مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: أثر حكم الإدانة الصادر بحق الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية دراسة تحليلية مقارنة
اسم الكاتب: طايل محمود الشياب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8471
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 04:38 +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 الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 18، العدد 2
جمادى الأولى 1443 هـ / ديسمبر 2021م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v18.i2.18

أثر حكم الإدانة الصادر بحق الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية: دراسة تحليلية مقارنة

طايل محمود الشياب

جامعة العين - كلية القانون

أبوظبي - الإمارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام: 19-11-2019 **تاريخ القبول: 08-03-2020**

ملخص البحث:

يمثل الموظف العام في جميع الدول الضامن الحقيقي في تسيير المرفق العام، ولذلك من الضرورة بمكان أن يتصف الموظف العام بالنزاهة والاستقامة والخلق سواء عند تقدمه للوظيفة العامة أو عند ممارسته لمهام وظيفته العامة. ولضمان هذه النزاهة والاستقامة حرص التشريعين الأردني والإماراتي على احالة أي من الموظفين العموميين إلى القضاء بحالة ارتكابه جريمة (جناية أو جنحة). ويجب على جهة الإدارة انتظار الحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية المختصة لتتمكن من إيقاع العقوبة المناسبة على الموظف العام. وللحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف العام قد يؤدي حكماً الى إنهاء الرابطة الوظيفية. لذلك حاولت في هذا البحث دراسة أثر الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية من خلال بيان طبيعة الحكم الجزائي المؤدي الى إنهاء الرابطة الوظيفية وعلاقة وقف تنفيذ العقوبة والعفو العام في إنهاء الرابطة الوظيفية. وقد جاءت الدراسة على مبحثين مسبوقة بمقدمة، فقد خصصت المبحث الأول لدراسة الحكم الإدانة ودوره في إنها الرابطة الوظيفية في حين جاء المبحث الثاني لبيان أثر وقف تنفيذ العقوبة والعفو العام على إنهاء الرابطة الوظيفية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

الكلمات الدالة: الموظف العام، الحكم البات، الجناية، جرائم مخلة بالشرف والأمانة، وقف التنفيذ، العفو العام.

المقدمة:

مما لا شك فيه أن السلطة الإدارية تنفذ السياسة العامة للدولة، وتشغل مرافقها العامة، من خلال مجموعة من الموظفين العموميين العاملين لديها. وهؤلاء هم الذين يشغلون الوظائف العامة، ويقومون بالأعمال المادية القانونية، وتحقيق المصلحة العامة، والمحافظة على النظام العام. ويقوم الموظف العام بأداء خدمات الوظيفة العامة التي يتقلدها بمجرد قبوله لها باستلام العمل (المباشرة)[1].

فالوظيفة العامة أصبحت عنصراً مهماً في الحياة اليومية التي نعيشها منذ الولادة وحتى الوفاة، إذ يدخل الإنسان الحياة المعيشة بشهادة ميلاد صادرة عن موظف عام ويخرج من هذه الحياة بشهادة وفاة صادرة أيضاً من موظفٍ عام، وما بين الميلاد والوفاة أمور كثيرة تتخلل حياته تحتاج الى موظف عام حتى تترتب عليها الآثار القانونية[2].

وقد أشارت غالبية الدساتير على اعتبار الوظيفة العامة حق لكافة المواطنين يطبق على قدم المساواة، وفقاً لقدراتهم، دون تمييز بينهم لغير كفاءتهم[3]. فقد اشار الدستور الإماراتي بنص المادة 35 بأن باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، وفقا لأحكام القانون. والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها. ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها. وكذلك جاء الدستور الأردني ليطبق هذه الفكرة في نص المادة 22 فقرة 1 وينص على أنه لكل أردنيّ حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة. والفقرة 2 من ذات المادة تنص على أنه (التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات).

---

(1) نبيلة عبد الحكيم كامل. الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا. دار النهضة العربية. القاهرة. 1996، ص17. - عبد الحميد كمال حشيش، التدابير القانونية لمكافحة الفساد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص122.

(2) باري كاشوان، الموسوعة العالمية للوصف الوظيفي، دار الفاروق للطباعة والنشر، القاهرة، 2005، ص20.

(3) الدستور المصري اشار الى حق تولي الوظائف العامة في المادة 14 وتنص هذه المادة على ان الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبى، إلا فى الأحوال التي يحددها القانون. المادة 26 من الدستور الكويتي أشارت إلى انه (الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة. ولا يولى الأجانب الوظائف العامة إلا في الأحوال التي يبينها القانون). كذلك المادة 41 من الدستور (لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه. والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه).

وتمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها العموميين الذين أوكل لهم المشرع تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ سياستها العامة. وقد عمد المشرع في معظم الدول الى التمييز بين الموظف العام وغيره من المأجورين[1]، والى تقديم تعريف للموظف العام من خلال إبراز وتحديد الشروط التي يجب توافرها فيه، ومن ثم التأثير على العناصر الأساسية اللازمة لتحديد الموظف العام[2]. فقد بينت المادة الثانية من قانون الموارد البشرية الإماراتي أنّ الموظف العام هو من يتقاضى رابته من موازنة الدولة[3]. وأيضاً عرف المشرع الأردني الموظف العام في المادة 2 من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته حتى 1 / 5 / 2017 بأنه الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة او موازنة احدى الدوائر، والموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى اجراً يومياً.

وقد اشترط الفقه الإداري ثلاث عناصر يجب توافرها في الشخص الطبيعي لإطلاق صفة الموظف العام عليه وتكمن هذه العناصر في [4]: 1 - العمل في خدمة المرفق العام

(1) فالأجير يخضع لقانون العمل الخاص، أما الموظف العام فيخضع للقانون العام، لذا حرصت أغلب التشريعات على تمييزه مثل المشرع الفرنسي في النظام العام للوظيفة العمومية الصادر في 19 أكتوبر 1946 بعد تعديل القانون الصادر في 14 سبتمبر 1941 بشأن النظام العام لموظفي الدولة حيث حدده بأنه « كل شخص تم تعيينه في عمل مستمر ومرسم في السلم الإداري بين أطر الإدارة المركزية التابعة للدولة أو المصالح الخارجية ... أو المؤسسات العمومية»، وهو ما سار على نهجه المشرع المغربي في المرسوم رقم 27 لسنة 1977 المتعلق بالنظام الأساسي للموظفين العموميين في فصله الأول حيث نص على ما يأتي: «يخول صفة موظف في الجماعة كل شخص يعين في منصب دائم ويرسم بإحدى درجات تسلسل أسلاك الإدارة التابعة للدولة»، وترتب أغلب التشريعات على ذلك التمييز بعض الخصائص، ومثال على ذلك ما أوردته التشريعات اللبنانية من حماية للموظف العام من المهاجمة أو المعاملة بعنف (قانون عقوبات لبناني المادتان 379 و380) أو من الاعتداء عليه بالضرب (ق. عقوبات المادة 384) أو التحقير بالكلام أو الحركات أو الكتابة أو الرسم (ق. عقوبات المادة 383) كما ظهرت هذه الحماية ضد كل من يقدم على ذم الموظف بشتى الطرق (ق. العقوبات المادة 386) او من يوجه اليه القدح (ق. العقوبات المادة .(388 للمزيد انظر في ذلك، فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الادارية، المغرب، 2010، ص52 - 56.

(2) خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض، 2012، ص36.

(3) المادة 2 من قانون الموارد البشرية تنص على أنه «تطبق أحكام هذا المرسوم بقانون على الموظفين المدنيين الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية وكذلك على الموظفين المدنيين العاملين في الهيئات والمؤسسات الاتحادية التي نصت قوانينها على أن تكون أنظمة وظيفية خاصة بها وذلك في حدود ما نصت عليه. والواضح من النص هذا يتبين لنا بأن هذا القانون يطبق على من يشغل احدى الوظائف الواردة في الميزانية ويتقاضى راتبه منها وكذلك من يعمل في إحدى الهيئات أو المؤسسات الاتحادية. انظر في ذلك د. نبيله عبد الحكيم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا مرجع سبق ذكره، ص 24.

(4) د. منصور الشمري. أسباب انتهاء خدمة الموظف العام بغير الطريق التأديبي في دولة الامارات العربية المتحدة،

المدار من الدولة او أحد أشخاص القانون العام. 2 - التعين في الوظيفة العامة من قبل المرجع المختص قانوناً. 3 - إشغال وظيفة دائمة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة.

ويتحدد دور الموظفين العموميين ضيقاً واتساعاً وفق النهج السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة، لذلك فاتساع نشاط الدولة بكافة عناصرها يؤدي بالضرورة إلى زيادة عدد الموظفين العموميين لتنفيذ هذا النشاط[1]، ومما دفع المشرعين الإماراتي والاردني الى تنظيم الوظيفة العامة وبيان حقوق وواجبات الموظفين العموميين من خلال قانون رقم 8 لسنة 1973 بشأن الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة، والنظام الخاص للخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 في الأردن. ويعتبر نظام الخدمة المدنية الأردني تشريع ناظم لمختلف جوانب إدارة وتنظيم شؤون الوظيفة والموظفين العموميين في الأردن.

ويتمتع الموظفين العموميين في التشريعين الإماراتي والأردني بجملة من الحقوق وعليهم الكثير من الواجبات يجب الالتزام بها. وقد اخضع المشرعين الإماراتي والاردني هؤلاء الموظفين العموميين لقواعد قانونية يجب الالتزام بها وعدم مخالفتها وذلك لضمان حسن وادارة المرفق العام في الدولة. إلا أنه قد يسلك الموظف العام طريقاً يخالف فيه القواعد القانونية مما يترتب عليه مخالفة قانونية، فإذا بلغ سلوك أو تصرف الموظف العام حد المساس بقيم ومصالح المجتمع الذي ارتأى المشرع حمايتها وانطوى عن ذلك ارتكاب جريمة، فإن الموظف العام يواجه المسئوليات الجزائية أو التأديبية أو كلتيهما معاً وتحرك الدعوى ضده عن هذه المسئولية[2]. وبالنسبة للدعوى الناجمة عن إرتكاب الموظف العام جريمة، تحال الاوراق الى المدعي العام ليتم التحقيق فيها وإذا نجم عن التحقيق اتهام الموظف العام يتم إحالته الى القضاء الجنائي (المحكمة المختصة بالمحاكمة) لمحاكمته عن الجريمة المرتكبة[3]. وفي هذه الحالة يوقف السير بالدعوى التأديبية لحين صدور حكم

ط1، 2012، ص10: - د. منصور العتوم. المسؤولية التأديبية للموظف العام- دراسة مقارنة لانظمة التأديب في الاردن وسورية ومصر وفرنسا- مطبعة الشرق ومكتبتها- عمان الاردن. 1984 ص 18: - د. موسى شحادة الوظيفة العامة في دولة الامارات العربية المتحدة، مكتبة الجامعة الإمارات، ط1، 2012، ص 25: - د. نواف كنعان، عرف الموظف العام بأنه كل شخص عهد اليه بعمل دائم من اجل خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام الأخرى وصدر قرار بتعيينه حتى يشغل منصباً يدخل في التنظيم الاداري للمرفق - القانون الإداري - الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن،2000، ص18.

(1) د. عبد الحميد كمال حشيش، المرجع السابق، ص122.

(2) د. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة، عمان، 2003، ص17.

(3) د. فيصل الشطناوي. علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية. الدليل الالكتروني للقانون العربي. منشور على الرابط الإلكتروني: mobit3ath.com تم الاطلاع عليه بتاريخ 30 / 6 / 2019

قطعي من المحكمة المختصة بالدعوى الجزائية وفق أحكام المادة 148 فقرة أ من نظام الخمة المدنية الاردني رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته (إذا تبين أن المخالفة التي أسندت للموظف تنطوي على جريمة جزائية، فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية، وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي أجري معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده). فإذا صدر حكم قطعي بإدانة الموظف العام يسري أثره مباشرة على الشق التأديبي، ولكن ما هو مدى تأثير الحكم الجزائي على الموظف العام، وهل يؤدي الحكم الجزائي بالضرورة الى إنهاء الرابطة بين الموظف العام والادارة العامة؟

فرغم استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي إلا أنه يجمعهما وحدة النظام القانوني للدولة، وهذا ما حدا بالمشرعين لإن يربطا بين الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية في كثير من المواضع، وخاصة إذا كان الفعل المكون لكل منهما واحد بحيث يستوجب ذلك توقيع العقوبتين الجزائية والتأديبية معاً لكل من السلطة المختصة بذلك، وهذه الحالة كثيرة الوقوع[1].

أهمية الدراسة:

تأتي اهمية الدراسة انطلاقاً من الحجم المتزايد في عدد الموظفين العمومين وضرورة التزامهم بالسلوك الحسن وعدم الخروج عن القواعد القانونية الناظمة لمختلف جوانب إدارة وتنظيم شؤون الوظيفة العامة. فالخروج عن القواعد القانونية قد يرتب مسآءلة جزائية تؤدي الى إنهاء رابطة الموظف العام مع الادارة العامة وهذا يؤثر سلباً على نشاط الدولة والمصلحة العامة.

إشكالية الدراسة:

تأتي إشكالية الدراسة من خلال بيان مدى تأثير الحكم الصادر بإدانة الموظف العام على الرابطة الوظيفية بينه وبين الادارة العامة، من خلال تحليل النصوص القانونية في التشريعين الأردني والإماراتي وتقييمها للوقوف على مدى نجاعة النصوص القانونية، وهل تحتاج هذه النصوص إلى تعديل او اضافة؟ ولبحث هذه الإشكالية فرضت هذه الدراسة جملة من التساؤلات أهما:

(1) وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة، 1998، ص13.

تساؤلات الدراسة:

1. من هو الموظف العام؟
2. ما هو أثر العقوبة الجنائية على الموظف العام، وهل يؤدي هذا الحكم الى إنهاء علاقة الموظف العام بهذه الإدارة؟
3. ما هو أثر حكم الإدانة على الموظف العام مع وقف تنفيذ العقوبة وعفو العام على الدعوى الجزائية؟

منهج الدراسة:

اتبعنا في هذه الدراسة منهج التحليل والمقارنة، ذلك ان الدراسة المقارنة للأنظمة القانونية في البلاد المختلفة تغدو ضرورة ملحة، ومطلباً جوهرياً ولازماً للنظر في النظام القائم ابتغاء تمحيصه وتقييمه على ضوء تجارب الآخرين وخبراتهم، ومن ثم كان من الطبيعي أن تتجه هذه الدراسة صوب المنهج المقارن، والتشريع الذي سنتخذه أساساً للمقارنة مع التشريع الاردني هو التشريع الإماراتي. وقد قسمنا هذه الدراسة الى مبحثين مسبوقاً بمقدمة ومنتهياً بخاتمة تحتوي على النتائج والتوصيات:

المبحث الأول: الحكم في الإدانة ودوره في إنها الرابطة الوظيفية

المطلب الأول: الحكم في الجناية

المطلب الثاني: الحكم في الجنحة

المبحث الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة والعفو العام على إنهاء الرابطة الوظيفية.

المطلب الأول: أثر وقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف العام

المطلب الثاني: أثر العفو العام في عزل الموظف العام

المبحث الأول: الحكم في الإدانة ودوره في إنها الرابطة الوظيفية

يعني الحكم الجزائي البات هو الحكم الذي استنفذ طرق الطعن العادية وغير العادية، وعلى الرغم من ان الحكم الصادر من محكمة النقض او الذي لم يتم الطعن به بالنقض يجوز ان يطعن عليه بالتماس إعادة النظر، فأن ذلك لا يحول دون اعتباره حكماً باتاً ذلك

أن الطعن بالتماس اعادة النظر ليس مقيداً بمدة معينة[1]. ويمكن للحكم البات ان يكون بصورة البراءة أو الإدانة وما يهمنا هنا بيان الحكم البات بالإدانة للموظف العام وعلاقته بإنهاء خدمته الوظيفية. إذ يشترط في الحكم البات بالإدانة الذي يؤثر على علاقة الموظف العام بالوظيفة العام ان يكون قد فصل في الواقعة في منطوقه او في حيثياته الجوهرية[2]. كذلك صادراً من جهة قضائية مختصة بمقتضى سلطتها القضائية، وسواء كان ذلك من محاكم خاصة كمحاكم أمن الدولة او المحاكم العسكرية باعتبارها من أحكام صادرة من جهات قضائية معترف بها في الدولة. ولذلك فقد ذهبت محكم النقض المصرية بأن الاحكام الصادرة من المجالس العسكرية متى اصبحت نهائية تحوز قوة الشيء المقضي به في نفس الواقعة، فلا يجوز طرح الدعوى من جديد أمام جهة قضائية أخرى؛ لأن الازدواج في المسؤولية الجنائية عن الفعل الواحد يحرمه القانون وتتأذى به العدالة[3].

وبخصوص الأحكام الصادرة من المجالس العسكرية المصرية ومدى جواز طرحها من جديد أمام جهة قضائية أخرى، فقد انقسم القضاء إلى اتجاهين. منهم من اعتبر الحكم الصادر من المجلس العسكري بعقوبة ولو من نوع العقوبات المقررة في القانون العام لا يحول دون إعادة محاكمة الجاني من جديد امام المحكمة العادية على أن تراعي المحكمة حين تقدر العقوبة مدة الجزاء التي نفذ بها فعلاً على المتهم[4]. ومنهم من اعتبر الأحكام

(1) د. فتيحة قوراري وغنام محمد غنام. المبادى العامة في قانن الاجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة – معلقاً عليه باحكام المحكمة الاتحادية العليا ومحكمة تميز دبي. الافاق المشرقة ناشرون. الطبعة الثالة. 2013. ص 82:- يعادل الحكم البات في التشريع الفرنسي (D`une decision definitive) فقد اعتبر الحكم البات في الدعوى الجزائية سبباً في انقضاء الدعوى الدزائية ولا يجوز اعادة محاكمة الشخص عن الفعل الواحد مرتين في حال صدر حكم بات في الدعوى الجزائية:- وقد قضت محكمة التميز الاردنية بأن إعادة وضع يد المدعي العام على اوراق التحقيق في ذات الجنايات التي كان يجري فيها التحقيق أمام المدعي العام ذاته واصداره قرار بإسقاط الدعوى لشمولها بالعفو العام رقم 6 لسنة 1999 يعني ضمناً انه قد قام بملاحقة افعال المتهمين في الجرائم الملاحقة بها مرة ثانية خلافاً لمقتضيات المادة 58 من قانون العقوبات الاردني التي لا تجيز ملاحقة الفعل الواحد إلا مرة واحدة . قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الجزائية رقم 1682 لسنة 2009 منشورات مركز العدالة.

Le chose jugee est un mode d`extinction de l`action publique, par l`effet d`une decision definitive rendue par une jurridiction repressive francaise relativement a cette action. Bernqrd Bouloc. Procedure penale . 24 edition. dalloz. 183

(2) انظر د. نوفان العجارمة. أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام. مجلة دراسات – علوم الشريعة والقانون. المجلد. 36. ملحق. 2009: باسل محمد شراري الفايز. أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الاوسط. 2019.

(3) نقض مصري 14 / 6 / 1960. أحكام النقض. س 11. رقم 108. ص 567

(4) نقض 19 / 2 / 1957 أحكام النقض س 8 رقم 47 ص 160

الصادرة من المجالس العسكرية متى ما اصبحت نهائية، فأنه لا يجوز رفعها مرة أخرى أمام اية جهة قضائية، وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية بحكمها الصادر سنة 1960 المشار إليه اعلاه [1]. وقد تأيد ذلك الاتجاه بحكم آخر صدر من محكمة النقض المصرية لسنة 1962[2]. ثم حسم المشرع المصري ذلك الاتجاه تشريعياً بالمادة 118 من قانون الأحكام العسكرية رقم 25 لسنة 1966 التي نصت على أنه يكون الحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو الإدانة قوة الشيء المنقضي طبقاً للقانون وبعد التصديق عليه قانوناً.

وللعلاقة المستقرة بين الحكم الجزائي والمسؤولية التأديبية للموظف العام فيعتبر الحكم الجزائي حجة بما فيه بحيث يسري أثرها على علاقة الموظف العام بالوظيفة العامة. فعندما توجه للموظف العام تهمة معينة فأن الجهة التأديبية تنتظر الحكم الجزائي البات ليصار الى فرض عقوبات تأديبية مناسبة بحقه. فعندما يكتسب الحكم الجزائي حجية الامر المقضي به فأنه يكون حجة بما فصل به فصلا ضرورياً ولازماً في الدعوى التأديبية، فقد استقر الفقه والقضاء الاداري على أعمال العلاقة الارتباطية بين الحكم الجزائي البات والمسؤولية التأديبية وذلك احتراماً لحجية الشي المقصي به وتجنباً لأي تعارض قد ينجم بين حكم الجهة التأديبية والحكم الجزائي[3]. وقد يكون الحكم بالإدانة عن جريمة جنائية او جنحية وذلك بفرض عقوبة مناسبة لهذه الجريمة، ومقدار العقوبة يلعب دوراً رئيساً في استمرار علاقة الموظف العام بالوظيفة العامة.

المطلب الأول: الحكم في الجناية

تمثل العقوبة الأصلية الجزاء الاساسي الذي نص علية المشرع وقدرة للجريمة التي يجب على القاضي ان يحكم بها عند ثبوت ادانه المتهم ولكن لا تنفذ على المحكوم عليه إلا إذا نَصّ عليها القاضي في حكمه. فالعقوبة الأصلية هي ما فرضه المشرع كجزاء على مرتكب الجريمة، ويمكن أن يقصر عليها الحكم. والمعيار في اعتبار العقوبة أصلية هو ان تكون مقرره كجزاء اصيل للجريمه من دون أن يتوقف فرضها على الحكم بعقوبة أخرى. فليس بالضرورة أن يتبع العقوبة الاصلية عقوبة تبعية او تكميلية كما هو في التشريع الأردني الذي لم ينص على العقوبات التبعية او التكميلية بخلاف المشرع الإماراتي الذي

(1) نقض مصري 14 / 6 / 1960 أحكام النقض. س 11 رقم 108. ص 567

(2) نقض مصري 12 / 3 / 1962 أحكام النقض. س 13. رقم 54 ص 206

(3) د. مصلح الصرايره و د. ربيعه يوسف بوقرط. حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية. دراسات – علوم الشريعة والقانون المجلد 41 ملحق 1 لسنة 2014 ص. 618

الحق بالعقوبة الجنائية الأصلية، عقوبة تبعية في المواد من 73 – 79 من قانون العقوبات[1].

وهنا نتسائل عن دور الحكم بعقوبة أصلية بالجناية على الرابطة الوظيفية للموظف العام، وقد يتشابه المشرع الأردني مع المشرع الإماراتي في اعتبار الحكم في جناية يؤثر تأثيراً مباشراً على الرابطة الوظيفية بحيث يؤدي إلى عزل الموظف العام. إلا ان المشرع الإماراتي اختلف نوعاً ما عن التشريع الاردني في انه تبنى عقوبة العزل من الوظيفة في قانون العقوبات كعقوبة تبعية ملحقة مع عقوبة الجناية. ولذلك سنحاول بيان ذلك من خلال:

1. في التشريع الإماراتي: بالرجوع الى التشريع الإماراتي وخاصة قانون الموارد البشرية الاتحادي نجد بأن المشرع الإماراتي اشار في المادة 88 بأنه (تنتهي خدمات الموظف في حال إدانته بأية جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، أو في حال إدانته بأية جناية أو جنحة أخرى وحكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ثلاثة أشهر). وايضاً المادة 101 من ذات القانون فقرة 8 بأنه تنتهي خدمة الموظف العام 8 - بالفصل من الخدمة بقرار يتعلق بمخالفة تأديبية او بالعزل بحكم قضائي. وما يهمنا هنا هو الحكم القضائي وليس القرار الاداري الصادر من المرجع المختص بفصل الموظف العام، حيث إن الشق الاول من المادة اعلاه يتعلق بالقرار الاداري وليس الحكم القضائي وهنا ندعو المشرع الى فصل القرار الاداري عن الحكم القضائي في الفقرة 8 من المادة 101. وعطفاً على ما سبق بخصوص الحكم القضائي فأن المشرع الإماراتي اشار الى حالة إنهاء خدمة الموظف العام بناءً على حكم قضائي صادر من المحكمة المختصة بالدعوى الجزائية. وبسبب أن المشرع الإماراتي تبنى العقوبات التبعية بإعتبارها مرتبطة وجوداً وعدما مع العقوبة الأصلية وتتبع العقوبة الأصلية دون حاجة لأن ينص عليها القاضي في حكمه، لذلك جاء المشرع الإماراتي لينص في المادة 73 على ان العقوبات التبعية هي: الحرمان من بعض الحقوق والمزايا. .1 مراقبة الشرطة. .2 وتلحق هذه العقوبة المحكوم عليه بقوة القانون دون حاجة إلى النص في الحكم وذلك على النحو المبين في هذا الفرع. وجاءت المادة 78 من ذات القانون لتشير الى انه (إذا كان المحكوم عليه بعقوبة السجن المؤبد أو المؤقت موظفاً عاماً أو مكلفاً بخدمة عامة ترتب على الحكم عزله منها). وهنا نجد أن العقوبة الاصلية بالجناية سواء كانت بالسجن المؤبد أو الموقت هي سبباً موجباً

(1) تعرف الجناية في التشريع الإماراتي وفقاً للمادة 28 من قانون العقوبات بأنها الجريمة المعاقب عليها ب – 1 - الاعدام 2 - السحن المؤبد 3 - السجن المؤقت. بينما أشار المشرع الأردني في المادة 14 من قانون العقوبات بأن الجناية هي (العقوبات الجنائية هي: الإعدام والأشغال المؤبدة والاعتقال المؤبد والأشغال المؤقتة والاعتقال المؤقت)

للعزل بناء على العقوبة التبعية للعقوبة الاصلية وهذا لا نجده مطبقاً في جرائم الجنح حيث أن المشرع الإماراتي اقتصر العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية فقط في الجنايات وليس الجنح. وهذا ينسجم تماماً مع سمو الوظيفة العامة وحسن خلق الموظف العام فمن صلاحية اشغال الموظف العام لوظيفة عامة أن يكون حسن السيرة والسلوك، ولذلك ارتكاب الشخص جريمة جنائية مدعاة الى سوء السلوك. كما أن فرض مثل هذه العقوبة التبعية يعزز ضمان حسن سير العمل في الدائرة والاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً[1].

2. في التشريع الأردني: هذا النوع من العقوبات (العقوبات التبعية) لم نجده في التشريع الأردني، إذ لم ينص المشرع الاردني على عزل الموظف العام كعقوبة تبعية وهذا سبب كافٍ لأن يتبنى المشرع الأردني فكرة العقوبات التبعية في التشريع الجنائي ومن ضمنها عزل الموظف العام كما هو في التشريع الإماراتي وذلك لضرورة هذه العقوبة احياناً في مواجهة الخطورة الاجرامية للجاني لدى الموظف العام. فالعقوبة الأصلية أحياناً لا تكفي لمواجهة هذه الآفة الاجتماعية الخطيرة (الجريمة) بل تحتاج المواجهة الى فرض عقوبات أخرى مرتبطة بالعقوبة الاصلية وقد تبنت العديد من التشريعات العقوبة التبعية[2]. وخلو قانون العقوبات الاردني من هذه العقوبة التبعية ليس معناه ان المشرع الاردني لم يأبه للعقوبة الجنائية بل اشار الى مسألتين في غاية الاهمية لأثر الحكم في جناية على الموظف العام او على تولي الوظيفة العامة.

أ. أثر الحكم في جناية على تولي الوظيفة العامة: المادة 43 من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته والذي يعمل به اعتباراً من 1 / 1 / 2014 اشترطت فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون: د- غير محكوم بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة. وهذا الشرط هو شرط ضروري لإشغال الوظيفة العامة وليس سبباً للعزل ذلك ان نظام الخدمة المدنية اشار الى هذا الشرط في باب شروط تعين الموظف العام، ولذلك

(1) هذا يأتي منسجماً تماماً مع المادة (140) من نظام الخدمة المدنية الاردني التي تشير إلى أنه: تهدف الإجراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً، ولتحقيق هذه الغاية يجب مراعاة ما يأتي:

(2) فقد نص المشرع العراقي على العقوبات التبعية في المادة 96 و99 من قانون العقوبات العراقي.

واضح لنا بأنه من شروط اشغال الوظيفة العامة ابتداءاً ان لا يكون محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف والامانة والاخلاق والاداب العامة ونحن نتفهم ذلك. فتولي الوظائف العامة تحتاج أن يكون الموظف العام ذا سيرة حسنة، وسلوك سليم وبعيداً عن الشبهات التي تثير الشك لدى الآخرين وتؤدي إلى الاخلال بنزاهة الوظيفة العامة[1]. فالموظف العام هو المؤتمن على المصلحة العامة والسلطة العامة، ولذلك جميع التشريعات العربية والغربية تؤكد على هذا الشرط ووجوب تمتع المرشح لتولي الوظيفة العامة بالسيرة الحسنة والأخلاق الحميدة. فالموظف العام هو الحارس الامين على مصالح الدولة والافراد وهو محط انظار الجميع وأي تصرف شائن يؤثر على سمعة الادارة في الدولة، ولذلك جاء المشرع الأردني ونظيره الإماراتي ليشترطا على المرشح لتولي الوظيفة العامة ألا يكون لديه أسبقيات تؤثر على مسلكه وسمعته ونزاهته، فأشترط المشرع الأردني ألا يكون قد حكم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو بالحبس أكثر من ستة أشهر.

ب. أثر الحكم في جناية على عزل الموظف العام: بالرجوع الى نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته والذي يعمل به اعتباراً من 1 / 1 / 2014 أشارت المادة 171 فقرة أ- إلى أنه يعزل الموظف في أي من الحالات التالية:1 - إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة 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 . ولم يحدد المشرع الاردني والإماراتي طبيعة هذه الجناية، إذ إنه لم يشترط ان تكون هذه الجناية في جرائم امن الدولة او المضره بالمصلحة العامة او المخلة بسير العدالة او الاموال او الاشخاص. فبمجرد ادانة الموظف العام بجناية وصدور حكم قطعي فيها، فيعني ذلك أنه أصبح واجب النفاذ ويسري أثرها مباشرة على علاقة الموظف العام بالوظيفة العامة فيؤدي حكماً إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام. ولا يجوز للإدارة الاجتهاد في

(1) الدكتور صلاح أحمد السيد جودة. اعتبر شرط (غير محكوم بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة). الصلاحية الادبية والعلمية والجسمانية للتعين في الوظائف العامة - دراسة مقارنة- دار النهضة العربية. القاهرة. الطبعة الأولى. 2008 - 2009. ص 119: لمزيد من المعلومات انظر د. شريف يوسف حلمي خاطر. الوظيفة العامة – دراسة مقارنة- دار النهضة العربية. القاهرة. 2006 - 2007: د. انس جعفر. الوظيفة العامة. دار النهضة العربية. القاهرة. 2007

فرض عقوبة بديلة عن العزل. فعلة العزل في نص المادة 171 فقرة أ بند 1 تتمثل في جسامة الجريمة المرتكبة من قبل الموظف العام، حيث أن الجرائم الاكثر جسامة في قانون العقوبات تتمثل في الجنايات، وهي سبب موجب لفصل الموظف العام بحال أدين بها بحكم قطعي.

ج. ملاحظة: أشار النظام في المادة 148 فقرة ج بأنه - 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 إلى المجلس التأديبي. وهنا قد نجد للوهلة الاولى تعارضاً بين نصوص المواد السابقة، فالحكم القضائي بجناية تؤدي الى عزل الموظف العام (المادة 171 - فقرة أ بند 1) وهذا العزل يقع نتيجة الحكم القضائي، بينما المادة (148 فقرة ج) تشير الى ان حكم الإدانة لا يمنع الادارة من ايقاع العقوبة المناسبة على الموظف العام، وكأننا امام نصين متعارضيين فالحكم القضائي بعقوبة جنائية قد لا يجبر الادارة على عزل الموظف العام وهذا كلام غير دقيق. فالنص 148 فقرة ج لا تتكلم عن حكم الإدانة بعقوبة جنائية او جريمة مخلة بالشرف والامانة أو الحبس أكثر من ستة أشهر وإنما ما يخرج عن ذلك، كعقوبة الحبس خمسة أشهر أو أربعة أشهر أو الغرامة وكانت الجريمة تشكل جنحة ولا تنطبق عليها جريمة مخلة بالشرف والأمانة. وبمعنى أدق في حال ارتكب الموظف العام جنحة في غير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فللإدارة أن تفرض عليه عقوبة تأديبية وفقاً لنص المادة 148 فقرة ج من نظام الخدمة المدنية الأردني، وهي سلطة تقديرية للإدارة العامة في معاقبة الموظف العام المرتكب للجريمة.

المطلب الثاني: الحكم في الجنحة

تمثل العقوبة الأصلية في الجنحة بالحبس أو الغرامة[1] بخلاف العقوبة الأصلية في الجناية, فالمشرع الإماراتي والأردني قسم الجريمة وفقاً لجسامة العقوبة إلى جناية وجنحة مخالفة. وتأتي جريمة الجنحة أقل جسامة من الجناية لهذا فالعقوبة أخف من عقوبة الجناية[2]. وهنا نتساءل عن أثر العقوبة الأصلية بالجنحة في عزل الموظف العام سواء كان ذلك في التشريع الإماراتي أو الأردني.

1. الحكم في جريمة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق. أشار المشرع الإماراتي في المادة 88 من قانون الموارد البشرية الاتحادي بأنه (تنتهي خدمات الموظف في حال إدانته بأية جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، أو في حال إدانته بأية جناية أو جنحة أخرى وحكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ثلاثة أشهر). كما أشار المشرع الأردني في المادة 43 من نظام الخدمة المدنية رقم رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته والذي يعمل به اعتباراً من 1 / 1 / 2014 بأنه يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون: د- غير محكوم بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة), والمادة 171 فقرة أ- من ذات النظام (يعزل الموظف في أي من الحالات التالية:1 - إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة). وتمثل الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق سبباً مانعاً لتولي الموظف العام للوظيفة العامة ابتداءً وفاصلاً ايضاً للموظف العام من وظيفته العامة سواء كان ذلك في التشريع الأردني أم الإماراتي. ولم يضع المشرع الإماراتي ولا الأردني تعريفاً محدداً لهذا النوع من الجرائم

(1) انظر المادة 15 من قانون العقوبات الاردني التي تنص على انه (العقوبات الجنحة هي: 1 - الحبس 2 - الغرامة 3 - الربط بكفالة) ولقد اشار المشرع الاردني بالمادة 21 من قانون العقوبات يوضح المقصود بالحبس فقد اشار بذات المادة الى انه (الحبس هو وضع المحكوم عليه في أحد مراكز الاصلاح والتأهيل المدة المحكوم بها عليه هي تتراوح بين اسبوع وثلاث سنوات إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك). في حين اشارت المادة 22 من ذات القانون الى أن الغرامة هي: إلزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى خزينة الحكومة المبلغ المقدر في الحكم هي تتراوح بين خمسة دنانير ومائتي دينار إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.

(2) لذلك فقد اشار المشرع الاماراتي الى جريمة الجنحة في المادة 29 من قانون العقوبات وعرفها بأنها (الجنحة هي الجريمة المعاقب عليها بعقوبة أو أكثر من العقوبات التالية:

الحبس

الغرامة التي تزيد على ألف درهم

الدية

كما لم يحصرها على وجه الدقة. وفي ظل الفراغ التشريعي المشار إليه، أصبح للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تقرير إذا كانت أي جريمة تخل بالشرف أم لا في ظل رقابة القضاء الإداري. وقد أشارت إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل الإماراتية بأن الفقه والقضاء قد استقرا على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والامانة بأنها تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضع للشهوات مما يزري بالشخص ويوجب احتقاره، فلا يكون جديراً بالثقة وبالتالي لا يكون اهلاً لتولي المناصب العامة والتي تتطلب فيمن يتولاها متحلياً بالنزاهة والشرف واستقامة الخلق[1]. وقد عرف القضاء الإداري الأردني الجريمة المخلة بالشرف والأخلاق العامة، ووضع معياراً يمكن اللجوء إليه في تمييز الجريمة المخلة بالشرف، حيث قررت محكمة العدل العليا: «...استقر الفقه والقضاء على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة على أنها تلك التي ينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع, دنيء النفس، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها، بسبب ضعف في الخلق أو انحراف بالطبع أو تأثير الشهوات أو النزوات أو سوء السيرة، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة، بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون »[2]. وقد جاء تعريف القضاء الإداري الأردني قريباً من تعريف مجلس الدولة المصري الذي عرف الجريمة المخلة للشرف بانها (... استقر الفقه والقضاء على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والامانة على انها تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك, وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس, فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها بسبب ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير الشهوات أو النزوات أو سوء السيرة كانت

(1) رأي رقم 2197 صادر بتاريخ 14 / 10 / 2000:- وراي رقم 2431 صار بتاريخ 27 / 7 / 2003:- وراي رقم 1562 صارد بتاريخ 1993:- انظر موقع www.elaws.gov.ae/artLegislations.aspx :- وقد عرفت محكمة تميز دبي الجرائم المخلة بالشرف والامانة في أحد احكامها بأنها تعني أن يكون الجرم من الافعال التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع تفقد مرتكبها الثقة او الاعتبار او الكرامة وفقاً للمتعارف عليه في مجتمه من قيم واداب بما لا يكون معه الشخص أهلاً لتولي المناصب العامة مع الاخذ في الاعتبار بظروف كل حالة على حدة بحسب الظروف والملابسات التي تحيط بارتكاب الجريمة والباعث على ارتكابها. طعن رقم 615 لسنة 1997 الدائرة التجارية صادر بتاريخ 21 / 6 / 1999

(2) عدل عليا أردني - رقم 313 / 1993، مجلة نقابة المحامين1994، ص679. ويمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هى تلك التى ترجع إلى ضعف فى الخلق وإنحراف فى الطبع مع الأخذ فى الإعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التى إرتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذى ينعكس إليه أثرها على العمل وغير ذلك من الاعتبارات.

مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون)[1]. وتكييف الجريمة وإصباغ صفة الإخلال بالشرف عليها من عدمه سلطة القاضي الإداري وحده، وفقاً لنوع الفعل المُعاقب عليه وظروف ارتكابه، مما يعني أن نفس الجريمة قد تعتبر في ظروف معينة جريمة مخلة بالشرف، وفي ظروف أخرى لا تعتبر كذلك؛ حسب ما يقرره القاضي الاداري. ولذلك فجريمة إصدرا شيك بدون رصيد قد يعتبرها القاضي من الجرائم المخلة بالشرف والامانة وقد لا تعتبر كذلك وفقاً لظروف ارتكابها، فقد ذهبت في أحدهما[2], إلى عدم تكييفها كجريمة مُخلة بالشرف، وذلك نظراً للظروف التي تمت فيها الجريمة وما يحيطها من وقائع - حيث أن الشيك محل الجنحة قد صدر ليس من شخص المتهم ولكن صدر بصفته رئيس مجلس إدارة شركة، كما أنه تخالص وسدد القيمة المالية المستحقة - وبناء على ذلك اعتبرت المحكمة في ظل تلك الظروف والملابسات عدم اعتبار الجريمة «مخلة بالشرف». بينما في حكم آخر[3], اعتبرت المحكمة جريمة إصدار شيك بدون رصيد «جريمة مخلة بالشرف»، وذلك لأن المتهم كان قد أحيل إلى محاكمة جنائية في قضايا أخرى مماثلة لإصداره شيكات بدون رصيد، فاعتبرت المحكمة إعتياد المتهم على هذه الجريمة ينُم عن ضعف في خلق المتهم وسوء سيرته. كل ما سبق يدلل على غياب تعريف واضح للجريمة المُخلة بالشرف، أو أي معايير دقيقة للقياس عليها، وبالتالي، فإن الأمر يخضع فقط للسلطة التقديرية للقاضي الإداري وما يراه من ظروف ووقائع محيطة بكل نزاع[4].

2. الحكم بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر. بالرجوع الى المادة 171 فقرة أ- بند 2 من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته والذي يعمل به اعتباراً

(1) حكم محكمة العدل العليا – في القضية رقم 313 لسنة 1993 الصادر بتاريخ 30 / 12 / 1993 منشر في مجلة نقابة المحامين ص 679

(2) طعن اداري عليا – مصر - رقم 5086 لسنة 24 قضائية – الصادر في 22 / 9 / 1996

(3) طعن اداري عليا – مصر - رقم 3648 لسنة 47 قضائية – الصادر في 26 / 5 / 2007.:- كذلك من الجرائم تخرج من عداد الجرائم المخلة بالشرف والامانة والاخلاق , ولذلك فقد قررت المحكمة الادارية العليا – مصر بأن جنحة تبديد منقولات الزوجة تكون دائماً نتيجة المصادمات والمنازعات التى تقع بين الزوجين وهى تقع دائماً فى محيط الأسرة وجوها العائلى ومن ثم فإنها وإن وصفها القانون بأنها جريمة تبديد إلا أن ذلك لا يعتبر كافياً بذاته لإعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صلة الزوجية والإعتبارات العائلية والحفاظ على كيان الأسرة « (المحكمة الإدارية العليا المصرية - جلسة 1972 / 1 / 22 الطعن رقم 771 لسنة 12ق مجموعة المكتب الفني س17 ص169).

(4) د. فيصل الشطناوي. اجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الاردني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية). المجلد. 26. (7). 2012

من 1 / 1 / 2014 تنص على انه يعزل الموظف العام 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. بينما المشرع الإماراتي في المادة 88 من قانون الموارد البشرية الاتحادي أشار الى أنه تنتهي خدمات الموظف في حال حكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ثلاثة أشهر. والمعيار الذي حدده المشرع الأردني والإماراتي لتطبيق عزل الموظف العام هو مدة الحكم التي تصدرها المحكمة وليس مدة العقوبة المشار اليها في القانون، لذلك قد يكون النص في قانون العقوبات يحدد العقوبة بالحبس مدة سنتين أو سنة وتستخدم المحكمة الظروف المخففة وتحكم الموظف العام بالحبس خمسة أو أربعة أو أقل من ذلك. فالمدة تختلف في التشريع الأردني عن الإماراتي بحيث توسع المشرع الأردني في مدة الحبس لتصل ستة أشهر، وهنا يمكن القول بأن المشرع الأردني جاء منسجماً مع الاعتبارات الإنسانية والأعباء الاقتصادية للموظف العام بحيث لا يقطع رزقه في بالحبس أقل من ستة اشهر.

3. الحكم بالحبس أقل من ستة أشهر: النص القانوني هو ملزم ويعني ذلك أنه في حال أصدرت المحكمة عقوبة حبس أقل من ستة أشهر لا تنطبق عليه أحكام المادة 171 فقر أ بند 2 من نظام الخدمة المدنية الأردني ذلك أن المشرع حدد إطار التطبيق في الحبس مدة تزيد على ستة أشهر. بينما المشرع الإماراتي حددها بالحكم على الموظف العام بعقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ثلاثة أشهر وفق احكام المادة 88 من قانون الموارد البشرية الاتحادي. ولكن يجب أن تكون الجريمة المعاقب عليها بالحبس خارج إطار جرائم الشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة. فالحكم بجريمة مخلة بالشرف والأمانة والاخلاق والآداب العامة بغض النظر على العقوبة المحكوم بها حتى لو كانت أسبوع أو شهر أو يوماً واحداً أو غرامة واكتسب الدرجة القطعية يعزل بحكم القانون[1].

4. الحكم بالغرامة او باستبدال عقوبة الحبس بالغرامة: كثير من جرائم الجنح معاقب عليها بالحبس أو بالغرامة أو بالحبس والغرامة، وهذا سلطة تقديرية لقاضي الموضوع في فرض العقوبة بحيث يأخذ في الاعتبار ظروف الجريمة والمجرم وملابسات الجريمة ومن ثم يقرر العقوبة التي يراها مناسبة. فالحكم بالغرامة لجريمة جنحوية لا تنهي علاقة الموظف العام بالخدمة الوظيفية ولا تؤدي إلى عزله، ذلك أن المشرع الأردني والإماراتي اشترط أن تكون العقوبة مقيدة للحرية

(1) حكم محكمة العدل العليا الاردنية – في القضية رقم 280 / 92 الصادر بتاريخ 23 / 11 / 1992 مجلة نقابة المحاميين الاردنية لسنة 1993 ص 3255

تزيد على ستة أشهر في التشريع الأردني وثلاثة أشهر في التشريع الإماراتي، وعلة المشرع في ذلك ليست مرتبطة بالموظف العام بقدر ارتباطها في حسن سير المرفق العام وديمومته، ذلك أن الحبس أكثر من ستة أشهر قد يعرقل سير المرفق العام بصورة منتظمة ولذلك فالغرامة لا تؤدي الى هذه العرقلة. بينما إذا كانت الغرامة لجريمة مخلة بالشرف والامانة والاخلاق فأنها بالضرورة تؤدي إلى عزل الموظف العام حيث أن المشرع الأردني والإماراتي أشارا بنصوص القانون إلى عزل الموظف العام في حال الحكم عليه بجريمة مخلة بالشرف والأمانة دون النظر إلى مقدار العقوبة المفروضة على الموظف العام. وعلة ذلك تختلف عمّا سبق بيانه في أن على العزل هنا مرتبط بشخصية الموظف العام وليس بالمرفق العام ابتداءاً ولذلك يشترط فيمن يتولى ويعمل في الوظيفة العامة ان يكون على خلق وشرف وأمانة لإعطاء الثقة للمواطن بالوظيفة العامة، ولذلك فالغرامة في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأخلاق تؤدي إلى عزل الموظف العام. أما فيما يتعلق باستبدال عقوبة الحبس بالغرامة فهي ليست موجودة في التشريع الإماراتي ومقتصرة على التشريع الأردني في المادة 27 فقرة 2 من قانون العقوبات التي تنص على (إذا حكم على شخص بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز للمحكمة التي أصدرت الحكم أن تحول مدة الحبس إلى الغرامة على أساس دينارين عن كل يوم وذلك إذا اقتنعت بأن الغرامة عقوبة كافية للجريمة التي أدين بها ذلك الشخص). ولذلك نقترح على المشرع الإماراتي الأخذ بنظام استبدال عقوبة الحبس بالغرامة على غرار التشريع الأردني الذي يمنح القضاء سلطة استبدال عقوبة الحبس في الغرامة في بعض الاحكام الجزائية التي لا تتجاوز مدة الحبس أكثر من ثلاثة أشهر وذلك لإتاحة الفرصة لبعض المتهمين من الندم والتوبة ولتجنب اثار الحبس في السجون.

5. إلا أننا عن بيان أثر الاستبدال على عزل الموظف العام، فإذا أخذنا بالنص الصريح والواضح لحالات عزل الموظف العام في التشريع الأردني نجدها مقتصرة على حالة الحكم بالحبس بمدة تزيد على ستة أشهر أو الإدانة بجرائم مخلة بالشرف والأمانة، والحالتين مختلفتين تماماً، فالأولى مرتبطة بمقدار الحبس والثانية بطبيعة الجريمة، ولذلك فإذا استبدلت عقوبة الحبس في غير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فأن ذلك لا يؤدي الى عزل الموظف العام. بينما لو تمعنا نص المادة 27 فقرة 2 من قانون العقوبات لا يمكن تطبيقها على الحبس أكثر من ثلاثة أشهر وبالتالي يبقى الحكم بالحبس مدة ستة أشهر غير قابل للاستبدال. فلو أن موظفاً عاماً حكم عليه بالحبس ثلاثة أشهر وتم استبدال عقوبة الحبس بالغرامة وفق أحكام المادة 27 فقرة 2 من قانون العقوبات فأن ذلك لا يؤدي إلى عزل الموظف

العام ابتداءً والعلة في ذلك ليس الاستبدال وإنما مدة الحبس التي لا تزيد على ثلاثة أشهر. ولذلك وانسجاماً مع ما أخذت به محكمة العدل العليا الأردنية بما تضمنه الديوان الخاص بتفسير القوانيين في قرارها يستفاد من القرار رقم 22 / 1997 الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوايين بأن العزل يكون واجباً عندما تكون عقوبة الموظف النهائية الواجب تنفيذها بحقه هي الحبس أما اذا كانت العقوبة الواجب تنفيذها هي الغرامة بسبب استعمال المحكمة صلاحيتها في تحويل الحبس إلى غرامة بموجب المادة 72 / 2 من قانون العقوبات فلا يكون الموظف العام مستحق العزل, وعليه بما أن المستدعي قد أدين بجنحة استثمار الوظيفة وحكم عليه بالحبس مدة ثلاثة أشهر وجرى استبدال عقوبة الحبس بالغرامة وفقاً لصلاحية المحكمة المنصوص عليها في المادة السابقة فبالتالي لا يكون المستدعي مستحقاً العزل ويكون القرار بعزله من وظيفته مستوجب الرد[1]. ولكن إذا أدين الموظف العام بجرم مخل بالشرف والأخلاق العامة فأنه يعزل بصرف النظر عن العقوبة أو مقدارها سواء استبدل الحبس أو لم يستبدل[2]. ولذلك نرى من باب العطف على الموظف العام ولخلق تناغم بين النصوص القانونية العامة والخاصة وللظروف الاقتصادية التي يعيشها الموظف العام أن يضاف إلى المادة 171 فقرة أ بند رابع ويكون (في حال قررت المحكمة الحكم على الموظف العام استبدال عقوبة الحبس بالغرامة في جريمة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق يجوز للإدارة فرض أية عقوبة مناسبة عليه باستثناء العزل من الوظيفة). وهذا الاقتراح يوازن بين سلطة الإدارة العامة في فرض العقوبة المناسبة على الموظف العام وبين الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيش فيها.

(1) حكم محكمة العدل العليا الاردنية – القضية رقم 138 / 1996 هيئة عامة. الصادر بتاريخ 6 / 11 / 1996 – مجلة نقابة المحامين الاردنية لسنة 1997. ص 1095 و1096

(2) حكم محكمة العدل العيا الاردنية رقم القضية 237 / 1998 الصادر بتاريخ 9 / 2 / 1998, المجلة القضائية العدد. 12 لسنة 1998. ص 304

المبحث الثاني: أثر وقف تنفيذ العقوبة والعفو العام على إنهاء الرابطة الوظيفية.

عند الحكم بالإدانة يمكن للقاضي الجنائي أن يقرر مع ذلك وقف تنفيذ العقوبة، ويقصد بوقف تنفيذ العقوبة « تعليق تنفيذ العقوبة على شرط خلال فترة تجربة يحددها القانون»، والعلة من وقف تنفيذ العقوبة هي محاولة تجنب العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة والتي يثبت أن ضررها يفوق نفعها سواء بالنسبة للمحكوم عليه أو المجتمع، بالإضافة إلى اعتبارها وسيلة فعالة لمنع المحكوم عليه من ارتكاب جريمة لاحقاً[1]. كذلك قد يصدر المشرع قانون عفو عام عن بعض الجرائم وذلك بهدف صفحة جديدة مع المتهمين ولتهدئة النفوس والاستقرار الاجتماعي ومسح آثار الجريمة من الذاكرة الاجتماعية.

وسنحاول بيان أثر الحكم بالحبس مع وقف تنفيذ العقوبة على علاقة الموظف العام بالخدمة الوظيفية؟ كذلك أثر العفو العام في عزل الموظف العام؟

المطلب الاول: أثر وقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف العام

أشار المشرع الأردني إلى وقف تنفيذ العقوبة في نص المادة 54 مكرر من القانون والتي تنص على أنه يجوز للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالسجن أو الحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة أن تأمر في قرار الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة وفقاً للأحكام والشروط المنصوص عليها في هذا القانون إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون، ويجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ، ويجوز أن تجعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم. كذلك فقد بين المشرع الإماراتي وقف تنفيذ العقوبة في المواد 83 - 86 من قانون العقوبات الاتحادي. وقد بينت المادة (83) من قانون العقوبات الاتحادي عدة شروط لوقف تنفيذ العقوبة، إذ تنص على أن « للمحكمة عند الحكم في جريمة بالغرامة غير النسبية أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في الحكم بوقف تنفيذ العقوبة، إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود

(1) د. طلال أبو عفيفة، الوجيز في قانون الإجراءات الجزائية - دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان – 2011 - ص 383: ولمزيد من المعلومات انظر د. محمد الجبور، وقف تنفيذ العقوبة في القانون الأردني- مجلة البلقاء للبحوث والدراسات 1998 - عدد 39: أحمد فتحي سرور . الاختبار القضائي. دار النهضة العربية. القاهرة. طبعة 1969. ص 14: د. عبد الفتاح الصيفي. الاحكام العامة للنظام الجنائي في الشريعة الاسلامية والقانون. مكتبة اللواء العليا. دار المطبوعات الجامعية. 2013. ص 533: د. امين مصطفى محمد. قانون العقوبات – القسم العام- دار المطبوعات الجامعية. الاسكندرية. 2013. ص 508

إلى ارتكاب جريمة جديدة. وبالرجوع الى النصين السابقين نجد بأن تطبيق وقف التنفيذ مرهون بثبوت أن أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة تبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة، فإذا ثبت للمحكمة أنه لا يعود يشكل خطر على أمن المجتمع يجوز وقف تنفيذ العقوبة[1]. وفلسفة وقف التنفيذ تكمن في أن هناك فئة من المتهمين يرتكبون الجريمة رغم حسن سلوكهم في الماضي وتدعو المصلحتين العامة والخاصة عدم توقيع العقاب عليهم وذلك لما يظهر من ظروفهم ما يدعو إلى الثقة في عدم عودتهم الى الجريمة مرة اخرى. كذلك اتاحة الفرصة لهؤلاء المتهمين للتوبة والندم والامتناع عن مخالفة القانون في المستقبل[2].

وبالرجوع إلى نظام الخدمة المدنية الأردنية لم يأخذ المشرع بوقف تنفيذ العقوبة على الموظف العام بحيث إذا تم إدانته بجريمة معينة وتم إيقاف تنفيذ العقوبة وفق احكام المادة 54 مكرر من قانون العقوبات لا يستفيد من تجنب قرار العزل من الوظيفة بل يبقى العزل قائماً بحكم القانون وذلك وفق أحكام المادة 171 من نظام الخدمة المدنية الأردني. فالمشرع الأردني وبالمادة 171 فقرة أ من ذات النظام استخدم عبارة (يعزل الموظف في أي من الحالات التالية: 1 - إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة 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). وهنا نتسائل ماذا قصد المشرع من استخدامه عبارة (حكم عليه) هل قصد الحكم بالحبس مع التنفيذ أم الحكم بالحبس مع وقف التنفيذ؟ فإذا أخذنا العبارة بإطلاقها نجدها تحتمل صورتين الأولى الحكم بالحبس دون وقف التنفيذ والثاني الحكم بالحبس مع وقف التنفيذ، وهذا ما أخذ الديوان الخاص في تفسير القوانيين من اعتبار الحالتين سبباً موجباً لعزل الموظف العام من وظيفته[3]. فقد قرر الديوان الخاص

(1) ولذلك فقد قضت المحكمة الادارية العليا في مصر في أحد احكامها بأن « الامر بايقاف تنفيذ العقوبة هو كتقدير في الحدود المقررة للقانون مما يدخل في حدود سلطة قاضي الموضوع ومن حقه تبعاً لما يراه من ظروف الجريمة وحال مرتكبها ان يأمر بوقف تنفيذ العقوبة التي يحكم بها عليه، وهذا الحق لم يجعل الشارع للمتهم شأناً فيه، بل خص به قاضي الموضوع، ولم يلزمه باستعماله بل رخص له في ذلك وتركه لمشيئته وما يصير اليه رأيه». انظر حكم المحكمة الادارية العليا – مصر في الطعن رقم 6770 لسنة 58. ق. عليا,, جلسة 4 / 4 / 1989 قاعدة رقم 80 ص 486 و487 البوابة القانونية لأحكام الادارية العليا. شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعولمات التنمية. لانس 2010

(2) أحمد فتحي سرور. الاختبار القضائي. دار النهضة العربية. القاهرة. طبعة 1969. ص 14

(3) وتطبيقاً لذلك فقد قررت محكمة العدل العليا الاردنية بانه (لا وجه للاحتجاج بأن المحكمة التي ادانت المستدعي وقررت حبسه, قد قررت بذات الوقت وقف تنفيذ العقوبة بحقه, لأن نطاق وقف التنفيذ لا يمتد إلا الى العقوبات

فـي تفسـير القوانيين فـي أحـد قراراتـه إلـى أنـه لا أثـر للحكـم الصـادر بوقـف تنفيـذ العقوبـة علـى عـزل الموظـف العـام لأن أحـكام المـادة 54 مكـرر مـن قانـون العقوبـات لا تنطبـق علـى القرارات التأديبيـة بعـزل الموظفين الصـادرة مـن الجهـات والسـلطات التأديبيـة، وبالتالـي فليس فـي هـذه المـادة مـا يسـمح أو تجيـز بوقـف قـرارات عـزل الموظفيـن إذ أن أحكامهـا لا تنطبـق على هـذه القـرارات الإداريـة[1].

وانـا لا أريـد التعليـق علـى القـرار الخـاص بتفسـير القوايين المتلعـق بوقـف تنفيـذ العقوبـة وأثرهـا علـى علاقـة الموظـف العـام بالوظيفـة العامـة، فالقـرار لـه احترامـه وتقديـره، إلا أننـي اربـد أن أبـدي ملاحظتـي بشـأن وقـف التنفيـذ بذاتـه وعلاقتـه بعـزل الموظـف العـام. فمـن خـلال دراسـتنا لوقـف التنفيـذ نجـد كمـا سـبق بيانـه أن فلسـفة الأخـذ بوقـف تنفيـذ العقوبـة تكمـن فـي اتاحـة الفرصـة للنـدم والتوبـة لبعـض المتهميـن الذيـن لا يشـكلون خطـورة علـى المجتمـع وليـس لهـم سـجل إجرامـي وكانـت الجريمـة لأول مـرة يرتكبونهـا. وبطبيعـة الحـال يمكـن أن يكـون هـؤلاء المتهميـن موظفيـن عامين أو اشـخاص غيرهـم، وإذا جـاز لنـا القـول بأنـه يجـب التفرقـة بيـن حالتيـن لوقـف تنفيـذ العقوبـة لاسـقاطها علـى قـرار عـزل الموظـف العـام مـن خدمتـه فنلاحـظ مـا يلـي:

أ. الحالـة الاولـى: الحكـم بوقـف تنفيـذ العقوبـة فـي جريمـة مخلـة بالشـرف والأمانـة والأخـلاق. إذا رأت المحكمـة مـن ماضـي الموظـف العـام وسـلوكه وأنـه لـم يسـبق لـه ارتـكاب جريمـة ولا يشـكل خطـراً علـى المجتمـع فلهـا أن تقـرر مـع الإدانـة بالحبـس وقـف تنفيـذ العقوبـة. فوقـف تنفيـذ العقوبـة المشـار إليهـا فـي المـادة 54 مكـرر فـي قانـون العقوبـات كمـا سـبق بيانـه هـو اختيـار للقاضـي الجنائـي وليـس إجبـار. وهنـا نؤيـد مـا جـاء بـه قـرار الديـوان الخـاص بتفسـير القوايين بـأن الحكـم بوقـف تنفيـذ العقوبـة لا يؤثـر علـى عـزل الموظـف العـام, ذلـك لأن علـة عـزل الموظـف العـام فـي هـذه الحالـة الـواردة فـي المـادة 171 فقـرة أ بنـد 1 مـن نظـام الخدمـة المدنيـة الأردنـي (إذا حكـم عليـه مـن محكمـة مختصـة بـأي جنايـة أو بجنحـة مخلـة بالشـرف كالرشـوة

السالبة للحرية وحالة الاجرام تبقى قائمة, لانه يجوز للمحكمة التي اصدرت ذلك القرار الغاءه في الحالات المبينة في المادة 54 مكرر من قانن العقبات وهذا ما قرره الديوان الخاص بتفسير القوايين 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 اذا كانت العقوبة المحكوم بها لا تزيد على سنة, ولا ينطبق ما ورد في هذه المادة على القرارات الادارية المتعلقة بسلوك الموظفين الصادرة عن الجهات التاديبية الامر الذي ينبني عليه بأن ما ورد بأسباب الطعن لا يرد على القرار المشكو منه. انظر حكم محكمة العدل العليا في الدعوى رقم 159 / 1997 تاريخ 31 / 7 / 1997. منشور في المجلة القضائية لسنة 1997. العدد السابع صفحة رقم 706

(1) قرار الديوان الخاص بتفسير القوانيين رقم 9 لسنة 1995 الصادر بتاريخ 28 / 1 / 1995 المنشور في الجريدة الرسمية العدد 4030 الصادر بتاريخ 26 / 3 / 1995 ص 731

والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة) مرتبطة بشخص الموظف العام وليس بالمرفق العام بحيث يجب أن يبقى الموظف العام متصفاً بالنزاهة والأخلاق والاعتبار ليولد الثقة بالوظيفة العامة. فبمجرد إدانة الموظف العام بهذه الجريمة يسقط عنه صفة النزاهة والأخلاق التي يشترط توفرها في الموظف العام انسجاماً مع مبادى الوظيفة العامة، ولذلك لا يمكن الاستفادة من وقف التنفيذ ويعزل الموظف حكماً بقوة القانون. وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في أحد احكامها بأن « الطاعن وقد حكم عليه بالعقوبة في جريمة إعطاء شيك بلا رصيد وأصبح هذا الحكم نهائياً فانه يقوم في شانه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة 107 من القانون 210 لسنة 1951 بنظام موظفي الدولة, ويتعين لذلك فصلة من الخدمة بحكم القانون, دون حاجة إلى محاكمة تأديبية, ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة وذلك للظروف التي ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة, ذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم أن المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم, وعلى ذلك فإن هذا الحكم على جرى به قضاء هذه المحكمة لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم سواء أكانت آثار جنائية أم مدنية أم إدارية»[1].

ب. الحالة الثانية: الحكم بوقف تنفيذ العقوبة في غير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأخلاق. المادة 54 مكرر من قانون العقوبات تجيز للقاضي الجنائي وبموجب النص أن تقرر وقف تنفيذ العقوبة في جناية أو جنحة إذا كان الحكم بالسجن أو الحبس بمدة لا تزيد على سنة، ولم يحدد المشرع الأردني طبيعة هذه الجريمة (جريمة مخلة بالأمانة والاعتبار، أو جرائم أخرى) ذلك بأن المشرع الأردني استخدم عبارة (عند الحكم في جناية أو جنحة). ولذلك إذا رأت المحكمة من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنة أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون يجوز لها أن تقرر مع حكم الإدانة بالحبس وقف تنفيذ العقوبة. وهنا أرى بأنه لا ضرورة لعزل الموظف العام ويجب أن يستفيد الموظف العام من وقف تنفيذ العقوبة بحيث ينسحب أثر وقف تنفيذ العقوبة على قرار عزل الموظف العام. فعلة العزل في هذه الحالة الواردة في المادة 171 فقرة أ بند 2 من نظام الخدمة المدنية الأردني (إذا حكم

(1) حكم المحكمة الادارية العليا- مصر. في الطعن رقم 11 لسنة 10 ق. عليا. جلية 5 / 11 / 1966. قاعدة رقم 6. ص 65. البوابة القانونية لاحكام المحكمة الادارية العليا. مرجع سابق.

على الموظف العام بالحبس مدة تزيد على ستة أشهر وفق أحكام المادة 171 فقرة أ من نظام الخدمة المدنية الأردني) مرتبطة في ديمومة سير المرفق العام وليس في الموظف العام ونزاهته وشخصيته. فالحكم بوقف تنفيذ عقوبة الحبس على الموظف العام في غير الجرائم المخلة بالأمانة والشرف والأخلاق لا تؤثر على نزاهة الموظف العام وحسن خلقه ولا على سير المرفق العام بل يستطيع الموظف العام مواصلة عمله في هذه الحالة. ولذلك اقترح إعطاء الفرصة للموظف العام الذي يحكم عليه لأول مره في غير حالات الجرائم المخلة بالأمانة والأخلاق والشرف وتقرر المحكمة وقف تنفيذ العقوبة أن يبقى متصلاً بالوظيفة العامة وألا يترتب عليه انتهاء خدمته بقوة القانون إذا لم يرتكب خلال مدة وقف التنفيذ أية جريمة. وإضافة فقرة ه الى المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني (في حال الحكم على الموظف العام بعقوبة الجناية أو الجنحة مع وقف تنفيذ العقوبة في غير الجرائم المخلة بالأمانة والشرف والأخلاق، يجوز للإدارة إيقاع أية عقوبة مناسبة على الموظف العام باستثناء الاستغناء عن الخدمة والعزل من الوظيفية، وفي حال قررت المحكمة التي أصدرت قرار وقف تنفيذ العقوبة الغاؤه يعتبر الموظف العام معزولاً من وظيفته بحكم القانون). وهذا الاقتراح يأتي منسجماً مع ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن « المادة 70 من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم 58 لسنة 1971 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة قد عددت اسباب انتهاء خدمة العامل, ومن بينها الحكم على العامل بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانيين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية عن جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة، ومقتضى ذلك أن المشرع وأن قدر أن الحكم على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة يسقط حقه في البقاء متقلداً الوظيفة العامة ويستوجب إنهاء خدمته وفصم علاقته الوظيفية بالجهة التي يعمل بها لما يحمله ذلك من فقدان الثقة فيه، وانتفاء شرط حسن السيرة والسمعة الذي يجب أن يستمر العامل متصفاً به لا يزايله طالما ظل شاغلاً وظيفته, إلا ان المشرع قدر من ناحية أخرى ان وقف تنفيذ العقوبة الاصلية لا ينهي رابطة التوظيف حتماً حين جعل ذلك رهيناً بما يقرره الوزير المختص في شأنه، فإنه في هذه الحالة إبقاءه أو أبعاده...)[1].

(1) حكم المحكمة الادارية العليا – مصر. الطعن رقم 1476 لسنة 30 ق. عليا. جلسة 31 / 12 / 1989. قاعدة رقم 52. ص 640. البوابة القانونية لأحكام المحكمة الادارية العليا. مرجع سابق.

المطلب الثاني: أثر العفو العام في عزل الموظف العام

يمثل العفو العام أحد الأسباب الموضوعية لإسقاط دعوى الحق العام (الدعوى الجنائية)، وقد اشار المشرع الاردني بالمادة 355 فقرة 1 من قانون أصول المحاكمات الجزائية إلى أنه (تسقط دعوى الحق العام بوفاة المشتكى عليه أو بالعفو العام أو بالتقادم) كما نصت المادة 337 فقرة 1 من ذات القانون على أنه (تسقط دعوى الحق العام بالعفو العام). وقد بين المشرع الاردني الاحكام الخاصة بالعفو العام في المادة 50 من قانون العقوبات، حيث أشارت المادة سالفة الذكر إلى أنه يصدر العفو العام عن السلطة التشريعية، يزيل حالة الإجرام من أساسها يصدر بالدعوى العمومية قبل اقترانها بحكم وبعد الحكم بها بحيث يسقط كل عقوبة أصلية كانت أم فرعية ولكنه لا يمنع من الحكم للمدعي الشخصي بالالزامات المدنية ولا من إنفاذ الحكم الصادر بها. كما لا ترد الغرامات والرسوم المستوفاة والأشياء المصادرة.

ويمكن اعتبار العفو العام بمثابة تنازل الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني، وهو من الاسباب التي تحول دون ايقاع العقوبة على الجاني[1]. فالعفو العام من الوسائل القانونية التي تلجأ اليها السلطة العامة لتهدئة النفوس والاستقرار الاجتماعي ومسح آثار الجريمة من الذاكرة الاجتماعية كي تطمئن النفوس[2].

وقد عرف القضاء الأردني العفو الشامل (العام) بأنه (قانون يمحو الجريمة ويزيل الصفة الجرمية عن الفعل المرتكب ويسقط الدعوى العامة عن المتهمين)[3]. والقضاء

(1) د. مصعب تركي نصار. أثر الحكم الجزائي في انهاء خدمة الموظف العام. مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، المجلد 45 عدد 4 عام 2018. ص 247: انظر ايضاً د. محمود محمود مصطفى. شرح قانون الاجراءات الجنائية. دار النهضة العربية. القاهرة. ص 132: د. عوض محمد. قانون الاجراءات الجنائية. الجزء الاول. 1990. ص 176:- Bernard BOULOC. Procedure penale. 24 edition. Dalloz. 2014. P. 176

(2) En droit pénal, une amnistie est un acte du pouvoir législatif qui arrête les poursuites et annule les condamnations relatives à un crime, un délit ou une contravention de droit commun ou politique, commis pendant une période donnée. Elle en supprime leurs conséquences pénales sans toutefois faire disparaître les faits matériels ni supprimer leurs conséquences civiles. Il devient alors interdit sous peine de sanction de rechercher ou d'évoquer les fautes amnistiées.

En France, l'amnistie est réservée au pouvoir législatif (article 34 de la Constitution). Il ne faut pas la confondre avec la grâce présidentielle.

Voir le site d`internit : http://www.toupie.org/Dictionnaire/Amnistie.htm

(3) قرار تمييز جزاء 72 / 58 محكمة التمييز الأردنية، منشور في مجلة نقابة المحامين في الأردن، السنة السادسة، ص605

المصـري عرفـه بأنـه (قانـون يعطـل نصـوص قانـون العقوبـات ولا يمـس الحقـوق المدنيـة)[1].

ولبيـان أثـر العفـو العـام علـى الجريمـة المرتكبـة مـن قبـل الموظـف العـام ومـدى علاقتـه بعـزل الموظـف العـام، فأنـه لا بـد مـن الإشـارة إلـى حالتـي العفـو العـام.

أ. حالـة العفـو العـام للجريمـة المقترفـة مـن الموظـف العـام قبـل الحكـم القطعـي. وتعنـي هذه الحالـة شـمول العفـو العـام لقضيـة إمـا أن تكـون امـام المدعـي العـام أو أمـام المحكمـة، فعلـى الحالتيـن تقـرر الجهـة المختصـة بالنظـر فـي القضيـة بإسـقاط الدعـوى العموميـة لشـمولها بالعفـو العـام. ولا يجـوز للمدعـي العـام ولا قاضـي الموضـوع الاسـتمرار بالنظـر فـي الدعـوى العموميـة كـون حالـة الاسـقاط تتعلـق بالنظـام العـام، فليـس خيـار للقاضـي ان يقـرر الاسـقاط وإنمـا إجبـار علـى ذلـك. والسـؤال الـذي يطـرح هنـا مـا أثـر هـذه الحالـة علـى عـزل الموظـف العـام، وهـل العفـو العـام فـي هـذه الحالـة يسـري أثـره علـى العقوبـة التأديبيـة بعـزل الموظـف العـام؟ وللإجابـة علـى هـذا التسـاؤل لا بـد مـن الرجـوع الـى نظـام الخدمـة المدنيـة الأردنـي والـذي حـدد حـالات العـزل بالمـادة 171 فقـرة أ والتـي تقتصـر علـى حـالات الحكـم فـي جنايـة أو جنحـة مخلـة بالشـرف والأمانـة والاخـلاق أو الحكـم بالحبـس مـدة تزيـد علـى سـتة أشـهر. وهـذه الحـالات جميعـاً تشـترط أن يصـدر حكـم قطعـي مـن الجهـة القضائيـة بإدانـة الموظـف العـام. فـإذا لـم يصـدر حكـم قطعـي بالإدانـة فـلا أثـر لهـذه الحـالات جميعـاً، ولذلـك فالعفـو العـام الـذي يكـون قبـل الحكـم القطعـي يؤثـر تأثيـراً واضحـاً علـى العـزل بحيـث لا تسـتطيع جهـة الإدارة توقيـع عقوبـة العـزل علـى الموظـف العـام، بينمـا لا يحرمهـا توقيـع جـزاءات أخـرى علـى الموظـف العـام. والعلـة فـي ذلـك عـدم صـدور حكـم قطعـي بالدعـوى العموميـة. وهنـاك مـن يؤيـد هـذا الاتجـاه بـأن العفـو الشـامل يسـري علـى الدعـوى الجزائيـة والتأديبيـة، إذ ليـس هنـاك مبـرر لأن يكـون الفعـل المكـون لجريمـة جزائيـة وتأديبيـه فـي ذات الوقـت مباحـاً بالنسـبة للدعـوى الجزائيـة دون الدعـوى التأديبيـة، علـى الرغـم مـن أن الجريمـة الجزائيـة هـي الاشـد خطـورة علـى المجتمـع إذا مـا قورنـت بالدعـوى التأديبيـة[2]. وللوضـوح القانونـي نقتـرح اضافـة فقـرة (و) الـى المـادة 171 مـن نظـام الخدمـة المدنيـة لتكـون (لا يجـوز لـلإدارة إيقـاع عقوبـة الاسـتغناء عـن الخدمـة والعـزل مـن الوظيفـة، إذا كانـت الجريمـة المقترفـة مـن قبـل الموظـف العـام مشـموله بقانـون العفـو العـام قبـل صـدور حكـم قطعـي فيهـا).

(1) قرار محكمة النقض المصرية رقم 122لسنة 1929, أشار إليه جندي عبد الملك، مصدر سابق، ص 250

(2) د. محمد محمود ندا. انقضاء الدعوى التأديبية. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس. 1981. ص 148

ب. حالة العفو العام بعد اكتساب الحكم الدرجة القطعية: يعني ذلك أن الدعوى الجزائية بمواجهة الموظف العام قد انتهت بصدور حكم قطعي فيها وأصبح الحكم واجب النفاذ، ومن ثم صدر قانون عفو عام لهذه الجريمة. فإذا صدر قانون العفو العام في هذه المرحلة فلا يسري على الدعوى الجزائية بل يسري على العقوبة المحكوم بها الموظف العام، ولا شك بان حالة العزل تتحق في الموظف العام خاصة إذا كان الحكم في جناية او جنحة مخلة بالشرف والأمانة والاخلاق او الحكم بالحبس أكثر من ستة أشهر. فالنص المشار اليه في المادة 171 فقرة أ من نظام الخدمة المدنية واضح الدلالة والمضمون ولا يجوز مخالفته، ولذلك لا يؤثر العفو العام على الدعوى الجزائية، بل يسري أثره على العقوبة المحكوم بها الموظف العام. وقد بين القضاء الاداري الاردني في إعتبار العفو العام غير مؤثر على المخالفات المسلكية وقرر (أن احكام العفو العام لا تسري إلا على الأفعال الجرمية، ولا تتناول المخالفات المسلكية، كما استقر على ذلك إجتهاد هذه المحكمة)[1]. كذلك فقد قضت أيضاً محكمة العدل العليا الاردنية بأن (المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف العام قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته، وهي مستقلة عن التهمة الجزائية التي أدين بها الموظف العام، فشمول قانون العفو العام للتهمة الجزائية لا يمنع من ملاحقة الموظف تأديباً عن المخالفة المسلكية)[2]. وأثر العفو العام بعد اكتساب الحكم الدرجة القطعية يسري أثره فقط على العقوبة بحيث يمنع من تنفيذ العقوبة وتزول كل آثارها، فلا يعتد به كسابقة في العود ولا يعد مصدراً لأي عقوبة تبعية او تكميلية لا يجوز رد اعتباره لنفس السبب، وإذا كان قد ادى الغرامة فيجب أن ترد إلى المحكوم عليه[3]. لكن بعد أن لاحظنا بأن العفو العام في مرحلة تنفيذ العقوبة لا يؤثر على المخالفة التأديبية، بل تبقى العقوبة التأديبية قائمة يمكن للإدارة عزل الموظف العام، إلا أننا نجد بأن قرار العزل من الوظيفة له آثار سلبية من الناجية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على الموظف العام وأسرته ويكون اصعب من عقوبة الحبس أحياناً، لذلك نقترح اضافة فقرة

(1) قرار محكمة العدل العليا الاردنية. قرار تاريخ 10 / 11 / 1974. مجلة نقابة المحامين الاردنيين. 1975. ص 107

(2) قرار محكمة العدل العليا الاردنية. رقم 62 / 91 مجلة نقابة المحامين الاردنيين. 1972. ص 977: ايضاً فقد قررت محكمة العدل العليا الاردنية بأنه (أن من المبادئ الفقهية المسلم بها أن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجزائية، ويؤخذ بهذا التفريق بين إزالة العقوبة الاصلية الفرعية عن الجرم بالعفو العام). قرار محكمة العدل العليا الاردنية. قرار رقم 36 / 86. مجلة نقابة المحامين الاردنية. سنة 1987. ص 31.

(3) د. أحمد فتحي سرور. الوسيط في قانون الاجراءات الجنائية. مرجع السابق. 252: د. رؤوف عبيد. مبادئ الاجراءات الجنائية في القانون المصري. دار الجيل للطباعة. 1979. ص 136

(ي) إلى المادة 171 فقرة أ من نظام الخدمة المدنية الأردني لتكون (أما إذا كان العفو العام صدر بعد الحكم القطعي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو بالحبس أكثر من ستة أشهر، فللإدارة أن تتخذ بحق الموظف العام العقوبة التي تراها مناسبة مع الأخذ بعين الاعتبار سيرة الموظف العام الوظيفية وتقاريره السنوية وملفه الوظيفي).

الخاتمة:

جاءت هذه الدراسة لتوضح علاقة الحكم القطعي الصادر من المحكمة الجزائية بإدانة الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية في التشريعين الاردني والإماراتي، كما وضحت هذه الدراسة علاقة الحكم بالحبس مع وقف التنفيذ والعفو العام في إنهاء الرابطة الوظيفية. وتبين لنا بأن المشرعين الإماراتي والأردني ربطا علة عزل الموظف العام من الخدمة الوظيفية بنزاهة الموظف العام وديمومة سير المرفق العام. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل فيما يأتي:

1. يمثل الموظف العام أداة الإدارة في تسيير المرفق العام وعقله المفكر.
2. استقر الفقه والقضاء الاداري على اعمال العلاقة بين الحكم الجزائي البات والمسؤولية التأديبية وذلك تطبيقاً لمبدأ حجية الشي المقصي به.
3. تبين بأن الحكم الجزائي في جريمة جناية سبباً في عدم تولي الاشخاص وظائف عامة وسبباً في إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والادارة، وذلك وفق احكام المواد (43 من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته والمادة 171 فقرة أ- بند 1 من ذات النظام والمادة 88 من قانون الموارد البشرية الاتحادي). ولم يحددا المشرعين الأردني والإماراتي طبيعة هذه الجناية، إذ أنه لم يشترط أن تكون هذه الجناية من نوع معين. وهذا الحالة تنسجم مع حاجة الوظيفة العامة إلى أشخاص مؤتمنين على المصلحة العامة متمتعين بالسيرة الحسنة والاخلاق الحميدة.
4. تمثل الجرائم المخلة بالشرف او الامانة أو الأخلاق سبباً مانعاً لتولي الموظف العام للوظيفة العامة ابتداءً وفاصلاً أيضاً للموظف العام من وظيفته العامة سواء كان ذلك في التشريع الأردني أم الإماراتي. ولم يضع المشرعين الإماراتي والأردني تعريفاً محدداً لهذا النوع من الجرائم كما لم يحصرها على وجه الدقة. وترك للإدارة سلطة تقرير إذا كانت أي جريمة تخل بالشرف أم لا في ظل رقابة القضاء الاداري.

5. يختلف التشريع الاردني عن الإماراتي في مدة الحبس المؤدي الى عزل الموظف العام من وظيفته، فالمشرع الاردني وبموجب المادة 171 فقرة أ بند 2 من نظام الخدمة المدنية تنص على الحكم بالحبس لمدة تزيد على ستة أشهر، بينما المشرع الإماراتي اقتصر الحبس على ما يزيد على ثلاثة أشهر بموجب المادة 88 من قانون الموارد البشرية. فالتوسع في مدة الحبس يأتي منسجماً مع الاعتبارات الإنسانية والأعباء الاقتصادية للموظف العام بحيث لا يقطع رزقه في الحبس اقل من ستة أشهر.

6. يجوز للقاضي الجنائي بناءً على سلطتة التقديرية ونظراً لظروف الجريمة والمجرم أن يقرر الحكم بالغرامة أو باستبدال عقوبة الحبس بالغرامة. والحكم بالغرامة أو باستبدال عقوبة الحبس بالغرامة في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأخلاق تؤدي إلى عزل الموظف العام سواء في التشريع الأردني أو الإماراتي بينما في باقي الجرائم لا يؤدي الى عزل الموظف العام، والسبب في ذلك ارتباط الحكم بشخصية الموظف العام والنزاهة والأخلاق ولإبقاء ثقة المواطن بالوظيفة العامة قائمة. ونجد من باب العطف على الموظف العام ولخلق تناغم بين النصوص القانونية العامة والخاصة وللظروف الاقتصادية التي يعيشها الموظف العام أن يكون الحكم بالغرامة أو باستبدال عقوبة الحبس بالغرامة في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة سبباً في عدم عزل الموظف العام وترك الادارة العامة فرض العقوبة المناسبة على الموظف العام.

7. لم يتبنى المشرع الإماراتي نظام استبدال عقوبة الحبس بالغرامة كما هو في التشريع الأردني الذي منح القاضي الجنائي في الاحكام التي لا تزيد مدة الحبس عن ثلاثة أشهر استبدال عقوبة الحبس بالغرامة. وياتي ذلك لإتاحة الفرصة لبعض المتهمين من الندم والتوبة ولتجنب اثار الحبس في السجون.

8. لم يعتبرا المشرعين الأردني والإماراتي الحكم بوقف تنفيذ العقوبة للحبس أكثر من ستة أشهر سبباً في عدم عزل الموظف العام، فالحكم بوقف تنفيذ العقوبة لجريمة مخلة بالشرف او للحبس أكثر من ستة أشهر لا يمنع الإدارة من عزل الموظف العام وذلك لعلة الإدانة، وهذا لا ينسجم مع علة وقف تنفيذ العقوبة المتمثلة في النظرة الإيجابية من المشرع لبعض المتهمين المتمتعين بحسن السيرة والسلوك والثقة في عدم عودتهم إلى الجريمة مرة أخرى.

9. يعتبر العفو العام بمثابة تنازل الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني، وهو من الأسباب الموضوعية المؤدية لإسقاط الدعوى الجزائية والتي تحول دون إيقاع

العقوبة على الجاني. وفي حال صدر قانون العفو العام قبل الحكم القطعي يجوز للإدارة أن توقع على الموظف العام عقوبة تأديبية بموجب المادة 145 فقرة ج من نظام الخدمة المدنية الأردني. وهذا يشكل تناقضاً في بعض الأحيان فليس من المبرر أن تعتبر الهيئة الاجتماعية هذا الفعل بسبب العفو العام مباحاً وبنفس الوقت غير مباح في الدعوى التأديبية.

10. لا يؤثر العفو العام بعد صدور الحكم القطعي في الدعوى الجزائية على إعمال نص المادة 171 فقرة أ من نظام الخدمة المدنية والتي تمكن الإدارة من عزل الموظف العام. وهذا يمكن أن يرتب آثار سلبية على نفسية وأسرة الموظف العام.

التوصيات:

1. نقترح على المشرع الأردني تبنى عقوبة عزل الموظف العام كعقوبة تبعية للعقوبة الأصلية للجناية «وإضافة فقرة 4 الى نص المادة 27 من قانون العقوبات لتكون (إذا كان المحكوم عليه بعقوبة الأشغال المؤبد أو الاعتقال المؤبد أو الاشغال الموقت أو الاعتقال المؤقت موظفاً عاماً أو مكلفاً بخدمة عامة ترتب على الحكم عزله منها).

2. نقترح اضافة عبارة أو التقادم الى المادة 148 فقرة ج من نظام الخدمة المدني الأردني لتصبح المادة (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 او اسقاط الدعوى الجزائية للتقادم دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي).

3. نقترح على المشرع الإماراتي الأخذ بما جاء في التشريع الأردني بتوسيع نطاق الحبس في المادة 88 من قانون الموارد البشرية الاتحادي لتكون مدة الحبس تزيد على ستة أشهر وليس ثلاثة أشهر وذلك لاعتبارات إنسانية واقتصادية.

4. نقترح على المشرع الإماراتي تبني فكرة استبدال عقوبة الحبس بالغرامة كما هو في التشريع الاردني واضافة مادة 72 مكرر في قانون العقوبات لتكون (إذا حكم على شخص بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز للمحكمة التي اصدرت الحكم أن تحول مدة الحبس إلى الغرامة على أساس مائة درهم عن كل يوم وذلك إذا اقتنعت بأن الغرامة عقوبة كافية للجريمة التي أدين بها ذلك الشخص)

5. نقترح على المشرع الأردني اضافة بند رابع إلى المادة 171 فقرة أ من نظام الخدمة المدنية لتكون (في حال قررت المحكمة الحكم على الموظف العام إستبدال عقوبة الحبس بالغرامة في جريمة مخلة بالشرف والامانة والاخلاق يجوز للإدارة فرض أية عقوبة مناسبة عليه باستثناء العزل من الوظيفة مع الأخذ بعين الاعتبار سيرة الموظف العام الوظيفية وتقاريره السنوية وملفه الوظيفي).

6. نقترح على المشرع الأردني إضافة فقرة ه الى المادة 171 من نظام الخدمة المدنية الأردني لتكون (في حال الحكم على الموظف العام بعقوبة الجناية او الجنحة مع وقف تنفيذ العقوبة في غير الجرائم المخلة بالأمانة والشرف والأخلاق، يجوز للإدارة إيقاع أية عقوبة مناسبة على الموظف العام باستثناء الاستغناء عن الخدمة والعزل من الوظيفة، وفي حال قررت المحكمة التي أصدرت قرار وقف تنفيذ العقوبة إلغاءه يعتبر الموظف العام معزولاً من وظيفته بحكم القانون).

7. نقترح على المشرع الأردني إضافة فقرة (و) الى المادة 171 من نظام الخدمة المدنية الأردني لتكون (لا يجوز للإدارة ايقاع عقوبة الاستغناء عن الخدمة والعزل من الوظيفة، إذا كانت الجريمة المقترفة من قبل الموظف العام مشموله بقانون العفو العام قبل صدور حكم قطعي فيها).

8. نقترح على المشرع الأردني إضافة فقرة (ي) إلى المادة 171 فقرة أ من نظام الخدمة المدنية الاردني لتكون (أما إذا كان العفو العام صدر بعد الحكم القطعي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو بالحبس أكثر من ستة أشهر، فللإدارة أن تتخذ بحق الموظف العام العقوبة التي تراها مناسبة مع الأخذ بعين الاعتبار سيرة الموظف العام الوظيفية وتقاريره السنوية وملفه الوظيفي).

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العامة:

1. أحمد فتحي سرور. الاختبار القضائي. دار النهضة العربية. القاهرة. 1969.
2. أحمد فتحي سرور. الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية. دار النهضة العربية. القاهرة. 1989.
3. امين مصطفى محمد. قانون العقوبات– القسم العام- دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية. 2013.
4. أنس جعفر. الوظيفة العامة. دار النهضة العربية. القاهرة. 2007.
5. رؤوف عبيد. مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري. دار الجيل للطباعة. 1979.
6. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة، عمان، 2003.
7. طلال أبو عفيفة، الوجيز في قانون الإجراءات الجزائية- دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان– 2011.

8. فتيحة قوراري وغنام محمد غنام. المبادى العامة في قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة – معلقاً عليه بأحكام المحكمة الاتحادية العليا ومحكمة تميز دبي. الآفاق المشرقة ناشرون. ط/3. 2013.
9. عبد الفتاح الصيفي. الأحكام العامة للنظام الجنائي في الشريعة الإسلامية والقانون. مكتبة اللواء العليا. دار المطبوعات الجامعية. 2013.
10. عوض محمد. قانون الإجراءات الجنائية. الجزء الأول. 1990.
11. محمود محمود مصطفى. شرح قانون الإجراءات الجنائية. دار النهضة العربية. القاهرة.
12. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000.

ثانيًا- المرجع المتخصصة:

13. باسل محمد شراري الفايز. أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. 2019.
14. باري كاشوان، الموسوعة العالمية للوصف الوظيفي، دار الفاروق للطباعة والنشر، القاهرة، 2005.
15. خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض، 2012.
16. شريف يوسف حلمي خاطر. الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية. القاهرة. 2006 / 2007.
17. صلاح أحمد السيد جودة. الصلاحية الأدبية والعلمية والجسمانية للتعين في الوظائف العامة- دراسة مقارنة- دار النهضة العربية. القاهرة. ط/ 1. 2008 / 2009.
18. فيصل الشطناوي. إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). المجلد. 26. (7). 2012.
19. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المغرب، 2010.
20. عبد الحميد كمال حشيش، التدابير القانونية لمكافحة الفساد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
21. محمد محمود ندا. انقضاء الدعوى التأديبية. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس. 1981.
22. محمد الجبور، وقف تنفيذ العقوبة في القانون الأردني- مجلة البلقاء للبحوث والدراسات 1998 - عدد 39
23. مصعب تركي نصار. أثر الحكم الجزائي في إنهاء خدمة الموظف العام. مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون، المجلد 45، عدد 4، عام 2018.
24. مصلح الصرايره، د. ربيعه يوسف بوقرط. حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية. دراسات– علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، ملحق 1 لسنة 2014.
25. منصور الشمري. أسباب انتهاء خدمة الموظف العام بغير الطريق التأديبي في دولة الإمارات العربية المتحدة، ط1، 2012.
26. منصور العتوم. المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة لانظمة التأديب في الأردن وسورية ومصر وفرنسا- مطبعة الشرق ومكتبتها، عمان الأردن، 1984.
27. موسى شحادة الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الجامعة، الإمارات، ط1، 2012
28. نبيلة عبد الحكيم كامل. الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا. دار النهضة العربية. القاهرة. 1996.

29. نوفان العجارمة. أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام. مجلة دراسات – علوم الشريعة والقانون. المجلد. 36. ملحق. 2009.

30. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة، 1998.

31. Bernard BOULOC. Procedure penale. 24 edition. Dalloz. 2014.

ثالثاً- أحكام قضائية:

32. حكم محكمة العدل العليا الاردنية في الدعوى رقم 159 / 1997 تاريخ 31 / 7 / 1997. منشور في المجلة القضائية لسنة 1997. العدد 7، صفحة رقم 706.

33. حكم محكمة العدل العليا الأردنية - رقم 313 / 1993، مجلة نقابة المحامين 1994، ص679.

34. حكم محكمة العدل العليا الأردنية، في القضية رقم 313 لسنة 1993 الصادر بتاريخ 30 / 12 / 1993 منشور في مجلة نقابة المحامين، ص 679.

35. حكم محكمة العدل العليا الأردنية – في القضية رقم 280 / 92 الصادر بتاريخ 23 / 11 / 1992 مجلة نقابة المحاميين الأردنية، لسنة 1993، ص 3255.

36. حكم محكمة العدل العليا الأردنية، القضية رقم 138 / 1996 هيئة عامة. الصادر بتاريخ 6 / 11 / 1996 – مجلة نقابة المحامين الأردنية لسنة 1997. ص 1095 و1096.

37. حكم محكمة العدل العليا الأردنية رقم القضية 237 / 1998 الصادر بتاريخ 9 / 2 / 1998، المجلة القضائية العدد. 12 لسنة 1998. ص 304.

38. حكم محكمة العدل العليا الأردنية. قرار تاريخ 10 / 11 / 1974. مجلة نقابة المحامين الأردنيين. 1975. ص107.

39. حكم محكمة العدل العليا الأردنية. رقم 62 / 91 مجلة نقابة المحامين الأردنيين. 1972. ص 977.

40. حكم محكمة العدل العليا الأردنية. قرار رقم 36 / 86. مجلة نقابة المحامين الأردنية. سنة 1987. ص 31.

41. قرار الديوان الخاص بتفسير القوانيين رقم 9 لسنة 1995 الصادر بتاريخ 28 / 1 / 1995 المنشور في الجريدة الرسمية العدد 4030 الصادر بتاريخ 26 / 3 / 1995 ص 731.

42. حكم المحكمة الإدارية العليا – مصر في الطعن رقم 6770 لسنة 58. ق. عليا. جلسة 4 / 4 / 1989 قاعدة رقم 80 ص 486 و487 البوابة القانونية لأحكام الإدارية العليا. شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعولمات التنمية. لانس 2010.

43. حكم المحكمة الإدارية العليا- مصر. في الطعن رقم 11 لسنة 10 ق. عليا. جلسة 5 / 11 / 1966. قاعدة رقم 6. ص 65. البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا. شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية. لانس 2010.

44. حكم المحكمة الإدارية العليا – مصر. الطعن رقم 1476 لسنة 30 ق. عليا. جلسة 31 / 12 / 1989. قاعدة رقم 52. ص 640. البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا. شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعولمات التنمية. لانس 2010.

45. قرار تمييز جزاء 72 / 58 محكمة التمييز الأردنية، منشور في مجلة نقابة المحامين في الأردن، السنة السادسة، ص605.

46. نقض مصر في الطعن رقم 615 لسنة 1997 الدائرة التجارية صادر بتاريخ 21 / 6 / 1999

47. نقض مصري 12 / 3 / 1962 أحكام النقض. س 13. رقم 54 ص 206
48. طعن إداري عليا– مصر- رقم 5086 لسنة 24 قضائية – الصادر في 22 / 9 / 1996
49. طعن إداري عليا– مصر- رقم 3648 لسنة 47 قضائية – الصادر في 26 / 5 / 2007.
50. المحكمة الإدارية العليا المصرية- جلسة 1972 / 1 / 22 الطعن رقم 771 لسنة 12ق مجموعة المكتب الفني س17 ص169.

Transliteration Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

Awwalan- Almaraaj'e Al'ammah:

1. Ahmad Fat-hy Surour. Al'ikhtibaar alqadaa'y. dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah. 1969.
2. Ahmad Fat-hy Surour. alwasit fi qanoun al'ijraa'aat aljinaa'iyah. dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah. 1989.
3. Ameen Mustafaa Mohammad. qanoun al'uqoubaat- alqism al'aam-. dar almatbou'aat aljaami'iyah. Al'iskandariyah. 2013.
4. Anas Ja'far. alwazeefah al'aammah. dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah. 2007.
5. Ra'ouf 'Obaid. Mabaadi' al'ijraa'aat aljinaa'iyah fi alqanoun Almisry. dar Aljeel liltibaa'ah. 1979.
6. Khalid Khaleel Alzaahir, alqanoun al'idaary, diraassah muqaarinah, dar Almaseerah, 'Ammaan, 2003.
7. Talaal Abu 'Afeefah, alwajeez fi qanoun al'ijraa'aat aljazaa'iyah- dar althaqaafah lilnashr wa altawzie': 'Ammaan- 2011.
8. Fateehah Qouraary wa Qhannaam Mohammad Gahnnaam. Almabaadi' al'aammah fi qanoun al'ijraa'aat aljazaa'iyah al'ittihaady lidawlat Al'imaaraat Al'arabiyah Almuttahidah – mu'alliqan 'alaih bi'ahkaam almahkamah al'ittihaadiyah al'ulyaa wa mahkamat tamyeez Dubai. al'aafaaq almushriqah naashiroun. t/3. 2013.
9. 'Abd Alfattaah Alsaify. al'ahkaam al'aammah lilnizaam aljinaa'y fi alsharie'ah al'islaamiah wa alqanoun. maktabat Alliwaa' al'ulyaa. dar almatboue'aat aljaami'iyah. 2013.
10. 'Awad Mohammad. qanoun al'ijraa'aat aljinaa'iyah. aljuz' al'awwal. 1990.
11. Mahmoud Mahmoud Mustafaa. sharh qanoun al'ijraa'aat aljinaa'iyah. dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah.
12. Nawwaaf Kan'aan, alqanoun al'idaary, alkitaab al'awwal, dar althaqaafah lilnashr wa altawzie', t 1, 'Ammaan, Al'urdun, 2000.

Thaanian- Almaraaj'e Almutakhassisah:

13. Baassil Mohammad Sharaary Alfaayiz. athar alhukm aljazaa'y 'alaa ta'deeb almuwazzaf al'aam. rissaalat majistir. Jaami'at Alsharq Al'awsat. 2019.

14. Baary Kashwaan, almawsou'ah al'alamiyah lilwasf alwazeefy, dar alfaarouq liltibaa'ah wa alnashr, Alqahirah, 2005.
15. Khalid Khalil Alzaahir, ahkaam ta'deeb almuwazzafeen fi Almamlakah Al'arabiyah Alsu'oudiyah, diraassah tahleeliyah, matabi' ma'had al'idaarah al'aammah, Alriyaad, 2012.
16. Shireef Yousuf Hilmy Khaatir. alwazeefah al'aammah, diraassah muqaarinah, dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah. 2006 / 2007.
17. Salaah Ahmad Alsayid Joudah. alsalaahiyah al'adabiyah wa al'ilmiyah wa aljusmaaniyah lilta'ayyun fi alwazaa'if al'aammah- diraassah muqaarinah- dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah. t/ 1. 2008 / 2009.
18. Faisal Alshatnaawy. ijraa'aat wa damaanaat almussaa'alah alta'deebiyah lilmuwazzaf al'aam fi altashrie' Al'urduny. majallat jaami'at Alnajaah lil'abhaath (al'uloum al'insaaniyah). almujallad. 26. (7). 2012.
19. Fawzy Habeesh, alwazeefah al'aammah wa idaarat shu'oun almuwazzafeen, almunazzamah al'arabiyah lil'uloum al'idaariyah, Almaghrib, 2010.
20. 'Abd Alhamid Kamaal Hasheesh, altadaabeer alqanouniyah limukaafahat alfassaad, dar alnahdah al'arabiyah, Alqahirah, 2007.
21. Mohammad Mahmoud Nadaa. inqidaa' alda'waa alta'deebiyah. rissaalat duktouraah. Jaami'at 'Ain Shams. 1981.
22. Mohammad Aljabbour, waqf tanfeeth al'uqoubah fi alqanoun Al'urduny- majallat Albalqaa' lilbuhouth wa aldiraassaat 1998 - 'adad 39
23. Mus'ab Turky Nassaar. athar alhukm aljazaa'y fi inhaa' khidmat almuwazzaf al'aam. majallat dirassaat- 'uloum alsharie'ah wa alqaanoun, almujallad 45, 'adad 4, 'aam 2018.
24. Muslih Alsaraayrah, Dr. Rabie'ah Yousuf Bouqirt. hujjiyat alhukm aljinaa'y alnihaa'y amaam sulutaat alta'deeb al'idaariyah. diraassaat- 'uloum alsharie'ah wa alqanoun, almujallad 41, mulhaq 1 lisanat 2014.
25. Mansour Alshamry. asbaab intihaa' khidmat almuwazzaf al'aam bighair altareeq alta'deeby fi dawlat Al'imaaraat Al'arabiyah Almuttahidah, t 1, 2012.
26. Mansour Al'atoum. Almas'ouliyah alta'deebiyah lilmuwazzaf al'aam, diraassah muqaarinah li'anzimat alta'deeb fi Al'urdun wa Souriyah wa Misr wa Faransaa- matba'at alsharq wa maktabaatiha, 'Ammaan Al'urdun, 1984.
27. Moussaa Shihaadah alwazeefah al'aammah fi dawlat Al'imaaraat Al'arabiyah Almuttahidah, maktabat aljaami'ah, Al'imaaraat, t 1, 2012
28. Nabeelah 'Abd Alhakeem Kaamil. alwazeefah al'aammah wafqan li'ahkaam alqadaa' al'idaary fi Misr wa Faransaa. dar alnahdah al'arabiyah. Alqahirah. 1996.

29. Noufaan Al'ajaarimah. athar alhukm aljazaa'y fi inhaa' alraabitah alwazeefiyah lilmuwazzaf al'aam. majallat diraassaat – 'uloum alsharie'ah wa alqanoun. almujallad. 36. mulhaq. 2009.

30. Waheed Mahmoud Ibrahim, hujjiyat alhukm aljazaa'y 'alaa alda'waa alta'deebiyah, diraassah muqaarinah, rissaalat duktouraah, jaami'at Alqahirah, Alqahirah, 1998.

31. Bernard BOULOC. Procedure penale. 24 edition. Dalloz. 2014.

Thaalithan- Ahkaam Qadaa'iyah:

32. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah fi alda'waa raqm 159 / 1997 tarikh 31 / 7 / 1997. manshour fi almajallah alqadaa'iyah lisanat 1997. Al'adad 7, safhah raqm 706.

33. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah - raqm 313 / 1993, majallat niqaabat almuhaameen 1994, s 679.

34. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah, fi alqadiyah raqm 313 lisanat 1993 alsaadir bitarikh 30 / 12 / 1993 manshour fi majallat niqaabat almuhaameen, s 679.

35. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah - fi alqadiyah raqm 280 / 92 alsaadir bitarikh 23 / 11 / 1992 majallat niqaabat almuhameen Al'urduniyah, lisanat 1993, s 3255.

36. Hukm mahkamat al'adl al'ulya Al'urduniyah, alqadiyah raqm 138 / 1996 hai'ah 'ammah. alsaadir bitarikh 6 / 11 / 1996 - majallat niqaabat almuhaameen Al'urduniyah lisanat 1997. s 1095 w 1096.

37. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah raqm alqadiyah 237 / 1998 alsaadir bitarikh 9 / 2 / 1998, almajallah alqadaa'iyah al'adad. 12 lisanat 1998. s 304.

38. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah. qaraar tarikh 10 / 11 / 1974. majallat niqaabat almuhaameen Al'urduniyah. 1975. s107.

39. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah. raqm 62 / 91 majallat niqaabat almuhaameen Al'urduniyah. 1972. s 977.

40. Hukm mahkamat al'adl al'ulyaa Al'urduniyah. qarar raqm 36 / 86. Majallat niqaabat almuhaameen Al'urduniyah. sanat 1987. s 31.

41. Qaraar aldiwaan alkhaas bitafseer alqawaaneen raqm 9 lisanat 1995 alsaadir bitarikh 28 / 1 / 1995 almanshour fi aljareedah alrasmiyah al'adad 4030 alsaadir bitarikh 26 / 3 / 1995 s 731.

42. Hukm almahkamah al'idaariyah al'ulyaa - Misr fi alta'n raqm 6770 lisanat 58. q. 'ulyaa. jalsat 4 / 4 / 1989 qaa'idah raqm 80 s 486 w487 albawwaabah alqanouniyah li'ahkaam al'idaariyah al'ulyaa. sharikat khidmaat alma'loumaat altashrie'iyah wa ma'loumaat altanmiyah. laans 2010.

43. Hukm almahkamah al'idaariyah al'ulyaa- Misr. fi alta'n raqm 11 lisanat 10 q. 'ulyaa. jalsat 5 / 11 / 1966. qaa'idah raqm 6. s 65. albawwaabah alqanouniyah li'ahkaam almahkamah al'idaariyah al'ulyaa. sharikat khidamat alma'loumaat altashrie'iyah wa mu'awlamaat altanmiyah. laans 2010.
44. Hukm almahkamah al'idaariyah al'ulyaa - Misr. Alta'n raqm 1476 lisanat 30 q. 'ulyaa. jalsat 31 / 12 / 1989. qaa'idah raqm 52. s 640. albawaabah alqanouniyah li'ahkaam almahkamah al'idaariyah al'ulyaa. sharikat khadamaat alma'loumaat altashrie'iyah wa mu'awlamaat altanmiyah. laans 2010.
45. Qaraar tamyeez jazaa' 72 / 58 mahkamat altamyeez Al'urduniyah, manshour fi majallat niqaabat almuhaameen fi Al'urdun, alsanah alsaadissah, s605.
46. Naqd Misr fi alta'n raqm 615 lisanat 1997 aldaa'irah altijaariyah saadir bitarikh 21 / 6 / 1999
47. Naqd Misry 12 / 3 / 1962 ahkaam alnaqd. s 13. raqm 54 s 206
48. Ta'n idaary 'ulyaa- Misr- raqm 5086 lisanat 24 qadaa'iyah - alsaadir fi 22 / 9 / 1996
49. Ta'n idaary 'ulyaa- Misr- raqm 3648 lisanat 47 qadaa'iyah - alsaadir fi 26 / 5 / 2007.
50. Almahkamah al'idaariyah al'ulya Almisriyah- jalsat 1972 / 1 / 22 alta'n raqm 771 lisanat 12q majmou'at almaktab alfanny s17 s169.

رابعاً- مواقع إلكترونية:

http://www.toupie.org/Dictionnaire/Amnistie.htm

www.elaws.gov.ae/artLegislations.aspx

The Effect of Conviction Judgment Issued Against the Public Employee in Termination of the Career Bond: A Comparative Analytical Study

Tayil M. Al-Shiyab

College of law - Al Ain University

Al Ain - U.A.E.

Abstract:

The General employee in all countries is the real guarantor in the operation of the public service. To ensure this integrity and honesty, the Jordanian and Emirati legislations have been keen to refer any public officials to the judiciary in case of committing a crime (felony or misdemeanor). The administration must await the criminal judgment issued by the competent criminal court in order to be able to inflict the appropriate punishment on the public official. A penal sentence for the conviction of a public servant may, in effect, lead to the termination of the career bond. Therefore, in this research I tried to study the impact of the criminal judgment issued by the right of the civil servant to terminate the career bond by demonstrating the nature of the criminal judgment leading to this termination and the relationship of the suspension of punishment and amnesty in terminating the bond. The study was based on two subjects preceded by an introduction. The first topic was devoted to the study of the conviction and its role in the career bond, while the second topic was to indicate the effect of the suspension of the sentence and the general amnesty on this termination. The study concluded with a set of conclusions and recommendations.

Keywords: General Employee, Unqualified Judgment, Felony, Crimes Against Honor and Honesty, Suspension of Execution, General Amnesty.