

إجراءات وضمانات تأديب الضباط العسكريين في ضوء قانون قوى الأمن الفلسطيني دراسة تحليلية

الباحث / عبد الكريم رمضان علي الأغا
جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم - السودان

Karamaakkp@gmail.com

ملخص الدراسة :

تناولت الدراسة بيان أحكام وقواعد المسؤولية التأديبية لضباط قوى الأمن في فلسطين وذلك وفقاً لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005 وتعديلاته، ولقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج التحليلي والذي من خلاله تم استعراض النصوص التشريعية ذات الصلة بموضوع الدراسة وتحليلها من أجل تحقيق الهدف المنشود. ولقد أثارت هذه الدراسة مشكلة أساسية تتعلق في كيفية معالجة المشرع لقواعد وأحكام المسؤولية التأديبية للضباط العسكريين، كما تناول فيه القواعد العامة التي تحكم الضباط العسكريين من خلال بيان مفهوم ضباط قوى الأمن وفئاتهم، وبيان أصحاب الرتب العسكرية ومدها، وتحديد واجبات ومحظورات الضباط العسكريين في ضوء قانون الخدمة في قوى الأمن سالف الذكر، وكذلك الأحكام الموضوعية لتأديب ضباط قوى الأمن بواسطة التعرف على طبيعة النظام التأديبي الخاص بهم، وبيان ماهية المخالفة التأديبية للضباط العسكريين من خلال تحديد مفهومها وأركانها وعلاقتها بالجريمة الجزائية. خلصت الدراسة لأهم النتائج والتي من أبرزها: إن طبيعة النظام التأديبي للضباط العسكريين وفقاً لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته، يتمثل بالنظام الرئاسي (الإداري)، كما وقد تلاحظ لنا عدم تضمين قانون الخدمة في قوى الأمن لبعض الضمانات التأديبية للضباط العسكريين.

كما ويوصي البحث بضرورة وجود نص في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني يقضي بتناسب العقوبة التأديبية للضابط العسكري مع درجة المخالفة التأديبية المرتكبة، فضلاً عن ضرورة العمل على إصدار اللائحة التنفيذية للقانون سالف الذكر.

الكلمات المفتاحية: (إجراءات التأديب، ضمانات التأديب، الضباط العسكريون، قانون قوى الأمن الفلسطيني).

Disciplinary Procedures and Guarantees for Military Officers in Light of the Palestinian Security Forces Law: An Analytical Study

Abdul Karim Ramadan Ali Al-Agha

University of the Holy Quran and the Foundation of Sciences

Karamaakkp@gmail.com

Abstract:

This study examined the provisions and rules of disciplinary responsibility for officers in the Palestinian Security Forces, in accordance with the Palestinian Security Forces Service Law No. (8) of 2005 and its amendments. The researcher employed an analytical approach, reviewing and analyzing the relevant legislative texts to achieve the study's objectives.

The study addressed a fundamental issue concerning how the legislator regulates the rules and provisions of disciplinary responsibility for military officers. It explored the general principles governing military officers by defining the concept of Security Forces officers and their categories, outlining military ranks and their durations, and specifying the duties and prohibitions imposed on officers under the aforementioned law. Furthermore, the study analyzed the substantive provisions for disciplining officers by examining the nature of the disciplinary system, defining disciplinary offenses, identifying their elements, and explaining their relationship to criminal law.

In addition, the study investigated procedural aspects of disciplining military officers, detailing the steps followed in disciplinary proceedings and the guarantees afforded to officers during these processes. It also examined the nature and types of disciplinary sanctions, the procedures for their annulment, and the safeguards associated with their imposition, including guarantees related to the penalty itself, the decision to impose it, and subsequent post-imposition protections.

The study concluded that the disciplinary system for military officers, according to the Palestinian Security Forces Service Law No. (8) of 2005 and its amendments, follows a presidential (administrative) model. It also highlighted the absence of certain disciplinary safeguards for officers within the current law.

The researcher recommends the inclusion of a provision in the Security Forces Service Law to ensure that disciplinary penalties are proportionate to the severity of the offense committed. Additionally, the issuance of the law's executive regulations is deemed essential to strengthen its implementation.

Keywords: (Disciplinary procedures, disciplinary guarantees, military officers, Palestinian Security Forces Law).

مقدمة:

تشغل الوظيفة العامة جانباً مهماً من الدراسات القانونية في نطاق القانون الإداري، فهي تعد إحدى أهم الوسائل التي تستخدمها الإدارة في مباشرة نشاطها الضبطي والمرفقي، نظراً لما يشكله قطاع الوظيفة العامة من أهمية في حياة المواطن بداية من ميلاده إلى وفاته، وكذلك بالنسبة للدولة الحديثة التي لم تعد تقتصر وظائفها على الحفاظ على النظام العام والعدل والدفاع، بل اتسع ليشمل مشاريع أخرى تهدف إلى أداء خدمات عامة لجمهور المواطنين. وقد أولى التشريع الفلسطيني شأنه في ذلك شأن التشريعات الوظيفية الأخرى اهتماماً كبيراً بالموظف العسكري، من خلال وضع نظام قانوني خاص يحكم شؤونه، ويُمكنه من القيام بدوره في تشغيل مرافق الدولة وتقديم خدماته للجمهور، حيث نظم المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته القواعد والأحكام

القانونية الخاصة بشئون ضباط قوى الأمن وما يتعلق بشروط تعيينهم وطرق اختيارهم وبيان حقوقهم الوظيفية التي تساهم بنجاحهم في مباشرة المهام المنوطة بهم، وتقيدهم بجملة من الواجبات والمحظورات الوظيفية التي يترتب على الإخلال بها قيام المساءلة التأديبية، عبر خضوعهم لنظام تأديبي يكفل الحماية القانونية للضباط العسكري، ويستطيع من خلاله مواجهة سلطة الإدارة (قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته).

كما ويحظى النظام التأديبي في الوظيفة العامة لا سيما العسكرية والأمنية بدور مهم في إرساء سيادة القانون وتمكين الإدارة من الاطلاع بما يناط بها من دور لتحقيق الصالح العام، فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العسكري جزاء ما ثبت في حقه من أفعال تعد مخالفات يترتب عليها إجراءات تأديبية بهدف مواجهة السلوك المنحرف الذي يمثل خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي وتهديداً لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد. ولما كان الجزاء التأديبي هو وسيلة الجهة الإدارية لأداء رسالة التأديب، فإن احتمال تعسف هذه الجهة أمر محتمل الحدوث خاصة وأنها تمتلك صلاحيات عديدة كسلطة التحقيق والحكم معاً، الأمر الذي يتطلب وجود ضمانات تأديبية تمنع إساءة وتعتج جهة الإدارة في استعمال سلطاتها في مواجهة الموظف العسكري.

إشكالية الدراسة:

تعتبر مسألة تأديب الضباط العسكريين في قوى الأمن الفلسطيني من الموضوعات القانونية والإدارية الحساسة، نظراً لما تنطوي عليه من أثر مباشر على النظام والانضباط داخل المؤسسة الأمنية، وكذلك على حقوق الضباط الذين يخضعون للإجراءات التأديبية. فالتأديب في السياق العسكري يجب أن يوازن بين الحاجة للحفاظ على الانضباط والنظام العسكري وبين حقوق الأفراد وحقوق الدفاع، وهو ما يجعل البحث في إجراءات التأديب وضماناتها أمراً ضرورياً.

على الرغم من صدور قانون قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005 وتعديلاته، الذي نظم الإجراءات التأديبية للضباط، إلا أن التطبيق العملي لهذه الأحكام قد يواجه تحديات

تتعلق بعدم وضوح بعض الإجراءات، أو ضعف الالتزام بالضمانات القانونية، مثل حق الدفاع، أو حق الاستماع للطرف الآخر، أو محددات العقوبات التأديبية. وتتمثل الإشكالية الرئيسية في مدى فعالية الإجراءات والضمانات التأديبية الواردة في القانون، وما إذا كانت تكفل حماية حقوق الضباط العسكريين دون الإخلال بمتطلبات النظام والانضباط داخل المؤسسة الأمنية. كما تبرز المشكلة في غياب الدراسات التحليلية الدقيقة التي تقارن بين النصوص القانونية والتطبيق العملي لهذه الإجراءات، مما قد يؤدي إلى انحراف أو تعسف في تطبيق العقوبات التأديبية. بالتالي، تبرز الحاجة إلى دراسة تحليلية دقيقة تتناول إجراءات وضمانات تأديب الضباط العسكريين في ضوء قانون قوى الأمن الفلسطيني، بهدف تقييم مدى كفاءتها، وكشف أوجه القصور أو الثغرات، واقتراح توصيات عملية لتعزيز العدالة والشفافية في النظام التأديبي العسكري.

حيث تكمن إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيس يتمثل فيما يلي: ؟ ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية تتمثل في التالي: ما مدى كفاءة وفعالية إجراءات وضمانات تأديب الضباط العسكريين في قوى الأمن الفلسطيني وفقاً لأحكام قانون قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م، وتحقيقها للتوازن بين حفظ النظام والانضباط العسكري وحماية حقوق الضباط؟؟

1. ماهية الضباط العسكريين؟ وما هي شروط تعيينهم؟ وما هي فئاتهم؟
2. ما واجبات ومحظورات الضباط العسكريين في التشريع الفلسطيني؟
3. ما هي طبيعة النظام التأديبي للضباط العسكريين في فلسطين؟
4. ما المقصود بالمخالفة التأديبية وما هي أركانها؟
5. من هي السلطة المختصة بتأديب الضباط العسكريين؟
6. ما أهم الإجراءات المتبعة لتوقيع العقوبة التأديبية على الضباط العسكريين؟
7. ما الضمانات التأديبية للضباط العسكريين في التشريع الفلسطيني؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في بيان أحكام المسؤولية التأديبية للضباط العسكريين وفقاً لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته وكذلك في التشريعات ذات العلاقة، باعتبار أن هذا الموضوع يحظى بأهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة، ويتبين من خلالها مدى تحقيق التوازن بين سير المرفق العام وضبط حريات الضابط العسكري، وبما يقرره من ضمانات تأديبية تكفل الحماية القانونية للضباط العسكريين، والتي تشكل السياج الواقي الذي يصون حقوقه لا سيما في ظل التطور الحاصل في مجال الوظيفة العامة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى البحث في الموضوعات ذات العلاقة بقواعد وأحكام المسؤولية التأديبية للضباط العسكريين في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته وذلك لتحقيق الأهداف التالية:

1. بيان التشريعات النافذة للمسؤولية التأديبية للضباط العسكريين في فلسطين.
2. التعرف على مدلول الضباط العسكريين وبيان شروط تعيينهم وفئاتهم.
3. الإحاطة بواجبات ومحظورات الضباط العسكريين في التشريع الفلسطيني.
4. توضيح طبيعة النظام التأديبي للضباط العسكريين في فلسطين.
5. بيان المقصود بالمخالفة التأديبية وأركانها.
6. معرفة السلطة المختصة بتأديب الضباط العسكريين.
7. الإلمام بالإجراءات المتبعة لتوقيع العقوبة التأديبية على الضباط العسكريين.
8. بيان الضمانات التأديبية للضباط العسكريين في التشريع الفلسطيني.

منهجية الدراسة:

أجل الإجابة عن إشكالية الدراسة الرئيسية وما انبثق عنها من تساؤلات فرعية سيعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال استعراض النصوص التشريعية ذات العلاقة

بموضوع الدراسة وتحليلها، مع تسليط الضوء على قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته، وقرار مجلس الوزراء رقم (259) لسنة 2010م بشأن لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين، وبيان ما تضمنته هذه التشريعات من أحكام بشأن المسؤولية التأديبية للضباط العسكريين

حدود الدراسة:

الحد الزمني: خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2025م.

الحد الموضوعي: تناولت إجراءات وضمانات تأديب الضباط العسكريين في ضوء قانون قوى الأمن الفلسطيني.

الحد البشري والمكاني: ضباط قوى الأمن الفلسطيني.

الإطار النظري:

إن نظام الوظيفة العامة العسكرية في أي دولة تختلف تماماً عن الوظيفة العامة المدنية، ويعود ذلك إلى طبيعة الوظيفة العسكرية التي يؤديها أفراد قوى الأمن العسكريين وقوى الأمن المنتمية للدولة، ونظراً للمهام المتعلقة بطبيعة عمل الضباط العسكريين فقد أفرد قانون الخدمة في قوى الأمن نظاماً خاصاً بهم من أجل الضبط والمحافظة على وحدة الأجهزة الأمنية وحماية الدولة ومقدراتها، حيث يخضع لهذا القانون الأفراد المنتسبين في قوى الأمن الفلسطيني (أبو سيدو، 2018).

ويعتبر موظفي قوى الأمن الفلسطيني أحد أركان الدولة الأساسيين والذين يقومون بالمحافظة على الأمن والنظام العام وحفظ المرافق العامة للدولة، وكذلك أيضاً يقومون بتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة إليهم عن القيادة العليا، وفي حال خطأهم يتم مساءلتهم، وتعد المساءلة التأديبية من الركائز الأساسية التي يرتكز عليها أي نظام قانوني للحفاظ على النظام العام، ويقوم الضباط العسكريين العاملين في قوى الأمن الفلسطيني بدور كبير في سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، وكذلك في حماية الأرواح والمحافظة على الأمن المجتمعي ككل وتنفيذ التعليمات والأوامر التي تصدر إليهم من المستوى السياسي والأمني وذلك لضمان حماية الدولة واستقرارها، ولذلك تم وضع مجموعة من القوانين لضبط تلك

القوى، لذلك لا بد من معرفة ماهية الضباط العسكريين، من خلال بيان القواعد والأحكام العامة التي تسري بشأنهم.

تعريف الضباط العسكريين وشروط تعيينهم:

بالإطلاع على نصوص قانون الخدمة المدنية في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م يتضح أنه لم يضع المشرع تعريفاً محدداً للضباط العسكريين، وأن كل ما ورد بهذا الخصوص من تعريف هو بيان المقصود بالعسكري، إذ نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه "كل ضابط أو ضابط صف أو فرد في أي قوة من قوى الأمن" (المادة (1) من قانون الخدمة لقوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م).

لقد تصدى بعض الفقه القانوني إلى بيان وتحديد مفهوم الضابط العسكري، حيث عرف بعضهم ضباط الأجهزة الأمنية الفلسطينية بأنهم: "العاملون من منتسبي الأجهزة الأمنية والعسكرية والشرطية الفلسطينية، والملتحقون بالدراسة الجامعية في كليات جامعة الاستقلال، من مختلف الأجهزة، وهم الضباط المنتسبون إلى: جهاز الأمن الوطني، الشرطة الفلسطينية، المخابرات العامة، الاستخبارات العسكرية، الأمن الوقائي، والدفاع المدني" (الشوا، 2015).

واجبات الضباط العسكريين في قانون قوى الأمن الفلسطيني :

تعد الواجبات الوظيفية العمود الفقري في كل نظام إداري، كما أنها الضمان لوحدة الدولة والأساس الجوهري للنظام في العمل وحيويته واستمراره في كل نظام إداري، وتحدد هذه الواجبات عن طريق القوانين أو اللوائح ذات العلاقة وكذلك التعليمات والمنشورات الصادرة عن جهة الإدارة (بكر، 2005).

ويفرض قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لعام 2005م وتعديلاته، على الضباط العسكري مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليه أدائها والقيام بها، والتي تمثل دليل العمل بالنسبة له، وتتمثل هذه الواجبات في واجب أداء اليمين القانونية، وواجب أداء العمل الوظيفي بدقة وأمانة، وكذلك واجب التعاون مع الزملاء في أداء الخدمات العاجلة، بالإضافة إلى واجب الطاعة الرئاسية، وأخيراً واجب المحافظة على الكرامة الوظيفية (المواد (88، 89) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لعام 2005م وتعديلاته).

نص قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لعام 2005م وتعديلاته في الفصل السابع، من الباب الثالث منه على واجبات ضباط قوى الأمن (الضباط العسكريين)، والأعمال المحظورة عليهم.

واجب أداء اليمين القانونية :

يعد من أولى الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الضباط العسكريين واجب أداء اليمين القانونية، حيث يتعين على الضابط عند بدء تعيينه أن يقسم يمين الولاء والإخلاص لدولة فلسطين، وهذا ما أوضحته بجلاء نص المادة (1/88) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني والتي قضت بأن "1- يؤدي الضابط عند بدء تعيينه يمين الإخلاص والولاء لفلسطين حسب الصيغة التالية: " أقسم بالله العظيم بأن أكون مخلصاً للوطن والشعب، وأن أدافع عنهما، وأبذل دمي في سبيلهما، وأحافظ على سلاحي وشرفي العسكري، وأحافظ على القوانين والأنظمة وأعمل بها، وأن أقوم بجميع واجباتي الوظيفية والوطنية بشرف وأمانة وإخلاص، وأن أنفذ كل ما يصدر إلي من أوامر، والله على ما أقول شهيد".

فاليمين القانونية هو إشهد الله تعالى على صدق نوايا من يحلفه بأن يقوم بكل ما أوكل له من مهام بأمانة وصدق وإخلاص مع علمه المطلق بأن الله عز وجل مُطلع على السرائر والظواهر ويراقبه في كل أفعاله وأقواله (العكيلي، 2018)، كما أن اليمين القانونية تولد إحساساً وجدانياً لدى الحالف وتدل على رغبته بالاستقامة والرهبة من عواقب التخاذل أو الانحراف باستخدام السلطة ولهذا ورد النص على النطق باليمين علناً ووجوباً (حسين، 2005).

محظورات الضباط العسكريين في قانون قوى الأمن الفلسطيني :

يفرض قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته على الضباط العسكري مجموعة من المحظورات الوظيفية التي يتعين عليه تفاديها والابتعاد عنها، وهو ما يطلق عليها بالواجبات السلبية، وبالتالي يحظر على الضابط بموجب القوانين واللوائح ممارسة بعض النشاطات التي من شأنها أن تضر بالوظيفة العسكرية. ولقد أورد

المشرع هذه المحظورات في نصوص قانون الخدمة سالف الذكر في المواد (90 وحتى 93) منه.

حظر ممارسة العمل السياسي :

يعد حظر ممارسة الأعمال السياسية من أولى المحظورات الوظيفية التي يجب على الضابط تجنبها، فلا يجوز أن يكون له اتجاهاً سياسياً يعتقه، أو حتى أنه يعمل لحساب حزب ينتمي إليه ويؤيده، لأن ذلك لا يستقيم مع نزاهة وقيمة وظيفته العسكرية والأمنية، لذا نصت المادة (90) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته على أنه " يحظر على الضابط أثناء الخدمة العسكرية ما يلي: (إبداء الآراء السياسية، والاشتغال بالسياسة، أو الانتماء إلى الأحزاب أو الهيئات أو الجمعيات أو المنظمات ذات الأهداف السياسية، الاشتراك في أية مظاهرة أو اضطرابات، الاشتراك في تنظيم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية، عقد اجتماعات لانتقاد أعمال السلطة الوطنية، الإفضاء بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات خاصة، ويظل الالتزام بالكتمان قائماً حتى بعد انتهاء الخدمة، الاحتفاظ لنفسه بأي وثيقة أو ورقة من الوثائق أو الأوراق الرسمية أو صورة عنها، ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً، مخالفة إجراءات الأمن الخاص والعام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، أن يوسط أحداً أو يقبل (الواسطة) في أي شأن خاص بوظيفته، أو أن يتوسط لعسكري أو لموظف آخر في أي شأن من ذلك، كذلك الاتصال مع أي جهة غير فلسطينية إلا وفقاً لتعليمات من الجهات المختصة ذات العلاقة، إصدار تصريحات لوسائل الإعلام إلا بموجب تفويض رسمي من الوزير المختص".

يتضح من النص السابق أنه يحظر على ضباط قوى الأمن الفلسطيني الاشتغال بالسياسة أو الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو ما شاكلتها سواء أكان هدفاً اجتماعياً أو سياسياً أو رياضياً وغيره، وحظر الانتماء إلى أي حزب سياسي، أو الاشتراك في تنظيم الاجتماعات الحزبية أو الدعاية الانتخابية أو المظاهرات وما شابه ذلك، كما يحظر عليهم خلال خدمتهم، وبعد الانتهاء منها، الإفصاح عن المعلومات السرية سواء كانت خطية أو إلكترونية أو شفوية، أو أياً كان شكلها، ما لم يحصل على تصريح خطي مسبق بذلك.

المخالفة التأديبية للضباط العسكريين :

تعتبر الجريمة (المخالفة) التأديبية الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، فبمجرد ارتكابها يتعرض الموظف للعقاب نتيجة إخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، فالجريمة التأديبية هي جريمة مستقلة قائمة بذاتها، ولها أركانها ومعالمها ولا تقوم إلا إذا توافرت هذه الأركان، فلا يجوز توقيع العقوبة على الضابط العسكري إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته، والعقوبة التأديبية هي: حدوث خطأ من الموظف العسكري ، أو في مركزه القانوني أو في إحدى المزايا المترتبة عليه، حيث تعتبر العقوبة التأديبية من أهم عناصر التأديب، بما لها من تأثير على المركز القانوني للموظف العسكري وطبيعة علاقته الإدارية والمالية بالدولة (أبو زيدان، 2014).

كما سار المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته على ذات نهج غالبية التشريعات الوظيفية الأخرى، حيث لم يعرف المخالفة التأديبية على سبيل الحصر وذلك لصعوبة التحديد الحصري لواجبات الموظف العسكري (الفصل السابع من الباب الثالث من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته المواد (88 إلى 94).

ومن هنا فإن القاعدة التي تحكم المخالفة التأديبية هي " لا عقوبة إلا بنص " عكس الجريمة الجزائية والتي تخضع لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، وعليه فإن المشرع يقوم بوضع الإطار الخارجي للمخالفة التأديبية بطريقة تسمح للسلطات التأديبية بتقدير ما إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف يعتبر خروجاً على مقتضيات واجبات وظيفته أم لا مع خضوع هذا التقدير إلى الرقابة القضائية.

الأحكام الإجرائية لتأديب الضباط العسكريين :

يقصد بالقواعد الإجرائية التأديبية، مجموعة القواعد القانونية التي تنظم التحقيق في وقوع المخالفة التأديبية من قبل الضابط العسكري العامل في قوى الأمن الفلسطينية، ونسبتها إلى فاعلها، وعرضها على صاحب الولاية، والسلطة التأديبية للفصل فيها بقرار إداري أو حكم قضائي، كما أنها تعني أيضاً، " مجموعة القواعد التي تحكم الدعوى التأديبية من حيث

إجراءات مباشرتها منذ لحظة وقوع المخالفة التأديبية حتى الحكم فيها، وكذلك الحقوق والواجبات، والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات" (الشاعر، 2015).

إجراءات التحقيق الإداري (التأديبي) للضباط العسكريين :

من المبادئ الأساسية والمستقرة لدى الفقه والقضاء الإداريين أنه لا يجوز أن يصدر القرار التأديبي دون تحقيق سابق مع الموظف، حيث أن التحقيق يتمثل في مجموعة الإجراءات الجوهرية التي لا بد من إتباعها قبل الشروع في توقيع الجزاء على الموظف، فالشكاوى، والبلاغات، والتحريات وإن كانت تصلح أن تكون سنداً لتوجيه اتهام إلى من تشير إليه، إلا أنها لا تصلح سنداً لتوقيع الجزاء على الموظف العام ما لم تُجر الجهة الإدارية تحقيقاً تواجه فيه الموظف المتهم (الشتيوي، 2008).

يقصد بالتحقيق في مجال القانون مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع جريمة أو حادث بهدف البحث والتنقيب عن الأدلة التي تقيد في كشف الحقيقة، ومن ثم فإن التحقيق يكون الهدف منه بيان صحة التهم التي نسبت للموظف من خلال جمع المعلومات الخاصة بتلك التهم من جميع الجوانب المتصلة بها (حسين، 2005).

شروط صحة التحقيق الإداري :

ينطلب التحقيق التأديبي توافر عناصر معينة لكي تكون الإجراءات صحيحة وسليمة من الناحية الفنية وأهمها أن يكون التحقيق صادر عن جهة قد منحها القانون مكانة التحقيق، بحيث يكون التحقيق سليماً، ولكي تكون الإجراءات صحيحة أيضاً لا بد أن يعهد بإجرائه إلى سلطة أناط بها القانون ذلك، وهذه الجهة التي تقوم بالتحقيق تختلف من قانون إلى آخر تبعاً لاختلاف النظام التأديبي الذي تنتهجه، كما ويجب أن يكون التحقيق صادراً من سلطة التحقيق وذلك وفق الصيغة التي حددها القانون، فإن ممارسة هذا الإجراء يفقده صفته كإجراء من إجراءات التحقيق، لذا يجب على الجهة المختصة بإجراء التحقيق أن تراعي الأشكال التي استلزم القانون اتخاذ الإجراء في ظلها أو احترامها، كما ويشترط في التحقيق أيضاً أن يكون الهدف منه جمع الأدلة التي تقيد في كشف الحقيقة (ياقوت، 1997).

ولكي يعتبر التحقيق التأديبي إجراءً من إجراءات التحقيق السليم يشترط توفر العناصر سالفة الذكر وإلا يعتبر هذا الإجراء باطل وغير قانونياً، وبلا شك ينعكس سلباً على النتائج التي تترتب على هذا الإجراء الباطل، لأن مراعاة عناصر التحقيق التأديبي تجعل منه إجراءً صحيحاً بحيث يمكن الجهات المسؤولة معرفة الحقيقة والوقائع التي تنسب للموظف، حيث أن اقتصار ممارسة التحقيق على جهة معينة قد منحها القانون هذه الصفة مع مراعاة الشكل الذي حدده القانون وذلك من أجل الوصول إلى الهدف المحدد من هذا التحقيق والذي يهدف إلى الوصول إلى الحقيقة والأدلة التي توصل الجهات المختصة إلى كشف حقيقة المخالفة، والذي يضمن عدالة المساءلة التأديبية من خلال توقيع عقوبة تتناسب مع المخالفة المنسوبة إلى الموظف إذا ما ثبت عدم قيامه بالمخالفة (الزعنون، 2001).

ضمانات التحقيق الإداري للضباط العسكريين :

تعتبر الضمانات التأديبية للضباط العسكريين في قوى الأمن الفلسطيني لها ذات أهمية للموظفين العموميين العسكريين، فيما يخص المساءلة التأديبية، حيث تعتبر الحقوق التي اقرها القانون فيما يخص الموظف العسكري المحال إلى لجنة التأديب، بحيث تكون الإدارة ملتزمة بعدم المبالغة أثناء نظر المخالفة التأديبية للضباط العسكريين وعدم تجاوزها القانون وبالتالي فإن الإدارة هدفها القيام بهذه الإجراءات والهدف من ذلك هو الضمانات التأديبية أن تكون عادلة للموظف العسكري

أولاً: مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه

يقصد بمبدأ المواجهة إحاطة الموظف العام المحال للتأديب وإعلامه بما نسب إليه من مخالفات أو أخطاء لكي يتمكن من إبداء دفاعه وذلك قبل أن تُتخذ بحقه أية إجراءات تحقيقية، وحقيقة الأمر يعد هذا التصرف مبني على أساس من قواعد العدالة التي جاءت بها التشريعات المختلفة، ويعد هذا المبدأ ذو صلة وارتباط وثيق بحق الدفاع، وهو يشكل مرحلة أولية وتمهيدية من شأنها أن تساعد الموظف المراد توقيع الجزاء الإداري عليه أن يجهز دفاعه على التهم المسندة إليه، حيث أن حق الدفاع من الحقوق المقدسة والتي كفلتها الدساتير، إلا أنه ما يمكن التأكيد عليه من خلال المفهوم العام لهذا المبدأ، أنه يتضمن

مسألتين هامتين من الضرورة توافرها لكفالة مبدأ المواجهة، وهما ضرورة إخطار المتهم بالمخالفة أو التهمة المنسوبة إليه مع منحه الوقت الكاف لتحضير دفوعه والرد على التهمة، وبذات الوقت السماح له بالاطلاع على وثائق ملف التهمة بشكل كامل ومفصل لكي يتمكن من الدفاع عن نفسه (الشوابكة، 2019).

ثانياً: ضمانات حق الدفاع :

يتمتع حق الدفاع بأهمية كبيرة كونه يشكل ضمانات جوهرية من ضمانات التحقيق التأديبي، حيث يعد مبدأ حق الدفاع من الضمانات المقررة للموظف العام، والذي يتمثل بضرورة إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أفعال وإفساح المجال أمامه لتقديم دفوعه واعتراضاته إما شفويًا أو كتابيًا، وذلك لنفي ما هو منسوب إليه وتقديم دليل براءته، ويعد حق الدفاع أيضاً من الضمانات الأساسية التي يلجأ إليها الموظفون للحد من السلطات الرئاسية المطلقة، وخشية التعسف في استعمال الحق التأديبي في مواجهتهم (الحواتي، 2007).

كما وأقر المشرع الفلسطيني هذه الضمانات، حيث نصت المادة (4/7) من قرار مجلس الوزراء رقم (259) لسنة 2010م بشأن لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين على أن " يكفل للضابط المحال للتحقيق في المخالفات التأديبية الضمانات التالية:، 4- تمكينه من الدفاع عن نفسه....".

العقوبات التأديبية وضماناتها :

أولاً: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية للضابط العسكري :

لا يوجد في تشريعات الوظيفة العامة المقارنة تعريف للعقوبة التأديبية، وأن كل ما يورد بهذه التشريعات هو تعداد حصري للعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف العام وكذلك الأمر بالنسبة للموظف العسكري.

إلا أن قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته قد جاء خالياً من إيراد تعريف العقوبة التأديبية شأنه في ذلك شأن التشريعات الوظيفية الأخرى المقارنة، حيث اكتفى المشرع بإيراد أنواع العقوبات التأديبية وإنزالها على الموظف العسكري المخالف لواجبات ومحظورات وظيفته، حيث نصت المادة (1/96) منه على أن " العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الضابط العامل: (إنهاء الندب- الترك في الرتبة بما لا

يزيد عن سنتين- الحرمان من العلاوة الدورية أو علاوة القيادة- الإحالة إلى الاستداع- الاستغناء عن الخدمة).

يتضح من النص السابق أن المشرع الفلسطيني قد حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر ورتبتها حسب درجاتها من الأخف إلى الأشد دون أن يخصص عقوبة تأديبية محددة لكل مخالفة تأديبية كقاعدة عامة، وإنما ترك لسلطة التأديب حرية اختيار العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة مع المخالفة المرتكبة من بين العقوبات المحددة على سبيل الحصر.

أنواع العقوبات التأديبية للضباط العسكريين :

بين المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) 2005م وتعديلاته في فصلة الثامن من الباب الثالث أنواع العقوبات التأديبية التي يتم توقيعها على الضباط المخالفين، كما ونص أيضاً قرار مجلس الوزراء رقم (259) لسنة 2010م بشأن لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين على الأحكام التفصيلية لهذه العقوبات.

وبالرجوع إلى قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني سالف الذكر، نجد أن المادة (95) منه قد نصت على أن "العقوبات التي توقع على الضباط هي:

1/ عقوبات انضباطية يوقعها القادة المباشرون والرئاسات

2/ عقوبات تأديبية توقعها لجنة الضباط

3/ عقوبات توقعها المحاكم العسكرية (وفق أحكام قانون العقوبات العسكري).

يتضح من النص السابق أن المشرع الفلسطيني قد صنف العقوبات التي توقع على الضباط المخالفين لواجبات ومحظورات وظيفتهم إلى ثلاثة أقسام وهي: عقوبات انضباطية يتم توقيعها من قبل القادة المباشرون لهؤلاء الضباط، وعقوبات تأديبية يختص بتوقيعها لجنة الضباط لقوى الأمن، وأخيراً عقوبات يترك أمر توقيعها للمحاكم العسكرية وذلك وفقاً لأحكام قانون العقوبات العسكري.

يرى الباحث أن النص على وجوب تصديق رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بصفته على عقوبة الاستغناء عن الخدمة دون تركها كباقي العقوبات التأديبية الأخرى إلى لجنة الضباط

يرجع إلى جسامه هذه العقوبة وخطورتها على الموظف العسكري المخالف، وكذلك كونه القائد الأعلى لقوى الأمن الفلسطيني.

العقوبات الانضباطية للضباط العسكريين :

تتمثل تلك العقوبات التي توقع على الضباط المخالفين لواجبات ومحظورات وظيفتهم بالعقوبات الانضباطية، وقد بينت المادة(9) من لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين رقم (259) لسنة 2010م المخالفات الانضباطية التي يرتكبها الضباط وتستوجب مساءلتهم تأديبياً وتوقيع هذا النوع من العقوبات عليهم، إذا نصت على أن "كل عسكري ارتكب مخالفة من المخالفات الانضباطية التالية في غير حالات الحرب والطوارئ، يعاقب أمام قادته ورؤسائه وفقاً للصلاحيات الممنوحة.

ويتفق الباحث مع بعض الفقهاء (الشرافي، 2013) الذي يري بأن المشرع الفلسطيني حينما ذكر المخالفات الانضباطية التي تستوجب توقيع العقوبات الانضباطية على مرتكبها لم يقم بتحديددها على سبيل الحصر، ودلالة ذلك تتمثل فيما جاء في البند رقم(36) من المادة التاسعة سائلة الذكر، والتي نصت على "... أي مخالفة أخرى تضر بالضبط والربط وحسن النظام العسكري"، حيث أن هذه العبارة فضفاضة ومرنة تستوعب كل ما يخل بالنظام والأمن العام وهذا ما يصعب تحديده.

ويتضح ذلك من خلال ما نصت عليه المادة(10) من لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين رقم (259) لسنة 2010م، والتي قضت بأن "يجوز للوزير المختص إيقاع العقوبات الانضباطية التالية على الضباط وضباط الصف والأفراد.

محو العقوبات التأديبية للضباط العسكريين :

يعد محو العقوبة التأديبية من الإجراءات التي تتخذها الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف فتح باب الأمل للتخلص من الآثار المستقبلية المترتبة على توقيع الجزاءات التأديبية عليهم بعد انقضاء فترات زمنية معينة على تنفيذها، وتأكيدها من حسن سير سلوك الموظف خلالها.

ويقصد بمحو العقوبة التأديبية رد الاعتبار رداً إدارياً للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية وتم تنفيذها في حقه بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة (كنعان، 2007).

والحكمة المرجوة من إقرار المحو هو فتح باب التوبة أمام الموظف المقصر، وتشجيعه على الاستقامة وعلى تدارك ما فرط من أمره، وحثه على الالتزام والانضباط لبدء حياة وظيفية خالية من الشوائب والجزاءات، كما أن الموظف الذي ثبت قيامه ببذل كافة ما يملك من جهد لإصلاح نفسه يجب ألا يظل موصوماً بالانحراف وعدم إمكان إصلاحه بسبب الجزاء الذي سبق توقيعه عليه (ياقوت، 2010).

ولقد أقر المشرع الفلسطيني نظام محو العقوبات التأديبية في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته، حيث نصت المادة (97) منه على أن "1- تُحى العقوبات التأديبية التي توقع على الضباط بانقضاء الفترات الآتية:
أ. سنتين في حالة الترك في الرتبة.

ب. ثلاث سنوات بالنسبة إلى باقي العقوبات الأخرى عدا عقوبتي الاستيداع والاستغناء عن الخدمة.

2- يتم المحو بقرار من لجنة الضباط إذا تبين أن سلوك الضابط وعمله منذ توقيع الجزاء عليه مرضيان، وذلك من واقع تقارير الكفاءة السنوية وملف خدمته وما يبيده رؤساؤه عنه.
3- يترتب على محو العقوبة التأديبية اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة لها، وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة الضابط".

ويتضح مما سبق أن المقصود بالمحو هو إزالة الآثار الجانبية للعقوبة التأديبية بعد مرور فترة زمنية على تنفيذها، وهي تختلف باختلاف العقوبة الموقعة على الضابط إذا تبين أن سلوكه وعمله خلال تلك الفترة كانا مرضيين، الأمر الذي يعني رد الاعتبار للضابط بالنسبة للمستقبل اعتباراً من تاريخ صدور قرار المحو، دون أن يترتب على عذا المحو أي تعديل في الحقوق المكتسبة أو المراكز القانونية التي ترتبت على توقيع العقوبة في الماضي.

الضمانات المتعلقة بالقرار الصادر بتوقيع العقوبة :

أولاً: تسبيب القرار التأديبي :

يقصد بتسبيب القرار الصادر بالعقوبة التأديبية ضرورة أن يشتمل القرار على بيان الوقائع الموجبة لتوقيع العقوبة التأديبية؛ أي الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي، حيث يتعين ذكر هذه الأسباب في صلب القرار التأديبي مع بيان المخالفة والعقوبة التأديبية الموقعة. وقد أكد المشرع الفلسطيني على وجوب أن يصدر القرار التأديبي بحق الموظف العسكري متضمناً أسباب توقيع العقوبة، حيث نصت المادة (2/22) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م على وتعديلاته أنه "تصدر لجنة الضباط قراراتها مسببة في شأن الضباط من واقع التقارير المودعة في ملفاتهم ومن الأوراق الرسمية الأخرى ومن المعلومات الشخصية للأعضاء".

كما ونصت المادة (6/7) من لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين والصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (259) لسنة 2010م على أنه "يكفل للضباط المحال للتحقيق في المخالفات التأديبية الضمانات التالية:.... تسبيب القرار بالعقوبة التأديبية".

ثانياً: تبليغ الموظف بالقرار النهائي :

بالرجوع إلى قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته ، وكذلك لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين والصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (259) لسنة 2010م، نجد أنهما لم ينصا على هذه الضمانة، الأمر الذي نرى معه ضرورة وضع نص يتعلق بهذا الشأن في قانون الخدمة في قوى الأمن.

وجدير بالذكر هنا أنه يمكن الاستناد إلى نص المادة (218) من قانون الخدمة في قوى الأمن والتي قضت بأن "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".

وهذا يعني أنه يتم الرجوع إلى قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته في العديد من الحالات التي لم ينظمها قانون الخدمة في قوى الأمن، وهذا ما يجده الباحث اتجاهها محموداً من قبل المشرع، باعتبار أن قانون الخدمة المدنية يمثل الشريعة العامة التي تحكم الوظيفة العامة بفلسطين بشقيها المدني والعسكري. وبالنظر إلى نصوص قانون الخدمة المدنية نجده لم يتضمن النص على ضمانات تبليغ الموظف بالقرار التأديبي النهائي، بينما نصت المادة (92) من اللائحة التنفيذية رقم (45) لسنة 2005م لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته على أن "تخطر الجهة المختصة بتشكيل لجنة التحقيق الموظف كتابة بالجزاء الموقع عليه وأسباب توقيعه، ويبلغ الديوان ووزارة المالية بذلك".

النتائج :

توصل البحث من خلال ما سبق إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- 1/ على الرغم من تعدد الواجبات والمحظورات الوظيفية وتنوعها التي يلتزم بها الضابط العسكري، إلا أنها تدور حول مضمون واحد يتمثل في تحقيق النفع العام للمواطنين وضمان استمرار المرافق العامة بانتظام وباضطراد.
- 2/ تبين أن المشرع الفلسطيني لم يقدّر بتعريف الجريمة التأديبية أو حصرها على غرار العقوبات التأديبية، وهو مسلك التشريعات الوظيفية المقارنة، وإنما اكتفى بذكر مجموعة من الواجبات والمحظورات الوظيفية للضابط العسكري والتي يترتب على مخالفتها تعرضه للمساءلة التأديبية.
- 3/ نلاحظ أن السلطة التي تتولى التحقيق الإداري تختلف تبعاً لطبيعة النظام الإداري السائد في البلد في هذا المجال، فالسلطة المختصة بالتحقيق الإداري (التأديبي) وفرض العقوبة التأديبية في النظام الرئاسي تختلف عنها في النظام شبه القضائي وهي غيرها في النظام القضائي.
- 4/ اتضح أن المشرع الفلسطيني في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته قد أخذ بالنظام الرئاسي (الإداري) في تأديب الضباط العسكريين.

5/ يتعين لصحة القرار الصادر بفرض العقوبة التأديبية في مواجهة الضابط العسكري أن تكون السلطة التي قامت بتوقيع الجزاء تتمتع بالحيادية المطلقة، والتي تتحقق بالفصل بين سلطتي الاتهام وسلطة الحكم.

6/ تبين خلو قانون الخدمة في قوى الأمن رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته من النص على أية ضمانات تأديبية تتعلق بالضباط العسكريين.

التوصيات :

1/ يوصي البحث المشرع الفلسطيني بضرورة العمل على إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته.

2/ ضرورة النص في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته على وجوب كتابة التحقيقات باعتبارها من الضمانات الجوهرية واللازمة لإجرائه، فهي تهدف إلى توفير سلامة التحقيق والوصول إلى الحقيقة، كما أنها تمكن الضابط المتهم من الوقوف على عناصر التحقيق وأدلة الاتهام حتى يستطيع إبداء دفاعه بشأنها.

3/ ندعو المشرع الفلسطيني إلى ضرورة النص في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته على ضمانات تناسب العقوبة التأديبية للضابط العسكري مع درجة المخالفة التأديبية المرتكبة.

4/ نوصي المشرع الفلسطيني النص في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته على ضرورة تبليغ الضابط العسكري الصادر بحقه العقوبة التأديبية مشتملة على الأسباب التي دفعت السلطة التأديبية لتوقيع العقوبة بحقه.

المراجع :

أبو زيدان، محمود إبراهيم (2014م) "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، دراسة تحليلية مقارنة"، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو سيدو، رشدي محمد ورضوان، فادي جهاد. (2018) "القضاء العسكري في فلسطين".

- حسين، محمد بكر (2005) "الوسيط في القانون الأساسي"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- الحواتي، بركات موسى (2007) "تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي"، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- الزعنون، سليم (2001) "التحقيق الجنائي"، الطبعة الرابعة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، عمان، الأردن.
- الشاعر، أنور حمدان (2015) "المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة في التشريع الفلسطيني، دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- الشتوي، سعد (2008) "المساءلة التأديبية للموظف العام"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- الشرافي، عمار (2013) "المسؤولية التأديبية لمنتمسي قوى الأمن الفلسطيني وفقاً لقانون الخدمة رقم (8) لسنة 2005م".
- الشوا، أحمد (2015) "الأمن النفسي لضباط الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جامعة الاستقلال للعلوم الأمنية وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة كلية التربية، عين شمس.
- الشوابكة، محمد عبد الله (2019) "مبدأ المواجهة وأثر إغفاله على فرض العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة في التشريع العماني والأردني والمصري"، منشور بمجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 30، سلطنة عمان.
- العكيلي، علي محمد (2018) "اليمين الدستورية والضمانات المقررة لحماية الوظيفة النيابية"، الطبعة الأولى، المركز العربي للدراسات والبحوث للنشر والتوزيع، القاهرة.
- كنعان، نواف (2007) "القانون الإداري"، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 189.
- ياقوت محمد ماجد (2010) "أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، وبن علي، عبد الحميد (2012) "طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010م/2011م.

ياقوت، محمد ماجد (1997) "الطعن على الإجراءات التأديبية"، منشأة المعارف، الإسكندرية.

الدساتير والقوانين:

1. القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م وتعديلاته.
2. قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته.
3. قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م وتعديلاته.
4. قانون المخابرات العامة رقم (17) لسنة 2005م.
5. قانون القضاء العسكري الفلسطيني رقم (4) لسنة 2008م.
6. قانون الدفاع المدني الفلسطيني رقم (3) لسنة 1998م.
7. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (45) لسنة 2005م.
8. قرار مجلس الوزراء رقم (259) لسنة 2010م بشأن لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين.
9. قرار بقانون رقم (6) لسنة 1963م بشأن الشرطة.
10. قرار بقانون رقم (11) لسنة 2007م بشأن الأمن الوقائي.