



# **تنفيذ قرار العقوبة الانضباطية**

**-دراسة مقارنة -**

**رسالة تقدم بها**

**طالب طه عبد الرزاق محمد كشمونه**

**إلى مجلس كلية الحقوق/ جامعة الموصل**

**وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير**

**في القانون العام/ القانون الإداري**

**بإشراف**

**الدكتور أحمد محمود أحمد الربيعي**

**أستاذ القانون الإداري**

## المستخلص

يكتسب موضوع "تنفيذ قرار العقوبة الانضباطية" أهمية بالغة في نطاق القانون الإداري لكونه يمثل الثمرة العملية للإجراءات الانضباطية والغاية التي تحقق من خلالها غايتها في حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد بالنسبة للموظف وبالنسبة للإدارة , وتتجلى أهميته في مساهمته المباشر بالمركز القانوني والمالي للموظف العام، فضلاً عن دوره الفاعل في تقويم سلوك الموظفين وتحقيق الردع والزجر للحفاظ على كرامة الوظيفة العامة، مما يجعله موضوعاً لا غنى عن دراسته للوقوف على كيفية تحويل قرار العقوبة الانضباطية من مجرد نص إلى واقع مادي ملموس.

وتهدف هذه الدراسة إلى بيان الإطار المفاهيمي لتنفيذ قرار فرض العقوبة الانضباطية، والوقوف على مسوغاته , كما تسعى إلى توضيح الإجراءات العملية لتنفيذ العقوبات الانضباطية، سواء تلك التي تمس الراتب والترفيغ، أو تلك التي تنهي الرابطة الوظيفية بالكامل، مع تسليط الضوء على الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام لحمايته من تعسف الإدارة عند تنفيذ تلك العقوبات.

وقد تضمنت الدراسة جملة من النتائج والتوصيات ، لعل من أبرزها أن الإدارة تتمتع بامتياز التنفيذ المباشر لقرارات فرض العقوبة الانضباطية فور صدورها تغليباً للمصلحة العامة ، وفي الوقت ذاته هي الجهة التي يرفع إليها التظلم من قرار العقوبة ، الامر الذي يجعلها في مركز الخصم والحكم وتلك حالة تهدد الأمان الوظيفي ، ما لم يُحط بضمانات إجرائية ورقابية صارمة قبل استنفاد طرق الطعن ، وهذا ناهيك عن الاجتهادات الادارية في اجراءات تنفيذ قرار العقوبة الانضباطية ، وعلى هذا الاساس طالبنا في هذه الدراسة الى ضرورة تدخل المشرع العراقي لوضع نظام قانوني دقيق وموحد لإجراءات التنفيذ المادي لقرارات فرض العقوبات الانضباطية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، بما يمنع الاجتهادات الإدارية المتضاربة، ويعزز من فاعلية الضمانات الممنوحة للموظف العام في مرحلة تنفيذ العقوبة، وهي مقترحات نأمل من المشرع العراقي أن يأخذ بها لضمان تحقيق التوازن العادل بين امتيازات الإدارة وحقوق الموظف.

## ***Abstract***

The subject of "implementing disciplinary penalty decisions" holds immense significance within the realm of administrative law, as it represents the practical outcome of disciplinary proceedings and the means by which the administration ensures the regular and continuous functioning of the public service. Its importance is evident in its direct impact on the public official's legal and financial status, as well as its active role in correcting employee behavior and achieving deterrence to uphold the dignity of the public office. Consequently, studying this subject is essential to understanding how a disciplinary decision is transformed from a mere administrative text or intent into a tangible, concrete reality.

This study aims to outline the conceptual framework of the decision to enforce disciplinary sanctions, as well as to examine the justifications and legal basis for such measures. It also seeks to detail the practical procedures and steps involved in implementing various types of disciplinary sanctions—ranging from those affecting salary and promotion to those resulting in the complete termination of the employment relationship—while placing significant emphasis on the legal safeguards afforded to public employees to protect them against administrative arbitrariness during the enforcement of these sanctions.

To achieve these objectives, we have chosen to divide the study into two main chapters:

Chapter One: This chapter is dedicated to outlining the conceptual framework of the decision to enforce a disciplinary sanction. We clarify the concept and nature of disciplinary sanctions, as well as the underlying principles—such as the legality of the sanction, the principle of personal liability, and the principle of equality. We then proceed to explain the concept of executing a disciplinary administrative decision and its legal basis, distinguishing between the decision's enforceability and its actual physical implementation. Finally, the chapter concludes by outlining the justifications for imposing disciplinary sanctions.

specifically: the breach of official duties, the violation of prohibitions, and the objectives of deterrence and rehabilitation.

In the second chapter, we addressed the general provisions governing the implementation of disciplinary penalty decisions, dividing the discussion into three main sections based on the nature of the penalty's impact. The first section covered the implementation of penalties with indirect financial consequences—namely, a formal notice, a warning, and a reprimand—and their effect on the employee's promotion. The second section detailed the implementation of penalties with direct financial consequences, such as salary deduction, salary reduction, and demotion. The third section was dedicated to the implementation of penalties that terminate the employment relationship, specifically dismissal and removal from office. Throughout these sections, we took care to outline the implementation procedures in detail and to highlight the safeguards afforded to the employee, particularly the right to file a grievance and to seek judicial redress.

Finally, the study concludes with a set of findings and recommendations, most notably the need for the Iraqi legislator to establish a precise, unified legal framework governing the actual implementation procedures for disciplinary sanctions under the State and Public Sector Employees' Discipline Law No. (14) of 1991 (as amended). Such a framework would prevent conflicting administrative interpretations and strengthen the safeguards afforded to public employees during the sanction enforcement phase—proposals we hope the Iraqi legislator will adopt to ensure a fair balance between administrative prerogatives and employee rights.



***Implementation***  
***of the disciplinary sanction decision***  
**(A Comparative Study)**

A Thesis Submitted by

**Talib Taha Abdul-Razzaq Mohamed Kashmulah**

Master Thesis

Public Law/ Administrative Law

Supervised by

**Dr. Ahmad Mahmoud Ahmad Al-Rubaie**

Professor of Administrative Law

---

2026 A.D

1448 A.H