

أثر الحكم الجزائي في إنهاء خدمة الموظف العام

مصعب تركي نصار*

ملخص

تتناول هذه الدراسة أثر الحكم الجزائي في إنهاء خدمة الموظف العام، وقد نص المشرع الأردني على ذلك في المادة (171/أ، 2) في نظام الخدمة المدنية الجديد رقم (82) لسنة 2013 فقد يحدث أن يرتكب الموظف العام جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي قانون جزائي آخر كقانون المخدرات والمؤثرات العقلية وقانون الأسلحة النارية والذخائر ويدان بحكم جزائي مكتسب الدرجة القطعية. فتتناول الباحث مدى كفاية التنظيم التشريعي لموضوع عزل الموظف العام بسبب إدانته بحكم جزائي قطعي، وخلص الباحث إلى أن هناك اختلافاً وتضارباً في الأحكام القضائية الصادرة من محكمة العدل العليا بهذا الشأن، وأن هناك ثمة انتقادات على التنظيم التشريعي لهذا الموضوع، وعليه يرى الباحث ضرورة أن يقوم المشرع الأردني بإجراء تعديلات على النصوص ذات العلاقة، فكانت نتائج الدراسة وتوصياتها تدور حول مجموعة من الأمور أهمها: وضع معيار جامع مانع للجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، يمنع تضارب الاجتهادات القضائية، واختلاف الآراء الفقهية وبيان أثر الحكم الجزائي القاضي باستبدال عقوبة الحبس بالغرامة في جرائم الشيك استناداً إلى نص المادة (421 / 3) من قانون العقوبات في المركز الوظيفي للموظف العام، وبيان أثر وقف تنفيذ العقوبة المنصوص عليه في المادة (54) مكررة من قانون العقوبات في المركز الوظيفي لموظف العام بنص صريح منعاً لتضارب الآراء والاجتهادات القضائية، خاصة أن القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 9 لسنة 1995 كان محل انتقاد من قبل الفقه الأردني.

الكلمات الدالة: انتهاء خدمة الموظف العام، أثر الحكم الجزائي، عزل الموظف العام.

المقدمة

تتقضي الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة بعدة أسباب، منها: الوفاة والاستقالة والإحالة إلى التقاعد وفقد الجنسية، وعزل الموظف العام لإدانته بحكم جزائي، وقد نص المشرع الأردني على هذا السبب الأخير في المادة (171/أ، 1، 2) من نظام الخدمة المدنية الجديد رقم 82 لسنة 2013، فقد يحدث أن يرتكب الموظف العام جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي قانون جزائي آخر، كقانون المخدرات والمؤثرات العقلية وقانون الأسلحة النارية والذخائر، ويدان بحكم جزائي مكتسب الدرجة القطعية، ففي هذه الحالة، ما هو أثر الحكم الجزائي القطعي الصادر بإدانة الموظف العام في مركزه الوظيفي؟

الحكم الجزائي في إنهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية الجديد رقم 82 لسنة 2013.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كون الموظفين العاملين المشمولين بأحكام نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 يشكلون شريحة واسعة من المجتمع، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن عزل الموظف العام لإدانته بحكم جزائي قطعي يعد أحد أهم الأسباب لانقضاء الرابطة الوظيفية في نظام الخدمة المدنية، ومن ناحية ثالثة، فإن اختلاف الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية في هذا الموضوع أكسبته أهمية بالغة، لذلك بات من الضرورة بمكان الوقوف على تلك النصوص التي من آثارها انتهاء خدمة الموظف العام والاطلاع على التنظيم التشريعي لهذه النصوص من حيث إيجادها لمعايير واضحة لا لبس فيها تمنع تضارب الآراء واختلاف الاجتهادات القضائية.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في مدى كفاية التنظيم التشريعي لموضوع عزل الموظف العام بسبب إدانته بحكم جزائي، حيث إن هناك اختلافاً وتضارباً في الأحكام القضائية الصادرة من محكمة العدل العليا بهذا الشأن وهذا التضارب لا شك سيؤثر

* قسم العلوم الشرعية، كلية الشرطة، الدوحة، قطر. تاريخ استلام البحث 2016/4/11، وتاريخ قبوله 2016/11/8.

الموظف العام.
 المبحث الثاني: شروط الحكم الجزائي المفضي إلى عزل
 الموظف العام.
 المبحث الثالث: أثر العفو العام ووقف تنفيذ العقوبة
 المحكوم بها على عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مؤد
 إلى عزله.
 المبحث الرابع: الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام
 المدان بحكم جزائي والآثار القانونية المترتبة على صدور قرار
 العزل.

الدراسات السابقة:

لقد اطلعت على بعض الدراسات السابقة التي تناولت عزل
 الموظف العام لإدانته بحكم جزائي كسبب من أسباب انتهاء
 خدمة الموظف العام بشكل خاص أو انتهاء خدمة الموظف
 العام بشكل عام، ومن أهم هذه المراجع:
 1- دراسة النجار: وبين فيها الباحث أن أسباب انتهاء
 الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، حيث تعرض
 للمشاكل العملية والتطبيقات القضائية في شأن هيئات القطاع
 العام وشركاته.
 2- قبيلات: وبين فيها الباحث حالات انقضاء الرابطة
 الوظيفية في غير حالة التأديب.
 3- الصالح: وبين فيها الباحث القواعد الخاصة بإنهاء
 خدمة الموظف العام في القانون الكويتي.
 4- العنبي: وبين فيها الباحث أسباب انتهاء خدمة
 الموظف العام بسبب الحكم الجزائي وكان ذلك من خلال دراسة
 مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، وبين
 فيها أوجه الاختلاف بين تشريعات الخدمة المدنية والعسكرية.
 5- العجامة: وبين فيها الباحث أثر الحكم الجزائي في
 إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، وتناول أثر الأحكام
 الجزائية- التي تصدر بحق الموظف العام - على الرابطة
 الوظيفية وعلاقته بالدولة، فهل كل الأحكام الجزائية التي
 تصدر بحق الموظف العام، مؤدية إلى إنهاء الرابطة الوظيفية،
 أم أن بعضها يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية دون البعض
 الآخر؟.

التمهيد

تعريف الموظف العام وأسباب انتهاء

خدمته في التشريع الأردني

سأتناول في هذا التمهيد تعريف الموظف العام وأسباب
 انتهاء خدمته في مطلبين على النحو التالي:

في المركز الوظيفي والموظف العام لذلك تثار التساؤلات
 التالية:
 1- هل كان المشرع الأردني موفقاً في تنظيمه لهذا
 الموضوع؟
 2- هل توجد ثمة انتقادات على التنظيم التشريعي لهذا
 الموضوع؟
 3- هل هناك معيار واضح يمكن من حصر وتحديد
 الجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق العامة التي يؤدي ثبوت
 ارتكابها إلى عزل الموظف العام مهما كانت العقوبة؟

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى ما يلي:

1- التعرف إلى الأحكام الجزائية التي تؤدي إلى عزل
 الموظف العام.
 2- التعرف إلى شروط الحكم الجزائي المؤدي إلى عزل
 الموظف العام المدان بحكم جزائي.
 3- التعرف إلى إثر العفو العام ووقف تنفيذ العقوبة
 المحكوم بها في عزل الموظف العام المدان بارتكاب جريمة.
 4- التعرف إلى الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام
 المدان بحكم جزائي في التشريع الأردني والقضاء الإداري
 الأردني.

منهج الدراسة

تبنى الباحث في هذه الدراسة منهجية عملية تركزت على
 الأسلوب النظري، فتم الرجوع إلى عدد من الكتب والمراجع
 لتغطية هذا الجانب بالاعتماد على أحدث الدراسات العلمية
 المتعلقة بهذا المجال والقرارات القضائية أيضاً، فاعتمد على
 المنهج التحليلي من خلال الأخذ بقواعد التحليل النقدي
 للنصوص التي تغطي هذه الدراسة في نظام الخدمة المدنية
 الأردني وقانون العقوبات الأردني وقانون أصول المحاكمات
 الجزائية الأردني والمنهج الاستقرائي والاستنتاجي للنصوص
 ذات الصلة للوصول إلى مبنغى الدراسة لتحقيق أهدافها.

خطة الدراسة

لقد قمت بتقسيم هذه الدراسة إلى تمهيد وأربعة مباحث على
 النحو التالي:
 التمهيد: وقد جاء الحديث فيه في مطلبين الأول: تعريف
 الموظف العام، والآخر: أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في
 التشريع الأردني.
 المبحث الأول: الأحكام الجزائية التي تؤدي إلى عزل

ولنتاول كل من هذه الأحكام فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، مخصصاً لكل نوع من هذه الأحكام مطلباً مستقلاً، وعلى النحو التالي:

المطلب الأول: عزل الموظف العام للحكم عليه بالإدانة لارتكاب جنائية.

المطلب الثاني: عزل الموظف العام للحكم عليه بجنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة.

المطلب الثالث: عزل الموظف العام للحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ستة أشهر.

المطلب الأول: عزل الموظف العام للحكم عليه بالإدانة لارتكابه جنائية

ورد النص على هذه الحالة في الفقرة (أ/ 1) من المادة 171 من نظام الخدمة المدنية.

وتقسم الجرائم تقليدياً من حيث جسامتها في التشريع الأردني إلى ثلاثة أنواع هي: الجنائيات والجنح والمخالفات، ويعد هذا التقسيم للجرائم من أهم التقسيمات، حيث يتخذ أساساً لتطبيق عدد وفير من أحكام القانون الجزائي الموضوعية منها والشكلية، وقد أخذت به معظم قوانين العقوبات الحديثة، ومنها قانون العقوبات الأردني، إذ قسم الجرائم من حيث جسامتها إلى ثلاثة أنواع هي: الجنائيات والجنح والمخالفات⁽⁵⁾، حيث نصت المادة (55/ 1) من ذات القانون على أنه: " تكون الجريمة جنائية أو جنحية أو مخالفة حسبما يعاقب عليها بعقوبة جنائية أو جنحية أو مخالفة"، ولم يعرف المشرع الأردني الجنائية في قانون العقوبات، ويمكن تعريف الجنائية بأنها الجريمة المعاقب عليها بالإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة أو الاعتقال المؤبد أو الاعتقال المؤقت، وقد عدت المادة (14) من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 العقوبات الجنائية فجاء فيها:

"العقوبات الجنائية هي:

- 1- الإعدام.
- 2- الأشغال الشاقة المؤبدة.
- 3- الاعتقال المؤبد.
- 4- الأشغال الشاقة المؤقتة.
- 5- الاعتقال المؤقت."

ولعل المشرع أراد بعزل الموظف العام لإدانته بارتكاب جنائية أن ينحى موظفاً ارتكب جريمة خطيرة، كون الجنائية هي أخطر أنواع الجرائم وأشدّها عقوبة، ويعزل الموظف إذا أدين بارتكاب جنائية بغض النظر عن مقدار العقوبة وعن نوع الجريمة وسواء أكانت مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة أم لا،

المطلب الأول: تعريف الموظف العام.

المطلب الآخر: أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في التشريع الأردني.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

تعددت تعريفات فقهاء القانون الإداري للموظف العام، فمنهم من عرفه بأنه: "الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر⁽¹⁾."

وقد عرفت المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 الموظف بأنه: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة دائمة في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً".

أما محكمة العدل العليا الأردنية فقد عرفته بأنه: " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يسيره احد أشخاص القانون العام"⁽²⁾.

المطلب الثاني: أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في التشريع الأردني

خصص المشرع الأردني الفصل الثامن عشر من نظام الخدمة المدنية الأردني لانتهاء خدمة الموظف العام، وقد أوردت المادة (166) من نظام الخدمة المدنية أسباب انتهاء خدمة الموظف العام⁽³⁾.

وقد خصص المشرع الأردني المادة (171) من نظام الخدمة المدنية للعزل من الوظيفة⁽⁴⁾.

وموضوع هذا البحث سيكون ما ورد في الفقرتين (أ) و(ب) من المادة الأنفة الذكر اللتين نتناولان عزل الموظف العام لإدانته بحكم جزائي.

المبحث الأول

الأحكام الجزائية التي تؤدي إلى عزل الموظف العام

نص المشرع الأردني في الفقرة (أ) من نظام الخدمة المدنية على ثلاث حالات من الأحكام التي تؤدي إلى عزل الموظف العام، وهذه الحالات هي:

- 1- الحكم على الموظف العام بارتكاب جنائية.
- 2- الحكم على الموظف بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة.
- 3- الحكم على الموظف العام بعقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ستة أشهر.

شيك لا يقابله رصيد لا تعدّ من الجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق العامة⁽¹⁴⁾.

وعدم وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف والأخلاق العامة لا يعني استقلال الإدارة بتكليف تلك الجريمة دون معقب عليها، فتقدير فيما إذا كانت الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق العامة هو أمر تقدره الإدارة، وتحت رقابة القضاء الإداري، لأن وصف الجريمة هو عنصر من عناصر المشروعية، لا عنصر من عناصر الملاءمة⁽¹⁵⁾.

وقد تطرقت محكمة العدل العليا الأردنية إلى تعريف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، فعرفت بأنها: "الجريمة التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع، دني النفس، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها، عن ضعف في الخلق أو انحراف بالطبع أو تأثير الشهوات أو سوء السيرة، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة، بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون"⁽¹⁶⁾.

ويذهب بعض الفقه - بحق - إلى أن ما ذهب إليه القضاء الإداري في تعريفه للجريمة المخلة بالشرف، لا يرقى إلى وضع معيار جامع مانع يحدد مفهوم الجريمة المخلة بالشرف والأخلاق العامة، وعلى أية حال، يعدّ هذا الاجتهاد القضائي مهماً للإدارة بهذا الشأن، تسيير الإدارة على هداها، عند تحديدها لمفهوم الجريمة المخلة بالشرف، أو بطبيعة الحال، تخضع الإدارة لرقابة القضاء الإداري عند تحديدها لمفهوم الجريمة المخلة بالشرف⁽¹⁷⁾.

إذاً نخلص مما تقدم إلى أن إدانة الموظف العام بجنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق يترتب عليه عزل الموظف العام بمجرد اكتساب الحكم الجزائي الدرجة القطعية بقوة القانون، كما يستوي أن تكون العقوبة بالحبس أو الغرامة، أي مهما كانت مقدار الغرامة أو مدة الحبس وحتى لو تم استبدال عقوبة الحبس بالغرامة بالاستناد إلى نص المادة (2/27) من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 في صيغتها المعدلة بالقانون رقم 8 لسنة 2011.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة العدل العليا:

"يستفاد من نص المادة (171 / أ) من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 أن الموظف العام الذي يرتكب جنحية أو جنحة مخلة بالشرف يعتبر معزولاً من الوظيفة بمجرد الحكم عليه وبغض النظر عن مقدار العقوبة المحكوم بها عليه، وحيث أن المستدعي قد أدين بجرم الشروع التام في الاحتيال، وهي من الجرائم المخلة بالشرف وفقاً لما استقر عليه اجتهاد محكمة العدل العليا، وأن العقوبة المقررة لها هي ذات

فالنص قد جاء مطلقاً ليشمل جميع أنواع الجنائيات⁽⁶⁾.

والحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف العام بارتكاب جنحية يؤدي إلى عزله، سواء تضمن الحكم توقيع عقوبة جنائية (كما هي محددة في قانون العقوبات) أم تضمن توقيع عقوبة جنحوية (كالحبس)، وهو ما يحدث في بعض الحالات التي ينص عليها القانون⁽⁷⁾، فالمادة (4/99) من قانون العقوبات تخول المحكمة تخفيض العقوبة التي لا يتجاوز حدها الأدنى ثلاث سنوات إلى الحبس سنة على الأقل.

المطلب الثاني: عزل الموظف العام للحكم عليه بجنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة

لم يعرف المشرع الأردني الجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق، وإنما أورد بعض الجرائم على سبيل المثال فذكر المشرع جرائم الرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة، إذ أورد المشرع حرف (الكاف) قبل جريمة الرشوة، كما أورد عبارة (أو) أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة، والسبب في ذلك يرجع إلى أن المشرع ينأى عن عمل الفقه قدر جهده، لا سيما في مجال التعريف، إضافة إلى أن الأمر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة أو غير مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة يتصل بعناصر عديدة، مما يجعل الأمر فيها مرناً ومتطوراً مع تطور المجتمع⁽⁸⁾.

وعلى ذلك فإنه يجب البحث في كل جريمة على حدة لبيان ما إذا كانت مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة أم لا، على أنه يمكن ذكر بعض الاعتبارات التي تجب مراعاتها في هذا الشأن، والتي تؤثر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة أم لا، ومن هذه الاعتبارات طبيعة الوظيفة، ونوع العمل الذي يضطلع به الموظف العام، ونوع الجريمة وظروف ارتكابها، ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات، وسوء السيرة والحد الذي ينعكس إليه أثرها في العمل⁽⁹⁾.

ومن الجرائم التي تعدّ مخلة بالشرف أو الأخلاق جرائم تزوير المحررات وجرائم الاختلاس والرشوة وجرائم الشهادة الزور واليمين الكاذبة والافتراء والجرائم الواقعة على العرض كالاغتصاب وهتك العرض والفعل الفاضح العلني والمخل بالحياء وفض بكاره أنثى بوعدها الزواج وجرائم الدعارة وجريمة الزنى وجرائم السرقة والاحتيال وإساءة الائتمان⁽¹⁰⁾ وجريمة تسليم وتعاطي مادة مخدرة وجرائم المخدرات عموماً⁽¹¹⁾ والتزوير⁽¹²⁾ واستثمار الوظيفة⁽¹³⁾.

وقد قضت محكمة العدل العليا الأردنية بأن جريمة إصدار

طبقاً لأحكام المادة (2/421) من قانون العقوبات التي أوجبت على المحكمة أن تحكم بغرامة تعادل (5%) من قيمة الشيك إذا اسقط المشتكى حقه الشخصي أو إذا أوفى المشتكى عليه قيمة الشيك ولو بعد اكتساب الحكم والدرجة القطعية، وحيث أن العزل من الوظيفة يكون واجباً في حالة ما إذا كانت العقوبة النهائية الواجب تنفيذها هي الحبس، أما إذا كانت العقوبة الواجب تنفيذها هي الغرامة، فلا يكون الموظف مستحقاً للعزل من الوظيفة، مما يستوجب إلغاء القرار الطعين⁽²¹⁾.

حيث أرى أن الموظف العام يعزل بمجرد اكتساب الحكم الدرجة القطعية إذا صدر عليه حكم بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر حتى لو كانت العقوبة الواجبة التنفيذ هي الغرامة. كما يشترط ألا تكون الجريمة جنائية وألا تكون جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق وهذا الشرط يفهم من صراحة نص الفقرة (أ / 2) من المادة (171) من نظام الخدمة المدنية. أما إذا كانت الجنائية أو الجنحة التي أدين بها الموظف العالم مخلة بالشرف أو بالأخلاق أو الأخلاق العامة، فإن الموظف يعزل حتى لو حكمت عليه المحكمة بالغرامة أو بعقوبة مقيدة للحرية لمدة لا تزيد على ستة أشهر، أي بصرف النظر عن نوع العقوبة وعن مقدارها.

المبحث الثاني

شروط الحكم الجزائي المفضي إلى عزل الموظف العام

يشترط المشرع عدة شروط في الحكم الجزائي المفضي إلى عزل الموظف العام، وهذه الشروط هي:

- 1- أن يكون الحكم صادراً عن محكمة أردنية.
- 2- أن يكون الحكم صادراً بالإدانة.
- 3- أن يكون الحكم مكتسباً الدرجة القطعية.

ولنتناول هذه الشروط فقد قمت بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي:

- المطلب الأول: أن يكون الحكم صادراً عن محكمة أردنية.
المطلب الثاني: أن يكون الحكم صادراً بالإدانة.
المطلب الثالث: أن يكون الحكم مكتسباً الدرجة القطعية.

المطلب الأول: أن يكون الحكم صادراً عن محكمة أردنية

إذ لا حجية للأحكام الصادرة عن محاكم جزائية غير أردنية في المركز الوظيفي للموظف العام، ومرد ذلك احترام سيادة الدولة⁽²²⁾.

ويستوي أن يكون الحكم صادراً عن محكمة نظامية كمحكمة الصلح أو البداية أو الاستئناف أو التمييز⁽²³⁾، أو عن محكمة خاصة كمحكمة أمن الدولة أو محكمة الشرطة أو

العقوبة المقررة لجرم الاحتيال، وعليه فإن الحكم بحبس المستدعي لمدة ثلاثة أشهر والغرامة ومن ثم تنزيل العقوبة لتصبح الحبس شهراً واحداً لا يغير من اعتباره معزولاً من الوظيفة بمجرد اكتساب الحكم الدرجة القطعية⁽¹⁸⁾.

ومن الجدير بالذكر أنه لا يشترط ارتكاب الجريمة الماسة بالشرف أو الأخلاق بمناسبة أداء الموظف العام لوظيفته أو أثنائها أو بعد تعيينه في الوظيفة العامة، بل يجوز عزل الموظف العام حتى لو كان قد ارتكب هذه الجريمة خارج مكان عمله، أو كان قد ارتكبها قبل التحاقه بالوظيفة العامة⁽¹⁹⁾.

المطلب الثالث: عزل الموظف العام للحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ستة أشهر

وقد ورد النص على هذه الحالة في الفقرة (ب/2) من المادة (171) من نظام الخدمة المدنية، وقد اشترط المشرع الأردني أن تزيد مدة العقوبة المحكوم بها على الموظف العام على ستة أشهر، لما قدره المشرع من أن تنفيذ الحكم على الموظف العام لهذه المدة الطويلة نسبياً له تأثير سلبي في تسيير المرفق العام وتعطيل المصلحة العامة، أي أن العبرة بمدة العقوبة المحكوم بها فقط، فإذا كانت العقوبة ستة أشهر فقط أو أقل من ستة أشهر، فلا تنتهي خدمة الموظف العام بالاستناد إلى نص المادة (171/أ/2) من نظام الخدمة المدنية.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة العدل العليا:

" إن صدور حكم جزائي بحق المستدعي المتضمن إدانته بإصدار شيك لا يقابله رصيد قضى بحبسه لمدة سنة والرسوم والغرامة مائة دينار وحيث اكتسب الحكم الدرجة القطعية بصوره عن محكمة الاستئناف، فإن القرار باعتبار المستدعي معزولاً من الوظيفة لصدور حكم مكتسب الدرجة القطعية يكون متفقاً وأحكام المادة (171) من نظام الخدمة المدنية وغير مشوب بأي عيب مما يجعل الدعوى مستوجبة الرد موضوعاً⁽²⁰⁾."

وأرى أن ما ذهبت إليه محكمة العدل العليا في حكمها الصادر في الدعوى رقم (129 / 2010) بتاريخ 20 / 5 / 2010 يخالف نص المادة (171 / أ / 2) من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 - المطابق لنص المادة (171 / أ / 2) من نظام الخدمة المدنية الجديد رقم 82 لسنة 2013 - حيث قضت محكمة العدل العليا:

"لا يعتبر الحكم عن جرم إعطاء شيك لا يقابله رصيد حكماً في جنحة من الجح مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، وحيث أن المستدعي قام بالوفاء بقيمة الشيك وسدد الغرامة

محكمة الجنايات الكبرى.

بصدوره عن محكمة الاستئناف، فإن القرار باعتبار المستدعي معزولاً من الوظيفة لصدور حكم مكتسب الدرجة القطعية يكون متفقاً وأحكام المادة (171) من نظام الخدمة المدنية وغير مشوب بأي عيب مما يجعل الدعوى مستوجبة الرد موضوعاً⁽²⁶⁾.

المبحث الثالث

أثر العفو العام ووقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مفض إلى عزله.

إن من الأمور التي تنور في الحديث عن موضوع عزل الموظف العام هو أثر صدور قانون العفو العام أو وقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها في عزل الموظف العام الذي صدر بحقه حكم جزائي مكتسب الدرجة القطعية في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (171/ أ) من نظام الخدمة المدنية. ولنتناول كل من أثر العفو العام ووقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مفض إلى عزله فقد قمت بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: أثر العفو العام في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مفض إلى عزله.

المطلب الآخر: أثر وقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مفض إلى عزله.

المطلب الأول: أثر العفو العام في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مفض إلى عزله

إن العفو العام يمحو عن الفعل الصفة الجرمية ويجعله غير معاقب عليه، أي يعطل أحكام قانون العقوبات بالنسبة إلى الجرائم المرتكبة قبل صدور قانون العفو العام المشمولة بأحكام قانون العفو العام، وقد نصت المادة (50) من قانون العقوبات الأردني على أنه:

"1 - يصدر العفو العام عن السلطة التشريعية.

2- يزيل العفو العام حالة الإجازة من أساسها ويصدر بالدعوى العمومية قبل اقترانها بحكم وبعد الحكم بها، بحيث يسقط كل عقوبة أصلية كانت أم فرعية، ولكنه لا يمنع من الحكم للمدعي الشخصي بالالتزامات المدنية ولا من إنفاذ الحكم الصادر بها".

وإذا صدر قانون العفو العام بعد اكتساب الحكم الدرجة القطعية، فلا أثر له في عزل الموظف العام، لأن عزل الموظف العام يتم بقوة نظام الخدمة المدنية بمجرد اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

المطلب الثاني: أن يكون الحكم صادراً بالإدانة

ويقسم الفقه الأحكام الجزائية من حيث مفعوله إلى أحكام بالبراءة أو بالإدانة أو بعدم المسؤولية، فالحكم بالبراءة يكون في حالة ثبوت عدم قيام المشتكى عليه أو الظنين أو المتهم بارتكاب الفعل المنسوب إليه، وأيضاً في حالة عدم كفاية الأدلة القائمة ضده، أما الحكم بالإدانة في حالة ثبوت قيام المشتكى عليه أو الظنين أو المتهم بارتكاب الفعل المنسوب إليه، أما الحكم بعدم المسؤولية، فيكون حين يثبت للمحكمة أن الفعل الذي قام به المشتكى عليه أو الظنين أو المتهم لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً، وذلك لانعدام المسؤولية الجنائية لجنون يعدم الإدراك أو لصغر السن، أو لوجود سبب من أسباب التبرير أو لوجود عذر معفٍ من العقاب⁽²⁴⁾.

واشترط أن يكون الحكم صادراً بالإدانة شرط بدهي، ومفاده أن المحكمة الجزائية قد استتبتت من التهمة المنسوبة الموظف العام (سواء أكان مشتكى عليه أم ظنياً أم متهماً) وأن الموظف العام قد ارتكب الجرم المسند إليه، أما إذا كان الحكم صادراً بالبراءة أم بعدم المسؤولية فلا يؤدي إلى عزل الموظف العام بالاستناد إلى نص المادة (171 / أ) من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.

المطلب الثالث: أن يكون الحكم قطعياً

والحكم القطعي هو الحكم الذي صار غير قابل للطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن، وعندئذٍ يصبح الحكم محصناً، سواء بصدوره عن محكمة الاستئناف في القضايا الجنحوية، حيث لا يجوز الطعن فيها بطريق التمييز سناً لنص المادة (270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 9 لسنة 1961، أو بصدور حكم محكمة التمييز في الطعون المقدمة ضد الأحكام الصادرة في القضايا الجنائية أو بانقضاء ميعاد الطعن في الحكم⁽²⁵⁾.

وقد أكدت المادة (171 / ب) من نظام الخدمة المدنية هذا الشرط، فجاء فيها:

"يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المذكورة في البندين (1) و(2) من الفقرة (أ) من هذه المادة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية".

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة العدل العليا:

"إن صدور حكم جزائي بحق المستدعي المتضمن إدانته بإصدار شيك لا يقابله رصيد قضى بحبسه لمدة سنة والرسوم والغرامة مائة دينار وحيث اكتسب الحكم الدرجة القطعية

وأن نص المادة (54) مكرراً من قانون العقوبات يقضي بجعل وقف التنفيذ شاملاً لأية عقوبة تبعية، ولجميع الآثار الجزائية الأخرى المترتبة على الحكم الجزائي، سواء وردت في قانون العقوبات أم في نظام الخدمة المدنية، ومنطق الأمور يقضي بأن وقف تنفيذ العقوبة يوجب حكماً وقف تنفيذ قرار العزل الذي يصدر تبعاً للحكم الجزائي الذي قضت المحكمة بوقف تنفيذه، إلا إذا اقتصر وقف التنفيذ على العقوبة الجزائية دون غيرها، آخذين بعين الاعتبار أن قانون العقوبات أسمى مرتبة من نظام الخدمة المدنية، ويعلو ويسمو عليه في حال وجد تعارض بينهما.

3- إن التطبيق السليم للقواعد القانونية نصاً وروحاً يقضي بأن الموظف العام المحكوم عليه بجنحة غير مخلة بالشرف، وقضت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة الصادرة بحقه، لا يعزل حكماً، ولا يفقد وظيفته، بل يبقى على رأس عمله، ويرتبط مصيره بمصير وقف التنفيذ ذاته، كونه معلقاً عليه، فإذا انقضت مدة الثلاث سنوات، ولم يتم إلغاؤه، تأكد بقاء الموظف في وظيفته، وبخلاف ذلك، أي إذا قامت المحكمة بإلغاء وقف التنفيذ، فإن الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والدولة تنتهي في هذه الحالة، لأنه يترتب على الإلغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجزائية الأخرى التي كان قد أوقف تنفيذها، وعلى رأسها قرار العزل.

ويخلص إلى أنه في حال صدور قرار بوقف التنفيذ في جريمة غير مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة فيجب إبقاء الموظف في وظيفته⁽²⁹⁾.

والحقيقة أن أي انتقاد لما ذهب إليه الديوان الخاص بتفسير القوانين في قراره رقم 9 لسنة 1995 يتعارض مع نص المادة (171 / ب) من نظام الخدمة المدنية التي نصت صراحة على اعتبار الموظف العام معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن محكمة الاستئناف تملك أن تلغي قرار وقف تنفيذ العقوبة الصادر عن محكمة الدرجة الأولى.

المبحث الرابع

الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم

جزائي والآثار القانونية المترتبة

على صدور قرار العزل

وبناء على ما تقدم فقد قمت بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام

المدان بحكم جزائي.

المطلب الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي مفض إلى عزله

لم ينص المشرع الأردني على اثر وقف تنفيذ العقوبة في عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي قطعي، وقد عرض الموضوع على الديوان الخاص بتفسير القوانين الذي أصدر قراره رقم (9) لسنة 1995 وجاء فيه:

" يستخلص من أحكام المادة (54) مكرر عقوبات أنها تتناول وتشمل العقوبات التي تحكم بها المحاكم النظامية في الجرائم الجنائية والجنحوية إذا كانت العقوبة المحكوم بها لا تزيد على سنة واحدة، وان للمحكمة أن تجعل قرارها بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها شاملاً للعقوبات التبعية المنصوص عليها في قانون العقوبات وجميع الآثار الجزائية المترتبة على الحكم، ولذلك فإن أحكام المادة (54) مكررة من قانون العقوبات لا تنطبق على القرارات التأديبية بعزل الموظفين وعلى سائر القرارات المتعلقة بسلوك الموظفين الصادرة عن الجهات والسلطات التأديبية، وبالتالي فليس في المادة (54) مكررة من قانون العقوبات ما يسمح أو يجيز وقف قرارات عزل الموظفين، إذ أن أحكامها لا تنطبق على هذه القرارات الإدارية"⁽²⁷⁾.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة العدل العليا:

" لا وجه للاحتجاج بأن المحكمة التي أدانت المستدعي، وقررت حبسه، قد قررت بذات الوقت وقف تنفيذ العقوبة بحقه، لأن نطاق وقف التنفيذ لا يمتد إلا إلى العقوبات السالبة للحرية، وحالة الإجراء تبقى قائمة، لأنه يجوز للمحكمة التي أصدرت ذلك القرار الغاءه في الحالات المبينة في المادة (54) مكررة من قانون العقوبات، وهذا ما قرره الديوان الخاص بتفسير القوانين بقراره رقم 9 لسنة 1995 الصادر بتاريخ 28 / 1 / 1995 بأن أحكام المادة (54) مكرر من قانون العقوبات تتناول العقوبات التي تحكم بها المحاكم في الجرائم الجنائية والجنح إذا كانت العقوبة المحكوم بها لا تزيد على سنة، ولا ينطبق ما ورد في هذه المادة على القرارات الإدارية المتعلقة بسلوك الموظفين الصادرة عن الجهات التأديبية، الأمر الذي يبني عليه بأن ما ورد بأسباب الطعن لا يرد على القرار المشكو منه"⁽²⁸⁾.

ويذهب بعض الشراح إلى أن القرار الصادر عن الديوان الخاص محل نظر وساق بعض الأسباب التي تؤيد وجهة نظره، ومن أهم هذه الأسباب:

1- إن عقوبة العزل التي رتبها القرار التفسيري وفقاً لنظام الخدمة المدنية تعتبر عقوبة ثانوية أو تبعية، ورد النص عليها خارج نطاق قانون العقوبات.

2- إن العزل يعدّ من آثار الحكم الجزائي الصادر بالإدانة،

المادة (171) من نظام الخدمة المدنية وغير مشوب بأي عيب مما يجعل الدعوى مستوجبة الرد موضوعاً⁽³²⁾.

وقضت في حكم آخر:

"إن القرار باعتبار الموظف معزولاً حكماً من وظيفته لصدور حكم قضائي جزائي بحقه قرار كاشف وليس منشئاً، فإنه يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا"⁽³³⁾.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على صدور قرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي

تترتب على صدور قرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي عدة آثار، وهي:

1- يجب إعلام الموظف الذي تقرر عزله بأية وسيلة متاحة بالإجراءات المتخذة بحقه خلال أسبوع من تاريخ علم الدائرة باكتساب الحكم الدرجة القطعية أو تاريخ صدور القرار النهائي وهذا ما نصت عليه الفقرة (ج) من المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 83 لسنة 2013.

2- لا تجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أية دائرة من الدوائر، إلا أنه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل للحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ستة أشهر أو من شموله بالعفو العام أو رد إليه اعتباره التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية، وهذا ما نصت عليه الفقرة (د) من المادة (171) من نظام الخدمة المدنية.

3- يحق للموظف المعزول من الوظيفة العامة الطعن في القرار الصادر بعزله خلال مدة ستين يوماً تلي تاريخ تبليغه قرار العزل أو علمه اليقيني به لدى المحكمة الإدارية سنداً لنص المادة (5 / أ / 3) من قانون القضاء الإداري رقم 27 لسنة 2014 التي جاء فيها:

"أ - تختص المحكمة الإدارية، دون غيرها، بالنظر في الطعون المتعلقة بالقرارات الإدارية النهائية بما في ذلك:

3 - طعون الموظفين العموميين المتعلقة بإلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بإنهاء خدماتهم أو إيقافهم عن العمل".

4 - يحرم الموظف المنتهية خدمته بسبب العزل من الوظيفة العامة من حقوقه المالية.

وهذا ما نصت عليه المادة (176 / أ) من نظام الخدمة المدنية التي جاء فيها:

"يحرم الموظف من حقوقه المالية إذا انتهت أو أنهيت خدمته في أي من الحالات التالية:

أ- العزل من الوظيفة

ب- فقد الوظيفة

ج- فقد الجنسية الأردنية".

المطلب الآخر: الآثار القانونية المترتبة على صدور قرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي

سأتناول في هذا المطلب الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي من خلال بيان موقف كل من المشرع الأردني والقضاء الإداري الأردني من الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي.

وبناء على ما تقدم فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: موقف المشرع الأردني من الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي.

الفرع الآخر: موقف القضاء الإداري الأردني من الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي.

الفرع الأول: موقف المشرع الأردني من الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي

لقد حسم المشرع الأردني موقفه من طبيعة قرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي بشكل قاطع، فاعتبر القرار قراراً كاشفاً، إذ تنص الفقرة (ب) من المادة (171) من نظام الخدمة المدنية على أنه:

"يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المذكورة في البندين (1) و(2) من الفقرة (أ) من هذه المادة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية".

والقرار الكاشف هو القرار الذي لا يحدث تغييراً في المراكز القانونية القائمة، بل ينحصر دوره في تقرير أو تأكيد مركز قانوني قائم قبل صدور القرار⁽³⁰⁾.

أما القرار المنشئ، فهو القرار الذي يترتب عليه إنشاء مركز قانوني جديد، عام أو خاص، أو إحداث تغيير في المراكز القانونية القائمة سواء بالتعديل أو الإلغاء⁽³¹⁾.

الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري الأردني من الطبيعة القانونية لقرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي

استقر اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية على أن قرار عزل الموظف العام المدان بحكم جزائي هو قرار كاشف.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة العدل العليا:

"إن صدور حكم جزائي بحق المستدعي المتضمن إدانته بإصدار شيك لا يقابله رصيد قضى بحبسه لمدة سنة والرسوم والغرامة مائة دينار وحيث اكتسب الحكم الدرجة القطعية بصدوره عن محكمة الاستئناف، فإن القرار باعتبار المستدعي معزولاً من الوظيفة لصدور حكم مكتسب الدرجة القطعية يكون متفقاً وأحكام

الخاتمة

توصلت هذه الدراسة عن أثر الحكم الجزائي في إنهاء خدمة الموظف العام إلى جملة من النتائج:

أولاً: فقد تبين مدى كفاءة التنظيم التشريعي لموضوع عزل الموظف العام بسبب إدانته بحكم جزائي قطعي.

ثانياً: أن هناك اختلافاً وتضارباً في الأحكام القضائية الصادرة من محكمة العدل العليا بهذا الشأن.

ثالثاً: أن هناك ثمة انتقادات على التنظيم التشريعي لهذا الموضوع، وعليه يرى الباحث ضرورة أن يقوم المشرع الأردني بإجراء تعديلات على النصوص ذات العلاقة.

رابعاً: ضرورة وضع معيار جامع مانع للجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، يمنع تضارب الاجتهادات القضائية، واختلاف الآراء الفقهية.

خامساً: بيان أثر وقف تنفيذ العقوبة المنصوص عليه في المادة (54) مكررة من قانون العقوبات في المركز الوظيفي للموظف العام بنص صريح منعاً لتضارب الآراء والاجتهادات

القضائية، خاصة أن القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 9 لسنة 1995 كان محل انتقاد من قبل الفقه الأردني.

التوصيات

أما أهم التوصيات التي أرى ضرورة الأخذ بها عند تناول النصوص التشريعية المنظمة لموضوع عزل الموظف العام لإدانته بحكم جزائي، فهي:

1. وضع معيار جامع مانع للجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، يمنع تضارب الاجتهادات القضائية، واختلاف الآراء الفقهية.
2. بيان أثر الحكم الجزائي القاضي باستبدال عقوبة الغرامة بالحبس في جرائم الشيك استناداً إلى نص المادة (421/3) من قانون العقوبات في المركز الوظيفي للموظف العام.
3. بيان أثر وقف تنفيذ العقوبة المنصوص عليه في المادة (54) مكررة من قانون العقوبات في المركز الوظيفي للموظف العام بنص صريح منعاً لتضارب الآراء والاجتهادات القضائية، خاصة أن القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 9 لسنة 1995 كان محل انتقاد من قبل الفقه الأردني.

الهوامش

12. الوفاة.
- 4) أ- " يعزل الموظف في أي من الحالات التالية:
 1. إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأية جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقعة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة.
 2. 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.
 3. إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله.
- ب- يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في البندين (1) و(2) من الفقرة (أ) من هذه المادة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية.
- ج- في جميع الأحوال المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة يجب إعلام الموظف بأي وسيلة متاحة بالإجراءات المتخذة بحقه من المرجح المختص بتعيين مثيله في الدرجة والراتب الأساسي خلال أسبوع من تاريخ علم الدائرة باكتساب الحكم الدرجة القطعية أو تاريخ صدور القرار النهائي.
- د- لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر، إلا أنه يجوز بموافقة رئيس

- 1) محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1967، صفحة (10).
- 2) حكم محكمة العدل العليا الأردنية في الدعوى ذات الرقم (244 / 1998) تاريخ 24 / 11 / 1998 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 1999 ص (650).
- 3) " تنتهي خدمة الموظف العام في أي من الحالات التالية:
 1. قبول الاستقالة
 2. انتهاء مدة العقد أو إنهائه
 3. فقد الوظيفة
 4. عدم اللياقة الصحية
 5. الاستغناء عن الخدمة
 6. العزل من الوظيفة
 7. بلوغ السن القانونية لانتهاء أو إنهاء الخدمة، على أن تراعى أحكام هذا النظام وقانون التقاعد المدني.
 8. فقد الجنسية الأردنية.
 9. التسريح من الخدمة.
 10. إنهاء الخدمة أو الإعفاء منها.
 11. الإحالة على التقاعد أو الاستبعاد.

- تاريخ 1993/12/30 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 1994، صفحة (679).
- (17) نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص (19).
- (18) حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (2011/14) تاريخ 13 / 4 / 2011 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (1050).
- (19) حسن كبيرة، مرجع سابق، ص (712 - 713) ومحمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص (340).
- (20) حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (295 / 2008) تاريخ 28 / 10 / 2008 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2009، صفحة (1088).
- (21) حكم محكمة العدل العليا الأردنية في الدعوى رقم (129 / 2010) تاريخ 20 / 5 / 2010 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011 صفحة (1069).
- (22) زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص (33).
- بدرية جاسر الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي، الناشر جامعة الكويت، ط 1، 1996، ص (30).
- (23) منح المشرع الأردني محكمة التمييز نظر الطعون المقدمة ضد بعض الأحكام الصادرة عن بعض المحاكم كمحكمة موضوع فأجاز لها أن تقضي بإدانة المتهم أو تبرئته ولها أن تحكم بما كان يجب على المحكمة مصدره الحكم أن تحكم به، وهذه الحالات هي:
1. الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الشرطة في الدعاوى الجنائية، المادة (88 / ج) من قانون الأمن العام.
 2. الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة أمن الدولة في الدعاوى الجنائية والجنحوية، المادة (10 / أ) من قانون محكمة أمن الدولة.
 3. الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الجنايات الكبرى بالإعدام أو بالأشغال الشاقة المؤقتة بما لا يقل عن خمس سنوات، المادة (13 / ج) من قانون محكمة الجنايات الكبرى.
- المرجع: صلاح الدين محمد شوشاري، الدليل الوافي في امتحانات الحقوقيين، دون ناشر، عمان، ط 6، 2014، ص (169).
- (24) محمد سعيد نمور، أصول الإجراءات الجزائية (شرح لقانون أصول المحاكمات الجزائية)، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1 2005، ص (516).
- (25) محمد سعيد نمور، مرجع سابق، ص (523).
- ويقسم فقه القانون الجزائري الأحكام الجزائية من حيث قابليتها للطعن أمام مرجع قضائي أعلى درجة من المحكمة التي صدر عنها الحكم إلى أحكام ابتدائية وأحكام نهائية وأحكام باثة (قطعية).
- محمد سعيد نمور، المرجع السابق، صفحة (522).
- (26) حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (295 / 2008) تاريخ 28 / 10 / 2008 منشور في مجلة نقابة المحامين
- الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقاً لأحكام البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو من تم شموله بالعفو العام أو رد اعتباره التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية.
- (5) سلطان عبد القادر الشاوي ومحمد عبد الله الوريكات، المبادئ العامة في قانون العقوبات، الناشر دار وائل للنشر، عمان، ط 1، 2010، صفحة (38).
- (6) حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب " دراسة مقارنة "، الناشر دار وائل للنشر، عمان، ط 1، 2003، ص (354).
- نوفان العقيل العجارمة، اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بحث منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2009، الأعداد الأول والثاني والثالث، ص(14).
- (7) نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص (13).
- (8) زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، الناشر دار الفكر العربي، القاهرة، ط 1، 1987، ص (26).
- (9) المرجع السابق، ص (26)
- (10) حسن كبيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 3، 1983، ص (711 - 712).
- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 4، 1983، ص (341).
- لطفاً انظر تطبيقاً لذلك:
- حكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (129 / 2010) تاريخ 20 / 5 / 2010 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (1069).
- وحكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (213 / 2009) تاريخ 16 / 7 / 2009 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (101).
- (11) حكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (476 / 2010) تاريخ 20 / 1 / 2011 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (605).
- (12) حكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (213 / 2009) تاريخ 16 / 7 / 2009 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (101).
- (13) حكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (363 / 1998) تاريخ 11 / 10 / 1998 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 1999، صفحة (639).
- (14) حكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (129 / 2010) تاريخ 20 / 5 / 2010 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (1069).
- (15) سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الناشر دار الفكر العربي، القاهرة، ط 19، 8، 1966، هامش ص (827).
- (16) حكم محكم العدل العليا في الدعوى رقم (313/1993)

- (32) حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (295 / 2008) تاريخ 28 / 10 / 2008 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2009، صفحة (1088).
- (33) حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (129 / 2010) تاريخ 20 / 5 / 2010 منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2011، صفحة (1069).
- (27) القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 9 لسنة 1995 المنشور على الصفحة رقم (731) من عدد الجريدة الرسمية رقم (4030) الصادر بتاريخ 16 / 3 / 1995.
- (28) حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (159 / 1997) تاريخ 31 / 7 / 1997 منشور في المجلة القضائية، لسنة 1997، العدد السابع، صفحة (706).
- (29) نوفان العقيل العجاردة، ص (28 - 29).
- (30) محمود حافظ، القرار الإداري، دراسة مقارنة، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص (172).
- (31) المرجع السابق، صفحة (173).

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب والأبحاث

- بهنام، رمسيس، النظرية العامة للقانون الجنائي، ط 3، منشأة المعارف: الإسكندرية، 1997.
- حافظ، محمود، القرار الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.
- حسني، محمود نجيب، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، ط 4، دار النهضة العربية: القاهرة، 1977.
- سرور، أحمد فتحي، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، طبعة نادي القضاة، دار النهضة العربية: القاهرة، 1980.
- شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 4، 1983.
- الصالح، بدرية جاسر، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي، ط 1، الناشر جامعة الكويت، 1996.
- الصالح، بدرية جاسر، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي، جامعة الكويت، 1996.
- العتيبي، صالح ناصر، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، بحث منشور في مجلة الحقوق، التي تصدرها جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، العدد الأول، مارس، 2005 السنة التاسعة والعشرون.
- العجاردة، نوفان العقيل، اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بحث منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2009 الأعداد الأول والثاني والثالث.
- العجاردة، نوفان العقيل، اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بحث منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة 2009 الأعداد الأول والثاني والثالث.
- القبيلات، حمدي سليمان، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، ط 1، دار وائل للنشر: عمان، 2003.
- قبيلات، حمدي سليمان، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، الناشر دار وائل: عمان، 2003.
- كيرة، حسن، أصول قانون العمل، ط 3، منشأة المعارف: الإسكندرية، 1983.
- الملط، محمد جودت، المسؤولية التأديبية للموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1967.
- النجار، زكي محمد، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي: القاهرة، 1987.
- النجار، زكي محمد، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ط 1، دار الفكر العربي: القاهرة، 1987.
- نمور، محمد سعيد، أصول الإجراءات الجزائية (شرح لقانون أصول المحاكمات الجزائية)، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان، 2005.

ثانياً: التشريعات:

- قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني رقم 9 لسنة 1961 وتعديلاته.
- قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته.
- نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013.

The Impact of the Penalty Judgment in Terminating the Public Employee Service

*Musab T. Nassar**

ABSTRACT

This study discusses the impact of the penalty judgment in terminating the public employee service. The Jordanian legislator stipulated that in Article (171 / A / 1.2) in the new Civil Service Law No. (82) For the year 2013, it happens that the public employee commits a crime punishable under the Penal Code or any other penalty law as the drugs and psychotropic substances law and the firearms and ammunition law, and be convicted by a final penalty. The researcher concluded that there are differences and inconsistencies in court rulings issued by the Supreme Court of Justice on this matter and that there is a criticism for the legislative regulation of the subject thus the researcher sees the need for the Jordanian legislator to conduct amendments to the relevant texts. Accordingly, the results and recommendations of this study revolves around a series of recommendations including: Setting a standard sententious against the honor and public morality crimes which prevent conflicts of judicial interpretations and different doctrinal views and demonstrate the impact of the penal judgment to replace penalty of imprisonment with a fine in the check crimes based on the text of the article (421/3) of the Penal Code in the In the job position for public employees, and the effect of the penalty suspension stipulated for in Article 54 repeated of the Penal Code in the job position for public employees expressly to prevent conflict of opinions and judicial interpretations especially that the decision of the special interpretation of laws No. 9 for the year 1995 has been criticized by the Jordanian jurisprudence.

Keywords: The Ending of the Public Employee Service, The Impact of the Penalty Judgment, The Isolation of the Public Employee.

* Faculty of Police Sciences, Mutah University, Jordan. Received on 11/4/2016 and Accepted for Publication on 8/11/2016.