Volume (25), No. (01) - (April)/(2025)

موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في الأردن

موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في الأردن

الدكتور علي محمد الجبالي
جامعة جرش / كلية الحقوق
alialjbaly2@gmail.com

*(Corresponding author) e-mail: alialjbaly2@gmail.com

الملخّص

تحدثت الدراسة عن اقتصار المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، والقواعد القانونية الناظمة للوظيفة العامة، عند اشارته الى الحالات والظروف التي تمنع قيام مسؤولية الموظف عن المخالفة التأديبية على حالتي امر الرئيس والوفاة، وعدم تطرقه الى حالات أخرى تاركا الامر فيها للسلطة التقديرية لسلطة التأديب واستنادا الى القواعد والمبادئ العامة. وجاءت الدراسة في مبحثين: تضمن الأول الحديث عن ماهية موانع المسؤولية التأديبية، من حيث مفهومها وطبيعتها وخصائصها وعناصرها. اما المبحث الثاني فتضمن الحديث عن صور موانع المسؤولية التأديبية وشروط قيامها، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أبرزها: قيام موانع المسؤولية حال ارتكب الموظف الخطأ التأديبي بسبب ظروف خارجة عن ارادته كالظروف الطارئة والاكراه. وعدم قيامها عند ارتكابه الخطأ التأديبي دون قصد وإرادة حيث يحاسب الموظف على التقصير والإهمال والاخلال بواجباته الوظيفية. واوصت الدراسة بدعوة المشرع الى ضرورة معالجة موانع المسؤولية بنصوص واضحة في نظام الخدمة المدنية دون تركها لاجتهادات السلطة التقديرية والفقه والقضاء.

ABSTRACT

تحدثت الدراسة عن اقتصار المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية الناظمة للوظيفة العامة، عند اشارته الى الحالات والظروف التي تمنع قيام مسؤولية الموظف عن المخالفة التأديبية على حالتي امر الرئيس والوفاة، وعدم تطرقه الى حالات أخرى تاركا الامر فيها للسلطة التقديرية لسلطة التأديب واستنادا الى القواعد والمبادئ العامة. وجاءت الدراسة في مبحثين: تضمن الأول الحديث عن ماهية موانع المسؤولية التأديبية، من حيث مفهومها وطبيعتها وخصائصها وعناصرها. اما المبحث الثاني فتضمن الحديث عن صور موانع المسؤولية التأديبية وشروط قيامها، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أبرزها: قيام موانع المسؤولية حال ارتكب الموظف الخطأ التأديبي بسبب ظروف خارجة عن ارادته كالظروف الطارئة والاكراه. وعدم قيامها عند ارتكابه الخطأ التأديبي دون قصد وإرادة حيث يحاسب الموظف على التقصير والإهمال والاخلال بواجباته الوظيفية. واوصت الدراسة بدعوة المشرع الى ضرورة معالجة موانع المسؤولية بنصوص واضحة في نظام الخدمة المدنية دون تركها لاجتهادات السلطة التقديرية والفقه والقضاء.

Article history:

Submission Date: 26/02/2024

Reviewing Date: 03/06/2024

Revision Date: 13/01/2025

Acceptance Date: 15/11/2024

Publishing Date: 20/01/2025

DOI:

Keywords:

موانع المسؤولية التأديبية، المخالفة التأديبية، الخطأ التأديبي، امر الرئيس

Funding:

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Competing interest:

No competing interests exist.

Cite as:

الجبالي، ا. (2025) موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في الأردن، Research for Jersah and Studies 25 (01).

© The authors (2025). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY NC), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. For commercial re-use, please contact admin@jpu.edu.jo.

Vol. 25**, No.** 1**, pp. x-x | January 2025**

DOI: https://doi.org/10.9622/jrs.v25i01

موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في الأردن

BARRIERS TO DISCIPLINARY LIABILITY FOR PUBLIC EMPLOYEES IN JORDAN

*[i] علي محمد الجبالي

[i] جامعة جرش، الأردن

*(Corresponding author) e-mail: Alialjbaly2@gmail.com

Article history:
Submission date: **26 February 2024**
Received in revised form: **01 April 2024**
Acceptance date: **29 April 2024**
Available online: **21 January 2025**

Keywords:
impediments to disciplinary responsibility, disciplinary violation, disciplinary error, president's order.

Funding:

Competing interest:
The author(s) have declared that no competing interests exist.

Cite as
الجبالي ا. ع. م. (2025). موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في الأردن. مجلة جرش للبحوث والدراسات, 25(01).
https://doi.org/10.9622/jrs.v25i01.38

© The authors (2025). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. For commercial re-use, please contact admin@jpu.edu.jo.

ABSTRACT

To research the subject of the study, employing artificial intelligence This study aimed to demonstrate whether the Jordanian legislator has regulated the impediments of responsibility for the public employee, and to demonstrate the adequacy of the legal rules that regulated these impediments in the Jordanian Civil Service Law No. 9 of 2020 and its amendments, in addition to showing whether any other legislation regulates these impediments. The study consisted of two sections, the first of which included talking about the nature of impediments to disciplinary responsibility, in terms of their concept, nature, characteristics, and elements. The second section included talking about the types of impediments to disciplinary responsibility and the conditions for their establishment. The study reached several results, the most prominent of which is that the civil service system did not regulate cases of impediments to responsibility in a proper way. Sufficient, as it was limited to two of them without addressing the rest of the obstacles, and therefore the study recommends calling on the legislator to add legal texts in the civil service system in a way that includes addressing all the obstacles that the study found, and that the general Legal rules and the jurisprudence of the discretionary authority of the disciplinary authority should not remain in them. Jurisprudence and judiciary.

ملخص البحث

جاءت هذه الدراسة لبيان فيما اذا قام المشرع الأردني بتنظيم موانع المسؤولية للموظف العام، وبيان مدى كفاية القواعد القانونية التي نظمت هذه الموانع في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، إضافة الى بيان قيام أي تشريعات أخرى بتنظيم هذه الموانع. وجاءت الدراسة في مبحثين: تضمن الأول الحديث عن ماهية موانع المسؤولية التأديبية، من حيث مفهومها وطبيعتها وخصائصها وعناصرها، اما المبحث الثاني فتضمن الحديث عن صور موانع المسؤولية التأديبية وشروط قيامها. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أبرزها؛ ان نظام الخدمة المدنية لم ينظم حالات موانع المسؤولية بشكل كاف، حيث اقتصر على مانعين منهما دون التطرق الى باقي الموانع، وعليه توصي الدراسة دعوة المشرع الى إضافة نصوص قانونية في نظام الخدمة المدنية بشكل يشمل معالجة جميع الموانع التي توصلت اليها الدراسة، وان لا يبقي الاحتكام فيها الى القواعد القانونية العامة واجتهادات السلطة التقديرية لسلطة التأديب والفقه والقضاء.

الكلمات المفتاحية: موانع المسؤولية التأديبية، المخالفة التأديبية، الخطأ التأديبي، امر الرئيس

المقدمة

أوجدت تشريعات الوظيفة العامة في كل الدول في اطار تنظيم الوظيفة أنظمة التأديب التي تسمح بمساءلة الموظف العام عند الاخلال بواجبات وظيفته وتوقيع العقوبات التأديبية بحقه، حماية للمصلحة العامة، وضمان حسن سير العمل في المرفق العام، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء، والمحافظة على صورة الوظيفة العامة ونزاهتها امام متلقي الخدمة والمتعاملين مع الإدارة العامة، وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وتحقيق الردع لهم للحيلولة دون ارتكابهم أي مخالفات مستقبلاً.

ورغم ان التشريعات الناظمة للوظيفة العامة في كافة الدول، قد تشددت في وضع العقوبات الرادعة لتنظيم سلوك الموظف وضبطه والزامه القيام بالمهام المسندة اليه، الا ان هذه التشريعات ومنها التشريع الأردني قد اخذت بموانع المسؤولية التأديبية، ونصت على إعفاء الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية في حالات من العقوبة التأديبية بشكل نهائي، رغم ارتكابه للمخالفة واكتمال اركانها، وذلك لوجود أسباب شخصية تتعلق بالمخالف، وليس بالفعل او المخالفة ذاتها،

ومع ان المشرع الأردني قد تطرق الى حالتين من حالات قيام موانع المسؤولية، في نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، وترك معالجة باقي الحالات الى القواعد العامة والسلطة التقديرية لسلطة التأديب، الا انه تطرق في قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 الى هذه الموانع بشكل أكثر تفصيلا، لذا جاءت هذه الدراسة للوقوف على أسباب ترك مثل هذه الحالات في نظام الخدمة المدنية، وعدم التطرق لها، وابقاء الاحتكام فيها الى القواعد العامة والسلطة التقديرية لسلطة التأديب.

مشكلة الدراسة:

عدم كفاية القواعد القانونية الناظمة لمسألة موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، خاصة ان نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته ، قد تطرق عند تنظيمه لهذه المسألة الى حالتين فقط (أمر الرئيس، الوفاة) رغم وجود حالات

أخرى، تاركا الامر فيها للسلطة التقديرية لسلطة التأديب وإمكانية تطبيقها للقواعد والمبادئ العامة، والتي لا تحتكم في ذلك ايضا الى نصوص قانونية واضحة وصريحة تنظم عملها ، إضافة الى ان قانون العقوبات الأردني عندما تحدث عن الحالات التي تمنع قيام مسؤولية الجاني عن افعاله لم يميز بين ان كان الجاني موظفا ام غير موظف، وسيتم معالجة هذه المشكلة من خلال الإجابة على الأسئلة الاتية:

- ما الحالات التي اعتبرها المشرع الأردني موانعا للمسؤولية التأديبية؟
- كيف عالج المشرع الأردني حالات منع مسؤولية الموظف عن المخالفة التأديبية؟
- متى تقوم موانع المسؤولية التأديبية حسب المشرع الأردني؟
- هل النصوص الواردة في قانون العقوبات حول موانع المسؤولية تشمل الموظف العام؟

أهمية الدراسة:

تسليط الضوء على كيفية تعامل نظام الخدمة المدنية الأردني والقواعد القانونية الناظمة للوظيفة العامة، مع الحالات التي تمنع قيام المسؤولية التأديبية للموظف رغم قيام المخالفة التأديبية واكتمال أركانها، وكيفية تعامل السلطة التقديرية لسلطة التأديب مع هذه الحالات، ومدى لجوئها الى المبادئ والقواعد العامة او تطبيق القياس على القواعد القانونية المشابهة وخاصة القواعد الجنائية.

المبحث الأول

ماهية موانع المسؤولية التأديبية

تقوم الجريمة بشكل عام على ثلاثة أركان تتمثل في الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، بينما تقوم المخالفة التأديبية للموظف العام إضافة الى الأركان السابقة على ركن رابع يتمثل في الركن الشخصي كونها لا تقع الا من موظف عام، وتتعلق موانع المسؤولية

بالركن المعنوي للمخالفة والفاعل وليس بالفعل او المخالفة ذاتها، ولتسليط الضوء على هذه المسألة سيتم تناولها من خلال تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، نتحدث في الأول عن مفهوم موانع المسؤولية وطبيعتها، وفي الثاني حول عناصر المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول: مفهوم موانع المسؤولية وطبيعتها

يقصد بموانع المسؤولية التأديبية الحالات التي يسمح فيها النظام التأديبي اعفاء الموظف المخالف من العقوبة التأديبية، أو سقوطها عنه بشكل نهائي رغم ارتكابه للمخالفة، وذلك لوجود أسباب شخصية تتعلق بالمخالف وليس بالفعل او المخالفة ذاتها، تجعله يفقد القدرة على التمييز والاختيار، فيصبح غير أهل لتحمل المسؤولية التأديبية، وبالتالي يجب على المحقق او سلطة التأديب اخذ هذه الحالات بعين الاعتبار عند تقريرها مسؤولية المخالف من عدمها. [i]

فموانع المسؤولية تختلف تماما عن المسميات الأخرى كسقوط المخالفة او انقضاء العقوبة او محوها او تخفيفها او تشديدها او عدم تنفيذها، كون موانع المسؤولية ترتبط بانعدام إرادة الموظف واختياره عند اقترافه الفعل المكون للمخالفة التأديبية، بسبب ظروف تتعلق بشخص الموظف كفقد الإدراك او ضعفه، او ظروف خارجة عن شخص الموظف ولكنها تؤثر في ارادته واختياره كالقوة القاهرة او امر الرئيس.

وتتعلق موانع المسؤولية بالركن المعنوي والفاعل وليس بالفعل او المخالفة، وان هذا الركن يتحقق حال كان لدى الموظف إرادة في ارتكاب الفعل المكون للركن المادي للمخالفة، فتكون المخالفة عمدية عند ارتكابه الفعل بقصد تحقيق نتيجة أو هدف محدد، وتكون المخالفة خطأ غير عمدي وانما مجرد اهمال او تقصير إذا كانت إرادته لا تنصرف إلى تحقيق النتيجة، اما إذا انعدمت ارادة الموظف في ارتكاب الركن المادي للمخالفة التأديبية بسبب قوة قاهرة كحالة الحرب أو بسبب إكراه مادي أو معنوي أو أمر مكتوب من الرئيس، فعندها ينتفي الركن المعنوي للمخالفة لذا تنتفي مسؤولية الموظف عن هذه المخالفة [ii]

فموانع المسؤولية هي الأسباب التي من شأنها إسقاط المسؤولية عن الموظف لأسباب شخصية لتأثرها في الإدراك وحرية الاختيار، فيؤدي الى فقدانهما او فقدان أحد منهما، فموانع المسؤولية بشكل عام تقتضي ان يكون الركن المادي للمخالفة قد تم، وان الركن الشرعي لتجريم الفعل متوفر، الا انه وجد بالفاعل أسباب تجعله غير أهل للعقوبة او تحمل المسؤولية التأديبية.

وتمتاز موانع المسؤولية بجملة من الخصائص تتمثل في:

- موانع المسؤولية ذات طبيعة شخصية تقتصر على من تتوافر فيه، ولا يمتد أثرها إلى المساهمين والشركاء في المخالفة ذاتها.
- توافر مانع من موانع المسؤولية عن فعل معين تم اعتباره خطأ تأديبيا لا يزيل عن هذا الفعل صفة المخالفة، فيبقى الفعل يشكل خطأ تأديبيا رغم انتفاء المسؤولية التأديبية، حيث لا يؤثر توفر المانع على التكييف القانوني للفعل.
- توافر مانع من موانع المسؤولية التأديبية، لا يكون له أي تأثير على المسؤولية المدنية، التي تبقى حق للمتضرر من الخطأ التأديبي، للمطالبة بالتعويض، وهو ما أقره المشرع الأردني في المادة (٢٥٦) من القانون المدني رقم 43 لسنو 1976، والتي نصت على "كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر".
- توافر مانع المسؤولية وقت ارتكاب المخالفة، وليس وقت تحقق النتيجة، او وقت المساءلة([iii]) الا ان الباحث يرى ان ضرورة توافر مانع المسؤولية وقت ارتكاب المخالفة ليست صحيحة دائما، فقد يصاب الموظف على سبيل المثال بعارض من عوارض الاهلية بعد ارتكاب المخالفة، خاصة ان الجزاءات التأديبية ذات طابع شخصي وبالتالي تتوقف كافة الإجراءات التأديبية بحقه.

المطلب الثاني: عناصر المسؤولية التأديبية

يترتب الأثر القانوني وتقوم المسؤولية التأديبية على كل موظف ارتكب فعلا يشكل مخالفة تأديبية، عندما تتوفر لدى الموظف المخالف عناصر المسؤولية المتمثلة بالإدراك (الوعي) وحرية الاختيار (الإرادة)، ومع ان المشرع الأردني أشار في قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته، الى هذه العناصر في المادة (1/74) التي نصت على " لا يحكم على أحد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي وإرادة " ، الا ان نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، لم يتطرق الى هذه العناصر تاركا الحكم فيها الى السلطة التقديرية لسلطة التحقيق او سلطة التأديب مستندة فيها الى القواعد والمبادئ العامة ، مستندا على أساس ان الموظف لا يعيين في الوظيفة العامة الا عندما تتوفر فيه عناصر الوعي والإرادة، وحول هذه العناصر نشير الى ما يلي:

أولا: عنصر الادراك أو الوعي

وهي قدرة الموظف على فهم ماهية سلوكه، وتقدير ما يترتب عليه من نتائج واثار وقت ارتكاب المخالفة ([iv]) ،علما ان المسؤولية التأديبية تجاه الموظف تقوم حال ارتكابه للفعل الخاطئ دون النظر الى دوافعه او نيته، سواء كان ذلك بحسن نية أم لا، فالموظف الذي يقصر في أداء واجباته لأنه لا يدرك أنه مكلف بها ، تتحقق مسؤوليته التأديبية، فلا عبارة لإدراكه بأنه مكلف بهذا العمل أم غير مدرك لذلك، كونه يفترض الوعي والادراك في الموظف ، منذ تعيينه في الوظيفة العامة ، وطول حياته الوظيفية ([v])

ثانيا: الإرادة

ويقصد بها النشاط النفسي الواعي المؤثر على العالم الخارجي، الذي يتجه إلى تحقيق غرض معين بواسطة وسيلة معينة، فهي ظاهرة نفسية كامنة، وهي قوة يستعين بها الموظف لتحقيق أغراضه والتأثير على ما يحيط به من أشياء وأشخاص، وهي نشاط واٍع يشترط صدوره عن إنسان متمتع بكامل قواه العقلية ومختار لتصرفاته ([vi])

كما وتعرف بانها مدى الحرية التي توفرت للفاعل وقت ارتكاب المخالفة للاختيار بين عدة أفعال للقيام بأحدها أو الامتناع عنه، وهي ليست مطلقة، وإنما تتأثر بعوامل وظروف عدة تحيط به ([vii]) ، وتتوافر حرية الاختيار وتقوم المسؤولية إذا كانت العوامل التي أحاطت بالمخالف حين ارتكب فعله قد تركت له قدرا من التحكم في تصرفاته، بينما تنتفي تلك الحرية وتلك المسؤولية إذا كان من شأن تلك العوامل الانتقاص على نحو ملحوظ من قدرة الموظف على التحكم في تصرفاته أو انعدام تلك القدرة تماما، وأسباب انتفاء حرية الاختيار قد تكون خارجية مثل الإكراه وحالة الضرورة وقد تكون داخلية مثل الحالة العقلية أو النفسية ([viii])

والعنصر المعنوي في المسؤولية التأديبية قد يكون عمدياً إذا انصرفت ارادة الموظف إلى الفعل والنتيجة، ويكون غير عمديا حال انصرفت إرادته إلى السلوك دون النتيجة، كعدم قيامه بواجباته نتيجة لتقاعسه او عدم اتخاذه الحيطة والحذر اللازمين. ([ix])

وقد اختلف الفقه بشأن الإرادة بالنسبة لقيام المسؤولية التأديبية، بين ضرورة توفر الإرادة الآثمة من عدمها، وذهبوا الى اتجاهين:

الأول: اشتراط توفر الارادة الآثمة لقيام المسؤولية التأديبية : يرى هذا الاتجاه ان المسؤولية التأديبية لا تقوم الا اذا صدر الفعل أو الامتناع عن إرادة آثمة، ويكون الموظف واعيا ومدركا لتصرفاته ولخطئه، فإرادة النشاط عنصر لازم في الركن المعنوي، والمسؤولية التأديبية تقوم على فكرة الاثم أو الخطيئة، فلا يكفي في المسؤولية التأديبية وقوع الفعل أو الامتناع بل يجب أن يكون ذلك الفعل أو الامتناع قد صدر عن إرادة آثمة سواء كانت عمدا او اهمالا ([x])

الثاني: عدم اشتراط توافر الارادة الاثمة لقيام المسؤولية التأديبية: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الخطأ غير العمدي هو الاصل في المسؤولية التأديبية ، فيستوي فيها ان كان فعل أو امتناع الموظف المخالف عمدي ام غير عمدي، حيث تقوم المسؤولية التأديبية على الاهمال او التقصير، ويكفي لتحققها ارتكاب الموظف للمخالفة سواء كان ذلك بحسن نية أم لا، مدرك أم غير مدرك، فالموظف الذي يقصر او يهمل في أداء واجباته تقع عليه المسؤولية التأديبية ([xi]).

ويؤيد الباحث الراي الثاني بحيث تقوم المسؤولية التأديبية على الموظف المخالف بمجرد اقدامه على الفعل او الامتناع الذي يشكل المخالفة التأديبية، سواء كان قاصدا ام غير قاصد، كون الموظف مكلف بالقيام بواجباته بكفاءة عالية وعلى أكمل وجه، ولا يجوز التقصير او الإهمال او الخطأ في اداء الوظيفة العامة، كونها تسعى الى تقديم خدمة عامة لمتلقي الخدمة، وان مجال الخطأ او التقصير او الإهمال فيها غير مبرر، ان لم يكن هناك ظروف فوق ارادة الموظف اجبرته على ارتكاب المخالفة.

المبحث الثاني

قيام موانع المسؤولية

تقوم موانع مسؤولية الموظف من العقوبة التأديبية عند نقص عنصر من عناصر الركن المعنوي وهما الإرادة وحرية الاختيار، فإرادة الموظف الحرة في ارتكاب المخالفة تعد ركناً أساسيا في الجريمة التأديبية، مع ان اتجاه فقهي ذهب في مجال تحديد موانع المسؤولية في النطاق التأديبي، إلى تطبيق ذات موانع المسؤولية في النطاق الجزائي على المخالفة التأديبي، مع الاخذ بالحسبان الاختلافات بين الجريمتين ([xii])، وتتحقق موانع المسؤولية التأديبية بعدة صور تتمثل في فقدان التمييز او الإدراك وفقد حرية الاختيار ، علما ان الباحث لم يجد تطبيقات قضائية حول هذه الحالات.

وعليه سيتم تناول هذا المبحث في مطلبين، نتطرق في الأول الى فقدان التمييز او الادراك، وفي الثاني امتناع المسؤولية التأديبية بسبب فقد حرية الاختيار.

المطلب الأول: امتناع المسؤولية التأديبية بسبب فقدان التمييز او الإدراك

تقوم موانع المسؤولية بسبب انعدام او نقصان التمييز او القدرة على الإدراك لأي عارض يؤثر على سلامة العقل وتدبيره ويؤدي الى فقد الوعي بشكل كامل او جزئي، شريطة توافر عدة شروط منها: ان تتوافر حالة نقصان التمييز او أي عارض من عوارض الاهلية، ان تؤدي هذه الحالة الى زوال التمييز وفقدان القدرة على الاختيار، اثبات الحالة من الجهات الطبية الرسمية، وتتمثل هذه العوارض في:

أولا: الامراض العقلية والنفسية

وتشمل الامراض التي تصيب العقل كالجنون والعته والسفه، وتحول بين صاحبه وبين فقدان الادراك وحرية الاختيار لما قام به الموظف من سلوكيات أدت الى ارتكاب المخالفة، شريطة اثبات هذه الامراض والاصابة بها من المرجع الطبي الرسمي، وان يتعاصر فقد الادراك وقت ارتكاب المخالفة ([xiii])

وقد يتسع مفهوم الأمراض العقلية ليشمل الامراض الأخرى التي تؤثر على الوعي والإرادة مثل الهستيريا والصرع، وقد تأخذ هذه الامراض طابع الاستمرار وعدم الافاقة، او قد تكون متقطعة على شكل نوبات تتخللها فترات افاقة يعود فيها الشخص الى كامل وعيه.

ويلاحظ الباحث ان نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، لم يتطرق الى هذه الحالة كإعفاء من المسؤولية كما ذكرها قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960، الذي أشار الى اعفاء الفاعل من المسؤولية إذا كان وقت ارتكاب الفعل عاجزا عن إدراك كنه أفعاله فنصت المادة (92) من قانون العقوبات على " يعفى من العقاب كل من ارتكب فعلا أو تركا اذا كان حين ارتكابه اياه عاجزا عن ادراك كنه أفعاله أو عاجزا عن العلم بأنه محظور عليه ارتكاب ذلك الفعل أو الترك بسبب اختلال في عقله ".

كما ان نظام الخدمة المدنية لم يتطرق الى حالة ارتكاب الموظف المخالفة بسبب الامراض العقلية او النفسية، وادرج التعامل مع مثل هذه الحالات ومعالجتها تحت إطار السلطة التقديرية للجان التحقيق او سلطات التأديب ، استنادا الى المبادئ القانونية العامة، ويرى الباحث ضرورة ادراج نصوص في نظام الخدمة المدنية لمثل هذه الحالات وتحديدها وعدم تركها للاحتكام الى القواعد العامة ، وضرورة التمييز بين الامراض العقلية او النفسية ، وحالات الانفعال والتوتر وفقدان ضبط النفس وغيرها من الحالات العارضة على سلوكيات وتصرفات الموظف، خاصة ان النظام أشار الى اللياقة الصحية كشرط للتعيين او انهاء الخدمة على اعتبار ان اللياقة الصحية شرط بداية واستمرارية في الوظيفة العامة ، الا انه لم يتطرق للأفعال الناتجة عن الحالات المرضية كمثل هذه الحالة .

ثانيا: فقدان الإرادة بسبب السكر او التخدير

عرف قانون المسكرات الأردني رقم 15 لسنة 1953، في المادة الثانية منه، المسكرات والمشروبات الروحية بانها كل مشروب مخمر او كحولي يتبين عند تحليل عينة منه انه يحتوي في أي وقت على أكثر من اثنين في المئة من الكحول، وضرب امثلة على هذه الأنواع وكيفية تحضيرها ومنها: الكحول والعرق والكونياك والنبيذ والبيرة والسيدر. ([xiv])

كما عرف قانون المخدرات والمؤثرات العقلية الأردني رقم 24 لسنة 2021، في المادة الثانية منه ايضا المواد المخدرة والمؤثرات العقلية، بانها كل مادة طبيعية او كيميائية أو تركيبية او مزيج سائل أو جامد يحتوي على مخدر أو تدخل في صناعة أو تساعد على إنتاج المواد المخدرة، وأدرج أسماء هذه المواد في جداول خاصة ملحقة بالقانون وحدد العقوبة المناسبة لمرتكب هذه الجريمة في كل الظروف والاحوال. ([xv])

اما نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، والتعليمات والأنظمة الناظمة للوظيفة العامة في الأردن فإنها لم تتطرق للنص على هذه الأفعال صراحة وانها اكتفت لتضمينها للقواعد الأخلاقية والآداب العامة ، خاصة ان هذه الأفعال هي بالأصل مجرمة

في قانوني المسكرات، وقانون المخدرات والمؤثرات العقلية السابق الإشارة اليهما ، وان المشرع الأردني عندما جرم هذه الأفعال لم يميز بين الفاعل ان كان موظف عام او لم يكن موظف ، الا انه يلاحظ ان قانون المخدرات تطرق الى الموظف العام عندما شدد في المادة (18/ ب/ 2) العقوبة اذا كان الجاني في هذه الأفعال من الموظفين أو المستخدمين أو العاملين المنوط بهم مكافحة الجرائم المتعلقة بالمواد المخدرة، أو المستحضرات، أو المؤثرات العقلية، أو القيام بأعمال الرقابة والإشراف على التعامل والتداول بها أو حيازتها أو أي من الأعمال المنصوص عليها في هذا القانون.

وبينت المادة (33) من قانون المخدرات أيضا ان الاختصاص بالنظر في هذه الجرائم، وفي اصدار جميع القرارات والاحكام المتعلقة بها بما في ذلك العقوبات التبعية والالزامات المدنية يكون لمحكمة أمن الدولة، ولا يجوز لأي جهة قضائية أو إدارية أخرى اتخاذ اي إجراء أو إصدار اي قرار في القضية مهما كانت طبيعته ، ويرى الباحث ان النص جاء واضحا وصريحا في اخراج هذه الأفعال من نطاق نظام الخدمة المدنية ، الا انه وكما هو معروف بان العقوبات الجنائية لا تعفي الموظف من إيقاع جزاءات تأديبية بحقه عندما يرتكب مثل هذه الأفعال ، وبالتالي فان الإدارة لابد من محاسبة موظفيها عند اقدامهم على مثل هذه التصرفات التي تندرج تحت الاخلاق العامة.([xvi])

وعليه فان السكر والمخدرات تعد من الجرائم العمدية التي يقوم الركن المعنوي فيها على عنصري العلم والإرادة للجاني، وبالتالي من مقتضيات العدالة التفريق عند ترتيب المسؤولية التأديبية بين ان كانت التصرفات التي ارتكبها الموظف تمت بإرادته فتعد مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة، وفيما ان ارتكب هذه التصرفات دون قصد وإرادة واختيار، او لأسباب اضطرارية حيث يعتد بهذه الحالة ويرتب عدم المسؤولية، ولكن يقع عليه عبء الاثبات. ([xvii])، لذلك سيتم التعامل مع فقدان الإرادة بسبب السكر او التخدير على حالتين:

الحالة الأول: اقدام الموظف على شرب المسكرات وتعاطي المخدرات بإرادته الذاتية

نهت الشريعة الإسلامية المسلمين عن شرب الخمر وكل ما يذهب العقل من مخدرات ومسكرات وغيرها قال تعالى " **يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصابُ وَالْأَزْلامُ رِجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ**" ([xviii]) وقال رسول الله – صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "كل مسكر خمر، وكل خمر حرام" ([xix])

وجاء نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته في المادة (68) منه، ليؤكد أن الوظيفة العامة تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية، وتحرص على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة، وقيم ثقافية مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية، وتعزز إلزامهم بهذه المعايير والقواعد والقيم.

كما وحظرت المادة (69/ هـ) من النظام ذاته أن يقوم الموظف بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين، وأشارت أيضا المادة (142/ أ) من ذات النظام الى ان الموظف يستحق العقوبة اذا اقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه او قصر او اهمل اداء واجباته، وبالتالي فان اقدام الموظف على اقتراف هذه الاعمال والسلوكيات تعد مخالفة للآداب والأخلاق والدين ، حيث تشترط تشريعات الوظيفة العامة بشكل عام ونظام الخدمة المدنية الأردني تحديدا، على الموظف بداية لشغل الوظيفة العامة ان يكون المتقدم حسن السلوك وان لا تكون صادرة بحقه احكام جنائية في جرائم مخلة بالشرف والأخلاق العامة، كما وتفرض الوظيفة على الموظف التزامات معينة ابرزها المحافظة على كرامة الوظيفة وعدم الإساءة لها واحترام الآداب العامة، وتعد هذه الصفات والأخلاق شرط استمرارية في الموظف يجب توافرها طوال وجوده في الوظيفة، ومن بين هذه الممنوعات شرب الخمر او تعاطي المخدرات.

وبهذا الخصوص استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا في قرار حديث لها على اعتبار جرم تعاطي المواد المخدرة من الجرائم المخلة بالأخلاق العامة، حيث ايدت المحكمة الإدارية العليا قرارا للمحكمة الإدارية برد الطعن بقرار عزل موظف من وزارة المياه تم عزله لإدانته

من قبل محكمة امن الدولة بجرم تعاطي المخدرات، وذلك كون قرار العزل جاء منسجما مع نص المادة (172/أ،ب) من نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته ، باعتبار أن الموظف ادين بجريمة مخلة بالأخلاق العامة، ولكون قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على اعتبار جرم تعاطي المواد المخدرة من الجرائم المخلة بالأخلاق العامة وبالمعنى المقصود في منطوق المادة (172/أ/1) من نظام الخدمة المدنية .([XX])

هذا ويلاحظ الباحث ان كل ما سبق الإشارة اليه يشير الى تجريم ارتكاب الموظف فعل السكر او المخدرات ذاتهما وهو ليس محل لدراستنا هذه، وانما ما يهم دراستنا هو حال اعتبار هذه الأفعال من موانع المسؤولية عند قيام الموظف بارتكاب مخالفة تأديبية وهو تحت تأثير السكر او المخدرات، وهذه الحالة تحديدا لم يتطرق لها نظام الخدمة المدنية، ولم نجد لها أي تطبيق في احكام القضاء الإداري.

الحالة الثانية: تعرض الموظف للسكر أو المخدرات دون إرادته أو علمه

تحدث هذه الحالة عندما يقدم شخص اخر على تقديم السكر او المخدرات للموظف دون علمه او معرفته بان ما تم تناوله هو من المسكرات او المخدرات، بغض النظر عن نية الاخرين، حيث ينتفي في هذه الحالة العلم والإرادة، فيكون تناولها قهرا او على غير علم بها، وهنا تلعب السلطة التقديرية للجان التحقيق او سلطة التأديب في الاقتناع بالظروف والاحوال التي دعت الى حالة السكر او التخدير، وفيما اذا كان الموظف يعلم بهذه الظروف او باستطاعته دفعها او عدم الوقوع فيها. خاصة ان نظام الحدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته لم يتعرض الى مثل هذه الأفعال، وان قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 وفي الفصل الثالث الذي جاء تحت عنوان "انتفاء المسؤولية وفي المسؤولية الناقصة" قد نص في المادة (93) " لا عقاب على من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل لغيبوبة ناشئة عن الكحول أو عقاقير مخدرة أيا كان نوعها إذا أخذها من دون رضاه أو على غير علم منه بها "، الا ان قانون العقوبات لم يبين فيما اذا كان هذا النص بشمل الموظف العام من غيره.

المطلب الثاني :امتناع المسؤولية التأديبية بسبب فقد حرية الاختيار

ان الاساس في قيام المسؤولية التأديبية للموظف ان يكون الفعل أو الامتناع الصادر عنه والمشكل للخطأ التأديبي قد وقع منه مختارا ، الا انه يوجد هناك بعض الحالات التي تفقد الشخص حرية الاختيار ، فاذا تزامنت هذه الحالات مع ارتكاب الموظف للمخالفة فإن حرية اختياره تكون ناقصة او معدومة ، وبالتالي فان العدالة تقتضي انعدام مسؤوليته عن المخالفة التأديبية ، شريطة ان يقع عبء إثبات ذلك على الموظف نفسه ([xxi]) فلا يمكن أن ينسب للموظف خطأً تأديبيا بسبب هذه الحالات التي قد حالت دون التزامه بواجباته الوظيفية، ومن هذه الحالات:

أولا: فقد حرية الاختيار تنفيذا لأوامر الرؤساء الإداريين

نصت معظم تشريعات الوظيفة العامة ومنها التشريع الأردني على واجب طاعة المرؤوسين للرؤساء في حدود العمل الوظيفي وواجبات الموظف الوظيفية، شريطة ان لا تتضمن هذه الاوامر مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات الوظيفية إذ لا طاعة للرئيس الاداري في حالة إصداره أمر للموظف بالتجاوز على مهام وظيفته ومخالفتها، أو تحريضه على ارتكاب جريمة جزائية ([xxii])

وأكد نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته في المادة (68/ د) منه، على هذا الواجب وضرورة امتثال الموظف وتنفيذ أمر المسؤول الإداري وتوجيهاته وعدم مخالفته، وتضمنت المادة (6/ ب /1) من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بموجب احكام نظام الخدمة المدنية، وتحت بند واجبات الموظف ومسؤولياته في مجال تعامله مع رؤسائه، الزام الموظف وتقيده بتنفيذ أوامر رؤسائه وتوجيهاتهم وتعليماتهم وفق التسلسل الإداري، وضمن الاحكام التالية:

- وجود أمر صحيح صادر من الرئيس غير مخالف للتشريعات النافذة سواء كان مكتوبا او شفويا.

- في حال كانت الأوامر والتعليمات مخالفة للتشريعات النافذة، لا يلتزم الموظف بتنفيذها، وعليه ان يعلم رئيسه خطياً بتلك المخالفة، فاذا أكد الرئيس خطيا على الامر، يجوز للموظف التنفيذ، وله في هذه الحالة ابلاغ ديوان المحاسبة بالمخالفة الحاصلة.
- يحق للموظف رفض تنفيذ الأوامر والتعليمات المخالفة للتشريعات النافذة، إذا كانت مخالفتها تشكل مخالفة أو جنحة أو جناية يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي تشريع نافذ اخر.

وعليه يكون المشرع الأردني قد اخذ بمبدأ الإعفاء من المسؤولية التأديبية للموظف ويكون تنفيذ الامر مانعا من المسؤولية بالنسبة للموظف، وتقع المسؤولية على الرئيس الذي أصدر الامر حال توفرت الشروط التالية:

- وجود امر مكتوب مخالفا للتشريعات النافذة ويتعلق بأداء الوظيفة صادر للموظف من رئيسه.
- التزام الرئيس بالحياد والتجرد والبعد عن تحقيق اهداف وغايات تجانب المصلحة العامة.
- الا تصل الأوامر حد ارتكاب جريمة او جنحة.
- ان يقوم الموظف بتنبيه الرئيس كتابة، وقبل تنفيذ الأمر، ان امره غير مشروع، وان في تنفيذه مخالفة إدارية او مالية.
- اصرار الرئيس على تنفيذ الامر المخالف للقانون. ([xxiii])

ويلاحظ الباحث ان القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976، قد عالج موضوع المسؤولية المدنية للموظف حال توافرت لديه حسن النية، بالمادة (2/263) والتي نصت على " لا يكون الموظف العام مسؤولا عن عمله الذي اضر بالغير، اذا قام به تنفيذا لأمر صدر اليه من رئيسه، متى كانت اطاعة هذا الامر واجبة عليه او اعتقد انها واجبة واقام الدليل على اعتقاده بمشروعية العمل الذي وقع منه وكان اعتقاده مبنيا على أسباب معقولة ، وانه راعى في عمله جانب الحيطة والحذر"

ثانيا: انعدام الإرادة في ظروف وأحوال معينة

وقد تشمل هذه الظروف والاحوال ما يلي:

1-القوة القاهرة

وهي حادث او ظرف استثنائي غير متوقع ينتج عن فعل الانسان او الطبيعة، لا يمكن دفعه او تجاوزه، ويجعل الموظف عديم الاختيار بصفة عامة في خصوص الفعل الذي كان يمكن أن يعتبر في الظروف العادية إخلالاً منه بواجبات وظيفته، كحالة تأخر الموظف عن الدوام لفيضان او ثلوج او سيول او تردي وضعه الصحي ([xxiv])

ويشترط في القوة القاهرة كمانع من موانع المسؤولية، توفر عدد من الشروط هي:

- ان تشكل القوة القاهرة، خطرا جسيما وحالاً، وان يرد على الموظف نفسه، بشكل يصل إلى درجة تعطيل إرادته.
- ألا يكون للموظف أي علاقة في وقوع هذا الخطر، وعدم إمكانية توقعه والا يكون قادر على تحمله أو صده. ([xxv])

2- الإكراه

وهو الضغط على إرادة الموظف من قبل شخص اخر واجباره على ارتكاب المخالفة بشكل لا يمكن دفعه، ويكون الاكراه على صورتين:

- الاكراه المادي: وهو قوة مادية يمارسها انسان على الموظف مباشرة بحيث تنعدم ارادته ويعجز عن مقاومتها، ويجرده من حرية الاختيار مما تدفعه الى ارتكاب المخالفة.([xxvi])

– الاكراه المعنوي: وهو ضغط شخص على إرادة الموظف لحمله على توجيهها إلى سلوك مخالف، ويكون على صورة تهديده بوقوع مكروه له، بشكل لا يستطيع دفعه في جسده او اسرته او ماله ان لم يرتكب المخالفة، الامر الذي يؤثر عليه، ويؤدي الى اضعاف ارادته ويدفعه لارتكاب المخالفة ([xxvii])

ومع ان قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 قد اعتبر في المادة (88) منه، الاكراه مانعا من موانع المسؤولية، الا ان نظام الخدمة المدنية لم يتطرق لذلك، وعليه يشترط في الإكراه حتى يمكن اعتباره مانعا من موانع المسؤولية كالقوة القاهرة، توفر عدد من الشروط وهي:

– ان يشكل الاكراه خطرا جسيما وان يكون هذا الخطر حالاً وان يرد على النفس.

– ألا يكون للموظف المكره يد في وقوعه ولا القدرة على تحمله بشكل يصل إلى درجة تعطيل إرادته.

– استحالة أو عدم استطاعة الموظف دفع الإكراه، او عدم القدرة على توقع سببه مسبقا لتفادي وقوعه. ([xxviii])

3- حالة الضرورة

وهي الحالة التي يجد فيها الموظف نفسه بمواجهة خطر جسيم او ظروف تهدده وليس باستطاعته دفعها، مما تؤدي الى اضعاف إرادته وتدفعه الى ارتكاب المخالفة، وهي تختلف عن القوة القاهرة، بأنها لا تصل بالموظف إلى حالة انعدام الإرادة، ولكنها تضعفها إلى الحد الذي يجعل الانسان معذوراً عند ارتكاب الفعل الذي يُعد في الظروف العادية مخالفة تأديبية، كالطبيب الذي يقوم بإجهاض الام خوفاً على صحتها، وغالبا ما تكون الضرورة وليدة الطبيعة، كحالة نشوب حريق في مقر العمل فتدفع الموظف الى كسر الأبواب او القاء بعض الملفات لإخمادها ([xxix])

وعرف قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960، حالة الضرورة في المادة (89) بانها الظرف الذي يجعل الجاني يقدم على ارتكاب الجريمة دفعا لخطر محدق يلحق به ولا يوجد امامه وسيلة لدفعه، شريطة ان لا يكون متسببا فيه، وان يكون الفعل متناسبا مع الخطر.

ولقد اختلف الفقه حول ما اذا كانت حالة الضرورة تعد مانعاً من موانع المسؤولية أم سبباً من أسباب الاباحة، الا ان الرأي الراجح ذهب إلى اعتبارها مانعاً للمسؤولية لأن الفعل المرتكب دفعاً للخطر الجسيم يظل غير مشروعاً، ومن ثم يجوز للغير دفعه استعمالاً للدفاع الشرعي ([xxx])

ويشترط لقيام حالة الضرورة والاعتداد بها كمانع من موانع المسؤولية توافر الشروط التالية:

- وجود خطر جسيم وحالا على الموظف يؤدي الى اضعاف ارادته وحرية اختياره وسلبها.
- الا يكون للموظف أي علاقة في حدوث هذا الخطر
- عدم إمكانية الموظف دفع الخطر، وان يكون ارتكاب المخالفة الوسيلة الوحيدة لذلك.
- ان يكون ما فعله الموظف على قدر الضرورة وغير متجاوز لحدودها ([xxxi])

ويرى الباحث إمكانية ادراج حالة الدفاع الشرعي عند تصدي الموظف لرد أي اعتداء غير مبرر قد يقع عليه، على حالة الضرورة وضمن نفس الشروط، ويرى الباحث أيضا ضرورة التمييز في حالات الاكراه والضرورة، بين جسامة الفعل والاضرار المترتبة عليه، ففي حال جسامة الفعل لا نأخذ بموانع المسؤولية، وفي حال عدم الجسامة نأخذ بها.

4- حالة قيام تصرف الموظف استنادا الى معلومات مظللة او غير صحيحة او مزورة

تقوم هذه الحالة عندما تقدم معلومات غير صحيحة او مظللة او وثائق مزورة، بحيث يقوم الموظف بالاستناد الى هذه المعلومات او التصرفات الخاطئة، باتخاذ قرار يخص عمله، وايقاعه في مخالفات تأديبية، نتيجة لاستناده الى المعلومات التي قدمت له، وبالتالي يتم تحويله الى السلطة التأديبية لتقدير فيما اذا كان هناك مبرر لتطبيق موانع المسؤولية من عدمها على هذه الحالة.

ويرى الباحث إمكانية اعتبار هذه الحالة من حالات موانع المسؤولية، شريطة ان يكون الموظف قد بذل العناية القانونية اللازمة لتدقيق صحة المعلومات والأوراق التي تقدم اليه، او كانت درجة التظليل تفوق قدراته الحسية او الإمكانيات الوظيفية التي توفرها الإدارة للتأكد من صحة المعلومات والوثائق.

ثالثا: الوفاة

اتفقت كافة التشريعات الناظمة للوظيفة العامة على ان علاقة الموظف بالوظيفة العامة تنتهي عند الوفاة، ويترتب عليها أيضا انتهاء المساءلة التأديبية وايقاف إجراءاتها وعدم اصدار أي قرار بشأنها في أي مرحلة من مراحلها، وهذا ما اقره المشرع الأردني في المادة (339) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم 9 لسنة 1961 وتعديلاته بخصوص سقوط دعوى الحق العام والعقوبة بوفاة المشتكى عليه سواء أكان من جهة تطبيق العقوبة الأصلية أو العقوبة الإضافية أو الفرعية.

وقد اخذ نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته أيضا بذلك بخصوص انهاء المساءلة التأديبية وايقاف إجراءاتها عند وفاة الموظف المتهم، فنصت المادة (161) منه على " توقف الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف عند وفاته، ولا يجوز الاستمرار فيها أو إصدار أي قرار بشأنها بأي صورة كانت ".

وبهذا يكون نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته يقر بمبدأ الشخصية في المساءلة التأديبية كمبدأ عام بحيث توجه المساءلة ضد شخص حي، فإذا حصلت الوفاة قبل المباشرة في المساءلة التأديبية فلا يجوز تحريكها، وإذا حصلت الوفاة أثناء السير فيها يتم ايقافها، واذا حدثت الوفاة بعد صدور قرار غير نهائي يلغى، واذا حدثت الوفاة بعد صدور قرار نهائي بشأن المخالفة التأديبية تسقط العقوبة ويمتنع تنفيذها ([xxxii])

النتائج والتوصيات

أولا: النتائج

- عدم كفاية النصوص القانونية الناظمة لموانع المسؤولية التأديبية، في نظام الخدمة المدنية والقواعد القانونية الناظمة للوظيفة العامة في الاردن، واقتصار قيامها على حالتين فقط (امر الرئيس والوفاة) دون التطرق الى الحالات الأخرى، التي تقع بسبب الظروف الاستثنائية او حالتي الاكراه او الضرورة، او حالة الامراض العقلية والنفسية والصرع او الهيجان العصبي التي كثيراً ما تقع في الحياة الوظيفية، وترك التعامل مع هذه الحالات الى القواعد العامة ومبادئ القانون، والسلطة التقديرية لسلطة التحقيق او السلطة التأديبية.

- ان شروط قيام حالة الضرورة وزمان ومكان تحققها، قد ينشأ عنها تعارض عند تطبيقها، بحيث لا يعترف بها في زمان ومكان معينين، لعدم وجود معايير واضحة عند الإدارة المختصة لتقوم بتحديد الضرورات التي يستند اليها كمانع للمسؤولية.

- لم يميز المشرع في قانوني المسكرات والمخدرات فيما اذا كان الفاعل موظفا ام غير موظف، خاصة ان هاتين الجريمتين تمسان الوظيفة العامة وسمعتها، بغض النظر عن الظروف والاحوال التي قد ترتكب فيها هذه الجريمة، سواء كانت داخل أوقات الوظيفة او خارجها.

- تقوم موانع المسؤولية التأديبية حال أقدم الموظف على ارتكاب الخطأ التأديبي بسبب ظروف خارجة عن ارادته كالظروف الطارئة وحالات الاكراه، بينما لا تقوم هذه الموانع عند ارتكابه الخطأ التأديبي دون قصد وإرادة، ويحاسب عندها الموظف على التقصير والإهمال والاخلال بواجباته الوظيفية.

ثانيا: التوصيات

- دعوة المشرع لمعالجة موانع المسؤولية بنصوص واضحة في نظام الخدمة المدنية بشكل يشمل جميع الموانع، دون تركها لاجتهادات السلطة التقديرية والفقه والقضاء، لما لها من دور فعال في تحقيق المصلحة العامة للمرافق العامة، لا سيما أن قانون العقوبات قد نص على بعض الحالات.

- افراد نصوص خاصة بالموظف العام سواء كان في نظام الخدمة المدنية او قانوني المسكرات والمخدرات، وتشديد العقوبة إذا ارتكب الموظف مثل هذه الأفعال داخل اماكن العمل او ساعات الدوام الرسمي او كان فيها إساءة لسمعة الوظيفة العامة ومركزها، او اقدم على ارتكاب مخالفات تأديبية اثناء تعاطيه المخدرات او المسكرات.

الهوامش

1- ياقوت، محمد ماجد / التحقيق في المخالفات التأديبية، القاهرة، دار الكتب القانونية، 2002، ص 614

[ii] - الطماوي، قضاء التأديب، القاهرة، دار الفكر ،1979، ص83

[iii] - حسني ، محمود نجيب ، شرح قانون العقوبات: القسم العام، ط6 ، القاهرة، دار النهضة العربية، 1989، ص524

[iv] - السعيد، كامل، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، عمان، دار الثقافة، 2019 ص527

[v] - الطماوي، الجريمة التأديبية، القاهرة، معهد البحوث والدراسات، 1975، ص87 ، ومحمود عبد المنعم فايز، المسؤولية التأديبية، ط1، القاهرة، دار العلوم ،1981، ص665

[vi] - حسني، محمود نجيب ، النظرية العامة للجريمة والنظرية العامة للعقوبة والتدبير الاحترازي ، ط4، القاهرة، دار النهضة، 1977، ص519

[vii] - كامل السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، مرجع سابق، ص.529

[viii] - القهوجي، علي عبد القادر، شرح قانون العقوبات، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، ص629

[ix] - عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، ص126

[x] - حمزة ، فراس عبد الرزاق ، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل ، بحث منشور في المجلة الاكاديمية العلمية العراقية ، مجلد 1، العدد 29، 2017، ص15

[xi] - الطماوي ، الجريمة التأديبية، مرجع سابق ، ص87، ومحمود عبد المنعم فايز، المسؤولية التأديبية ، مرجع سابق، ص665

[xii] - أبو العينين ، محمد ماهر، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، دار المجد للطباعة، 2004، ص226

[xiii] - خليفة، عبدالعزيز، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، ط1 ، القاهرة، دار النهضة، 2009 ، ص 139، ومحمد، عوض ، شرح قانون العقوبات ، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2000 ، ص 471

[xiv] - المادة / 2 / قانون المسكرات رقم 15 لسنة 1953.

[xv] - المادة / 2 / قانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم 24 لسنة 2021

[xvi] - المادة (149/ج /1) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته " لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه أو ..... دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى ..... وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه من المرجع المختص أو المجلس التأديبي.

[xvii] - العبودي، عثمان ، شرح قانون انضباط موظفي الدولة، بغداد، دار الكتب ،2012، ص148

[xviii] - سورة المائدة : 90

[xix] - صحيح مسلم ، باب كل مسكر خمر، ج2 ، حديث رقم 2003، ص 1587

[xx] - المحكمة الإدارية العليا/ قرار رقم 2023/5، تاريخ 2023/3/7، قسطاس

[xxi] - الشيمي ، عبد الحفيظ علي ونويجي، محمد فوزي ، المسؤولية التأديبية وموانعها للموظف العام، القاهرة، دار مصر للنشر والتوزيع، ط1، 2020 ، ص 245

[xxii] - العبودي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة، مرجع سابق ، ص79

[xxiii] - كنعان ، نواف ، القانون الإداري الكتاب الثاني ، ط1، عمان، دار الثقافة ، 2005، ص 151

[xxiv] - خليفة، عبدالعزيز، الموسوعة الإدارية الشاملة في الغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، ج3، منشاة المعارف، 2008، ص 41

[xxv] - الدسوقي، محمد ابراهيم، موانع مساءلة الموظف العام إدارياً وجزائياً، القاهرة، دار النهضة العربية، 2019، ص72

[xxvi] - محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، مرجع سابق، ص 542

[xxvii] - محمود نجيب، شرح قانون العقوبات، المرجع السابق، ص457، وحليفة، عبدالعزيز، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص39.

[xxviii] - الطماوي ، الجريمة التأديبية، مرجع سابق، ص82 ، والدسوقي ، موانع مساءلة الموظف العام إدارياً وجزائياً، مرجع سابق ، ص72

[xxix] - ياقوت، محمد ماجد، الدعوى التأديبية ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2007، ص 498 ، السعدي، حميد، شرح قانون العقوبات ، ج1 ، ط1 ، بغداد، دار الحرية ، ص371

[xxx] - مأمون محمد سلامة، قانون العقوبات القسم العام، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1990، ص 369

[xxxi] - ياقوت، الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص 498

[xxxii] - حتاملة، سليم ، واخرون ، انقضاء الدعوى التأديبية وفق نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 13 لسنة 2013، بحث منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلّد 44 ، العدد 2 ، 2017 ، ص 19

المصادر والمراجع

- القران الكريم

- الدسوقي، محمد ابراهيم، موانع مساءلة الموظف العام إدارياً وجزائياً، القاهرة، دار النهضة العربية، 2019

- حسني، محمود نجيب، شرح قانون العقوبات: القسم العام، ط 6، القاهرة، دار النهضة العربية، 1989.

- حسني، محمود نجيب، النظرية العامة للجريمة والنظرية العامة للعقوبة والتدبير الاحترازي، ط4، القاهرة، دار النهضة، 1977.

- حمزة، فراس عبد الرزاق، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، بحث منشور في المجلة الاكاديمية العلمية العراقية، مجلد 1، العدد 29، 2017، ص15

- حتاملة، سليم، واخرون، انقضاء الدعوى التأديبية وفق نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 13 لسنة 2013، بحث منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد44، العدد 2 ، 2017 ، ص 19

- الطماوي، قضاء التأديب، القاهرة، دار الفكر ،1979.

- الطماوي، الجريمة التأديبية، القاهرة، معهد البحوث والدراسات، 1975.

- ياقوت، محمد ماجد، الدعوى التأديبية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2007.

- ياقوت، محمد ماجد / التحقيق في المخالفات التأديبية، القاهرة، دار الكتب القانونية، 2002.

- كنعان ، نواف ، القانون الإداري الكتاب الثاني ، ط1، عمان، دار الثقافة ، 2005.

- السعيد، كامل، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، عمان، دار الثقافة، 2019 .

- مأمون محمد سلامة، قانون العقوبات القسم العام، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1990.

- محمد، عوض، شرح قانون العقوبات، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2000.

- محمود عبد المنعم فايز، المسؤولية التأديبية، ط1، القاهرة، دار العلوم ،1981.

- صحيح مسلم، باب كل مسكر خمر، ج2، حديث رقم 2003، ص 1587

- السعدي، حميد، شرح قانون العقوبات، ج1، ط1، بغداد، دار الحرية

- عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية.

- العبودي، عثمان، شرح قانون انضباط موظفي الدولة، بغداد، دار الكتب ،2012.

- أبو العينين، محمد ماهر، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، دار المجد للطباعة، 2004.

- القهوجي، علي عبد القادر، شرح قانون العقوبات، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002.

- الشيمي، عبد الحفيظ علي ونويجي، محمد فوزي، المسؤولية التأديبية وموانعها للموظف العام، القاهرة، دار مصر للنشر والتوزيع، ط1، 2020.

- خليفة، عبد العزيز، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، ط1، القاهرة، دار النهضة، 2009.

- خليفة، عبد العزيز، الموسوعة الإدارية الشاملة في الغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، ج3، منشاة المعارف، 2008.

القوانين والانظمة

- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.

- قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960

- قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم 9 لسنة 1961

- قانون المسكرات رقم 15 لسنة 1953.

- قانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم 24 لسنة 2021

- نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته

- مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بموجب نظام الخدمة المدنية.