مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: ماهية التحقيق الإداري مع الموظف العام في التشريع الأردني
اسم الكاتب: د. عبدالإله محمد سميران
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5726
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 19:52 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Administrative Investigation Of The Public Servant In Jordanian Legislation

Dr Abdalelah Mohammed Smairan *

(Received 16 / 3 / 2022. Accepted 28 / 4 / 2022)

□ ABSTRACT □

Administrative investigation is one of the guarantees guaranteed by various legislations, including Jordanian legislation for the public servant, where the administration adheres to it in accordance with the procedures legally specified, as a preliminary measure after committing the disciplinary violation by the public servant .

The Department is conducting a search to uncover the circumstances of the offence committed by the public servant, where it investigates the charge against him, to ensure that the truth is found after discussion.

That is, it is a measure taken by the Administration after the disciplinary offence and the commission by the public servant.

Kay words: Administrative investigation , public servant , Administration .

* **Ph.D - Administrative Law - The Hashemite Kingdome Of Jordan. Dr.smairan700@gmail.com**

ماهية التحقيق الإداري مع الموظف العام في التشريع الأردني

الدكتور عبدالإله محمد سميران *

(تاريخ الإيداع 16 / 3 / 2022. قُبِل للنشر في 28 / 4 / 2022)

ملخّص

يعتبر التحقيق الإداري إحدى الضمانات التي كفلتها التشريعات المختلفة ، ومنها التشريع الأردني للموظف العام ، حيث تلتزم به الإدارة وفق الإجراءات المحددة قانوناً ، وذلك كإجراء تمهيدي بعد ارتكاب المخالفة التأديبية من قِبل الموظف العام .

تقوم به الإدارة لكشف ملابسات المخالفة المرتكبة من قبل الموظف العام ، حيث تتحرى عن التهمة الموجهة له ، لضمان الوصول الى الحقيقة بعد مناقشته .

أي أنه إجراء تتخذه الإدارة بعد وقوع المخالفة التأديبية وارتكابها من قبل الموظف العام .

الكلمات المفتاحية : التحقيق الإداري ، الموظف العام ، الإدارة .

* **دكتوراه – القانون الإداري – المملكة الأردنية الهاشمية. Dr.smairan700@gmail.com**

مقدمة :

يعد التحقيق الإداري من الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام المرتكب مخالفة تأديبية تستوجب العقاب ، حيث أقرته التشريعات للحد من تعسف الإدارة من إلصاق التهم بحق الموظف المخالف دونما محددات وإجراءات وضمانات عليها احترامها والالتزام بها .

ولا يحق للإدارة اتخاذ أي إجراء بحق الموظف العام المخالف كالإحالة الى المجلس التأديبي أو التنسيب بالتهمة أو الإحالة الى النيابة العامة ، بدون المرور بالإجراءات التي نص عليها القانون ، وأولى هذه الإجراءات هي التحقيق مع الموظف العام .

وعلى الإدارة اتباع أصول التحقيق الإداري ، ولا يجوز لها الخروج عنها أو تجاوزها ، ومن هذه الأصول رفض الإدارة حضور محامي الموظف المحال الى لجنة التحقيق ، حيث اعتبر القضاء الإداري الأردني أن مثل هذه الأمور من شأنها تشوب قرار لجنة التحقيق بمجموعة من العيوب التي تؤدي الى الغاء قرار الإدارة . [1]

أهمية البحث وأهدافه :

يعتبر موضوع التحقيق الإداري من الموضوعات المهمة ، لارتباطه الوثيق بالموظف العام ، حيث يعتبر الموظف العام من أهم الأركان الأساسية في الوظيفة العامة ، والمحرك الرئيسي لديمومة عمل المرافق العامة ، ولا تستطيع الإدارة الوصول الى ماهية المخالفة المرتكبة من قبل الموظف العام الا بواسطة التحقيق الإداري .

وتكمن أهمية التحقيق الإداري من زاويةٍ أخرى ، وهي أن التحقيق الإداري يعتبر الطريق التمهيدي لتأديب الموظف العام، وتُبنى عليه كافة الإجراءات اللاحقة ، فإن كان التحقيق الإداري وفق الأصول المتبعة والمنصوص عليها ، سارت هذه الإجراءات وفق ما يقتضيه القانون ، وصولاً الى القرار التأديبي المناسب في حق الموظف العام من قبل سلطات التأديب المختصة .

المنهج المتبع :

تم الاعتماد بشكل مباشر على المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك بوصف الآراء الفقهية والتشريعات المختصة بموضوعات البحث ، بالإضافة الى تحليل الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم المختصة والمرتبطة بموضوعات البحث .

إشكالية البحث :

تكمن إشكالية البحث في بيان الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق ، وحالات هذه الإحالة ، بالإضافة الى بيان الآثار التي تمس الموظف العام جرَاء التحقيق ، ومدى سلطة الإدارة التقديرية فيها .

تقسيم البحث :

تم تقسيم البحث الى مطلبين ، يتفرع كل مطلب الى فرعين ، تناولت في المطلب الأول مفهوم التحقيق الإداري والجهة المختصة بالإحالة للتحقيق ، وتناول المطلب الثاني آثار التحقيق بالنسبة للموظف العام .

[1] **انظر الحكم رقم 2 لسنة 2022 ، الصادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ 2022/2/23 .**

المطلب الأول : مفهوم التحقيق الإداري والجهة المختصة بالإحالة للتحقيق

التحقيق الإداري هو أولى الإجراءات التأديبية الماسَة بالموظف العام ، ويهدف الى كشف مدى صحة وقوع الأفعال محل التحقيق ونسبتها الى فاعليها ، وكذلك هو ضمانة للموظف العام والإدارة على حدٍ سواء ، فيحمي الموظف تارةً من الاتهامات الملفقة والشبهات التي تحوم حوله ، وتارةً أخرى يحمي الإدارة من تعسفها في استعمال سلطتها .

وعند الحديث عن مفهوم التحقيق الإداري ، لا بد من التعرض الى تعريفه لغةً واصطلاحاً .

الفرع الأول: تعريف التحقيق الإداري

للتحقيق الإداري تعريفٌ لغوي وتعريفٌ اصطلاحي ، لا بد لنا من عرضها تباعاً

أولاً : تعريف التحقيق الإداري لغةً

التحقيق في اللغة مصدر الفعل حق ، بمعنى يقن ، وحق الأمر أي صحَ وثبت وصدق ، وحقق الأمر بمعنى تحراه وتثبت منه ، والتحقيق هو التثبت من أمرٍ ما . [1]

وحقق الأمر بمعنى تحراه وتثبت منه، وتحقيق من حقق وهو التثبت من أمر ما، وحقق مع فلان في قضية بمعنى أخذ أقواله فيها . [2]

ثانياً: تعريف التحقيق الإداري اصطلاحاً

لا يمثل التحقيق الإداري في ذاته غايةً تتوخاها الإدارة ، حيث يعتبر الوسيلة التي يراد من خلالها تجلي الحقائق والبحث والتحري عنها ، للوصول الى الفعل المقترف من قبل الموظف العام ، وبيانه إن كان مخالفةً تستوجب العقاب أم لا .

والمتفحص في القوانين العربية الناظمة للوظيفة العامة بشكلٍ عام ، ومنها التشريع الأردني ، يتبين له عدم وجود تعريف تشريعي للتحقيق الإداري ، وبالرغم من عدم وجود تعريف واضح وصريح للتحقيق الإداري في التشريع الأردني ، الا أنه ذكر مجموعة من الأصول التي يجب مراعاتها في التحقيق ، لا سيما في المادة (146) من نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم 9 لسنة 2020 ، وغيرها من مواد النظام . [3]

يعرف التحقيق بأنه : "وسيلة الإدارة للأخذ بالإجراءات القانونية بحق الموظف عند إتيانه فعلاً يشكل مخالفةً تأديبية لأحكام الوظيفة العامة ، والخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي، وما يجب أن يتمتع به الموظف العام من أمانة ، ونزاهة، والتزام بمهام وظيفته وواجباته. "[4]

وعرف بأنه: "مناقشة الموظف المتهم بارتكاب مخالفة ادارية في الوقائع المنسوبة اليه من أجل استخلاص الأدلة التي تثبت الوقائع المنسوبة اليه ، من أجل استخلاص الأدلة التي تثبت إما براءته وإما ادانته . " [5]

وعرف بأنه: " إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفات الادارية أو المالية أو الجنائية بقصد الكشف عن فاعلها والتنقيب عن الأدلة وتجميعها ثم تقديرها لتحديد مدى كفايتها في صحة إسناد المخالفة الى فاعل معين ، فالهدف منه الوصول الى الحقيقة ، وإماطة اللثام عنها لتحديد مدى كفايتها في إحالة المتهم الى المحاكمة التأديبية أو اقتراح توقيع جزاء اداري . " [6]

---

[1] **بن منظور، ج . معجم لسان العرب ، المجلد الثالث ، دار صادر للطباعة والنشر ، بيروت ، 2004 ، ص 176 .**

[2] **الرازي، م . مختار الصحاح، الكتاب العربي، بيروت، لبنان،1982، ص146.**

[3] **نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم 9 لسنة 2020 ، الجريدة الرسمية عدد 5619 ، الصفحة 697 ، تاريخ 2020/2/2 .**

[4] **عبدالهادي، م. الشرعية الإجرائية في التأديب، ط2، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1986، ص 250**

[5] **العجارمة، ن . سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة" ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، ، 2007 ، ص 340**

[6] **محارب، ع. التأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1986، ص 466**

وتعرض القضاء الإداري الأردني لتعريف التحقيق الإداري ، حيث عرفته محكمة العدل العليا الأردنية [1] ، بأنه " ... التحقيق في ذاته ليس غاية بل هو مجرد وسيلة لإظهار الحقيقة ، ويطلق على مجموعة من الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفة ، ويتبع في شأنه الإجراءات المقررة كافة ، وتراعى فيه الضمانات اللازمة منه قانوناً ، وذلك بعد تيسير الوسائل للجهات الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة، والوصول الى وجه الحق ، مع تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للشخص موضوع المساءلة الإدارية، حتى يأخذ صاحب الأمر عدته ، ويتأهب للدفاع عن نفسه ، ويدرأ ما هو موجه اليه ."[2]

ويتضح من التعريفات السابقة بأن التحقيق التأديبي أمر وجوبي ، ويجب أن يسبق توقيع الجزاء ، كونه يستهدف جمع الأدلة والبحث عن الوثائق والأوراق والمستندات ، والأدوات ذات العلاقة بالمخالفة المسلكية محل التحقيق بهدف تحديد ظروف ارتكاب تلك المخالفات . وأية ذلك أن القاعدة الجنائية أن المتهم برئ حتى يثبت العكس مطبقة في المجال التأديبي ، لذا يتعين جمع كافة البينات لتقدير ملائمة مباشرة واستكمال الإجراءات التأديبية .[3]

الفرع الثاني : الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق

استقر الفقه والقضاء الإداريين على الأخذ بقاعدة مفادها " أن الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق هي الجهة المختصة بالتأديب "، وباعتبار احالة الموظف العام الى التحقيق هي اولى الاجراءات التأديبية ، فلا بد من تحديد الجهة صاحبة الصلاحية بإحالته للتحقيق ، فتعتبر الإحالة من أهم الأمور التي تبدأ بها اجراءات التحقيق للوصول الى الحقيقة ، تمهيداً لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم بحق الموظف المخالف .[4]

فالجهة المختصة هي التي لها صلاحية إحالة الموظف المشتبه به الى التحقيق الإداري ، باعتبار أن التأديب هو امتداد للسلطة الرئاسية للموظف ، وبذلك يحق للسلطة الرئاسية للموظف العام فيما اذا اشتبهت بارتكابه مخالفة إدارية احالته للتحقيق مباشرة .

ويجب اتخاذ جانب الحرص عند الإحالة الى التحقيق ، بحيث أن لا يكون التحقيق قائماً على شبهة أو مبنياً على كيد أو نكاية ، كما يجب عدم التهاون في الإحالة على التحقيق إذ ان ذلك يؤدي الى التسيب وسوء الإدارة ، وينبغي الإشارة هنا الى التفريق بين طلب التحقيق وبين الإحالة الى التحقيق ، فطلب التحقيق لا يعدو أن يكون بمثابة شكوى ، قد تنتهي بالإحالة الى التحقيق وقد لا تنتهي الى ذلك . [5]

ويعد عدم التحقيق بالشكوى رفضاً لها ، أي رفضاً لطلب التحقيق ، الا أن احالة الموظف الى التحقيق هو الإجراء الأول في الادعاء والذي من نتيجته يتحرك التحقيق ذاته ، فتليه الاجراءات الأخرى . [6]

بموجب المادة (43) من قانون القضاء الإداري رقم (27) لسنة 2014 ، تم الغاء محكمة العدل العليا ، وبموجب المادة (2) من ذات القانون تم انشاء القضاء الإداري والمتكون من المحكمة الإدارية والمحكمة الإدارية العليا [1]

[2] حكم رقم 1068 لسنة 2008 ، صادر عن محكمة العدل العليا الأردنية ، بتاريخ 2008/6/16، منشورات قرارك

شطناوي، ف . اجراءات وضمانات المسائلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، بحث منشور في مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية) ، المجلد 26 (7)، 2012 ، ص 1533 [3]

[4] كنعان ن .النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى ،اثراء للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2008 ، ص 226

[5] الجوراني ، م .التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الأردن، 2015، ص 36

[6] المرجع نفسه ، نفس الصفحة .

ففي حال تثبت الإدارة من امكانية ارتكاب المخالفة التأديبية ، يتوجب عليها القيام بالإجراءات اللازمة تحقيقاً للعدالة ، وبالتالي تقوم الإدارة بتشكيل هيئة ادارية للتحقيق مع الموظف المحال اليها ، اذا ارتأت انه لا بد من الاحالة الى التحقيق قبل توقيع العقوبة ، الأمر الذي يستتبع مواجهة الموظف بالمخالفة المنسوبة اليه ، ومنحه كافة الضمانات المقررة قانوناً . [1]

وأكد القضاء على وجوب استجواب الموظف قبل توقيع العقوبة عليه ، حيث جاء في احدى قراراته بأن " ...الطعن في بأن اصدار القرار قبل استجوابهما مخالف لأحكام نظام الخدمة المدنية ، وتجد المحكمة ومن خلال كتاب لجنة التحقيق بأن المستدعى ضدها قامت بتبليغ المستدعين ودعوتهما لسماع افادتهما الا أنهما رفضا الحضور ، كما أن الثابت لمحكمتنا بأن المستدعين قد مثلا أمام المجلس التأديبي وحضرا اجراءات المحاكمة ، وقبل ايقاع العقوبة ، وبالتالي فإن الطعن من هذا الجانب مستوجب الرد..."[2] .

وتتم احالة الموظف للتحقيق التأديبي على عدة أمور، نذكرها تباعاً :

أولاً– الثبوت المادي للمخالفة التأديبية

وتثبت المخالفة من خلال الرقابة المباشرة للسلطة الرئاسية ، أو بناءً على تقارير الجهات الرقابية المختصة داخل المديرية مثل ديوان المحاسبة في التشريع الأردني ، ويجب أن يكون الأمر بالتحقيق مبني على دلائل جدية لارتكاب الموظف للمخالفة . [3]

ثانياً– **الشكوى**

تعرف الشكوى بأنها : " بلاغ من شخص الى السلطة العامة بارتكاب موظف مخالفة لواجبات وظيفته بهدف مساءلته تأديبياً دون اشتراط تعرضه للضرر ." [4]

وتقدم الشكوى من قبل أحد العاملين أو من قبل المواطنين ، وذلك الى الجهات الرقابية في الدولة (كديوان المحاسبة وهيئة النزاهة ومكافحة الفساد في التشريع الأردني) ، أو الى جهات معنية باستقبال شكاوى المواطنين ، (كديوان المظالم في التشريع الأردني).

ثالثاً– **وسائل الإعلام**

وتعتبر في وقتنا الحاضر من أهم وسائل الرقابة على الدوائر الحكومية ، وذلك لضمان حسن سير العمل فيها ، حيث تقوم السلطات الإدارية بمباشرة التحقق من المخالفة مجرد الإعلان عنها عبر منصات الإعلام المختلفة ، كالإعلام المرئي والمسموع ، ولا سيما الانتشار الواسع لوسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية في وقتنا الحاضر .

رابعاً– **التحقيق بناءً على طلب الجهات الرقابية**

أعطى المشرع للجهات الرقابية على الجهاز الحكومي صلاحية كشف المخالفات التي تحدث في مؤسسات الإدارة العامة ، ومن هذه الصلاحيات مباشرة التحقيق ، حيث أعطى المشرع الأردني لهيئة النزاهة ومكافحة الفساد بصفتها

---

[1] حتاملة ، س . القضاء الإداري– طعون الموظفين– ،ط1، دار اوغاريت للنشر والتوزيع، جرش، الأردن، 2004، ص 99

[2] الحكم رقم 413 لسنة 2019 صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ 2020/2/10 ، منشورات قرارك، نقابة المحامين

[3] المسعر، ز . الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك،اربد،الأردن،2013 ، ص 21

[4] ياقوت م . م. أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)،دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 344

هيئة رقابية صلاحية التحري عن الفساد المالي والإداري بكل أشكاله ، والكشف عن المخالفات والتجاوزات وجمع الأدلة والمعلومات الخاصة بذلك ومباشرة التحقيقات والسير في الإجراءات الإدارية والقانونية اللازمة لذلك .[1]

أما فيما يتعلق بالإحالة الى التحقيق في التشريع الأردني ، فقد نص نظام الخدمة المدنية الأردني على وجوب إحالة الموظف المخالف الى التحقيق ، وذلك وفق لجنة تحقيق يعينها الوزير ولكن ضمن ضوابط وهي عدم احالة جميع الموظفين المخالفين الى لجان التحقيق ، بل حدد المشرع الموظف المرتكب لمخالفات تستوجب عقوبات معينة مثل حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة أو الاستغناء عن الخدمة . [2]

حيث اكتفى المشرع بالاستجواب لمرتكبي المخالفات التأديبية التي تستوجب التنبيه أو الإنذار[3] حيث أكدت أحكام القضاء على ذلك ، بأنه لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة التنبيه أو الإنذار الا بعد استجواب الموظف المتهم ، ومن الأحكام على ذلك حكم محكمة العدل العليا التالي :

"... حيث قامت أمانة عمان الكبرى بتوقيع عقوبة التنبيه للموظف لديها ، وحيث لم يتم استجواب المستدعي عن أي مخالفة مسندة اليه ، كما أن اللجنة لم تسند اليه أي مخالفة واستمعت اليه فقط كشاهد دون تحليفه القسم القانوني مع باقي الشهود خلافاً لأحكام المادة (145/ ب / 1) من نظام الخدمة المدنية المذكور ، وعليه ولكل ما سبق تقرر المحكمة الغاء القرار المشكو منه ..."[4]، أما المخالفات التأديبية التي تستوجب عقوبات أخرى حددها المشرع ، وهي :

- ✓ " الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر
- ✓ حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة
- ✓ حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات
- ✓ حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات
- ✓ الاستغناء عن الخدمة
- ✓ العزل . " [5]

فمرتكبي المخالفات التأديبية التي تستوجب العقوبات السابقة ، فلا يحق لأي جهة كانت ايقاع العقوبة الا بعد تشكيل لجنة تحقيق والتحقيق معهم ، وتشكل هذه اللجنة من قبل الوزير . [6]

وأعطى المشرع للموظف المحال على لجنة التحقيق مجموعة من الضمانات التي تزيد من نزاهة التحقيق وموضوعيته ، وتمثلت هذه الضمانات ب :

- " السماح للموظف بالإطلاع على كافة الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها
- السماح للموظف بتقديم دفوعه واعتراضاته كتابة أو شفاهة ومناقشة الشهود المطلوبين فيها ، واستدعاء أي شخص للشهادة
- السماح للموظف بضم أي وثائق أو تقارير أخرى ذات علاقة الى ملف التحقيق ".[7]

---

[1] المادة (4/ط) من قانون النزاهة ومكافحة الفساد لسنة 2016 وتعديلاته، قانون معدل لقانون النزاهة ومكافحة الفساد رقم (25) لسنة 2019 ، الصادر في عدد الجريدة الرسمية رقم 5601 بتاريخ 2019/10/9 ، ص 5812

[2] المادة (146 /أ / 1) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[3] المرجع نفسه ، نفس المادة .

[4] الحكم رقم 54 لسنة 2014 ، صادر عن محكمة العدل العليا الأردنية بتاريخ 2014/4/22

[5] المادة (142/ أ / 3-8) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[6] المرجع نفسه ، المادة (146 /أ / 1) .

[7] المرجع نفسه ، المادة (146 /ب/ 1) .

وأكد على ذلك القضاء الإداري الأردني ، حيث جاء في احدى أحكامه " استقر الإجتهاد على أنه لا يجوز إيقاع العقوبة على الموظف الا بعد سؤاله عما أسند اليه ومواجهته بالتهمة المنسوبة اليه، لأنه يقتضي ان يتم التحقيق في حدود الأصول العامة ، بمراعاة الضمانات الأساسية ، بحيث تكفل للموظف حق الدفاع تحقيقاً للعدالة ، وعليه فإن توقيع المستدعى ضده (مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعي) عقوبة التنبيه بحق المستدعية قبل استدعاءها ، ومواجهتها بما هو مأخوذ عليها وإتاحة الفرصة لها بدفع التهمة أو تبريرها فإن عدم مراعاة هذه الضمانة الأساسية يجعل القرار حقيقاً بالإلغاء" . [1]

ولم يكتفِ المشرع بالضمانات الممنوحة للموظف أمام لجنة التحقيق ، بل وضع قواعد وشروط ، الزمت اللجنة التقيد بها كتوثيق واثبات اجراءات التحقيق ضمن محاضر موقعة من الموظف وأعضاء لجنة التحقيق ، والشهود ان وجدوا، ومراعاة الموضوعية والحياد والنزاهة للوصول الى الحقيقة.[2]

وأكد القضاء على أن أي عيب أو تعد على ما ورد في نظام الخدمة المدنية من ضمانات أمام لجنة التحقيق ، يعرضها للبطلان ، ومن أحكام القضاء الإداري على ذلك ما يلي :

" اذا لم يتم اطلاع المستدعي على الأوراق المتعلقة بالمخالفات المنسوبة له ، والسماح بتقديم دفوعه واعتراضاته بشأنها كتابةً أو شفاهاً ، كما أنه لم يتم السماح له بمناقشة الشهود المطلوبين واللذين تم الاستماع لشهاداتهم من قبل لجنة التحقيق ، رغم انه تقدم باستدعاء خطي الى هذه اللجنة لتمكينه من من مناقشة عدد من الشهود المسموعين ، وقد تمت الإشارة الى ذلك في بخلاصة التقرير المقدم من قبل هذه اللجنة ، كما أنه لا يوجد ما يشير الى قيام لجنة التحقيق بتحليف أي من الشهود القسم القانوني قبل سماع أقوالهم ، رغم أن الصحيفة رقم (2) من (محضر تحقيق/ ورقة وقائع) قد تضمنت وبشكل واضح أنه يترتب على الشاهد أداء القسم القانوني الآتي أمام لجنة التحقيق (أقسم بالله العظيم أن أقول الحق ولا شيء غير الحق) مما يجعل اجراءات هذه اللجنة مشوبة بعيب مخالفة المادة (145) من نظام الخدمة المدنية ، وحيث أن القرار الطعين استند الى قرار هذه اللجنة الباطل ، فيغدو هذا القرار باطلاً أيضاً ، لأن ما بني على باطل فهو باطل . " [3]

المطلب الثاني : آثار التحقيق

يترتب على إحالة الموظف على التحقيق مجموعة من الإجراءات التي يمكن للجهة الإدارية اتخاذها في حق الموظف ، والتي تقيد من حقوقه الوظيفية ،انتظاراً لما يسفر عن التحقيق من نتائج . ومن هذه الإجراءات ابلاغ النيابة العامة اذا تبين وجود جريمة أو مقترح بعزل الموظف دون اتباع الإجراءات التأديبية ، الا أن أهم هذه الإجراءات هو كف يد الموظف عن العمل . [4]

الفرع الأول: الإحالة الى النيابة العامة

استناداً الى نصوص نظام الخدمة المدنية ، والتي نصت على وجوب إحالة الموظف المخالف الى المدعي العام المختص أو الى المحكمة المختصة في حال ان المخالفة المسندة الى الموظف تنطوي على جريمة جزائية ، وتوقف فوراً الإجراءات التأديبية بحق الموظف بمجرد إحالته الى المدعي العام أو المحكمة ، وتحال محاضر التحقيق وكافة

---

[1] **حكم رقم 12 لسنة 1998 ، صادر عن محكمة العدل العليا الأردنية بتاريخ 1998/5/30 ، منشورات قرارك**

[2] **المادة (146 /ب/ 2،3) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020**

[3] **الحكم رقم 6 لسنة 2014 ، صادر عن محكمة العدل العليا الأردنية بتاريخ 2014/3/31**

[4] **العتوم، م . المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة دمشق،سورية،ط1، مطبعة الشرق ، عمان ، الأردن ، 1984 ، ص 272**

الأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة معه ، ولا يحق للإدارة اتخاذ أي إجراء تأديبي الا بعد صدور حكم قضائي قطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت بحقه .[1]

وجاءت أحكام القضاء الإداري موافقة لنصوص نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بإحالة الموظف الى الادعاء العام ، ومنها :

" ... وبتاريخ 2016/11/14 شكلت لجنة تحقيق للمستدعي بموجب كتاب الوزير (المستدعى ضده الأول) رقم ... وذلك لغايات التحقيق مع المستدعي بخصوص المنشورات الصادرة عنه على صفحته على الفيس بوك والتي تتضمن اساءات للسياسة العامة للوزارة وشخوصها وأجزائها الإدارية ، والسياسية العامة للحكومة ولمجلس النواب ، وجاء تشكيل لجنة التحقيق بموجب أحكام نظام الخدمة المدنية ، حيث خلصت لجنة التحقيق الى أن المخالفات المسلكية التي يجري التحقيق فيها مع المستدعي تنطوي على جريمة جزائية تتمثل في (الذم) ، الأمر الذي يستدعي ايقاف الإجراءات التأديبية واحالة الموظف بقرار مع محاضر التحقيق الذي أجري معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة الى المدعي العام المختص ، وذلك عملاً بأحكام نظام الخدمة المدنية .. " [2]

ويكون قرار إحالة الموظف الى الادعاء العام أو المحكمة المختصة من صلاحيات الوزير ، أو من صلاحيات المجلس التأديبي المختص ان كان الموظف محالاً عليه .[3]

الفرع الثاني: وقف الموظف عن العمل

عندما تبدأ الإدارة بمباشرة اجراءات التأديب ، فإنها تلجأ كإجراء تمهيدي الى كف يد الموظف عن العمل وذلك للتحقق من إقدامه على ارتكاب المخالفة التأديبية .[4]

حيث لا يعد الوقف عن العمل جزاءً تأديبياً وانما هو ضمان اجرائي تمتلكه سلطة التحقيق لكي تتمكن من أداء دورها في الكشف عن الحقيقة .[5]

وعرف الفقهاء الوقف عن العمل بأنه " إجراء احتياطي يتمثل في إقصاء الموظف مؤقتاً عن ممارسة الوظيفة العامة "[6]، وبررت الإدارة هذا الإجراء حرصاً منها على منظومة الوظيفة العامة بشقيها (المرفق العام والموظف العام) .

ونص المشرع الأردني على مصطلح الوقف عن العمل في نظام الخدمة المدنية ، حيث أعطى الحق للوزير في وقف أي موظف عن العمل في الحالات التالية :

" 1- اذا تمت إحالته من دائرته الى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو بواجبات الوظيفة .

2- اذا تمت إحالته الى الجهة القضائية المختصة بموجب أحكام النظام المالي المعمول به .

3- اذا طلب من دائرته ايقافه عن العمل بموجب أحكام أي تشريع آخر.

4- اذا قدمت شكوى ضده بموجب أحكام البند (2) من الفقرة(ب) من المادة 160 من النظام ."[1]

---

[1] المادة (149/ أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[2] الحكم رقم 323 لسنة 2017 ، صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ 2018/2/28

[3] المادة (149/ ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[4] السليمات ، ف. م . ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط،2013،ص65

[5] خليفة، ع . ع .الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى ،منشأة المعارف ، الاسكندرية،2008 ، ص 232

[6] شطناوي، ع. خ . مبادئ القانون الاداري الأردني، الجزء الثالث، مؤسسة وائل للنسخ السريع، عمان ،الأردن، 1993 ، ص 414

واضافةً للحالات سابقة الذكر ، أعطى المشرع كذلك الحق للوزير في ايقاف الموظف عن العمل اذا حركت بحقه شكوى لدى النيابة العامة أو المحكمة . [2]

ومن تطبيقات القضاء في ذلك ، أنه لم يعطي العنان للوزير في وقف الموظف عن العمل ، بل كان بالمرصاد لكل قرار يخالف فيه صريح القانون ويتعداه ، ومن أمثلة ذلك القرار الصادر عن المحكمة الإدارية والتالية حيثياته :

" ... حيث جاء الاستدعاء المقدم من موظف الجمارك للطعن بالقرار الصادر عن مدير عام الجمارك والمتمثل بإيقاف المستدعي وكف يده عن العمل ، فلم يرتضيه المستدعي وتقدم بدعواه طالباً الغاء القرار الطعين ، وتضمين المستدعى ضده الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة ، وفي التدقيق وجدت المحكمة بأن القرار الطعين جاء بسبب احالة الموظف الى المدعي العام والذي بدوره قام بتوجيه تهمة ذم هيئات رسمية للمستدعي على أثر منشور له على مواقع التواصل الاجتماعي، وفي الموضوع وجدت المحكمة بأن موظفي الجمارك تنطبق عليهم أحكام نظام الخدمة المدنية وذلك وفقاً لنظام تنظيم أعمال الضابطة الجمركية والزي الرسمي والرتب والشارات المميزة لها رقم 16 لسنة 2013 ، والذي بدوره حدد الحالات التي يحق للوزير توقيف الموظف فيها ، ووفقاً للواقعة فقد جاء توقيف الموظف عن العمل بموجب قرار مدير عام الجمارك بموجب التفويض المعني له من وزير المالية رقم 18/52/98 ، وباستعراض المحكمة لقانون العقوبات والسوابق القضائية تبين بأن التهمة المسندة للموظف وهي جنحة ذم هيئات رسمية لا تشكل جريمة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة بالمعنى المقصود في نظام الخدمة المدنية ، مما يكون معه أن قرار وقف المستدعي عن العمل لا يستند الى صحيح القانون ، مما يستوجب الغاؤه . " [3]

أما فيما يتعلق بموظفي الفئة العليا ، والذين حددهم النظام ب :

" المجموعة الأولى وتضم : قاضي القضاة ، رئيس ديوان المحاسبة، رئيس ديوان الخدمة المدنية، رئيس ديوان التشريع والرأي ، رئيس هيئة الاستثمار

المجموعة الثانية وتضم : الأمين العام ، المحافظ في وزارة الداخلية ، المستشار في رئاسة الوزراء أو في ديوان التشريع والرأي الذي يقرر مجلس الوزراء تعيينه في هذه المجموعة ب بناءً على تنسيب مجلس الوزراء ، أمين سر مجلس الوزراء ، مدير عام مكتب رئيس مجلس الأعيان ، مدير عام مكتب رئيس مجلس النواب ، مدير عام مكتب رئيس الوزراء ، مراقب عام الشركات ، أمين سجل الجمعيات." [4]

فأعطى المشرع فيما يخص المخالفات المسلكية المرتكبة من قبل موظفي الفئة العليا السالف ذكرهم ، أعطى صلاحية وقفهم عن العمل لمجلس الوزراء .[5]

ومن الملاحظ وان حصر المشرع صلاحية وقف موظفي الفئة العليا بيد مجلس الوزراء ، الا أن هذا الحصر لم يأتي على وجه العموم ،فعند ارتكاب موظف الفئة العليا مخالفة مسلكية فلا يحق لأحد ايقافه عن العمل الا مجلس الوزراء كما ذكرت المادة المشار اليها في نظام الخدمة المدنية ، أما في حال ارتكاب موظف الفئة العليا جريمة جزائية مخلة

---

[1] المادة (150/ أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[2] المرجع نفسه ، المادة (150/ ب) .

[3] الحكم رقم 248 لسنة 2018 ، صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ 2018/10/3

[4] المادة (16/ أ /5) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[5] المرجع نفسه ، المادة (159).

بالشرف ، فيحق للوزير أو من يمارس صلاحياته توقيف موظف الفئة العليا ، وهذا ما أكدت عليه أحكام القضاء الإداري على ذلك ، حيث نصت على:

"... أخطأت المحكمة الإدارية بما ذهبت اليه في قرارها الطعين بأن المادة (149 / أ / 4) من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 ، هو نص خاص بالموظفين بشكل عام ، في حين أن المادة (158) من ذات النظام نص خاص بموظفي الفئة العليا وهو الأولى بالتطبيق على هذه الفئة، وبالتالي فإن وقف المستدعي عن عمله يجب أن يصدر عن مجلس الوزراء وليس عن المستدعى ضده بصفته يمارس أعمال الوزير ، وهو قول مخالف لأحكام نظام الخدمة المدنية ، حيث أن ما هو مسند للمطعون ضده بموجب قرار مدعي عام عمان هو ارتكابه جريمة جزائية مخلة بالشرف وهي جنحة المصدقة الكاذبة خلافاً لأحكام المادة (266) من قانون العقوبات ، وبالتالي فإنه محكوم بنص المادة (149/ 4) من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 ، التي توجب على الطاعن بصفته يمارس صلاحيات وزير النقل اتخاذ القرار الطعين بوقف المطعون ضده عن العمل ، أما المادة (158) من النظام المذكور فإنها تخص حالة ارتكاب أي من موظفي الفئة العليا لأي مخالفة مسلكية تستوجب المسائلة التأديبية عن ارتكابها ، وان المخالفة المسلكية تختلف عن الجرم الجزائي ولا تشتمل عليه .

أخطأت المحكمة الإدارية بما ذهبت اليه بقرارها الطعين بأن المادة (158) من نظام الخدمة المدنية هو نص خاص بموظفي الفئة العليا وهو الأولى بالتطبيق على هذه الفئة ، لأن المشرع لا يلغو ، ذلك لو أراد المشرع جعل قرار وقف أي من موظفي الفئة العليا عن العمل في حال احالته من المدعي العام الى المحكمة من صلاحيات مجلس الوزراء لنص على ذلك صراحةً في المادة(158) المذكورة ." [1]

حيث عللت المحكمة الإدارية العليا قرارها السابق بأن المحكمة الإدارية في قرارها لم تفرق بين المخالفة المسلكية والتهمة الجزائية ، أما قول المطعون ضده (المستدعي) ان القرار المشكو منه لم يراع أن المستدعي من موظفي الفئة العليا ، فإنه قول لا يستند الى أساس من القانون في مثل حالتنا المعروضة لأن القرار المشكو منه استند الى احالة المطعون ضده (المستدعي) من المدعي العام الى المحكمة لارتكابه جنحة جزائية مخلة بالشرف ولم يستند لارتكابه مخالفة مسلكية ، ذلك لأن التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية أو تأمر به ، أما المخالفة المسلكية هي تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية قوامها مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة ، ولكل ما سبق قررت المحكمة نقض الحكم المطعون فيه ورد الدعوى وتضمين المطعون ضده (المستدعي) الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة . [2]

ولم يحدد المشرع الأردني مدة معينة لوقف الموظف عن عمله ، حيث أن عدم تحديد مدة معينة للوقف عن العمل تفيد الى استمرار الوقف عن العمل لحين صدور قرار تأديبي نهائي ، أو صدور حكم قضائي قطعي في الدعوى المقامة على الموظف . [3] ويؤدي وقف الموظف عن العمل الى مجموعة من الآثار على الموظف ، وهي :

1- الراتب : حيث بين المشرع بأن الموظف الموقوف عن عمله لا يستحق راتبه كاملاً ، بحيث يتقاضى الموظف الموقوف عن العمل خلال مدة توقيفه ما نسبته (50 %) من راتبه الإجمالي خلال الستة أشهر الأولى من تاريخ

[1] الحكم رقم 119 لسنة 2015 ، صادر عن المحكمة الإدارية العليا الأردنية بتاريخ 2015/6/23

[2] الحكم رقم 119 لسنة 2015 ، صادر عن المحكمة الإدارية العليا الأردنية بتاريخ 2015/6/23

[3] حتاملة ، س . القضاء الإداري(طعون الموظفين)، مرجع سابق، ص 104

ايقافه ، أما اذا زادت مدة التوقيف عن العمل على ستة أشهر ، فيستحق الموظف ما نسبته (25 %) من مجموع راتبه وعلاواته .[1]

وفي حال صدور القرار النهائي للمجلس التأديبي أو الحكم القضائي القطعي بتبرئة الموظف المحال الى أي من الجهتين من المخالفة المسلكية أو الجريمة التي أسندت اليه أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند اليه أو منع محاكته أو وفاته قبل صدور القرار أو الحكم ، فيستحق راتبه الأساسي كاملاً مع العلاوات عن المدة التي أوقف خلالها .[2]

ويستحق الموظف كامل راتبه الأساسي وعلاواته عن الستة أشهر الأولى من تاريخ توقيفه ، ونصف راتبه الأساسي وعلاواته عن المدة التي تزيد عن الستة أشهر ، وذلك في حال ادانة الموظف وإيقاع عقوبة تأديبية بحقه غير عقوبة العزل من الوظيفة . [3]

وبالنسبة للموظف الذي يصدر القرار بعزله من الوظيفة ، فلا يستحق أي جزء من راتبه الأساسي وعلاواته من تاريخ احالته على المحكمة أو المدعي العام ، وعليه رد المبالغ التي تقاضاها من راتبه الأساسي وعلاواته خلال مدة ايقافه عن العمل . [4]

وبالرغم من شمول كافة الموظفين العامين تحت أحكام نظام الخدمة المدنية الأردني ، الا أن هنالك مجموعة من الموظفين العامين تحكمهم أنظمة المؤسسات التي يعملون بها ، كأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وذلك باعتبار الجامعات الرسمية هيئات رسمية ذات استقلال مالي واداري .

ومن أحكام القضاء على ذلك ، حكم صادر بحق عضو هيئة تدريس في احدى الجامعات الرسمية تم ايقافه عن عمله واحالته الى المدعي العام من قبل رئيس الجامعة ، وذلك للتحقيق معه فيما نسب اليه ، حيث جرت ملاحقته أمام المدعي العام واحالته الى المحكمة المختصة بجرم جزائي، بعد ذلك أصدرت محكمة الجزاء ببراءته ، وبعد اكتساب الحكم للدرجة القطعية أعيد الى عمله في الجامعة ، وقامت بإعطائه مجموع رواتبه المستحقة خلال فترة التوقيف ، دون المكافآت لم يرتض عضو هيئة التدريس ذلك ، وقام برفع مطالبة أمام محكمة الحقوق الابتدائية ، أصدرت المحكمة قرارها بإلزام المدعى عليها بدفع مبلغ معين ، ولم يرتض به ، فقام بالطعن بالاستئناف ، ومن ثم طعنت الجامعة بالقرار أمام محكمة التمييز ، فأصدرت حكمها برد الطعن التمييزي، لأن محكمة الاستئناف الزمت المدعى عليها بدفع كافة الرواتب المستحقة للدكتور ومكافآته وعلاواته طيلة فترة التوقيف .

وعللت حكمها بأن محكمة الاستئناف خلطت بين مفهوم الراتب والعلاوة والمكافأة ، وأن هذا الخطأ مرده الفساد في الاستدلال بالنصوص القانونية ، وبينت محكمة التمييز بأن المميز ضده يعتبر من أعضاء هيئة التدريس في كلية ... في الجامعة الأردنية ، وعندما قام بالتعاقد بالمميزة تعاقد وفق تشريعات الجامعة الأردنية ، ومن ثم فإن العلاقة التي تحكمهما هو قانون الجامعة الأردنية وليس نظام الخدمة المدنية .

ويؤيد هذا التوجه بأن المميزة هي مؤسسة رسمية تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري وفقاً لأحكام المادتين (2،3) من قانون الجامعة الأردنية ، وحيث ان المادة (61) من نظام الموظفين في الجامعة الأردنية رقم 52 لسنة 2003 نصت على استحقاق الموظف راتبه وعلاواته عن مدة التوقيف .[5]

---

[1] المادة (150/ج) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[2] المرجع نفسه ، المادة (156/ أ)

[3] المرجع نفسه ، المادة (156/ ب)

[4] المرجع نفسه ، المادة (157)

[5] الحكم رقم 2221 لسنة 2016 ، صادر عن محكمة التمييز بصفتها الحقوقية ، بتاريخ 2016/9/7 ، منشورات قرارك، نقابة المحامين

وأما فيما يتعلق بموظفي الفئة العليا ، فيعتبر مجلس الوزراء صاحب الصلاحية في تحديد النسبة التي يتقاضاها من مجموع راتبه الأساسي وعلاواته ، خلال مدة توقيفه . [1]

2- الترقية : لم ينص المشرع الأردني صراحةً على أثر الوقف عن العمل في الترقية ، واقتصر ذكره على إحالة الموظف الى القضاء أو المجلس التأديبي ، فلا ينظر في ترفيعه اذا كان مستحقاً الترفيع الوجوبي[2] ، ولم يحدد المشرع ان كان الموظف موقوفاً عن عمله أم لا .

وأما الفقه اعتبر وقف العمل أو سحب اليد من موانع الترقية للموظف لسببين ، هما :

" أ- يكون الموظف الموقوف عن العمل في وضع مضطرب ، ومن ثم يصعب التكهن بنتائج التحقيق والذي قد ينتهي بإيقاع عقوبة العزل أو الفصل أو غيرها من العقوبات التي تجعل من شروط الكفاءة والمقدرة معيب ، وهو أحد شروط الترقية .

ب- لا يجوز ترقية الموظف الا اذا وجدت وظيفة شاغرة تسد حاجة فعلية تقتضيها متطلبات العمل ، وعليه يكون أحد شروط الترقية توافر وظيفة شاغرة ، فإذا وجدت هذه الوظيفة فكيف يمكن ملؤها بموظف موقوف عن العمل ؟ "[3]

3- استقالة الموظف : نص المشرع على عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف عن العمل أو احالته على الاستيداع قبل صدور القرار النهائي أو القطعي في الدعوى التأديبية أو القضائية المقامة عليه .[4]

4- المنع من السفر: أعطى المشرع الحق لرئيس المجلس التأديبي بمخاطبة السلطات المختصة لمنع الموظف المحال الى المجلس التأديبي من مغادرة المملكة الى حين انتهاء الدعوى المقامة ضده وصدور القرار النهائي فيها ، ويعتبر قرار المجلس التأديبي قراراً نهائياً غير قابل للطعن ادارياً .[5]

وبعد الإنتهاء من التحقيق مع الموظف تقدم لجنة التحقيق تقريراً مفصلاً بما توصلت اليه من نتائج وتوصيات للجهة التي كلفتها بالتحقيق ولهذه الجهة اتخاذ القرار الذي تراه مناسباً . [6]

ويحق للوزير فور انتهاء التحقيق ، واذا تبين بأن المخالفة التي أسندت الى الموظف تنطوي على جريمة جزائية احالة الموظف الى المدعي العام أو المحكمة المختصة ، وذلك قبل احالة الملف التحقيقي الى المجلس التأديبي ، أما فيما اذا كان الملف التحقيقي محالاً للمجلس التأديبي ، فيصبح قرار الإحالة الى المدعي العام أو المحكمة المختصة من صلاحيات المجلس التأديبي ، وحينها يتم ايقاف كافة الإجراءات التأديبية لحين البت في الشكوى أو الدعوى الجزائية بحكم قضائي قطعي .[7]

وأما في حال كانت المخالفة المسندة للموظف لا تنطوي على جريمة جزائية ، فعند انتهاء التحقيق يحال الموظف الى المحاكمة التأديبية ، فيصدر قرار الإحالة من الوزير المختص ، وعادةً ما يتضمن قرار الإحالة جميع التهم المنسوبة بصورة تفصيلية وشاملة لظروف ارتكابها ، واذا كان يجب إجراء التحقيق مع الموظف المتهم عن جميع التهم المسندة

---

[1] المادة (159) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[2] المرجع نفسه ، المادة (86) .

[3] الجوراني ، م . ح . التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني(دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الأردن، 2015، ص 77

[4] المادة (150/ ج) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[5] المرجع نفسه ، المادة (151/ ج، د) .

[6] المادة (146/ د) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020

[7] المرجع نفسه ، المادة (149/ أ ، ب)

اليه ، فإنه من الجائز قانوناً أن يتضمن قرار الإحالة بعض التهم المسندة الى الموظف ، ولا تستطيع السلطات التأديبية معاقبة الموظف عن أي فعل لم يكن محلاً للتحقيق التأديبي . [1]

خاتمة :

يتضح من خلال دراستنا للتحقيق الإداري مع الموظف العام في التشريع الأردني ، بأنه إجراء تمهيديٌ تتخذه الإدارة بحق الموظف العام المرتكب المخالفة التأديبية ، بهدف استجلاء الحقائق وجمع البينات ، وسماع الأقوال ، للوصول الى الحقيقة .

حيث تتجلى الحقيقة في معرفة ماهية المخالفة التأديبية المرتكبة من قبل الموظف العام ، وهل هناك مخالفة تأديبية مرتكبة أم لا ، وفي حال ارتكاب الموظف العام لهذه المخالفة ، فهل هي من المخالفات التي تستوجب العقاب أم لا ، وبذلك تخلص الإدارة في لجنة التحقيق الى الوصول الى الحقيقة .

حيث يوجب القانون مجموعة من الإجراءات والأصول الواجب على الإدارة إتباعها لا سيما في تشكيل لجنة التحقيق والإجراءات الواجب الإتباع أمامها ، والضمانات الممنوحة للموظف العام المحال إليها .

النتائج والمناقشة :

أخذ المشرع الأردني كغيره من التشريعات العربية بمصطلح التحقيق الإداري ، وحتى وإن لم يورد تعريفاً له في ثنايا نصوصه ، الا أنه قام بذكر مجموعة من الأمور والشروط الواجب إتباعها ، حيث ألزم الإدارة بتشكيل لجان تحقيق يشكلها الوزير المختص لتقديم تقرير بالنتائج والتوصيات ، وذلك قبل إيقاع عقوبات محددة ، وهي : الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر، حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة، حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات، الاستغناء عن الخدمة، العزل.

وشدد التشريع الأردني على الضمانات الممنوحة للموظف العام الماثل لدى لجان التحقيق ، وهو نقطة إيجابية تُحسب للتشريع الأردني ، حيث ألزم الإدارة باحترام كافة الضمانات الممنوحة للموظف العام ، وشدد كذلك على ألية تشكيل لجان التحقيق ، ودرجة الموظفين أعضاء اللجان التحقيقية .

أما فيما يتعلق بالجهات المختصة بإحالة الموظف العام الى التحقيق ، بيَن المشرع مجموعة من الجهات التي يحق لها هذه الإحالة ، حيث تتم إحالة الموظف العام المخالف بناءً على تقرير الجهات الرقابية لدى المديريات كديوان المحاسبة، أو تتم الإحالة بناءً على شكوى مقدمة ضد الموظف المخالف ، أو بناءً على وسائل الإعلام المختلفة ، لا سيما الانتشار الواسع لهذه الوسائل في وقتنا الحالي ،كوسائل الإعلام الالكترونية ومنصات التواصل الاجتماعي وغيرها ووضحت الدراسة الآثار الناتجة عن التحقيق مع الموظف العام ، كإحالته الى النيابة العامة في حال تبين للجنة التحقيق بأن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف العام تنطوي على جريمة جنائية معاقب عليها ضمن قانون العقوبات ، ومن الآثار الأخرى للتحقيق الإداري وقف الموظف عن العمل باعتباره ضمان اجرائي تمتلكه سلطة التحقيق لكي تتمكن من أداء دورها في الكشف عن الحقيقة .

[1] **شطناوي، ع . خ . مبادئ القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص 421، 422**

References:

The Books:

- Bin Manzoor, c. Lisan Al Arab Dictionary, Volume Three, Dar Sader for Printing and Publishing, Beirut, 2004.
- Al-Razi, M. Mukhtar Al-Sahah, The Arabic Book, Beirut, Lebanon, 1982.
- Al-Ajarmah, N. The Disciplinary Authority of the Public Employee "A Comparative Study", First Edition, House of Culture for Publishing and Distribution, Amman, 2007
- Abdul Hadi, M. Procedural Legitimacy in Discipline, 2nd Edition, Dar Gharib for printing, Cairo, 1986.
- Kanaan N. The Disciplinary System in the Public Service, First Edition, Ithraa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2008.
- Yaqoot m. M. The Origins of Administrative Investigation into Disciplinary Violations (a comparative study), Dar Al-Fikr University, Alexandria, 2006.
- Shatnawi, A. x. Principles of Jordanian Administrative Law, Part Three, Wael Corporation for Rapid Transcription, Amman, Jordan, 1993
- Khalifa, A. P. Disciplinary Guarantees in the Public Service, First Edition, Manshet Al-Maaref, Alexandria, 2008

University Theses:

- Al-Jourani, M. h. Administrative investigation as a guarantee of the public servant's guarantees in Iraqi and Jordanian laws (a comparative study), Master's thesis, Middle East University, Amman, Jordan, 2015.

- Al-Sulaimat, F. M . Disciplinary Guarantees of Public Employees in the Jordanian Legal System, Master Thesis, Faculty of Law, Middle East University, 2013.
- Al-Atoum, M. The Disciplinary Responsibility of the Public Employee, PhD Thesis, Damascus University, Syria, 1st Edition, Al Sharq Press, Amman, Jordan, 1984.
- Almasearu, g. Judicial control of employee discipline decisions, Master's thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan, 2013.
- Muharibu,, A. Discipline in the Public Service, PhD thesis, Faculty of Law, Ain Shams University, 1986.

Research:

- Shatnawi, F. Procedures and guarantees of disciplinary accountability for the public servant in Jordanian legislation, research published in An-Najah University Journal for Research (Humanities), Volume 26 (7), 2012.

Legislation:

- The Integrity and Anti-Corruption Law of 2016 and its amendments, Law amending the Integrity and Anti-Corruption Law No. (25) of 2019, issued in the Official Gazette No. 5601 dated 10/10/2019, pg. 5812
- Civil Service System and its amendments No. 9 of 2020, Official Gazette No. 5619, page 697, dated 2/2/2020.

Judicial Decisions :

- Judgment No. 2 of 2022, issued by the Jordanian Administrative Court on February 23, 2022
- Judgment No. 1068 of 2008, issued by the Jordanian High Court of Justice, on 16/6/2008.
- Judgment No. 54 of 2014, issued by the Jordanian High Court of Justice on 4/22/2014
- Judgment No. 12 of 1998, issued by the Jordanian High Court of Justice on May 30, 1998.
- Judgment No. 6 of 2014, issued by the Jordanian High Court of Justice on March 31, 2014
- Judgment No. 323 of 2017, issued by the Jordanian Administrative Court on February 28, 2018.
- Judgment No. 248 of 2018, issued by the Jordanian Administrative Court on 3/10/2018.
- Judgment No. 119 of 2015, issued by the Jordanian Supreme Administrative Court on 23/6/2015.
- Judgment No. 2221 of 2016, issued by the Court of Cassation in its legal capacity, on 7/9/2016.