

المحاضرة العاشرة:

جريمة إساءة إستغلال الوظيفة

تعتبر جريمة إساءة إستغلال الوظيفة من أهم جرائم الفساد وقد نصت عليها المادة

33 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

وقد بينت هذه المادة، ان جريمة إساءة إستغلال الوظيفة تقوم أساسا على واقعة (سلوك) بإقدام الموظف على عمل أو إمتناع، وذلك بشكل مخالف لما تقضي به النصوص القانونية و التنظيمية.

أولاً: أركان جريمة إساءة إستغلال الوظيفة

1- **الركن المادي:** يتمثل هذا الركن في قيام الموظف العمومي بعمل أو إمتناع بشكل مخالف للقانون أو التنظيم ، وذلك خلال ممارسته لوظيفته، وعليه فإن الركن المادي لهذه الجريمة يتحلل عنه عناصر آتية:

أ- **صفة الموظف العمومي (صفة مرتكب السلوك).**

ب- **القيام بعمل أو إمتناع بشكل مخالف للقانون أو التنظيم (السلوك):** يقوم هذا الركن على عنصرين: أولهما هو قيام الموظف بعمل أو إمتناع عن عمل، وثاني العناصر هو مخالفة العمل أو الإلتناع للقانون أو التنظيم.

ب.1- **قيام الموظف بعمل أو إمتناعه:** لا تقوم جريمة إساءة إستغلال الوظيفة إلا إذا قام الموظف بعمل أو إمتناعه عن القيام بعمل.

والعمل و الإمتناع المقصودان في هذا المقام هما كل من العمل و الإمتناع الذي له طابع الوظيفة، أو له صلة وثيقة بها، وعلى هذا الأساس لا تقوم جريمة إساءة إستغلال الوظيفة- مبدئيا- في حال قيام الموظف (أمين مكتب مثلا) بفعل سب أو جرح أو إعتداء...مثلا. ولا يهم بعد ذلك في العمل أو الإمتناع أن يكون داخلا في الإختصاص الوظيفي للموظف مرتكب الجريمة، أو أن يكون داخلا في الإختصاص الوظيفي لموظف آخر غيره، فالجريمة تقوم في كلتا الحالتين، ومن هذا القبيل مثلا:

المدير الذي يرفض طلبا لرخصة ما (حيث يوجب القانون إصدار قرار بمنحها) بإعتباره المختص بإصدار قرار منح الرخصة أو القرار المتضمن رفض منحها...

أو:

عون مكتب الذي يرفض (عمل) ملفا يتضمن طلبا لرخصة ما، وذلك بعد الإمتناع عن عرض الملف على المدير - بإعتباره المختص لوحده- لدراسته و إتخاذ قرار بشأنه. فالمدير في المثال الأول قد قام بعمل يدخل في إختصاصه الوظيفي، في حين عون المكتب في المثال الثاني، قد قام بعمل يخرج عن إختصاصه و يدخل في إختصاص المدير، فضلا عن قيامه بإمتناعه أيضا.

ب-2: مخالفة العمل أو الإمتناع للقانون أو التنظيم: يشترط هذا الركن، أن يكون العمل أو الإمتناع الذي قام به الموظف مخالفا للقانون أو التنظيم (بمختلف أشكاله)، فإذا كان العمل أو الإمتناع قد حصل بشكل مطابق للقانون و التنظيم، فإن الجريمة لا تقوم، ولو كان غرض الموظف من القيام به في هذه الحالة هو الحصول على المزية غير المستحقة مستقبلا.

و المرجع في تحديد مخالفة (أو مطابقة) الفعل أو الإمتناع للقانون أو التنظيم هو النصوص القانونية و التنظيمية ذاتها التي تنظم الفعل أو الإمتناع غير أنه بالنسبة للعمل و الإمتناع الذي يقوم به الموظف غير مختص، فغنه يفترض فيه مخالفته للقانون و التنظيم (مخالفة قواعد الإختصاص) . ولو كان قد أمكن- وذلك أمر جد مستبعد- صدوره على النحو أو الشكل المقرر قانونا وتنظيما، كذلك فإن العبرة بمخالفة الفعل أو الإمتناع للقانون أو التنظيم هي بوقت ارتكاب الفعل أو الإمتناعه، فإذا تحققت المخالفة قامت الجريمة، ولو كان قد صدر فيما بعد نص قانوني أو تنظيمي يتطابق معه ذلك الفعل أو الإمتناع (السابق).

وإذا تحقق في الفعل أو أغمتناع أنه مخالف للقانون أو التنظيم، فإنه ليس مشروطا بعد ذلك - لقيام الجريمة- أن يشكل خطأ تأديبيا في جانب الموظف أو أن يشكل خطأ إداريا (مرفقيا) في جانب الغدارة التي ينتمي إليها الموظف أو أن يشكل جريمة معاقبا عليها بموجب نصوص قانون العقوبات أو أحد القوانين المكملة له، أو أن لا يشكل أيا من ذلك، كما لو كانت هنالك ثغرة قانونية بشأن العمل أو الإمتناع الحاصل.

ب-3: حصول العمل أو الإمتناع خلال ممارسة الوظيفة (زمان السلوك): هذا الحكم يجد تبريه في كون " الفعل أو الإمتناع الذي تقوم عليه الجريمة، هو ذلك الفعل أو الإمتناع الذي له طابع الوظيفة أو له صلة وثيقة بها، كما سبق القول أعلاه، وهو غير متصور -إلى حد ما- إمكانية ارتكابه خارج الإطار الزمني و الإطار المكاني الذين يباشر فيهما الموظف أعمال وظيفته. وعلى هذا الاساس، فغنه لا يعد مثلا من قبيل العمل المشكل لإساءة إستغلال للوظيفة "التحريض" الذي يقوم به موظف ما خلال إلتقائه بزميله الموظف المحاسب خارج ساعات العمل

(في المفهـى مثـلا) والـذي مفـاده تأخـير عمـلية سـداد المـستحقـقات المـالية لـبعض المـتعاملين مـع الإـدارة، بـعد أن يـحيطه علـما، بـحكم خـبرته السـابقة بالـثغرات القـانونية الـتي يـمكنها أن تـغطي نـوعا مـا علـى عمـلية التأخـير هـذه، فـالتحريـض السـابق و إن كان يـشكل عمـلا وثـيق الصـلة بالـوظيفة و مـخالفا للقـانون و التـنظيـم، إلـا أنه قد إـرتكبه خـارج سـاعات العـمل و بـعيدا عـن مكان العـمل، مـما يـستحيل مـعه قـيام الجـريمة.

والـحقيـقة أن حـصر التـجريم فـي فـترة مـمارسة الـوظيفة فـيه شـيء مـن القـصور، إذ قد يـعتمد المـوظف الـى إـرتكاب فـعله خـارج هـذه الفـترة، فـينفـادى بـذلك الوقـوع تـحت طـائلة التـجريم، ولـذلك يـكون جـديرا بـالمشـرع الجـزائري حـذف هـذا الركن مـن البـنيان القـانوني (الأركان) لجـريمة إـساءة إـستغلال الـوظيفة.