

حالات انتهاء خدمة الموظف العسكري بقوة القانون في التشريع الفلسطيني

Cases of Termination of Military Personnel Service by Law in Palestinian Legislation

سامر عبد الرؤوف مصباح العرعر

باحث قانوني، غزة _ فلسطين

anasooso192@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/09/30	تاريخ القبول: 2026/08/30	تاريخ الأرسال: 2025/01/21
----------------------------	-----------------------------	------------------------------

الملخص:

يتناول هذا البحث حالات انتهاء خدمة الموظف العسكري بقوة القانون في التشريع الفلسطيني، حيث يستعرض الحالات التي نص عليها قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني مثل عدم اللياقة الصحية، بلوغ السن القانونية، ووفاة الموظف. كما يتناول البحث الإجراءات القانونية المرتبطة بكل حالة، مع تحليل النصوص القانونية والشروط الواجب توافرها لإنهاء الخدمة. يهدف البحث إلى تسليط الضوء على الحقوق والواجبات القانونية للموظف العسكري في هذه الحالات، مع تقديم بعض الاقتراحات لتحسين التشريعات الفلسطينية المتعلقة بهذا الموضوع.

الكلمات المفتاحية:

انتهاء خدمة الموظف العسكري، قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني، السن القانونية، وفاة الموظف العسكري، التقاعد الإلزامي.

Abstract:

This research addresses the cases of termination of military personnel service by law in Palestinian legislation. It reviews the cases specified by the Palestinian Security Forces Service Law, such as health unfitness, reaching the legal age, and the death of the employee. The research also examines the legal procedures related to each case, analyzing the legal texts and the conditions required for service termination. The research aims to shed light on the legal rights and duties of military personnel in these cases, along with offering some suggestions to improve the Palestinian legislation related to this matter.

key words:

End of military employee service, law of service in the Palestinian security forces, legal age, Death of a military employee, mandatory retirement.

مقدمة:

تعد خدمة الموظف العسكري من المواضيع الحيوية في التشريع الفلسطيني، حيث تُعد جزءاً أساسياً من النظم القانونية التي تنظم العلاقة بين الدولة والموظفين العاملين في القطاع العسكري. يختص هذا البحث بدراسة الأحكام القانونية التي تتعلق بإنهاء خدمة الموظف العسكري، خاصة في الحالات التي تترتب على أسباب صحية أو بلوغ السن القانونية أو الوفاة. تكمن أهمية هذا الموضوع في تحديد حقوق الموظف العسكري عند انتهاء خدمته، والآليات القانونية التي تضمن حماية هذه الحقوق.

تتمثل مشكلة البحث في فهم مدى فعالية تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بهذه الحالات على أرض الواقع، ومدى تأثيرها على حقوق الموظفين العسكريين في ظل التطورات القانونية والعملية المستمرة. كما يبرز البحث أهمية تحديد الأطر القانونية التي تحكم حالات إنهاء الخدمة، وكيفية مراعاة المصلحة العامة من جهة وحماية حقوق الأفراد من جهة أخرى. اعتمد البحث على المنهج التحليلي في دراسة النصوص القانونية المرتبطة بإنهاء خدمة الموظف العسكري، وتحليل التطبيقات العملية لتلك النصوص في الواقع الفلسطيني. كما ستتم دراسة العقبات والتحديات التي قد تواجه تطبيق هذه النصوص في ظروف ميدانية مختلفة.

أما من الناحية الهيكلية، فقد تم تقسيم البحث إلى عدة مطالب: بداية بمطلب عدم اللياقة الصحية للخدمة، يليها بلوغ السن القانونية في الفصل الثاني، ثم وفاة الموظف العسكري في الفصل الثالث. في الختام، سيتم تقديم النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين فعالية التطبيق القانوني.

المطلب الأول: عدم اللياقة الصحية للخدمة

أوضح قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م بشكل صريح أن خدمة الموظف العسكري تنتهي في حالة عدم توفر اللياقة الصحية اللازمة، وذلك

استنادًا إلى المادة (124). في هذا المطلب، سيتم تحليل النصوص القانونية المنظمة لهذه الحالة، من خلال تقسيمه إلى فرعين: الأول يتناول توفر اللياقة البدنية والصحية الملائمة، والثاني يناقش الشروط المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف العسكري بسبب عدم اللياقة الصحية.

الفرع الأول: توفر اللياقة البدنية والصحية المناسبة.

لا شك أن اللياقة الصحية تمثل أحد الشروط الأساسية للتعيين في الوظائف العامة، وهو ما تشترطه قوانين الخدمة المدنية والعسكرية على حد سواء. وقد نص المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة لقوى الأمن الفلسطيني على ضرورة أن يكون المتقدم للوظيفة العسكرية لائقًا صحيًا، على أن يُثبت ذلك بقرار صادر عن اللجنة الطبية المختصة بموجب القانون. وفقًا للمادتين (124) و(183) من القانون ذاته، يتم إنهاء خدمة الضابط أو ضابط الصف أو الفرد في حالة عدم لياقته الصحية للخدمة العسكرية، حيث تُثبت هذه الحالة بناءً على قرار اللجنة الطبية بناءً على طلب الوزارة المختصة أو الضابط نفسه. كما تُحدد النصوص أنه لا يجوز إنهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة الصحية قبل استنفاد الإجازة المرضية، إلا إذا طلب الضابط إنهاء خدمته وإحالاته للتقاعد. (1)

وعليه، يشترط أن يتمتع الموظف بصحة بدنية سليمة وخلو من الأمراض، وخاصة المعدية منها، لضمان قدرته على أداء مهامه وواجباته الوظيفية بكفاءة، ولتفادي خطر نقل العدوى إلى زملائه في العمل أو المواطنين الذين يتعامل معهم.

تعد الصلاحية البدنية للموظف العسكري شرطاً أساسياً للتعيين في الوظيفة وللاستمرار فيها. ففي حال مرض الموظف، يصبح غير قادر على أداء مهامه وبالتالي يفقد قدرته على العمل. في هذه الحالة، يمكن للإدارة إنهاء خدمته أو إحالاته إلى التقاعد إذا كان مستحقاً لراتب تقاعدي، وذلك بعد التحقق من حالته الصحية عبر إحالة الموظف إلى اللجنة الطبية المختصة لتقديم تقرير حول حالته الصحية. (2)

تتفاوت درجة اللياقة الصحية بين الأفراد حسب نوع وطبيعة الوظيفة العامة. فالمهام العسكرية تتطلب مستوى عاليًا جدًا من اللياقة البدنية والصحية، على عكس بعض الوظائف الأخرى التي قد تتطلب مستويات أقل من اللياقة الصحية، والتي يمكن أن يشغلها الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة، مثل الوظائف الكتابية على سبيل المثال. (3)

ولقد نصت المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على ضرورة أن يكون الموظف خاليًا من العاهات البدنية والعقلية التي قد تمنعه من أداء مهام الوظيفة التي سيشغلها، ويعتمد ذلك على قرار من المرجع الطبي المختص. ومع ذلك، لا يمنع ذلك من تعيين الأشخاص المكفوفين أو فاقد البصر في أحد أعينهم، أو ذوي الإعاقة الجسدية، شريطة أن لا تعيقهم هذه الإعاقات عن أداء مهام الوظيفة المكلفين بها. (4)

منح المشرع الفلسطيني إمكانية تعيين ذوي الإعاقات الجسدية في الوظائف العامة، طالما أن الإعاقة لا تؤثر سلبيًا على أداء المهام الوظيفية. كما يتضح أن المشرع خصص فئات معينة من الوظائف العامة لذوي الإعاقات الجسدية الناتجة عن أعمال المقاومة والنضال الوطني، وذلك حماية لهم وتكفلاً بمستقبلهم، وذلك وفقاً لنص المادة 23 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والتي نصت في بندها الأول على ما يلي: "تحدد بقرار من مجلس الوزراء بنسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين وللجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفاً للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف". (5)

مما سبق، نستنتج أن المشرع الفلسطيني، من خلال السماح لمجلس الوزراء بتحديد نسبة من الوظائف للأسرى المحررين والجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة، قد اشترط توفر مستوى أعلى من اللياقة البدنية والصحية في الموظف العسكري مقارنةً بالموظف المدني.

ويعتقد الباحث أن المشرع الفلسطيني كان موفقاً في اشتراطه توفر مستوى أعلى من اللياقة البدنية والصحية في الموظف العسكري مقارنةً بالموظف المدني، وذلك نظراً لاختلاف مهام وواجبات الموظف العسكري تماماً عن تلك الخاصة بالموظف المدني.

الفرع الثاني: شروط إنهاء خدمات الموظف العسكري بسبب عدم اللياقة الصحية.

على الرغم من أن إنهاء خدمة الموظف العسكري بسبب عدم لياقته الصحية للخدمة العسكرية يتم بقوة القانون، ولا يتجاوز دور الإدارة في ذلك سوى إصدار قرار إنهاء الخدمة، إلا أنه يجب توافر بعض الشروط الخاصة لفقدان الموظف العسكري لللياقة الصحية نذكرها فيما يلي:

1. يجب أن يتم إثبات عدم لياقة الموظف العسكري صحياً من قبل لجنة طبية مختصة ومعتمدة من الجهات المختصة بذلك، وذلك وفقاً لنص المادة رقم (124) والمادة رقم (183) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني والتي تنص على أنه: "تنتهي خدمة الضابط / ضابط الصف أو الفرد لعدم لياقته صحياً للخدمة العسكرية، وتثبت عدم اللياقة صحياً بقرار من اللجنة الطبية بناء على طلب الوزارة المختصة، ...". (6)

مما سبق، يمكننا الاستنتاج أن عبء إثبات عدم لياقة الموظف العسكري صحياً يقع على عاتق لجنة طبية مختصة ومعتمدة لذلك، حيث تتم الإحالة إلى هذه اللجنة إما بناءً على طلب من الموظف العسكري نفسه، أو بناءً على طلب من الجهة التي ينتهي إليها الموظف.

2. أن يكون الموظف العسكري قد حصل على إجازته المرضية والعادية كاملة وذلك كما ورد صراحةً في نص المادة رقم (124) والمادة رقم (183) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني على أنه: "...، ولا يجوز إنهاء خدمة الضابط / ضابط الصف أو الفرد لعدم اللياقة الصحية قبل أن تنفذ إجازته المرضية، ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته وإحالاته للمعاش". (7)

ونستنتج مما سبق أن القانون منح الموظف العسكري طلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة عادية إذا كان رصيده منها يسمح بذلك، وذلك وفقاً لنص المادة رقم (84) والمادة

رقم (165) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني في بندها الثالث، ولقد نصت المواد رقم (84 و165) في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م في البند الثالث على ما يلي: "للضباط / لضباط الصف والفرد الحق في طلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة عادية إذا كان رصيده منها يسمح بذلك". (8)

3. يجب أن يُمنح الموظف العسكري المصاب بأحد الأمراض المزمنة، التي تحدد بقرار من وزير الصحة وبموافقة اللجنة الطبية المختصة، إجازة استثنائية براتب حتى يتم شفاؤه أو استقرار حالته الصحية بشكل يمكنه من العودة إلى الخدمة العسكرية. وإذا تبين عجزه بشكل دائم، يتم إنهاء خدماته، وذلك وفقاً لنص المواد رقم 84 و165 من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني في بندها السادس على أنه: "...، يمنح الضابط / ضابط الصف أو الفرد المريض بأحد الأمراض المزمنة، التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الصحة، بناء على موافقة اللجنة الطبية المختصة إجازة استثنائية براتب إلى أن يشفى، أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى الخدمة، وإذا تبين عجزه عجزاً دائماً تنهى خدماته لعدم اللياقة الصحية". (9)

4. استنفاد الموظف العسكري لكافة مدد العلاج المسموح بها قانوناً، وكانت حالته غير قابلة للشفاء، وذلك بنص المادة رقم (84) والمادة رقم (165) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني في بندها الأول وفي فقرته الثانية على أنه: "إذا استنفذ الضابط / ضابط الصف والفرد مدد العلاج المسموح به قانوناً حسب اللائحة التنفيذية لهذا القانون، سواء أكان بالمشفى أم بكشف المرضى وكان من المنظور تمام شفائه، أحيل إلى الاستيداع صحياً إلى أن تقرر اللجنة الطبية لياقته للعودة للخدمة العاملة، وإذا كانت حالته غير قابلة للشفاء. أنهيت خدمته بعد صدور قرار اللجنة الطبية بعدم لياقته طبياً للخدمة". (10)

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني قد قيد سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العسكري بسبب عدم لياقته الصحية إلا بعد استنفاد كافة مدد الإجازات المرضية. بل

وأعطى الموظف العسكري الحق في التحويل بين الإجازات العادية والمرضية، دون التقيد بالحد الأقصى، طالما أن رصيد الإجازات المتاح له يسمح بذلك.

المطلب الثاني: بلوغ السن القانونية

من الطبيعي أن لا تستمر العلاقة الوظيفية بين الموظف العسكري والإدارة إلى الأبد، إذ أن الإنسان مع تقدم سنه تنخفض قدراته الجسمانية والذهنية، مما يؤثر على أدائه في مهامه وواجباته. لهذا السبب، اتفقت جميع التشريعات على تحديد سن معين، وعند بلوغه يتم إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة. بناءً على ذلك، سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الأول يتناول المقصود بالسن القانوني، بينما الثاني يناقش مقدار السن القانونية التي عند بلوغها يتم إنهاء خدمة الموظف العسكري بقوة القانون.

الفرع الأول: المقصود بالسن القانونية.

أولاً: المقصود بالسن القانونية في اللغة.

1. المقصود بالسن في اللغة.

تشتق كلمة "السن" في اللغة من جذر "سن"، ويقال عادة: كبرت سنه، أي مرَّ العمر. فهي تمثل عدد السنوات التي مضت على شيء منذ نشأته. فمثلاً، يُقال: "سنه ست وستون سنة"، أي مضى من عمره ست وستون سنة. (11)

2. المقصود بالقانونية في اللغة.

تشتق كلمة "القانونية" من جذر "قن"، ويقال: قنن أي وضع القوانين. وهي نسبة إلى كلمة "قانون"، التي تعني مقياس كل شيء وطريقه. وفي الاصطلاح، القانون هو أمر كلي ينطبق على جميع جزئياته التي تتصرف أحكامها منه. (12)

ثانياً: المقصود بالسن القانونية في الاصطلاح.

يرى الأستاذ مبارك البداح أن المقصود بالسن القانونية هو: "العمر المقدرة في القانون لإنهاء خدمة الموظف العسكري". (13)

ولقد عرفها البعض بأنها: "السن التي تضمحل فيها مقدرة الموظف على الإنتاج بحيث تبدأ طاقته الإنتاجية في التناقص المستمر، ويصبح غير قادر على العمل بكفاية". (14) يرى الباحث أن المقصود بالسن القانونية هو أقصى حد من العمر الذي يمكن أن يبلغه الموظف أثناء خدمته الفعلية في الوظيفة، وعند بلوغه، يصبح الموظف غير قادر على أداء مهام وظيفته على أكمل وجه، وذلك بسبب تناقص قدراته الجسدية والذهنية.

الفرع الثاني: مقدار السن القانونية.

استكمالاً لما تم ذكره سابقاً حول اتفاق جميع التشريعات على ضرورة تحديد سن معين، وعند بلوغه يتم إنهاء خدمة الموظف وإحالاته للتقاعد بقوة القانون، وذلك للمصلحة العامة. ويهدف ذلك إلى استبدال الموظفين المتقدمين في السن، وإعفاءهم من عبء العمل في مرحلة شيخوختهم، بمن هم أكثر قدرة من الموظفين الشباب الذين يتمتعون بالحيوية والنشاط. وبهذا، تجدد الإدارة قوتها وكفاءتها من خلال جيل جديد من العاملين.

ومع ذلك، نجد أن القوانين والتشريعات تختلف فيما بينها في تحديد السن الذي يتم عنده إحالة الموظف إلى التقاعد. وعلى الرغم من أن معظمها قد حدد هذا السن بـ 60 عاماً، كما في القانون المصري، إلا أن بعض القوانين قد استثنت فئات معينة من الموظفين لأسباب خاصة، حيث رفعت لهم سن التقاعد، وذلك نظراً لتمتعهم بدرجة عالية من الكفاءة العلمية. (15)

وبالنظر إلى قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني، نجده لم يوضح في نصوصه مقدار السن القانونية المحددة لانتهاء خدمة الموظف العسكري، إلا أنه في أجاز تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية بما لا يتعارض مع أحكام قانون الخدمة في قوى الأمن فنصت المادة رقم (218) منه على "يطبق على ضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية وقانون التأمينات الاجتماعية المعمول بهما عند العمل بهذا القانون". (16)

ولقد نصت المادة 97 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م على: "تنتهي خدمة الموظف إذا أكمل الستين من عمره"، أي أنه فور أن يبلغ الموظف سن الستين عامًا، يتم إنهاء خدماته بقوة القانون. وتدلل هذه الصياغة على عدم جواز تمديد خدمة الموظف بعد بلوغه سن الستين عامًا، كما وقد نصت المادة رقم (25) من قانون التقاعد العام في فقرتها الأولى، على أنه: "السن الإلزامي على تقاعد الشيخوخة هو (60) سنة شريطة توفر (15) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وسددت جميع المساهمات عنها". (17)

كما سمحت الفقرة الرابعة لمنتسبي قوات الأمن الذين أكملوا خدمة 20 عامًا مقبولة لأغراض التقاعد، ووصلوا إلى سن 50 عامًا، بأن يحصلوا على تقاعد شيخوخة. (18) أما بخصوص القضاة وأعضاء النيابة العسكرية فإنهم يخضعون لأحكام قانون القضاء العسكري رقم (4) لسنة 2008م، والذي نصت فيه المادة رقم (38) على أنه: "1. يخضع القضاة العسكريون، والمدعي العام العسكري، وأعضاء النيابة العسكرية لكافة الأنظمة المنصوص عليها في القوانين ذات العلاقة بالخدمة في قوى الأمن، وذلك فيما يتعلق بالرتب العسكرية، والرتب العسكرية، والترقيات، والأقدمية، والمرتبات، والعلاوات، والمكافآت، والبدلات، والحوافز، والإجازات، وغير ذلك من القواعد التي تطبق على جميع الضباط. 2. يستحق المذكورون أعلاه علاوة اختصاص بقيمة (100%) من الراتب الأساسي، أو علاوة طبيعة العمل المقررة وفقاً للقانون، يصرف له منهما أيهما أكبر، ولا يجوز الجمع بينهما. 3. تنتهي خدمة المذكورين أعلاه لبلوغهم سن الخامسة والستين من العمر". (19)

كما تقوم وحدة شؤون الموظفين في بداية كل عام بإعداد كشف بأسماء الموظفين الذين بلغوا السن القانونية لترك الخدمة، بهدف عرضه على رئيس الدائرة الحكومية المختص. ومن ثم يصدر الديوان، بعد إبلاغ الدائرة الحكومية بذلك قبل 3 أشهر من تاريخ بلوغ الموظف السن القانونية، قراراً بإنهاء خدماته بدءاً من اليوم التالي لبلوغه السن

القانونية. ويُشعر الموظف بذلك، وتحفظ صورة من القرار في ملف خدمة الموظف، كما يتم إبلاغ وزارة المالية لاتخاذ الإجراءات اللازمة. (20)

أما في حال استمرار الموظف في أداء عمله بعد بلوغه السن القانونية لانتهاء خدمته دون اتخاذ إجراء قانوني بحقه، فيعتبر الموظف في هذه الحالة مجرد موظف فعلي. ويعتبر الأجر الذي يتقاضاه مقابل عمله خلال تلك الفترة مكافأة، ولا يُعتبر راتباً. (21)

ويتم تحديد سن الموظف فور التحاقه للخدمة العسكرية وذلك بالاعتماد على شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر قيد المواليد وذلك وفقاً لما نصت به المادة رقم (24) في فقرتها الثانية من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على ما يلي: ".... ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده الرسمية وفي الأحوال التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة ويعتبر قرارها في هذا الشأن نهائياً". (22)

وبالتالي، يستنبط من المادة السابقة أنه لا يمكن إثبات عمر الموظف إلا بشهادة ميلاده الرسمية. وفي حال استحالة الحصول على شهادة ميلاد الموظف الرسمية، يتم اللجوء إلى تقرير اللجنة الطبية المختصة لمعرفة السن الحقيقي للموظف. وبناءً على ذلك، تعتبر الإدارة مقيدة بهذا التقييم، ويُعد قرارها في هذا الخصوص نهائياً ولا يمكن الرجوع عنه.

المطلب الثالث: وفاة الموظف العسكري

أن الموت حق، قال الله جل في علاه في كتابه العزيز: ﴿كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ وَنَبَلُوكُم بِالْأَشْرِ وَالْخَيْرِ فَمِتْنَةً وَاللَّيْنَا تُرْجَعُونَ﴾²³، من المؤكد أن الموت هو قدر مكتوب لكل إنسان في هذه الحياة، وهو أمر تحدده مشيئة الله تعالى. وبناءً على ذلك، فإن القرار المتعلق بإنهاء خدمة الموظف العسكري بعد وفاته لا يعتبر سوى تصديق للواقع الذي تحقق وفقاً لما تقتضيه أحكام القانون، وهو ما سيتم توضيحه بالتفصيل في هذا المطلب.

حيث نص القانون بشكل وصريح على إنهاء خدمة الموظف بسبب الوفاة وذلك في المادة رقم (129) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني والتي نصت على ما يلي: "تنتهي

خدمة الضابط الذي يتوفى أثناء الخدمة ويشطب من القيود اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ الوفاة"، وكذلك نصت المواد (121) و(179) من ذات القانون على أنه: "تنتهي خدمة الضابط/ ضابط الصف والفرد في إحدى الحالات الآتية: 7. الوفاة". (24)

تشير هذه المواد إلى أن الموظف الذي يتوفى قبل بلوغه السن القانوني يتم إنهاء خدمته بشكل تلقائي بموجب القانون، وذلك اعتباراً من اليوم الذي يلي تاريخ وفاته.

كما وقد نص قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في مادته رقم (96) على أنه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية: ... 7. الوفاة". (25)

ويقصد بالوفاة هنا من الناحية الطبية هي "توقف خلايا المخ عن العمل بصرف النظر عن وضع خلايا القلب ويستعان في سبيل التأكد من ذلك بجهاز الرسم الكهربائي للمخ، ومتى ثبت توقف الجهاز عن إعطاء إشارات يعتبر الشخص ميتاً". (26)

يجب أن يتم إثبات الوفاة من خلال مستند رسمي، نظراً لما يترتب على ذلك من آثار قانونية. ولا يمكن الاعتماد على برقية من الجهات الإدارية التي يعمل بها الموظف أو مجرد سماع الخبر عبر الإذاعة أو التلفزيون لإثبات وقوع الوفاة. (27)

ويرى الباحث أن الإدارة ملزمة بإنهاء خدمة الموظف العسكري فور وفاته، ومع ذلك يعتقد أن المشرع الفلسطيني لم يكن موفقاً في تحديد انتهاء خدمة الموظف العسكري بسبب الوفاة بهذه الطريقة، حيث لم يحافظ على حقوق العسكريين في مثل هذه الحالات. يعود ذلك إلى عدة أسباب، من أبرزها:

3. عدم تقدير انتماء الموظف للمؤسسة العسكرية، والتي تتطلب منه العمل المستمر على مدار الساعة.
4. عدم تحديد ساعات عمل ثابتة للموظف العسكري، مما يعني أنه في حالة استعداد دائم للاستدعاء.
5. عدم أخذ طبيعة عمل الموظف العسكري بعين الاعتبار، وخاصة درجة الخطورة العالية التي يتعرض لها أثناء أداء مهامه.

6. من الأفضل استخدام مصطلح "الشهادة" بدلاً من "الوفاة"، تقديرًا له ورفعاً للروح المعنوية لزملائه وذويه

بناءً على ما تم ذكره سابقاً، يقترح الباحث ضرورة تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (11/204/16) لسنة 2011م، الصادر بتاريخ 2011/05/24م، الذي ينص على اعتبار كل موظف عسكري يتوفى أثناء تأدية خدمته العسكرية أو نتيجة إصابة خلال التدريبات أو أثناء أداء المهام العسكرية أو واجبه الوطني، شهيداً. وذلك دون التفريق بين المتوفين طالما أن الوفاة وقعت خلال فترة الخدمة الفعلية له.

خاتمة:

في ختام هذا البحث، يمكننا أن نخلص إلى عدد من الاستنتاجات الهامة التي تم التوصل إليها من خلال دراسة الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف العسكري في النظام القانوني الفلسطيني. أبرز هذه الاستنتاجات تتمثل في:

1. وضوح النصوص القانونية: أثبتت الدراسة أن النصوص القانونية المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف العسكري في حالات الصحة أو السن القانونية أو الوفاة تعتبر واضحة إلى حد كبير، ولكن تحتاج إلى بعض التعديلات لتواكب المتغيرات العملية والظروف الميدانية.
2. تحديات في التطبيق العملي: بالرغم من وضوح النصوص القانونية، فإن التطبيق الفعلي لهذه النصوص يواجه عدة تحديات، بما في ذلك نقص التنسيق بين الجهات المعنية وغياب الرقابة الفعالة في بعض الأحيان.
3. حماية حقوق الموظف العسكري: تبين من خلال البحث أن الحقوق التي يتمتع بها الموظف العسكري في حالات إنهاء الخدمة، رغم ضماناتها القانونية، قد تتأثر أحياناً نتيجة للإجراءات البيروقراطية أو ضعف تنفيذ الأحكام.

أما فيما يتعلق بالتوصيات، فقد خلص البحث إلى بعض النقاط الهامة التي يمكن أن تساهم في تحسين النظام القانوني المتعلق بإنهاء خدمة الموظف العسكري:

1. ضرورة تحديث التشريعات: من المهم أن يتم تحديث النصوص القانونية المتعلقة بإنهاء الخدمة بشكل دوري لتواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وضمان حماية حقوق الموظف بشكل أكثر فعالية.
 2. تعزيز الرقابة والشفافية: يجب تعزيز دور الرقابة في تطبيق النصوص القانونية الخاصة بإنهاء خدمة الموظفين العسكريين، والعمل على ضمان تطبيقها بشكل عادل وشفاف.
 3. توفير آليات تسوية فعالة: من الضروري العمل على إنشاء آليات تسوية للمنازعات بين الموظفين العسكريين والإدارة، بحيث يتم التعامل مع الحالات التي قد تنشأ بسبب الخلافات حول تنفيذ قرارات إنهاء الخدمة بصورة عادلة ووفقاً للقانون.
 4. رفع الوعي القانوني: التوصية الأخيرة تتمثل في ضرورة زيادة الوعي بين الموظفين العسكريين بحقوقهم وواجباتهم القانونية المتعلقة بإنهاء الخدمة، وذلك من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية مستمرة.
- هذه التوصيات تهدف إلى تحسين النظام القانوني لضمان حق الموظف العسكري في الحالات التي قد تؤثر على استمرار خدمته، بما يحقق العدالة ويحمي حقوق الأفراد والمصلحة العامة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً / قائمة المصادر:

القوانين:

1. قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.
2. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998م.
3. قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م.
4. قانون القضاء العسكري رقم 4 لسنة 2008م.
5. قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م المعدل بقانون رقم 4 لسنة 2005م.

ثانياً / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط2، 2003م.

- 2- بديرية مصلح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، دون طبعة.
 - 3- خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري وتطبيقه في المملكة الأردنية الهاشمية، مكتبة دار الثقافة، عمان، ط1، 1998م.
 - 4- مبارك بداح البداح، إنهاء خدمات الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
 - 5- الموظف العام العسكري في ضوء قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م، محمد أحمد فروانة، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع، غزة، ط1، 2018م.
 - 6- الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، نبيلة عبد الحليم كامل، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م.
 - 7- الوظيفة العامة، محسن العبودي، (د.م)، (د.ن)، ط1، 2004م.
- ب- الأطاريح والمذكرات الجامعية:
- 1- عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012م.
 - 2- محمد علي عامر، النظام القانوني لمتقاعدي موظفي الدولة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة بغداد، العراق، (د.ت).
-
- (1) قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م.
 - (2) الوظيفة العامة، العبودي، ص170.
 - (3) القانون الإداري، الزعبي، ص196.
 - (4) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998م.
 - (5) المرجع السابق.
 - (6) قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م.
 - (7) المرجع السابق.
 - (8) ولقد نصت المواد رقم (84و165) في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م في البند الثالث على ما يلي: "للضباط / لضباط الصف والفرد الحق في طلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة عادية إذا كان رصيده منها يسمح بذلك".
 - (9) قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م.
 - (10) المرجع السابق.
 - (11) لسان العرب، ابن منظور، ص 220 – 222.
 - (12) المرجع السابق، ص 348 – 350.
 - (13) إنهاء خدمات الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، البداح، ص79.
 - (14) النظام القانوني لمتقاعدي موظفي الدولة، عامر، ص136.

- (15) الموظف العام العسكري في ضوء قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م،
فروانة، ص85.
- (16) قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م.
- (17) قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م.
- (18) قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م.
- (19) قانون القضاء العسكري رقم 4 لسنة 2008م.
- (20) المادة 152، قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م المعدل بقانون رقم 4 لسنة 2005م.
- (21) قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي، مصلح، ص254.
- (22) قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م.
- 23 سورة الأنبياء: 35
- (24) قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م.
- (25) قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م.
- (26) الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، كامل، ص 658
- (27) النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، العنزي، ص 92.