

العقوبات التأديبية على عناصر الشرطة الفلسطينية وفقا لقرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م/ذ
(بشأن لائحة المخالفات لعناصر الشرطة)



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

أيمن عبد يوسف حمادان

وزارة الداخلية، الشرطة الفلسطينية، رام الله

البريد الإلكتروني: Aymanhamdan131@gmail.com

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٢٠ مايو ٢٠٢٢ م

2020م لا تخضع (لمبدأ لا جريمة إلا بنص) وبعكس العقوبات التأديبية، وأن العقوبات الواقعة على عناصر الشرطة الفلسطينية من لجان التحقيق مقسمه إلى ثلاث أنواع تأديبي وانضباطي وقضائي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة توسيع سلم العقوبات التأديبية لعناصر الشرطة، والعمل على سن وصياغة قانون تأديبي لجهاز الشرطة بما يلائم حاجات الدولة ويتناسب والحالة الفلسطينية الراهنة.

الكلمات المفتاحية: العقوبات التأديبية، العقوبة الجنائية

Abstract

This study was conducted in the year 2021 AD, and aimed to identify the disciplinary penalties imposed on

الملخص

أجريت هذه الدراسة في العام 2021م، وهدفت إلى التعرف على العقوبات التأديبية الواقعة على عناصر الشرطة الفلسطينية وفقا لقرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م، إضافة إلى التعرف على الضمانات التأديبية عند توقيع العقوبات على عناصر الشرطة الفلسطينية، ومن هي الجهات المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية، استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن العقوبات التأديبية وسيلة لضمان سير المرفق العام بانتظام من خلال زجر وردع المتهم ولضمان عدم عودته لارتكاب المخالفة مرة أخرى، وأن المخالفات التأديبية في التشريعات الفلسطينية وبالتحديد (قرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة

and is consistent with the current Palestinian situation.

Keywords: disciplinary sanctions, criminal punishment

* مقدمة

يعتبر التأديب أو المسائلة التأديبية الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته، فكما أن الموظف المجد يكافأ على جهده واجتهاده، سواء بالحوافز المادية أو غير المادية فإنه من الضروري أيضا ان يعاقب ذلك الموظف على إهماله وتقصيره بالعقوبة المناسبة (هشام ومروان، 2019).

ولقد تولى المشرع الفلسطيني كغيره من الدول تصنيف وتقسيم العقوبات التأديبية حتى يسهل على الجهات المختصة اختيار العقوبة التي تتناسب وفق المخالفة التي قام بها الموظف، عبر مجالس تأديبية أو لجان تحقيق مشكلة لهذا الغرض.

إن تقرير العقوبة متروك إلى من يملك توقيعها دون أن يشوب ذلك غلو أو مبالغة لتتناسب العقوبة أو الجزاء مع وصف المخالفة في ضوء الظروف والملابسات، وبالتالي فإن القانون يمنح الإدارة أو الجهة ذات العلاقة سواء مجلس أو محكمة أو غيرها كجهة تنفيذ قرار، سلطة معاقبة من انحرف عن الهدف الذي حدده القانون، وبالمقابل يقرر القانون للموظف ضمانات تأديبية في مواجهة سلطة التأديب والتي تكون أحيانا الخصم والحكم.

إن الاختصاص بالتأديب الإداري هي صلاحية يخولها المشرع لشخص أو هيئة لممارسة مهمته وياشر هذا الاختصاص في الحدود والنطاق التي يحددها له القانون وإلا

Palestinian police personnel in accordance with the Minister of Interior Resolution No. The researcher used the descriptive method and the analytical method. The study reached a set of results, the most important of which is that disciplinary sanctions are a means to ensure the regular functioning of the public facility through restraining and deterring the accused and to ensure that he does not return to commit the violation again, and that disciplinary violations in Palestinian legislation, specifically (Decision of the Minister of Interior No. (188) for the year 2020 AD, are not subject to (the principle of There is no crime without a text) and in contrast to disciplinary penalties, and that the penalties imposed on members of the Palestinian police from the investigation committees are divided into three types: disciplinary, disciplinary and judicial. The study reached a set of recommendations, the most important of which is the need to expand the disciplinary sanctions ladder for police personnel, and to work on enacting and drafting a disciplinary law for the police force in a way that suits the needs of the state

اعتبر ذلك التصرف مخالفة في الاختصاص، ونجد أن هناك موظفين يخضعون لمجالس تأديبية خاصة بهم ووفقاً للوائح وأنظمة تنظم أمورهم مثل عناصر الشرطة بفلسطين حيث يوجد لهم عقوبات تأديبية تطبق عليهم ولا اختصاص إلا بناء على نص قانوني.

* مشكلة الدراسة

تعتبر العقوبات التأديبية من الأساليب التي يلجأ إليها المشرف أو الإدارة لتصحيح وتقويم الموظف المخطئ وزجر كل من تسول له نفسه من الموظفين أو غيرهم لسلوك نفس المنهج المخالف للقانون وإذا كانت الجريمة التأديبية لا تخضع لقاعدة (لا جريمة بغير نص) والمعروفة بالقانون الجنائي فإن العقوبة أو الجزاء التأديبي يخضع لهذه القاعدة حيث لا يجوز لجهة التأديب أن توقع عقوبة تأديبية غير منصوص عليها، وعليه سنقوم في هذه الورقة البحثية في محاولة لمعرفة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الفلسطيني على عناصر الشرطة الفلسطينية وفقاً لقرار وزير الداخلية الفلسطيني رقم 188 لعام 2020م (بشأن لائحة المخالفات لعناصر الشرطة)

* أسئلة الدراسة

جاءت هذه الدراسة للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي (ما هي العقوبات التأديبية على عناصر الشرطة الفلسطينية وفقاً لقرار وزير الداخلية رقم 188 لسنة 2020م (بشأن لائحة المخالفات لعناصر الشرطة))؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية

التالية:-

١- ما المقصود بالعقوبات التأديبية وأنواعها؟

٢- ما هي الضمانات التأديبية عند توقيع العقوبات على عناصر الشرطة؟

٣- من هي السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على عناصر الشرطة الفلسطينية؟

* أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف

تمثل في:-

- ١- التعرف على العقوبة التأديبية وأنواعها
- ٢- التعرف على الضمانات التأديبية عند توقيع العقوبات على عناصر الشرطة الفلسطينية.
- ٣- التعرف على الجهات المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية.
- ٤- بيان الفرق بين العقوبات التأديبية والعقوبات الجنائية.

* أهمية الدراسة

١- أهمية علمية: سيكون هذا البحث حجر الأساس لاستكمال دراسات علمية وبحوث أخرى في نفس المجال، إضافة إلى أهمية البحث كونه الأول من نوعه في فلسطين في حدود معلومات الباحث.

٢- أهمية عملية: تتمثل أهميتها العملية في التركيز على العقوبات التأديبية الواقعة على عناصر الشرطة حسب القرار رقم (188) لسنة 2020م، وبيان أوجه الشبه والاختلاف بين العقوبات التأديبية والجنائية.

* حدود الدراسة

- ١- الحدود المكانية: فلسطين، الضفة الغربية
- ٢- الحدود الزمانية: 2021
- ٣- الحدود البشرية: عناصر جهاز الشرطة الفلسطيني.

٤- الحدود القانونية: قانون قوى الأمن رقم (8) لسنة 2005م، قانون العقوبات الثوري لمنظمة التحرير الفلسطينية لسنة 1979.

* منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لملائمته لأغراض الدراسة باعتباره المنهج الذي يهتم بهذه الظاهرة، كما هي في الواقع، حيث اعتمد الباحث على مصادر المعلومات ذات الصلة بهذا الموضوع محل الدراسة، وتم تجميع البيانات من مصادرها من خلال المؤلفات والمراجع ذات العلاقة كالكتب ومواقع الانترنت بالإضافة إلى المصادر الأولية كالتقارير.

* الإطار النظري والدراسات السابقة

سيتم الحديث في هذا الجزء من الدراسة حول الإطار النظري للدراسة وسيتم التركيز فيه على العقوبة التأديبية وأنواعها، أنواع العقوبات التأديبية، أوجه الشبه والاختلاف بين العقوبة التأديبية والجناحية، وضمانات الموظف، ومن ثم سيتناول الباحث أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو دارت في فلكه، ومن ثم التعقيب عليها وربطها بالدراسة الحالية.

* الإطار النظري

* العقوبة التأديبية وأنواعها

١- مفهوم العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبات وسيلة من وسائل الإدارة الرادعة وتطبق بواسطة الجهات المختصة، وقد عرف البعض العقوبة بأنها حرمان البعض أو الكل من حقوقه الشخصية والتي تعتبر

إيذاء ينال مرتكب الجرم نتيجة لجرمته وتوقع بإجراءات معينة ويعلم الجهات القضائية. (حنانه، 2019، ص49)

أما العقوبات التأديبية فقد عرفها البعض: بأنها وسيلة السلطة لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير المنتظم والفعال لحسن سير المرفق العام، بينما اتجه آخرون لتعريفه بالقول (بأن العقوبات التأديبية مقررّة لمعاينة الموظف والذي يخرج على واجباته الوظيفية أو مقتضياتها). (زين الدين، 2010، ص372)

ويرى آخرون بأن الجزاء التأديبية (هو إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بفرض عقوبة على الشخص المخالف وتعمل على إحداث أثر قانوني في مركزه بهدف المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد). (عيد، 2018، ص20)

وعرفها آخرون بأنها (جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أو حياته ومقدراته الوظيفية) (أحمد، 2008، ص194).

وأما المشرع الفلسطيني فقد عرف العقوبة وذلك حسب نص المادة (2) من قرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م بشأن لائحة المخالفات لعناصر الشرطة بأنها (الجزاء والذي يتم تطبيقه على عناصر الشرطة المخالفين وذلك وفقا للأنظمة والتعليمات السارية وبالنظر إلى ذات القرار وحسب نص المادة (1) حيث عرف مخالفات الدرجة الأولى (التأديبية) بأنها المخالفات والتي لا تثبت إلا بعد التحقيق مع منفذها من أفراد الشرطة أو العناصر بحيث تؤثر على سلامة العنصر الذي ارتكبها أو سلامة الآخرين أو على أمن المباني

والممتلكات، وبشكل يسيء إلى صورة الشرطة وهيبته، والملاحظ هنا من نصوص المادة (1، 2) بأن المشرع الفلسطيني لم يعرف ومن خلال نصوصه المقصود بالعقوبة التأديبية

ونرى ويتضح فيما سبق وتميل إلى تعريف المقصود بالعقوبة التأديبية بأنها الجزاء والذي توقعه السلطات التأديبية المختصة على الموظف والمركب لمخالفات وتشكل خروج على مقتضيات الوظيفة العامة وواجبها، وتصيبه في مركزه الوظيفي فقط، او ما يتصل بها.

٢- أنواع العقوبات التأديبية

الأصل في المجال العقابي التأديبي أنه لا عقوبة بغير نص ولا يجوز للسلطات التأديبية إيقاع جزاء على شخص لم ينص عليه صراحة، كون الجزاءات التأديبية محددة قانوناً على سبيل الحصر، بدءاً من الإنذار وانتهاءً بالفعل أو الاستغناء عن الخدمة. (عبد الله، 2014، ص126)

إن مبدأ شرعية العقوبة التأديبية هي أن تكون العقوبة التأديبية التي يمكن إيقاعها على الموظف سواء مدني أو عسكري (شرطة) محددة بنص القانون أو حتى بالنظام الوظيفي، وبالتالي تحدد الأنظمة واللوائح العقوبات التأديبية الواجب إيقاعها بحق الشخص المخالف للواجب الوظيفي. (شطناوي، 2003، ص534)

وسوف نذكر أنواع العقوبات التأديبية التي أوردتها المشرع الفلسطيني على سبيل الحصر والتي يتم إيقاعها على ضباط الشرطة الفلسطينية، وذلك حسب نص المادة (5) من

قرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م بشأن لائحة المخالفات لعناصر الشرطة وهي كالآتي:-

- ١- الإنذار النهائي بالطرده.
- ٢- الحجز مع العمل لمدة ثلاث أشهر على الأكثر.
- ٣- إنهاء الندب.
- ٤- الترتيب في الرتبة بما لا يزيد عن سنتين.
- ٥- تنزيل الرتبة.
- ٦- تأخير الأقدمية لمدة عام على الأكثر.
- ٧- الإحالة للاستيداع التأديبي.
- ٨- الحرمان من العلاوة الدورية أو علاوة القيادة.
- ٩- الاستغناء عن الخدمة. (قرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م، ص6).

والملاحظ هنا أن المشرع وحسب هذا القرار المشار إليه قد قسم المخالفات إلى قسمين تأديبية وسماها (مخالفات الدرجة الأولى الجسيمة) وهذه المخالفات يعاقب المخالف بعقوبة تأديبية بتوصية من المجلس التأديبي لجهاز الشرطة والمشكل من السيد مدير عام الشرطة (المرجع السابق، ص3). أما العقوبات التأديبية على ضباط الصف والأفراد بالاستناد إلى ذات القرار فقد نصت عليه المادة (6) وهي

- ١- الإنذار النهائي بالطرده.
- ٢- الحجز مع العمل لمدة شهر على الأكثر.
- ٣- تأخير الأقدمية لمدة ستة أشهر على الأكثر.
- ٤- تنزيل الرتبة رتبة واحدة.
- ٥- الاستغناء عن الخدمة. (المرجع السابق، ص6)

ويتبين من هذه المادة أن إيقاع العقوبة التأديبية بمثل المتهم المخالف أمام مجلس تأديبي أو لجنة تحقيق مشكلة من السيد مدير عام الشرطة.

أما قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة (2005م) فقد حدد العقوبات المراد إيقاعها على الضباط وقسمها إلى ثلاث أقسام حسب المادة (95) من ذات القانون وهي كالآتي:-

1- عقوبات انضباطية يوقعها القادة المباشرون.

2- عقوبات تأديبية توقعها لجنة ضباط.

عقوبات توقعها المحاكم العسكرية (وفق أحكام قانون العقوبات العسكرية (2)) وكذلك الأمر من المادة (96) من ذات القانون بينت العقوبات التأديبية الواجب توقيعها على الضباط العامل بالآتي:-

1- إنهاء الندب.

2- الترك في الرتبة بما لا يزيد عن سنتين.

3- الحرمان من العلاوة الدورية أو علاوة القيادة.

4- الإحالة إلى الاستيداع.

5- الاستغناء عن الخدمة. (المواد 90، 96 من قانون قوى الأمن رقم 8 لسنة (2005).

وبالنظر إلى المادة (96) تبين أن لجنة الضباط هي من تقوم بتوقيع هذه العقوبات وذلك بعد مصادقة الوزير المختص.

أما المادة (174) من ذات القانون فقد أوضحت

العقوبات التي توقع على ضباط الصف والأفراد وهي كالآتي:-

1- عقوبات انضباطية يوقعها القادة المباشرون والرؤساء.
2- عقوبات توقعها المحاكم العسكرية (وفق أحكام قانون العقوبات العسكري)، ويتضح من نص هذه المادة أن القانون لم ينص صراحة على وجود عقوبات تأديبية لصف الضباط والأفراد.

وبالاطلاع إلى قانون العقوبات الثوري لمنظمة التحرير الفلسطينية لسنة 1979م وتحديد المادة (187) منه والتي نصت على أن كل من ارتكب أياً من الجرائم الانضباطية المرتكبة الآتية في غير أوقات العمليات الحربية بالعقاب أمام قائد وحدته ووفقاً للصلاحيات المخولة له قانوناً. (قانون العقوبات الثوري لمنظمة التحرير الفلسطينية سنة (1979)، المواد (187، 189، 190، 191)، كما حددت المواد (189، 190، 191) من ذات القانون صلاحية القائد الأعلى، وقادة القوات وقادة الكتيائب بفرض العقوبات كل في اختصاصه، ونرى مما سبق ذكره أن قرار وزير الداخلية رقم (188) قسم المخالفات إلى قسمين الأول تأديبي والثاني انضباطي وأورد الجرائم التأديبية وحدد لها عقوبات تأديبية حصراً لعناصر الشرطة، أما قانون قوى الأمن رقم (8) لسنة 2005م، فقد قسم العقوبات إلى ثلاث أقسام وكذلك العقوبات التأديبية قسمها إلى خمس عقوبات، والملاحظ أنه حددها للعسكريين جميعاً دون تحديد لعناصر الشرطة الفلسطينية وذات الأمر بخصوص قانون العقوبات الثوري لسنة 1979م.

نخلص مما سبق في أن العقوبات التأديبية محددة بنص القانون لعناصر الشرطة الفلسطينية، بعكس المخالفات التأديبية

أما العقوبات والمخالفات الجنائية فهي مستندة الى مبدأ (أنه لا جريمة ولا عقوبة الا بنص القانون)، ومرد ذلك ان المخالفات التأديبية لا يمكن حصرها نظراً لتعدد وتنوع وتطور احتياجات الدولة.

* أوجه الشبه والاختلاف بين العقوبة التأديبية والجنائية

من أجل الإحاطة بهذا التباين لا بد أن نوضح طبيعة العقوبتين التأديبية والجنائية وخاصة أوجه التشابه والاختلاف وسوف نتناول أوجه الاختلاف وفق الأوضاع التالية:-

١- من حيث الطبيعة: يرى البعض أن بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية اختلاف وتباين من حيث الطبيعة والهدف حيث أن العقوبة الجنائية أكثر خطورة كونها تمس الإنسان بماله وحياته الشخصية، بينما العقوبة التأديبية تمس الموظف في مزايا مهنته فقط وهذا يترتب عليه بان العقوبات التأديبية أقل ضرراً من الجزاء الجنائي كون الأخير يمس ويصيب في النتائج والآثار (الشيخلي، د.ت، ص121).

وهذا أكده الفقيه جيز والذي أشار إلى أن الجزاء الجنائي ينفصل تماماً عن الجزاء التأديبي والفارق بينهما في الطبيعة لا في مجرد حجم المخالفة لحكم القانون المتبع لكل منهما، وأن هدف الجزاء التأديبي هو حسن سير وتنظيم المرفق العام أما الجزاء الجنائي فغرضه الأساسي هو العقوبة الشخصية والتي توقع على مرتكب الفعل المجرم جنائياً وإذا أصاب الموظف فإنه لا يهدف إلى تنظيم سير المرفق العام في الدولة ومن ثم لا يمكن إضفاء الصفة القانونية على هذا الجزاء التأديبي. (Almerja. Com، 2021/10/1، ذاتية القانون الجنائي، فاضل عود الدليمي)

٢- من حيث السلطة المختصة بتوقيعها: إن الجزاء الجنائي يقع بسبب جريمة جنائية مرتكبة تتميز بعناصرها وأركانها عن الجريمة التأديبية، كما أن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية هي المحاكم الجنائية على اختلاف درجاتها أما العقوبة التأديبية فتصدر من السلطة التأديبية الرئاسية وقد تصدر من المجالس أو المحاكم التأديبية، ويترتب على هذا الأمر أن توقيع العقوبة الجنائية لا يحول دون توقيع العقوبة التأديبية على ذات الواقعة لاختلاف التكييف والعقوبة والعكس صحيح كذلك، بالإضافة إلى أن البراءة الجنائية لا يلزم حتماً وتباعاً البراءة من الناحية أو الشق التأديبي لاختلاف أركان الجريمة في المجالين الجنائي والتأديبي فما لا يعتبر جريمة جنائية قد يصبح مخالفة تأديبية. (البنداري، د.ت، ص17).

٣- من حيث النطاق: إن العقوبات في القانون الجنائي تطبق على جميع المقيمين في الدولة سواء مواطنين أو أجانب وتصيب الشخص في حريته وملكيته، أما في المجال التأديبي فتطبق على الموظفين فقط وما يتعلق بالأخطاء الوظيفية المرتكبة إذ أن العقاب أو الجزاء التأديبي يصيب المركز الوظيفي ومتعلقاته فقط، باستثناء بعض الأنظمة العسكرية والذي يمكن أن تصل العقوبة التأديبية إلى حد الإعدام. (ظاهر، 1998، ص245).

٤- من حيث التأثير المتبادل في العقوبتين: من المتعارف عليه أن للعقوبة الجنائية آثارها السلبية في مجالس المسؤولين التأديبية والمدنية، وأما العقوبة التأديبية فليس لها مثل هذا التأثير أو الانعكاس في المجالين الجنائي والمدني، وسنستعرض أهم

مظاهر الاستقلال المتبادل بين العقوبتين بالآتي (عفيفي، 1976، ص71):-

١- إمكانية توقيع العقوبات التأديبية عن الفعل المرتكب على الرغم من عدم تشكيكه لأي جريمة جنائية، وكذلك يعتبر القرار الصادر بحفظ التحقيق من النيابة المدنية ولا يمنع من توقيع العقوبات التأديبية المقررة على نفس العمل ذاته (المرجع السابق، ص71).

٢- كذلك من مظاهر الاستقلال أن الحكم الصادر بالبراءة الجنائية لا يمنع من توقيع العقاب التأديبي وانعدام المسؤولية الجنائية لا يعفي من المسؤولية التأديبية، ولا يسري قاعدة (تفسير الشك يفسر لصالح المتهم في مجال العقاب التأديبي وإنما يفسر الشك لمصلحة الإدارة، وبالتالي يصلح الشك كأساس لتوقيع العقوبة التأديبية، والقانون الصادر بالعمو شامل لا أثر لهما في المجال التأديبي والعقوبة الجنائية توقع بصورة علنية عكس الجزاء التأديبي يقع في جلسات سرية مغلقة. (المرجع نفسه، ص72).

٥- من حيث النظام القانوني للدعوى والإجراءات: إن اختلاف النظام القانوني بينهما يستتبع اختلاف الدعوى الجزائية عن الدعوى التأديبية كما أن أي حكم بعقوبة جزائية لا يمكن النطق به إلا من قبيل قاضي، بينما القرار التأديبي لا يُعلن في النظام الفرنسي إلى من قبل السلطة الرئاسية والاستقلال قائم هنا في الدعوى والآثار، ذلك أن مصدر الدعوى الجزائية هو نص قانون العقوبات أما مصدر دعوى التأديب فهو قانون أو لائحة بالنسبة للعسكريين أو نظام

الخدمة المدنية بالنسبة للمدنيين أو الموظفين العموميين (الشيخلي، د.ت، ص122-123).

أما أوجه الشبه فنوضح الآتي:-

١- من حيث الهدف: إن هدف الإجراءات الجنائية والإجراءات التأديبية واحد وهو الوصول إلى الحقيقة سواء كانت جريمة جنائية أو تأديبية، ووسائل تحقق هذا الهدف تكاد تكون متشابهة إلى حد ما ولا نجد مثل لها في قانون المرافعات المدنية. (الزعبي، ص1998، ص250)

٢- من حيث كون العقوبة جزاء وليس تفويض: إن العقوبتين الجزائية والتأديبية متشابهتان كونهما لا يقصد بهم التعويض كما هو الحال بالمسؤولية المدنية، وإنما يقع كل منهما بوصفهما جزاء يهدف إلى ردع الجاني أو المخالف وزجره سواء كان الشخص مرتكب لمخالفة تأديبية أو جريمة جنائية (البنداري، د.ت، ص16).

٣- من حيث رد الاعتبار ومحو العقوبة: الجزاء الجنائي يخضع ويطبق عليه نظام رد الاعتبار وبذات الوقت يخضع المجال التأديبي لنظام المحو وكلا النظامين يهدفان إلى اعتبار العقوبة كأنها لم تكن (المرجع نفسه، ص7).

٤- من حيث الوسائل: كلتاها لا يختلفان من حيث الوسائل ويستخدمان إجراءات تعاقب بعقوبة عن جريمة وقعت ووفق خطورتها (الشيخلي، د.ت، ص127).

وكذلك الأمر بالنسبة للعقوبات بشقيها الجزائي والتأديبي فكلاهما منصوص عليه في القانون عملاً بمبدأ (لا عقوبة إلا بنص) كالاتشارك مثلاً في الأخذ بعقوبة الغرامة مع التفاوت في المدى والتطبيق (المرجع نفسه، ص128).

٥- من حيث شخصية العقوبة: متشابهتان العقوبتان في أنهما شخصيتان ولا يتم توقيعهما إلا على مرتكب المخالفة أو المشترك فيها (الجمعات، 2010، ص83)

وعلى ضوء ما تقدم نرى أنه وبناء على أوجه الاختلاف والتشابه بينهما إلا أن لكل منهما نطاقه الخاص في التطبيق والتنفيذ إلا أنهما يتفقان من حيث الطبيعة والهدف. ونخلص انه بناء على أوجه الاختلاف والتشابه بينهما الا أن لكل منها نطاقه الخاص في التطبيق والتنفيذ ولكنهما يتفقان من حيث الهدف وهو الوصول الى الحقيقة أو النتيجة وكذلك الامر بالنسبة للوسائل وأدوات تحقيق هذا الهدف.

* ضمانات الموظف

لقد تضمنت التشريعات للموظفين سواء مدنيين أو عسكريين العديد من الضمانات والتي كفلها الدستور وتهدف إلى استجلاء الواقع والوقوف على الحقيقة وهذه الضمانات منها سابقة وأخرى معاصرة وكذلك لاحقة وسيشار لها على النحو الآتي:-

١- الضمانات السابقة على توقيع العقوبة: ويمكن إجمال هذه الضمانات بمواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه والتحقيق معه بسماع أقواله، وتمكينه من الدفاع عن نفسه وحق الاطلاع.

مواجهته بالتهمة المنسوبة إليه والتحقيق معه: ويقضي هذا المبدأ بأن الموظف بغض النظر عن صفته عسكري أو مدني يجب أن يواجه بما ارتكبه من أخطاء وظيفية واطلاعه على الأدلة والقرائن التي تثبت وقوعها والتوضيح له بنية المجلس التأديبي أو الإدارة توقيع العقوبات عليه في حال ثبت ارتكابه

لهذا التصرف أو الفعل سواء إيجابي أو سلبي (السليمات، 2013، ص76).

وهذا ما أكدته قرار وزير الداخلية الفلسطينية رقم (189) لسنة 2020م وذلك بالمادة (7) والمواد (14، 15) منه والتي بينت بهذه المواد منح عناصر الشرطة ضمانات إجرائية تتمثل بحق عناصر الشرطة وإعلامهم خطياً بالتهمة المنسوبة إليهم وسماع أقوالهم والدفاع عن أنفسهم وتقديم ما لديهم من دفعات وذلك بإفادة خطية أمام رئيس المجلس التأديبي وأعضاءه. (قرار وزير الداخلية رقم (189) لسنة 2020م، المواد (6، 14، 15)).

كذلك الأمر ذاته تنص المادة (29) (40) وفقاً للقرار بقانون رقم 23 لسنة 2017م والتي أوضحت بعدم توقيع العقوبة على أية ضابط قبل التحقيق معه وتدوين التحقيق بمحضر مكتوب وسماع أقواله وتمكينه من الدفاع عن نفسه (قرار بقانون رقم (23) لسنة 2017م بشأن الشرطة، المواد (29) فقرة (أ+ب) والمادة (40) فقرة (1)).

٢- أما التحقيق: فقد نص قانون العاملين المدنيين بعدم جواز توقيع العقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة، وقد عرفت المحكمة الإدارية التحقيق بأنه البحث والتقصي لاستبيان واستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بحجة حدوث واقعة من عدمه ونسبتها إلى أشخاص معينين. (عبد الاله، 2015، ص161)

وقد عرفها البعض الآخر بأنه (مجموعة من الإجراءات التأديبية والتي تقوم بها سلطة تأديبية كالمجلس التأديبي مثلاً لتحديد ماهية الأفعال والظروف وأدلة الإثبات

وأدواته وصولاً للحقيقة وإظهار ما يشكله هذا الفعل أو الواقعة من مخالفة انضباطية أو تأديبية أو حتى جريمة معينة وبيان الشخص المرتكب لهذا الفعل) (السليمان، 2013، ص79).

ونظراً لأهمية التحقيق فلا بد أن نحيطه بضمانات يكفل الوصول إلى الحقيقة وتمليها المبادئ القانونية العامة دون حاجة إلى نص يقرره ومنها أن يكون التحقيق مكتوب وموثق بمحاضر رسمية وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه وأن يكون الموظف المحقق محايداً عند ممارسته للتحقيق وعدم وقف الموظف عن العمل إلا إذا وجد مصلحة في ذلك والوقف هو إجراء قانوني يقصد به تنحيته مؤقتاً عن العمل حفاظاً على التحقيق أو لصيانة الوظيفة من العبث والإخلال (المولى، 2012، ص286).

أ- **حق الاطلاع على الملف التحقيقي:** يعتبر الاطلاع على الملف التحقيقي بكامل محتوياته من أدلة وبراهين إحدى الضمانات الأساسية أو المقررة للموظف ولا يكفي مجرد اتهام المتهم بالتهمة المنسوبة إليه إذ يجب أن يكون هذا الاطلاع كاملاً لتمكين الموظف من إعداد دفاعه بصورة جيدة، ويقصد بالملف التحقيقي (التأديبي) هو الملف والذي يحتوي على جميع الأوراق والمستندات والوثائق المتعلقة والتي لها علاقة بالدعوى و تساعد الموظف على تحقيق دفاعه بأكمله (السليمان، 2013، ص86)، وهذا ما أكدته المادة (14) والتي تم ذكرها سابقاً من قرار وزير الداخلية رقم (189) لسنة 2020م.

ب- **حق الدفاع:** هذا الحق يعتبر من الضمانات التأديبية وأهم القواعد والمبادئ الأساسية في أصول المحاكمات ومن ثم تجاهل هذه الضمانة أو حتى محاولة الإخلال بها من شأنه بطلان المحاكمة في أية مرحلة من مراحلها، ويترتب على هذا البطلان عدم شرعية أية عقوبة تأديبية صادرة لأن ما بني على باطل فهو باطل (عبد العال، 2014، ص127).

3- **الضمانات المعاصرة:** وتتمثل هذه الضمانات بتحقيق مبدأ حياد السلطة التأديبية وتسبب القرار التأديبي الصادر، وكذلك النص على العقوبة في التشريع وهي على النحو الآتي:-

أ- **الحياد:** ويقضي هذا المبدأ بعدم جواز اشتراك كل من باشر عملاً من أعمال التحقيق بتوقيع الجزاء التأديبي وذلك إعمالاً بالمبدأ والذي يقضي بإلزامه الفصل بين سلطة التحقيق من جهة وبين سلطة المحاكمة من جهة أخرى ثانية وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا في الأردن بأن الخصم لا يجوز أن يكون الحكم وهناك قاعدة مستقرة تقول (أن من يجلس مجلس الحكم يجب ألا يكون قد كتب أو سمع) (السليمان، 2013، ص93)، وهذا ما أشارت إليه المادة (3) فقرة (4) موضوع بحثنا هذا من قرار وزير الداخلية رقم (189) لسنة 2020م والتي نصت على وجوب مراعاة معايير النزاهة والمهنية والشفافية والحيادية والعدالة وعدم التمييز.

ب- **تسبب القرار التأديبي:** ويقصد به ذكر السبب في صلب الحكم مع بيان العقوبة الموقعة على المتهم والمخالفة والتي كانت سبباً لهذه العقوبة وفي الأردن أوجب التشريعات فقط بتسبب القرار الصادر من المجالس التأديبية، ويشترط أن

تتوافر فيه شروط معينه منها التوضيح للمتهم بالأسباب التي يبنى عليها الحكم، وبصيغة واضحة على أن تكون الأسباب التي بني عليها العقوبة مستمدة من الأوراق المقدمة في القضية وعدم تحقيق ذلك يترتب عليه بطلان الحكم على أساس فقدته لركن السبب، أما في مصر فنصت التشريعات التأديبية على وجوب تسبب كافة الجزاءات التأديبية سواء كانت صادرة من سلطة رئاسية مباشرة أو من مجالس أو محاكم تأديبية (الزعي، 1998، ص257).

وفي فلسطين فقد أكدت المادة (18) الفقرة (3) من القرار رقم (189) لسنة 2020م على وجوب تسبب القرار من خلال المبررات الحاسمة في وزن البينة وهذا يكون بعد الانتهاء من إجراءات التحقيق والتي تقوم بها مجالس التأديب أو لجان التحقيق وفي ذات السياق أكدت المادة (29) الفقرة (2) ونصت على عدم جواز التوصية بعقوبة على الضابط إلا بعد اتخاذ الإجراءات الآتية ومن ضمنها أن يكون القرار الصادر بالتوصية مسببا.

ج- النص على العقوبة في التشريع: وهي الجزاءات التي حددها المشرع على سبيل الحصر وتوقعها السلطات التأديبية المختصة على مرتكبي المخالفات التأديبية من الموظفين وهي ذات طبيعة مالية أو إدارية أو مهنية (السليمات، 2013، ص96).

وبخصوص الجرائم التأديبية فالمستقر عليه أن أية إخلال بواجبات الوظيفة يعتبر جريمة تأديبية ومعنى ذلك أن المحاكمات التأديبية لا تستوجب نص قانوني معين لتقرير المخالفة (رياض، 2010، ص21).

٤- الضمانات اللاحقة: وتمثل هذه الضمانات بالتظلم الإداري والضمانات القضائية المتمثلة بالطعن القضائي بالقرار وهي على النحو الآتي:-

أ- التظلم الإداري: إن التظلم الإداري هو وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة من جزاءات يعتقد هذا المتهم في عدم مشروعيتها ويلتمس في أن تعيد الإدارة النظر في قرارها والذي أضر في مركزه القانوني وهو طريق يسلكه من صدر ضده القرار قبل اللجوء إلى الطعن قضائيا. (عبد العال، 2014، ص131)

والتظلم الإداري له أهمية كبرى في أنه يعطي الإدارة حرية إعادة النظر في القرار بتأني وحياد ويخفف الأعباء عن القضاء وهو وسيلة فعالة في رقابة كاملة وملائمة وقد تتوصل الإدارة من خلال النظر في التظلمات إلى حلول كثيرة قد تساعد السلطة التشريعية في إصدار قانون جديد (المولي، 2012، ص315).

أما في فلسطين فقد أشارت المادة (19) الفقرة (2+3) من قرار وزير الداخلية رقم (189) لسنة 2020م بأنه وفي حالة إصدار عقوبة تأديبية بحق عناصر الشرطة الفلسطينية فإن لهم الحق بتقديم طلب تظلم لدى دائرة المظالم وحقوق الإنسان بالشرطة خلال فترة أسبوعين من تاريخ التبليغ، ويترتب على ذلك إيقاف تنفيذ العقوبة لحين موافاة مدير الشرطة بالتوصية بشأن التظلم المقدم إليها خلال فترة أسبوع من تاريخ التقديم، على أنه وبعد ثلاث أسابيع من تاريخ تبليغ عنصر الشرطة بالعقوبة المصادق عليها من المدير العام يتم تنفيذ العقوبة، والملاحظ من هذا القرار خلو أي مادة

قانونية بالقرار توجب على من صدر بحقه العقوبة اللجوء إلى الطعن القضائي بالقرار واكتفى بالتظلم الإداري فقط.

ب- الطعن القضائي: إن حق التقاضي من الحقوق العامة المهمة للأفراد ومن أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب هي حق الطعن القضائي في العقوبة التأديبية الموقعة عليه لأن القضاء بما يتصف به من حيطة ونزاهة يستطيع أن ينظر إلى الدعوى نظرة عادلة وبالتالي فإن الطعن القضائي هو آخر ضمان قضائي يلجأ إليه الموظف لانقضاء الجزاءات التأديبية عن طريق الطعن بالإلغاء للقرار التأديبي الصادر عن السلطة الرئاسية (عبد اللاه، 2015، ص165).

وبالنظر إلى القوانين التأديبية العسكرية في فلسطين وخاصةً الشرطة نلاحظ خلو القرارات بقانون وكذلك قانون الشرطة من أي مادة قانونية توجب على المتضرر من العقوبة التأديبية اللجوء إلى القضاء واكتفى بحقه في التظلم الإداري فقط.

نرى أن جميع الضمانات سواء كانت سابقة أو لاحقة أو معاصرة لا بد من تعزيزها وترسيخها وصولاً للشفافية والنزاهة عند إصدار العقوبة التأديبية والإخلال بإحدى هذه الضمانات يعرض ويصيب العقوبة أو الجزاء بالبطلان.

* الدراسات السابقة

١- دراسة هشام مروان (2019) بعنوان "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري وتصنيفها، وقد خلصت الدراسة لمجموعه

من النتائج أهمها أن العقوبة التأديبية هي ذلك الإجراء الفردي والذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفات التأديبية، كما أوصت الدراسة إلى ضرورة إخضاع المشرع وعند تسليط العقوبة التأديبية على الموظف لبعض المبادئ والضوابط والتي يجب مراعاتها عند توقيع الجزاء.

٢- هدفت دراسة قد تم نشرها على موقع دنيا الوطن في عام (2017) بعنوان "التحقيق الإداري وتوجيه العقوبة الانضباطية"، إلى التعرف على مفهوم التحقيق الإداري وخصائص العقوبة الانضباطية وعلاقة التحقيق الإداري بالعقوبة وفقاً للقانون العراقي رقم 14 لسنة 1991م، استخدم الباحث المنهج التحليلي والمنهج المقارن، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن من خصائص العقوبة الانضباطية هو مبدأ الشرعية ومبدأ شخصية العقوبة، كما خلصت إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تفعيل دور مجلس الانضباط العام باعتباره الجهة التي تقبل طعن الموظف من خلال اللجوء إلى المبادئ العامة في سد النقص الحاصل في التشريع.

٣- هدفت دراسة إبراهيم اسماعيل (2015) بعنوان "أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة"، إلى التعرف على العقوبة التأديبية الواقعة على الموظفين المدنيين وفقاً للقانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن قانون علاقات العمل الليبي وذلك من خلال مراجعته مفهوم العقوبة التأديبية وأنواعها ومبادئها، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن العقوبة التأديبية جزاء مادي وأدبي يصيب الموظف في وضعه الوظيفي فقط ولا يمس حريته أو شخصه، وقد

خرجت الدراسة بمجموعه من التوصيات أهمها نشر الثقافة القانونية بين المواطنين في الدولة عبر مذكرات تحوي على الأحكام المتعلقة بالوظيفة.

٤- دراسة السليمات (2013) بعنوان "ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الأردني" لإلقاء الضوء على مفهوم الموظف العام في الفقه الإداري والقضاء الإداري والتشريعات التي أوردت تعريف يحدد المقصود بالموظف العام وطبيعة علاقته بجهة الإدارة، وتوضيح الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عاما، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الجزاء التأديبي الذي توقعه السلطة التأديبية ليس غاية بل وسيلة تهدف إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وأن المخالفات التأديبية في التشريع الأردني لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص)، وإنما تخضع لمبدأ (لا عقوبة إلا بنص)، وأهم التوصيات التي خلصت إليها الدراسة تمثلت في أن يشمل القانون كافة الإجراءات الخاصة بالمسائلة التأديبية من حيث التحقيق والالتزام والإحالة وإجراءات المحاكمة والظعن بالقرار الصادر بالعقوبة.

* التعقيب على الدراسات السابقة

على ضوء ما تقدم نرى أن دراسة إبراهيم تشبه الى حد ما الدراسة الحالية من حيث أنواع العقوبات التأديبية ولكن ما يميز هذه الدراسة أنها تتناول عناصر الشرطة الفلسطينية كفتة مستهدفه على عكس دراسة إبراهيم والتي تتطرق الى الموظفين العموميين في ليبيا، في حين تشابهت دراسة هشام مروان مع الدراسة الحالية من حيث الهدف من العقوبة التأديبية ولكنها

اختلفت في أنها صنفت العقوبات التأديبية الى أربع درجات، بينما الدراسة الحالية قسم المشرع العقوبات التأديبية الى درجة واحدة فقط، وأخيراً فان الدراسة التي تم نشرها على موقع دنيا الوطن تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث ممارسة الموظف لضماناته سواء مدني أو عسكري والمتمثل من حق الدفاع عن نفسه ونفي التهمه عنه ولكن يختلف إن القرار رقم 188 لسنة 2020 والخاص بالشأن الفلسطيني بمنح التظلم للعقوبات التأديبية الواقعة على عناصر الشرطة الفلسطينية لدى إدارة ديوان المظالم وحقوق الإنسان في الشرطة فقط لكن الموظف المدني وحسب القانون العراقي والمذكور أعلاه يطعن لدى مجلس الانضباط العام في العراق وخاضع للرقابة.

وعليه فإن معظم الدراسات قد تناولت أنواع العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف سواء مدني أو عسكري كذلك تناولت هذه الدراسات الغرق بين العقوبات التأديبية والجنائية وضماناتهم بما فيها دراستنا الحالية لكن الدراسة الحالية اشارت الى ان تظلم عناصر الشرطة الفلسطينية محصور لدى دائرة ديوان المظالم وحقوق الانسان بالشرطة فقط، بينما الدراسات السابقة اشارت أن من حق الموظف اللجوء الى القضاء كذلك.

* الخاتمة

بعد أن فرغت وبعون الله وتوفيقه من دراسة موضوع هذا البحث فقد توصلت إلى النتائج والتوصيات التالية:-

أولاً: النتائج

- ١- إن العقوبات التأديبية وسيلة لضمان سير المرفق العام بانتظام من خلال زجر وردع المتهم ولضمان عدم عودته لارتكاب المخالفة مرة أخرى.
- ٢- إن المخالفات التأديبية في التشريعات الفلسطينية وبالتحديد (قرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م لا تخضع (لمبدأ لا جريمة إلا بنص) ويعكس العقوبات التأديبية.
- ٣- السلطة التأديبية حسب القرار رقم (188) والمتمثلة بمجلس التأديب ولجنة التحقق هي من تملك فقط الحق في توقيع العقوبات أو الجزاءات التأديبية على عناصر الشرطة.
- ٤- لم يتجنب المشرع الفلسطيني وفقاً للقرار رقم (188) العقوبات المالية من نطاق العقوبات التأديبية.
- ٥- استبعد المشرع الفلسطيني عقوبات التنبيه والإنذار والتقاعد المبكر والإعفاء من المنصب والخصم من المرتب من أنواع العقوبات التأديبية.
- ٦- أحاط المشرع عناصر الشرطة الفلسطينية بالعديد من الضمانات كالتحقيق وسماع أقواله وإطلاعه على الملف والتظلم الإداري لما بعد العقوبة.
- ٧- توقيع العقوبات التأديبية من قبل سلطة الحكم وليس من قبل سلطة التحقيق أو الاتهام.
- ٨- إن العقوبات الواقعة على عناصر الشرطة الفلسطينية من لجان التحقيق مقسمة إلى ثلاث أنواع تأديبي وانضباطي وقضائي.

ثانياً: التوصيات

- ١- توسيع سلم العقوبات التأديبية لعناصر الشرطة الفلسطينية.
 - ٢- إدراج عقوبات الإنذار والتنبيه والتقاعد المبكر والخصم من الراتب ضمن العقوبات التأديبية لعناصر الشرطة.
 - ٣- إدراج عقوبة الإعفاء من المنصب لضباط الشرطة فقط دون الأفراد وصف الضباط ويكون الإعفاء مرتبط بزمن معين وليس دائم.
 - ٤- حذف وإلغاء عقوبة الإنذار النهائي لعناصر الشرطة والواردة بالقرار رقم (188) لسنة 2020م.
 - ٥- تعزيز ضمانات توقيع الجزاء من منظور مبدأ (أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته) عبر اطلاع المتهم على كامل حقوقه القانونية.
 - ٦- العمل على سن وصياغة قانون تأديبي لجهاز الشرطة بما يلائم حاجات الدولة ويتناسب مع الحالة الفلسطينية ومواكب للتغيرات الحاصلة.
- * المراجع**
- القرآن الكريم.
- أولاً: القوانين والتشريعات:
- قانون قوى الأمن رقم 8 لسنة (2005م).
- قانون العقوبات الثوري لمنظمة التحرير الفلسطينية لسنة 1979م.
- قرار وزير الداخلية رقم (188) لسنة 2020م بشأن لائحة المخالفات لعناصر الشرطة.

الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ، (د.ت)، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دار الفرقان، ط1، عمان.

ظاهر، خالد خليل، (1998)، القانون الإداري، الكتاب الأول (دراسة مقارنة)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

عبد العال، صبري جبلي أحمد، (2014)، التأديب وفاعليته في تقويم انحراف الموظف العام في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية.

عفيفي، مصطفى، (1976)، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، (د.ن)، (د.م).

عبد، عدنان كامل، (2018)، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية (دراسة مقارنة)، المركز العربي، ط1، بيروت.

محمد، محمد أحمد عبد اللاه، (2015)، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية.

المولي، خالد محمد مصطفى، (2012)، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام، مصر للإمارات.

أبو حنانه، إياد عبد الناصر، (2019): أحكام التجريم التأديبي والجنائي في التشريعات العسكرية الفلسطينية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

قرار وزير الداخلية رقم (189) لسنة 2020م بشأن التعليمات والإجراءات الخاصة بعمل مجالس التأديب ولجان التحقيق لعناصر الشرطة.

قرار بقانون رقم (23) لسنة 2017م بشأن الشرطة.

أحمد، محمد سيد، (2008). التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر.

البنداري، عبد الوهاب، (د.ت)، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دراسة فقهية قضائية، دار الفكر العربي، بيروت.

رياض، أحمد رزق، (2010)، الجريمة والعقوبة التأديبية، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية.

الزعي، خالد، (1998)، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط3، الأردن.

زين الدين، بلال أمين، (2010)، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

سعد، سمير عبد الله، (2014)، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، دار المعارف، الإسكندرية.

الشناوي، علي خطار، (2003)، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، ط1، عمان.

الجمعات، أكرم محمود، (2010): العلاقة بين الجريمة
التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط،
عمان، الأردن.

السليمان، فايز، (2013): مطلق ضمانات تأديب الموظف
العام في القانون الأردني، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
فاضل عواد الدليمي- ذاتية القانون الجنائي- الموقع:
almerga. com