



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الموصل

كلية الحقوق

**السلطة التقديرية للإدارة في فرض العقوبات الانضباطية
(دراسة مقارنة)**

رسالة تقدم بها

رياض أحمد يوسف السبعوي

إلى

مجلس كلية الحقوق / جامعة الموصل

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير

في

القانون العام / القانون الإداري

بإشراف

الدكتور قي دار عبد القادر صالح

أستاذ القانون الإداري المساعد

المستخلص

يعد منح الإدارة سلطة تقديرية ضرورة ملحة تلازم نشاط الإدارة في جميع المجالات ومنها في مجال فرض العقوبات الانضباطية، إذ يجد مبرره في فاعلية الإدارة وكفاءتها، وتمتلك الإدارة سلطة تقديرية في مجال تحديد المخالفات الانضباطية، وجاءت هذه السلطة نتيجة الطبيعة الخاصة التي تتميز بها تلك المخالفات لتعذر تعدادها وحصرها تشريعياً، ونجد على العكس من المخالفات الانضباطية أن المشرع حدد العقوبات على سبيل الحصر، إلا أنه لم يربط كل مخالفة بالعقوبة الانضباطية المقررة لها، مما ترتب على ذلك تمتع الإدارة بسلطة تقديرية في تقدير العقوبة الانضباطية التي تتناسب مع المخالفة المرتكبة، إلا أن سلطتها في هذا المجال ليست سلطة مطلقة من دون قيد أو شرط وإلا تحولت إلى سلطة تحكمية تؤدي إلى إهدار ضمانات الموظف، لذا فإن هذه السلطة محكومة بضوابط وقيد تعتبر ضمانات مقررة لمصلحة الموظف، ويضمن إعمال هذه الضوابط والقيود التوفيق بين منح الإدارة سلطة تقديرية في فرض العقوبات الانضباطية و ضمانات الموظف في مواجهة انحراف الإدارة باستعمال هذه السلطة، ومن أهم الضوابط والقيود التي يجب على الإدارة مراعاتها عند ممارستها لسلطتها التقديرية، أن تسند قرارها بفرض العقوبة إلى فعل محدد ومنسوب إلى الموظف ويشكل مخالفة انضباطية استناداً إلى الواجبات والمحظورات التي وضعها المشرع، وأن تتصل المخالفة بالوظيفة العامة، ويجب على الإدارة عند تقدير العقوبة أن تراعي مجموعة من المبادئ ومنها مبدأ شرعية العقوبة الانضباطية، وتتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة، ويؤدي القضاء الإداري في الرقابة التي يمارسها الدور البارز والفعال في بحث مدى التزام الإدارة بتلك الضوابط والقيود ووضعها موضع التطبيق، إذ يعد الضمانة الأساسية للموظف في مواجهة السلطة التقديرية للإدارة في هذا المجال من خلال رقابته على الوجود المادي للوقائع والتكييف القانوني لها ورقابته على مدى تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة الانضباطية المرتكبة، فإذا ما خرجت الإدارة عن هذه الضوابط والقيود وعن الهدف الذي من أجله منحها المشرع هذه السلطة، فإن القضاء الإداري يتصدى لقرارها بفرض العقوبة الانضباطية فيما يملكه من سلطات بإلغاء العقوبة أو تخفيفها أو تشديدها أو الحكم بالتعويض.

ABSTRACT

Granting the administration discretionary authority is an urgent necessity that accompanies the administration's activity in all areas, including in the field of disciplinary sanctions, as it finds its justification in the effectiveness and efficiency of the administration, and the administration has discretionary power in the of determining the disciplinary violations, and this power came as a result of the special nature that characterizes these violations, which is impossible. Its enumeration and statutory limitation, and on the contrary to disciplinary violations, we find that the legislator specified penalties exclusively, but did not link each violation to the disciplinary punishment prescribed for it. As a result, the administration has the discretionary power to assess the disciplinary punishment commensurate with the violation committed. However, its authority in this field is not an absolute power unconditionally, otherwise it transforms into an arbitrary authority that leads to wasting the employee guarantees. Therefore, this authority is governed by regulations ,controls and restrictions that are considered guarantees for the benefit of the employee. The implementation of these controls and restrictions guarantees the reconciliation between granting management discretionary power in imposing disciplinary punishments and employee guarantees in the face deviation of management by using this authority. Among the most important regulations and restrictions that the management must observe when exercising its discretionary power is to base its decision in imposing the punishment on a specific act attributed to the employee and constitute a disciplinary infraction based on the duties and prohibitions set by the legislator and this infraction is closely related to the public office. The administration must also, when assessing the punishment, take into account a set of principles, including

the principle of legality of disciplinary punishment, and the proportionality of the punishment with the infraction committed. The administrative judiciary, through the control it exercises, performs the prominent and effective role in examining the extent to which the administration adheres to those controls and restrictions, and they put them into practice. The basic guarantee for the employee in the face of the discretionary authority of management in this field through his control over the physical existence of the acts and the legal adaptation of them and his control over the extent to which the punishment matches the severity of the disciplinary infraction committed. If the administration deviates from these controls and restrictions and the objective for which the legislator has granted it this power, then the administrative judiciary addresses its decision to impose the disciplinary punishment through the powers it possesses to cancel, reduce or tighten the punishment, or award compensation.

**Ministry of Higher Education
And Scientific Research
University of Mosul
College of Law**



**The Discretionary Authority of Administration to
Impose Disciplinary penalties
(Comparative Study)**

Message to submit

Riyadh Ahmed Yousif AL- Sabawi

To

**Council of the Faculty of Law / University of Mosul
It is part of the requirements for obtaining a master's
degree in public law / administrative law**

Supervised by

**Dr. Qaidar Abdul Qadder Salih
Assistant Professor of Administrative Law**

1442 A.H.

2021 A.D