

The Disciplinary System in the Jordanian Public Security Directorate

Omar Salman Awamleh* 

Directorate of Public Security Justice/ Directorate of Public Security .Amman .Jordan

Abstract

Objectives: This study aims to elucidate the disciplinary violations, sanctions, and authorities responsible for discipline within the General Security Agency, along with the guarantees of disciplinary action. It also addresses the statutes of limitations, pardons, and the suspension of criminal penalties in relation to disciplinary measures.

Methods: The study utilizes descriptive, inductive, and analytical approaches to examine the subject from both legislative and practical perspectives.

Results: Although the prohibitions listed in Article (36) of the Public Security Law are of a disciplinary nature, the legislator intended to elevate them from disciplinary actions to the level of military misdemeanors, viewing them as breaches of military order and a deviation from professional duties. The study also concludes that the statute of limitations for the subsidiary penalty (non-promotion), as stated in Article (28/z) of the Public Security Law, is enforced after the prescribed period following a sentence of imprisonment or a fine.

Conclusion: The study recommends amending Clause (14) of Article (36) of the Public Security Law concerning the authority responsible for adjudicating violations to designate the Director or their delegate. Furthermore, it suggests that the statute of limitations for disciplinary violations, the effects of disciplinary sanctions, and the sanctions themselves should be explicitly addressed in the Public Security Law.

Keywords: Discipline, public security, Disciplinary Violation

النظام التأديبي في جهاز الأمن العام الأردني

*عمر سلمان عوامله

مديرية قضاء الأمن العام، مديرية الأمن العام، عمان، الأردن

ملخص

الأهداف: يهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالمخالفات والجزاءات التأديبية وسلطات التأديب وضمانات التأديب لجهاز الأمن العام، وأحكام التقادم والغفو ووقف تنفيذ العقوبة الجنائية على التأديب.

المنهجية: استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي والاستقرائي والتحليلي في دراسة الموضوع من الزاوية التشريعية والتطبيقية. **النتائج:** إن المحظورات الواردة في المادة (36) من قانون الأمن العام وإن كانت ذات طبيعة تأديبية، إلا أن المشرع أراد إخراجها من نطاق التأديب إلى نطاق الجنح العسكرية وهي لا تعود أن تكون إخلالاً بالضبط والربط العسكري وخروجًا عن واجبات ومقتضيات الوظيفة. كما توصلت الدراسة إلى إن تقادم العقوبة التبعية (عدم الترفيع) الواردة في نص المادة (28/z) من قانون الأمن العام، يكون بمضي المدة الواردة فيها بعد الحكم بالحبس أو الحبس

الخلاصة: توصي الدراسة بأن يتم تعديل البند (14) من المادة (36) من قانون الأمن العام المتعلقة بالجهة المختصة بالمحاكمة عن إثبات المحظورات؛ لتصبح المدبر أو من يفوضه. كما توصي الدراسة أن يتم النص على تقادم المخالفة التأديبية في قانون الأمن العام وتقادم أثر الجزاء التأديبي وتقادم الجزاء التأديبي نفسه.

الكلمات الدالة: التأديب، الأمن العام، المخالفات التأديبية..

Received: 11/2/2024

Revised: 13/5/2024

Accepted: 29/8/2024

Published: 1/3/2025

* Corresponding author:

Omar.alawamleh79@yahoo.com

Citation: Awamleh, O. S. (2025). The Disciplinary System in the Jordanian Public Security Directorate. *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 52(2), 6894. <https://doi.org/10.35516/law.v52i2.6894>



© 2025 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة :

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أحكام تأديب منتسبي جهاز الأمن العام الأردني على وجه التحديد، وتبين أهمية هذه الدراسة في حاجة منتسبي جهاز الأمن العام إلى الإعلام الكافي بالنظام التأديبي الذي يطبق عليهم وأحكام العامة لتأديبهم. وبينت هذه الدراسة الأفعال التي تعد مخالفات تأديبية والجزاءات القانونية على تلك الأفعال والسلطة التأديبية التي لها صلاحية إيقاع الجزاء التأديبي على أفراد الأمن العام، والضمانات الأساسية للفرد أثناء سير إجراءات التأديب وخلال المحاكمة، كما تبين هذه الدراسة حق الفرد في التظلم والطعن بالجزاءات التأديبية، وأخيراً بينت هذه الدراسة أحكام التقادم والعفو ووقف تنفيذ العقوبة الجنائية على التأديب.

مشكلة الدراسة وأسئلتها وفرضياتها:

يعالج البحث مشكلة المخالفات التأديبية لمنتسبي جهاز الأمن العام التي وردت على صورة إخلال بواجبات الوظيفة أو مخالفة انضباطية، أو على صورة محظورات وطبيعة المحظورات لمنتسبي جهاز الأمن العام هل هي جنحة عسكرية أم مخالفة تأديبية، كما تناول البحث الإشكالية المتعلقة بضمانات المحاكمة التأديبية والرقابة على أحكام قادة الوحدات، والسلطة المختصة بإيقاع الجزاءات التأديبية، وهل تقادم المخالفات التأديبية لمنتسبي الأمن العام؟ وهل تزول بالعفو؟ وما أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على التأديب؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في بيان طبيعة المخالفات والمحظورات وطبيعة الجزاءات وسلطات إيقاع الجزاء في جهاز الأمن العام، ومدى الرقابة على الأحكام التأديبية (أحكام قادة الوحدات)، والتعريف بإجراءات التحقيق وضمانات التأديب والرقابة على سلطات إيقاع الجزاء، وأحكام التقادم والعفو ووقف تنفيذ العقوبة الجنائية على التأديب.

محددات الدراسة:

سيتم تحديد الدراسة بالتأديب الخاص بالمنتسبيين لجهاز الأمن العام الأردني وفقاً لقانون الأمن العام، وقانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة، وقانون خدمة الضباط في القوات المسلحة.

الدراسات السابقة:

تناولت عدة دراسات موضوع تأديب أفراد الشرطة، منها دراسة بعنوان "نظم القضاء الشرطي في الدول العربية" للباحث محمد البشري (2010)، وتناولت الدراسة نظم المحاكم العسكرية ومحاكم الشرطة، وكذلك الضبط والتحقيق والادعاء في جرائم ومخالفات الشرطة، وصولاً لمحاكمة وتنفيذ العقوبات.

كما تناولت دراسة بعنوان "المحاكم العسكرية" للباحث جوده حسين علي، كلية شرطة دبي (1997) موضوع المحاكمات العسكرية لرجال الشرطة، ومجالس التأديب في مصر والإمارات العربية المتحدة، وجاءت الدراسة بثلاثة أبواب تناولت التشريعات الناظمة لمحاكمة رجال الشرطة والمسؤولية التأديبية والجرائم التأديبية والمسؤولية الجنائية والمدنية المترتبة عليها.

وفي دراسة للباحث حامد راشد وموضوعها "الأحكام العامة للجرائم التأديبية لمنتسبي الشرطة" مجلة الفكر الشرطي، الشارقة (1999)، ركزت الدراسة على شروط الاختيار والتعيين والتدريب في دولة الإمارات كما تناولت الدراسة واجبات ومسؤوليات مفتشي الشرطة والجرائم التأديبية في قانون العقوبات وقانون الشرطة واللوائح.

وفي دراسة أخرى بعنوان "الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة بالمقارنة بتأديب العاملين المدنيين بالدولة وتأديب العاملين في بعض الكادرات الخاصة" للباحث العميد محمد ماجد باقوت (1993)، منشأة المعارف بالاسكندرية (مصر) وتناولت الدراسة إجراءات وضمانات التأديب ضباط الشرطة والعاملين المدنيين بالدولة وبعض الكوادر الخاصة في مصر.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تبحث في في نظام التأديب، وأحكام التأديب لمنتسبي مديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية وفقاً لقانون الأمن العام والقوانين ذات العلاقة.

منهج الدراسة:

يتبنى الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستقرائي في دراسة الموضوع من الزاوية التشريعية والتطبيقية. من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية والأراء الفقهية دراسة وتحليل أحكام المحاكم والاجهادات القضائية.

خطة البحث:

المبحث الأول: المخالفات والجزاءات التأديبية لمنتسبي جهاز الأمن العام

المطلب الأول: المخالفات التأديبية لمنتسبي جهاز الأمن العام.

الفرع الأول: المخالفات التأديبية المخلة بواجبات الوظيفة والانضباط.

الفرع الثاني: المحظورات على أفراد الأمن العام.

المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية.

الفرع الأول: الجزاءات التأديبية في قانون الأمن العام.

الفرع الثاني: الجزاءات الواردة في القوانين الأخرى.

المبحث الثاني: سلطات التأديب وأحكام التأديب في جهاز الأمن العام

المطلب الأول: سلطات التأديب في جهاز الأمن العام

الفرع الأول: السلطات الرئاسية (القادة المباشرون والرؤساء).

الفرع الثاني: لجان الضباط المختصة ومحكمة الأمن العام.

المطلب الثاني: أحكام تأديب منتسبي الأمن العام.

الفرع الأول: ضمانات تأديب منتسبي الأمن العام.

الفرع الثاني: أحكام التقادم والغفو ووقف تنفيذ العقوبة الجنائية.

المبحث الأول: المخالفات والجزاءات التأديبية لمنتسبي جهاز الأمن العام

اتبع المشرع في قانون الأمن العام مبدأ عدم تحديد المخالفات التأديبية، واكتفى بتحديد الواجبات وحصر بعض المخالفات، كما وردت المحظورات على الأفراد في جهاز الأمن العام في المادة (36) من القانون، أما الجزاءات التأديبية، فقد وردت في قانون الأمن العام وفي قانون العقوبات العسكري وقانون خدمة الضباط وقانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة، وتناول المخالفات التأديبية والمحظورات في المطلب الأول ونبين أنواع الجزاءات التأديبية وسلطات التأديب في مديرية الأمن العام في مطلب ثانٍ.

المطلب الأول: المخالفات التأديبية لمنتسبي الأمن العام

المخالفات التأديبية إما أن تكون مخالفات على صورة إخلال الفرد بواجبات الوظيفة، أو منصوص عليها في قانون الأمن العام والأنظمة واللوائح والتعليمات والنشرات الصادرة بموجبها (المخالفات الانضباطية)، ومخالفات تأديبية تكون على شكل إثبات المحظورات الواردة في المادة (36) من قانون الأمن العام، ونبينها تاليًا:

الفرع الأول: المخالفات التأديبية المخلة بواجبات الوظيفة والانضباط

لم يرد في قانون الأمن العام أي تعريف للمخالفة التأديبية، ولكن وردت نصوص عامة تنتطوي تحتها المخالفات التأديبية مثلها: المخالفات الواردة في المادة (37) من قانون الأمن العام، فهي ليست محددة حصرًا وليست مكتوبة، ويرى البعض (العجمة، 2007، 411) أن المشرع في قانون الأمن العام أخذ بمبدأ الشرعية لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، والتي حصرت في المادتين (36) و(37) من قانون الأمن العام وحددت المحظورات والمخالفات الانضباطية حصرًا.

ويرى الباحث أن الواقع الفعلي للتأديب في جهاز الأمن العام يخرج عن مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، حيث إن النصوص جاءت عامة مثل ذلك: النص على مخالفة عصيان أنظمة القوه أو أي أمر من أوامرها سواء كان ذلك شفويًا أم خطياً في المادة (4/37) من قانون الأمن العام (1965)، وهذا النص يشمل جميع صور المخالفات الحالية، وكذلك المخالفات التي قد تظهر في المستقبل وتنطوي على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية أو الشفوية وهي غير محددة وغير محصورة في فعل أو أفعال معينة، ويرى الباحث أن هذا النص يمنع السلطة التأديبية في جهاز الأمن العام صلاحيات تقديرية لصالح سير هذا المرفق العام والمهم بانتظام واطراد. ونبين تاليًا المخالفات التأديبية المتعلقة بالإخلال بواجبات الوظيفة والمخالفات الواردة في قانون الأمن العام والنشرة الانضباطية.

أولاً: المخالفات المخلة بواجبات الوظيفة

من صور المخالفات التأديبية لمنتسبي جهاز الأمن العام إخلال الفرد بواجبات الوظيفة -إيجاباً أو سلباً- بعدم قيامه بها على الوجه المطلوب أو إتيانه فعل يعد خروجاً عن متطلبات الوظيفة، وقد جاء النص على واجبات الفرد من رجال الأمن العام في المادة (35) من قانون الأمن العام (1965)، وهذه الواجبات هي: المحافظة على كرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام، وأن يسلك الفرد في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب للوظيفة. ومن الواجبات أن يؤدي الفرد العمل المنوط به بدقه وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة الالزمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة، ومن الواجبات أيضاً أن ينفذ الفرد ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين والأنظمة المعمول بها، وينتظم الضابط مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه وهو المسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه، كما أن

على الفرد التصرف بأدب وكىاسة بصلته برؤسائه وفي معاملته لأفراد الجمهور، والمحافظة على شرف الخدمة وحسن سمعتها. وتضمنت المادة (98) من قانون الأمن العام واجبات تتعلق بالمسؤولية عن جميع الأموال العامة التي في عهدة الفرد أو التي تقع في حوزته، وما يعهد إليه من الأسلحة والعدد الحربي والملابس والأرزاقي تصرف لاستعمالها القوة التي تحت أمره أو لاستعماله الخاص، ويكون مسؤولاً عنها تجاه المدير في حالة فقدانها أو تضررها أو إتلافها ما لم يكنضرر الذي لحق بها قد نجم عن حادث لم يكن بالامكان تجنبه أو عن سرقة لم تنشأ عن إهماله أو عن استعمالها فعلاً في الخدمة، كما نصت المادة (99) من قانون الأمن العام على واجبات تتعلق بتسليم العهدة وحفظها من التلف والضياع.

ثانياً: المخالفات المنصوص عليها في المادة (37) قانون الأمن العام

المخالفات التي تم النص عليها في قانون الأمن العام (1965) وردت في المادة (37) منه على سبيل الحصر وهذه المخالفات هي:

التغيب عن أداء الواجب دون سبب معقول، النوم أثناء تأدية الواجب، وإظهار الجنين أثناء تأدية الواجب، وعصيان أنظمة القوة أو أي أمر من أوامرها سواءً كان ذلك شفوياً أم خطياً، وتعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات، والإهمال في أداء الواجب، وإعطاء بيانات كاذبة أثناء تأدية الواجب، وممارسة لسلطة غير قانونية نشأ عنها ضرر لأي شخص أو للدولة. ونشير هنا إلى المعنى الواسع لمخالفة عصيان أنظمة القوة أو أي من أوامرها الشفوية أو الخطية.

ويلاحظ أن المشرع اعتبر جريمة تعاطي المخدرات مخالفة تأديبية يحاكم عليها الفرد أمام قائد الوحدة وهذا لا يتعارض مع تحريك الدعوى الجزائية عن ذات الفعل لاختلاف مناطق المسؤوليتين في كل مهما، وفي هذه الحالة يتوجب وقف السير بإجراءات التأديب لحين البت في دعوى الحق العام لما للحكم الجنائي من حجية أمام دعوى التأديب وتلقياً لتعارض القرارات الصادرة في الدعوين، ويرى الباحث أنه من الأفضل تعديل النص في المادة (37) من قانون الأمن العام، بأن يتم إضافة عبارة "لأول مره بالنسبة لمخالفة تعاطي المخدرات" بعد البند (5) من المادة (37): ليتم محاسبة مكرر جرم تعاطي المخدرات وجوباً أمام محكمة الأمن العام مع الاشارة إلى أن ما يحصل عملاً هو معاقبة مرتكب الجرم أمام محكمة الأمن العام وعلى ضوء القرار الجنائي يتم البت في العقوبة التأديبية.

ثالثاً: المخالفات الانضباطية الواردة في نشرة مكتب المفتش العام

هناك مخالفات انضباطية معتمدة في جهاز الأمن العام صادرة بموجب نشرة تصدر عن مكتب المفتش العام وحدة انضباط الأمن العام (نشرة المخالفات الانضباطية، 2021)، والتي تتضمن المخالفات الانضباطية فئتين (أ) وتحتملها عقوبة لا تقل عن أسبوعين حسم راتب ولا تزيد عن شهر حسم راتب، ومن هذه المخالفات: المسير بالشارع العام مكشوف الرأس، وعدم أداء التحية العسكرية مستحقها، وعدم وضع الرقم العسكري للرتب الأخرى حسب التعليمات، وترك الآلية بالشارع العام دون حراسة...

كما تتضمن هذه النشرة المخالفات الانضباطية الفئتين (ب) وتحتملها عقوبة لا تزيد عن أربعة أقسام هي:

1- مخالفات 2- مخالفات الزي العسكري 3- المخالفات الانضباطية الخاصة بمرتبات الشرطة النسائية 4- المخالفات الانضباطية الخاصة بسائقي الأمن.

ويعاقب مرتكبو المخالفات من الفئة (ب) بجميع أقسامها بما لا يقل عن أسبوع حسم راتب ولا يزيد عن أسبوعين حسم راتب.

الفرع الثاني: المحظورات على أفراد الأمن العام

وردت الأفعال التي تعتبر محظورات على أفراد الأمن العام في المادة (36) من قانون الأمن العام، وتضمنت هذه المادة ثلاثة عشر بندًا، وتحتمل محكمة الأمن العام بمحاكمة من يرتكب أي من هذه المحظورات بالعقوبات الواردة فيها، وبينت المادة (36/14) من ذات القانون الحد الأعلى للعقوبة وهي الحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً.

ونبحث أولاً طبيعة المسؤولية الناشئة عند إتيان هذه المحظورات، هل هي مسؤولة تأديبية أم جنائية؟ وهل تعد هذه المحظورات مخالفات تأديبية أم جرائم جنائية؟ ثم نبين هذه المحظورات كما نص عليها في القانون.

أولاً: طبيعة المسؤولية الناشئة عند إتيان المحظورات الواردة في المادة (36) من قانون الأمن العام:

إن طبيعة التأديب العسكري والطبيعة الخاصة للعقوبات العسكرية تشير إشكاليه التفريق بين المخالفة التأديبية والجريمة العسكرية إلا أن صلاحية التعقيب على الجزاءات من السلطة الرئيسية يجعلها أقرب للتأديب من الجزاء، وعلاوة على ذلك، فإن طبيعة الأفعال المحظورة تجعلها أقرب للمخالفات التأديبية من الجرائم الجنائية.

يذهب رأي من الفقه إلى أن الأساس في التفرقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية الصفة العامة أو الصفة الطائفية للإثم، فلا يرتكب الجريمة التأديبية إلا أشخاص ينتمون إلى هيئة معينة، وتتضمن إخلالاً بالواجبات التي يلقها على عاتقهم انتماهم إليها، والجريمة العسكرية جريمة طائفية تتميز بشخص مرتكبها من حيث انتمامه إلى طائفة معينة، كما تتميز بنوع الفعل وهو إخلال بالواجبات نحو هذه الطائفة، وهي بهذا الوصف صورة من صور

الجريمة التأديبية (عصفور 1998، 99-98، حسني، 1962، 284-283). فنظام التأديب الإداري نظام طائفى أى أنه يتعلق بطائفة معينة في المجتمع على عكس النظام العقابي العام، فإذا كان ضابط الشرطة القضائية ينتمي إلى إدارة لا ينضمها قانون خاص فإنه يخضع للعقوبات المنصوص عليها في النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وإذا كان ينتمي إلى إدارة ينضمها قانون خاص ينص على العقوبات فإنه يخضع لها (الناجي، 2020، 37-38).

ويذهب البعض إلى أن مناط التفرقة بين الخطأ التأديبي والجريمة بصفة عامة هو الجزاء المقرر، فال فعل أو الامتناع لا يكون جريمة إلا إذا تقررت له عقوبة أصلية من تلك المنصوص عليها في التشريع العقابي، وهي عينها المنصوص عليها في التشريع العسكري، أما إذا اقتصر الجزاء على النوع التأديبي فلا يوصف الفعل بالجريمة (الشهاوي، د.ت، 173)، فمصدر الدعوى في الجريمة العسكرية يسند إلى نصوص قانون العقوبات العسكري وقوانين الجزاء الأخرى التي تقع الجريمة العسكرية بالمخالفة لأحكامها، في حين أن مصدر الجريمة التأديبية يستند إلى الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالمؤسسة العسكرية التي تقع الجريمة التأديبية بالمخالفة لأحكامها (المجالي ومبغضين، 2008، 36).

ويذهب بعض الفقه إلى اعتبار العقوبة العسكرية جزاء تأديبي (الملط، 1967، 310. عصفور، 1998، 90)، وهناك من يرى أن العقاب العسكري له ثلاثة أنواع: الأول جزاءات تأديبية بحثه، وهي تلك الجزاءات المبنية المشتقة من نظام الوظيفة كالاعتقال والاحتجاز، وبالرغم من كونها مقيمة للحرية إلا أنها جزاءات تأديبية خاصة بالعسكريين وتلائم ظروف الضبط والربط العسكري، والثاني عقوبات مختلطة وهي عقوبات تمس الحرية أو آدمية المذنب، والثالث عقوبات جنائية بحثة وهي التي ينص عليها القانون العام كالجنس والسجن (الشيخلي، 1983، 118-119).

ونرى أن المحظورات الواردة في المادة (36) من قانون الأمن العام ذات طبيعة تأديبية ويعزز ذلك ورودها في قانون الأمن العام إلا أن المشرع أخرجها من نطاق التأديب إلى نطاق الجنح العسكرية وهي لا تعود أن تكون اخلالاً بالضبط والربط العسكري وخروجاً عن واجبات ومقتضيات الوظيفة. وعلىه توصي الدراسة بأن يتم تعديل البند (14) من المادة (36) من قانون الأمن العام بتعديل عبارة "يحاكم أمام محكمة الأمن العام" لتصبح "يحاكم أمام المدير أو من يفوضه" سيما وأن العقوبة المقررة فيها ضمن صلاحيات مدير الأمن العام، وللتخفيض عن محكمة الأمن العام كون هذه المحظورات تمس بالوظيفة ومجتمعها ولا تتعادها إلى المجتمع العام.

ثانياً: المحظورات على أفراد الأمن العام

وردت المحظورات على أفراد الأمن العام في المادة (36) من قانون الأمن العام وتتنوع هذه المحظورات بين محظورات متعلقة بأعمال الوظيفة مثل حظر ترك الفرد لعمله الرسمي أو التوقف عنه لأى سبب من الأسباب دون تصريح رسمي من رئيسه، وإفشاء أو نشر أو نقل أية معلومات رسمية اكتسبها أثناء الخدمة دون موافقة أو إذن من المراجع المختصة، ومن المحظورات ما هو متعلق بمعلومات العمل وسرية بعض المسائل والمعلومات أو الوثائق حيث يحظر على الفرد الإفشاء بمعلومات أو أيضاحات عن المسائل السرية أو التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها، كما يحظر على الفرد الإحتفاظ لنفسه بأصل أية وثيقة أو ورقة رسمية أو صورة عنها، ومن المحظورات ما يتعلق بالأعمال السياسية والحزبية كون عمل جهاز الأمن العام تنفيذ القوانين الصادرة عن السلطة التنفيذية فلا يستقيم معارضه هذه السلطة وعليه يحظر على أفراد الأمن العام الإنتماء والتسيع للأحزاب السياسية أو الاشتراك في أية مظاهرات أو اضرابات أو أية اجتماعات حزبية أو سياسية أو أية دعويات انتخابية، أو أن يعقد اجتماعات لانتقاد أعمال الحكومة السياسية بأية صورة أو أن يوزع أية مطروحات سياسية أو أن يوقع استدعاءات تبحث في أعمال الحكومة، ومن المحظورات ما هو متعلق بالأعمال التي تتعارض مع عمل رجل الأمن العام الرسمي ويؤثر في قيامه بواجباته على أكمل وجه حيث يحظر على الفرد أن يكون محرراً مطبوعة دورية، أو أن يكون مشتركاً في إدارتها باستثناء المجلة العسكرية، ويحظر على الفرد ممارسة التجارة أو الصناعة أوالمضاربات أو تولي أو الاشتراك باعمال مالية باسمه أو بأسماء أخرى أو القيام بأى عمل آخر يتعارض وعمله الرسمي، أو يؤثر في قيامه بواجباته الرسمية، ومن المحظورات أن يقبل الفرد أي عمل مهما كان خارجاً عن أعماله الرسمية بالنيابة عن أو مع أي فرد من الأفراد أو بيت من البيوتات التجارية إلا بتصریح من الوزير بناء على تنسیب المدير، ويحظر الاشتراك في مشاریع وبيع الطوابع البريدية أو اللوازم والمهمات والعقارات والأملاك الحكومية بقصد الربح أو المضاربة، وكذلك يحظر تولي وكالة خصوصية لها علاقة بواجباته الرسمية. ومن الإجراءات الوقائية حفاظاً على أفراد الأمن العام من الوقوع في الأعمال المحظورة أو الوقوع في الشهادات حظر على الفرد قبول هدايا أو أكراميات أو منح من أصحاب المصالح أو من ينتمي لهم سواء أكان ذلك مباشرة أم بالواسطة أو قبول أية مساعدات مالية أو اقتراض المال أو الوقوع تحت منة أي شخص من الأشخاص الذين لهم أية شركة من الشركات التجارية المرتبطة بعقود أو ذات علاقة بالدوائر التي ينتمي إليها، ومن المحظورات أن يقبل الفرد تعيناً من قبل أية محكمة كحارس قضائي أو محكم دون موافقة المدير إلا في حالات محددة لم تربطه بهم صلة قرابة أو نسب أو مصلحة بالنظر وبالتفصيل الوارد في المادة (36) من قانون الأمن العام.

وقد حددت المادة (36) من قانون الأمن العام الاختصاص للنظر في هذه المخالفات لمحكمة الأمن العام كما بينا سابقاً.

المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية

تنص التشريعات التأديبية عادة على الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر ولكن دون اقتران مخالفتها بذاتها بجزاء معين، وإنما تختار سلطة

التأديب الجزاء الذي تراه مناسباً، وغالباً ما يتم اعطاء الصلاحية في نوع الجزاء المراد إيقاعه للسلطه التأديبية حسب ظروف المخالفه وتقدير الاداره، وقد وردت الجزاءات التأديبية التي تطبق على أفراد الأمن العام في قانون الأمن العام وقانون العقوبات العسكري وقانوني خدمة الضباط وخدمة الأفراد في القوات المسلحة وبنبيهما تالياً:

الفرع الأول: الجزاءات التأديبية الواردة في قانون الأمن العام

الجزاءات التأديبية المطبقة على أفراد الأمن العام إما أن تكون أصلية أو تبعية أو تكميلية، والجزاءات الأصلية وردت في النص كما هو الحال في المادة (36) والمادة (37) من قانون الأمن العام وهي تزيل الرتبة، والجسم من الراتب، والحبس، والجزء، والاستغناء عن الخدمة، حيث وردت العقوبات على المحظورات في المادة (36) بالحبس ملده لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً، أما الجزاء على المخالفات المنصوص عليها في المادة (37) من قانون الأمن العام (1965) فهو أحد العقوبات التالية:

1- تزيل الرتبة من هم دون رتبة وكيل.

2- حسم الراتب لمدة لا تزيد على شهرين.

3- الحبس أو الحجز لمدة لا تتجاوز شهرين.

4- الاستغناء عن خدمه الفرد دون رتبه الضابط بالإضافة إلى أي عقوبة من العقوبات السابقة، والصلاحية في هذه العقوبه حصراً لمدير الأمن العام، ويلاحظ أن المشرع أعطى مدير الأمن العام صلاحية ايقاع عقوبتي عن نفس الفعل خروجاً عن الأصل العام.

كما يلاحظ أن بعض هذه الجزاءات له طبيعة خاصة بالعسكريين مثل عقوبة الحجز ويقصد به الحجز داخل وحدة الفرد وعدم مغارته الوحدة للمدة التي يحاكم بها وهي عقوبة مانعة للحرية ولكنها أقل من الحبس.

ومن الجزاءات التأديبية التبعية للحكم الجنائي أن الحكم على الفرد بالسجن لمدة (89) يوماً يرتب العزل بموجب المادة (72) من قانون الأمن العام (1965) حيث تعتبر خدمة الفرد منتهية بعد صدور قرار من المرجع المختص عملاً بأحكام قانون الأمن العام أو أي تشريع آخر في حال الحكم بعقوبة جنائية أو جنحوية مخلة بالشرف والأمانة على الفرد من قبل محكمة الأمن العام اذا كان الحكم يزيد عن الحبس ملده (89) يوماً، والعبرة هنا بالحكم بالعقوبة المحكوم بها وليس بمقدار العقوبة المنفذة.

ومن الجزاءات التأديبية ما هو تبعي يتبع الجزء الأصلي حيث انها تطبق دون أن ينص عليها في الحكم في مقررة بصورة حتمية وبقوة القانون كنتيجة للحكم بعقوبة أصلية ومثالها ما جاء في المادة (28/ز) من قانون الأمن العام؛ بعدم ترفع الفرد - دون رتبة وكيل أول - إذا كان قد حكم عليه بعقوبة الحبس ملده تزيد على ثمانية عشر يوماً، أو الجسم من الراتب لمدة تزيد على الثلاثين يوماً خلال الثمانية عشر شهراً الأخيرة من خدمته، وأن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة الحبس ملده تزيد على الثلاثين يوماً خلال الثلاث سنوات الأخيرة من خدمته.

ومن الجزاءات التأديبية لعقوبة تزيل الرتبة ما جاء في المادة (79) من قانون الأمن العام (1965) بوجود شرط مضي مدة محددة ليعاد ترفع الفرد إلى رتبته السابقة؛ فالعريف الذي تم تزيل رتبته إلى شرطي لا يرفع إلى رتبة عريف بعد مضي سنة واحدة من تاريخ الحكم عليه بالتنزيل، وبالنسبة للرقيب الذي تم تزيل رتبته إلى عريف لا يرفع إلى رتبة رقيب إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ الحكم عليه بالتنزيل، وكذلك الحال بالنسبة للوكيل الذي تم تزيل رتبته إلى رتبة رقيب لا يرفع إلا بمضي سنة ونصف من تاريخ الحكم عليه بالتنزيل. أما رتبة وكيل أول الذي تم تزيل رتبته إلى وكيل فلا يرفع إلى رتبة وكيل أول إلا بعد مضي سنتين على الحكم الصادر بالتنزيل.

ومن الجزاءات التأديبية ما هو تكميلي يصدر مع الجزء الأصلي وليس دونه ومثاله عدم استحقاق الفرد راتب عن اليوم الذي تغيب فيه عن العمل دون الحصول على إجازة، حيث نصت المادة (100/ا) من قانون الأمن العام (1965) على "لا يستحق الفرد راتب أي يوم تغيب فيه بلا إجازة".

ومن الجزاءات التكميلية الحكم بتضمين قيمة العهدة التي يعجز الفرد المقصول من الخدمة عن تسليمها وكذلك في حال إصابة أو إتلاف أسلحة أو ألبسة، فلقائد الوحدة أن يحسم من راتبه إلى أن يسد ثمنها أو قيمة إصلاحها وفقاً لما نصت عليه المادة (99) من قانون الأمن العام.

ومن اثار الجزاء التأديبي أنه يدرج في التقرير السنوي للفرد ويدخل في تقييم الضابط وصلاحيته للاستمرار في الخدمة أو الترقية أو شغل المنصب (ياقوت، د.ت، 229-231).

ما سبق يتضح أن هناك جزاءً أصلياً وارد بالنص، وجزاءً تبعي حتى وجزاءً تكميلي ينطوي به مع الحكم ويرى الباحث أنه من الأفضل النص على هذه الجزاءات بإضافة مادة إلى قانون الأمن العام بعد المواد المتعلقة بالواجبات والمحظورات لأن تكون متفرقة وفي مواد متبااعدة.

الفرع الثاني: الجزاءات التأديبية الواردة في القوانين الأخرى

وردت الجزاءات التأديبية التي تطبق على أفراد الأمن العام في قانون العقوبات العسكري وقانوني خدمة الضباط والأفراد في القوات المسلحة وهي تختلف عن الجزاءات الواردة في قانون الأمن العام، حيث أن عقوبة الطرد من الخدمة العسكرية وعقوبة تأخير الأقدمية والحرمان من الراتب والتوبخ وعقوبة الوظائف والخلفارات والطوابير الإضافية غير موجودة في قانون الأمن العام.

أولاً:الجزاءات التأديبية الواردة في قانون العقوبات العسكري: إحالة المادة (87) من قانون الأمن العام تطبيق أحكام قانون العقوبات العسكري المعمول به على أفراد القوة، وتضمنت المادة (61) من قانون العقوبات العسكري (2006) الجزاءات التي يحق لمدير الأمن العام أو من يفوضه أن يوقعها بحق الضباط من رتبة عميد ودون ذلك، وكذلك بحق الأفراد حيث خولت هذه المادة المدير أن يحكم على المذكورين بعقوبة أو أكثر من العقوبات التالية وفقاً للرتبة: الحبس، الطرد من الخدمة العسكرية (للمرشح وضابط الصف والشرط)، تزيل الرتبة (على أن يتم ذلك رتبة وان يخضع لتصديق جاللة الملك بالنسبة للضباط)، تأخير الاقمية، الحرمان من الراتب، التوبخ، الحجز في الوحدة (بالنسبة لضابط الصف والشرط)، وظائف/خفرات/طوابير إضافية (بالنسبة للشرط).

ونشير إلى أن الجزاءات أعلاه تقع من سلطة التأديب المختصة، وهي مدير الأمن العام أو من يفوضه.

كما تضمنت المادة (5) من قانون العقوبات العسكري (2006) عقوبيتين تعيين للحكم الجنائي هما: التزيل من الرتبة والطرد من الخدمة العسكرية، حيث نصت على "الحكم بالأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة على الضابط أو الفرد في القوات المسلحة يتبعه تزيل رتبته وطرده من الخدمة العسكرية". ويلاحظ أن العقوبات الأصلية والتبعية وردت في قانون العقوبات العسكري وهو قانون جزائي إلا أن طبيعة هذه العقوبات تأديبية وكان الأفضل تعديل قانون الأمن العام وافراد مادة أو فصل ينص فيه على الجزاءات التأديبية الأصلية والتبعية والتكملية.

ثانياً:الجزاءات الواردة في قانون خدمة الضباط وقانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة

احالة المادة (104) من قانون الأمن العام إلى تطبيق قانون خدمة الضباط في القوات المسلحة الأردنية لسنة 1966، وقانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة لسنة 1972، والأنظمة الصادرة بموجبها على أفراد القوة عند عدم توفر نص خاص في قانون الأمن العام والأنظمة الصادرة بموجبها، بحيث يمارس المدير صلاحيات القائد العام الواردة فيها على أفراد القوة. ونبين تاليًا الجزاءات الواردة فيما.

1-الجزاءات الواردة في قانون خدمة الضباط في القوات المسلحة رقم (35) لسنة 1966

العقوبات التي تقع على الضباط تنقسم إلى: أ- عقوبات انضباطية يفرضها ويعقها القادة المباشرون والرؤساء. ب- عقوبات تأديبية توقعها لجان الضباط المختصة. ج- عقوبات توقعها المحاكم العسكرية والعقوبات التي يجوز توقعها من قبل لجان الضباط المختصة هي: "أ- الانذار. ب- التوبخ أو اللوم. ج- توقيف الزيادة السنوية أو إرجاء موعد استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة. د- تأخير الترفيع. هـ- إنهاء الخدمة. وـ- أي إجراء آخر تراه اللجنة ضرورياً" (المادة (35) قانون خدمة الضباط في القوات المسلحة لسنة 1966).

ويلاحظ أن لجان الضباط المختصة لها صلاحية حصرية في إيقاع جزاءات توقيف الزيادات السنوية أو إرجاء موعد استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة وتأخير الترفيع، وهو يختلف عن تأخير الاقمية.

ونشير إلى أنه طرأ تعديل على قانون خدمة الضباط في القوات المسلحة (1966) في المادة (136) مكرر، تضمن إضافة إجراء مدير الأمن العام بـ كفيد الضباط عن العمل للمرة التي يراها

المناسبة إذا ارتكب أيًا من المخالفات المسلكية الانضباطية بعد إجراء التحقيق اللازم معه، كما أن هذا الإجراء يكون للنائب العام للأمن العام في حالات محددة.

2-الجزاءات الواردة في قانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة رقم (2) لسنة 1972

العقوبات التي تقع على الأفراد نوعان: أ- عقوبات انضباطية يوقعها القادة المباشرون والرؤساء. ب- عقوبات توقعها المحاكم العسكرية (المادة (43) قانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة لسنة 1972).

والعقوبات الانضباطية هي: 1- إنهاء الخدمة. 2- الحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. 3- حسم الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. 4- تزيل الرتبة. 5- تأخير الاقمية لمدة لا تزيد على السنة. 6- الحجز لمدة لا تزيد على أربعة عشر يوماً. 7- التوبخ. 8- وظائف خفرات، وطوابير إضافية (المادة (44) قانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة لسنة 1972).

وتحدد المخالفات الانضباطية بتعليمات من هيئة الأركان المشتركة، أما في جهاز الأمن العام فتصدر نشرة بالمخالفات الانضباطية من مكتب المفتش العام - وحدة انضباط الأمن العام كما بينها سابقاً.

ويلاحظ أن العقوبات والجزاءات التي تطبق على أفراد الأمن العام موجودة في أكثر من قانون ونظام، ونوصي أن يتم إدراج جميع العقوبات في قانون الأمن العام، سيما أن الطبيعة القانونية لهذه الجزاءات يجعلها أقرب للتأديب من الجزاء رغم ورود بعضها في تشريعات جزائية (قانون العقوبات العسكري) إلا أنها لا ترقى لتصبح عقوبات جنائية بحثه، ويعزز ذلك ورودها في التشريعات الإدارية المتعلقة بمؤسسة العسكرية. كما أن الطبيعة الخاصة للمخالفات في جهاز الأمن العام تقترب للتأديب أكثر من الجزاء.

المبحث الثاني: سلطات التأديب وأحكام التأديب في جهاز الأمن العام

المطلب الأول: سلطات التأديب في جهاز الأمن العام

يرى البعض (الشيخلي، د.ت، 11) أن سلطة التحقيق تختلف عن سلطة التأديب، حيث أن سلطة التحقيق معنيه بالبحث عن الحقيقة من خلال البيانات الخطية وشهادة الشهود وباقى الأدلة، ومن ثم بيان الظروف التي ارتكبت فيها المخالفات تمهدًا لإيقاع العقوبة المناسبة من قبل سلطة التأديب، أما سلطة التأديب فهي الجهة المختصة قانونًا بولاية عقاب الموظفين، وهي التي تحدد فيما إذا كانت الواقعة تتطلب تأديبًا وفرض عقابًا أم لا تتطلب ذلك (الشيخلي، د.ت، 11).

وما يجري عليه العمل في جهاز الأمن العام أن الأجهزة الرقابية مثل مكتب المفتش العام ولجان التفتيش والأمن الوقائي وضباط الخفر هم من يقومون بإجراء التحقيق الأولي وتقديم تقرير مشفوع بالأدلة لقائد الوحدة الذي يقوم بالمحاكمة.

وسلطة التأديب في جهاز الأمن العام تمارسها السلطة الإدارية المختصة بالتأديب وهي مدير الأمن العام وقائد الوحدة، كما تمارسها لجان الضباط المختصة ومحكمة الأمن العام.

الفرع الأول: السلطة الرئاسية

السلطة الرئاسية هي مدير الأمن العام وقائد الوحدة ومجلس الوزراء فيما يتعلق بالاستغناء عن خدمة الضابط، ونبينها تالياً:

أولاً: قائد الوحدة

لقائد الوحدة صلاحية إيقاع الجزاء للمخالفات الواردة في المادة (37)، وذلك للفرد دون رتبة الضابط وفقاً للعقوبات الواردة في هذه المادة حصراً، حيث ورد في مس蒂ه المادة عبارة بالرغم مما ورد في قانون العقوبات العسكري يحاكم كل فرد (دون رتبة ضابط) ارتكب المخالفات المبينة في المادة السابقة من قبل قائد وحدته، ويعاقب بالعقوبات المدرجة فيها.

ثانياً: مدير الأمن العام أو من يفوضه

وردت صلاحية مدير الأمن العام في محاكمة الضابط في المادة (38) من قانون الأمن العام، وفيما يتعلق بالأفراد فلم يذكر مدير الأمن العام أن يستغنى عن خدمة الفرد دون رتبة ضابط، بالإضافة إلى أية عقوبة من العقوبات التي فرضت عليه من قائد وحدته بموجب المادة (38) من قانون الأمن العام حيث نصت المادة (39) من قانون الأمن العام رقم (38) لسنة 1965 على أن "للمدبر أن يستغنى عن خدمة الفرد دون رتبة ضابط بالإضافة إلى أية عقوبة من العقوبات التي فرضت عليه بموجب المادة السابقة" ، كما أجازت المادة (81/ج) من ذات القانون لمدير الأمن العام البت في قضايا المخالفات والجنح، وفيما يتعلق بالجنحيات فيتم إحالتها للمستشار العدلي لإجراء المقتضى القانوني بشأنها ولم يحدد المشرع ما المخالفات والجنح التي يمكن لمدير الأمن العام البت فيها وإصدار قرار بشأنها ولكن يستفاد من نص المادة (83) من قانون الأمن العام أنه إذا أقام المحتضر أو من يمثله بإدعاء الحق الشخصي فلا يجوز ترك الدعوى أو وقفها أو تعطيل سيرها إلا في الأحوال المبينة في القانون، ويرى الباحث أنه يستدل من ذلك أن صلاحية المدير في البت في المخالفات والجنح المرتبطة بالوظيفة الرسمية. ونشير إلى أن صلاحية البت في المخالفات والجنح تختلف عن صلاحية المدير بالتصديق على القرارات الصادرة من قادة الوحدات ومن المحكمة كذلك.

وفيما يتعلق بصلاحية المدير بمحاكمة الضابط والأفراد نصت المادة (61/ب) من قانون العقوبات العسكري رقم (58) لسنة 2006 وتعديلاته على صلاحية المدير بالمحاكمة وضمن العقوبات لكل رتبة، كما أن للمدير حق تفويض صلاحياته إلى قادة الوحدات (المادة 5/ب) قانون الأمن العام (1965)، وأعطت المادة (62/ج) من قانون العقوبات العسكري الحق للمدير بالغاء أحكام قادة الوحدات وأن يحيل القضية إلى المحكمة العسكرية خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ نشرها في الأمر اليومي، ويلاحظ أن الفقرة (ج) من المادة (62) أعطت سلطة تعقيبية للمدير بالغاء الحكم الصادر من قائد الوحدة وأن يحيلها إلى محكمة الأمن العام خلال أربعة عشر يوماً من نشر الحكم، والمحكمة من هذه الفقرة هي إعطاء سلطة التعقيب لمدير الأمن العام على أحكام قادة الوحدات التي فوضهم بها بوصفه سلطة رئاسية أعلى، وكذلك يتحقق ضمانه للفرد عندما يكون حكم قائد الوحدة شابه شابه من خطأ أو سوء تقدير أو غلو، ويتحقق أيضاً مصلحة المرفق العام وعدم التراخي أو التهاون أو الرأفة في تطبيق القانون من قبل قائد الوحدة على من يخل بواجبات وظيفته أو يتأي فعلاً محظوظاً.

ويسقط الحق في استعمال هذه السلطة بسقوط الميعاد وهو أربعة عشر يوماً من نشر الحكم في الأمر اليومي، وفي حال استعمال هذه السلطة بعد هذا الميعاد فإن القرار يغدو باطلأ، أما في حالة استعمال هذه السلطة يكون قرار قائد الوحدة كان لم يكن ولا يرتب أثراً.

ثالثاً: مجلس الوزراء: ويختص بالاستغناء عن خدمة الضابط وفقاً لنص المادة (73) من قانون الأمن العام (1965) والتي نصت على "أ. يستغنى عن خدمة الفرد إذا كانت هنالك أسباب مقنعة وعادلة. ب- يكون الاستغناء عن خدمة الفرد دون رتبة ضابط بقرار من المدير ويستغنى عن خدمة الضابط بقرار من مجلس الوزراء بتنصيب وزير الداخلية بناء على توصية مدير الأمن العام على أن يقترب ذلك بالإرادة الملكية السامية".

الفرع الثاني

لجان الضباط المختصة ومحكمة الأمن العام

أولاً: لجان الضباط المختصة

تحتخص لجان الضباط المختصة والمشكلة بموجب المادة (33) من قانون خدمة الضباط في القوات المسلحة رقم (35) لسنة 1966 بإيقاع العقوبات التأديبية؛ وهذه اللجان توقع جزاءات تكون أكثر جسامة من الجزاءات التي يوقعها القادة المباشرون وهي مختصة بجزاءات الضباط فقط أما الأفراد دون رتبة ضابط فيطبق عليهم قانون خدمة الأفراد، وقد تم بيان العقوبات التأديبية التي يجوز لهذه اللجان إيقاعها سابقاً.

ثانياً: محكمة الأمن العام

أوضحنا سابقاً أن المادة (36) من قانون الأمن العام جعلت الاختصاص في إيقاع العقوبات التأديبية الواردة فيما لمحكمة الأمن العام، هذا إضافة إلى المخالفات التأديبية التي تقرن ببعض الجرائم المرتكبة من قبل الأفراد والتي تنظرها محكمة الأمن العام. وتحتخص محكمة استئناف الأمن العام بالنظر في الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الأمن العام بالإدانة في المخالفة التأديبية، حيث إن محكمة الاستئناف أن تؤيد الحكم الصادر من محكمة الأمن العام أو أن تفسخ الحكم وتحكم بما كان يجب أن تحكم به محكمة الأمن العام، أو أن تعيدها إليها للسير بها وفقاً للتعليمات.

المطلب الثاني: أحكام تأديب منتسبي الأمن العام

وتناول في هذا المطلب ضمانت التأديب المتعلقة بالتحقيق والمحاكمة والتظلم والطعن، وفي المطلب الثاني نتناول أحكام التقادم والغافر ووقف تنفيذ العقوبة.

الفرع الأول: ضمانت التأديب

تتطلب المحاكمة التأديبية وجود ضمانت تحمي حق الفرد في الدفاع، وحقه في إيقاع الجزاء العادل دون غلو، وكذلك أن تتم محاكمة وفقاً لقواعد الشرعية الإجرائية التي تحقق الضمانت في مرحلة التحقيق وفي مراحل المحاكمة وبعد صدور القرار التأديبي.

أولاً: الضمانت المتعلقة بالتحقيق: هناك ضمانت شكلية للتحقيق، منها صدور قرار بالإحالة للتحقيق، والاطهار بموعد التحقيق وكتابة التحقيق، وضمانت موضوعية سيتم بيانها تالياً، والغاية من هذه الضمانت في مرحلة التحقيق هو لضمان الوقف على الحقيقة وضمان عدالة المحاكمة، وعدم التسرع في إصدار الحكم كون عدم إجراء التحقيق يرتب بطلان الحكم (الجباي، 2021. 10-36. عشماوى 1545-1547، 2024). وتبعد هذه الضمانت من لحظة إبلاغ الموظف بالتهم المنسوبة إليه وإفهامه إياها، وحقه في الاطلاع على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة التي يتم التحقيق بشأنها، مروراً بحقه في توكيل محامي في مرحلة التحقيق، ويتقدم دفوعه واعتراضاته كتابة وشفاهة، والسماح له بالدفاع عن نفسه، فحق الدفاع بعد ضمانة مستقلة ومتمنية عن باقي الضمانت مع وجود علاقة تكاملية فيما بين الضمانت (العندي، 2019، 449-453، عيد، 2018، 24-39، حازين، 2023، 179)، ومناقشة الشهود، ومناقشة الأدلة وإثبات العكس، واستدعاء أي شخص للشهادة، وحقه في ضم أي وثائق أو تقارير ذات علاقة بالمخالفة إلى ملف التحقيق، وحقه في طلب سماع شهادة الشهود تحت القسم، وطلب إجراء الخبرة، وإجراء المعاينة والكشف، ومن الضمانت أيضاً أن تكون إجراءات التحقيق موثقة في محاضر، وموثقة من المحقق أو هيئة التحقيق، وكذلك حق الموظف في حضور إجراءات التحقيق إن أمكن، وأن تتوقف إجراءات التحقيق في حال إصابة الموظف باختلال عقلي أو جنون أو غيبوبة لحين شفائه وفقاً لقواعد المعمول فيها في أصول المحاكمات الجزائية (عبدالباقي وجمال، 544-549، 2017). ومن الضمانت أيضاً حق طلب تنجي المحقق أو أي عضو من أعضاء هيئة التحقيق في حال وجود أي اعتبارات أو ظروف أو صلة قرابة أو عداوة من شأنها التأثير على مجريات التحقيق، ومن الضمانت أيضاً عدم إشراك من مارس التحقيق في موضوع المخالفة أو قدم شهادة فيها أن يصدر عقاباً بها.

وفي قانون الأمن العام لم يرد نص خاص بضمانت التحقيق مع أفراد الأمن العام، وتطبق الأحكام والقواعد العامة في التحقيق والمحاكمات الجزائية قياساً على ما ورد في قانون أصول المحاكمات الجزائية.

ثانياً: الضمانت المتعلقة بالمحاكمة: من الضمانت التي يجب على سلطة التأديب توفيرها أثناء المحاكمة، مواجهة الفرد بالمخالفة المنسوبة إليه، وحق الدفاع، والاستماع للموظف فلا ينبغي الحكم على شخص دون الاستماع إليه وهذا الحق من أحد مبادئ العدالة الطبيعية التي لا يتم الرجوع فيها إلى القانون (Abd.karim, S.Jamaluddin.t., San.J., a., & Ahmad, 2020, 59). حيث يسترشد القاضي بما يسمى الضمير والإحساس الطبيعي بما هو صواب وما هو خطأ (Balakrishnan.M., & Balakrishnan.P., 2007, 149-163). وهي أيضاً من العدالة الإجرائية التي تعني أنه حتى لو لم يكن هناك نص قانوني فإن حق الاستماع إلى الموظف المتهم بسوء سلوك يبقى قائماً أثناء التحقيقات وأثناء المحاكمة (sundra, 2012, 165)، والمبدأ العام أن عبء إثبات ذنب الموظف يكون على صاحب العمل لا أن يثبت الموظف أنه غير منتب (sundra, 2012, 142-146)، ومن الضمانت عدم جواز

تحلیف الفرد المدعى عليه اليمين لإقرار الحقيقة على نفسه (العندي، 2019، 254، الشوكي، 2018، 19) وفقاً للقواعد العامة في المحاكمات الجزائية وضمان حقه في توكيل محام في هذه المرحلة، ومن الضمانات أيضاً حيادة السلطة التأديبية بعدم جواز جمع عضو التحقيق بغير توقيع العقواب، وعدم وجود اعتبارات شخصية لدى سلطة التأديب توجب التنجي كوجود مصلحة شخصية بأن يكون دائناً أو مديناً للموظف، أو وجود عداوة له أو لأحد أقاربه مع الموظف المتهم، أو أن يكون هو أو أحد أقاربه أصيب بضرر من هذه المخالفة (البلة، 2019، 298)، وكذلك عدم جواز تشديد العقوبة في حال استئناف القرار من جهة الفرد فقط كونه لا يضار الطاعن من طعنه (ياقوت، د.ت. 302-292).

ومن الضمانات عند إصدار القرار التأديبي أن يصدر القرار من المرجع المختص، وأن يصدر القرار مسبباً، أي أن ينطوي على العلل والأسباب لإصدار القرار التأديبي (كنعان، 2010، 208-209، الدرادكة، 2019، 199-208)، ومن ضمانات المحاكم العادلة عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة عن ذات المخالفة، والتناسب بين العقوبة والمخالفة المرتكبة وتسبب القرار الصادر بالعقوبة وعدم الغلو في العقوبة (الجبائي، 2021، 78-91)، عشماوي، 2024، 1561، عيد، 2018، 49-62)، ومن الضمانات أيضاً الأخذ بحجية الحكم الجنائي لمصلحة الفرد؛ حيث إنه لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن الواقع الذي انتهت النيابة العامة إلى عدم ثبوتها قبله وأيضاً عدم جواز المجادلة في إثبات واقعة سبق لحكم جنائي نفي وقوعها (العوامله، 2022، 173، 197-199)، وعدم الأخذ بدليل فاسد استبعاده النيابة العامة أو المحكمة لبناء حكم تأديبي ويرى الباحث أن هذه الضمانات كفيلة بمحاكمة عادلة حتى لو كان تطبيقها بالحد الأدنى.

ومن الضمانات الشكلية أن يصدر القرار مكتوباً ومتضمناً تاريخه وأسبابه وعلله وتوقع سلطة إيقاع العقاب عليه، وإبلاغ الفرد الذي تمت محاكمته بمضمون القرار والعقوبة (كنعان، 2010، 200-206، نبيل، 2019، 18-6).

ويرى البعض أن هناك مساساً بالضمانات المتعلقة بمحاكمة الفرد في جهاز الأمن العام وفقاً لصلاحية قائد الوحدة في إيقاع الجزاء للمخالفات، كون سلطة المحاكمة هي ذاتها سلطة التحقيق وهي ذاتها سلطه التنفيذ دون منح فرصه للفرد المتهم للدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمحامٍ عنه (الشهابي، د.ت. 278، الزيود، 2019، 254).

ويرى الباحث من واقع الممارسة الفعلية أن الضمانات وإن كانت غير واردة بالنص، إلا أن الواقع العملي أثبت أن قائد الوحدة غالباً ما يكفل أحد الضباط بإجراء التحقيق ولا يمارسه بنفسه، كما أن قائد الوحدة عندما يشرع في محاكمة أحد الأفراد فإنه يتبع له فرصة للدفاع عن نفسه، وإذا طلب الفرد المقدم للمحاكمة بينه أو شاهداً يتم سماع الشاهد والاطلاع على البينة، وتبقى الجزاءات خاضعة للرقابة والتعقيب من السلطة الأعلى تأديبياً وإدارياً كما بينا سابقاً، كما تخضع هذه الجزاءات للمصادقة من السلطة الأعلى، وللمدير صلاحيات تخفيض العقوبة أو وقف تنفيذها أو استبدالها، وتخضع الجزاءات التأديبية كذلك لرقابة قضاء الأمن العام من قبل قسم معني بالتدقيق في أحكام قادة الوحدات وملاءمتها مع الصلاحيات المنوحة أو المفروضة لسلطة التأديب، وتناسب العقوبة مع المخالفة وقانونيتها، كما أن حق التظلم قائم، وإن لم ينص عليه في القانون، وفي جميع الحالات يبقى القرار قابل للطعن أمام المحكمة الإدارية بصفته قراراً إدارياً.

ثالثاً: الضمانات المتعلقة بالتلطيم والطعن

1- الضمانات المتعلقة بالتلطيم والطعن الإداري.

من الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي حق التظلم لدى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي أو الهيئات الرئيسية لها (رشوان، 1960، 313، الشوكي، 19، 186-185، حازين، 2023، 20)، وفي حاله التقدم بطلب تظلم فإن مصدر القرار أن يلغى قراره، أو أن يعدله، أو أن يرفض طلب التظلم، أو أن يسكت عن إجابة الطلب، وبعد سكته هنا قراراً ضمنياً برفض التظلم، (الغوبري، 1998، 32)، ويحق التقدم بطلب التظلم إلى الرئيس الأعلى لمصدر القرار، وللرئيس أن يلغى القرار، أو أن يعدله بما يطابق القانون، أو بما له من صلاحية بموجب القانون.

ومن الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي حق الطعن القضائي، حيث يحق للفرد الطعن في القرارات الإدارية ومنها القرارات المتعلقة بالتاديب أمام المحكمة المختصة، وهي المحكمة الإدارية (المادة 5) قانون القضاء الإداري (2014)، وهذه الضمانة من أهم الضمانات كونها لدى جهة قضائية تتمتع بالاستقلال والحياد ومن قضاة ذوو خبرة في تطبيق القانون.

والطريق الأخير للطعن هو الطعن في قرار المحكمة الإدارية لدى المحكمة الإدارية العليا، التي تنظر الطعن موضوعاً وقانوناً (المادة 25) قانون القضاء الإداري (2014).

وتطبق الأحكام أعلاه بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة بحق أفراد الأمن العام من حيث التظلم لمصدر القرار أو الرئيس الأعلى لمصدر القرار، وكذلك الحق في الطعن بالقرار أمام المحكمة الإدارية وأمام المحكمة الإدارية العليا كدرجة تقاضي ثانية.

2- الضمانات المتعلقة بالطعن الجنائي.

للفرد حق الطعن في الأحكام الصادر عن محكمة الأمن العام في المحظورات المنظورة وفقاً للمادة (36) من قانون الأمن العام لدى محكمة استئناف الأمن العام وفقاً لأحكام والأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجنائية بأعتبارها جنحاً عسكرية كما بينا سابقاً.

الفرع الثاني: أحكام التقادم والغفوة ووقف تنفيذ العقوبة

أولاً: أحكام التقادم: تقادم المخالفات التأديبية للموظف العام بمضي ثلاث سنوات على ارتكابها ما لم يكن الموظف محالاً إلى النيابة العامة أو المحكمة المختصة أثناء تلك المدة، وقد أورد المشرع التأديبي نصاً صريحاً بهذا الشأن في المادة (155/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 ونصت على "لا يجوز مساءلة الموظف تأديبياً عن المخالفات المسلكية بعد مضي ثلاث سنوات على ارتكابها ما لم يكن محالاً إلى النيابة العامة أو المحكمة المختصة أثناء تلك المدة" وبالنسبة للدعوى التأديبية إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوة الجنائية (ابراهيم، 1998، 229).

كما يتقادم أثر العقوبة التأديبية بالمدد المنصوص عليها في المادة (154) من نظام الخدمة المدنية (2020) ضمن ثلاثة شروط هي: أن تكون العقوبة المحكوم بها الموظف قد تم تنفيذها، وأن تمضي المدة المذكورة بالمادة (154)، وألا يكون قد اتخذ بحق الموظف أي عقوبة أخرى عن أي مخالفة مسلكية، ونشير إلى أنه لم يرد في نظام الخدمة المدنية أي نص فيما يتعلق بتقادم العقوبة التأديبية ذاتها.

وفي قانون الأمن العام لم يرد نص على مدة تقادم المخالفات التأديبية أو العقوبة التأديبية، وتوصي الدراسة أن يتم النص على تقادم المخالفات التأديبية، بحيث تكون مدة تقادم المخالفات ثلاثة سنوات في حالة عدم إحالتها لمحكمة الأمن العام أو للمدعي العام أو لقائد الوحدة خلال مدة الثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفات، أما بالنسبة لأثر الجزاء التأديبي لا يعتد بالجزاء المنفذ على الفرد بعد مضي ثلاثة سنوات شريطة عدم وجود أي جزاء تأديبي أو عقوبة جنائية خلال تلك الفترة، أما بالنسبة لتقادم الجزاء التأديبي نفسه أي الجزاء الذي لم يتم تنفيذه فلم يتطرق نظام الخدمة المدنية ولا قانون الأمن العام لهذا الأمر، ويرى الباحث أن يتم النص على تقادم الجزاء التأديبي غير المنفذ على غرار قانون العقوبات العام؛ حتى لا يبقى المراكز القانونية للموظف العام معلقاً، وحتى تستقر المراكز القانونية للفرد سيما وأن لتنفيذ العقوبة أثر في بعض الحالات المحددة في القانون.

ويرى الباحث أن تقادم العقوبة التبعية بعدم الترفع والواردة في نص المادة (28/ز) من قانون الأمن العام، يكون بمضي مدة 18 شهراً على الحكم بعقوبة الحبس مدة تزيد على ثمانية عشر يوماً وأقل من 30 يوماً، ومضي ذات المدة على الحكم الصادر بعقوبة الحبس من الراتب ملده تزيد على 30 يوماً، كما أن تقادم العقوبة التبعية بعدم الترفع على الحكم الصادر بعقوبة الحبس ملده تزيد على 30 يوماً يكون بمضي ثلاثة سنوات على صدور الحكم.

ثانياً: أحكام الغفو: إن العفو العام لا يمس الدعوى التأديبية إلا إذا نص المشرع على ذلك (الخوالده وأبو عيسى، 2019، 448)، فتصدر العفو الشامل عن الجريمة الجنائية لا يمنع من استمرار المحاكمة التأديبية عن الفعل الذي شمله العفو، ولا يمس الجزاءات التأديبية التي وقعت بناء على الفعل، وإن زالت عنه الصفة الجنائية بمقتضى العفو، لأن العفو لا يؤدي إلى محو الفعل الذي يشكل مخالفات تأديبية مستوجبة للجزاء التأديبي حيث أن قوانين العفو العام تعفي الجرائم الجنائية وتزيل حالة الإجرام وتسقط الدعوى والعقوبة الجنائية فقط، أما إذا اقتصر العفو على العقوبة الجنائية (الغفو الخاص) فإنه لا يمحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية، ولا يمحو الحكم الصادر بالإدانة الذي يظل قائماً، ومن ثم فلا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقي منها وكذلك العقوبة التبعية والأثار المرتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل فقط، هذا ما لم ينص المشرع على أن العفو يحدث أثراً بالنسبة للعقوبات التأديبية (شاهين، 1986، 228. عثمان، 1973، 199).

وقد سار القضاء الأردني في هذا الاتجاه، فقضت المحكمة الإدارية بأنه "لا يرد الادعاء بان الجريمة المحكوم بها المستدعي قد شملها قانون العفو العام رقم (5) لسنة 2019، ذلك أن قانون العفو العام وإن كان يزيل حالة الإجرام من أساسها ويسقط الدعوى الجنائية بما يتربّع عليها من عقوبة أصلية أو تبعية، فإنه لا يتعدي إلى العقوبة التأديبية وما يترتب على اقترافها قانوناً على الموظف، ذلك إن الجريمة التي يرتكبها الموظف في هذه الحالة تعتبر اخلاًًا بواجبات الوظيفة، عدا عن أنها خرقاً للعلاقة التنظيمية" (إدارية، 2019/259).

وقد بين المشرع الإداري الأردني انه يتوجب إحالة الموظف المشمول بالعفو العام إلى المجلس التأديبي حكماً؛ حيث نصت المادة 149/ج/2 من نظام الخدمة المدنية (2020) على أنه "إذا تم شمول الموظف بالعفو العام سواء أثناء المحاكمة أو بعد صدور قرار قضائي قطعي، فيحال حكماً إلى المجلس التأديبي لاتخاذ القرار المناسب بشأنه وفقاً لأحكام هذا النظام". ويتربّع على عدم اتباع هذا الإجراء إلغاء القرار إذا طعن به (إدارية، 2021/95).

وإذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للعقوبة الجنائية أو يترتب عليها كأثر تلقائي لها، فإن صدور العفو عن الجريمة يمحو الجزاء التأديبي أيضاً، وكذلك الأمر بالنسبة للعفو الذي يتناول الجزاءات التأديبية بالنص الصريح، فإذا كان الجزاء التأديبي قد نفذ بالفعل قبل نفاذ قانون العفو العام فإنه لا يكون لنفاذ هذا القانون من أثر على شرعية الجزاء التأديبي ولكتها تعتبر ملحة بالنسبة للمستقبل، أما إذا اقتصر العفو على العقوبة الجنائية، فيترتب عليه إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقي منها وكذلك التبعية والأثار المرتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل فقط (حسن، 1964، 302-303. شاهين، 1986، 228-229. عصفور، 1998، 91-97. البنداري، د.ت، 525، نصار، 2018، 247).

وبالنسبة لعقوبة العزل كعقوبة تبعية (الطرد من الخدمة في قانون الأمن العام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي) يفرق البعض (قييلات، 2003، 362-361) بين صدور العفو قبل صدور الحكم القطعي أو بعد صدوره، ففي الحالة الأولى لا تنتهي خدمة الموظف ولا يعزل لأن العفو يمنع من صدور

حكم جزائي في الدعوى ويزيل حالة الإجرام من أساسها، فكأن الحكم لم يصدر مع بقاء حق مساءلته من قبل السلطة التأديبية، أما الحالة الثانية أي العفو العام الذي يصدر بعد الحكم الجزائي القطعي، فيفترض أن الموظف قد عزل، وفي هذه الحالة فإن العفو العام يشمل فقط التهم الجزائية ولا يتناول المخالفات التأديبية والقرارات الإدارية الصادرة فيها (قرار ديوان تفسير القوانين رقم 9 لسنة 1995)، أما العفو الخاص فهو يصدر لمن كان حكم عليه حكماً مبرماً وهو شخصي يقتصر أثره على العقوبة الجزائية دون أن يتعداه إلى غيرها من الآثار المرتبطة على الحكم الجزائي، وهذا النوع من العفو لا أثر له على عقوبة العزل لأنها لا يزيل حالة الإجرام من أساسها (العجارة)، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة نقابة المحامين، عمان، العدد 1.2.3 لسنة 2009، ص.33.انظر أيضاً قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين، رقم (16) لسنة 1972 والمادة (51) من قانون العقوبات الأردني الحالي).

ولم يرد نص في قانون الأمن العام يعالج أثر العفو العام على المساءلة التأديبية، وفي ظل غياب النص تطبق الأحكام العامة السابق ذكرها بهذا الشأن. وتوصي الدراسة أن يتم إضافة مادة قانونية إلى قانون الأمن العام تنص على أنه في حالة شمول الفرد بالعفو العام سواء أثناء المحاكمة أم بعد صدور قرار قضائي قطعي، فيحال حكما إلى لجان الضبط المختصة بالنسبة للضباط وإلى لجنة مختصة بالنسبة للأفراد؛ لاتخاذ القرار المناسب ب شأنه على غرار النص الوارد في نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020.

ويرى الباحث أن العفو العام يعفي إعفاءً عاماً الجرائم الجنائية والأفعال الجرمية بحيث تزول حالة الإجرام من أساسها وتسقط الدعوى الجنائية والعقوبة، فهو بمثابة أن الفعل كان لم يكن، وحيث أن الجرم الجنائي أكثر خطورة وضرراً من المخالفات التأديبية ويضر بالمجتمع ككل وليس بمصلحة المؤسسة، فإن العفو العام يجب أن ينعكس أثراً ويشمل المخالفات التأديبية لإعطاء فرصة للموظف والفرد بصفته هذه للإصلاح ذاته.

ثالثاً: أحكام وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على التأديب: وقف تنفيذ العقوبة الجنائية هو تعليق تنفيذ العقوبة على شرط، ويرمي إلى تهديد المجرم بالحكم الصادر بالعقوبة فترة تجربة، يطلب خلالها لا يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة وإلا نفذت العقوبة بحقه، وهدفه إصلاح المحكوم عليه وعدم عودته إلى الإجرام (ندا، 1981، 277. البنداري، د.ت، 288)، ووقف التنفيذ لا يشمل إلا العقوبة، أما الحكم الجنائي فهو قائم باشاره إلى أن تنتهي الفترة المحددة في القانون.

ولا يكون وقف التنفيذ إلا عند الحكم في جنائية أو جنحة ويجب أن يتضمن الحكم الصادر في الدعوى الأمر بوقف التنفيذ وأسبابه، وتكون مدة وقف التنفيذ ثلاثة سنوات تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً (المادة 54 مكرر)، قانون العقوبات الأردني، 1960)، ومصير وقف التنفيذ إما الإلغاء في حال ارتكاب جريمة جديدة أثناء فترة الوقف أو إلغاء العقوبة وجميع الآثار المترتبة عليها في حال اكتمال المدة.

إذا كان الحكم الجنائي صادراً مع وقف تنفيذ العقوبة الجنائية فإنه لا يمنع من محاكمة الموظف تأديبياً، فوقف تنفيذ العقوبة الجنائية لا يفيد سوى وقف تنفيذ العقوبة الجنائية والتبغية وأثارها، ولكنها لا يمتد إلى غيره من الآثار المدنية والإدارية، وإذا نص الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملاً لجميع الآثار الجنائية، انصرف إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليه في قانون العقوبات أم غيره من القوانين (شاهين، 1986، 227)، ولكنه لا ينفي صحة وقوع الفعل أو إسناده للمتهم، بل أن وقف التنفيذ له أثره على العقوبة التبعية، ولا شأن له بإثبات أو إسناد الفعل للمتهم، وعليه فلا يحول وقف تنفيذ العقوبة دون المحاكمة التأديبية.

المشرع الأردني أورد في نص المادة (172/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 أن الموظف يعزل بالحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف إلا أنه لم يشر إلى الحالة التي يكون فيها الحكم مشمولاً بوقف التنفيذ، وإذا ما كان يتربى على الحكم بوقف التنفيذ عزل الموظف أم لا. وكان قد عرض هذا الموضوع على ديوان تفسير القوانين، فقرر في قراره رقم (9) لسنة 1995 بأن "يستخلص من أحكام المادة (54) مكرر عقوبات، أنها تتناول وتشمل العقوبات التي تحكم بها المحاكم النظامية في الجرائم الجنائية والجنجح إذا كانت العقوبة المحكوم بها لا تزيد على سنة واحدة، وإن للمحكمة أن تجعل قرارها بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها شاملاً للعقوبات التبعية المنصوص عليها في قانون العقوبات، ولجميع الآثار الجنائية المرتبية على الحكم. وبذلك فإن أحكام المادة (54) مكررة) من قانون العقوبات لا تطبق على القرارات التأديبية بعزل الموظفين، وعلى سائر القرارات الإدارية المتعلقة بسلوك الموظفين والصادرة من الجهات والسلطات التأديبية، وبالتالي فليس في المادة (54) مكررة) من قانون العقوبات ما يسمح أو يجزي بوقف قرارات عزل الموظفين، إذ أن أحكامها لا تتطابق على هذه القرارات الإدارية". وينهض البعض (نصار، 2018، 248) إلى أن أي انتقاد لما ذهب إليه الديوان الخاص بتفسير القوانين بقراره أعلاه يتعارض مع نص المادة (172/ب) من نظام الخدمة المدنية لورود النص صراحة على اعتبار الموظف معزول حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية.

وسائر قضاء محكمة العدل العليا الأردنية قرار ديوان تفسير القوانين فقضت المحكمة في حكم لها بأن " صدور حكم جزائي ضد الموظف قضى بحبسه أربعة أشهر منزلة من الحبس مدة سنة واحدة بجرم إعطاء شيك بدون رصيد، واكتساب هذا الحكم الدرجة القطعية، يوجب اعتبار الموظف معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية، عملاً بحكم المادة (154) من نظام الخدمة المدنية ولا وجه للاحتجاج المستدعي بتصدر قرار الحكم متضمناً وقف تنفيذ العقوبة؛ لأن نطاق وقف التنفيذ لا يشمل إلا العقوبات السالبة للحرية، وتبقى حالة الإجرام قائمة، وللمحكمة العدول عن

وقف التنفيذ في الحالات المبينة في المادة (54) مكررة من قانون العقوبات" (عدل عليا، 131/96). وفي قانون الأمن العام لم يرد نص خاص فيما يتعلق بأثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على تأديب الفرد أو طرده من الخدمة أو الاستغناء عن خدماته، وتطبق في ذلك الأحكام العامة المشار إليها آنفًا.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج

1- المخالفات التأديبية إما أن تكون مخالفات على صورة إخلال الفرد بواجبات الوظيفة، أو مخالفات منصوص عليها في قانون الأمن العام والأنظمة واللوائح والتعليمات والنشرات الصادرة بموجبها (المخالفات الانضباطية)، والقسم الآخر من المخالفات التأديبية يكون على شكل إثبات المحظورات الواردة في المادة (36) من قانون الأمن العام كما أن الجزاءات التأديبية التي تطبق على أفراد الأمن العام وردت في قانون الأمن العام وقانون العقوبات العسكري، وقانوني خدمة الضباط وخدمة الأفراد في القوات المسلحة.

أما سلطات التأديب في جهاز الأمن العام فهي السلطة الرئيسية وهي منوطه بمدير الأمن العام وقائد الوحدة، ولجان الضباط المختصة، ومجلس الوزراء، ومحكمة الأمن العام.

2- مدير الأمن العام سلطة تعقيبة باليغاء الحكم الصادر من قائد الوحدة، وأن يحيل المحاكمة إلى محكمة الأمن العام خلال (14) يوماً من نشر الحكم وفقاً للفقرة (ج) من المادة (62) من قانون العقوبات العسكري.

3- لم يرد نص على تقادم المخالفة التأديبية أو العقوبة التأديبية في قانون الأمن العام أما تقادم العقوبة التبعية الواردة في نص المادة (28/ز) من قانون الأمن العام، فيكون بمضي مدة 18 شهراً على الحكم بعقوبة الحبس أكثر من ثمانية عشر يوماً وأقل من 30 يوماً، ومضي ذات المدة على الحكم بعقوبة الحبس من الراتب لمدة تزيد على 30 يوماً، كما إن تقادم العقوبة التبعية على الحكم بعقوبة الحبس لمدة تزيد على 30 يوماً يكون بمضي ثلاث سنوات.

4- إن المحظورات الواردة في المادة (36) من قانون الأمن العام وإن كانت ذات طبيعة تأديبية، إلا أن المشرع أراد إخراجها من نطاق التأديب إلى نطاق الجنح العسكرية وهي لا تعود أن تكون إخلالاً بالضبط والربط العسكري وخروجًا عن واجبات ومتطلبات الوظيفة.

5- لم يرد نص خاص بضمانات التحقيق والمحاكمة في قانون الأمن العام وتطبق الأحكام والقواعد العامة المعمول بها في أصول المحاكمات الجنائية.

6- تخضع أحكام قادة الوحدات للرقابة من السلطة الرئيسية الأعلى عند المصادقة عليها، كما تخضع لرقابة قضاء الأمن العام، وتبقى أحكام قادة الوحدات التأديبية قابلة للطعن أمام القضاء الإداري.

7- لم يرد نص في قانون الأمن العام يعالج أثر العفو العام على تأديب الأفراد، كما لم يرد نص فيما يتعلق بأثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على تأديب الأفراد وتطبق الأحكام العامة.

ثانياً: التوصيات

1- توصي الدراسة بأن يتم تعديل البند (14) من المادة (36) من قانون الأمن العام المتعلقة بالجهة المختصة بالمحاكمة عن إثبات المحظورات (كونها مخالفات تأديبية)؛ بتعديل عبارة "يحاكم أمام الأمن العام" لتصبح "يحاكم أمام المدير أو من يفوضه".

2- توصي الدراسة أن يتم النص على تقادم المخالفة التأديبية في قانون الأمن العام، بحيث تكون مدة تقادم المخالفة ثلاثة سنوات في حالة عدم إحالتها لمحكمة الأمن العام أو للمدعي العام أو لقائد الوحدة خلال مدة الثلاث سنوات، أما بالنسبة لأثر الجزاء التأديبي أن لا يعتد بالجزء المنفذ على الفرد بعد مضي ثلاثة سنوات شريطة عدم وجود أي جزاء تأديبي أو عقوبة جنائية خلال تلك الفترة.

3- وتوصي الدراسة أن يتم النص على تقادم الجزاء التأديبي غير المنفذ بعد مرور خمس سنوات على غرار تقادم عقوبة الجنحة في قانون العقوبات العام.

4- توصي الدراسة أن يتم إضافة مادة قانونية إلى قانون الأمن العام، تنص على أنه في حالة ارتكاب الفرد لجريمة جنائية تنطوي على مخالفة تأديبية، وشمول الجرم بالعفو العام سواء أثناء المحاكمة أو بعد صدور قرار قضائي قطعي، فيحال الفرد حكماً إلى لجان الضباط المختصة بالنسبة للضابط وللجنة مختصة بالفرد دون رتبة ضابط؛ لاتخاذ القرار المناسب بشأنه على غرار النص الوارد في المادة (149/ج) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020.

5- توصي الدراسة أن يتم تعديل نص المادة (5/37) من قانون الأمن العام بأن يتم إضافة عباره لأول مرة بعد كلمة مخدرات الواردة في البند (5) لتصبح "تعاطي المشروبات الروحية وتعاطي المخدرات لأول مرة" والهدف من ذلك أن يتم محاسبة مرتكب جرم تعاطي المخدرات للمرة الثانية وجوباً أمام محكمة الأمن العام.

6- توصي الدراسة أن يتم إدراج جميع الجزاءات التأديبية في قانون الأمن العام، وعدم الإحاله إلى القوانين الأخرى.

7- توصي الدراسة أن يتم إضافة مادة إلى قانون الأمن العام تنص على ضمانات التحقيق والمحاكمة التأديبية لأفراد الأمن العام..

المصادر والمراجع

- إبراهيم، و. (1998). حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة.
- البلة، ط. (2019). حياد عضو مجلس التأديب كأحد ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري. دراسات: علوم الشريعة والقانون، 46(1)، 287-308.
- البنداري، ع. (د.ت.). العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي.
- حازين، م. (2023). النظام التأديبي والأمان الوظيفي في الوظيفة الشرطية بالمملكة المغربية. المجلة العربية للدراسات الأمنية، 3(2)، 175-188.
- الجباري، ع. (2021). ضمانات المساءلة التأديبية للعسكريين في التشريع القطري، رسالة ماجستير، جامعة قطر، قطر.
- حسن، ع. (1964). التأديب في الوظيفة العامة، دار الهضبة العربية.
- الخوالده، م. وأبوعيسى، ح. (2019). الأحكام القانونية للفو العام في التشريع الأردني. دراسات: علوم الشريعة والقانون، 46(1)، 441-455.
- الدرادكة، م. (2019). ضمانات الموظف العام في النظام التأديبي دراسة مقارنة بين القانون السوداني والأردني، اطروحة دكتوراه، جامعة الرباط الوطني، السودان.
- الديوان الخاص بتفسير القوانين قرار رقم (16) لسنة (1972).
- الديوان الخاص بتفسير القوانين قرار رقم (9) لسنة (1995).
- رشوان، م. (1960). أصول القانون التأديبي، ط 1، مطبعة وهدان التجارية.
- الزيود، ن. (2019). المركز القانوني لجهاز الأمن العام ومتسببه وفقاً للتشريع الأردني، اطروحة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- شاهين، م. (1986). القرارات التأديبية وضماناته ورقبتها القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية.
- الشهابوي، ق. (د.ت.). النظرية العامة للقضاء العسكري المصري والمقارن، منشأة المعارف بالإسكندرية.
- الشوابكة، ف. (2018). حماية حقوق الموظف العام في القضاء الإداري الأردني. دراسات: علوم الشريعة والقانون، 45(4) ملحق (3)، 13-22.
- الشيفخلي، ع. (1983). القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، ط 1، دار الفرقان.
- عبد الباقي، م. وجمال، أ. (2017). موانع المسؤولية الجزائية وفقاً لقانون العقوبات الأردني الساري في الضفة الغربية ومشروع قانون العقوبات الفلسطيني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، 31(4)، 519-562.
- عثمان، م. (1973). العجرية التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي.
- العجارمه، ن. (2007). سلطة تأديب الموظف العام، ط 1، دار الثقافه للنشر والتوزيع.
- العجارمه، ن. (2009). أثر الحكم الجنائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام. مجلة نقابة المحامين، 1(2.3)، 33.
- عشماوي، ر. (2024). المبادئ التي أرساها القضاء الإداري ضمانات في المخالفات التأديبية لضباط الشرطة. مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، 66(1)، 1528-1572.
- عصفور، م. (1998). الحد الفاصل بين التأديب والتجريم، دار الاسماء للنشر والتوزيع.
- العندي، م. (2019). مبدأ حق الدافع في تأديب الموظف العام في التشريع الأردني، دراسات: علوم الشريعة والقانون، 46(1) ملحق (1)، 447-457.
- العوامله، ع. (2022). حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب: دراسة مقارنة بين التشريعات في مصر والأردن والتطبيقات القضائية والإجراءات الفقهية. جيبينة للنشر والتوزيع.
- عيد، م. (2018). ضمانات المساءلة التأديبية لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني، دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- الغويري، أ. (1998). قضاء الإلغاء في الأردن، ط 1، مطبع الدستور التجاريه.
- قانون أصول المحاكمات الجزائية العسكري رقم (34) لسنة 2006 وتعديلاته.
- قانون الأمن العام رقم (38) لسنة 1965 وتعديلاته.
- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 وتعديلاته.

- قانون العقوبات العسكري رقم (58) لسنة 2006 وتعديلاته.
- قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937.
- قانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة رقم (2) لسنة 1972 وتعديلاته.
- قانون خدمة الضباط في القوات المسلحة رقم (35) لسنة 1966 وتعديلاته.
- قانون القضاة الإداري رقم (27) لسنة 2014 وتعديلاته.
- القبيلات، ح. (2003). *انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب*، دراسة مقارنة، ط1، دار وائل للنشر.
- كتعان، ن. (2010). *القانون الإداري*، الكتاب الثاني، دار الثقافة.
- المجالي، س. ومبixin، ع. (2008). *شرح قانون العقوبات العسكري*، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المحكمة الإدارية الأردنية، قرار رقم (259) لسنة 2019 (هيئة عادلة)، تاريخ 24/12/2019، منشورات مركز عدالة.
- المحكمة الإدارية الأردنية، قرار رقم (95) لسنة 2021 (هيئة عادلة)، تاريخ 9/15/2021، منشورات قسطناس.
- محكمة العدل العليا قرار رقم (131) لسنة 1996. *مجلة نقابة المحامين* 1997، 45(3)، 1084.
- مديرية الأمن العام، (2021). نشرة المخالفات الانضباطية الصادرة عن مكتب المفتش العام/وحدة انتظام الأمان العام، الأردن.
- الملط، م. (1967). *المسؤولية التأديبية للموظف العام*، طروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، دار النهضة العربية.
- الناجي، ن. (2020). *المسؤولية القانونية لضباط الشرطة القضائية*. مجلة عدالة للدراسات القانونية والقضائية، (11)، 23 – 42.
- نبيل، ع. (2019). *الضمانات والإجراءات في تأديب ضباط الشرطة القضائية*. رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر.
- ندا، م. (1981). *انقضاء الدعوى التأديبية*. دراسة مقارنة، ط1، دار الفكر العربي.
- نصار، م. (2018). *أثر الحكم الجنائي في إهانة خدمة الموظف العام*. دراسات: علوم الشريعة والقانون، 45(4)، 242 – 253.
- نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته.
- ياقوت، م. (1993). *الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة بالمقارنة بتأديب العاملين المدنيين بالدولة وتأديب العاملين في بعض الكادرات الخاصة*. منشأة المعارف بالاسكندرية.

REFERENCES

- Abd.karim, J., San, T. P., Jamaluddin, S. Z., & Ahmad, A. M. (2020). Employees' pre-dismissal right to be heard: The Malaysian and the Islamic perspective. *UUM Journal of Legal Studies*, 9, 57–89.
- Abdelbaqi, M., & Hammad, A. (2017). Contraindications Criminal Responsibility According to the Jordanian Penal Code in Force in the West Bank and the Palestinian Draft Penal Code. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 31(4), 519–562.
- Administrative Judiciary Law No. (27) of 2014 and its amendments.
- Al-Ajarmah, N. (2007). *The authority to discipline the public employee* (1st ed.). Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Ajarmah, N. (2009). The impact of the criminal ruling on terminating the job association of a public employee. *Journal of the Bar Association, Amman*, (1.2.3), 33.
- Alandali, M. (2019). The Principle of the Right of Defense to Discipline a Public Official in Jordanian Legislation (A Comparative Study). *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 46(1).
- Al-Awamleh, O. (2022). The validity of the criminal ruling before the disciplinary authorities: A comparative study between legislation in Egypt and Jordan, judicial applications, and jurisprudential opinions. Juhayna Publishing and Distribution.
- Al Billah, T. (2019). The Neutrality of Discipline Council's Member as One of the Discipline Guarantees in the Public Job (An Applied Study According to the Provisions of the Jordanian, French and Egyptian Administrative Judiciaries). *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 46(1).
- Al-Bandari, A. (n.d.). *Disciplinary penalties for state and public sector employees and those with private cadres*. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Daradkeh, M. (2019). *Public employee guarantees in the disciplinary system: A comparative study between Sudanese and Jordanian law*. (PhD thesis, National Ribat University, Sudan).
- Al-Ghuwairi, A. (1998). *The judiciary of abolition in Jordan* (1st ed.). Al-Dustour Commercial Press, Amman.
- Al-Hababi, A. (2021). *Guarantees of disciplinary accountability for military personnel in Qatari legislation*. (Master's Thesis, Qatar University, Qatar).

- Al Khawaldeh, M., & Abu Issa, H. (2019). The Legal Provisions of the General Amnesty in Jordanian Law. *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 46(1).
- Al-Majali, S. (2008). *Explanation of the Military Penal Code*. Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Malat, M. (1967). *The disciplinary responsibility of the public employee* (PhD thesis). Cairo University, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Al-Naji, N. (2020). Legal responsibility of judicial police officers. *Adalah Journal for Legal and Judicial Studies*, 11, 23–42.
- Al-Qubailat, H. (2003). *The termination of the job bond in cases other than disciplinary matters: A comparative study* (1st ed.). Wael Publishing House, Amman.
- Al-Shahawi, G. (n.d.). *The general theory of Egyptian and comparative military justice*. Al-Ma'arif Facility, Alexandria.
- Alshawabkeh, F. A. (2018). Protection of the public employee rights in the administrative Jordanian judiciary. *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 45(4, Supplement 3), 13–22..
- Al-Sheikhly, A. (1983). *Disciplinary law and its relationship to administrative and criminal law* (1st ed.). Dar Al-Furqan.
- Al-Zyoud, N. (2019). *The legal status of the public security service and its members according to Jordanian legislation* (PhD thesis). Omdurman Islamic University, Sudan.
- Asfour, M. (1998). *The dividing line between discipline and criminalization*. Dar Al-Israa for Publishing and Distribution.
- Ashmawy, R. (2024). Principles established by the administrative judiciary: Guarantees in disciplinary violations for police officers. *Journal of Legal and Economic Sciences*, 66(1), 1528–1572.
- Balakrishnan, M., & Balakrishnan, P. (2007). Misconduct, domestic enquiry, and the rules of natural justice in the context of Malaysian employment relations. *Malayan Law Journal Articles, MLJA*, (6), 149–163.
- Civil Service System No. (9) of 2020 and its amendments.
- Egyptian Penal Code No. (58) of 1937.
- Eid, M. (2018). *Guarantees of disciplinary accountability for members of the Palestinian security forces: A comparative study of Islamic law*. (Master's Thesis, Islamic University of Gaza, Palestine).
- Hassan, A. (1964). *Discipline in public service*. Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Hazeen, M. (2023). The disciplinary system and job security in the police job in the Kingdom of Morocco. *Arab Journal for Security Studies*, 3(2), 175–188. Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia.
- Ibrahim, W. (1998). *The validity of the criminal ruling on the disciplinary case: A comparative study*.
- Jordanian Administrative Court. (2019). Decision No. 259/2019 (Ordinary Panel), dated December 24, 2019. Adalah Center Publications.
- Jordanian Administrative Court. (2021). Decision No. 95/2021, dated September 15, 2021. Qastas Publications.
- Jordanian Penal Code No. (16) of 1960 and its amendments.
- Kanaan, N. (2010). Administrative law: Book Two. Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Law on the Service of Individuals in the Armed Forces No. (2) of 1972 and its amendments.
- Military Criminal Procedure Code No. (34) of 2006 and its amendments.
- Military Penal Code No. (58) of 2006 and its amendments.
- Nabil, A. (2019). *Guarantees and procedures in disciplining judicial police officers* (Master's thesis). Abdelhamid Ibn Badis University of Mostaganem, Algeria.
- Nada, M. (1981). *The expiration of the disciplinary case: A comparative study* (1st ed.). Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Nassar, M. (2018). The Impact of the Penalty Judgment in Terminating the Public Employee Service. *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 45(4), 242–253.
- Officers' Service Law in the Armed Forces No. (35) of 1966 and its amendments.
- Othman, M. (1973). *Disciplinary crime between administrative law and the science of public administration: A comparative study*. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Public Security Directorate. (2021). *Disciplinary violations bulletin issued by the Office of the Inspector General/Public Security Discipline Unit*. Jordan.
- Public Security Law No. (38) of 1965 and its amendments.
- Rashwan, M. (1960). Principles of disciplinary law (1st ed.). Wahdan Commercial Press.
- Shaheen, M. (1986). *The disciplinary decision: Its guarantees and its judicial oversight between effectiveness and guarantee*. Anglo-Egyptian Library.

- Sundra-Karean, V. (2012). *Employment law and theory*. Malaysia: The Malaysian Current Law Journal Sdn Bhd.
- Supreme Court of Justice Decision No. 131/96. Bar Association Journal, 1997, s. 45(3), 1084.
- The Special Bureau for Interpreting Laws. (1972). Resolution No. (16).
- The Special Bureau for Interpreting Laws. (1995). Resolution No. (9).
- Yaqout, M. (n.d.). *Procedures and guarantees in disciplining police officers compared to disciplining civilian workers in the state and disciplining workers in some private cadres*. Al-Ma'arif Foundation, Alexandria.