

ضمانات التوازن الاقتصادي في العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية (دراسة قانونية مقارنة في آلية تحديد أجر التدريسي الجامعي وحمايته)

أ.م. فادية أحمد حسن الطائي⁽¹⁾

⁽¹⁾ باحثة دكتوراه، كلية القانون، جامعة الفلوجة، دائرة التعليم الجامعي الأهلي، العراق.

البريد الإلكتروني: fadia_law_81@yahoo.com

أ.د. سليمان براك دايع الجميلي⁽²⁾

⁽²⁾ أستاذ القانون الخاص، جامعة الفلوجة، العراق.

البريد الإلكتروني: sulaiman_barrak@uofallujah.edu.iq

الملخص:

إن الجامعات والكليات الأهلية تقدم خدماتها التعليمية، من خلال أشخاص يطلق عليهم (التدريسيون) ممن يمتنعون العمل الأكاديمي، وتضمن لها تقديمه بأفضل ما يكون، إلا أن الأمر يستلزم ارتباطها بتلك الأدوات بعلاقة عقدية، تعطي للطرفين الحرية في التعاقد، طبقاً لمبدأ استقلال الإرادة الذي يحكم العقود، والذي يقضي بأن الإرادة وحدها هي التي تنشئ العقد وهي من تحدد مضمونه من حيث الشروط والآثار المترتبة عليه، إلا أننا لو طبقنا مبدأ استقلال الإرادة في إطار العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية، فإن العقد سوف يتحول إلى صورة تعكس عدم التوازن والسبب في ذلك تفاوت المراكز القانونية بين الطرفين، فالجامعة أو الكلية الأهلية هي الطرف الأقوى، أما التدريسي فهو الطرف الضعيف الذي تدفعه حاجته الاقتصادية للعمل في تلك الجامعات الأهلية، من أجل الحصول على الأجر المناسب، مما يجعل الجامعة الأهلية تفرض ما تشاء من شروط بموجب العقد، حتى أصبح العقد يشكو عدم التوازن في مصالح الطرفين، الأمر الذي استلزم وجود آليات أخرى تضمن لتلك العلاقة تحقيق توازنها، كأن تكون باقتراح نصوص قانونية، أو تتدخل السلطة العامة بما تملكه من سلطة إشراف ورقابة فرضتها القوانين والتعليمات، أن تتدخل من أجل أن تضمن للعلاقة العقدية التوازن المطلوب بين مصالح أطرافها.

تاريخ إرسال المقال: 2023/07/13، تاريخ قبول المقال: 2023/08/18، تاريخ نشر المقال: 2023/12/31.

لتهميش المقال: فادية أحمد حسن الطائي، سليمان براك دايع الجميلي "ضمانات التوازن الاقتصادي في العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية (دراسة قانونية مقارنة في آلية تحديد أجر التدريسي الجامعي وحمايته)"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 14، العدد 02، السنة 2023، ص ص 120-138.

المقال متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المؤلف المراسل: فادية أحمد حسن الطائي، fadia_law_81@yahoo.com

المجلد 14، العدد 02-2023.

فادية أحمد حسن الطائي، سليمان براك دايع الجميلي، "ضمانات التوازن الاقتصادي في العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية (دراسة قانونية مقارنة في آلية تحديد أجر التدريسي الجامعي وحمايته)"، ص ص 120-138.

الكلمات المفتاحية:

الجامعة الأهلية، التدريسي الجامعي، العلاقة العقدية، مبدأ استقلال الإرادة، التوازن العقدي.

The Economic Balance Guarantees in the Contractual Relationship between the Teaching Staff & the University or Private College (A Comparative Legal Study into the Mechanism for Determining & Protecting University Teaching Wages)

Summary:

Private universities and colleges provide their educational services through tools called (teachers) that professionalize academic work and ensure that it is presented in the best possible way. However, it requires that these tools be linked to a contractual relationship that gives both parties freedom in contracting, according to the principle of independence of will that governs contracts. Which stipulates that the will alone create the contract and is the one that determines its content in terms of the conditions and effects arising from it, but if we apply the principle of the independence of the will within the framework of the contractual relationship between the teacher and the private university or college, then the contract will turn into a picture that reflects the imbalance and the reason in This is the disparity in the legal positions between the two parties, so the private university or college is the stronger party, while the teacher is the weak party who is driven by his economic need to work in those private universities, in order to obtain the appropriate wage, which makes the private university impose whatever conditions it wants under the contract, even The contract complained of an imbalance in the interests of the two parties, which necessitated the existence of other mechanisms that ensure that the relationship achieves its balance, whether by proposing legal texts, or by the intervention of the public authority with its supervision and control powers imposed by laws and instructions, to intervene in order to ensure the balance of the contractual relationship required between the interests of its parties.

Keywords:

Private university, faculty, contractual relationship, principle of will independence, balance.

Les garanties de l'équilibre économique dans la relation contractuelle entre enseignant et université privée (Mécanismes de protection des salaires des enseignants universitaire- étude comparée)

Résumé :

Les universités et collèges privés fournissent leurs services éducatifs au moyen d'outils appelés (enseignants) qui professionnalisent le travail académique et garantissent qu'il est présenté de la meilleure façon possible. Elle nécessite cependant que ces outils soient liés à une relation contractuelle qui laisse aux deux parties la liberté de contracter, selon le principe d'indépendance de volonté contractuelle selon lequel, la volonté crée seule le contrat et est celle qui détermine son contenu en termes de conditions et d'effets qui en découlent.

Toutefois, si l'on applique le principe de l'indépendance de la volonté dans le cadre de la relation contractuelle entre l'enseignant et l'université ou le collège privé ; un effet de déséquilibre contractuel sera constaté à cause de la disparité des positions et statuts juridiques entre les deux parties étant donné l'enseignant est la partie faible qui, est poussée par son besoin économique à travailler dans ces universités privées afin d'obtenir le salaire approprié. Un tel besoin oblige l'université privée à imposer ces conditions et, on aboutit au final à une forme de relation d'adhésion. De ce fait, quelques mécanismes d'équilibre contractuel sont prévus visant la protection de la partie faible du contrat.

Mots-clés :

Université privée, relation contractuelle, équilibre contractuelle, autonomie de la volonté.

مقدمة

تقدّم الجامعات والكليات الأهلية خدماتها الأكاديمية والتعليمية، من خلال أدوات يطلق عليها (التدريسيون) تمتّهن العمل الأكاديمي وتضمن لها تقديمه بأفضل ما يكون، إلا أن الأمر يستلزم ارتباطها بتلك الأدوات بعلاقة عقدية، تعطي للطرفين الحرية في التعاقد، طبقاً لمبدأ استقلال الإرادة الذي يحكم العقود، والذي يقضي بأن الإرادة وحدها هي التي تنشئ العقد وهي من تحدد مضمونه من حيث الشروط والآثار المترتبة عليه، فضلاً عن أنها الضابط للالتزام العقدي، وأساس عدالة التعاقد، إلا أن ترك الأمر للإرادة من شأنه أن يخلق علاقة عقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية غير متوازنة بين مصالح أطرافها، من حيث تغلب أحدهما على الأخرى، الأمر الذي يجعلنا نلجأ لحلول أخرى قد تضمن لتلك العلاقة التوازن العقدي.

تبرز إشكالية البحث في أن ارتباط التدريسي بالجامعة أو الكلية الأهلية ينظم بشكل عقد يتم بين الطرفين، وطبقاً لمبدأ استقلال الإرادة فإن آثار العقد تعكس المراكز الفعلية لطرفيه، ولا شك أن هناك عدم توازن في تلك المراكز من الناحية الفعلية، ومن هنا فهل يستطيع التدريسي أن يحافظ على توازن آثار العقد من حيث حقوقه والتزاماته، بالاستناد لمبدأ استقلال الإرادة؟ هذا السؤال سيكون محورياً للمناقشة في هذا البحث وصولاً للنتائج التي سنخرج بها، علماً أنه سيتم معالجة الموضوع طبقاً للمبادئ التقليدية التي تعالج آثار العقود الملزمة للجانبين من حيث التقابل بين الالتزامات والحقوق في العقد.

وتم اتباع أسلوب المنهج التحليلي، من خلال عرض النصوص القانونية التي جاء بها قانون التعليم العالي الأهلي العراقي رقم 25 لسنة 2016، والقوانين المقارنة التي نظمت أحكام الجامعات والكليات الأهلية، ومناقشتها من أجل الوصول للمعالجة المطلوبة ضمن الإطار العام للدراسة.

ومن أجل الإحاطة بالموضوع من جميع جوانبه، فسندرس هذه الدراسة إلى مبحثين، نخصص المبحث الأول لكفاية الأجر المقرر للتدريسي في الجامعات والكليات الأهلية، ويضم مطلبين، هما: الأول: نبحت فيه التعريف القانوني للأجر، والثاني: نبحت فيه التعريف الاقتصادي للأجر، أما المبحث الثاني فعنوانه: الضمانات المقررة للتدريسي الجامعي في خصوص الأجر، ويضم مطلبين، نبحت في الأول: الضمانات القانونية، وفي الثاني: الضمانات الاتفاقية.

وسنختتم الدراسة بخاتمة، نضمّن فيها أبرز النتائج والمقترحات التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة.

المبحث الأول: كفاية الأجر المقرر للتدريسي في الجامعات والكليات الأهلية

يعد الأجر من الأركان الرئيسية للعقد الذي يبرمه التدريسي مع الجامعة أو الكلية الأهلية، والذي يقابل العمل الذي يقدمه التدريسي لها، ولعل استحقاق التدريسي للأجر يعد أثراً لتقديمه خدمة التعليم للمستفيدين منها، وقد سكت المشرع العراقي في قانون التعليم العالي الأهلي النافذ عن النص على الكيفية التي يتم من خلالها تقدير الأجور التي تستحقها الملاكات التدريسية التي تعمل في الجامعات والكليات الأهلية تاركاً الأمر مرهوناً باتفاق أطراف العلاقة العقدية، حتى نجد اتفاق المشرعين سواء في (العراق) أو (مصر) أو (الأردن) على هذه المسألة، لضرورة تقديرها بموجب إرادة الطرفين، كونهم أكثر حرصاً على مراعاة مصالحهم، بيد أن إطلاق حرية الطرفين في تقدير الأجر قد يؤدي إلى أن تتصدر مصلحة على حساب مصلحة أخرى، الأمر الذي دفع المشرع للتصدي لهذه المسألة، من خلال قيام السلطة العامة المتمثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بتدقيق اللوائح المالية للجامعات والكليات الأهلية⁽¹⁾.

وتتضمن هذه اللوائح مقدار الرواتب والمصروفات المالية لتلك الجامعات، والمصادقة على بنودها بعد التنسيق مع ديوان الرقابة المالية، ولعل سلطة وإشراف الإدارة على العوض الذي يتقاضاه التدريسي أحاطه بحماية قانونية فرضتها القوانين والتعليمات النافذة وجعله مقارباً لما يتقاضاه أقرانه في المؤسسات الحكومية، ومن أجل تفصيل موضوع الأجر، والذي يعد من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق الكليات الأهلية بشكل أدق، يستلزم الأمر تعريفه من الناحية القانونية ومن الناحية الاقتصادية، وعليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نبحث في المطلب الأول: التعريف القانوني للأجر، ونبحث في المطلب الثاني: التعريف الاقتصادي للأجر، على النحو الآتي.

المطلب الأول: التعريف القانوني للأجر

إن غاية المشرع من وضع قواعد الأجر لضمان استقرار المعاملات بصورة عامة، والعقود بصورة خاصة، حيث برزت العديد من المحاولات لإيجاد تعريف مناسب للأجر، نعرضها تباعاً وصولاً للرأى منها، فقد عرف المشرع العراقي بموجب أحكام المادة (1/رابع عشر) من قانون العمل العراقي النافذ الأجر بأنه: استحقاق العامل مقابل العمل المقدم من قبله، وهذا في إطار قانون العمل، أما في إطار القانون المدني، فقد أورد له المشرع

¹ تهدف اللائحة إلى بيان القواعد الأساسية للنظام المالي والمحاسبي والذي يراعى اتباعه من قبل كافة العاملين في المؤسسات الخاصة عند القيام بجميع الأنشطة المالية، كما تهدف إلى المحافظة على أموال وممتلكات الشركة وتنظيم قواعد الصرف والتحصيل وقواعد المراقبة والضبط الداخلي وسلامة الحسابات المالية. نقلاً عن موقع المحاسب في شبكة الانترنت على الرابط الآتي:

<https://www.th3accountant.com/2020/01/Financial-Regulations.html>

تعريفًا بأنه: كل حق دوري ومتجدد⁽²⁾، فضلاً عما جاء به كل من المشرع الأردني والمصري بموجب أحكام قوانين العمل النافذة⁽³⁾.

ويفهم من خلال التعريفات المذكورة أعلاه أن الأجر هو العوض الذي يحصل عليه شخص ما لقاء العمل الذي يقدمه لجهة أو مؤسسة معينة يعمل فيها، ويدخل بضمنه جميع ما يضاف للأجر من ملحقات، كأن تكون مخصصات مهنية أو مخصصات خدمة جامعية، ومخصصات لقب علمي، والتي تمنح بدورها للملاكات التدريسية عند عملها في الجامعات والكليات الأهلية، فضلاً عن أن العوض يستحقه كل من يقدم عملاً سواء أكان في مؤسسات القطاع الخاص أم القطاع العام، كونه ثمرة جهود مقدمة من قبل شخص معين، بصرف النظر عن طبيعة العمل المقدم من قبله، إلى جانب هذا فإن المشرع أورد تعريف الأجر بموجب التشريعات العمالية التي تنظم علاقات العمل؛ للدلالة على أن الأجر يستحقه كل من يعمل في نطاق مؤسسات القطاع الخاص، ويدخل في حكمهم العاملون في الجامعات الأهلية، إلا أن قوانين الجامعات والكليات الأهلية محل المقارنة - كما ذكرنا مسبقاً - لم تنظم أحكام الأجر الذي يحصل عليه العاملون في هذه المؤسسات، والجهة التي تتولى تقديره، ما عدا قانون التعليم العالي الأهلي العراقي الذي اكتفى بالنص على تولي مجلس الجامعة أو الكلية صلاحية تحديد أجور الملاكات التدريسية⁽⁴⁾.

ومصطلح الأجر لا يمكن تطبيقه على المقابل الذي يتقاضاه التدريسي لقاء تقديم عمله في الجامعات الأهلية؛ لأن مصطلح الأجر يسري على المتعاقدين بموجب عقود عمل، أما عقود الملاكات التدريسية مع تلك

² نصت المادة (41) من قانون العمل العراقي النافذ بأنه كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيًا كانت طريقة حسابه لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته، نصت المادة (430) من القانون المدني العراقي بأنه: "كل حق دوري متجدد كالأجور والرواتب"، وأيضًا نصت المادة (736) من القانون نفسه: "قد تكون نقودًا أو أي مال آخر".

³ نصت المادة (2) من قانون العمل الأردني النافذ: "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينًا مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًا كان نوعه إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي، أما قانون العمل المصري النافذ فقد نصت المادة (1) منه على أن الأجر هو: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتًا كان أو متغيرًا نقدًا أو عينًا".

⁴ نصت المادة (17/ أولًا) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي على أن: "يمارس مجلس الجامعة المهام الآتية: ص - الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين، وتحديد أجورهم ومكافآتهم وقبول استقالاتهم وإنهاء خدماتهم".

الجامعات الأهلية تبتعد عن وصفها بعقود عمل كون المهام التي يقدمها التدريسي مهام فكرية وذهنية تختلف عن طبيعة المهام في إطار عقود العمل، وإن اقتربت منها، وعليه فإننا نرى من الأصلح أن يطلق على هذا المقابل (العوض) في إطار العلاقة العقدية بين التدريسي والكليات الأهلية.

وترتيباً لما تقدم نقترح تضمين قانون التعليم العالي الأهلي النافذ للنص الآتي ضمن التعابير: (العوض هو المقابل القانوني لقيام التدريسي بأداء الخدمات التعليمية داخل الجامعات الأهلية، ويكون مساوياً لما يتقاضاه أقرانه في الجامعات الحكومية).

وعموماً فإن رواتب الملاكات التدريسية محمية بموجب ما تتضمنه اللوائح المالية من تفاصيل مالية ملزمة لتلك الجامعات والكليات الأهلية، ولعل هذا من شأنه أن يحقق توازناً للعلاقة العقدية بين مصالح أطرافها. لكن التساؤل الذي يثور هنا، هو عن طبيعة اللوائح المالية المنظمة للعوض الذي يتقاضاه التدريسي وبقية العاملين في الجامعات الأهلية؟ وعن كونها ملزمة لهذه المؤسسات من عدمه؟

وبموجب سلطة الإشراف والرقابة التي تتمتع بها السلطة العامة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق)، يكون لها أن تتدخل بكافة الأمور والتفاصيل الخاصة بهذه المؤسسات، والتي بدورها تضمن تحقيق أهدافها، وسير العملية التعليمية، ومن أجل تنظيم الأمور المالية ألزمت السلطة العامة مؤسسات التعليم العالي الأهلية بإعداد لوائح مالية تلحق بأنظمتها الداخلية⁵، متضمنة جميع تفاصيل الأمور المالية والمصروفات المالية لكل سنة مالية بما فيها رواتب العاملين فيها، ولعل المشرع العراقي في ظل قانون التعليم العالي الأهلي النافذ لم ينص عليها بشكل صريح، إلا أنه يمكن أن نستشفها بدلالة ما جاءت به المادة السادسة/ ثانياً/ ح منه،

⁵ نص قانون العمل العراقي لسنة 2015 في المادة (136/أولاً) منه: "على صاحب العمل المشمول بأحكام هذا القانون ويستخدم عشرة عمال أن يعد قواعد داخلية عن الحالات الآتية: ساعة فتح المشروع وساعات الراحة اليومية والأسبوعية، مقدار الأجر ومقدار أجر العمل الإضافي، إجراءات الصحة والسلامة المهنية، التزامات العمال وقواعد الانضباط، الاجازات السنوية والخاصة ثانياً، تصدر الوزارة أنظمة داخلية نموذجية يسترشد بها أصحاب العمل، ثالثاً، على صاحب العمل أن يعد نظاماً داخلياً خلال ثلاثة أشهر من افتتاح المشروع أو خلال ثلاثة أشهر من تنفيذ أحكام هذا القانون إن كان المشروع موجود أصلاً".

والتي أعطت للسلطة العامة الحق بمطالبة هذه المؤسسات بكل ما من شأنه أن ينظم عملها⁽⁶⁾، وما تلك اللوائح إلا بنوداً تفصيلية للمسار المالي للسنة المالية للكلية الأهلية، حتى أننا نجدتها تقترب من الإجراءات والوسائل التنظيمية التي يتوجب على كافة المؤسسات التابعة للقطاع الخاص إعدادها لتنظيم العمل داخل مؤسساتها، وما على العاملين فيها إلا الالتزام بما ورد فيها، فضلاً عن أن موافقة السلطة العامة على اعتمادها من قبل تلك الجامعات، يمنحها الصفة الملزمة، مع عدم إمكانية إجراء أي تعديل أو إلغاء لأي فقرة من فقراتها إلا بعد استحصال موافقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتي بدورها تتولى متابعة تفاصيلها بالتنسيق مع ديوان الرقابة المالية، وهذا ما يجعلها تكتسب إلزاميتها بالنسبة للمؤسسة التعليمية الأهلية، ولا يجوز لها مخالفة مضامينها، كونه سيعرضها للمساءلة القانونية من قبل السلطة العامة بما تملكه من صلاحية فرض العقوبات الإدارية والانضباطية المنصوص عليها بموجب القوانين والتعليمات النافذة.

المطلب الثاني: التعريف الاقتصادي للأجر

يعتمد كل شخص يقوم بعمل معين في معيشته هو وأفراد أسرته على ما يحصل عليه من مبلغ نقدي من الجهة التي يقدم خدماتها لها، ولعل الطبقة العاملة في المجتمع تؤثر تأثيراً كبيراً على مستوى السوق، من خلال هيمنة مستوى الأجور بشكل عام على أسعار السوق، فضلاً عن تأثيره على مستوى العرض والطلب، كون الطبقات العاملة طبقات منتجة ومستهلكة في الوقت نفسه⁽⁷⁾، وأن الأجر ما هو إلا مقابل أو ثمن العمل، وهذا من شأنه أن يجعل كلاً من الأجر والعمل سبباً للالتزام الآخر⁽⁸⁾، وأن الأجر طبقاً للمعنى الاقتصادي يعني المورد

⁶ نصت المادة (6/ ثانياً/ح) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي على: "ثانياً: يرفق مع طلب التأسيس نظام داخلي يتضمن ما يأتي: أ - اسم الجامعة أو الكلية غير المرتبط بجامعة أو معهد ومقرها وأهدافها. ب - الموارد المالية للجامعة أو الكلية أو المعهد. ج - الهيكل التنظيمي للجامعة أو الكلية أو المعهد. د - الكلية الأهلية والأقسام أو الفروع العلمية فيها. هـ - المعهد الأهلي والأقسام أو الفروع العلمية فيه. و - عدد أعضاء الهيئة التدريسية على الملاك الدائم في كل كلية أو معهد وكل قسم وكل فرع وشهاداتهم ومؤهلاتهم وخدماتهم السابقة. ز - هيكل عمل أعضاء الهيئة التدريسية. ح - أية أمور أخرى تنظم عمل الجامعة أو الكلية أو المعهد".

⁷ عماد حسن سلمان، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، مكتبة القانون المقارن، 2019م، ص 87.

⁸ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الفيوم، مراجع قانونية، دون دار نشر، 1988-1989م، ص 92.

اللازم لمعيشة الفرد، والذي يفترض أن يكون متناسباً مع العمل الذي يقدم، وفي الوقت ذاته يكون متناسباً مع احتياجاته ليضمن له ولعائلته معيشة إنسانية معقولة⁽⁹⁾.

ومن المعلوم أن التدريسي بموجب العقد الذي يبرمه مع الجامعة الأهلية يلتزم بتقديم عمل وبشكل دائم خلال مدة العقد بكاملها، وتلتزم المؤسسة في الوقت ذاته بتنفيذ التزامها بدفع الأجر بصورة مستمرة، بشكل يحقق العدالة العقدية بين ما يقدمه التدريسي من عمل وبين ما يحصل عليه من مقابل حتى يتم تحقيق المنفعة الاجتماعية لكلا الطرفين⁽¹⁰⁾، فالمنفعة المقصودة من العقد - (سواءً أكانت اقتصادية أم اجتماعية) - لا يمكن أن تتحقق من خلالها العدالة العقدية إلا إذا كانت متناسبة مع ما يحصل عليه المتعاقد الآخر، ولعل المنفعة في العقد التبادلي غالباً ما تكون اقتصادية أو اجتماعية⁽¹¹⁾.

ونخلص مما تقدم أن أجور الملاكات التدريسية في إطار عقود التدريسيين في الجامعات والكليات الأهلية، تحدد عادة في بنود العقد طبقاً لما جاءت به اللوائح المالية، فضلاً عن إصدار وزارة التعليم العالي مؤخراً قواعد استرشادية عن آلية احتساب الأجور يتم أخذها بنظر الاعتبار عند تنظيم أمورها المالية، متضمنة جميع ما يتقاضاه التدريسي من رواتب ومخصصات خدمة جامعية، ومخصصات شهادة عليا، ولقب علمي، وأجور محاضرات وإشراف؛ مما ترك آثاره الإيجابية لحقوق الملاكات التدريسية في الكليات الأهلية.

وأما بشأن الملاكات التدريسية المعارة خدماتهم للعمل في الكليات الأهلية؛ فيجب أن يكون لها نصيب من عرضنا الموجز، فماذا بشأن أجورهم، وكيف يتم تحديدها؟

وإن التدريسي المعارة خدماته للعمل في الكليات الأهلية يعد موظفاً عاماً مشمولاً بأحكام قوانين الخدمة المدنية من حيث الراتب والدرجة الوظيفية والترفيه والعلاوة، وعند قيامه بتقديم خدماته للمؤسسات التعليمية الأهلية فإن المؤسسة ذاتها تمنحه الأجور اللازمة لقاء خدماته على أن لا يقل عما يتقاضاه أقرانه في المؤسسات الحكومية؛ إذ تتولى المؤسسة التعليمية تحديد أجره شأنه شأن التدريسي المعين والمتعاقد مع الجامعة أو الكلية الأهلية وأن أجورهم تخضع لرقابة وزارة التعليم العالي وديوان الرقابة المالية⁽¹²⁾.

⁹ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009م، ص 430.

¹⁰ يوصف العقد القائم على تقديم شخص لخص لعمل بعينه بشكل مستمر، ويقابله أجر مستحق جراء العمل بأنه عقد التنفيذ المتعاقب، نقلاً عن: جاك غستان، المطول في القانون المدني، مفاعيل العقد وأثره، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2000، ص 196.

¹¹ منصور حاتم محسن، "العدالة العقدية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، المجلد (25)، العدد (6)، 2017م، ص 2588.

¹² ينظر: نموذج لائحة مالية لإحدى المؤسسات التعليمية الأهلية يظهر مقدار الأجور المقدمة للملاكات التدريسية.

وعليه فإن العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية علاقة عقدية ويفترض أن يحكمها مبدأ استقلال الإرادة الذي يضمن للعلاقة توازنها، إلا أنه لم يؤد دوره في إطار العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية، والسبب في ذلك تفاوت المراكز القانونية بين الطرفين، فالجامعة أو الكلية الأهلية هي الطرف الأقوى، أما التدريسي فهو الطرف الضعيف الذي تدفعه حاجته الاقتصادية للعمل في تلك الجامعات الأهلية، من أجل الحصول على الأجر المناسب، وطالما أن الجامعة الأهلية هي الطرف الأقوى فتقوم بفرض أجر معين، والاستقطاع منه بين الحين والآخر وما على التدريسي إلا الرضوخ لذلك، ولا يمتلك الحق في الاعتراض على ذلك طبقاً لما تقتضيه الإرادة التعاقدية، مما جعل العقد يشكو عدم التوازن في مصالح الطرفين، الأمر الذي جعل السلطة العامة بما تملكه من سلطة إشراف ورقابة فرضتها القوانين والتعليمات تقوم بتحديد الأجور باللوائح المالية، وقامت أيضاً بإعداد نموذج عقد يضمن للطرفين حقوقهم، تحقيقاً للتوازن في العلاقة العقدية.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة للتدريسي الجامعي في خصوص الأجر

يُعدّ العقد الذي يبرم بين التدريسي والجامعات الأهلية عقداً حديثاً نسبياً، ويتميز بخصوصية معينة، تميزه من غيره من العقود، وقد تم تنظيمه من قبل السلطة العامة من خلال اعمام نموذج عقد موحد يسري على جميع الجامعات والكليات الأهلية لضمان حقوق طرفي العلاقة العقدية، إلا أنه قد يسعى الطرفان إلى جانب ذلك إلى إحاطته بضمانات أخرى تكفل حماية حقوقهم في جميع مراحل العقد، منها ما تكون قانونية تفرضها الأنظمة والتعليمات النافذة، وقد تكون اتفاقية يتفق عليها أطراف العلاقة العقدية، وعليه نقسم المبحث إلى مطلبين، نبحت في الأول الضمانات القانونية، ونبحت في الثاني الضمانات الاتفاقية.

المطلب الأول: الضمانات القانونية المقررة للتدريسي الجامعي

تتصدر فئة التدريسيين محط اهتمام المشرع، كونه يحتل مكانة علمية واجتماعية مرموقة في كافة المجتمعات المتقدمة، ولعل الأهمية نابعة من طبيعة مهامه وواجباته، وإسهامه في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية، ولقد صاغ المشرع العراقي قانوناً خاصاً بالجامعات الأهلية من حيث (التأسيس، والأهداف، والمهام، وكيفية تأدية مهامها بمعية العاملين فيها)، فضلاً عن صياغته قانون الخدمة الجامعية الذي يسري بدوره على جميع التدريسيين العاملين في مؤسسات التعليم العالي الحكومية أو الأهلية؛ لاحتفاظه بصفته كتدريسي من حيث الحقوق والواجبات، والتي من شأنها أن تعد من ضماناته القانونية التي وفرها المشرع للملاكات التدريسية، وتضمن عدم المساس بها من قبل الجهات التي قد يتعاقد معها⁽¹³⁾.

¹³ ينظر: أحكام قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008م، وقانون التعليم العالي الأهلي العراقي.

ولعل التشريعات محل الدراسة تتفق مع ما جاءت به التشريعات العراقية من حيث تبنيها لأحكام خاصة بالملاكات التدريسية العاملة في المؤسسات التعليمية الحكومية، والتي بدورها تسري على العاملين في الجامعات الخاصة، كونها تضمن لهذه المؤسسات تنفيذ وتحقيق أهدافها⁽¹⁴⁾، فضلاً عن أن المشرع قد كفل الحقوق الأكاديمية والحقوق المالية وغير المالية، والواجبات والمهام الأكاديمية والإدارية لأعضاء الهيئة التدريسية؛ مما يعني أن هدف المشرع تحقيق التكافؤ في مصالحهم، فيما لو ارتبطت بعلاقات تعاقدية مع كليات أهلية.

إلا أن سكوت المشرع عن تنظيم العقود التي تبرمها المؤسسات التعليمية الأهلية مع الملاكات التدريسية بموجب قوانين الجامعات والكليات الأهلية والخاصة جعل أطراف العلاقة العقدية يتمادون في تضمين العقد الشروط التي تجعل العقد يعاني من عدم الموازنة في المصالح الخاصة بأطرافه؛ مما دفع السلطة العامة بموجب ما منحها المشرع من سلطة تجد وسيلة تكفل قدرًا من الأمان في العملية التعاقدية⁽¹⁵⁾، والتي يكون من شأنها كبح جماح الكليات الأهلية التي تسعى للإفادة من وضعها المتميز على حساب الطرف الآخر الأقل قوة، وبغية توفير الحماية الفعالة للتدريسي، وقد نظمت نموذج عقد لأعضاء الهيئة التدريسية الراغبين بالعمل في الجامعات والكليات الأهلية، والذي تم إعداده طبقاً للقوانين والتعليمات النافذة في وزارة التعليم العالي، كافلاً جميع الحقوق والواجبات، وضامناً في الوقت ذاته تحقيق توازن عقدي لمصالح أطرافه، من خلال إلزام المؤسسات التعليمية الأهلية على العمل به، وعدم مخالفته، فضلاً عن تعرضها للمساءلة القانونية من جانب السلطة العامة عند عدم تطبيقه، ولعل أساس هذه المساءلة السلطة التي منحها المشرع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من حيث الرقابة والإشراف والمتابعة، وصلاحياتها لفرض العقوبات الإدارية والانضباطية عند عدم استجابة تلك المؤسسات للتعليمات والأوامر الصادرة من الوزارة⁽¹⁶⁾.

ومن تطبيقات الضمانات القانونية الأخرى التي تباشرها السلطة (وزارة التعليم العالي في العراق) هي: إلزام مؤسسات التعليم العالي بعدم العمل باللوائح المالية الخاصة بهم إلا بعد اطلاعها على مضامينها، ومصادقة دائرة الموازنة في الوزارة وديوان الرقابة المالية؛ ليطمئن اعتمادها، والتي تتضمن مقدار الأجور على سبيل

¹⁴ ينظر قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1972م، قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم (42) لسنة 2001م.

¹⁵ سلام عبد الزهرة عبد الله الفتلاوي، نطاق العقد، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2006م، ص 93.

¹⁶ رشيد بو بكر، أحمد كروش، "الرقابة الإدارية وأثرها على استقلالية المؤسسات الجامعية"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد (9)، العدد (1)، الجزائر، 2023م، ص 374.

المثال؛ لضمان عدم تغييرها من قبلهم لاحقاً، فضلاً عن اعتماد القواعد الاسترشادية المقررة من قبل وزارة التعليم، والمحددة لأجور الملاكات التدريسية في الكليات الأهلية.

فضلاً عن أن سلطة الإشراف والرقابة التي تتمتع بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أتاحت لجميع الملاكات التدريسية العاملة في مؤسسات التعليم العالي الأهلية التنظيم أمام الجهات المختصة، كونها تعدّها الجهة الضامنة لحقوقها، والمليّة لجميع متطلباتها، ولا ننسى بالذكر الدور الكبير للقضاء المختص بالنظر في جميع القضايا التي تعنى بهذه الفئة المهمة في المجتمع؛ لضمان حقوقها من جهة، وخدمة الصالح العام من جهة أخرى، ولعل ما ذكر أعلاه يعكس علاقة عقدية متوازنة بين مصالح أطرافها، وبدورنا أيضاً نجد أن تفعيل العمل النقابي وإعطائه دوره يمكن أن يساهم في صياغة نماذج عقدية قد تعطي لتلك العلاقة نوعاً من التوازن لتتساوى فيها حقوق والتزامات أطرافها.

المطلب الثاني: الضمانات الاتفاقية المقررة للتدريسي الجامعي

قد يجد المتعاقدان عند إبرامهم العلاقة العقدية أن الضمانات القانونية التي رتبها المشرع غير مجدية لحماية حقوقهم المترتبة عن العقد، فيقوم كلاً منهم باشتراط عدد من الضمانات وإدراجها في صلب العقد، كونها تسعف الطرفين في إنجاح علاقتهم العقدية، وتفعيل دور العقد، وتجعل منه عملية مؤمنة العواقب، ولعل من أبرز المخاطر التي يمكن أن تمس العلاقة العقدية بين التدريسي والمؤسسة التعليمية الأهلية، قيام المؤسسة التعليمية دون سابق إنذار بإنهاء خدمات التدريسي، وبالمثل قد يقوم التدريسي من تلقاء نفسه بترك العمل في المؤسسة التعليمية، والاتحاق بمؤسسة تعليمية أخرى، الأمر الذي يؤثر على الرابطة العقدية، وينعكس سلباً على تقديم المؤسسة التعليمية لخدماتها العامة، والتي تشبع الحاجات العامة، والتي يفترض فيه الديمومة والاستمرار؛ مما يدفع طرفي العلاقة العقدية إلى وضع شروط تحمي حقوقهم، وتضمن لهم عدم التعرض للمخاطر المستقبلية⁽¹⁷⁾.

وعليه نعرض أبرز هذه الضمانات في إطار العقد المبرم بين التدريسي ومؤسسات التعليم العالي الأهلية، مقسمين المطلب إلى فرعين، يتضمن الفرع الأول الشرط الجزائي كضمان لحسن تنفيذ الالتزام العقدي، أما الفرع الثاني فيتضمن الضمانات القانونية لاستيفاء الأجر.

¹⁷ لحال مختارية، "الضمانات التشريعية في علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، 2020م، ص92.

الفرع الأول: الشرط الجزائي كضمان لحسن تنفيذ الالتزام العقدي

من الضمانات التي قد يتفق عليها طرفا العلاقة العقدية، ويتم إدراجها في صلب العقد ما يعرف بالشرط الجزائي، والذي عرف من جانب الفقه بأنه اتفاق مسبق يقدر فيه المتعاقدان التعويض الذي يستحقه الدائن إذا لم ينفذ المدين التزامه أو تأخر في تنفيذه⁽¹⁸⁾.

وعند التمعن بالتعريف الذي أورده الفقه نجده قد حصر الشرط الجزائي في نطاق المسؤولية العقدية دون التقصيرية التي تنشأ عن الإخلال بالتزام قانوني⁽¹⁹⁾، إلا أن الشرط الجزائي يمكن تصوره في نطاق المسؤولية التقصيرية مادام يعد تعويضاً يغطي الضرر عن العمل غير المشروع، وحسب ما جاءت به المادة (224) من القانون المدني المصري⁽²⁰⁾، فإذا كان الأصل أن القاضي هو الذي يقوم بتقدير قيمة التعويض الذي يستحقه المدين، إلا أن المتعاقدين قد يتفقان سلفاً على تقديره بدلاً عن القاضي، على اعتبار أنه الجزاء المترتب عند إخلال أحدهما ببند العقد، إذن جوهر الشرط الجزائي الاتفاق عليه مقدماً قبل حصول الإخلال بما تم الاتفاق عليه، وإذا ما حصل بعد ذلك فإنه يكون عقد صلح⁽²¹⁾.

¹⁸ يعرف هذا الاتفاق في معظم التشريعات المدنية المقارنة - [وبضمنها التشريعين المدنيين (العراقي) و(الفرنسي)] - بالتعويض الاتفاقي أو ما يعرف بالضمان الاتفاقي.

¹⁹ تعرف المسؤولية التقصيرية بأنها: التزام الشخص بتعويض الضرر الناشئ عن فعله الشخصي، أو فعل من تحت رعايته، أو رقابته من الأشخاص، أو تحت سيطرته الفعالية من الحيوان أو البناء أو الأشياء غير الحية الأخرى في الحدود التي يرسمها القانون، نقلاً عن: أحمد جعفر شاوي الغراوي، المسؤولية التقصيرية الناشئة عن استعمال الإنترنت، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2016م، ص9.

²⁰ نصت المادة (224) من القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948م على أنه: "لا يكون التعويض الاتفاقي مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر، ويجوز للقاضي أن يخفض هذا التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة، أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه، ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف أحكام الفقرتين السابقتين".

²¹ محمد أحمد البكر، الشرط الجزائي دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والقانون المدني، جامعة الأزهر، كلية الشريعة والقانون بأسبوط، دون دار نشر، ودون سنة طبع، ص95.

وبالكاد تتفق التشريعات المدنية محل المقارنة مع ما جاءت به المادة (170) من القانون المدني العراقي من حيث كون الشرط الجزائي ما هو إلا تعويض متفق عليه مقدماً في حال عدم تنفيذ الالتزام أو التأخر في تنفيذه⁽²²⁾.

وفي إطار العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعات والكليات الأهلية فمن الممكن لطرفي العلاقة الاتفاق على تضمين العقد شرط جزائي شأنهم شأن العقود الأخرى من أجل تعزيز وحماية حقوقهم المترتبة عن العقد، مع إمكانية قيام طرفي العقد بوضع شرط جزائي لكل منهم في العقد ذاته، مادام الهدف منه تحقيق مصالح الطرفين، وعدم تغليب مصلحة على أخرى.

لكن عند تفحص إحدى نماذج العقود التي كانت سائدة سابقاً في مؤسسات التعليم العالي الأهلية⁽²³⁾، والتي لم يعد لها جدوى، وجدنا أن الكليات الأهلية تفرض شروطاً جزائية في العقد عند إخلال التدريسي بالتزاماته أو عند تأخره في تنفيذ التزاماته العقدية، كونها الطرف الأقوى في العلاقة العقدية، والتدريسي ما هو إلا طرف ضعيف يقبل بأي شيء، إلا أن تدخل السلطة العامة كان له أثراً في إيجاد حل لهذه المسألة، من خلال إعدادها نماذج العقود التي تراعي مصالح طرفي العلاقة العقدية، وجعل أطرافها في مركز متساوٍ، وعلى الرغم من وجود العقد الموحد المعد من قبل السلطة العامة، فليس هناك ما يمنع من قيام الطرفين بوضع شرط جزائي محدد بمبلغ من المال يدفع للطرف الآخر عند الإخلال بتنفيذ الالتزام أو التأخر في تنفيذه، الأمر الذي من شأنه أن يعد ضماناً اتفاقية تضمن تنفيذ الالتزام، ويتقيد هذا الضمان بشرط أساسي، وهو أن يكون التنفيذ العيني للالتزام

²² نصت المادة (170) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951م على أنه: "يجوز للمتعاقد أن يحدد مقدماً قيمة التعويض بالنص عليها في العقد في اتفاق لاحق، ويراعى في هذه الحالة أحكام المواد (168) و(256)، و(257)، و(258)، ولا يكون التعويض الاتفاقي مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر، ويجوز تخفيضه إذا أثبت المدين أن التقدير كان فادحاً أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه، ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف أحكام هذه الفقرة، أما إذا جاوز الضرر قيمة التعويض الاتفاقي، فلا يجوز للدائن أن يطالب بأكثر من هذه القيمة إلا إذا ثبت أن المدين قد ارتكب غشاً أو خطأ جسيماً"، ينظر: نص المادة (224) من القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1951م، والمادة (1226) من القانون المدني الفرنسي.

²³ ينظر: نموذج من إحدى العقود السابقة المبرمة بين التدريسي ومؤسسات التعليم العالي الأهلية.

الأصلي ممكناً؛ وذلك لانتفاء الحاجة إلى الضغط على إرادة المدين، فضلاً عن كونه وسيلة لتقدير التعويض⁽²⁴⁾.

مادامت الغاية منه حماية حقوقهم وضمان استمرار العلاقة العقدية، على أن يتم إعلام السلطة العامة (وزارة التعليم العالي) بذلك، كونها الجهة المسؤولة والمراقبة على عمل مؤسسات التعليم العالي الأهلية، والضامنة لحقوق الملاكات التدريسية، وتسعى في الوقت ذاته إلى تحقيق التوازن في مصالح أطراف العلاقة العقدية.

ولا ننكر دور السلطة القضائية بالنظر بالقضايا المتعلقة بالشروط الجزائية المجففة التي تتضمنها العلاقات العقدية، وسلطة القاضي في تعديل أحكام الشروط الجزائية، وما على القاضي إلا مراعاة توفر شروطه، من حيث الإخلال (الخطأ) والضرر والعلاقة السببية، والأهم من ذلك تناسب مقدار التعويض مع الضرر، ليقوم بدوره بتحقيق الموازنة بين مقداره وحجم الضرر؛ منعاً لاستغلال أحد الأطراف المتعاقدة للآخر⁽²⁵⁾.

وهنا نبدي ملاحظة هامة، وهي أن الشرط الجزائي كأحد الضمانات الاتفاقية في العلاقات التعاقدية يبرز مدى فاعليته في إطار العقود التي كانت تعد سلفاً من قبل مؤسسات التعليم العالي الأهلية، وتفرض على الملاكات التدريسية التي ترغب في العمل لديها؛ ليتم بعد ذلك إفراح المجال لكلا الطرفين، وخاصة التدريسية كونه الطرف الأضعف في العلاقة العقدية؛ لتعزيز علاقتهم بضمانات اتفاقية كالشرط الجزائي من أجل تحقيق التوازن في مصالحهم، ولعل القضاء العراقي غني بالتطبيقات القضائية لهذه المسألة؛ لما شهدته الملاكات التدريسية من رضوخ لشروط جزائية تفرضها المؤسسات التعليمية الأهلية عليها، إلا أن المعالجة التنظيمية التي تبنتها السلطة العامة (وزارة التعليم العالي) لهذه العلاقة العقدية - باعتقادنا - تغني عن وجود أي اتفاقات ضامنة لهذه العلاقة، كونها استوفت كافة الضمانات التي من الممكن أن تحمي أطرافها، وتبعدهم عن شائبة اختلال التوازن بين مصالح أطرافها، ومع ذلك لا نجد هناك ما يمنع من اتفاق أطراف العلاقة التعاقدية بشكل لاحق بموافقة وزارة التعليم إن كان لذلك الاتفاق جدوى وحاجة بما يحقق مصلحة الطرفين.

²⁴ نصت المادة (1/1231) من قانون العقود الفرنسي على أن: "حكم على المدين بدفع التعويض إن كان له مقتضى إما بسبب عدم تنفيذ الالتزام، أو بسبب التأخر في التنفيذ ما لم يثبت أن القوة القاهرة كانت هي المانع من التنفيذ".

²⁵ بورنان العيد، "الرقابة القضائية على الشرط الجزائي"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد الخامس، الجزائر، ص 90.

الفرع الثاني: الضمانات القانونية لاستيفاء الأجر

من حيث الأصل تلتزم الكليات الأهلية بدفع الأجور للعاملين في مؤسساتها لقاء الأعمال التي يقومون بها، وبضمنهم الملاك التدريسي الذي يعمل في المؤسسة، ويعد الأجر هو الالتزام الجوهرى الذي تلتزم به المؤسسة، ويقابله قيام التدريسي بأداء العمل المتفق عليه، والذي يدخل ضمن نشاط المؤسسة، ويضمن وجودها، وأن التدريسي أو أي عامل في الكلية الأهلية يستحق الأجر، ليس فقط عند قيامه بالعمل، بل حتى عندما لا يقوم بهذا العمل، ما دام كان مستعداً للقيام به، وراغباً بذلك⁽²⁶⁾، لكن قد يحصل طارئ يجعله لا يستطيع أن يقوم بالعمل لأسباب قد لا تكون عائدة للتدريسي، قد تكون عائدة للمؤسسة ذاتها، وبمعنى آخر: إن ضمان استيفاء الأجر يعد ضرورياً بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص؛ للخشية من قيام إدارة المؤسسة أو المنظمة بالمرأوة في تنفيذ التزامها، وتأخير دفع الأجر، مستغلة حاجة العاملين للعمل، حتى نجد أن المشرع قد رتب حماية للأجر بموجب أحكام قانون العمل، حيث عد التنازل عن الأجر من قبل العامل باطلاً، مع عدم جواز الحجز عليه إلا بحكم قضائي⁽²⁷⁾ وعند عدم دفع الأجر بكل ما يتضمنه من مستحقات أخرى، من قبل المؤسسة يعد ديناً ممتازاً بذمتها على جميع أموالها المنقولة وغير المنقولة، ولا تبرأ ذمتها إلا بعد التوقيع على سجل خاص يثبت فيه

²⁶ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010م، ص140، وينظر: نص المادة (40) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (61) من قانون العمل الأردني.

²⁷ نصت المادة (56) من أحكام قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015م على أنه: "يعد باطلاً كل تنازل عن الأجور المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون، ولا يجوز الحجز عليها إلا بموجب حكم قضائي بات"، ونصت المادة (44) من قانون العمل المصري النافذ مع مراعاة أحكام المواد (75)، و(76)، و(77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (1) لسنة 2000م أنه: "لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (25%) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) في حالة دين النفقة، وعند التزام يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات، ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل، وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة".

استلامه للأجر⁽²⁸⁾، إلى جانب ذلك أكد المشرع المصري بموجب نص المادة (692) من أحكام القانون المدني المصري، على أن العامل يستحق الأجر، سواء قام بالعمل أو لم يقم به، مادام مستعداً للعمل، وشاءت ظروف معينة على منعه من ذلك، كون الذي منعه من ذلك أسباب تعود لصاحب العمل⁽²⁹⁾، ولعل المشرع العراقي بموجب نص المادة (914) من أحكام القانون المدني العراقي ينضم مع ما جاء به المشرع المصري⁽³⁰⁾.

ويفهم من خلال ما ورد في النصوص القانونية أن من يعمل في مؤسسة معينة يستحق الأجر، حتى وإن لم يقدم عملاً فيها، كونه قد هياً نفسه للقيام بعمله، لكن شاءت ظروف معينة منعه من ذلك، وهذا وإن دل على شيء فإنه يدل على أن ارتباط شخص ما بعلاقة عقدية مع مؤسسة أو منظمة على تقديم خدمة معينة أو عمل معين، يوجب لهذه الجهة دفع الأجر، مادامت العلاقة العقدية قائمة وغير منتهية، سواء قدم العمل أو لم يقدمه لظروف معينة تخص المؤسسة، ولوجود رابط عقدي بين الطرفين يلزمهم بتنفيذ التزاماتهم، ولعل الأجر من الالتزامات الرئيسة التي تقع على عاتق المؤسسة مقابل التزام الطرف الآخر بتقديم خدمة أو عمل معين، وفي إطار عمل التدريسي في الجامعات الأهلية، فقد يجد التدريسي نفسه من غير أجر، بسبب امتناع تلك الجامعة عن دفعه لأسباب تعود إليها، فمن الممكن أن يقوم التدريسي باشتراط مثل هكذا ضمان ليضمن خلاله دفع الأجر من قبل الجامعة الأهلية؛ وذلك عند تعطيل العمل فيها لسبب أو لآخر، على الرغم من أن القانون قد كفل حماية الأجر، ورتب جزاء على مخالفتها، إلا أنه لا يمنع من الاتفاق على هذا الضمان ما بين المتعاقدين، وقد شهد الواقع الحالي الكثير من هذه الحالات، والتي تمتع فيه مؤسسات التعليم العالي الأهلية عن دفع الأجور أو

²⁸ نصت المادة (58) من قانون العمل العراقي على: "عند إفلاس المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين، ويستحقون عند ذلك الامتيازات الآتية: أ- الأجور عن (3) الثلاثة أشهر السابقة لانتهاء خدمته، ونصت المادة (7) من قانون العمل المصري على أن: "تكون المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومع هذا يستوفى الأجر قبل غيره الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة".

²⁹ نصت المادة (692) من القانون المدني المصري على أنه: "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، آن له الحق في أجر ذلك اليوم".

³⁰ نصت المادة (914) من القانون المدني العراقي على أن: "يستحق العامل الأجرة، إذا كان حاضراً ومستعداً للعمل في الوقت المعين".

القيام بتأخيرها لمدة طويلة؛ مما أثقل الجهات المختصة في وزارة التعليم العالي بالعديد من الشكاوى من أجل إيجاد حل مناسب بشأنها.

ومن هنا لابد من الإشارة لنقطة مهمة، وهي أنه على الرغم من إمكانية طرفي العقد وضع ضمانات اتفاقية، والتي من شأنها أن تضمن تحقيق التوازن العقدي بين الطرفين، إلا أنها لم تؤد دورها الفعّال في سير العمل في المؤسسة التعليمية الأهلية، كونها تسعى إلى تحقيق مصالحها، مع زيادة النزاعات والشكاوى، واللجان التحقيقية والتدقيقية، لأسباب تعود إلى عدم التزام المؤسسات التعليمية الأهلية بنود العقد المبرم بينها وبين التدريسي، الأمر الذي استوقف السلطة العامة لمراعاة ذلك وإدراجه ضمن بنود العقد الموحد المعد من قبلها، وإلزام المؤسسات التعليمية بضرورة دفع الأجر شهرياً مع منح الملاكات التدريسية المخصصات المقررة ضمن قانون الخدمة الجامعية ضمن الأجر، ويجب أن يراعي القواعد الاسترشادية الصادرة من وزارة التعليم؛ مما أكسب التزام دفع الأجر - من قبل المؤسسة التعليمية - القوة القانونية، ويترتب على مخالفته تعرض هذه المؤسسات للمساءلة القانونية وفرض العقوبات اللازمة، إيماناً بمسؤوليتها الوطنية والمهنية التي يجب أن تؤديها، وتفعيل دورها في مجال الإشراف الأكاديمي على الجامعات الأهلية، والذي يعد بدوره ضماناً للتدريسي في استحقاقه الأجر.

خاتمة

أولاً: النتائج

1- إن العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية علاقة عقدية ويفترض أن يحكمها مبدأ استقلال الإرادة الذي يضمن للعلاقة توازنها، إلا أنه لم يؤد دوره في إطار العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية، والسبب في ذلك تفاوت المراكز القانونية بين الطرفين، فالجامعة أو الكلية الأهلية هي الطرف الأقوى، أما التدريسي فهو الطرف الضعيف الذي تدفعه حاجته الاقتصادية للعمل في تلك الجامعات الأهلية، من أجل الحصول على الأجر المناسب، وطالما أن الجامعة الأهلية هي الطرف الأقوى فتقوم بفرض أجر معين، والاستقطاع منه بين الحين والآخر وما على التدريسي إلا الرضوخ بذلك، ولا يمتلك الحق في الاعتراض على ذلك طبقاً لما تقتضيه الإرادة التعاقدية، مما جعل العقد يشكو عدم التوازن في مصالح الطرفين، الأمر الذي جعل السلطة العامة بما تملكه من سلطة إشراف ورقابة فرضتها القوانين والتعليمات أن تقوم بتحديد الأجور باللوائح المالية، وقامت أيضاً بإعداد نموذج عقد يضمن للطرفين حقوقهم، تحقيقاً للتوازن في العلاقة العقدية.

2- مصطلح الأجر لا يمكن تطبيقه على المقابل الذي يتقاضاه التدريسي لقاء تقديم عمله في الجامعات الأهلية؛ لأن مصطلح الأجر يسري على المتعاقدين بموجب عقود عمل، أما عقود الملاكات التدريسية مع تلك الجامعات الأهلية فتتعد عن وصفها بعقود عمل كون المهام التي يقدمها التدريسي مهام فكرية وذهنية تختلف عن طبيعة المهام في إطار عقود العمل، وإن اقتربت منها، وعليه فإننا نرى من الأصح أن يطلق على هذا المقابل (العرض) في إطار العلاقة العقدية بين التدريسي والكلية الأهلية، والذي يجب أن يكون مقارباً لما يتقاضاه التدريسيون في الجامعات الحكومية.

3- على الرغم من عدم فاعلية مبدأ استقلال الإرادة الذي يحكم العلاقات العقدية في تحقيق التوازن في العلاقة العقدية بين التدريسي والجامعة أو الكلية الأهلية، إلا أن المشرع العراقي كان له الدور الفاعل في ضمان تحقيقه، من خلال إحاطة العلاقة بضمانات قانونية أوجبتها القوانين والتعليمات النافذة.

4- على الرغم من إمكانية طرفي العقد وضع ضمانات اتفاقية، والتي من شأنها أن تضمن تحقيق التوازن العقدي بين الطرفين، إلا أنها لم تؤد دورها الفعّال في سير العمل في الجامعات الأهلية، كونها تسعى إلى تحقيق مصالحها، مع زيادة النزاعات والشكاوى، واللجان التحقيقية والتدقيقية، لأسباب تعود إلى عدم التزام المؤسسات التعليمية الأهلية بنود العقد المبرم بينها وبين التدريسي، الأمر الذي استوقف السلطة العامة مراعاة ذلك وإدراجه ضمن بنود العقد الموحد المعد من قبلها، وإلزام المؤسسات التعليمية بضرورة دفع الأجر شهرياً مع منح الملاكات التدريسية المخصصات المقررة ضمن قانون الخدمة الجامعية ضمن الأجر، ويجب أن يراعي القواعد الاسترشادية الصادرة من وزارة التعليم؛ مما أكسب التزام دفع الأجر - من قبل المؤسسة التعليمية - القوة القانونية، ويترتب على مخالفته تعرض هذه المؤسسات للمساءلة القانونية وفرض العقوبات اللازمة، إيماناً بمسؤوليتها الوطنية والمهنية التي يجب أن تؤديها، وتفعيل دورها في مجال الإشراف الأكاديمي على مؤسسات التعليم العالي الأهلية، والذي يعد بدوره ضماناً للتدريسي في استحقاقه الأجر.

ثانياً: المقترحات

- 1- نقترح على المشرع العراقي تضمين قانون التعليم العالي الأهلي رقم 25 لسنة 2015 النافذ نصاً يقضي بوجوب أن تكون حقوق التدريسي وخاصة في الأجر مساوياً أو معادلاً لما يتقاضاه أقرانه في الجامعات والكلية الحكومية على الأقل.
- 2- ما زال عدم التوازن الفعلي يترك آثاره على العلاقة التي تربط التدريسي بالجامعة أو الكلية الأهلية، لذا لابد من وجود ضمانات تعيد هذه المراكز الفعلية إلى حالة التوازن، حتى وإن كانت من خلال تفعيل الدور النقابي.