

التكييف القانوني لعقد التدريس في الجامعات الأهلية

Legal Characterization of the Teaching Contract in Private Universities

م.د. عمر سفيان عرب

كلية القانون – جامعة المعارف

Omar.sufain@uoa.edu.iq

م.د. محمد عبد حمادي

كلية القانون – جامعة المعارف

Mohammed.abd@uoa.edu.iq

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٦/٧/٣٠

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٦/٥/٢٠

الملخص:

يتناول هذا البحث مسألة التكييف القانوني للعلاقة بين التدريسي في الجامعات الأهلية وهذه المؤسسات في ظل التباين الفقهي والقضائي بين اعتبارها عقد عمل أو عقد مقولة أو عقداً غير مسمى، لا سيما بعد صدور قرار هيئة تعيين مرجع لسنة ٢٠٢٢ م الذي اتجه إلى إخراجها من نطاق عقد العمل، وتكمن أهمية الموضوع فيما يترتب على هذا التكييف من آثار قانونية تمس حقوق التدريسيين والتزاماتهم والجهة القضائية المختصة.

وقد اعتمد البحث على المنهج التحليلي من خلال دراسة عناصر عقد العمل (الأجر، العمل، التبعية) ومدى انطباقها على عقد التدريس، مع مناقشة الاتجاهات التي اعتبرت العلاقة أقرب إلى عقد المقولة، وتوصل البحث إلى أن التدريسي رغم تمتعه باستقلال علمي في أداء عمله، يبقى خاضعاً لتنظيم إداري وهيكل داخلي داخل الجامعة، مما يحقق عنصر التبعية الإدارية دون العلمية.

وانتهى البحث إلى ترجيح أن العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية تُعد عقد عمل ذو طبيعة أكاديمية خاصة، يجمع بين الحماية القانونية المقررة للعامل وخصوصية العمل العلمي، بما يحقق التوازن بين متطلبات التنظيم الإداري وحرية الأداء الأكاديمي، ويرفض في الوقت ذاته تكييفها كعقد مقولة لعدم انسجامه مع طبيعتها المستمرة والمؤسسية.

الكلمات المفتاحية: التكييف القانوني، عقد التدريس، الجامعات الأهلية، عقد العمل،

الاستقلال الأكاديمي.

Abstract:

This research examines the legal characterization of the relationship between university lecturers in private (non-governmental) universities and these institutions, in light of the doctrinal and judicial divergence between considering it an employment contract, a contract for services, or an unnamed contract—particularly after the decision of the Reference Designation Authority in 2022, which tended to exclude it from the scope of employment contracts. The importance of the topic lies in the legal consequences of such characterization, especially regarding lecturers’



rights and obligations and the competent judicial authority.

The study adopts an analytical approach by examining the essential elements of an employment contract (wage, work, and subordination) and assessing their applicability to teaching contracts, while also discussing opposing views that classify the relationship as a contract for services. The research finds that although lecturers enjoy academic independence in performing their duties, they remain subject to the administrative and organizational structure of the university, thereby fulfilling the element of administrative—rather than scientific—subordination.

The study concludes that the relationship between lecturers and private universities is best characterized as an employment contract of a special academic nature, combining legal protection afforded to employees with the specificity of academic work. This characterization achieves a balance between institutional organization and academic freedom, while rejecting its classification as a contract for services due to its continuous and institutional nature.

Keywords: Legal adaptation, teaching contract, private universities, employment contract, academic independence.

المقدمة

سوف نتناول في هذه المقدمة الفقرات التالية:

أولاً: أهمية البحث: شهدت مسألة التكييف القانوني للعلاقة بين التدريسي في الجامعات الأهلية وهذه المؤسسات تطوراً ملحوظاً في الآونة الأخيرة، لا سيما بعد صدور القرار القضائي الصادر عن هيئة تعيين مرجع في محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (١) لسنة ٢٠٢٢م، في ٢٦/١/٢٠٢٢م الذي أثار جدلاً واسعاً في الأوساط الفقهية والقضائية، إذ مثّل هذا القرار تحولاً عن الاتجاه القضائي المستقر الذي كان يميل إلى إخضاع هذه العلاقة لأحكام عقد العمل، استناداً إلى توافر عناصره الأساسية من أجر وتنظيم إداري وتبعية وظيفية داخل الإطار المؤسسي للجامعة.

وفي مقابل ذلك، اتجه القرار المشار إليه إلى إعادة توصيف هذه العلاقة بوصفها أقرب إلى العقود غير المسماة أو إلى عقد المقاول، مستنداً في ذلك إلى فكرة استقلال التدريسي في أداء عمله العلمي وعدم خضوعه لإشراف مباشر على مضمون نشاطه الأكاديمي، غير أن هذا التوجه أثار إشكالية قانونية جوهرية تتعلق بمدى دقة هذا التكييف في ضوء الطبيعة المركبة للعمل الأكاديمي، الذي يجمع بين الاستقلال العلمي من جهة والخضوع لتنظيم إداري ومؤسسي من جهة أخرى.

ومن ثم، تبرز أهمية البحث في محاولة تحديد التكييف القانوني الأصح لهذه العلاقة، من خلال الإجابة عن تساؤل محوري مفاده هل تُعدّ العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية عقد عمل يخضع لأحكام قانون العمل مع مراعاة خصوصيته الأكاديمية، أم أنها تندرج ضمن نطاق العقود المدنية كعقد

المقولة أو العقود غير المسماة.

وإنسجاماً لما سبق فإنه يسعى هذا البحث إلى تحليل الطبيعة القانونية لهذه العلاقة، ومناقشة الاتجاهات الفقهية والقضائية المختلفة بشأنها، وصولاً إلى ترجيح التكييف الأكثر انسجاماً مع الواقع القانوني والعملي.

ثانياً: مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في تحديد التكييف القانوني للعلاقة بين التدريسي والجامعات الأهلية، في ظل التباين الفقهي والقضائي بين اعتبارها عقد عمل أو عقد مقولة أو عقداً غير مسمى، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية مختلفة، لا سيما في ضوء الاتجاه القضائي الحديث الذي أعاد النظر في هذه العلاقة استناداً إلى فكرة الاستقلال الأكاديمي، حيث تتفرع عن ذلك التساؤلات الآتية:

١. ما التكييف القانوني الراجح لهذه العلاقة.
٢. هل تتوافر فيها أركان عقد العمل (التبعية).
٣. هل يمكن اعتبار التدريس عملاً قائماً على نتيجة كعقد المقولة.
٤. ما أثر الاستقلال الأكاديمي في تحديد طبيعتها القانونية.

رابعاً: منهجية البحث: يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل، ودراسة الاتجاهات القضائية لا سيما قرارات محكمة التمييز الاتحادية، فضلاً عن مقارنة التكييفات الفقهية المختلفة للعلاقة محل البحث، ويهدف ذلك للوصول إلى ترجيح قانوني سليم يستند إلى التحليل الموضوعي، بعيداً عن الوصف الشكلي.

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى بيان الطبيعة القانونية للعلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية في ضوء التشريعات العراقية، وتحليل مدى انطباق عناصر عقد العمل عليها، مع تمييزها عن عقد المقولة والعقود غير المسماة. كما يسعى إلى توضيح أثر الاستقلال الأكاديمي في التكييف القانوني للعقد، وصولاً إلى ترجيح اعتبار هذه العلاقة عقد عمل ذو طبيعة أكاديمية خاصة، وبيان ما يترتب على ذلك من آثار قانونية تتعلق بالحقوق والالتزامات والاختصاص القضائي.

خامساً: خطة تقسيم البحث: سوف نقوم بتقسيم هذا البحث إلى مبحثين نتناول في الأول منه عن تكييف العلاقة التعاقدية بين عضو هيئة التدريس والكلية الأهلية فيما نفرد للثاني عن الآثار القانونية المترتبة على عقد التدريس في الكلية الأهلية، ثم نختم هذا البحث برؤية تتمثل بجملة من النتائج والمقترحات

المبحث الأول: تكييف العلاقة التعاقدية بين عضو هيئة التدريس والكلية الأهلية

تقوم العقود في جوهرها على مبدأ سلطان الإرادة، إذ يُعد هذا المبدأ الأساس الذي يُنشئ الالتزامات التعاقدية ويحدد نطاقها وآثارها^(١)، حيث يتمتع المتعاقدان بحرية تكوين العقد وتحديد محتواه وآثاره القانونية في حدود النظام العام، غير أن هذه الحرية ليست مطلقة، بل تقيدها اعتبارات قانونية واجتماعية تهدف إلى تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة التعاقدية^(٢).



وتأسيساً لما سبق بيانه فإن العقود في التصنيف التقليدي تنقسم إلى عقود مسماة وعقود غير مسماة، حيث خص المشرع العقود المسماة بتنظيم قانوني خاص نظراً لتكرارها وأهميتها العملية، ومن بينها عقد العمل الذي يمثل الإطار القانوني الناظم للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، في حين تُترك العقود غير المسماة للقواعد العامة في نظرية العقد^(٣).

وبالإضافة لما سبق، فإن تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة بين التدريسي في الجامعات الأهلية وهذه المؤسسات يقتضي بحث مدى انطباق أحكام عقد العمل عليها، أو الخروج عنها إلى تكيفات أخرى. واستناداً للعرض السابق سيتم دراسة هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: مدى خضوع العلاقة التعاقدية لعضو هيئة التدريس لإحكام قانون العمل.

المطلب الثاني: نقد تكييف العلاقة بين التدريسي والجامعات الأهلية.

المطلب الأول: مدى خضوع العلاقة التعاقدية لعضو هيئة التدريس لإحكام قانون العمل

يُعد عقد العمل من العقود ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية المهمة، إذ ينظم العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل على أساس تقديم جهد مقابل أجر، وقد عرّفه المشرع بأنه (أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً، شفوياً أو تحريرياً يقوم بموجبه العمال بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه)^(٤).

ويتميز عقد العمل بثلاثة أركان أساسية: العمل، الأجر، والتبعية، وهذه العناصر هي التي تحدد طبيعته القانونية وتميزه عن غيره من العقود^(٥)، سنقوم بتفصيل ذلك من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: توافر أركان عقد العمل في العلاقة محل البحث

يتطلب تكييف العلاقة بين التدريسي في الجامعات الأهلية وإدارتها باعتبارها عقد عمل التحقق من توافر أركان العقد الجوهرية التي استقر عليها الفقه والقضاء، والمتمثلة في الأجر والعمل والتبعية^(٦)، ولا يكفي التحقق الشكلي لهذه الأركان، بل يجب تحليلها في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي ومدى اندماج التدريسي داخل البنية التنظيمية للمؤسسة التعليمية، سنبين ذلك في الفقرات التالية:

أولاً: ركن الأجر: يُعد الأجر الركن المالي الجوهرية في عقد العمل^(٧)، وهو المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء الجهد الذي يبذله لمصلحة صاحب العمل، سواء كان الأجر نقدياً أم عينياً أو في صورة مزايا وظيفية، ويُفهم الأجر في الفقه الحديث بوصفه التزاماً دورياً يعكس علاقة مستمرة وليست علاقة عارضة أو مرتبطة بنتيجة محددة^(٨).

وبالإضافة لما سبق بيانه وفي ظل نطاق العلاقة محل البحث، يتوافر ركن الأجر بوضوح من خلال تقاضي التدريسي راتباً شهرياً ثابتاً أو دورياً، وهو ما يعكس وجود التزام مالي منتظم من جانب الجامعة الأهلية، وليس مجرد مقابل عن أعمال منفصلة أو مقطوعة، إذ يكتسب هذا الالتزام أهمية قانونية كونه يدل على أن العلاقة ليست علاقة إنجاز عمل مستقل، بل علاقة ارتباط وظيفي مستمر لا يقتصر هذا المقابل المالي على المحاضرات النظرية فحسب، بل يمتد ليشمل مجموعة من الأعمال المرتبطة

بالنشاط الأكاديمي^(٩)، مثل:

- الإشراف على البحوث العلمية ورسائل الطلبة.

- المشاركة في اللجان الامتحانية.

- إعداد الأسئلة وتصحيحها.

- حضور الاجتماعات الأكاديمية والإدارية.

وهذا الامتداد في نطاق الأجر يكشف أن المقابل المالي لا يرتبط بجزء معين من العمل، وإنما يُدفع مقابل حزمة متكاملة من الالتزامات الوظيفية^(١٠) التي يقوم بها التدريسي داخل المؤسسة التعليمية.

كما أن ثبات الأجر واستمراريته يمثل قرينة قوية على وجود علاقة عمل، إذ يميز هذه العلاقة عن عقد المقاولة الذي يقوم عادة على دفعات مرتبطة بإنجاز عمل محدد أو مرحلة معينة من المشروع^(١١). وعليه، فإن انتظام الأجر في العلاقة محل البحث يعزز فكرة الارتباط الوظيفي الدائم بين الطرفين.

ثانياً: ركن العمل: يقوم عنصر العمل في عقد العمل على التزام العامل ببذل جهد لصالح صاحب العمل^(١٢)، وقد يكون هذا الجهد ذهنياً أو بدنياً، ويكفي فيه الالتزام بالنشاط وليس تحقيق نتيجة محددة.

وفي مجال التدريس الجامعي، يتخذ العمل طابعاً ذهنياً معرفياً مركباً، إذ لا يقتصر على إلقاء المحاضرات، بل يشمل سلسلة من الأنشطة العلمية والتربوية المستمرة^(١٣)، مثل:

- إعداد المادة العلمية وتحديثها بشكل دوري.

- التفاعل الأكاديمي مع الطلبة داخل القاعة الدراسية وخارجها.

- المشاركة في تطوير المناهج والخطط الدراسية.

- متابعة التطور العلمي في مجال التخصص.

ويتميز هذا العمل بكونه عملاً مستمراً ومتجداً بطبيعته، حيث لا ينتهي بمجرد أداء محاضرة أو فصل دراسي، بل يتكرر ويتطور مع كل عام دراسي جديد، مما يعكس صفة الاستمرارية التي تُعد من السمات الأساسية لعقد العمل.

كما أن هذا النشاط يتم داخل إطار تنظيمي مؤسسي تضعه الجامعة الأهلية، يتمثل في الجداول الدراسية، والأنظمة الداخلية، والتعليمات الأكاديمية والإدارية. وهذا الإدماج داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة يعزز فكرة أن التدريسي لا يمارس عملاً مستقلاً لحسابه الخاص، بل يندمج ضمن منظومة عمل جماعية منظمة تخضع لإدارة مركزية^(١٤)، وبذلك فإن عنصر العمل في هذه العلاقة لا يقوم على فكرة الاستقلال المهني، بل على أداء وظيفة تعليمية داخل مؤسسة منظمة، وهو ما يتوافق مع مفهوم عقد العمل أكثر من أي تكييف آخر.

ثالثاً: ركن التبعية: يُعد ركن التبعية المعيار الفاصل والحاسم في التمييز بين عقد العمل^(١٥) وغيره من العقود، ويقصد به خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في التنظيم والإشراف والتوجيه، بما يتيح لهذا



الأخير سلطة الرقابة الإدارية على سير العمل دون أن يعني ذلك التدخل في التفاصيل الفنية الدقيقة. وفي العلاقة محل البحث، تتجلى التبعية في صورة تبعية إدارية وتنظيمية واضحة، تتمثل في خضوع التدريسي للأنظمة الداخلية للجامعة الأهلية، ومن أبرز مظاهرها^(١٦):

- الالتزام بساعات الدوام والحضور الرسمي.
- التقيد بالجدول الدراسي المقررة من الإدارة.
- الالتزام بالقرارات الإدارية والتعليمات التنظيمية.
- المشاركة في اللجان والاجتماعات التي تحددها المؤسسة.
- الخضوع لعمليات التقييم الأكاديمي والإداري.

وفضلاً عن ذلك فإن هذه المظاهر تدل مجتمعة على وجود سلطة تنظيمية فعلية تمارسها الجامعة على التدريسي، بما يحقق جوهر التبعية في مفهومها القانوني الحديث.

ومن المهم التأكيد أن التبعية في الفقه المعاصر لم تعد تُفهم بوصفها رقابة تفصيلية مباشرة على كل جزئية من العمل، بل يكفي أن تكون هناك سلطة تنظيم وإشراف عام تمكّن صاحب العمل^(١٧) من توجيه سير العمل داخل المؤسسة، وهذا المفهوم يتلاءم مع طبيعة المؤسسات الحديثة ومنها الجامعات، التي تعتمد على استقلال مهني نسبي داخل إطار إداري منظم.

وفي هذا السياق، فإن غياب التدخل في الجانب العلمي أو المحتوى الأكاديمي لا ينفي وجود التبعية القانونية، لأن ما يُشترط هو التبعية الإدارية لا التبعية الفكرية أو العلمية. وبذلك، فإن الاستقلال الأكاديمي لا يُعد نفيًا للتبعية، بل هو قيد نوعي عليها تفرضه طبيعة العمل الجامعي، دون أن يغيّر من جوهر العلاقة القانونية^(١٨)، حيث أن توافر التبعية الإدارية والتنظيمية حتى مع وجود استقلال علمي في الأداء الأكاديمي يظل كافياً قانوناً لقيام علاقة العمل وفقاً للاتجاهات الفقهية الحديثة التي توسعت في مفهوم التبعية بما يتناسب مع تطور أنماط العمل المعاصر.

وصفوة القول أن ركن العمل في هذه العلاقة لا يقوم على فكرة الاستقلال المهني، وإنما على أداء وظيفة تعليمية داخل مؤسسة منظمة، وهو ما يتوافق مع مفهوم عقد العمل أكثر من أي تكييف آخر.

الفرع الثاني: خصوصية ركن التبعية في العمل الأكاديمي

لا تتخذ التبعية في عقد التدريس صورتها التقليدية كما هي في علاقات العمل العادية، بل تتميز بخصوصية دقيقة^(١٩) تفرضها طبيعة العمل الأكاديمي القائم على إنتاج المعرفة ونقلها، وهو ما يقتضي تمييزاً منهجياً في مفهوم التبعية ذاتها، ويمكن بيان هذه الخصوصية من خلال الفقرات الآتية:

أولاً: التمييز بين التبعية الإدارية والتبعية العلمية: تنقسم التبعية في المجال الأكاديمي إلى نوعين أساسيين: تبعية إدارية وتبعية علمية، ويترتب على هذا التمييز إعادة ضبط مفهوم السلطة التي يمارسها صاحب العمل في البيئة الجامعية.

فالتبعية الإدارية تتمثل في خضوع التدريسي للهيكل التنظيمي للجامعة، بما يشمل الالتزام بالدوام

الرسمي، والجدول الدراسية، والتعليمات الإدارية، والأنظمة الداخلية، فضلاً عن الخضوع لآليات التقييم الإداري والانضباط الوظيفي، وهذه التبعية تُعد عنصراً كافياً في نظر الفقه الحديث لقيام علاقة العمل^(٢٠)، لأنها تعكس وجود سلطة تنظيمية فعلية تمارسها المؤسسة على العامل داخل نطاقها الإداري.

أما التبعية العلمية فهي تعني خضوع التدريسي في مضمون عمله الفكري والعلمي، أي فرض رقابة على محتوى المحاضرة أو الرأي العلمي أو المنهج الفكري الذي يتبعه، وهي صورة تتعارض جذرياً مع طبيعة العمل الأكاديمي، لذلك فإن هذه التبعية غير متحققة في البيئة الجامعية الحديثة، بل تُعد مستبعدة بطبيعتها، لأن الجامعة تقوم أصلاً على احترام حرية الفكر والبحث العلمي.

وعليه، فإن غياب التبعية العلمية لا يمكن اعتباره قرينة على انتفاء علاقة العمل، لأن معيار التبعية القانونية لم يعد يقوم على السيطرة على المحتوى العلمي، بل على وجود سلطة تنظيم وإدارة عامة لسير العمل. ومن ثم فإن التكيف القانوني الصحيح يركز على التبعية الإدارية بوصفها المعيار الحاسم دون الاعتداد بالتبعية العلمية^(٢١).

ثانياً: الاستقلال الأكاديمي كقيد على التبعية وليس نفيها لها: يُعد الاستقلال الأكاديمي من الركائز الجوهرية للعمل الجامعي، إذ يتيح للتدريسي حرية اختيار أسلوب التدريس، وتحديد المنهج العلمي المناسب، وتقديم المعرفة وفق رؤيته الأكاديمية، فضلاً عن حرية البحث العلمي والتعبير ضمن الأطر القانونية والأخلاقية.

غير أن هذا الاستقلال لا يمكن فهمه باعتباره استقلالاً قانونياً يقطع الصلة بعقد العمل^(٢٢)، وإنما هو استقلال وظيفي داخل إطار تنظيمي مؤسسي، فهو لا ينفي سلطة الجامعة في الإدارة والتنظيم، بل يقيد هذه السلطة في نطاق معين يتعلق بالمحتوى العلمي فقط.

ولا مناص من القول إن الاستقلال الأكاديمي لا يلغي ركن التبعية، وإنما يعيد تشكيلها في صورة أكثر مرونة، بحيث تصبح التبعية تبعية تنظيمية مرنة^(٢٣) لا تتدخل في الجانب العلمي، لكنها تحافظ على سلطة الجامعة في إدارة العملية التعليمية من حيث التنظيم والانضباط والتقييم.

ومن هذا المنطلق، فإن العلاقة بين التدريسي والجامعة لا تقوم على ثنائية (تبعية مطلقة مقابل استقلال كامل)، بل على توازن دقيق بين سلطة الإدارة الجامعية من جهة، وحرية التدريسي الأكاديمية من جهة أخرى، وهذا التوازن هو ما يمنح العلاقة طبيعتها الخاصة كعقد عمل ذو خصوصية أكاديمية.

ثالثاً: أثر الطبيعة المؤسسية للجامعة الأهلية: تتميز الجامعات الأهلية بوصفها مؤسسات تنظيمية ذات هيكل إداري متكامل، يفرض نظاماً داخلياً يحدد حقوق وواجبات العاملين فيها^(٢٤)، بما في ذلك التدريسيين، وهذا الطابع المؤسسي يجعل العلاقة علاقة اندماج وظيفي داخل تنظيم جماعي، وليس علاقة تعاقد بين طرفين مستقلين تماماً^(٢٥).

وبالتالي، فإن التبعية في هذا السياق لا تُفهم باعتبارها سلطة شخصية مباشرة، وإنما باعتبارها تبعية مؤسسية تنظيمية ناشئة عن الاندماج داخل كيان إداري تعليمي، وهو ما يميزها عن عقود المقالة التي



تقوم على الاستقلال الكامل للمقاول في إدارة عمله وتنفيذه.

رابعاً: النتيجة القانونية لخصوصية التبعية: إن خصوصية ركن التبعية في المجال الأكاديمي تؤدي إلى نتيجة قانونية مهمة مفادها أن:

التبعية لا تُلغى بسبب الاستقلال الأكاديمي، بل تُعاد صياغتها في شكل تبعية إدارية تنظيمية مرنة، مما يسمح باعتبار العلاقة ضمن نطاق عقد العمل مع طبيعة خاصة^(٢٦).

وبذلك يمكن القول إن التبعية في عقد التدريس ليست تبعية تقليدية صارمة، لكنها في الوقت نفسه ليست غائبة، وإنما تبعية من نوع خاص تتلاءم مع طبيعة العمل الأكاديمي الحديث.

وقد استقر القضاء العراقي في العديد من قراراته، ومنها قرارات محكمة التمييز الاتحادية، على اعتبار العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية علاقة عمل، استناداً إلى توفر عناصرها الأساسية، ولا سيما عنصر الأجر والتنظيم الإداري^(٢٧).

نخلص مما تقدم على أن تحليل عناصر العلاقة بين التدريسي والجامعات الأهلية يُظهر بوضوح أن هذه العلاقة تقترب من عقد العمل أكثر من غيره من العقود، مع خصوصية تتمثل في الاستقلال العلمي للتدريسي، وهي خصوصية لا تنفي طبيعة العقد وإنما تعد قيداً على التبعية الإدارية.

المطلب الثاني: نقد تكييف العلاقة بين التدريسي والجامعات الأهلية

ذهب اتجاه حديث في الفقه وبعض التطبيقات القضائية إلى تكييف العلاقة بين التدريسي في الجامعات الأهلية وهذه المؤسسات على أنها عقد مقاول، استناداً إلى فكرة أن التدريسي يلتزم بأداء "عمل علمي" مستقل دون خضوع مباشر لإشراف ورقابة صاحب العمل على المحتوى العلمي، وهو ما اعتُبر مبرراً لإخراج العلاقة من نطاق عقد العمل.

وقد تبنت هيئة تعيين المرجع في محكمة التمييز الاتحادية هذا الاتجاه في قرارها المرقم (١) لسنة ٢٠٢٢، حيث قررت أن العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية لا تُعد عقد عمل لغياب عنصر الإشراف والرقابة على العمل العلمي، واعتبرت أن هذه العلاقة أقرب إلى العقود غير المسماة الخاضعة لأحكام القانون المدني، مع ميل واضح نحو فكرة استقلال التدريسي في أداء عمله الأكاديمي^(٢٨)، غير أن هذا التكييف يثير إشكالات قانونية جوهرية عند إخضاعه للتحليل الدقيق، ويمكن بيان ذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: عدم انطباق خصائص عقد المقاول على عقد التدريس

يُعد عقد المقاول من العقود التي تقوم على إنجاز عمل معين، إلا أن هذا النموذج لا ينسجم مع طبيعة عقد التدريس، وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: الاختلاف من حيث طبيعة الالتزام (وسيلة أم نتيجة): يُعد التمييز بين الالتزام بتحقيق نتيجة والالتزام ببذل عناية من أهم المعايير الفاصلة بين عقد المقاول وعقد العمل، ففي عقد المقاول يلتزم المقاول بتحقيق نتيجة محددة ومتفق عليها مسبقاً، ولا يُعد منفذاً لالتزامه إلا عند إنجاز تلك النتيجة

وتسليمها إلى رب العمل، أما في عقد العمل فإن العامل لا يلتزم بتحقيق نتيجة معينة، وإنما يلتزم ببذل الجهد والعناية المعتادة في أداء العمل المكلف به، وبالرجوع إلى مهنة التدريس، يتبين أن التدريسي لا يستطيع ضمان تحقيق نتائج محددة كنجاح جميع الطلبة أو استيعابهم الكامل للمادة العلمية، لأن ذلك يتأثر بعوامل عديدة خارجة عن إرادته، مثل قدرات الطلبة ومدى التزامهم بالدراسة. لذلك فإن التزام التدريسي ينصب على تقديم المادة العلمية بصورة سليمة وبذل العناية المهنية اللازمة في عملية التعليم، الأمر الذي يجعل طبيعة عمله أقرب إلى الالتزام ببذل عناية منه إلى الالتزام بتحقيق نتيجة، والتدريس بطبيعته لا يضمن نتيجة محددة، بل يقوم على نقل المعرفة والتفاعل مع الطلبة، مما يجعله أقرب إلى التزام ببذل عناية^(٢٩).

ثانياً: الاستمرارية مقابل التأقيت: يتميز عقد المقابلة بطبيعته المؤقتة، إذ يرتبط بإنجاز عمل معين وينقضي العقد بمجرد إتمام هذا العمل وتسليمه، أما عقد التدريس فيتسم بالاستمرارية والدوام، حيث يؤدي التدريسي مهامه بصورة متواصلة طوال العام الدراسي أو خلال مدة التعيين، وتتجدد التزاماته بشكل يومي من خلال إلقاء المحاضرات والإشراف الأكاديمي ومتابعة شؤون الطلبة، وهذه الاستمرارية تعد من أبرز خصائص عقد العمل، لأنها تعكس حاجة صاحب العمل إلى جهود العامل بصورة متواصلة ومنظمة، بخلاف عقد المقابلة الذي يقتصر على تحقيق غرض معين خلال مدة محددة، وهذه الاستمرارية تعد سمة جوهرية لعقد العمل، وتتنافى مع طبيعة المقابلة^(٣٠).

ثالثاً: تعدد المهام وعدم قابلية العمل للتحديد المسبق: يفترض في عقد المقابلة أن يكون محل الالتزام محدداً بصورة دقيقة وواضحة عند إبرام العقد، بحيث يمكن معرفة العمل المطلوب إنجازه وحدوده ومواصفاته مسبقاً. أما عمل التدريسي فلا يقتصر على مهمة واحدة محددة، بل يشمل مجموعة واسعة ومتنوعة من الواجبات الأكاديمية والإدارية والعلمية، مثل إعداد المحاضرات وإلقائها، ووضع الأسئلة الامتحانية وتصحيحها، والإشراف على البحوث والمشاريع، والمشاركة في اللجان العلمية والإدارية، فضلاً عن الأنشطة البحثية وخدمة المجتمع، كما أن هذه المهام قد تتغير وتتوسع تبعاً لحاجات المؤسسة التعليمية ومتطلبات العملية الأكاديمية، مما يجعل من الصعوبة بمكان تحديدها بصورة نهائية ومسبقة عند بدء العلاقة القانونية، الأمر الذي يقربها من طبيعة عقد العمل ويبعدها عن خصائص عقد المقابلة^(٣١).

الفرع الثاني: قصور الاتجاه القائل باعتبار العلاقة عقد مقابلة

على الرغم من ظهور اتجاه قضائي حديث يقوم بتكييف علاقة التدريسي بالجامعة على أنها عقد مقابلة، إلا أن هذا الاتجاه يواجه انتقادات جوهرية وذلك للأسباب التي سنبينها في الفقرات التالية:

أولاً: الخلط بين الاستقلال العلمي والاستقلال القانوني: استقلال التدريسي في عمله العلمي لا يعني أنه يعمل لحسابه الخاص، بل يظل خاضعاً لإدارة المؤسسة، وبالتالي فإن هذا الاستقلال لا يصلح أساساً لنفي علاقة العمل^(٣٢).

ثانياً: وجود التبعية الإدارية ينفي فكرة المقابلة: إن القول بأن التدريسي مستقل استقلالاً كاملاً



قول غير دقيق، لأن العلاقة داخل الجامعة الأهلية تتضمن مظاهر واضحة للتبعية الإدارية، منها^(٣٣):

- الالتزام بالدوام الرسمي.
- الخضوع للتقويم الإداري.
- الالتزام بالأنظمة الداخلية للجامعة.
- إمكانية المساءلة الإدارية.

ويتضح مما سبق بيانه أن هذه العناصر تتعارض مع فكرة المقاول المستقل الذي يعمل لحسابه الخاص دون خضوع تنظيمي لصاحب العمل.

ثالثاً: خطأ الاستناد إلى غياب الإشراف على الجانب العلمي: إن جوهر الخطأ في تكييف العلاقة

كعقد مقاوله يتمثل في الخلط بين:

- الاستقلال العلمي.
- غياب التبعية القانونية.

فاستقلال التدريسي في اختيار أسلوب التدريس أو عرض المادة العلمية لا يعني غياب علاقة العمل، لأن هذا الاستقلال هو طبيعة الوظيفة الأكاديمية نفسها، ولا ينفي وجود تنظيم إداري ورقابة مؤسسية على الأداء العام^(٣٤)، وبالتالي فإن الإشراف المطلوب في عقد العمل لا يعني التدخل في المحتوى العلمي، بل يكفي وجود إشراف إداري وتنظيمي، وهو متحقق فعلاً في الجامعات الأهلية.

ولعل الاتجاه الذي اعتمدته قرار هيئة تعيين المرجع (١ لسنة ٢٠٢٢ م) أخذ يواجه ملاحظات عدة

تتمثل بالآتي:

١. إغفال الطبيعة المؤسسية للجامعة الأهلية: إذ أن الجامعة ليست طرفاً متعاقداً مع مستقل علمي، بل مؤسسة منظمة تمارس إدارة فعلية على العاملين فيها.
٢. التوسع غير المبرر في مفهوم الاستقلال الأكاديمي: حيث تم تحويل الاستقلال العلمي إلى استقلال قانوني كامل، وهو ما لا يستقيم مع الواقع العملي.
٣. إضعاف الحماية القانونية للتدريسيين: من خلال إخراجهم من نطاق قانون العمل وما يترتب عليه من ضمانات.

وفي ضوء ما تقدم، يتبين أن التكييف الأقرب إلى الواقع القانوني هو اعتبار العلاقة بين التدريسي والجامعات الأهلية عقد عمل ذو طبيعة خاصة، وذلك للأسباب الآتية^(٣٥):

- وجود أجر منتظم وثابت.
- وجود تنظيم إداري وهيكل داخلي للمؤسسة.
- تحقق التبعية الإدارية ولو بشكل مرن.
- استمرار العلاقة وليس إنجاز عمل مستقل.
- انسجام هذا التكييف مع الاتجاه القضائي المستقر قبل ٢٠٢٢.

ويتضح من خلال ما تقدم أن الاستقلال العلمي لا ينفي وجود علاقة عمل، بل يشكل خصوصية داخلها تميزها عن العمل التقليدي دون أن تخرجها من نطاق قانون العمل. نخلص مما تقدم على إن تكييف العلاقة كعقد مقاول لا يتفق مع طبيعتها القانونية والعملية، كما أن الاتجاه الذي اعتمدته هيئة تعيين المرجع في قرارها لعام ٢٠٢٢ بالغ في تفسير عنصر الاستقلال الأكاديمي، في حين أن التكييف الأصح هو عقد عمل ذو طبيعة أكاديمية خاصة يوازن بين التبعية الإدارية والاستقلال العلمي.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على تكييف عقد التدريس في الكليات الأهلية

تباينت الاتجاهات الفقهية والقضائية بشأن الطبيعة القانونية لعقد التدريس في الكليات الأهلية، بين من يراه عقد عمل، ومن يراه عقد مقاول، وآخرين اعتبروه عقداً غير مسمى. ويترتب على هذا التباين اختلاف جوهري في تحديد الآثار القانونية الناشئة عن هذه العلاقة، سواء من حيث الحقوق والالتزامات أو من حيث الاختصاص القضائي.

وبما أن الاتجاه الراجح في هذا البحث هو اعتبار العلاقة عقد عمل ذو طبيعة أكاديمية خاصة، سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين بالشكل التالي:

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة على اعتبار عقد التدريس عقد عمل.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على خصوصية الطبيعة الأكاديمية لعقد التدريس.

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة على اعتبار عقد التدريس عقد عمل

يترتب على تكييف العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية كعقد عمل مجموعة من الآثار القانونية المهمة التي تنظم حقوق والتزامات الطرفين، سنقوم بالتعرض لهما في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: حقوق التدريسي بوصفه عاملاً

يترتب على هذا التكييف تمتع التدريسي بحقوق متعددة^(٣٦)، يمكن تفصيلها كما يأتي:

أولاً: الحق في الأجر واستقراره: يُعد الأجر من أهم الحقوق التي يتمتع بها التدريسي بموجب عقد العمل، إذ يمثل المقابل الذي يحصل عليه لقاء ما يقدمه من جهد علمي وأكاديمي، ويشترط أن يكون الأجر محدداً وواضحاً ومستقراً، وأن يُدفع في المواعيد المقررة دون تأخير أو انتقاص، لما لذلك من أثر في تحقيق الاستقرار المعيشي والمهني للتدريسي، كما ينبغي أن يتناسب الأجر مع طبيعة العمل الأكاديمي وما يتطلبه من مؤهلات علمية وخبرات تخصصية ومسؤوليات تعليمية وبحثية، بما يضمن توفير بيئة عمل مناسبة تشجع على العطاء والإبداع العلمي.

ثانياً: الحق في الإجازات: يتمتع التدريسي بمجموعة من الإجازات التي يقرها القانون أو الأنظمة النافذة، كالإجازات السنوية والمرضية والدراسية وغيرها، وتكمن أهمية هذه الإجازات كونها تمنح التدريسي فرصة للراحة واستعادة النشاط الجسدي والذهني، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائه الأكاديمي وقدرته على مواصلة العملية التعليمية بكفاءة. كما تسهم الإجازات في تحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية



والحياة الشخصية، وهو ما يعد من المتطلبات الأساسية لضمان جودة الأداء العلمي والتربوي.

ثالثاً: الحماية من الفصل التعسفي: تُعد الحماية من الفصل التعسفي من أبرز الضمانات القانونية التي يكفلها عقد العمل للتدريسي، إذ لا يجوز إنهاء العلاقة التعاقدية بإرادة صاحب العمل المنفردة ما لم يستند ذلك إلى سبب مشروع يقره القانون، ويهدف هذا المبدأ إلى حماية التدريسي من القرارات التعسفية أو غير المبررة التي قد تؤثر في مركزه الوظيفي ومستقبله المهني، كما يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي وتعزيز الشعور بالأمان المهني، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء التدريسي لواجباته التعليمية والبحثية.

رابعاً: الحق في الضمانات الاجتماعية: تشكل الضمانات الاجتماعية أحد أهم أوجه الحماية القانونية الممنوحة للتدريسي، حيث تشمل الحقوق المتعلقة بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية والتعويضات المقررة قانوناً، في الوقت ذاته إلى توفير الحماية الاقتصادية والاجتماعية للتدريسي خلال مدة خدمته وبعد انتهائها، فضلاً عن تأمينه ضد المخاطر التي قد تعيق قدرته على العمل، وتبرز أهمية هذه الحقوق في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتحقيق مستوى مناسب من الأمان الاجتماعي للتدريسي وأسرته، بما يتفق مع المبادئ الحديثة لحماية العاملين.

الفرع الثاني: الالتزامات والآثار التنظيمية لعلاقة العمل

هناك التزامات تفرضها طبيعة العلاقة بين التدريسي والمؤسسة العلمية الأهلية هي:

أولاً: الالتزام بالتنظيم الإداري: ويشمل ذلك احترام القوانين الداخلية والالتزام بالدوام والتعليمات^(٣٧). ويترتب على ذلك:

- قيام تبعية إدارية بين التدريسي والجامعة الأهلية، تتمثل في:
- الالتزام بالأنظمة الداخلية للجامعة.
- الخضوع للتقييم الإداري.
- الالتزام بساعات العمل والدوام.
- تنفيذ التعليمات التنظيمية.

غير أن هذه التبعية تبقى إدارية تنظيمية فقط ولا تمتد إلى الجانب العلمي، احتراماً للطبيعة الأكاديمية للعمل الجامعي.

ثانياً: الخضوع للتقييم والرقابة: يخضع عضو هيئة التدريس إلى نظام تقييم الاداء الوظيفي الذي تضع شروطه المؤسسة التعليمية ويشمل تقييم الطلاب و تقييم رئيس القسم و متابعة النشر العلمي كأثر تنظيمي لعلاقة العمل مما يجعل لهذا الخضوع مبرراً قانوناً بسلطة صاحب العمل في الرقابة والتوجيه، وذلك كون الكلية مسؤولة عن جودة المخرجات العلمية امام الوزارة مما يخلص على ان التقييم وسيلة لضمان الالتزام بالمهام الوظيفية^(٣٨).

ثالثاً: الاختصاص القضائي لمحاكم العمل: ومن أهم الآثار العملية لهذا التكليف هو تحديد الجهة القضائية المختصة، حيث تختص محاكم العمل بنظر المنازعات الناشئة عن عقد التدريس، وتطبق أحكام قانون العمل والقوانين المكملة له، ولا تُحال المنازعات إلى محاكم البداية إلا في حالات استثنائية^(٣٩).

وهذا يحقق حماية قضائية متخصصة للعاملين في هذا المجال. (٤٠)

رابعاً: الطابع الأمر لقواعد قانون العمل: لا ينبغي الاتفاق على مخالفة هذه القواعد، مما يعزز حماية التدريسي على اعتبار ان العقد هو عقد عمل وبالتالي فإن أي شرط يُنقص من الحقوق الأساسية للتدريسي يعدّ باطلاً إذا خالف قواعد قانون العمل أو النظام العام، الأمر الذي يعزز مبدأ حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية (٤١).

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على خصوصية الطبيعة الأكاديمية لعقد التدريس

على الرغم من خضوع العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية لأحكام عقد العمل، إلا أن هذه العلاقة لا تُعد صورة تقليدية من صور علاقات العمل، بل تتميز بخصوصية نابعة من طبيعة النشاط الأكاديمي ذاته، الذي يقوم أساساً على العمل الفكري والإبداع العلمي، لا على الأداء النمطي أو التنفيذي. فالتدريس الجامعي لا يقتصر على مجرد تنفيذ أوامر وتعليمات، وإنما ينطوي على قدر من الحرية في التفكير والتحليل ونقل المعرفة، وهو ما يضيف على هذه العلاقة طابعاً متميزاً يختلف عن سائر عقود العمل الأخرى.

وبالإضافة لما سبق بيانه فإن الطبيعة الأكاديمية لهذا العقد تفرض نوعاً من التوازن الدقيق بين متطلبات التنظيم الإداري الذي تقتضيه المؤسسة التعليمية، وبين ضرورة احترام استقلال التدريسي في أداء رسالته العلمية (٤٢)، ومن ثم فإن هذه الخصوصية لا تنفي خضوع العقد لأحكام قانون العمل، وإنما تؤدي إلى تكييف بعض آثاره بصورة تتلاءم مع طبيعة العمل الأكاديمي.

ولكي تنعكس هذه الخصوصية في مجموعة من الآثار القانونية التي تميز عقد التدريس عن غيره من عقود العمل التقليدية، سوف نتعرض لها لهذا الموضوع في سياق الفرعين التاليين.

الفرع الأول: مظاهر الاستقلال الأكاديمي للتدريسي

يظهر الاستقلال الأكاديمي في جوانب عدة سنقوم بالتعرض الى اهمها في الفقرات التالية:

أولاً: حرية اختيار أسلوب التدريس: حيث يختار التدريسي الأسلوب الذي ينسجم مع طلبته وبما يتلاءم مع طبيعة المادة العلمية. إذ يتمتع التدريسي الجامعي باستقلال واضح في الآتي:

- اختيار أسلوب التدريس.
- عرض المادة العلمية.
- استخدام المناهج والوسائل التعليمية.

وهذا الاستقلال لا يتعارض مع علاقة العمل، بل يُعد من خصائصها في المجال الأكاديمي (٤٣).

ثانياً: حرية البحث العلمي: تُعد حرية البحث العلمي من أهم مظاهر الاستقلال الأكاديمي، إذ تتيح للتدريسي اختيار موضوعات أبحاثه وتحديد مناهجها العلمية والوسائل المناسبة لدراساتها دون تدخل غير مبرر، وتمثل هذه الحرية أساساً لتطور المعرفة العلمية وتقدم الجامعات والمؤسسات الأكاديمية، لأنها تشجع على الابتكار والإبداع واكتشاف الحلول للمشكلات العلمية والمجتمعية، كما تسهم في تطوير التخصصات المختلفة وتعزيز مكانة المؤسسة التعليمية في المجال العلمي والبحثي، شريطة أن تمارس



هذه الحرية وفق الضوابط القانونية والأخلاقية والمعايير العلمية المعتمدة.

ثالثاً: حرية التفكير والتعبير الأكاديمي: يقصد بحرية التفكير والتعبير الأكاديمي حق التدريسي في طرح الآراء والأفكار العلمية ومناقشتها وتحليلها في إطار النشاط الأكاديمي، بما يسهم في إثراء المعرفة وتنمية التفكير النقدي لدى الطلبة. وتتيح هذه الحرية للتدريسي التعبير عن آرائه العلمية ونتائج أبحاثه ومناقشة مختلف القضايا الفكرية والعلمية بصورة موضوعية مستندة إلى الأدلة والمنهج العلمي، غير أن ممارسة هذه الحرية لا تكون مطلقة، وإنما تخضع للأطر القانونية والأخلاقية والقيم الجامعية التي تضمن احترام حقوق الآخرين والمحافظة على أهداف المؤسسة التعليمية ورسالتها الأكاديمية.

الفرع الثاني: التوازن بين الاستقلال الأكاديمي والتنظيم الإداري

ويتحقق هذا التوازن عبر الآتي:

أولاً: تحديد نطاق التبعية الإدارية: بحيث لا تمتد إلى الجانب العلمي. وتقتصر التبعية في هذا العقد على الجانب الإداري والتنظيمي فقط، دون أن تمتد إلى:

- المحتوى العلمي.
- الرأي الأكاديمي.
- الأسلوب التدريسي.

وبذلك تكون التبعية وظيفية وليست علمية^(٤٤).

ثانياً: دور الجامعة في التنظيم والإشراف: على الرغم من تمتع التدريسي باستقلال أكاديمي في أداء مهامه العلمية والتعليمية، إلا أن الجامعة تبقى مسؤولة عن تنظيم العملية التعليمية وضمان حسن سيرها، ولذلك تمارس الجامعة دورها في الإشراف والمتابعة من خلال وضع الأنظمة والتعليمات الأكاديمية والإدارية التي تنظم العمل داخل المؤسسة التعليمية، كما تتابع التزام التدريسي بالواجبات الوظيفية المقررة، مثل الالتزام بالجدول الدراسي ومواعيد المحاضرات والامتحانات، والمشاركة في الأنشطة واللجان الجامعية المختلفة. ويهدف هذا الإشراف إلى تحقيق جودة التعليم والمحافظة على المستوى الأكاديمي للمؤسسة، دون أن يمتد إلى التدخل في الحرية العلمية للتدريسي أو تقييد استقلاله الأكاديمي بصورة غير مبررة.

ثالثاً: تحقيق التوازن بين الحرية الأكاديمية والتنظيم الإداري: إن هذا التكيف يحقق توازناً مهماً بين:

- حرية الأستاذ الجامعي في البحث والتدريس.
- حق الجامعة في التنظيم والإشراف الإداري.

وهو ما يتفق مع طبيعة المؤسسات التعليمية الحديثة^(٤٥).

رابعاً: استبعاد فكرة المقابولة بشكل نهائي: وباعتبار أن العلاقة التي تربط التدريسي بالجامعة

الأهلية عقد عمل، فإن ذلك يرتب النتائج التالية:

- لا محل لتطبيق أحكام عقد المقابولة.

- لا يمكن اعتبار التدريس نتيجة عمل مستقلة، بل هو نشاط مستمر داخل مؤسسة منظمة. وبذلك يتبين لنا مما سبق، بأن تكييف عقد التدريس في الجامعات الأهلية كعقد عمل ذو طبيعة خاصة يؤدي إلى آثار قانونية أكثر اتساقاً مع الواقع العملي، حيث يحقق حماية قانونية للتدريسي، ويضمن في الوقت ذاته استقرار العمل داخل المؤسسات التعليمية، مع الحفاظ على استقلاله الأكاديمي^(٤٦).

نخلص من مجمل ما تقدم إلى أن التكييف القانوني الأصح للعلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية يتمثل في اعتبارها عقد عمل ذي طبيعة أكاديمية خاصة، تتوافر فيه عناصر عقد العمل التقليدي من أجر واستمرارية وتبعية إدارية، مع احتفاظه بخصوصية جوهرية تتمثل في الاستقلال العلمي للتدريسي. ولا يُعد هذا الاستقلال خروجاً عن نطاق التبعية القانونية، وإنما يمثل قيداً نوعياً عليها تفرضه طبيعة العمل الأكاديمي، الأمر الذي يميز هذا العقد عن غيره من علاقات العمل دون أن يخرجها من إطارها^(٤٧).

فضلاً عن ذلك فقد يتبين أن الاتجاه الذي يكيف هذه العلاقة على أنها عقد مقاوله أو عقد غير مسمى لا ينسجم مع طبيعتها المؤسسية والمستمرة، ويؤدي عملياً إلى إضعاف الحماية القانونية المقررة للتدريسيين، وهو ما لا يتفق مع فلسفة قانون العمل القائمة على حماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

واستخلاصاً لما سبق فإن اعتماد تكييف عقد العمل ذو الطبيعة الأكاديمية الخاصة، يحقق توازناً دقيقاً بين متطلبات التنظيم الإداري داخل المؤسسة التعليمية وضمان حرية الأداء الأكاديمي، ويوفر إطاراً قانونياً أكثر استقراراً وعدالة، مع ضرورة تدخل المشرع لتكريس هذا التكييف بنصوص صريحة ترفع حالة الغموض وتوحد التطبيق القضائي مستقبلاً.

الخاتمة:

بعد الانتهاء من دراسة موضوع البحث، تمكنا من الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الاستنتاجات

١. تبين أن المشرع العراقي لم يتناول تنظيم عقد التدريس في الجامعات الأهلية بصورة صريحة ودقيقة، مما أوجد فراغاً تشريعياً أدى إلى تباين في التكييفات القانونية لهذه العلاقة.
٢. إن العلاقة بين التدريسي والجامعة الأهلية تتضمن أركاناً جوهرية لعقد العمل، أهمها الأجر، واستمرار العلاقة، ووجود تنظيم إداري وهيكلية داخل المؤسسة التعليمية، مما يعزز القول بخضوعها لأحكام عقد العمل.
٣. إن عنصر التبعية في هذه العلاقة يأخذ طابعاً خاصاً يتمثل في التبعية الإدارية والتنظيمية دون



- التبعية العلمية، وهو ما يميزها عن علاقات العمل التقليدية دون أن ينفي عنها طبيعة عقد العمل.
٤. إن الاتجاه القضائي والفقهية الذي اعتبر هذه العلاقة عقد مقاوله أو عقداً غير مسمى لا يتفق مع طبيعتها الواقعية والقانونية، لاسيما أن التدريس ليس نتيجة عمل منفصلة بل نشاط مستمر داخل مؤسسة منظمة.
٥. إن الاتجاه الراجح في هذا البحث هو اعتبار العلاقة التي تربط التدريسي بالكلية الأهلية هو عقد عمل ذو طبيعة أكاديمية خاصة، وهو الاتجاه الأكثر اتساقاً مع الواقع العملي ومع مبادئ قانون العمل، آخذين بالاعتبار مراعاة خصوصية العمل الأكاديمي.
٦. إن قرار هيئة تعيين المرجع رقم (١) لسنة ٢٠٢٢، رغم ما حمله من محاولة لإعادة التكليف، إلا أنه بالغ في تفسير عنصر الاستقلال الأكاديمي، مما أدى إلى إضعاف الحماية القانونية لهذه الشريحة من العاملين.

ثانياً: المقترحات

١. نوصي المشرع العراقي بضرورة التدخل التشريعي لتنظيم عقد التدريس في الجامعات الأهلية و بالشكل الذي يُزيل الغموض ويحدد الطبيعة القانونية لهذه العلاقة بدقة.
٢. ضرورة إدراج نصوص قانونية واضحة في قانون التعليم العالي أهلي تُحدد المركز القانوني للتدريسي الجامعي، بما يضمن حقوقه المهنية والمالية.
٣. كما نوصي بتمكين التدريسيين في الجامعات الأهلية من التمتع بالضمانات المقررة في قانون العمل، ولا سيما الحماية من الفصل التعسفي والضمان الاجتماعي.
٤. التأكيد على ضرورة تحقيق التوازن بين الاستقلال الأكاديمي للتدريسي وبين التنظيم الإداري للجامعة، دون أن يؤدي ذلك إلى إضعاف الحماية القانونية للعاملين في هذا القطاع.

الهوامش:

- (١) نصت المادة (٩٣) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١م على أنه (كل شخص أهل للتعاقد ما لم يقرر القانون عد اهليته أم يحد منها).
- (٢) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام بوجه عام، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤، ص ١٠٢ وما بعدها.
- (٣) سليمان مرقص الوافي في شرح القانون المدني - العقود المسماة، ج ٢، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٢١٠.
- (٤) انظر الفقرة التاسعة من المادة الاولى من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ م.
- (٥) سليمان مرقص الوافي في شرح القانون المدني - العقود المسماة، مرجع سابق، ص ١٨٥.
- (٦) همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ١١٠.

- (^٧) احمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٢٠ وما بعدها.
- (^٨) عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل (عقد العمل والمقاوله)، ج ٧، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٨، ص ٤٥ وما بعدها. كذلك أنظر المادة (٢٠ أولاً) من قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ م.
- (^٩) عبد الجبار عبد الباقي الحيدري: واقع التعليم العالي في العراق بين التحديات والضرورة، بحث منشور في مجلة الحوار المتمدن، العدد ٣٥٧٣، ٢٠١١، ص ١٤٥.
- (^{١٠}) رمسيس بهنام: النظرية العامة للالتزام، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٠، ص ٨٨.
- (^{١١}) سليمان مرقص: الوافي في شرح القانون المدني - العقود المسماة، ج ٢، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٢١٠ وما بعدها.
- (^{١٢}) حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٤٥ وما بعدها.
- (^{١٣}) جليل حسن نشأت الساعدي: مسؤولية المعلم المدنية - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد لنيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص، ١٩٩٧، ص ٨٣.
- (^{١٤}) المرجع ذاته، ص ٨٧-٨٨.
- (^{١٥}) محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٥٥-٧٠.
- (^{١٦}) داخل حسن جريو: التعليم العالي في العراق وبعض متطلبات الإصلاح، مجلة المجمع العلمي العراقي، الجزء الثاني، المجلد ٥٧، ص ٦٧.
- (^{١٧}) همام محمد محمود: مرجع سابق، ص ٦٠ وما بعدها.
- (^{١٨}) المرجع ذاته، ص ٦٣-٦٥.
- (^{١٩}) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام، ج ١، مرجع سابق، ص ١٠٢ وما بعدها.
- (^{٢٠}) حسن كيرة: مرجع سابق: ص ٨٠.
- (^{٢١}) جليل حسن نشأت الساعدي: مرجع سابق، ص ١١٠.
- (^{٢٢}) محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٦٥.
- (^{٢٣}) هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ٢٠١٢، ص ٩٠.
- (^{٢٤}) أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ١٣٠.
- (^{٢٥}) محمد حسن قاسم، القانون المدني - مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٨، ص ٩٥.
- (^{٢٦}) عبد المنعم البدرائي، العقود المسماة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٤١ وما بعدها.
- (^{٢٧}) قرار محكمة التمييز الاتحادية بصدد تكييف علاقة العمل، رقم (١٦٠/هيئة عامة/٢٠١٩)، تاريخ ٢٤/٦/٢٠١٩.
- (^{٢٨}) قرار هيئة تعيين المرجع في محكمة التمييز العراقية رقم (١) لسنة ٢٠٢٢، ٢٦/١/٢٠٢٢.
- (^{٢٩}) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام، مرجع سابق، ص ٩٧ وما بعدها.
- (^{٣٠}) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل، مرجع سابق، ص ٨٥-٩٠.



- (٣١) المرجع ذاته، ص ٩٥.
- (٣٢) محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٧١.
- (٣٣) جليل حسن نشأت الساعدي: مرجع سابق، ص ١٢٤.
- (٣٤) المرجع ذاته، ص ١٢٠ وما بعدها.
- (٣٥) داخل حسن جريو: مرجع سابق، ص ١٤٠.
- (٣٦) همام محمد محمود: مرجع سابق، ص ١٤٧.
- (٣٧) عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مطبعة المعارف، الإسكندرية، ص ٤٠.
- (٣٨) أنظر: الدليل الإرشادي لملف تقييم الأداء للتدريسيين للعام (٢٠٢٣م - ٢٠٢٤م)، صادر عن دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جهاز الاشراف والتقييم العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- (٣٩) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع انظر: همام محمد محمود: مرجع سابق، ص ١٤٥.
- (٤٠) انظر: د. صبا نعمان رشيد: قانون العمل، ط ١، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٢٣م، ص ١٩.
- (٤١) محسن عبد الحميد البيه، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٨.
- (٤٢) داخل حسن جريو: مرجع سابق، ص ١٤٢.
- (٤٣) المرجع ذاته، ص ١٤٥.
- (٤٤) عبد المنعم البدرابي: مرجع سابق، ص ١٤٠.
- (٤٥) داخل حسن جريو: مرجع سابق، ص ١٤٥.
- (٤٦) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل، مرجع سابق، ص ٧٠.
- (٤٧) عبد المنعم البدرابي: مرجع سابق، ص ١٤٥.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب القانونية:

- (١) أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- (٢) حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- (٣) همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧.
- (٤) هشام علي صادق: دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، ٢٠١٢.
- (٥) د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام بوجه عام، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤.
- (٦) د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل (عقد العمل

- (والمقالة)، ج ٧، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٨.
- (٧) رمسيس بهنام، النظرية العامة للالتزام، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٠.
- (٨) سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني - العقود المسماة، ج ٢، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٢.
- (٩) عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مطبعة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- (١٠) عبد المنعم البراوي: العقود المسماة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٥.
- (١١) محمد حسن قاسم: القانون المدني، مصادر الالتزام، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٨.
- (١٢) محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
- (١٣) محسن عبد الحميد البيه: النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٨.
- (١٤) د. صبا نعمان رشيد: قانون العمل، ط ١، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٢٣ م
- ثانياً: الرسائل والأطاريح الجامعية:**
- (١) جليل حسن نشأت الساعدي: مسؤولية المعلم المدنية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد لنيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص، ١٩٩٧.
- ثالثاً: المجالات والدوريات:**
- (١) داخل حسن جريو، التعليم العالي في العراق وبعض متطلبات الإصلاح، مجلة المجمع العلمي العراقي، الجزء الثاني، المجلد ٥٧.
- (٢) عبد الجبار عبد الباقي الحيدري، واقع التعليم العالي في العراق بين التحديات والضرورة، بحث منشور في مجلة الحوار المتمدن، العدد ٣٥٧٣، ٢٠١١.
- (٣) الدليل الإرشادي لملف تقييم الأداء للتدريسين للعام (٢٠٢٣م - ٢٠٢٤ م)، صادر عن دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جهاز الاشراف والتقويم العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- رابعاً: القرارات القضائية:**
- (١) قرار هيئة تعيين المرجع في محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ الصادر في ٢٠٢٢/١/٢٦ م.
- (٢) قرار محكمة التمييز الاتحادية بصدد تكييف علاقة العمل، رقم (١٦٠/هيئة عامة/٢٠١٩)، تاريخ



٢٠١٩/٦/٢٤.

خامساً: القوانين:

- (١) قانون التعليم الأهلي رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٦.
- (٢) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- (٣) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١ المعدل.

سادساً: المواقع الإلكترونية:

- (١) ميري كاظم عبيد الخيكاني، تعليق على القرار القضائي الصادر من هيئة تعيين مرجع في محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم ١ لسنة ٢٠٢٢ في ٢٦/١/٢٠٢٢، جمهورية العراق مجلس القضاء الأعلى منشور على الموقع الإلكتروني. <https://www.sjc.iq/view.69506>