

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام

The effect of the penal provision on the termination of the civil servant association

عبدالله خلف الرقاد Abdellah Khalaf Rakkad

الجامعة الألمانية الأردنية - الأردن German Jordanian University

abdallah.raggad@gju.edu.jo

تاريخ القبول : 2019-09-16

تاريخ الاستلام : 2019-06-28

ملخص :

تناولت هذه الدراسة الأساس التشريعي لعزل الموظف العام على أثر الحكم الجزائي وبينت الإحكام الجزائية الصالحة لعزل الموظف العام ، وأنواع الإحكام الجزائية الصادرة عن المحاكم الجزائية وأثرها على الرابطة الوظيفية ، وموقف الإدارة منها ، وأثر الوسائل القانونية التي تزيل أثر الإحكام الجزائية وأثرها في الرابطة الوظيفية

بما أن الإدارة العامة في الدولة تستند في سبيل أداء وظائفها وتقديم الخدمة العامة الى العديد من الوسائل ، ومن أهم هذه الوسائل الوسيلة البشرية والتي تتمثل بالموظفين العموميين ، فالدولة عندما تمارس نشاطها سواء المرفقي أو الضبطي تمارسه من خلال الموظف العام ومن هنا نجد التلازم بين الموظف العام و النشاط الإداري ، فالموظف يعتبر أحد العناصر الرئيسية والضرورية لممارسة الإدارة نشاطها تحقيقاً للسياسة العامة للدولة .

وقد عالجت التشريعات الوظيفية على اختلافها وتنوعها الحياة الوظيفية للموظف العام منذ إصدار قرار التعيين حتى انتهاء خدمة الموظف العام سواء بقرار اداري ، أو حكماً بقوة القانون ، وذلك كون العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تنظيمية يحكمها القانون .

الكلمات المفتاحية :

التشريع ، الإحكام الجزائية، العزل، الموظف العام، النشاط الإداري، الإدارة العامة، الرابطة الوظيفية، القرار الإداري

Abstract:

This study dealt with the legislative basis for isolating the public employee on the impact of the penal judgment, stating the criminal provisions that are good for isolating the public employee, the types of criminal judgments issued by criminal courts, their impact on the job association, the management position, and the effect of legal means that remove the effect of penal sanctions and their effect on the association

Functional

Since the public administration in the state is based on the performance of its functions and the provision of public service to many means, and the most important of these means the human means, which is represented by public officials, when the state when the activity of both Almarbiqi or Alastbti exercised by the public employee and hence we find the correlation between the employee General and administrative activity, the employee is one of the main elements necessary for the exercise of management activity to achieve public policy of the state.

The functional legislation of the public employee has dealt with the career of the public employee since the issuance of the appointment decision until the end of

the service of the public employee, whether by administrative decision or by force of law, since the relationship between the employee and the administration is a regulatory relationship governed by the law.

Keywords : Legislation, criminal judgments, isolation, public official, administrative activity, public administration, career association, administrative decision

المقدمة:
للحكم الجزائي وينطوي هذا السبب تحت أحد المسارات الأساسية في انتهاء خدمة الموظف العام وهو بقوة القانون .

أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها المتعلق بالأثر الذي يترتب عليه الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والوظيفية العامة ، وهذا ميدان يتداخل به القانون الجزائي مع التشريعات التي تحكم الوظيفة العامة و الذي لا يزال يثير كثير من الإشكاليات على رأسها موضوع تكييف الإدارة للفعل المرتكب من قبل الموظف العام فيما إذا كان جريمة جزائية أم مخالفة تأديبية و موضوع أثر الحكم الجزائي سواء بالإدانة أو البراءة أو عدم المسؤولية على الرابطة الوظيفية وما هو موقف الإدارة إزاء هذا الحكم الإداري وغيرها من الإشكاليات التي ستتناولها الدراسة عند بسط موضوعاتها .

أهداف الدراسة و اشكالياتها :

تسعى هذه الدراسة إلى محاولة الإحاطة بجميع الأحوال التي تحكم حالة انتهاء خدمة الموظف العام بالتبعية للحكم الجزائي وذلك من خلال الإجابة في صلبها على التساؤلات التالية :

أولاً : ما هو الأساس التشريعي لإنهاء خدمة الموظف العام بالتبعية للحكم الجزائي ؟

ثانياً : ما هي الأحكام الجزائية الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام ؟

ثالثاً : ما هو موقف الإدارة إزاء تكييف الفعل المرتكب من قبل الموظف العام ؟

رابعاً : ما هي حدود سلطة الإدارة بالتصرف مع الموظف العام بعد ارتكابه لجريمة جزائية ؟

تستند الإدارة العامة في الدولة في سبيل أداء وظائفها و تقديم الخدمة العامة الى العديد من الوسائل ، ومن هذه الوسائل ما يعرف بالوسيلة البشرية والتي تتمثل بالموظفين العموميين ، فالدولة تمارس نشاطها سواء أُلْمِرْفِي أو أُلْمِرْفِي من خلال الموظف العام ومن هنا يأتي التلازم بين الموظف العام و النشاط الإداري ، فالموظف يعتبر أحد العناصر الرئيسية و الضرورية لممارسة الإدارة نشاطها تحقيقاً للسياسة العامة للدولة .

وقد عالجت التشريعات الوظيفية على اختلافها و تنوعها الحياة الوظيفية للموظف العام منذ إصدار قرار التعيين حتى انتهاء خدمة الموظف العام سواء بقرار اداري ، أو حكماً بقوة القانون ، وذلك كون العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تنظيمية يحكمها القانون.

وعند الحديث عن أسباب انتهاء خدمة الموظف العام فلا بد من الالتفات الى شروط تعيين الموظف العام ابتداءً ، وذلك كون أسباب انتهاء خدمة الموظف العام تمثل الوجه السلي لشروط التعيين ، فعند النص على شرط من شروط التعيين في طلب التعيين في الوظيفة العامة قابله سبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام .

وإن أسباب انتهاء أو إنهاء خدمة الموظف العام تكون بأحد مسارين رئيسيين و مسار استثنائي ، أما عن المسارين الرئيسيين فهما : انتهاء خدمة الموظف العام بموجب قرار إداري ، أو حكماً بقوة القانون ، أما المسار الاستثنائي فيكون في حالة العقد فتنتهي خدمة الموظف العام وفق هذا المسار بحكم شروط العقد أو بانتهاء مدة العقد .

وجاءت هذه الدراسة لبحث أحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام و المتمثل بانتهاء خدمة الموظف العام بالتبعية للحكم الجزائي وهو ما يعرف بالعزل من الوظيفة العامة بالتبعية

المبحث الثاني: الأحكام الجزائية الصادرة عن المرجع القضائي المختص .

المطلب الأول : الأحكام الجزائية الصادرة عن المرجع القضائي المختص وأثرها على الرابطة الوظيفية .

المطلب الثاني : أنواع الوسائل القانونية التي تزيل اثر الأحكام الجزائية وأثرها على الرابطة الوظيفية .

المبحث الأول

نطاق الجرائم الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام .

تمهيد وتقسيم :

أورد نظام الخدمة المدنية الأردني الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة العامة في نص المادة (43) منه ، وفي حال تخلف أي شرط من هذه الشروط يكون سبباً في إنهاء خدمة الموظف العام . وتطبيقاً على ذلك فقد نصت المادة (43/د) انه يشترط في طالب التوظيف أن لا يكون محكوم بجناية او جنحة مخلة بالشرف و الامانه و الاخلاق و الاداب العامة ، وفي حال ارتكاب الموظف لأحدى الجرائم المذكورة فإن ذلك يكون سبباً لإنهاء خدمته ، وقد تناول نظام الخدمة المدنية تنظيم هذا السبب من أسباب إنهاء الخدمة في المادة (166) و المادة (171) منه .

وللوقوف على نطاق الجرائم الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام وموقف الإدارة من تكييف فعل الموظف قبل إحالته للجهة القضائية المختصة فقد أفردنا لبيان موضوعاته المطالب التالية :

المطلب الأول : نطاق الجرائم الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام .

المطلب الثاني : موقف الإدارة من ارتكابه الموظف لجريمة جزائية .

المطلب الأول

نطاق الجرائم الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام .

خامساً : ما هي شروط الحكم الجزائي حتى يكون صالحاً لإنهاء خدمة الموظف العام ؟

سادساً : ما هي الأحكام التي قد تصدر عن المحاكم الجزائية بحق الموظف العام ، وما هو الأثر المترتب عليها ، وما موقف الإدارة حيال هذه الأحكام ؟

سابعاً : مدى استفادة الموظف العام من الوسائل القانونية العامة التي تزيل أثر الأحكام الجزائية؟

منهج الدراسة :

يستخدم الباحث في دراسته المنهج التحليلي بوصفه احد مناهج البحث العلمي القانوني وما يمتلكه من أدوات وذلك من خلال وصف النصوص القانونية والاجتهادات القضائية و الآراء الفقهية المتعلقة بانتهاء خدمة الموظف العام بالتبعية للحكم الجزائي وتحليلها توصلاً إلى الأحوال التي تحكمها

مع الإشارة إلى التطرق لبعض الأنظمة المقارنة بما يخدم موضوع الدراسة دون التوسع في ذلك كمنهج مقارنة متكامل .

محددات الدراسة :

يتحدد نطاق الدراسة عند بحث موضوع انتهاء خدمة الموظف العام بالتبعية للحكم الجزائي بنظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013 ، دون التطرق إلى التشريعات الوظيفية الأردنية الأخرى ، فالنهج التشريعي الأردني يأخذ بنظام تعدد التشريعات الوظيفية فجاءت هذه الدراسة مقصورة على نظام الخدمة المدنية كونه الأكثر تطبيقاً على الموظفين العاملين في الأردن

خطة الدراسة :

للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيقاً لأهدافها فقد عملنا على تقسيمها إلى مبحثين على النحو التالي :

المبحث الأول : نطاق الجرائم الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام .

المطلب الأول : نطاق الجرائم الصالحة لإنهاء خدمة الموظف العام .

المطلب الثاني : موقف الإدارة من ارتكابه الموظف لجريمة جزائية .

ويرى جانب من الفقه أن العزل وفقاً لخطة المشرع الأردني هو بمثابة العقوبة التبعية للحكم الجزائي ويعتبر قرار الإدارة بالعزل كاشفاً وليس منشئاً⁵.

ويرى الباحث أن الرأي الفقهي السابق تعوزه الدقة ، فالعزل من الوظيفة العامة جاء على أثار ارتكاب الموظف لجريمة وفقاً لتقدير نظام الخدمة المدنية ، حيث أن هذا الأمر متعلق بالسياسة التشريعية فقد قدر المشرع عند تنظيمه لأسباب إنهاء خدمة أن الموظف الذي يحكم

عليه بجريمة جنائية لا بد من عزله من الوظيفة ، وأن العزل هنا يقع حكماً بقوة القانون ولا تملك الإدارة حياله إي سلطة تقديرية في نظام الخدمة المدنية ، وما على الإدارة ألا إزالة اسمه

من جداول الوظيفة العامة ويعتبر تصرفها هذا تنفيذاً لأمر القانون وليس قراراً إدارياً بالمعنى المقصود للقرار الإداري ولا يقبل الطعن به أمام قضاء الإلغاء ، والقول بأن العزل على هذا الأساس بأنه عقوبة تبعية بعيداً عن الصحة لأن العقوبة التبعية تكون ملازمة للعقوبة الجنائية الأصلية وتنطق بها المحكمة معاً في قرار الحكم .

وبالتدقيق في النصوص القانونية السابقة يتضح أن نظام الخدمة المدنية قد حدد ثلاث حالات للعزل من الوظيفة العامة على أثار ارتكاب جريمة جزائية ، وقد اعتمد المشرع الأردني تحديد هذه الجرائم على معيارين ، الأول : معيار وصف الجريمة ، في الجنائية و الجنح المخلة بالشرف و الاخلاق العامة ، والثاني : معيار مقدار العقوبة وهو الحكم على الموظف بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر . وسنعمل على بيان هذه الحالات الثلاث وفقاً للفروع التالية :

الفرع الأول: الحكم على الموظف العام بجنائية .

الفرع الثاني : الحكم على الموظف العام بجنحة مخلة بالشرف و الاخلاق العامة .

الفرع الثالث : الحكم على الموظف العامة بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر .

الفرع الأول

الحكم على الموظف العام بجنائية

يختلف النهج التشريعي من دولة إلى أخرى في معالجة أمر إنهاء خدمة الموظف العام الذي يقدم على ارتكاب جريمة جزائية ، فمن التشريعات ما تنص على العزل كعقوبة تبعية¹

أو تكميلية² للجزاء الجنائي في التشريعات العقابية ومثال ذلك قانون العقوبات الفرنسي والمصري³.

أما عن خطة المشرع الأردني فنجدها لم تنص على العزل كعقوبة تكميلية أو تبعية في التشريعات العقابية لكنها تناولته في نظام الخدمة المدنية الأردني⁴ على النحو التالي :

تنصص المادة (166/و) على أنه : (تنتهي خدمة الموظف العام في الحالات التالية :

و . العزل من الوظيفة) .

و تناولت المادة (171) حالات العزل بقولها : (يعزل الموظف العام في أي من الحالات التالية :1 – إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة و الاختلاس و السرقة و التزوير و سوء استعمال الأمانة و استثمار الوظيفة و الشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة . 2 – إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه إي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة).

¹ - وتسمى كذلك بالعقوبة الفرعية وقد أطلق عليها هذا الوصف (التبعية) لأنها لا تكون إلا تابعة للعقوبة الأصلية فلا يتصور أن تكون وحيدة فلا بد أن تفرض مع العقوبة الأصلية ، وهي بمثابة جزاء ثانوي للجريمة يستهدف تدعيم العقوبة الأصلية . انظر في ذلك : كامل حامد السعيد ، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات ، الطبعة الأولى ، الإصدار الثاني ، 2009 ، دار الثقافة ، عمان ، ص 650 .

² - العقوبة التكميلية هي : جزاء ثانوي للجريمة تستهدف توفير الجزاء الكامل لها وهي مرتبطة بالجريمة دون عقوبتها الأصلية وهي العقوبة التي تقضي بها المحكمة بالإضافة للعقوبة الأصلية فلا توقع إلا إذا نطقت بها المحكمة خلافاً للعقوبة التبعية ، انظر : كامل السعيد ، مرجع سابق ، ص 650 .

³ - مصلح الصرايرة و ربيعة يوسف بوقرط ، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطة التأديب الإداري ، مجلة دراسات الجامعة الأردنية ، علوم الشريعة والقانون ، المجلد 41 ، ملحق 1 ، 2014 ، ص 619 .

⁴ - نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 28 لسنة 2013 المنشور على الصفحة 5630 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5262 تاريخ

⁵ - مصلح الصرايرة و ربيعة بوقرط ، مرجع سابق ، ص 620

ونجد أن المشرع الأردني قد اعتد بوصف الجريمة القانوني التي تنطبق بها المحكمة وليس بمقدار العقوبة التي تنطبق بها المحكمة ، فإذا اعتبرت المحكمة الجزائية أن فعل الموظف العام ينطوي على جريمة جنائية – وصفها القانوني جنائية – فإنه يترتب على هذا الحكم عزل الموظف العام .

ونجد في جل الدراسات التي تناولت موضوع العزل من الوظيفة العامة على أثر الحكم على الموظف العام بجنائية ، قد تناولت أن العبرة بالوصف وليس بمقدار العقوبة دون التطرق

إلى موضوع الوصف القانوني بذاته ، وهذا يدعونا إلى طرح تساؤل في هذا المقام حول متى يتغير الوصف القانوني للجريمة ؟

نص قانون العقوبات الأردني على هذا الأمر بقوله : (يعتبر في الوصف القانوني الحد الأعلى للعقوبة الأشد المنصوص عليها قانوناً)¹¹ ، (ولا يتغير الوصف القانوني إذا أبدلت العقوبة المنصوص عليها بعقوبة أخف عند الأخذ بالأسباب المخففة)¹² .

ويفهم من خلال النصوص سابقة الذكر أن الجريمة ذات الوصف الجنائي لا يتغير وصفها إذا توافر احد الأسباب المخففة ، و الأسباب المخففة هي حالات تطرأ وقت ارتكاب الجريمة تؤدي إلى تخفيف العقوبة ، وهذه الأسباب أما أن تكون أسباب قانونية ورد النص عليها صراحة في القانون ، ويجب على قاضي الموضوع الأخذ بها ، وتسمى بالأعدار القانونية المخففة ، وهي تغير من الوصف القانوني للجريمة فتقبلها من جنائية إلى جنحة ، وقد تكون أسباب مخففة تقديرية ، تجيز لقاضي الموضوع تخفيف العقوبة وتسمى الأسباب القضائية ولا تغير هذا الأسباب من وصف الجريمة¹³ .

ومن مجمل ما سبق فإن الموظف العام الذي يرتكب جنائية مقترنة بأحد الأعدار القانونية المخففة التي تقلب الجنائية إلى جنحة لا تصلح أساساً لعزل الموظف العام من الوظيفة العامة ، إلا إذا كانت من طائفة الجرائم المخلة بالشرف و الاخلاق العامة ، أو كانت مدة العقوبة تزيد على ستة أشهر ، إما الجنائية التي يرتكها الموظف والمقترنة بسبب تخفيف قضائي فلها

تقسم الجرائم وفقاً لمعيار جسامة الجريمة إلى ثلاثه فئات هي الجنائية و الجنحة و المخالفة ، وتعتبر الجنائية هي الأشد جسامة من بين الجرائم المذكورة⁶ ، وقد نص المشرع الأردني على هذا التقسيم بقوله : (تكون الجريمة جنائية أو جنحة أو مخالفة حسبما يعاقب عليها القانون بعقوبة جنائية أو جنحية أو مخالفة)⁷ ، و العقوبات الجنائية هي : (الإعدام و والإشغال الشاقة المؤبد و الاعتقال المؤبد ، و الأشغال المؤقتة و الاعتقال المؤقت)⁸ ، وإذا لم ينص

القانون على الحد الأدنى و الأعلى لعقوبة الإشغال الشاقة المؤقتة و الاعتقال المؤقت يكون الحد الأدنى ثلاثة سنوات و الحد الأعلى خمس عشرة سنة⁹ .

وإتماماً للفائدة لا بد من إمعان التدقيق في صياغة المادة (171) من نظام الخدمة المدنية حيث قال المشرع : (إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف ... و الاخلاق العامة) ، فهل يقصد المشرع هنا ارتكاب الموظف أي جنائية دون تحديد ، أم يقصد جنائية مخلة بالشرف و الاخلاق العامة ؟

وحقيقة نجد غموض في صياغة النص من ناحية عبارة (مخلة بالشرف) فهل قصد المشرع عطفها على الجنائيات و الجنح أم أوردتها فقط للجنح ، وبالرجوع إلى أصول الصياغة القانونية نجد أن مثل هذه الصياغة من الركائز بمكان والتي يتولد عنها إرباك في تطبيق النص وهو بحاجة لإعادة صياغة لاستجلاء إرادة المشرع الحقيقية ، حيث يرى جانب من الفقه الإداري الأردني أن المشرع في نظام الخدمة المدنية لا يفرق بين جنائية أو أخرى ، فالمشرع جاء بلفظ مطلق (جنائية) والمطلق يجري على إطلاقه فلا فرق عند المشرع ، فالحكم بالإدانة بجريمة من الجرائم ذات الوصف الجنائي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام¹⁰ .

⁶ - نظام توفيق المجالي ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، الطبعة الثالثة ، 2010 ، دار الثقافة ، عمان ، 46 .

⁷ - نص المادة (1/55) من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته .

⁸ - نصوص المواد (17-20) من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته .

⁹ - انظر نص المادة (20) من قانون العقوبات الاردني .

¹⁰ - نوافان العقيل العجارمه ، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ، بحث منشور في مجلة دراسات الجامعة

الأردنية ، علوم الشريعة و القانون ، المجلد 36 ، ملحق ، 2009 ، ص 746-745 .

¹¹ - نص المادة (2/55) من قانون العقوبات الاردني .

¹² - نص المادة (3/55) من قانون العقوبات الاردني .

¹³ - كامل حامد السعيد ، مرجع سابق ، ص 709 .

وللإجابة على التساؤل المطروح سابقاً لا بد لنا من البحث عن معيار يتحدد على أساسه هذا النوع من الجرائم والذي يمكن تناوله في البنود التالية :

أولاً: تحديد معيار الجرائم المخلة بالشرف :

1 - المعيار التشريعي في تحديد الجرائم المخلة بالشرف:

اعتاد المشرع الأردني على تبويب الجرائم في قانون العقوبات الأردني فعلى سبيل المثال فقد افرد الباب الأول من قانون العقوبات للجرائم التي تقع على امن الدولة وينطوي تحت هذا النوع من الجرائم جرائم متعددة ، كما افرد الباب الثاني للجرائم على السلامة العامة ، والباب الثالث للجرائم المخلة بالإدارة القضائية ، وهكذا هو نهج المشرع الأردني ، إلا أننا لم نجد في أبواب قانون العقوبات الأردني باب مخصص للجرائم المخلة بالشرف ، كما أن المشرع لم يعرف

الجرائم المخلة بالشرف ، ومن هنا يعتقد الباحث أن هذه التسمية لم ترد إلا في التشريعات الوظيفية لغايات تنظيم الحياة الوظيفية للموظفين ، وبالتالي نستنتج أن هذه التسمية هي تسمية درجت عليها التشريع الوظيفي و تخرج عن التشريعات الجنائية رغم أنها تتعلق بالجريمة .

وبالرجوع إلى نص المادة (171/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني نجده ينص على بعض الجرائم المخلة بالشرف على سبيل المثال لا الحصر وهي جرائم (الرشوة و الاختلاس و السرقة و التزوير وسوء استعمال الأمانة و استثمار الوظيفية و الشهادة الكاذبة) ، ورغم ورود هذه الطائفة من الجرائم في نظام الخدمة المدنية الأردني على سبيل المثال ، إلا انه يمكن اعتمادها كسند تشريعي في تحديد بعض الجرائم المخلة بالشرف و هي جرائم (الرشوة و الاختلاس و السرقة و التزوير وسوء استعمال الأمانة و استثمار الوظيفية و الشهادة الكاذبة) .

وبذكر المشرع في نظام الخدمة المدنية لهذه الجرائم على سبيل المثال يدعونا للقول بأن هناك جرائم أخرى غير المذكورة في التشريع قد تكون من الجرائم المخلة بالشرف و التي على أساسها يمكن عزل الموظف العام والتي يمكن الوقوف على ضابطها من خلال التطبيقات القضائية .

2 - المعيار القضائي في تحديد الجرائم المخلة بالشرف:

ورد تعريف للجرائم المخلة بالشرف في قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1993/313 (هيئة خماسية) تاريخ 1993/12/30 بقولها : (استقر الفقه والقضاء على تعريف

الأثر في عزل الموظف العام حتى في حال تخفيفها للعقوبة إلى حد العقوبة الجنحويه .

ولا بد لنا من التعرّيج كذلك على أسباب التبرير و الأعدار المحلة ، فأسباب التبرير هي أسباب موضوعية تزيل عن الفعل صفة التجريم ، إما الأعدار المحلة فهي أسباب شخصية عفي او تحل الجاني من كل عقاب ، ويتمثل الفارق الأساسي بينهما أن العذر لا يرفع الصفة

الجرمية عن الفعل غاية الأمر انه يرفع العقوبة عن الفاعل ، في حين أن سبب التبرير يخلع الصفة الجرمية عن الفعل¹⁴ .

وعلى ما سبق فإذا ارتكب الموظف جنائية مقترناً بسبب من أسباب التبرير فان ذلك يحول دون عزل الموظف العام ، أما إذا كان فعله مقترناً بعذر محل فان هذا الأمر لا يحول دون عزله من الوظيفة الرسمية وفق أحكام القانون .

الفرع الثاني

الحكم على الموظف بجنحه مخلة بالشرف والاخلاق العامة

توصف الجريمة بأنها جنحة حسبما يعاقب عليها بعقوبة جنحية¹⁵ ، وعقوبة الجريمة الجنحية : الحبس أو الغرامة¹⁶ ، ويكون الحبس من أسبوع و لغاية ثلاث سنوات¹⁷ ، أما الغرامة فهي تراوح من خمسة دنانير إلى مائتي دينار¹⁸ .

إلا أن الجرح التي يتطلها نظام الخدمة المدنية الأردني كسبب لعزل الموظف العام هي الجرح المخلة بالشرف والاخلاق العامة ، بصرف النظر عن مقدار العقوبة ، فالعبرة بالوصف لا بالعقوبة مع مراعاة ما ذكرناه سابقاً فيما يتعلق بأسباب التبرير و الأعدار القانونية المخففة .

إلا أن التساؤل الذي يمكن طرحه في هذا المقام حول المعيار الذي يتحدد على أساسه الجرائم المخلة بالشرف ، والجرائم المخلة بالأخلاق العامة ؟

¹⁴ - كامل السعيد ، مرجع سابق ، ص 692 .

¹⁵ - انظر نص المادة (1/55) من قانون العقوبات الأردني .

¹⁶ - انظر نص المادة (14) من قانون العقوبات الأردني .

¹⁷ - انظر نص المادة (21) من قانون العقوبات الأردني .

¹⁸ - انظر نص المادة (22) من قانون العقوبات الأردني .

الإقرار والمعلومات ، اختلاق الجرائم والافتراء ، شهادة الزور ، اليمين الكاذبة ، تقليد ختم أو علامة خاصة بإدارة عامة ، الجنح المتصلة بالمسكوكات ، استعمال طوابع مزوره ، المصدقات الكاذبة التزوير في أوراق خاصة ، إطالة اللسان على أرباب الشرائع ، الزنا ، الخطف

، فض البكارة بقصد الزواج ، المداعبة بصورة منافية للحياء ، الحض على الفجور ، إفساد الرابطة الزوجية إقضاء الإسرار ، الغش التجاري ، المقامرة ، السرقة ، الاحتيال ، إساءة الأمانة) ما لم تكن قد سقطت بالتقادم أو العفو العام أو أن يكون رد اعتبار المتهمين مع مراعاة أحكام المادة (364 ، 365) من قانون الأصول الجزائية²³.

ومع كل الإجلال للجهود المبذولة من اللجنة أعلاه فلنا مأخذ عليه بأن هذا الجهد عبارة عن تعداد للجرائم المخلة بالشرف دون بيان الأساس أو المعيار الذي استندوا إليه في تحديد هذه الطائفة من الجرائم .

ومن خلال ما سبق بيانه حول معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف يتضح أن المشرع لم يبين هذه الجرائم على سبيل الحصر ، كما إن القضاء الإداري لم يضع معياراً جامعاً و مانعاً في تحديده ، ويرى الباحث أن المعيار الذي على أساسه يمكن تحديد الجرائم المخلة بالشرف هو معيار موضوعي متروك مسألة تكييفه لقاضي الموضوع لتحديد فيما إذا كان الجرم من الجرائم المخلة بالشرف بحسب الظروف والملابسات التي أحاطت الموظف عند ارتكابه لجريمته وبحسب نظرة المجتمع و تطوره وقيمه وأخلاقه .

ثانياً : معيار الجرائم المخلة بالأخلاق العامة :

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات والأبحاث القانونية – بالقدر المتاح - المتعلقة بعزل الموظف العام على أثر الحكم الجزائي وجد أنها تدمج ما بين الجرائم المخلة بالشرف و الجرائم المخلة بالأخلاق العامة ، ونجدها عند بحثها لمعيار تحديد الجرائم المخلة بالشرف أنها تظم جرائم الاخلاق العامة في ذات الموضوع ، ويرى الباحث أن هذا النهج غير موفق ويعتقد إن هناك فارق بين معيار تحديد الجرائم المخلة بالشرف ومعيار تحديد الجرائم المخلة بالأخلاق العامة ، فمعيار تحديد الجرائم المخلة بالأخلاق العام هو معيار تشريعي محض ولا يجوز الاجتهاد بتحديدتها فلا اجتهاد في مورد النص ، فقد حدد المشرع الأردني الجرائم المخلة بالأداب و الاخلاق العامة في الباب السابع من قانون العقوبات الأردني وهي جرائم الاعتداء على العرض وجرائم

الجريمة المخلة بالشرف والأمانة على أنها تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك

وينظر إلى مرتكبها بعين الأزدراء والاحتقار ، إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكب فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات أو الزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف والأمانة وان لم تنم عن شيء من ذلك فلا تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقر لها في القانون).

ويرى جانب من الفقه إن ما ذهب إليه القضاء الإداري في تعريفه للجريمة المخلة بالشرف و الاخلاق العامة لا يرقى إلى وضع معيار جامع و مانع يحدد مفهوم الجريمة المخلة بالشرف¹⁹.

ومن تطبيقات محكمة العدل العليا الأردنية في تحديد بعض الجرائم المخلة بالشرف فقد اعتبرت جريمة التزوير و استثمار الوظيفة و إساءة الائتمان من الجرائم المخلة بالشرف²⁰.

وقد أخرجت محكمة العدل العليا بعض الجرائم من مفهوم الجرائم المخلة بالشرف مثل جريمة شراء الأموال المسروقة و جريمة إعطاء مصدقة كاذبة²¹.

3- المعيار الفقهي :

يسلم جل فقهاء القانون بأنه لا يمكن وضع قاعدة عامة تتحدد بمقتضاها الجريمة المخلة بالشرف ، وعدم وجود معيار حاسم يتحدد على أساسه الجرائم المخلة بالشرف²².

4 - معيار تحديد الجرائم المخلة بالشرف في إطار التعاون الوطني :

وفي إطار التعاون ما بين جهاز الأمن العام والمجلس القضائي في تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق والآداب والأمانة العامة التي تحرم مرتكبها من الحصول على شهادة عدم محكوميه فقد أوصت اللجنة بأن تدرج جرائم (الجنائيات كافة ، الجرائم الواقعة على أمن الدولة وكل ما يدخل في اختصاص محكمة امن الدولة ، وجنح الرشوة ، واستثمار الوظيفة ، انتزاع

¹⁹- نوفان عقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 747 .

²⁰ - تنظر قرار محكمة العدل العليا رقم 1994/280 ، وقرارها رقم 1998/363 ، وقرارها رقم 1989/175 منشورات مركز عداله .

²¹ - قرار محكمة العدل العليا رقم 1993/313 ، وقرارها رقم 200/411 منشورات مركز عدالة .

²² - احمد فتحي أبو عودة ، اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة ، رسالة ما جستير ، جامعة الأزهر ، غزة ، 2014 ، ص 27 .

²³ - كتاب المجلس القضائي الأردني رقم 201/1/2 تاريخ 2007/2/22 .

الحض على الفجور وجرائم التعرض للأدب والاخلاق العامة ، وهي جرائم محددة على سبيل الحصر ولا مجال للاجتهاد فيها .

الفرع الثالث

الحكم على الموظف بالحبس مدة تزيد على ستة أشهر
إن الحبس هو إحدى عقوبات الجرائم الجنية²⁴ ، فإذا حكم على الموظف بجنحة وكانت عقوبتها الحبس لمدة تزيد على ستة أشهر فإنه يترتب على هذا الحكم عزل الموظف من الوظيفة العامة حكماً، ونجد أن المشرع في هذه الحالة قد اعتمد على معيار العقوبة وهي مدة تزيد على ستة أشهر .
ونشير إلى أن نظام الخدمة المدنية القديم كان يحدد العقوبة بثلاثة أشهر كسبب لعزل الموظف العام ، وكان هذا المقدار للعقوبة يثير إشكالية حال قيام المحكمة باستبدال الحبس

بالغرامة ، إلا أنه وفي ظل نظام الخدمة المدنية الحالي الذي حدد مقدار العقوبة بستة أشهر فلا مجال لبحث هذه الإشكالية ، وذلك لأن العقوبة التي يجوز للمحكمة استبدالها بالغرامة في حال الحكم على شخص مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر إذا اقتنعت المحكمة بأن عقوبة الغرامة كافية للجريمة التي أدين بها²⁵ ، والحالة هنا تقتضي أن يكون الحكم بعقوبة لا تزيد على ثلاثة أشهر وهي غير متعلقة بوجود سبب من أسباب تخفيف العقوبة .

إما الإشكالية التي تثار حال الحكم على الموظف بعقوبة جنحوية تزيد مدة عقوبتها على الستة أشهر ، وأخذت المحكمة بالأسباب المخففة لمصلحة من ارتكب الجنحة وعملت على تخفيض عقوبة الجنحة إما لمدة دون الستة أشهر وتزيد على الثلاثة أشهر ، أو دون الثلاثة أشهر واستبدلت الحبس بالغرامة فما أثر هذا التخفيض على الموظف العام ؟
في الإجابة على هذا التساؤل يرى جانب من الفقه الإداري أن العبرة ليس بالحكم الذي تنطقه المحكمة وإنما بالحبس الفعلي²⁶ ، وبتطبيق هذا الرأي الفقهي فإذا أعملت المحكمة

صلاحيتها التقديرية بتخفيض الحبس دون الستة أشهر ، أو تخفيضها دون الستة أشهر و دون الثلاثة أشهر واستبدلت الحبس بالغرامة فإنه يحول دون عزل الموظف العام .

ويستند الرأي الفقهي السابق إلى قرار قديم لديوان التفسير و الرأي الذي جاء فيه : (إن الموظف الذي يتوجب عزله واعتبار خدمته منتهية ... هو الموظف الذي تكون عقوبته النهائية الواجب تنفيذها بحقه هي الحبس مدة شهر أو أكثر فإذا كانت العقوبة الواجب تنفيذها هي الغرامة بسبب استعمال المحكمة صلاحيتها في تحويل الحبس إلى غرامة ... لا يكون الموظف المحكوم مستحقاً للعزل في هذه الحالة)²⁷ ، ويتوافق اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية مع قرار ديوان التفسير والرأي²⁸ .

ومع احترام الباحث لما جاء بقرار ديوان التفسير و الرأي واجتهاد محكمة العدل العليا فان الباحث يرى أن نص المادة (2/171/أ) ناطق لما فيه ودال دلالة واضحة على قصد المشرع ، فالمشرع يقول (إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر...) ويستفاد من ذلك إن العبرة بالحكم الذي تنطق به المحكمة ، فإذا نطقت المحكمة بعقوبة الحبس لمدة تزيد على ستة أشهر ومن ثم خفضت العقوبة إلى دون ذلك لوجوب أسباب تخفيف فان ذلك لا يؤثر في منطوق الحكم ويترتب عليه عزل الموظف ، حيث أنه وفي الواقع التطبيقي و العملي فان المحكمة الجزائية تعمل على تكييف الفعل ابتداءً ومن ثم تصدر قرارها وفق فقره حكميه ، حيث تتضمن الفقرة الحكمية أولاً الحكم ومن ثم تخفض العقوبة لوجود سبب من أسباب التخفيف الجوازية ، ويفهم من ذلك أن الحكم الذي تنطق به المحكمة هو الحبس لمدة تزيد على ستة أشهر وبالتالي فإنه يترتب أثره في العزل حتى لو خفضت العقوبة أو استبدلت بالغرامة .

ونحن نؤيد احد الاجتهادات القضائية لمحكمة العدل العليا و الذي جاء فيه : (... أن صلاحية رئيس البلدية و أمين العاصمة كمرجع مختص في توقيع عقوبة العزل على الموظف الذي يدان بجنحة أخلاقية أو بالحبس مدة تزيد على ثلاثة أشهر هي صلاحية مقيدة و لا خيار له فيها او في توقيع عقوبة أخف حتى لو استبدلت الحبس بالغرامة...)

المطلب الثاني

موقف الإدارة من ارتكاب الموظف لجريمة جزائية .

²⁷ قرار ديوان التفسير و الرأي رقم (22) لسنة 1967، الصادر بتاريخ 1966/12/10 الجريدة الرسمية ، عدد 1978، تاريخ 1967/1/16 ، ص 102 ، مشار إليه لدى نوفان العجارمة ، مرجع سابق ، ص 756 ، هامش (19) .

²⁸ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1996/138 (هيئة عامة) تاريخ 1996/1/16 منشورات مركز عدالة .

²⁴ - انظر نص المادة (15) من قانون العقوبات الأردني .

²⁵ - انظر المادة (2/27) من قانون العقوبات الأردني

²⁶ - نوفان العجارمة ، مرجع سابق ، ص 746 .

وتقدير الإدارة يشكل جرماً جزائياً وجب عليها إحالته إلى الجهات القضائية المختصة للتعامل معه وفق أحكام التشريعات الجزائية والذي يترتب عليه آثار مغايرة للآثار المترتبة على المخالفة الوظيفية .

وحقيقة الأمر أن بعض المخالفات الوظيفية واضحة مما يسمح للإدارة تكييفها تكييفاً سليماً على أنها مخالفة لواجبات الوظيفة و بالتالي يصار إلى التعامل معها وفق المسار التأديبي كذلك الأمر بالنسبة لبعض الجرائم الجزائية فمنها ما هو واضح مما يتيح للإدارة تكييفها تكييفاً

سليماً والتعامل معها على أساس أنها جريمة جزائية ومن ثم يحيلها إلى الجهات القضائية المختصة .

إلا أن الإشكالية تنشور في حال صعوبة التكييف حيث إن هناك من الأفعال ما تتداخل حدودها ما بين المخالفة التأديبية و الجريمة الجزائية لا سيما تلك التي تشكل أضراراً في الوظيفة أو مساساً في المال العام كجريمة الاختلاس مثلاً ، فهي تنطوي على تكييفين الأول جريمة من الجرائم الماسة بالمال العام و التي عالجهها قانون العقوبات الاردني ، والثاني مخالفة تتمثل بالإهمال في حماية المال العام ، فلا تستطيع الإدارة التفريق عند التكييف فيما إذا كان فعل الموظف يشكل مخالفة وظيفية أم جريمة جزائية ، فقد تعتقد الإدارة إن الفعل الذي أتاه الموظف ما هو إلا مخالفة لواجبات الوظيفة و في حقيقته يشكل جريمة جزائية ، والعكس صحيح فقد تكييف الإدارة الفعل الذي أتاه الموظف على انه جريمة جزائية وهو في حقيقته مخالفة لواجبات الوظيفة ، وكما هو معلوم أن ينطوي على كل تكييف منهما على إجراءمتختلفة ومحكوم للتشريعات مختلفة و يترتب عليه آثار مختلفة كذلك ، فإذا أخطأالإدارة في التكييف وقعت في الخطأ ، لذلك تعتبر مرحلة التكييف من أهم و أخطر المراحل لما يترتب عليها من آثار²⁹ .

الفرع الثاني

مرحلة تكييف الإدارة أن الفعل يشكل جرماً جزائياً .

وهي المرحلة التي يتبين فيها للإدارة من أن الفعل الذي قام به الموظف يشكل جريمة جزائية ، و التساؤل المثار في هذا المرحلة هل تستمر الإدارة في إجراءات التحقيق و التأديب إذا تبين أن فعله يشكل جريمة جزائية أم تتوقف عن إجراءات التأديب وتحيل الموظف إلى الجهات القضائية ؟

يفترض الأمر إقدام الموظف على ارتكاب فعل قد يشكل مخالفة لواجبات الوظيفية و قد يشكل جريمة جزائية وعلى هذا الفرض لا بد من تكييف هذا الفعل تكييفاً سليماً فيما إذا كان يعتبر مخالفة لواجبات الوظيفية أم يشكل جريمة جزائية ، وينطوي على هذا التكييف أهمية بالغة من حيث الآثار المترتبة على التكييف ، فإذا رأت الإدارة أن فعل الموظف العام يشكل مخالفة تأديبية فعلياً اتخاذ المسار التأديبي في محاسبته ، أما إذا رأت أن الفعل يشكل جريمة جزائية فعلياً أتباع الطريق القانوني بإحالته إلى الجهة القضائية المختصة لإيقاع الجزاء الجنائي بحقه ، ومن هنا تعتبر مرحلة تكييف الإدارة من أخطر المراحل وأدقها وأكثرها صعوبة و يترتب عليها آثار خطيرة .

وإفاء لما تقدم سنعمل على بيان موقف الإدارة من ارتكاب الموظف لجريمة جزائية وفقاً لثلاثة مراحل والتي تمثل المراحل التي تبين موقف الإدارة من فعل الموظف وذلك وفقاً للفروع التالية :

الفرع الأول : مرحلة تكييف الإدارة أن الفعل يشكل مخالفة لواجبات الوظيفية .

الفرع الثاني : مرحلة تكييف الإدارة أن الفعل يشكل جرماً جزائياً .

الفرع الثالث : مرحلة أحالة الموظف إلى المرجع القضائي المختص .

الفرع الأول

مرحلة تكييف الإدارة أن الفعل يشكل مخالفة لواجبات الوظيفية .

حال وقوع الفعل من الموظف العام فيتعين على الإدارة تكييف هذا الفعل فيما إذا كان ينطوي على مخالفة لواجبات الوظيفة يندرج ضمن المسؤولية التأديبية أم انه جريمة جنائية يندرج ضمن المسؤولية الجنائية ، حيث نجد أن هذا التكييف يدخل في تقديرالإدارة .

وان عملية التكييف هذه من الصعوبة بمكان حيث أن الأفعال الجرمية محددة على سبيل الحصر في التشريعات العقابية التزاماً بمبدأ المشروعية حيث لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص ،

في حين أن الواجبات الوظيفية غير محددة في التشريعات الوظيفية ، ولكل واحدة منها حدود قانونية تحكمها .

فإذا عمدت الإدارة على تكييف الفعل بأنه مخالفة وظيفية سلكت مسلك التأديب وفق أحكام التشريعات الوظيفية وما يترتب عليها من آثار ، أما إذا كان فعل الموظف وفق تكييف

²⁹ - د . نواف كنعان ، محاضرات في مساق موضوع خاص في القانون الإداري 2 ، برنامج الدكتوراه في القانون العام ، جامعة العلوم الإسلامية ، السنة الدراسية 2014/2015 .

أن تقوم الإدارة باتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه وتعتبر هذه الحالة من باب الاستثناء .

أما حالة إذا لم تكن هناك حالة تلبس فتتوقف الإدارة وتحيل الموظف إلى الجهات القضائية المختصة وتنتظر لحين صدور قرار قطعي من المحكمة ومن ثم تتخذ الإدارة الإجراءات القانونية بحقه .

ويرى جانب من الفقه الإداري الأردني أن النص الوارد في نظام الخدمة المدنية قد عالج حالة تحويل الموظف إلى المرجع القضائي المختص من قبل الإدارة ، ولكنه لم يعالج حالة تحويل الموظف مباشرة من قبل موظفي الضابطة العدلية أو تحريك الدعوى مباشرة من خلال المدعي العام ، ومن ثم فإن إشكالية التداخل ما بين الإجراءات التأديبية والجزائية متصورة في هذه الحالة ، وهذا يتطلب تدخل من المشرع يلزم أفراد الضابطة العدلية أو النيابة العامة أو المحكمة الجزائية بإبلاغ الإدارة التي ينتهي إليها الموظف بأن الموظف يحاكم أمامها³².

الفرع الثالث

مرحلة أحالة الموظف إلى المرجع القضائي المختص .

وهي المرحلة التي تعمل فيها الإدارة على إحالة الموظف إلى المرجع القضائي المختص ، وقد حدد نظام الخدمة المدنية هذه المرجعية وهو المدعي العام المختص أو المحكمة المختصة³³ ، وفي تحديد المدعي العام المختص أو المحكمة المختصة لا بد من الرجوع إلى قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني ، وتشريعات المحاكم الخاصة .

والاختصاص هنا أما أن يكون نوعياً أو مكانياً ، فإذا كانت الجريمة المرتكبة من قبل الموظف من نوع الجنابة أو الجنحة في جرائم أمن الدولة فيحال الموظف إلى مدعي عام محكمة أمن الدولة ، وإذا كانت من الجنابات الكبرى فتحال إلى مدعي عام محكمة الجنابات الكبرى . أما إذا كانت من الجنابات و الجرح الأخرى فيحال الموظف وفق قواعد الاختصاص المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية .

وقد اوجب نظام الخدمة المدنية على الإدارة أن تحيل إلى المدعي العام المختص أو المحكمة المختصة محاضر التحقيق الإداري الذي أجرته مع الموظف وكافة الأوراق والمستندات المتعلقة للتحقيق.

المبحث الأول

حسم نظام الخدمة المدنية الأردنية هذه الإشكالية ، حيث نصت المادة (148/أ) على أنه : (إذا تبين أن المخالفة التي أسندت للموظف تنطوي على جريمة جزائية ، فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية و إحالة الموظف إلى المدعي العام أو المحكمة المختصة ، ولا يجوز

في هذه الحالة اتخاذ إي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده)

ويتضح من النص السابق أن يتوجب على الإدارة حال كان الفعل الذي أقدم عليه الموظف يشكل جرمًا جزائياً أن توقف جميع الإجراءات و تحيل الموظف إلى الجهة القضائية المختصة لحين صدور حكم جزائي قطعي .

وإذا ما نظرنا إلى نهج القضاء الإداري المصري نجد مستقر على أن الإدارة تستطيع اتخاذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف دون انتظار نتيجة المحاكمة الجزائية في حال توفرت الأسباب المبررة للإدارة لهذا الجزاء التأديبي و اقتنعت بالدليل على صحته³⁰ .

ومن المفيد أن نشير أن هذه المسألة كانت محل خلاف فقهي وفق اتجاهين³¹

حيث يرى جانب من الفقه الإداري : أن تستمر الإدارة في إجراءاتها التأديبية وخاصة في الجرائم الثابتة و فيها تلبس كالتلبس بجريمة الرشوة و تشكل له مجلس تأديبي وتوقع عليه الجزاء التأديبي ومن ثم يحال إلى الجهات القضائية المختصة للنظر في الجريمة الجزائية .

وجانب آخر من الفقه يرى : أن الجزائي يعقل الإداري وان النظر في الجريمة أولى من المخالفة إلا أنه لا بد من التمييز بين حالتين :

الحالة التي يكون فيها الجرم ثابتاً كحالة التلبس بالجريمة فلا يوجد ما يمنع الإدارة حفاظاً على الوظيفة العامة

³⁰- نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 753 .

³¹- د . نواف كنعان ، محاضرات في مساق موضوع خاص في القانون الإداري 2 ، برنامج الدكتوراه في القانون العام ، جامعة العلوم الإسلامية ، السنة الدراسية 2015/2014 .

³²نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 753 .

³³- نص المادة (148/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني .

الإحكام الجزائية الصادرة عن المرجع القضائي المختص .

بعد أن تحيل الإدارة الموظف إلى المرجع القضائي المختص ، يباشر هذا المرجع اختصاصه في نظر جريمة الموظف ، حيث تختص النيابة العامة بتحريك دعوى الحق العام³⁴ ، وبعد أن تنهي النيابة العامة من إجراء التحقيق إذا تبين لها أن الفعل لا يؤلف جريمة أو أنه لم يقدّم الدليل على أن المشتكي عليه هو الذي ارتكب الجرم فتقرر منع محاكمته ، وإذا تبين أن الجرم سقط بالتقادم أو بالوفاة أو بالعفو العام يقرر إسقاط دعوى الحق العام³⁵ . أما إذا ثبت للنسبة العامة ارتكاب الموظف للفعل فإنه تقرر اتهامه في الجنايات ، أو الظن عليه في الجنح و تحيله إلى المحكمة المختصة لإجراء محاكمته و إيقاع العقوبة المناسبة بحقه³⁶ .

بعد إحالة الموظف من قبل النيابة العامة العامة إلى المحكمة المختصة تباشر المحكمة نظر القضية وتصدر حكمها إما بالإدانة عند ثبوت الفعل ، أو البراءة عند انتفاء الأدلة أو عدم كفايتها ، أو عدم المسؤولية إذا كان الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً³⁷ .

ومن مجمل ما سبق يتضح أن هناك أحوال تنقضي بتأديت دعوى الحق ، وهناك أحكام مختلفة مما يتطلب الوقوف على كل حالة وهذا ما نتناوله وفقاً للمطالب التالية :

المطلب الأول : الأحكام الجزائية الصادرة عن المرجع القضائي المختص وأثرها على الرابطة الوظيفية .

المطلب الثاني : أنواع الوسائل القانونية التي تزيل اثر الأحكام الجزائية وأثرها على الرابطة الوظيفية

المطلب الأول

الأحكام الجزائية الصادرة عن المرجع القضائي المختص وأثرها على الرابطة الوظيفية .

نظم المشرع الأردني في القانون الجنائي بشقيه القواعد القانونية التي تحكم التجريم والعقاب ، وقد حدد

³⁴ - انظر المادة (2) من قانون اصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم 9 لسنة 1961 وتعديلاته .

³⁵ - انظر المادة (130/أ) من قانون اصول المحاكمات الجزائية الأردني .

³⁶ - انظر المادتين (132) و (133) من اصول المحاكمات الجزائية الأردني .

³⁷ - انظر المادة (2/236) من قانون اصول المحاكمات الجزائية الأردني .

أحوال المسؤولية الجنائية وفق خطة في غاية الدقة لما يترتب عليها من آثار خطيرة بحق الأفراد ، وإذا كانت القواعد الموضوعية المتعلقة بشقي التكليف و الجزاء من الظهور بمكان فهذه القواعد تحدد الأفعال التي تعتبر جرائم ومقدار الجزاء المقدر لها .

أما القانون الجزائي بشقه الإجرائي المتعلق بتعقب الجريمة وتقديم فاعلها للقضاء فهو ينطوي على إجراءات تؤثر في مسار الحكم على الموظف العام ومدى تأثير هذه الأحكام على علاقته بالوظيفية العامة مما يدعونا إلى تناول هذه الإجراءات القانونية بدقة لاكتمال الفائدة وذلك وفقاً للفروع التالية :

الفرع الأول : القرارات القضائية الصادرة عن النيابة العامة .

الفرع الثاني : الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الجنائية

الفرع الأول

القرارات القضائية الصادرة عن النيابة العامة .

النيابة العامة هي المختصة بتحريك دعوى الحق العام ، إلا أن هذه الصلاحية ليست مطلقة بل مقيدة ببعض الحالات التي نص عليها القانون صراحة ، كما أن النيابة العامة بوصفها الجهة المختصة تصدر عنها قرارات مختلفة ترتب آثاراً مختلفة وجميعها تؤثر في العلاقة الوظيفية للموظف المحال عليها ، فكان لزوماً أن نتناول جميع هذه الحالات وفقاً للبنود التالية :

أولاً : القيود الواردة على تحريك دعوى الحق العام في مواجهة الموظف وأثرها على الرابطة الوظيفية

تفيد القاعدة العامة أن النيابة العامة هي المختصة بتحريك دعوى الحق العام ، إلا أن هناك قيود تحول دون تحريك دعوى الحق العام ، وتمثل هذه القيود الاستثناء على القاعدة العامة

، ومن أهم هذه القيود وجوب تقديم شكوى أو ادعاء بالحق الشخصي أو إذن أو طلب من الجهة المتضررة وذلك في بعض أنواع الجرائم ذكرها المشرع على سبيل الحصر³⁸ حيث لا تستطيع النيابة العامة تحريك هذه الدعوى إلا بعد وقوع هذه

³⁸ - مثل جرائم : (تحقير دولة أجنبية ، استيلاء الحق بالذات ، الزنا ، السفاح ، الإيذاء المقصود وغير المقصود ، خرق حرمة المنازل ، التهديد ، السرقة والاحتيال بين الأصول والفروع والأزواج ، إساءة الأمانة ...)

وجهة نظر الباحث - فإن قرار النيابة العامة لا يحول دون تحريك الإدارة لإجراءات التأديب إذا كان فعل الموظف يشكل مخالفة لواجبات الوظيفة .

الفرع الثاني

الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الجنائية .

بعد الظن أو اتهام الموظف العام من قبل النيابة العامة تصدر النيابة العامة قرارها بإحالة الموظف على المحكمة الجزائية المختصة بنظر الجريمة ، وبعد سير المحكمة بإجراءات المحاكمة تصدر قرارها ، ويكون قرارها بصور متعددة نذكرها تفصيلاً في البنود التالية :

أولاً: الحكم بالإدانة :

إذا حكم الموظف بالإدانة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة أو بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر فإن هذا الحكم ينتج أثراً في العلاقة الوظيفية ، حيث يعزل الموظف حكماً بقوة القانون ولا معقب على هذا الحكم من قبل الإدارة فما عليها سوى إزالة اسم الموظف من تشكيلات الوظيفة العامة و أي تصرف يبدر عن الإدارة بهذا الصدد يعتبر تصرفاً تنفيذياً لحكم القانون ولا يقبل الطعن بت أمام القضاء الإداري

إلا أن الحكم الجزائي بالإدانة حتى ينتج أثره لا بد أن يكون صادر عن جهة قضائية مختصة قانوناً ، وأن يكون قطعياً صالحاً للتنفيذ ، ويكون الحكم قطعياً عند استنفاذه للطرق الطعن ، أو أنه غير قابل للطعن بتأصلاً ، أو في حال فوات المدة القانونية على الطعن بت⁴¹.

ويتمتع الحكم الصادر عن المحكمة الجزائية بالإدانة بالحجية إزاء الإدارة ، وذلك لأن الحكم الجزائي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمة

الجزائية و المخالفة التأديبية قد وقع فعلاً ، ومن ثم فلا يجوز للإدارة أثبات عكسه وعليها أن تنقيد بمضمونه⁴².

الشكوى³⁹ ، فإذا امتنع على النيابة العامة تحريك الشكوى لعزوف صاحبها عن تقديمها أو التنازل عنها بعد تقديمها فما موقف الإدارة إزاء هذه الحالة ؟

حقيقة الأمر أننا لم نجد في الأبحاث و الدراسات - بالقدر المتاح للباحث - المتعلقة بموضوع إنهاء خدمة الموظف العام على أثر الحكم عليه بجريمة جزائية من تناول هذه الإشكالية ويرى الباحث أن وقوع القيد المانع من تحريك دعوى الحق العام لا يمنع الإدارة من تحريك الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام حال كانت تنطوي أفعاله على مخالفة لواجبات الوظيفية هذا من جانب ، إما في حل كانت أفعال الموظف لا تشكل مخالفة لواجبات الوظيفية وطالما أن دعوى الحق العام لم يجري تحريكها بسبب توافر قيد مانع من تحريكها فلا يؤثر على الرابطة

الوظيفية ، لأن العبرة تكون بإصدار حكم من المحكمة المختصة ، وطالما أنه لم يصدر حكم من المحكمة المختصة فلا أثر لأثري إجراء جزائي على إنهاء خدمة الموظف العام .

ثانياً: انقضاء الحق في تحريك دعوى الحق العام :

ينقضي الحق في تحريك دعوى الحق العام في حالات متعددة منها وفاة المشتكي و تقادم ميعاد تقديم الشكوى ، و تقادم دعوى الحق العام و العفو العام و التنازل عن الشكوى و صفح الفريق المتضرر ، فإذا توافرت هذه الحالات في بعض الجرائم لا يعود هناك فائدة من تحريك دعوى الحق العام⁴⁰ ، وفي هذه الحالة - من وجهة نظر الباحث - لا يوجد ما يمنع الإدارة من تحريك الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام إذا كان فعله يشكل مخالفة لواجبات الوظيفية ، أما في حالة أن كان فعله لا يشكل مخالفة لواجبات الوظيفة فان القرار الذي يصدر عن النيابة العامة بالامتناع عن تحريك دعوى الحق العام أو إسقاطها للصفح أو التنازل أو العفو العام أو تقادم الشكوى أو تقادم الدعوى فلا يؤثر في العلاقة الوظيفية للموظف العام.

ثالثاً: منع المحاكمة :

يكون قرار النيابة بمنع المحاكمة في حالة عدم قيام الدليل أو أن الفعل لا يشكل جريمة وفي كلتا الحالتين - من

⁴¹ - عبد العزيز سعد مانع العزبي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص 65 .

⁴² - مصلح الصرايرة ، ربيعة بوقرط ، مرجع سابق ، ص 618 .

³⁹ - محمد سعيد نمور ، أصول الإجراءات الجزائية ، الطبعة الرابعة ، 2016 ، دار الثقافة عمان ، ص 195 وما بعدها .

⁴⁰ - كامل حامد السعيد ، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية ، الطبعة الثالثة ، 2010 ، دار الثقافة ، عمان ، ص 104 .

، وهذا ما عبر عنه المشرع بقوله (أن يحكم) فبمجرد الحكم عليه وجب عزله حكماً بقوة القانون سواء نفذت العقوبة بحقه أم لم تنفذ⁴⁶.

ويرى جانب آخر من الفقه أن منطوق الأمور يقضي بأن وقف تنفيذ العقوبة يوجب حكماً وقف تنفيذ قرار العزل الذي يصدر تبعاً للحكم الجزائي⁴⁷.

ويرى الباحث أن المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية كان واضحاً حيث أشرت في نص المادة (171) أن يصدر حكم من المحكمة الجنائية بحق الموظف العام ، فبمجرد صدور الحكم مكتمل الشروط ترتب عليه عزل الموظف حكماً ولا عبرة بعد ذلك فيما تم إصدار قرار من المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة ، فهذا الوقف لا يؤثر في عزل الموظف العام .

ثانياً : الحكم بالبراءة وعدم المسؤولية :

يكون الحكم البراءة عند انتفاء الأدلة أو عدم كفايتها ، أو عدم المسؤولية إذا كان الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً⁴⁸ ، وان الحكم بالبراءة أو عدم المسؤولية لا تحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام إذا كان فعله ينطوي على مخالفة لواجبات الوظيفة.

وقد أفصح المشرع الأردني صراحةً على جواز تحريك الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام حال صدور حكم بالبراءة أو عدم المسؤولية بحق الموظف العام حيث نصت المادة (148/ج) على أنه : (لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما اسند إليه أو منع محاكمته دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام) .

وقد استقر اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية على جواز مساءلة الموظف تأديبياً رغم صدور الحكم الجزائي ببراءته أو عدم مسؤوليته ، وتطبيقاً لذلك قضت بأنه : (لا يجوز صدور

ونشر في هذا المقام لموضوع في غاية من الأهمية ، حيث أن المحكمة الجزائية قد تصدر حكمها القطعي بإدانة الموظف العام ولكن مع وقف التنفيذ ، وهذا يدعونا للتساؤل حول أثر وقف تنفيذ العقوبة في الرابطة الوظيفية؟

وفي الإجابة على هذا التساؤل لابد من تناول مفهوم وقف تنفيذ العقوبة بما يخدم حدود الدراسة ، ومن ثم بيان الأثر المترتب على وقف التنفيذ.

يتمثل نظام وقف التنفيذ في النطق بالعقوبة والحكم بتأجيل الأمر بوقف تنفيذها⁴³ وقد نظم المشرع الأردني نظام وقف تنفيذ العقوبة في حدود المادة (45) مكررة من قانون العقوبات

الأردني ، حيث يجري تفعيل نظام وقف العقوبة في الجنايات و الجرح دون المخالفات على أن يكون الحكم في الجنايات و الجرح بمدة لا تزيد على سنة ، وتكون صلاحية وقف التنفيذ جوازياً للمحكمة في حال توافر شروط محده بموجب القانون .

وفي مدى تأثير وقف تنفيذ العقوبة أصدر ديوان التفسير والرأي الأردني قراراً مفاده أنه : (لا أثر للحكم الصادر بوقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف العام (...)⁴⁴ .

وقد تباينت الآراء الفقهية حول أثر وقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف من الوظيفة العامة إلى اتجاهين :

يرى جانب من الفقه أن إجراء وقف تنفيذ العقوبة لا يؤثر في عزل الموظف العام ، كون هذا الوقف صدر لاعتبارات شخصية في المحكوم عليه وليس لحماية الوظيفة العامة⁴⁵ ، وان وقف تنفيذ العقوبة لا يؤثر في عزل الموظف لان العبرة بالحكم وليس بتنفيذ العقوبة فسواء نفذت العقوبة بحق الموظف أم لم تنفذ فيعزل الموظف تبعاً للحكم الجزائي و ليس تبعاً لتنفيذ العقوبة

⁴³ - محمد عياد الحلبي ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، 1997 ، دار الثقافة عمان ، ص 626 .

⁴⁴ - قرار ديوان التفسير والرأي رقم (9) لسنة 1995 المنشور على الصفحة 731 من عدد الجريمة الرسمية رقم 4030 .

⁴⁵ - صالح ناصر العتيبي ، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، الكويت على الصفحة 141 ، تاريخ 2004/2/18 ، ص 172 .

⁴⁶ - نواف كنعان ، محاضرات في مساق موضوع خاص بالقانون الإداري (2) ، برنامج الدكتوراة في القانون العام ، جامعة العلوم الإسلامية ، الفصل الدراسي 2014/2015 .

⁴⁷ - نواف العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 750 .

⁴⁸ - أنظر المادة (2/236) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني .

إلا أن التساؤل المطروح في هذا المقام هل يحول شمول أفعال الموظف العام بالعمو العام دون تحريك الإجراءات التأديبية بحقه ؟

لقد أجب نص المادة (148/ج) من نظام الخدمة المدنية الاردني على هذا التساؤل بأنه لا يحول شمول الموظف العام بالعمو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه .

وبقي لنا أن نشير إلى أن هناك فارق ما بين العفو العام و الخاص من حيث الأثر المترتب عليه ، فالعمو العام يزيل الصفة الجرمية عن الفعل بينما العفو الخاص ينحصر أثره في العقوبة بالإعفاء أو التخفيف أو الإبدال ولا يمس الصفة الجرمية للفعل⁵¹ ، وبناءً عليه يرى الباحث أن العفو الخاص لا يؤثر في عزل الموظف العام طالما أن صفة التجريم لا تزال قائمة وان الإعفاء من العقوبة أوتخفيفها لا يؤثر في عزل الموظف العام ، فالموظف العام الذي يصدر بحقه حكماً جزائياً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الاخلاق العامة أو بالحبس لمدة ستة أشهر وصدر بحقه عفوياً خاصاً ، فان هذا الحكم يرتب أثره بعزل الموظف العام حكماً حتى في حال صدور العفو الخاص بحقه

الفرع الثاني

أثر رد الاعتبار على الرابطة الوظيفية للموظف العام .

يعتبر رد الاعتبار هو وسيلة قانونية الغرض منها محو آثار الحكم القضائي بالإدانة و كل ما نتج عنه من حرمان من التمتع ببعض الحقوق المدنية فيصبح المحكوم عليه من تاريخ إعادة اعتباره في مركز قانوني جديد وكأنه لم يسبق أدانته⁵² .

حيث يترتب على رد الاعتبار سقوط الحكم القاضي بالإدانة في إي جريمة جنائية أو جناحية ومحو آثارها بالنسبة للمستقبل بما في ذلك الحرمان من الحقوق و أي آثار جرميه أخرى⁵³ ورد الاعتبار على نوعين :

رد الاعتبار القانوني : ويتحقق بقوة القانون بمجرد توافر الشروط القانونية المنصوص عليها في القانون ، حيث يعاد

الحكم الجزائي بعدم مسؤولية عضو التدريس في الجامعة من التهمة المنسوبة إليه دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه)⁴⁹ .

المطلب الثاني

أنواع الوسائل القانونية التي تزيل اثر الأحكام الجزائية وأثرها على الرابطة الوظيفية

بزوال الحكم بالإدانة وفقاً لخطة المشرع الاردني بأحد سببين هما : العفو العام ، و رد الاعتبار وما يعيننا في هذه الدراسة بيان أثر هذه الأسباب على العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة ، حيث سنعمل على بيان هذه الأسباب و أثرها على العلاقة الوظيفية وفقاً للفرعين التاليين :

الفرع الأول : أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية للموظف العام .

الفرع الثاني : أثر رد الاعتبار على الرابطة الوظيفية للموظف العام .

الفرع الأول

أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية للموظف العام .

نص المشرع الاردني على العفو العام في المادة (50) من قانون العقوبات الاردني وأثر العفو العام على الفعل الجرمي يتمثل في محو الصفة الجرمية عن الفعل وتنقضي بت جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة⁵⁰ . ولا يكون العفو العام إلا بقانون.

وفي حال شمول الأفعال الجرمية المرتكبة من قبل الموظف بالعمو العام فيترتب على ذلك زوال الصفة الجرمية وجميع آثارها عن الموظف العام وبذلك لا يعود سبب إنهاء خدمة الموظف العام على أثر الحكم الجزائي قائماً ، فإذا كان الدعوى الجزائية بحق الموظف العام لم يجري تحريكها بعد ، فان العفو العام يحول دون اتخاذ أي إجراء في تحريكها ، و في حال تحريكها بحيث أنها لا تزال قائمة و قيد التحقيق أو لا تزال مبسوطة أمام القضاء الجزائي فان العفو العام يرتب انقضائها ، و في حال صدر الحكم بالأدانة فان العفو العام يزيل هذا الحكم وجميع آثاره دون الالتزامات المدنية .

⁵¹ - نظام أمجالي ، مرجع سابق ، ص 454 .

⁵² - محمد سعيد نمور ، دراسات في فقه القانون الجنائي ، الطبعة الأولى ، الإصدار الأول ، 2004 ، دار الثقافة عمان ، ص 406 .

⁵³ - أنظر نص المادة (7/47) من قانون العقوبات الاردني .

⁴⁹ - قرار محكمة العدل العليا رقم 94/130 الصادر بتاريخ 1997/5/13 ، المنشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 1997 ، ص 1308 ، مشار إليه لدى نوفان العقيل العجاردة ، مرجع سابق ، الهامش (4) ، ص 743 .

⁵⁰ - نظام أمجالي ، مرجع سابق ، ص 454 .

إعادة الاعتبار التأديبي لا يعني أن يتولد له حق في استعادة وظيفته إلا أنه يسمح له بالتقدم بطلب التعيين في الوظيفة العامة⁵⁶.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة الأساس التشريعي لعزل الموظف العام على أثر الحكم الجزائي وبينت الإحكام الجزائية الصالحة لعزل الموظف العام ، و أنواع الإحكام الجزائية الصادرة عن المحاكم الجزائية وأثرها على الرابطة الوظيفية ، وموقف الإدارة منها ، وأثر الوسائل القانونية التي تزيل أثر الإحكام الجزائية وأثرها في الرابطة الوظيفية ، ومن خلال موضوعات الدراسة فقد توصلت لمجموعة من النتائج والتوصيات نبيها على النحو التالي :

النتائج :

أولاً : أن تكييف الإدارة لفعل الموظف العام فيما إذا كان ينطوي على مخالفة لواجبات الوظيفية أو أنه يشكل جريمة جزائية من الصعوبة بمكان ، ومن المتصور أن تخطأ الإدارة بالتكييف لذلك تعتبر مرحلة التكييف من أصعب وأخطر المراحل ،

ثانياً : إذا ثبت للأداة أن الفعل المرتكب من قبل الموظف العام يشكل جرماً جزائياً ، فيمنع عليها بقوة القانون مباشرة الإجراءات التأديبية أو متابعة السير فيها ، وعلى الإدارة أحالة الموظف العام وجميع المحاضر والمستندات المتعلقة بالفعل إلى المرجع القضائي المختص .

ثالثاً : من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام هو صدور حكم قضائي بحقه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والاحلاق العامة أو بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر ، ويعرف هذا السبب من أسباب إنهاء خدمة الموظف العام بالعزل ، ويقع العزل في حال توافر هذا السبب حكماً بقوة القانون ولا تملك الإدارة أي سلطة تقديرية حياله ، وأي تصرف يبدر عنها في تنفيذه لا يقبل الطعن به أمام القضاء الإداري .

رابعاً : أن الأحكام الصالحة لعزل الموظف العام التي تكون في الجرائم ذات الوصف الجنائي وذات الوصف الجنائي إذا كانت من الجنح المخلة بالشرف والاحلاق العامة ، وقد اعتمد المشرع في هذا النوع من الجرائم على الوصف الجزائي للجريمة ، كما اخذ المشرع الأردني بمقياس مقدار العقوبة كسبب في العزل حال حكم على الموظف بالحبس لمدة تزيد على الستة أشهر .

اعتبار المحكوم عليه بقوة القانون من تاريخ تنفيذ العقوبة كاملة مال يحكم خلال هذه المدة بعقوبة جنائية أو جناحية أخرى⁵⁴.

رد الاعتبار القضائي : ويكون في حالة رد الاعتبار للمحكوم عليه بموجب حكم قضائي وذلك وفق شروط محده في القانون ، ويعتبر رد الاعتبار القضائي من الصلاحيات الجوازين للمحكمة ، حيث يجيز القانون للمحكمة رد الاعتبار في الجنايات و الجنح⁵⁵.

ومن مجمل ما سبق ومن وجهة نظر الباحث فان موضوع رد الاعتبار وما يترتب عليه من آثار غير متعلق بأسباب انتهاء خدمة الموظف العام ، لان رد الاعتبار لا يبحث إلا بعد تنفيذ الأحكام الجزائية ، وطالما أن هناك حكم جزائي بحق الموظف العام وقد نفذ الموظف هذا

الحكم فان هذا الحكم قد رتب آثاره بعزل الموظف من الوظيفية العامة ، ولا عبرة بعد ذلك فيما إذا رد إليه اعتباره أم لا .

ويرى الباحث أن موضوع رد الاعتبار أمر متعلق بإعادة تعيين الموظف بالوظيفية العامة ، فإذا عزل الموظف من الوظيفية العامة ورد إليه اعتباره ، فان رد الاعتبار يزيل سبب عدم إعادة تعيينه في الوظيفية العامة ، حيث نصت المادة (171/د) من نظام الخدمة المدنية بأنه : (لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل ... إلا أنه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقاً للبند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو من تم شموله بالعفو العام أو رد اعتباره بالتقدم للعمل في الخدمة المدنية) .

ويفهم من نص المادة المذكورة أن الموظف المعزول يستفيد من رد الاعتبار بأنه يجوز إعادة تعيينه في الوظائف العامة وفق الشروط التي حددها القانون .

ومن باب أتمام الفائدة نشير إلى أن هناك نوع آخر من أنواع رد الاعتبار وهو ما يعرف برد الاعتبار التأديبي ، حيث يجوز للموظف أن يقدم طلباً للقضاء من أجل إعادة اعتباره بعد انقضاء فترة زمنية معينة من تاريخ القرار التأديبي الذي تضمن عزله من الوظيفية ، ولكن

⁵⁴ - محمد سعيد نمور ، مرجع سابق ، ص 431.

⁵⁵ - محمد سعيد نمور ، مرجع سابق ، ص 417.

⁵⁶ - محمد سعيد نمور ، مرجع سابق ، ص 414.

المراجع**الكتب:**

- كامل حامد السعيد ، شرح الإحكام العامة في قانون العقوبات ، الطبعة الأولى ، الإصدار الثاني 2009، دار الثقافة ، عمان.
- كامل حامد السعيد ، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية ، الطبعة الثالثة ، 2010 ، دار الثقافة ، عمان.
- محمد سعيد نمور ، أصول الإجراءات الجزائية ، الطبعة الرابعة ، 2016 ، دار الثقافة عمان
- محمد سعيد نمور ، دراسات في فقه القانون الجنائي ، الطبعة الأولى ، الإصدار الأول ، 2004 دار الثقافة عمان.
- محمد عياد الحلبي ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، 1997 ، دار الثقافة عمان
- نظام توفيق المجالي ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، الطبعة الثالثة ، 2010 ، دار الثقافة عمان .

الأبحاث والرسائل الجامعية :

- احمد فتحي أبو عودة ، اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر ، غزة ، 2014.
- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012.
- صالح ناصر العتيبي ، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، الكويت على الصفحة 141، تاريخ 2004/2/18.
- مصالح الطراونه وربيعة يوسف بوقرط ، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطة التأديب الإداري ، مجلة دراسات الجامعة الأردنية ، علوم الشريعة والقانون ، المجلد 41 ، ملحق 1 ، 2014.
- نوفان العقيل العجارمه ، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ، بحث منشور في مجلة دراسات الجامعة الأردنية ، علوم الشريعة و القانون ، المجلد 36 ، ملحق ، 2009.

خامساً : لا يوجد معيار جامع و مانع لتحديد ماهية الجرائم المخلة بالشرف ، وان المعيار هو معيار موضوعي قضائي مرتبط بتقدير قاضي الموضوع في تحديد ما إذا كانت الجائحة المرتكبة من قبل الموظف العام من الجرح المخلة بالشرف ، أما في الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة فان المعيار في تحديدها هو معيار تشريعي ، حيث نص قانون العقوبات الاردني على الجرائم المخلة بالاختلاق العامة .

سادساً : لا يؤثر الأخذ بالأسباب المخففة القضائية أو وقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف العام ، بينما تؤثر أسباب التبرير و الاعتذار القانونية المحلة و المخففة على عزل الموظف العام

ألا أنها لا تحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام إذا انطوى فعله على مخالفة لواجبات الوظيفية .

سابعاً : أن قرار منع المحاكمة و الحكم بالبراءة أو عدم المسؤولية أو العفو العام ينتج أثره فيحول دون عزل الموظف العام ، ألا أنه لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام إذا كان فعله ينطوي على مخالفة لواجبات الوظيفية .

التوصيات :

أولاً : تتمنى على المشرع الإداري أن يحدد الجهة الإدارية المعنية بتكليف فعل الموظف فيما إذا كان فعله يشكل مخالفة إدارية أو جريمة جزائية ، على أن تكون هذه الجهة من الجهات ذات الدراية و العلم بالتكليف القانوني للجرائم و لا ضير بإعمال الشراكة في هذا الشأن ما بين الإدارة و السلطة القضائية وذلك تفادياً لوقوع التكليف الخاطئ لأفعال الموظفين العاميين مما يؤثر سلباً سواء على مصلحة الإدارة أو مصلحة الموظفين .

ثانياً : نهيب بمشرعنا الاردني أن يضع قواعد قانونية تبين الأثر المترتب على الرابطة الوظيفية حال الحكم بتخفيف العقوبة أو وقف تنفيذها أو انقضائها بسبب التقادم أو التنازل عن الشكوى أو عند صفح عنها ، والنص على حالة العفو الخاص و أثرها على الرابطة الوظيفية وان يبين موقفه بوضوح في حالة توفر قيد من القيود المانعة للتحريك دعوى الحق العام في بعض الجرائم ومدى أثر هذه القيود على الرابطة الوظيفية .