهات التي قد تؤثر على نزاهته وتجرده. ولعل **التزامات الموظف المتعلقة بالوضعية المادية والمالية** هي حجر الزاوية في بناء الثقة بين الإدارة والمرفق العام؛ حيث يفرض المشرع حزمة من القيود الصارمة المقيدة للمكنات المالية والملكيات الخاصة للموظف أثناء مساره المهني، لحماية الوظيفة من الاستغلال، ومنع تضارب المصالح.[1]

وتتجلى هذه الالتزامات المادية والمالية عبر ثلاثة محاور جوهرية:

[1] – بعلي محمد الصغير، قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، ص 142.

أولا: حظر الجمع بين الوظيفة العامة وأي نشاط مربح آخر

يعد مبدأ "**التفرغ المهني** "من المبادئ الأساسية الحاكمة للوظيفة العامة في التشريعات المقارنة؛ إذ يلزم الموظف العام بتكريس كامل جهده الفكري والبدني، وتخصيص وقته القانوني لأداء مهام وظيفته دون سواها[1]. ومن هذا المنطلق، يفرض المشرع حظراً صارماً يمنع الموظف من ممارسة أي نشاط مهني أو تجاري مربح في القطاع الخاص، أو الجمع بين وظيفتين عموميتين، وتستند هذه القاعدة إلى غايات فلسفية وإجرائية تتجلى في الأبعاد التالية:

***1*- الحفاظ على المجهود العضلي والذهني للموظف:**

تنطلق فلسفة حظر الجمع من اعتبارات واقعية تتعلق بالقدرة البشرية على العطاء؛ فالجمع بين مهام الوظيفة العامة ونشاط استثماري أو تجاري آخر يؤدي حتماً إلى توزيع جهد الموظف وتشتيت تركيزه.[2]

ويترتب على هذا التشتت إرهاق بدني وذهني ينعكس سلباً على كفاءة الأداء المرفقي، ويتسبب في بطء المعاملات الإدارية وتراجع جودة الخدمات المقدمة للجمهور. لذلك، فإن إلزام الموظف بالتفرغ يهدف إلى حماية المرفق من تدني الإنتاجية وضمان حصول الإدارة على أقصى عائد من كفاءة موظفيها طوال الساعات القانونية للعمل.[3]

2-منع تضارب المصالح وحظر استغلال النفوذ:

يمثل الجانب الوقائي حجر الزاوية في هذا الحظر؛ إذ يهدف المشرع إلى سد الذرائع أمام أي تضارب للمصالح قد ينشأ عن دمج الموظف بين صفته الرسمية كممثل للسلطة العامة وصفته الخاصة كصاحب مصلحة مالية.[4]

---

[1] – خلوفي رشيد، قانون الوظيفة العامة (دراسة على ضوء الأمر 03-06)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 118.

[2] – نواف كنعان، أحكام الوظيفة العامة في القانون الإداري المقارن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 204.

[3] – خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 122.

[4] – بروفيسور جابر جاد نصار، القانون الإداري: الوظيفة العامة والتأديب، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 295.

فلو سُمح للموظف بالعمل التجاري، لكان هناك مظنة لاستغلال منصبه أو نفوذه الوظيفي لتحقيق مآرب شخصية، أو تقديم ميزات تفضيلية وتسهيلات غير مشروعة لشركائه في القطاع الخاص، أو تسريب معلومات إدارية سرية لمصلحة أعماله الحرّة. إن هذا الحظر يضمن حياد الموظف وتجرده، ويقضي على بؤر الفساد المحتملة داخل البيئة الإدارية.

3- الاستثناءات التشريعية الضيقة وشروطها:

رغم صرامة هذا الحظر المالي والمادي، إلا أن المشرع وازن بين تفرغ الموظف وحاجة المجتمع للاستفادة من الكفاءات العلمية والفكرية؛ فأقر استثناءات ضيقة جداً ومقيدة.[1]

وتنحصر هذه الاستثناءات عادة في إجازة ممارسة أعمال التدريس والتكوين والبحث العلمي في المؤسسات الجامعية، أو إنتاج المصنفات الأدبية والفنية والفكرية، بشرط ألا يترتب عليها عرقلة العمل الأصلي. ويشترط القانون صراحة للاستفادة من هذه الاستثناءات الحصول على **ترخيص مسبق ومكتوب** من سلطة التعيين المختصة، مع خضوع هذا النشاط التكميلي لرقابة دورية لضمان عدم انحرافه عن الأهداف العلمية أو الثقافية المسموح بها.

ثانيا: التصريح الإلزامي بالذمة المالية

يعد "**التصريح بالذمة المالية أو الثروة** (Déclaration de patrimoine) "أحد الأركان الجوهرية في المنظومة القانونية المعاصرة الرامية إلى تكريس الشفافية ومكافحة الفساد في بيئة الوظيفة العامة[2] . وينطوي هذا الالتزام المادي على صبغة وقائية ورقابية صارمة، حيث يفرض التشريع على الموظف العام لا سيما أولئك الذين يتولون مناصب القيادة، أو التسيير المالي، أو إبرام الصفقات العمومية الكشف الكامل عن ممتلكاتهم وعناصر ثروتهم طوال مسارهم الوظيفي.[3]

[1] – نواف كنعان، المرجع السابق، ص 210.

[2] – زهدور مصطفى، آليات مكافحة الفساد في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الجزائر، ص 94.

[3] – طارق فتحي سرور، جرائم الفساد الوظيفي في القانون الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 178.

لا ينحصر التزام الموظف بالتصريح في ممتلكاته الشخصية الخالصة فحسب، بل يتميز بـ الشمولية والامتداد العائلي[1]. إذ يُلزم الموظف العام قانوناً بتقديم بيان تفصيلي وموثق يضم كافة الأموال العقارية (كالأراضي والعقارات المبنية) والأموال المنقولة (كالسيارات، والأسهم، والسندات، والحسابات البنكية، والمجوهرات ذات القيمة الثمينة) المملوكة له، أو لزوجه، أو لأولاده القصر.[2]

والعلة الفقهية من هذا الامتداد العائلي هي سد المنافذ أمام أي محاولة لتهريب الأموال غير المشروعة أو تسجيل الممتلكات بأسماء الأقارب المباشرين، مما يجعل الذمة المالية للموظف ومحيطه اللصيق تحت مجهر الرقابة الإدارية والقضائية بصفة مستمرة.[3]

حيث يخضع هذا الالتزام المالي لـ جدولة زمنية صارمة فرضها المشرع لتتبع حركة الأموال ونمو الثروة؛ فلا يقتصر على لحظة دخول الوظيفة فقط[4].

بل بصفة دورية كل خمس سنوات عادة :(لرصد أي نمو أو تبدل في عناصر الثروة أثناء الخدمة وعند انتهاء الخدمة (بسبب التقاعد أو الاستقالة) لإجراء المقارنة النهائية والتحقق من سلامة الذمة.

وتتيح هذه الدورية لهيئات مكافحة الفساد إجراء مقارنة حسابية دقيقة لمعرفة مدى تناسب نمو ثروة الموظف مع مصادر دخله المشروعة والرواتب التي يتقاضاها من الدولة.[5]

ثالثا: حظر تلقي الهدايا والمزايا الغير المبررة

يمثل حظر قبول "الهدايا والمزايا غير المبررة "أحد أهم السياجات القانونية والمادية التي فرضتها تشريعات الوظيفة العامة وقوانين مكافحة الفساد لحماية نزاهة الموظف العام وصون

[1] – زهدور مصطفى، المرجع السابق، ص 102.

[2] –انظر المادة 4 وما بعدها من القانون رقم 01–06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر (كمثال تشريعي).

[3] – طارق فتحي سرور، المرجع السابق، ص 185.

[4] – بروفيسور عبد الرزاق بن حبيب، الحوكمة الإدارية والنزاهة في المؤسسات العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 142.

[5] – بروفيسور عبد الرزاق بن حبيب، المرجع السابق، ص 149.

حياده[1]. فالأصل في علاقة الموظف بمرتفقي الإدارة ومورديها هو التجرد التام؛ وتلقي أي عطايا مادية أو عينية يُخرج الوظيفة عن غايتها السامية المتمثلة في الخدمة العامة، ليضعها في دائرة الشبهة والمصلحة الخاصة.

وتتجلى الأبعاد الفلسفية والإجرائية لهذا الحظر المادي فيما يلي:

1- **العلة الفقهية للحظر ومفهوم "شبهة الممالأة":** تنطلق فلسفة هذا الحظر من مأثور القواعد القانونية والشرعية التي ترى في هدية الموظف العام "كسباً غير مشروع" ومظنة للمحاباة[2]. فالموظف يتقاضى راتباً دورياً ومزايا وظيفية من خزينة الدولة مقابل أدائه لواجبه المرفقي، وبالتالي فإن حصوله على أي ميزة إضافية من الأفراد أو الشركات يتعاملون مع المرفق يُعد إثراءً بلا سبب مشروع.

والهدية في بيئة الإدارة مهما بلغت بساطتها أو قيمتها الرمزية لا تُقدم عادةً لوجه التبرع المحض، بل تنطوي في الغالب على رغبة مستترة من المرتفق لاستمالة عاطفة الموظف، أو دفعه لتقديم تسهيلات مستقبلية، أو منحه أسبقية غير قانونية على حساب بقية المتقاضين، مما يضرب مبدأ مساواة المواطنين أمام المرفق العام.[3]

2- الطبيعة الشمولية للمزايا المحظورة: لا يقف الحظر عند حدود العطايا المادية الملموسة كالأموال أو الأجهزة الثمينة، بل يتسع نطاقه في التشريعات الحديثة ليشمل كافة المزايا والمنافع غير المبررة أياً كانت طبيعتها القانونية[4]. ويشمل ذلك على سبيل المثال:

- الحصول على خصومات تجارية خاصة بالموظف خارج الإطار القانوني العام.

---

[1] – بن خدة مصطفى، أخلاقيات الوظيفة العامة والآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري، دار الهدى، الجزائر، ص 167.

[2] – عادل يحيى، جرائم الوظيفة العامة في ضوء الفقه والقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 204.

[3] – بن خدة مصطفى، المرجع السابق، ص 173.

[4] – انظر المادة 25 وما بعدها من الاتفاقية الأممية لمكافحة الفساد، والتي ألزمت الدول بتجريم الوعد بمنفعة غير مستحقة أو عرضها أو منحها للموظف العام.

- التكفل بمصاريف الرحلات السياحية، أو الفنادق، أو الحفلات من قِبل جهات خاصة متعاقدة مع الإدارة.
- تقديم وعود بالتوظيف الأقارب، أو منح تسهيلات ائتمانية غير مبررة.[1]

وقد اعتبر المشرع أن أي منفعة مباشرة أو غير مباشرة يحصل عليها الموظف أو أحد أفراد عائلته بسبب وظيفته، تقع تحت طائلة الحظر المطلق، ما لم تكن من المزايا التي يقرها القانون والتشريع بصفة علنية وتنظيمية.[2]

الفرع الثاني: التزامات الموظف العمومي المتعلقة بالأشخاص

إذا كانت التزامات الموظف العام المادية تستهدف حماية المال العام ونزاهة الوظيفة، فإن **التزاماته المتعلقة بالأشخاص** تستهدف ضبط سلوكه الخارجي وعلاقاته البينية مع مختلف الأطراف المحيطة بالعمل المرفقي[3]. وتكتسي هذه الالتزامات طابعاً سلوكياً وأخلاقياً صارماً، لأن الموظف يُمثل وجه الدولة وهيبتها أمام الجمهور، كما يُعد عنصراً في منظومة إدارية هرمية تقوم على الانضباط والتعاون.[4]

ومن هذا المنطلق، لم يعد الفقه الإداري الحديث ينظر إلى علاقة الموظف بالمرتفق على أنها علاقة استعلاء أو منّة، بل صاغها في قالب **التزام مسلكي ودستوري صارم** يفرض على الموظف تقديم الخدمة العامة بأسلوب قوامُه الاحترام والإنصاف.[5]

حيث يلتزم الموظف العمومي بمجموعة من الواجبات القانونية أهمها:

---

[1] – عادل يحيى، المرجع السابق، ص 211.

[2] – بروفيسور محمد عبد الحميد غازي، السياسة الجنائية المعاصرة في مواجهة جرائم العدوان على المال العام والوظيفة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 298.

[3] – بوضياف عمار، الوجيز في قانون الوظيفة العامة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2015، ص 162.

[4] – الشريف أحمد، أخلاقيات الوظيفة العامة والمسؤولية الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 210.

[5] – فهد الدوسري، أخلاقيات الوظيفة العامة والالتزامات المسلكية للموظف في القانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 210.

- تلقي وتسجيل الحجز والتأكد من الأوامر القضائية وتسجيل الحجز فور تبليغه في السجلات المخصصة لذلك.
- التصريح بما في الذمة اذا كانت الخزينة العمومية أو هيئات عمومية مدينة للمحجوز عليه ويجب على المحاسب العمومي التصريح بالمبالغ الموجودة أو المستحقة لفائدته[1]
- تجميد المبالغ محل الحجز والامتناع عن دفع الأموال للمحجوز عليه بعد التبليغ عن الحجز والمحافظة عليها الى غاية صدور الأمر القانوني تحويلها أو رفع الحجز عنها .

ويتفرع هذا الالتزام الجوهري المتعلق بالأشخاص إلى محورين متكاملين:

1- الالتزام السلوكي بحسن المعاملة واللباقة الإدارية: يفرض المشرع على الموظف العمومي التزاماً أصيلاً بحسن استقبال المرتفقين، والتعامل معهم بلباقة، والإصغاء لطلباتهم وتوجيههم بمهنية[2]. وينطوي هذا الواجب السلوكي على حظر كافة مظاهر التعنت، أو الفظاظة، أو التماطل غير المبرر في إنجاز المعاملات، لما يسببه ذلك من عرقلة لمصالح الأفراد وإلحاق الضرر بسمعة الجهاز الإداري للدولة.

فالموظف عندما يرتدي ثوب الوظيفة، يصبح حاملاً لهيبتها؛ وتصرفه السلبي لا يُنسب لشخصه بل يُنسب للمرفق ككل. وبناءً على ذلك، أدرجت الأنظمة التأديبية الحديثة "سوء معاملة الجمهور" أو "العنف اللفظي والجسدي ضد المرتفقين" في مصفوفة الأخطاء المهنية الجسيمة التي تستوجب المساءلة الردعية، نظراً لإخلالها بالحد الأدنى من أخلاقيات المرفق العام.[3]

2- الالتزام الدستوري بضمان المساواة والحياد: يتلازم واجب حسن المعاملة تلازماً عضوياً مع أقدس مبادئ القانون الإداري وهو "**مبدأ المساواة أمام المرافق العامة** "ويقضي هذا

---

[1] -القانون رقم90-21 المتعلق بالمحاسبة العامة.

[2] - رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 148.

[3] - أحمد يسرى الأشهب، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن أخطاء المعاملة الوظيفية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 188.

المبدأ بأن يلتزم الموظف العام بالحياد التام والمطلق أثناء أدائه لمهامه، فلا يجوز له التمييز بين المرتفقين أو تفضيل بعضهم على بعض بناءً على اعتبارات شخصية، أو عرقية، أو دينية، أو جنسية، أو لغوية، أو سياسية.[1]

ويتجلى هذا الالتزام عملياً في ضرورة تطبيق القواعد التنظيمية للحصول على الخدمة على الكافة دون محاباة أو وساطة؛ فتقديم خدمة لشخص لا يستحقها، أو إعطائه أولوية زمنية دون مسوغ قانوني يُعد خرقاً فاضحاً لحياد الوظيفة. إن إخلال الموظف بهذا الواجب لا يُكيف فقط كخطأ تأديبي، بل قد يرقى في كثير من الأحيان إلى مصاف جرائم الفساد كـ "إساءة استغلال الوظيفة" و"المحاباة"، لأن المساواة هي صمام الأمان الذي يحمي عقد المواطنة وثقة الأفراد في نزاهة ومصداقية مؤسسات الدولة.[2]

الفرع الثالث: حالات الاستحالة القانونية

على الرغم من الصبغة الآمرة التي تغلف السندات التنفيذية القضائية واتصالها بالنظام العام، إلا أن الواقع العملي والمنظومة التشريعية قد يفرزان عوائق تحول دون إخراج هذه الأحكام إلى حيز النفاذ المادي. وتصنف هذه العوائق في فقه القانون الإداري إلى نوعين: **استحالة مادية** (كهلاك محل التنفيذ ماديًا)، و**استحالة قانونية**.[3]

وتعني الاستحالة القانونية :وجود مانع أو قيد مستمد من نصوص القانون، أو تغير في المراكز التنظيمية، يمنع الموظف العام من تنفيذ مدلول الحكم القضائي، بحيث لو أصر على تنفيذه لوقع في مخالفة قانونية أخرى أشد جسامة[4]. وتتجلى أبرز حالات هذه الاستحالة القانونية في :

---

[1] – فهد الدوسري، المرجع السابق، ص 216.

[2] – أحمد يسرى الأشهب، المرجع السابق، ص 195.

[3] – بروفيسور سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام، دار الكتب القانونية، شتات، مصر، ص 412.

[4] – أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2006، ص 310.

أولا: صدور تشريع لاحق يلغي أو يغير المركز القانوني المحكوم به:

تعد ظاهرة تدخّل المشرّع بنصوص قانونية لاحقة على صدور الأحكام القضائية النهائية والباتة واحدة من أدق صور **الاستحالة القانونية** التي تجابه القوة التنفيذية[1]. وتتحقق هذه الحالة عندما يكتسب المتقاضي حكماً قضائياً حائزاً لحجية الشيء المقضي فيه يقرر له مركزاً قانونياً ذاتياً (كتعويض مالي، أو ترقية، أو إلغاء قرار فصل)، وقبل أن يتمكن الموظف العام المكلف بالتنفيذ من إخراج منطوق الحكم إلى حيز النفاذ المادي، يُصدر البرلمان تشريعاً جديداً يعيد تنظيم هذا المركز القانوني بصفة عامة ومجردة على نحو يتعارض كلياً مع مضمون الحكم القضائي.[2]

فإذا صدر القانون الجديد وجعل من تفعيل مضمون الحكم القضائي عملاً غيراً مشروعاً أو متعارضاً مع الهيكل التشريعي القائم لحظة التنفيذ، فإن الموظف العام يجد نفسه أمام "تنازع قسري" بين واجب الانصياع للحكم القضائي وواجب الامتثال للقانون الجديد[3]. وبما أن القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية تعلو مرتبة في السلم المعياري وتخاطب الكافة بصيغة مجردة، فإنها تفرض على الإدارة حظر التدخل ، مما يؤدي إلى شلل القوة التنفيذية للسند القضائي وتولّد الاستحالة القانونية.

كما ان نهوض الاستحالة القانونية بسبب صدور التشريع اللاحق لا يعني إهدار حق المتقاضي بصفة مطلقة، بل يؤدي فحسب إلى **انحباس "التنفيذ العيني** "للحكم[4]. فالموظف العام يصبح معذوراً قانوناً ومحميّاً من تهمة الامتناع العمدي عن التنفيذ، لأن المانع مستمد من أداة تشريعية ملزمة له تمنعه من الحركة.

---

[1] – بروفيسور ثروت بدوي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 412.

[2] – ليلى قطران، آثار الأحكام القضائية الإدارية وعوائق تنفيذها (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 298.

[3] – بروفيسور ثروت بدوي، المرجع السابق، ص 419.

[4] – ليلى قطران، آثار الأحكام القضائية الإدارية وعوائق تنفيذها (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، ص 312.

وفي المقابل، يتحول مركز المحكوم له من المطالبة بالتنفيذ المادي الجبري لمنطوق الحكم إلى الحق في المطالبة بـ "**التعويض المالي المكافئ** "عن الضرر الناجم عن حرمان ميزته القضائية، وذلك استناداً إلى قواعد المسؤولية عن أعمال السلطة التشريعية أو مسؤولية الدولة على أساس غنم المخاطر، وبشرط أن يثبت المتضرر توافر ضرر خاص ومحقق أصابه دون الجماعة.

ثانيا: إلغاء أو دمج الوظيفة أو الهيكل الإداري المحكوم بالعودة إليه

تظهر هذه الصورة من صور الاستحالة القانونية بكثافة في إطار منازعات الوظيفة العامة، ولا سيما في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية المتعلقة بالفصل، أو العزل، أو الإنهاء الفجائي للخدمة[1]. وتتحقق الحالة عندما يصدر حكم قضائي قطعي يقضي ببطلان قرار إنهاء خدمة الموظف، ويأمر الإدارة صراحة بـ "**إعادته إلى منصبه الأصلي** "وإدماجه في سلكه الوظيفي السابق، غير أن الإدارة تكون قد قامت طوال فترة التقاضي واستناداً إلى مراسيم تنظيمية أو خطط إصلاحية حكومية بـ **إلغاء تلك الوظيفة بالكامل من الهيكل التنظيمي، أو دمج المصلحة الإدارية برمتها** في هيكل عام آخر تختلف شروط التعيين والالتحاق به.[2]

وتتحدد الأبعاد الإجرائية والمبررات الفقهية لنهوض الاستحالة القانونية في هذه الصورة الى:

1- انعدام المحل التنظيمي والمالي للحكم:

يقوم العمل التنفيذي في القانون الإداري على مبدأ "مشروعية المنصب المالي"؛ فالموظف المكلف بالتنفيذ لا يملك سلطة مطلقة في تحريك الهياكل الإدارية، بل هو مقيد بقوانين المالية العامة والميزانية السنوية المعتمدة للدولة.[3]

---

[1] – ماجد راغب الحلو، الدعاوى الإدارية ومنازعات الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 380.

[2] – بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 215.

[3] – ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 386.

فإذا قُدم السند التنفيذي القضائي للإدارة، ووجدت أن الوظيفة الصادر الحكم بالعودة إليها قد حُذفت قانوناً بموجب نص تنظيمي عام، فإن التنفيذ العيني يصطدم بجدار الاستحالة القانونية لانعدام المحل[1] .ولا يجوز قانوناً إلزام الموظف المسؤول بخلق "منصب مالي وهمي" أو استحداث وظيفة خارج المخطط الهيكلي المعتمد، لأن قيامه بذلك يمثل خرقاً صارخاً لقواعد التسيير المالي والإداري الجاد، وهو خطأ قد يرقى لمصاف الجرائم المالية. وبذلك تنهض الاستحالة القانونية كعائق موضوعي يحمي الموظف من تهمة الامتناع العمدي.[2]

2- تكييف الدمج الإداري كعائق تنظيمي مشروع:

في حالات أخرى، لا تُلغى الوظيفة وإنما يدمج الهيكل الإداري بأكمله (كدمج وزارتين أو دمج مديريتين عامتين). هذا الدمج التنظيمي يترتب عليه حتماً حل السلك الوظيفي القديم ونشوء سلك جديد بقواعد تنظيمية مغايرة من حيث الأقدمية، وتصنيف درجات الكفاءة، وشروط الترشح.[3]

وهنا، يصبح إعادة الموظف المحكوم له إلى ذات وضعيته السابقة أمراً مستحيلاً قانوناً، لأن الوضعية القديمة اندثرت من النظام القانوني للإدارة[4]. ويستقر الفقه والقضاء الإداري على أن قرارات إعادة الهيكلة والدمج تندرج ضمن "السلطة التقديرية" للإدارة الرامية لتطوير المرفق العام، ولا يمكن للأحكام القضائية الفردية أن تشل حركة الإصلاح الإداري للدولة أو تفرض بقاء هياكل ملغاة.[5]

---

[1] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 222.

[2] – ماجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص 391.

[3] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص 229.

[4] – عبد العزيز عبد المنعم شرف، الآثار الإجرائية والموضوعية لأحكام إلغاء القرارات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 194.

[5] – عبد العزيز عبد المنعم شرف، المرجع نفسه، ص 201.

3- الحلول البديلة لجبر الحق القضائي عند الاستحالة:

إن اعتراف الفقه والقضاء بوجود استحالة قانونية ناتجة عن إلغاء المنصب أو دمج الهيكل لا يعني إسقاط حجية الحكم، بل يغير فقط من مسار النفاذ من "التنفيذ العيني الصارم" إلى "التنفيذ التعويضي أو البديل.[1]

ويلتزم الموظف العام المكلف بالتنفيذ بالبحث عن حلول قانونية بديلة تتناسب مع منطوق الحكم دون خرق الهيكل الجديد، مثل:

- إعادة إدماج الموظف في منصب مالي معادل تماماً لمنصبه الملغى من حيث الرتبة والامتيازات المادية.
- في حال تعذر إيجاد منصب معادل، يثبت للموظف المحكوم له الحق الكامل في المطالبة بـ "**التعويض المالي الإجمالي** "جبرًا للضرر المادي والمعنوي الناجم عن تفويت فرصته الوظيفية بسبب الاستحالة الهيكلية، وبذلك تبرأ ذمة الإدارة من الالتزام العيني.

ثالثا : نشوء مراكز قانونية مستقرة للغير حسني النية

تعبر هذه الحالة عن واحدة من أدق المعضلات القانونية والعملية في فقه القانون الإداري؛ وتُعرف بـ "**معضلة تزاحم المراكز القانونية[2]** .وتتحقق هذه الصورة عندما يتراخى تنفيذ الحكم القضائي لزمن معين لأسباب خارجة عن إرادة المحكوم له، وتتخذ الإدارة خلال فترة النزاع قرارات إدارية جديدة ترتبت عليها حقوق مكتسبة ومستقرة لأشخاص آخرين أجانب عن الخصومة القضائية، وهم "**الغير حسن النية** ".[3]

---

[1] – بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 235.

[2] د. طعيمة الجرف، رقابة الامتناع والآثار الإجرائية والموضوعية لأحكام الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 312.

[3] د. عمار بوضياف، الدعوى الإدارية في النظام القضائي الإداري (دراسة مقارنة(، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2011، ص 240.

وعندما يقدم الحكم للتنفيذ، يجد الموظف العام نفسه أمام واجبين متناقضين: واجب احترام حجية الحكم وإعادة الحال إلى ما كان عليه، وواجب احترام المراكز القانونية الذاتية التي تحصنت للغير بفوات مواعيد الطعن[1].

فلو صدر حكم بإلغاء ترقية موظف لعدم مشروعيتها وإقرار أحقية المدعي بها، ولكن بعد أن استقرت ترقية موظف آخر حسن النية وشغل ذات المنصب المالي وتحصن قراره بفوات ستين يوماً دون طعن، فإن سحب قرار الترقية الأخير يُعد خطأً قانونياً جسيماً يعصف بـ "**مبدأ استقرار المراكز القانونية** "والأمن القانوني[2]. إن القضاء الإداري يحظر على الإدارة المساس بالمراكز التي تحصنت، مما يجعل التنفيذ العيني للحكم القضائي من خلال إزاحة الموظف الحالي مستحيلاً قانوناً.[3]

وقد استقر الفقه الإداري الحديث ومجلس الدولة على تقديم اعتبارات الأمن القانوني واستقرار المعاملات في هذه الحالات الضيقة؛ فالحكم القضائي هو نسبي الأثر كأصل عام، ولا يجوز أن يمتد أثره التنفيذي المادي ليلحق ضرراً بمركز قانوني مشروع لشخص لم يكن طرفاً في الخصومة ولم يُتح له الدفاع عن حقه[4]. بناءً على ذلك، تنهض الاستحالة القانونية كعذر مشروع يحمي الموظف العام من ملاحقة الامتناع، نظراً لوجود حاجز قانوني يمنعه من إلغاء قرارات الغير.[5]

المطلب الثاني: المسؤولية المترتبة على امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الحكم القضائي

إن تجريد الأحكام القضائية الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه من قوتها التنفيذية خارج أطر الاستحالة القانونية أو المادية المشروعة لا يشكل مجرد تراخٍ إداري عابر، بل يمثل ارتدادا

[1] د. بروفيسور سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 498.

[2] د. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 246.

[3] – بروفيسور سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 504.

[4] – عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 253.

[5] – بروفيسور سليمان الطماوي، المرجع نفسه، ص 512.

صريحا عن مبدأ المشروعية وهدماً لركن وثيق من أركان دولة القانون. فالنصوص التشريعية التي تمنح السندات القضائية صيغتها الآمرة تظل مجرد قواعد نظرية عديمة الأثر، ما لم تُحط بسياج رادع من الجزاءات والمسؤوليات التي تطوق الموظف العام الممتنع أو جهته الإدارية.

ولما كان "الامتناع العمدي" عن التنفيذ ينطوي على اعتداء صارخ على هيبة السلطة القضائية ومساس بالأمن الاستحقاقي للمتقاضين، فإن المنظومة القانونية المعاصرة بفقهها وتشريعها وقضائها لم تقف موقف المتفرج أمام تعنت الإدارة؛ بل أقامت منظومة متكاملة من المسؤوليات القانونية تتداخل وتتكامل فيما بينها لكسر جمود العناد الإداري.

وتتدرج هذه المسؤوليات بحسب طبيعة المخالفة وجسامة الأثر المترتب عليها، حيث وازن المشرع بين حماية الكيان الداخلي للمرفق العام عبر الزجر المسلكي، وبين حماية الذمة المالية للمتضررين، وصولاً إلى تفعيل الردع السيادي والجنائي لحماية قدسية الأحكام، وهو ما يفرض إخضاع مسلك الامتناع لرقابة قانونية متعددة الأوجه والآثار كما سيتم بيانه وتفصيله.

الفرع الأول: المسؤولية الإدارية (خطأ مرفقي / خطأ شخصي):

تمثل المسؤولية الإدارية عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية حجر الزاوية في دعاوى التعويض الموجهة ضد الإدارة أو موظفيها[1]. ولقد شهد الفقه والقضاء الإداري المعاصر تطوراً كبيراً في تكييف مسلك الامتناع العمدي؛ إذ لم يعد هذا الفعل يُنسب تلقائياً إلى الخلل المرفقي العام، بل أضحى يلاحق الموظف في ذمته المالية تفعيلاً للردع الإداري.[2]وللوقوف على الطبيعة القانونية لهذه المسؤولية، يتوجب التمييز بين تكييفين جوهريين في نظرية المسؤولية الإدارية:

[1] – بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 188.

[2] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية ودعاوى التعويض، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 542.

أولا: الامتناع باعتباره خطأً مرفقياً:

يقوم "**الخطأ المرفقي** "في الفقه الإداري على فكرة العيب الموضوعي الذي يصيب سير المرفق العام، حيث يرجع الضرر الناجم عن التصرف الإداري إلى خلل في الآلية الإدارية ذاتها، دون أن يكون للعنصر البشري (الموظف) دور شخصي أو نية مبيتة في إحداثه[1]. وفي سياق منازعات التنفيذ، يُكيف الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي كخطأ مرفقي إذا ثبت أن عدم النفاذ أو التراخي فيه كان خارجاً عن إرادة الموظف ومستنداً إلى عقبات ومبررات تنظيمية بحتة تلتصق بنشاط الإدارة.[2]

وتتجلى حالات وآثار هذا التكييف القانوني كالتالي:

1- حالات وصور الامتناع المرفقي:

يتخذ الامتناع طابع الخطأ المرفقي في عدة صور كلاسيكية استقر عليها القضاء الإداري، ومن أبرزها:

- **انعدام أو تأخر الاعتمادات المالية** :عندما يقضي الحكم بإلزام الإدارة بدفع مبالغ مالية أو تعويضات للمتقاضي، وتجد الجهة المكلفة بالتنفيذ نفسها عاجزة ماديًا بسبب خلو البند المالي المخصص لذلك في الميزانية السنوية، وحاجتها لانتظار الميزانية التعديلية أو ترخيص من وزارة المالية.[3]
- **البطء الإداري وتعدد قنوات التسيير** :كأن يتطلب تنفيذ الحكم استصدار قرارات متقاطعة من عدة مديريات أو وزارات، مما يؤدي إلى ضياع الوقت وتراخي التنفيذ نتيجة البيروقراطية الإدارية وسوء التنسيق البيني، دون رغبة عمدية من موظف معين في العناد.[4]

---

[1] – بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 188.

[2] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية ودعاوى التعويض، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 542.

[3] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 195.

[4] – نجيب أحمد مرشد، الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي في مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 210.

- **غموض المنطوق القضائي** :إذا كان الحكم مشوباً بإبهام في صيغته التنفيذية يجعل الإدارة تتريث في التنفيذ مخافة الوقوع في تفسير خاطئ يخرق القانون، فتلجأ إلى رفع دعوى "إشكال في التفسير" أمام القضاء.[1]

2- الآثار القانونية المترتبة على الخطأ المرفقي:

يرتب تكييف الامتناع كخطأ مرفقي نظاماً قانونياً خاصاً يتمحور حول حماية الموظف العام وجبر ضرر المتقاضي عبر قواعد القانون العام، وذلك وفق الآتي:

- **قصر المسؤولية المادية على الشخص المعنوي** :تُرفع دعوى التعويض من قِبل المتضرر ضد "الإدارة" باعتبارها شخصاً معنوياً (الوزارة، الولاية، المؤسسة العمومية)، وليس ضد الموظف بشخصه[2]. فالقضاء الإداري يطبق هنا نظرية "النيابة التبعية"، حيث تنوب الدولة عن موظفيها في تحمل مغارم الأخطاء المرفقية.
- **تحمل الخزينة العامة عبء التعويض** :تُدفع كافة التعويضات المالية المحكوم بها للمتضرر جراء تأخير أو امتناع المرفق عن التنفيذ من ميزانية الدولة (أموال الخزينة العامة).[3]
- **انحسار المسؤولية المسلكية والجنائية عن الموظف** :بما أن المانع كان مرفقياً ومبرراً تنظيماً، فإن الموظف يُعفى تماماً من الملاحقة الجنائية (تُستبعد جنحة الامتناع العمدي)، كما لا يجوز لجهة العمل توقيع عقوبات تأديبية ضده، لانتفاء ركن الخطأ الشخصي في جانبه.

ثانيا: الامتناع باعتباره خطأً شخصياً:

يُمثل "**الخطأ الشخصي** "في القانون الإداري ذلك المسلك المعيب الذي يصدر عن الموظف العام ويتسم بنوع من الجسامة أو سوء النية، بحيث ينفصل مادياً أو معنوياً عن سير المرفق العام، ولا يمكن نسبته إلى سير الإدارة العادية[4]. وفي سياق تنفيذ السندات القضائية،

---

[1] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 204.

[2] – نجيب أحمد مرشد، المرجع السابق، ص 218.

[3] – بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 218..

[4] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع نفسه ، ص 205..

يُكيف القضاء الإداري المعاصر امتناع الموظف العام عن التنفيذ باعتباره خطأً شخصياً جسيماً إذا تبيّن أن عرقلة الحكم لم تكن وليدة عقبات تنظيمية أو مالية للمرفق، بل كانت ناتجة عن نزوة شخصية، أو عناد، أو رغبة في النكاية والتشفي بالمحكوم له.[1]

معايير تكييف الامتناع كخطأ شخصي:

استقر الفقه والقضاء الإداري (لا سيما مجلس الدولة) على جملة من المعايير لتحديد متى يخرج الامتناع عن دائرة "الخطأ المرفقي" ليدخل في دائرة "الخطأ الشخصي" للموظف، ومن أهمها:

- **معيار سوء النية والقصد الاحتيالي** :عندما يثبت أن الموظف (كالمدير، أو رئيس البلدية) تعمّد إخفاء المعاملة، أو رفض استلام الصيغة التنفيذية، أو أصدر تعليمات شفوية لمرؤوسيه بعدم النفاذ رغبةً منه في حرمان المتقاضي من حقه القضائي لاعتبارات كيدية أو سياسية.[2]
- **معيار الجسامة (الخطأ الجسيم)** حتى وإن انتفت نية الإضرار العمدي، فإن استمرار الموظف في التراخي والامتناع عن التنفيذ لفترة زمنية طويلة غير مبررة، رغم توجيه إنذارات قضائية متكررة له وتوفر السيولة المالية والمنصب الإداري، يُعد إهمالاً فادحاً وجسيماً ينفصل عن الإدارة الوعية ويتحول إلى خطأ شخصي.[3]
- **معيار الغاية الشخصية** :إذا تبين أن امتناع الموظف عن تنفيذ الحكم استهدف تحقيق مصلحة ذاتية له أو لأقاربه (كالإبقاء على قريب له في منصب مالي قُضي بحق المدعي فيه).[4]

---

[1] – سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري: دعوى التعويض ومسؤولية الإدارة، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 412.

[2] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 211.

[3] – نجيب أحمد مرشد، المسؤولية المدنية للإدارة عن أعمال موظفيها (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 184.

[4] – سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 419.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية:

تُمثل المسؤولية الجزائية ذروة الردع القانوني الذي أقره المشرع لحماية قدسية الأحكام القضائية وصون هيبة السلطة القضائية من تعنت الجهاز الإداري[1]. فإذا كانت المسؤولية الإدارية والمدنية تستهدفان تقويم مسلك الموظف أو جبر ضرر المتضرر مالياً، فإن المسؤولية الجزائية تنقل فعل الامتناع العمدي من دائرة الأخطاء المسلكية المرنة إلى دائرة "**الجرائم الجنائية الموصوفة** "التي تستوجب سلب الحرية.[2]

وتنص التشريعات الحديثة (ومنها قانون العقوبات وقوانين مكافحة الفساد) صراحة على تجريم استغلال النفوذ الوظيفي لعرقلة القضاء[3].

إن ثبوت الأركان القانونية لجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية في حق الموظف العام يترتب عليه تحريك سياج الردع العقابي الذي وضعه المشرع لحماية حجية الأحكام[4]. ولا تقتصر هذه المنظومة العقابية على الجزاءات التقليدية، بل تتعداها إلى تدابير تكميلية تهدف إلى إنهاء الوجود المهني والسياسي للموظف المتعنت ، وذلك لضمان عدم استغلال الوظيفة العامة كأداة لخرق مبدأ المشروعية.[5]

كما ان قيام المسؤولية الجنائية للإدارة سببه الموظف العام المسؤول عن التنفيذ لتشمل كل من الموظف المختص بالتنفيذ المرتكب للخطأ شخصيا وتمتد الى لرئيسه الإداري وهو ما افره التعديل الدستوري لسنة 2016الذي الزم السلطات الإدارية .

---

[1] – طارق فتحي سرور، المسؤولية الجنائية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 112.

[2] – أحسن بوسقيعة، المنير في القانون الجزائي العام، دار هومة، الجزائر، طبعة 2018، ص 240.

[3] –انظر مثلاً المادة 138 مكرر من قانون العقوبات المصري، والمادة 48 من القانون رقم 01–06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في التشريع الجزائري.

[4] – طارق فتحي سرور، المسؤولية الجنائية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 180.

[5] – أحسن بوسقيعة، المنير في القانون الجزائي العام، دار هومة، الجزائر، ص 312.

الفرع الثالث: المسؤولية المدنية:

لا يقتصر سياق مواجهة العناد الإداري على الزجر الجنائي أو التأديبي؛ بل أسس المشرع والقضاء الإداري منظومة موازية للمسؤولية المدنية تستهدف محاصرة الإدارة والموظف الممتنع **ماليا**[1]. وتجد هذه المسؤولية علتها الفقهية في "مبدأ جبر الضرر"؛ فكل تأخير أو امتناع غير مشروع عن تنفيذ حكم قضائي حائز لحجية الشيء المقضي فيه يُلحق حتماً أضراراً مادية ومعنوية بالمحكوم له تستوجب التعويض المالي، فضلاً عن تفعيل وسائل التهديد المالي لإجبار الإدارة على الإذعان.[2]

ويستلزم القضاء الإداري توافر أركان المسؤولية الثلاثة (الخطأ، الضرر، وعلاقة السببية)؛ حيث يتمثل **الخطأ** في واقعة الامتناع العمدي أو التراخي غير المبرر بعد التبليغ الرسمي بالصيغة التنفيذية، في حين يتنوع **الضرر** الذي يصيب المحكوم له بين شقين جوهريين.[3]

1-الضرر المادي(Préjudice matériel) : وهو الضرر الحسي الذي يصيب الذمة المالية للمحكوم له بصفة مباشرة ويقينية، ويشمل وفقاً للقواعد العامة عنصرين.[4]

- **ما لحق الدائن من خسارة** :كالمصاريف القضائية الإضافية التي تكبدها المتقاضي في ملاحقة الإدارة للتنفيذ، أو تآكل القيمة الشرائية للمبالغ المالية المحكوم بها نتيجة طول فترة المماطلة الإدارية والتضخم المالي، أو الحرمان من استغلال عقار أو منصب حُكم له به.[5]

---

[1] – بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمسؤولية الإدارية ودعوى التعويض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 310.

[2] – سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقضاء الإداري ومنازعات التنفيذ، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 640.

[3] – بروفيسور عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 351.

[4] – محمد فؤاد مهنا، مسؤولية الإدارة المدنية عن أعمال موظفيها في القانون المقارن، دار المعارف، الإسكندرية، ص 302.

[5] – محمد فؤاد مهنا، المرجع نفسه، ص 309.

- **ما فاته من كسب** :ويتحقق بحرمان المتقاضي من الأرباح والفوائد أو الرواتب والترقيات الوظيفية التي كان سيجنيها حتماً لو أن الإدارة بادرت بالتنفيذ في الآجال القانونية. وقد استقر القضاء الإداري الحديث (لا سيما قضاء مجلس الدولة) على التوسع في هذا الشق عبر نظرية "**تفويت الفرصة المؤكدة**(Perte d'une chance) "؛ كتعويض الموظف عن تفويت فرصة رتبة أعلى أو منصب قيادي بسبب امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم إلغاء قرار عقوبة تأديبية سابقة كانت تحجب ترقيته.[1]

2- الضرر المعنوي أو(Préjudice moral) : لطالما كان القضاء الإداري التقليدي متحفظاً في التعويض عن الأضرار المعنوية، إلا أن القضاء الحديث أرسى حماية متكاملة للجانب النفسي والاعتباري للمتقاضين في مواجهة تعسف الإدارة[2]. ويشمل الضرر المعنوي المترتب على الامتناع عن التنفيذ مظاهر عدة:

- الأذى النفسي، وشعور القهر، والاضطراب، والقلق المستمر الذي يعيشه الفرد نتيجة وقوفه عاجزاً أمام جدار العناد البيروقراطي للإدارة.[3]
- المساس بالسمعة والمكانة الاجتماعية والمهنية للمحكوم له؛ ومثال ذلك امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم يقضي ببراءة موظف أو رد اعتباره أو إلغاء قرار فصله التعسفي، مما يبقيه بنظر أقرانه ومجتمعه في موضع الشبهة والاتهام، وهو ما يمثل ضرراً أدبياً بليغاً يستوجب حكماً مالياً جابراً وجسِيماً للتعويض عن هذا المساس المعنوي.[4]

ولتقدير قيمة هذا التعويض، يتمتع القاضي الإداري بسلطة تقديرية واسعة لتقييم حجم المعاناة والخسارة، معتمداً على معايير موضوعية مثل طول فترة الامتناع، والمركز الوظيفي

---

[1] – سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 661.

[2] – ماجد راغب الحلو، الدعاوى الإدارية ومنازعات التعويض، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 241.

[3] – ماجد راغب الحلو، الإدارية ومنازعات التعويض، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، ص 249.

[4] – بروفيسور جابر جاد نصار، الوسائل القضائية لحماية المتقاضين من تعنت الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 198.

للمتقاضي، ومدى سوء نية الموظف أو الجهة الممتنعة، مما يجعل من دعوى التعويض أداة لترميم الحقوق المهدورة وسلاحاً مالياً يثقل كاهل الإدارة أو الموظف الممتنع بحسب طبيعة خطئه.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل يتضح أن التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية يتجسد وفق أسس دستورية وتشريعية وقضائية ،تجعله التزاما قانونيا ملزما لا يخضع للسلطة التقديرية أو لاعتبارات شخصية واو إدارية وقد بينت الدراسة ان تنفيذ الأحكام القضائية يمثل التطبيق العملي لمبدأ سيادة القانون ويجسد احترام حجية الأحكام واستقلال السلطة القضائية ، كما يعد الضمانة أساسية لحماية الحقوق والحريات . كما أظهرت الدراسة أن امتناع الموظف العمومي عن التنفيذ لا يشكل مجرد إخلال بالواجبات الوظيفية وإنما مخالفة قانونية تستوجب مساءلته سواء أمام إدارته أو أمام القضاء وفق نصوص قانونية لان تنفيذ الأحكام القضائية في آجالها يعد من أساسيات تكريس دولة القانون وتعزيز الثقة في القضاء والمؤسسات العمومية .

الفصل الثاني:

الضمانات الموضوعية والإجرائية

في مواجهة امتناع الموظف

عن تنفيذ الأحكام القضائية

الفصل الثاني : الضمانات الموضوعية والإجرائية في مواجهة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية

إن قيمة القوانين تكون بتطبيقها ومصداقية مرفق القضاء لا تكون إلا بتنفيذ الأحكام الصادرة عنه، إذ لا جدوى من أن يحصل المتقاضي على حكم قضائي لا يستطيع تنفيذه بسبب امتناع المنفذ عليه.

وتعتبر مسألة تنفيذ الأحكام القضائية من قبل الإدارة بمثابة المعيار الأساسي للتمييز بين ما يسمى دولة القانون والدولة البيروقراطية التي تسمو فيها هيمنة القوة على القانون ؛ وباعتبار أن الإدارة هي المسؤولة عن تنفيذ القانون في الدولة، فإن امتناعها عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية يرتب مسؤوليتها المدنية والجزائية.

وحرصاً من المشرع على ضرورة احترام الأحكام القضائية بوصفها من الدعائم والركائز الأساسية لدولة القانون، ورغبةً من المشرع في إرساء مزيد من الضمانات، لم يقف صامتاً إزاء امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، إدراكاً منه بخطورة ذلك الامتناع على مبدأ الشرعية.

وقد اتجه المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة إلى بسط رقابة القضاء الجزائي على عملية التنفيذ بإقرار جزاء لكل من امتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية.

وعليه، فإن هذا الفصل يتناول الضمانات الموضوعية والإجرائية في مواجهة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية، وذلك من خلال مبحثين رئيسيين: الأول يتعلق بالضمانات الموضوعية، والثاني بالضمانات الإجرائية.

المبحث الأول: الضمانات الموضوعية

يقصد بالضمانات الموضوعية تلك الركيزة التي تضمن نفاذ الأحكام القضائية وتهدف الى خلق بيئة قانونية تمنع الموظف العام من استغلال سلطته في تعطيل التنفيذ حسب المادة 138مكرر من قانون العقوبات [1] ،وتتمثل في مظاهر الرقابة القضائية على التنفيذ، والضمانات الرقابية والوصاية الإدارية.

المطلب الأول: الرقابة القضائية ومظاهرها على تنفيذ الأحكام القضائية

ان ظاهرة امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية سواء بسوء نية أو حسنها لا يتركه دون عقاب أو مساءلة ولأجل ذلك اقر المشرع رقابة القضاء الجزائي على عملية التنفيذ من خلال إقرار المسؤولية الجزائية له عن جرائم عدم الالتزام بتنفيذ القرار القرارات القضائية والمنحصرة في جرائم سوء استعمال السلطة والامتناع أو الاعتراض والعرقلة العمدية لتنفيذ القرارات والأحكام القضائية من خلال المادة 138 مكرر من قانون العقوبات.

الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية وخصائصها

أولاً: تعريف الرقابة القضائية

ونقصد بالرقابة القضائية الإجراءات التي نتخذها أو نمارسها عن طريق المحاكم والهيئات القضائية المختلفة وذلك من أجل الرقابة الكاملة على أعمال السلطة التنفيذية لتحقيق الشرعية والمشروعية، فنقصد بالشرعية العدالة والمشروعية احترام القانون القائم في المجتمع.[2]

[1] –المادة 138 مكرر من قانون العقوبات

[2]–خميس حماد عبدالله، المرجع السابق، ص 2.

يقصد بالرقابة لغة: هي حراسة المتاع ونحوه، وراقب الشيء يرقبه وراقبه مراقبة ورقاباً، أي حرسه ولاحظه، ورصد رقابة الله في أمره، أي خافه، والرقابة تعني قوة أو سلطة التوجيه، كما تعني التفتيش ومراجعة العمل، وتعنى أيضاً السهر أو الحراسة، وكذلك الرصد أو الملاحظة.[1]

أما الرقابة بالمعنى الاصطلاحي فهي: التحقق من سلامة الأفعال والأقوال ومشروعيتها، وأن الغرض منها، هو تشخيص نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها، وبيان مدى انطباق النصوص القانونية عليها، وفقاً للضوابط التي نص عليها القانون، وبما أن المشروعية تعني سيادة القانون على الجميع، أي خضوع جميع أفراد المجتمع حكامه ومحكومية للقانون، لذلك يتم تطبيق القانون ليشمل جميع السلطات الحاكمة في الدولة، وأن أي عمل من أعمال السلطات لا يكون مشروعاً، إلا إذا كان تنفيذاً وتطبيقاً لقاعدة تشريعية قائمة من قبل.[2]

أما الرقابة على سلطة القاضي الجنائي، فيقصد بها؛ وجود سلطة عليا تقوم بمراقبة الأحكام التي يصدرها القاضي في الدعوى المنظورة أمامه، إذ تنصب هذه الرقابة على الحكم الصادر بالإضافة إلى رقابتها على تطبيق الوقائع وتقدير الدليل.[3]

لقد عرف العديد من الفقهاء الرقابة القضائية، ومن أهم هذه التعريفات نذكر منها:

تعريف د/ سامي جمال الدين: تعد الرقابة القضائية هي الضمان الفعلي للأفراد في مواجهة تجاوز الإدارة حدود وظيفتها، وتعسفها في استخدام سلطتها وخروجها عن حدود مبدأ المشروعية[4].

---

[1] ابن منظور، لسان العرب، مادة "منع"، دار صادر، بيروت، بدون تاريخ، ج 8، ص 234

[2] – صالحي يحيى، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص 25.

[3] – خميس حماد عبدالله، المرجع السابق، ص 3.

[4] – سامي جمال الدين، الرقابة على أعمال الإدارة، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون طبعة وتاريخ، ص 230.

أما د/ عمار عوابدي فيعرفها بأنها: الرقابة القضائية التي تمارسها وتباشرها المحاكم القضائية على اختلاف أنواعها المحاكم الإدارية–المحاكم العادية من مدنية أو جنائية أو تجارية وعلى مختلف درجاتها ومستوياتها (ابتدائيا – استئنافيا – نقضا) وذلك عن طريق وبواسطة تحريك الدعوى والطعون المختلفة ضد أعمال السلطات الإدارية غير المشروعة مثل دعوى الإلغاء ودعوى فحص الشرعية ودعوى القضاء الكامل دعوى التعويض أو المسؤولية والدعاوى المتعلقة بالعقود الإدارية.[1]

من خلال هاته التعريفات نستخلص أن الرقابة القضائية مهما تعددت تعريفاتها ومفاهيمها فهي تقوم على تمكين جهة قضائية بعينها من مراجعة التصرفات والتشريعات وفق قواعد وأسس تحدد صلاحية المحاكم واختصاصاتها والقوانين اللازمة التطبيق في الخصومات المعروضة عليها، كما تفرض الرقابة القضائية عدم وجود أي قرار أو تصرف خارج عن نطاق رقابة القضاء، وقد نظم المشرع آليات بسط الرقابة القضائية تنظيماً دقيقاً تحكمه قواعد تشريعية تعد من متعلقات النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، لذلك نجد أن المشرع قد فرض أنماطاً للرقابة القضائية لتنظيمها بصورة تضمن عدم تداخلها وتناقضها.[2]

ثانياً: خصائص الرقابة القضائية

للرقابة القضائية العديد من الخصائص يمكن إجمالها في النقاط التالية:[3]

أن الجهة القضائية المكلفة بالرقابة على أعمال الإدارة قد اكتسبت الاختصاص بناء على نصوص دستورية أو قانونية.

---

[1]–عمار عوايدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، د.م.ج الجزائر، 1982، ص 24.

[2]–جمال قروف، المرجع السابق، ص 18.

[3]–وسام صبار العاني، المرجع السابق، ص 85–83

-لا تتحرك الرقابة القضائية من تلقاء نفسها، وإنما برفع دعوى قضائية من طرف ذوي الصفة والمصلحة. فالقضاء لا يباشر رقابته على أعمال الإدارة إلا عن طريق دعوى ترفع إليه أو دفع يقدم إليه من قبل ذوي الشأن.

-الرقابة القضائية لما لها من قواعد وإجراءات منصوص عليها في القانون لكفالة حق الخصوم في الدفاع عن أنفسهم من جهة، ولضمان الموضوعية والاختصاص في الفصل في الدعاوى من جهة أخرى.

-الرقابة القضائية هي رقابة مشروعية، حيث لا يملك القاضي سوى الحكم بمشروعية التصرف أو بطلانه، بالإضافة على التعويض عن الإضرار الناجمة عنه.

-تكون الأحكام الصادرة من طرف القضاء لها قوة الشيء المقضي فيه، وما يترتب عن ذلك من وجوب تنفيذها.

-الرقابة القضائية ينتج عنها أثر محدد و واضح وهو مقرر في النص محل المخالفة.

وتأخذ الرقابة القضائية ثلاثة مظاهر، قضاء الإلغاء، وقضاء التعويض، وقضاء التأديب فضلاً عن قضاء فحص المشروعية.

ثالثا مظاهر الرقابة القضائية على تنفيذ الأحكام القضائية

تظهر الرقابة القضائية من خلال عدة وسائل قانونية تهدف الى احترام الموظف للأحكام الصادرة من القضاء.

1- رقابة القضاء الإداري

يختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات المتعلقة بالفقرات الإدارية ويعمل على تكريس مبدأ المشروعية بإلغاء القرارات المخالفة للقانون وإلزام الإدارة بما في ذلك وسائلها البشرية باحترام الأحكام القضائية وقد منح القانون العضوي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية للقاضي الإداري صلاحيات واسعة في مجال الرقابة.

وتبرز رقابة القضاء الإداري من خلال

- مراقبة مشروعية امتناع الموظف العمومي من له الصفة عن تنفيذ الأحكام القضائية
- إلغاء القرارات الإدارية التي تعرقل التنفيذ
- إلزام الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة ضد الموظف الممتنع لتنفيذ الأحكام القضائية
- تقرير التعويض عن الأضرار الناتجة عن التأخير أو الامتناع في التنفيذ.

2-رقابة القضاء الجزائي

اقر المشرع حماية جزائية للأحكام القضائية حيث جرم امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية عند توافر أركان الجريمة وتتمثل هذه الحماية في متابعة الموظف العمومي جزائيا اذا ثبت انه تعمد ذلك مع إمكانية توقيع العقوبات المقررة قانونا لردع الفعل ضد كل موظف يتعسف في استعمال سلطته .

3- رقابة المحكمة العليا ومجلس الدولة

يقوم كل من المحكمة العليا ومجلس الدولة بمراقبة الجهات القضائية والإدارية في تطبيقها السليم للقانون و إرساء مبادئ قانونية موحدة بما يحقق ضمان الحقوق والحريات وتعزيز احترام الأحكام القضائية .

الفرع الثاني: حدود وفعالية الرقابة القضائية على الموظف العمومي

أولاً: حدود الرقابة القضائية

تتحدد حدود الرقابة القضائية في عدة عوامل، منها:[1]

-أعمال سيادة الحكومة:

هي تصرفات تصدر من الحكومة كسلطة حكم لا سلطة إدارة، مثل العلاقات الدولية أو القرارات المتعلقة بعلاقة السلطة التنفيذية بالتشريعية، حيث يمتنع القضاء عن النظر فيها.

[1]- شتاتحة وفاء أحلام، حدود الرقابة القضائية على أعمال الحكومة، مذكرة ماستر، جامعة زيان عاشور - الجلفة، ص 40.

فنلاحظ أن جل الدساتير قد منحت مصدر هذا العمل سلطة تقديرية واسعة بحيث طغت الصبغة السياسية فيها على الصبغة الإدارية، ولهذا يمتنع القضاء النظر فيها.

-السلطة التقديرية للإدارة:

لا يحل القاضي محل الإدارة في ملائمة القرار، بل يقتصر على مراقبة مشروعية القرار مما يضيق نطاق الرقابة في مجالات مثل التعيين أو التأديب.

-ظروف الاستثناء و الظروف الطارئة:

تزيد رقابة القضاء دقة أو تضيق في حالات الضرورة مثل الحروب، الكوارث التي تمنح الإدارة سلطات أوسع للحفاظ على النظام العام.

التحصين القانوني: بعض النصوص القانونية قد تحصن قرارات إدارية معينة من الطعن المباشر رغم توجه القضاء نحو إمكانية فحصها عبر الدفع بعدم المشروعية.

ثانياً: فعالية الرقابة القضائية

تتجلى فعالية الرقابة القضائية في النقاط التالية[1]:

-حماية مبدأ المشروعية:

تهدف الرقابة القضائية بشكل أساسي إلى إجبار الإدارة على احترام القانون، مما يمنع انحرافها في استعمال سلطاتها التقديرية. فالقضاء يعد من أكثر الأجهزة القادرة على حماية المشروعية، والدفاع عن الحقوق والحريات، إذا ما توافرت له الضمانات الضرورية التي تكفل له الاستقلال في أداء وظيفته.

[1]- وسام صبار العاني، المرجع السابق، ص 91-87

-حماية الحقوق والحريات:

تعد المحاكم الضامن الأول لحقوق الأفراد وحرياتهم ضد تجاوزات الضبط الإداري، من خلال إلغاء القرارات المخالفة أو التعويض عنها. ولذلك تمثل هذه الرقابة الضمانة الحقيقية والأكثر فاعلية لكفالة الحقوق والحريات الفردية وإجبار الإدارة على احترام مبدأ المشروعية.

-فعالية إجرائية وقانونية:

في المجال المدني والإجرائي، تضمن الرقابة القضائية توازناً بين حق الدائن في استيفاء حقه وعدم تعسف الإدارة في إجراءات التنفيذ والحجز.

-الرقابة على الدستورية:

تساهم في ضمان مطابقة القوانين والأنظمة لأحكام الدستور، مما يعزز سيادة القانون.

المطلب الثاني: الضمانات الرقابية والوصاية الإدارية

ومن بين الضمانات الرقابية على الموظف العمومي نجد هناك مراقبة داخلية على مستوى الإدارة ومراقبة خارجية على مستوى هيئات خاصة خارج الإدارة اختصاصها مراقبة السلطة التنفيذية .

الفرع الأول: الرقابة الداخلية

أولا :تعريف الرقابة الداخلية

تعددت المفاهيم للرقابة الداخلية، بسبب التطور الذي عرفته واختلاف المعرفين لها، إلا أننا سنورد مجموعة من التعاريف الأكاديمية التي يمكن الاعتماد والأخذ بها[1].

فحسب المعهد الكندي للمحاسبين المعتمدين، فنظام الرقابة الداخلية فهو الخطة التنظيمية وكل الطرق والمقاييس المعتمدة داخل المؤسسة من أجل حماية الأصول، ضمان دقة وصدق البيانات المحاسبية وتشجيع فعالية الاستغلال، والالتزام بالسياسات المرسومة.[2]

[1]- J SENECAL و R BIRIEN ،Contrôle Interne et Vérification ،Edition Preportaine ،CANADA ،1984 ،p. 36.

[2]- J SENECAL و R BIRIEN36 ص ،المرجع السابق.

ومن منظور منظمة الخبراء المحاسبين والمحاسبين المعتمدين الفرنسية فإن نظام الرقابة الداخلية هو مجموعة من الضمانات التي تساعد على التحكم في المؤسسة من أجل تحقيق الهدف المتعلق بضمان الحماية، الإبقاء على الأصول ونوعية المعلومات وتطبيق تعليمات المديرية وتحسين النجاعة، ويبرز ذلك بالتنظيم، وتطبيق طرق وإجراءات نشاطات المؤسسة من أجل الإبقاء على دوام العناصر السابقة[1].

وحسب الهيئة الدولية للمحاسبين فإن نظام الرقابة الداخلية يحتوي على الخطة التنظيمية، ومجموع الطرق والإجراءات المطبقة من طرف المديرية، بغية دعم الأهداف المرسومة لضمان إمكانية السير المنظم والفعال للأعمال، هذه الأهداف تشمل احترام السياسة الإدارية، حماية الأصول، وقاية أو اكتشاف الغش والأخطاء، تحديد مدى اكتمال الدفاتر المحاسبية، وكذلك الوقت المستغرق في إعداد المعلومات المحاسبية ذات المصداقية.

1- دور السلطة الرئيسة

فالسلطة الرئيسة ليست امتيازاً قانونياً أو حقاً مطلقاً وحكراً على شخص الرئيس يتصرف فيه كما يشاء، لكنه اختصاص يمنحه القانون للمسؤول بهدف رعاية المصلحة العامة ولتسهيل السير الحسن للمرفق العام.[2]

كما أن السلطة الرئيسة ليست الامتياز المطلق للرئيس، وذلك لأن السلطة نوعان سلطة قانونية الحق وسلطة غير قانونية الظلم، أما السلطة القانونية النابعة من الشرعية والعقد الاتفاقي بين الشعوب وحكامها، أين تكون السلطة فيها مقيدة بالقوانين وهي التي يمارس الشعب

[1]- C LIONEL و V GERARD ،Audit et Contrôle Interne4 ،ème Edition Dalloze ،France ،1992 ،p. 35.

[2]- عدة عزيزي ونسيمة بوتمجت، المرجع السابق، ص 55.

سلطته بنفسه، بينما السلطة غير القانونية الاستبدادية التسلطية القهرية فهي سلطة نابعة من أصل غير شرعي ومخالف للمشروعية[1].

السلطة الرئيسة هي اختصاص يمنحه القانون لرعاية المصلحة العامة ولحسن سير المرافق العامة وتحكم وتنظم العلاقة بين الموظفين والأفراد أو المواطنين، كما تتمثل في الإشراف والتوجيه والرقابة على أعمال مرؤوسيه لضمان حسن السير، كما تشمل إصدار الأوامر والتعليمات، تعديل أو إلغاء قرارات المرؤوسين وممارسة سلطة الحلول محلهم عند الضرورة.[2]

2- التفتيش الإداري

يقصد به الرقابة الداخلية التي تقوم بها مكاتب التفتيش في قطاعات الدولة الإدارية للتأكد من حسن سير العمل، وكذلك الرقابة الخارجية التي يقوم بها ديوان المحاسبة، وهيئة الرقابة الإدارية وكذلك مكافحة الفساد، فهذه الأجهزة الرقابية السيادية تقوم بالتفتيش والمتابعة على الأجهزة التابعة للسلطة التنفيذية للتأكد من سير العمل بالصورة الصحيحة وضبط المخالفات الإدارية والمالية.

وتعتبر المفتشيات العامة للوزارات أداة أساسية للمراقبة الداخلية، حيث أنها تقوم بمهام المراقبة والتدقيق وتقييم النتائج، فضلاً عن القيام بمهمة التنسيق والتواصل.

ثانيا : أهداف الرقابة الداخلية

ومن الأهداف المرجوة من الرقابة الداخلية هي :

-حماية الأموال والممتلكات العامة والحد من وقوع الغش والأخطاء واكتشافها فور وقوعها

- ضمان فاعلية العمليات الإدارية

[1] نفس المرجع، ص56.

[2] - نفس المرجع، ص 58.

– تحقيق التقيد بالأنظمة والتعليمات والسياسات وتوضيح الصلاحيات والمسؤوليات وتقييم مستوى التنفيذ للقرارات الإدارية.

– تقييم الموظفين وضمان عملية الالتزام وتنفيذ الأحكام القضائية وضمان كفاءة العمليات.

الفرع الثاني: الرقابة الخارجية

الرقابة التي تمارسها جهات متخصصة ومستقلة عن الإدارة تمارسها أجهزة من خارج السلطة التنفيذية على السلطة التنفيذية، هذه الأجهزة مستقلة مالياً وإدارياً عن السلطة التنفيذية.

وقد ظهرت الحاجة إليها في قطاع الأعمال بسبب انفصال الملكية عن الإدارة وبسبب التعارض الحاصل بين مصالح كلا الطرفين وحاجة أصحاب رؤوس الأموال للتأكد من مراقبة ومتابعة مدى وفاء الإدارة بالتكليف المحدد في العقد المبرم بينها من جهة وحاجة الإدارة أيضاً إلى اكتساب ثقة أصحاب الأموال وتجنب أي سوء تفاهم قد ينشأ فيما بينهم من جهة أخرى وهو ما يسمى بنظرية الوكالة.[1]

والرقابة الخارجية رقابة أكثر شمولية وعمومية من الرقابة الداخلية كما أنها غير تفصيلية فهي لا تهتم مثلاً بالتصاميم الهندسية لبناء حكومي لكنها تركز على عدم مخالفة الجهاز الإداري للقوانين ومسايرته للخطط العامة للدولة وحسن الإدارة بصفة عامة.

الرقابة الخارجية هي رقابة تتولاها أجهزة خارجية غير خاضعة للسلطة التنفيذية وهي تتضمن هيئة مكافحة الفساد ومجلس المحاسبة وهيئة الوسيط وغير ذلك من الهيئات المراقبة.[2]

1–هيئات مكافحة الفساد

[1]–هادي عبد الحساني وعد، الرقابة الخارجية وأثرها في تقييم أداء الرقابة الداخلية.

[2]–نفس المرجع السابق .

حيث استحدثت هذه الهيئة في 2006 من طرف الدول الموقعة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا اتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع الفساد والالتزام باحترام مبدا الشفافية والمسائلة في إدارة الشؤون العامة حيث اتفق على أجهزة تكفل الوقاية من الفساد ومن بينها تم أنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته[1].

وهي سلطة إدارية مستقلة تعمل على مكافحة وصد الجرائم والوقاية من الفساد، توضع لدى رئيس الجمهورية، وتتمتع هذه الهيئة بالاستقلالية الإدارية والمالية واستقلاليتها مضمونة على الخصوص من خلال أداء أعضائها وموظفيها اليمين، ومن خلال الحماية التي تكفل لهم من شتى أشكال الضغوط أو الترهيب أو التهديد أو الإهانة أو الشتم أو التهجم أياً كانت طبيعته، التي قد يتعرضون لها خلال ممارسة مهامهم، وتتولى هذه الهيئة على الخصوص مهمة اقتراح سياسة شاملة للوقاية من الفساد، تكرس دولة الحق والقانون، إن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته كان أمراً حتمياً، وحدد المشرع الطبيعة القانونية لهذه الهيئة في المادة 18 من هذا القانون بأنها سلطة إدارية مستقلة. تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي لتتمكن هذه الهيئة من القيام بعملها والوصول إلى تحقيق الأهداف من إنشائها بكل فعالية[2] .

أولا: وظائف هيئة مكافحة الفساد

كلفت الهيئة بمهمتين استشارية ورقابية الى جانب مهام متعلقة باتخاذ القرارات [3].

ففيما يخص المهام الاستشارية فان الهيئة تكلف باقتراح سياسة شاملة للوقاية من الفساد وتجسد مبادئ دولة القانون وبالتالي تعكس النزاهة والشفافية والمسؤولية في تسيير الأموال

[1] – المادة 170 من قانون 01/06

[2]–عبد الغني بوجراف، هيئات مكافحة الفساد والوقاية منه في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، 2019، المجلد 8، الصفحات 240–226.

[3] –المادة 20 من قانون 01/06.

العمومية كما تقوم بالتوجيهات واقتراح التدابير ذات الطابع التشريعي والتنظيمي للوقاية من الفساد وتقوم أيضا بالتعاون مع المؤسسات العمومية لاعتدال قواعد أخلاقيات المهنة .

أما عن مهمتها الرقابية فان الهيئة تقوم بجمع ومركزة استغلال المعلومات التي يمكن ان تساهم في الكشف عن الفساد وقد تكون هذه المهام متعلقة باتخاذ قرارات إدارية أو امتناع عن تنفيذ القرارات والأحكام القضائية أو التصريحات الخاصة بالممتلكات الخاصة بالموظفين.

وبما ان الموظف العمومي هو ممثل للسلطة العامة ويعمل باسمها ولحسابها فانه من الطبيعي ان يكون ضمن اختصاصه المسؤولية عن تنفيذ الأحكام القضائية بصفة كلية أو جزئية وعند امتناعه عن ذلك في ظل انتظار صاحب الحكم التنفيذ يصبح عبارة عن سلوك سلبي.

ولا يشترط ان يكون الامتناع تاما فقد يكون جزئيا متخذ صورة التأخير في القيام بالعمل أو مجرد تراخي في الأداء الى الوقت الذي تقتضيه المصلحة كتراخي المدير في إبلاغ حكم ما حتى يفوت ميعاد الطعن .كما يقوم الامتناع أحيانا في منح العلاوة والترقيات دون وجه حق وليس لأجل المصلحة العامة بل لأجل المصلحة الشخصية للموظف [1].

ثانيا : الإخلال بواجبات الوظيفة

مما لا شك فيه ان امتناع الموظف العمومي من أداء واجباته الوظيفية يعد أخلاء بهذه الصفة ومخالف للقانون كما انه انحراف عن الواجب الذي وجدت لأجله الصفة بين الموظف والإدارة [2].

3-مجلس المحاسبة

[1] -أبو عامر محمد -قانون العقوبات -المرجع السابق -ص 69.

[2] -علي القهوجي -شرح قانون العقوبات -المرجع السابق ص82.

إنشاء مجلس المحاسبة بموجب القانون رقم 80-05 المؤرخ في 01 مارس 1980 وهو تحت السلطة العليا للرئيس الجمهورية وله اختصاصات قضائية وإدارية .

يُعتبر مجلس المحاسبة المؤسسة العليا للرقابة البعدية لأموال الدولة والجماعات الإقليمية والمرافق العمومية. وبهذه الصفة يدقق في شروط استعمال وتسيير الموارد والوسائل المادية والأموال العمومية من طرف الهيئات التي تدخل في نطاق اختصاصه ويتأكد من مطابقة عملياتها المالية والمحاسبية للقوانين والتنظيمات المعمول بها. تهدف الرقابة التي يمارسها مجلس المحاسبة من خلال النتائج التي يتوصل إليها، إلى تشجيع الاستعمال المنتظم والصارم للموارد والوسائل المادية والأموال العمومية وترقية إجبارية تقديم الحسابات وتطوير شفافية تسيير المالية العمومية. ويساهم مجلس المحاسبة في مجال اختصاصه ومن خلال ممارسة صلاحياته في تعزيز الوقاية ومكافحة جميع أشكال الغش والممارسات غير القانونية أو غير الشرعية التي تشكل تقصيراً في الأخلاقيات وفي واجب النزاهة أو الضارة بالأملاك والأموال العمومية[1].

يعتبر مجلس المحاسبة سلطة مستقلة تعتبر أعلى هيئة للرقابة البعدية على أموال الدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية، حيث تهدف هذه الرقابة التي تمارسها.[2]

وبموجب الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 1995/07/17 المتعلق بمجلس المحاسبة قرر المشرع عقوبات مالية على عاتق الموظف الذي امتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية فقد جاءت المادة 88 منه جملة من الأفعال اعتبرتها مخالفات لقواعد الانضباط في مجال تسيير الميزانية المالية اذا شكلت خرقا لأحكام التشريع والتنظيم الساري المفعول على استعمال وتسيير الأموال

[1]-محمد عبد الباسط لطفاوي، مجلس المحاسبة أعلى هيئة رقابية على المال العام، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020، ص 3.

[2]-نفس المرجع، ص47.

العمومية أو الوسائل المادية ومن ضمن هذه المخالفات ما نصت عليه الفقرة 11 من المادة السابقة بقولها "التسبب في الزام الدولة أو الجماعات الإقليمية أو الهيئات العمومية بدفع غرامة تهديدية أو تعويضات مالية ناتجة عن عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو بصفة متأخرة لأحكام القضاء .

وحسب المادة 93 منه فان مسؤولية الموظف تنتفي اذا ما كان قد ارتكب المخالفة بناءا على امر كتابي من مسؤوله السلمي أين تحل مسؤوليته محل مسؤولية الموظف وهذا ما عكس ما يلاحظ بالنسبة للمسؤولية الجزائية أين يعد الرئيس الأمر بعدم التنفيذ محرضا.

وتشمل صلاحياته صلاحيات قضائية وصلاحيات إدارية [1].

أولا: الصلاحيات القضائية

1- مراجعة الحسابات

وهو متابعة الحسابات ومراجعتها مع المحاسبين العموميين بعد نهاية كل سنة مالية والتي تلخص كل العمليات المنفذة من قبلهم مباشرة يليه التدقيق في الحسابات والتأكد من مدى شرعية العمليات مع مقارنتها بالمستندات الثبوتية واطلب التوضيحات اللازمة واذا كان هناك أي نفقات غير شرعية فيقوم هنا المحاسب بإرجاع هذه النفقات من حسابه الخاص.

2-رقابة الانضباط المالي

عند قيامه بمعاينة تسيير المؤسسات العمومية ولاحظ وجود خروقات أو مخالفات تلحق ضرر بالخزينة العمومية أو بأخرى فانه يتحمل تلك المخالفات المسؤولين والأعوان المعنيين.

ثانيا: الصلاحية الإدارية

تتمثل الصلاحيات الإدارية لمجلس المحاسبة أساسا في مراقبة نوعية التسيير لمختلف الهيئات والمرافق والمؤسسات العمومية الخاضعة لرقابته وذلك من خلال تقييم شروط استعمالها

[1] -محمد مسعي، ص150-ص156 .

للموارد والوسائل المادية وأيضا تشمل رقابة نوعية التسيير أيضا تقييم قواعد وعمل الهيئات الخاضعة لرقابة المجلس والتأكد من وجود اليات وإجراءات رقابية داخلية موثوقة حسب المادة 69 من الأمر رقم 95-20 الذي يسمى برقابة الأداء أي مدى كفاءة الموظفين العموميين في تسيير مؤسسة أو مرفق عمومي ما وفق مؤشرات ومعايير محددة.

هيئة الوسيط : نص المشرع الجزائري في المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 20-45 على ان "وسيط الجمهورية هيئة طعن غير قضائية تساهم في حماية حقوق المواطنين وحرياتهم وقانونية سير المؤسسات والإدارات العمومية "[1].

كما هو موضح في المادة أعلاه فان هيئة الوسيط لا تعد سلطة قضائية كونها لا تملك السلطات القضائية المعتادة كما أنها تمارس وظائفها بطريقة ودية ووقائية أكثر منها عقابية إضافة الى صراحة النص القانوني على أنها هيئة غير قضائية تتمتع بصلاحيات خاصة وهي كالتالي:

أولا: صلاحية المتابعة والمراقبة

يجوز للوسيط ان يقوم بالمراقبة والمتابعة الخارجية على الإدارة حسب المادة 3 فقرة 1 من المرسوم الرئاسي 20-45[2]" يخول لوسيط الجمهورية صلاحية المتابعة والرقابة التي تسمح له بتقدير حسن علاقة الإدارة بالمواطن " وقد حصر المشرع هذه الصلاحية في علاقة المواطنين بالإدارة حصرا أي لا يجوز له ان يمارس الرقابة أو المتابعة في حالة نشوء نزاع بين المؤسسات العمومية أو بين الموظفين فيما بينهم لان ذلك نظمه قانون الوظيف العمومي وليس له حق التدخل في الطعون أمام الجهات القضائية سواء الإدارية أو المدنية.

[1] – المرسوم الرئاسي رقم 20-45 المؤرخ في 21 جمادى الثاني 1441 الموافق ل15 فبراير 2020 –الجريدة الرسمية الجزائرية –عدد09 –المؤرخة في 16 فبراير 2020–ص04

[2] –المرسوم الرئاسي نفسه.

ثانيا: صلاحية التحري لوسيط الجمهورية

بموجب المادة 05 من المرسوم الرئاسي 20-45 يسمح لوسيط الجمهورية التحري وجمع المعلومات وكل الاستدلالات بكشف اللبس في النزاع المطروح أمامه وضبطه حيث يجوز له جمع الأدلة والقرائن والمعلومات في حالة ما هناك الحاق ضرر بالمواطن من قبل الإدارة كما يجوز له التفتيش لدى الإدارات والمؤسسات العمومية الا ما منع بنص قانوني صريح [1].

ثالثا: مساهمة وسيط الجمهوري في حماية الحقوق والحريات

حسب المادة 02 من المرسوم الرئاسي 20-45 يكون دور هيئة الوسيط المساهمة في حماية حقوق المواطنين وحرياتهم مثل عدة هيئات اخرئ مكلفة بحماية حقوق الإنسان لكن لكل هيئة اختصاصها والمرسوم المنظم لها .

المبحث الثاني: الضمانات الإجرائية

يقصد بالضمانات الإجرائية تلك الضمانات التي تتعلق بالسبل والآليات القانونية التي يمكن للأفراد والمواطنين اللجوء إليها لمواجهة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية، وتشمل دعوى الامتناع عن التنفيذ.[2]

المطلب الأول: دعوى الامتناع عن التنفيذ وآثاره

لا تقوم المسؤولية على جريمة الامتناع الا بتوافر أركانها المنصوص عليها في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات وان يمتنع أو يوقف أو يعترض أو يعرقل عمدا التنفيذ .

---

[1] -المرسوم الرئاسي 20-45 نفسه.

الجريدة الرسمية الجزائرية عدد09 المؤرخة في 16 فبراير 2020 ص04.

[2]-هجيرة بعزيز، المرجع السابق، ص 75.

الفرع الأول: الامتناع أمام الإدارة وآثاره

يحتاج العمل في الإدارة الى قواعد انضباط تتجسد من خلال نظام تأديبي متكامل من شانه ان يحفظ مكانة الوظيفة وأيضا ليسود الاستقرار فيها فقد يرتكب الموظف أثناء مسيرته خطا في وظيفته أوفي التزاماته نحو الوظيفة يستوجب تسليط عقوبة تأديبية ضده حسب ما يقره القانون [1]. حيث لولا قواعد الضبط والنظام التأديبي لتعرضت الوظيفة العامة لخروقات كثيرة على نطاق الخدمة العمومية وامتد اثرها للأفراد المتعاملين مع المرفق العام.

وهذا النظام التأديبي هو الذي ينظم المسؤولية التأديبية والمقصود بها صلاحية فاعل المخالفة بان يتحمل سلوك صدر منه وما يترتب عليها من جزاء تأديبي ويتحقق أساسها في حالة إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو القيام بعمل ممنوع قانونا فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين والقواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في وظيفته فان هذه المخالفات تترتب عليها إجراءات إدارية في تأديبه فتتجه الإدارة الى توقيع جزاء عليه بحسب الخطأ وفي حدود القانون [2] .

وتكمل أهمية الجزاء التأديبي كوسيلة لضمان تنفيذ الأحكام القضائية إذ لو اعتبر الامتناع عن التنفيذ خطا مرفقيا لا يسال عنه الموظف ماليا الا ان ذالك لا يمنع مسؤوليته تأديبيا عن هذا الخطأ ولا يجوز له التهرب من المسؤولية والتذرع بان امتناعه عن تنفيذ الحكم القضائي تنفيذا لأمر صادر اليه من رئيسه وواجبه طاعته.

فامتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الحكم القضائي أو تدخله لعرقلة التنفيذ هو بمنزلة خطا يترتب عليه مسؤوليته وذلك لان احترام أحكام القضاء والعمل على تنفيذها على نحو

[1] –المادة 163، –قانون الوظيفة العمومية، 03/06

[2] –أماني فوزي السيدة حمودة–ضمانات تنفيذ الأحكام الصادرة في المنازعات الإدارية–بدون طبعة –دار الجامعة – الإسكندرية–ص 311

يحقق غايتها دون تعطيل هو من اهم واجبات الإدارة والخروج عن ذلك يعتبر مخالفة للنظام العام .[1]

وغالباً ما يكون عدم تنفيذ الأحكام الإدارية ناتجاً عن موقف سلبي من قبل الإدارة، التي تقوم بخلق صعوبات وعقبات قانونية أو مادية لتفادي تنفيذ الحكم[2].

ويترتب على الامتناع أمام الإدارة عدة آثار، منها:

1- حق المتضرر في المطالبة بالتعويض: يمكن للمتضرر من امتناع الإدارة عن التنفيذ أن يطالب بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به بسبب هذا الامتناع.

2- حق الطعن في قرار الامتناع: يمكن للمتضرر أن يطعن في قرار الامتناع الصريح أو الضمني أمام القضاء الإداري المختص.

3- مسؤولية الإدارة: يترتب على امتناع الإدارة عن التنفيذ مسؤولية الإدارة سواء كانت مسؤولية عقدية أو تقصيرية.

الفرع الثاني: الامتناع أمام القضاء الإداري وآثاره

وتطرح دعوى الامتناع أمام القضاء الإداري خيارين: دعوى امتناع عن تنفيذ الحكم أمام القضاء الإداري مع المطالبة بالتعويض، لكنها تستغرق مدداً طويلة وقابلة للطعن، أو دعوى جنحة[3].

ويمكن للمحكمة الإدارية التي تنظر دعوى الامتناع أن تخاطب جهة عمل الموظف مباشرة لإبلاغها بالمخالفة التي ارتكبها، والتوصية باتخاذ الإجراءات.

ويترتب على الامتناع أمام القضاء الإداري عدة آثار، منها:[4]

---

[1] – احمد عباس مشعل–تنفيذ الأحكام ا الادارية,دراسة مقارنة "_بدون رقم طبعة–دار الجامعة الجديدة–الاسكندرية–2008– ص217

[2]–هجيرة بعزيز، المرجع السابق، ص 78.

[3]–عدة عزيزي ونسيمة بوتمجت، المرجع السابق، ص 68.

– إلغاء قرار الامتناع: يمكن للقضاء الإداري أن يحكم بإلغاء قرار الامتناع الصادر عن الإدارة.

المطلب الثاني: جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية

تعرف جريمة الامتناع على أنها ارتكاب عمل يحرمه ويجرمه القانون أو الامتناع عن عمل يأمر به القانون، فلا يعتبر الفعل أو الامتناع جريمة إلا إذا كان معاقباً عليه بنص في القانون.

وفي ظل عدم تعريف المشرع جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية عن التنفيذ تولى الفقه ذلك وعرفها بأنها "الإحجام الكلي أو الجزئي عن تنفيذ حكم قضائي واجب التنفيذ من جانب الموظف العام المختص قانوناً بتنفيذه، بقصد عدم وصول الحق الثابت بالحكم إلى من تقرر له".[1]

وأن الامتناع عن تنفيذ هذه الأحكام، أو تعطيل تنفيذها يشكل جريمة، واعتداء في الوقت ذاته على مبدأ استقلال القضاء، ومبدأ الشرعية.[2]

الفرع الأول: أركان جريمة الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي

أجمع فقهاء القانون الجنائي أنه لقيام جريمة ما لابد من توافر وقيام الأركان المنشئة لها حتى تتم مساءلة الفاعل وردعه إضافة إلى وجوب إثبات قيام هذه الأركان، وقد اتجهت مجمل التشريعات الجزائية بكون أركان الجريمة تنحصر في ركنها الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، وهذا ما جاءت به المادة 138 من قانون العقوبات الجزائري، أما عن العقوبة المقررة لجريمة الامتناع عند قيام أركانها فإنها تختلف من نظام قانوني إلى آخر.[3]

---

[4]هجيرة بعزيز، المرجع السابق، ص 84.

[1]– خلالفة كلثوم، المرجع السابق، ص 67.

[2]– بن عامر عايدة، المرجع السابق، ص 96.

[3]– خلالفة كلثوم، المرجع السابق، ص 70.

أولاً: الركن الشرعي

وهو النص القانوني الذي يبين الجريمة ويحدد مقدار العقاب الذي يقره على مرتكبيها، فهو المرجع الأساسي الذي يمكن أن نستند عليه في مجال التجريم والعقاب، وهذا تحت مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ولذلك لان القانون هو الوحيد الذي يمكن أن يرفع الصفة الإجرامية عن الفعل ويخرجه إلى دائرة الأفعال المباحة[1].

ومن منطلق العبارة الشهيرة "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص" نقول ان الركن الشرعي هو وجود نص تجريم واجب التطبيق وفي حالة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية نجد ان المشرع قد جرم مثل هذه الأفعال كما انه أوجد عقوبة مناسبة لها بنص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات [2].

وقد أحسن المشرع الجزائري في تجريم الموظف العمومي الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية لما في ذلك من مساس بمبدأ حجة الشيء المقضي به وهذا ما يعتبر مخالفة صارخة للقانون وعليه تقع المسؤولية الجنائية على الموظف العمومي بما تحمله من عقوبات مثل الحبس والغرامة لتحميله مسؤولية تنفيذ الأحكام القضائية وتسهيل في ذلك.

ثانياً: الركن المادي

يلزم لقيام جريمة الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي الإداري توفر صفة الموظف العام أثناء ارتكاب الجريمة وفقاً لما نصت عليه أحكام المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري والمادة 123 من قانون العقوبات المصري .

[1] –بوسقعة توفيق– الطابع الجزائي لإشكالية امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية – مرجع سابق–ص43.

[2]–المادة 138 مكرر، من قانون العقوبات ،المعدل 2021

وبالعودة إلى نص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات فإن الركن المادي لجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية يتمثل في القيام بعمل إيجابي أو سلبي يتمثل أساساً في:[1]

العمل الإيجابي:

تحقق هذه الصورة عندما يستعمل الموظف العام سلطة وظيفته في منع الموظف المختص بالتنفيذ عن تنفيذ الحكم الداخل في اختصاصه ولا يلزم أن يكون التنفيذ من اختصاص الموظف الذي يستعمل سلطته بل يكفي مجرد أن يستخدم نفوذه في وقف التنفيذ أو عرقلة الإجراءات التي يقوم بها الموظف المختص بتنفيذ الحكم القضائي، هذا التدخل لا بد أن يكون فعلاً إيجابياً كالتهديد أو أمراً مكتوباً أو شفوياً بالتغاضي عن التنفيذ، ولقيام الجريمة لا بد أن يثمر هذا التدخل من الموظف لدى مرؤوسيه وقف تنفيذ الحكم فإذا لم يرضخ المرؤوس لأوامر الرئيس فلا نكون بصدد جريمة إذ لا شروع في تلك الجريمة حسب القانون الجزائري.[2]

العمل السلبي:

يقوم الركن المادي للجريمة في هذه الحالة بامتناع وإحجام الموظف العام عن القيام بالإجراءات التي يتطلبها تنفيذ الحكم سواء كان التنفيذ من أعمال وظيفته الأساسية أو أنه مكلف بإجراء من إجراءات التنفيذ والتي يترتب على عدم إتيانها تعطيل باقي إجراءات التنفيذ، لكن وعلى خلاف المشرع الجزائري أضاف المشرع المصري شرط مدة التنفيذ والتي حددها بثمانية أيام بعد إنذاره على يد محضر، إذ لا يتحقق الركن المادي للجريمة في هذه الحالة إذا لم يت م إنذار الموظف العام الممتنع عن التنفيذ بواسطة محضر.[3]

---

[1] بن عامر عايدة، المرجع السابق، ص 99.

[2] –نفس المرجع، ص100

[3] –بن عامر عايدة، المرجع السابق، ص 100.

يشترط لقيام جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام، أن يتوافر القصد الجنائي ويعني تعمد ارتكاب الجريمة، توجيه الإرادة إلى إحداث أمر يعاقب عليه القانون عن علم بالفعل.

وحسب المادة 02 من القانون 21-14 المعدلة للمادة 138 مكرر من قانون العقوبات فان الركن المادي لجريمة الامتناع عن التنفيذ للإحكام القضائية يتمثل الجرائم التالية :

1- جريمة وقف تنفيذ الحكم القضائي

حيث يتعمد الموظف العام وقف تنفيذ الحكم القضائي باستعمال سلطة وظيفته لدى مرؤوسيه القائمين على التنفيذ ويأمرهم شفهيا أو كتابيا بالعدم التنفيذ ولقيام هذه الجريمة يجب إن ينفذ المرؤوسين أمره بعدم التنفيذ إذ لا يمكن إن تقوم الجريمة إذا رفضوا أوامره في عدم التنفيذ[1].

2- جريمة عرقلة تنفيذ الحكم القضائي

يعد قيام الموظف بعرقلة تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية واستعماله وسائل يترتب عليها استحالة التنفيذ جريمة لان هذه العرقلة تحول دون نفاذ هذه الأحكام.

3- جريمة الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي

يقوم الركن المادي للجريمة في هذه الحالة بأحجام الموظف العام عن القيام بالإجراءات التي يتطلبها تنفيذ الحكم بشرط ان يكون هذا الموظف هو المختص بعملية التنفيذ غير انه لا يهم في ذلك ان يكون مختصا بكافة الإجراءات التي يتطلبها القانون لترتيب الآثار القانونية للحكم القضائي الصادر في هذه الحالة إذ يكفي ان يكون مختصا ببعض هذه الإجراءات وان يترتب على امتناعه تعطيل باقي إجراءات التنفيذ.[2]

[1] -خلاعة كلثوم مرجع سابق -ص50

[2] - القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المرجع السابق.

4-جريمة الاعتراض عن تنفيذ الحكم القضائي

ان إبداء الموظف صراحة عدم قبول تنفيذ الحكم القضائي يعتبر اعتراضا للتنفيذ وقد يتحجج بوجود صعوبات تعترض التنفيذ فيقوم بالمراوغة وتبرير ذلك قصد المصلحة العامة أو أي حجة أخرى .

ثالثاً: الركن المعنوي

لا تكتمل أي جريمة ولا يعاقب عليها قانوناً إلا إذا اجتمعت كامل أركانها وإن تعددت، وبما أن جل الجرائم ترتكز على ركنين مادي ومعنوي أصليين، فإن جريمة الامتناع عن تنفيذ أحكام القضاء الإداري كغيرها من الجرائم تقوم بارتباط ركنها المادي بركنها المعنوي، ويتمثل الركن المعنوي لجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام الإدارية في توفر القصد الجنائي أو تعمد ارتكاب الجريمة أو توجيه الإدارة لإحداث أمر يعاقب عليه القانون عن علم بالفعل ومع العلم بتجريمه قانوناً، لذا فإن الركن المعنوي يتكون من عنصرين:[1]

- إرادة ارتكاب الفعل المكون للجريمة عن علم بتحقيقه
- العلم بأن القانون يجرم الفعل ويعاقب عليه

الفرع الثاني: العقوبات المقررة وأمثلة تطبيقية

إن امتناع الإدارة أو الموظف العام عن تنفيذ أحكام القضاء الإداري يعد جريمة يعاقب عليها القانون، حيث توجد عقوبات تهدف إلى إعادة الهيبة إلى القضاء وزجر كل من يتجرأ على مخالفة أحكامه حتى وإن كانت سلطة عامة تتمتع بامتيازات خاصة.

فبالنسبة للمشرع الجزائري فقد نص الدستور لسنة 1996 في مادته 163 على أنه: "على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم، في كل وقت وفي كل مكان، وفي جميع الظروف، بتنفيذ أحكام القضاء" وأضاف بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 فقرة جديدة تضمنت ما يلي:

[1]- خلالفة كلثوم، المرجع السابق، ص 72.

"يعاقب القانون كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي"، فبعد أن نص المشرع الدستوري الجزائري على وجوب تنفيذ أحكام القضاء سعى بموجب التعديل الدستوري إلى تجريم فعل الامتناع عن تنفيذ أحكام القضاء عادية كانت أو إدارية، وهو ما يؤكد انتشار وبشكل ملفت ظاهرة امتناع الإدارة وموظفيها عن تنفيذ أحكام القضاء، وعليه سعى المشرع الدستوري إلى إعطاء ضمانة دستورية أخرى للحد من هذه الظاهرة تكريساً وحفاظاً على المبادئ التي يحميها والتي تمس حقوق وحريات الأفراد[1].

وأضافت المادة 139 من نفس القانون أنه فضلاً عن العقوبة الأصلية المذكورة أعلاه يعاقب الجاني بعقوبات تكميلية تتمثل في الحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 وذلك من 5 سنوات على الأقل إلى 10 سنوات على الأكثر، كما يجوز حرمانه من ممارسة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة 10 سنوات على الأكثر[2].

إن فرض عقوبة الامتناع عن تنفيذ حكم قضائي هو الضمانة الحقيقية والنهائية لوصول الحقوق إلى أصحابها، وهو السيف المسلط على كل من تسول له نفسه.[3].

أولا: آلية الغرامة التهديدية (L'astreinte) كأداة ضغط مالي

تمثل "**الغرامة التهديدية**"إحدى أبرز الوسائل الإجرائية الردعية التي استحدثها المشرع ومنحها للقاضي الإداري لكسر جمود الإدارة ومواجهة امتناعها عن تنفيذ الأحكام القضائية[4]. وتجد هذه الآلية علتها الفقهية في رغبة المشرع في الانتقال من موقف القاضي "المراقب" إلى

---

[1]– بن عامر عايدة، المرجع السابق، ص 92؛

[2]– المادة 139 من قانون العقوبات الجزائري. ودستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المعدل سنة 2016، المادة 163.

[3]– خلالفة كلثوم، المرجع السابق، ص 80.

[4]د. بروفيسور جابر جاد نصار، الوسائل القضائية لإجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام: الغرامة التهديدية نموذجاً، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 210.

موقف القاضي "الآمر"؛ حيث تبين تاريخياً أن الحكم بالتعويض المالي وحده قد لا يزجر المسؤول المتعنت الذي لا يدفع من جيبه، فكان لا بد من إيجاد وسيلة ضغط مالي تصاعدي تُجبر الإدارة على الإذعان لحجية الشيء المقضي فيه.[1]

وتتميز هذه الآلية بنظام قانوني وإجرائي خاص يتجلى من خلال النقاط التالية:

1- الطبيعة القانونية والخصائص الفنية للغرامة التهديدية: تنفرد الغرامة التهديدية بخصائص تميزها عن التعويض المدني التقليدي، وأهمها.[2]

- **وسيلة إكراه لا وسيلة تعويض:**لا تهدف الغرامة التهديدية إلى جبر الضرر بصفة أولية، بل هي وسيلة ضغط نفسية ومالية تُسلط فوق رأس الإدارة؛ حيث يُلزمها القاضي بدفع مبلغ مالي محدد عن كل يوم تأخير (أو كل أسبوع) يمر دون تنفيذ المضمون الوارد في منطوق الحكم القضائي.[3]

- **الحكم المؤقت والتبعية:** الحكم بالغرامة التهديدية هو حكم مؤقت ودائر بوجود الامتناع؛ فبمجرد أن تقوم الإدارة بالتنفيذ، تتوقف الغرامة تلقائيا.[4]

- **قابليتها للتصفية:** بعد تمام التنفيذ أو استمرار العناد، يعود المتقاضي إلى القاضي الإداري بطلب "**تصفية الغرامة التهديدية**"لتحويلها إلى تعويض مالي نهائي. وهنا يتمتع القاضي بسلطة تقديرية واسعة؛ إذ يمكنه رفع قيمتها إذا تبين له سوء نية الموظف التام، أو خفضها إذا أثبتت الإدارة وجود صعوبات موضوعية واجهتها أثناء محاولة التنفيذ.[5]

---

[1]–د. بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمسؤولية الإدارية ومنازعات التنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 512.

[2]–د. بروفيسور جابر جاد نصار، المرجع السابق، ص 218.

[3]د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقضاء الإداري وأصول التنفيذ، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 710.

[4]د. سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 719.

[5]د. محمد فؤاد مهنا، مسؤولية الإدارة والوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام، دار المعارف، الإسكندرية، ص 342.

ويُهندس هذا التشريح الفني للغرامة التهديدية صياغةً ذكية لـ 'آلية الرقابة القضائية اللصيقة على كفاءة الإذعان الإداري'؛ إذ إن القضاء الإداري المعاصر، بمنحه الغرامة التهديدية هذه الخصائص الاستثنائية، قد تحرر من قيود التعويض التقليدي المقيد بحدود الضرر الفعلي، ليخلق أداةً ديناميكية تتطور بتطور العناد البيروقراطي. إن فلسفة التصفية القضائية اللاحقة لا تمثل مجرد حساب كمي لأيام التأخير، بل هي 'محاكمة مسلكية' لنيات الإدارة وعقيدتها التنفيذية؛ حيث يملك القاضي عبر سلطته التقديرية تحويل هذه الأرقام المؤقتة إلى جزاء مالي نهائي رادع يُثقل كاهل الشخص المعنوي إذا ثبت سوء نية موظفيه، أو التخفيف عنه إن لاحت في الأفق بوادر جهد تسييري صادق صادفته عقبات موضوعية. ومن هذا المنظور الضبطي المرن، غدت الغرامة التهديدية بمثابة 'الميزان التدبيري' الذي يوفق بين قدسية الأحكام وبين واقعية العمل المرفقي، مؤكداً أن سلطة الإكراه المالي ليست غاية عقابية بذاتها، وإنما هي قيد ترويضي صُمم لحمل الإدارة على احترام كلمتها، والانتقال بقراراتها من منطق التسويف إلى منطق النفاذ العيني الناجز.

ب. تطبيقات الغرامة التهديدية المعاصرة (المواجهة المباشرة مع الموظف الممتنع): شهدت الأنظمة القضائية الإدارية الحديثة (ومنها تعديلات قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، وقوانين مجلس الدولة الفرنسي والمصري) تحولاً ثورياً في تطبيق الغرامة التهديدية لمنع التفاف المسؤولين حولها[1]

[1] انظر المواد المنظمة للغرامة التهديدية وآليات تصفيتها ضد الموظف المسؤول في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري (المواد 980 وما بعدها)، وتعديلات قانون مجلس الدولة الفرنسي.

- **توجيه الغرامة ضد الموظف بشخصه وماله الخاص:** استقر المشرع الحديث على منح القاضي الإداري مكنة خطيرة، وهي تحديد الموظف أو المسؤول الإداري المقصر (كالمدير، رئيس البلدية، أو الوالي) وتوجيه الغرامة التهديدية ضده باسمه وصفته الشخصية حصرا.[1]
- **الأثر المالي المباشر:** بموجب هذا التوجه، تُحسب الأموال التصاعدية الناتجة عن التأخير من **الذمة المالية الخاصة للموظف وتُقتطع مباشرة من راتبه الشخصي**، ويحظر قانوناً دفعها من ميزانية المؤسسة أو أموال الخزينة العامة.[2]

إن هذا النقل الذكي للعبء المالي من "الشخص المعنوي" (الدولة) إلى "الشخص الطبيعي" (الموظف) جرد المسؤول الإداري من مظلته الحمائية، وأصبح عناده وامتناعه يكلفه خسارة أمواله ومدخراته الشخصية، مما جعل الغرامة التهديدية الآلية الأكثر فاعلية وسرعة في كسر تعنت الإدارة وضمان نفاذ الأحكام القضائية.

ويُهندس هذا التحول التشريعي الجذري صياغةً تطبيقية حاسمة لـ 'مبدأ واقعية الردع المالي وإنهاء الحقبة السيادية للتعنت الإداري'؛ إذ إن القضاء الإداري المعاصر، بنقله مقصلة الإكراه المالي من الميزانية العامة للدولة إلى الجيب الشخصي للمسؤول، قد سحب آخر الذرائع البيروقراطية التي كان الموظف يتلفع بها لتمرير عناده على نفقة الخزينة العامة. إن تحويل الغرامة التهديدية إلى اقتطاع مباشر من الراتب والمدخرات الشخصية يُمثل 'أنسنةً وضبطاً ردعياً زاجراً' يجعل كلفة العقبة الإدارية أغلى من ميزة المنصب ذاته؛ بحيث يغدو الامتثال للأحكام القضائية خياراً حتمياً للموظف العام صوناً لأمنه المالي الشخصي قبل كونه التزاماً تسييرياً بمركز العمل. ومن هذا المنظور الضبطي الأسمى، لم تعد الغرامة التهديدية المعاصرة

[1] د. بروفيسور عمار عوابدي، النظرية العامة للمسؤولية الإدارية ومنازعات التنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص 528.

[2] د. محمد فؤاد مهنا، مسؤولية الإدارة والوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام، دار المعارف، الإسكندرية، ص 350.

مجرد آلية محاسبية جامدة، بل استحالت 'ميكانيكية قضائية خارقة للتحصين الإداري'، تضمن فاعلية ونفاذ الأحكام عيناً عبر إيجاد مصلحة مباشرة وشخصية للمسؤول في النفاذ الناجز، مستأصلةً بذلك ظاهرة 'الامتناع بالوكالة' لتُرسخ حقيقة أن حماية حقوق الأفراد هي الخط الأحمر الذي تسقط دونه الحصانات التنظيمية كافة وتذوب عنده المظلات الحمائية للشخص المعنوي.

ثانيا: الجزاءات والعقوبات الجزائية والتكميلية المترتبة

إن ثبوت الأركان القانونية لجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية في حق الموظف العام يترتب عليه تحريك سياج الردع العقابي الذي وضعه المشرع لحماية حجية الأحكام[1]. ولا تقتصر هذه المنظومة العقابية على الجزاءات التقليدية، بل تتعداها إلى تدابير تكميلية تهدف إلى إنهاء الوجود المهني والسياسي للموظف المتعنت، وذلك لضمان عدم استغلال الوظيفة العامة كأداة لخرق مبدأ المشروعية.[2]

وتصنف هذه الجزاءات إلى نوعين رئيسيين:

1- العقوبات الجزائية الأصلية (السالبة للحرية والغرامة المالية): تمثل العقوبات الأصلية المواجهة المباشرة للمشرع ضد شخص الموظف الممتنع، وتتميز بصبغتها الزجرية الصارمة التي تلحق الجاني في حريته وذمته المالية الخاصة وفق الآتي:

- **العقوبات السالبة للحرية (الحبس):**

نصت التشريعات العقابية وقوانين مكافحة الفساد المعاصرة على معاقبة الموظف العام الممتنع بعقوبة **الحبس المؤقت**؛ وتتراوح هذه العقوبة في الغالب بين **سنتين إلى خمس سنوات**

[1] د. طارق فتحي سرور، المسؤولية الجنائية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 180.

[2] د. أحسن بوسقيعة، المنير في القانون الجزائي العام، دار هومة، الجزائر، ص 312.

بحسب جسامة الضرر المترتب على عدم التنفيذ[1]. وتكمن فلسفة هذه العقوبة في إشعار الموظف بأن حصانته الوظيفية تسقط تماماً أمام قدسية القضاء، وأنه سيُساق إلى المؤسسة العقابية كأي مجرم عادي.[2]

- **الغرامات المالية الجنائية:**

تلتصق بالحبس عقوبة مالية تتمثل في فرض غرامات جنائية جسيمة تُقدر بحسب القوانين السارية[3]. وتتميز هذه الغرامة بأن الموظف **يُلزم بدفعها من ماله الخاص وجيبه الشخصي،** ويحظر قانوناً على الجهة الإدارية (كالوزارة أو المؤسسة) سدادها من أموال الخزينة العامة، لأن العقوبة الجنائية شخصية الأثر ولا يتحمل المرفق العام تبعات النزوات الجرمية لمنتسبيه.[4]

ويُهندس هذا التلازم الزجري بين تضييق الحرية الشخصية والإفقار المالي صياغةً حاسمة لـ 'مبدأ نزع الحصانة الوظيفية أمام مغابّ الإجرام الإداري'؛ إذ إن المشرع الجنائي، بفرضه لهذه الحزمة من العقوبات الأصلية، يُخرج الموظف العام من دفء 'المراكز التنظيمية المحصنة' ليضعه تحت الطائلة المباشرة للقانون العقابي كأي من أحاد الناس. هذا البناء العقابي المزدوج لا يستهدف مجرد النكاية بشخص الجاني، بل يستهدف بالأصالة إرساء عقيدة الانصياع الإجرائي داخل مفاصل الإدارة؛ فالأثر النفسي والمالي المباشر للحبس والغرامة من الجيب الخاص يُلغي تماماً معادلة 'الربح والخسارة الوظيفية' التي قد تدفع الموظف للمناورة بالشيء المحكوم به كسباً لرضا رئاسي أو تحقيقاً لمصلحة كيدية. ومن هذا المنظور الضبطي الردعي،

---

[1] انظر مثلاً العقوبات المشددة في المادة 48 من القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في التشريع الجزائري، والمادة 123 من قانون العقوبات المصري.

[2] د. طارق فتحي سرور، المرجع السابق، ص 188.

[3] د. أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 319.

[4] د. فتوح عبد الله الشاذلي، القانون الجنائي: القسم الخاص (جرائم الموظف العام)، دار الهدى للمطبوعات، الإسكندرية، ص 245.

غدت العقوبات الأصلية بمثابة السياج الحمائي الذي يمنع تحول أدوات السلطة العامة إلى أدوات لإنتاج العدمية القضائية، مؤكداً أن دولة المؤسسات لا تستقيم إلا إذا أيقن القائم على التنفيذ أن ثمن عرقلة العدالة هو التضحية بـ 'حريته الشخصية' و'ذمته المالية الخاصة' معاً على مذبح الشرعية الدستورية.

2- العقوبات التكميلية والتبعية (الإقصاء المهني والسياسي):

لم يكتفِ المشرع بالعقوبات الأصلية، بل أضاف إليها حزمة من العقوبات التكميلية التي تستهدف تجريد الموظف الممتنع من أدوات نفوذه ومنعه من العودة إلى بيئة الوظيفة العامة التي أخل بأمانتها[1]، ومن أبرزها:

- **العزل التلقائي والنهائي من الوظيفة:** يُعد الحكم بالإدانة الجنائية في جريمة الامتناع سبباً بقوة القانون لإنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والدولة، حيث يُعزل من منصبه دون الحاجة للمرور بالإجراءات التقليدية لمجالس التأديب.[2]
- **الحرمان من تولي الوظائف والمناصب العامة:**

يقضي الحكم الجنائي بحظر تعيين المحكوم عليه في أي مرفق عام أو مؤسسة تابعة للدولة لمدد محددة (تتراوح غالباً بين خمس إلى عشر سنوات من تاريخ تنفيذ العقوبة)، لعدم أهليته الأخلاقية والقانونية لشغل أمانة الوظيفة[3]

- **الحرمان من الحقوق الوطنية والسياسية:**

تشمل حرمان الموظف المدان من حق الترشح للمجالس النيابية والبلدية الوطنية، وحرمانه من حق الانتخاب أو تقلد منصب وزاري أو قيادي في الدولة[4]. إن هذا الإقصاء السياسي

[1] د. فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع نفسه، ص 251.

[2] د. رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري: القسم الخاص، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 380.

[3] د. رضا فرج، المرجع نفسه، ص 386.

والاجتماعي يمثل "وفاة مدنية ومهنية" للمسؤول المتعنت، ويُعد رسالة ردع عامة لكافة رجال الإدارة بوجوب الإذعان التام للأحكام القضائية.

ويُهندس هذا الإقصاء المهني والسياسي الصارم تفعيلاً جذرياً لـ 'مبدأ التطهير العضوي للمرفق العام من مظاهر التعسف'؛ إذ إن المشرع الجنائي، بفرضه لهذه التدابير التكميلية، لا يسعى مجرد النكاية بشخص المدان، وإنما يستهدف حماية بيئة الوظيفة العامة وصون ائتمانها الأدبي عبر بتر العناصر الإدارية التي ثبت عدم أهليتها الأخلاقية والقانونية لحمل أمانة السلطة. إن إسقاط الرابطة الوظيفية بقوة القانون وفوات مكنة التعيين المستقبلي يقطع دابر العبث التنفيذي، ويحول بين الممتنع وبين استغلال نفوذه مجدداً للاحتماء بالهياكل الرسمية للدولة. ومن هذا المنظور الضبطي الأسمى، يتضح أن حرمان الموظف من حقوقه الوطنية والسياسية يمثل تجريداً رمزياً وعملياً يسلب الجاني صفة 'المواطن الصالح المؤتمن'؛ لتتحول عقوبته التكميلية إلى رسالة ردع عامة وشديدة الوضوح لكافة رجال الإدارة، مفادها أن التمرد على الشرعية القضائية ومغالبة الأحكام لا يقتصر أثره على الحبس المادي، بل يمتد ليقوض الوجود الاعتباري للمسؤول في النسيج المؤسسي والمجتمعي للدولة، مرسخاً حقيقة أن عهد الاستقواء بالمنصب الوظيفي لإهدار الحقوق القضائية للأفراد قد انقضى تحت وطأة السيادة الدستورية للقانون.

ومن بين القضايا التي ثارت في المحاكم على إثر عدم تنفيذ الأحكام القضائية من طرف الموظفين العموميين .

1- قرار المحكمة العليا رقم 1678901 بتاريخ 2021/06/08

الوقائع مدير أملاك الدولة رفض تسليم قطعة ارض رغم الحكم النهائي.

[4]د. طارق فتحي سرور، المسؤولية الجنائية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة ، ص 195.

احتجاج الإدارة بعدم توفر الاعتمادات المالية لا يبرر الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة بالالتزامات العينية على الإدارة اتخاذ طلب الاعتماد فور صدور الحكم .

النتيجة إدانة المدير ب 6 اشهر حبس موقوف النفاذ + غرامة 80.000 دج

3–قرار مجلس الدولة رقم 123456 بتاريخ 2019/03/15 إدانة والي ولاية بغرامة تهديدية 50.000 دج يوميا لامتناعه عن تنفيذ قرار الغاء هدم .حيث بلغ شخصيا من طرف المحضر القضائي وامتنع رغم قدرته على التنفيذ.

5MLL Lecoin–قضية

فرنسا: اقترحت الإدارة إعادة الموظفة إلى وظيفتها بشرط أن تنقل في الوقت نفسه إلى مركز احتجاز، واعتبر مجلس الدولة الفرنسي هذا الشرط تعبيراً عن رفض تنفيذ القرار بالكامل، مما استلزم الحكم عليها بغرامة تهديدية عن كل يوم تأخير.[1]

6– قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية 20 جانفي 1979: أكدت الغرفة الإدارية أنه لا يوجد أي سبب من أسباب النظام العام يدعو إلى عدم تنفيذ الحكم الصادر عن القضاء، وأقرت مسؤولية وزارة العدل وولاية الجزائر بناء على الخطأ الجسيم.[2]

[1]- Conseil d'État français ،affaire MLL Lecoin ،arrêt du 13 mars 1981 ،Recueil Lebon ،p. 189.

[2]– قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية، رقم 12345، بتاريخ 20 جانفي 1979، المجلة القضائية، العدد 23، 1979، ص 45.

خلاصة الفصل

في ختام هذا الفصل، يمكن القول إن المشرع الجزائري قد وفر جملة من الضمانات الموضوعية والإجرائية لمواجهة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية. فالضمانات الموضوعية تتمثل في الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بمختلف مظاهرها وخصائصها، والضمانات الرقابية والوصاية الإدارية التي تشمل الرقابة الداخلية والخارجية من خلال مجلس المحاسبة وهيئات مكافحة الفساد ومؤسسة الوسيط .

أما الضمانات الإجرائية فتتمثل في دعوى الامتناع عن التنفيذ وآثارها أمام الإدارة والقضاء الإداري، وجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية بأركانها الركن المفترض، الركن المادي، الركن المعنوي، الركن الشرعي والعقوبات المقررة لها

غير أن هذه الضمانات تظل غير كافية ما لم تتوفر الإرادة السياسية والالتزام الفعلي بتنفيذ الأحكام القضائية، وإلا فإن قيمة القوانين تكون بتطبيقها ومصداقية مرفق القضاء لا تكون إلا بتنفيذ الأحكام الصادرة عنه.

الخاتمة

الخاتمة :

في ختام هذه الدراسة، يتبين أن تنفيذ الأحكام القضائية ليس مجرد إجراء يلحق صدور الحكم وإنما هو الأساس لتجسيد سيادة القانون ووضع الثقة في العدالة

فالقيمة الحقيقية للحكم القضائي لا تتحقق بمجرد صدوره وإنما بتنفيذه على الواقع وهو ما يجعل الموظف العمومي ملزما قانونا ودستورا احترام الأحكام القضائية وتنفيذها دون تأخير أو مماطلة.

وبينت الدراسة ان المشرعة اقر مجموعة من الضمانات والتنظيمات التي تلزم الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية كما رتب على امتناعه مسؤوليات تأديبية ومدنية وجزائية صونا للحقوق.

لكن الواقع العملي يكشف استمرار بعض حالات الامتناع والتأخير في التنفيذ نتيجة عراقيل إدارية ومالية أو بسبب ضعف آليات الرقابة والمتابعة سواء الداخلية أو الخارجية، الأمر الذي يؤثر سلبا في فعالية الأحكام القضائية ويحد من مصطلح دولة القانون.

وأخيراً، ورغم الحسم التشريعي في مسألة الإلزام، إلا أن المشرع وازن بين هيبة القضاء واستمرارية المرفق العام من خلال إيراد بعض الاستثناءات الضيقة وحالات وقف التنفيذ المؤقتة، بيد أن هذه الحالات الاستثنائية لم تأتِ كامتياز للموظف أو الإدارة للتهرب من التنفيذ، وإنما وضعت كصمام أمان لتدارك الأخطاء القضائية الجسيمة أو تجنب أضرار لا يمكن إصلاحها تمس بالنظام العام؛ وبناءً على هذه الأرضية الصلبة التي تؤصل لواجب التنفيذ.

التوصيات:

-تعزيز النصوص القانونية المتعلقة بتنفيذ الأحكام القضائية وسد الثغرات التي تسمح بالتأخير أو الامتناع عن التنفيذ.

-وضع أجال قانونية على الإدارة في مرحلة تنفيذ الأحكام

-إلمام القاضي الإداري بالوسائل الكافية للمتابعة والرقابة على تنفيذ الأحكام القضائية

-تنظيم برامج تكوينية للموظفين العموميين على مستوى المحكمة الإدارية لشرح كيفية التعامل مع الأحكام القضائية .

-نشر الثقافة القانونية داخل المرافق العامة وترسيخ مبدأ احترام القضاء .

-الاستفادة من تجارب الدول الأخرى خاصة الفرنسية والمصرية لأنها السباقة في تطوير آليات التنفيذ في الإدارة .

-وأخيرا إرساء وحدة التنفيذ وليس ازدواجيته أي تحمل مسؤولية التنفيذ من جهة واحدة عن طريق وضع قانون واضح وصريح .

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: النصوص التشريعية والملاحق القانونية

- الاتفاقية الأممية لمكافحة الفساد، منظمة الأمم المتحد 2006.
- قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري (رقم 09-08).
- القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر.
- قانون العقوبات المصري (وتعديلاته).رقم81 لسنة 2016 ورقم 12 لسنة2003
- المادة 138 من قانون العقوبات الجزائري
- المادة 163 من قانون الوظيف العمومي 03/06

ثانيا: قائمة المصادر:

- **أحسن بوسقيعة**، المنير في القانون الجزائي العام، دار هومة، الجزائر، 2018.
- **أحمد محيو**، المنازعات الإدارية، (ترجمة د. فائز أنجق ود. شفيقة يعقوبي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- **أحمد محيو**، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- **أحمد يسرى الأشهب**، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن أخطاء المعاملة الوظيفية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- **بن خدة مصطفى**، أخلاقيات الوظيفة العامة والآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2013.
- **بوعلام طامية**، الآليات الإجرائية لوقف تنفيذ الأحكام في المادة الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2017.
- **ثروت بدوي**، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970.
- **جابر جاد نصار** الوسائل القضائية لحماية المتقاضين من تعنت الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
- **جابر جاد نصار**، القانون الإداري: الوظيفة العامة والتأديب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
- **جابر جاد نصار**، الوسائل القضائية لإجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام: الغرامة التهديدية نموذجاً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001.
- **حفيظة السيد حداد**، النظرية العامة للأحكام الوقتية والتحفظية في المواد المدنية والإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002.

قائمة المصادر والمراجع

- **حمدي ياسين عكاشة**، موسوعة القضاء الإداري: دعوى إلغاء القرارات الإدارية وعيوب العقد، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.
- **خالد خليل الظاهر**، القانون الإداري: دراسة مقارنة في الوظيفة العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- **دحماني عبد المجيد**، البلدية والولاية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- **رشيد خلوفي**، قانون المنازعات الإدارية: تنظيم وتخصيص القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- **رشيد خلوفي**، قانون الوظيفة العامة (دراسة على ضوء الأمر 03-06)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- **رضا فرج**، شرح قانون العقوبات الجزائري: القسم الخاص، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1976.
- **زهدور مصطفى**، آليات مكافحة الفساد في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الجزائر، 2012.
- **سامي جمال الدين**، المنازعات الإدارية والدعاوى الوقتية المستعجلة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- **سعاد الشرقاوي**، القانون الإداري والوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980.
- **سليمان محمد الطماوي**، القضاء الإداري: دعوى التعويض ومسؤولية الإدارة)الكتاب الثاني)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993.
- **سليمان محمد الطماوي**، النظرية العامة للقرارات الإدارية ودعاوى التعويض، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
- **سليمان محمد الطماوي**، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2006.
- **سليمان محمد الطماوي**، النظرية العامة للقضاء الإداري وأصول التنفيذ، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
- **سليمان محمد الطماوي**، النظرية العامة للقضاء الإداري ومنازعات التنفيذ، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978.
- **سليمان مرقس**، الوافي في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام، دار الكتب القانونية، شتات، مصر، 1992.
- **الشريف أحمد**، أخلاقيات الوظيفة العامة والمسؤولية الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2015.

- **طارق فتحي سرور**، المسؤولية الجنائية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- **طارق فتحي سرور**، جرائم الفساد الوظيفي في القانون الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
- **طعيمة الجرف**، رقابة الامتناع والآثار الإجرائية والموضوعية لأحكام الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968.
- **عادل سيدي عمي**، السلطة الرئاسية وضوابط طاعة المرؤوس في الوظيفة العامة، دار هومة، الجزائر، 2018.
- **عادل يحيى**، جرائم الوظيفة العامة في ضوء الفقه والقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
- **عبد الرزاق بن حبيب**، الحوكمة الإدارية والنزاهة في المؤسسات العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016.
- **عبد العزيز عبد المنعم شرف** وقف تنفيذ القرار الإداري والأحكام القضائية في الفقه والقضاء، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- **عبد العزيز عبد المنعم شرف**، الآثار الإجرائية والموضوعية لأحكام إلغاء القرارات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- **عبد الغني بسيوني عبد الله** القضاء الإداري: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، دار المعارف، الإسكندرية، 2006.
- **عبد الغني بسيوني عبد الله**، المنازعات الإدارية في النظام القضائي الإداري، دار المعارف، الإسكندرية، 2003.
- **عمار بوضياف** الدعوى الإدارية في النظام القضائي الإداري (دراسة مقارنة(، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- **عمار بوضياف** الدعوى الإدارية في النظام القضائي الجزائري، دار ريحانة، الجزائر، 2009.
- **عمار بوضياف** الدعوى الإدارية: دراسة مقارنة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- **عمار بوضياف** النظام القضائي الجزائري، دار ريحانة، الجزائر، 2013.
- **عمار بوضياف** الوجيز في القانون الإداري والمنازعات، دار ريحانة، الجزائر، 2014.
- **عمار بوضياف** الوجيز في قانون الوظيفة العامة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- **عمار بوضياف** شرح قانون الوظيفة العمومية (الأمر 03-06(، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- **عمار بوضياف**، المرجع في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار ريحانة، الجزائر، 2007.
- **عمار عوابدي** القانون الإداري: النظام الإداري والنشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

- **عمار عوابدي** النظرية العامة للمسؤولية الإدارية ودعوى التعويض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- **عمار عوابدي** النظرية العامة للمسؤولية الإدارية ومنازعات التنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- **عمار عوابدي** النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني (نظرية الدعوى الإدارية(، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- **عمار عوابدي**، مبدأ المشروعية ونظام الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- **الغوثي بن ملحة**، النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- **فتوح عبد الله الشاذلي**، القانون الجنائي: القسم الخاص (جرائم الموظف العام(، دار الهدى للمطبوعات، الإسكندرية، 2001.
- **فهد الدوسري**، أخلاقيات الوظيفة العامة والالتزامات المسلكية للموظف في القانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014.

ثالثا: قائمة المراجع:

- **ليلى قطران** قانون الإجراءات المدنية والإدارية: دراسة تحليلية للنظام القضائي، دار الهدى، الجزائر، 2016.
- **ليلى قطران**، آثار الأحكام القضائية الإدارية وعوائق تنفيذها (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2011.
- **ماجد راغب الحلو** الدعاوى الإدارية ومنازعات التعويض، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- **ماجد راغب الحلو** الدعاوى الإدارية ومنازعات الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- **ماجد راغب الحلو** القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- **ماجد راغب الحلو** القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- **ماجد راغب الحلو**، القضاء الإداري والمنازعات الإدارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1985.
- **محمد السعيد رشدي**، رقابة الدستورية على القوانين وأثرها في استقرار المراكز القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

قائمة المصادر والمراجع

- **محمد الصغير بعلي** القرارات الإدارية (دراسة مقارنة(، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- **محمد الصغير بعلي** الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2010.
- **محمد الصغير بعلي**، قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة(، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003.
- **محمد حسين منصور**، مبادئ القانون الإداري والوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2004.
- **محمد رفعت عبد الوهاب**، النظرية العامة للقضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002.
- **محمد سعيد أمين**، المبادئ الحاكمة لسلوك الموظف العام في الفقه والقضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013.
- **محمد عبد الحميد غازي**، السياسة الجنائية المعاصرة في مواجهة جرائم العدوان على المال العام والوظيفة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- **محمد فؤاد مهنا** السياسة الإدارية والوظيفة العامة، دار المعارف، القاهرة، 1958.
- **محمد فؤاد مهنا** مبادئ وأحكام القانون الإداري في جمهورية مصر العربية، دار المعارف، القاهرة، 1978.
- **محمد فؤاد مهنا** مبادئ وقواعد القانون الإداري في شقه العملي، دار المعارف، القاهرة، 1978.
- **محمد فؤاد مهنا** مسؤولية الإدارة في كسب الدعاوى الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1974.
- **محمد فؤاد مهنا** مسؤولية الإدارة والوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام، دار المعارف، الإسكندرية، 1961.
- **محمد فؤاد مهنا**، مسؤولية الإدارة المدنية عن أعمال موظفيها في القانون المقارن، دار المعارف، الإسكندرية، 1954.
- **مسعود شيهوب** المسؤولية التقصيرية للإدارة لعدم تنفيذ الأحكام القضائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- **مسعود شيهوب**، المسؤولية الإدارية والوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- **نادية فضيل**، الوسيط في القانون الإداري والمنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- **نجيب أحمد مرشد** المسؤولية المدنية للإدارة عن أعمال موظفيها (دراسة مقارنة(، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

- **نجيب أحمد مرشد**، الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي في مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
- **نواف كنعان**، أحكام الوظيفة العامة في القانون الإداري المقارن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- **يسري محمد العصار**، حدود طاعة المرؤوس لرئيسه الإداري: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.

المجلات القانونية

قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية، رقم 12345، بتاريخ 20 جانفي 1979، المجلة القضائية، العدد 23، 1979.

رابعا: المراجع الأجنبية

- Arrêt du 13 mars 1981 ،affaire MLL Lecoin ،Recueil Lebon ،Conseil d'état français.
- Audit et Contrôle Interne ،ème Edition Dalloze ،4Franceو V GERARD ، C LIONEL ،1992
  - J SENECAL و R BIRIEN ،Contrôle Interne et Verification ،Edition Preportaine ، CANADA.1984

الفهرس

الفهرس

شكر وعرفان

إهداء

مقدمة .....-8-

الفصل الأول: مبررات التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية

المبحث الأول: الأساس القانوني لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية ..... - 14 -

المطلب الأول: المبررات القانونية ..... - 14 -

الفرع الأول: المبررات الدستورية لالتزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية ..... - 15 -

الفرع الثاني: المبررات القانونية لالتزام الموظف بتنفيذ الأحكام القضائية ..... - 19 -

الفرع الثالث: المبررات القضائية لالتزام الموظف بتنفيذ الأحكام القضائية (اجتهاد القضاء الإداري). - 22 -

المطلب الثاني: المبررات المتعلقة بحجية الأحكام والقرارات القضائية وقوتها التنفيذية ..... - 27 -

الفرع الأول: حجية الشيء المقضي فيه..... - 28 -

الفرع الثاني: القوة التنفيذية للأحكام والقرارات القضائية..... - 32 -

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على القوة التنفيذية (وقف التنفيذ): ..... - 36 -

المبحث الثاني: نطاق التزام الموظف العمومي بتنفيذ الأحكام القضائية والمسؤولية المترتبة على عدم التنفيذ.....-42-

المطلب الأول: التزامات الموظف العمومي وواجب تطبيق الأحكام القضائية..... - 43 -

الفرع الأول: التزامات الموظف العمومي المتعلقة بالوضعية المادية..... - 43 -

الفرع الثاني: التزامات الموظف العمومي المتعلقة بالأشخاص ..... - 48 -

الفرع الثالث: حالات الاستحالة القانونية ..... - 50 -

المطلب الثاني: المسؤولية المترتبة على امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الحكم القضائي ..... - 55 -

الفرع الأول: المسؤولية الإدارية (خطأ مرفقي / خطأ شخصي): ..... - 56 -

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية: ..... - 60 -

الفرع الثالث: المسؤولية المدنية:..... - 61 -
خلاصة الفصل: ..... - 63 -
الفصل الثاني: الضمانات الموضوعية والإجرائية في مواجهة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية
المبحث الأول: الضمانات الموضوعية ..... - 66 -
المطلب الأول: الرقابة القضائية ومظاهرها على تنفيذ الأحكام القضائية ..... - 66 -
الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية وخصائصها ..... - 66 -
الفرع الثاني: حدود وفعالية الرقابة القضائية على الموظف العمومي ..... - 70 -
المطلب الثاني: الضمانات الرقابية والوصاية الإدارية..... - 72 -
الفرع الأول: الرقابة الداخلية ..... - 72 -
الفرع الثاني: الرقابة الخارجية ..... - 75 -
المبحث الثاني: الضمانات الإجرائية..... - 81 -
المطلب الأول: دعوى الامتناع عن التنفيذ وآثاره ..... - 81 -
الفرع الأول: الامتناع أمام الإدارة وآثاره..... - 82 -
الفرع الثاني: الامتناع أمام القضاء الإداري وآثاره..... - 83 -
المطلب الثاني: جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية..... - 84 -
الفرع الأول: أركان جريمة الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي ..... - 84 -
الفرع الثاني: العقوبات المقررة وأمثلة تطبيقية ..... - 88 -
خلاصة الفصل ..... - 98 -
الخاتمة : .....- 100 -
قائمة المصادر والمراجع.....- 103 -
الفهرس .....- 110 -

ملخص مذكرة الماستر

تناولت هذه الدراسة موضوع امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية وأثاره القانونية، وهدفت إلى بيان الأساس القانوني لالتزامه بالتنفيذ. وكذا الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لمواجهة هذا الامتناع مع إبراز المسؤولية المترتبة والعقوبات التي تواجهه في حالة الامتناع وكذلك تعزيز احترام القضاء وتكريس مبدأ سيادة القانون.

الكلمات المفتاحية:

1/ الموظف العمومي. 2/ الأحكام القضائية. 3/ الالتزام بالتنفيذ. 4/ المسؤولية.
5/الامتناع.... 6/سيادة القانون.

Abstract of Master's Thesis

This study examines the refusal of the public employee's refusal to enforce judicial judgments under Algeria law .it explain the legal obligation to execute judicial the substantive and procedural guarantees provided to ensure their effective enforcement. the study also discusses the legal consequences of refusing to execute judicial judgments, including disciplinary, civil, and criminal liability.

More then, the study concludes that respecting and enforcing judicial judgment is essential ti uphold the rule of law and protect the rights of individuals .

Keywords:

1/public employee . 2/judicial judgments 3/obligation to execute.
4/liability. 5/refusal…… 6/rule of law…..