جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الموصل
كلية الحقوق

السـقوط في نطاق العقوبات الانضباطية
-دراسة مقارنة-

رسالة تقدمت بها الطالبة
رغـده طـه حـبيب رشيد

إلى
مجلس كلية الحقوق في جامعة الموصل
وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير
في القانون العام

إشراف
الدكتور أبوبكـر أحـمد عـثمان
استاذ القانون الإداري المساعد

١٤٤٧هـ ٢٠٢٥م

المستخلص

يُعَد إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية وخروجه من مقتضياتها سببًا موجبًا لفرض العقوبةَ الانضباطية عليه من قبل السلطة الانضباطية المختصة، وقد حدد المُشرّع في مختلف التشريعات العقوبات الانضباطية التي يجوز توقيعها على الموظف المخالف على سبيل الحصر، إذ إن العقوبةَ الانضباطية ليست غاية في حد ذاتها، بل هي وسيلة تنظيمية، تهدف إلى تقويم الموظف المخالف وردعه ليكون عبرة لغيره، حرصًاعلى حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

ورغم أن مخالفة الموظف العام لواجباته الوظيفية تستوجب فرض العقوبة المناسبة بحقه، فإنه توجد مع ذلك حالات يسقط فيها حق الجهة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية، كإنتهاء خدمة الموظف، أو التقادم، أو براءة الموظف جزائيًا، كما توجد حالات الأخرى تسقط فيها العقوبة الانضباطية بعد فرضها من الجهة المختصة، وذلك كحالة المحو، أو العفو التشريعي، أو حصول الموظف على الشكر، وفضلًا عن سقوط العقوبة لاستحالة تنفيذها.

ويعد السقوط في نطاق العقوبات الانضباطية من الوسائل التي تتيح للموظف إمكانية التخلص من العقوبةَ الانضباطية وأثرها، وهو ما أكدته التَشريعات الوظيفية المختلفة، حيث إن العقوبةَ الانضباطية تسقط غالبًا بقوة القانون عند توافر أسباب معينة.

وقد حرصت التَشريعات المقارنة والتَشريع العراقي على تنظيم هذه الحالات بما يحقق التوازن بين فاعلية الإدارة العامة، أي تمكين المرافق العامة وسيرها بانتظام وإطراد، وتوفير ضمانات للموظف تحول دون تعسف الإدارة في استخدامها لسلطاتها الانضباطية، وبرغم من وجود نقص تشريعي في بعض الحالات مما يؤدي إلى اضطراب في الاجتهاد القضائي، ومن هنا تبُرز أهمية دراسة (السقوط في نطاق العقوبات الانضباطية) للإدارة والموظف على حد سواء.

وبغية الإحاطة بموضوع الدراسة، قسمناها على ثلاثة فصول: حيث تناولنا في الأول التعريف بالسقوط في نطاق العقوبات الانضباطية، وخصصنا الثاني لحالات سقوط حق الجهة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية، وفي الثالث بحثنا حالات سقوط العقوبات الانضباطية بعد فرضها من الجهة المختصة، وأنهينا الدراسة بخاتمة تضمنت أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها، أهمها: وجود عدد من القصور والثغرات التشريعية في التشريعات المقارنة محل الدراسة والتشريع العراقي ويحتاج إلى تدخل التشريعي لسد الثغرات لتحقيق الهدف التي شرعت من أجلها.

Abstract

A public employee's failure to perform their job duties and breach their requirements constitutes a valid reason for the imposition of a disciplinary penalty by the competent disciplinary authority. Legislators have defined, in various pieces of legislation, the disciplinary penalties that may be imposed on a violating employee. Disciplinary penalties are not an end in themselves, but rather a regulatory means aimed at correcting and deterring the violating employee, setting an example for others. This is to ensure the smooth and consistent operation of public services.

Although an employee's violation of their job duties warrants the imposition of an appropriate penalty, there are cases in which the competent authority's right to impose disciplinary penalties is forfeited, such as termination of the employee's service, the statute of limitations, or the employee's criminal acquittal. There are other cases in which a disciplinary penalty is forfeited after being imposed by the competent authority, such as dismissal, legislative pardon, or the employee receiving a commendation. Furthermore, the penalty may be forfeited due to the impossibility of its implementation.

Falling under the scope of disciplinary sanctions is one of the means by which an employee can escape the disciplinary penalty and its impact. This is confirmed by various employment legislation, as disciplinary sanctions are often dropped by force of law when certain reasons exist.

Comparative legislation and Iraqi legislation have been careful to regulate these cases to achieve a balance between the effectiveness of public administration—that is, enabling public facilities to operate regularly and continuously—and providing guarantees to employees

that prevent the administration from abusing its discretionary powers. Despite the legislative shortcomings in some cases, which lead to confusion in judicial interpretation, the importance of studying the fall under the scope of disciplinary sanctions for both the administration and the employee emerges.

In order to cover the subject of the study, we divided it into three chapters: the first dealt with the definition of the lapse within the scope of disciplinary sanctions, the second was devoted to the cases of the lapse of the right of the competent authority to impose disciplinary sanctions, and in the third we examined the cases of the lapse of disciplinary sanctions after they were imposed by the competent authority, and we concluded the study with a conclusion that included the most important conclusions and recommendations that we arrived at, the most important of which are: the existence of a number of legislative shortcomings and loopholes in the comparative legislation under study and Iraqi legislation, which requires legislative intervention to fill the loopholes to achieve the goal for which it was enacted.

Republic of Iraq

Ministry of Higher Education and

Scientific Research

University of Mosul

College of Law

Forfeiture under Disciplinary Sanctions

– A Comparative Study –

Master's thesis submitted by

Raghda Taha Habeeb Rasheed

To

The Council of college of law/University of Mosul AS a Partial Fulfillment of the Requirement for the Master Degree of Public Law

Supervised by

Dr. Abubakr Ahmed Othman

Assistant. Professor of Administrative Law

2025 A.D **1447 A.H.**