

أثر الحكم الجزائي على الموظف العام في القانون الفلسطيني

إعداد

د. حازم حمدي الجمالي

أستاذ القانون العام

كلية القانون / جامعة غزة

ملخص الدراسة

تبين هذه الدراسة الجوانب القانونية لأثر الحكم الجزائي على الموظف العام في القانون الفلسطيني، متضمنة الجرائم والعقوبات الجنائية التي يترتب عليها انتهاء خدمته، والشروط الواجب توافرها في الحكم الجزائي، كما توضح الدراسة أثر زوال آثار هذا الحكم على إعادة تعيين الموظف العام، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على المصادر والمراجع العلمية للحصول على المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: اعتبر المشرع الفلسطيني أن الحكم الجزائي على الموظف بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة يترتب عليه إنهاء خدمته ويقوة القانون، كما توصلت الدراسة إلى توصيات من أهمها: ضرورة تعديل نص المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1989 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005 حيث يتم انتهاء خدمة الموظف العام عند الحكم الجزائي عليه بعقوبة الجناية، بدلاً من الحكم عليه بجناية.

The Impact of the Criminal Provision on the Public Employee in the Palestinian

Law

Abstract

This study shows the legal aspects of the impact of the criminal provision on the public employee in the Palestinian law, including the crimes and the criminal penalties, upon which the termination of his service takes place, and the conditions stipulated in the criminal provision. The study also shows the impact of this provision removal on reappointing the public employee.

The study followed the analytical, descriptive method, and used the scientific sources and references to obtain information.

The study reached several results. The most important result is that the Palestinian legislator agrees that if the employee is convicted of a crime or an offence against honor or integrity, his service must be terminated by law.

In addition, the study recommended that it is necessary to amend the text of article (6/96) of Palestinian Civil Service Code No. (4) of 1989, which was amended in Code

(4) of 2005, into the form that when the service of the public employee is terminated due to the criminal provision, he should be convicted of a criminal penalty instead of a crime.

مقدمة:

تحرص تشريعات الخدمة العامة في مختلف الدول على عدم قصر مسؤولية الموظف على الإخلال بواجباته داخل نطاق الوظيفة فقط، إنما أخذت تتدخل في سلوكه وتصرفاته في الحياة الخاصة والعامة؛ لتمنع كل ما من شأنه أن يخل بشرف الوظيفة العامة وكرامتها، وتقرر في هذا الإطار أصلاً عاماً مفاده أن الموظف الذي يرتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات ويحال للقضاء الجنائي، ويصدر في حقه حكماً جنائياً بالإدانة، فإن الرابطة الوظيفية التي بينه وبين الإدارة تنتهي ويعزل هذا الموظف من وظيفته حال صدور هذا الحكم عليه، حيث إنه أخل بكيان المجتمع وأمنه وسلامته بارتكابه فعلاً انتهى عنه القوانين الجنائية وتعتبره جريمة، ويتم توقيع عليه الجزاءات التي نص عليها قانون العقوبات، والتي إذا ما قدرها المشرع أنها ذات قدر معين من الجسامه، فإن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على الموظف مرتكب الجريمة يترتب عليه فقد صلاحيته في شغل الوظيفة العامة، ويتم إنهاء خدمته بسبب الحكم الجزائي ويقوة القانون

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من أهمية الموضوع التي تتناوله فالحكم الجزائي على الموظف العام يعد من الموضوعات المهمة فلا شك في أن ارتكاب الموظف العام للجريمة لا يترتب آثار سلبية وخطيرة على وظيفته فحسب بل يؤثر على أمن المجتمع و استقراره من ناحية وعلى الدولة من ناحية أخرى حيث أن الموظف العام يعتبر مرآتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله وعلى ذلك إن الأهمية العملية تقتضي بضرورة البحث في النصوص التشريعية الناظمة لهذا الموضوع لفهم فلسفة المشرع الفلسطيني عند وضع تلك النصوص من خلال دراستها وتحليلها مسترشدين بما خطته أعلام الفقهاء ورسخته أحكام القضاء الإداري الفلسطيني والمصري في ذلك مما يضيف أبعاداً جديدة في التأصيل الفقهي والقضائي لموضوع الحكم الجزائي على الموظف العام .

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على ما يلي:

- 1- الجرائم والجزاءات الجنائية التي يترتب عليها انتهاء خدمة الموظف العام.
- 2- الشروط الواجب توافرها في الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام.
- 3- أثر زوال آثار الحكم الجزائي على إعادة تعيين الموظف العام.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة أن تجيب على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر ارتكاب الموظف العام لجريمة جنائية على وظيفته؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما طبيعة الجرائم التي يرتكبها الموظف العام وتؤدي إلى إنهاء خدمته؟
- 2- ما الشروط التي حددها المشرع في الحكم الجزائي المنهي لخدمة الموظف العام؟
- 3- ما هو أثر كل من رد الاعتبار والعفو عن الجريمة والعفو عن العقوبة على إعادة تعيين الموظف العام؟

مبررات الدراسة:

ترتكز مبررات الدراسة حول تسليط الضوء على التناقض أو القصور القانوني الذي نراه قد أصاب بعض النصوص التشريعية التي عالجت موضوع الحكم الجزائي على الموظف العام ذاكرين في هذا الاتجاه المآخذ التي نراها جديرة بالتعديل ومن ثم نحاول تقديم اقتراحات وتوصيات مناسبة بهذا الخصوص.

منهجية الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاطلاع على نصوص قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005، وكذلك من خلال الرجوع للمصادر والمراجع العلمية والفقهية من كتب ودراسات وأبحاث ودوريات وندوات علمية، ذات الصلة بموضوع الدراسة.

خطة الدراسة:

وقد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث مباحث وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: الجرائم والجزاءات الجنائية التي يترتب عليها انتهاء خدمة الموظف العام.

المبحث الثاني: الشروط الواجب توافرها في الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام.

المبحث الثالث: أثر زوال آثار الحكم الجزائي على إعادة تعيين الموظف العام.

المبحث الأول

الجرائم والجزاءات الجنائية التي يترتب عليها انتهاء خدمة الموظف العام

يحدد المشرع الإداري في قوانين الوظيفة العامة عادةً الشروط التي يجب توافرها فيمن يرغب بشغل الوظيفة العامة، ومن أهمها: أن لا يكون المرشح لشغل هذه الوظيفة قد سبق الحكم عليه بجناية، أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة، ولما كان هذا الشرط يُعد من الشروط الجوهرية للدخول في الوظيفة العامة ابتداءً، فإنه يُعد - أيضاً - شرطاً للبقاء فيها، بل يُعد كذلك سبباً للخروج منها إذا ما أخل الموظف أثناء حياته الوظيفية بهذا الشرط في حال الحكم عليه بجناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، وفي هذا الاتجاه قرر المشرع الفلسطيني في المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005 الحالي بأنه "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية: ... (6) الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية، أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة"، والمعنى المستفاد من هذا النص أن الحكم الجزائي يؤدي طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الحالي إلى إنهاء خدمة الموظف العام في حالتين نوضحهم من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: الحكم على الموظف بجناية.

المطلب الثاني: الحكم على الموظف بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.

المطلب الأول

الحكم على الموظف بجناية.

تنتهي العلاقة الوظيفية للموظف العام في فلسطين بمجرد ارتكابه جناية بغض النظر عن أي اعتبار آخر، والجناية حسب أحكام المادة (5) من قانون العقوبات الفلسطيني رقم (74) لسنة 1936 المطبق حالياً هي: "الجرم الذي يستوجب عقوبة الإعدام أو الحبس مدة تتجاوز الثلاث سنوات"، وبذلك يكون المشرع الفلسطيني قد قرر حكماً عاماً يقضي بفقدان الموظف صلاحية البقاء في وظيفته إذا صدر حكم نهائي بإدانته بارتكاب إحدى الجنايات.

ومع تسليمنا بأن ارتكاب الموظف العام لجناية، وهي أخطر أنواع الجرائم وتعد عملاً مُمسئاً يُفصح عن شخصية غير جديرة بتولي الوظائف العامة (الحو، 2006:318) إلا أن هذا النص لا يتفق مع قواعد العدالة، بل إن إعماله سيؤدي والحالة هذه إلى نتيجة شاذة وغير منطقية، فلو تصورنا أن موظفاً ما ارتكب جنائية، وأحاطت بها ظروف مخففة ودُكّم عليه بعقوبة الجنحة، أدى الحكم الصادر بإدانته إلى عزله من الخدمة، في حين إذا ارتكب موظف آخر جنحة، ولم تكن مخلة بالشرف والأمانة، وأحاطت بها ظروف مشددة - فهي في هذه الحالة لا تقل خطورة عن الجناية - ودُكّم عليه بعقوبة الجنائية، فإنه يفلت من العزل الذي يقع بقوة القانون، وفي ذلك تناقض جلي في أحكام القانون يستوجب المعالجة، أضف إلى ذلك أن التعميم الذي أورده المشرع بارتكاب

الموظف لأي جنائية يتم إنهاء خدمته فيه نوع من التجاوز والمبالغة، ذلك أن من الجنايات ما لا يمس السلوك الوظيفي، أو يخل بحسن السمعة (عصفور، 1963: 23) وعليه فإننا نقترح على مشرعنا الفلسطيني أن يقوم بتعديل أحكام المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية، بحيث يجعل العزل وجوبياً في حال الحكم على الموظف بعقوبة الجنائية، وليس "مجرد ارتكابه لجنائية"، بحيث يصبح الاعتراف بجسامة العقوبة التي توقع على الموظف العام، وليس وصف الجريمة، لأن النص الحالي يؤدي إلى عزل الموظف بقوة القانون بمجرد ارتكابه لأي جنائية بغض النظر عن مقدار العقوبة المحكوم بها.

المطلب الثاني

الحكم على الموظف بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة

بدايةً يمكن القول إن خدمة الموظف العام تنتهي إذا ارتكب هذا الموظف جريمة يعدها القانون من الجرائم المخلة بالشرف أو بالأمانة، فهذه النوعية من الجرائم تفصح عن سلوك مشين لمرتكبها، مما يخشى معه أن ينعكس ذلك على سلوكه الوظيفي، وما قد يشكله ذلك من خطورة على الوظيفة العامة وعلى سمعة الجهة التي يعمل فيها بشكل عام (العتيبي، 2005: 155)

ولكن السؤال الذي يثار هنا: ما هي الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة؟

لم يحدد المشرع الفلسطيني الجرائم التي تُعد مخلة بالشرف أو الأمانة، سواء في التشريع الجنائي، أو في التشريع الإداري، وهو موقف محمود نظراً لضرورة ترك هذا التحديد للاجتهاد الفقهي والقضائي من ناحية، أو لأن هذا التحديد يجب أن يراعى فيه مختلف الظروف والتطورات الاجتماعية، والاقتصادية من ناحية أخرى (رسلان، 2004: 647)، ومن ثم يجب البحث في كل حالة على حدة، وتقدير ما إذا كانت الجريمة التي وقع على الموظف عقوبة لارتكابها تعد مخلة بالشرف أو الأمانة أو لا، فما يُعد جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة في حالة قد لا يُعد كذلك في حالة أخرى؛ لأن الأمر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف كما تقول الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري: "يتصل بعناصر عدة، واعتبارات مختلفة من ذلك: طبيعة الوظيفة، ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه، ونوع الجريمة، وظروف ارتكابها، والأفعال المكونة لها، ومدى كشفها عن ضعف الخلق، وانحراف الطبع، والتأثر بالشهوات والنزوات، وسوء السيرة، والحد الذي ينعكس إليه أثرها على الوظيفة، وغير ذلك من الظروف والاعتبارات، الأمر الذي لا مندوحة معه من بحث كل حالة على حدة ودراستها منفردة لبيان ما إذا كانت الجريمة تعتبر مخلة بالشرف" (1964/4/30/359)

ولعل المشرع بعدم تحديده للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أراد أن يترك الأمر لجهة الإدارة لتحديد ماهية الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، ولكن هذا لا يعني استقلال الإدارة بتكييف تلك الجريمة، بل تمارس هذه السلطة تحت رقابة القضاء الإداري بطبيعة الحال؛ لأن وصف الجريمة هو عنصر من عناصر المشروعية لا عنصر من عناصر الملاءمة (الطماوي، 1966: 827)، وعلى أية حال لم يتصد القضاء الإداري في فلسطين

لتحديد مدلول الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، وذلك على عكس ما فعله القضاء الإداري المصري فقد حاول القضاء الإداري في مصر جاهداً تحديد مدلول الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنه: "ولئن خلا النص من تعريف للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، إلا أن أحكام المحكمة الإدارية العليا تواترت على تعريفها بأنها الجريمة التي ترجع إلى ضعف في الذُّق، وانحراف في الطبع، وخضوع للشهوات، مما يزرى بالشخص، ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم، فلا يكون جديراً بالثقة، أو أهلاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بخصال الأمانة، والنزاهة، والشرف واستقامة الذُّق" (4292 / 4/27/2000)، وترى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري أن "الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيف الذُّق، منحرف الطبع، ساقط المروءة" (1972/12/4/4).

وعلى الرغم من أن القضاء الإداري الفلسطيني - كما قلنا- لم يتصدّ لتحديد مفهوم الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، إلا أنه عد بعض الأفعال من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، ومن ذلك:

1- اعتبرت محكمة العدل العليا جريمة التسول من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حيث قضت في أحد أحكامها بأنه: "ولما كانت البيانات المقدمة تفيد أن المستدعي قد أحيل لمحاكمته أمام محكمة صلح رام الله بتهمة التسول المعاقب عليها بالمادة (3/389) من قانون العقوبات، حيث تقرر بنتيجة المحاكمة إدانته بالتهمة المذكورة، وحبسه ثلاثة أشهر محولة إلى غرامة، ولما كانت المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 تنص على أن تنتهي خدمة الموظف المحكوم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ولما كان سبب إنهاء خدمة المستدعي طبقاً لنص المادة 6/96 من القانون المذكور كما هو ثابت من صريح نص المبرز ع/3، فإن ما ينعاه الطاعن على القرار الطعين من أنه لا يستند إلى قانون، وأنه مشوب بعيب استعمال السلطة والتعسف في استعمالها يغدو غير وارد وفي غير محله، ولا يعدو أن يكون قول مجرد لا يقابله واقع يصدقه بما يعني القرار الطعين لا ترد عليه أسباب الطعن" (2005/10/18 /154)

2- حيازة جواهر مخدر بقصد التعاطي والتنمية:

وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا بقولها: "وحيث إنه بالاطلاع على الأوراق تبين أن الطاعن وهو يعمل مدرساً لدى وزارة التربية والتعليم العالي أدين في محكمة بداية غزة في القضية الجزائية رقم (2005/214) أولاً - بتهمة حيازة جواهر مخدرة (بانجو) بقصد التعاطي خلافاً للمواد (2-7-16) من قانون العقاقير الخطرة لسنة 1936، ثانياً - حيازة جواهر مخدرة (بدور بانجو) بقصد التنمية خلافاً للمواد (2-6-16) من القانون آنف الذكر وحكم عليه بالحبس مدة سنة مع وقف التنفيذ لمدة ثلاث سنوات على ألا يؤثر الحكم على وظيفته مع مصادرة المادة المضبوطات...، وحيث إن النيابة العامة استأنفت هذا الحكم، وتم تعديل الحكم المستأنف، إلا أن هذا الحكم أبقى على الشق الخاص بعبارة (على ألا يؤثر الحكم على وظيفته، ومصادرة المادة المضبوطة وإتلافها) فإن هذه المحكمة ترى أن هذا الشق يتعارض مع النص الخاص الوارد في المادة (96) آنفة الذكر،

كون هذه المادة أوجبت إنهاء خدمة الموظف إذا أدين بجناية أو جنحة، وحيث إن التهمتين التي أدين بها الطاعن وحكم عليهما، هي من التهم المخلة بالشرف أو الأمانة، وهي تخل من كرامة الوظيفة، الأمر الذي ترى معه هذه المحكمة أن إنهاء خدمة المستدعي وفقاً لما نسب إليه هي من صلاحية المستدعي ضده، إضافة إلى أن عبارة ألا يؤثر الحكم على وظيفته لا تعد بحد ذاتها عقوبة، وإنما تحكم بها المحاكم مراعاةً لظروف خاصة للمدان، والتي لا تندرج تحتها الوقائع التي أدين عليها المستدعي ("2011/95" / 2012/4/8).

3- وفي الاتجاه ذاته أيضاً اعتبرت محكمة العدل العليا جنحة التحرش (أعمال منافية للحياء) من الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة ("2008/89" / 2009/4/1).

4- وكذلك الأمر بالنسبة للإتجار بالحيوب المخدرة ("2011/177" / 2013/4/29).

ومن مجمل الأحكام القضائية السابقة يتضح أن القضاء الإداري في فلسطين لم يضع معايير محددة في هذا المجال يمكن على ضوءها وصف فعل ما بأنه يشكل أو لا يشكل جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وإنما قام بالنظر الى كل فعل على حده وأخذ في الاعتبار الظروف والاطوار التي تم فيها هذا الفعل او الملابس والبواعث الخاصة به.

وعلى ما سبق يمكن القول:- إن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة هي ذلك النوع من الجرائم الذي يندرج ضمن طائفة الجرائم التي لا تقرها أخلاق المجتمع، ولا تحبذها الثقافة، والأعراف، والقيم الاجتماعية المتوارثة في المجتمع، وهي متنوعة وعديدة، ويصعب حصرها.

المبحث الثاني

الشروط الواجب توافرها في الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام

وضع المشرع - كما رأينا - شروطاً معينة في الجرائم والعقوبات التي يترتب عليها إنهاء خدمة الموظف العام فوراً وبقوة القانون، إلا أن ذلك منوط بتوافر شروط أخرى في الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف لكي يترتب هذا الأثر، مما ينبغي معه أن نعرض لهذه الشروط .

أوجبت المادة (7/69) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني - سالف الذكر - إنهاء خدمة الموظف العام فور صدور الحكم عليه بحكم نهائي، وأن يكون هذا الحكم صادراً من محكمة فلسطينية مختصة، وذلك يعني أن المادة المذكورة قد وضعت شروطاً يجب أن تتوفر في الحكم الجزائي لكي يصلح أن يكون سبباً لإنهاء خدمة الموظف العام، ونتناول هذه الشروط من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: أن يكون الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف نهائياً .
المطلب الثاني: أن يكون الحكم صادراً من محكمة وطنية مختصة.

المطلب الأول

أن يكون الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف نهائياً

اشترط القانون في الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام بأن يكون حكماً نهائياً، ويذهب الفقه الجنائي المصري إلى أن المقصود بالحكم النهائي هو الحكم الذي لا يجوز استئنافه إما لصدوره من محكمة الدرجة الثانية، أو أنه صدر من محاكم الدرجة الأولى لكن القانون لا يجيز استئنافه، أو أنه على الرغم من قابليته للاستئناف إلا أن موعد الاستئناف قد انقضى (سرور، 1981: 805) (حسني، 1988: 895)، وفي هذا الاتجاه ألغت محكمة العدل العليا قرار الاستغناء عن خدمات موظف قام بعملية اختلاس وتزوير لأن؛ الجهة الإدارية مٌصدرة القرار لم تنتظر نتيجة المحاكمة النهائية ("99/64" / 2003/10/21)، فالأصل وحسب ما قضت به المادة (394) من قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001 أن الأحكام الصادرة من المحاكم الجزائية لا تنفذ، إلا إذا أصبحت نهائية، ويكون الحكم نهائياً متى كان غير قابل للاستئناف، أو كان قابلاً للاستئناف، وانقضت مواعيده، أو تم استئنافه فرفض الاستئناف؛ بمعنى أنه استنفد طرق الطعن العادية، وذلك إما بطريق الاعتراض في الأحكام الغيابية، وإما بطريق الاستئناف في الأحكام الحضورية دون الالتفات في هذا الشأن لطرق الطعن غير العادية، كالطعن بطريق النقض، حيث لا يترتب على الطعن بهذا الطريق إيقاف تنفيذ الحكم الجزائي إلا إذا كان الحكم صادراً بالإعدام بحسب ما قضت به المادة (398) من قانون الإجراءات الجزائية.

ويختلف الحكم النهائي بهذا المعنى عن الحكم البات الذي يصدر من محكمة النقض، أو عند انقضاء ميعاد الطعن بالنقض على الحكم الاستئنافي دون أن يُنقض، فالحكم الجزائي البات الذي استنفد طرق الطعن العادية، وطريق الطعن بالنقض هو عنوان الحقيقة في مواجهة الكافة، و حجة فيما ورد فيه. (بسيوني، 1995: 187) وعلى الرغم من أن المشرع لم يشترط أن يكون الحكم باتاً حتى يعمل أثره في إنهاء الخدمة، إلا أن الطعن بالنقض قد يؤدي إلغاء الحكم وتبرئة الموظف المتهم، وبالتالي كما تذهب المحكمة الإدارية العليا في مصر بعد قرار إنهاء خدمته معدوماً، وكأنه لم يكن ولا تلحقه أية حصانة ولا يزيل انعدامه فوات ميعاد الطعن فيه، لأنه عدم لا يقوم وساقط، والساقط لا يعود (26 / 1959/6/27).

وعلى ذلك ولتفادي الوقوع في تضارب القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم الجزائي، وانعدامها نقترح بأن يتدخل المشرع ويستبدل عبارة "فور صدور الحكم عليه بحكم نهائي" الواردة بنص المادة (6/69) المشار إليها بعبارة "فور صدور الحكم عليه بحكم بات" وذلك لبقاء الاحتمال وارداً - إذا ما تم الطعن بالحكم بأي طريق غير عادي- من أن تقوم محكمة النقض بإلغاء الحكم، وتبرئة الموظف المحكوم

عليه- كما سبق ذكره- وهذا سوف يرتب وضعاً لا ترتضيه العدالة والتطبيق السليم للقانون وخاصة أنه في الغالب يصعب إزالة التنفيذ أو ضرره (الوليد، 295: 2009).

المطلب الثاني

أن يكون الحكم صادراً من محكمة وطنية مختصة

يشترط المشرع الفلسطيني بأن يكون الحكم الجزائي صادراً من المحاكم الوطنية لإعمال أثره في إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، وفي الحقيقة هذا الشرط تمليه الأصول المقررة دولياً في هذا الشأن، وتفرضه طبيعة الصلة التي تربطه باحترام سيادة الدولة حتى ولو سكت المشرع عن تقريره، فمن المتعارف عليه في مختلف الدول أن الأحكام القضائية الأجنبية في المواد الجنائية تخضع - كأصل عام- لمبدأ إقليمية القانون الجنائي البحتة، ولا يتعدى أثرها حدود الدولة التي صدر الحكم باسمها، وهي بذلك لا تتمتع بأي أثر في الخارج (رياض، 1993: 404)، بمعنى أن يتم تطبيق التشريع الجزائي الوطني على كافة الجرائم المرتكبة في إقليم الدولة بصرف النظر عن جنسية المجني عليه سواء أكان وطنياً أم أجنبياً (عبد المنعم، د.ت: 49) فقواعد قانون العقوبات تخاطب كل من تواجد في الإطار الإقليمي للدولة ويلتزم بالأوامر والنهي الجزائية ولا تعرض لتطبيق العقوبة المقررة لمخالفتها (سلامة، د.ت: 71)، وعلى ذلك فإذا كان الحكم الجزائي صادراً من محكمة أجنبية، فلا يمكن أن يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون، وإن جاز الاستناد إليه كسبب من أسباب تأديب الموظف عما بدر منه.

وقد اشترط المشرع الفلسطيني بأن تكون هذه المحكمة الوطنية مختصة، وقد خولتها القوانين النظر في المسألة، أو الدعوى المعروضة عليها، أو بعبارة أخرى أن يكون للمحكمة ولاية الحكم في الدعوى، والمحاكم الجزائية العادية في فلسطين هي صاحبة الولاية الأصلية في الفصل في جميع الدعاوي الجزائية، بصرف النظر عن نوع الجريمة، أو طبيعتها، أو صفة فاعلها إلا ما استثني منها بنص خاص (الكرد، 2000: 16) وبذلك أوضحت المادة (14) من قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002 أن "تنظر المحاكم النظامية في المنازعات والجرائم كافة، إلا ما استثني بنص خاص، وتمارس سلطة القضاء على جميع الأشخاص".

وعليه لا يُعد حكماً جنائياً على حسب مقصود النص إذا كان صادراً من محكمة مدنية مثلاً، فالاختصاص الولائي من النظام العام لا يجوز الاتفاق على خلافه، ومن واجب المحاكم الالتفات إليه من تلقاء نفسها، وكل حكم يصدر على خلاف ذلك ليس له حرمة ولا حجية في نظر القانون، ويعتبر كأن لم يكن (الكرد، 2000: 25).

المبحث الثالث

أثر زوال آثار الحكم الجزائي على إعادة تعيين الموظف العام

يتخذ المشرع في أي نظام جنائي ومنها التشريعات محل الدراسة المقارنة العديد من الإجراءات، أو التدابير التي من شأنها إعادة اندماج المحكوم عليه في المجتمع، وإصلاحه عن طريق إزالة الآثار القانونية التي ترتبت على الحكم الجزائي الصادر في حقه، ومن هذه التدابير، رد الاعتبار والعفو بنوعيه العام، والخاص، سؤال الذي يطرح نفسه هنا، ماذا لو كان المحكوم عليه موظفاً عاماً ورُدَّ له اعتباره، أو صدر في حقه قرار عفو، ورغب في العودة إلى الوظيفة ذاتها مرة أخرى وللإجابة على ذلك يمكن أن نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: زوال أثر الحكم الجزائي بسبب رد الاعتبار.

المطلب الثاني: زوال أثر الحكم الجزائي بسبب العفو.

المطلب الأول

زوال أثر الحكم الجزائي بسبب رد الاعتبار

يُعد رد الاعتبار من الأنظمة التي رؤى العمل بها لإصلاح من انزلق في طريق الإجرام، وذلك بتكثيفه من الاندماج ثانية في الهيئة الاجتماعية، ومن أن يتبوأ في هذه الهيئة المكان اللائق بكل وطني صالح، متى بذل مجهوداً جدياً ليهتدي، وأقام الدليل على هذا بعدُ سن سيرته مدة ما (مصطفى، 1951: 204)

وقد أخذ المشرع الفلسطيني بنظام رد الاعتبار بموجب قانون من قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001، ونظم أحكامه في المواد من (452-463) تحت الباب الخامس من القانون المذكور، ورد الاعتبار نوعان: رد اعتبار قضائي لا يصدر إلا بحكم وبناءً على طلب المحكوم ضده، ورد اعتبار قانوني يتم بحكم القانون دون حاجة إلى طلب، أو إلى حكم قضائي، كما أجاز القانون في المادة (437) رد الاعتبار إلى كل محكوم عليه في جناية، أو جنحة، فإذا كان المحكوم عليه موظفاً عاماً ورُدَّ له اعتباره، هل يخوله ذلك من إعادته إلى وظيفته ذاتها التي عُزل منها بناءً على ذلك الحكم؟

أجابت على ذلك المادة (451) من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني بالقول "يترتب على رد الاعتبار محو الحكم القاضي بالإدانة بالنسبة للمستقبل، وزوال كل ما يترتب عليه من انعدام الأهلية، والحرمان من سائر الآثار الجنائية"، وعلى ذلك متى أُعيد الاعتبار إلى الموظف المحكوم عليه، فالحكم القاضي بالإدانة، والذي كان قد صدر ضده يزول ويتجرد من آثاره الجنائية التي كان قد رتبها عند صدره، كانه انعدام الأهلية، أو الحرمان من الحقوق والمزايا، ولكن هذه الآثار تنصرف إلى المستقبل، فلا يترتب رد الاعتبار أي أثر بالنسبة

للماضي، فهو ليس ذا أثر رجعي ومعنى هذا إذا كان الموظف العام قد عُرِّل من وظيفة بسبب الحكم عليه، فإن رد اعتباره لا يُعيدُه إلى الوظيفة بقوة القانون، ولا يستطيع أن يحتج برد الاعتبار ليسترد ما فقده بسبب حكم الإدانة، ولكن رد الاعتبار يفيد المحكوم عليه بأن يسمح له بأن يتقدم من جديد ليشغل وظيفة معينة إذا توافرت فيه الشروط الأخرى اللازمة للتعيين في هذه الوظيفة، وذلك حسبما جاء في شروط التعيين المنصوص عليها في المادة (24) من قانون الخدمة المدنية وكل ذلك ما لم يكن الموظف الذي رد له اعتباره كان قد صدر قرار إداري أو حكم تأديبي بإنهاء خدمته، ففي هذه الحالة عليه التريث مدة خمس سنوات على الأقل من تاريخ صدور القرار أو الحكم التأديبي، وهذا إعمالاً لحكم المادة (4/26) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، والتي أوجبت على المرشح للتعيين في الوظيفة بتعبئة إقرار بعدم سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي لم يمض على صدوره خمس سنوات على الأقل.

المطلب الثاني

زوال أثر الحكم الجزائي بسبب العفو

العفو نوعان: عفو عام وعفو خاص:

أولاً - العفو العام:

العفو العام يسمى أيضاً العفو الشامل، أو العفو عن الجريمة، وينطوي على إباحة ما سبق من ارتكابه من أفعال غير مشروعة جرّمها القانون؛ لأن إباحتها تحقق مصلحة عامة تفوق في أهميتها المصلحة العامة المترتبة على تجريمها، نظراً لارتكابها خلال ظروف سياسية، أو اجتماعية، أو اقتصادية مضطربة غير عادية، مما تقتضي معالجتها بتنازل الهيئة الاجتماعية المتمثلة في الدولة عن حقها في معاقبة مرتكبيها (إبراهيم، د.ت: 396) ووفقاً لحكم المادة (42) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 فإن "العفو العام أو العفو عن الجريمة لا يكون إلا بقانون" تصدره السلطة التشريعية لإلغاء بعض الجرائم، وإزالة كل ما يترتب عليها من نتائج فتصبح وكأنها لم ترتكب، فإذا صر العفو العام بعد ارتكاب الجريمة وقبل الحكم امتنعت ملاحقة الفاعل، وإن صدر بعد الحكم سواء أصبح نهائياً أم لم يصبح ألغاه، وألغى كل أثر له.

وعلى ذلك فإن أثر العفو العام لا يقتصر على إزالة الصفة الجنائية للفعل، بل يتعداه ليزيل كل ما يترتب على هذه الصفة من آثار، وما قام عليها من إجراءات، سواء كانت إجراءات اتهام، أم تحقيق، أم محاكمة (نداء، د.ت. :148) فصدور قانون العفو الشامل يترتب عليه زوال كل أثر ترتب على الجريمة، سواء تعلقت هذه الآثار بالإجراءات أو بالجزاء، ويترتب على ذلك - أيضاً - انقضاء الدعوى الجنائية بأثر رجعي (ثروت، 2003: 178)، ومعنى هذا أن العفو العام يشمل كل الآثار التي ترتب في الماضي من عقوبات أصلية، أو تبعية، أو تكميلية، وكافة الآثار الجنائية لها، الأمر الذي يؤدي إلى القول بأنه لا يترتب على الجريمة المعفو عنها أي أثر بالنسبة للعلاقة الوظيفية، ويتعين دم إنهاء خدمة الموظف العام مرتكب الفعل المَعْفَى عنه كأثر للحكم الجنائي،

ويجب إعادة الموظف إلى عمله إذا كان قد تم إنهاء خدمته كأثر لهذا الحكم، إذ يعتبر كأنه لم يرتكب جريمة، ولم يحاكم، ولم يصدر ضده حكم جنائي قط (حلمي، 1974: 319)، ومع ذلك هناك من يرى أنه يوجد عقبات تحول دون تطبيق العفو الشامل في المجال التأديبي والتي أهمها عدم تطبيق مبدأ الشرعية على المخالفات التأديبية، فالعفو الشامل لا يسري إلا على العقوبات الجزائية، وبالتالي فلا أثر له في المجال الوظيفي إلا إذا كان تابعاً للعقوبة الجزائية التي قد شملها العفو (أبو عودة، 2014: 79) ونرى أن هذا قول محل نظر حيث أن مبدأ شرعية الجريمة ومنذ وقت مبكر قد نفذ إلى الجريمة التأديبية، وقد بدأ هذا التغلغل بعمل القضاء الذي انتهى إلى إنكار السلطة المطلقة لجهات التأديب في أن تؤثم كل ما تراه من التصرفات، وأخضع هذا التكيف لرقابته هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى ولو أن المشرع الدستوري قد أراد تحديد نوع الجريمة في نص المادة (42) من القانون الأساسي - سאלفة الذكر - لكان قد نص على ذلك فجاء لفظ الجريمة مطلقاً والمطلق يجري على إطلاقه، و على ذلك طالما أن النص جاء على إطلاقه فلا مانع من شموله للمجال التأديبي (أبو كشك، 2011: 8)، بمعنى أن العفو الشامل كما يسري على الجريمة الجزائية يسري على الجريمة التأديبية أيضاً.

ثانياً - العفو الخاص:

العفو الخاص، أو العفو عن العقوبة، هو حق مقرر لرئيس الدولة، فقد جاء في مستهل المادة (42) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 "لرئيس السلطة حق العفو الخاص عن العقوبة، أو تخفيفها".

والعفو عن العقوبة لا يصدر في كل وقت كالعفو الشامل، وإنما يصدر في مرحلة لاحقة؛ أي بعد صدور الحكم بالعقوبة وصيرورته نهائياً، ومن ثم لا يمحو العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها، أو يزيل عنها الصفة الجنائية التي تظل عاقبة بها، كما أنه لا يمحو الحكم الصادر بالإدانة الذي يظل قائماً، ومن ثم لا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية والباقي منها، وكذلك العقوبات التبعية، والآثار المترتبة على الحكم، وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب (عطية، 1968: 14) وذلك يعني أن لا يترتب على قرار العفو عن العقوبة وإسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف العام الذي يقع بمجرد صدور الحكم عليه وكأثر فوري ويقوة القانون له، ولا يترتب عليه إسقاط القرار التنفيذي الصادر بالعزل وعودة الموظف إلى وظيفته (حلمي، 1974: 320).

وعلى ذلك إذا ما أراد الموظف في هذه الحالة إلى العودة لوظيفته العامة، وجب عليه سلوك سبيل التعيين الجديد، مما يتعين معه توافر سائر شروط التعيين، ومنها الشرط الجوهري الخاص بضرورة رد الاعتبار القانوني، أو القضائي قبل تولي الوظيفة العامة في حالة سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية، أو جريمة مخلة بالشرف، وهذا عكس ما رأينا تماماً في العفو الشامل الذي يمحو معرة الجريمة والحكم الصادر في شأنها (عطية، 1968: 515).

واستخلص من كل ما تقدم ذكره، أن خدمة الموظف العام تنتهي وبقوة القانون إذا صدر في حقه حكم جنائي
بجناية، أو بجنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة، بشرط أن يكون هذا الحكم نهائياً وناقذاً، وصادراً من جهة قضائية
وطنية مختصة ومحكمة تملك الفصل في الدعوى .

الخاتمة

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج و توصيات، من أهمها:

أولاً - النتائج:

- 1- كشفت الدراسة أن المشرع الفلسطيني قرر حكماً عاماً يقضي بانتهاء خدمة الموظف العام فور صدور الحكم بإدانته بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة.
- 2- بينت الدراسة أن المشرع لم يَقم بتحديد الجرائم التي تعد مخلة بالشرف أو الأمانة، تاركاً ذلك لاجتهاد الفقه والقضاء، إلا أن القضاء الإداري الفلسطيني لم يبادر بوضع مدلول لتلك الجرائم على عكس ما فعله القضاء المصري، وبالتالي يخضع تكييف الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة لاجتهاد السلطة الإدارية تحت رقابة القضاء.
- 3- توصلت الدراسة إلى أن القانون وضع شروطاً للحكم الجنائي المنهي لخدمة الموظف العام وفقاً لحكم المادة (7/69) وهي أن يكون الحكم الصادر بإدانة الموظف نهائياً وصادراً من محكمة وطنية مختصة.
- 4- أظهرت الدراسة أن رد الاعتبار للموظف المحكوم عليه يتيح له أن يتقدم من جديد للتعيين في الوظيفة العامة ما لم يكن قد صدر قرار تأديبي بإنهاء خدمته، وفي هذه الحالة يجب عليه التريث مدة خمس سنوات على الأقل من تاريخ صدور القرار حسب نص المادة (4/26) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005.
- 5- أوضحت الدراسة أن صدور قانون بالعمو العام يزيل الصفة الجنائية عن الفعل المرتكب، وما يترتب على هذه الصفة من آثار، وبالتالي لا يجوز إنهاء خدمة الموظف العام مرتكب الفعل، ويجب إعادته إلى وظيفته، وذلك عكس العمو الخاص الذي لا يترتب عليه إسقاط القرار التنفيذي الصادر بإنهاء الخدمة، ويجب على الموظف إذا أراد العودة للوظيفة أن تتوفر فيه جميع الشروط اللازمة للتعيين.

ثانياً - التوصيات:

- 1- توصي الدراسة بضرورة تعديل نص المادة (6/96) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1989 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005 بحيث يجعل إنهاء خدمة الموظف وجوبياً في حال الحكم عليه بعقوبة الجنائية بدلاً من الحكم عليه بجنائية، بحيث يصبح الاعتداد بجسامة العقوبة التي توقع على الموظف العام، وليس وصف الجريمة؛ لأن النص الحالي يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام بمجرد ارتكابه لأي جنائية بغض النظر عن مقدار العقوبة المحكوم بهه وأن يكون هذا الحكم باتاً، وليس نهائياً.

2- توصي الدراسة بأن لا يكون إنهاء خدمة الموظف العام وجوبياً وفي كل الأحوال إذا ما ارتكب الموظف أي جنائية، بل يجعل الأمر خاضعاً للسلطة التقديرية للإدارة؛ وذلك لأن هناك من الجنائيات ما لا يمس السلوك الوظيفي، أو يخل بحسن السمعة ومراعاة للموظف الذي يسلك طريق الإجراء لأول مرة بحيث يبقى للإدارة هامش من الحرية للصفح عنه، وإبقائه بالخدمة، وهذا لاشك يخفف عن الموظف المذنب، ويفتح له باب التوبة.

3- توصي الدراسة بضرورة أن يبادر القضاء الإداري في فلسطين ويضع معياراً جامعاً مانعاً للجرائم التي تعد مخلة بالشرف أو الأمانة؛ لتسير الإدارة العامة على هداه عند تحديدها لمفهوم تلك الجرائم.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً - الكتب والمؤلفات:

1. إبراهيم أكرم نشأت: القواعد العامة في قانون العقوبات المقارن، الدار الجامعية، بيروت (د. ت) .
2. بسيوني عبد الرؤوف هاشم: الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، (1995).
3. ثروت جلال: نظم الإجراءات الجنائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2003).
4. حلمي محمود نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري والقطاع العام، الطبعة (2)، دار الفكر العربي، القاهرة، (1974).
5. حسني محمود نجيب: شرح قانون الإجراءات الجنائية ، الطبعة(2)، دار النهضة العربية، القاهرة، (1988).
6. الحلو ماجد راغب: القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2006).
7. رسلان أنور أحمد: وجيز القانون الإداري، الطبعة الثالثة، (د. ن)، (2004).
8. رياض فؤاد عبد المنعم وآخرون: مبادئ تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائي الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، (1993).
9. سرور أحمد فتحي: الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، الجزء الأول والثاني، الطبعة(4)، دار النهضة العربية، القاهرة، (1981).
10. سلامة مأمون محمد: قانون العقوبات القسم العام، دار الفكر العربي، القاهرة، (د.ت).
11. الطماوي سليمان محمد : مبادئ القانون الإداري، الطبعة الثامنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، (1966).
12. عبد المنعم سليمان: النظرية العامة لقانون العقوبات القسم العام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، (د.ت)
13. عصفور محمد : جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، (د. ن)، (1963).
14. الكرد سالم أحمد : محاضرات في قانون الإجراءات الجنائية، الطبعة الأولى، الكتاب الثالث، (د. ن)، (2000).
15. الوليد ساهر إبراهيم: الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجزائية الفلسطينية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، (د.ن)، (2009).
16. ندا محمد محمود: انقضاء الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة (د. ت).

ثانياً - الرسائل العلمية:

- 1- أبوعودة أحمد فتحي إبراهيم: أثر الحكم الجزائري على الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، (2014).
- 2- أبوكشك عبير توفيق: سلطة التأديب في الإدارة والقضاء دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، (2011).

ثالثاً - الأبحاث العلمية:

- 1- العتيبي، صالح ناصر : انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائري، دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت. مجلة الحقوق - مجلس النثر العلمي، الكويت، السنة التاسعة والعشرون، العدد الأول(2005).
- 2- عطية، نعيم : انتهاء الخدمة بحكم جنائي. مجلة إدارة قضايا الحكومة، مصر، السنة الثانية عشر، العدد الأول ، (1968).
- 3- مصطفى، محمود محمود : رد اعتبار المحكوم عليه مع إيقاف تنفيذ العقوبة. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، مصر، السنة الخامسة، العدد الثاني، (1951).

رابعاً - القوانين:

1. قانون العقوبات الفلسطيني رقم (74) لسنة 1936، المنشور في الوقائع الفلسطينية (عهد الانتداب البريطاني)، العدد (652)، الصادر في 1936/12/14.
2. قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (38)، الصادر في 2001/9/5.
3. القانون الأساسي المعدل لسنة 2003، المنشور في الوقائع الفلسطينية، عدد ممتاز، الصادر في 2003/3/19.
4. قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (54)، الصادر في 2005 /4.
5. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم(45) لسنة 2005، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (60)، الصادر في 2005 /11.

خامساً - الأحكام القضائية كما وردت بالدراسة:

- 1- فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري رقم (359)، جلسة 1964/4/30، والمنشورة في الموسوعة الإدارية الحديثة، مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية بمجلس الدولة، الجزء (6)، إعداد د. نعيم عطية، و أ. حسن الفكهاني، الدار العربية للموسوعات، القاهرة ، ص218.
- 2- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، الطعن رقم (4292)، لسنة (44) القضائية، جلسة 2000/5/27، المنشور في جديد أحكام وفتاوى مجلس الدولة في خصوص العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام و الكادرات الخاصة، إعداد وتصنيف د. محمد ماهر أبو العينين، (1998 - 2001)، (د. ن) (د. ت)، ص946 .
- 3- فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري رقم (4)، جلسة 1972/12/4، ملف رقم (3/10/61)، ص259.
- 4- قرار محكمة العدل العليا في فلسطين، الدعوى رقم (2004/41)، القرار رقم (154) جلسة 2005/10/18، المنشور على موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين "المقتفي"، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت، muqtafi.birzeit.edu ، موقع الكتروني.
- 5- قرار محكمة العدل العليا في فلسطين ، الطلب رقم (2011/95)، جلسة 2012/4/8، قرار غير منشور .
- 6- قرار محكمة العدل العليا في الدعوى رقم (2008/89)، جلسة 2009/4/1، المنشور على موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين "المقتفي موقع الكتروني، سبق الإشارة إليه.
- 7- قرار محكمة العدل العليا في الطلب رقم (2011/177)، جلسة 2013/4/29، قرار غير منشور.
- 8- قرار محكمة العدل العليا رقم (99/64)، جلسة 2003/10/21، المنشور على موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين "المقتفي موقع الكتروني، سبق الإشارة إليه.
- 9- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر ، الطعن رقم (26) لسنة(5) القضائية، جلسة 1959/6/27، أشار إليه د. نعيم عطية: انتهاء الخدمة بحكم جنائي، مرجع سابق، ص483.

