



Al-rafidain of Law (ARL)

ISSN: 1819-1746

E-ISSN: 2664-2778

<https://alaw.uomosul.edu.iq>



Separating the disciplinary worker from the public employee in Iraq

Nawar Najeeb Tawfeek¹

College of Law/ University of Mosul

nawar.najeb@uomosul.edu.iq

Article information

Article history

Received 23 June, 2025

Accepted 29 July, 2025

Available Online 1 September, 2025

Keywords:

- Disciplinary sanction
- Public employee
- Cancellation of sanction

Correspondence:

Nawar Najeeb Tawfeek

nawar.najeb@uomosul.edu.iq

Abstract

Disciplinary sanctions play a vital role within the administrative system, serving to uphold institutional order and ensure adherence to laws and internal regulations in public sector organizations. However, employees may face such sanctions due to misconduct or negligence. The existence of a legal mechanism for lifting or abolishing these sanctions underscores the importance of evaluating the procedures through which they are imposed. This research explores the legal and administrative framework governing the abolition of disciplinary sanctions in Iraq, focusing on the principles of justice, transparency, and due process. It examines the causes that justify the removal of sanctions, the procedures involved, and the broader implications for public employees and institutional efficiency. The study highlights how lifting disciplinary measures can positively impact employee morale, preserve professional reputations, and contribute to a more constructive and balanced work environment within government institutions.

Doi: 10.33899/alaw.2025.189386

© Authors, 2025, College of Law, University of Mosul This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



إلغاء العقوبات الانضباطية المفروضة على الموظف العام في العراق

نوار نجيب توفيق

كلية الحقوق / جامعة الموصل

المستخلص

تُعتبر العقوبات الانضباطية جزءاً أساسياً من النظام الإداري الذي يهدف إلى حماية سير العمل وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة الداخلية في المؤسسات العامة. ومع ذلك، قد يتعرض الموظفون أحياناً لعقوبات، قد تكون نتيجة لمخالفات أو إهمال.

إلا أن النظام القانوني يتيح فرصة لإلغاء هذه العقوبات، وهذا يبرز أهمية مراجعة الإجراءات والمعايير المستخدمة في فرضها. إن إلغاء العقوبة يمكن أن يمثل علامة فارقة في مسيرة الموظف، حيث يعيد له الاعتبار ويساهم في تحسين بيئة العمل العامة.

يأتي إلغاء العقوبات ضمن إطار قانوني مبني على مبادئ العدالة والشفافية، مما يدل على أن النظام يسعى إلى تحقيق التوازن بين المحافظة على النظام والنظر في ظروف الموظف الفردية. سيتم في هذا الموضوع استكشاف الجوانب المختلفة المتعلقة بإلغاء العقوبات الانضباطية، وأسبابها، وإجراءاتها، وأثرها على الموظفين وعمل المؤسسات الحكومية في العراق.

معلومات البحث

تاريخ المادة

الاستلام ٢٣ حزيران ٢٠٢٥

القبول ٢٩ تموز ٢٠٢٥

النشر الإلكتروني ١يلول ٢٠٢٥

الكلمات المفتاحية

- العقوبة الانضباطية

- الموظف العام

- إلغاء العقوبة

أقدمية

للوظيفة العامة في وقتنا هذا مكانة مهمة في بناء الدولة وتوفير الخدمة للمواطن ويعد الموظف العام العمود الفقري لها ، لذا فأنته يحظى بمكانة قانونية مميزة فقد منحه القانون من الحقوق والامتيازات الوظيفية ما يُمكنه من القيام بدوره الوظيفي مقابل مجموعة من الواجبات التي يجب عليه القيام بها وإلا تعرض للعقوبة الانضباطية التي نص عليها المشرع العراقي في المادة (٨) قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وذلك لضمان سير المرفق العام بانتظام، وحماية المال العام، والحفاظ على هيبة الوظيفة العامة، وفي ذات الوقت فإن لهذه العقوبات أثر في نفس الموظف قد ينعكس سلباً على سير المرفق العام بانتظام ،لذا فإن المشرع العراقي سعى الى تحقيق التوازن بين اهمية العقوبة الانضباطية، وبين ما قد يترتب عليها من اثار سلبية وذلك في المادة (١٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والتي حل محلها المادة (٦) من القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ بوضع شروطاً إذا ما توافرت تؤدي الى إلغاء العقوبة.

أولاً: للوزير أن يلغي أياً من العقوبات المفروضة على الموظف المنصوص عليها في الفقرات (أولاً) و (ثانياً) و(ثالثاً) و(رابعاً) من المادة (٨) من هذا القانون عند توفر الشروط الآتية:

- أ- مضي سنة واحدة على فرض العقوبة.
- ب- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن أقرانه
- ج- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال المدة المنصوص عليها في البند (أ) من هذه الفقرة.

ثانياً: يترتب على قرار إلغاء العقوبة إزالة أثارها أن لم تكن قد استنفدت ذلك.

ان الغاء العقوبة هنا يكون من جانب الإدارة وفق السلطة التقديرية للوزير حصراً أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة ويتعلق بالعقوبات (لفت النظر، والانذار، وقطع الراتب، و التوبيخ) مما يعني عدم شمول بقية العقوبات بالإلغاء، وتجدر الإشارة الى ان المشرع العراقي لم يلغي العقوبة بأثر رجعي انما للمستقبل فقط.

أما الغاء العقوبة بقوة القانون فقد نصت عليه المادة (٢/٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل " اذا كان الموظف معاقبا فان

الشكر يلغي عقوبة لفت النظر واذا حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الانذار المفروضة عليه واذا حصل على ثلاثة شركات فأكثر وكان معاقبا بعقوبة اشد من الانذار فتقلص مدة تأخير ترفيعه شهرا واحدا عن كل شكر وبما لا يزيد على ثلاثة اشهر في السنة^(١).

يجب ان يكون الشكر قد وجه من قبل الرئاسة او مجلس الوزراء او الوزير او من يخوله ولم يكن معاقب او كان معاقب واستنفذت العقوبة اثرها، علماً ان الالغاء هنا يتم بقوة القانون فلا يحتاج الى طلب من الموظف المعاقب .

وهناك نوع اخر من الإلغاء يتم من قبل القضاء في حال كان قرار العقوبة الذي صدر عن الإدارة غير مشروع، فيتم الغاء القرار وازالة كل الاثار المترتبة عليه.

يرى مجلس الدولة العراقي بقراره ذي العدد ٢٠٢٠/٦٧ في ٢٠٢٠/١١/٥ بأنه "لا يوجد ما يمنع من اصدار امر بإلغاء العقوبة الانضباطية الواردة في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل التي استنفذت اثارها بالنسبة للموظف بعد توافر الشروط المنصوص عليها بالمادة (١٣) من القانون المذكور انفاً على ان لا يترتب على الغائها إزالة الاثار التي سبق وان ترتبت عليها قبل صدور امر الالغاء"

يهدف هذا النظام إلى رفع الجزاء من ملف الموظف الوظيفي وعدم الاعتداد به، مما يفتح الباب أمامه لكي يتخلص من اثار العقوبة الانضباطية في المستقبل وعدم رجعية أثرها الى الماضي ليحسن سلوكه ويمنحه فرصة للتخلص من الآثار التي ترتبت على العقوبات السابقة فالهدف من العقوبة لا يكون لغرض الانتقام فقط انما الاصلاح كذلك^(٢).

غير ان المشرع العراقي لم يأخذ كما فعل المشرع المصري برفع الاشارة الى العقوبة الانضباطية حيث ابقى عليها في خلاصة خدمة الموظف التي تمثل سيرته الوظيفية أو قاعدة البيانات الخاصة به، وهذا ما اشار اليه كتاب وزارة المالية ذي العدد ق/٨٠٢/٦٦ في ٢٠١٨/١٢/٢٠.

(١) المادة (٢/٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل

(٢) د. حمدي امين عبد الهادي، إدارة شؤون الدولة أصولها وأساليبها، (ط١)، بغداد، (١٩٧٦)، ص ٢٣٣.

لذا نهيب بالمشرع العراقي ان يحذو حذو المشرع المصري وان يأخذ برفع العقوبة الانضباطية من خلاصة خدمة الموظف اذا ما استوفي الشروط المنصوص عليها في المادة ١٣ المذكورة انفاً، لكي يساعد الموظف المعاقب على اعادة الثقة بنفسه مما يحفزّه على تحسين ادائه الوظيفي ويعزز العلاقة بين الإدارة والموظف، ويخفف الضغوط النفسية التي تقع على الموظف جراء العقوبة وبقاءها في خلاصة خدمته رغم الغائها مما يشجعه على الابداع والتميز وتقديم افكار جديدة ويخلق بيئة عمل جديدة يشعر من خلالها الموظف بمساحة واسعة للدعم والتطوير.

Funding

The author declare that he has no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper.

Conflicts of interest

The author declare that there Is no conflict of Interest

Acknowledgments

The author would like to express his appreciation to college of law for supplying the materials for this study.

References

1. Article (21/2) of the State and Socialist Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991, as amended
2. Abdul Hadi. Hamdi, Administration of State Affairs, Its Principles and Methods, (1st ed., Baghdad | 1976), p. 233.