



Ref :

Date :

ع.د.ب / ١٥ / ٢٠٢١

الرقم :

التاريخ : ٥ / ٣٠ / ٢٠٢١ م

Deanship Of Postgraduate Studies

and Scientific Research

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

مجلة جامعة غزة للدراسات والأبحاث

مجلة علمية محكمة حاصلة على الرقم المعياري الدولي ISSN2707-8736

المحترم

الأستاذ الفاضل / د. علي محمد الجبالي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع : نتيجة تحكيم بحث وقبوله للنشر

يسعدنا أن نخطبكم علماً بأن عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة غزة قد أجازت

نشر بحثكم الموسوم " مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف ، وأثره

على إنهاء الرابطة الوظيفية في القانون الأردني ،"

وذلك في العدد السابع من المجلة في يونيو ٢٠٢١ م، مع تمنياتنا لكم بالتوفيق والسداد في جهودكم البحثية

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير،،

عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

أ.د. سهيل رزق دياب



مجلة جامعة غزة

للأبحاث والدراسات

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

2006 هـ 1427 هـ

جامعة غزة

غزة - فلسطين

GAZA UNIVERSITY

ISSN 2707-8736

يونيو 2021 م

شوال 1443 هـ

العدد السابع



مجلة جامعة غزة للأبحاث والدراسات

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
جامعة غزة - غزة
فلسطين

ISSN 2707 – 8736

يونيو 2021

شوال 1443هـ

العدد السابع

مجلة جامعة غزة للأبحاث والدراسات

مجلة علمية محكمة نصف سنوية حاصلة على الرقم المعياري الدولي ISSN 2707 – 8736
تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العليا - جامعة غزة - فلسطين
العدد السابع/ يونيو 2021

توجه المراسلات والأبحاث على العنوان الآتي:

رئيس هيئة تحرير مجلة جامعة غزة

ص. ب: 5041

هاتف: 08-2885731

فاكس: 08-2885732

بريد إلكتروني: s.diab@gu.edu.ps

رقم الإيداع 1439/488 هـ-2017م

حقوق الطبع والاقتباس محفوظة لعمادة البحث العلمي، جامعة غزة - غزة.

الآراء الواردة في أبحاث هذا العدد أو غيره لا تعبر إلاً عن فكر كاتبها، ولا تعكس آراء هيئة التحرير أو سياسة الجامعة.

مجلة جامعة غزة للأبحاث والدراسات

المشرف العام

أ. د. رياض حسن الخضري

رئيس جامعة غزة

رئيس التحرير

أ. د. سهيل رزق دياب

عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

أعضاء هيئة التحرير

د. زياد جلال الدماغ

د. سهام أبو العمرين

د. طارق أبو حجير

د. خلود البطش

د. محمد وسام عامر

د. بهاء عبد الدايم

د. خليل البرش

د. رنا العالول

د. سلام الأغا

د. محمود الحمضيات

د. إبراهيم برهوم

سكرتير تحرير المجلة

شيرين عبد الله حمد

مدقق لغوي

د. حسين دراوشة

اللجنة الاستشارية

جامعة الأقصى سابقاً – مدير مركز الأبحاث	أ.د. يوسف أبو دية
جامعة عين شمس – القاهرة	أ.د. صلاح فضل
كلية البنات جامعة عين شمس – مصر	أ.د. حسن البنداري
جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل – السعودية	أ.د. مصطفى الضبع
جامعة الأزهر – غزة	أ.د. حسن أبو جراد
جامعة الأقصى سابقاً	أ.د. عبد الجليل حسن صرصور
جامعة الأزهر – غزة	أ.د. محمد صلاح أبو حميدة
جامعة الأزهر – غزة	أ.د. رياض العيلة
جامعة القدس المفتوحة – غزة	د. نادر حلس
جامعة اليرموك – الأردن	أ.د. يوسف السوالمة
جامعة عين شمس كلية البنات – مصر	أ.د. مكة البنا
جامعة الأنبار _ العراق	أ.د. عبد الواحد حميد الكبيسي
جامعة قناة السويس – مصر	أ.د. سيد محمد جاد الرب

قواعد النشر والتوثيق في مجلة جامعة غزة للأبحاث والدراسات

مجلة جامعة غزة مجلة علمية محكمة نصف سنوية، تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، حاصلة على الرقم المعياري الدولي 8736 - 2707 ISSN للنسخة الورقية، تنشر المجلة الأبحاث والدراسات التي تتسم بالجدة والأصالة والتميز، في تخصصات العلوم الإنسانية والطبيعية، لأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين في جامعة غزة، وغيرها من الجامعات المحلية والعربية والدولية. يرجى الالتزام بقواعد النشر الآتية:

- تقبل الأبحاث باللغتين العربية والإنجليزية.
- تخضع الأبحاث المقدمة للمجلة للتحكيم العلمي السري وفقاً للنظام المتبع بالمجلة.
- يشترط في البحث ألا يكون قد نشر سابقاً.
- ألا يزيد حجم البحث عن 30 صفحة بما في ذلك الهوامش والجداول والأشكال والملاحق والمراجع.
- يقدم الباحث ملخصاً باللغة العربية، وآخر باللغة الإنجليزية في صفحة واحدة.
- يقدم الباحث بحثه عبر البريد الإلكتروني التالي s.abuamrain@gu.ed.ps لمن هم خارج غزة، وثلاث نسخ مطبوعة منه، غير مسترجعة سواء نشر البحث أم لم ينشر لمقر العمادة بالجامعة لمن داخل غزة بالإضافة لنسخة إلكترونية.
- أن يتجنب الباحث أي إشارة قد تشير أو تدلل على شخصيته في أي مكان من البحث.
- يكون البحث مطبوعاً بالكمبيوتر على ورق A4، باستخدام برنامج WORD بخط:
 1. اللغة العربية: Simplified Arabic، حجم الخط (14) غامق للعنوان الرئيسي، (13) غامق للعناوين الفرعية، (12) عادي لباقي نصوص البحث، ويتم ترقيم الصفحات، والمسافة بين الأسطر.
 2. باللغة الإنجليزية: Times New Roman، حجم الخط (14) غامق للعنوان الرئيسي، (13) غامق للعناوين الفرعية، (12) عادي لباقي النصوص وترقيم الصفحات، والمسافة بين الأسطر.
- ترك مساحة (3 سم) ببيضاء من الجوانب الأربعة.
- يتم توثيق المراجع والمصادر وفقاً لنظام جمعية علم النفس الأمريكية APA American Psychological Association، سواء كانت لغة الكتابة العربية أم الإنجليزية.
- تدوين المرجع في المتن داخل قوسين معقوفين بحيث يذكر اسم العائلة للمؤلف ثم سنة النشر، فالصفحة.
- مثال: (درويش، 2002: 25) وإذا كان التأليف ثنائياً يذكر اسم العائلة للمؤلف الأول والثاني، وإذا كان التأليف مشتركاً يضاف بعد الاسم الأول "وآخرون".

- ترقم الجداول بشكل متسلسل، ويوضع عنوان الجدول ورقمه في أعلى الجدول، وبخط (13 غامق Bold) أما الأشكال فيتم ترقيمها بشكل متسلسل، ويوضع عنوان الشكل ورقمه في أسفل الشكل بخط غامق (Bold).
- يشار إلى الآيات القرآنية في المتن فقط بين قوسين، حيث يذكر السورة ورقم الآية، مثال (البقرة: 5).
- يشار إلى الحديث النبوي الشريف في المتن فقط، فيذكر اسم الكتاب، ثم الجزء إن وجد ثم رقم الصفحة.
- مثال (فتح الباري: 125/2).
- يشار للدورية أو المجلة في البحث في المتن داخل قوسين كما في الكتاب حيث يذكر اسم الكاتب ثم السنة والصفحة.
- ترتيب المراجع والمصادر في نهاية البحث "الفهرس" حسب الحروف الهجائية لكنية عائلة المؤلف، ثم يليها اسم المؤلف، عنوان الكتاب أو البحث، دار النشر، الجزء أو المجلد، مكان النشر، سنة النشر.
- المقالات: اسم الشهرة لكاتب المقال، الاسم الأول، السنة: اسم المقال، اسم الدورية، العدد، دار النشر، مكان النشر، رقم الصفحة.
- إذا كان المرجع من موقع إلكتروني: يضاف تاريخ المطالعة تتبعه نقطة، ثم يكتب العنوان الإلكتروني كاملاً بين الإشارتين مثل: Retrieved on May 16,2013 from: [www. Longman.com](http://www.Longman.com)
- يهدى الباحث الذي نشر بحثه بنسخة من العدد الذي نشر فيه بالإضافة إلى ثلاث مستلقات منه.
- ينشر البحث بعد إجازته من محكمين اثنين على الأقل تختارهم هيئة التحرير بسرية تامة من بين أساتذة مختصين في الجامعات ومراكز الأبحاث داخل فلسطين وخارجها على ألا تقل رتبة المحكم عن رتبة صاحب البحث.
- يقوم الباحث بعمل التعديلات التي يقترحها المحكمون، فإن لم يستجب لما طلب منه يصرف النظر عن قبول البحث للنشر.
- الآراء الواردة في الأبحاث تعبر عن وجهة نظر أصحابها ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة.
- توجه جميع المراسلات إلى رئيس تحرير مجلة جامعة غزة للدراسات والأبحاث عبر:

- ص.ب 5041

- بريد إلكتروني: s.diab@gu.edu.ps

محتويات العدد السابع يونيو 2021 - شوال 1443

صفحة	اسم البحث	اسم الباحث
2	العلاقة بين القيادة المدمرة والصمت التنظيمي	د. إبراهيم أبو رحمة وزملاؤه
30	دور السياق في توجيه بعض الظواهر اللغوية في كتاب "النَّظَرُ الفَسِيحُ" لابن عاشور	د. أحمد مصطفى الأسطل
65	أثر تدريس الرياضيات باستخدام أسلوب البحث الجماعي في تنمية المهارات الحياتية لدى طالبات الصف الثامن الأساسي بغزة	د. أسعد حسين عطوان د. مروان هارون الأغا
100	تقويم محتوى كتاب الدراسات الجغرافية المقرر على طلبة الصف الثاني عشر بفلسطين في ضوء معايير التربية الوقائية	أ. جميلة أحمد حسن أبو شنب
128	واقع الإخلال الوظيفي في الجامعات الفلسطينية الخاصة بقطاع غزة من وجهة نظر الإدارة العليا	د. حسن أبو عمره
162	دور القرآن الكريم والسنة النبوية المشرفة في حفظ اللغة العربية	د. حيدر القاضي
204	اتجاهات معلمات الرياضيات نحو جائزة وزارة التعليم للمعلم المتميز في المملكة العربية السعودية	أ. د. خالد بن إبراهيم الدغيم أ. آمنة بنت حمد العيدي
227	واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية في ضوء المستجدات التكنولوجية المعاصرة	د. رأفت محمد سعيد العوضي
261	دور القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية نحو انتفاضة القدس	د. مجذوب بخيت محمد توم أ. رجاء يونس أبو مزيد
317	جدوى تطبيق التعلم الإلكتروني بالجامعة الإسلامية في ظل جائحة كورونا	أ. د. سهيب علوان Prof. Dr. ÖMER BEYHAN
350	دور القيادة الخادمة في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة حالة على شركة توزيع الكهرباء في المحافظات الجنوبية"	د. حسن وأبو ناصر د. إبراهيم عابدين

386	مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف وأثره على إنهاء الرابطة الوظيفية في القانون الأردني	د. علي محمد الجبالي
401	أثر حروف الجر في التماسك النصي في ديوان أعصاب السكر للشاعر كريم معتوق	د. محمد مصطفى القطاوي
435	استراتيجية التخطيط الوطني في فلسطين تجاه مخطط فلسطين الغد المقدم من مؤسسة راند الأمريكية: دراسة تحليلية	د.م. محمد محمد المغير د. رائد أحمد طه صالحه د. محمد أنور الخطيب
462	البراعة التنظيمية وعلاقتها بالتخطيط الاستراتيجي في منظمات المجتمع المدني (NGOs) - في قطاع غزة	د. وائل محمد إبراهيم ثابت أ. هند فؤاد أبو صافي
491	مدى تطبيق مبدأ الشفافية والمساءلة في الوزارات الحكومية الفلسطينية "من وجهة نظر موظفي مديريات القدس وأريحا أنموذجاً"	د. يونس إبراهيم جعفر



الأبحاث

**مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف
وأثره على إنهاء الرابطة الوظيفية في القانون الأردني**

إعداد:

د. علي محمد الجبالي

رئيس قسم القانون العام بكلية الحقوق

جامعة جرش

الملخص

اشتراط نظام الخدمة المدنية الأردني على الموظف العام في الأردن ومنذ ترشحه لشغل الوظيفة العامة، بأن لا يكون محكوماً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، وهذا شرط صلاحية يلزم أن يبقى قائماً من أجل استمرار الموظف في شغل وظيفته، وبما أن الموظف وخلال وجوده بالوظيفة قد يرتكب إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف والأخلاق العامة، فإن مركزه الوظيفي يصبح معرضاً للإنهاء. ولكون الأحكام الجزائية التي قد تصدر بحق الموظف يختلف أثرها من حالة إلى أخرى، جاءت هذه الدراسة للوقوف على أثر هذه الأحكام على استمرارية شغل الوظيفة، مع الإشارة إلى حالات الإدانة التي توجب عزل الموظف من غيرها. وقد خلصت الدراسة إلى أن الإدارة تواجه مشكلة عدم معرفتها بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف أو تحريك أي دعوى قضائية ضده، وخاصة إذا تم استبدالها ببديل مالي، إضافة إلى موقف الإدارة حال علمت بالحكم الصادر بحق الموظف في وقت متأخر.

Abstract:

The Jordanian civil service system required from the public official in Jordan from his nomination for public position, not to be convicted of a felony or misdemeanor that is contrary to honor and public morality, this is a validity condition that must be maintained in order the employee can continue to occupy his or her position, and since the employee may commit an offense or a misdemeanor of honor and public morals, while he is in his position, so his position will be subject to termination, and that the penal provisions that may be issued against the employee vary from one case to another, it is necessary to determine the impact of these provisions on the continuity of the job, with reference to convictions that required the dismissal of the employee from other convictions, and cases of lack of knowledge by the administration of the judgment against the employee or the late knowledge thereof.

المقدمة:

يرتبط الموظف العام في الأردن بالإدارة بعلاقة قانونية تحكمها تشريعات مختلفة وعلى رأسها نظام الخدمة المدنية، الذي يحدد بداية بأن من بين الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب بالترشح لشغل الوظائف العامة، أن لا يكون محكوماً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، وهذا شرط صلاحية ابتداء وانتهاء، يفترض أن يبقى قائماً من أجل الاستمرار في شغل الوظيفة العامة، فإذا فقد الموظف هذا الشرط فإن خدمته تنتهي حكماً وبِقوة القانون كعقوبة تبعية للحكم الجنائي النهائي، كونه قد فقد شرطاً من شروط الاستمرار في شغل الوظيفة العامة.

ومع أن الأحكام الجزائية التي تصدر بحق الموظف المتهم متنوعة، فقد تصدر بالبراءة أو بالإدانة، وأن الأحكام التي تصدر بالإدانة أيضاً متنوعة فبعضها يصدر مع تنفيذ العقوبة وبعضها مع وقف التنفيذ، وبالتالي لا بد من الوقوف على أثر هذه الأحكام على الرابطة الوظيفية، خاصة في حال عدم علم الإدارة بهذه الأحكام أو تحريك دعوى تجاه الموظف من أساسه.

ومع أن استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية أمر لم يعد محل خلاف فقهي أو قضائي، وأنه استقر كمبدأ مسلم به وبما يترتب عليه من آثار، إضافة إلى التسليم بأن الانفصال والاستقلال بينهما لا يعني عدم الالتقاء أبداً، بل أن لهما مظاهر تداخل وارتباط تعود إلى حماية المصالح العامة ومرافق الدولة من الأشخاص الخطرين والأفعال المشينة، فنجد من آثار الارتباط ما قد أقر ببعضه المشرع واستقر عليه القضاء الإداري، لما تتركه الدعوى الجزائية على مجال تأديب الموظف العام وربطته الوظيفية، وذلك في حالة إصدار حكم قضائي للفصل في القضية، ومن ثم مدى تأثير المركز القانوني للموظف تبعاً لنوع الحكم القضائي الصادر بالبراءة أو بالإدانة .

ولبيان أثر الأحكام الجزائية على الرابطة الوظيفية ومدى علم الإدارة بهذه الأحكام، سنعمل على تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث: نبين في الأول حالات الإدانة التي توجب العزل، وفي الثاني حالات الإدانة التي لا توجب العزل، وفي الثالث حالات البراءة أو عدم المسؤولية.

مشكلة الدراسة:

تشير المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني مشكلة تكمن في مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف أو تحريك دعوى جنائية بحقه أصلاً في حال كانت التهمة المسندة إليه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، وكان الحكم الصادر بحقه اقل من ثلاثة أشهر وتم استبدالها ببديل مالي، خاصة حال قيام الموظف وللمحافظة على وظيفته بإخفاء حقيقة عمله، ولم

تعرف المحكمة أن المتهم موظفا عاما، إضافة إلى بروز مشكلة علم الإدارة المتأخر بخصوص هذا الحكم الصادر بحق الموظف وما اثر ذلك على حالة الموظف (سقوط الحكم بالتقادم) .

وبناء عليه فان الهدف من هذه الدراسة يكمن في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف أو تحريك دعوى جنائية بحقه أصلا في حال كانت التهمة المسندة إليه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة؟
- وما اثر الحكم الصادر بحقه والذي تم استبدالها ببديل مالي، خاصة حال قيام الموظف وللمحافظة على وظيفته بإخفاء حقيقة عمله؟
- وما نتيجة علم الإدارة المتأخر بخصوص هذا الحكم الصادر بحق الموظف وما اثر ذلك على حالة الموظف؟.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف وأثره على فقدان وظيفته، من خلال بيان حالات الإدانة التي توجب العزل، والحالات التي لا توجب ذلك، مع بيان اثر البراءة وعدم المسؤولية على إنهاء الوظيفة وحالات علم الإدارة المتأخر بهذه الأحكام، خاصة في ظل غياب الإشارة إليها أو معالجتها في نظام الخدمة المدنية. وقد تم تقسيم هذه الدراسة الى مبحثين حيث تناول المبحث الأول اثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية في حين تناول المبحث الثاني مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي.

المبحث الأول: اثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية

تناولت التشريعات الجزائية بشكل عام، والتشريعات المتعلقة بالتوظيف والتأديب خاصة، الآثار التي تترتب نتيجة أحكام الإدانة (التي تعني بأن الوقائع والالتزامات التي نسبت إلى الموظف قد أثبتتها القضاء، وأنها تشكل جريمة جنائية، وهو المسؤول عنها) على الوضع الوظيفي، ومدى مساسها بالمركز القانوني للموظف العام، حيث لا بد وأن تكون الجريمة والعقوبة على قدر من الجسامه (الحو، 2012) ليؤدي الحكم الجزائي أثراً في نهاية علاقة الموظف بالإدارة، كارتكاب جريمة جنائية، أو جريمة مخلة بالشرف والآداب العامة، مع الإقرار بأن الإدانة الجزائية لا تعني حتماً إيقاع عقوبة تأديبية بحق الموظف، وان للإدارة في ذلك سلطة تقديرية واسعة إلا إذا نص القانون على غير ذلك. (شطناوي، 1998: 314) وعلى ذلك سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب. نتناول في المطلب الأول حالات الإدانة التي توجب العزل وفي المطلب الثاني حالات الإدانة التي لا توجب العزل ثم في المطلب الثالث اثر بعض الحالات الخاصة على انتهاء الرابطة الوظيفية

المطلب الأول: حالات الإداناة التي توجب العزل

من المقرر، فقها وقضاء، انه في حال صدور حكماً جنائياً بالإداناة تكون لهذا الحكم حجبة الشيء المقضي به، وبالتالي يعزل الموظف من وظيفته كعقوبة تبعية مقررة للحكم الجنائي من خلال صدور قرار من الإدارة بعزله بعد اكتساب الحكم الدرجة القطعية. (شطناوي، 364). وعليه فإننا سنتناول في هذا المطلب حالات الإداناة التي توجب العزل من خلال إيضاح الإداناة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة في الفرع الأول والإداناة بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر في الفرع الثاني

الفرع الأول: الإداناة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة:

تحرص قوانين وأنظمة الخدمة الوظيفية بشكل عام على اشتراط حسن السلوك والأخلاق لتولي الوظائف العامة حيث تعد من أهم أركان البناء الوظيفي والحفاظ على سلامة المرافق العامة مادياً ومعنوياً بما تيسره من الطمأنينة على المصلحة العامة وتقديم الخدمات الاجتماعية، وعلى ذلك نجد أن كافة التشريعات لا تقبل بأن تكلف شخصاً لا يتصف بحسن السلوك، أو تمت إدانته بجرائم تمس الشرف والأخلاق العامة، ليقوم بمهام الوظيفة العامة، وتقرر فصح الرابطة الوظيفية إذا حدثت مثل تلك الأمور أثناء الخدمة.

وتعد الجناية من أخطر أنواع الجرائم وأشدّها عقوبة، وقد حددها قانون العقوبات الأردني في المادة (14) بالجرائم التي يحكم على مرتكبيها: بالإعدام، أو الأشغال الشاقة المؤبدّة أو المؤقتة، أو الاعتقال المؤبد أو المؤقت، أما الجرح فهي الجرائم التي يعاقب عليها بعقوبة اخف، وقد حددها قانون العقوبات الأردني في المادة (15) بالجرائم المعاقب عليها بالحبس والغرامة والربط بكفالة، ووفقاً للمادة (21) من القانون ذاته، تكون عقوبة الحبس للجنحة من اسبوع الى ثلاثة اشهر (القبيلات، 2003: 354).

اما الجرائم التي تعتبر ماسة بالشرف ومخلة بالأداب والأخلاق العامة، فلكون القيم الأخلاقية تختلف باختلاف المجتمعات واختلاف مصادر قيمها ومبادئها واختلاف الأزمنة، فإن التشريعات سواء المتعلقة بالوظيفة والتأديب أو التشريعات العقابية تعرض عن الإتيان بتعريف لهذه الجرائم، وتكتفي بإيراد أمثلة عليها فقط، الامر الذي ابقى المجال مفتوحاً لاجتهادات الفقه والقضاء الإداري للتعريف بها وبيان مدلولها وتطبيق أحكامها على الحالات التي تتصف بأنها مست الشرف أو أخلت بالأداب العامة (القبيلات، 2003: 354)

ومع ذلك فقد عرف البعض الجرائم التي تعتبر ماسة بالشرف ومخلة بالأداب والأخلاق العامة بانها جريمة مسلكية اجتماعية تصيب السلوك وتعيبه (العجارمة، 2009: 742) وعرفها البعض بأنها تلك الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع . (الطماوي، 2013 : 242)

ونهج المشرع الأردني نهج باقي التشريعات في عدم تعريف أو تحديد مفهوم الجريمة المخلة بالشرف، لا في التشريعات الوظيفية ولا في غيرها، فأورد في شروط التعيين وفقاً لأحكام المادة (43/د) من قانون نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013، بان الشخص الذي يتقدم للوظائف العامة، يجب أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بجريمة (جناية أو جنحة) مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والأداب العامة، وأنه أورد في المادة (171 / أ / 1) من النظام ذاته، أمثلة على هذه الجرائم : كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة (وهو تعداد للتمثيل لا للحصر) وأنهى المشرع قائلاً " أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة". (العجارمة، 2009: 747). اما محكمة العدل العليا فقد عرفت في احدي احكامها بانها " وحيث أن الفقه والقضاء استقرا على تعريف الجريمة المخلة بالشرف او الامانة بانها تلك الجريمة التي ينظر اليها المجتمع على انها كذلك، وينظر الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار، اذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس، فاذا نمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبها فيها عن ضعف في الخلق او انحراف في الطبع، او تاثير بالشهوات او النزوات او سوء السيرة كانت مخلة بالشرف والامانة، بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون. (محكمة العدل العليا، 1994، 679)

كما وبينت المادة (171/أ / 1) من نظام الخدمة المدنية ذاته، بأن الموظف يعزل بقوة القانون إذا حكم عليه حكماً جزائياً نهائياً نتيجة لارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والأداب العامة، ونصت المادة على " يعزل الموظف في أي من الحالات التالية : 1- إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة"، وأكدت الفقرة (ب) من نفس المادة على أن الموظف يعتبر معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية . ويلاحظ بأن المشرع الأردني جعل في النص أعلاه العبرة في وصف الفعل بالجنائية أو الجنحة بغض النظر عن مقدار العقوبة المفروضة على هذا الفعل، فمتى اتصف الفعل بالجنائية أو الجنحة وقع حكم القانون بالعزل. (الصرايرة، 2014: 617)

الفرع الثاني: الإدانة بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر

نصت المادة (171/ أ / 2) على أنه يعزل الموظف " إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة. " ويلاحظ بأن هذه المادة تشير إلى عزل الموظف إذا حكم عليه بالحبس مدة تزيد على ستة أشهر عن أي جنائية أو جنحة مهما كان وصفها أو سببها، وبالتالي فإنها تقيم الاعتبار هنا إلى مدة العقوبة وليس لوصف الفعل كما في البند الأول.

وتضمنت الفقرة (د) من نفس المادة استثناء بخصوص إعادة تعيين الموظف الذي تم عزله، حيث نصت على "لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر إلا انه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقاً لأحكام البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو من تم شموله بالعمو العام أو رد اعتباره التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية".

المطلب الثاني: حالات الإدانة التي لا توجب العزل

قد تنتهي محاكمة الموظف العام بإصدار حكماً بإدانته جزائياً، أي أن الوقائع التي أتهم بها الموظف قائمة وثابتة بحقه، ولكن الجريمة المرتكبة من قبله لا يرتب عليها القانون أثراً منهيّاً للرابطة الوظيفية. وسوف نتناول في هذا المطلب ثلاثة مطالب نبحت فيها الإدانة بجريمة أو جنحة ليست مخلة بالشرف والأخلاق العامة أو الحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر في الفرع الأول ثم في الفرع الثاني صدور قرار العزل قبل اكتساب الحكم الدرجة القطعية

الفرع الأول: الإدانة بجريمة أو جنحة ليست مخلة بالشرف والأخلاق العامة أو الحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر:

تتضمن المادة (171/ أ / 1، 2) من نظام الخدمة المدنية وجوب عزل الموظف العام، في حال الحكم عليه بجريمة أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، أو الحبس لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة، وبمفهوم المخالفة لما ورد في هذه المادة فإن الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر لارتكابه جريمة أو جنحة (على أن لا تكون مخلة بالشرف والأخلاق العامة) لا يؤثر في الرابطة الوظيفية إنهاءً، وكذلك الحال إذا قدرت المحكمة واستبدلت عقوبة الحبس بفرض الغرامة فلا إنهاء للعلاقة الوظيفية. (العجارمة، 2009: 746)

وفي تقديرنا بأن المشرع في هذه الأحوال كانت له حكمة راعى أن الموظف في حياته اليومية أو الوظيفية قد يتعرض للكثير من الحالات أو السلوكيات التي قد ينتج عنها دخوله في صراعات ومشاكل مختلفة تكون بعيدة عن الأخلاق أو شرف وأعراف الوظيفة، الأمر الذي يجعله عرضة لصدور أحكام قضائية بحقه، وبالتالي يصبح مركزه الوظيفي مهدداً بالخطر بسبب هذه الأحكام، مما

استدعى فيه إلى اخراج بعض الاحكام الجنائية من دائرة الاحكام التي تؤدي الى العزل الوظيفي خاصة وان الموظف يرتبط بظروف واحوال اجتماعية واسرة معتمدة على راتبه الوظيفي.

الفرع الثاني: صدور قرار العزل قبل اكتساب الحكم الدرجة القطعية:

قد تكون الجريمة الجزائية او الافعال التي اقدم عليها الموظف واضحة وتم احالة القضية الى المحكمة الجزائية المختصة، حسب نص المادة (148/أ) التي تشير الى تحويل القضية الى المحكمة الجنائية المختصة وايقاف الاجراءات التأديبية لحين صدور قرار قطعي فيها، الا أن الادارة في كثير من الاحيان لا تترتب وتستعجل في اتخاذ اجراءات تأديبية بحق الموظف قد تصل الى العزل ، على الرغم من أن القضية تكون امام القضاء الجنائي ولا يزال لم يتخذ حكما قضائيا حولها، او لم يكتسب الحكم القضائي الدرجة القطعية، كون نظام الخدمة المدنية اكد ايضا على ضرورة اكتساب الحكم الدرجة القطعية صراحة في المادة (171/ب) والتي نصت على " يعتبر الموظف في أي من الحالات المنصوص عليها في البندين (1) و (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة معزولا حكما من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية". وعليه إذا اقدمت الادارة على انتهاء العلاقة الوظيفية قبل تحقق شرط اكتساب الحكم الدرجة القطعية، وقامت محكمة الطعن بنقضه، فان قرار الادارة في هذه الحالة يكون باطلا لانعدام سبب وجوده، وبالتالي يترتب عليها سحبه وايقاف جميع اثاره. (الزهيري، 2015: 428).

المطلب الثالث: اثر بعض الحالات الخاصة على إنهاء الرابطة الوظيفية

نتناول هنا اثر بعض الحالات الخاصة على إنهاء الرابطة الوظيفية حيث سنبحث في الفرع الأول حالة البراءة أو عدم المسؤولية ثم الإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة في الفرع الثاني ثم اثر العفو العام والعفو الخاص على الإدانة في الفرع الثالث ثم في الفرع الرابع استبدال العقوبة بعقوبة اخف:

الفرع الأول: حالة البراءة أو عدم المسؤولية

على الرغم من استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية، الا انه في حال صدور الحكم الجنائي ببراءة الموظف فانه يعتبر قيذا على السلطة التأديبية وخاصة إذا كان قرار البراءة مبنيا على عدم الوجود المادي للوقائع، فيجب هنا على السلطة التأديبية احترام حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم الوجود المادي للوقائع كونه لا يجوز لها في هذه الحالة إثبات وجود وقائع نفى الحكم الجنائي وجودها (الشطناوي، 2018)، الا انه لا يمنع من مساءلة الموظف على وقائع أخرى غير التي اثبت الحكم الجنائي عدم وجودها على اعتبار ان مسلكه يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف عن الجريمة التي برأه الحكم الجنائي منها لعدم كفاية الدليل أو الشك، بأنه وضع نفسه موضع الشبهات بما يعكس على مركزه الوظيفي. (الصرايرة، 2014: 617)

ويلاحظ بان نظام الخدمة المدنية ينص صراحة على عدم الأخذ بحجة الاحكام الجزائية الصادرة بالبراءة بغض النظر انها جاءت لعدم الوجود المادي للفعل أو حالتي الشك وعدم كفاية الادلة، حيث نصت المادة (148/ ج) من النظام على "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 أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبتها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي ". وهذا النص جاء صريحاً مطلقاً إذ هو لم يستثن حتى أحكام البراءة أو عدم المسؤولية الصادرة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، والتي يتفق الفقه على ضرورة احترام ما ورد في الحكم الجزائي من وصف للواقعة واعتبار التكليف الجزائي حجة يجب التزام جهات التأديب بها، وبالتالي فإن جهة التأديب لا تملك من الناحية القانونية إثبات الوجود المادي للوقائع التي قضى الحكم الجزائي بعدم وجودها. (الطماوي، 2013: 257). وبالتالي فإن صدور الحكم بالبراءة او عدم المسؤولية حسب نظام الخدمة المدنية لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف، وهذا نقص يجب أن يعالج ويصبح للحكم الجزائي قوه واثر على الإجراءات التأديبية وخاصة في حالة البراءة. (نجم، 2015 : 119) وقد قضت محكمة العدل العليا حول هذا الخصوص بحكمها " إن إعلان براءة المستدعي من جرم الاختلاس، لا يمنع من ملاحقته تأديبياً عن المخالفات المسلكية، ومخالفته لواجبات الوظيفة، والتي هي تهم مستقلة عن التهمة الجزائية التي لوجح بها الموظف ... " (محكمة العدل العليا، 1996). وعليه فإن البراءة لعدم كفاية الأدلة أو الشك أو عدم توافر أركان الجريمة الجنائية أو عدم توافر القصد الجنائي أو لشيوع التهمة أو لعيب في الشكل والإجراءات، لا تمنع حتماً المساءلة التأديبية، ولكن يجب الوقوف على كل حالة ومعرفة سبب الحكم الجنائي بالبراءة للبحث فيما إذا كانت الوقائع تركز على عدم وجودها المادي، أو أن الوقائع لا تشكل جريمة عمديه أو لأن البراءة صدرت بسبب عدم توافر أدلة الاتهام، فالبراءة في هذه الحالات لا تعني أن الموظف بعيدا عن موطن الريب أو أنه لم يرتكب خطأ تأديبياً. (الشيخلي، 1983: 36)

الفرع الثاني: الإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة:

إن وقف تنفيذ العقوبة الصادر بها حكم قضائي هو نظام يتم العمل به عند ارتكاب الجريمة لأول مرة، وهو الحكم بإدانة المتهم وتحديد العقوبة المناسبة له مع وقف تنفيذ العقوبة لفترة معينة يحددها القانون، تكون بمثابة فترة للتجربة أمام المتهم لعدم العودة إلى ارتكاب جريمة جديدة، وذلك إذا تبين من خلال أخلاق المتهم أو ماضيه أو عمره أو الظروف التي ارتكبت فيها جريمته وما يحمل

على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام، ويتم خلاله إيقاف العقوبة فقط مع بقاء الحكم الجزائي قائماً لحين انتهاء المدة المقررة قانوناً كقرينة إثبات تحسن سلوكه وعدم العودة لارتكاب الجرائم، فإذا مرت هذه الفترة دون أن يرتكب جريمة جديدة اعتبر الحكم كأن لم يكن وتزول جميع آثاره الجنائية. (قبيلات، 2003: 359)

وقد اخذ المشرع الأردني بهذا النظام في المادة (54) من قانون العقوبات، فأجازت تعليق نفاذ العقوبة الجزائية المقيدة للحرية والتي لا تزيد على سنة، إلا أن نظام الخدمة المدنية الحالي وأنظمة الخدمة السابقة، لم تتطرق لمثل هذه الحالة ولم تنص على مدى تأثير إيقاف العقوبة في إبقاء أو إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب الحكم الجزائي. (العجارمة، 2009: 750 وقبيلات، 2003: 360)

وقضت محكمة العدل العليا بهذا الشأن بان " صدور حكم جزائي ضد موظف قضي بحبسه أربعة أشهر منزلة من الحبس مدة سنة واحدة بجرم إعطاء شيك بدون رصيد، يوجب اعتبار الموظف معزولاً ولا وجه لاحتجاج المستدعي بصدور قرار الحكم متضمناً وقف تنفيذ العقوبة، لأن نطاق وقف التنفيذ لا يشمل إلا العقوبات السالبة للحرية". (محكمة العدل العليا، 1997). ويذكر بأن نظام الخدمة المدنية لم يأخذ بقرار وقف تنفيذ العقوبة بسبب الحكم الجزائي كأحد الأسباب لمنع عزل الموظف وإنهاء علاقته بالإدارة.

الفرع الثالث: اثر العفو العام والعفو الخاص على الإدانة:

يعرف العفو العام بأنه أزاله الصفة الجنائية تماماً عن الفعل المرتكب، ويمحو آثاره سواء قبل رفع الدعوى، أو بعد رفعها، وقبل صدور الحكم، أو بعد صدوره، فهو بذلك يوقف إجراءات الدعوى والمحاكمة ويمحو العقوبة، أما العفو الخاص فهو الذي يصدر من رئيس الدولة كمنحة يمنحها إلى أفراد معينين بصفاتهم الشخصية لغايات إصلاحية ونبيلة وتزول بموجبه العقوبة عن المحكوم عليهم كلها أو بعضها أو يتم تخفيفها أو استبدالها بعقوبة أخف. (محمد، 2012: 114)

وقد بينت المادة (148/ ج) من نظام الخدمة المدنية بان منع محاكمة الموظف أو شموله بالعفو العام لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه من قبل الإدارة، فنصت على "لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته الى المجلس التأديبي"

كما أجاز النظام في المادة (171/د) للموظف المعزول والمشمول بالعمو العام أن يتقدم بطلب عمل في الخدمة المدنية شريطة موافقة رئيس الديوان، وهو اتجاه حديث يحمل في ثناياه الرأفة للحالات التي يقدرها رئيس ديوان الخدمة المدنية وقطع للاختلافات التي قد تثيرها الاجتهادات القضائية أو الفقهية ومنح صلاحية تقديرية في هذا الشأن. وقد بينت محكمة العدل العليا في احدي احكامها بان العفو العام لا يسري الا على الافعال الجنائية ولا يتناول المخالفات المسلكية، فقضت " أن احكام قانون العفو العام لا تسري الا على الافعال الجرمية ولا يتناول المخالفات المسلكية. (محكمة العدل العليا، 1995: 3136)

وترتباً على ذلك فان العفو العام عن الجريمة الجزائية لا يمنع من قيام المساءلة التأديبية ولا يمتد اثره اليها ما لم ينص قانون العفو على شمولها، فقضت محكمة العدل العليا بهذا الخصوص بانه " من المبادئ الفقهية المسلم بها أن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجزائية ويؤخذ بهذا التفريق بين ازالة العقوبة الاصلية والفرعية عن الجرم بالعمو العام" (محكمة العدل العليا، 1994: 3159).

الفرع الرابع: استبدال العقوبة بعقوبة اخف:

يواجه الإدارة أحياناً قيام المحكمة الجنائية بإصدار قرار حكم يتضمن عقوبة يترتب عليها عزل الموظف إلا أن المحكمة تقوم باستبدال العقوبة الأصلية وضمن ظروف معينة بعقوبة اخف، فما هو موقف الإدارة من الحكم في هذه الحالة؟

لقد استقر الفقه والقضاء على انه في حال تم استبدال العقوبة بعقوبة اخف، فانه يعمل في هذه الحالة بالعقوبة الواجبة التنفيذ، وبهذا قضت محكمة العدل العليا بأنه " يكون عزل الموظف واجبا عندما تكون العقوبة النهائية الواجب تنفيذها بحقه هي الحبس، أما اذا كانت العقوبة الواجب تنفيذها هي الغرامة، بسبب استعمال المحكمة صلاحيتها في تحويل الحبس إلى الغرامة، فلا يكون الموظف يستحق العزل " (محكمة العدل العليا، 1997: 1092)

المبحث الثاني: مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي

لقد اشترط نظام الخدمة المدنية على الموظف الاستقامة والتحلي بالأخلاق طوال فترة وجوده بالوظيفة، وحدد في المادتين (67 و 68) قواعد السلوك الوظيفي وواجبات وأخلاقيات الوظيفة، وكون الأخطاء التأديبية او جرائم الموظف قد ترتكب أثناء ممارسة المهنة او بمناسبةها او خارجها بعيدا عن الإطار الوظيفي وفي الحياة الخاصة للموظف، لذلك يتوجب على الموظف تنظيم حياته الخاصة بشكل يتناسب مع صفته الوظيفية التي تفرض عليه الابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بسمعته

الشخصية والوظيفة، وبالتالي عليه تجنب الأفعال التي من شأنها المساس بحسن السمعة والشرف والأخلاق والآداب العامة أو استغلال الوظيفة لأهداف خاصة .

يتناول المبحث الثاني مدى علم الإدارة بالحكم الجنائي وذلك من خلال استعراض الجرائم أو الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف في المطلب الأول وارتكاب جريمة أو أفعال ماسة بالشرف والأخلاق العامة بعلم الإدارة أو دون علمها مثل جرائم الزنا في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الجرائم أو الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف

بنتبع حالات الجرائم أو الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف، ومدى ارتباط هذه الحالات بعلم ومعرفة الإدارة، والإجراءات التأديبية التي تتخذها الإدارة بحق الموظف على ضوءها. ويتناول هذا المبحث ارتكاب الخطأ التأديبي أو الجريمة أثناء ممارسة المهنة أو بسببها في الفرع الأول ثم ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي أو الجريمة في حياته الخاصة وخارج الإطار الوظيفي وبعيدا عن علم الإدارة في الفرع الثاني

الفرع الأول: ارتكاب الخطأ التأديبي أو الجريمة أثناء ممارسة المهنة أو بسببها

عندما يرتكب الموظف الخطأ التأديبي أو الجريمة أثناء ممارسة المهنة أو بسببها، يتم تحويله إلى الجهة التأديبية أو المحكمة الجنائية بعلم وترتيب من الإدارة، وتكون الإدارة هنا بصورة تغيب الموظف عن عمله لغايات التحقيق أو أي عمليات توقيف يتعرض لها أثناء مجريات محاكمته. وبالتالي لا تواجه الإدارة في هذه الحالة أي مشكلة عند صدور الحكم الجنائي بحق الموظف، كونها تكون على علم بالجريمة من الأساس، وإنها تكون تتابع القضية و بانتظار صدور الحكم الجنائي، وبالتالي تفعيل نص المادة (171) الخاصة بالعزل من الوظيفة اذا انطبقت أحكامها على الحكم. ويلاحظ بان هذه الحالة لا تثير أي مشكلة، كون نظام الخدمة المدنية افترضها وبنى نصه عليها ، ونال الموظف العقوبة التأديبية الواردة بالنظام، ويعد عزل الموظف هنا عقوبة تبعية للحكم الجزائي النهائي، وأن الإدارة تقوم بإصدار قرار العزل استنادا إلى قرار الحكم الجنائي .

الفرع الثاني: ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي أو الجريمة في حياته الخاصة وخارج الإطار

الوظيفي وبعيدا عن علم الإدارة

عندما يرتكب الموظف الخطأ التأديبي أو الجريمة في حياته الخاصة وخارج الإطار الوظيفي وبعيدا عن علم الإدارة، فان حالة العزل هنا تبقى مرهونة بمدى علم الإدارة بهذا الحكم بطريق الصدفة أو العشوائية. ويحدث هذا عندما يخفي الموظف أمام المحكمة الجنائية صفته الوظيفية، من منطلق معرفته بالمصير الذي ينتظره حسب نظام الخدمة المدنية حال قامت المحكمة الجنائية بتجريمه والحكم

عليه بعقوبة وعلمت الإدارة بذلك، خاصة إذا كانت الجريمة أو الأفعال التي ارتكبتها غير دالة على صفته الوظيفية، ولم تكتشف المحكمة الجنائية صفته الوظيفية. وهو الأمر الذي يثير هنا تساؤلاً حول موقف الإدارة من الحكم الجنائي حال عدم معرفتها به أصلاً، أو عند قيام الموظف بإخفاء حقيقة وظيفته على المحكمة، أو عند علم الإدارة المتأخر بالحكم وإثارة مشكلة سقوط الحكم بالتقادم، خاصة إذا ما أدركنا أن قيام الموظف بإخفاء صفته الوظيفية أمام المحكمة الجنائية يوقعه بجريمة جديدة وهي تقديم المعلومات الكاذبة، وهذه الجريمة بالأصل تتنافى مع أخلاقيات وسلوك الموظف. ويلاحظ من خلال تتبع نصوص قانون نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 الخاصة بهذا الموضوع، بأن نظام الخدمة المدنية لم يعالج هذه الحالة ولم يتطرق لها، وللوقوف عليها نرى أن يكون هناك نصاً واضحاً حول إيقاع عقوبات تأديبية بحق الموظف حال ارتكابه جرائم أو جنح ماسة بالشرف والأخلاق أو قيامه بتقديم معلومات كاذبة لدى الجهات القضائية، وان لا تتأثر العقوبة التأديبية بالتقادم.

المطلب الثاني: ارتكاب جريمة أو أفعال ماسة بالشرف والأخلاق العامة بعلم الإدارة أو دون علمها مثل جرائم الزنا

يتناول هذا المطلب ارتكاب جريمة أو أفعال ماسة بالشرف والأخلاق العامة بعلم الإدارة أو دون علمها والتي لم تحول إلى المحاكم مثل جرائم الزنا. ويلاحظ بان نظام الخدمة المدنية لم يعالج ارتكاب الموظف جريمة أو أفعال ماسة بالشرف والأخلاق العامة بعلم الإدارة أو دون علمها مثل جرائم الزنا، والتي يتم إنهاؤها من قبل المراكز الأمنية أو الحاكم الإداري أو بالطرق العشوائية، ولم تحول إلى المحاكم ولم يصدر بها أحكام جنائية. وهذا يعني انه على الرغم من وجود الجريمة الأخلاقية، فان الوصول الى حل المشكلة بالطرق العشوائية او لدى الحاكم الإداري قد أعفى الموظف من الجزاء التأديبي او جعله تحت مظلة السلطة التقديرية للإدارة مع العلم بان العقوبة الجنائية لهذه الجريمة لو صدر حكماً جنائياً فانها توجب العزل التأديبي.

الخاتمة:

يترتب على الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة آثار تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية إما بشكل مؤقت أو على سبيل الدوام، وقد تباينت التشريعات في معالجتها لما يترتب من آثار الأحكام الجزائية على علاقة الموظف بالإدارة، من حيث جعل الإنهاء كعقوبة تبعية للحكم الجزائي أو عقوبة تكميلية، وحسب نظام الخدمة المدنية الأردني، فإنه ليس كل الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة تؤثر في ديمومة العلاقة الوظيفية، كون الشروط المطلوبة لإشغال الوظائف العامة، ابتداءً، ووجوب

استمراريتها، يتطلب في المتقدم للتعين لأي وظيفة أن لا يكون محكوماً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق والآداب العامة، كما ويقضي هذا النظام بعزل الموظف في حال الحكم عليه بأي جنابة أو جنحة بالشرف والأخلاق العامة، أو حكم عليه بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة غير مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة.

ويلاحظ بان الإدارة قد تواجه مشكلة عدم العلم بالجريمة أو الأفعال التي يرتكبها الموظف في حياته الخاصة وتؤثر على أخلاقيات وسلوك الوظيفة، أو صدور حكما جنائيا من المحكمة المختصة بحق الموظف، وبالتالي لا يتم تفعيل نظام الخدمة المدنية بسبب عدم علم الإدارة بهذا الحكم أو العلم المتأخر به من باب الصدفة أو العشوائية.

النتائج:

1. تنتهي الرابطة الوظيفية للموظف العام تبعا للحكم الجنائي، إذا حكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق والآداب العامة، أو حكم عليه بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة غير مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، ولا تنتهي الرابطة الوظيفية للموظف إذا حكم بمدة لا تزيد على ستة أشهر، أو كانت الجناية أو الجنحة المحكوم فيها ليست مخلة بالشرف والأخلاق العامة.
2. تواجه الإدارة مشكلة عدم معرفتها بالحكم الجنائي الصادر بحق الموظف، أو تحريك دعوى جنائية بحقه أصلا في حال الجرائم والجنح المخلة بالشرف والأخلاق العامة، وكانت العقوبة اقل من ثلاثة أشهر، وتم استبدالها ببديل مالي، كما تواجهها مشكلة العلم المتأخر بالحكم الصادر بحق الموظف وأثره على الوظيفة في سقوط الحكم بالتقادم.
3. إن براءة أو عدم مسؤولية الموظف من الجريمة الجنائية لا تحول دون ملاحقته تأديبيا، وهذا يتعارض مع ما استقر عليه الفقه من ضرورة احترام الحكم الجزائي خاصة عند انتفاء الوجود المادي للوقائع كونها حجة واجبة الاحترام،
4. إمكانية قيام الموظف بإخفاء مهنته الحقيقية أمام المحاكم الجزائية، تحسبا لعزله من الوظيفة تبعا لأي حكم قد يصدر بحقه من قبل هذه المحاكم.

التوصيات:

1. ضرورة ان يتضمن نظام البطاقة الشخصية الذكية كافة التفاصيل حول الشخص ومن ضمنها المهنة، أو العنوان النقابي أو الوظيفي، وإيجاد نصوص واضحة بنظام الخدمة المدنية يتضمن إيقاع عقوبة بحق الموظف عند قيامه بإدلاء معلومات كاذبة أمام الجهات القضائية.

2. تعديل المادة (148/ ج) من نظام الخدمة المدنية الخاصة بضرورة احترام سلطات التأديب للحكم الجنائي الصادر بالبراءة أو عدم المسؤولية.
3. ضرورة تكليف المحاكم بنشر ملخص الأحكام بالجريدة الرسمية، ومتابعة ذلك من قبل الإدارة. أو تكليف الموظف بإحضار شهادة عدم محكوميه كل فترة زمنية من باب متابعة شرط استمرارية صلاحية سلوكه الوظيفي

الهوامش

1. الحلو، ماجد راغب (2012)، القانون الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ج4.
2. شطناوي، علي خطار (1998). دراسات في الوظيفة العامة، عمان، الجامعة الأردنية
3. الشخيلي، عبد القادر عبد الحافظ (1983). القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، عمان، دار الفرقان.
4. الطماوي، سليمان محمد (2013). قضاء التأديب – دراسة مقارنة، القاهرة، دار الفكر العربي، ط4.
5. العجارمة، نوفان العقيل (2009). اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بحث منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية.
6. القبيلات، حمدي سليمان (2003)، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، عمان، دار وائل، ط 1.
7. الصرايرة، مصلح (2014). حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية، بحث منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد 41.
8. الزهيرى، مهدي (2015). اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية في قوانين الانضباط العراقية، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، عدد 12، مجلد 4
9. الشطناوي، فيصل، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، بحث منشور على موقع /ArabLawwInfo، بتاريخ 15 /11 /2019.
10. العبودي، عثمان سلمان (2010). شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة، موسوعة القوانين العراقية، بغداد.
11. محكمة العدل العليا، قرار رقم 30 / 12 / 1993، مجلة نقابة المحامين، 1994
12. محكمة العدل العليا، قرار رقم 97/316 بتاريخ 1996/2/6، مجلة نقابة المحامين.
13. محكمة العدل العليا، قرار رقم 96/131، مجلة نقابة المحامين، 1997، عدد 3، ص 1084.
14. محكمة العدل العليا، قرار رقم 20 / 12 / 1993، مجلة نقابة المحامين 1995، ص 3136.
15. محكمة العدل العليا، قرار رقم 1994/5/18، مجلة نقابة المحامين، 1994، ص 3159.
16. محكمة العدل العليا، قرار رقم 96 / 138، مجلة نقابة المحامين، 1997، ص 1092.
17. محمد صبحي نجم (2012). الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية، دار الثقافة، عمان، ط 2، ص 114.
18. نجم، محمد صبحي (2015). قانون العقوبات – النظرية العامة للجريمة، دار الثقافة، عمان، ط 6.

General Supervisor
Prof. Riyad Hassan Al Khodary
President of Gaza University

Editor – in – chief
Prof. Suhil Rizq Diab
Dean of Postgraduate Studies and Scientific Research

Editorial Board

Dr. Ziyad Jalal Al- Damagh
Dr. Seham Abo Al –Amrain
Dr. Sallam Al – Agha
Dr. Bahaa Abd El- Dayiem
Dr. Ibrahim Barhoom
Dr. Tariq Abu Hujayer
Dr. Kholod Al – Batch
Dr. Mohammed Wesam Ame
Dr. Khalil Al – Burch
Dr. Rana Al –Alool
Dr. Mahmoud Al – Himdiat

Journal Editorial Secretary

Shireen Abdallah Hamad

Proofreader

Dr. Husain Darawsha

Advisory Committee

Prof. Youssef m. Abu Dayya	Al- Aqsa University
Prof. Salah Fadel	Ain Shams University
Prof. Hassan AL. Bindary	Ain Shams university
Prof. Mustafa Al. Daba	Abdulrahman Bin Faisal university
Prof. Hassan Abu Jarad	Al- Azhar university
Prof. Abdel Jaleel Sarsour	Al- Aqsa university
Prof. Mohammed Abu Hmeida	Al- Azhar university
Dr. Nader Hilis	Al- Quds Open University
Prof. Yousif Al- Sawalma	AL- Yarmouk University
Prof. Maka Al- Banna	Ain Shams university
Prof. Abdel – Wahed kibasi	Al- Anbar university
Prof. Sayed M. Jadelrab	Kanat Siwas University



Journal of o Gaza University
For
Scientific Research and Studies

A scientific Refereed Biannual Journal

**Issued by: The Deanship of Postgraduate Studies and
Scientific Research**

Gaza University –Gaza

ISSN 2707 – 8736

No.7

JUNE 2021

Journal of o Gaza University

For Scientific Research and Studies



A scientific Refereed Biannual Journal

Issued by

The Deanship of Postgraduate Studies
and Scientific Research

Gaza University

Gaza - palestine

ISSN 2707-8736

No.7

June 2021