

حدود الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات التأديبية في الجامعات والكليات الأهلية العراقية: دراسة تحليلية في ضوء الاستقلال الإداري والمالي

Limits of administrative and judicial oversight of disciplinary decisions in Iraqi private universities and colleges: An analytical study in light of administrative and financial independence

أ.م.د. عدي سمير حلیم

Dr. Adi Samir Halim

مديرية المرور العامة

General Traffic Directorate

الكلمات المفتاحية: الرقابة الإدارية، الرقابة القضائية، القرارات التأديبية، الجامعات الأهلية، الاستقلال الإداري والمالي.

Keywords: Administrative oversight, Judicial oversight, Disciplinary decisions, Private universities, Administrative and financial independence.

تناول البحث الموسوم بـ(حدود الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات التأديبية بحق العاملين في الجامعات والكليات الأهلية العراقية: دراسة تحليلية في ضوء الاستقلال الإداري والمالي) الإشكالية القانونية الناشئة عن الجمع بين استقلال مؤسسات التعليم العالي الأهلي في إدارة شؤونها، وخضوع قراراتها لإشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والرقابة القضائية، وقد انطلق البحث من تحليل الطبيعة القانونية للجامعات والكليات الأهلية، والمركز القانوني لأعضاء الهيئات التدريسية والموظفين الإداريين والفنيين العاملين فيها، وأثر ذلك في تكيف القرارات التأديبية وتحديد جهة الطعن المختصة.

وبين البحث أن الجامعة الأهلية تعد، من حيث الأصل، شخصاً معنوياً خاصاً ذا نفع عام، وأن العاملين المتعاقدين معها يخضعون أساساً لقانون العمل والعقد والنظام الداخلي، في حين يحتفظ التدريسي المعار من جامعة حكومية بمركز وظيفي مختلف، كما أوضح أن القرار التأديبي لا يتخذ طبيعة قانونية واحدة؛ فالقرار الداخلي المتعلق بإنهاء عقد العامل أو حقوقه المالية يغلب عليه الطابع العمالي، بينما يكتسب قرار وزير التعليم العالي بحرمان عضو الهيئة التدريسية من التدريس، استناداً إلى المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، طبيعة القرار الإداري القابل للطعن أمام القضاء الإداري.

وبين البحث عن قصور التنظيم التشريعي النافذ في تحديد المخالفات والعقوبات والجهات المختصة وإجراءات التحقيق وضمانات الدفاع وطرق التظلم، فضلاً عن عدم حسمه توزيع الاختصاص بين القضاء الإداري ومحكمة العمل بصورة دقيقة، وانتهى إلى ضرورة إيجاد توازن يمنع تحول الرقابة الوزارية إلى إدارة مباشرة للمؤسسة، وبحول في الوقت نفسه دون استعمال الاستقلال الإداري والمالي لتحسين القرارات التأديبية أو الانتقاص من حقوق العاملين، كما أكد ضرورة إصدار لائحة تأديبية موحدة، وتعديل المادة (39)، وإلزام الجهات المختصة بالتحقيق والتسبيب والتدرج والتناسب، وتحديد جهة الطعن القضائي صراحة؛ بما يحقق الانضباط الجامعي ويحمي العاملين من التعسف.

Abstract:

The research entitled “The Limits of Administrative and Judicial Oversight of Disciplinary Decisions Against Employees in Iraqi Private Universities and Colleges: An Analytical Study in Light of Administrative and Financial Independence” addresses the legal dilemma arising from the combination of the autonomy of private higher education institutions in managing their affairs and the subjection of their decisions to the supervision of the Ministry of Higher Education and Scientific Research and judicial oversight. The research begins by analyzing the legal nature of private universities and colleges, the legal status of their faculty members and administrative and technical staff, and the impact of this on the classification of disciplinary decisions and the determination of the competent appeals authority.

The research clarifies that a private university is, by its very nature, a private legal entity with a public benefit, and that its contracted employees are primarily subject to labor law, contracts, and internal regulations, while faculty members seconded from a public university retain a different employment status. It also explains that disciplinary decisions do not have a single legal nature; Internal decisions regarding the termination of an employee's contract or financial entitlements are primarily labor-related, whereas a decision by the Minister of Higher Education to suspend a faculty member from teaching, based on Article (39) of the Private Higher Education Law No. (25) of 2016, is considered an administrative decision subject to appeal before the Administrative Court.

The research revealed shortcomings in the current legislation concerning the definition of violations, penalties, competent authorities, investigation procedures, guarantees of defense, and methods of appeal. Furthermore, it failed to clearly define the distribution of jurisdiction between the Administrative Court and the Labor Court. The research concluded that a balance must be struck to prevent ministerial oversight from becoming direct management of the institution, while simultaneously preventing the misuse of administrative and financial independence to shield disciplinary decisions or infringe upon employee rights. It also emphasized the necessity of issuing a unified disciplinary code, amending Article (39), obligating competent authorities to conduct investigations, provide justifications, and ensure proportionality, and explicitly specifying the judicial appeals body. This is essential to achieve university discipline and protect employees from arbitrary treatment.

المقدمة

إن الجامعات والكليات الأهلية العراقية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي، وتمارس صلاحيات تتعلق بإدارة شؤونها العلمية والإدارية والتعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين وإنهاء خدماتهم. وفي مقابل هذا الاستقلال، أخضعها قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 لإشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقويمها؛ لضمان جودة التعليم والالتزام بالضوابط العلمية والقانونية.

ويثير هذا التنظيم إشكالية تتعلق بحدود سلطة المؤسسة التعليمية الأهلية في تأديب العاملين، ومدى خضوع قراراتها للرقابة الإدارية والقضائية. وتزداد الإشكالية بسبب اختلاف المراكز القانونية للعاملين؛ فمنهم المتعاقد مع المؤسسة مباشرة، ومنهم التدريسي المعار من جامعة حكومية، فضلاً عن اختلاف الجهة التي تصدر القرار، فقد يصدر عن مجلس الجامعة في إطار العلاقة التعاقدية، أو عن الوزير استناداً إلى المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي.

كما لم يضع القانون نظاماً تأديبياً متكاملًا يحدد المخالفات والعقوبات وإجراءات التحقيق وضمانات الدفاع وطرق التظلم، ولم يحسم صراحة الجهة القضائية المختصة بجميع المنازعات التأديبية. ومن هنا يتناول البحث حدود الرقابة الإدارية والقضائية على هذه القرارات، سعياً إلى تحقيق التوازن بين استقلال المؤسسة في إدارة شؤونها، وحق العامل في الحماية من القرارات غير المشروعة أو غير المتناسبة.

مشكلة البحث

إن مشكلة البحث تتمثل في عدم وضوح الحدود الفاصلة بين استقلال الجامعات والكليات الأهلية في إدارة شؤون العاملين، وبين خضوع قراراتها التأديبية لرقابة وزارة التعليم العالي والقضاء، كما أن قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 لم يضع تنظيمًا متكاملًا للمخالفات والعقوبات وإجراءات التحقيق، ولم يحسم بصورة صريحة الطبيعة القانونية للقرار التأديبي والجهة القضائية المختصة بالطعن فيه.

وعليه، تتمحور مشكلة البحث حول السؤال الرئيس الآتي:

(ما حدود الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات التأديبية بحق العاملين في الجامعات والكليات الأهلية العراقية، وما أثر استقلالها الإداري والمالي في نطاق هذه الرقابة؟)

أهمية البحث

إن أهمية البحث تظهر من معالجته التداخل بين استقلال الجامعات والكليات الأهلية وخضوع قراراتها التأديبية للرقابة، ومن محاولته تحديد الطبيعة القانونية لهذه القرارات والجهة القضائية المختصة بالطعن فيها. كما تظهر أهميته العملية في حماية حقوق أعضاء الهيئات التدريسية والموظفين، ومساعدة الإدارات الجامعية والجهات الرقابية والقضائية على تطبيق إجراءات تأديبية واضحة وعادلة.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- بيان الطبيعة القانونية للجامعات والكليات الأهلية والعاملين فيها.
- تحديد الأساس القانوني لسلطتها التأديبية.
- بيان حدود رقابة وزارة التعليم العالي على القرارات التأديبية.
- تحديد الاختصاص بين القضاء الإداري ومحكمة العمل.

- الكشف عن أوجه القصور في التنظيم التشريعي.
- اقتراح معالجات تحقق التوازن بين استقلال المؤسسة وحماية العاملين.

فرضية البحث

إن البحث يقوم على فرضية مفادها أن استقلال الجامعات والكليات الأهلية لا يمنع خضوع قراراتها التأديبية للرقابة، إلا أن طبيعة الرقابة والجهة القضائية المختصة تختلفان بحسب مصدر القرار وطبيعة العلاقة القانونية؛ فالقرار الصادر عن الوزير يخضع، من حيث الأصل، للقضاء الإداري، بينما تخضع المنازعات الناشئة عن عقود العاملين لقضاء العمل.

منهج البحث

اعتمد البحث المنهج التحليلي في دراسة التشريعات العراقية، والمنهج المقارن عند الاستفادة من أحكام تأديب الموظف العام، فضلاً عن المنهج النقدي في تقويم التنظيم القانوني واقتراح معالجته.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للقرارات التأديبية في الجامعات والكليات الأهلية

إن الطبيعة القانونية للجامعات والكليات الأهلية والمركز القانوني للعاملين فيها مدخلاً ضرورياً لتحديد طبيعة القرارات التأديبية الصادرة بحقهم والجهة المختصة بالرقابة عليها؛ إذ يختلف النظام القانوني للقرار التأديبي باختلاف طبيعة الجهة التي أصدرته والعلاقة التي تربطها بالشخص الخاضع للتأديب، فإذا كانت المؤسسة شخصاً معنوياً عاماً وكان العامل موظفاً عاماً، خضع القرار من حيث الأصل لقواعد القانون الإداري، أما إذا كانت المؤسسة شخصاً معنوياً خاصاً وكانت العلاقة قائمة على عقد عمل، فإن النزاع قد يدخل ضمن نطاق قانون العمل واختصاص محكمة العمل، وتتمتع الجامعات والكليات الأهلية العراقية بخصوصية قانونية؛ لأنها مؤسسات غير حكومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي، لكنها تمارس نشاطاً يتصل بالتعليم العالي، وتخضع في الوقت نفسه لإشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقويمها، ومن ثم لا يمكن تحديد طبيعة قراراتها التأديبية بالاستناد إلى شكل المؤسسة وحده، بل يتعين تحليل نظام تأسيسها وأهدافها ومصادر تمويلها وصلاحياتها ومدى اتصالها بالسلطة العامة.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية للجامعات والكليات الأهلية والعاملين فيها

أولاً: الشخصية المعنوية والطبيعة القانونية للمؤسسة

إن المادة الثالثة من قانون التعليم العالي الأهلي نصت على: "تأسيس جامعات أو كليات أو معاهد أهلية تتمتع بالشخصية المعنوية، ولها استقلال مالي وإداري، ويمثلها رئيس الجامعة أو عميد الكلية غير المرتبطة بجامعة أو عميد المعهد" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 3/أولاً)

ويترتب على اكتساب الشخصية المعنوية استقلال المؤسسة قانونياً عن الأشخاص أو الجهات التي أسستها، فتكون لها ذمة مالية مستقلة وأهلية للتعاقد والتقاضي واكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، ويتفق ذلك مع المادة (48) من القانون المدني العراقي لسنة 1951 المعدل، التي قررت "

1. يكون لكل شخص معنوي ممثل عن ارادته.
2. يتمتع الشخص المعنوي بجميع الحقوق الا ما كان منها ملازماً لصفة الشخص الطبيعي وذلك في الحدود التي يقرها القانون.
3. وله ذمة مالية مستقلة.
4. الشخص المعنوي عنده اهلية الاداء وذلك في الحدود التي يبينها عقد انشائه والتي يفرضها القانون.
5. له حق التقاضي.
6. له موطن، ويعتبر موطنه المكان الذي يوجد فيه مركز ادارته والشركات التي يكون مركزها الرئيسي في الخارج ولها اعمال في العراق يعتبر مركز ادارتها بالنسبة للقانون الداخلي المكان الذي فيه ادارة اعمالها في العراق" (القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 المعدل , المادة:48)

ورغم أن قانون التعليم العالي الأهلي لم يصف المؤسسة صراحة بأنها شخص معنوي عام أو خاص، فإن مجموع أحكامه يرجح عدها شخصاً معنوياً خاصاً ذا نفع عام؛ لأنها مؤسسة غير حكومية، لا تدخل ضمن التنظيم الإداري للدولة، وتنشأ بمبادرة وتمويل من الجهات غير الحكومية التي حددتها المادة (4) من القانون، ولا يؤدي اتصال نشاطها بمرفق التعليم العالي إلى تحويلها إلى شخص معنوي عام؛ لأن أداء نشاط ذي منفعة عامة لا يكفي وحده لاكتساب هذه الصفة، ما لم يقرر المشرع إدخال المؤسسة ضمن الهيكل الإداري للدولة أو يمنحها بصورة عامة امتيازات السلطة العامة (جاسم وجعفر، 2022، ص 335-359)

ثانياً: الاستقلال الإداري

منحت المادة (16) من قانون التعليم العالي الأهلي مجلس الجامعة صفة أعلى هيئة علمية وإدارية فيها، إذ نصت المادة على " يشكل في الجامعة مجلس يسمى (مجلس الجامعة) وهو أعلى هيئة علمية و إدارية فيها" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة

16/ اولاً), وحددت المادة (17) صلاحياته, ومن بينها إدارة شؤون المؤسسة والتعاقد مع العاملين.

ونصت المادة (17) على اختصاص المجلس "بالموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد أجورهم ومكافآتهم وقبول استقالاتهم وإنهاء خدماتهم" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016, المادة 17/أولاً/ص)

كما نصت المادة (18) على تولي رئيس الجامعة: "إدارة شؤون الجامعة العلمية والإدارية والمالية وفقاً للقانون" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016, المادة 18/ثالثاً/ب)

ويمنح الاستقلال الإداري المؤسسة صلاحية إدارة شؤون العاملين, لكنه لا يمنحها سلطة مطلقة في إنهاء الخدمات؛ إذ يجب ممارسة هذه الصلاحية وفق قانون العمل وعقد العامل والنظام الداخلي, مع احترام ضمانات التحقيق والدفاع والتناسب.

ثالثاً: الاستقلال المالي

إن المادة (34) من قانون التعليم العالي الأهلي حددت موارد المؤسسة بما يأتي:

1. مساهمة الجهة المؤسسة .
2. الأجور الدراسية .
3. المنح والهبات والإعانات والوصايا والوقف .
4. الإيرادات الناجمة عن نشاطاتها المختلفة" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016, المادة/ 34)

وأجازت المادة (35) للجامعة أو الكلية أو المعهد استثمار أموالها المنقولة وغير المنقولة بما ينسجم مع أهدافها العلمية والتربوية إذ نصت المادة على " للجامعة او الكلية غير المرتبطة بجامعة او المعهد استثمار اموالها المنقولة و غير المنقولة بما ينسجم مع اهدافها العلمية و التربوية" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016, المادة/ 35) , كما منحت المادة (17) مجلس الجامعة صلاحية المصادقة على الموازنة السنوية إذ نصت المادة على " المصادقة على الموازنة السنوية و الحساب الختامي و اجراء المناقلة بين فصولها" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016, المادة: 17/أولاً/س)

ومع ذلك, فإن الاستقلال المالي ليس مطلقاً؛ فقد نصت المادة (44) على: " تخضع حسابات الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية لرقابة وتدقيق ديوان الرقابة المالية" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016, المادة 44)

ومن ثم تجمع المؤسسة الأهلية بين استقلالها في إدارة مواردها وخضوع حساباتها للرقابة, دون أن يؤدي ذلك إلى اعتبار أموالها جميعاً أموالاً عامة أو اعتبار العاملين فيها موظفين عموميين (جعفر، 2023 , ص325)

رابعاً: خضوع المؤسسة لإشراف وزارة التعليم العالي

نصت المادة (10) من قانون التعليم العالي الأهلي على: "تخضع الجامعة أو الكلية أو المعهد الأهلي لإشراف وتقويم الوزارة؛ لضمان تنفيذ الأهداف المنصوص عليها في هذا القانون والمحافظة على مستوى كفاءة الأداء المطلوب" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 10/أولاً)

كما أخضعت المادة (10) الدراسات الأولية والعليا في المؤسسات الأهلية للتعليمات والضوابط المعمول بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إذ نصت المادة على "تخضع الدراسات الأولية والعليا في الجامعات أو الكليات أو المعاهد الأهلية الى ذات التعليمات و الضوابط المعمول بها في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 10/ ثانياً)

وألزمت المادة (11) المؤسسة بتزويد الوزارة بمحاضر مجالسها وتقاريرها الفصلية والسنوية ونسب النجاح والرسوب والتسرب وأية معلومات تطلبها الوزارة، ويكشف ذلك عن أن استقلال الجامعة الأهلية استقلال مقيد بالقانون؛ فلا يجوز اتخاذه أساساً لتحسين قراراتها من الرقابة، كما لا يجوز للوزارة أن تستند إلى الإشراف لإدارة المؤسسة بدلاً عن مجالسها من دون نص قانوني، إذ نصت المادة على "تلتزم الجامعة و الكلية و المعهد الاهلي بتزويد الوزارة بما ياتي:

1. محاضر مجلس الجامعة أو الكلية أو المعهد
 2. تقارير فصلية و سنوية عن المسيرة العلمية و التربوية
 3. نسب النجاح و الرسوب و التسرب
 4. اية معلومات تطلبها الوزارة" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة (11)
 5. المركز القانوني لأعضاء الهيئة التدريسية المتعاقدين
- حددت المادة (33) من قانون التعليم العالي الأهلي أعضاء الهيئة التدريسية بالأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين المساعدين وما يعادل هذه الألقاب في الجامعات العالمية، إذ نصت المادة على "تتألف الهيئة التدريسية من :

1. الاساتذة
2. الاساتذة المساعدين
3. المدرسين
4. المدرسين المساعدين
5. ما يعادل الألقاب العلمية اعلاه في الجامعات العالمية"" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 33)

وتنشأ علاقة التدريسي المعين على ملاك الجامعة الأهلية بموجب عقد؛ بدلالة المادة (17/أولاً/ص) التي منحت مجلس الجامعة صلاحية التعاقد معه وتحديد أجره وإنهاء خدمته، لذلك يعد التدريسي المتعاقد عاملاً وفق المادة (1) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، التي عرفت العامل بأنه: "كل شخص طبيعي سواء اكان ذكراً ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر ايا كان نوعه بموجب هذا القانون" (قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، المادة: 1/ سادسا)

وبناءً عليه، يخضع التدريسي المتعاقد لقانون العمل وعقده وقانون التعليم العالي الأهلي والنظام الداخلي، ولا يكتسب صفة الموظف العام لمجرد عمله في مؤسسة تعليمية تخضع لإشراف الوزارة (بحر، 2023، ص288)

خامساً: المركز القانوني للموظفين الإداريين والفنيين

إن الموظفون الإداريون والفنيون يرتبط بالمؤسسة الأهلية بعقود عمل، ويؤدون أعمالهم تحت إدارتها وإشرافها لقاء أجر؛ ولذلك تسري عليهم أحكام قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، ولا يغير استخدام وصف (موظف) من طبيعة العلاقة؛ لأن العبرة بطريقة الارتباط بالجهة ومصدر الأجر، وليس بالتسمية، ومن ثم تخضع منازعاتهم المتعلقة بالأجور والخصومات والفصل وإنهاء الخدمة لمحكمة العمل، وفق الاختصاص الذي حددته المادة (166) من قانون العمل، اذ نصت المادة على "تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقاً لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان وتقاعد العمال" (قانون العمل لسنة 2015، المادة 166)

المطلب الثاني: ماهية القرار التأديبي وأساس سلطة الجامعة في إصداره

أولاً: مفهوم القرار التأديبي

يقصد بالقرار التأديبي الإجراء الملزم الذي تصدره الجهة المختصة بفرض جزاء على العامل بسبب إخلاله بواجب قانوني أو عقدي أو مهني، بعد التحقق من المخالفة وتمكينه من الدفاع عن نفسه.

ويشترط لمشروعية القرار التأديبي:

1. صدوره عن جهة مختصة .
2. ثبوت المخالفة بأدلة كافية .
3. اتباع إجراءات التحقيق .
4. تمكين العامل من الدفاع .
5. استناد العقوبة إلى القانون أو العقد أو النظام الداخلي .

6. تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة .

7. تسبب القرار وتبليغه للعامل .

ولا يكفي وصف الإجراء بأنه تأديبي، وإنما يجب فحص حقيقته وآثاره ومدى مساسه بالمركز القانوني أو المالي للعامل (الطماوي، د.ت، ص68؛ ياقوت، 2015ص21)

ثانياً: المخالفة التأديبية

تتحقق المخالفة عند إخلال العامل بالواجبات المقررة في القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي، أو ارتكابه فعلاً يضر بانتظام العمل الأكاديمي أو الإداري، وقد استعملت المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 تعبير: "فعلاً يتنافى مع القيم العلمية أو التربوية" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 ، المادة /39)

ويؤخذ على هذا التعبير اتساعه وعدم تحديد الأفعال الداخلة فيه؛ لذلك يجب تفسيره في ضوء الواجبات العلمية والمهنية المحددة، مثل: الإخلال بالأمانة العلمية، أو تزوير النتائج، أو استغلال الوظيفة، أو الإخلال الجسيم بواجبات التدريس، ولا يجوز فرض عقوبة على العامل استناداً إلى عبارات عامة، مثل (الإضرار بسمعة الجامعة)، من دون بيان الفعل المرتكب وكيفية مخالفته لواجب مهني معلوم (العجرامة، 2007 ، ص27)

ثالثاً: التمييز بين العقوبة التأديبية وإنهاء عقد العمل

العقوبة التأديبية جزاء يفرض بسبب مخالفة، وقد لا تؤدي إلى انتهاء العلاقة التعاقدية، أما إنهاء عقد العمل فقد يكون تأديبياً أو ناتجاً عن سبب آخر، مثل انتهاء مدة العقد أو اتفاق الطرفين، وقد منحت المادة (17) من قانون التعليم العالي الأهلي مجلس الجامعة صلاحية إنهاء خدمات أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين، لكن هذه الصلاحية يجب أن تمارس وفق قانون العمل والعقد والنظام الداخلي، إذ نصت المادة على "الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد أجورهم ومكافاتهم وقبول استقالاتهم وإنهاء خدماتهم" قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 ، المادة :17/أولاً/ص)

فإذا استند إنهاء الخدمة إلى اتهام العامل بارتكاب مخالفة، أصبح الإنهاء ذا طبيعة تأديبية، واستوجب إجراء تحقيق سابق وتمكين العامل من الدفاع وإثبات الواقعة ومراعاة التناسب بين المخالفة والفصل، ولا يجوز استعمال عبارة عدم الحاجة إلى الخدمات لإخفاء فصل تأديبي أو تعسفي؛ لأن القضاء ينظر إلى حقيقة الإجراء وأسبابه، وليس إلى التسمية التي تمنحها المؤسسة له (القيسي، 2017، ص52)

رابعاً: سلطة الوزير في الحرمان من التدريس

نصت المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي على: "لوزير، بناءً على توصية مسببة من مجلس التعليم العالي الأهلي، حرمان عضو الهيئة التدريسية من التدريس في الجامعة أو الكلية أو المعهد لمدة مؤقتة أو نهائية إذا ارتكب فعلاً يتنافى مع القيم العلمية أو

التربوية، وللمتضرر حق الطعن أمام القضاء خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه" قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة (39)

ويتطلب تطبيق النص:

1. ثبوت الفعل المنسوب إلى التدريسي .
 2. صدور توصية مسببة من مجلس التعليم العالي الأهلي .
 3. صدور القرار عن الوزير .
 4. تناسب الحرمان مع جسامة المخالفة .
 5. تبليغ التدريسي وتمكينه من الطعن .
- ويختلف قرار الوزير عن إنهاء العقد الصادر عن الجامعة؛ فقرار الوزير ينظم أهلية التدريسي لممارسة التدريس، بينما ينهي قرار الجامعة العلاقة التعاقدية معها()
- خامساً: ضمانات ممارسة السلطة التأديبية**

يجب أن تسبق العقوبة إجراءات تكفل عدالة المساءلة، وأهمها:

- إبلاغ العامل بالمخالفة .
 - إجراء تحقيق مكتوب .
 - سماع دفاعه وأدلته .
 - حياد اللجنة التحقيقية .
 - تسبيب التوصية والقرار .
 - تناسب العقوبة مع المخالفة .
 - إتاحة التظلم والطعن .
- ويعد التحقيق ضماناً جوهرياً؛ لأن فرض عقوبة تمس الأجر أو استمرار العامل من دون سماع دفاعه يجعل القرار عرضة للإلغاء أو التعويض (فتاح، 2016، ص 86-99)

المبحث الثاني: حدود الرقابة الإدارية على القرارات التأديبية

إن الرقابة الإدارية تسبق الرقابة القضائية، وتهدف إلى التحقق من اختصاص الجهة المصدرة للقرار، وسلامة التحقيق، واحترام حق الدفاع، وتناسب العقوبة مع المخالفة. وتأخذ في الجامعات والكليات الأهلية صورتين: رقابة داخلية تمارسها تشكيلات المؤسسة، ورقابة خارجية تمارسها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

المطلب الأول: الرقابة الداخلية وضمانات التحقيق

أولاً: الجهات المختصة بالرقابة الداخلية

عدت المادة (16/أولاً) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 مجلس الجامعة أعلى هيئة علمية وإدارية فيها، ومنحته المادة (17/أولاً/ص) صلاحية التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين وقبول استقالاتهم وإنهاء خدماتهم، ويعد مجلس الجامعة الجهة الأساسية المختصة بمراجعة الإجراءات التي يترتب عليها إنهاء الخدمة أو المساس بالمركز القانوني والمالي للعامل. ويتعين عليه التحقق من اختصاص اللجنة التحقيقية وصحة إجراءاتها وكفاية الأدلة وسماع دفاع العامل وتناسب العقوبة، ما رئيس الجامعة، فقد منحه المادة (18/ثالثاً/ب) صلاحية إدارة شؤون الجامعة العلمية والإدارية والمالية وفق القانون، ويستطيع إحالة العامل إلى التحقيق وتشكيل لجنة تحقيقية وتنفيذ قرارات مجلس الجامعة، لكنه لا يملك الانفراد بإنهاء الخدمة إذا كان القانون قد جعل الموافقة عليه من اختصاص المجلس()

كما يتولى عميد الكلية، وفق المادة (23)، متابعة سير الدراسة وتنفيذ قرارات مجلس الكلية والمصادقة على توصيات اللجان، غير أن ذلك لا يخوله فرض عقوبة جسيمة أو إنهاء الخدمة من دون نص أو تحويل صحيح، ويلاحظ أن المادة (20) منحت مجلس الكلية صراحة صلاحية فرض العقوبات الانضباطية على الطلبة، لكنها لم تضع نصاً مماثلاً يحدد صلاحياته تجاه التدريسيين والموظفين؛ وهو ما يكشف عن نقص في تنظيم الاختصاص التأديبي داخل المؤسسات الأهلية، إذ نصت المادة على "فرض العقوبات الانضباطية على الطلبة وفقاً لتعليمات انضباط الطلبة النافذة" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة (20/أولاً/ك)

ثانياً: تشكيل اللجنة التحقيقية

ينبغي أن تشكل اللجنة التحقيقية بأمر مكتوب يحدد أسماء أعضائها والواقعة محل التحقيق ومدة عملها والجهة التي ترفع إليها التوصية.

ويشترط في اللجنة:

1. الحياد وعدم وجود مصلحة لأعضائها .
2. أن تضم عضواً قانونياً، ولا سيما في المخالفات الجسيمة .

3. تدوين إجراءات التحقيق .

4. مواجهة العامل بالمخالفة .

5. سماع دفاعه وشهوده .

6. تقديم توصية مسببة .

ولا تملك اللجنة، من حيث الأصل، فرض العقوبة؛ لأن وظيفتها تنحصر في التحقيق وتقديم التوصية إلى الجهة المختصة (حميد، 2016، -ص774).

ثالثاً: حق العامل في الدفاع

إن حق الدفاع يعد من الضمانات الجوهرية، ويشمل إبلاغ العامل بالوقائع المنسوبة إليه، ومنحه وقتاً مناسباً لإعداد دفاعه، وتمكينه من تقديم الأدلة ومناقشة ما استندت إليه اللجنة، ولا يجوز فرض العقوبة بناءً على مستندات لم تتح للعامل فرصة الاطلاع عليها أو الرد عليها، كما لا يعد صمته إقراراً بالمخالفة، ورغم عدم تنظيم قانون التعليم العالي الأهلي لهذه الضمانة تفصيلاً، فإنها تستند إلى مبادئ العدالة وقانون العمل، ويمكن الاستفادة في تأصيلها من المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، بوصفها معياراً مقارناً لا نصاً واجب التطبيق مباشرة، إذ نصت المادة على " للموظف بموجب الفقرات (أولاً) و (ثانياً) من هذه المادة الطعن في قرار فرض العقوبة وفقاً لاحكام المادة (15) من هذا القانون " (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، المادة 14/ ثالثاً)

رابعاً: تدوين الإجراءات وتسبب القرار

يجب أن يتضمن ملف التحقيق:

- أمر تشكيل اللجنة .
- إفادة العامل والشهود .
- الوثائق والأدلة .
- دفوع العامل .
- توصية اللجنة وأسبابها .
- القرار النهائي .

ويعني تسبب القرار ببيان الواقعة الثابتة والأدلة والقواعد التي استند إليها، ولا تكفي عبارات عامة من قبيل مخالفة التعليمات أو الإضرار بسمعة الجامعة من دون تحديد الفعل المرتكب، ويساعد التسبب العامل على الطعن في القرار، كما يمكّن القضاء من مراقبة صحة الوقائع والتكييف القانوني والتناسب (قادر، 2008، ص64)

المطلب الثاني: رقابة وزارة التعليم العالي وحدودها

أولاً: الأساس القانوني للرقابة الوزارية

نصت المادة (10) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 على: "تخضع الجامعة أو الكلية أو المعهد الأهلي لإشراف وتقويم الوزارة؛ لضمان تنفيذ الأهداف المنصوص عليها في هذا القانون والمحافظة على مستوى كفاءة الأداء المطلوب" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة: 10/أولاً)

كما أخضعت المادة (10/ثانياً) الدراسات الأولية والعليا في المؤسسات الأهلية للتعليمات والضوابط المعمول بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وألزمت المادة (11) الجامعات والكليات الأهلية بتزويد الوزارة بمحاضر مجالسها وتقاريرها الفصلية والسببية ونسب النجاح والرسوب والتسرب وأية معلومات تطلبها، إذ نصت المادة على " تخضع الدراسات الأولية و العليا في الجامعات او الكليات او المعاهد الاهلية الى ذات التعليمات و الضوابط المعمول بها في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 11/)

وأنشأت المادة (12) مجلس التعليم العالي الأهلي في مركز الوزارة، وعدته أعلى هيئة علمية وإدارية تشرف على التعليم الأهلي، إذ نصت المادة على " يشكل في مركز الوزارة مجلس يسمى (مجلس التعليم العالي الاهلي) و هو اعلى هيئة علمية و ادارية تقوم بالاشراف على التعليم الاهلي"(قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 12/ اولاً)

وتدل هذه النصوص على أن الرقابة الوزارية تهدف إلى ضمان جودة التعليم والالتزام بالقانون، لكنها لا تجعل الجامعة الأهلية جزءاً من الهيكل الإداري للوزارة.

ثانياً: سلطة الوزارة تجاه مخالفة المؤسسة

حددت المادة (38) الإجراءات التي يجوز اتخاذها عند مخالفة المؤسسة لأحكام القانون، ومنحت الوزير صلاحية إنذار المؤسسة لإزالة المخالفة، إذ نصت المادة على "

- أ. للوزير تعليق القبول في الجامعة أو الكلية أو المعهد أو القسم العلمي لمدة لا تتجاوز 3 ثلاث سنوات عند مخالفة أي من احكام هذا القانون
- ب. يغلق الوزير القسم أو الفرع العلمي في حالة عدم ازالة المخالفة في المدة المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة
- ت. يغلق الوزير القسم أو الفرع العلمي دون انذار في حالة ثبوت خرق جسيم للشروط المطلوبة .

ث. للوزير التوصية الى مجلس الوزراء بغلق الجامعة او الكلية او المعهد في حالة عدم ازالة المخالفة بعد مرور مدة الانذار و مرور مدة التعليق المذكورة انفا" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 38/ ثانياً)

وتوجه هذه التدابير إلى المؤسسة التعليمية، ولا تُعد عقوبات تأديبية فردية بحق العاملين، وإن كانت المخالفة قد تنتج عن تصرفات مسؤولي المؤسسة.

المبحث الثالث: الرقابة القضائية وتقويم التنظيم التشريعي

تمثل الرقابة القضائية الضمانة النهائية لحماية العامل من القرار التأديبي غير المشروع. ولا يمنع الاستقلال الإداري والمالي للجامعات والكليات الأهلية من الطعن في قراراتها، إلا أن تحديد المحكمة المختصة يتوقف على طبيعة الجهة مصدرة القرار والعلاقة القانونية التي تربط العامل بالمؤسسة.

المطلب الأول: توزيع الاختصاص بين القضاء الإداري ومحكمة العمل

أولاً: الأساس الدستوري للرقابة القضائية

كفل دستور جمهورية العراق لسنة 2005 حق التقاضي، إذ نصت المادة (19) على أن: "التقاضي حق مصون ومكفول للجميع" (دستور جمهورية العراق لسنة، المادة: 19/ثالثاً)، كما نصت المادة (100) منه على أنه: "يحظر النص في القوانين على تحصين أي عمل أو قرار إداري من الطعن" (دستور جمهورية العراق لسنة، المادة: 100)

ويترتب على ذلك عدم جواز تحصين القرارات التأديبية الإدارية من الرقابة القضائية، سواء تعلقت بمؤسسة حكومية أم صدرت في مجال تنظيم التعليم العالي الأهلي عن جهة إدارية مختصة (محمد، 2018، ص 285)

ثانياً: اختصاص القضاء الإداري

ينعقد اختصاص القضاء الإداري عندما يكون محل الطعن قراراً إدارياً نهائياً صادراً عن جهة إدارية استناداً إلى صلاحية قانونية، ويرتب أثراً مباشراً في المركز القانوني للطاعن، وتتوافر هذه الصفات في قرار وزير التعليم العالي بحرمان عضو الهيئة التدريسية من التدريس وفق المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016؛ لأنه يصدر عن الوزير بناءً على توصية مسببة من مجلس التعليم العالي الأهلي، وترتب عليه حرمان التدريسي مؤقتاً أو نهائياً من ممارسة التدريس، وقد قررت المادة (39) للمتضرر: "حق الطعن أمام القضاء خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، المادة 39/)

ثالثاً: القرار النهائي القابل للطعن

يشترط للطعن أمام القضاء الإداري وجود قرار نهائي يربط أثراً قانونياً مباشراً. ولذلك لا تعد توصية اللجنة التحقيقية أو توصية مجلس التعليم العالي الأهلي، من حيث الأصل، قراراً نهائياً قابلاً للطعن منفردة؛ لأنها أعمال تمهيدية تسبق قرار الوزير، ويتجه الطعن إلى القرار الوزاري النهائي، مع إمكان الاستناد إلى العيوب التي شابته التحقيق والتوصية بوصفها مراحل أسهمت في تكوينه (العزاوي، 2021، 454-487)

المطلب الثاني: نطاق الرقابة القضائية وتقويم التنظيم التشريعي

أولاً: الرقابة على الاختصاص والإجراءات

يتحقق القضاء من صدور القرار التأديبي عن الجهة التي منحها القانون سلطة إصداره. فالحرمان من التدريس وفق المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 يجب أن يصدر عن الوزير بناءً على توصية مسببة من مجلس التعليم العالي الأهلي، أما إنهاء خدمة العامل، فقد جعلته المادة (17/أولاً/ص) من اختصاص مجلس الجامعة؛ ولذلك يكون القرار معيباً إذا انفرد به العميد أو رئيس القسم من دون تخويل قانوني صحيح، كما تمتد الرقابة القضائية إلى سلامة الإجراءات السابقة على العقوبة، ولا سيما:

- تشكيل اللجنة التحقيقية .
- إبلاغ العامل بالمخالفة .
- سماع أقواله ودفاعه .
- تدوين التحقيق .
- تسبيب التوصية والقرار .
- تبليغ العامل بالنتيجة .
- ويؤدي إغفال الإجراء الجوهري الذي يمس حق الدفاع إلى عدم مشروعية القرار (فتاح، 2016، ص 86-99)

ثانياً: الرقابة على سبب القرار

يقصد بسبب القرار الوقائع القانونية والمادية التي دفعت إلى فرض العقوبة. ويتحقق القضاء من:

- وجود الواقعة مادياً .
 - نسبتها إلى العامل .
 - كفاية الأدلة .
 - صحة تكييفها بوصفها مخالفة .
 - صلاحيتها لتبرير الجزاء (غزال، 2014، ص 201-235)
- فإذا لم تثبت الواقعة، أو لم تكن منسوبة إلى العامل، أو لم تشكل إخلالاً بواجب قانوني أو عقدي، كان القرار فاقداً لسببه الصحيح، وتزداد أهمية هذه الرقابة عند تطبيق المادة (39)؛ بسبب استعمالها عبارة (القيم العلمية أو التربوية)، وهي عبارة واسعة تستوجب من القضاء التحقق من تحديد الفعل وكيفية مخالفته لتلك القيم (عشوبة، 2020، ص 91-110)

ثالثاً: آثار الحكم القضائي

إذا ألغى القضاء الإداري قرار الوزير، زالت آثاره وعاد التدريسي إلى مركزه السابق ما لم يوجد مانع قانوني آخر، أما إذا قضت محكمة العمل بعدم مشروعية إنهاء العقد، ترتبت الحقوق والتعويضات التي يقررها قانون العمل بحسب ظروف الدعوى. كما يجوز التعويض عن الضرر المادي أو الأدبي عند ثبوت الخطأ والضرر والعلاقة السببية (برجي , 2019,121)

رابعاً: مظاهر القصور التشريعي

تتمثل أبرز أوجه القصور في قانون التعليم العالي الأهلي في الآتي:

- عدم تحديد المخالفات التأديبية بصورة دقيقة .
 - غياب سلم متدرج للعقوبات .
 - عدم تحديد الجهات المختصة بالتحقيق وفرض كل عقوبة .
 - قصور تنظيم ضمانات الدفاع والتظلم الداخلي .
 - غموض الاختصاص القضائي في المادة (39)
 - عدم بيان العلاقة بين إنهاء الخدمة والحرمان من التدريس .
- وقد نظم القانون عقوبات الطلبة في المادة (20/)، وأحالها إلى تعليمات انضباط الطلبة، لكنه لم يضع إحالة مماثلة تنظم تأديب التدريسيين والموظفين؛ مما أدى إلى تفاوت الأنظمة الداخلية للمؤسسات، وقد نصت المادة على: " فرض العقوبات الانضباطية على الطلبة وفقاً لتعليمات انضباط الطلبة النافذة" (قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 المادة 20/أولاً/ك)،

خامساً: المعالجة التشريعية المقترحة

يفتضي علاج هذا القصور إصدار لائحة تأديبية موحدة تتضمن:

- واجبات العاملين ومحظوراتهم .
- المخالفات والعقوبات المترتبة .
- تشكيل اللجان التحقيقية .
- حق الدفاع والتدوين والتسبيب .
- الجهات المختصة بفرض الجزاءات .
- طريق التظلم الداخلي .

• جهة الطعن القضائي .

• الأحكام الخاصة بالتدريسي المعار .

كما يجب التمييز بين انتهاء عقد التدريسي وحرمانه من التدريس؛ فإنتهاء العقد يمنعه من العمل في الجامعة المتعاقد معها فقط، بينما يمتد الحرمان الوزاري إلى ممارسة التدريس وفق النطاق الذي يحدده القرار.

الخاتمة

تناول البحث حدود الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات التأديبية الصادرة بحق العاملين في الجامعات والكليات الأهلية العراقية، في ضوء ما قرره قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 من استقلال إداري ومالي لهذه المؤسسات، وما فرضه في الوقت نفسه من إشراف وتقويم تمارسهما وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وتبين أن الطبيعة القانونية المركبة للتعليم العالي الأهلي انعكست على تكييف القرارات التأديبية وتحديد الجهة المختصة بالطعن فيها؛ فالجامعة الأهلية شخص معنوي خاص ذو نفع عام، وترتبط بالعاملين لديها، من حيث الأصل، بعلاقات تعاقدية تخضع لقانون العمل، بينما تصدر بعض القرارات عن الوزير استناداً إلى صلاحيات قانونية مباشرة فتأخذ طبيعة القرار الإداري.

كما ظهر أن الاستقلال الإداري والمالي لا يعني تحصين المؤسسة أو قراراتها من الرقابة، وإنما يمنحها سلطة إدارة شؤونها ضمن حدود القانون. وفي المقابل، لا يجوز أن تتحول رقابة الوزارة إلى إدارة مباشرة لعقود العاملين أو تدخل في اختصاصات مجالس الجامعات من دون سند تشريعي.

وقد كشف البحث عن قصور في تنظيم النظام التأديبي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي الأهلي، يتمثل في عدم تحديد المخالفات والعقوبات والإجراءات والجهات المختصة وطرق التظلم بصورة متكاملة، فضلاً عن غموض الاختصاص القضائي في بعض المنازعات. ومن ثم فإن تحقيق التوازن بين استقلال الجامعة وحماية العاملين يقتضي تدخلاً تشريعياً يضع قواعد واضحة ومتكاملة للمساءلة التأديبية والرقابة عليها.

النتائج

1. إن الجامعة أو الكلية الأهلية تعد شخصاً معنوياً خاصاً ذا نفع عام، ولا يؤدي اتصال نشاطها بمرفق التعليم العالي إلى اعتبارها شخصاً معنوياً عاماً بصورة تلقائية.
2. إن العاملون المتعاقدون مع الجامعة الأهلية يتمتعون بمركز قانوني يختلف عن الموظف العام، وتخضع علاقتهم، من حيث الأصل، لقانون العمل وعقودهم والأنظمة الداخلية.
3. إن التدريسي المعار من جامعة حكومية يحتفظ بمركز قانوني مختلف عن التدريسي المتعاقد مباشرة؛ بسبب استمرار علاقته الوظيفية بجهته الحكومية الأصلية.

4. إن القرارات التأديبية في التعليم العالي الأهلي لا تتخذ طبيعة قانونية واحدة؛ فالقرار الداخلي المتعلق بعقد العامل يغلب عليه الطابع العمالي، بينما يُعد قرار الوزير بالحرمان من التدريس وفق المادة (39) قرارًا إداريًا.
5. إن استقلال الجامعات الأهلية لا يتعارض مع خضوعها للرقابة الإدارية والقضائية، بشرط أن تمارس الرقابة في الحدود التي رسمها القانون وألا تتحول إلى إدارة مباشرة للمؤسسة.
6. إن قانون التعليم العالي الأهلي لم يضع نظامًا متكاملًا لتأديب العاملين؛ إذ لم يحدد بدقة المخالفات والعقوبات وإجراءات التحقيق وطرق التظلم والجهات المختصة.
7. ينعقد الاختصاص لمحكمة القضاء الإداري بالطعن في قرار الوزير الصادر وفق المادة (39)، بينما تختص محكمة العمل، من حيث الأصل، بمنازعات الفصل وإنهاء عقود العاملين المتعاقدين.
8. إن رقابة التناسب تمثل ضماناً أساسية، ولا سيما في عقوبتي إنهاء الخدمة والحرمان النهائي من التدريس؛ لما يترتب عليهما من آثار مهنية ومالية جسيمة.

المصادر

1. بحر، رشا راضي. (2023). المركز القانوني للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية مع دراسة تطبيقية للجامعات الأهلية في محافظة ذي قار: دراسة تحليلية. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، 19(55).
2. برجى بن جلول، محمد، وبوصلاح، خالد. (2019). نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام. مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، 5(2).
3. جاسم، إيناس مؤيد، وجعفر، رشا محمد. (2022). الرقابة القضائية على السلطة المختصة بالتعليم العالي الأهلي في العراق: دراسة مقارنة. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 11(1).
4. جعفر، خديجة صادق. (2023). اللوائح المالية المعتمدة في الجامعات والكليات الأهلية على وفق قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016. مجلة النهرين للعلوم القانونية، 25(2).
5. حميد، أمين رحيم، وعبد الواحد، أحمد هادي. (2016). نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل: دراسة مقارنة. مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، 8(4).
6. الطماوي، سليمان محمد. (د.ت.). القضاء الإداري: الكتاب الثالث، قضاء التأديب—دراسة مقارنة. دار الفكر العربي.
7. العجارمة، نوفان العقيل. (2007). سلطة تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. العزاوي، إيمان عبد الله. (2021). التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي: دراسة وفق قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015. المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، 5(2)، 454-487.

9. عيشوية، عمار. (2020). حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي. معالم للدراسات القانونية والسياسية، 4(1)، 91-110.
10. غزال، نداء محمد. (2004). الرقابة القضائية على قرار فرض العقوبات الانضباطية. مجلة الرافدين للحقوق، (21)
11. فتاح، جنان عبد الرزاق. (2016). إجراءات فرض العقوبة الانضباطية وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ رقم (14) لسنة 1991 المعدل. مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، 8(2)
12. قادر، بيداء إبراهيم. (2008). التنظيم القانوني لتسيب العقوبات الانضباطية: دراسة مقارنة [رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين].
13. القيسي، حنان محمد. (2017). الرقابة القضائية على الملاءمة في القرارات التأديبية. دار المنهل.
14. محمد، فاضل راضي. (2018). رقابة القضاء الإداري على مشروعية وتناسب الجزاء التأديبي. مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، 11(37).
15. ياقوت، محمد ماجد. (2015). أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية: دراسة مقارنة. دار الجامعة الجديدة.

القوانين

1. القانون المدني رقم (40) لسنة 1951 المعدل. الوقائع العراقية.
2. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل. الوقائع العراقية.
3. دستور جمهورية العراق لسنة 2005. الوقائع العراقية.
4. قانون العمل رقم (37) لسنة 2015. الوقائع العراقية.
5. قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016. الوقائع العراقية.
6. تعليمات انضباط طلبة مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (160) لسنة 2007 المعدلة.

References

1. Bahr, Rasha Radhi. (2023). The Legal Status of University Professors in Private Universities with an Applied Study of Private Universities in Dhi Qar Governorate: An Analytical Study. Wasit Journal of Human Sciences, 19(55)
2. Burji Bin Jaloul, Muhammad, and Bousalah, Khalid. (2019). The Scope of Judicial Oversight of the Legality of Disciplinary Decisions for Public Employees. Journal of Research in Law and Political Science, 5(2)
3. Jasim, Inas Muayyad, and Jaafar, Rasha Muhammad. (2022). Judicial Oversight of the Authority Competent for Private Higher



- Education in Iraq: A Comparative Study. Journal of Legal and Political Sciences, 11(1).
4. Jaafar, Khadija Sadiq. (2023). Financial Regulations Adopted in Private Universities and Colleges According to the Private Higher Education Law No. (25) of 2016. Al-Nahrain Journal of Legal Sciences, 25(2)
 5. Hamid, Amin Rahim, and Abdul Wahid, Ahmed Hadi. (2016). The Scope of Administrative Investigation in the Amended State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991: A Comparative Study. Al-Muhaqqiq Al-Hilli Journal of Legal and Political Sciences, 8(4)
 6. Al-Tamawi, Sulaiman Muhammad. (n.d.). Administrative Judiciary: Book Three, Disciplinary Judiciary—A Comparative Study. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
 7. Al-Ajarmeh, Nawaf Al-Aqeel. (2007). The Authority to Discipline Public Employees: A Comparative Study. Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
 8. Al-Azzawi, Iman Abdullah. (2021). The Legal Organization of the Iraqi Labor Judiciary: A Study According to the Iraqi Labor Law No. (37) of 2015. Academic Journal of Legal and Political Research, 5(2)
 9. Aishouba, Ammar. (2020). The Limits of Judicial Review of the Reason for Disciplinary Decisions. Ma'alim for Legal and Political Studies, 4(1),
 10. Ghazal, Nidaa Muhammad. (2004). Judicial Review of Decisions to Impose Disciplinary Penalties. Al-Rafidain Journal of Law, (21)
 11. Fattah, Jinan Abdul-Razzaq. (2016). Procedures for Imposing Disciplinary Penalties According to the Iraqi State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991, as amended. Journal of Madinat Al-Ilm University College, 8(2)
 12. Qadir, Baidaa Ibrahim. (2008). The Legal Regulation of Justifying Disciplinary Penalties: A Comparative Study [Master's Thesis, College of Law, Al-Nahrain University]
 13. Al-Qaisi, Hanan Muhammad. (2017). Judicial Oversight of the Appropriateness of Disciplinary Decisions. Dar Al-Manhal.



14. Muhammad, Fadhil Radhi. (2018). Administrative Judiciary Oversight of the Legality and Proportionality of Disciplinary Penalties. Al-Kufa Journal of Legal and Political Sciences, 11(37).
15. Yaqout, Muhammad Majid. (2015). Principles of Administrative Investigation in Disciplinary Violations: A Comparative Study. Dar Al-Jami'a Al-Jadeeda

Iraqi Constitution and Legislation

16. Republic of Iraq. (1951). Civil Law No. (40) of 1951, as amended. Iraqi Official Gazette.
17. Republic of Iraq. (1991). State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991, as amended. Iraqi Official Gazette.
18. Republic of Iraq. (2005). Constitution of the Republic of Iraq of 2005. Iraqi Official Gazette.
19. Republic of Iraq. (2015). Labor Law No. (37) of 2015. Iraqi Official Gazette.
20. Republic of Iraq. (2016). Private Higher Education Law No. (25) of 2016. Iraqi Official Gazette.
21. Iraqi Ministry of Higher Education and Scientific Research. (2007). Instructions for the Discipline of Students in Institutions of the Ministry of Higher Education and Scientific Research No. (160) of 2007, as amended