

الواجبات المترتبة على انتهاء خدمة الموظف العسكري في التشريع الفلسطيني دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية

Duties arising from the end of a military employee's service in Palestinian legislation: an analytical study compared to the provisions of Islamic law

سامر عبد الرؤوف مصباح العرعير

باحث دكتوراة بجامعة طرابلس لبنان، anasooso192@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/03/20

تاريخ القبول: 2025/06/09

تاريخ النشر: 2025/12/31

ملخص:

يتناول البحث تحليل الواجبات المترتبة على انتهاء خدمة الموظف العسكري في التشريع الفلسطيني، مع مقارنتها بأحكام الشريعة الإسلامية، ويناقش أولاً تسليم العهد حيث يشترط القانون إعادة كافة الممتلكات الحكومية قبل صرف المستحقات، مع اعتبار أي تلاعب في العهدة جريمة اختلاس، كما يتناول حفظ الأسرار إذ يحظر القانون إفشاء المعلومات الوظيفية حتى بعد انتهاء الخدمة، وهو ما يتماشى مع المبادئ الإسلامية التي تحث على حفظ الأمانة، ثم يستعرض تقييد العمل في قوات أخرى، حيث يلزم القانون مرور ثلاث سنوات والحصول على إذن خاص لحماية الأمن الوطني، وأخيراً يتناول الاستدعاء للخدمة في حالات الضرورة، حيث يمكن إعادة الضباط ذوي الخبرة وفق إجراءات محددة، ويستنتج البحث أن التشريع الفلسطيني يتوافق مع الشريعة في ضمان الأمن العام والحفاظ على المصلحة الوطنية، من خلال تنظيم التزامات الموظف العسكري بعد انتهاء خدمته.

كلمات مفتاحية: الموظف العسكري، انتهاء الخدمة، التشريع الفلسطيني، تسليم العهد، حفظ الأسرار، إفشاء المعلومات، تقييد العمل في قوات أخرى.

تصنيفات JEL:،، (وضع ترميز JEL إجباري)

Abstract:

This research analyzes the duties associated with the termination of military service under Palestinian legislation, comparing them with the rulings of Islamic law. It first discusses the return of assets, where the law requires the return of all government property before disbursing entitlements, considering any manipulation of these assets as embezzlement. It also addresses the protection of secrets, as the law prohibits disclosing job-related information even after the termination of service, which aligns with Islamic principles that emphasize safeguarding trust. The research then examines the restriction on working for other forces, where the law mandates a three-year period and requires special permission to ensure national

security. Finally, it discusses the call-up for service in cases of necessity, where officers with experience can be recalled under specific procedures. The research concludes that Palestinian legislation aligns with Islamic law in ensuring public security and protecting national interests by regulating the obligations of military personnel after the termination of their service.

Keywords: Military employee, termination of service, Palestinian legislation, return of assets, protection of secrets, disclosure of information, restriction on working in other forces.

JEL Classification Codes: ..., ..., ...

1. مقدمة:

يُعد موضوع انتهاء خدمة الموظف العسكري من القضايا الحيوية التي تثير العديد من الإشكالات القانونية والإدارية، خاصة فيما يتعلق بالواجبات المترتبة عليه بعد انتهاء خدمته. تتجلى أهمية البحث في ضرورة تنظيم العلاقة بين الموظف المنتهية خدمته والدولة، بما يضمن الحفاظ على المال العام، سرية المعلومات، وضمان استقرار المؤسسات الأمنية، وتكمن المشكلة في التحديات القانونية التي تواجه تطبيق هذه الالتزامات، خاصة فيما يتعلق بتسليم العهد، حفظ الأسرار، وتقييد العمل في جهات أمنية أخرى.

ويهدف البحث إلى تحليل الأحكام التشريعية الفلسطينية المتعلقة بهذه القضايا، ومقارنتها مع مبادئ الشريعة الإسلامية التي تؤكد على الأمانة، الوفاء بالعهد، وحفظ المال العام، وينقسم البحث إلى عدة محاور رئيسية تشمل: تسليم العهد وحفظ الأسرار، تقييد الالتحاق بقوات أخرى، وضرورة تلبية الاستدعاء للخدمة في حالات الضرورة، من خلال هذا الهيكل يسعى البحث إلى تقديم رؤية متكاملة لموازنة حقوق الدولة وواجبات الموظف العسكري بعد انتهاء خدمته.

يتبع البحث منهجاً تحليلياً مقارناً حيث يقوم على تفسير النصوص القانونية وبيان التطبيقات العملية لها، بالإضافة إلى مقارنتها بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، ومن ثم استخلاص الدروس المستفادة التي يمكن أن تساهم في تحسين النظام القانوني في فلسطين.

المطلب الأول: تسليم العهد وحفظ الأسرار الوظيفية.

يُعد تسليم العهد وحفظ الأسرار الوظيفية من أهم الواجبات التي تترتب على انتهاء خدمة الموظف العسكري، حيث تهدف هذه الالتزامات إلى ضمان انتقال المسؤوليات بسلاسة، وحماية المال العام، والحفاظ على سرية المعلومات التي قد تؤثر على الأمن الوطني، ويتطلب تسليم العهد إعادة جميع الممتلكات والأدوات التي كانت بحوزة الموظف وفقاً للإجراءات القانونية المعتمدة، مما يمنع أي تلاعب أو فقدان للأصول الحكومية، أما حفظ الأسرار الوظيفية، فهو التزام يمتد حتى بعد انتهاء

الخدمة؛ لضمان عدم تسريب المعلومات الحساسة التي قد تضر بالمصلحة العامة، وقد حرص المشرع الفلسطيني على تنظيم هذه المسائل بوضوح، مستنداً إلى مبادئ الشريعة الإسلامية التي تؤكد على الأمانة والوفاء بالعهد، مما يعكس أهمية هذا الموضوع في تحقيق النزاهة الوظيفية وحماية الأمن العام.

الفرع الأول: تسليم العهد.

تُعد الإدارة في المؤسسات والهيئات المختلفة، بما في ذلك المؤسسات الأمنية، من بين الجهات التي تعتمد على تسليم الموظفين لديها عهداً معيناً لضمان سير الأعمال بشكل منتظم، أو لتأدية خدمة محددة أو تسهيل بعض الإجراءات، وتُسلم هذه العهدة للموظف بهدف تحقيق الغرض الذي تم تعيينه من أجله، وبعد الانتهاء من أداء المهام المنوطة به، يتم استرجاع العهدة.

وفي إطار تنظيم هذه العملية، نص المشرع الفلسطيني في المادة (193) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني على إمكانية إبقاء الموظف العسكري الذي انتهت خدماته مدة إضافية، لا تتجاوز الشهر، بغرض تمكينه من تسليم ما في عهده من ممتلكات أو أدوات تتعلق بعمله، وتعد هذه الخطوة ضرورية لضمان انتقال المسؤوليات بشكل صحيح وآمن، كما تضمن المحافظة على ممتلكات الدولة ومقدراتها، إضافة إلى ذلك أقر القانون منح الموظف العسكري الذي يتم تمديد خدمته لهذه الغاية تعويضاً مالياً يعادل قيمة آخر راتب تقاضاه خلال فترة خدمته، ويُصرف له عن المدة التي يتم فيها تسليم العهدة، هذا الترتيب يهدف إلى تعويض الموظف عن المدة الإضافية التي يقضيها في الخدمة، وضمان عدم تأثر حقوقه المالية بسبب تمديد خدمته لهذا الغرض المحدد. (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م)

بموجب القرار الصادر عن مجلس الوزراء الفلسطيني بتاريخ 23/11/2005م، تم تحديد شروط واضحة تتعلق بصرف مستحقات الموظف الحكومي الذي انتهت خدماته، حيث نصت المادة الأولى من القرار على أنه لا يجوز صرف أي مستحقات للموظف الحكومي إلا بعد التأكد من تسليمه لجميع العهد الحكومية التي كانت بحوزته خلال فترة عمله، وهذا يشمل كافة الممتلكات والمواد التي كانت في عهدة الموظف، وذلك لضمان الحفاظ على الممتلكات العامة وضمان استرجاع جميع الأصول الحكومية، أما في المادة الثانية من القرار، فقد تم توضيح الإجراءات الخاصة بتسليم المركبات الحكومية التي كانت في عهدة الموظف، فقد نص القرار على أن يتم تسليم المركبة إلى المؤسسة الحكومية التي تم تسجيل قيد المركبة فيها، هذا الإجراء يهدف إلى ضمان أن جميع المركبات الحكومية التي كانت تحت تصرف الموظف تُعاد إلى الجهة المسؤولة عنها، مما يساهم في الحفاظ على المال العام

وضمن توزيع الموارد بشكل صحيح وفعال بين المؤسسات الحكومية المختلفة. (قرار مجلس الوزراء، رقم 40/10، بتاريخ 2005/11/23م).

ويعد تحويل الموظف للممتلكات أو المال أو الأوراق أو الأشياء ذات القيمة التي كانت بحوزته أو تحت إدارته بحكم وظيفته أو طبيعة عمله، من حيازة مؤقتة على سبيل الأمانة إلى حيازة نهائية على سبيل التملك، عملاً يعد اختلاساً للمال العام، فالموظف الذي يكون مسؤولاً عن العهدة بحكم وظيفته يُعتبر أميناً على تلك الممتلكات، ويجب عليه الحفاظ عليها وتسليمها عند انتهاء مهامه، وعليه أي تصرف يقوم به الموظف لتحويل تلك الممتلكات إلى ملكيته الشخصية أو الاحتفاظ بها دون وجه حق يُعد مخالفة جسيمة للقانون، ويُعتبر جريمة اختلاس للمال العام، والتي تُعرض الموظف للمساءلة القانونية والعقوبات المنصوص عليها في التشريعات ذات الصلة. (العايدي، 2018م)

ويرى الباحث أنه من الضروري إعداد سجل دقيق ومفصل لكل عهدة تُسلم إلى الموظف العسكري بشكل دائم، بحيث يتضمن هذا السجل كافة المسؤوليات المناطة بالموظف العسكري والصلاحيات الممنوحة له في استخدام تلك العهدة، وبإجراء هذا التوثيق بشكل شامل، يصبح من السهل إجراء عملية الجرد والتأكد من حالة العهدة عند انتهاء الخدمة أو في حال نقل المسؤولية إلى موظف آخر، يساعد هذا الإجراء على ضمان الشفافية والمساءلة، كما يساهم في تسهيل عملية تسليم العهدة وإخلاء مسؤولية الموظف عنها بشكل قانوني ومنظم، مما يقلل من فرص حدوث أي تجاوزات أو فقدان للممتلكات الحكومية.

ولقد دعا الإسلام الحنيف إلى ضرورة حفظ الأمانات والوفاء بالعهد، حيث وصف الله سبحانه وتعالى المؤمنين الصادقين بأنهم من يحافظون على الأمانة ويقومون بالوفاء بالعهد الذي أُكل إليهم، ففي القرآن الكريم جاء تأكيد هذه الفضيلة في قوله تعالى: [وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ]، (الكريم) وهذا يشير إلى أن المؤمنين الحقيقيين هم الذين يتحملون المسؤولية تجاه ما أوتمنوا عليه من أموال وأشياء، ويؤدون واجبهم في الحفاظ عليها وعدم التفريط فيها، مما يعكس التزامهم بالصدق والأمانة في جميع جوانب حياتهم وقد اعتبر المولى جل شأنه ذلك خيانة لله ولرسوله وللمؤمنين فقال سبحانه وتعالى:

[يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ]. (الكريم، سورة

الأنفال: 27)

كما أن العهد التي بحوزة الموظف العسكري هي ملكية للدولة، وبالتالي تعتبر جزءاً من المال العام الذي يجب الحفاظ عليه وعدم التصرف فيه بغير وجه حق، ويعكس ذلك مبدأ الأمانة في

الإسلام الذي دعا إلى حماية المال العام والحفاظ عليه من أي تصرفات غير قانونية أو غير مشروعة، وقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم من التصرف في المال العام بغير حق، حيث قال: "إن رجالاً يتخوضون في مال الله بغير حق فلهم النار يوم القيامة"، (حنبل، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م) ومن خلال هذا الحديث الشريف، نستنتج أن الذين يفرطون في المال العام، أو يتصرفون فيه بشكل غير قانوني، سواء كان ذلك عن عمد أو إهمال، فإنهم يتعرضون لعذاب شديد في الآخرة، حيث يكون جزاؤهم في النار، وهذا يعكس أهمية الحفاظ على المال العام والالتزام بالمسؤولية تجاهه، باعتباره مألًا مخصصًا للمصلحة العامة.

ثم أكد رسول الله ﷺ على الأمانة والوفاء في خطبة كاملة، فعن أنس بن مالك رضي الله عنه قال: ما خطبنا نبي الله ﷺ إلا قال: "لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له". (المنذري، 1421هـ) ويرى الباحث أن سبب دعوة الإسلام للمحافظة على المال العام ونهي الأفراد والجماعات عن الفساد الإداري والمالي يكمن في أن المال العام يعد من الأساسيات التي تقوم عليها حياة الناس، حيث يساهم في توفير احتياجاتهم الأساسية وضمان حقوقهم المعيشية، فالمال العام يمثل مصدرًا رئيسيًا لتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان توزيع الموارد بشكل عادل بين الأفراد، مما يساهم في استقرار المجتمع ورفقه.

وفي هذا السياق، يعتبر الفساد الإداري والمالي جريمة تؤثر بشكل مباشر على حياة الناس وتضر بمصالحهم، ولذلك فإن وزرها عند الله يوم القيامة عظيم، فقد حذر الإسلام من التلاعب بالمال العام أو استغلاله في غير محله، مؤكداً على أن حساب الشخص الذي يفرط في المال العام سيكون عسيرًا في الآخرة، وقد أظهرت النصوص الشرعية أن الله سبحانه وتعالى يعاقب من يفسد في الأرض ويعبث بالموارد التي هي ملك للجميع، مما يعكس مدى أهمية الحفاظ على الأمانة والعدالة في التعامل مع المال العام.

الفرع الثاني: حفظ وكتمان أسرار الوظيفة.

لقد حظر المشرع الفلسطيني على العاملين في قوى الأمن الفلسطيني الإفشاء بأي معلومات أو تفاصيل تتعلق بالمهام أو المسائل التي يجب أن تظل سرية، وذلك بموجب قوانين وتعليمات خاصة تفرض الحفاظ على السرية، وقد أكد المشرع على هذا الحظر بوضوح، مشددًا على أنه يستمر حتى بعد انتهاء خدمة الموظف العسكري، ويرجع هذا الحظر إلى أن الموظف العسكري قد يطلع أثناء خدمته على بعض الأسرار الوظيفية أو المعلومات الحساسة التي تتعلق بأمن الدولة أو مصلحة

الجمهور، وبالتالي فإنه يتحمل مسؤولية الحفاظ على سرية هذه المعلومات وعدم إفشائها بأي شكل من الأشكال بعد انتهاء خدمته، وذلك لضمان عدم الإضرار بمصالح الأمن العام أو استقرار الدولة. وكذلك قد يطلع الموظف العسكري على مجموعة كبيرة من الأسرار الشخصية للمواطنين، وخاصة أولئك الذين يعملون في مجالات مثل الشرطة أو النيابة العامة أو القضاء، حيث يتعاملون بشكل مباشر ومستمر مع المواطنين، وبالتالي فإنهم يصبحون على دراية بتفاصيل دقيقة وحساسة تتعلق بالقضايا القانونية والحقوقية للأفراد، بالإضافة إلى معلومات تتعلق بخصوصياتهم الشخصية، هذا الاطلاع على مثل هذه المعلومات يجعل من الضروري فرض حظر صارم على إفشائها، سواء أثناء فترة الخدمة أو بعد انتهائها، لضمان حماية خصوصية الأفراد وضمان عدم استغلال هذه المعلومات بشكل يضر بمصالحهم أو يعرضهم لأي شكل من أشكال الاستغلال أو الأذى. (الدين، 2012م)

إن حماية الحياة الشخصية للمواطنين وعائلاتهم تُعد سبباً كافياً لفرض الحفاظ على الأسرار وكتماها كواجب أخلاقي وقانوني على العاملين في مؤسسات الدولة، ومن هذا المنطلق أصبح إفشاء الأسرار الوظيفية جريمة يعاقب عليها القانون في العصر الحديث، حيث تدخل المشرع الفلسطيني وكذلك القضاء لتفسير هذه الجريمة واحتوائها في النصوص القانونية، ضماناً لحماية حقوق الأفراد والمجتمع، كما أن الشريعة الإسلامية الغراء قد أكدت على أهمية حفظ الأسرار وكتماها، واعتبرت ذلك من أبرز معايير الأمانة. فقد أمر الإسلام بحفظ الأسرار التي تُستودع لدى الشخص وألزم المكلف بها بأداء هذه الأمانة بأعلى درجات الحيطة والصدق، مُعتبراً أن إفشاء الأسرار يعد خيانة للأمانة التي وضعها الله في يد الشخص، ومن هنا يُعتبر حفظ الأسرار جزءاً أساسياً من الأخلاق الإسلامية، ويعكس التزام الفرد بالقيم الدينية والإنسانية التي تحترم خصوصية الآخرين وتمنع استغلال المعلومات بشكل ضار. (الكتبي، 2019م)

أولاً: حفظ الأسرار.

ولعل فرض السرية على بعض المعلومات لدى العاملين في قوى الأمن الفلسطيني يعود إلى سببين رئيسيين، الأول هو أن هذه المعلومات بطبيعتها سرية، حيث تتعلق بأمور قد تكون حساسة أو تتعلق بحياة الأفراد الخاصة، ومن الأمثلة على ذلك المعلومات المتعلقة بحياة المواطنين الخاصة، التي يعتبرها المجتمع من الأسرار الخاصة التي لا ينبغي أن يطلع عليها أحد، هذه المعلومات قد تشمل تفاصيل شخصية أو قانونية لا ترغب الأفراد في نشرها، وتعتبر محمية بموجب العرف المجتمعي الذي يحظر التلاعب بها أو إفشائها، أما السبب الثاني فيعود إلى الإدارة نفسها، حيث تقوم هذه

الأخيرة بتصنيف بعض المعلومات على أنها أسرار، وبالتالي تفرض حظرًا على الاطلاع عليها أو نشرها، الإدارة تكون قد قررت أن هذه المعلومات لها طبيعة حساسة تتطلب الحفاظ على سريتها لحماية الأمن العام أو مصلحة الأفراد أو الدولة، وبذلك تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لضمان عدم إفشاء هذه المعلومات، سواء كان ذلك من خلال قوانين أو تعليمات إدارية تحظر الاطلاع عليها من قبل غير المعنيين. (الدين، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن، 2012م)

ولقد أقر المشرع الفلسطيني بضرورة الالتزام بكتمان الأسرار وحفظها في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني، وذلك لضمان الحفاظ على أمن الدولة وحماية حقوق الأفراد، حيث نصت المادة رقم (90) وكذلك المادة رقم (169) من هذا القانون على ما يلي:

"يحضر على الضباط / ضباط الصف والفرد أثناء الخدمة العسكرية ما يلي: 5. الإفصاح بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات خاصة، ويظل الالتزام بالكتمان قائماً حتى بعد انتهاء الخدمة". (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م)

ويرى الدكتور مجدي النهري أن واجب عدم إفشاء الأسرار يعد من الواجبات الأساسية التي تلاحق الموظف حتى بعد تركه للخدمة، ويشدد على أن هذا الالتزام لا يقتصر فقط على الفترة التي كان فيها الموظف يمارس وظيفته العامة، بل يمتد ليشمل الفترة التي تلي انتهاء خدمته، وبالتالي فإن الموظف الذي كان مسؤولاً عن حفظ أسرار معينة أثناء عمله يبقى ملزماً بكتمان تلك الأسرار حتى بعد انقضاء علاقته الوظيفية مع المؤسسة، وذلك حفاظاً على الأمن والمصلحة العامة، هذا الرأي يبرز أهمية حماية المعلومات الحساسة ويؤكد أن المسؤولية عن الأسرار لا تنتهي بمجرد مغادرة الموظف لمنصبه. (النهري، 1996م)

وبالتالي نستنتج مما سبق أن الموظف الذي تنتهي خدماته لأي سبب كان، سواء كان ذلك بالاستقالة أو التقاعد أو النقل، يجب عليه الحفاظ على سرية كافة المعلومات التي اطلع عليها بحكم عمله في قوى الأمن الفلسطيني، ويُعدُّ هذا التزاماً مستمراً حتى بعد مغادرته للخدمة، حيث يتعين عليه أن يكون واعياً بحساسية المعلومات التي كانت في عهده، كما يجب على الموظف أن يحكم ضميره في تقييم ما يعتبره سرياً، ويعتمد في ذلك على التقاليد والأعراف المتبعة في المجتمع، طالما أنه لم تصدر تعليمات صريحة من الإدارة بتصنيف هذه المعلومات على أنها سرية، هذه المسؤولية تتطلب من الموظف التحلي بأعلى درجات الأمانة والوعي لحماية المعلومات التي قد تؤثر على الأفراد أو الأمن العام في حال تم إفشاؤها.

وإضافةً إلى اعتبار وجوب حفظ وكتمان الأسرار واجب على كل موظف حتى بعد انتهاء خدمته إلا أن جانب من الفقه أخذ برفع هذا الواجب وفقاً لعدة أسباب منها: (محارب، 2004م)

1. إذا تم إلغاء الأمر الذي فرضت به السرية.
 2. إذا أصبح الأمر معروفاً بطبيعته للجميع.
 3. إذا سمحت السلطات المختصة بإفشاء الأسرار.
 4. إذا سمح صاحب السر بشكل صريح بإفشائه.
 5. إذا كان في إفشاء السر منعاً لارتكاب جريمة.
 6. إذا كان إفشائها لجهة تملك الحق قانوناً في الاطلاع على المعلومات السرية. (حسن، 1969م)
- كما ولقد جاء الإسلام بأروع التوجيهات وأعظم الأخلاقيات بقصد تنظيم جميع جوانب الحياة المختلفة ومنها كتمان الأسرار سواء ما يتعلق بالدولة أو بالمجتمع أو الأفراد أنفسهم، وقد أمر المولى جل وعلا المسلمين بأن يحافظوا على أسرارهم التي عاهدوا على كتمانها وعدم إفشائها، لما في ذلك من دوام للألفة بينهم وأصون لحقوق الأفراد منهم والجماعات فقال الملك جل جلاله: [وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا] (سورة الإسراء: 34) وقال تعالى: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ]. (المائدة: 01)
- ولقد حثنا رسول الله ﷺ على المحافظة على الأسرار وكتمانها وأن في الاستعانة بذلك نجاح

فقال ﷺ: "إذا حدث الرجل الحديث، ثم التفت فهي أمانة". (الضحاك، ١٣٩٥ هـ - ١٩٧٥ م)

ونستنتج مما سبق ذكره أن المشرع الفلسطيني قد اتفق مع الشريعة الإسلامية في تأكيدهما على ضرورة حفظ وكتمان الأسرار، سواء كانت أسراراً وظيفية أو غير وظيفية. كما شدد كلاهما على أن الإفشاء بهذه الأسرار يجب أن يكون في حالات خاصة ومحدودة، وفي إطار تحقيق المصلحة العامة للدولة والمواطنين، هذا التوافق بين التشريع الفلسطيني والشريعة الإسلامية يعكس أهمية الأمانة في التعامل مع المعلومات السرية، ويؤكد على أن الحفاظ على الأسرار يعد مسؤولية كبيرة تهدف إلى حماية الأمن العام وحقوق الأفراد، وتعزيز الثقة بين المواطنين والدولة.

ثانياً: طبيعة إفشاء الأسرار.

إن قيام الموظف العامل أو المنتهية خدماته بأي سبب كان بإفشاء السر المؤتمن عليه دون إذن أو علم الإدارة أو صاحب السر قد يتمثل في عدة أنواع من الإفشاء، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. إفشاء السر بشكل كلي أو جزئي.

ويتمثل الإفشاء الكلي للسر في كشف المعلومات بشكل كامل وإخراجها من نطاق السرية، حيث يتم اطلاع الغير على كافة التفاصيل المتعلقة بالموضوع الذي كان موضوع السر، ويعد هذا النوع من الإفشاء أكثر خطورة لأنه يتضمن تسريب جميع المعلومات المتعلقة بالسر دون استثناء، (مليني، 2016م)

مثال ذلك: الطبيب العسكري الذي تنتهي خدماته، ويقوم بكشف أسرار المرضى العسكريين الذين كانوا تحت رعايته، عن طريق إفشاء تفاصيل حالاتهم الصحية أو أمراضهم، في هذه الحالة، يتم الكشف عن كافة المعلومات التي كان الموظف (الطبيب) مسؤولاً عن الحفاظ عليها بسرية تامة، مما يشكل انتهاكاً لواجباته القانونية والأخلاقية ويعرضه للمساءلة القانونية.

هذا النوع من الإفشاء يعد من الأفعال الجسيمة التي قد تؤدي إلى الإضرار بالأفراد المعنيين من جهة، وتعرض الدولة والمؤسسات للمسؤولية القانونية من جهة أخرى، خاصة في حالة إفشاء المعلومات الحساسة التي تتعلق بالأمن الشخصي أو الصحي أو الوظيفي.

أما الإفشاء الجزئي للسر فهو يشير إلى الكشف عن جزء من المعلومات السرية دون الإشارة إلى التفاصيل الكاملة، قد يبدو هذا الإفشاء غير مؤذٍ في البداية، لكنه يمكن أن يؤدي إلى تسريب المعلومة الكاملة أو إلحاق الضرر بالأفراد المعنيين، على سبيل المثال إذا قام موظف عسكري منتهية خدماته كان يعمل في التحقيقات بإفشاء جزء من معلومات تحقيق مع أحد المواطنين، فقد لا يتم كشف جميع التفاصيل، ولكن هذا الجزء قد يعطي مؤشراً واضحاً على باقي المعلومة. (الحلبوسي، 2012م)

هذا النوع من الإفشاء يمكن أن يكون خطيراً لأنه رغم أنه لا يكشف السر بالكامل، إلا أن الجزء المسرب قد يكفي لإحداث ضرر، سواء بتسليط الضوء على قضية حساسة أو بفتح المجال للتكهنات والشكوك حول المعلومات غير المكشوفة، علاوة على ذلك قد يلحق الضرر بالمواطن صاحب السر إذا تم الكشف عن جزء فقط من التحقيق أو المعلومة المتعلقة به، مما يهدد خصوصيته أو يؤثر على حقوقه القانونية.

ومن هنا، فإن الإفشاء الجزئي للسر يمكن أن يؤدي إلى نتائج غير مرجوة، حتى وإن لم يُكشف عن كامل السر.

2. إفشاء السر بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر.

إفشاء السر بشكل مباشر يحدث عندما يقوم الشخص المؤمن على السر بإعلام الآخرين بأن هذه المعلومات هي جزء من أسرار الوظيفة، سواء كان ذلك بغرض أو دون غرض، على سبيل

المثال إذا قام موظف عسكري بالكشف صراحة عن أن المعلومة التي بحوزته تتعلق بسر وظيفي، فإن هذا يُعد إفشاءً مباشراً للسر، بغض النظر عن الأسباب التي دفعته لذلك، الإفشاء المباشر يكون أكثر وضوحاً وتهديداً للأمانة ويعرض الموظف للمساءلة القانونية المباشرة.

أما الإفشاء بشكل غير مباشر فهو يحدث عندما يقوم الشخص المؤتمن على السر بأعمال أو تصرفات قد تدل على إفشاء السر، دون أن يُصرح بذلك بشكل واضح، قد يشمل ذلك القيام بمهام أو أعمال يقتصر عليها الموظفون العسكريون في المهام الخاصة، والتي لا ينبغي أن يُطلع عليها شخص غير مخول، على سبيل المثال إذا قام الموظف بالحديث عن مهام أو تفاصيل تتعلق بالتحقيقات أو العمليات العسكرية التي لا يمكن إلا للعاملين في هذا المجال الاطلاع عليها، فإن ذلك يُعد إفشاءً غير مباشر للسر، حيث تثير هذه التصرفات شكوكاً حول تسريب المعلومات الحساسة. (الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، 2019م)

ويرى الباحث أن كلا النوعين سواء كان الإفشاء مباشراً أو غير مباشر، يعد خرقاً للأمانة ويتسبب في تسريب المعلومات التي من المفترض أن تظل سرية لحماية الأمن العام وحقوق الأفراد.

3. إفشاء السر بشكل تلقائي أو بشكل غير تلقائي.

الإفشاء التلقائي يحدث عندما يبادر الشخص المؤتمن على السر بكشفه دون أن يُطلب منه ذلك، أي من تلقاء نفسه، مثال على ذلك هو موظف عسكري انتهت خدماته، فيقوم باستعراض قدرته في طرق التحقيق أو الاستجواب، مما يؤدي إلى الكشف عن الأسرار بشكل غير متعمد، في هذه الحالة قد لا يكون الهدف من الإفشاء هو إلحاق الضرر، بل ربما يكون ناتجاً عن رغبة في إظهار الخبرة أو القدرة الشخصية في مجال العمل، ومع ذلك يبقى هذا النوع من الإفشاء انتهاكاً للأمانة ويمثل تسريباً للمعلومات التي يجب الحفاظ عليها بسرية، أما الإفشاء غير التلقائي فيتم بناءً على طلب خارجي، أي عندما يُطلب من الشخص المؤتمن على السر الكشف عن المعلومات في سياق معين، على سبيل المثال قد يُستدعى الموظف العسكري المنتهية خدماته للشهادة في قضية، وفي هذه الحالة، قد يُجبر على كشف السر خلال شهادته، رغم أنه كان بإمكانه الامتناع عن ذلك إذا كان يحق له قانوناً الامتناع عن الإدلاء بتلك المعلومات. في هذه الحالة، يتم الكشف عن السر بناءً على الطلب أو الإجبار الخارجي، مما قد يتسبب في تسريب المعلومات دون أن يكون ذلك رغبة من الموظف أو في إطار إرادته الحرة. (خلف، 1998م)

ويرى الباحث أن في كلا النوعين من الإفشاء، سواء كان تلقائياً أو غير تلقائي، يتعرض الموظف للمساءلة القانونية بسبب خرقه لواجبات الأمانة وحفاظه على الأسرار الوظيفية، وهذا يشكل

تهديداً للأمن العام والمصلحة العامة، حيث قد يتسبب الكشف عن الأسرار في أضرار جسيمة قد تطال الأفراد أو المؤسسة بشكل عام.

كما يرى الباحث أن إقرار المشرع الفلسطيني بضرورة حفظ أسرار الوظيفة وكتماها حتى بعد انتهاء خدمة الموظف العسكري يمثل خطوة هامة في رعاية حقوق الأفراد وحماية المصلحة العامة، وذلك لأن إظهار هذه الأسرار يشكل تهديداً للأمن الاجتماعي، وقد يؤدي إلى أضرار سواء كانت عامة تؤثر على المجتمع ككل أو خاصة تتعلق بالحقوق الفردية للمواطنين المعنيين، مما يستدعي المحافظة على السرية على مدار فترة الخدمة وحتى بعد انتهائها.

المطلب الثاني: تقييد الالتحاق بأي قوات أخرى مع تلبية الاستدعاء للخدمة.

يُعتبر تقييد التحاق الموظف العسكري المنتهية خدمته بأي قوات أخرى، إضافةً إلى إلزامه بتلبية الاستدعاء في حالات الضرورة القصوى، من الإجراءات القانونية المهمة التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني وضمان عدم استغلال الخبرات العسكرية بطرق قد تضر بالمصلحة العامة، فقد نص المشرع الفلسطيني على ضرورة مرور فترة زمنية محددة قبل السماح بالتحاق الضباط المنتهية خدماتهم بقوات أخرى، مع اشتراط الحصول على إذن رسمي، وذلك لضمان عدم انتقال المعلومات الحساسة لجهات قد تؤثر على الأمن القومي. كما أجاز القانون استدعاء بعض الضباط ذوي الخبرة للخدمة المؤقتة عند الحاجة، وفق شروط محددة تكفل تحقيق المصلحة العامة دون المساس بحقوق الأفراد. وتعكس هذه الأحكام التوازن بين ضرورة الاستفادة من الكفاءات العسكرية وحماية السيادة الوطنية، وهو ما يتماشى مع مبادئ الشريعة الإسلامية التي تؤكد على أهمية الولاء للوطن والاستجابة لنداء الواجب عند الحاجة.

الفرع الأول: تقييد الخدمة في قوات عربية أو أجنبية.

لقد نص المشرع الفلسطيني بشكل صريح ومباشر في المادة 130 من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني على عدم جواز التحاق الضباط المنتهية خدماتهم بأي قوات أمن أخرى سواء كانت عربية أو أجنبية إلا وفقاً لشروطين أساسيين هما كما يلي: (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م)

1. مضي ثلاث سنوات على انتهاء خدمة الضباط من قوى الأمن الفلسطيني.
2. حصول الضباط المنتهية خدماته على إذن خاص للخدمة من الوزير المختص وتصديق الرئيس.

ولقد أُعتبر تقييد الموظف المنتهية خدماته من الانضمام إلى أي قوات أمن عربية أو أجنبية أخرى إحدى وسائل توسيع المسؤولية الإدارية لدى الإدارة الفلسطينية، وذلك بهدف منع الجهات الأخرى من التأثير على الموظفين خلال فترة عملهم، أو إغرائهم بالعمل في تلك الجهات بعد انتهاء خدماتهم، وهذه السياسة تسعى إلى الحفاظ على الاستقلالية والولاء الوطني لدى الموظفين، وضمان عدم تأثير جهات خارجية على قراراتهم ومواقفهم بعد إنهاء خدماتهم، هذا التوجه يشبه إلى حد كبير ما جاء في قانون الأخلاق الأمريكي الصادر عام 1978م، الذي وضع بعض القيود على الموظفين المتقاعدين أو المنتهية خدماتهم من الحكومة الأمريكية، خاصة في المجالات التي كان لهم فيها إشراف مباشر، حيث فرض القانون على هؤلاء الموظفين منعاً مدى الحياة من العمل في مجالات معينة كانت تحت إشرافهم المباشر أو التي عملوا فيها لفترة لا تقل عن عامين بطريقة غير مباشرة أو من بُعد. (العمر، 1999م)

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني قد وفق في تقييد التحاق رجال الأمن المنتهية خدماتهم بأي قوات عربية أو أجنبية، وذلك لعدة أسباب تتعلق بالأمن الوطني، فمن المعروف أن رجال الأمن الفلسطيني يتعرضون للعديد من التهديدات الداخلية والخارجية بسبب المعلومات والمهام الحساسة التي يتعاملون معها في إطار عملهم الوظيفي، وقد يمتلك هؤلاء الموظفون أسراراً تتعلق بالأمن القومي، أو معلومات استراتيجية قد تُستغل إذا تم إفشاؤها أو تسريبها.

ويسهم هذا التقييد في حماية الدولة من أي محاولات لاستغلال الموظفين السابقين من قبل جهات خارجية أو منظمات قد تسعى للحصول على تلك المعلومات لأغراض تضر بالمصلحة الوطنية، كما يحمي هذا التقييد الأمن الفردي والجماعي للموظف السابق، إذ يضمن عدم تعرضه للضغط أو التأثير من جهات قد تساهم على أسرار قد تشكل تهديداً للأمن القومي الفلسطيني.

وفي هذا السياق يُعد هذا الإجراء وسيلة استباقية من الدولة للحد من احتمالية تسريب المعلومات أو استغلالها بطرق قد تؤثر على استقرار الوضع الأمني في فلسطين.

الفرع الثاني: الاستدعاء للخدمة في حالات الضرورة القصوى.

لقد بين المشرع الفلسطيني أنه وفي حالات الضرورة القصوى يجوز استدعاء الضباط المنتهية خدماتهم لأسباب غير تأديبية للخدمة في قوى الأمن وذلك لفترة مؤقتة فقط وذلك وفقاً لنص المادة رقم 19 من القانون والتي نصت على ما يلي: "1. يجوز في حالات الضرورة القصوى ولفترة مؤقتة أن يستدعى للخدمة في قوى الأمن: أ. الضباط الذين انتهت خدماتهم لأسباب غير تأديبية". (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م)

ثم أكد المشرع في ذات قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني في المادة 192 على جواز استدعاء بعض الضباط المنتهية خدماتهم لأسباب غير تأديبية للخدمة، ولكن وفقاً لشرطين أساسيين، هما:

1. أن يكونوا ممن لديهم خبرة خاصة للعمل في قوى الأمن، بحيث تكون لديهم مهارات أو معرفة تخصصية تساهم في تلبية احتياجات الخدمة الأمنية في تلك الفترة.

2. أن يتم الاستدعاء بقرار من السيد الرئيس وبناءً على طلب من الوزير المختص، حيث يتطلب الأمر اتخاذ إجراءات رسمية وقرار من أعلى السلطات في الدولة.

وفي كلتا الحالتين يتم منح الضباط المستدعين للخدمة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين ما يتقاضاه الضباط العاملون في الخدمة من نفس الرتبة، وذلك من قيمة الراتب والعلاوات دون الاستقطاعات المتعلقة بالمعاشات أو الضرائب، ويأتي هذا النص لضمان أن تكون فترة الاستدعاء مؤقتة ومدروسة، مع توفير تعويض مالي مناسب للضباط المستدعين يعكس الفرق بين ما كانوا يتقاضونه خلال فترة خدمتهم وما يحصل عليه نظراً لهم العاملون في الوقت الحالي، ويهدف هذا الترتيب إلى توفير مرونة في استدعاء الضباط ذوي الخبرة عندما تقتضي الحاجة، مع الحفاظ على العدالة المالية في تعويضاتهم. (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م)

ولقد منح المشرع الفلسطيني اختصاص الاستدعاء من ضمن اختصاصات لجنة الضباط وذلك وفقاً لنص المادة رقم 19 من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني والتي تنص على: "تختص لجنة الضباط بالنظر في كافة الأمور والمسائل المتعلقة بشئون الضباط وعلى وجه الخصوص الأمور والمسائل الآتية: 15. استدعاء الضباط المنهي خدماتهم وضباط الاحتياط والأشخاص المكلفين للخدمة العاملة، وكذا ترقياتهم أو شطب أسمائهم من كشوف قوى الأمن". (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م)

كما أن الدين الإسلامي العظيم قد جعل من إحدى فروض الأعيان وأهمها في جهاد الدفع إذا استنفر إمام أفراد أو قوماً وجب عليهم النفير طالما أنه لم يؤمر في معصية، وقد ثبت في حديث ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي ﷺ أنه قال: "على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره، إلا أن يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة"، (النسائي، ١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م) كما وقد أمر الله جل في علاه بالنفير العام بقوله جل وعلا: [أَنْفِرُوا خِفَافاً وَثِقَالاً وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ]، (التوبة: 41) كما ولقد حذر الملك جل جلاله من عقوبة

عدم النفي العام بالاستبدال والعذاب والذي لا يكون إلا على من ترك واجب أو فعل فعلاً محرماً، وذلك بقوله تعالى: [إِلَّا تَنْفِرُوا يُعَذِّبْكُمْ عَذَاباً أَلِيماً وَيَسْتَبْدِلْ قَوْمًا غَيْرَكُمْ وَلَا تَضُرُّوهُ شَيْئاً وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ]. (التوبة: 39)

كما أن رسول الله ρ أشار على ضرورة تلبية النفي إذا طلب وذلك بقوله ρ : "لا هجرة بعد الفتح، ولكن جهاد ونية، فإذا استنفرتهم فانفروا"، (البخاري، ١٣١١ هـ) بالتالي نستنتج هنا أن الاستنفار لا يتم إلا بناءً على طلب من الأمير من الأمة بالاستنفار وذلك حماية للكليات الخامسة. ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني قد اتفق مع الشريعة الإسلامية على وجوب تلبية الموظف العسكري للاستدعاء في حالات الضرورة القصوى، حيث أن الاستنفار في مثل هذه الحالات يُعد واجباً لحماية الأمن العام وحفظ المصلحة الوطنية، كما أن المشرع الفلسطيني قد نظم هذا الاستنفار من حيث جهة الاستدعاء، بحيث يتم من قبل السلطة المختصة بناءً على حاجة ملحة، وأيضاً أكد على ضرورة الاستجابة لهذا الاستدعاء لحماية المصلحة العامة، وذلك على غرار ما جاء في الشريعة الإسلامية التي حذرت من عدم التلبية لهذا الاستدعاء، حيث يُعتبر تقاعس الفرد عن تلبيةه خرقاً للواجب وتهديداً للأمن الوطني.

وفي هذا السياق، يتضح التوافق بين النظام القانوني الفلسطيني والتوجيهات الإسلامية، حيث يُسهم كلاهما في تنظيم استجابة الموظف العسكري للاستدعاء من جهة، وفي تحذير من عدم الاستجابة لهذا الواجب في حالات الاستنفار الضرورية من جهة أخرى، مما يعكس حرصاً على الاستقرار الأمني والمصلحة العامة للمجتمع.

4. خاتمة:

يخلص البحث إلى أن التشريع الفلسطيني أولى اهتماماً كبيراً بتنظيم الواجبات المترتبة على انتهاء خدمة الموظف العسكري، وذلك بهدف الحفاظ على المال العام، ضمان سرية المعلومات، وحماية الأمن الوطني، ومن خلال التحليل والمقارنة مع أحكام الشريعة الإسلامية، نجد أن هناك توافقاً واضحاً بين الجانبين، حيث أكدت الشريعة على الأمانة، الوفاء بالعهد، وحفظ الأسرار، وهي مبادئ تتجسد في القوانين الفلسطينية المنظمة لهذه المسائل.

النتائج:

توصل البحث إلى جملة من النتائج، أبرزها:

1. تسليم العهد يعد إجراءً ضرورياً لضمان استرجاع ممتلكات الدولة، وأي تلاعب فيه يُعد جريمة اختلاس يعاقب عليها القانون.

2. حفظ الأسرار لا يقتصر على فترة الخدمة، بل يمتد حتى بعد انتهائها، وهو التزام قانوني وأخلاقي تدعمه مبادئ الشريعة الإسلامية.
3. تقييد الالتحاق بقوات أخرى يهدف إلى حماية الأمن القومي، ومنع تسريب المعلومات الحساسة.
4. الاستدعاء للخدمة في حالات الضرورة القصوى إجراء قانوني يضمن الاستفادة من الكفاءات العسكرية عند الحاجة.

التوصيات:

بناءً على النتائج، يُوصى الباحث بما يلي:

1. تعزيز آليات الرقابة على تسليم العهد، وتطبيق إجراءات أكثر صرامة لضمان عدم التلاعب بالملكات العامة.
2. تنظيم برامج توعوية للموظفين العسكريين حول أهمية حفظ الأسرار وتأثير إفشائها على الأمن الوطني.
3. تطوير التشريعات المتعلقة بتقييد العمل في قوات أخرى، بما يضمن حماية المصالح الوطنية دون الإضرار بحقوق الأفراد.
4. وضع معايير واضحة للاستدعاء للخدمة، لضمان استخدامه فقط عند الضرورة القصوى وبما يخدم الصالح العام.

5. قائمة المراجع:

- أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب النسائي. (١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م). سنن النسائي. تأليف أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب النسائي، سنن النسائي. دار الرسالة العالمية.
- أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة ابن بردزبه البخاري. (١٣١١ هـ). صحيح البخاري. تأليف أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة ابن بردزبه البخاري، صحيح البخاري. مصر: المطبعة الكبرى الأميرية.
- أحمد مصبح الكتبي. (2019م). المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني. الإمارات العربية المتحدة: جامعة الشارقة.
- أحمد مصبح الكتبي. (2019م). المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني. تأليف أحمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني (صفحة 762). الإمارات العربية المتحدة: جامعة الشارقة.

الإمام أحمد بن حنبل. (١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م). مسند الإمام أحمد بن حنبل. مؤسسة الرسالة.
القرآن الكريم.

بلال أمين زين الدين. (2012م). ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن. الإسكندرية:
دار الفكر الجامعي.

بلال أمين زين الدين. (2012م). ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن. تأليف بلال
أمين زين الدين، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن (صفحة 357).
الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

حسناء فرج الله، زينب العايدي، (2018م). المسؤولية الشخصية للموظف العام (مذكرة مقدمة لنيل
شهادة الماستر في القانون الإداري). الجزائر: جامعة أحمد دراية.

زكي الدين عبد العظيم المنذري. (1421هـ). الترغيب والترهيب. القاهرة: دار الفجر للتراث.
زليخة ملياني. (2016م). السر المهني في أداء الوظيفة العمومية. تأليف زليخة ملياني، السر المهني في أداء
الوظيفة العمومية. الجزائر: جامعة تلمسان.

سلمان علي حمادي الحلبوسي. (2012م). المسؤولية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة مقارنة).
تأليف سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة مقارنة)
(صفحة 31). القاهرة.

عبد الفتاح حسن. (1969م). مبادئ القانون الإداري الكويتي. تأليف عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون
الإداري الكويتي. القاهرة: دار النهضة العربية.

عدنان معي خلف. (1998م). جريمة في سر المهنة سر إفشاء القانون العراقي. تأليف عدنان معي خلف،
جريمة في سر المهنة سر إفشاء القانون العراقي. بغداد: دار الجوهري للطباعة.

علي جمعة محارب. (2004م). التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة). تأليف علي جمعة
محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) (صفحة 126). القاهرة: دار الفكر.
فؤاد عبد الله العمر. (1999م). أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور
إسلامي. تأليف فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة
عليها من منظور إسلامي (صفحة 108). جدة: مكتبة الملك فهد الوطنية.

قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م. (بلا تاريخ).

قرار مجلس الوزراء، رقم 40/10. (بتاريخ 2005/11/23م). رام الله.

مجدي مدحت النهري. (1996م). الموظف العام. تأليف مجدي مدحت النهري، الموظف العام (صفحة
99). القاهرة: دار النهضة العربية.

محمد بن عيسى بن سَوْرَة بن موسى بن الضحاك. (١٣٩٥ هـ - ١٩٧٥ م). سنن الترمذي. تأليف محمد بن عيسى بن سَوْرَة بن موسى بن الضحاك، سنن الترمذي. مصر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي.