جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

(دراسة مقارنة)

إعداد

طارق فيصل مصطفى غنام

إشراف

د. محمد شراقة

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

2016

العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية
(دراسة مقارنة)

إعداد
طارق فيصل مصطفى غنام

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2016/4/17م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
- د. محمد شراقة / مشرفاً ورئيساً	.....
- د. مصطفى عبد الباقي/ ممتحناً خارجياً	.....
- د. أنور جانم / ممتحناً داخلياً	.....

ب

الإهداء

إلى تلك الروح التي تعانق السماوات .. إلى من كافح وجاهد وتحمل الصعوبات .. إلى من ينزف القلب ألماً عند ذكره وتسقط العبرات .. إلى من لا تفيه حقه كل الكلمات واللغات .. أبي الغالي رحمه الله.

إلى ينبوع المحبة والعطاء .. إلى رمز الحنان وبلسم الشفاء .. إلى أغلى وأصدق الأحباء .. أمي الغالية .

إلى رموز العزة والشموخ والفخر والإباء .. إلى من هم سندي وقوتي في السراء والضراء .. إخوتي.

إلى من كانت لهم بصمة خاصة وجميلة في حياتي وتركوا عطر الوفاء .. أصدقائي شكراً لكم جميعاً.

الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر لأسرة كلية القانون بجامعة النجاح الوطنية وأساتذتها الأفاضل، وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور محمد شراقة الذي أحاطني بتمام الرعاية والاهتمام، وذلك من خلال متابعته وإشرافه المستمر على إعداد هذه الأطروحة، كما وأتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الذين منحوني بعضاً من وقتهم لقراءة ومناقشة هذه الأطروحة.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

(دراسة مقارنة)

The Relation Between Administrative Malpractice And Crime

(Comparative Study)

أقر أن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة علمية أو بحث علمي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree qualification.

Student Name: **اسم الطالب:** [illegible]

Signature: **التوقيع:** [illegible]

Date: **التاريخ:** 2016/4/17

فهرس المحتويات

الموضوعات	الصفحة
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
الإقرار	هـ
ملخص الرسالة	ح
المقدمة	1
الفصل الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام	7
المبحث الأول: ماهية الجريمة التأديبية	7
المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية	8
المطلب الثاني: أركان الجريمة التأديبية	12
المطلب الثالث: تقسيمات الجرائم التأديبية	23
المبحث الثاني: ماهية الجريمة الجنائية	26
المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجنائية	26
المطلب الثاني: أركان الجريمة الجنائية	29
المطلب الثالث: تقسيمات الجرائم الجنائية	46
المبحث الثالث: مظاهر التشابه والتباين بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية	50
المطلب الأول: مظاهر التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية	51
المطلب الثاني: مظاهر التباين بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية	55
المطلب الثالث: المسؤولية الجنائية و التأديبية المترتبة على جريمة الموظف العام	62
الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة على العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية	70
المبحث الأول: السلطة المختصة في ممارسة الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة	70
المطلب الأول: الأشكال المختلفة للسلطة التأديبية	71
المطلب الثاني: السلطة المختصة بالتأديب في فلسطين	80

المطلب الثالث: الجهة المختصة بالتحقيق في الجرائم التأديبية	84
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للحكم الجنائي ذي الحجية	91
المطلب الأول: مفهوم الحكم الجنائي	92
المطلب الثاني: أنواع الأحكام الجنائية	93
المطلب الثالث: حجية الحكم الجنائي	94
المبحث الثالث: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والإدانة أمام السلطة التأديبية	105
المطلب الأول: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أمام السلطة التأديبية	106
المطلب الثاني: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية	118
الخاتمة	137
النتائج	138
التوصيات	141
قائمة المصادر والمراجع	143
abstract	b

العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

(دراسة مقارنة)

إعداد

طارق فيصل مصطفى غنام

إشراف

د. محمد شراقة

الملخص

تناولت هذه الأطروحة الرابط في العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، حيث تدور وتتمحور إشكالية هذه الدراسة حول الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة ما بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية، وبيان مدى تماسك وتراص البنيان القانوني لهذا الإطار وإبراز حدود العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية وأوجه الشبه والاختلاف بينهما ومدى تأثر كل جريمة منهما بالأخرى، حيث استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج المقارن وذلك من خلال مقارنة التشريعات الفلسطينية بنظيرتها في التشريعات المصرية والأردنية وبيان أوجه الاختلاف في بعض المسائل.

وتم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، حيث بين الباحث في الفصل الأول من هذه الدراسة الطبيعة القانونية لجريمة الموظف من خلال بيان ماهية كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية المرتكبة من قبل الموظف العام، حيث وضح الباحث مفهوم كل جريمة منهما وأركانها وتقسيماتها، منتهياً بالنتيجة إلى بيان أهم أوجه التشابه والتباين بينهما.

وفي الفصل الثاني من هذه الدراسة تعرض الباحث إلى الآثار القانونية المترتبة على العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية، من خلال تحديد السلطة المختصة في ممارسة الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، ومن ثم تسليط الضوء على الطبيعة القانونية للحكم الجنائي الصادر بالبراءة من المحكمة أمام السلطة التأديبية، وتبعاً لذلك كله بيان مدى حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية.

ومن خلال دراسة التشريعات الناظمة للعلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، تبين أن هناك بعض أوجه القصور في هذه النصوص، ومن خلال المقارنة مع التشريعات المصرية

والأردنية تبين أن التشريع المصري أدق بكثير من نظيريه الفلسطيني والأردني، والذي تجاوز العديد من المسائل القانونية التي أغفلها كل من المشرعين الفلسطيني والأردني.

المقدمة

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطوراً كبيراً، وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة فتزايدت أهميتها وتعاظم دورها في المجتمع[1]، فأصبح الموظفون العموميون يمارسون الاختصاصات والصلاحيات ويتمتعون بالحقوق والامتيازات، وفي مقابل ذلك يترتب عليهم التزامات وواجبات فرضها القانون، وأن كلاً من الحقوق والامتيازات مؤطرة في القانون وذلك تكريساً لمبدأ المشروعية وسيادة القانون[2].

فالموظفون العموميون مكلفون بالقيام بأعباء الوظيفة العامة، وخلال قيامهم بذلك قد يرتكبون الأخطاء والمخالفات، وهي الأفعال التي تصدر عن شخص ينتمي إلى الوظيفة العامة من إخلال بواجباتها أو إضرار بمصالحها أو مساس بكرامتها، وإن ارتكابهم لهذه الأخطاء والمخالفات سيؤدي حتما إلى إيقاع عقوبات تأديبية عليهم من الجهات المختصة بذلك تحقيقاً للقاعدة القانونية الجزاء من جنس العمل، كما تشكل هذه العقوبات أداة ردع لهم ولغيرهم من العودة إلى ارتكاب مثل هذه الأخطاء والجرائم، وهذه العقوبات تصيب الموظف في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى فقدانه لوظيفته وحبسه إذا كان الجرم أو الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة[3]، ويترتب على هذه الأفعال المسؤولية التأديبية التي تلتقي في أحيان كثيرة مع المسؤولية الجنائية، حيث إن السلوك غير المشروع الذي يعتبر جريمة من جرائم قانون العقوبات كالقتل، أو السرقة، أو هتك العرض، أو الرشوة، أو الخيانة وغيرها من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات يعرض الموظف للمسؤولية الجنائية، كما يعرضه في الوقت ذاته للمسؤولية التأديبية، كما قد يعرض الموظف أيضاً

---

[1] عثمان، محمد مختار محمد، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة**. لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: دار الاتحاد العربي للطباعة. 1984. ص:5.

[2] أبو عمارة، محمد علي: ***المسئولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996 جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 مجمد التطبيق***. **مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)** المجلد الثالث عشر. العدد الأول. 2005. ص:344.

[3] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة**. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا. 2010. ص:1.

إلى المسؤولية المدنية إذا ما ارتكب خطأ تأديبياً وترتب عليه ضرر بالنسبة للإدارة أو الأفراد فإنه يتعرض لتحمل النتائج المالية لهذا الخطأ وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية المقررة في هذا الصدد[1].

ويعتبر تأديب الموظف العام من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة، إلا أن ذلك لا يعني أن المشرع قد منح الإدارة سلطات مطلقة في توقيع العقوبات على الموظف العام، فالتأديب هو وسيلة لمنع التهاون في العمل الوظيفي ولوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته لمهامه أو في أثنائها، وهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، بل هي عملية قانونية يُهدف من ورائها إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب مثل هذه الجرائم والأخطاء حفاظاً على حسن سير المرافق العامة، وصلاحيات الإدارة في مجال تأديب موظفها العام من خلال إجراءاتها التأديبية في توقيع العقوبة التأديبية المقررة له عن جرمه التأديبي لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار في تطبيقها مبدأ الشرعية الذي يعني باختصار سيادة حكم القانون أو لمبدأ الخضوع للقانون، وهو مبدأ تقوم عليه الدولة القانونية الحديثة، ويقضي هذا المبدأ في المجال الإداري عموماً أن تكون جميع أعمال الإدارة سواء القانونية أو المادية مطابقة لأحكام القانون[2].

وإذا كان الفعل غير المشروع الذي ارتكبه الموظف العام يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت فان ذلك لا يعني الانفصال التام بينهما، إذ إن التداخل بينهما أمر محتوم، فانتماء الفرد إلى الوظيفة العامة لا ينفي عنه صفة المواطن الذي يجب أن يحترم النظام الاجتماعي في المجتمع الذي ينتمي إليه، حيث ينظر المجتمع إلى سلوك الفرد من الزاوية التي يهتم بها، فالدولة تنظر إليه من زاوية ضمان الأمن والنظام في المجتمع كله، والإدارة تعنى بحسن سير العمل بانتظام واطراد، فإذا كان العمل الواحد الذي قام به الموظف العام يشكل إخلالاً بالواجب الوظيفي وبالنظام الاجتماعي، فتتحرك أكثر من مسؤولية ضده مما يؤدي إلى إثارة الجدل حول العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية[3]، وبما أن الموظف هو مواطن أولاً وموظف ثانياً وصفته الثانية

---

[1] الطماوي، سليمان محمد: **الجريمة التأديبية. دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. معهد البحوث والدراسات العربية. 1975. ص:24.

[2] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة.** مرجع سابق. ص:2.

[3] عثمان، محمد مختار محمد، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة.** مرجع سابق. ص:189.

لا تحجب صفته الأولى، ومن ثم فانه يخضع ككل مواطن لأحكام قانون العقوبات إذا ما ارتكب جريمة من جرائم قانون العقوبات، وقد يتأثر وضعه الوظيفي إذا ما حكم عليه بجريمة جنائية، إذ أن المشرع الجنائي قد يقنن بعض الجرائم التأديبية التي يرتكبها الموظفون ويعتبرها جرائم جنائية، ولكن العقاب الجنائي عن الجريمة في هذه الحالة لا يعني إفلات الموظف من العقاب التأديبي إذا ما ارتأت الإدارة معاقبته تأديبياً عن ذات الفعل، وكل ما هنالك أن حجية الحكم الجنائي الصادر بالعقاب تكون ملزمة لسلطة التأديب، أما حكم البراءة فليس ملزماً بالضرورة لسلطة التأديب[1].

أهمية الدراسة وأهدافها:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، من أجل إزالة الغموض عن العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية؛ للصلة الوثيقة بين الأخطاء من جانب، وللتأثير المتبادل بينهما من جانب آخر، إذ يهدف هذا البحث إلى بيان فيما إذا كان هناك علاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وما هي مظاهر هذه العلاقة ومدى تأثير كل منهما على الأخرى.

إشكالية الدراسة

تكمن إشكالية الدراسة في الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة ما بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية، وبيان مدى تماسك وتراص البنيان القانوني لهذا الإطار، وإبراز حدود العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وأوجه الشبه والاختلاف بينهما، ومدى تأثر كل منهما بالأخرى، كما ويتفرع عن هذه الإشكالية عدة إشكاليات تتمثل في: هل الإطار القانوني الناظم للعلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية قادر على ضبط هذه العلاقة بصورة تتحقق معها معالم كل جريمة على حدة؟ وهل هناك حجية للحكم الجنائي الصادر بالإدانة أو البراءة على السلطات التأديبية؟ وهل يجوز للسلطات التأديبية اتخاذ إجراءات تأديبية بحق الموظف الذي تم إحالته إلى القضاء بالرغم من صدور قرار حكم بحقه يقضي ببراءته من الحكمة المختصة؟.

[1] الطماوي، سليمان محمد: **الجريمة التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:24.

منهجية الدراسة

اعتمد الباحث من أجل إعداد هذه الدراسة على المنهج المقارن، في دراسة نصوص القوانين الفلسطينية الواردة في صدد البحث ومقارنته بالتشريعات المصرية والأردنية ذات العلاقة.

محددات الدراسة

يتحدد نطاق هذا البحث بدراسة موضوع العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، حيث يتعرض الباحث إلى كافة القوانين الفلسطينية التي تتعلق بالعلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وذلك في إطار من المقارنة بين التشريعين المصري والأردني، ومع تناول بعض النصوص القانونية من بعض النظم القانونية المختلفة، كما أن نطاق هذا البحث سينحصر في قطاع الخدمة المدنية ولا يمتد ليشمل القطاعات الأخرى.

الدراسات السابقة

يجد الباحث من خلال تتبع ابرز الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية بأنها على الأغلب دراسات عربية لم يتم التطرق فيها إلى التشريع الفلسطيني ومن ابرز هذه الدراسات ما يلي:

- الاستاذ أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدارسات العليا، الأردن، 2010.

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وبينت أوجه الشبه والاختلاف بين كل منهما، كما بينت تأثير الحكم الجنائي على القرار التأديبي، بالإضافة إلى حجية الحكم الجنائي سواء الصادر بالبراءة أو الإدانة على القرار التأديبي.

- الدكتور سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، 1975.

تناولت هذه الدراسة الجريمة التأديبية بصفة عامة من حيث التعريف بها وعناصر تكوينها، ومحاولات تصنيف الجرائم التأديبية والمبادئ المستقرة في هذا الصدد، وختمت بدراسة مقارنة بين الجرائم التأديبية والجرائم في قانون العقوبات من حيث أوجه الشبه والاختلاف وانعكاس ذلك على الموظف العام.

- الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة (دراسة مقارنة)، دار الاتحاد العربي للطباعة– مصر، 1984.

تناولت هذه الدراسة الجريمة التأديبية من زاوية القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، باعتبار أن القانون الإداري يتناول بالدراسة القواعد القانونية التي تحكم أو التي يجب أن تحكم نشاط الإدارة، وعلم الإدارة العامة يتناول بالدراسة كيفية سير العمل داخل المرافق العامة فيتناول تحديد الظواهر الإدارية وتحليلها، وتحديد أسباب الأنشطة والسلوك الإداري ووسائل رفع مستوى أدائها، فوسائل علم الإدارة العامة أساساً وقائية تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وإصلاح كل ما من شأنه عدم أداء العمل بكفاءة ودقة واقتصاد، بينما وسائل القانون الإداري علاجية تضع الضوابط القانونية للعمل الإداري لضمان سير المرافق العامة.

- الاستاذ عيسى محمد الحسين، الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا، 2000.

تناولت هذه الدراسة الجريمة التأديبية التي يرتكبها الموظف العام أثناء قيامة بأعباء الوظيفة العامة التي يشغلها كمفهوم وخصائص وأركان ومحاكمة وعقاب مركزاً في دراسته على التشريع الإداري السوري.

صعوبات الدراسة

تتمثل صعوبة الدراسة في حداثة الموضوع، وقلة المراجع والأبحاث التي تناولت موضوع العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، بالإضافة إلى ندرة القرارات القضائية المتعلقة بهذا الموضوع في فلسطين.

محتويات الدراسة

من اجل الإجابة عن كافة الإشكاليات والتساؤلات المطروحة آنفاً؛ فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين أساسيين: تطرق الفصل الأول إلى الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام من خلال ثلاثة مباحث: يتناول المبحث الأول ماهية الجريمة التأديبية، في حين أن المبحث الثاني يتناول ماهية الجريمة الجنائية، أما المبحث الثالث فقد تناول مظاهر التماثل والتباين بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. ويتناول الفصل الثاني الآثار القانونية المترتبة على العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية، وذلك من خلال ثلاثة مباحث: يتناول المبحث الأول السلطة المختصة في ممارسة الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، في حين يتناول المبحث الثاني الطبيعة القانونية للحكم الجنائي ذي الحجية، أما المبحث الثالث فيتناول حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والإدانة أمام السلطة التأديبية.

الفصل الأول

الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام

يعتبر موضوع الارتباط بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية من الموضوعات الهامة التي لا يمكن أن يتجاهلها أي باحث يعالج هذا الموضوع؛ وذلك للصلة الوثيقة بين الأخطاء وللتأثير المتبادل بينهما[1]، إذ يبنى سلوك الموظف غير المشروع سواء كان يشكل جريمة تأديبية فقط، أم كان يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت على أفعال قام بها، أو امتنع عن القيام بها، بحيث يعتبر هذا الفعل أو الامتناع انحرافاً عن السلوك القويم الذي يتطلبه المجتمع أو الوظيفة العامة التي يقوم بأعبائها[2]، وتوضيحاً لذلك فقد قام الباحث بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية الجريمة التأديبية.

المبحث الثاني: ماهية الجريمة الجنائية.

المبحث الثالث: مظاهر التماثل والتباين بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية.

المبحث الأول : ماهية الجريمة التأديبية

تقوم المرافق الإدارية على العلاقة بين الأفراد والجهة الإدارية، وتلك العلاقة قوامها سلوك الفرد، ومن هذا السلوك ما هو قويم ويتفق مع القانون، ومنه ما هو غير قويم يخالف أحكام القانون، وهذا الأخير هو ما يشكل الجريمة التأديبية[3]، ومن أجل تحديد ماهية الجريمة التأديبية؛ فقد قام الباحث بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، حيث تناول مفهوم الجريمة التأديبية في (المطلب الأول)، وأركان الجريمة التأديبية في (المطلب الثاني)، وتقسيمات الجرائم التأديبية في (المطلب الثالث).

---

[1] جعفر،انس: **الوظيفة العامة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 2007. ص:233.

[2] شطناوي، فيصل عقلة: ***علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية*، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (سلسة العلوم الإنسانية والاجتماعية)**، العدد السادس. المجلد التاسع عشر، الأردن. عمان، 2004. ص:273.

[3] رياض، احمد رزق : **الجريمة والعقوبة التأديبية. مبادئ القضاء الإداري في التأديب**. الطبعة الأولى. القاهرة : مكتبة الوفاء القانونية. 2010. ص5.

المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية

هنالك العديد من الأسماء التي تطلق على الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام ويعرضه للمساءلة التأديبية، حيث تستخدم تشريعات الخدمة المدنية العربية، وكذلك الفقه والقضاء الإداريين تسميات مختلفة على الجريمة التأديبية هي :(الجريمة التأديبية، والخطأ التأديبي، والذنب الإداري، والمخالفة المسلكية، والمخالفة التأديبية)، وكل هذه المصطلحات تعبر عن معنى واحد يشير إلى الخطأ الذي يقع من الموظف العام أثناء تأدية مهام وظيفته، ويؤدي إلى الإضرار بالمرفق العام الذي يخدم فيه[1]، ويؤيد الباحث الاتجاه الفقهي الذي يفضل استخدام تعبير الجريمة التأديبية على المسميات الأخرى، كالمخالفة التأديبية أو الخطأ أو الإثم التأديبي، فأغلب جرائم قانون العقوبات المضرة بالمصلحة العامة كانت مخالفات تأديبية، رفعها القانون لجسامتها إلى مصاف الجرائم الجنائية كجرائم الإضرار عمداً أو خطأ بأموال ومصالح الدولة، كما أن تعبير المخالفة التأديبية لا يوحي بجسامة سلوك الموظف المنحرف، ومدى ما يلحق من أضرار بالمؤسسة التي ينتمي إليها، كما درج شراح الفقه الإداري والتأديبي على استعمال هذا الاصطلاح[2].

وعليه، سوف يبين الباحث معنى الجريمة التأديبية في كل من التشريع في (الفرع الأول) وفي أحكام القضاء الإداري في (الفرع الثاني) والفقه في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف الجريمة التأديبية في التشريع

لقد نصت المادة (68) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005 على الجرائم التأديبية بالقول :

"إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:..."[3].

---

[1] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة**. الطبعة الأولى. عمان : إثراء للنشر والتوزيع. 2008. ص17.

[2] الملط، محمد جودت: **المسؤولية التأديبية للموظف العام**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1967. ص:76.

[3] المادة (68) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

كما نص عليها المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (1) لسنة 1988 الذي نص في المادة (132/أ) على أنه: "إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها، أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه فتفرض عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:..."[1].

كما أن المشرع المصري لم يضع تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية، أو للأفعال التي تستوجب مؤاخذة الموظف تأديبياً حيث اقتصر كأغلب التشريعات المقارنة على بيان أهم واجبات العاملين ومحظوراتهم بصورة عامة، ثم اعتبر كل خروج عن مقتضى الواجب الوظيفي، أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعد موجبا للمؤاخذة التأديبية لمرتكبه[2].

حيث نلاحظ أن معظم التشريعات أغفلت إيراد تعريف محدد لمفهوم الجريمة التأديبية، ومرد ذلك يعود إلى عدة أسباب، ومنها:

1- إن الجريمة التأديبية لا تقبل التحديد أو الحصر؛ لارتباطها بالظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية والعادات والأعراف وغيرها من المتغيرات التي تعيشها الجماعة والتي تتغير من وقت لآخر.
2- إن المشرع قد خشي على ما يبدو من إيراد تعريف محدد لهذه الجريمة، حتى لا يكون قاصرا عن أن لا ينطبق على كافة الجرائم التأديبية، الأمر الذي يثير بلبلة في الفكر الإداري أو اختلافاً في وجهات النظر بين المفسرين والمطبقين لهذا التعريف، مما قد يؤدي إلى خروج بعض الأفعال غير المشروعة من نطاق التجريم، أو إدخال بعض الأفعال المشروعة إلى نطاق التجريم[3].

---

[1] المادة (132/أ) نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (1) لسنة 1988.

[2] انظر المواد (76، 77، 78) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1987.

[3] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة**. الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2007. ص:52.

لذلك فإن المشرع عادة ما يقوم بذكر الواجبات الوظيفية للموظف، وإن الإخلال بهذه الواجبات يشكل جرماً يستوجب المساءلة التأديبية، ويترك تحديد ما يعتبر جريمة تأديبية من عدمه للجهة الإدارية تحت رقابة القضاء.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

نظراً لعدم قيام التشريعات التأديبية بتحديد مفهوم الجريمة التأديبية بموجب نص قانوني واضح ومحدد، فقد تصدى الفقه لمحاولة وضع تعريف لها، ومن أهم التعريفات التي قيلت بهذا الشأن:

أولاً: في الفقه المصري

يعرف الدكتور سليمان الطماوي الجريمة التأديبية بأنها: "كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف العام ويجافي واجبات منصبه"[1]، أما الدكتور محمد مختار محمد عثمان فقد عرفها بأنها: "كل فعل أو امتناع عن فعل مخالفاً لقاعدة قانونية، أو لمقتضى الواجب، يصدر عن الموظف العام أثناء أداء الوظيفة أو خارجها بما ينعكس عليها، بغير عذر مقبول"[2].

ثانياً: في الفقه الأردني

يعرف الدكتور علي خطار شطناوي الجريمة التأديبية بأنها: "ارتكاب الموظف العام فعلاً إيجابياً أو سلبياً ينطوي على ضرر يلحق بسير المرفق العام الذي ينتمي إليه"[3]، ويعرفها الدكتور منصور العتوم بأنها: "كل فعل أو امتناع إرادي يخالف واجبات الوظيفة أو مقتضياتها ويصدر ممن تتوافر فيه صفة الموظف العام"[4].

---

[1] الطماوي، سليمان محمد: **الجريمة التأديبية . دراسة مقارنة**. مرجع سابق. ص:41.

[2] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق**. ص:66.

[3] شطناوي، علي خطار: **مبادئ القانون الإداري الأردني. الجزء الثالث**. لم تذكر الطبعة. عمان: مؤسسة وائل للنسخ السريع . 1993. ص:290.

[4] العتوم، منصور إبراهيم : **المسؤولية التأديبية للموظف العام**. الطبعة الأولى. لم يذكر مكان النشر: ولا دار النشر. 1984. ص:81.

ثالثاً: في الفقه الفلسطيني

يعرف الدكتور عدنان عمرو الجريمة التأديبية بأنها: "كل ما يأتيه الموظف العام إيجاباً أو سلباً بطريقة مادية أو معنوية، يمكن أن تخل بما تستلزم الوظيفة العامة القائمة على تحقيق المصالح العامة"[1]، ويعرفها الدكتور عيسى مناصرة بأنها: "فعلٌ أو امتناعٌ يصدر من جانب موظف عام في نطاق وظيفته، أو خارجها. ومن شأنه أن يؤدي إلى خرق الواجبات والمحظورات التي تقتضيها مهام وظيفته بغض النظر عن وجود ضرر من عدمه. ويستوي في ذلك إذا كان تصرف الموظف (فعلاً أو امتناعاً) بقصد أو بدون قصد"[2].

ويعرف الباحث بدوره الجريمة التأديبية بأنها: كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف العام أثناء قيامه بالأعباء الوظيفية، أو خارجها دون عذر مقبول ويخالف الواجبات الوظيفية، أو يشكل مساساً بكرامة الوظيفة وسمعتها.

الفرع الثالث: التعريف القضائي

استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا في مصر في تحديده للجريمة التأديبية على أن "الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، أو لكرامة الوظيفة واعتبارها"، وفي حكم آخر أكثر إيضاحاً لمفهوم الجريمة التأديبية ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنها "الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها، وما يجب أن يتحلى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم"[3].

---

[1] عمرو، عدنان: **مبادئ القانون الإداري الفلسطيني**. لم تذكر الطبعة. القدس: المطبعة العربية الحديثة. 2002. ص:247-248.

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي**. جامعة القاهرة. 2012. ص:51.

[3] المحكمة الإدارية العليا طعن رقم 1010 لسنة 10 قضائية، جلسة 1965/5/22، والطعن رقم 6629 لسنة 45 قضائية جلسة 2001/3/18، منقول عن خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: منشاة المعارف. 2009. ص:35.

أما بالنسبة لموقف القضاء الأردني، فقد عرفت محكمة العدل العليا الجريمة التأديبية بالقول: "... إن المخالفات التأديبية هي تهم مستقلة عن التهم الجزائية، قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها"، وعرفتها أيضا :"... بارتكاب الموظف مخالفة للقوانين أو الأنظمة أو التعليمات أو القرارات المعمول بها في الخدمة المدنية... أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه..."[1].

أما القضاء الإداري الفلسطيني والمتمثل في محكمة العدل العليا، فلم نرَ منه أي انفراد بالحديث عن مفهوم الجريمة التأديبية بشكل واضح ومباشر، وإنما درج على استخدام مصطلحات المخالفات التأديبية، أو المساءلة التأديبية، أو استحقاق العقوبة التأديبية المناسبة، وذلك في إطار حديثه عن الواجبات والمحظورات[2]، فالباحث لم يجد تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية في قضاء محكمة العدل العليا الفلسطينية، بالرغم من المحاولات العديدة التي قام بها، وذلك بسبب حداثة نشوء هذه المحكمة بالمقارنة مع المحاكم الإدارية في مصر والأردن.

المطلب الثاني: أركان الجريمة التأديبية

يتجه أغلبية الفقه[3] إلى أن للجريمة التأديبية ركنين: أحدهما مادي والثاني معنوي، في حين اتجه جانب آخر من الفقه[4] إلى أن أركان الجريمة التأديبية هي ثلاثة أركان أو عناصر هي: الركن

---

[1] حكم محكمة العدل العليا بالقضية رقم 65/61، 1965، مجموعة المبادئ التي قررتها منذ بداية 1953-1987، الجزء الأول، نقابة المحامين الأردنيين، ص272 وحكمها بالقضية رقم 94/111، تاريخ 1992/5/18، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة منذ 1992-1997، القسم الأول، نقابة المحامين الأردنيين، ص272-273، منقول عن العجارمة، نوفان العقيل: سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق. ص53.

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص53.

[3] الملط، محمد جودت: **المسؤولية التأديبية للموظف العام. مرجع سابق**. ص:80؛ البنا، محمود عاطف: مبادئ القانون الإداري. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. بدون سنة نشر. ص:273 ؛ جعفر، انس: الوظيفة العامة. مرجع سابق. ص:228.

[4] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1964. ص:79.

المادي، والركن المعنوي، وركن الصفة، وقد ذهب رأي ثالث[1] إلى أن أركان الجريمة التأديبية هي الركن المادي، والركن المعنوي، إضافة إلى الركن الشرعي.

والرأي الراجح أن الجريمة التأديبية تشتمل على ذات الأركان التي تشتملها الجريمة الجنائية، هي الركن الشرعي، ركن الصفة (صفة الموظف العام)، والركن المادي، والركن المعنوي،[2] وسنتحدث عنها تفصيلاً فيما يلي:

الفرع الأول: الركن الشرعي

يقصد بالركن الشرعي في هذا المقام: القاعدة القانونية التي يتم الاستناد إليها لوصف فعل، أو تصرف ما بأنه يشكل جريمة تأديبية أياً كان مصدر تلك القاعدة، سواء كان دستور أو قانون أو لائحة أو عرف إداري ... الخ، والاتجاه الغالب في مجال الأنظمة التأديبية هو عدم حصر وتحديد الجرائم التأديبية في نصوص القوانين، وبالتالي عدم خضوعها للمبدأ المعمول به في المجال الجنائي وهو لا جريمة إلا بنص، وإنما تخضع لمبدأ الشرعية بشكل جزئي حيث انه لا عقوبة إلا بنص، وتتمتع سلطات التأديب بصلاحيات شبه تشريعية في تكييف وتحديد ما إذا كان الفعل يشكل جريمة تأديبية، وذلك تحت رقابة القضاء؛ للتأكد من عدم الانحراف والتعسف[3]، ونتيجة لذلك أصبح من غير الضروري أن تصدر السلطة التشريعية أو جهات الإدارة مسبقاً قوائم بالجرائم التأديبية حتى يجازى الموظف تأديبياً، وإنما يكفي لذلك أن يقوم بفعل أو امتناع يخالف واجباته الوظيفة ومقتضياتها بمعناها الواسع[4].

وإذا كان قانون الخدمة المدنية قد حرّم وحظر أعمالاً معينة، فان هذا لا يعني أن ما عداها مباح، بل يكون لسلطة التأديب أن تقدر في كل حالة على حدة ما إذا كان فعل الموظف يخل بواجبات وظيفته أو بمركزه كموظف عام أم لا، وبهذا المنهج أخذ قانوننا الفلسطيني وغيره من

---

[1] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:166.

[2] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:44.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية .دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: لم تذكر دار النشر. لم يذكر تاريخ النشر. ص:46.

[4] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:163

القوانين[1]إجمالاً، وهذا ما يفهم من نص المادة (6/67) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والتي تنص: يحظر على الموظف ما يلي: "6- الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة"[2] فتعبير الإخلال بمقتضى الوظيفة هو تعبير عام وغير منضبط، يشمل الإخلال بكرامة الوظيفة أثناء الخدمة وخارجها، ويخضع في تفسيره لعادات الناس وأعرافهم، الأمر المتغير بتطور الحياة في الجماعة، لذلك لا تقتصر الجريمة التأديبية على ما يرتكبه الموظف العام من أعمال مخالفة للقانون أثناء أدائه لوظيفته فحسب، بل تمتد أيضاً لتشمل كل تصرفاته العامة ولو كانت خارج نطاق العمل، لان في ذلك محافظة على كرامة المهنة وشرف العمل والانتماء للوظيفة العامة[3].

ويترتب على استبعاد تطبيق قاعدة لا جريمة إلا بنص نتائج بالغة الأهمية:

1- إن عدم وجود نص يجرم فعلاً معيناً، لا يعني بالضرورة أن هذا الفعل مباح للموظف كالتفسير المعمول به في قانون العقوبات، ويترتب على ذلك عدم تطبيق قاعدة مفهوم المخالفة أو التفسير الضيق المقرر في قانون العقوبات إذا حرّم المشرع بعض الأفعال على الموظفين، فالمشرع حين يفعل ذلك في نطاق الوظيفة العامة إنما يريد أن يلفت نظر الموظفين أو العاملين إلى خطورة الأعمال المؤثمة وانه يبدي توجيهه القاطع في اجتنابها، على أن يترك ما لم يذكره أو المسكوت عنه وفقاً للقواعد العامة، ومن أشهر الأمثلة على ذلك ما ورد النص عليه في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني من تحريم لعب القمار في الأندية أو المحال العامة، ولو أخذ بمنطق قانون العقوبات لكان مباحاً للموظف لعب القمار في الأماكن الخاصة، في حين أن لعب القمار في أي مكان يعتبر جريمة تأديبية.

---

[1] انظر المادة (76) من قانون العاملين المدنيين بالدولة في مصر رقم (47) لسنة 1978 والمادة (68) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013.

[2] المادة (6/67) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[3] أبو عمارة، محمد علي: **المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996م جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م مجمد التطبيق. مرجع سابق.** ص:349-350.

2- مادام المشرع لم يحصر الأفعال التي تشكل جرائم تأديبية، فان تحديد هذه الأفعال متروك لتقدير السلطة التأديبية سواء أكانت رئاسية أم شبه قضائية أم قضائية، إلا أنها في ممارستها لهذا الاختصاص التقديري تخضع لرقابة القضاء الإداري.

3- يجب على السلطات التأديبية في تقديرها للأفعال التي تشكل جرائم التأديبية أن تلتزم ضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات، فتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ خطأ يستوجب الجزاء إنما يرجع فيه إلى هذه الحقوق والواجبات دون غيرها، وبالتالي فليس لسلطة التأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات.

4- إن مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص يضفي على جرائم قانون العقوبات ثباتاً واستقراراً، بمعنى أن الفعل الذي جرمه المشرع يبقى كذلك ما بقي النص قائماً دون النظر لتغير الظروف الاجتماعية، فمهما تغيرت نظرة المجتمع للفعل المجرم فأنه يبقى مجرماً ومعاقباً عليه ما بقي النص نافذاً، أما بالنسبة للجرائم التأديبية غير المقننة فان النظرة بالنسبة إليها تختلف من وقت إلى آخر وبتغير الظروف الاجتماعية والأيدلوجية التي تعتنقها الجماعة، فكل ما يتصل بحياة الموظف الخاصة والعامة تراعيه السلطة التأديبية عند تقدير الجريمة التأديبية، فسلوك الموظف في ملبسه وفي معاملته أسرته وفي صلاته مع رؤسائه وفي ممارسة حقوقه العامة ... الخ، كل تلك عناصر أساسية عند تقدير بعض الجرائم التأديبية وهي عناصر متغيرة، ومن ثم فإن ما قد يعتبر فعلاً مجرماً في وقت معين قد يعتبر فعلاً مباحاً في وقت آخر.

5- من المسلّم به في قانون العقوبات أن المشرع يحدد عناصر الجريمة الجنائية ويقدر مدى خطورتها على المجتمع، ثم يضع لها العقوبة المناسبة، وترتبط العقوبة بهذه بالجريمة، فمتى حددت المحكمة الجنائية وصف الجريمة المنسوبة إلى المتهم تعين عليها توقيع العقوبة التي حددها المشرع ضمن الحدين الأدنى والأعلى المحدد لها، أما في النظام التأديبي فان السلطة التأديبية تقوم بعمليتين مستقلتين: الأولى تتمثل في البت فيما إذا كان الفعل المنسوب إلى الموظف محل التأديب يعتبر جريمة تأديبية، فإذا ما انتهت من هذه

المهمة انتقلت إلى مهمة أخرى وهي تحديد العقوبة الملائمة لخطأ الموظف من بين قائمة العقوبات التي حددها المشرع ما لم يحدد المشرع عقوبة بذاتها لجريمة معينة[1].

وخلاصة ما تقدم فإنه عندما يتم إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف الذي قام باقتراف الجريمة التأديبية فلا بد من توافر أمران: أولهما إجرائي ويتطلب توقيع الجزاء من السلطة المخولة تشريعياً بحق توقيعه، وثانيهما موضوعي ويتصل بضرورة أن يكون الجزاء الموقع من السلطة المختصة من تلك الجزاءات المنصوص عليه على سبيل الحصر[2].

الفرع الثاني: ركن الصفة (صفة الموظف العام)

يعتبر ركن الصفة هو الركن الذي لا يمكن قيام جريمة تأديبية بدونه، وهو شرط لازم في الجرائم التأديبية دون سواها من الجرائم الأخرى جنائية كانت أم مدنية[3] حتى قيل عن الجريمة التأديبية أنها جريمة الموظف العام، فمن هو الموظف العام؟

للإجابة على هذا التساؤل لا بد من التطرق إلى تعريف الموظف العام في التشريع والفقه والقضاء.

أولاً: التعريف التشريعي

اختلفت التشريعات المقارنة في تعريف الموظف العام بسبب اختلاف النظرة إلى الموظف العام في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى كالقانون الجنائي، وللاختلاف داخل القانون الإداري، فبعض هذه التشريعات عرفت الموظف العام والبعض الآخر لم تقم بتعريفه، وإنما اقتصرت على بيان نطاق تطبيق أحكامه تاركة تلك المهمة في إيجاد التعريف للفقه والقضاء.

ففي قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005 عرفت المادة (1) الموظف العام بأنه : "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة

---

[1] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة.** القاهرة: دار الفكر العربي. 1987. ص:78-81.

[2] خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: **المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص55.

[3] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:54.

مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها"[1]، وهو ذات التعريف الذي وضعه المشرع الفلسطيني للموظف في قانون مكافحة الفساد، إلا انه ادخل الموظفين العسكريين في نطاق تطبيق أحكامه[2].

أما في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013 فقد عرفت المادة (2) الموظف العام بأنه : "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً"[3]، إلا أن المشرع الجنائي الأردني لم يعرف الموظف في قانون العقوبات وإنما اكتفى بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون، فقد نص في المادة (169) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 على انه: "يعد موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي، وكل ضابط من ضابط السلطة المدنية والعسكرية أو فرد من أفرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة"[4]، وبالتالي يكون المشرع الجنائي الأردني قد أضفى صفة الموظف العام على العاملين والمستخدمين في الدولة، وذلك من اجل حماية الوظيفة العامة.

وفي مصر فلم يتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنة 1978 تعريفاً محدداً للموظف العام، وإنما اقتصر على تبيان نطاق تطبيق أحكامه فقد نصت المادة (1) منه على انه يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على[5] :

---

[1] المادة (1) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[2] عرفت المادة (1) من قانون مكافحة الفساد رقم (1) لسنة 2005 الموظف بأنه: " كل من يعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية أو العسكرية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة الحكومية أو مسماها".

[3] المادة (2) نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013.

[4] المادة (169) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[5] المادة (1) قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (48) لسنة 1978.

1- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي.

2- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم.

ويعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة.

ثانياً: التعريف الفقهي

نظراً لعدم قيام بعض تشريعات الخدمة المدنية المقارنة بتعريف الموظف العام واختلاف التشريعات التي قامت بتعريفه فقد حاول الفقه صياغة تعريف محدد للموظف العام، إلا أن فقهاء القانون الإداري قد اختلفوا في تعريف الموظف العام، حيث عرفه الفقيه الفرنسي (والين) بأنه: "كل شخص يعمل في خدمة سلطة، ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريق الإدارة المباشرة ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري"، كما أورد الفقيه (اوندري هوريو) والفقيه (لويس رولوندو) تعريفاً للموظف العام مفاده بأن الموظف العمومي: "هو كل شخص تم تعيينه من طرف السلطة المختصة من أجل عمل مستمر، أو يتميز ببعض خصائص الاستمرارية وذلك داخل الإطارات المنظمة من أجل سير المرافق العامة"[1].

أما في الفقه العربي فقد عرف الدكتور سليمان الطماوي الموظف العام بأنه: الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو احد أشخاص القانون العام[2]، كما عرفه الدكتور محمد حامد الجمل بأنه: كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر[3]، وعرفه الدكتور خالد

---

[1] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:56.

[2] الطماوي، سليمان محمد: **مبادئ القانون الإداري. دراسة مقارنة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. 2007. ص:252-253.

[3] الجمل، محمد حامد: **الموظف العام فقها وقضاء**. الطبعة الثانية. القاهرة: دار النهضة العربية. 1969. ص:163.

الزعبي بأنه: كل شخص يعمل بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام تديره الدولة بطريق الاستغلال المباشر[1].

تلك هي ابرز التعريفات الفقهية الأجنبية والعربية التي قيلت في الموظف العام وسننتقل فيما يلي للتعرف على ابرز التعريفات القضائية التي قيلت فيه.

ثالثاً: التعريف القضائي

اعتنى القضاء الإداري في كل من فرنسا ومصر والأردن بتعريف الموظف العام، ففي فرنسا عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه: الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاصة بمرفق عام، ووفقاً لهذا التعريف يعد الشخص موظفاً عاماً إذا توافرت فيه الشروط الآتية[2]:

1- القيام بعمل دائم
2- خدمة مرفق عام
3- التعيين من قبل السلطة التي تمتلك حق التعيين

أما القضاء الإداري في مصر فقد عرف الموظف العام بأنه: "هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"[3].

وفي الأردن فقد اشترطت محكمة العدل العليا توافر شرطين لاعتبار الشخص موظفاً عاماً وهما القيام بعمل دائم، والخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام، وذلك في

---

[1] الزعبي، خالد سمارة: **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**. الطبعة الثانية. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1993. ص:183.

[2] محمد، محمد سيد احمد: **التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام . دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي**. لم تذكر الطبعة.لم يذكر مكان النشر: المكتب الجامعي الحديث. 2008. ص:70.

[3] حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم 165 بتاريخ 1959/2/19، السنة 5 قضائية، منقول عن السليمان، خليفة خالد موسى: **التأديب في الوظيفة العامة وعلاقته بقانون العقوبات. دراسة مقارنة**. الجامعة الأردنية، ص:11.

حكمها الذي جاء فيه أن الموظف العام هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام[1].

وفي فلسطين فقد عرفت محكمة العدل العليا الموظف العام بقولها: " الموظف هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة "[2].

وبعد أن بين الباحث أهم التعريفات التشريعية والفقهية والقضائية التي قيلت في الموظف العام، فيتبين لنا ضرورة توافر ثلاثة شروط أساسية لاكتساب أي شخص صفة الموظف العام وهي:

1- أن يعين الشخص في عمل دائم: يقوم شرط العمل الدائم على عنصرين أساسيين، الأول دائمية الوظيفة ذاتها، والثاني استمرارية الموظف في إشغالها، فمن جهة يتعين أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف داخلة في الهيكل الإداري للمرفق العام ومقررة بصفة دائمة، ومن جهة أخرى يتعين أن يتفرغ الموظف للعمل الوظيفي تفرغاً دائماً.
2- العمل في مرفق عام: يقصد بالعمل في مرفق عام أن يكون المرفق الذي يعمل فيه الشخص خاضعاً لإدارة سلطة إدارية عامة، سواء كانت هذه السلطة مركزية أم لا مركزية، محلية أم مصلحية.
3- أن يكون التعيين من السلطة العامة المختصة: يعني ذلك أن يتم تعيين الشخص في الوظيفة من قبل جهة مختصة، وفق الأحكام القانونية السارية[3].

---

[1] قرار رقم 1973/2 مجلة نقابة المحامين- عمان 1973، العدد 7-8 ص 962، منقول عن السليمان، خليفة خالد موسى: التأديب في الوظيفة العامة وعلاقته بقانون العقوبات. دراسة مقارنة. الجامعة الأردنية، ص:11.

[2] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم 86 لسنة 2004. رقم القرار 193. الصادر بتاريخ 2006/1/28، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[3] بشناق، باسم: **الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة**. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. سلسلة تقارير قانونية (31). 2002. ص:13.

الفرع الثالث: الركن المادي للجريمة التأديبية

الركن المادي للجريمة التأديبية هو مظهرها الخارجي، والذي يتمثل في الفعل أو السلوك الايجابي وهو القيام بعمل محظور، أو السلوك السلبي وهو الامتناع عن أداء الواجب إخلالاً بالواجبات الوظيفية للموظف العام[1].

ويجب أن يكون للفعل الذي يشكل الركن المادي في الجريمة وجود مادي ظاهر وملموس، وبالتالي فان مجرد التفكير بارتكاب جريمة والذي لم يخرج من خبايا النفس إلي حيز الوجود الفعلي لا يعد جريمة تأديبية تستوجب المساءلة التأديبية؛ إذ انه لا عقاب للموظف على الأفكار والنوايا التي لم تتجاوز حدود التفكير مادام هذا التفكير ليس له مظهر خارجي[2]، فالقانون لا يعاقب على النوايا والأفكار طالما لم تخرج إلى حيز الوجود الفعلي، وعلى ذات النهج فان الأعمال التحضيرية لا تشكل بذاتها الركن المادي للجريمة التأديبية، فالقانون التأديبي أسوة بنظيره الجنائي لا يعاقب على الأعمال التحضيرية بوصفها مرحلة من مراحل ارتكاب الجريمة ما لم تكن تلك الأعمال مستقلة بذاتها، ويجب بوجه عام أن يكون الفعل المكون للركن المادي محددٌ وغير قائم على عبارات فضفاضة كسوء السلوك ما لم يكن مدعماً بحالة واقعية[3].

ويتحقق الركن المادي للجريمة التأديبية بارتكاب الموظف للجريمة؛ أي بالخروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو إتيانه أي فعل من الأفعال المحظورة قانوناً، ولما كانت الأفعال التي تشكل جريمة تأديبية غير محددة على سبيل الحصر، لذلك فان كل فعل ايجابي أو سلبي يمثل إخلالاً بواجب وظيفي من الواجبات التي وردت في صياغة مرنة، فان مرتكبه يكون قد اخطأ ويستحق بالتالي مساءلته تأديبياً[4].

---

[1] محمد، محمد سيد احمد: **التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام. دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي. مرجع سابق.** ص:33.

[2] الرقاد، عبد الله خلف: **التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة (تونس، الأردن، لبنان)**، جامعة تونس المنار، 2007-2008. ص:64.

[3] غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية.** الطبعة الأولى. الإسكندرية: دار الفكر العربي. 2010. ص:20.

[4] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص30-31.

الفرع الرابع: الركن المعنوي

يقوم الركن المعنوي للجريمة التأديبية إذا كان الفعل الذي اقترفه الموظف العام يشكل جرماً تأديبياً أو إحجامه عن القيام بعمل يفرضه عليه واجبه الوظيفي نابعاً عن إرادة حرة دون إكراه مادي أو أدبي[1].

وترتيباً على ذلك لا يسأل الموظف في الحالات التالية:[2]

1- القوة القاهرة

2- الإكراه المادي أو الأدبي

3- الحادث الفجائي

4- فقد الإدراك والتمييز

أما فيما يتعلق بارتكاب الجريمة التأديبية بناء على أمر الرئيس الإداري فقد نصت المادة (74) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بأنه: "لا يعفى الموظف العمومي من العقوبة التأديبية استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا اثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيسه المذكور بالرغم من تنبيهه للمخالفة خطياً".

وبهذا المعنى نصت المادة (78)[3] من قانون العاملين المدنيين رقم (47) لسنة 1978 في مصر.

وذلك حتى يلتزم المرؤوس أوامر الرئيس المطابقة لمبدأ المشروعية، وحتى تستمر المرافق العامة في العمل بدون توقف أو تذرع بمخالفة أوامر الرئيس لمبدأ المشروعية، فمتى كتب الرئيس الإداري

---

[1] خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: **المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. الجرائم والعقوبات التأديبية وضوابط صحتها.** الإسكندرية. منشأة المعارف. 2009. ص:48.

[2] جعفر،انس: **الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:232.

[3] والتي تنص: "لا يعفى العامل من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا اثبت أن ارتكاب المخالفة كانت تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة على المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده".

أمره خطياً بعد أن وجه له المرؤوس تنبيهاً خطياً بأن عمله غير مشروع أصبح من المحتم إنفاذ القرار الإداري وتحمل الرئيس مسؤولية قراره.[1]

وعلى عكس ما تقدم فان الموظف يسأل تأديبياً إذا ارتكب جريمة وادعى بجهله بالقوانين واللوائح لان مثل هذا الادعاء لا يصلح للإعفاء من المسؤولية التأديبية، إذ يجب على كل موظف أن يكون عالماً بالقوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بوظيفته وبواجباته الوظيفية[2].

كما أن خطأ الموظف في فهم القانون لا يعفيه من المسؤولية التأديبية، لأن المفروض التطبيق السليم للقانون من قبل الموظف العام[3].

كما لا يعتبر مانعاً للمسؤولية التأديبية اطراد العمل على مخالفة القانون فترة زمنية طويلة مهما طالت المخالفة؛ لأن ذلك لا يدخل في إطار العرف الإداري، إذ انه يشترط فيه إلا يخالف نصاً قانونياً قائماً[4].

كما لا يعتبر مانعاً من المسؤولية التأديبية إذا كان الموظف على غير علم بالقانون أو التعليمات لأن العلم بالقانون مفترض[5].

المطلب الثالث: تقسيمات الجرائم التأديبية

تقسم الجريمة التأديبية إلى أنواع متعددة بالنظر إلى اعتبارات متعددة وذلك على النحو التالي:

أولاً: تقسم الجرائم التأديبية من حيث الركن المادي إلى جرائم ايجابية وجرائم سلبية:

---

[1] أبو عمارة، محمد علي: **المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996م جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م مجمد التطبيق، مرجع سابق.** ص:352.

[2] كنعان، نواف: **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:33.

[3] أبو عمارة، محمد علي: **المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996م جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م مجمد التطبيق. مرجع سابق.** ص:351.

[4] الشوبكي، عمر محمد: **القضاء الإداري. دراسة مقارنة. الطبعة الأولى.** الإصدار الثالث. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2007. ص:52.

[5] الشواربي، عبد الحميد: **تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال القابضة والشركات التابعة.** لم تذكر الطبعة. الإسكندرية منشاة المعارف. 1995. ص:85.

1- الجريمة الايجابية: وهي كل فعل يقوم به الموظف مخالفاً بذلك نصاً قانونياً، أو يتنافى مع مقتضيات الوظيفة سواء داخل الوظيفة أو خارجها، كإفشاء أسرار الوظيفة، والاعتداء على الرئيس في العمل.

2- الجريمة السلبية: وهي امتناع الموظف عن القيام بعمل أو تصرف يفرض عليه القانون القيام به وتوجبه مقتضيات الوظيفة، كالامتناع عن أداء أعمال الوظيفة، وعدم التعاون مع الرؤساء في العمل، وعدم تنفيذ الأوامر والتعليمات[1].

كما تنقسم إلى جرائم بسيطة والجرائم المركبة وجرائم الاعتياد:

1- الجريمة البسيطة: وهي قيام الموظف بفعل واحد سواء كان الفعل ايجابياً أم سلبياً، كمزاولة عمل تجاري، والاحتفاظ بورقة رسمية، والغياب بدون إذن، ولعب القمار.

2- الجريمة المركبة: وهي قيام الموظف بأكثر من فعل، بحيث لا تكتمل الجريمة إلا إذا وقعت هذه الأفعال جميعها، كترك العمل إذا ترتب عليه تعطيل عمل الآخرين، والإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، وقبول الهدية لقاء أداء عمل.

3- جريمة الاعتياد: وهي اعتياد الموظف على ارتكاب فعل ما، فهي تتكون من عمل مادي يتكرر وقوعه بحيث إذا لم يقع هذا العمل إلا مرة واحدة فلا جريمة، كاعتياد البطء في أداء العمل[2].

وتختلف جرائم الاعتياد عن العود، ففي العود يقع من الموظف عدة جرائم من نوع واحد مستقلة كل منهما عن الأخرى، ولكن تكرار الفعل بعد الحكم عليه في أحدها يكون سبباً في تشديد العقوبة أو تغيير في جسامة الجريمة، بينما في جرائم الاعتياد تعتبر جريمة تأديبية واحدة تتكون من تكرار نفس الفعل خلال فترة زمنية واحدة[3].

---

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص87.

[2] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص262-263-264.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص88-89.

كما تنقسم إلى جرائم وقتية وجرائم مستمرة:

1- الجريمة الوقتية: وهي الفعل غير المشروع الذي يقع وتتم به الجريمة التأديبية في وقت محدود، ويدخل في هذا الإطار أغلب الجرائم التأديبية، ومن أمثلتها الاعتداء على زميل بالعمل.
2- الجريمة المستمرة: وهي التي تقع وتستمر بطبيعتها قائمة مادام الفعل متجدداً ومستمراً، ومن أمثلتها تعمد الموظف إخفاء مستند معين واستمراره في إخفائه له، والاستمرار في الإهمال في أداء العمل[1].

ثانياً: تقسم الجرائم التأديبية من حيث موضوعها إلى جرائم مالية وجرائم إدارية:

1- الجريمة المالية: هي الجريمة التي يترتب عليها ضياع حق مالي من حقوق الجهة الإدارية.
2- الجريمة الإدارية: هو السلوك الذي يخرج به الموظف عن مقتضى الواجب الوظيفي، سواء كان داخل العمل كالغياب بدون إذن، أو خارج نطاق الوظيفة كلعب القمار وشرب الخمر في الأندية والمحال العامة، إذ أن من شأن هذا السلوك أن يؤثر على المركز الأدبي للموظف والإساءة إلى سمعته وتفقده الثقة والاحترام بين الناس[2].

ثالثاً: تقسم الجرائم من حيث العنصر القانوني إلى جرائم محددة بنصوص خاصة وجرائم غير محددة.

1- الجرائم المحددة بنصوص خاصة: وهي التي حددها القانون بصراحة نتيجة لوضوحها في محيط الأعمال الإدارية أو الخطورة الناتجة عن ارتكابها كالجرائم المالية.

---

[1] إسماعيل، خميس السيد: **موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الإدارية والتأديبية. الكتاب الأول.** الطبعة الأولى المنقحة. القاهرة: لم تذكر دار النشر. 1994. ص:14.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:91-92.

2- الجرائم غير المحددة بنصوص خاصة: وهي التي تندرج تحت مخالفة مقتضى الواجب الوظيفي والتي من شأنها التقليل من هيبة الموظف والإخلال بسمعة الوظيفة[1].

المبحث الثاني: ماهية الجريمة الجنائية

للحديث عن ماهية الجريمة الجنائية لا بد من توضيح مفهومها وأركانها وتقسيماتها، لذلك فقد قام الباحث بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب: حيث تناول مفهوم الجريمة الجنائية في (المطلب الأول)، وأركان الجريمة الجنائية في (المطلب الثاني)، وتقسيمات الجرائم الجنائية في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجنائية

لم يعرف القانون الأردني الجريمة الجنائية شأنه شأن غالبية التشريعات العربية، إذ نادراً ما تقوم التشريعات بالنص على تعريف لفكرة ما؛ لأنه ليس من وظيفة المشرع القيام بالتعريف إلا في حالتين[2]:

1- أن يكون الهدف من التعريف حسم خلاف فقهي قائم، ومن الأمثلة التي تدخل بها المشرع في قانون العقوبات الأردني لحسم خلاف فقهي قائم، تعريفه للقصد الجرمي في المادة (63) بما يفيد مناصرته لنظرية الإرادة، حيث عرف القصد الجنائي "على أنه ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون"[3]، وتعريفه للقصد الاحتمالي في المادة (64) بما يفيد تأييده لنظرية القبول "تعد الجريمة مقصودة... إذا كان قد توقع حصولها فقبل المخاطرة"[4].
2- أن يكون ذلك التعريف مختلفاً عن معنى مستقر، ومن أمثلة التعريفات التي تدخل بها المشرع، تعريفه للموظف العام في المادة (169) من قانون العقوبات، حيث عرفه على

---

[1] إسماعيل، خميس السيد: **موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الإدارية والتأديبية. مرجع سابق**. ص:15.

[2] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة**. الطبعة الأولى. عمان: الجامعة الأردنية. 1981. ص:27.

[3] المادة (63) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[4] المادة (64) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

نحو أوسع مما عرفه القانون الإداري، فادخل في نطاقه العمال والمستخدمين العاملين في الدولة وإداراتها العامة بهدف حماية الوظيفة العمومية[1].

وإذا كان القانون العقوبات الأردني لم يعرف الجريمة الجنائية، إلا أنه حدد معالم كل جريمة على حدة، إذ أنه ذكر أركانها في النص الذي خصصه لها، وحدد العقوبة التي توقع على مرتكبها، كما قام بتعريف بعض الجرائم في قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1- جريمة السرقة: حيث عرفها المشرع الأردني في المادة (399) بأنها "أخذ مال الغير دون رضاه"[2].

2- جريمة التزوير: حيث عرفها المشرع الأردني في المادة (260) بأنه "تحريف مفتعل للحقيقة في الوقائع والبينات التي يراد إثباتها بصك أو مخطوط يحتج بها نجم أو يمكن أن ينجم عنه ضرر مادي أو معنوي أو اجتماعي"[3].

ولكنه اكتفى في بعض الجرائم الأخرى بذكر اسم الجريمة دون تعريفها تاركاً هذه المهمة للفقه والقضاء كما فعل مثلاً في جريمة هتك العرض في المادة (296)[4] والفعل المنافي للحياء في المادة (305)[5].

وهناك بعض التشريعات الجزائية في بعض الدول خرجت عن مذهب السكوت عن تعريف الجريمة حيث وضعت تعريفاً للجريمة وهذه القوانين هي:

---

[1] المادة (169) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[2] لمادة (399) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[3] المادة (260) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[4] والتي تنص: "1- كل من هتك بالعنف أو التهديد عرض إنسان عوقب بالإشغال الشاقة مدة لا تنقص عن أربع سنوات. 2- ويكون الحد الأدنى للعقوبة سبع سنوات إذا كان المعتدى عليه لم يتم الخامسة عشرة من عمره".

[5] والتي تنص: "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة، كل من داعب بصورة منافية للحياء: 1- شخصا لم يتم الخامسة عشرة من عمره ذكرا كان أو أنثى، او2- امرأة أو فتاة لها من العمر خمس عشرة سنة أو أكثر دون رضاها".

1- عرفت المادة (110) من القانون الجنائي المغربي لسنة 1963 الجريمة بأنها: عمل أو امتناع مخالف للقانون الجنائي ومعاقب عليه بمقتضاه[1].

2- عرفت المادة (7) من القانون السوفييتي لسنة 1961 الجريمة بأنها: العمل أو الامتناع المقرر له عقوبة جزائية[2].

وقد حاول الفقهاء التصدي لذلك ووضع تعريف محدد للجريمة الجنائية، إلا أن بعض هؤلاء الفقهاء قام بتعريف الجريمة من فلسفته الخاصة، فالفيلسوف الألماني (ايمانويل كانت) يرى الجريمة بأنها: "كل عمل لا أخلاقي" لأنه أقام فلسفته على نظام الأخلاق، وهذه الفلسفة لا تنسجم مع مسلك القانون الجزائي لأن هذا القانون لم يوضع لصيانة الأخلاق، وإنما لقمع ومنع بعض أفعال اعتبرها المجتمع ضارة به، واستوحى الفيلسوف السويسري (جان جاك روسو) تعريفاً للجريمة من فلسفته أيضاً، فقال: "الجريمة كل فعل ينتهك به الفرد العقد الاجتماعي الذي يرتبط به بالمجتمع ولكن البيئة الاجتماعية مفروضة على كل إنسان منذ ولادته إلى مماته وقد وجد فيها دون إذن منه ولم يوقع عقداً مع المجتمع"[3].

ويعتبر تعريف الاستاذ الايطالي (كرارا) للجريمة من أفضل التعريفات التي وضعت لها حيث عرفها بأنها: "مخالفة قانون من قوانين الدولة بفعل خارجي صادر عن رجل، لا يبرره قيام بواجب ولا ممارسة لحق، على أن يكون هذا الفعل معاقب عليه في نصوص القانون"[4]. وهو تعريف شامل لأركان الجريمة الثلاثة[5].

أما عن مظاهر التشابه بين مختلف الجرائم فإنها تتمثل فيما يلي:

---

[1] حسني، محمود نجيب: **شرح قانون العقوبات اللبناني القسم العام**. الطبعة الثانية. بيروت: لم تذكر دار النشر. 1975. ص:45.

[2] **المرجع السابق**.

[3] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام**. لم تذكر الطبعة. الكويت: جامعة الكويت. 1972. ص:49-50.

[4] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام**. **مرجع سابق**. ص:51

[5] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام**. **النظرية العامة للجريمة**. الطبعة الثالثة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1996. ص:98.

1- السلوك السلبي أو الايجابي المحظور والذي يتمثل في المظاهر المادية التي يتخذها الفاعل ليتكون منها هذا السلوك.

2- أن يتوافر لدى الفاعل الركن المعنوي، فإذا انتفى الركن المعنوي استبعدت مسؤوليته الجنائية عن جريمة عمدية.

3- أن لا يكون السلوك الإنساني المحظور مقترن بسبب من أسباب التبرير أو الإباحة كالدفاع الشرعي، حيث لا يترتب على ما قام به الفاعل أية مسؤولية؛ لأن القانون يجعله حقاً شرعياً للإنسان ضمن الحدود القانونية.

4- أن يكون الفعل مجرم بموجب نصوص القانون، وأن يفرض على مرتكبه عقوبة معينة ومحددة، وهذا ما يسمى بالركن الشرعي، أما إذا لم يقم القانون بالنص على تجريم الفعل فلا يعتبر جريمة وإنما من الأعمال المباحة[1].

المطلب الثاني: أركان الجريمة الجنائية

لا بد فيمن يعاقب جزائياً أن يكون قد ارتكب جريمة، ولا يعتبر الفعل جريمة إلا إذا كان مجرّم بموجب نصوص قانون العقوبات واجتمعت أركانه الثلاثة معاً وهي: الركن القانوني والركن المادي والركن المعنوي[2]، وهذا هو الاتجاه الفقهي الحديث الذي اخذ به العديد من الفقهاء[3]، إلا أن الفقه التقليدي[4] يذهب إلى أن أركان الجريمة هي ركنان: ركن مادي ، وركن معنوي.

---

[1] الحلبي، محمد علي السالم. **شرح قانون العقوبات القسم العام**. الطبعة الأولى. الإصدار الثاني. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2008. ص:61-62.

[2] حومد، عبد الوهاب: **المفصل في شرح قانون العقوبات القسم العام**. لم تذكر الطبعة. دمشق: المطبعة الجديدة. 1990. ص:201.

[3] المجالي، نظام توفيق: **شرح قانون العقوبات. القسم العام**. الكتاب الأول. النظرية العامة للجريمة. دراسة تحليلية في أركان الجريمة. لم تذكر الطبعة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998. ص:85، السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني . دراسة تحليلية مقارنة**.مرجع سابق. ص:42.

[4] مصطفى، محمود: **شرح قانون العقوبات. القسم العام: قانون العقوبات ومجال تطبيقه- أسباب الإباحة- الركن المادي للجريمة- الركن المعنوي- الأهلية- العقوبة**. الطبعة التاسعة. القاهرة: مطبعة جامعة القاهرة. 1974. ص:38، عالية، سمير: **قانون العقوبات القسم العام. دراسة مقارنة**. الطبعة الأولى. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 1992. ص:193.

ويرى الباحث أن الاتجاه الذي يضيف الركن الشرعي للجريمة واعتباره من الأركان العامة هو الأولى بالترجيح، إذ أنه لا يمكن اعتبار الفعل جريمة إلا إذا كان يكتسب الصفة غير المشروعة بموجب نصوص القانون.

الفرع الأول: الركن القانوني

لا يعتبر أي فعل مجرماً ما لم يوجد نص في القانون يعتبره كذلك، فإذا وجد نص من نصوص التجريم والمعاقبة وأسبغ على الفعل الصفة غير المشروعة، يجب أن لا يقترن بسبب من أسباب التبرير والإباحة[1]، وتطبيقاً لهذا فإن إزهاق روح إنسان حي يعد جريمة بمنطق نص المادة (326)[2] من قانون العقوبات، إلا أن هذا الفعل يعد مبرراً إذا اقترن بسبب من أسباب التبرير والإباحة المنصوص عليها في قانون العقوبات كأن يكون وقع دفاعاً عن النفس أو المال وفقاً لنص المادة (1/60)[3] من القانون المذكور[4].

والجهة المختصة في تحديد الجرائم والعقوبات المقررة لها هي السلطة التشريعية، ويجب على السلطة القضائية تطبيق هذا المبدأ، والتأكد من مطابقة الوقائع التي ارتكبت على النموذج القانوني للجرائم المنصوص عليها دون زيادة أو نقصان، وقد أقرت مبدأ الشرعية المادة الثامنة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن عام 1789 بعد انطلاق الثورة الفرنسية، فنصت على أنه لا يجوز أن يعاقب احد إلا بموجب قانون وضعي منشور، وأكدت هذا المبدأ أيضاً الأمم المتحدة في المادة التاسعة من تصريح حقوق الإنسان التي تنص على أنه لا يجوز الحكم على أحد لارتكابه فعلاً أو امتناعاً لا يشكلان جرماً وقت اقترافهما بموجب أحكام القانون الوطني أو الدولي، ولا يجوز فرض عقوبة تفوق العقوبة النافذة يوم اقترافه[5].

---

[1] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق**. ص:102.

[2] والتي تنص: "من قتل إنسانا قصدا، عوقب بالأشغال الشاقة خمس عشرة سنة".

[3] والتي تنص :"يعد ممارسة للحق كل فعل قضت به ضرورة حالية لدفع تعرض غير محق ولا مثار عن النفس أو المال أو نفس الغير أو ماله".

[4] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق**. ص:42.

[5] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق**. ص:125.

وتعتبر قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات صمام الأمان ضد تعسف السلطة وتحكمها، وهي من أهم الضمانات للأمن والحرية الفردية، إذ أن مبدأ شرعية الجريمة يوجب على الدولة أو السلطة الالتزام بعد ملاحقة أي فرد على فعل غير منصوص عليه في القانون، فإذا لم يكن منصوصاً عليه في القانون فهو غير مجرم، ولا يجوز ملاحقته على اقترافه وإدانته على إتيانه لهذا الفعل، وهذا بدوره سيؤدي إلى استقرار العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها والحيلولة دون حدوث أي تحكم أو استبداد محتمل، كما أن مبدأ الشرعية يتضمن منح الصلاحية للسلطة التشريعية لتجريم الأفعال، وهي الجهة الدستورية الوحيدة المختصة بتجريم الأفعال وتحديد العقوبات المناسبة لها[1].

حيث يخلص الباحث مما تقدم أن الركن القانوني في الجرائم الجنائية ضرورة لا غنى عنها؛ بحيث أن عدم اشتراطه كركن من أركان الجريمة يعني التخبط في الفوضى والعيش في قانون الغاب.

الفرع الثاني: الركن المادي

لا بد من توفر الركن المادي في الجريمة، وبدونه لا يتصور قيامها وبالتالي لا تجوز كقاعدة عامة المعاقبة بدون القيام به، ويقوم هذا الركن على ثلاثة عناصر هي: السلوك، والنتيجة، والعلاقة السببية بينهما، فإذا تحققت هذا العناصر جميعها اكتمل الركن المادي وعدت الجريمة تامة، وإن لم تتحقق النتيجة الجرمية لأسباب أجنبية عن الفاعل فتكون الجريمة ناقصة ويكون سلوكه شروعاً بارتكاب الجريمة[2].

أولاً: عناصر الركن المادي للجريمة

أ- السلوك الإجرامي

إن الفعل هو سلوك إرادي عناصره السلوك والإرادة، فالسلوك هو كل ما يصدر عن الإنسان من تصرف، وهذا السلوك قد يكون إيجابياً كما قد يكون سلبياً، أما الإرادة فهي قوة نفسية مدركة تسيطر على ما يصدر من صاحبها من سلوك وهي سبب الفعل، ولا قيام للفعل في نظر القانون ما لم يكن

[1] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:21-22.

[2] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق**. ص:158.

صادراً عن الإرادة[1]، وتقتضي دراسة الفعل التمييز بين الفعل الايجابي والفعل السلبي أو الامتناع على النحو التالي:

يكون السلوك إيجابياً وفي صورة فعل إذا قام الفاعل فيه باستخدام أعضاء جسمه كما لو قام باستعمال يديه في القتل والإيذاء والسرقة والتزوير، أو قدميه في جريمة غصب العقار واحتلاله، أو لسانه في توجيه الاهانات للناس وإفشاء الأسرار، ويكون السلوك سلبياً أو امتناعاً إذا كان القانون يفرض على الشخص القيام بعمل ويعاقب على الامتناع عنه حماية لبعض المصالح [2].

أما بالنسبة للوسيلة التي ارتكبت بها الجريمة فليست لها أية أهمية، فالقتل مثلاً يمكن أن يتم بالرصاص أو العصا أو الحجر أو القذف من مكان شاهق أو الخنق أو الصعق بالكهرباء، كما ويشترط لمعاقبة الفعل أو الامتناع أن تكون النتيجة قد نشأت مباشرة عنهما[3].

ب- النتيجة الإجرامية

لا يحدد القانون في كثير من الأحيان على وجه التفصيل أوصاف السلوك المحظور ويكتفي بذكر النتيجة الإجرامية، فيكون مفهوماً أن كل سلوك يؤدي إلى هذه النتيجة هو المقصود بالمنع، وأنه على هدى طبيعة النتيجة ذاتها تتحدد أوصاف السلوك المؤدي إليها، فما يهم قانون العقوبات مثلا في المادة (326)[4] هو عدم إزهاق روح ما، أما إن ترتبت الوفاة فلا تهمه الكيفية التي وقعت بها الجريمة سواء كانت بفعل ايجابي أو بفعل سلبي، بوسيلة مادية أو بوسيلة معنوية[5]، وللنتيجة الجرمية مدلولين الأول مادي والثاني قانوني.

---

[1] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق.** ص:196-197.

[2] عالية، سمير: **قانون العقوبات القسم العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:195.

[3] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام. مرجع سابق.** ص:53-54.

[4] والتي تنص: "من قتل إنسانا قصدا، عوقب بالأشغال الشاقة خمس عشرة سنة".

[5] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:163-164.

1- المدلول المادي للنتيجة

يعرّف المدلول المادي للنتيجة بأنه التغيير الذي يحدث في العالم الخارجي كأثر للسلوك الإجرامي، حيث كانت الأوضاع الخارجية على نحو معين قبل أن يصدر هذا السلوك ثم صارت وأصبحت على نحو آخر بعد صدوره[1]، فإذا قام شخص بإطلاق النار على آخر وأصابه بمقتل فيتغير من إنسان حي إلى ميت وهذه هي النتيجة الجرمية الضارة[2].

ولكن يتعين علينا أن نسلم بأن هناك جرائم لا تتحقق فيها النتيجة أو بمعنى آخر أن هناك بعض الجرائم التي لا يتوافر فيها التغيير الذي يحدث كأثر للسلوك الإجرامي، فمثلاً امتناع القاضي عن الحكم في دعوى مطروحة عليه سلوك إجرامي وغير مشروع ولكنه لم يحدث أي تغيير في العالم الخارجي، وامتناع الشاهد عن الحضور لأداء الشهادة جريمة لا تحدث تغييراً في العالم الخارجي[3].

2- المدلول القانوني للنتيجة

هو الاعتداء على الحق الذي يحميه قانون العقوبات، فإذا ترتب على سلوك الجاني اعتداءً على حق الإنسان في الحياة فالنتيجة القانونية في هذه الجريمة هي الاعتداء على حق المجني عليه في الحياة، وهذا الحق يحميه قانون العقوبات ويجرم الاعتداء عليه، والنتيجة القانونية في جريمة السرقة هي الاعتداء على حق الملكية والحيازة[4].

---

[1] حسني، محمود نجيب: **شرح قانون العقوبات القسم العام النظرية العامة للجريمة والنظرية العامة للعقوبة والتدبير الاحترازي** . الطبعة الرابعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1977. ص:288.

[2] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق.** ص:140.

[3] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق.** ص:200.

[4] مهدي، عبد الرؤوف: **شرح القواعد العامة لقانون العقوبات في دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنا بالقانون المصري. قانون أبو ظبي وقانون دبي ومشروع قانون العقوبات الاتحادي.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: مطبعة أطلس. 1983. ص:183.

وهناك علاقة وثيقة تقوم بين المدلول القانوني والمادي للنتيجة الجرمية، فالمدلول القانوني للنتيجة الجرمية هو التكييف للمدلول المادي لها، بمعنى أنه الوصف الذي يسبغه قانون العقوبات على التغيير الذي يحصل في العالم الخارجي المحيط بشخص الفاعل[1].

وقد جرى الفقه على تقسيم الجرائم وفق مدلولها القانوني إلى جرائم ضرر وجرائم خطر، ويقصد بالأولى: أن النتيجة تتمثل في تحقيق الضرر الفعلي على المصلحة المحمية، أما جرائم الخطر فيقصد بها: أن النتيجة تتمثل في مجرد تهديد على المصلحة المحمية[2].

ج- العلاقة السببية

هي الرابطة التي تقوم بين السلوك الإجرامي والنتيجة المادية في الجريمة، ومضمونها أن السلوك الإجرامي هو السبب الذي أدى إلى حدوث النتيجة، وتتبلور أهمية علاقة السببية في أنها الركيزة التي يقوم عليها مبدأ هام من مبادئ حقوق الإنسان، وهو أن لا يسأل الشخص إلا عن فعله الشخصي، فإذا انتفت علاقة السببية بين السلوك الإجرامي والنتيجة، فلا يسأل الشخص إلا عن سلوكه فقط، وتثور أهمية العلاقة السببية عندما يشترك أكثر من فاعل في إحداث النتيجة، حينئذ يدور البحث حول السبب الذي يمكن أن يحمل مسؤولية النتيجة الواقعة، وتقوم هذه الحالة أكثر ما تقوم عندما يتراخى حدوث النتيجة فترة من الزمن عن الوقت الذي باشر فيه الجاني سلوكه الإجرامي، فتتاح بذلك الفرصة لتداخل عوامل أخرى يشتبه في مساهمتها في إحداث النتيجة، فمثلاً إذا أطلق شخص عياراً نارياً على آخر بقصد قتله ولكنه لم يمت إلا بعد فترة من الزمن بعدما نقل فيها إلى المستشفى وأجريت له عملية جراحية، وأخطأ الطبيب في إجرائها، فإن تراخي النتيجة هذه الفترة من الزمن سمح بتدخل عوامل أخرى، مثل إجراء العملية التي اخطأ فيها الطبيب، فهنا يثور البحث في تحديد من السبب في وفاة المجني عليه، هل هو العيار الناري الذي أطلق عليه أو العملية الجراحية التي أجريت على نحو خاطئ من الناحية الفنية[3]؟

---

[1] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة.مرجع سابق.** ص:164-165.

[2] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق.** ص:141.

[3] مهدي، عبد الرؤوف: **شرح القواعد العامة لقانون العقوبات. مرجع سابق.** ص:186.

اختلفت الآراء في تحديد العلاقة بين الفعل والنتيجة، وكان اختلاف هذه الآراء يتبلور في البحث عما إذا كانت العلاقة تقوم بين الفعل والنتيجة لمجرد كون الفعل عاملاً من العوامل التي أدت إلى النتيجة، أم يتعين أن يكون للفعل أهمية خاصة تميزه عن العوامل التي ساعدت على تحقيق النتيجة، والواقع أن هذه المسالة أثارت مناقشات وخلافات فقهية عديدة، يمكننا أن نستخلص من آراء الفقه في شأنها نظريات ثلاثة هي: نظرية السببية المباشرة، ونظرية السببية الملائمة أو الكافية، ونظرية تعادل الأسباب، وهذه من أكثر النظريات أهميةً وانتشاراً[1].

1- نظرية السبب المباشر

أسس هذه النظرية الفقيه الانجليزي (فرانسيس باكون) ومقتضاها أنه عندما يساهم أكثر من عامل في إحداث النتيجة يجب أن نتجاهل الأسباب البعيدة في علاقتها المباشرة بالنتيجة، بحيث تتوقف المسؤولية الجنائية للفاعل على وجود فعله بين الأسباب التي لعبت دوراً مباشراً في إحداث النتيجة[2].

ويعول في هذه النظرية على السبب الأقوى أو الأساسي أو المباشر في حدوث النتيجة، ولا يعتد إلا بهذه الأسباب في حصول النتيجة، أما العوامل والأسباب الأخرى فهي مجرد عوامل مساعدة[3]، فخطأ الطبيب في العلاج أو الجراحة يقطع العلاقة السببية بين الإصابة الجنائية والنتيجة المتحققة والمتمثلة بالوفاة، وبذلك فالسببية تتطلب اتصالاً مادياً وهذه النظرية أصلح للمتهم وتؤدي إلى إفلات كثير من الجناة من العقاب[4].

---

[1] حسني، محمود نجيب: **علاقة السببية في قانون العقوبات**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1983. ص:68.

[2] أبو عامر، محمد زكي: **قانون العقوبات القسم العام**. لم تذكر الطبعة. بيروت: الدار الجامعية. 1993. ص:82-83.

[3] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام**. **مرجع سابق**. ص:144.

[4] السعدي، واثبة داوود: **الوجيز في شرح قانون العقوبات الأردني**. **القسم العام النظرية العامة للجريمة والعقاب**. الطبعة الأولى. عمان: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية.2000. ص:92.

2- نظرية السبب الملائم

أسس هذه النظرية الفقيه الألماني (يوهانس فون كريس) وقد رجحت لدى القضاء المدني الألماني ويؤيدها جانب من الفقه المدني في فرنسا ومصر، وتقوم هذه النظرية على استبعاد العوامل الشاذة واستبقاء العوامل المألوفة، فالعوامل الشاذة يرجع تدخلها في التسلسل السببي إلى عامل شاذ لا يجوز أن يحمل المتهم عبأه، أما العوامل المألوفة فان تدخلها يتفق مع المجرى العادي للأمور، ومن ثم يتعين أن يحمل المتهم عبئاً لأنها لا تقطع علاقة السببية بين سلوك الجاني والنتيجة التي حصلت[1].

فإذا حدثت نتيجة جرمية من جراء اشتراك عدة أسباب، فلا بد أن يكون أحدهما أكثر ملائمة من غيره لإحداثها، ويكون المقياس في ذلك ما ألفه الناس في حياتهم العادية في هذا الحال، كما يسأل الفاعل عن نتيجة فعله المحتملة أو المتوقعة إذا كان السير العادي للأمور يقر حصولها ولو لم تكن نتيجة مباشرة لفعله، فإذا كانت الظروف الواقعة تدل على أن فعله كان كافياً بذاته في حصول النتيجة فيتحمل هو مسؤوليتها، وليس أصحاب العوامل الأخرى التي سبقت فعله أو عاصرته أو جاءت بعده[2].

فالعوامل الشاذة لا تقع عادة وفقاً للمجرى العادي من الأمور إلا نادراً، وهي تقطع علاقة السببية بين فعل الجاني والنتيجة، وبالتالي لا يسأل الجاني عن نتيجة فعله إذا احترق المصاب في المستشفى أو توفي في حادث اصطدام عربة الإسعاف أثناء نقله بها إلى المستشفى، أو لخطأ جسيم وقع من قبل الطبيب كترك أداة من أدواته في بطنه بعد إجراء عملية جراحيه له، أو لخطأ جسيم أو تعمد وقع من قبل المصاب نفسه كفتح الجرح مثلاً، فالعوامل الشاذة تقطع رابطة السببية ولا يسأل المتهم إلا عن جريمة الشروع في القتل إذا توفرت لديه نية إزهاق الروح، أما العوامل المحتملة وفقاً للمجرى العادي من الأمور فهي لا تقطع علاقة السببية بين الفعل والنتيجة الإجرامية، ومثالها ضعف الشيخوخة أو تقصير الطبيب وخطأه اليسير في إجراء العملية، أو ظهور

[1] حسني، محمود نجيب: **علاقة السببية في قانون العقوبات. مرجع سابق.** ص170.

[2] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام. مرجع سابق.** ص:57-58.

مضاعفات طبيعية للإصابة: مثل: النزيف الشديد وتسمم الجروح، إذ أن فعل الجاني ينطوي في مثل هذه الظروف على إمكانية حدوث الموت عن طريق مساهمة هذه العوامل الطبيعية المألوفة الوقوع، ويلاقي هذا الاتجاه تأييداً كثيراً من الفقه كما جرت عليه أحكام القضاء في مصر[1].

ويعاب على هذه النظرية أن فكرة الملائمة لا تتفق غالباً مع الحاجات العملية للقانون، لأنها تؤدي إلى نوع من التردد والشك تجاه أحكامه، كما أن الاعتداد بعدم اشتمال الآثار غير العادية وغير المتطابقة يوسع من نطاق عدم المسؤولية عن الأفعال ما يترتب على ذلك إفلات الكثير من الجناة من العقاب[2].

3- نظرية تعادل الأسباب

أسس هذه النظرية العالم الألماني (فون بوري) وسادت الفقه الألماني الحديث، وتعد من أوسع النظريات التي عالجت موضوع السببية، وتقوم هذه النظرية على فكرة التعادل بين الأسباب بمعنى المساواة بين جميع العوامل المساهمة في إحداث النتيجة، بحيث يصلح كل عامل منها لتوفير علاقة السببية اللازمة لتكامل عناصر الركن المادي للجريمة مهما كانت درجة تأثير العامل، أي ولو كان محدوداً بالنسبة للعوامل الأخرى، سواء كانت هذه العوامل إيجابية أم سلبية، وللتخلص من المسؤولية الجزائية يجب إثبات أن الفعل لم يكن من العوامل المساهمة في إحداث النتيجة[3]، حيث تعتبر جميع العوامل التي ساهمت في إحداث النتيجة متعادلة[4].

---

[1] السعيد، مصطفى السعيد: **الأحكام العامة في قانون العقوبات**. لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: لم تذكر دار النشر. ص:426، منقول عن السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق**. ص:168.

[2] زيد، محمد إبراهيم: **قانون العقوبات المقارن. القسم الخاص**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: المنشأة العامة للنشر والمطبوعات والإعلان. 1974. ص: 68.

[3] عبيد، رؤوف: **السببية في القانون الجنائي دراسة تحليلية مقارنة**. الطبعة الثانية. القاهرة: مطبعة نهضة مصر. 1966. ص:13-14.

[4] السعدي، واثبة داوود: **الوجيز في شرح قانون العقوبات الأردني. القسم العام النظرية العامة للجريمة والعقاب. مرجع سابق**. ص:92.

فمتى ثبت بأن الجاني ساهم بأية صورة من الصور في إحداث النتيجة من الجائز القول بأنه هو الذي جعل حلقات الحوادث تتابع على نحو معين، بحيث لولاه لما حدثت النتيجة نهائياً، فيسأل المتهم مسؤولية تامة عن نشاطه مهما تداخلت عوامل بينه وبين النتيجة الجرمية، سواء أكانت متوقعة أم شاذة راجعة إلى فعل إنسان أم إلى فعل الطبيعة، والأساس الذي يقوم عليه هذا الاتجاه هو الجواب على السؤال التالي: على فرض أن الجاني لم يرتكب فعله، فهل كانت النتيجة الجرمية ستنزل مع ذلك بالمجني عليه؟ فإذا كان الجواب (نعم) كان معنى ذلك انتفاء علاقة السببية وعدم مسؤوليته عن السلوك الصادر منه، وإذا كان الجواب (لا) كان معنى ذلك توافر علاقة السببية بين الفعل والنتيجة الجرمية الحاصلة، ويكون مسؤولاً مسؤولية تامة عن النتيجة الجرمية[1].

ويرى أنصار هذه النظرية أن علاقة السببية بين الفعل والنتيجة الجرمية لا ينفيها اجتماع أسباب أخرى سابقة أو معاصرة أو لاحقة سواء أجهلها الفاعل أم كانت مستقلة عن فعله[2].

ويعاب على هذه النظرية أنها لا تفرق بين الأسباب المؤدية إلى حدوث النتيجة المادية مهما اختلفت وتعددت الأسباب ومهما كان دورها في حدوث النتيجة الجرمية، ولقد تبنى المشرع الأردني في المادة (345) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 هذه النظرية في مجال جرائم القتل والإيذاء المقصودين.

ثانياً: الشروع

من المعروف أن الجريمة لا تقع دفعة واحدة، وإنما لا بد أن تمر بعدة مراحل قبل وقوعها[3]، فالجريمة تبدأ بمرحلة التفكير والعزم، ثم تليها المرحلة التحضيرية للجريمة، ولا عقاب للفاعل على هاتين المرحلتين، ثم تبدأ المرحلة الثالثة وهي البدء في تنفيذ الجريمة وعدم اكتمالها لسبب خارج

---

[1] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق**. ص:169.

[2] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق**. ص:146.

[3] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق**. ص:183.

عن إرادة الجاني، فإذا تحققت هذه المراحل تعتبر جريمة ناقصة ونكون أمام شروع بارتكاب الجريمة[1].

وعرفت المادة (68) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 الشروع بأنه: "البدء في تنفيذ فعل من الأفعال الظاهرة المؤدية إلى ارتكاب جناية أو جنحة، فإذا لم يتمكن الفاعل من إتمام الأفعال اللازمة لحصول تلك الجناية أو الجنحة لحيلولة أسباب لا دخل لإرادته فيها عوقب على الوجه الآتي إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك[2]:

1- الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة من سبع سنوات إلى عشرين سنة إذا كانت عقوبة الجناية التي شرع فيها تستلزم الإعدام، وخمس سنوات من ذات العقوبة على الأقل إذا كانت العقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة أو الاعتقال المؤبد.
2- أن يحط من أية عقوبة أخرى مؤقتة من النصف إلى الثلثين".

كما نصت المادة (69) على ما يلي :" لا يعتبر شروعاً في جريمة مجرد العزم على ارتكابها ولا الأعمال التحضيرية، وكل من شرع في فعل ورجع باختياره عن أفعال الجرم الإجرائية لا يعاقب إلا على الفعل أو الأفعال التي اقترفها إذا كانت تشكل في حد ذاتها جريمة"[3].

وهذا يعني أن مجرد التفكير في ارتكاب جريمة، والذي لم يخرج من خبايا النفس إلى حيز الوجود والتحضير لارتكابها دون إتمام أي ركن من أركانها لا يعاقب عليه، كما أنه في حالة شروع الجاني في ارتكاب الجريمة وعدوله اختيارياً عن ارتكابها لا يعاقب عليه إلا إذا كان الفعل الذي ارتكبه تمهيداً لارتكاب الجريمة يشكل في حد ذاته جريمة كمن يدخل بيتاً بقصد السرقة، فإذا عدل اختيارياً عن ارتكاب جريمة السرقة فإنه لا يعاقب على جريمة السرقة وإنما يعاقب على جريمة خرق حرمة منزل خلافاً لأحكام المادة (347)[4] من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

---

[1] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق.** ص:149.

[2] المادة (68) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[3] المادة (69) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[4] والتي تنص: "1- من دخل مسكن آخر أو ملحقات مسكنه خلافا لإرادة ذلك الآخر وكذلك من مكث في الأماكن المذكورة خلافا لإرادة من له الحق في إقصائه عنها عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر. 2-ويقضي بالحبس من شهر إلى سنة

ونصت المادة (70) على ما يلي :" إذا كانت الأفعال اللازمة لإتمام الجريمة قد تمت ولكن لحيلولة أسباب مانعة لا دخل لإرادة فاعلها فيها لم تتم الجريمة المقصودة عوقب على الوجه التالي:

1- الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة من عشر سنوات إلى عشرين سنة إذا كانت عقوبة الجناية التي شرع فيها تستلزم الإعدام، وسبع سنوات إلى عشرين سنة من ذات العقوبة إذا كانت العقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة أو الاعتقال المؤبد.

2- أن ينزل من أية عقوبة أخرى من الثلث إلى النصف.

3- تخفض العقوبات المذكورة في هذه المادة حتى الثلثين إذا عدل الفاعل بمحض إرادته دون إتمام الجريمة التي اعتزمها"[1].

وهذا يعني أن الجريمة التي شرع فيها الجاني لم تتم لأسباب لا يد له فيها كاللص الذي يدخل بيتاً لسرقته ويضبط أثناء محاولته كسر خزانة النقود فتسمى بالجريمة الموقوفة أو الناقصة، لأن النشاط الجرمي للفاعل توقف ناقصاً، وهذا ما يسمى بالشروع الناقص، أما إذا قام الجاني في تنفيذ فعله الجرمي كاملاً، ولكن النتيجة لم تتحقق، فهذا يسمى بالشروع التام كاللص الذي يكسر الخزانة فعلاً دون أن يجد فيها ما كان يبغيه من نقود[2].

كما نصت المادة (71) على انه " لا يعاقب على الشروع في الجنحة إلا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة"[3].

حيث نلاحظ أن المشرع الجنائي يعاقب على الشروع في الجنايات والجنح التي نص القانون عليها فقط دون المخالفات وذلك بسبب تفاهة المخالفة.

إذا وقع الفعل ليلا أو بواسطة العنف الأشخاص أو الكسر أو باستعمال السلاح أو ارتكبه عدة أشخاص مجتمعين. 3-لا تجري الملاحقة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأولى، إلا بناء على شكوى الفريق الآخر".

[1] المادة (70) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

[2] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق.** ص:219-220.

[3] المادة (71) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

الجريمة ليست كياناً مادياً خالصاً ولكنها أيضاً كيان نفسي، وإذا كان القانون الجنائي يهتم أساساً بالفعل المادي المرتكب، بحيث انه إذا انتفى الوصف الجرمي للفعل انتفت الجريمة؛ فإن القانون الجنائي يهتم كذلك بالركن المعنوي، فإذا انتفى هذا الركن انتفت الجريمة كذلك، فلا قيام للجريمة بغير ركن معنوي[1] لذلك يجب توافر رابطة نفسية بين الفاعل وماديات الجريمة وهو ما يطلق عليه بالركن المعنوي.

يفترض الركن المعنوي للجريمة وجود علاقة نفسية بين مرتكب الفعل غير المشروع وعمله ونتيجته الضارة، ناتجة عن نيته الآثمة المبيتة وإرادته الحرة في اقتراف الجريمة، فهو يعلم أن العمل الذي يقوم به غير مشروع، ويعلم أن القانون يجرّم هذا العمل ويعاقب عليه، وبالرغم من ذلك فقد اتجهت إرادته إلى تنفيذه[2]، وترتكز الجريمة على هذا الركن، فالأصل انه لا جريمة بغير ركن معنوي فهو سبيل المشرع في تحديد المسؤول عن الجريمة، إذ لا يسأل شخص عن جريمة ما لم تقم علاقة بين مادياتها ونفسيته، وهذا الركن في النهاية ضمان للعدالة وشرط لتحقيق العقوبة أغراضها الاجتماعية[3].

فالجريمة إذن لا تتحقق بمجرد تحقق الركن المادي للجريمة الذي يتمثل في مادياتها أو المظهر الخارجي الذي تبرز به، فلا بد من توفر الركن المعنوي الذي يتحقق بموقف الإرادة من الفعل المادي، وهذا الموقف الذي يكون على شكل قصد جرمي أو خطأ غير مقصود[4].

---

[1] شمس الدين، اشرف توفيق: **الضوابط الدستورية لنصوص التجريم والعقاب في قضاء المحكمة الدستورية العليا. الجزء الثاني. المسؤولية الجنائية والركن المعنوي للجريمة في القضاء الدستوري**، مجلة الدستورية التي تصدرها المحكمة الدستورية العليا بمصر، العدد الرابع عشر. لم يذكر المجلد، مصر. 2008. ص:2.

[2] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق.** ص:185-186.

[3] حسني، محمود نجيب: **شرح قانون العقوبات اللبناني القسم العام. مرجع سابق.** ص:378.

[4] عالية، سمير: **قانون العقوبات القسم العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:234.

أ- القصد الجرمي أو الجنائي

هو اتجاه إرادة الجاني إلى القيام بالنشاط الإجرامي، وإلى إحداث النتيجة الجرمية المترتبة على النشاط الذي قام به، مع علمه بكافة العناصر والشروط التي يتطلبها القانون من أجل قيام الجريمة، أي تنصرف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة وإحداث نتيجتها مع توفر العلم لديه بكافة عناصرها القانونية[1].

وقد عرف المشرع الأردني القصد الجرمي في المادة (63) من قانون العقوبات والذي عبر عنه بمصطلح النية بقوله: "إرادة ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون"[2]، ثم جاء تعريف المادة (64) من القانون نفسه ليكمل ما قد يعتبره البعض من اعتقاد خاطئ في تفسير المادة (63) بأن القصد الجنائي يتكون من عنصر الإرادة فقط[3]، حيث جاء فيها "تعد الجريمة مقصودة وان تجاوزت النتيجة الجرمية الناشئة عن الفعل قصد الفاعل إذا كان توقع حصولها فقبل المخاطرة"[4].

ولكي يسأل الجاني عن الجريمة، أي عن الفعل الذي جرّمه القانون وقام به وهو مُريد له ولنتيجته، أو مريد له فقط وتحققت نتيجته رغم ذلك لا بد أن يكون قد قام به عن وعي وإرادة[5]، وهذا ما يستفاد منه من الفقرة الأولى من نص المادة (74) من قانون العقوبات والتي تنص " لا يحكم على احد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي وإرادة "[6].

وللقصد الجنائي أشكال عديدة فقد فيكون قصداً مباشراً إذا وجه الجاني إرادته إلى ارتكاب الجريمة وهو عالماً بتوافر عناصرها التي يتطلبها القانون، ومثال ذلك من يطلق النار على شخص قاصداً

---

[1] سرور، احمد فتحي: **الوسيط في قانون العقوبات. القسم العام**. الطبعة السادسة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1996. ص:426.

[2] المادة (63) قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

[3] المجالي، نظام توفيق: **شرح قانون العقوبات. القسم العام. الكتاب الأول. مرجع سابق**. ص:226.

[4] المادة (64) قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

[5] السعدي، واثبة داوود: الوجيز في شرح قانون العقوبات الأردني: القسم العام النظرية العامة للجريمة والعقاب. مرجع سابق. ص:110.

[6] المادة (74) قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

قتله ويقتله[1]، وقد يكون قصداً احتمالياً إذا كان الجاني لم يسع إلى تحقيق النتيجة الإجرامية، وإنما أتى سلوكه متوقعاً احتمال أو إمكان حدوثها وقبل هذا التوقع، ومثال ذلك لاعب السيرك الذي يمثل دوره في قذف الخناجر وتسديدها إلى لوحة خشبية، بحيث تحيط هذه اللوحة بجسد فتاة تقف أمامها كوسيلة لإثبات مهاراته في الرماية وذلك متى شعر في إحدى الليالي بتوتر عصبي ينال من قدرته وبراعته في التصويب، وتوقع إذا أدى دوره أن يصيب أحد الخناجر جسد الفتاة، ويقضي على حياتها فقبل تحقق هذا الاحتمال لأمر في نفسه وترتب على القيام بدوره تحقق النتيجة التي توقعها ورغب في حدوثها وهي موت الفتاة[2]، كما قد يكون القصد أيضاً قصداً عاماً وقصداً خاصاً، فالقصد العام هو إرادة ارتكاب الجريمة مع العلم بالعناصر التي تكونها، ويكتفي المشرع بأغلب جرائم قانون العقوبات بالقصد العام حيث يتوافر هذا القصد بمجرد علم الجاني بتوافر العناصر المكونة للجريمة، مثل الجرائم التي تمس سلامة جسم الإنسان، كالضرب والإيذاء والجرح والقتل والاغتصاب، والقصد الخاص هو انصراف إرادة الجاني إلى تحقيق هدف معين وراء ارتكابه لجريمته، كغاية تملك المال بطريق الاختلاس في جريمة السرقة وهو القصد الجنائي الخاص لديه، ولا يتوافر القصد الخاص إلا مع القصد العام وهو ارتكاب جريمة السرقة[3]، وقد يكون القصد محدداً ففي هذه الحالة تتجه إرادة الجاني إلى تحقيق النتيجة في موضوع محدد أو أكثر كمن يقوم بقتل إنسان معين بالذات، وقد يكون غير محدد حيث تتجه إرادة الجاني فيه إلى مجرد تحقيق النتيجة دون تحديد لموضوعها كمن يقوم بقتل إنسان غير معين بالذات أي مجرد اتجاه إرادته إلى ارتكاب فعل القتل[4].

ب- الخطأ

هو السلوك الإرادي الذي يقوم به الفاعل لارتكاب فعل مباح وغير مجرَّم، ويترتب على فعله نتيجة جرمية ضارة غير متوقعة ضد حق يحميه القانون ويعاقب على انتهاكه[5]، وقد عرفه بعض الفقهاء

---

[1] حسني، محمود نجيب: **النظرية العامة للقصد الجنائي**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. لم يذكر تاريخ النشر. ص:211.

[2] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق**. ص:297-298.

[3] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق**. ص:209-210.

[4] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام. مرجع سابق**. ص:100.

[5] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق**. ص:214.

بأنه عدم اتخاذ واجبات الحيطة والحذر التي يفرضها القانون، سواء كانت على صورة إهمال أم قلة الاحتراز أم عدم مراعاة القوانين والأنظمة، مما يؤدي تصرفه إلى إحداث نتيجة جرمية لم يكن يتوقعها في حين كان باستطاعته ومن واجبه أن يتوقعها، أو توقعها ولكن حسب أن بإمكانه اجتنابها[1].

لقد حدد قانون العقوبات الأردني في المادة (64)[2] صور الخطأ بالإهمال وقلة الاحتراز وعدم مراعاة القوانين والأنظمة، ومن السائد فقهاً وقضاءً أن صور الخطأ التي وردت في المادة (64) إنما أوردها المشرع على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال، فيجب على القاضي في حالة إدانة المتهم أن يثبت في منطوق حكمه الخطأ المنسوب إلى المتهم في إحدى الصور التي يذكرها نص التجريم، ويمكن تفسير هذا الحرص بأن الخطأ الجنائي يقتصر نطاقه على الصور التي تمثل قدراً خاصاً من الخطورة وهي التي ذكرها المشرع أما ما عدا هذه الصور فهي تصلح لقيام المسؤولية المدنية[3].

وصور الخطأ الواردة في المادة (64) من قانون العقوبات الأردني هي الإهمال وقلة الاحتراز وعدم مراعاة القوانين والأنظمة، وسنبين فيما يلي المقصود بكل صورة من صور الخطأ.

1- الإهمال:

هو أن يتخذ الفاعل موقفاً سلبياً إزاء ما يستوجب الحذر للحيلولة دون وقوع النتيجة، كالحارس الذي كلف بحراسة سجين فغفل عنه مما أدى إلى فراره، والشخص الذي أوكل إليه أمر رعاية مجنون فأهمل مراقبته فآذى أحد الناس، وكالمكلف برعاية مريض فيهمل أمر العناية به فيموت، ومن لا يتخذ الاحتياطات الضرورية في الآلات وخاصة في المعامل[4].

---

[1] حسني، محمود نجيب: **شرح قانون العقوبات اللبناني القسم العام. مرجع سابق.** ص:431.

[2] والتي تنص: "تعد الجريمة مقصودة وان تجاوزت النتيجة الجرمية الناشئة عن الفعل قصد الفاعل إذا كان قد توقع حصولها فقبل المخاطرة، ويكون الخطأ إذا نجم الفعل الضار عن الإهمال أو قلة الاحتراز أو عدم مراعاة القوانين والأنظمة".

[3] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق.** ص:309.

[4] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام. مرجع سابق.** ص:115.

2- قلة الاحتراز:

ويقصد به عدم الاحتياط حيث يعلم فيه الفاعل بطبيعة الفعل الضار الذي يرتكبه، أو الصادر منه وما يسببه من أضرار وأخطار للغير، ومع ذلك يستمر في إتيان هذا الفعل، وهو فعل يتم بطريق إيجابي ومثاله سائق السيارة التي يقودها بسرعة كبيرة في طريق مزدحم فيتسبب بإصابة أحد الأشخاص من مستعملي هذا الطريق، وتدخل الرعونة تحت باب قلة الاحتراز وتتمثل في الطيش وعدم الحذاقة والدراية[1].

3- عدم مراعاة القوانين والأنظمة:

إن مجرد مخالفة الجاني للقوانين والأنظمة المعمول بها وعدم مراعاتها يرتب عليه مسؤولية عما يقع بسبب ذلك من نتائج ضارة، ولو لم يثبت عليه أي صورة أخرى من صور الخطأ[2]، ومثالها كمن يلتزم في قيادته لسيارة حد السرعة التي حددها قانون المرور (70 كيلو مترا في الساعة) ومع ذلك دهس إنساناً، فإنه يعتبر مخطأ في نظر قانون العقوبات إذا تبين أنه لم يراعِ قواعد العناية العامة بأن كان يسير بسرعة (50) كيلو متراً مثلاً في شارع مزدحم بالمارة، أو أمام مدرسة أطفال وقت انصرافهم مما يحتمل معه اندفاعهم في الخروج بحيث يخالف قواعد العناية العامة التي تفرض عليه أن يقلل من سرعته حتى يتفادى أي نتيجة غير مشروعة قد تحدث[3].

الفرع الرابع: الأركان الخاصة بالجريمة

لا بد من توافر الأركان العامة في كل جريمة، فإذا انتفى أحد هذه الأركان فإن الفعل لا يشكل جريمة، ولكل جريمة أركان خاصة بها تميزها عن غيرها من الجرائم، وهي الأركان التي يتطلبها المشرع بصدد كل جريمة على حدة، ولا يعني ذلك أن كل جريمة يجب أن تشتمل على أركان عامة وأركان خاصة، فالأخيرة هي مجرد تطبيق للأركان العامة على جريمة معينة، ومثال ذلك أن الأركان الخاصة لجريمة القتل القصد هي كون المجني عليه حياً وقت القتل وهو ما يعبر عنه

[1] السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:316.

[2] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق.** ص:219.

[3] مهدي، عبد الروؤف: **شرح القواعد العامة لقانون العقوبات. مرجع سابق.** ص:233.

بالركن الخاص، ولكن في الوقت ذاته لا بد من توافر الأركان العامة وهي الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، ويقال الأمر نفسه عندما يتطلب المشرع في جريمة الرشوة أن يكون الجاني موظفا فهذا ركن خاص[1].

المطلب الثالث: تقسيمات الجرائم الجنائية

إن تقسيم الجرائم وبيان أنواعها يختلف باختلاف المعيار الذي يتخذ أساسا لهذا التصنيف، وهناك عدة تقسيمات للجرائم ويتنوع التقسيم تبعا للأساس الذي يقوم عليه.

الفرع الأول: تقسيم الجرائم على أساس جسامتها

تقسم الجرائم الجنائية على أساس جسامتها إلى جنايات وجنح ومخالفات، وقد اخذ قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 بهذا التصنيف في وصفه للجريمة بنص المادة (55) والتي نصت على انه " تكون الجريمة جناية أو جنحة أو مخالفة "، فالضابط إذن في التفرقة بين الجناية والجنحة والمخالفة في قانون العقوبات هي العقوبة التي يقررها القانون للفعل المرتكب[2]، وقد نصت المادة (14) من القانون على أن العقوبات الجنائية هي:

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

[1] المجالي، نظام توفيق: **شرح قانون العقوبات. القسم العام. الكتاب الأول. النظرية العامة للجريمة. دراسة تحليلية في أركان الجريمة مرجع سابق**. ص:53-54.

[2] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق**. ص:72.

أما المادة (15) من القانون المذكور نصت على أن العقوبات الجنحية هي:

1- الحبس الذي تتراوح مدته بين أسبوع واحد و ثلاث سنوات.

2- الغرامة.

3- الربط بكفالة.

وأيضا فان المادة (16) بينت العقوبات التكديرية المقررة لجريمة المخالفة فنصت على أن العقوبات هي:

1- الحبس التكديري.

2- الغرامة.

الفرع الثاني: تقسيم الجرائم على أساس ركنها المادي

تقسم الجرائم الجنائية حسب طبيعة ركنها المادي إلى جرائم ايجابية، وجرائم سلبية، وجرائم وقتية، وجرائم مستمرة، وجرائم بسيطة، وجرائم الاعتياد.

أولاً: الجرائم الايجابية والجرائم السلبية

يتكون الركن المادي في الجرائم الايجابية من ارتكاب فعل يحظره القانون، وقد تكون هذه الجرائم مادية أي بتحقق ركنها المادي من فعل ونتيجة وعلاقة سببية بين الفعل والنتيجة، وقد تكون شكلية يتكون ركنها المادي من فعل فقط كجريمة حمل السلاح، أما الجرائم السلبية أو الواقعة بطريق الامتناع، فهذه لا يتكون ركنها المادي من ارتكاب فعل يحظره القانون، وإنما في الامتناع عن إتيان فعل يأمر به القانون، وهذه قد تكون مادية يتكون ركنها المادي من امتناع ونتيجة وعلاقة سببية بين الفعل والنتيجة، وتسمى بالجريمة الايجابية بالطريق السلبي، وقد تكون جريمة شكلية يتألف

ركنها المادي من امتناع محض كجريمة امتناع القاضي عن القضاء، وامتناع الشاهد عن أداء الشهادة، والامتناع عن أداء دين النفقة[1].

ثانياً: الجرائم الوقتية والجرائم المستمرة

تتم الجريمة الوقتية وتنتهي في لحظة واحدة دون أن يستمر بعدها النشاط الإجرامي الذي ساهم في إتمامها[2]، ومثال ذلك جرائم القتل والسرقة والضرب والزنا، أما الآثار التي تستمر بعد انتهاء النشاط الإجرامي فلا تؤثر على كون الجريمة وقتية؛ لأنها لاحقة على لحظة تمامها، فمثلاً أثر الموت في القتل، وحيازة المال المسروق في السرقة، حالة مستمرة بعد القتل والسرقة وهي من آثار الجريمة، ففي الجرائم السابقة توقف النشاط الجرمي بعد تمامها ولم يعد قائماً[3]، أما الجريمة المستمرة فهي التي يستمر زمن ارتكابها فترة من الزمن حسب طبيعتها[4]، ومن أمثلتها ما نصت عليه المادة (346) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 وهو حبس إنسان بدون وجه مشروع، وكذلك المادة (83) من ذات القانون وهو إخفاء الأشياء المتحصلة من جنحة أو جناية.

ثالثاً: الجرائم البسيطة وجرائم الاعتياد

تتكون الجريمة البسيطة من سلوك إجرامي واحد، سواء كان وقتياً أو مستمراً أو متتابعاً، والأصل في أغلب الجرائم أنها من هذا النوع كجريمة السرقة والرشوة وإخفاء الأشياء المسروقة، حيث تعتبر جريمة بسيطة ويكتفي المشرع بإتيان السلوك الإجرامي لذاته، والذي به يتحقق الاعتداء على المصلحة التي يحميها[5]، أما جريمة الاعتياد فهي التي يعتاد الجاني فيها على تكرار السلوك

---

[1] أبو عامر، محمد زكي: **قانون العقوبات. القسم العام: الركن الشرعي– الركن المادي– الركن المعنوي– ركن العدوان– تقسيم الجرائم– التعدد الجرمي– نظرية العقوبة.** لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 1996. ص:370–371.

[2] سرور، احمد فتحي: **الوسيط في قانون العقوبات. القسم العام. مرجع سابق.** ص:345.

[3] عالية، سمير: **قانون العقوبات القسم العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:180.

[4] حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام. مرجع سابق.** ص:134.

[5] المجالي، نظام توفيق: **شرح قانون العقوبات. القسم العام. الكتاب الأول. النظرية العامة للجريمة. دراسة تحليلية في أركان الجريمة مرجع سابق.** ص:73–74.

الإجرامي بأفعال مماثلة[1]، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة (2/315)[2] من قانون العقوبات الأردني وهي جريمة اعتياد معاشرة من كانت بغياً.

الفرع الثالث: تقسيم الجرائم على أساس الركن المعنوي

تقسم الجرائم الجنائية حسب طبيعة ركنها المعنوي إلى جرائم مقصودة وجرائم غير مقصودة .

فالجريمة المقصودة هي الفعل المادي غير المشروع التي يتطلب المشرع القصد الجنائي لتكوين ركنها المعنوي، أي يستلزم أن تتجه الإرادة الحرة للجاني إلى إحداث النتيجة غير المشروعة[3]، فيتحقق القصد الجنائي في جريمة السرقة من إرادة الجاني الاستيلاء على المال المسروق بنية تملكه، وحرمان مالكه منه، إضافة إلى علم الجاني بنتائج فعله قاصداً بذلك الاعتداء على مال المجني عليه دون أي مبرر[4]، أما في الجرائم غير المقصودة تنعدم النية الإجرامية أو القصد لدى الجاني عند ارتكابه الفعل المادي المكون للجريمة، كما في جريمة القتل الخطأ مثلاً، كالصياد الذي يطارد فريسته ويطلق النار عليها ويقتل أنساناً وهو يجهل تماما أنه سيقتله ودون أن تكون لديه النية في قتله، فإن الفعل المقترف هو جريمة غير مقصودة وغير متعمدة لانتفاء الإرادة الآثمة وانعدامها رغم تحقق النتيجة الضارة الناتجة عن تصرفه وهو قتل المجني عليه، وأن القصد الجنائي غير متوفر في جريمة القتل الخطأ التي حصلت، وبهذا فإنها تعد جريمة غير مقصودة؛ لأن الركن المعنوي لهذه الجريمة هو الخطأ وليس العمد[5].

الفرع الرابع: تقسيم الجرائم على أساس موضوعها

تقسم الجرائم على أساس موضوعها إلى جرائم سياسية وجرائم عادية.

---

[1] عالية، سمير: **قانون العقوبات القسم العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:182.

[2] والتي تنص: "اذا ثبت على شخص ذكر انه يساكن بغيا أو انه اعتاد معاشرتها أو انه يسيطر أو يؤثر على حركاتها بصورة يظهر معها انه يساعدها أو يرغمها على مزاولة البغاء مع شخص آخر أو على مزاولته بوجه عام، يعتبر انه يعول في معيشته على كسب البغي وهو عالم بذلك، إلا أن يثبت خلاف ذلك".

[3] مهدي، عبد الرؤوف: **شرح القواعد العامة لقانون العقوبات. مرجع سابق.** ص:223.

[4] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق.** ص:122.

[5] الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام. مرجع سابق.** ص:89-90.

فالجرائم السياسية هي فعل غير مشروع يتم من خلاله الاعتداء على حق، أو مصلحة من الحقوق، أو المصالح السياسية التي يحميها القانون ويجرم الاعتداء عليها[1]، وقد عرفت هذه الجرائم منذ زمن بعيد، وقد كان المجرم السياسي يتعرض لمعاملة سيئة وكانت الدول تتعاون في تسليم المجرمين السياسيين بسبب تفشي الأنظمة الاستبدادية، إلا أن هذا الوضع تغير في وقتنا الحالي؛ بسبب تغير هذه الأنظمة وظهور الديمقراطية وحرية الرأي والتعبير[2].

المبحث الثالث: مظاهر التشابه والتباين بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

تعتبر الدولة مسؤولة عن تحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع، وهدفها من ذلك تحقيق المصلحة الاجتماعية، ومن أجل تحقيق هذه الغاية وضع المشرع القانون الجنائي وهو أكثر الوسائل فعالية لحماية هذه المصلحة[3]، فالفرد عضوٌ في المجتمع الكبير أو الدولة، وقد يكون إلى جانب ذلك عضواً في مجتمع داخل هذا المجتمع الكبير كالوظيفة العامة، وعضويته في هذه المجتمعات تفرض عليه احترام واجباتها والالتزام بتعليماتها وخضوعه لنظامها التأديبي، فالدولة تتهم بحفظ الأمن والنظام في المجتمع كله، وفي نطاق الوظيفة العامة تهتم الإدارة بحسن سير العمل وانتظامه، وقد يكون العمل الواحد الذي يأتيه شخص ما إخلالاً بالواجبات الاجتماعية جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت[4]، ومن أجل تحديد مظاهر التشابه والتباين بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، فقد قام الباحث بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، حيث تناول مظاهر التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية في (المطلب الأول)، ومظاهر التباين بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية في (المطلب الثاني)، والمسؤولية الجنائية و التأديبية المترتبة على جريمة الموظف العام في (المطلب الثالث).

---

[1] المشهداني، محمد احمد: **الوجيز في شرح القانون الجنائي في الإسلام. دراسة مقارنة مع التشريع الوضعي**. لم تذكر الطبعة. عمان: مؤسسة الوراق للتوزيع دار البحوث العلمية. 2004. ص:11.

[2] مصطفى، محمود: **شرح قانون العقوبات. القسم العام. مرجع سابق**. ص:53.

[3] غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية. مرجع سابق**. ص:39.

[4] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق**. ص:189.

المطلب الأول: مظاهر التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية

تتشابه الجريمة الجنائية مع الجريمة التأديبية في كثير من الجوانب، ولتوضيح ذلك سوف نقوم بتحديد أهم أوجه التشابه بين الجريمتين:

أولاً: من حيث التعريف

لم يضع المشرع تعريفاً محدداً لكل من الجريمة التأديبية والجريمة والجنائية، وبالتالي فقد وقع على عاتق الفقه والقضاء التصدي لوضع تعريف لكل منهما[1]، ويبرر البعض الموقف الذي انتهجه المشرع بعدم وضع تعريف محدد قصوره في المستقبل بحيث لا يشمل بعض الأفعال، والتي تعد سلوكاً غير مشروعٍ مما يترتب على ذلك مشكلات عملية بسبب هذا التحديد[2]، وقد كان المشرع موفقاً بعدم وضع تعريفٍ محددٍ؛ حتى لا يفلت الجناة من العقاب إذا ارتكبوا أفعالاً لم يشملها هذا التعريف.

ثانياً: من حيث جوهر المسؤولية

تقوم المسؤولية في أي مجال على الضرر أو الإثم، والضرر هو جوهر الجرائم المدنية، أما الإثم فهو جوهر الجرائم التأديبية والجنائية؛ ذلك لأن الإثم في الجرائم الجنائية تقوم بتحديده نصوص قانون العقوبات عن طريق تحديد الفعل غير المشروع وأوصافه، وكذلك الحال في الجرائم التأديبية، فهي بالإضافة إلى أنها تعتبر عدواناً على إحدى مصالح المجتمع الصغير الذي تخضع له طائفة بذاتها، فهي تنطوي أيضا على معنى الإثم والخطيئة، وهذه السمة للجريمة التأديبية يمكن أن نستنتجها من فكرة العقاب التأديبي ومن اشتراط الإدراك لتوقيع العقاب[3]، ويجب أن تكون العقوبة التأديبية منسجمة مع خطورة الفعل المرتكب[4].

---

[1] بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. الطبعة الأولى**. الإسكندرية: دار الفكر العربي. 2008. ص:78.

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص:132.

[3] بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. مرجع سابق**. ص:78-88.

[4] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص:135.

ثالثاً: من حيث شرعية العقوبة وأثرها

تتشابه الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية في أنه لا يجوز توقيع عقوبة على الفعل غير المشروع إلا بناءً على نص، حيث إن العقوبات الجنائية والتأديبية قد وردت على سبيل الحصر، وبالتالي لا يجوز توقيع أي عقوبة على مرتكب كلتا الجريمتين دون الاستناد إلى نص قانوني، والهدف منها هو الزجر والمنع وليس التعويض كما هو الحال في المسؤولية المدنية[1]، وهذه العقوبة تؤثر على مستقبله العام باعتباره مواطناً أو الخاص باعتباره موظفاً، وهي شخصية في كلتا الجريمتين لا تصيب إلا مرتكب الجريمة[2].

رابعاً: من حيث خضوعها لنظام العفو

تخضع كلتا الجريمتين لنظام العفو، ففي الجريمة الجنائية من حق رئيس الدولة إصدار عفو خاص والسلطة التشريعية إصدار عفو عام، أما في الجرائم التأديبية فمن حق الرئيس الإداري العفو عن بعض الجرائم التأديبية[3]، إلا انه إذا صدر عفو عام على الجريمة الجنائية، فإنه لا ينسحب على العقاب التأديبي إلا إذا نص العفو على ذلك صراحة[4].

---

[1] الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تاصيلية مقارنة.** جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. 2005. ص:56.

[2] ابو العينين، محمد ماهر: **قضاء التأديب في الوظيفة العامة والعاملين بالقطاع العام والكادرات الخاصة والضمانات أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب وفقا لمبادئ مجلس الدولة حتى نهاية القرن العشرين. الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا. ضوابط تسبيب الأحكام.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر. لم تذكر دار النشر. 2006. ص:158.

[3] الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ: **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي.** الطبعة الأولى. عمان: دار الفرقان. 1983. ص:44.

[4] الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تاصيلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:56.

خامساً: من حيث موضوعها

تتحقق كل من الجريمة الجنائية والتأديبية إذا قام الفاعل بأعمال محظورة نهى عنها المشرع تحقيقا للصالح العام، فهي في الجرائم الجنائية محظورة بموجب قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى، أما في الجرائم التأديبية فهي محظورة بموجب قانون الخدمة المدنية[1].

سادساً: من حيث الإجراءات

تتشابه كل من الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية في الإجراءات، فالسلطة التأديبية تأخذ بالقواعد الإجرائية العامة التي تخضع لها الدعوى الجنائية، وتوفر كافة الضمانات التي تكفل الحقوق الفردية والحريات العامة للموظف وعلى رأسها الحيدة وحق الدفاع والاطلاع على الملف، ويعود سبب التقارب بينهما إلى أن الضمانات الحقيقية للموظف في مجال التأديب تكمن في سلامة الإجراءات، سواء في مرحلة التحقيق أو في مرحلة المحاكمة، وبطبيعة الحال فإن الإجراءات الجنائية تزخر بمثل هذه الضمانات باعتبارها الإجراءات الأكثر اتفاقاً مع العدالة[2]، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الفلسطينية بقولها: " ... يجب أن يكون للتحقيق الإداري كل مقومات التحقيقات القانونية بمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته من حيث وجوب استدعاء الموظف ومواجهته بحقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه لأنه لا يجوز توقيع العقاب على الموظف إلا بعد الاستماع إلى أقواله وتحقيق دفاعه وان تكون الوقائع المنسوبة له تشكل بحد ذاتها مخالفة مسلكية يحاسب عليها..."[3].

كما قضت في حكم آخر لها:" وحيث أن المشرع وفي سبيل تمكين الإدارة من أداء واجبها في الحفاظ على انضباط العمل الإداري فقد كفل لها حق تأديب موظفيها بتوقيع ما يناسب مخالفتهم من جزاءات تأديبية منصوص عليها لمنعهم من معاودة اقترافها ودفعهم إلى الحرص على عدم

---

[1] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** 2008. ص:36.

[2] النعيمي، تغريد محمد قدري: **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة. دراسة مقارنة.** الطبعة الأولى. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2013. ص:127-128.

[3] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم 277 لسنة 2009. الصادر بتاريخ 2012/4/23، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

الإخلال بواجباتهم الوظيفية وحتى يعتبر غيرهم من الموظفين الذين تسول لهم أنفسهم ارتكاب المخالفات، إلا أن هذا الحق ليس طليقاً من كل قيد، بل هو مشروط بعدة شروط ومنها انه يتعين عليها لتوقيع الجزاء أن تتبع الإجراءات المقررة قانوناً للتأديب، حتى يتمكن الموظف من الدفاع عن نفسه، فان هي خالفت هذا الشرط أو غيره كان قرارها مشوباً بالانحراف في استعمال السلطة[1].

سابعاً: من حيث الإثبات

إن كلاً من الجريمتين يمكن إثباتهما كقاعدة عامة بكافة طرق الإثبات، ما لم يحدد القانون طريقة معينة للإثبات.[2]

ثامناً: من حيث التأثير على مستقبل الموظف

تتفق كلتا الجريمتين من حيث الأثر المترتب على ترقية الموظف، ففي حال ارتكب الموظف أحدهما أو كلتاهما سواء باعتباره مواطناً أم باعتباره موظفاً، وتمت إحالته إلى المحاكمة الجنائية أو التأديبية فلا يجوز النظر في ترقيته لحين الفصل في الدعوى الجنائية أو الدعوى التأديبية[3].

تاسعاً: من حيث موانع المسؤولية وأسباب الإباحة

إن الإرادة الحرة هي جوهر الركن المعنوي في الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، فإذا انعدمت الإرادة الحرة انتفت المسؤولية، فلا يمكن أن يحاسب الموظف في حالة القوة القاهرة والضرورة وفقدان الإدراك والشعور بسبب عوارض الجنون والعته أو الغيبوبة، كما أن قيام سبب من أسباب

---

[1] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في غزة في الطلب الإداري رقم (141) لسنة 2004. الصادر بتاريخ 2005/7/14، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[2] العتيبي، نواف بن خالد فايز: **العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية**. جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2003. ص:28.

[3] أبو العينين، محمد ماهر: **قضاء التأديب في الوظيفة العامة والعاملين بالقطاع العام والكادرات الخاصة والضمانات أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب وفقا لمبادئ مجلس الدولة حتى نهاية القرن العشرين. مرجع سابق**. ص:158.

التبرير يجعل الفعل غير مجرم، وبالتالي تنتفي المسؤولية الجنائية والتأديبية، ويعتبر من أسباب الإباحة استعمال الحق و أداء الواجب والدفاع الشرعي[1].

عاشراً: من حيث انقضاء كل من الجريمتين

تتشابه الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية في أن كلاً منهما ينقضي بوفاة المتهم وبمضي مدة بالتقادم، وهذا ما قضى به كل من التشريعان الإداري والجزائي[2].

وبالرغم من وجود العديد من نقاط الاتصال والالتقاء بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، إلا أن الاستقلال قائم بينهما، حتى لو انطوى الفعل الذي ارتكبه الموظف على جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت وهذا ما تناوله الباحث في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: مظاهر التباين بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية

بالرغم من وجود بعض أوجه التماثل بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية والتي بينها الباحث في المطلب السابق إلا أن هناك تبايناً بين كلتا الجريمتين في العديد من الجوانب ويمكن إجمالها في الأمور الآتية[3].

أولاً: من حيث النشأة

إن الجريمة الجنائية قديمة قدم وجود الإنسان على الأرض، أما الجريمة التأديبية فلم تعرف إلا بعد نشوء الوظيفة العامة[4].

---

[1] النعيمي، تغريد محمد قدري: **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:130-131.

[2] الحسين، عيسى محمد: **الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري**. جامعة دمشق. 2000. ص:17.

[3] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية "دراسة مقارنة". مرجع سابق.** ص:74.

[4] أبو العينين، محمد ماهر: **قضاء التأديب في الوظيفة العامة والعاملين بالقطاع العام والكادرات الخاصة والضمانات أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب وفقا لمبادئ مجلس الدولة حتى نهاية القرن العشرين. مرجع سابق.** ص:157.

ثانياً: من حيث الأركان

تختلف الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية في الأركان المكونة لكل منهما[1]، فيجب توافر الركن المادي والمعنوي والشرعي في الجريمة الجنائية[2]، أما الجريمة التأديبية فهي تتكون من ذات الأركان إلا أن غالبية الفقه [3] ترى أن الركن الشرعي لا يعتبر ركناً من أركان الجريمة، ويضيف جانب آخر من الفقه[4] ركناً آخر إليها وهو صفة الموظف العام، كما أن الركن المادي في الجريمة الجنائية يتكون من السلوك الإجرامي والنتيجة الإجرامية والعلاقة السببية، أما الركن المادي في الجريمة التأديبية فقوامه السلوك غير المشروع فقط، لأن الجرائم التأديبية هي من جرائم الخطر وليس من جرائم الضرر، أي انه لا يلزم تحقق نتيجة مادية معينة، أما بخصوص الركن المعنوي في الجريمة الجنائية فالأصل فيها انه يجب توافر القصد العام والاستثناء يجب توافر القصد الخاص إذا نص المشرع على ذلك، والأمر على خلاف ذلك في الجرائم التأديبية فليس هناك محل للقصد الخاص فيها[5].

ثالثاً: من حيث نطاق التطبيق

يتميز النظام التأديبي بأنه نظام فئوي يطبق على فئة محددة في المجتمع، وهم الموظفون العموميون، ويرتبط التأديب وجوداً أو عدماً بقيام علاقة عمل تظهر في كنفها سلطة يتم إسناد ولاية التأديب إليها للقائمين بهذا العمل، أما النظام الجنائي فانه يتميز بعموميته وشموليته فهو يطبق على جميع أفراد المجتمع دون استثناء، وبالتالي فان العقوبة الجنائية تصيب أي فرد في

---

[1] عصفور، محمد: جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. **اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي**. لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: لم تذكر دار النشر. 1963. ص:141.

[2] الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ: **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي. مرجع سابق**. ص:43.

[3] الملط، محمد جودت: **المسؤولية التأديبية للموظف العام. مرجع سابق**. ص:80؛ البنا، محمود عاطف: **مبادئ القانون الإداري**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. بدون سنة نشر. ص:273 ؛ جعفر، انس: **الوظيفة العامة. مرجع سابق**. ص:228.

[4] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق**. ص:79.

[5] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق**. ص:66-67.

المجتمع في حال ارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في القوانين الجنائية[1]، وبمعنى آخر يطبق النظام التأديبي إذا ارتكب الموظف خطأً مهنياً[2]، أما النظام الجنائي فانه يطبق إذا خرج المتهم عن المجتمع فيما ينهي عنه قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى أو ما تأمر به.

رابعاً: من حيث تحديد الجرائم والعقوبات

لا تخضع الجرائم التأديبية لقاعدة لا جريمة إلا بنص؛ لأن قوامها مخالفة الموظف للواجبات الوظيفية وكرامتها، وبالتالي هي غير محددة على سبيل الحصر، وذلك على عكس الجرائم الجنائية التي تحكمها قاعدة لا جريمة إلا بنص[3]، كما أن القاضي في الجريمة الجنائية لا يستطيع إيقاع عقوبة غير تلك العقوبة المنصوص عليها لهذه الجريمة، وذلك على عكس الجريمة التأديبية، حيث إن أغلب تشريعات الخدمة المدنية لم تخصص عقوبة تأديبية لكل مخالفة تأديبية، بل حددت العقوبات التي يجوز للسلطة التأديبية إيقاعها على الموظف المخالف وتركت لها حرية اختيار العقوبة التي تجدها ملائمة[4].

وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الفلسطينية بقولها:" ...رابعاً: إن الطعن بان القرار المطعون فيه مشوب بعيب إساءة استعمال السلطة في غير محله لأن القرار صدر بناءً على إجراءات سليمة ومخالفة المستدعي لواجباته الوظيفية ثابتة بأدلة مقنعة كما أن العقوبة تتناسب وتلك المخالفات"[5].

---

[1] النعيمي، تغريد محمد قدري: **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:132.

[2] ملكاوي، مأمون عمر. **الإجراءات التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني.** لم تذكر الطبعة. عمان. لم تذكر دار النشر. 1991. ص:30.

[3] كنعان، نواف : **القانون الإداري. الكتاب الثاني.** الطبعة الأولى. الإصدار الخامس. عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2007. ص:174-175.

[4] الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تاصيلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:54.

[5] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم (151) لسنة 2005. رقم القرار(306). الصادر بتاريخ 2007/2/28، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

خامساً: من حيث نوع الجزاء

يتميز الجزاء الجنائي بأنه يمس الفرد في نطاق ثروته وأهليته القانونية وحريته، وهو أشد خطورة من الجزاء التأديبي الذي يصيب الموظف في مركزه الوظيفي وأقصى ما يبلغه هو جزاء العزل[1].

سادساً: من حيث الهدف

إن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وتقوم فكرة التأديب على أساس الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة الأداء، وبالتالي فإن النظام التأديبي يهدف إلى إصلاح الموظفين وتقويمهم ورفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تحديد الواجبات وفرض الجزاءات، أما العقوبة الجنائية فهي تهدف إلى حماية المال والنفس من الاعتداء عليهما من خلال تجريم أفعال معينة، ووضع عقوبات لها بما يحقق الردع والزجر وهي تعد قصاصاً من المجرم لحماية المجتمع وتوقع باسم العدالة[2].

وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الفلسطينية بقولها: " إن المخالفة المسلكية التي يترتب عليها المسائلة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية لأن العقوبة التأديبية هدفها حسن سير مرفق الإدارة أما العقوبة الجزائية فهي عقاب شخص على ارتكاب عمل جرمي في حق المجتمع وعليه فان الجريمة التأديبية لا تطابق الجريمة الجزائية وكل لها نطاقها... "[3].

---

[1] الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ: القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي. مرجع سابق. ص:60.

[2] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق** 2008. ص:40-41.

[3] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم (162) لسنة 2011. الصادر بتاريخ 2012/5/7، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

سابعاً: من حيث تصنيف الجرائم

تقسم الجرائم الجنائية حسب جسامتها إلى جنايات وجنح ومخالفات، أما الجرائم التأديبية فلا تخضع لمثل هذا التقسيم[1]، حيث وردت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وبالتدرج من الأخف إلى الأشد جسامة (من التنبيه إلى الفصل من الخدمة)[2].

ثامناً: من حيث ازدواج العقوبة

إن رفع دعوى جزائية على الموظف العام لا يحول دون رفع دعوى تأديبية عليه حتى لو كانت الدعوتين على نفس الواقعة، طالما أن هذه الواقعة تضمنت جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت[3]، وبالتالي يجوز توقيع عقوبة جنائية وعقوبة تأديبية على الموظف العام على ذات الفعل، إلا أنه لا يجوز معاقبة الموظف العام على ذات الفعل بعقوبتين تأديبيتين أصليتين ما لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما[4]، وإذا قررت المحكمة الجنائية أن الفعل الذي ارتكبه الموظف العام لا يشكل جرماً جنائياً، فان ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً على ذات الفعل[5].

وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الفلسطينية بقولها: "...إن إجراءات التأديب لا توقف إذا ما أحيل الموظف إلى النيابة العامة والإدارة غير ملزمة بانتظار نتائج المحاكمة الجزائية التي قد تمتد لسنين وان ما استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين أن الحكم بالبراءة من الاتهام الجنائي لا ينفي قيام سبب الجزاء التأديبي لأن علاقة الموظف بإدارته يجب أن تقوم على الثقة والنزاهة ولا يجوز أن يتطرق لها الشك في حين أن المساءلة الجزائية يجب أن تقوم على اليقين"[6].

---

[1] محمد، محمد سيد احمد: **التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام. دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي. مرجع سابق.** ص:109.

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص:139.

[3] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:68.

[4] الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تاصيلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:55.

[5] شطناوي، فيصل عقلة: **علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية. مرجع سابق.** ص:288.

[6] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم 162 لسنة 2011. الصادر بتاريخ 2012/5/7، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

تاسعاً: من حيث جهة فرض العقوبة

تتولي المحكمة إنزال العقوبات على الجناة في النظام الجنائي، أما في النظام التأديبي فتفرض السلطة التأديبية العقوبات على المخالفين، ألا أن التأديب في بعض النظم يتم من قبل مجالس أو هيئات تأديبية أو حتى قضائية[1].

عاشراً: من حيث الوصف والتكييف

تختلف الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية من حيث الوصف القانوني للفعل المرتكب، إذ لا يجوز وصف الجريمة التأديبية بالأوصاف الموجودة في القانون الجنائي[2]، فإذا ارتكب الموظف جريمة تأديبية فالسلطة التأديبية لا تتقيد في تكييفها لها وفقاً لضوابط قانون العقوبات[3].

الحادي عشر: من حيث طبيعة الوظيفة العامة ودرجة شاغلها

الأصل في العقوبة الجنائية أنها تصيب كل شخص يخرج عن المجتمع فيها تنهى عنه القوانين الجنائية، أو تأمر به بغض النظر عن درجة مرتكب الجريمة ومركزه، إلا أن المشرع في قانون الخدمة المدنية يخصص لكل فئة من الموظفين عقوبة معينة[4].

الثاني عشر: من حيث طبيعة الأحكام الصادرة بالعقوبات

يعتبر القرار الصادر بفرض العقوبة التأديبية على الموظف العام قراراً إدارياً وليس قضائياً، سواء صدر من جهة إدارية أو جهة شبه قضائية أو جهة قضائية، أما القرار الصادر من المحكمة الجنائية بفرض العقوبة والتدابير الجزائية فهو حكم قضائي من حيث الشكل والموضوع[1].

---

[1] النعيمي، تغريد محمد قدري: **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:133.

[2] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:38.

[3] عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:140.

[4] الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تاصيلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:56.

الثالث عشر: من حيث مدة التقادم

تختلف مدد التقادم في النظام الجنائي عنه في النظام التأديبي، حيث أن تقادم الدعوى العمومية ودعوى الادعاء بالحق المدني سنداً للمادة (1/12) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 في الجنايات بمضي عشر سنوات من تاريخ آخر إجراء تم فيها، وفي الجنح فتتقادم الدعوى العمومية بانقضاء مدة ثلاث سنوات، أما في المخالفات فتتقادم الدعوى العمومية بمضي سنة منذ وقوع المخالفة دون أن يصدر حكم بها من المحكمة، الا ان هناك بعض الجرائم التي لا وجود للتتقادم فيها كجرائم الفساد[2]، أما بالنسبة لتقادم الجرائم التأديبية فقد نصت عليها (73) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني حيث إنه لا يجوز إحالة الموظف إلى التحقيق بعد مرور ستة أشهر على اكتشاف المخالفة.

وفي فرنسا فقد اختلف الفقهاء الفرنسيين بالنسبة لأوجه الشبه والاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، ويمكن إجمال آرائهم في ثلاث اتجاهات رئيسة:

اتجاه الفقيه (jeze): ويرى أن هناك انفصالاً تاماً وتعارضاً بين القانون الجنائي والقانون التأديبي؛ فالجريمة التأديبية تكشف عن إهمال ورعونة وسوء تصرف من الموظف العام، بعكس الجريمة الجنائية التي تكشف عن سوء خلق مرتكبها وانحرافه بالطبع[3].

اتجاه العميد (duguit): ويرى أن العقاب التأديبي هو عقاب جنائي، وإن كان يصدر في شكل قرار إداري من رجل الإدارة؛ لأنه يستند إلى سلطة الدولة الآمرة، كما أن السلطة التقديرية للإدارة في تحديد ما يندرج في نطاق الجرائم التأديبية هي من الشكليات التي يجب أن لا تحجب حقيقة

---

[1] النعيمي، تغريد محمد قدري: **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:133.

[2] نصت المادة (33) من قانون مكافحة الفساد المعدل رقم (1) لسنة 2005 على انه: "لا تخضع للتقادم قضايا الفساد وكل ما يتعلق بها من إجراءات".

[3] محمد، محمد سيد احمد: **التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام. دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي. مرجع سابق.** ص:112.

العقاب التأديبي وطبيعته، وستختفي هذه المرحلة حتماً في يومٍ ما، وحينئذ سيندمج القضاء التأديبي في القضاء الجنائي، وسيختفي القانون التأديبي من حيز الوجود في ذلك الوقت[1].

اتجاه الفقيه (waline): وهو اتجاه وسط بين الاتجاهين السابقين، ويرى أن كلاً من القانونين يهدفان إلى تحقيق احترام القواعد المنظمة للجماعة عن طريق إيقاع العقوبات على الخارجين عنها، فالقانون التأديبي يهدف إلى تحقيق النظام داخل نطاق الجماعة، وهو ذات الهدف الذي يسعى إليه قانون العقوبات، ولكن هذا التشابه لا يؤدي إلى الاندماج بينهما؛ لأن التأديب يهدف إلى حماية إدارة الدولة، وليس الدولة ذاتها، والأشخاص الذي يخضعون للقانون التأديبي هم الموظفون العموميون وحدهم، والعقوبات التي توقع عليهم تمس مزايا الوظيفة العامة فقط، ولا تتبع في توقيع العقوبات إجراءات قضائية خالصة[2].

يخلص لنا من دراسة موضوع التشابه والتباين بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية أنه وإن كان هناك مظاهر للتشابه بين الجريمتين، إلا أنه يغلب عليهما طابع الاستقلال والاختلاف، فالجريمة التأديبية قائمة بحد ذاتها و مستقلة عن الجريمة الجنائية، والقانون التأديبي قانون مستقل عن القوانين الجنائية، وهذا ما لاحظناه في معظم أوجه المقارنة بين كلتا الجريمتين.

المطلب الثالث: المسؤولية الجنائية و التأديبية المترتبة على جريمة الموظف العام

لا يتجرد الموظف العام من صفته كمواطن بعد تعيينه في الوظيفة العامة[3]، فقد يرتكب فعلاً واحداً غير مشروع يعرضه للمسؤولية الجنائية والتأديبية والمدنية[4]، فإذا كان فعل الموظف يشكل جريمة تأديبية فقط، كتأخره عن الحضور للعمل في المواعيد الرسمية المحددة، فإنه يثور بشأنه مسؤولية تأديبية فقط، وقد يكون لهذا الفعل نطاق أوسع مما يترتب عليه المسؤولية الجنائية والتأديبية والمدنية كجريمة الرشوة، وقد يترتب على هذا الفعل مسؤولية جنائية فقط كجرائم المرور، فإذا كان فعل الموظف يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت فتثور المسؤوليتان معاً، إلا أن

---

[1] غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية. مرجع سابق**. ص:40.

[2] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:239-240.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:5.

[4] جعفر، انس: **الوظيفة العامة. مرجع سابق**. ص:235.

ذلك لا يؤدي إلى زوال صفة الاستقلال ولن يؤثر عليها [1]، وتوقيع العقوبة التأديبية عليه لا يحول دون توقيع العقوبة الجزائية عليه وهذا ما أكدته المادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي تنص: " لا يمنع توقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائياً أو العكس ويجوز النظر في مجازاة الموظف تأديبياً على الرغم من براءته جزائياً"[2]، ولتوضيح ذلك فقد قام الباحث بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث تناول المسؤولية الجنائية للموظف العام في (الفرع الأول)، و المسؤولية التأديبية للموظف في (الفرع الثاني)، وذلك وفق الترتيب الآتي:

الفرع الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام

يقصد بالمسؤولية الجزائية الالتزام بتحمل تبعات الجزاءات التي يقررها القانون لمن يخالف أحكامه[3]، وهي شخصية لا يتحملها إلا مرتكب الجريمة[4]، ولكي تتحقق المسؤولية الجزائية يجب توافر عدة شروط[5]:

1- يجب أن يكون إنساناً، لأنه هو الوحيد من بين المخلوقات الذي ميزه الله تعالى بالعقل، ويجب أن يكون هذا الشخص حياً حتى تتم مسائلته، لأن العقوبة الجنائية تسقط بالوفاة.
2- يجب أن يكون الشخص بالغاً، وان يكون بكامل قواه العقلية، فلا تلحق المسؤولية الجنائية الصغير والشخص المصاب بخلل في قواه العقلية كالمجنون والمعتوه.
3- يجب تحقق أن حرية الإرادة والاختيار، فلا تلحق المسؤولية الجنائية بالمُكره.

---

[1] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص:142-143.

[2] المادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[3] عبد الحميد، نسرين: **الجرائم الاقتصادية التقليدية- المستحدثة.** لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 2009. ص:78.

[4] نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام. النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق.** ص:35.

[5] الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تاصيلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:59.

وفي نطاق الوظيفة العامة فعندما يرتكب الموظف جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، فإنه يتعرض للمسؤولية الجنائية شأنه في ذلك شأن الفرد العادي، إلا أن صفته كموظف عام تكون مبرراً في كثير من الأحيان لتشديد العقوبة، لأنه ممثل الدولة في ممارسة السلطة العامة، وذلك لأن الأمور تكون سهلة بين يديه بسبب السلطات والصلاحيات التي يتمتع بها، لذا يجب أن يتمتع بالأمانة والثقة لدى الدولة ولدى جميع أفراد المجتمع، والهدف من تشديد العقاب على الموظف هو منعه من الانحراف والابتعاد عن المصلحة العامة واستمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد[1].

وقد شدد المشرعان الأردني والمصري العقوبة على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام بسبب خصوصية مركز الموظف، وهذه الجرائم تتمثل في الرشوة، والاختلاس، واستثمار الوظيفة، والتعدي على الحرية، وإساءة استعمال السلطة، والإخلال بواجبات الوظيفة، وسوء المعاملة من الموظفين لأفراد الناس، والتزوير، والاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للمواطنين، وإفشاء الأسرار، والقتل، والجرح الخطأ[2].

ولا شك أنهما كانا موفقين في تشديد العقوبة على الموظف العام في الجرائم السالفة الذكر، فإذا توافر الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي للجريمة تتحقق المسؤولية الجنائية للموظف العام[3]، وتوقع عليه العقوبة تبعاً لجسامة الجريمة، والتي تتراوح ما بين الأشغال الشاقة المؤبدة والمؤقتة وما بين الحبس والغرامات المالية، وجميع هذه الجرائم تشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت وتثور بشأنها مسؤولية جنائية ومسؤولية تأديبية[4].

---

[1] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص:144.

[2] المواد من (170-184) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960، والمواد (78، 80، 95، 103، 104، 105، 106، 107، 108، والمواد من 112-118، والمواد من 120-124، والمواد 126-132، والمادة 154، والمادة 212) من قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937.

[3] العتيبي، نواف بن خالد فايز: **العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية. مرجع سابق.** ص:68-69.

[4] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص:144.

الفرع الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف العام

تستمد المسؤولية التأديبية أساسها القانوني من مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالوظيفة العامة، بحيث تنص هذه القوانين على واجبات معينة يجب على الموظف القيام بها، وتنهي عن محظورات يجب على الموظف الابتعاد عنها، فإذا امتنع الموظف عن القيام بهذه الواجبات أو أتى إحدى هذه المحظورات تترتب عليه المسؤولية التأديبية[1].

وحتى تتم مساءلة الموظف تأديبياً، لا بد من ارتكابه جريمة تأديبية متكاملة الأركان، إلا أنه قد يرتكب جرائم قبل اكتسابه صفة الموظف العام، فهل يمكن مساءلته عنها؟ كما أنه قد يرتكب جرائم بعد زوال هذه الصفة فهل يمكن مساءلته عنها[2]؟

أولاً: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن الجرائم التأديبية أثناء شغله الوظيفة

يتحدد المركز الوظيفي للموظف منذ تاريخ صدور القرار الإداري بتعيينه في الوظيفة العامة وقيامه فعلاً بهذه الواجبات، ومنذ ذلك التاريخ يكون خاضعاً لنظام التأديب ويتحمل المسؤولية التأديبية عن الأخطاء التي يرتكبها[3]، ولا يغير من ذلك ما يلي:

1- تعيين الموظف بقرار باطل لا يمنع من مساءلته عن الجرائم التأديبية التي يأتيها بعد تعيينه، مادام قرار تعيينه لم يلغَ أو يسحب بالطرق القانونية[4].
2- لا يشترط لمساءلة الموظف تأديبياً أن يكون قائماً فعلاً بأعمال وظيفته، لأن حياة الموظف تعرف صوراً عديدة لا يباشر فيها الموظف أعباء وظيفته مع بقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الدولة، ومن الأمثلة على ذلك حصول الموظف على إجازة مرضية أو سنوية أو وقفه عن العمل احتياطاً من أجل إجراء تحقيق إداري أو جنائي أو وقفه بقوة القانون بسبب

---

[1] ملكاوي، مأمون عمر. **الإجراءات التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني. مرجع سابق.** ص:19.

[2] فراج، أماني زين بدر: **النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية. دراسة مقارنة.** الطبعة الأولى. المنصورة: دار الفكر والقانون. 2010. ص:568.

[3] محارب، علي جمعة: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة. دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي.** الطبعة الأولى. الإصدار الأول. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004. ص:90.

[4] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:67.

حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي، ففي جميع هذه الحالات يبقى المركز الوظيفي للموظف قائماً، ولا تسقط عنه صفته الوظيفية، وإن سقطت عنه بعض مزايا الوظيفة (كالحرمان من الراتب كله أو بعضه)[1]، ويجب أن يلتزم خلال مدة الإجازة أو فترة الوقف بمراعاة واجبات الوظيفة غير المتعلقة بممارسة عمله، كالسلوك المعيب في الحياة الخاصة، أو ممارسة إعمال على خلاف أحكام الوقف، إلا إذا انتهى الوقف بالفصل، فيرجع تاريخ الفصل إلى تاريخ الوقف وبالتالي تسري بشأنه أحكام التأديب كالذي انتهت خدمته[2].

3- قيام الموظف بعمل غير عمل وظيفته الأصلية التي يشغلها لا يبرر إعفاءه من العقاب التأديبي حتى لو تطوع للقيام بعمل موظف آخر[3].

4- يخضع الموظف المعار أو المنتدب أو الموفد في بعثة علمية أو تدريبية للمساءلة التأديبية خلال فترة الإعارة أو الندب أو الإيفاد[4].

5- تنقطع علاقة الموظف بالدولة مؤقتاً ولفترة محدودة خلال مدة الاستيداع، بحيث لا يؤدي عملاً للدولة ويتعطل مركزه الوظيفي مؤقتاً خلال مدة الاستيداع، ويستطيع أن يمارس أي عمل لحاسبه الخاص أو لدى الغير، وترتيباً على ذلك، فانه لا يحاسب تأديبياً عن الأعمال الوظيفية التي لا يجوز له أداؤها بصفته موظف عام خلال مدة الاستيداع، ولكنه يسأل عن الإخلال بالالتزامات التي تفرض على الموظف بعد انتهاء الخدمة كعدم إفشاء الإسرار الوظيفية[5].

6- أما فيما يتعلق بمسؤولية الموظف الفعلي أو الواقعي والتي تنحصر حالاته في:

أ- أن يقوم الموظف بأعباء وظيفة أخرى غير وظيفته دون سند قانوني كأن يقوم بها دون تفويض أو بتفويض باطل، فيعتبر موظفاً فعلياً بالنسبة للوظيفة الثانية.

---

[1] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:80.

[2] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:184.

[3] بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. مرجع سابق.** ص:40-41.

[4] محارب، علي جمعة: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة. دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي. مرجع سابق.** ص:91.

[5] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص: 183-184.

ب- أن يظل الموظف قائماً بأعمال وظيفته وقد انتهت خدمته بقوة القانون أو لسبب آخر كبلوغه سن التقاعد.

ت- أن يستمر الموظف بأداء واجبات الوظيفة بعد سحب قرار تعيينه أو إلغائه بحكم لاحق.

ث- أن يقوم الفرد بأعباء وظيفة دون أن يعين فيها، ويكون ذلك إما بحسن نية كما في الظروف الاستثنائية كالحرب والوباء، وقد يكون بسوء نية كأن ينتحل صفة الموظف لأغراض غير مشروعة كأن يكون هدفه تحقيق مصالح خاصة[1].

فالموظف في الحالة الأولى والثانية والثالثة يخضع لإحكام التأديب، أما في الحالة الرابعة فيخضع للقانون الجنائي[2].

ثانياً: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن أخطائه السابقة لشغله الوظيفة

لقد أسلفنا بأن المركز الوظيفي للموظف يبدأ منذ لحظة صدور القرار الإداري من الجهة المختصة بتعيينه، ويبقى هذا المركز قائماً حتى تنتهي الرابطة الوظيفية بإحدى طرق الإنهاء المشروعة، وبالتالي فان مساءلة الموظف تأديبياً عن أخطاء ارتكبها قبل شغله لوظيفته يتعارض مع مبدأ عدم رجعية القوانين بصفة عامة، وتلك التي تتضمن عقوبة بصفة خاصة، وأن مبدأ عدم الرجعية بالإضافة إلى أنه مبدأ قانوني يستند إلى النصوص الدستورية، فهو مبدأ أخلاقي لتوجيه العدالة واستقرار الأوضاع، كما أن التأديب يستند إلى المركز الوظيفي للموظف وبالتالي لا يجوز محاسبته عن أفعال اقترفها قبل أن يسند إليه ذلك المركز، وقبل أن يلتزم باحترام واجباته وتكاليفه؛ لذا فإن القانون والمنطق السليم يقضي بعدم مسؤوليته عن الأخطاء السابقة لشغله لوظيفته[3].

ثالثاً: المسؤولية التأديبية للموظف العام بعد تركه الخدمة

الأصل هو الارتباط بين حق السلطة التأديبية في ممارسة عملها ووجود الموظف العام في الخدمة، إلا أنه استثناءً من ذلك يجوز للسلطة التأديبية ملاحقة الموظف على أفعاله التي يرتكبها بعد انتهاء

---

[1] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:84-85.

[2] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:185.

[3] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:66-67.

الخدمة بنصوص خاصة[1]، وهذا ما أكده المشرع المصري في المادة (88) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء خدمته، ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها، ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيهاً ولا تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة..."[2].

ونص أيضاً على أنه يحظر على العامل: "8- أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل للخدمة"[3].

كما أن المشرع الفلسطيني اتبع ذات النهج في قانون الخدمة المدنية، ونص على انه يحظر على الموظف: "5- أن يفشي أياً من الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته خلافاً للمجالات التي يجيزها القانون حتى ولو ترك الوظيفة"[4].

ويرى الدكتور الطماوي أن لهذه النصوص أهمية كبيرة تتجلي في:

1- إن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان إلزام بعض الموظفين بواجبات حتى بعد ترك الخدمة تحقيقاً للصالح العام، ومن أهمها إلزام الموظفين بعد إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها بحكم عملهم، ومثل هذا الالتزام لا يمكن تحقيقه إلا إذا أجاز القانون محاكمة الموظف بعد انتهاء الرابطة الوظيفية.

---

[1] خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: **المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. مرجع سابق**. ص:20.

[2] المادة (88) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978.

[3] المادة (8/77) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978.

[4] المادة (67) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

2- إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف المخالف، وصدر القرار التأديبي بعد انتهاء الرابطة الوظيفة، كأن يصدر بعد بلوغه سن التقاعد فهذا سيؤدي إلى فقدان القرار التأديبي قيمته.

3- إن بعض الجرائم التأديبية التي يرتكبها الموظف، ولا سيما ذات الطابع المالي قد لا يتم اكتشافها إلا بعد مرور مدة زمنية طويلة، وحينئذ قد يكون بعض المسؤولين عنها قد تركوا الخدمة لسبب أو لآخر، وليس من المصلحة تركهم بلا جزاء، لا سيما أن زملاء لهم قد يحاكمون ويعاقبون عن ذات الفعل[1].

[1] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:69-70.

الفصل الثاني

الآثار القانونية التي تترتب على العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية

لقد سبق وبينا أن الفعل المنسوب إلى الموظف قد يشكل جريمة تأديبية محضة، كالتأخر عن الحضور إلى العمل، أو عدم الجدية في أداء العمل الملقى على عاتقه، أو عدم التعاون مع الزملاء، وقد يكون جريمة جنائية فقط ولا تؤثر على الوضع الوظيفي للموظف كمخالفات المرور، وعدم التبليغ عن المواليد والوفيات، وبالتالي لا يثور أي إشكال في العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، إلا أن الإشكال يثور في حال كان الفعل الذي ارتكبه الموظف يشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت كسرقة الأموال العامة والتزوير والاختلاس[1]، وبالتالي يكون الموظف محلاً للعقاب الجنائي والتأديبي عن ذات الفعل، مما يؤدي إلى إثارة العديد من المشكلات التي تتعلق بأثر وحجية الحكم الجنائي على القرار الصادر من السلطة التأديبية والذي يتعلق بإدانة أو براءة الموظف محل المساءلة، ولتوضيح ذلك فقد قام الباحث بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: السلطة المختصة في ممارسة الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للحكم الجنائي الصادر بالبراءة أمام السلطة التأديبية

المبحث الثالث: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على السلطة التأديبية

المبحث الأول: السلطة المختصة في ممارسة الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة

تمارس السلطة التأديبية الصلاحيات التشريعية التي منحها لها المشرع من أجل ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ابتداءً من كشف الجرائم وصولاً الي توقيع العقوبات التأديبية المقررة

[1] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:190.

قانوناً على الموظفين الذين ثبتت مسؤوليتهم عن الجرائم التأديبية محل العقاب، ولما كانت العقوبات التأديبية التي تصيب الموظف العام في مركزه الوظيفي قد تؤدي إلى إقصائه من الخدمة المدنية إذا كانت الجريمة محل المساءلة على قدر من الخطورة، كان لا بد من تبني الكثير من الشكليات التي تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة المجردة بعيداً من كل اعتبار شخصي، وتوضيحاً لذلك فقد قام الباحث بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، حيث تناول الأشكال المختلفة للسلطة التأديبية في (المطلب الأول)، والسلطة المختصة بالتأديب في فلسطين في (المطلب الثاني)، والجهة المختصة بالتحقيق في الجرائم التأديبية في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: الأشكال المختلفة للسلطة التأديبية

تتولى السلطة التأديبية تحديد الجرائم التي تقع من الموظف العام وتكييفها، واختيار العقوبة التي تراها مناسبة من بين العقوبات التي حددها المشرع، وتتنوع السلطات التأديبية في الدول باختلاف الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية لكل دولة[1]، ويمكن تعريفها بأنها: الجهة التي أناط المشرع بها مهمة القيام بتأديب الموظفين، وغالباً ما تأخذ السلطة التأديبية أحد هذه الأشكال[2]:

1- النظام الرئاسي
2- النظام شبه القضائي
3- النظام القضائي

ولا يعني ذلك أن كل دولة تلتزم في واحد من هذه الأنظمة دون غيره، بل كثير ما نجد أن الدولة تأخذ بأكثر من نظام في آن واحد، كأن تجمع بين النظامين الرئاسي والقضائي، أو بين النظامين الرئاسي وشبه القضائي[3]، وتوضيحاً لذلك فقد تناول الباحث في هذا المطلب الأشكال المختلفة للسلطة التأديبية والتي تتلخص بالنظام الرئاسي والنظام القضائي والنظام شبه القضائي.

---

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:359.

[2] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:193-194.

[3] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:73.

الفرع الأول: النظام الرئاسي للسلطة التأديبية

هو النظام الذي يقدِّر فيه الرئيس الإداري الأخطاء التأديبية، ويقرر لها العقوبة التأديبية المناسبة من بين قائمة العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر دون تدخل سابق من أية هيئة استشارية[1]، ولا يجوز للرئيس الإداري تفويض اختصاصاته أو أن يحل محله شخص آخر إلا إذا وجد نص خاص يجيز ذلك[2].

فالرئيس الإداري هو المسؤول عن حسن سير العمل في المرافق العامة وعن تحقيق أهدافها؛ لذلك لا بد من منحه السلطة حتى يستطيع القيام بذلك، لأنه حيث تكون المسؤولية يجب أن توجد السلطة[3]، وبالتالي فان الردع التأديبي يكمن في سلطة الرؤساء الإداريين الذين يجب أن يستعملوا صلاحياتهم في توقيع العقوبات التأديبية من أجل استمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد، إلا أن هذه الصلاحيات تزداد اتساعاً وضيقاً حسب جسامة الجريمة ونوع العقوبة، فكلما علت السلطة الرئاسية ازدادت صلاحياتها في توقيع العقوبة حتى تصل إلى الحد الأقصى في توقيع أشد العقوبات التأديبية التي أجاز لها المشرع إيقاعها[4]، ومن أمثلة الدول التي تأخذ بهذا النظام، أمريكا وانجلترا[5].

ويعتبر القرار الصادر عن السلطة الرئاسية في هذه الحالة قراراً إدارياً من حيث الشكل والموضوع، وبالتالي يجوز سحبه أو تعديله أو إلغاؤه أو التظلم منه، وإذا تم تعديله فينسحب أثر التعديل إلى تاريخ صدور القرار المتضمن للعقوبة التأديبية، ويشترط لسحبه أن يكون لتصحيح خطأ وقعت فيه السلطة التأديبية لصدوره مخالفاً للقانون، أما إذا صدر صحيحاً فلا يجوز تعديله أو سحبه لانتفاء العلة التي وجدت من اجلها قواعد السحب، ويتم سحبه خلال ستين يوماً من تاريخ إصداره، وأجاز

---

[1] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:426.

[2] صفاء، فتيتي: **الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية.** جامعة محمد خيضر بسكرة. 2014/2013. ص:16.

[3] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:452.

[4] كنعان، نواف : **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:197.

[5] فراج، أماني زين بدر: **النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:228.

المشرع لمن وقع عليه عقوبة تأديبية من السلطة الرئاسية أن يتظلم منه، إلا أنه لم يرسم شكلاً معيناً للتظلم[1].

ويتميز النظام التأديبي الرئاسي بعدة مزايا:

1- إن السلطة الرئاسية هي الأقدر على تحديد العقوبة المناسبة؛ لأنها الأكثر قدرة من غيرها على معرفة ظروف العمل، ودرجة وعي أو ثقافة من يتعامل مع الموظف من الجمهور، ودرجة ثقافة الموظف نفسه، ودرجته في السلم الوظيفي، والأعباء الملقاة على عاتقه، والتدريب الذي تلقاه الموظف ... الخ، وكل هذه الاعتبارات لا يلم بها القضاة بسبب بعدهم عن عمل الإدارة.
2- إن قصر حق السلطة الرئاسية في توجيه الاتهام وترك تقرير الإدانة وتوقيع العقوبات لسلطة أخرى من شأنه أن يؤدي إلى تردد الرئيس في استخدام هذه السلطة، لأنه سيفقد هيبته أمام المرؤوس إذا ما وجهت سلطة الاتهام إليه ثم برأته السلطة المختصة بالإدانة.
3- من عوامل فاعلية التأديب الحسم والسرعة، وأن يتم في البيئة التي وقعت فيها الجريمة حتى يكون رادعاً للموظف المخالف وعبره لغيره من الموظفين، فإذا عهد بالتأديب لجهة أخرى غير الإدارة فإنه سيفقد قيمته وسرعته، مما ينعكس سلباً على الهدف العام للتأديب.
4- إن الهدف الأسمى للتأديب هو استمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد، أما توقيع العقوبة فهي من أجل أن تردع الموظف المخطئ، وحتى يكون عبرة لغيره من الموظفين الذين تسول لهم أنفسهم ارتكاب جرائم، وعندما توقع السلطة الرئاسية العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ فإنها تأخذ بعين الاعتبار الظروف التي تمت فيها الجريمة والتي مكنت الموظف من ارتكابها وأسبابها، وبالتالي فإنها تكشف أوجه الخلل والقصور في الجهاز الإداري وستعمل على سد ثغراته، وستتخذ إجراءات من شأنها الوقاية في المستقبل من ارتكاب مثل هذه الجرائم.

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:373-374.

5- لقد خول المشرع الإدارة سلطة تقديرية واسعة ومرنة من أجل اتخاذ الإجراءات التي تكفل استمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لذلك فقد ترى الإدارة من ظروف الموظف المخطئ انه يجب صرف النظر عن هذه الجريمة وعدم توقيع عقوبة حتى لا يحقق التأديب عكس الهدف المقصود منه، إما إذا عهد التأديب إلى جهة أخرى غير الإدارة كالقضاء مثلا، فانه سوف يركز على خطأ الموظف دون الأخذ بالاعتبارات الأخرى التي قد تأخذ بها الإدارة.

6- لقد انشأ المشرع النقابات والاتحادات وخولها اتخاذ الإجراءات التي تكفل حقوق وامتيازات منتسبيها، وقد أسفر ذلك عن وضع ضوابط تكفل منع استبداد الرؤساء، إما عن طريق إلزام الرئيس الإداري المختص بالتأديب باستشارة جهة محايدة، أو عن طريق إخراج العقوبات الجسيمة من اختصاصه ووضعها ضمن اختصاص مجلس تأديبي أو محكمة[1].

وبالرغم من المزايا التي يتمتع بها النظام التأديبي الرئاسي، إلا انه لا يخلو من العيوب والتي تتمثل بما يلي:

1- تردد السلطات الرئاسية في توقيع العقوبات التأديبية خوفاً من أن تكون هذه العقوبات محلاً للمناقشة من قبل الرئيس الأعلى أو الرأي العام أو البرلمان، أو أن تلغي هذه الجزاءات رئاسياً أو بواسطة القضاء بعد مدة طويلة من توقيع العقوبة.

2- الضغط الذي تمارسه النقابات أو الهيئات السياسية على السلطات الرئاسية عند اتخاذها للإجراءات التأديبية مما يجعلها غير قادرة على ممارسة سلطة التأديب بحرية وفاعلية.

3- ضعف السلطة التأديبية وإصابتها بالشلل إذا أهمل الرؤساء اتخاذ الإجراءات التأديبية.

4- خشية الإدارة من ممارسة سلطتها التأديبية تجنباً لإيجاد مناخ سيء في العمل وإثارة نفوس الموظفين، وتكتلهم في مواجهة الإدارة بصورة قد تؤدي إلى عرقلة العمل الإداري وعدم انتظامه.

---

[1] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:452-453-454.

5- الخشية من جنوح السلطة التأديبية الرئاسية نحو التعسف باستعمال سلطتها التقديرية الواسعة في توقيع العقوبة، لا سيما إذا كانت القيادة السياسية العليا في الدولة مشكلة على أساس طائفي أو في ظل الأنظمة الاستبدادية التي لا تسمح بتداول السلطة[1].

الفرع الثاني: النظام شبه القضائي

هو النظام الذي تختص فيه السلطة الرئاسية بتوقيع العقوبات التأديبية، ولكنها تلتزم بأخذ رأي هيئة مكونه من ممثلين لكل من جهة الإدارة والموظفين قبل توقيع العقوبة، سواء كان ملزماً أو استشارياً[2]، ومن أمثلة الدول التي تأخذ بهذا النظام فلسطين والأردن ومصر.

ويتميز هذا النظام بأنه يحيط الموظف بمجموعة من الضمانات، كحقه في الاطلاع على الملف والاستعانة بمحامي وطلب الشهود، ويشترط أن يكون القرار التأديبي مسبباً[3].

ويعتبر القرار الصادر عن مجلس التأديب قراراً إدارياً إذا كان نفاذه يحتاج لتصديق سلطة أعلى، ويكون قابلاً للطعن أمام المحكمة التأديبية المختصة، شأنه شأن القرارات الصادرة عن السلطة الرئاسية، حتى لو ترأس هذا المجلس أو اشترك في عضويته عضو أو أكثر من أعضاء السلطة القضائية؛ لأن تشكيلها ليس تشكيلاً قضائياً صرفاً، وإنما يشترك فيه أعضاء من جهة الإدارة، أما إذا كان قرار المجلس نهائياً ولا يحتاج لتصديق سلطة أخرى فانه يعتبر قراراً شبيهاً بالقرار القضائي، ويكون الطعن فيه أمام المحكمة الإدارية العليا مباشرة[4].

ويأخذ هذا النظام إحدى الصورتين التاليتين:

---

[1] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:52.

[2] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:425.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:376.

[4] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 249 بتاريخ 1983/12/27. السنة 22 قضائية، وحكمها في الطعن رقم 1787 بتاريخ 1990/4/14. السنة 33 قضائية، منقول عن خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: **المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:169-170.

1- التزام جهة الإدارة المختصة بالتأديب بأخذ رأي جهة معينة ينص المشرع على تشكيلها وذلك قبل إصدارها للقرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية، وهذه الجهة قد يكون رأيها استشارياً غير ملزم وقد يكون رأيها ملزماً، ففي حالة كون رأيها استشارياً فإن أخذ رأيها يعد إجراءٌ جوهرياً لا بد من إتباعه وإلا كان قرارها باطلاً، وتفصيل ذلك أن هذا الإجراء في حد ذاته ملزم لها، وفي حالة كون رأيها ملزماً فإنه بالإضافة إلى كونه إجراءً جوهرياً يرتب على إغفاله البطلان، فإن المشرع أجاز لها التدخل من اجل تخفيف العقوبة المقترحة إلا أنه لم يجز لها التدخل في تشديدها[1].

2- منح المشرع لجهة للإدارة سلطة توقيع بعض العقوبات غير الجسيمة، أما العقوبات الجسيمة فيعهد بها إلى مجالس تأديب مشكلة من عناصر إدارية وقضائية، والتي تصدر قرارها بصورة نهائية ملزمة وليس مجرد رأي أو مشورة[2].

ويتميز هذا النظام بمجموعة من المزايا والتي تتمثلي في ما يلي:

1- إن الأخذ بهذا النظام يؤدي إلى تغليب منطق الضمان في المجال التأديبي وإسباغه بالصبغة القضائية للحد من السلطة التقديرية الواسعة للإدارة، ويسبغ عليها الطابع الموضوعي بدلاً من الطابع الشخصي.

2- إن هذا النظام يوفق بين المصلحة العامة المتمثلة في ضرورة تمتع الإدارة بقدر من الاستقلال وحرية تقدير العقوبة التأديبية وبين مصلحة الأفراد بتوفير ضمانات تحمي الحقوق والحريات العامة وذلك بالتزام الإدارة بعدم تجاوز مبدأ المشروعية.

3- إن هذا النظام يحقق الفصل التدريجي بين سلطة الاتهام وسلطة توقيع العقوبة، وذلك بإلزام الجهة الإدارية بأخذ رأي هيئات استشارية قبل إصدار القرارات التأديبية[3].

---

[1] فراج، أماني زين بدر: **النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:244.

[2] البنداري، عبد الوهاب: **الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. لم تذكر سنة النشر. ص:89.

[3] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:93.

4- إن هذا النظام يحد من حرية جهة الإدارة في توقيع العقوبات التأديبية، وذلك لأن الجهة الاستشارية سوف تتأكد من صحة الوقائع المنسوبة إلى الموظف المخالف، ومدى مناسبة العقوبة مع الجريمة التأديبية المرتكبة، وهذه الضمانة غير متوفرة في النظام الرئاسي[1].

ولم يسلم هذا النظام من العيوب، والتي تتمثل بما يلي:

1- الزيادة المفرطة في عدد الهيئات والمجالس التأديبية التي تم إنشاؤها لهذا الغرض، مما أدى إلى إطالة الإجراءات التأديبية وتعقيدها، ومضي فترة زمنية طويلة بين اكتشاف الجريمة التأديبية وتوقيع العقوبة الملائمة أو ثبوت براءة الموظف المتهم من الجريمة التي نسبت إليه.
2- صعوبة تحقيق التوازن بين فاعلية الإدارة وضمانات الموظفين بسبب غلبة العناصر الإدارية على العناصر القضائية، وعدم وجود عنصر قانوني أو قضائي في اللجان التي يتم اخذ رأيها قبل توقيع العقوبة التأديبية[2].

الفرع الثالث: النظام القضائي

هو النظام الذي يفصل بين سلطة الاتهام وسلطة توقيع العقوبة، بحيث يتم إسناد سلطة الاتهام إلى جهة الإدارة التي تقوم برفع الدعوى ومتابعتها كما يفعل الادعاء العام في القانون الجنائي، ويتولى القضاء توقيع العقوبة الملائمة عند ثبوت مسؤولية الموظف، وتكون أحكامه ملزمة لجهة الإدارة، وتأخذ بهذا النظام العديد من الدول منها، النمسا وألمانيا[3].

---

[1] بركات، عمر فؤاد احمد: **السلطة التأديبية. دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية. 1979. ص:121.

[2] غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية. مرجع سابق.** ص:55-56.

[3] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:95.

ويوفر هذا النظام للموظف المتهم العديد من الضمانات التي تضمن له حقه، وتكفل له محاكمة عادلة ونزيهة من وجوب توجيه اتهام له، وإجراء التحقيق معه وتمكينه من الاطلاع على الملف وطلب الشهود، والاستعانة بمحامي للدفاع عنه[1]، كما يوفر له ضمانة الحيدة[2].

ويعتبر القرار الصادر عن المحكمة التأديبية حكماً قضائياً لا يجوز الطعن فيه إلا أمام محكمة القضاء الإداري المختصة[3].

ويتميز النظام القضائي بمجموعة من المزايا والتي يمكن إجمالها بما يلي:

1- يتسم هذا النظام بالحيدة والموضوعية لأنه يصدر حكمه دون أن يتأثر بالنفوذ السياسي والإداري، كما يحقق معاملة عادلة وموحدة للجميع[4].
2- يوفر هذا النظام الضمانات التأديبية للموظف المتهم في جميع مراحل المساءلة التأديبية سواء في مرحلة التحقيق، أو الاتهام، أو المحاكمة، مما يضمن عدم انحراف السلطة الرئاسية فيما لو باشرت الإجراءات التأديبية بنفسها[5].
3- يعتبر النظام القضائي النظام الأمثل من أجل سد النقص في القانون التأديبي والتغلب على عدم حصر الجرائم التأديبية، وذلك عن طريق تبني المشرع للقواعد والمبادئ التي استقر عليها القضاء التأديبي وتقنينها[6].
4- أن الأخذ بالنظام القضائي لا يضعف السلطة الإدارية، فكافة البلاد التي تأخذ بهذا النظام تتسم بإدارة جيدة مثل ألمانيا وسويسرا وهولندا[7].

---

[1] الحسين، عيسى محمد: **الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري. مرجع سابق.** ص:48-49.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:377.

[3] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:196.

[4] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:430.

[5] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:107.

[6] غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية. مرجع سابق.** ص:60.

[7] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:431.

5- إن النظام القضائي لا يعدم اعتبارات الفاعلية من أجل اعتبارات الضمان، لأنه لا يحرِم الرئيس الإداري من سلطة توقيع بعض الجزاءات الخفيفة، كما أنه أعطى لجهة الإدارة حق الطعن في الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية[1].

وبالرغم من المزايا التي يتمتع بها هذا النظام القضائي إلا انه لم يسلم من الانتقادات والتي تتمثل بما يلي:

1- إن هدف السلطة التأديبية هو ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وبالتالي فإنها الأقدر على تحقيق هذا الهدف، لأنها هي التي تتولى الإشراف عليه[2].
2- إن تبني النظام التأديبي القضائي قد يضطر الإدارة إلى توقيع عقوبات بسيطة تجنباً لإحالة الموظف المتهم إلى المحكمة التأديبية لما تحيط به من ضمانات عديدة في مواجهة السلطة التأديبية، وتجنباً للخوض في الإجراءات الطويلة للتقاضي مما ينعكس سلباً على سير المرفق العام[3].
3- تخضع المحاكم التأديبية لإجراءات وشكليات كثيرة ومعقدة وهذا يؤدي إلى التأخر في توقيع العقوبة مما يقلل من فاعلية الجزاء[4].
4- أن غالبية القضاة من أعضاء المحاكم التأديبية بعيدين عن العمل الإداري وظروفه وملابساته، مما يجعل أحكامهم تفتقر إلى التقدير الملائم للجريمة التأديبية، وذلك لأنها مبنية على الاعتبارات القانونية دون الأخذ بالاعتبارات الأخرى، كطبيعة العمل وظروفه والدرجة الوظيفية...الخ[5].

ويرى الباحث أن النظام التأديبي القضائي هو النظام الأمثل لسلطة العقاب، حيث أنه يوفر الضمانات التي تكفل للموظف المتهم محاكمة عادلة ونزيهة، والقول بأنه يعدم الفاعلية هو قول

---

[1] فراج، أماني زين بدر: **النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:240.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:378.

[3] غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية. مرجع سابق**. ص:60.

[4] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق**. ص:431.

[5] العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:108.

مردود؛ لأنه يمكن التغلب عليه عن طريق إعطاء المحاكم التأديبية حد أقصى لا يجوز لها أن تتجاوزه ما بين الجلسات حتى تصدر حكمها خلال فترة زمنية قصيرة، أما فيما يتعلق بالقول بأن قضاة هذه المحاكم بعيدون عن العمل وظروفه، فيمكن التغلب عليه عن طريق بيان جهة الإدارة للقضاء الاعتبارات العملية خلال مرحلة المرافعة.

المطلب الثاني: السلطة المختصة بالتأديب في فلسطين

يقصد بالجهة المختصة تأديبياً الجهة التي أوكل إليها المشرع مهمة تأديب الموظف العام فيما لو اقترف جرماً تأديبياً يستوجب المساءلة، ولا تتفق تشريعات دول عالمنا المعاصر في تحديد هذه الجهة[1]، ولقد تبنى مشرعنا الفلسطيني في قانون الخدمة المدنية النظام الرئاسي بخصوص عقوبتي التنبيه أو لفت النظر والنظام شبه القضائي بالنسبة لموظفي الفئة العليا، وأيضا بالنسبة لتوقيع العقوبات التأديبية الأخرى غير التنبيه أو لفت النظر بالنسبة لفئات الموظفين الأخرى، حيث لم يجز توقيع هذه العقوبات إلا بعد استشارة لجنة تحقيق[2]، والتي قراراتها هي عبارة عن توصيات لمن قام بتشكيلها[3]، وجعل المشرع سلطة توقيع العقوبة من اختصاص من يملك سلطة الإحالة إلى التحقيق[4]، وإذا كانت هذه السلطة غير محددة، فإن الاختصاص التأديبي يكون للسلطة التي عينته استناداً للقاعدة الإدارية من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب[5]، وتتوزع سلطات التأديب بين رئيس الدولة ومجلس الوزراء والرؤساء الإداريين، ولتوضيح ذلك فقد تناول الباحث رئيس الدولة في (الفرع الأول)، ومجلس الوزراء في (الفرع الثاني)، والرؤساء الإداريين في (الفرع الثالث).

---

[1] الحسين، عيسى محمد: **الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري. مرجع سابق.** ص:36.

[2] انظر المادة (2/69) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005.

[3] انظر المادة (91) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005.

[4] انظر المادة (1/69) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005.

[5] عمرو، عدنان: **شرح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998**. رام الله: مؤسسة الحق. 1999. ص:62.

الفرع الأول: رئيس الدولة

لقد نص قانون الخدمة المدنية في المادة (69/أ) على انه: "تكون الإحالة للتحقيق على مخالفة تأديبية ممن يملك سلطة توقيع العقوبة على الموظف"[1]، وباستقراء نصوص قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية له لم يجد الباحث أي إشارة إلى سلطة رئيس الدولة في تأديب الموظفين العموميين، إلا أن المادة (1/75) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2005 منحت رئيس الدولة السلطة في إحالة رئيس الوزراء إلى التحقيق فيما ينسب إليه من جرائم أثناء تأدية أعماله الوظيفية أو بسببها بقولها: "لرئيس السلطة الوطنية الحق في إحالة رئيس الوزراء إلى التحقيق فيما قد ينسب إليه من جرائم أثناء تأديته أعمال وظيفته أو بسببها وذلك وفقاً لأحكام القانون"[2]، وبالتالي يتفق الباحث مع من يرى[3] أن رئيس الدولة هو صاحب السلطة في توقيع العقاب التأديبي على رئيس الوزراء بالرغم من عدم تحديد المادة (75) الجهة التي توقع العقاب التأديبي وذلك استناداً إلى نص المادة (69/أ) من قانون الخدمة المدنية التي تنص: "تكون الإحالة إلى التحقيق على مخالفة تأديبية ممن يملك سلطة توقيع العقوبة".

أما عن الجهة المختصة بإيقاع العقاب التأديبي على الوزراء، فقد نصت المادة (2/75) من القانون الأساسي على أنه: "لرئيس الوزراء الحق في إحالة أي من الوزراء إلى التحقيق استنادا إلى أي أسباب مشار إليها في الفقرة (1) أعلاه وذلك وفقاً لأحكام القانون"، وبالتالي يكون رئيس الوزراء هو الجهة صاحبة الاختصاص في إيقاع العقاب التأديبي على الوزراء استناداً إلى نص المادة (69/أ) من قانون الخدمة المدنية.

ويرى الباحث انه كان الأحرى بالمشرع الإداري الفلسطيني أن يبين السلطة المختصة بتأديب الفئة الخاصة في قانون الخدمة المدنية كما فعل مع باقي الفئات الوظيفية.

---

[1] المادة (69/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005.

[2] المادة (1/75) من القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2005.

[3] أبو كشك، عبير توفيق محمد: **سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:8.

الفرع الثاني: مجلس الوزراء

منح المشرع الفلسطيني في المادة (71)[1] من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني مجلس الوزراء سلطة تأديب موظفي الفئات العليا وهم أصحاب الوظائف التخطيطية والإشرافية العليا، وأوجب أن تكون إحالتهم إلى التحقيق بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس الدائرة الحكومية التي يتبعونها، ومن ثم يشكل مجلس الوزراء لجنة تحقيق لا تقل درجاتهم عن درجة الموظف المحال إلى التحقيق، والتي تجري بدورها التحقيق مع موظفي هذه الفئة ثم ترفع توصياتها للمجلس لاتخاذ القرار المناسب بهذا الخصوص[2].

الفرع الثالث: الرؤساء الإداريين

أعطى المشرع الفلسطيني للرؤساء الإداريين في المادة (2/69)[3] من قانون الخدمة المدنية سلطة توقيع العقوبة التأديبية على باقي الفئات الوظيفية، إلا أنه لم يجز لهم توقيع عقوبات تأديبية باستثناء التنبيه أو لفت النظر إلا بعد إحالة الموظف إلى لجنة للتحقيق معه، وأوجبت المادة (88)[4] من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية أن يتم تشكيل اللجنة من قبل رئيس ديوان الموظفين العام أو من يفوضه بذلك خطياً بالتنسيق مع رئيس الدائرة الحكومية التي يتبعها الموظف، وأن يبين في قرار تشكيل هذه اللجنة مهمتها، كما حددت اختصاص هذه اللجنة بالتحقيق مع الموظف

---

[1] والتي تنص: "أ- تكون إحالة موظفي الفئة العليا للتحقيق على المخالفات التأديبية بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس الدائرة الحكومية التابعين لها. ب- تتولى التحقيق لجنة يشكلها مجلس الوزراء من موظفين لا تقل درجاتهم عن درجة الموظف المحال للتحقيق. ج- ترفع اللجنة توصياتها إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها وفقا لأحكام هذا القانون."

[2] أبو سيدو، علا جودت. **الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقا لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة تحليلية مقارنة.** جامعة الأزهر. 2012. ص:154.

[3] والتي تنص: "2- فيما عدا عقوبة التنبيه أو لفت النظر لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إحالته إلى لجنة للتحقيق معه وسماع أقواله، ويتم إثبات ذلك بالتسجيل في محضر خاص، ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا".

[4] والتي تنص: "1- يحال الموظف للتحقيق معه من قبل لجنة تحقيق، ويتضمن قرار الإحالة بيانات بالمخالفات المنسوبة إليه. 2-فيما عدا موظفي الفئتين الخاصة والعليا يصدر رئيس الديوان أو من يفوضه بذلك خطيا بالتنسيق مع الدائرة الحكومية المختصة قرارا بتشكيل لجنة للتحقيق مع الموظف وسماع أقواله ويعلن بقرار مهمة اللجنة ومكان وزمان انعقادها. 3-تتكون اللجنة من عدد لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة أعضاء ويعين احدهم ليكون رئيسا للجنة ويشارك في عضوية اللجنة مندوب عن الدائرة الحكومية التابع لها الموظف على الأقل."

وسماع أقواله، واشترطت أن لا يقل عددها عن ثلاثة ولا يزيد عن خمسة أعضاء على أن يكون احد أعضائها رئيساً لها، كما يجب أن يشارك في عضويتها مندوب عن الدائرة الحكومية التي يتبعها الموظف، وألزمتها المادة (91)[1] من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية أن تقدم تقريرها وتوصياتها خلال مدة خمسة عشر يوماً من انتهاء التحقيق للسلطة المختصة والتي تصدر القرار بالموافقة على العقوبة أو تعديلها[2].

ونلاحظ من خلال استقراء نصوص المواد المتعلقة بإجراءات التحقيق وتوقيع العقوبة في الجرائم التأديبية في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني واللائحة التنفيذية التابعة له أن المشرع الفلسطيني ألزم السلطة الإدارية بإنشاء لجنة للتحقيق مع الموظف المتهم قبل أن توقع العقوبة التأديبية في غير حالات التنبيه أو لفت النظر، ويؤخذ على هذه اللجنة بأن قراراتها عبارة عن توصيات غير ملزمة للسلطة الإدارية التي أنشأتها، وبالتالي يكون للرئيس الإداري الدور الأكبر في توقيع العقوبة، مما يؤدي إلى طغيان العداوات الشخصية على نزاهة وعدالة العقوبة، وبالتالي لا يعتبر المشرع الفلسطيني قد أخذ بالنظام شبه القضائي بالمعنى الحرفي له، إذ أن المجالس التأديبية والتي تعتبر قلب النظام شبه القضائي كما يراها الدكتور محمد أبو عمارة[3] هي عبارة عن تنظيم ثابت يتم تشكيله ومنحه اختصاصات وصلاحيات وفق القانون، وليس كذلك الحال بالنسبة للجان التأديبية التي تشكل بقرارات مؤقتة وتنتهي بنهاية الغرض منها الأمر الذي يجعلها ليست بعيدة عن الأهواء أو إساءة استعمال السلطة.

---

[1] والتي تنص: "1- يجب على لجنة التحقيق بعد الانتهاء من التحقيق أن تقدم تقريرا إلى الجهة المختصة مصحوبا بمحضر اللجنة وبتقرير عن الوقائع التي توصلت إليها والتوصيات التي تراها مناسبة خلال خمسة عشر يوما من انتهاء التحقيق. 2- تصدر توصيات لجنة التحقيق بأغلبية آراء أعضائها وإذا تساوت آراء أعضاء اللجنة يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة ويجب أن تكون أوراق المحاضر والتقرير موقعة من رئيس وأعضاء اللجنة. 3-تصدر الجهة المختصة بتشكيل لجنة التحقيق القرار المناسب على ضوء توصيات لجنة التحقيق. 4-يعتبر محضر وتوصيات لجنة التحقيق ومرفقاته سرية للغاية ولا يجوز نشر أي جزء منها أو إفشاء محتوياتها لأي شخص ليس له حق في ذلك. 5-يعاقب تأديبيا كل من يدلي بمعلومات كاذبة أو مضللة إلى لجنة التحقيق وهو يعلم بذلك.

[2] أبو سيدو، علا جودت. **الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقا لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة تحليلية مقارنة. مرجع سابق.** ص:155.

[3] أبو عمارة، محمد علي: **المسئولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996 جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 مجمد التطبيق. مرجع سابق.** ص:343.

ويحبذ الباحث لو أن المشرع الفلسطيني أضفى طابعاً قضائياً أو شبه قضائي على شكل مجالس تأديبية على السلطة المختصة بالتحقيق وتوقيع العقوبة في قانون الخدمة المدنية كما فعل المشرع المصري الذي تبنى النظام الرئاسي والنظام القضائي في قانون العاملين المدنيين بالدولة، والمشرع الأردني الذي تبنى النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي في نظام الخدمة المدنية، وذلك لإعمال منطق الضمان ومنعاً لتعسف السلطات الرئاسية في توقيع العقوبات التأديبية.

المطلب الثالث: الجهة المختصة بالتحقيق في الجرائم التأديبية

تبدأ الإجراءات التأديبية بحق الموظف المخالف بعد الكشف عن الجريمة التأديبية بصدور قرار الإحالة إلى التحقيق باعتباره أول الخطوات والإجراءات التي يبدأ بها التحقيق، حيث يعتبر تحديد السلطة المختصة بإصدار قرار الإحالة إلى التحقيق من الأمور الجوهرية التي يترتب على إغفالها نتيجة هامة وهي بطلان التحقيق وكافة الإجراءات المترتبة عليه، لذلك لا يجوز التحقيق مع الموظف من غير الجهة التي حددها المشرع، ويجب على الجهة الإدارية التابع لها الموظف سلوك الطريق الذي رسمه المشرع الإداري عند ممارستها لكافة الإجراءات التأديبية، ولتوضيح ذلك فقد تناول الباحث في هذا المطلب الجهة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في (الفرع الأول)، والجهة المختصة في مباشرة التحقيق الإداري تجاه الموظف المشتبه به في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجهة المختصة بالإحالة إلى التحقيق

لم يحدد المشرع المصري صراحة الجهة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978، وأمام هذا الفراغ التشريعي في هذا الشأن فقد ذهب جانب من الفقه[1] إلى إن السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق هي السلطة المختصة بالتأديب، وذلك على عكس المشرع الفلسطيني الذي منح الجهة المختصة بتوقيع العقوبة سلطة الإحالة إلى التحقيق، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بقوله: " تكون الإحالة إلى التحقيق على مخالفة تأديبية ممن يملك سلطة توقيع العقوبة على الموظف، وفيما

[1] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:529. كنعان، نواف: **النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:226.

عدا عقوبة التنبيه أو لفت النظر لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إحالته إلى لجنة للتحقيق معه وسماع أقواله، ويتم إثبات ذلك بالتسجيل في محضر خاص، ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً"[1].

وباستقراء نص المادة السابق نجد أن المشرع الفلسطيني قد حدد السلطة المختصة بالتحقيق مع الموظف العام بالسلطة التي تملك سلطة توقيع العقوبة عليه، وإذا كانت هذه السلطة غير محددة فإن الاختصاص التأديبي يكون للسلطة التي عينته استناداً للقاعدة الإدارية من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب ، وباستثناء عقوبة التنبيه أو لفت النظر لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إحالته إلى لجنة تحقيق لسماع أقواله، وتثبيت ذلك في محضر رسمي ويكون قرارها بهذا الشأن مسبباً[2]، وقد ميز المشرع في الإحالة للتحقيق بين الموظفين حسب الفئة الوظيفية:

1- موظفو الفئة الخاصة: وتشمل من يعين بدرجة وزير من رؤساء الدوائر الحكومية[3].

لم يحدد المشرع الفلسطيني الجهة المختصة بإحالة موظفي الفئة الخاصة إلى التحقيق، وهذا النص موضع انتقاد، إذ انه كان الأحرى بالمشرع الفلسطيني أن يحدد الجهة المختصة بإحالة موظفي الفئة الخاصة إلى التحقيق كما فعل مع باقي موظفي الفئات الوظيفية، إلا أن عدم ذكر الجهة المختصة بالإحالة إلى التحقيق لموظفي الفئة الخاصة لا يستبعد اختصاص مجلس الوزراء الذي يعتبر السلطة الرئاسية لهذه الفئة من الموظفين[4].

2- موظفو الفئة العليا: وتشمل الوظائف التخطيطية والإشرافية العليا، وتكون مسؤوليات موظفي هذه الفئة الإشراف على تنفيذ أهداف الدوائر الحكومية في المجالات التخصصية المختلفة ووضع الخطط والبرامج واتخاذ القرارات والإجراءات لتنفيذها، ويشترط فيهم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة، ويتم تعيين الوكلاء والوكلاء المساعدين

---

[1] المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005.

[2] عمرو، عدنان: شرح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998. مرجع سابق. ص:62.

[3] المادة (9) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[4] اسمر، علاء "محمد يحيى" عاهد: **التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة مقارنة.** جامعة النجاح الوطنية. 2012. ص:8.

ورؤساء الدوائر والمديرين العامين من موظفي هذه الفئة أو ما يعادلها، وتحدد الرواتب وسائر الحقوق المالية لشاغلي وظائف هذه الفئة وفقاً للدرجة الوظيفية الواردة في قرار التعيين وفقا لأحكام القانون[1].

وتكون إحالة موظفي الفئة العليا للتحقيق على المخالفات التأديبية بقرار من مجلس الوزراء بناءً على طلب من رئيس الدائرة الحكومية التابعين لها[2].

3- إحالة موظفي باقي الفئات الوظيفية[3]:

أ- الفئة الأولى: "وتشمل من يعين بوظيفة مدير أو مستشار ممن يمتلكون مهارات إدارية أو قانونية، ويشترط فيهم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة.

ب- الفئة الثانية: وتشمل الوظائف التخصصية في مختلف المجالات وتكون مسؤوليات موظفي هذه الفئة القيام بالأعمال التخصصية في المهن الطبية والهندسية والإدارية والقانونية والمالية والمحاسبية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية وغيرها، وتضم هذه الفئة موظفي الدوائر الحكومية التي تتطلب مهارات تخصصية محددة، ويتم اختيار من يمتلكون مهارات إدارية وقيادية من بين موظفي هذه الفئة أو ما يعادلها لشغل الوظائف الإدارية والإشرافية الوسطى، كرؤساء الأقسام ورؤساء الشعب والوحدات.

ت-الفئة الثالثة: وتشمل الوظائف الفنية والكتابية وأعمال السكرتارية من طباعة وحفظ وثائق وغيرها.

ث-الفئة الرابعة: وتشمل الوظائف الحرفية في مجالات التشغيل والصيانة والحركة والنقل والورش الميكانيكية والكهربائية ومحطات القوى وغيرها.

ج- الفئة الخامسة: وتشمل وظائف الخدمات كالحراس والسعاة ومن في حكمهم"[4].

---

[1] المادة (9-2) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[2] لمادة (71-أ) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[3] المادة (9) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[4] المادة (1/9) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

وتكون الجهة المختصة بإحالة موظفي الفئة الأولى فما دون للتحقيق بالجهة المختصة بفرض العقوبة وهو رئيس ديوان الموظفين العام[1]، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة (2/88) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني بقوله: "فيما عدا موظفي الفئتين الخاصة والعليا يصدر رئيس الديوان أو من يفوضه بذلك خطياً بالتنسيق مع الدائرة الحكومية المختصة قراراً بتشكيل لجنة للتحقيق مع الموظف وسماع أقواله ويشمل القرار مهمة اللجنة ومكان وزمان انعقادها"[2].

وفي هذا الصدد لا بد من التفريق بين سلطة الإدارة في إصدار قرار الإحالة للتحقيق وطلب الإحالة للتحقيق، فطلب الإحالة للتحقيق هو الطلب من الجهة التي تملك الاختصاص قانوناً بإحالة الموظف للتحقيق، فعلى سبيل المثال منح المشرع في المادة (71/أ)[3] من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الجهة الرئاسية لموظفي الفئة العليا سلطة الطلب من مجلس الوزراء بإحالة الموظف إلى التحقيق، وهذا الأمر ينطبق على باقي الفئات الوظيفية حيث يقتصر دور الجهة الرئاسية على الطلب من ديوان الموظفين العام إحالة الموظف للتحقيق معه[4].

الفرع الثاني: الجهة المختصة في مباشرة التحقيق الإداري تجاه الموظف المشتبه به

لقد ميز المشرع الفلسطيني بين الجهات التي تتولى التحقيق في المخالفات التي يرتكبها الموظفون حسب الفئة الوظيفية لكل موظف، إذ أناط التحقيق بالمخالفات التي يرتكبها موظفو الفئة العليا بلجنة يشكلها مجلس الوزراء من موظفين لا تقل درجاتهم عن درجة الموظف المحال للتحقيق، حيث تقوم هذه اللجنة بأعمالها ثم ترفع توصياتها لمجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها وفقاً لأحكام القانون[5] .

---

[1] اسمر، علاء "محمد يحيى" عاهد: **التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة مقارنة**. ص:7.

[2] المادة (88–2) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

[3] والتي تنص: "تكون إحالة موظفي الفئة العليا للتحقيق على المخالفات التأديبية بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس الدائرة الحكومية التابعين لها".

[4] اسمر، علاء "محمد يحيى" عاهد: **التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة مقارنة**. ص:9.

[5] انظر المادة (71) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

وبالتالي فان التحقيق مع موظفي الفئة العليا دون إتباع الإجراءات القانونية التي رسمها المشرع في القانون يترتب عليه مخالفة القرار الصادر للقانون، مما يؤدي إلى بطلانه وبطلان ما ترتب عليه من قرارات أخرى[1].

أما الفئات الأخرى دون الفئة الخاصة والعليا فيتولى التحقيق مع الموظفين الذين ينتمون لهذه الفئات لجنة خاصة تشكل خصيصاً لهذا الغرض، ويتم تشكيل هذه اللجنة بصورة مؤقتة للنظر بمخالفة محددة بقرار من رئيس ديوان الموظفين العام الذي يحدد عدد أعضائها ومكان وزمان انعقادها[2]، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة (88) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني بقوله: "1- يحال الموظف للتحقيق معه من قبل لجنة تحقيق، ويتضمن قرار الإحالة بياناً بالمخالفات المنسوبة إليه. 2- فيما عدا موظفي الفئتين الخاصة والعليا يصدر رئيس الديوان أو من يفوضه بذلك خطياً بالتنسيق مع الدائرة الحكومية المختصة قراراً بتشكيل لجنة للتحقيق مع الموظف وسماع أقواله ويشمل القرار مهمة اللجنة ومكان وزمان انعقادها. 3- تتكون اللجنة من عدد لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة أعضاء ويعين احدهم ليكون رئيساً للجنة ويشارك في عضوية اللجنة مندوب عن الدائرة الحكومية التابع لها الموظف على الأقل"[3].

ويرى الباحث أن هذا النص موضع انتقاد، إذ إنه كان الأحرى بالمشرع الفلسطيني أن يحدد مدة زمنية يلزم بها لجنة التحقيق إنهاء مهمتها خلالها، وأن لا يبقي عمل اللجنة مفتوحاً وغير محدد المدة، حتى لا يبقى الموظف في مركز قانوني غير مستقر فترة طويلة من الزمن؛ لما لذلك من أثر نفسي على الموظف وإنتاجه بالمرفق العام الذي يعمل به.

---

[1] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم 66 لسنة 1999.الصادر بتاريخ 2001/6/9، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[2] اسمر، علاء "محمد يحيى" عاهد: **التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة مقارنة**. ص:22.

[3] المادة (88) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

أما في مصر فقد نصت المادة (81) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على انه: "تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق"[1].

كما نصت المادة (79) مكرر من ذات القانون على أنه: "تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا، كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين (2،4) من المادة (77) من هذا القانون، وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، وعلى هذه الجهة فور إخطارها إحالة أوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية، ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين، وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها"[2].

وباستقراء نصوص المواد السابقة يتضح لنا أن الاختصاص بمباشرة التحقيق مع الموظف يتولاه إحدى جهتين:

أ- السلطة الإدارية

تعتبر السلطة الرئاسية صاحبة الاختصاص الأصيل بإجراء التحقيق مع الموظف المشتبه، وذلك على أساس أن التأديب هو امتداد للسلطة الرئاسية، حيث تقوم بإجراء التحقيق في جميع المخالفات التي يرتكبها الموظف، وذلك باستثناء الحالات التي حددتها المادة (79) مكرر من قانون العاملين المدنيين على سبيل الحصر وأخرجتها من صلاحية السلطة الرئاسية وجعلتها من اختصاص النيابة الإدارية، وأعمالاً لهذا الحق تستطيع الجهة الإدارية التي ينتمي إليها هذا الموظف ممارسة التحقيق بأحد الأسلوبين الآتيين:

1- أن يقوم الرئيس الإداري بالتحقيق مع الموظف المشتبه به عن طريق تكليف احد الرؤساء المباشرين له بذلك.

---

[1] المادة (81) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978.

[2] المادة (79) مكرر من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978.

2- أن يقوم بالتحقيق معه إدارة متخصصة ملحقة بالجهة الرئاسية وهي إدارة الشؤون القانونية أو إدارة التحقيقات، ويكون التصرف بالتحقيق متروكاً للرئيس الإداري وفقاً للاختصاص بالتصرف بالتحقيق[1].

ب-النيابة الإدارية

تمارس النيابة الإدارية الاختصاصات التي خولها لها المشرع بوصفها ممثلة للمجتمع والدولة في حماية سيادة القانون ورعاية مفهوم الصالح العام للشعب ممثلاً في كفاية حسن أداء الموظفين العموميين ومن في حكمهم لإعمال وظائفهم، وتمارس النيابة الإدارية هذا الاختصاص على استقلال فهي لا تحل محل السلطة الإدارية والتأديبية في مجال الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق، وإنما تمارس هذا الاختصاص بجانبها[2]، وينحصر اختصاصها وفقا لنص المادة المشار إليه أعلاه فيما يلي:

1- التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا والتي تبدأ بدرجة مدير عام وذلك عما يبدر منهم من مخالفات، سواء إدارية أو مالية تتصل بأعمال وظيفتهم.
2- التحقيق في المخالفات التي تنشأ عن ارتكاب الأفعال المحظورة التي وردت في البندين 2،4 من المادة (77)، وهي مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة الخاصة والإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو احد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفة مباشرة[3].

---

[1] ياقوت، محمد ماجد: **أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية. دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 2000. ص:319.

[2] الادغم، جلال احمد: **مبادئ التأديب المستخلصة من أحكام الإدارية العليا.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الكتب القانونية. 2010 ص:100

[3] البهي، سمير يوسف: **شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته حتى القانون رقم (203) لسنة 1994.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الكتب القانونية. 1998. ص:615-616.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري اوجب على الجهة الإدارية عند ممارسة اختصاصها بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في أي واقعة وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، وعلى تلك الجهة فور إخطارها بذلك إحالة الوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية، وهذا يعني أن قيام النيابة الإدارية بالتحقيق في مخالفة يمنع الجهة الرئاسية للموظف المتهم من مباشرة التحقيق، وبذلك يكون المشرع المصري قد جعل النيابة الإدارية هي صاحبة الولاية العامة في التحقيق رغم ما في ذلك من مساس بسلطات الرئيس الإداري وهو صاحب الاختصاص الأصيل في التحقيق والمساءلة والتأديب[1].

ويرى الباحث أن المشرع المصري كان أكثر توفيقاً من المشرع الفلسطيني عندما جعل سلطة التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية التي لا تشكل جرماً جزائياً من اختصاص النيابة الإدارية، لذلك يهيب الباحث بالمشرع الفلسطيني بضرورة تشكيل نيابة إدارية متخصصة في متابعة المخالفات التأديبية منذ لحظة اكتشافها حتى صدور حكم قضائي فيها.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للحكم الجنائي ذي الحجية

تحظى الأحكام الجنائية بأهمية كبيرة واهتمام واسع لما يترتب عليها من نتائج خطيرة تمس المال والنفس والحياة، حيث إنها تضع حداً للدعوى الجنائية بالإدانة أو البراءة، وبالتالي فهي تتطلب العديد من الضمانات التي تجعل الحكم عنواناً للحقيقة والعدالة من ناحية، وعدم جواز محاكمة المتهم على ذات الفعل مرة أخرى من ناحية أخرى[2]، ولتوضيح الطبيعة القانونية للحكم الجنائي ذي الحجية فقد تناول الباحث مفهوم الحكم الجنائي في (المطلب الأول)، وأنواع الأحكام الجنائية في (المطلب الثاني) و حجية الحكم الجنائي في (المطلب الثاني).

---

[1] الحلو، ماجد راغب: **القضاء الإداري**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية. 1985. ص:575.

[2] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني**. جامعة الأزهر. 2013. ص:94.

المطلب الأول: مفهوم الحكم الجنائي

لم يضع المشرع الفلسطيني تعريفاً للحكم الجنائي سالكاً مسلك المشرع المصري والأردني في ذلك، وهذا بدوره فتح المجال أمام القضاء والفقه للتصدي لوضع تعريف محدد للحكم الجنائي، إلا انه وبالرغم من المحاولات العديدة والبحث المستمر لم يجد الباحث تعريفاً للحكم الجنائي في القضاء الفلسطيني، وإنما تعريفاً للحكم بوجه عام حيث عرفته محكمة النقض الفلسطينية بأنه: "قرار تصدره المحكمة في خصومة مطروحة عليها طبقاً للقانون فصلاً في موضوعها أو في مسألة يتعين حسمها قبل الفصل في الموضوع"[1].

أما في الفقه فقد تناول الفقهاء العديد من التعريفات للحكم الجنائي، حيث عرفه الدكتور حسن المرصفاوي بأنه: الرأي الذي تنتهي إليه المحكمة في الموضوع المطروح أمامها[2].

ونلاحظ أن هذا التعريف موسع يتسع للحكم بصفة عامة وليس للحكم الجنائي بصفة خاصة.

وعرفه الدكتور محمود نجيب حسني بأنه: القرار الذي تصدره المحكمة في الخصومة المطروحة أمامها طبقاً للقانون، وتفصل في موضوعها أو في مسالة يتعين حسمها قبل الفصل في موضوعها[3].

ونلاحظ بأن هذا التعريف لم يلتفت إلى طبيعة الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الجنائي، واعتبر الحكم جنائياً حتى وإن كان صادراً من محكمة مدنية، مادام يتعلق بالدعوى الجنائية المنظورة أمامها.

---

[1] حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الجزائية رقم 9 لسنة 2006. الصادر بتاريخ 2006/5/15، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[2] المرصفاوي، حسن صادق. **المرصفاوي في أصول الإجراءات الجنائية**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 2000.ص:748.

[3] حسني، محمود نجيب. **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1977.ص:48.

وعرفه المستشار وحيد محمود إبراهيم بأنه: القرار الذي تصدره هيئة قضائية ذات ولاية عامة في دعوى جنائية بالفصل في مرحلة فيها أو إنهائها[1].

ويرى الباحث بأن هذا التعريف يشمل عناصر الحكم الجنائي ومكوناته كافة فهو أكثر دقة ووضوحا ودلالة على مفهومه، ويميزه عن غيره من الأحكام المدنية والإدارية والتجارية.

المطلب الثاني: أنواع الأحكام الجنائية

تقسم الأحكام الجنائية من حيث صدورها في مواجهة المتهم أو في غيابه إلى أحكام حضورية وأحكام غيابية، ومن حيث فصلها في موضوع الدعوى أو عدم فصلها إلى أحكام فاصلة في الموضوع وأحكام سابقة على الفصل في الموضوع، ومن حيث قابليتها للطعن إلى أحكام ابتدائية وأحكام نهائية وأحكام باتة[2]، وما يهمنا في هذا التقسيم هما النوعان الثاني والثالث نظراً لما يترتب عليها من آثار قانونية تمس حجية الحكم أمام السلطات التأديبية، لذا سوف يوضح الباحث بإيجاز المقصود بهذه الأحكام.

1-الحكم الفاصل في موضوع الدعوى: هو الحكم القطعي الذي يحسم النزاع وينهي الخصومة ويفصل في جميع الطلبات والدفوع المطروحة على القاضي، ويقضي بالبراءة أو الإدانة مطبقاً قانون العقوبات على الفعل المسند إلى المتهم[3].

2-الحكم غير الفاصل في موضوع الدعوى: هو الحكم الذي لا يقطع في موضوع التهمة ولا يفصل في النزاع، وإنما يقتصر دوره في حسم بعض المشاكل التي تثيرها إجراءات الدعوى، كالمسائل التي تفرعت عن الخصومة، أو تلك التي تمهد للفصل في الخصومة، أو التي تحضر للنظر في الدعوى والحكم فيها، أو التي تتعلق باتخاذ إجراء احتياطي أثناء نظر الدعوى[4].

---

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:176.

[2] أبو عودة، احمد فتحي إبراهيم. **اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة**. جامعة الأزهر. 2014. ص:5.

[3] حسني، محمود نجيب. **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية. مرجع سابق**. ص:60.

[4] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص: 351.

3-الحكم الابتدائي: هو الحكم الصادر عن محكمة الدرجة الأولى والقابل للطعن بالاستئناف أو المعارضة.

4-الحكم النهائي: هو الحكم الذي لا يجوز استئنافه، إما لصدوره من محكمة الدرجة الثانية، أو انه صادر عن محاكم الدرجة الأولى ولكن القانون لا يجيز استئنافه، أو انه قابل للاستئناف ولكن موعد الاستئناف قد انقضى[1].

5-الحكم البات: هو الحكم الذي لا يقبل الطعن فيه بطريق المعارضة أو الاستئناف أو النقض، إما لصدروه غير قابل للطعن، أو لأنه أصبح كذلك لاستنفاذ طرق الطعن فيه، أو لفوات مواعيد الطعن دون حصوله، فما قضى به أصبح عنواناً للحقيقة[2].

المطلب الثالث: حجية الحكم الجنائي

يحوز الحكم الجنائي الصادر عن المحكمة الجنائية التي لها ولاية الفصل في الدعوى المنظورة أمامها حجية الأمر المقضي به أمام أي محكمة أخرى عند اكتسابه الدرجة القطعية، وتعد هذه الحجية من النظام العام[3]، ولتوضيح ذلك سوف يبين الباحث تعريف الحجية في (الفرع الأول) وشروط الحكم الجنائي الحائز للحجية أمام السلطة التأديبية في (الفرع الثاني) وأجزاء الحكم الجنائي التي تحوز الحجية في (الفرع الثالث).

---

[1] أبو عامر، محمد زكي: **الإجراءات الجنائية. مرحلة جمع الاستدلالات- سير الدعوى الجنائية والدعوى المدنية المرتبطة بها- والتحقيق- والحكم- والطعن في الحكم الصادر في الدعوى الجنائية.** لم تذكر الطبعة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2010. ص:1011.

[2] أبو عامر، محمد زكي: **الإجراءات الجنائية. مرحلة جمع الاستدلالات- سير الدعوى الجنائية والدعوى المدنية المرتبطة بها- والتحقيق- والحكم- والطعن في الحكم الصادر في الدعوى الجنائية. مرجع سابق.** ص:1011.

[3] الجمعات، اكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:137.

الفرع الأول: تعرف حجية الحكم الجنائي

يقصد بالحجية عموماً اعتبار الحكم الصادر في الدعوى عنواناً للحقيقة، ولا يجوز للمحكمة التي أصدرته أو المحاكم الأخرى إعادة النظر بالدعوى، حيث تفترض الحقيقة فيما قضى به الحكم[1].

فالحجية تعني أن الحكم الجنائي يحوز قوة الأمر المقضي به أمام المحكمة التي أصدرته وأمام غيرها من المحاكم أو الجهات الإدارية، وإذا أثار أحد الخصوم ذات النزاع من جديد يجب على المحكمة الحكم بعدم قبول الدعوى، بحيث يصبح حكمها في هذا النزاع عنواناً للحقيقة[2].

ونستخلص من هذا التعريف بأن حجية الحكم الجنائي تحول دون النظر بخصومة قد صدر بحقها حكم سابق إذا تعلقت الخصومة بنفس الحق والمحل والسبب[3].

وتجد الحجية سندها في نصوص القوانين، حيث نص المشرع الفلسطيني في المادة (388) من قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001 على أنه: "إذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجزائية فلا يجوز إعادة النظر فيها إلا بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون"[4]، كما نصت المادة (389) من ذات القانون على انه: "لا يجوز الرجوع في الدعوى الجزائية بعد الحكم فيها نهائيا بناء على تغيير الوصف القانوني للجريمة"[5]، كما نصت على الحجية غالبية التشريعات الجنائية المقارنة كالتشريع المصري الذي نص عليها في المادة (454)[6] والمادة (455)[7] من قانون

---

[1] الشورابي، عبد الحميد: **حجية الأحكام المدنية والجنائية في ضوء القضاء والفقه**. الطبعة الرابعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 1996. ص11.

[2] الذهبي، ادوارد غالي: **حجية الحكم الجنائي أمام القاضي المدني**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. لم يذكر تاريخ النشر. ص:39.

[3] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق**. ص:102.

[4] المادة (388) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

[5] المادة (389) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

[6] والتي تنص: "... إذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجنائية، فلا يجوز إعادة نظرها إلا بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون".

[7] والتي تنص: "لا يجوز الرجوع في الدعوى الجنائية بعد الحكم فيها نهائيا بناء على ظهور أدلة جديدة أو ظروف جديدة أو بناء على تغيير الوصف القانوني للجريمة".

الإجراءات الجنائية رقم (150) لسنة 1950 والتشريع الأردني الذي نص عليها في المادة (331)[1] من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961.

ويتضح لنا من النصوص القانونية السابقة أنه يشترط لاكتساب الحكم الجنائي الحجية استنفاذه جميع طرق الطعن، فإذا استنفذ الحكم جميع طرق الطعن المقررة، أو كان غير قابل للطعن فيه يصبح عنواناً للحقيقة[2]، وهذا ما يعرف بقوة الشيء المحكوم فيه، وهو أن يكون الحكم غير قابل للطعن أو المعارضة، أما إذا كان قابلاً للطعن والمعارضة، فيكون له حجة الأمر المقضي به سواء كان الحكم ابتدائياً أو نهائياً حضورياً أو غيابياً، وتبقى له هذه الحجية إلى أن تزول بإلغائه بالمعارضة إذا كان غيابياً وبالاستئناف إذا كان ابتدائياً وبالنقض إذا كان نهائياً، وبناءً على ذلك فان كل حكم يحوز قوة الأمر المقضي به يكون حتماً حائزاً لحجية الأمر المقضي به والعكس غير صحيح[3]، وتعتبر حجية الأمر المقضي به من النظام العام ويجوز التمسك بها في جميع ادوار التحقيق والمحاكمة والحكم والطعن[4].

ويترتب على قوة الشيء المقضي به مجموعة من الآثار والتي تتمثل بما يلي[5]:

1- لا يجوز تغيير الحكم أو إلغاؤه.

2- لا يجوز للمحاكم الأخرى نظر الواقعة المحكوم فيها من جديد ولو تحت وصف قانوني مختلف أو أدلة جديدة، وهذا ما يعرف بالجانب السلبي لقوة الأمر المقضي به.

---

[1] والتي تنص: "ما لم يكن هنالك نص آخر تنقضي الدعوى الجنائية بالنسبة للشخص المرفوعة عليه والوقائع المسندة فيها إليه بصدور حكم نهائي فيها بالبراءة أو عدم المسؤولية أو الإسقاط أو بالإدانة. وإذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجزائية فلا يجوز إعادة نظرها إلا بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون ما لم يرد نص على خلاف ذلك".

[2] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق**. ص:102

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:179-180.

[4] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق**. ص:103.

[5] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري**. الجزء الأول. لم يذكر مكان النشر: دار الفكر العربي. 1988. ص:303.

3- افتراض الحقيقية فيما قضى به الحكم أمام الجهات القضائية الأخرى، وهذا ما يعرف بالجانب الايجابي لقوة الأمر المقضي به.

وبالتالي لا بد لكل دعوى جنائية أن تنتهي بحكم والذي يعتد به على أنه الحقيقة، وتكمن الحكمة من وضع هذه القاعدة إلى عدة اعتبارات كالاستقرار القانوني، والذي يعني ثبات المراكز القانونية ووضوحها في المجتمع، وعدم إضاعة وقت القضاء في طعون لا تنتهي متعلقة بدعوى واحدة، وكذلك احترام أحكام القضاء حتى لا تبقى محلاً للطعون، بالإضافة إلى أن استقرار الأحكام النهائية تساعد قانون العقوبات على تحقيق وظيفته المانعة من ارتكاب الجرائم[1].

الفرع الثاني: شروط الحكم الجنائي الحائز للحجية أمام السلطة التأديبية

يتطلب قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية توافر عدة شروط في الحكم الجنائي لكي ينتج آثاره العقابية في أي مجال يمكن أن يحدث فيه هذا الأثر، إذ أن هذه الشروط ضرورية لكي يحوز الحكم الجنائي قوة الأمر المقضي به أمام الجهة القضائية التي أصدرته والجهات القضائية الأخرى، وتتمثل هذه الشروط بصدور الحكم من محكمة وطنية، وان يكون صادراً من هيئة قضائية، وان يكون متعلقاً بمسالة جنائية، وان يكون قطعياً فاصلاً في موضوع الدعوى الجنائية، وان يكون باتاً واجب التنفيذ، وان يكون سابقاً على الفصل في الدعوى التأديبية، وسنتناول هذه الشروط بشيء من التفصيل فيما يلي:

أولاً: أن يكون الحكم الجنائي صادر من محكمة وطنية

يجب أن يكون الحكم صادراً عن محكمة وطنية استناداً لمبدأ إقليمية القوانين الجنائية، إذ أن أثر الحكم الجنائي يكون قاصراً على إقليم الدولة التي صدر فيها، دون أن يمتد أثره إلى أي دولة أخرى، وقواعد القانون الجنائي من النظام العام، وبالتالي لا يكون للأحكام الأجنبية أي حجية على السلطات التأديبية، ما لم يكن هناك اتفاق بين الدولتين بهذا الخصوص، إلا أن ذلك لا يمنع

[1] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق**. ص:302.

القاضي الإداري من الاستناد إلى الحكم الأجنبي باعتباره دليلاً من أدلة الاتهام على حدوث الواقعة المسندة إلى الموظف محل المساءلة التأديبية[1].

ثانياً: أن يكون الحكم الجنائي صادر من هيئة قضائية

لكي يكتسب الحكم الجنائي الحجية أمام السلطة التأديبية يجب أن يكون صادراً من جهة قضائية ذات اختصاص في النظر في المسائل والدعاوى المعروضة عليها، ويعتبر الحكم الجنائي صادراً من جهة قضائية مختصة مادام صادراً بشأن مسالة جنائية، ومن الجهة التي خولتها القوانين النظر في هذه المسألة[2]، ويستوي في ذلك أن تكون الجهة القضائية التي أصدرت الحكم من جهات القضاء العادي كالمحاكم المدنية والتجارية والجزائية والدينية، أو من جهات القضاء الخاص كالمحاكم العسكرية ومحاكم أمن الدولة، إذ إن أحكام المحاكم الخاصة حائزة لقوة الشيء المقضي به أمام جهات القضاء الأخرى، مادام قد تم إنشاء هذه المحاكم بموجب قانون يحدد اختصاصها قبل نشوء الدعوى[3]، ويترتب على ذلك أن الحكم التأديبي لا يكتسب الحجية أمام المحكمة الجنائية ولو كان صادراً من جهة قضائية[4].

ثالثاً: أن يكون الحكم الجنائي متعلقا بمسألة جنائية

يعتبر الحكم جنائياً إذا كان فاصلاً في دعوى جنائية، وإذا كانت المحاكم الجنائية هي صاحبة الاختصاص الأصيل بالفصل في الدعاوى الجنائية، إلا أن المحاكم المدنية قد تفصل في هذه الدعاوى استثناءً[5]، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائي الفلسطيني في المادة (189) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 بقوله:

---

[1] إسماعيل، خميس السيد: **موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الإدارية والتأديبية. مرجع سابق.** ص:305-306.

[2] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:111.

[3] عبيد: محمد كامل: **استقلال القضاء**. جامعة القاهرة. 1991. ص:572. منقول عن ربيعة، بوقراط: **حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر**. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. 2011. ص:86.

[4] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق.** ص:304.

[5] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:109.

1- "ضبط الجلسة وإدارتها منوطان برئيسها.

2- إذا بدر من احد الحاضرين أثناء انعقاد الجلسة علامة استحسان أو استهجان، أو احدث ضوضاء بأية صورة كانت، أو أتى بما يخل بنظام الجلسة أمر رئيسها بطرده.

3- إذا أبى الإذعان أو عاد بعد طرده أمر رئيسها بحبسه مدة لا تزيد على ثلاثة أيام ويكون هذا الحكم باتاً.

4- إذا كان الإخلال قد وقع ممن يؤدي وظيفة في المحكمة، كان لرئيسها أن يوقع عليه أثناء انعقاد الجلسة ما لرئيسه توقيعه من الجزاءات التأديبية.

5- للمحكمة قبل انتهاء الجلسة الرجوع عن الحكم الذي تصدره".

وقد نص على ذلك المشرع الجزائي المصري في المادة (104)[1] من قانون المرافعات المصري رقم (13) لسنة 1968 والمشرع الأردني في المادة (141)[2] من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

إذ يعتبر الحكم الصادر من المحكمة المدنية في هذه الحالة حكماً جنائياً مادام متعلقاً بدعوى جنائية منحها القانون سلطة الفصل فيها.

رابعاً: أن يكون الحكم الجنائي قطعياً فاصلاً في موضوع الدعوى الجنائية

تنقضي الدعوى الجنائية بصدور حكم يفصل في موضوع الخصومة الجنائية، سواء كان الحكم قد فصل في موضوع الدعوى كله أو في جزء منه، فإذا كان قد فصل في جزء منه فيحوز الحجية الجزء الذي فصل فيه الحكم، أما الأحكام الصادرة قبل الفصل في موضوع الدعوى كالأحكام

[1] والتي تنص: "ضبط الجلسة وإدارتها منوطان برئيسها، وله في سبيل ذلك ومع مراعاة أحكام قانون المحاماة أن يخرج من قاعة الجلسة من يخل بنظامها، فان لم يمثل وتمادى كان للمحكمة أن تحكم على الفور بحبسه أربعا وعشرين ساعة، أو بتغريمه خمسة جنيهات، ويكون حكمها بذلك نهائيا. فإذا كان الإخلال قد وقع ممن يؤدون وظيفة في المحكمة كان لها أن توقع أثناء انعقاد الجلسة ما لرئيس المصلحة توقيعه من الجزاءات التأديبية. وللمحكمة إلى ما قبل انتهاء الجلسة أن ترجع عن الحكم الذي تصدره بناء على الفقرتين السابقتين".

[2] والتي تنص: "1- ضبط الجلسة وإدارتها منوطان برئيسها. 2- إذا بدر من احد الحاضرين أثناء انعقاد الجلسة علامة استحسان أو استهجان أو حركة ضوضاء بأية صورة كانت ا واتى بما يخل بنظام الجلسة أمر رئيس المحكمة او القاضي بطرده. 3- فان أبى الإذعان، أو عاد بعد طرده، أمر رئيس المحكمة أو القاضي بسجنه مدة لا تزيد على ثلاثة أيام. 4- وإذا كان الإخلال قد وقع ممن يؤدي وظيفة في المحكمة كان لها أن توقع عليه أثناء انعقاد الجلسة ما لرئيس المصلحة توقيعه من الجزاءات التأديبية".

التمهيدية والتحضيرية والوقتية وكذلك الأحكام الصادرة في الدفوع الفردية، فلا تحوز قوة الشيء المقضي به أمام السلطة التأديبية[1].

ويتضح لنا من خلال ذلك أن الحكم الجنائي وحده من يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية، وبالتالي لا حجية للحكم الصادر بعدم قبول الدعوى، إذ يجوز إعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت هذا الحكم بعد استيفاء الشروط القانونية اللازمة لذلك[2]، وكذلك لا تحوز القرارات الصادرة من النيابة العامة بحفظ الدعوى، أو بأنه لا وجه لإقامة دعوى الحجية أمام السلطة التأديبية[3].

خامساً: أن يكون الحكم الجنائي باتاً واجب التنفيذ

يشترط في الحكم الجنائي لكي يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية أن يكون نهائياً واجب التنفيذ، وهذا يعني أن يكون غير قابلاً للطعن بالطرق العادية، أو أن يكون قابل للطعن ولكن ميعاد الطعن قد انقضى، أو أن يكون قد استنفذ طرق الطعن فيه ورفض الطعن، أما كون الحكم الجنائي قابلاً للطعن فيه بالطرق غير العادية كالنقض فليس من شأنها أن توقف تنفيذ الحكم عدا الأحكام الصادرة بالإعدام[4]، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية بقولها: " لا يترتب على الطعن بطريق النقض إيقاف التنفيذ إلا إذا كان الحكم صادراً بالإعدام"[5].

---

[1] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق.** ص:305.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:240.

[3] عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:252.

[4] ربيعة، بوقراط: **حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر**. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. 2011. ص:87.

[5] حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الطلب الجزائي رقم 7 لسنة 2008. الصادر بتاريخ 2008/2/20، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/. وقد نصت المادة (398) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 على انه: "لا يترتب على الطعن بطريق النقض إيقاف التنفيذ، إلا إذا كان الحكم صادرا بالإعدام".

أما إذا كان الحكم الجنائي صادراً من المحكمة العسكرية أو من محكمة أمن الدولة، فلا يعتبر نهائياً إلا بعد التصديق عليه[1]، وهذا ما نصت عليه المادة (92) من قانون القضاء العسكري رقم (14) لسنة 2008 بقولها: "لا تصبح الأحكام نهائية إلا بعد التصديق عليها على الوجه المبين في القانون"[2]، ونصت المادة (96) من ذات القانون على انه: "يصادق رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية على الأحكام الصادرة بالإعدام ويصادق الوزير المختص على الأحكام الصادرة على الضباط بالطرد من الوظيفة التي يشغلها أو من الخدمة في قوى الأمن"[3].

والجدير بالذكر أنه يشترط لكي يحوز الحكم الجنائي حجية الأمر المقضي به في المجال الإداري والتأديبي ألا تكون المحكمة التي أصدرته قد أمرت بوقف تنفيذه[4].

سادساً: أن يكون الحكم الجنائي سابقاً على الفصل في الدعوى التأديبية

يكتسب الحكم الجنائي الحجية أمام القضاء التأديبي إذا صدر قبل نظر الدعوى التأديبية، أو إذا صدر أثناء نظر الدعوى التأديبية، أو إذا صدر بعد صدور حكم غير بات في الدعوى التأديبية، أي جائز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإداري، أو حتى أثناء نظر الطعن أمام محكمة القضاء الإداري طالما لم يصدر فيه حكم نهائي[5]، أما إذا صدر الحكم الجنائي بعد صدور حكم تأديبي بات فانه يحوز قوة الشيء المقضي به، ولا يجوز لأي جهة إعادة النظر فيه، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الفلسطينية بقولها: "إذا صدر الحكم عن المحكمة العليا أصبح بدوره مكتسباً لحجية

---

[1] إسماعيل، خميس السيد: **موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الإدارية والتأديبية. مرجع سابق.** ص:310.

[2] المادة (92) من قانون القضاء العسكري رقم (14) لسنة 2008.

[3] المادة (96) من قانون القضاء العسكري رقم (14) لسنة 2008.

[4] إسماعيل، خميس السيد: **موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الإدارية والتأديبية. مرجع سابق.** ص:311.

[5] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق.** ص:105.

الأمر المقضي به ولا يجوز لأي جهة أن تعيد النظر فيه مطلقاً"[1]، وبالتالي لا حجية للحكم الجنائي إذا صدر الحكم التأديبي قبله وأصبح باتاً ومبرماً[2].

الفرع الثالث: أجزاء الحكم الجنائي التي تحوز الحجية

نصت المادة (176) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 على أنه: "يشتمل الحكم على ملخص الوقائع الواردة في قرار الاتهام والمحاكمة وعلى ملخص طلبات النيابة العامة والمدعي بالحق المدني ودفاع المتهم وعلى الأسباب الموجبة للبراءة أو الإدانة، وعلى المادة القانونية المنطبقة على الفعل في حالة الإدانة، وعلى تحديد العقوبة ومقدار التعويضات المدنية"[3]، ويتضح من النص السابق انه يجب أن يشتمل الحكم الجنائي على ثلاثة أجزاء، هي الديباجة والأسباب والمنطوق.

أولاً- الديباجة: وهي الجزء الأول من الحكم والتي تحتوي على اسم الشعب، حيث نصت المادة (97)[4] من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 على وجوب أن يصدر القضاء الأحكام باسم الشعب، كما يجب أن تحتوي على المحكمة التي أصدرت الحكم وتاريخ إصداره ومكانه، وأسماء القضاة الذين سمعوا المرافعة واشتركوا بالحكم وحضروا مداولته، وممثل النيابة العامة واسم الكاتب واسم المتهم وتحديد شخصيته، وأسماء باقي الخصوم كالمدعي بالحق المدني والمسؤول عن الحقوق المدنية وصفاتهم[5].

ثانياً- الأسباب: هي مجموعة الحجج التي تدعم وتفسر من ناحية الوقائع والقانون منطوقه[6]، أو هي الأسانيد الواقعية والمنطقية والقانونية التي استندت عليها المحكمة في إصدارها لحكمها[1]،

---

[1] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في غزة في الدعوى الحقوقية رقم 132 لسنة 2005.الصادر بتاريخ 2005/11/19، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[2] أبو عودة، احمد فتحي إبراهيم. **اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:104.

[3] المادة (176) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

[4] والتي تنص: السلطة القضائية مستقلة، وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، ويحدد القانون طريقة تشكيلها واختصاصاتها وتصدر أحكامها وفقا للقانون، وتعلن الأحكام وتنفذ باسم الشعب العربي الفلسطيني".

[5] المرصفاوي، حسن صادق. **المرصفاوي في أصول الإجراءات الجنائية. مرجع سابق.** ص:760-761-762.

[6] حسني، محمود نجيب. **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية. مرجع سابق.** ص:40.

وتسبيب الحكم شرط لصحته، والحكمة من اشتراط المشرع لهذا الشرط هي أن تسبيب الأحكام من أهم الضمانات التي فرضها القانون على القضاة، حتى لا تكون أحكامهم مشوبة بالتحكم والاستبداد، كما يعتبر ضمانة للقاضي حتى لا يكون حكمه عرضة للشك والريب من قبل الناس، إذ أن التسبيب يؤدي إلى قناعة الناس بعدالة الحكم، كما انه يتيح الفرصة للجهة التي ترغب بالطعن على الحكم أن تؤدي رسالتها في مدى توفيق الحكم من الإحاطة بالوقائع إحاطة كاملة وسلامة صحة تطبيق حكم القانون عليها، ويتطلب تسبيب الحكم بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة وأركانها القانونية، ونص القانون عليها، وإيراد الأدلة على ثبوتها في حق المتهم، وذكر كل دليل منها ومدى اتفاقه مع باقي الأدلة التي اقرها الحكم، وان تؤدي منطقياً إلى ما رتبه الحكم من نتائج[2].

ثالثاً- المنطوق: يقصد بمنطوق الحكم الجزء الأخير منه الذي يرد في نهاية أسبابه، والذي يتضمن القرار الفاصل فيما ثار من نزاع بالبراءة أو بالإدانة، ويحدد مقدار العقوبة إذا تم الحكم على المتهم بالإدانة، كما ويحدد التنظيم القانوني للعلاقة بين أطراف الدعوى، ويلزمهم كقانون واقعي خاص بعلاقتهم[3]، فهو يتلى علناً في الجلسة، ويرد عادة بعد عبارة "لهذه الأسباب" أو أي عبارة أخرى تدل عليها[4].

ومنطوق الحكم هو الجزء من الحكم الذي يحوز قوة الشيء المحكوم به[5]، إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة، فعندما يكون المنطوق غامضاً فلا يمكن تفسيره إلا بالرجوع إلى الأسباب، وحين يكون المنطوق ناقصاً فلا تتيسر تكملته إلا بالاستعانة بالأسباب، فحينئذ يجب اعتبارها من حيث القوة جزءاً من المنطوق، وعلة ذلك أن القاعدة العامة هي أن منطوق الحكم يجب أن يكون كافياً بذاته لإنهاء الدعوى في كل ما ثار فيها من نزاع والتزم القاضي بالفصل به، فإذا وضع القاضي جزءاً من هذا التنظيم فيما اسماه منطوق الحكم وجزءاً فيما اعتبره مجرد أسباب له، فيكون ذلك مجرد

---

[1] المرصفاوي، حسن صادق. **المرصفاوي في أصول الإجراءات الجنائية. مرجع سابق.** ص:762.

[2] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:103-104.

[3] حسني، محمود نجيب. **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية. مرجع سابق.** ص:40.

[4] المرصفاوي، حسن صادق. **المرصفاوي في أصول الإجراءات الجنائية. مرجع سابق.** ص:774.

[5] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق.** ص:305.

إساءة تبويب لأجزاء الحكم، إذ أن كل ما يقرر تنظيماً قانونياً للعلاقة بين أطراف الدعوى هو جزء من منطوق الحكم وإن وضع بين أسبابه، وبالتالي فإن الحكمة من إسناد قوة الأمر المقضي به إلى الأسباب في هذه الحالة هو إعادة الأمور إلى نصابها الصحيح، ويعني ذلك أن القوة لا تنسب إلى الأسباب وإنما تنسب بالحقيقة إلى المنطوق[1].

وبمجرد أن تنطق المحكمة به تخرج الدعوى من حوزتها، فلا يجوز لها تعديله أو الرجوع عنه، ويجب أن يكون المنطوق الذي يرد في نسخة الحكم الأصلية هو ذاته الذي نطقت به المحكمة شفوياً في جلسة القرار، إذ إن الخلاف بينهما يترتب عليه بطلان الحكم[2].

ومنطوق الحكم لا تثبت له قوة الأمر المقضي به إلا في نطاق المسائل التي فصل فيها، وكانت مطروحة على بساط البحث فعلاً، وتمت مناقشتها بين الخصمين، وتقدم فيها كل منهما بدفاعه وطلباته[3].

الفرع الرابع: مبررات حجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية

إن الالتزام بحجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية ترجع إلى عدة عوامل:

1- يعتبر الحكم الجنائي البات عنواناً للحقيقة فيما قضى به أمام الكافة، فهو حجة بما ورد فيه وخاصة ما تعلق بثبوت الواقعة وصحة نسبتها إلى فاعلها، فمعاودة البحث حول صحة ما ورد في الأحكام من جديد وإثبات عكس ما توصل إليه الحكم الجنائي يضعف من قوته ويؤدي إلى التشكيك بمصداقيته.
2- تعتبر المحكمة الجنائية صاحبة الاختصاص الأصيل ببحث وقوع الجريمة وتكييفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، وهي في ذلك تملك من الضمانات والإجراءات ما يكفل الوصول للحقيقة، وتتوفر لها سلطات في الإثبات لا تتوفر للمحاكم التأديبية أو سلطات

---

[1] حسني، محمود نجيب. **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية. مرجع سابق**. ص:41.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:268.

[3] فرج، توفيق حسن: **قواعد الإثبات في المواد المدنية والتجارية**. لم تذكر الطبعة. بيروت: الدار الجامعية. 1980. ص:143.

التحقيق الإداري، كما أن المسائل الجنائية من النظام العام ولا يتحقق الاستقرار القانوني للنظام العام إذا صدر حكم من محكمة تأديبية يخالف حكماً جنائياً ويمس أسسه وأركانه.

3- لقد تأثر النظام التأديبي إلى حد كبير بأفكار قانون العقوبات ومبادئ القانون الجنائي، سواء من حيث الإجراءات والضمانات؛ لهذا كان الغالب بين النظامين الجنائي والتأديبي التشابه وليس التعارض بما يبرر الالتزام بالحكم الجنائي[1].

وفي ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر: "القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجزائية عن الأفعال التي تكون جرائم جنائية متى قضى في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي به، فلا يجوز للمحكمة التأديبية وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي أن تعاود البحث في ثبوتها أو عدم ثبوتها – تتقيد المحكمة التأديبية بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي– أساس ذلك احترام حجية الحكم الجنائي فيما فصل فيه"[2].

المبحث الثالث: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والإدانة أمام السلطة التأديبية

يجب على القاضي الجنائي أن يصل إلى مرحلة اليقين الكامل حتى يحكم بالإدانة، إذ إن الأحكام الجنائية يجب أن تبنى على الجزم واليقين بثبوت الاتهام، لا على مجرد الاحتمالات والظنون والترجيحات، إلا أن الأمر مختلف في حالة الحكم بالبراءة، إذ إنه يكفي مجرد الشك في الاتهام أو في أدلة الإثبات حتى يحكم القاضي بالبراءة، ذلك أن الأصل في الإنسان البراءة ما لم تثبت إدانته بأدلة قاطعة غير مشكوك بأمرها[3]، وقد أكد هذا المبدأ القانون الأساسي الفلسطيني في المادة (14) بقوله: "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه..."، كما حرصت اغلب الدول على النص على هذا المبدأ في دساتيرها[4]، حيث تعتبر قرينة البراءة من مبادئ العدالة التي فرضتها قوانين الطبيعة، ثم جاء الإنسان ليؤكدها في القوانين

---

[1] بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. مرجع سابق.** ص:157.

[2] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2495 لسنة 3 قضائية. جلسة 1986/6/17، منقول عن أبو عودة، احمد فتحي إبراهيم. **اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:106.

[3] سرور، احمد فتحي: **النقض في المواد الجنائية.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1997. ص:206.

[4] تنص المادة (67) من الدستور المصري لسنة 1971 على انه: "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له ضمانات الدفاع عن نفسه".

الوضعية، ويهدف هذا المبدأ إلى ضمان الحرية الفردية والكرامة الإنسانية، ويجب أن يلتزم به القضاء في جميع مراحل المحاكمة، والقول بغير ذلك يؤدي إلى إلزام المتهم بتقديم دليل على براءته، مما يؤدي إلى التسليم بجرمه حتى لو لم يقدم ممثل الاتهام دليل على إدانته[1]، ولتوضيح حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والإدانة أمام السلطة التأديبية فقد تناول الباحث حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة في (المطلب الأول)، وحجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أمام السلطة التأديبية

تبدأ الخصومة الجنائية برفع دعوى من قبل السلطة القضائية ممثلة بالنيابة العامة أمام القضاء لتنعقد بذلك رابطة إجرائية محورها القاضي، تقوم بينه وبين النيابة العامة والمتهم، بالإضافة إلى الروابط الفرعية الأخرى، وتتميز هذه الخصومة بالتنازع بين الخصوم، وهما النيابة العامة والمتهم، أمام القضاء الذي عليه أن يصل بالخصومة إلى منتهاها فاصلاً في موضوعها إما بالإدانة أو بالبراءة، وعند استنفاذ إجراءات الطعن في هذا الحكم يحوز قوة الشيء المقضي به ويصبح عنواناً للحقيقة[2].

وتحكم المحكمة الجنائية ببراءة الموظف المتهم لمجرد توافر الشك حول الاتهام وأدلته، أو بمجرد عدم كفاية الأدلة، أو قد يحكم بالبراءة لانتفاء أحد أركان الجريمة، أو بسبب بطلان في احد الإجراءات[3]، أو لانعدام المسؤولية، أو إذا كان الفعل لا يؤلف جرماً، أو لا يستوجب عقاباً، ولتوضيح ذلك فقد تناول الباحث حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع في (الفرع الأول)، و حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة بناء على الشك أو عدم كفاية الأدلة أو لعيب في الشكل أو لتخلف احد أركان الجريمة في (الفرع الثاني)، وحجية الحكم الجنائي

---

[1] سرور، احمد فتحي: **النقض في المواد الجنائية. مرجع سابق.** ص:124.

[2] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق.** ص:81.

[3] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 443-444.

الصادر بالبراءة لانتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

يتفق أغلبية الفقه[1] في أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم ارتكاب الجريمة من ذات المتهم حجة أمام السلطة التأديبية، وبالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية أن تقرر بعد ذلك وجود جريمة تأديبية، وأن توقع عقوبة تأديبية بناءً على ذلك[2]، إذ إن الحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المقضي به أمام السلطة التأديبية فيما يثبته أو ينفيه من الوقائع المكونة للجريمة الجنائية، إلا أن السلطة التأديبية لا تكون ملزمة بالتقيد إلا بذات الوقائع التي أثبتها القاضي الجنائي، أما الوقائع الأخرى التي لم يتطرق إلى إثباتها القاضي الجنائي فلها كامل الحرية في إعطائها التكييف القانوني الذي تراه من الناحية التأديبية.[3]

كما أنه تكون للحكم الجنائي الحجية ذاتها أمام السلطة التأديبية إذا صدر هذا الحكم بالبراءة نتيجة لتوافر حالة من حالات الإباحة كالدفاع الشرعي[4].

وأكد القضاء الإداري في مصر على حجية حكم البراءة المبني على انتفاء الوجود المادي للوقائع أمام السلطة التأديبية بقوله: "للحكم الجنائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في خصوص ارتكاب المتهم الجريمة الجنائية والتي تمثل ذات الجريمة التأديبية المتهم بارتكابها. وعلى ذلك فإن

---

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:585. حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:290. عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:269. الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:276. مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 453. شطناوي، فيصل عقلة: **علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، مرجع سابق** ص:293.

[2] عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:269.

[3] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:290.

[4] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:276. مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 454.

ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم بسببه إلى المحكمة التأديبية كان واجباً على المحكمة التأديبية أن تنزل على مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز الجريمة الجنائية بان تضمن أفعالاً وأوصافاً أخرى يمكن مجازاة المتهم عنها وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي"[1].

وبناءً على ذلك فإن الأحكام الجنائية الباتة ببراءة المتهم لعدم وقوع الفعل، لا تجيز للسلطة التأديبية معاقبة الموظف على ذات الفعل، إذ أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي وقوع الفعل الذي يشكل جريمة جنائية[2].

وإذا كان الفقه والقضاء متفقين على حجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية فيما يتعلق بانتفاء الوجود المادي للوقائع، إلا أن ذلك لا يعني انعدام المسؤولية عن المخالفة التأديبية التي تتعلق بسير العمل في الوظيفة العامة، كأن يشوب سلوك الموظف ما يصلح لمساءلته تأديبياً بعيداً عما نفاه الحكم الجنائي[3]، ومثال ذلك أن يسأل الموظف تأديبياً عن سلوكه في وضع نفسه في مواطن الشبهات والريب مما أدى إلى اتهامه بارتكاب جريمة[4].

أما في الأردن فمن الواضح من نص المادة (148/ج)[5] من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013 أن المشرع الأردني لم يلزم السلطة التأديبية بالتقيد بما فصل فيه الحكم الجنائي إذا

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3340 لسنة 49 قضائية. جلسة 2006/12/11، والمنشور على موقع شبكة المعلومات القانونية العربية: Previous.eastlaws.com .

[2] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق.** ص:124.

[3] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 456. المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق.** ص:124.

[4] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:586.

[5] والتي تنص: "لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما اسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي".

قضى بالبراءة أو بعدم المسؤولية أو منع المحاكمة أو شموله بالعفو العام، حتى وإن كان صادراً لانعدام الوجود المادي للوقائع، إذ يبقى الخيار للسلطة التأديبية فيما إذا رأت في سلوك الموظف مخالفة تأديبية أن توقع العقوبة المناسبة من قائمة العقوبات التأديبية، كونه لا يوجد تعارض بين الجزاء الذي ترتب على الجريمة التأديبية والحكم الجنائي الصادر بالبراءة[1]، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الأردنية بقولها: "إعلان براءة الموظف من جرم الاختلاس لا يمنع من ملاحقته عن المخالفات المسلكية لواجبات وظيفته"[2].

كما سلك المشرع الفلسطيني ذات المسلك ونص في المادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بأنه: "لا يمنع توقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائياً أو العكس، ويجوز النظر في مجازاة الموظف تأديبياً على الرغم من براءته جزائياً"[3].

وبالتالي يكون كل من المشرعين الإداري الأردني والفلسطيني قد تركا للسلطة الإدارية الحرية المطلقة في مساءلة الموظف تأديبياً بالرغم من البراءة الجنائية، حتى وإن كانت هذه البراءة مؤسسة على انتفاء الوجود المادي للوقائع.

ويرى الباحث أن إعطاء السلطة التأديبية الحرية في مساءلة الموظف العام تأديبياً بالرغم من براءته جنائياً استناداً إلى انتفاء الوجود المادي للوقائع فيه إهدار لحجية الحكم الجنائي، وهي من النظام العام، كما إن إلزام السلطة التأديبية بالتقيد بالحكم الجنائي الصادر بالإدانة عند ثبوت الواقعة، وإعطائها الحرية في الالتزام بالحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء ثبوت الواقعة فيه تناقض كبير لا بد أن يرفع.

---

[1] الجمعات، اكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية "دراسة مقارنة". مرجع سابق.** ص:178.

[2] حكم محكمة العدل العليا في الدعوى الإدارية رقم 95/361. صفحة1011. مجلة نقابة المحامين العدد (3) لسنة 1997 منقول الجمعات، اكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:178.

[3] المادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

الفرع الثاني: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة بناء على الشك أو عدم كفاية الأدلة أو لعيب في الشكل أو لتخلف أحد أركان الجريمة.

يجب أن تقوم الإدانة أمام القضاء الجنائي على القطع واليقين وليس على الشك والتخمين، وبالتالي فإن الشك في صحة الاتهام وأدلته أو عدم كفاية الأدلة أو نتيجة لعيب في الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة يؤدي إلى الحكم بالبراءة، وهذا ما سيوضحه الباحث فيما يلي:

أولاً: حجية أحكام البراءة المبينة على الشك في الاتهام أو على عدم كفاية الأدلة

لقد بينا سابقاً أن الإدانة يجب أن تقوم على الجزم واليقين وليس على الشك والتخمين، أما إذا تولّد الشك لدى القاضي في نسبة الفعل إلى المتهم، أو عدم كفاية الأدلة المعروضة في القضية ولم يصل إلى درجة الاقتناع اليقين، فإنه يحكم عندئذ بالبراءة[1]، فبينما ألزم المشرع الجنائي المحكمة المدنية بالتقيد بحكم البراءة المبني على التشكيك في الواقعة أو أدلتها[2]، إلا أن الأمر ليس كذلك أمام القضاء التأديبي، إذ إنه لا يكون للحكم الجنائي الصادر بالبراءة على أساس الشك أو عدم كفاية الأدلة أي حجية أمام السلطة التأديبية[3]، وعلة ذلك أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة لا ينفي وجود شبهات تحيط بالموظف يمكن أن تشكل جريمة تأديبية، وبالتالي تكون محلاً للمساءلة التأديبية[4].

وينكر مجلس الدولة الفرنسي أي تأثير للحكم الصادر من القضاء الجنائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة على تحريك الدعوى التأديبية وتوقيع العقوبات التأديبية، إلا انه في حالة البراءة للشك فإنه منح السلطة التأديبية الحرية المطلقة باتخاذ ما تراه مناسباً، أما في مجلس الدولة المصري؛ ففي حال

---

[1] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:146.
الجمعات، اكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:179.

[2] انظر المادة (390) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 والمادة (332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961 والمادة (456) من قانون الإجراءات الجزائية المصري رقم (150) لسنة 1950.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:590.

[4] موسى، احمد كمال الدين: **نظرية الإثبات في القانون الإداري.** لم تذكر الطبعة. مؤسسة دار الشعب: لم يذكر مكان النشر. 1977. ص:145.

كانت البراءة لعدم كفاية الأدلة، فللسلطة التأديبية الحرية في التقدير والموازنة فيما قدم لها من وقائع تؤثر على سمعة المطعون ضده كموظف عام، إلا أنه إذا كانت البراءة للشك فان السلطة التأديبية غير ملزمة بالتقيد بهذا الحكم الجنائي، إذ إن هذه البراءة لا ترفع المسؤولية عن الموظف في المجال الإداري وإن كانت رفعتها عنه في المجال الجنائي[1].

وتطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأنه: "يتعين على المحكمة التأديبية ألا تغفل عن حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف إذا كان قد استند على عدم صحة الوقائع أو عدم ثبوتها أو عدم الجناية – هذه الحجية لا تقيد المحكمة التأديبية متى كان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة قد تأسس على عدم كفاية الأدلة أو الشك فيها فانه حينئذ لا يرفع الشبهة نهائياً عن الموظف ولا يحول دون محاكمته تأديبياً أو إدانة سلوكه الإداري من أجل التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة"[2].

أما في الأردن وفلسطين فقد بينا سابقاً أن المشرعين الإداريين الأردني والفلسطيني تركا للسلطة الإدارية الحرية المطلقة في مسائلة الموظف تأديبياً بالرغم من براءته جنائياً، وهذا واضح من نص المادة (148/ج)[3] من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013 ونص المادة (95)[4] من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998، وبالتالي يجوز للسلطة الإدارية معاقبة الموظف الذي صدر بحقه حكم بالبراءة بسبب الشك أو عدم كفاية الأدلة.

وعلى الرغم من ندرة الأحكام القضائية والآراء الفقهية في فلسطين حول حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على أساس الشك أو عدم كفاية الأدلة، إلا أن هناك من يرى أن الحكم الجنائي

---

[1] الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ: **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي. مرجع سابق.** ص:37-38.

[2] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1494 لسنة 33 قضائية. جلسة 1990/1/27. منقول عن ، عيسى محمد عيسى: التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق. ص: 460.

[3] والتي تنص: "لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما اسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي".

[4] والتي تنص: لا يمنع توقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائيا أو العكس، ويجوز النظر في مجازاة الموظف تأديبيا على الرغم من براءته جنائيا".

الصادر بالبراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة لا يعني عدم وقوع الجريمة مطلقاً، فبالرغم من أن العدالة تقتضي عدم إدانة متهم بريء إلا بوجود أدلة مشروعة وثابتة تؤكد يقيناً إدانته، إلا أن مقتضيات العدالة تقتضي أيضاً عدم إفلات أي مجرم من العقاب مهما كان دوره في الجريمة التي ثارت بشأنها مسؤولية جنائية وتأديبية، وبالتالي فإن العدالة تقتضي أن يسمح لكل نظام أن يبني مسؤولية الفاعل حسبما تتطلب ذاتية النظام نفسه، فإذا تمت تبرئة الموظف للشك أو لعدم كفاية الأدلة، فيجب أن يسمح للسلطة التأديبية أن تبحث عن المسؤولية التأديبية بمعزل عما توصل إليه الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك أو لعدم كفاية الأدلة[1].

ويتفق الباحث مع الرأي القائل بأن البراءة على أساس الشك أو عدم كفاية الأدلة لا تصلح لأن تكون أساسا لعدم مساءلة الموظف تأديبياً، وذلك لخصوصية النظام التأديبي، لا سيما أن الأمر في المجال الإداري لا يتعلق فقط بالعقاب كما هو الحال في المجال الجنائي، بل من صلاحية الموظف العام من القيام بأعباء الوظيفة العامة على الوجه الذي يحقق المصلحة العامة.

ثانياً: حجية أحكام البراءة المبينة على عيب في الشكل والإجراءات

يعتبر مبدأ حرية القاضي في الاقتناع من أهم المبادئ المعمول بها في المجال الجنائي، إذ إنه غير ملزم باستعمال أدوات أو وسائل معينة للكشف عن الحقيقة، حيث يجوز له أن يسلك الطريق الذي يراه ملائما للوصول إلى الحقيقة، كما أنه يتمتع بسلطة كاملة في قبول أي دليل أو رفضه، بالإضافة إلى سلطته في تقدير ووزن قيمة كل دليل وقوته في الإثبات[2]، وهذا ما نصت عليه المادة (1/273) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 والتي جاء فيها: "تحكم المحكمة في الدعوى حسب قناعتها التي تكونت لديها بكامل حريتها ولا يجوز لها أن تبني حكمها على أي دليل لم يطرح أمامها في الجلسة أو تم التوصل إليه بطريق غير مشروع"[3]، وبالتالي

[1] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 467.

[2] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:154.

[3] المادة (1/273) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

يتضح لنا من نص هذه المادة أن هذا المبدأ ليس مطلقاً وإنما محدد ببعض الضوابط القانونية التي تلزم القاضي بالاستناد إلى أدلة مشروعة ومطابقة للقانون وهو بصدد تكوين قناعته[1].

وقد نظم قانون الإجراءات الجزائية جميع الإجراءات التي تباشر منذ أول عمل من أعمال التحقيق حتى صدور حكم بات في القضية المطروحة أمام المحكمة، وفرق بين الإجراءات الجوهرية والإجراءات غير الجوهرية، حيث انه لم يرتب البطلان على مخالفة الإجراءات الشكلية غير الجوهرية التي نص عليها المشرع لتنظيم بعض الأمور الثانوية، كالإجراءات المقررة لحسن سير العمل على سبيل المثال، ولكنه ورتب البطلان نتيجة مخالفة القواعد الإجرائية الجوهرية، كالقواعد الخاصة بإجراءات جمع الاستدلالات والتحقيق الابتدائي، كما أن مخالفة الإجراءات الجوهرية لم يرتب عليه المشرع دائماً بطلان الدعوى الجنائية، إذ إن البطلان قد يكون قاصراً على الإجراء المعيب وحده، وقد يمتد إلى الرابطة الإجرائية بأكملها، وبالتالي يبطل الدعوى الجنائية[2]، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائي الفلسطيني في المادة (477) من قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001 والتي جاء فيها: "لا يترتب على بطلان الإجراء بطلان الإجراءات السابقة عليه، أو بطلان الإجراءات اللاحقة له إذا لم تكن مبنية عليه، وإذا كان الإجراء باطلاً في جزء منه فان هذا الجزء وحده هو الذي يبطل"[3].

فإذا كان للقاضي الحرية الكاملة في تكوين قناعته كما سبق وبينا، إلا أنه لا يجوز له الحكم بالإدانة إذا تمت مخالفة إجراء جوهري، حتى وإن كان مقتنعاً تماماً بأن المتهم الماثل في هذه القضية هو من ارتكب الجريمة، وبالتالي يتوجب عليه الحكم بالبراءة.

إذن فالقاعدة العامة هي متى تقرر بطلان الإجراء أصبح معيباً وغير قادر على إنتاج أية آثار قانونية، وبالتالي يصبح كأن لم يكن ويتعين إهدار الدليل المستمد منه[4]، ولا يجوز للمحكمة الجنائية

---

[1] الجمعات، اكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:182

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص: 471-472.

[3] المادة (477) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

[4] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:605.

الاستناد إليه أو التعويل عليه في إدانة المتهم، وإلا أصبح حكمها معيباً لا يستند إلى أساس قانوني.

ويكاد يجمع الفقه التأديبي أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لبطلان في الإجراءات لا يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية، ولا يمنع من مساءلة الموظف تأديبياً، لأن سبب البراءة في هذه الحالة هو سبب جنائي محض[1].

إلا أن هناك من يرى عكس ذلك، إذ يعتبر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة نتيجة بطلان بعض الإجراءات الجوهرية كالاستناد إلى أدلة مشكوك في أمرها، أو تم استخلاصها بطريق غير مشروع، يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية فيما يتعلق ببطلان الأدلة فقط، بمعنى أنه لا يجوز للسلطة التأديبية إدانة الموظف معتمدة على ما قضت المحكمة الجنائية بأنه باطل وغير مشروع[2]، وإنما يجوز لها أن تبحث عن أدلة أو وقائع أخرى لم تقضِ المحكمة الجنائية ببطلانها أو لم تطرق إليها وتستند إليها في مساءلة الموظف تأديبياً.

ويرى الباحث أن الرأي الثاني هو الأجدر والأصوب والأولى بالإتباع، والقول بأن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لبطلان في الإجراءات لا يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية، ولا يمنع من مساءلة الموظف تأديبياً دائماً هو قول مردود، ذلك أن بعض هذه الإجراءات تتعلق بالنظام العام ومخالفتها يترتب عليه لا محالة الحكم ببطلان الإجراء الصادر بناءً عليها، واستناد السلطة التأديبية إليها بالرغم من بطلانها فيه انتهاك صارخ لحجية الأحكام الصادرة من القضاء الجنائي أمام القضاء التأديبي ومبدأ الشرعية، لا سيما وأنه لا يوجد قانون يحدد الإجراءات الواجب اتباعها أمام السلطة التأديبية سواء كانت محاكم تأديبية أو مجالس تأديبية كما هو الحال في القضاء الجنائي.

---

[1] الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ: **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي. مرجع سابق.** ص:39. بكر، مصطفى: **تأديب العاملين في الدولة.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر الحديث. 1966. ص:168.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:606-611. مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 473.

لذلك يرى الباحث أن المشرعان الأردني والفلسطيني لم يكونا موفقين عندما تركا للسلطة الإدارية الحرية المطلقة في مسائلة الموظف تأديبياً بالرغم من براءته جنائياً[1]، بل كان الأحرى بهما أن يقيدا السلطة التأديبية بعدم مسائلة الموظف تأديبياً استناداً إلى إجراءات جوهرية قضت المحكمة الجنائية صاحبة الاختصاص الأصيل ببطلانها.

ثالثاً: حجية أحكام البراءة المبينة على تخلف أحد أركان الجريمة

لقد سبق وبينا أن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية، إذ إن القضاء الجنائي يكيف الفعل وفق أحكام قانون العقوبات، ولا يعتبره جريمة إلا إذا اكتملت عناصر تجريمه وتطابق النص القانوني للتجريم مع الفعل المراد تجريمه، ومن ثم يتم تكييف الجريمة الجنائية طبقاً لهذا الأساس، إلا أن هذه التكييف لا يقيد السلطة التأديبية؛ وذلك لأنها تنظر للفعل من زاوية مدى إخلاله بالواجب الوظيفي، وبالتالي لا يحوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة أي حجية أمام السلطة التأديبية، ولا تكون ملزمة بأن تتقيد بما انتهى إليه الحكم الجنائي في هذا الشأن، ولها الحرية المطلقة في توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة على الموظف محل المساءلة التأديبية الذي قضي ببراءته جنائياً لتخلف أحد أركان الجريمة[2].

والمبرر في عدم إعطاء الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة الحجية أمام السلطة التأديبية، بأن ذلك لا يعني سوى أن الفعل المنسوب للموظف ليس له صفة جنائية، ومن ثم لا ينفى هذا الحكم وقوع الفعل، وأن كل ما يقرره بأن الفعل لا يصلح أساساً لقيام الجريمة الجنائية كحال انتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية، أو انتفاء الخطأ الجنائي في الجرائم غير العمدية، وبالتالي فإن هذا الحكم لا ينفي وقوع الفعل المادي، إلا أنه ينفي عنه الصفة الجرمية فقط، ومادام النظام الجنائي يختلف عن النظام التأديبي في مناط تأثيم الفعل فلا يحول مثل هذا الحكم دون

[1] انظر المادة (148/ج) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013 والمادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:616. العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:151.

مساءلة الموظف تأديبياً مادامت هذه الوقائع تشكل جريمة تأديبية[1]، بالإضافة إلى أن القضاء المدني لم يمنح مثل هذا الأحكام الحجية أمام القضاء المدني وترك للقاضي المدني الحرية الكاملة في التقدير إذا اكتفى القاضي الجنائي بتضمين حكمه تكييفاً من زاوية قانون العقوبات[2]، فانتفاء القصد الجنائي لا يحول دون المطالبة بالتعويض وهو من باب أولى لا يحول دون المساءلة التأديبية[3]، وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا في فلسطين بأنه: " ... ومن ثم فان قضاء المحكمة الجزائية ببراءة قائد السيارة من تهمة الإهمال لانتفائه في جانبه لا يحول دون بحث المحكمة المدنية عما إذا كان الفعل مع تجرده من صفة الجريمة نشأ عن ضرر وبالتالي يصلح أساسا للتعويض"[4].

كما أكدت المحكمة الإدارية العليا في مصر على ذلك بقولها: "العجز في العهدة نتيجة تلاعب العامل الذي هو الأمين على العهدة أو نتيجة إهماله يمثل جريمة تأديبية يستحق عنها العامل الجزاء التأديبي. وذلك بغض النظر عما إذا كان هذا الفعل قد توافرت له أركان جريمة الاختلاس وفقا لأحكام القانون الجنائي. وذلك لاختلاف مناط العقاب الجنائي عن العقاب التأديبي"[5].

وبما أن النص الذي أورده المشرع الفلسطيني في المادة (95)[6] من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 جاء مطلقاً، وحيث أن المطلق يؤخذ على إطلاقه، فبالتالي يكون المشرع أصاب كبد الحقيقة عندما لم يكسب الحكم الجنائي بالصادر بالبراءة لتخلف احد أركان الجريمة الحجية أمام السلطة التأديبية، وذلك لاختلاف النظام الجنائي عن النظام التأديبي من حيث نظرته للجريمة، إذ أن النظرة الجنائية الخالصة من قبل القاضي الجنائي للجريمة من

---

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:616.

[2] عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:273-274.

[3] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 479.

[4] حكم المحكمة العليا في فلسطين المنعقدة في غزة بصفتها محكمة نقض في الطعن رقم (40) لسنة 2004. الصادر بتاريخ 2006/2/11، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[5] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2192 لسنة 42 قضائية. جلسة 1999/8/8. منقول عن ، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 478.

[6] والتي تنص: لا يمنع توقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائيا أو العكس، ويجوز النظر في مجازاة الموظف تأديبيا على الرغم من براءته جنائيا".

زاوية ومنهاج قانون العقوبات لا تتفق مع نظرة النظام التأديبي الذي يعتبر الإخلال بالوظيفة العامة جريمة تستحق المساءلة التأديبية.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الأردني سلك ذات المسلك في المادة (148/ج)[1] من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013، وبذلك يكون قد ترك للسلطة التأديبية الحرية المطلقة في معاقبة الموظف تأديبياً بالرغم من تبرئته جنائياً لانتفاء أحد أركان الجريمة.

الفرع الثالث: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانعدام المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً

إذا انتفت المسؤولية عن المتهم لاعتبارات متعلقة بالركن الشرعي للجريمة لوجود سبب من أسباب الإباحة كالدفاع الشرعي، أو اعتبارات متعلقة بالركن المعنوي للجريمة لوجود مانع من موانع المسؤولية الجنائية كالجنون، أو مانع من موانع العقاب كما في حالة زواج الزاني بمن زنى بها، أو لكون الفعل لا يعاقب عليه في القانون الجنائي، فان مثل هذه الأحكام لا تحول دون أن يكون الفعل سبب ضرراً للغير يلزم مرتكبه بالتعويض وبالتالي ملاحقته مدنياً، ولا يكون للحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً أي حجية أمام المحاكم المدنية.

وبما أن المشرع الفلسطيني أجاز ملاحقة الموظف تأديبياً بالرغم من براءته جنائياً مهما كان سبب البراءة[2]، فان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً لا يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية، ولا يمنع من ملاحقة الموظف تأديبياً.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني كان موفقاً بعد إضفاء أي حجية للأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لانتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً، حيث إن مثل هذه

[1] والتي تنص: "لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما اسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي".

[2] انظر المادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 والعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005، والمادة (148/ج) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013.

الأحكام لا تمنع قيام المسؤولية المدنية وهي من باب أولى لا تمنع من قيام المسؤولية التأديبية، ذلك لان مناط تأثيم الفعل في المجال التأديبي أوسع واشمل من مناط تأثيم الفعل في المجال الجنائي، فصدور حكم جنائي بالبراءة لأحد هذه الأسباب لا ينفي عن الموظف المسؤولية التأديبية، ولا يمنع السلطة التأديبية من عقابه تأديبياً.

المطلب الثاني: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية

لقد بينا سابقاً أن المحكمة الجنائية قد تحكم ببراءة الموظف لمجرد توافر الشك حول الاتهام وأدلته، أو بمجرد عدم كفاية الأدلة أو قد يحكم بالبراءة لانتفاء احد أركان الجريمة أو بسبب بطلان في احد الإجراءات أو لانتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً، أما إذا قررت المحكمة الإدانة فيجب عليها أن تحدد العقوبة المناسبة للفعل الإجرامي المسند للمتهم طبقاً لمبدأ الشرعية، ويقصد بالحكم الجنائي الصادر بالإدانة: القرار الصادر عن هيئة قضائية ذات ولاية فاصلاً في خصومة جنائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية التي تناسب الواقعة الإجرامية وإدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه[1].

ويقتضي البحث في أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية بيان عناصر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة التي تحوز الحجية أمام السلطة التأديبية، فالأصل في هذه الأحكام أن تكون مقرونة بالتنفيذ إلا إذا استعمل القاضي الجنائي صلاحيته في وقت تنفيذها، ولتوضيح أثرها فقد تناول الباحث عناصر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة التي تحوز الحجية أمام السلطة التأديبية في (الفرع الأول)، و نطاق قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية في (الفرع الثاني)، وحجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع تعليق نفاذه على السلطة التأديبية في (الفرع الثالث).

[1] حسن، سعيد عبد اللطيف: **الحكم الجنائي الصادر بالإدانة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1989.ص: 10.

الفرع الأول: عناصر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة التي تحوز الحجية أمام السلطة التأديبية

لقد جاء النظام التأديبي خالياً من نص يحدد الحالات التي تتقرر فيها حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية، كما فعل المشرع الجنائي في قانون الإجراءات الجنائية الذي أضفى حجية للحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الدعاوى المدنية[1]، إلا أنه من المستقر عليه أن الحجية بمعناها الواسع التي نص عليها المشرع الجنائي للحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الدعاوى المدنية تشمل كل ما هو غير جنائي فتتسع لتشمل الدعاوى التأديبية، ولذلك يتحدد نطاق قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والتأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل وإدانة المتهم بارتكابه[2]، وبالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية أن تعيد بحث هذه المسائل أو تنكر الوجود المادي للوقائع أو تنفي نسبتها إلى المتهم، ويجب عليها أن تلتزم بها حتى لا يصدر القرار التأديبي مخالفا للحكم الجنائي، إذ أن النظام الاجتماعي في المجتمع لا يجيز أن توقع المحكمة الجنائية العقاب على شخص من اجل جريمة وقعت منه وثبتت نسبتها إليه، ثم تقضي السلطة التأديبية بأن الفعل المشترك المكون للجريمتين الجنائية والتأديبية لم يقع منه؛ لأن ذلك يؤدي إلى إهدار الثقة بالحكم الجنائي[3].

ويتبين لنا مما سبق أن عناصر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة التي تحوز الحجية أمام السلطة التأديبية هي صحة وقوع الفعل وإسناد الفعل للمتهم والتكييف القانوني، وهذا ما سيوضحه الباحث فيما يلي:

---

[1] انظر المادة (1/390) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 والمادة (332) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961 والمادة (456) من قانون الإجراءات الجزائية المصري رقم (150) لسنة 1950.

[2] عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:256.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:561.

أولاً: صحة وقوع الفعل

يحوز الحكم الجنائي الحجية فيما يتعلق بثبوت وقوع الجريمة، والمقصود بوقوع الجريمة الوجود المادي والقانوني لها، بمعنى أن القاضي الإداري ملزم بما ورد بالحكم الجنائي المتعلق بوقوع الفعل المادي المكون للجريمة وحدوث النتيجة غير المشروعة وعلاقة السببية بينهما، فإذا انتهى الحكم الجنائي إلى أن الجريمة لم تقع أصلاً أو حكمت بانتفاء العلاقة السببية بين الفعل والنتيجة، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تناقش وقوع الفعل أو تناقش العلاقة السببية[1]، فقضاء المحكمة الجنائية فيما يتعلق بصحة وقوع الفعل هو أمر ضروري وجوهري لقيام المسؤولية الجنائية والمدنية والتأديبية[2]، وبالتالي فإن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في جريمة رشوة أو اختلاس أو غيرها دليل قاطع على قيام هذه الجريمة أمام السلطة التأديبية[3].

إلا أنه إذا تجاوز الحكم الجنائي نطاق الفعل المؤثم وتصدى لأمور لا يستلزمها الفصل في الدعوى الجنائية؛ فإن قضاءه في هذه الأمور لا تلزم السلطة التأديبية، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها: "إن الثابت من الأوراق أن المدرس المتهم ارتكب جريمة من جرائم القانون العام بأن ضرب المدعو... ضربا أفضى إلى موته، وانه قدم للمحاكمة الجنائية في القضية رقم 716 ع 70/5701 جنايات عسكرية القاهرة، وقضت المحكمة العسكرية العليا بجلسة 1970/8/30 بمعاقبته عن ذلك بالحبس مع الشغل والنفاذ لمدة ثلاث سنوات فانه كان لزاماً على المحكمة التأديبية وقد قدم إليها المذكور لمحاكمته تأديبياً عن خروجه على مقتضى الوظيفة العامة وواجباتها بارتكابه الأفعال التي أدانه الحكم الجنائي سالف الذكر عنها أن تتصدى لموضوع هذا الاتهام وان تتخذ حياله الإجراء التأديبي المناسب تبعاً لما تستظهره من اثر لتلك الأفعال على رابطة التوظيف وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى غير ذلك ... فانه يكون مخالفاً للقانون ويتعين الحكم بإلغائه"[4].

---

[1] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق**. ص:440-441.

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص: 391.

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:561.

[4] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1014 لسنة 19 قضائية. جلسة 1977/3/5، منقول عن بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. مرجع سابق**. ص:143-144.

ثانياً: إسناد الفعل للمتهم

يعتبر الحكم الجنائي حجة أمام القاضي الإداري فيما يتعلق بثبوت التهمة قبل الفاعل[1]، وبالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية أن تقوم بإثبات عكس ذلك، ويجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجنائي في هذا الخصوص تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم الجنائي من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن[2]، ولا يثير هذا الأمر صعوبة بالنسبة للحكم بالإدانة، أما أحكام البراءة؛ فهي التي يثور بشأنها الخلاف فيما يتعلق بعدم كفاية الأدلة أو الشك في الإسناد، وهذا ما تناوله الباحث في المبحث السابق.

ثالثاً: الوصف القانوني للفعل

يقصد بالتكييف تحليل الوقائع والعناصر المطروحة تمهيداً لإعطائها وصفاً ووضعها تحت نص القانون الذي تنطبق عليه[3].

وبما أن تكييف الوقائع قد يختلف من الناحية الإدارية عنه من الناحية الجنائية، فإن سلطات التأديب لا تتقيد بالتكييف القانوني للوقائع، فالجريمة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها عن الجريمة الجنائية، فإذا كان الفعل الواحد يشكل جريمتين جنائية وتأديبية في ذات الوقت، فيكون لكل منهما وصفه وتكييفه القانوني الخاص وفقاً لقانون العقوبات والقانون التأديبي، فالسلطة التأديبية غير ملزمة بالأوصاف الجنائية للفعل وهي في مجال المساءلة التأديبية مادامت هذه الأوصاف ليست عنصراً في المسؤولية التأديبية، وبالتالي لا تتقيد بالتكييف الجنائي للواقعة؛ لأنه لا حجية للحكم الجنائي على السلطة التأديبية في هذا المجال، أما إذا كان التكييف الجنائي عنصراً في

[1] سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري. الجزء الأول. مرجع سابق**. ص:443.

[2] شطناوي، فيصل عقلة: **علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية. مرجع سابق**. ص:290.

[3] حسني، محمود نجيب. **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية. مرجع سابق**. ص:248.

المسؤولية التأديبية فيجب على السلطة التأديبية الالتزام بما قضى به الحكم الجنائي بشأن هذا التكييف[1].

فإذا كان الفعل المرتكب يشكل جريمة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة كأن يكون خيانة أمانة على سبيل المثال، وكيفته المحكمة الجنائية على أنه كذلك، فيترتب على الحكم بالإدانة انتهاء خدمة الموظف عملاً بأحكام المادة (6/96)[2] من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، وبالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية أن تناقش هذا التكييف وتغير فيه وتعتبرها مجرد إخلال بالتزام تعاقدي لا يرقى إلى وصف الجريمة[3]، وإذا كيفت المحكمة الجنائية الفعل المرتكب على انه جناية فلا يجوز للسلطة التأديبية مخالفة ذلك نظراً لما يترتب عليه من إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون[4].

ولكنه قد يثور جدل في حالة صدور حكم تأديبي بالإدانة استناداً إلى وقائع معينة ثم يصدر حكم جنائي بعد ذلك بنفي قيام هذه الوقائع التي استند إليها الحكم التأديبي، أو قد يصدر حكم تأديبي ببراءة الموظف استناداً إلى عدم ثبوت الوقائع المادية، ثم يصدر حكم جنائي يؤكد وجودها المادي، ويرى الباحث بأنه يجب على السلطة المختصة بالتأديب في هذه الحالات سحب الحكم التأديبي والتقيد بالحكم الجنائي، وذلك احتراماً لحجية الإحكام الجنائية ولاعتبارات العدالة والمنطق القانوني[5]، إلا أن هذه القاعدة لا تؤخذ على إطلاقها ويشترط لإعمالها عدم صدور حكم تأديبي بات سابقاً على صدور الحكم الجنائي المخالف له[6].

---

[1] سرور، احمد فتحي: **الوسيط في الإجراءات الجنائية**. طبعة نادي القضاة. لم يذكر مكان النشر: لم يذكر تاريخ النشر. 1980. ص:1152. منقول عن بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. مرجع سابق**. ص:151.

[2] "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية:.. 6-الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية او جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة".

[3] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة". مرجع سابق**. ص:565.

[4] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص: 404. إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:565. بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. مرجع سابق**. ص:151.

[5] أبو عودة، احمد فتحي إبراهيم. **اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة. مرجع سابق**. ص:103.

[6] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:276.

ولعلاج هذا التناقض كان الأحرى بالمشرع الإداري النص على نطاق حجية الأحكام التأديبية أمام المحاكم الجنائية، وذلك حتى لا يصدر حكم جنائي يعارض الحكم التأديبي فيما قضى به، كما أنه في حال كون الفعل المرتكب يشكل جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت لا بد للإدارة من التريث لحين الفصل في الدعوى الجنائية؛ وذلك لكونها ترفع باسم المجتمع، ونظراً لما تحاط بالإجراءات الجنائية من ضمانات للوصول إلى الحقيقة، وبالتالي يجب أن تكون الأحكام الجنائية محل ثقة واحترام لدى الكافة وان تبقى آثارها نافذة على الدوام[1].

ونخلص مما تقدم بأنه إذا كانت المحكمة الجنائية تملك الحرية المطلقة في تحديد الوصف الجنائي الذي تضفيه على الفعل غير المشروع الذي قام به الموظف، إلا أن ذلك لا علاقة له بالتأديب؛ وذلك لأن القانون التأديبي لا يشترط لمعاقبة الموظف تأديبياً أن يتوافر في الخطأ التأديبي وصف جنائي معين، بل يكفي أن يكون العمل الذي قام به يندرج بالمعنى العام للجريمة التأديبية وهو خروج الموظف على واجبات وظيفته وكرامتها وسمعتها[2]، وبالتالي فإن السلطة التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية لا تكون ملزمة بالتقيد بالأوصاف القانونية الواردة بالحكم الجنائي الصادر بالإدانة، إلا إذا أدت إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف محل المساءلة التأديبية[3].

الفرع الثاني: نطاق قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية

نصت المادة (1/390) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001 على أنه: "يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة المختصة في موضوع الدعوى الجزائية بالبراءة أو بالإدانة قوة الأمر المقضي به أمام المحاكم المدنية في الدعاوى التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها"[4].

ويتضح لنا من النص السابق أن المشرع الجنائي حدد نطاق حجية حكم الإدانة أمام السلطة التأديبية بوقوع المشترك بين الدعويين الجنائية والمدنية أو التأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا

---

[1] أبو عودة، احمد فتحي إبراهيم. **اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:104.

[2] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:278.

[3] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 404.

[4] المادة (1/390) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

الفعل ونسبته إلى المتهم، وتعني الإدانة الجنائية ثبوت الفعل المسند للمتهم، وحتى تتم إدانته يجب أن يكون الفعل الذي يشكل جريمة جنائية ومدنية أو تأديبية قد وقع فعلاً، وأنه قد ثبت نسبته إلى المتهم محل الإدانة، وهذا أساس قوة الشيء المحكوم به أمام المحكمة التأديبية أو السلطة التأديبية، ولا يجوز لها بأي حال من الأحوال أن تثبت عكس ما جاء بالحكم، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجنائي بهذا الخصوص استناداً إلى ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الشيء المقضي به[1]، ولتوضيح نطاق قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية سنتناول قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في إنهاء الدعوى التأديبية، وقوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في وقف الدعوى التأديبية فيما يلي:

أولاً: قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في إنهاء الدعوى التأديبية

لقد سبق وبينا أن التشريعات الوظيفية في الأنظمة محل المقارنة لم تتطرق إلى حجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية كما هو الحال في القضاء المدني، ولكن الحكم الجنائي عندما يفصل في الدعوى الجنائية المرفوعة على الموظف العام في بعض أنواع الجرائم يقضي بعزل الموظف من وظيفته كعقوبة تكميلية، أي لا يطبق العزل إلا إذا نص عليه صراحة في قرار الحكم الصادر بالعقوبة كما هو الحال في القضايا الجنحوية، أو أن يقع العزل بصورة تبعية كأثر للحكم الجنائي كما هو الحال في القضايا الجنائية، أي يقع العزل حكماً بقوة القانون ولو لم ينص عليه القاضي في قرار الحكم الصادر بالعقوبة، ولما كانت الدعوى التأديبية كأصل عام لا ترفع إلا على الموظف العام، فان صدور مثل هذه الأحكام يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى إنهاء الدعوى التأديبية التي لا يجوز رفعها على من ترك الخدمة إلا في أحوال استثنائية[2]، ولتوضيح ذلك سيتناول الباحث أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الوضع الوظيفي للموظف وفقاً للقانون الجنائي والتشريعات الوظيفية في الأنظمة محل المقارنة.

أ- اثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الوضع الوظيفي للموظف وفقاً لقانون العقوبات.

---

[1] الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:162.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:433.

تعتبر عقوبة العزل من الوظيفة أقصى درجات العقوبات التأديبية، وتوقع هذه العقوبة إذا ارتكب الموظف العام جريمة تأديبية على درجة من الجسامة، بحيث ترى السلطة التأديبية أن استمرار مثل هذا الموظف في شغل وظيفته يشكل خطراً على الوظيفة العامة، وقد وردت أحكام العزل من الوظيفة العامة صراحة في القانون المصري سواء كعقوبة تبعية أو تكميلية، إلا النظام الجنائي في فلسطين والأردن قد خلا تماماً من عقوبة العزل من الوظيفة، وقد سبق وأن أوضح الباحث انه لا يوجد في فلسطين قانون عقوبات وطني وإنما ما زال قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 ساري المفعول في الضفة الغربية، أما في قطاع غزة فما زال القانون الساري المفعول هو القانون رقم (74) لسنة 1936 الذي وضعه المندوب السامي البريطاني[1].

ففي مصر عرفت المادة (26) من قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937 العزل من الوظيفة بأنه: "العزل من وظيفية أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها، وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة".

وتقسم العقوبات وفقاً لأصالتها أو تبعيتها إلى عقوبات أصلية وتبعية وتكميلية[2]، ولم يعرف القانون المصري العزل من الوظيفة كعقوبة أصلية، وإنما نص عليه كعقوبة تبعية أو تكميلية للعقوبة الأصلية المحكوم بها[3]، وفرق المشرع بين عقوبة العزل في الجنايات وعقوبة العزل في الجنح وبين أن العزل من الوظيفة في الجنايات له صورتان:

الأولى: نص عليها المشرع المصري في المادة (25) من قانون العقوبات مقرراً أن كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من عدة حقوق ومزايا وذكر منها القبول في أي خدمة في

---

[1] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق**. ص: 413-414.

[2] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق**. ص:55.

[3] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:246. إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق**. ص:437.

الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أياً كانت أهمية الخدمة، وبناءً على ذلك فان العزل يكون وفقاً لهذه المادة مترتباً بقوة القانون على الحكم بعقوبة جنائية، إذ انه عقوبة تبعية لا يحتاج لأن ينطق به القاضي، وهو عام يسري على كل جناية مادام قد حكم فيها بالعقوبة المقررة للجنايات وهي (الإعدام والأشغال الشاقة والسجن)، ولا يجوز تعيين المحكوم عليه في هذه الجرائم مرة أخرى في أي وظيفة عامة.

الثانية: نص عليها المشرع في المادة (27) من قانون العقوبات مقرراً أن كل موظف ارتكب جناية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس والسادس عشر من قانون العقوبات عومل بالرأفة وحكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضاً بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها، والجنايات التي أشارت إليها هذه المادة هي جنايات الرشوة واختلاس الأموال الأميرية والاستيلاء عليها وسوء معاملة الموظفين لأفراد الناس، والعزل في هذه الحالة يكون عقوبة تكميلية وجوبية، أي يجب النص عليه في منطوق الحكم الصادر بالإدانة، وأشار المشرع المصري بأن العزل في هذه الحالة يكون مؤقتاً حيث يجب أن لا يزيد على ست سنوات وان لا تقل عن سنة واحدة[1].

أما في الجنح فقد قرر المشرع المصري عقوبة العزل من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية، فلا يرد كعقوبة تبعية يقع بحكم القانون كما هو الحال في الحكم بعقوبة جناية، بل يجب أن يتم النص عليه في قرار الحكم إلى جانب العقوبة الأصلية، وقد يكون وجوبياً يجب أن يشتمله حكم الإدانة أو جوازياً يعطى القاضي فيه السلطة التقديرية بتطبيقه من عدمه، ولم يضع المشرع المصري نصاً عاماً يحدد فيه حالات العزل كعقوبة تكميلية في الجنح[2].

ب- العزل من الوظيفة وفقاً للتشريعات الوظيفية

لقد نصت المادة (7/94) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على أن: "تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية: ...7- الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم

---

[1] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة". مرجع سابق.** ص:438-439.

[2] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:166 الجمعات، اكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:164. إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:440.

المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ. ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل"[1].

ويلاحظ أن المشرع المصري فتح باب التوبة أمام المذنبين المحكوم عليهم لأول مرة، فالحكم لا يؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون، وإنما يجب صدور قرار مسبب من لجنة شؤون العاملين تبين فيه من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل، وبالتالي فإن عدم أخذ رأي لجنة شؤون العاملين قبل العزل يعني انعدام قرار العزل باعتباره إجراءً شكلياً يجب مراعاته[2].

وفي الأردن فقد نصت المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013 على الحالات التي يعزل فيها الموظف من وظيفته بقولها[3]:

أ- يعزل الموظف في أي حالة 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.

3- إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله.

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

---

[1] المادة (7/94) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1987.

[2] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:250-251.

[3] المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013.

ت–في جميع الأحوال المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة يجب إعلام الموظف بأي وسيلة متاحة بالإجراءات المتخذة بحقه من المرجع المختص بتعيين مثيله في الدرجة والراتب الأساسي خلال أسبوع من تاريخ علم الدائرة باكتساب الحكم الدرجة القطعية أو تاريخ صدور القرار النهائي.

ث–لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر إلا انه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقا لأحكام البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو من تم شموله بالعفو العام أو رد اعتباره التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية.

يتضح لنا من النصوص السابقة أن الموظف الذي يحكم عليه بعقوبة تقل عن ستة أشهر نتيجة ارتكابه جنحة باستثناء الجنح المخلة بالشرف والأخلاق العامة، أو الذي يحكم عليه بعقوبة نتيجة ارتكابه جريمة سياسية، لا يعزل ولا تؤدي مثل هذه الأحكام إلى انتهاء الرابطة الوظيفية[1].

أما في فلسطين فقد نصت المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 على انه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية: ...6– الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة"[2].

ويستفاد من النص السابق أن المشرع الفلسطيني أخذ بوصف الجريمة وليس بنوع العقوبة؛ لذا يجب أن تكون الجريمة المرتكبة من قبل الموظف العام تمثل جناية، حيث حدد وصفها بجريمة الجناية، فإذا ارتكب الموظف جنحة غير مخلة بالشرف وأحاطت بها ظروف مشددة كحالة العود او التكرار وتم إيقاع عقوبة جناية بحقه فليس لازماً إنهاء خدمة الموظف؛ لأن العبرة بوصف الجريمة وليس بنوع العقوبة، ويبدو أن المشرع الفلسطيني سلك مسلك المشرع الأردني في ذلك والذي أخذ بوصف الجريمة وليس بنوع العقوبة، وذلك على عكس المشرع المصري الذي أخذ بنوع العقوبة وليس

[1] العجارمة، نوفان العقيل: **اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة الجامعة الأردنية** (سلسة علوم الشريعة والقانون)، لم يذكر العدد. المجلد السادس والثلاثون. الأردن. عمان. 2009. ص:744.

[2] المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

وصف الجريمة، فإذا ارتكب الموظف جنحة أحاطت بها ظروف مشددة وتم إيقاع عقوبة جناية بحقه يتم إنهاء خدمة الموظف مادامت العقوبة عقوبة جناية[1].

كما ويتضح لنا من النصوص السابقة أن الموظف يعزل من وظيفته في حال تم الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة دون المخالفات، إلا أن المشرع لم يحدد مفهوم الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة لا في التشريعات الوظيفية ولا في أي تشريع آخر، وترك تحديد ما يعتبر جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلى تقدير الإدارة خاضعة في ذلك تحت رقابة القضاء، وهدف المشرع من وراء ذلك أن يتم النظر إليها بمرونة حتى تساير تطورات المجتمع[2].

كما أن القضاء الإداري لم يضع معياراً قاطعاً في تحديد الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، وقد حاول في بعض أحكامه وضع مبادئ عامة للإدارة لتستهدي بها في هذا المجال[3]، حيث انه من الصعب وضع معيار تتحدد به سلفاً الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة[4]، ومن الأمثلة على الأحكام القضائية ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر، حيث حاولت تعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة بقولها: "هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى فاعلها بعين الازدراء، فالشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت ومحدد بل هما صفتان متلازمتان بمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا"[5].

وفي فلسطين لم يجد الباحث تعريفاً محدداً للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة وإنما عدة أحكام قليلة جداً والتي اعتبرت فيها محكمة العدل العليا بعض أنواع الجنح كالتسول من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، وأوجبت معه إنهاء خدمة الموظف الذي تثبت مسؤوليته عنها، حيث قضت في أحد أحكامها: "بعد التدقيق والمداولة والاطلاع على كافة الأوراق والإنصات للمرافعات ولما كانت البينات المقدمة تفيد أن المستدعي قد أحيل لمحاكمته أمام محكمة صلح رام الله بتهمة التسول

---

[1] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 422.

[2] عثمان، محمد مختار: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة. مرجع سابق.** ص:292.

[3] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:254.

[4] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:63.

[5] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 17883 لسنة 51 قضائية. جلسة 2008/1/27 والطعن رقم 5320 لسنة 50 قضائية. جلسة 2007/12/29، والمنشور على موقع شبكة المعلومات القانونية العربية: Previous.eastlaws.com .

المعاقب عليها بالمادة 3/389 من قانون العقوبات لسنة 1960، حيث تقرر لنتيجة المحاكمة إدانته بالتهمة المذكورة وحبسه ثلاثة أشهر محولة إلى غرامة بواقع خمسة دنانير عن كل يوم مع تضمينه الرسم القانوني. ولما كانت المادة 6/96 من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 تنص على انه تنتهي خدمة الموظف المحكوم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة. ولما كان سبب إنهاء خدمة المستدعي تستند لنص المادة 6/96 من القانون المذكور كما هو ثابت من صريح نص المبرز ع/3، فان ما ينعاه الطاعن على القرار الطعين من انه لا يستند إلى قانون وانه مشوب بعيب استعمال السلطة والتعسف في استعمالها، يغدو غير وارد وفي غير محله ولا يعدو أن يكون قول مجرد لا يقابله واقع يصدقه بما يعني أن القرار الطعين لا ترد عليه أسباب الطعن. لهذا تقرر المحكمة رد الطعن موضوعاً"[1].

وفي حكم آخر لها قالت: "ولما كان من الثابت أن محكمة صلح رام الله كانت بقرارها رقم 2006/613 الصادر بتاريخ 2006/4/24 قررت بقرارها هذا إدانة المستدعي (المتهم) في جنحة التحرش (أعمال منافية للحياء) خلافا لأحكام المادة 320 من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 وأصبح هذا الحكم نهائياً. ولما كان القرار الذي يصدر من الإدارة بإنهاء خدمة الموظف لا ينشئ بذاته مركزاً قانونياً مستحدثاً بل لا يعدو أن يكون إجراء تنفيذي لمقتضى الحكم الجنائي الصادر بحق المستدعي والذي رتب عليه القانون إجراء الفصل هو إعلان وتسجيل الأمر التبعي الذي ترتب من قبل بحكم القانون الذي لا تعدى عن أعماله دون ترخص من جهة الإدارة في هذا الشأن. وعليه ولما كان فصل الموظف بنتيجة الحكم عليه في جنحة مخلة بالشرف إنما يتم بقوة القانون وما يصدر عن الإدارة بهذا الخصوص إنما هو مجرد إجراء تنفيذي لإرادة المشرع الذي فرض هذه العقوبة، الأمر الذي نجد معه أن أسباب الطعن لا ترد القرار الطعين مما يتوجب معه رد هذا الطعن"[2].

---

[1] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم (41) لسنة 2004. رقم القرار (154). الصادر بتاريخ 2005/10/18، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

[2] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم (98) لسنة 2008. الصادر بتاريخ 2009/4/1، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

ويتبين لنا مما سبق أنه لا يمكن وضع معيار محدد للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، فلا بد من العودة إلى كل جريمة إلى حدة لتفحص ظروفها وملابساتها من كافة الجوانب، ثم يتبين بعد ذلك مدى مساسها بشرف الوظيفة العامة[1].

وبالرجوع إلى النصوص الخاصة بالعزل من الوظيفة العامة في التشريعات الوظيفية في الأنظمة محل المقارنة يجد الباحث أن المشرع المصري كان أكثر توفيقاً من المشرعين الأردني والفلسطيني عندما منح الفرصة للموظف الذي يصدر بحقه حكم لأول مرة أن لا يتم إنهاء خدماته مباشرة، وإنما أوجب صدور قرار مسبب من لجنة شؤون العاملين تبين فيه من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل، لذلك يهيب الباحث بالمشرع بالفلسطيني أن يحذو حذو المشرع المصري وفتح باب التوبة أمام الموظف الذي يحكم عليه لأول مرة.

ثانياً: قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في وقف الدعوى التأديبية

القاعدة العامة هي استمرار السير في الدعوى التأديبية إلى أن يصدر حكم في موضوعها أو تنقضي بأحد أسباب الانقضاء كالوفاة، إلا أنه قد يعترض إجراءات الدعوى أمر يقتضي عدم السير فيها لأجل معين ويوقفها فترة من الزمن[2]، وهذا ما نص عليه المشرع المصري في المادة (39) من قانون مجلس الدولة رقم (47) لسنة 1972 بقولها: "... إذا كان الحكم في دعوى تأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في دعوى جنائية وجب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية. ولا يمنع الدعوى من استمرار وقف العمل. وعلى النيابة الإدارية تعجيل نظر الدعوى بمجرد زوال سبب الوقف"[3].

كما نص المشرع الأردني على ذلك في المادة (148/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 بقوله: "إذا تبين أن المخالفة التي أسندت إلى الموظف تنطوي على جريمة جزائية، فيترتب

---

[1] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 427.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:473.

[3] المادة (39) من قانون مجلس الدولة رقم (47) لسنة 1972.

إيقاف الإجراءات التأديبية، وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي اجري معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده"[1].

أما في فلسطين فالقاعدة العامة مستقرة على أن سلطات التأديب توقف التأديب حتى يتم الفصل في الدعوى الجنائية، وقد ذهب العرف التأديبي إلى أبعد من ذلك حيث حلّت المسؤولية الجنائية محل المسؤولية التأديبية، واستمر هذا الأمر حتى بعد صدور اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي حاولت علاج ذلك، فقد نصت المادة (95) منها على أنه: "لا يمنع توقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائياً أو العكس، ويجوز النظر في مجازاة الموظف تأديبياً على الرغم من براءته جزائياً"، وبذلك يكون الواقع في فلسطين بأن ما يتقرر جنائياً يؤخذ به إدارياً[2].

وطبقت محكمة العدل العليا الفلسطينية قاعدة وقف السير بالدعوى التأديبية لحين صدور حكم من المحكمة الجنائية المختصة في أحد أحكامها بقولها: "نصت المادة (135) من نظام الخدمة المدنية رقم (23) لسنة 1966 والتي ما زالت سارية المفعول، وذلك لعدم تعارضها مع قانون الخدمة المدنية لسنة 1998 على انه إذا أقيمت دعوى جزائية ضد موظف ما، فيجب أن لا تتخذ بحقه أية إجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة إليه إلى أن يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية فإذا كان قد بدئ بأية إجراءات تأديبية فيجب إيقافها إلى حين ظهور نتيجة المحاكمة"[3].

ويتضح لنا من ذلك أنه يجب على السلطة التأديبية أن توقف السير في الدعوى التأديبية لحين صدور حكم من المحكمة الجنائية المختصة، مما يمكننا معه استخلاص قاعدة عامة مفادها أن

---

[1] المادة (148/أ) نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013.

[2] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 380.

[3] حكم محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى الإدارية رقم (16) لسنة 2001. الصادر بتاريخ 2003/4/29، والمنشور على موقع المقتفي: http://muqtafi.birzeit.edu/.

الجنائي يوقف التأديبي، إلا أن هذا الأمر لا يجري على إطلاقه، إذ يشترط لإعمال هذه القاعدة وحدة الواقعة بين الدعويين الجنائية والتأديبية، أما إذا اختلفت الواقعة في الدعوى الجنائية عنها في الدعوى التأديبية فلا مبرر إذن للوقف[1]، وقد هدف المشرع من وراء هذه القاعدة إلى تجنب التضارب بين الأحكام[2].

ويرى الباحث أن المشرعين المصري والأردني كانا أكثر توفيقاً من المشرع الفلسطيني في إلزام الجهة المختصة بالتأديب بوقف الإجراءات التأديبية في حال كون الفعل المشترك يشكل جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت لحين البت في الدعوى الجزائية؛ وذلك لتجنب تضارب الأحكام وهذا يدل على حجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية.

الفرع الثالث: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع تعليق نفاذه على السلطة التأديبية

تنتهي الدعوى الجنائية بصدور حكم مبرم فيها يقرر الإدانة أو البراءة على من نسبت إليه الجريمة، فإذا قررت المحكمة إدانة المتهم، فإن ذلك يتبعه تحديد العقوبة على مرتكبها ضمن الحد الأدنى والأعلى الذي حدده المشرع للعقوبة، ولكن قد تصدر المحكمة عقوبة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ إذا رأت أن أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة تبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون، كما أنه قد يصدر رئيس الدولة أو السلطة التشريعية عفواً عن الجريمة لأسباب يقدرها رئيس الدولة وممثلو الأمة، فهل ينسحب الحكم بوقف التنفيذ والعفو على الشق التأديبي أم تنتهي الرابطة الوظيفية في مثل هذه الحالات؟ وهذا ما سيوضحه الباحث فيما يلي:

---

[1] العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة. مرجع سابق.** ص:173-174.

[2] إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:476.

أولاً: أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ

الأصل العام هو نفاذ العقوبة الصادرة بحق الموظف العام، حيث أن النفاذ لا يحتاج إلى نص صريح في الحكم الصادر بالإدانة من المحكمة، والاستثناء هو وقف تنفيذ الحكم إذا استخدم القاضي صلاحيته في وقف التنفيذ[1].

وقد نص المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة بشكل صريح وواضح على أنه في حال صدر حكم جنائي بالإدانة بعقوبة جناية أو عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وكان الحكم مع وقف التنفيذ، فإنه لا يجوز عزل الموظف أو إنهاء خدمته بالاستناد إلى هذا الحكم[2]، وذلك على عكس المشرعين الأردني والفلسطيني اللذين لم يوضحا أثر العقوبة الصادرة مع وقف التنفيذ على الرابطة الوظيفية للموظف.

إلا أن الديوان الخاص بتفسير القوانين في الأردن[3] قام بتوضيح هذا الغموض بقوله: "... لا اثر للحكم الصادر بوقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف العام، لأن أحكام المادة (54) مكرر من قانون العقوبات لا تنطبق على القرارات التأديبية بعزل الموظفين، وعلى سائر القرارات الإدارية المتعلقة بسلوك الموظفين الصادرة من الجهات والسلطات التأديبية، وبالتالي فليس في هذه المادة ما يسمح أو يجيز بوقف قرارات عزل الموظفين، إذ أن أحكامها لا تنطبق على هذه القرارات الإدارية..."[4].

وبالتالي فإن الوضع السائد في الأردن استناداً إلى هذا القرار بأن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ يؤثر على العلاقة الوظيفية للموظف، فإذا أدين الموظف العام بجناية أو جنحة

---

[1] العجارمة، نوفان العقيل: **اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام. مرجع سابق.** ص:750.

[2] انظر المادة (7/94) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978.

[3] يؤلف الديوان الخاص من رئيس أعلى محكمة نظامية رئيسا وعضوية اثنين من قضاتها، واحد كبار موظفي الإدارة يعينه مجلس الوزراء، يضاف إليهم عضو من كبار موظفي الوزارة ذات العلاقة بالتفسير المطلوب ينتدبه الوزير، ويكون للقرارات التي يصدرها الديوان الخاص وتنشر في الجريدة الرسمية مفعول القانون. انظر المادة (123) من الدستور الأردني لسنة 1952.

[4] انظر قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (9) لسنة 1995. الصادر بتاريخ 1995/1/28. المنشور في الجريدة الرسمية. العدد 4030 الصادر بتاريخ 1995/3/16. ص:731.

مخلة بالشرف والأخلاق العامة، أو أي عقوبة جنحية سالبة للحرية تزيد على ستة أشهر فإن الحكم الجنائي يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، حتى لو كان مشمولاً بوقف التنفيذ؛ لأنه لا ينسحب إلى الآثار الإدارية.

أما في فلسطين فقد خلت نصوص قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية التابعة له من أي نص يتعلق بحجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ على السلطة التأديبية، ولكن بالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية نجد أن المشرع الفلسطيني أجاز للقاضي الجنائي وقف تنفيذ أي عقوبة تبعية أو أي آثار جنائية أخرى مترتبة على الحكم الجنائي[1]، إلا أن ذلك لا يؤكد على أنه يشمل العقوبات التأديبية[2]، كما يعزز هذا الغموض عدم تطرق القضاء الفلسطيني لهذا الموضوع؛ لذلك يهيب الباحث بالمشرع الإداري الفلسطيني بضرورة سد هذا النقص التشريعي بنص خاص في قانون الخدمة المدنية، ينص فيه على عدم جواز إنهاء خدمة الموظف الذي يصدر بحقه حكم بالإدانة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ شأن المشرع المصري في ذلك، لا سيما أن المحكمة الجنائية قد أوقفت تنفيذ العقوبة عن المتهم استناداً إلى بساطة الجريمة المرتكبة وسيرته الحسنة واقتناعها بأنها لن يعود إلى مخالفة القانون مرة أخرى، وبالتالي من الأجدر أن ينسحب هذا الوقف على العقوبة التأديبية كونها عقوبة تبعية، حيث أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية وتنفيذ العقوبة التبعية فيه إهدار لحجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية.

ثانياً: اثر العفو على الحكم الجنائي الصادر بالإدانة

قد يزول أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة ضد الموظف العام بسبب العفو عن الجريمة، أو العفو عن العقوبة، ويقسم العفو إلى قسمين:

---

[1] المادة (284) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

[2] المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني. مرجع سابق**. ص:120.

أ- العفو العام أو العفو الشامل: هو الذي يصدر بقانون عن السلطة التشريعية حيث يزيل حالة الإجرام من أساسها، ويعتبر الجاني كأن لم يرتكب أية جريمة، ويصدر بالدعوى الجنائية قبل الحكم فيها أو بعد الحكم فيها، بحيث تسقط كل عقوبة أصلية كانت أم فرعية، والمشرع هو الذي يرتب آثاره في الماضي أو المستقبل[1]، والأصل أنه ينسحب على العقوبة الجنائية وحدها ولا يمتد أثره إلى العقوبات التأديبية إلا إذا نص قرار العفو على شموله للعقوبة التأديبية، أو كانت العقوبة التأديبية تابعة للعقوبة الجنائية أو مترتبة عليها كأثر تلقائي لها[2].

ب- العفو البسيط أو العفو عن العقوبة أو العفو الخاص: هو الذي يقتصر أثره على العقوبة الجنائية ولا يتعداها إلى غيرها من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي، وبالتالي لا يمتد أثره إلى العقوبة التأديبية[3]، إلا إذا كان شاملا للعقوبات الأصلية والتبعية[4].

وبالتالي فإن الأصل في العفو بنوعيه أن لا يكون شاملاً للعقوبات التأديبية والاستثناء أن يكون شاملاً لها إذا نص قرار العفو على شموله لذلك صراحة.

---

[1] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:265-266.

[2] حسن ،عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة. مرجع سابق.** ص:302.

[3] مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي. مرجع سابق.** ص: 437. عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي. مرجع سابق.** ص:260.

[4] الطماوي: سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. مرجع سابق.** ص:267.

الخاتمة

لقد قام الباحث بتقديم دراسة تفصيلية حول العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية؛ للوصول بالنتيجة إلى أبرز ملامح هذه العلاقة، والتي تتجلى في حال كان الفعل الذي ارتكبه الموظف العام يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت، وبناءً عليه تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين رئيسيين، الأول هو الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام وتناول في مضمونه بيان ماهية الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية بشكل مستقل، ثم إجراء مقارنة بين كل من الجريمتين للوصول إلى أوجه الشبه والاختلاف بينهما وبيان المسؤولية المترتبة عليهما.

وفي الفصل الثاني من هذه الدراسة تناول الباحث الآثار القانونية المترتبة على العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في إطار الوظيفة العمومية؛ حيث تناول السلطة المختصة في ممارسة الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، كما بين الباحث الأشكال المختلفة للسلطة التأديبية، كما تعرض للجهة المختصة في التحقيق بالجرائم التأديبية والجهة المختصة بالتأديب في فلسطين، كما بحثنا في نطاق حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أمام السلطة التأديبية، وبعد ذلك انتقلنا للبحث في اثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية، وبعد كل ذلك فقد خلص الباحث إلى العديد من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها بما يلي:

النتائج

1- لم يحصر المشرع الفلسطيني الجرائم التأديبية، بل سلك مسلك معظم المشرعين الإداريين في العالم كالمشرعين الأردني والمصري، إذ ترك لجهة الإدارة تقدير ما إذا كان الفعل المنسوب للموظف يشكل جريمة تأديبية يستوجب العقاب التأديبي من عدمه، مما يترتب على ذلك عدم خضوع الجريمة التأديبية لقاعدة لا جريمة إلا بنص وذلك على عكس المشرع الجنائي الذي نص على أنه لا جريمة إلا بنص.

2- تتكون الجريمة الجنائية من ثلاثة أركان؛ وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن القانوني أو الشرعي، في حين تتكون الجريمة التأديبية من ذات الأركان التي تشتملها الجريمة الجنائية، وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي إضافة إلى ركن الصفة (صفة الموظف العام).

3- تتفق كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في اعتبار الفعل المشترك الذي يشكل أساساً للمساءلة التأديبية والجنائية هو فعل مستهجن، ويسبب ضرر للمجتمع أو للمرفق العام التابع له الموظف، وان هدف العقوبة هو الإصلاح وليس للانتقام والتشفي.

4- تختص الجهة الإدارية التابع لها الموظف في كشف ملابسات الجريمة التأديبية التي ارتكبها وبالتالي مساءلته تأديبياً عنها، أما الشق الجنائي من الجريمة فهو من اختصاص النيابة العامة والمحاكم الجنائية.

5- أن نظام التأديب هو نظام مستقل عن النظام الجنائي لاختلاف النظامين في أساسيهما وغايتهما والإجراءات المتبعة في كل منهما ونوع الجزاء الذي يوقع باسمهما.

6- إن ارتكاب الموظف للفعل غير المشروع في نطاق الوظيفة العامة يعرضه للمسؤولية التأديبية، كما يعرضه في كثير من الأحيان للمسؤولية الجنائية عن ذات الفعل إذا كان معاقباً عليه في القانون الجنائي.

7- إن عقاب الموظف الذي تثبت مسؤوليته الجنائية عن الفعل غير المشروع تأديبياً من قبل جهة الإدارة التابع لها لا يعفيه من العقاب الجنائي، كما أن عقابه جنائياً عن هذا الفعل لا يعفيه من العقاب التأديبي.

8- تتنوع الأنظمة التأديبية في الدول المعاصرة ما بين النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي والنظام القضائي، وقد أخذ المشرع الفلسطيني في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني بالنظام الرئاسي والنظام شبه القضائي على شكل لجان إدارية يتم تشكيلها بقرارات مؤقتة وتنتهي بنهاية الغرض منها، فلا يوجد في فلسطين لغاية الآن نيابة إدارية ومحاكم تأديبية كما هو الحال في مصر، أو مجالس تأديبية ذات تنظيم ثابت يتم تشكيلها ومنحها اختصاصات وصلاحيات وفق القانون كما هو الحال في الأردن.

9- يجب على لجان التحقيق بعد انتهاء عملها أن ترفع توصياتها إلى الجهة المختصة بتشكيلها لاتخاذ القرار المناسب على ضوء هذه التوصيات، فالجهة المختصة بالتأديب في فلسطين هي الجهة الإدارية وحدها والتي لها مطلق الحرية في أن تأخذ بهذه التوصيات أو اعتبارها كأن لم تكن، أما في مصر فقد خول القانون جهة التحقيق بعد أن تنهي عملها أن تحيله إلى المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب أو النيابة الإدارية وفقاً لمقتضى الحال، مما يعني أن مجال التصرف بالتحقيق الإداري في النظام المصري أوسع واشمل من نظيره الفلسطيني.

10- لقد نظم المشرع المصري الإطار القانوني الناظم لعملية التحقيق الإداري بشكل أوسع وأشمل وعلى درجة أدق من نظيره الفلسطيني، حيث قام المشرع المصري بتنظيم أغلب الجوانب القانونية لعملية التحقيق الإداري وهذا ما لم ينظمه المشرع الفلسطيني، بالإضافة إلى توزيع الاختصاص التأديبي في مصر بين النيابة العامة الإدارية، والتي لا وجود لها في فلسطين بالإضافة إلى المجالس التأديبية.

11- للحكم الجنائي حجية فيما قضى به، وتعتبر هذه الحجية من النظام العام، ويتعين على السلطة التأديبية أن تحترمها وأن لا تهدرها مادامت تتعلق بذات الخصوم وبذات الواقعة وبذات السبب.

12- لا تحوز جميع مشتملات الحكم الجنائي الحجية، وإنما من يحوزها هو منطوق الحكم كقاعدة عامة؛ لأنه هو الذي يتضمن القرار الفاصل في الدعوى، ولكن إذا كان المنطوق غامضاً ولا يمكن تفسيره إلا بالرجوع إلى الأسباب أو إذا كان ناقصاً ولا يمكن تكملته إلا بالاستعانة بالأسباب فيعتبر عندئذ جزءً من المنطوق.

13- لقد نظم المشرع الجنائي الفلسطيني في قانون الإجراءات الجزائية حجية الحكم الجزائي على الدعوى المدنية، إلا أنه جاء قاصراً عن بيان مدى حجية هذه الأحكام أمام السلطة التأديبية.

14- لقد جاءت النصوص التشريعية في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني خالية من أي نص يلزم جهة الإدارة بالتريث بالبت في الدعوي التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجزائية، وذلك على عكس كل من المشرعين المصري والأردني اللذين ألزما جهة الإدارة بوقف الإجراءات التأديبية لحين البت في الشق الجنائي في حال كون الفعل غير المشروع الذي ارتكبه الموظف العام يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت.

التوصيات

1- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بضرورة وضع قانون إجراءات تأديبية أسوة بقانون الإجراءات الجزائية، بحيث يمكن تطبيقه على الموظفين العموميين كافة منذ لحظة وقوع الجريمة التأديبية وصولاً إلى توقيع الجزاء التأديبي.

2- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بضرورة النص في قانون الخدمة المدنية على إلزام الجهات الإدارية بوقف الإجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجزائية في حال كون الفعل غير المشروع الذي ارتكبه الموظف العام يشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت أسوة بالمشرعين المصرين والأردني، وذلك تطبيقاً لقاعدة الجنائي يعقل الإداري.

3- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بضرورة تشكيل نيابة إدارية تتولى التحقيق في المخالفات والجرائم التأديبية أمام المجالس التأديبية إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية وأمام المحاكم الجزائية إذا كانت تشكل جرماً جزائياً.

4- ضرورة تفعيل نص المادة (102) من القانون الأساسي الفلسطيني والتي تنص: "يجوز بقانون إنشاء محاكم إدارية للنظر في المنازعات الإدارية والدعاوى التأديبية، ويحدد القانون اختصاصاتها الأخرى، والإجراءات التي تتبع أمامها".

5- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بالنص في قانون الخدمة المدنية على إلزام الجهة الإدارية باحترام حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أو البراءة، واعتباره عنواناً للحقيقية فيما قضى به فيما يتعلق بوقوع الجريمة ونسبتها إلى فاعلها.

6- يوصي الباحث المشرع الإداري الفلسطيني بالنص في قانون الخدمة المدنية على إلزام الجهة الإدارية باحترام حجية الحكم الجنائي الذي صدر ببراءة الموظف بسبب انتفاء الوجود المادي للوقائع وعدم مساءلته تأديبياً عن ذات الفعل.

7- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بضرورة تعديل نص المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية بإضافة عبارة ما لم يكن الحكم مشمولاً بوقف التنفيذ، حيث تقتضي اعتبارات العدل أن يتم وقف العقوبة التبعية بالتبعية لوقف تنفيذ العقوبة الأصلية، إذ انه من غير المنطقي

أن ينفذ الحكم في جزء منه ويوقف تنفيذه في جزء آخر، كما أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية وتنفيذ العقوبة التبعية فيه إهدار لحجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القوانين

1- القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005.

2- الدستور المصري لسنة 1971.

3- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005.

4- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (45) لسنة 2005.

5- قانون مكافحة الفساد المعدل رقم (1) لسنة 2005.

6- قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972.

7- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

8- قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937.

9- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978.

10- نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013.

11- قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001.

12- قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (9) لسنة 1961.

13- قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم (150) لسنة 1950.

14- قانون القضاء العسكري الفلسطيني رقم (14) لسنة 2008.

ثانياً: المراجع

- الكتب القانونية

1- إبراهيم، وحيد محمود: **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية. دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان ولا دار النشر ولا تاريخ النشر.

2- أبو العينين، محمد ماهر: **قضاء التأديب في الوظيفة العامة والعاملين بالقطاع العام والكادرات الخاصة والضمانات أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب وفقا لمبادئ مجلس الدولة حتى نهاية القرن العشرين.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر ولا دار النشر.2006.

3- أبو عامر، محمد زكي: **قانون العقوبات القسم العام.** لم تذكر الطبعة. بيروت: الدار الجامعية. 1993.

4- أبو عامر، محمد زكي: **قانون العقوبات القسم العام.** لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 1996.

5- أبو عامر، محمد زكي: **الإجراءات الجنائية.** لم تذكر الطبعة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2010.

6- الأدغم، جلال محمد: **مبادئ التأديب المستخلصة من أحكام الإدارية العليا.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الكتب القانونية. 2010.

7- إسماعيل، خميس السيد: **موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الإدارية والتأديبية. الكتاب الأول.** الطبعة الأولى المنقحة. القاهرة: لم تذكر دار النشر. 1994.

8- بركات، عمر فؤاد محمد: **السلطة التأديبية. دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية. 1979.

9- بسيوني، عبد الرؤوف هاشم محمد: **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية. الطبعة الأولى.** الإسكندرية: دار الفكر العربي. 2008.

10- بكر، مصطفى: **تأديب العاملين في الدولة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر الحديث. 1966.

11- البنا، محمود عاطف: **مبادئ القانون الإداري**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. لم تذكر سنة النشر.

12- البنداري، عبد الوهاب: **الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. لم تذكر سنة النشر.

13- البهي، سمير يوسف: **شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته حتى القانون رقم (203) لسنة 1994**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الكتب القانونية. 1998.

14- جعفر، انس: **الوظيفة العامة**: لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 2007.

15- الجمل، محمد حامد: **الموظف العام فقها وقضاء**. الطبعة الثانية. القاهرة: دار النهضة العربية. 1969.

16- حسن، سعيد عبد اللطيف: **الحكم الجنائي الصادر بالإدانة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1989.

17- حسن، عبد الفتاح: **التأديب في الوظيفة العامة**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1964.

18- حسني، محمود نجيب: **شرح قانون العقوبات اللبناني القسم العام**. الطبعة الثانية. بيروت: لم تذكر دار النشر. 1975.

19- حسني، محمود نجيب: **علاقة السببية في قانون العقوبات**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1983.

20- حسني، محمود نجيب: **النظرية العامة للقصد الجنائي**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. لم يذكر تاريخ النشر.

21- حسني، محمود نجيب: **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1977.

22- الحلبي، محمد علي السالم: **شرح قانون العقوبات القسم العام**. الطبعة الأولى. الإصدار الثاني. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2008.

23- الحلو، ماجد راغب: **القضاء الإداري**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية. 1985.

24- حومد، عبد الوهاب: **شرح قانون الجزاء الكويتي القسم العام**. لم تذكر الطبعة. الكويت: جامعة الكويت. 1972.

25- حومد، عبد الوهاب: **المفصل في شرح قانون العقوبات القسم العام**. لم تذكر الطبعة. دمشق: المطبعة الجديدة. 1990.

26- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: **المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 2009.

27- الذهبي، ادوارد غالي: **حجية الحكم الجنائي أمام القاضي المدني**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. لم يذكر تاريخ النشر.

28- رياض، احمد رزق: **الجريمة والعقوبة التأديبية. مبادئ القضاء الإداري في التأديب**. الطبعة الأولى. القاهرة: مكتبة الوفاء القانونية. 2010.

29- الزعبي، خالد سمارة: **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**. الطبعة الثانية. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1993.

30- زيد، محمد إبراهيم: **قانون العقوبات المقارن القسم الخاص**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: المنشأة العامة للنشر والمطبوعات والإعلان. 1974.

31- سرور، احمد فتحي: **النقض في المواد الجنائية**. لم تذكر الطبعة. القاهرة. دار النهضة العربية. 1997.

32- سرور، احمد فتحي: **الوسيط في الإجراءات الجنائية**. طبعة نادي القضاة. لم يذكر مكان النشر: لم تذكر دار النشر. 1980.

33- سرور، احمد فتحي: **الوسيط في قانون العقوبات القسم العام**. الطبعة السادسة. القاهر: دار النهضة العربية. 1996.

34- السعدي، واثبة داوود: ال**وجيز في شرح قانون العقوبات الأردني القسم العام. النظرية العامة للجريمة والعقاب**. الطبعة الأولى. عمان: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية. 2000.

35- السعيد، كامل: **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني. دراسة تحليلية مقارنة**. الطبعة الأولى. عمان: الجامعة الأردنية. 1981.

36- سلامة، مأمون محمد: **الإجراءات الجنائية في التشريع المصري**. الجزء الأول. لم يذكر مكان النشر: دار الفكر العربي. 1988.

37- شطناوي، علي خطار: **مبادئ القانون الإداري الأردني**. الجزء الثالث. لم تذكر الطبعة. عمان: مؤسسة وائل للنسخ السريع. 1993.

38- الشواربي، عبد الحميد: **تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال القابضة والشركات التابعة**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 1995.

39- الشواربي، عبد الحميد: **حجية الأحكام المدنية والجنائية في ضوء القضاء والفقه**. الطبعة الرابعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 1996.

40- الشوبكي، عمر محمد: **القضاء الإداري. دراسة مقارنة**. الطبعة الأولى. الإصدار الثالث. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2007.

41- الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ: **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونيين الإداري والجنائي**. الطبعة الأولى. عمان: دار الفرقان. 1983.

42- الطماوي، سليمان محمد: **الجريمة التأديبية. دراسة مقارنة**. لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر. المنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم. معهد البحوث والدراسات العربية. 1975.

43- الطماوي، سليمان محمد: **القضاء الإداري. الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة.** القاهرة: دار الفكر العربي. 1987.

44- الطماوي، سليمان محمد: **مبادئ القانون الإداري. دراسة مقارنة.** لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. 2007.

45- الظاهر، خليل احمد: **اثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي.** الطبعة الثانية. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد. 2008.

46- عالية، سمير: **قانون العقوبات القسم العام. دراسة مقارنة.** الطبعة الأولى. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 1992.

47- عبد الحميد، نسرين: **الجرائم الاقتصادية التقليدية – المستحدثة.** لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 2009.

48- عبيد، رؤوف: **السببية في القانون الجنائي. دراسة تحليلية مقارنة.** الطبعة الثانية. القاهرة: مطبعة نهضة مصر. 1966.

49- العتوم، منصور إبراهيم: **المسؤولية التأديبية للموظف العام.** الطبعة الأولى. لم يذكر مكان النشر ولا دار النشر. 1984.

50- عثمان، محمد مختار محمد: **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: دار الاتحاد العربي للطباعة. 1984.

51- العجارمة، نوفان العقيل: **سلطة تأديب الموظف العام. دراسة مقارنة.** الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2007.

52- عصفور، محمد: **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي.** لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر ولا دار النشر. 1963.

53- عمرو، عدنان: **شرح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998**. لم تذكر الطبعة. رام الله: مؤسسة الحق. 1999.

54- عمرو، عدنان: **مبادئ القانون الإداري الفلسطيني**. لم تذكر الطبعة. القدس: المطبعة العربية الحديثة. 2002.

55- غازي، هيثم حليم: **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها. دراسة تطبيقية**. الطبعة الأولى. الإسكندرية: دار الفكر العربي. 2010.

56- فراج، أماني زين بدر: **النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية. دراسة مقارنة**. الطبعة الأولى. المنصورة: دار الفكر والقانون. 2010.

57- كنعان، نواف: **النظام التأديبي في الوظيفة العامة**. الطبعة الأولى. عمان: إثراء للنشر والتوزيع. 2008.

58- المجالي، نظام توفيق: **شرح قانون العقوبات القسم العام. دراسة تحليلية في أركان الجريمة**.

59- محارب، علي جمعة: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة. دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي**. الطبعة الأولى. الإصدار الأول. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004.

60- المرصفاوي، حسن صادق: **المرصفاوي في أصول الإجراءات الجنائية**. لم تذكر الطبعة. الاسكندرية: منشاة المعارف. 2000.

61- المشهداني، محمد احمد: **الوجيز في شرح القانون الجنائي في الإسلام. دراسة مقارنة مع التشريع الوضعي**. لم تذكر الطبعة. عمان: مؤسسة الوراق. 2004.

62- محمد، محمد سيد احمد: **التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام. دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي**. لم تذكر الطبعة. لم يذكر مكان النشر: المكتب الجامعي الحديث. 2008.

63- مصطفى، محمود: **شرح قانون العقوبات القسم العام**. الطبعة التاسعة. القاهرة: مطبعة جامعة القاهرة. 1974.

64- الملط، محمد جودت: **المسؤولية التأديبية للموظف العام**: لم تذكر الطبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1967.

65- الملكاوي، مأمون عمر: **الإجراءات التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني**. لم تذكر الطبعة. عمان: لم تذكر دار النشر. 1991.

66- مهدي، عبد الرؤوف: **شرح القواعد العامة لقانون العقوبات في دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنا بالقانون المصري**. لم تذكر الطبعة. القاهرة: مطبعة أطلس. 1983.

67- موسى، احمد كمال الدين، **نظرية الإثبات في القانون الإداري**. لم تذكر الطبعة. مؤسسة دار الشعب: لم يذكر مكان النشر. 1977.

68- نجم، محمد صبحي: **قانون العقوبات القسم العام**. الطبعة الثالثة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1996.

69- النعيمي، تغريد محمد قدري: **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة. دراسة مقارنة**. الطبعة الأولى. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2013.

70- ياقوت، ماجد: **أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية. دراسة مقارنة**. لم تذكر الطبعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. 2000.

- **الرسائل الجامعية**

1- أبو سيدو، علا جودت: **الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقا لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة تحليلية مقارنة**. جامعة الأزهر. 2012.

2- أبو عودة، احمد فتحي إبراهيم: **اثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة**. جامعة الأزهر. 2014.

3- أبو كشك، عبير توفيق محمد: **سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء. دراسة مقارنة.** جامعة النجاح الوطنية. 2011.

4- اسمر، علاء "محمد يحيى" عاهد: **التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني. دراسة مقارنة.** جامعة النجاح الوطنية. 2012.

5- الجمعات، أكرم محمود: **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية. دراسة مقارنة.** جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا. 2010.

6- الحسين، عيسى محمد: **الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري.** جامعة دمشق. 2000.

7- الرقاد، عبد الله خلف: **التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة (تونس، الاردن، لبنان).** جامعة تونس المنار. 2007-2008.

8- السليمان، خليفة خالد موسى: **التأديب في الوظيفة العامة وعلاقته بقانون العقوبات. دراسة مقارنة.** الجامعة الأردنية. 1991.

9- صفاء، فتيتي: **الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية.** جامعة محمد خيضر بسكرة. 2014/2013.

10- العتيبي، نواف بن خالد فايز: **العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية.** جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2003.

11- العيزري، عبد الله بن سعد: **حجية الحكم الجنائي أمام مجالس التأديب. دراسة تطبيقية مقارنة.** جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2006.

12- الفلاتي، محمد بن صديق احمد: **الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية. دراسة تأصيلية مقارنة.** جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2005.

13- المجدلاوي، مخيمر يوسف: **حجية القرارات والأحكام الجزائية في المجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونيين المصري والفلسطيني.** جامعة الأزهر. 2013.

14- مناصرة، عيسى محمد عيسى: **التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثره بالحكم الجنائي**. جامعة القاهرة. 2012.

- **الدوريات والمجلات**

1- أبو عمارة، محمد علي: ***المسئولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996 جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 مجمد التطبيق***. **مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)**. المجلد الثالث عشر. العدد الأول. 2005.

2- بشناق، باسم: ***الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة***. **الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن**. سلسلة تقارير قانونية (31). 2002.

3- ربيعة، بوقراط: ***حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر***. **الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**. 2011.

4- شطناوي، فيصل عقلة: ***علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية***. **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية)**. العدد السادس. المجلد التاسع عشر. الأردن. عمان. 2004.

5- شمس الدين، اشرف توفيق: ***الضوابط الدستورية لنصوص التجريم والعقاب في قضاء المحكمة الدستورية العليا. الجزء الثاني. المسؤولية الجنائية والركن المعنوي للجريمة في القضاء الدستوري***. **مجلة الدستورية التي تصدرها المحكمة الدستورية العليا بمصر**. العدد الرابع عشر. لم يذكر المجلد. مصر. 2008.

6- العجارمة، نوفان العقيل: ***اثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام***. **مجلة الجامعة الأردنية (سلسلة علوم الشريعة والقانون)**. لم يذكر العدد. المجلد السادس والثلاثون. الأردن. عمان. 2009.

- **المواقع الالكترونية**

1- موقع شبكة المعلومات القانونية العربية. Previous.eastlaws.com.

2- موقع المقتفي. www.muqtafi.birzeit.edu.

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

The Relation Between Administrative Malpractice And Crime

(Comparative Study)

By

Tariq Faisal Ghannam

Supervised

Dr .Mohammad Shraka

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Master of Public law, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

2016

The Relation Between Administrative Malpractice And Crime
(Comparative Study)

By
Tariq Faisal Ghannam
Supervised
Dr .Mohammad Shraka

Abstract

This thesis addressed the relation between Administrative Malpractice And Crime, by examines the problematic legal structure that governing this relation in the framework of the civil service. it will examine the limitations between Malpractice And Crime And highlight the Similarities and differences between them and exploring the impacts of each others.

The researcher used comparative method, by comparing the Palestinian legislations with the Egyptian and Jordanian legislations to demonstrate the differences in some of the issues related to the thesis .

This study was divided into two chapters, where the researcher in the first one addressed the legal status of the civil servant offense by clarifying legal status for both the Malpractice And Crime that committed by civil servant. and indicated the concept of each of them and explained elements and types of each, concluded with the most important similarities and differences between them.

In the second chapter of the study researcher addressed the legal implications of the relation between the administrative malpractice and crime in the framework of the public service, by determined the authority that has the competent in implanting the administrative

malpractice against the civil servant . the researcher also explained the criminal judgment of acquittal or conviction before the authority that has the competent in implanting the administrative malpractice against the civil servant.

Through the whole study of the Palestinian, Egyptian and Jordanian legislations that governing the relation between the administrative malpractice and crime, the researcher founded that there were a gap and shortcomings in these legislations . comparing to the Palestinian and Jordanian legislations , the Egyptian one was more accurate by regulating many issues that the Palestinian and Jordanian legislations ignored.

a