

**المركز القانوني للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية مع دراسة  
تطبيقية للجامعات الأهلية في محافظة ذي قار  
(دراسة تحليلية)**

**The Legal Center for the college teacher in private colleges  
with  
a practical study for private colleges in Thi-Qar Province  
(An analytical study)**

م.م. رشا راضي بحر  
المديرية العامة للتربية في محافظة ذي قار  
[Rashaalshlhy07@gmail.com](mailto:Rashaalshlhy07@gmail.com)

**الملخص:**

يعد التعليم الجامعي الواجهة الحضارية والحيوية لكل أمة من الأمم بل يقاس عليه تقدمها واحترامها ، لذلك عمدت السلطة العامة إلى تخصيص منظومة قانونية تنظيمية تعنى بالأستاذ الجامعي على صعيد الجامعات الأهلية ، وقد جاء قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 العراقي خاليا من النص على الجهة المختصة بالتعيين والتعاقد وكذلك مسائلة الأساتذة المتعاقدين ، وقد أحال ذلك إلى القوانين المعمول بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . ولم تحدد قوانين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي نظاما قانونيا معيناً يطبق على الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية وإنما وضعت في مرتبة الموظف العام ، وقد بينا في بحثنا المتواضع أن الأنسب من حيث الواقع هو تطبيق قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 عليه.

**الكلمات المفتاحية:** الأستاذ الجامعي، المركز القانوني للأستاذ الجامعي

## **The Legal Center for the college teacher in private colleges with a practical study for private colleges in Thi-Qar Province (An analytical study**

The university education is considered to be the civilized and vital front for every nation in the world , as it measures up its advancement and respect , that's why the general authority intended to privatize a legal organizing system concerning the college teacher on the basis of private colleges . The Iraqi law of private higher education No (25) for the year 2016 emerged without having a legal text , in the addressed authority of employment and contracting , as well as interrogating the contracted teachers . All of this has been directed to the laws that are being managed by the ministry of higher education and scientific research . The ministry laws , never specified a legal system that is applied for the college teacher in private colleges , on the contrary it placed the contracted teacher in the position of a permanent employee , as we have established in our humble research that the proper thing to do is to apply the law of work No (37) for the year 2015 instead .

### **المقدمة**

احتل التعليم العالي الأهلي في العراق أهمية كبيرة لإسهامه في توفير فرص الدراسة وتحقيق النهضة العلمية ، ولا تتحقق تلك النهضة العلمية إلا بوجود أساتذة جامعيين يأخذون على عاتقهم مهمة التدريس والقيام بالمهام العلمية في الجامعات الأهلية، ولأجل تأمين استمرار الأساتذة الجامعيين بتأدية المهام الملقاة على عاتقهم ، لأبد من وجود عقد مبرم بين الأساتذة والجامعة يحدد العلاقة بينهما ويحدد المركز القانوني للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية .

وإن سبب اختيارنا لهذا الموضوع نابع من أهميته على الواقع الفعلي ، وما له من تأثير كبير في تحديد المركز القانوني للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، إضافة إلى ندرة البحوث والرسائل الجامعية التي تناولت هذا الموضوع .

وترتكز مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات الآتية: ما تكييف العقد المبرم بين الأستاذ الجامعي والجامعات الأهلية ؟ في حال وقوع المخالفة من الأستاذ الجامعي في الجامعة الأهلية فأى قانون يطبق عليه؟ ما المركز القانوني للأستاذ المحاضر؟ هل يتم استقطاع الاشتراكات أم التوقيفات التقاعدية من راتب الأستاذ الجامعي ؟

وستتبع في بحثنا المنهج التحليلي، إذ سنقوم بعرض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع ومن ثم تسليط الضوء على حدودها وجوانب الضعف فيها .

وعليه سنقسم موضوع دراستنا إلى ثلاث مباحث: نبين في المبحث الأول التعريف الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، والذي بدوره ينقسم إلى مطلبين نخصص الأول المقصود بالأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية ونخصص الثاني إلى الطبيعة القانونية لعلاقة الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، في حين نتناول في المبحث الثاني أحكام الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، والذي بدوره أيضا ينقسم على ثلاث مطالب إذ نبين في المطلب الأول حقوق الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية ونبين في المطلب الثاني واجبات الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية في حين نتناول في المطلب الثالث السلطة المختصة بالمخالفات فيما نتناول في المبحث الثالث إشكالات واقع تطبيق قانون العمل في الجامعات الأهلية والحكومية في مدينة الناصرية، والذي بدوره ينقسم على مطلبين : نخصص المطلب الأول لتناول إشكالية واقع تطبيق قانون العمل في الجامعات الحكومية ، أما المطلب الثاني فيتناول إشكالية واقع تطبيق قانون العمل في الجامعات الأهلية .

### المبحث الأول

#### تعريف الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

احتلت الجامعات الأهلية أهمية كبيرة في العراق وذلك بعد السماح بمشاركة القطاع الخاص وتوفير فرص الدراسة في التعليم الأهلي، كما أن للأساتذة دور مهم في هذا القطاع، وكذلك الجهة المختصة بتعيينهم، لهذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين : نخصص المطلب الأول، المقصود بالأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية والجهة المختصة بالتعاقد، في حين نتناول العلاقة العقدية بين الأستاذ الجامعي الجامعة الأهلية في المطلب الثاني .

### المطلب الأول

#### المقصود بالأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

بادئ ذي بدأ لا بد أن نبين المقصود بالأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، وهل ينطبق عليه مفهوم موظف الخدمة الجامعية تماماً؟ كما لا بد أن نبين الجهة المختصة بالتعاقد للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية حسب قانون التعليم الأهلي المرقم (25) لسنة 2016، لهذا سنقسم هذا المطلب على فرعين : نخصص الفرع الأول منه لتعريف الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، في حين نتناول الجهة المختصة بالتعاقد للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية في الفرع الثاني .

### الفرع الأول

#### تعريف الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

بداية لابد من تعريف الأستاذ الجامعي، والوقوف بدقة على مضمون الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، وبالرجوع إلى قانون التعليم العالي الأهلي في العراق، فإننا نجد أنه لم يشر صراحة إلى تعريف الأستاذ الجامعي وقد يكون الباعث على ذلك الاكتفاء بالتعريف الوارد في قانون الخدمة الجامعية المرقم 23 لسنة 2008 الذي عرف الأستاذ الجامعي بأنه: (كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية، او العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 او أي قانون يحل محله)<sup>(1)</sup>.

ولدى إمعان النظر في التعريف المذكور نرى بأنه ينطبق على مفهوم الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، كما يمكن أن ينطبق عليه التعريف الوارد في قانون العمل وبذلك يمكن أن ينطبق عليه وصف العامل ونعرفه طبقاً للمادة (1/سادسا)<sup>(2)</sup> التي نصت: (كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى، يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي صريح او ضمني او على سبيل التدريس او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء أجر، أيا كان نوعه بموجب هذا القانون).

ونجد هذا التعريف ينطبق على وصف الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية؛ لأنه ذكر أنه يقوم بصيغة عقد بين الجامعة الأهلية والأستاذ لقاء أجر، كما أنه يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل والمتمثلة بالجامعة الأهلية المتعاقد معها الأستاذ.

وإذا كان الأستاذ الجامعي يعد عاملاً وينطبق عليه مفهوم العامل فإن ذلك لا يمنع أن يتمتع بالألقاب العلمية في ممارسة عمله أسوة بالأستاذ في الجامعات الحكومية فالأستاذ الجامعي قد يكون أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس أو مدرس مساعد<sup>(3)</sup>

ويمكن أن نعرف الأستاذ الجامعي: ( بأنه كل شخص يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية في مشاريع العمل العامة والخاصة ويحمل لقباً علمياً وتتوفر فيه شروط الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988).

ومن خلال إيراد تعريف للأستاذ الجامعي فإننا من الممكن أن نبين أهم الخصائص عقد الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية:

1-يقوم بممارسة التدريس والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية.

2- يعمل في مشاريع العمل الخاصة والعامة فالأستاذ الجامعي يمارس عمله وفق الوصف المتقدم سواء في الجامعات والمعاهد والمراكز العلمية الخاصة أو الجامعات والمعاهد والمراكز والمكاتب الاستشارية العامة.

3- تنطبق عليه شروط عضو الهيئة التدريسية والمتمثلة بحصول الأستاذ الجامعي على لقب علمي وغيرها من الشروط المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988.

### الفرع الثاني

#### الجهة المختصة بالتعاقد

حدد القانون العراقي الجهة المختصة بالتعيين والتعاقد مع التدريسي أي الأستاذ الجامعي، سواء في الجامعات الحكومية أو الأهلية، ففي الجامعات الحكومية العراقية فإن قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 (المعدل) بين اختصاص مجلس الجامعة بتعيين التدريسيين من حملة شهادة الماجستير أو ما يعادلها (4).

كذلك حدد قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016، في المادة (17/أولاً) الجهة المختصة والتي نصت على: (يمارس مجلس الجامعة المهام الآتية : ف- الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية من غير العراقيين وفقاً للضوابط التي تعتمدها الجامعات الرسمية باستثناء تحديد الأجور . ص- الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد أجورهم ومكافاتهم وقبول استقالاتهم وأنهاء خدماتهم) (5).

وتبين لنا من خلال النص المتقدم، أن تعيين التدريسي حسب قانون الخدمة الجامعية في الجامعات الحكومية هو من اختصاص مجلس الجامعة وحسب الشروط التي تضعها الوزارة محددة بنصوص قانونية، أما قانون التعليم العالي الأهلي فقد حدد مجلس الجامعة بكونه الجهة المختصة بالتعاقد، بموجب عقد يبرم بين التدريسي والجامعة المتعاقد معها وفق ضوابط وشروط التعيين المحددة في الجامعات الرسمية الحكومية باستثناء تحديد الأجور إذ يكون من اختصاص مجلس الجامعة الأهلية، ونستنتج مما تقدم بأن الإجراءات محددة بموجب عقد بين الطرفين بنصوص قانونية (6)

إن التساؤل الذي يثار بهذا الصدد هو كيفية التوفيق بين ما يقضي به قانون التعليم الأهلي وقانون العمل إذ إن قواعد قانون العمل ترسم آلية قانونية للخاضعين لأحكامه حيث نظم الجهة المختصة بالتعاقد، وأشار إلى تشكيل لجنة عليا للتخطيط والتشغيل بقرار من مجلس الوزراء، وتكون اللجنة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية وعن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً، تتولى اللجنة رسم السياسة العامة بالتعاقد (6)، ومن خلال الجمع

بين المواد ذات الصلة الواردة في قانوني العمل وقانون التعليم العالي الأهلي لا نجد أي تعارض بينهما إذ إن قواعد قانون العمل الأمرة واجبة الاتباع فيما يتعلق بكيفية التشغيل وبواسطة مكاتب وأقسام التشغيل، إذ تُنشئ الوزارة أقسام تشغيل عامة تحدد اختصاصاتها بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية وتتولى تقديم خدمات تشغيل العمال والباحثين عن عمل وأصحاب العمل مجاناً وحسب الفرص المتاحة ومساعدة العمال لإيجاد العمل المناسب الذي يتناسب ومهاراتهم المهنية وقدراتهم العقلية والبدنية (7)، ويلتزم صاحب العمل بإبلاغ مكاتب التشغيل عن الشواغر خلال مدة لا تزيد على (10 أيام) (8)، أما فيما يتعلق بقانون التعليم العالي الأهلي فقد منح مجلس الجامعة صلاحية الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية من غير العراقيين وفقاً للضوابط التي تعتمدها الجامعات الرسمية باستثناء تحديد الأجور والتعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد أجورهم ومكافأاتهم وقبول استقالاتهم وإنهاء خدماتهم (9) 0

### المطلب الثاني

#### العلاقة العقدية بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية

تعد عملية تكييف أي عقد من صميم أعمال القضاء لأنها مسألة قانونية، فلا تتوقف على طلب أطراف العلاقة العقدية وبذلك فإن التكييف يختلف عن التفسير وإن كان تكييف أي عقد يتوقف على تفسيره، إلا أنه الأخير يعد مسألة موضوعية لا قانونية، (لأنه إذا استخلص قاضي الموضوع إرادة المتعاقدين انزل عليها حكم القانون لتكييف العقد والكشف عن ماهيته) (10) 0

ويجب أن يتوافر في العقد المبرم بين الأساتذة الجامعيين ومؤسسات التعليم العالي الأهلي الأركان العامة للعقد من حيث وجوب توافر الرضا والمحل والسبب والتي عالجها القانون المدني العراقي في النظرية العامة للعقد (11) 0

وتبرز خصائص العقد المبرم بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية من حيث كونه عقد عمل بالاتي:

1- يعد الأجر من عناصر عقد العمل المهمة، ويقصد به كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عينا لقاء عمل أياً كان نوعه ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والأجور المستحقة عن العمل الإضافي، حيث إن العقد المبرم بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية يؤدي الأستاذ الجامعي مهمة التدريس أي الخدمة العلمية مقابل الأجر، الذي يكون في الغالب بصورة أجر نقدي محدد المقدار يدفع شهرياً للعامل.

2- يحصل الأستاذ الجامعي على الأجر لقاء خدمته للجامعة بموجب العقد المبرم معه والخدمة التي يقدمها العامل من الممكن تتخذ الصور الآتية: ( التدريس الجامعي، الاستشارة العلمية والفنية

، العمل الإداري، كما يمكن أن يكون عملاً ذهنياً أو بدنياً) وكما أشار قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 إلى ذلك في المادة الأولى منه.

وقد أكدت محكمة العمل بينت أن منتسبي القطاع الخاص مشمولين بقانون العمل وأن محكمة العمل هي التي تختص بنظر الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال (12).

وبعد ذلك تنظر محكمة العمل بجميع عقود العمل في القطاع الخاص، وحتى المختلط والتعاوني وتشمل فيه العامل أو أي موظف سواء أكان بسيطاً أو حتى بروفيسورا (13).

### المبحث الثاني

#### أحكام الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

تهدف الجامعات الأهلية بصورة عامة إلى حصول الإنسان على المعرفة، وإعداد جيل واعٍ من الباحثين يكون لهم الدور الأبرز في التنمية واستثمار الطاقات في المجتمع، ولا يتحقق ذلك إلا بالأستاذ الجامعي، وعليه للأستاذ الجامعي جملة من الحقوق تقابلها جملة من الواجبات التي يلتزم بها ، وفي حال مخالفته لأي من الواجبات الملقاة على عاتقه سيكون عرضة للعقوبات الانضباطية. ولهذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين: نخصص الأول لحقوق الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، في حين نخصص الثاني لواجبات الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية.

#### المطلب الأول

##### حقوق الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

نصت على حقوق الأستاذ الجامعي العامل في الجامعات والمعاهد والمكاتب الاستشارية الأهلية عدة قوانين أبرزها قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 وقانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 وقانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 ونتناول أهم هذه الحقوق التي يتمتع بها تبعاً:

1- تقاضي عن الأجر الذي أداة وبهذا فإن الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية يتقاضى راتباً مقابل الخدمة العلمية.

2- التمتع بفترات راحة يومية وأسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقيات الجماعية وأحكام قانون العمل، وبهذا يستحق الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية إجازة مرضية في حال مرضه ولا يستقطع من راتبه، كما لا يستقطع من راتبه في حال العطل والمناسبات ، وإن المشرع قد عمد

إلى تحديد وقت العمل الأسبوعي بان جعله (هـ) أيام بدلا من (6) أيام لتمكين الأستاذ من استعادة نشاطه في أداء عمله (14).

3- المساواة في المعاملة: أشار قانون العمل النافذ على المساواة في المعاملة في التشغيل بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز والاحترام في علاقات العمل (15). كما لا بد من توفر علاقة الاحترام والمساواة في المعاملة بين الجامعة الأهلية والأساتذة سواء كانوا متقاعدين أو معارة خدماتهم أثناء تواجدهم في الجامعة الأهلية.

4- حرية التعبير والرأي: كما أشار قانون العمل على المفاوضات لتحسين العمل وأجاز الإضراب لكن وفق أحكام القانون كما أجاز الانتماء إلى النقابات (16).

5- التمتع بالضمانات المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي (تقاعد، ضمان الأمراض، ضمانات إصابات العمل، ضمانات الخدمات).

وبهذا قضي بأن (مجموع خدمة العامل المضمونة والعسكرية لا تؤهله لنيل الراتب التقاعدي لعدم إكمال (30) سنة من الخدمة وليس هناك ما يثبت من الأوليات بسبب احتراقها في النظام السابق لأحداث 2003) (17).

ويتبين لنا أنه يجوز للأستاذ الجامعي الإضراب عن العمل لكن بشرط أن تكون له أسباب مقنعة وفق أحكام القانون، يجوز للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية الانتماء إلى نقابة المحامين وهذا ينطبق على الأستاذ المتقاعد غير المعين في دوائر الدولة والقطاع العام .

## المطلب الثاني

### واجبات الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

لم ينص قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 على واجبات الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، ولذلك ينطبق عليه ما ينطبق على الأستاذ الجامعي في الجامعات الحكومية. وقد أشار إلى هذه الواجبات قانوني العمل والخدمة الجامعية، لهذا سنقسم هذا المطلب على فرعين: نخصص الفرع الأول لواجبات الأستاذ الجامعي في قانون العمل، في حين نتناول في الفرع الثاني واجبات الأستاذ في قانون الخدمة الجامعية.

### الفرع الأول

#### واجبات الأستاذ الجامعي في قانون العمل

يلتزم الأستاذ الجامعي بوصفه عاملاً في الجامعات الأهلية بالواجبات المنصوص عليها في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 وهي تشبه الواجبات التي يلتزم بها الموظفون العموميون في الدولة بما فيهم الأستاذ الجامعي في الجامعات الحكومية، وتتمثل هذه الواجبات بما يأتي :

### أولاً : أداء أعماله الوظيفية:

على الأستاذ الجامعي أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به، وعليه أن يؤديها بكل أمانة ويتحمل مسؤولية الأعمال المكلف بها بدءاً من مباشرته، وأن يبذل من الجهد والحرص ما يبذله الشخص المعتاد<sup>(18)</sup>، كما عليه أن يباشر أعماله بشكل منتظم بنفسه، دون تخويلها لغيره إلا بحدود القانون وخلال ساعات الدوام المحددة<sup>(19)</sup> .

### ثانياً : واجب طاعة الرؤساء واحترامهم:

وفقاً للنظام القانوني يكون لكل وظيفة سلم إداري، إذ يكون في كل سلم رؤساء عمل طاعتهم واجبة<sup>(20)</sup>، بما أن واجبات الأستاذ الجامعي في الجامعات الحكومية تنطبق على الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية فيقع عليه طاعة واحترام الأوامر وفقاً للتدرج الوظيفي بشرط أن لا تكون الأوامر الصادرة للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية مخالفة للعقد المبرم بين الأستاذ المتعاقد والجامعة الأهلية، وتكون متعلقة بتنفيذ العمل الذي تم الاتفاق عليه مسبقاً في العقد أو النظام الداخلي للجامعة، وبخلافه يحق للأستاذ الجامعي أن يمتنع عن تنفيذ الأوامر وألا يترتب على طاعة الأستاذ الجامعي للأوامر الصادرة إليه تعريضه للخطر، وألا تكون أوامر صاحب العمل مخالفة للأحكام والقوانين أو الآداب العامة<sup>(21)</sup> .

### ثالثاً : كتمان أسرار العمل الوظيفي:

يقصد بكتمان الأسرار الوظيفية الحفاظ على الأسرار التي بحوزة الأستاذ الجامعي بحكم عمله، وكذلك الأسرار التي يطلع عليها بصورة عرضية بحكم صفة التي تسهل عليه العلم بتلك الأسرار<sup>(22)</sup>، إذ يطلع الأستاذ الجامعي أثناء عمله على أسرار وظيفية كثيرة ومن ثم يجب عليه كتمانها وعدم إفشائها، فلا يجوز له أن يطلع غيره عليها إلا بحكم القانون<sup>(23)</sup>. وقد نص قانون العمل العراقي النافذ هذا الواجب في المادة (42/ثانياً/ج) (عدم إفشاء أي أسرار يطلع عليها بحكم عمله). كما الزم قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الموظف بكتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو اثنائها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه بكتمانها، ويبقى هذا الواجب قائماً حتى انتهاء خدمته ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد إحالته على التقاعد أو انتهاء خدمته بأي وجه كان<sup>(24)</sup>0

### رابعاً : المحافظة على أموال الجامعة الأهلية:

يقع التزام على عاتق الأستاذ الجامعي الحفاظ على الأموال<sup>(25)</sup>، في الجامعة الأهلية سواء كانت مقتنيات أو تجهيزات، ولا يجوز له استخدامها للأغراض الخاصة<sup>0</sup>

كذلك ينبغي حسن استخدامها والمحافظة عليها وقد أشار إليه قانون العمل النافذ في المادة (42/ثانيا/ب) (26).

#### خامسا : الحفاظ على كرامة الوظيفة وحسن السلوك الوظيفي:

من الواجبات الملقاة على عاتق الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، هو أن يكون أكثر احتراما ولباقة سواء أكان مع رؤساء العمل أو الطلاب أو مع الموظفين وعليه الابتعاد عن كل ما من شأنه أن يخدش كرامتهم (27).

إذ يعد عمله ذات قدسية بسبب الرسالة العلمية التربوية للأجيال، لذا عليه الحفاظ على كرامة الوظيفة، وأن يتجلى ذلك بالسلوك ، هذا ما أشار إليه قانون العمل في المادة (42/ثانيا/د ، ه ، و ، ز ، ج ، ط ، ي ، ل ، م) .

#### الفرع الثاني

#### واجبات الأستاذ الجامعي في قانون الخدمة الجامعية

ازاء سكوت قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 عن بيان واجبات الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية فإنه بالمقابل نجد أن المادة الثانية من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 قد أوردت العديد من الواجبات الملقاة على عاتق موظف الخدمة الجامعية التي نرى أنها واجبة الاتباع عليه أيضا نوردها وكما يأتي:

أولاً: إجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات: ويعد من الواجبات المهمة الملقاة على عاتق الأستاذ الجامعي إذ لا بد من قيامه بأجراء البحوث والدراسات العلمية التي يكلف بها المركز او الوحدة ضمن خططها العلمية والبحثية بصورة فردية او ضمن فرق بحثية طبقاً لمتطلبات عمل المركز او الوحدة، ويلزم بتقديم ما لا يقل عن (3) بحوث ولا تزيد على (4) بحوث سنويا حسب أهمية وتعقيد البحث العلمي (28) وفي هذا الاطار فإن تعليمات الترقية العلمية تنطبق عليه إذ إن ترقية الأستاذ الجامعي سواء كان عاملاً في مؤسسات الدولة أم في التعليم العالي الأهلي تسري عليهم ولا يثير هذا الموضوع إشكالاً قانونياً في الوقت الحاضر إذ تتم ترقية الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية بنفس الكيفية التي تتم فيها ترقية الأستاذ الجامعي في وزارة التعليم العالي ووزارات الدولة الأخرى من حيث عدد البحوث ومتطلباتها (29)

ثانياً: الإسهام في التأليف والترجمة والنشر. (والدراسات المعمقة موقعة بأسمائهم في الكتب والمجلات وقواعد البيانات التي يختاروها بأنفسهم شريطة ان يكونوا مؤلفيها او مشاركين في تأليفها) (30)

ثالثاً: الإسهام في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الوزارة وخارجها.

رابعاً: الإسهام في تطوير الأقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً، وتقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية 0

خامساً: إجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها: وقد عالجت هذ الموضوع العديد من التشريعات ويتمثل أولها في تعليمات الأسئلة الامتحانية رقم (38) لسنة 1992، وثانيهما التعليمات الامتحانية رقم (134) لسنة 2000 0

سادساً: الإسهام في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه 0  
سابعاً: الإسهام في النشاطات الجامعية.

### المبحث الثالث

#### السلطة المختصة بالمخالفات

كما ذكرنا سابقاً، لم ينص قانون التعليم العالي الأهلي، كذلك على السلطة المختصة بالمخالفات، وقد بينا أن قانون العمل واجب التطبيق على الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، فلا بد أن نبين مفهوم المخالفة في الجامعات الأهلية، وكذلك القضاء المختص بنظرها، لهذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين: نتناول في المطلب الأول اللجان التي تنظر المخالفات، في حين نتناول في المطلب الثاني القضاء المختص بالمخالفات.

#### المطلب الأول

##### اللجان التي تنظر المخالفات

يقصد باللجان التي تنظر المخالفات، تحديد الجهة المخولة قانوناً بتوقيع العقوبات المنطوية على حرمان مؤقت من كل أو بعض المزايا الوظيفية متى ما ثبتت المخالفة، وبما أننا رجحنا قانون العمل كونه القانون المناسب وواجب الاتباع من حيث التطبيق على الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، عند الرجوع إليه ، والتمعن في نصوصه ، تبين أنه لم ينص على اللجان التي تنظر بالمخالفات بشكل تفصيلي وإنما اكتفى بذكر (صاحب العمل) وتعداد قائمة من العقوبات على سبيل الحصر، وبما أن قانون التعليم العالي الأهلي نص في المادة (54) إشارة إلى تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في كل حالة لم يرد بها نص (31) .

وبذلك عند الرجوع إلى قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) فإنه يحيل إلى قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل والذي نص في المادة (1/خامسا) تعريف اللجنة : اللجنة التحقيقية التي يشكلها الوزير او رئيس الدائرة لأغراض هذا القانون كما أشار في

المادة (10) انه للوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون .

نرى أن المشرع كان موفقاً حين اشترط أن يكون أحد أعضاء اللجنة التي تنظر المخالفات من الأساتذة الجامعيين حاصلًا على شهادة أولية في القانون (32) .

كما أشارت المادة (11) من قانون انضباط موظفي الدولة ، تتولى اللجنة بداية مع الأستاذ الجامعي المخالف بالتحقيق تحريرا في أداء مهامها تقوم بسماع وتدوين أقوال الأستاذ المخالف، وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات مع توصيات مسببه ، أما بعدم مسائلة الموظف وعلق التحقيق أو بفرض أحد العقوبات .

ولابد أن نبين تعريف للعقوبة الانضباطية ، فقد عرفت على صعيد الفقه القانوني، عرفها الفقيه الفرنسي (Hauriou) بانها (اجراء ضبطي تلجا إليه الإدارة لمواجهة بعض الأفعال المعاقب عليها أما بوسيلة ضبطية بحته ، بواسطة قرارات او إجراءات تتخذها السلطة الرئاسية العليا او بوسيلة قضائية وذلك بواسطة أحكام القضاء الانضباطي) (33) .

أما الفقه العربي فقد عرفها البعض بانها (تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام او خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه) (34) .

وقد عرفها بعض الفقه العراقي بانها (الإجراء التأديبي الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية) (35) .

من استقراء جملة التعاريف يمكن أن نعرف العقوبة الانضباطية هو الجزاء الذي تفرضه اللجان الانضباطية بالجامعة والمنصوص عليها في القانون بحق الأستاذ الجامعي في حال وقوع مخالفة من قبله.

وقد نصت المادة (138/ثانيا) من قانون العمل النافذ : اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات او اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل تطبق بحقه احدى العقوبات الآتية :

أ- الإنذار ويكون بإشعار الأستاذ الجامعي تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات عمله مستقبلا .

ب- إيقاف عن العمل مدة لا تزيد على (3) أيام .

ت- حجب الزيادة السنوية عن الأستاذ الجامعي عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الإجراء الانضباطي لمدة لا تزيد على 180 مئة وثمانين يوما .

ث- تنزيل الدرجة ويسبقه تنزيل أجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل .

ج- الفصل من العمل .

ونرى أن قانون العمل اكتفى بذكر العقوبات دون اللجنة التي تنتظر المخالفات هذا يعتبر مأخذاً على المشرع ، كما يلاحظ أنه لم يتضمن عقوبة لفت النظر، وإنما بدأ مباشرة بعقوبة الإنذار ، بخلاف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 (المعدل) والذي أشار في المادة الثامنة منه (أولاً) بفرض عقوبة لفت النظر على الموظف المخالف والتي يتأخر حيث كان من الأفضل أن تبدأ العقوبات بلفت النظر، كما بين القانون أعلاه الوقف عن العمل ورتب عليه أثراً مادياً وهو الحرمان من الأجر خلال مدة الوقف ، إلا أن المشرع لم يحدد الحالات التي يوقف بها العامل عن العمل وكان الأجدر به تحديدها منعا لتعسف الإدارة .

وكما أشار قانون العمل النافذ أنه لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل إلا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال وفي حال كون العقوبة غرامة مالية يعود مبلغ الغرامة الى صندوق ضمان وتقاعد العمال (36) . وبهذا يتبين أن قانون العمل أشار إلى اللجنة لكن بصورة غير مباشرة وكان الأجدر أن يشير لها بصورة صريحة .

### المطلب الثاني

#### القضاء المختص بالمخالفات الصادرة من الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية

بيننا سابقا هناك نوعين من الأساتذة العاملين في الجامعات الأهلية النوع الأول الأساتذة المتعاقدين مع الجامعات الأهلية غير المعيّنين في دوائر الدولة والقطاع العام بما فيهم المتقاعدين من حملة الألقاب العلمية ، اذ يسري عليهم في حال المنازعات أو في حال الطعن بقرار قانون العمل النافذ وهذا ما أشارت إليه المادة 166 والتي جعلت الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى والقرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة اختصاصها من اختصاص محكمة العمل وفي حال عدم وجود محكمة بداءة فتختص البداءة بها (37) .

أما النوع الثاني والمتمثل بالأساتذة المنتسبين لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والموظفين المعيّنين في وزارات الدولة الأخرى ممن يحملون ألقابا علمية ويقومون بإلقاء المحاضرات في الجامعات الأهلية فإن محكمة قضاء الموظفين هي الجهة المختصة بالنظر في المنازعات التي تثار بخصوصهم (38) .

وكان الأجدر بالمشرع أن ينص صراحة بأن محكمة العمل هي مختصة قضائياً للنظر في المنازعات في الجامعات الأهلية ، سواء على الأساتذة المتعاقدين والأساتذة المعارة خدماتهم لكون الأستاذ المعارة خدماته يصبح مستقلاً عن التعليم الحكومي في حال وجوده في الجامعات الأهلية ، وبذلك يكون خاضعا لتعليمات الجامعات الأهلية، وهنا يثار التساؤل حول مدى إمكانية الأستاذ

الجامعي في الجامعات الأهلية باللجوء إلى القضاء ؟ ويمكن الإجابة على هذا السؤال بان بإمكان الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية أن يلجأ إلى القضاء للطعن في القرار الصادر بحقه وهذا ما أشار إليه قانون العمل يمكن الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة خلال (15) يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ، ويكون القرار الصادر من المحكمة في هذا الشأن باتاً (39) . وذكرت المادة (145/ثانياً) من قانون العمل النافذ : يقع على صاحب العمل عبء إثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناء عليها على العامل أثناء النظر فيها أمام المحكمة المختصة .

وهذا ما قضى به بتاريخ 2015/11/8 ، بإعادة أساتذة جامعيين إلى وظائفهم وإلغاء أوامر صدرت بحقهم من جامعاتهم الأهلية بإقالتهم ، بالإضافة إلى إلزام الجامعات التي يعملون فيها بدفع رواتبهم الشهرية من تاريخ انقطاعهم ولغاية القرار (40) .

وكما جاء بقرار محكمة التمييز الاتحادية في العراق بشأن الدعوى المقدمة من قبل السيدة (س . ر . ن) على شركة س- والتي فوجئت بإنهاء خدماتها من قبل الشركة المذكورة دون مبرر بانه (استحقاق العامل المضمون للراتب التقاعدي لا يفيد الاخبار الواجب قانوناً وبذلك يكون إنهاء خدمات المميز عليها -المدعية - دون سند قانوني حيث إن محكمة الموضوع ، قد حكمت بإعادتها إلى عملها السابق وصرف مستحقاتها المالية فيكون ذلك متفقاً مع أحكام المادة (129/ثانياً) من قانون العمل) (41).

#### المبحث الرابع

##### إشكالية واقع تطبيق قانون العمل للجامعات في ذي قار

سنبحث في إشكالات واقع تطبيق قانون العمل في الجامعات الحكومية والأهلية ، وهل هناك اختلاف في النظام المالي والإداري بينهما ، كما سنتناول القرارات المتعلقة بالأستاذ الجامعي لهذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين ، نخصص المطلب الأول للجامعات الحكومية ، في حين نتناول الجامعات الأهلية في المطلب الثاني .

##### المطلب الأول

##### إشكالية واقع تطبيق قانون العمل في الجامعات الحكومية

تشغل الجامعات الحكومية الصباحية منها والمسائية عدد كبير من الأساتذة الجامعيين في أقسامها العلمية والإدارية وتتعاقد معهم بأساليب قانونية متعددة، ومن خلال اطلعنا في فترة زيارتنا للجامعات الحكومية ، وجدنا النظام المتبع لديهم نموذج عقد خاص بالتدريسي ونموذج عقد خاص بالموظف أما بالنسبة للمحاضر ، فيتم التعاقد معه بصورة شفوية ولكن عند التمعن بنموذج العقد وجدنا فقرة مكتوبة في العقد (هذا العقد خاضع لقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل والقرارات الأخرى والخاصة بالخدمة المدنية) ولكوننا نبحث في موضوع المركز القانوني

للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية، وأحد أنواع الأساتذة المتعاقد في الكليات المسائية، بالرجوع لقانون الخدمة المدنية المذكور أعلاه وجدنا انه لا يشير إلى أي خصوصية بالنسبة إلى عقد التدريس في المسائي وهذا متناقض مع الواقع ، كيف يتم تطبيق قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل على العقود ؟

بالنسبة للأستاذ المعارة خدماته ، خلال تواجده في الدراسة الصباحية لا توجد أي إشكالية، فيطبق عليه كونه في مركز تنظيمي مع الدولة، وتثار الإشكالية بالنسبة لتواجده في الفترة المسائية، فانه مستقل عن عمله في الفترة الصباحية، ذلك لعدة أسباب من بينها أن الأستاذ في التعليم الحكومي الصباحي معين على الملاك الدائم وتابع إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بمعنى أن راتبه محدد سلفا من الوزارة ، كما يتمتع بالمخصصات والإجازات الاعتيادية ، كما أن الأستاذ الجامعي في الدراسة الصباحية خلال فترة العطلة الصيفية يتمتع براتب تام ، أما بالنسبة للأستاذ الجامعي خلال فترة الدراسة المسائية فانه يخضع للعقد المبرم بينهم بالاتفاق على الأجر المتفق عليه في العقد ، كما لا يشمل بالمخصصات وتدرج السلم الوظيفي ، كما أنه خلال فترة العطلة الصيفية ينهي العقد ويتجدد بداية الدوام الرسمي ، هذا يعني أن قانون العمل هو الأنسب كونه عامل خلال فترة محددة بالعقد لذلك نرى أن العقد ليس صحيحا لأنه يخضع الأستاذ الجامعي سواء خلال الدراسة الصباحية أو الدراسة المسائية لقانون الخدمة المدنية المذكور أعلاه ، يفترض أن يخضع لعقد العمل خلال الدراسة المسائية كما تبين لنا من خلال الاستبيان مع عدد من الأساتذة المعارة خدماتهم في الدراسة المسائية وتمت الإجابة على أن تكييف العقد هو عقد عمل في حين حال وقوع مخالفة من الأساتذة سواء معاره خدماتهم او المتعاقدين مع حملة شهادة الماجستير او المتقاعدين ، فانه ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية كما تبين من خلال الإجابات أن المركز القانوني للأستاذ الجامعي هو عامل .

نرى أن هناك تناقض في الأجوبة وإرباك في تطبيق عدة قوانين في أن واحد فكان من الأجدر تطبيق قانون العمل لأنه الأنسب من حيث الواقع .

#### المطلب الثاني

#### إشكالية تطبيق قانون العمل في الجامعات الأهلية

لوحظ من خلال القيام بالزيارات الميدانية للجامعات الأهلية في مدينة الناصرية حصراً ، أنها تمارس نشاط يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ويدار من قبل هيئة عليا هي مجلس الجامعة او مجلس الكلية تحت إشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، لها استقلال مالي وإداري وتصدر قرارات في مختلف المسائل الإدارية لأداء عمل الكلية الأهلية او الجامعة ويجب أن يسير الدوام فيها بانتظام واطراد ، وبخصوص القرارات التي تصدرها الجامعات والكليات الأهلية فهي متعددة

منها ما يتعلق بالشؤون المالية والإدارية وقضايا الموظفين والتدريسيين ، وما يخص بحثنا المتواضع هي القضايا والقرارات المتعلقة بالأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية وسنبين ذلك من خلال الإجراء الذي اتخذناه إلا وهو الاستبيان، وهو مجموعة من الأسئلة تمت الإجابة عليها من قبل عدد من الأساتذة المتعاقدين مع الجامعات (العين - الوطنية - مزيا) وهي كالآتي: -

#### أولاً: جامعة مزيا:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريتها في هذه الجامعة، وجهنا عدة أسئلة للأساتذة الجامعيين، منهم من كان من حملة شهادة الماجستير ومنهم من كان معاره خدماته فتيين بان العقد الذي يبرم بينهم وبين جامعة مزيا هو عقد تدريسي خاضع لعقد العمل ، كما انه يتم إبرام العقد على أساس الحاجة الكلية الأهلية الفعلية لاختصاص الأستاذ الجامعي ، كما تبين من خلال نتائج الاستبيان، حيث أجاب البعض على انه في حال وقوع مخالفة من الأستاذ الجامعي من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه فيطبق عليه قانون العمل ، أما الأستاذ المعارة خدماته ينطبق عليه قانون الخدمة الجامعية ، وخلال زيارة قسم القانونية لجامعة مزيا تبين انه يوجد نموذج عقد واحد يبرم بين الأستاذ الجامعي والكلية ، أما بالنسبة للمحاضر فليس هناك أي عقد ، وإنما يتم الاتفاق بصورة شفوية .

#### ثانياً: الجامعة الوطنية:

من خلال زيارتنا للجامعة المذكورة أعلاه ومقابلة المشاور القانوني للجامعة ، تبين لديهم ثلاث أنواع من العقود وهي كالآتي :

أ- **عقد تدريسي:** وهو عقد يبرم بين الأستاذ الجامعي من حملة شهادة الماجستير والمتقاعدين أصحاب الألقاب العلمية يشترط في العقد على التدريسي أن لا يبرم أي عقد آخر خلال المدة المذكورة في العقد ، لكن يجوز له إلقاء المحاضرات في جامعات أخرى .

ب- **عقد المحاضر :** هو عقد يبرم بين المحاضر والجامعة على إلقاء المحاضرات ويبين في العقد عدد المحاضرات .

ت- **عقد الأستاذ المعار خدماته :** هو عقد يبرم بين الجامعة والأستاذ المعار خدماته بعد موافقة الوزارة المنسوب إليها الأستاذ المعار خدماته (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو أي وزارة أخرى) على التدريسي في الجامعة على أن يكون يوم واحد في الأسبوع فقط وهذا شرط مذكور في العقد كما يشترط خصم نسبة من راتب الأستاذ الجامعي المعار خدماته إلى الجامعة المنسوب إليها .

ومن خلال نتائج الاستبيان تبين انه لم يتم تكييف العقد بشكل واضح من خلال الإجابات فتارة يخضع للقانون المدني وتارة أخرى يخضع لقانون التعليم العالي الأهلي ، أما بالنسبة لمخالفات فان كانت المخالفة لا تستوجب العقوبة ، يتم تنبيه الأستاذ الجامعي من قبل مجلس الجامعة ، أما اذا كانت المخالفة تستوجب تشكيل لجنة تحقيقية وهذا النوع من المخالفات يحكمه العقد ، كما تبين أن الجامعة ترفع الدعاوى الخاصة بالجامعة إلى محكمة البداية ، كما يتم استقطاع التوقيفات التقاعدية بالنسبة للأساتذة غير المعيّنين في دوائر الدولة والقطاع العام والمتقاعدين أصحاب الألقاب العلمية غير مشمولين بالتوقيفات التقاعدية .

### ثالثاً: جامعة العين:

تبين من خلال زيارتنا للجامعة المذكورة أعلاه ومن خلال الإجابة على نموذج الاستبيان ، أن تكييف العقد المبرم بين الأستاذ الجامعي والجامعة هو عقد تدريسي (عقد عمل) ، وبسبب الاختصاصات النادرة في الجامعة فلا يوجد غير نموذج عقد واحد ، ألا وهو عقد التدريسي ، كما أجاب الأساتذة المتقاعدين مع الجامعة انه ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية في حال وقوع مخالفة من قبلهم ويتم استقطاع التوقيفات التقاعدية (صندوق الضمان الاجتماعي) .

وتبين لنا من خلال استبيان الجامعات والنظام المتبع فيها، أنه مختلف من جامعة إلى أخرى فبعض الكليات تطبق قانون العمل وبعضها الآخر تطبق قانون الخدمة المدنية وهناك من يطبق قانون الخدمة الجامعية وقوانين أخرى ذات صلة.

لقد كان الأجدر بالمشرع العراقي وضع نص قانوني صريح بأن الجامعات الأهلية والمسائية تخضع لقانون العمل في حال عدم وجود نص في قانون ال تعليم الأهلي يوضح مسائل خاصة بالجامعة ولكي لا نكون أمام تشتت فكل جامعة تطبق القانون الذي يخدمها ، إذ لا بد من حماية الأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية ، إذ إن قانون العمل هو الضمان الوحيد لهم والأنسب في الواقع .

### الخاتمة

بعد العرض التفصيلي لمختلف جوانب بحثنا والذي مكننا من الإجابة على الإشكالية الرئيسية التي طرحناها في مقدمة هذه الدراسة، والوقوف على أهم الأفكار التي تضمنتها بين ثناياه، ولا أدعي أنني استكملته من جميع الجوانب، ولكن بذلت قصارى جهدي حتى توصلت إلى جملة من النتائج والتوصيات والتي من أهمها :

### أولاً : النتائج

- 1- إن الجامعات الأهلية هي جامعات خاصة ذات منفعة عامة وإن الأساتذة يعملون فيها بموجب قانون العمل المرقم (37) لسنة 2015 .
- 2- إن هناك أربعة أنواع من الأساتذة العاملين في الجامعات الأهلية : النوع الأول الأساتذة المتقاعدين الذين يحملون القاب علمية والنوع الثاني هم الأساتذة المعارة خدماتهم التابعين للتعليم الحكومي، والنوع الثالث الأساتذة المعيّنين في دوائر الدولة والقطاع العام في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والنوع الرابع هم الأساتذة المعيّنين في تلك الجامعات ، وهذه الفئات جميعا ترتبط مع الجامعات الأهلية بعلاقة عقدية(علاقة عمل) تحكمها القوانين والأنظمة والتعليمات .
- 3- للأستاذ الجامعي في الجامعات الأهلية جملة من الواجبات والحقوق المنصوص عليها في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 والقوانين الأخرى ذات الصلة ابرزها قانون التعليم العالي الأهلي رقم 25 لسنة 2016 ، قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988(المعدل) وقانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 (المعدل).
- 4- محكمة العمل هي المختصة بالفصل في المخالفات الصادرة عن الأساتذة الجامعيين .
- 5- العقوبات التي تفرض على الأساتذة الجامعيين في الجامعات الأهلية هي تلك المنصوص عليها في قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 والمتمثلة بعقوبة (الإنذار , الإيقاف عن العمل ,حجب الزيادة السنوية, الفصل) والتي أشارت إليها المادة ( 138 -ثانياً). وتبطل أي عقوبة توجه للأستاذ الجامعي غير العقوبات التي ذكرناها0
- 6- لم يحدد قانون العمل الحالات التي تؤدي إلى عقوبة الوقف عن العمل وحجب الزيادة السنوية عن السنة التي ارتكبت فيها المخالفة أسوة بالقانون الإداري رغم أهمية ذلك التحديد .
- 7- لم يحدد قانون العمل النافذ للجنة التي تنتظر المخالفات ، كما انه لم يحدد الإجراءات التحقيقية .

#### ثانيا : التوصيات

- في ضوء النتائج السابقة ترى الباحثة انه من المفيد وضع بعض التوصيات والتي تدعو المشرع العراقي لأخذها بعين الاعتبار وتتمثل بالاتي :
- 1- نوصي المشرع العراقي بإعادة النظر في قانون التعليم العالي الأهلي والنص صراحة بالرجوع إلى قانون العمل النافذ لأنه الأنسب من حيث الواقع .

- 2- نوصي المشرع العراقي إلى تعديل قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وذلك بإضافة عقوبات معنوية لا يترتب عليها أثرا ماديا كما ندعوه إلى تحديد الحالات التي تؤدي إلى وقف العمل وحجب الزيادة السنوية عن السنة التي ارتكبت فيها المخالفة منعا للتعسف .
- 3- إضافة مادة قانونية إلى قواعد انضباط العمال خاصة باللجنة التي تنتظر المخالفات .
- 4- استحداث نص قانوني بتشكيل لجنة تحقيق أسوة بقانون انضباط موظفي الدولة

**الهوامش:**

- 1- ينظر : المادة (11/ثالثا) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 .
- 2- ينظر : قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015.
- 3- ينظر : المادة (33) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم(25) لسنة 2016
- 4- ينظر : المادة (16/ثانيا/ج) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 (المعدل) .
- 5- ينظر : المادة (13) من قانون الجامعات والكليات الأهلية رقم (13) لسنة 1956 الملغي التي تنص (يمارس مجلس الجامعة المهام الآتية ... 15- التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية من العرب والأجانب وفق الضوابط التي تعتمدها الجامعات الرسمية باستثناء تحديد الأجور . 16- تعيين أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد أجورهم ومكافاتهم وقبول استقالاتهم وإنهاء خدماتهم ) .
- 6- ينظر : المادة (17/أولا) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015.
- 7- ينظر :المادة (18) و(19-أولا -ثانيا-ثالثا) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015
- 8- ينظر : المادة (21/أولا) من قانون العمل النافذ .
- 9- ينظر :المادة (17-ف,ص) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم 25 لسنة 2016
- 10- د0 برهان زريق ،نظرية تفسير العقد في القانونين المدني والاداري، ط1، مطبعة الرشاد، اللاذقية، 2001، ص10.
- 11- لمزيد من التفاصيل ينظر د0عبد المجيد الحكيم الوسيط في نظرية العقد، دار الفكر، القاهرة، 363.
- 12- قرار محكمة العمل المرقم 63/الهيئة المدنية في 2009/2/12 ، منشور على الموقع الإلكتروني : <http://tamag.net/body> .
- 13- مقال منشور على الموقع الإلكتروني : [www.iraqja/iq](http://www.iraqja/iq) .  
متاح بتاريخ 2019-2-13
- 14- ينظر : د . مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، الطبعة الاولى ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، 2012 ، ص149.
- 15- ينظر : المادة (42/أولا/ج ، هـ) من قانون العمل النافذ .
- 16- ينظر : المادة (42/أولا/ط ، ي ، ك) من القانون نفسه .
- 17- ينظر : قرار محكمة عمل ذي قار رقم (45/عمل/2015) في 2015/9/2 (غير منشور) .

- 18- ينظر : المادة (42/ثانيا/أ) من قانون العمل النافذ .
- 19- ينظر : د . ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، ط1 ، دار ابن الاثير للنشر ، جامعة الموصل ، 2009 ، ص235.
- 20- ينظر : د . شاب توما منصور ، القانون الاداري ، ج1 ، ط2 ، مطبعة سلمان الاعظمي ، بغداد ، 1975 ، ص345.
- 21- ينظر : د . عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، مكتبة السنهوري ، لبنان ، بيروت ، 2017 ، ص118-119.
- 22- ينظر: د . وليد مرزه المخزومي ، كتمان الأسرار الوظيفية وحرمة افشائها في القانون العراقي (قراءة تحليلية) ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد 1 ، مجلة 26 ، 2011 ، ص36.
- 23- ينظر : د . ماهر صالح علاوي الجبوري ، مصدر سابق ، ص240.
- 24- ينظر :المادة(الرابعة-سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 (المعدل)
- 25- ينظر : المادة (71) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 المعدل (المال العام بانه تعتبر امولا عامة العقارات والنقولات التي للدولة او الاشخاص المعنوية العامة والتي تكون مخصصة لمنفعة عامة بالفعل او بمقتضى القانون ) .
- 26- ينظر : المادة (42/ثانيا/ب) من قانون العمل النافذ نصت على (الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل) .
- 27- ينظر : د . ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق ، ص241.
- 28- المادتان(2-اولا) و(5) تعليمات عمل الباحث في مراكز البحث العلمي والوحدات البحثية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (148) لسنة 2002 0
- 29- ينظر: تعليمات الترقية العلمية رقم 67 لسنة 2017
- 30- (1) ينظر: م. د. سامر محي عبد الحمزة، الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي في ضوء الاعلانات والوثائق الدولية (دراسة مقارنة )، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية في واسط، ص257.

- 32- ينظر : المادة (54) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 التي نصت (تطبق القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في شأن كل حالة لم يرد فيها نص بهذا القانون) .
- 33- ينظر احمد محمود احمد الربيعي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير ، جامعة الموصل ، 2003 ، ص40.
- 34- Hauriou : precisedroit administrative etdedroit public , 10e . ed . .584 .sirey1 , Z. P .
- 35- ينظر : د . مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1967 ، ص28.
- 36- ينظر : د . شاب توما منصور ، القانون الاداري ، ج2، دار الطبع والنشر الأهلية،بغداد، 1971 ، ص367.
- 37- ينظر : المادة (140) من قانون العمل النافذ .
- 38- ينظر : المادة (166) من قانون العمل النافذ .
- 39- ينظر : هي احد تشكيلات القضاء الاداري في العراق اذ تعد احدى تشكيلات مجلس الدولة (حلت تسمية مجلس الدولة محل تسمية مجلس شورى الدولة بموجب المادة (2) من قانون مجلس الدولة رقم (17) لسنة 2017 .
- 40- ينظر : المادة (145/اولا) من قانون العمل النافذ .
- 41- ينظر : قرار منشور على الموقع الالكتروني : [articles<https://hathalyoum.net](https://hathalyoum.net) .
- 42- ينظر : قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (1308/هيئة مدنية/2013) (غير منشور) .

مصادر البحث

أولاً : الكتب

- 1- د0برهان زريق, نظرية تفسير العقد في القانونين المدني والاداري, ط1, مطبعة الرشاد, اللاذقية, 2001.
- 2- د. حسن كيره ، أصول قانون العمل (عقد العمل) ، ط3 ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1979.
- 3- د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، الإصدار الثالث ، عمان ، 2010.
- 4- د. شاب توما منصور ، القانون الإداري ، ج1 ، ط2 ، مطبعة سلمان الأعظمي ، بغداد ، 1975 .
- 5- د. شاب توما منصور ، القانون الاداري ، ج2 ، دار الطبع والنشر الاهلية ، بغداد ، 1971.
- 6- د. عبد المجيد الحكيم ، الوسيط في نظرية العقد ، دار الفكر ، القاهرة ، 1967.
- 7- د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، مكتبة السنهوري ، لبنان ، بيروت ، 2017 .
- 8- د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، ط1 ، دار ابن الاثير للنشر ، جامعة الموصل ، 2009.
- 9- د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، مبادئ القانون الاداري ، ط1 ، دار الكتب للنشر والطباعة ، 1996 .
- 10- د. محمود جمال الدين ، عقد العمل ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1982.
- 11- د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، الطبعة الاولى ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، 2012.
- 12- د. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها ، الهيئة المصرية العامة للكتابة ، القاهرة ، 1967 .

ثانيا : الرسائل الجامعية

- 1- احمد محمود احمد الربيعي ، التحقيق الاداري في الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير ، جامعة الموصل ، 2003.

ثالثا : البحوث والمقالات

1- د. وليد مرزح المخزومي ، كتمان الاسرار الوظيفية وحرمة افشائها في القانون العراقي (قراءة تحليلية) ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد 1 ، مجلة 26 ، 2011 .

#### رابعاً : القوانين والتعليمات

- 1- القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 وتعديلاته .
- 2- قانون الجامعات والكليات الاهلية رقم (13) لسنة 1956 الملغي .
- 3- قانون التقاعد والضمان الاجتماع رقم (39) لسنة 1971 المعدل.
- 4- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 .
- 5- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 .
- 6- تعليمات عمل الباحث في مركز البحث العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم(48) لسنة 2002 .
- 7- قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.
- 8- قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.
- 9- قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016.
- 10- تعليمات الترقية العلمية رقم (67) لسنة 2017 .

#### خامساً : القرارات القضائية

- 1- قرار محكمة العمل المرقم (63/الهيئة الاستئنافية ) في( 2009/2/12 )، منشور على الموقع الإلكتروني : <http://tamag.net/body> .
- 2- قرار محكمة عمل ذي قار رقم (45/عمل/2015) في 2015/9/2 (غير منشور) .
- 3- قرار منشور على الموقع الالكتروني : [articles<https://hathalyoum.net](https://hathalyoum.net) .
- 4- قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (1308/هيئة مدنية/2013) (غير منشور) .

#### سادساً : المصادر الأجنبية

1- Hauriou : precisdedroit administrative etdedroit public , 10e . ed .

sirey1 , Z. P .584.