

تعليق على قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (435) لسنة 1376 و.ر
(2008م) بتحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس الذين تتعاقد
معهم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي⁽¹⁾

أ. طارق محمد الجملي
عضو هيئة التدريس بكلية القانون
جامعة قاريونس

تقديم :

بصدور قرار اللجنة الشعبية العامة رقم "435" لسنة 1376 و.ر 2008م
بتحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس الذين تتعاقد معهم الجامعات ومؤسسات
التعليم العالي⁽²⁾، أثير الكثير من التساؤلات حول النظام الذي استحدثه هذا
القرار بشأن العلاقة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الليبيين بالجامعات ،
ذلك النظام الذي بموجبه لم يعد عضو هيئة التدريس الجامعي يتمتع بوضع
وظيفي لائحي صرف ، وإنما علاقته بالجامعة وفقاً للفهم السائدة للائحة
المذكورة أعلاه باتت علاقة تعاقدية ، بمعنى إنها تخضع من حيث حقوق عضو
هيئة التدريس ومدة علاقته بالجامعة لما هو متفق عليه بالعقد وفي ما عدا ذلك
للوائح والقوانين النافذة ، وربما يمكن أن نقول إنها تخضع لما تقرر بالعقد وليس
للعضو سوى التسليم بما جاء فيه ، ولا ننكر هنا بأن هذا النوع من العقود
معترف به قانوناً بوصفها عقوداً نموذجية لا يحق فيها لأحد أطراف العقد وهو
الطرف الضعيف سوى القبول أو الرفض ، ونحن هنا لا نغير هذه المسألة اهتماماً
بقدر ما نرى أن ثمة الكثير من التساؤلات التي تثار حول مضمون هذا النظام
الجديد تعد في نظرنا جديرة بالتصدي لها لمحاولة إعطاء إجابات تمكّن من

(1) مرفق طيه صورة من القرار موضوع التعليق ونسخة من نموذج العقد .

(2) إن أول قرار صدر باستحداث نظام العقود بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة هو القرار رقم 155 لسنة 2007م، وقد ألغي بالقرار موضوع التعليق قبل أن يجد طريقه إلى التطبيق .

تحديد مدى مشروعيته و تفادي ما يمكن أن يشوب تطبيقه من فهم خاطئ قد تترتب عليه نتائج لم تكن مقصودة عند إقراره .

ولذا فإننا من خلال هذه الفسحة القانونية سنحاول طرح أهم الإشكاليات القانونية التي يثيرها نظام التعاقد فيما يخص أعضاء هيئة التدريس الجامعي الوطنيين وفقاً للقرار المذكور أعلاه ، ونأمل من خلال ذلك أن نقدم إجابات عن تساؤلات رأينا أنها تستحق البحث، وهو ما سنعرضه فيما يلي في شكل طرح سؤال ومحاولة إعطاء إجابة قانونية تتفق وصحيح القانون من وجهة نظرنا ، لذا سنقسم هذا التعليق إلى نقطتين ، الأولى : نتناول فيها مشروعية القرار موضوع التعليق ، والثانية أثار هذا القرار ، وذلك على النحو التالي :

النقطة الأولى

مشروعية القرار موضوع التعليق

لبحث مشروعية القرار موضوع التعليق ينبغي أن نتناول مسألتين

رئيسيتين هما :

الأولى : حق جهة الإدارة في إقرار الزيادة لمرتبات أعضاء هيئة التدريس والثانية : حق جهة الإدارة في تنظيم العلاقة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ، وذلك باعتبار أن القرار موضوع التعليق قد تناول هذين الحكمين ، أو بمعنى أوضح فإنه قد استحدث هذين النظامين ما يقتضي بحث مشروعيته بشأن كل نظام على حده وذلك على النحو التالي :

1 - مشروعية القرار من حيث إقرار الزيادة لمرتبات أعضاء هيئة التدريس :

من القواعد العامة أن جهة الإدارة تملك أن تنظم بعض الأوضاع بموجب لوائح ، بحيث تكون هذه اللوائح هي المصدر المباشر للقواعد التي تحكم

تلك الأوضاع ، وتسمى هذه اللوائح باللوائح المستقلة تمييزاً لها عن اللوائح التنفيذية ، ومن تلك اللوائح : اللوائح التنظيمية ، غير أنه يشترط لتمتع السلطة التنفيذية بالاختصاص لإصدار هذه اللوائح ألا تكون الأوضاع التي يتم تنظيمها تمس الحقوق المباشرة للأفراد⁽¹⁾ ، إذ هذا النوع من الحقوق ينبغي أن ينظم بقانون ، ولذا فلا يتصور أن تنظم جهة الإدارة مثل هذه الأوضاع إلا بموجب تفويض من السلطة التشريعية لتكون اللائحة التي تنظم هذا الوضع لائحة تفويضية لا تنظيمية ، ولذا فإننا نتساءل عن نوع الحق الذي نظمه القرار موضوع التعليق أهو حق فردي ؟ وما نوع هذا القرار ، تنفيذي أم لائحي ؟

إن مسألة تنظيم مراتب أعضاء هيئة التدريس من المسائل التشريعية التي يجب أن يتم تنظيمها بقانون لا بمجرد لائحة لكون هذا الموضوع بطبيعته لا ينظم إلا بقانون لأنه يتعلق بحقوق الأفراد هذا من ناحية ، ولأن مسألة تحديد مراتب الموظفين العاملين في الدولة قد نظمت بقانون⁽²⁾ ومن ثم فلا ينبغي أن يرد على تلك الأحكام استثناء بموجب قرار ، إذ الاستثناء على القانون لا يتقرر إلا بقانون ، فما سند جهة الإدارة في تحديد مراتب أعضاء هيئة التدريس بموجب القرار موضوع التعليق ؟

يبدو أن جهة الإدارة تستند في ذلك للمادة 3/8 من القانون رقم 1 بشأن تنظيم التعليم العالي⁽³⁾ حينما نصت على أنه : (وتنظم بلائحة خاصة تصدر عن اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي أوضاع أعضاء هيئة التدريس والقواعد المتعلقة بتعيينهم والتعاقد معهم

(1) د. محمد مختار عثمان ، المبادئ والأحكام القانونية للإدارة الشعبية بالجمهورية ، منشورات جامعة قاريونس ، بنغازي ، ص 537 .

(2) وهو القانون رقم 15 بشأن نظام المرتبات للعاملين في الجماهيرية العربية الليبية الاشتراكية ، منشور بالجريدة الرسمية ، العدد التاسع عشر ، ديسمبر 1981 .

(3) الجريدة الرسمية ، العدد السادس عشر ، السنة الثلاثون ، 1992/7/19 م .

وترقياتهم ودرجاتهم العلمية وجدول مرتباتهم والحوافز المعنوية والمادية الممنوحة لهم وقواعد تأديبهم وسائر شؤونهم الوظيفية الأخرى) إذ بموجب هذا النص تملك اللجنة الشعبية العامة إصدار قرار لتحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، فالمرتبات تنظم بجدول ، وقد اسند القانون للجنة الشعبية العامة ممارسة هذا الاختصاص ، بحيث يكون الذي قرره المادة الثامنة المذكورة استثناء يقيد عموم القانون رقم (15) بشأن نظام المرتبات⁽¹⁾؛ إذ القانون رقم (1) بشأن التعليم العالي يعد هو القانون الخاص في شأن تحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، والقانون رقم (15) يعد قانوناً عاماً في شأن تحديد المرتبات عموماً ، والخاص يقيد العام ، ولا وجه للقول هنا بأن القانون رقم (15) هو القانون الخاص في شأن تحديد المرتبات والقانون رقم (1) سيكون القانون العام لكونه يتعلق بتنظيم الوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس بوجه عام ؛ إذ العبرة في تحديد العام والخاص في هذا الشأن هي بالشريحة المراد تحديد مرتباتها ، فالقانون رقم (1) هو القانون الخاص في شأن تحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، ليكون القانون رقم (15) هو القانون العام في شأن تحديد المرتبات للعاملين في القطاعات الممولة من الخزينة العامة للدولة ، فيستبعد تطبيقه طبقاً للقاعدة المتقدمة.

ولا تصح المجادلة في اختصاص اللجنة الشعبية العامة بتحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس بمقولة إن القانون رقم (1) المذكور لم يفوضها في وضع نظام جديد للمرتبات ، وإنما أعطاها الاختصاص بوضع جدول للمرتبات في حدود ما هو مقرر بالقانون رقم 15 ، فهذا القول مردود عليه بأن المرتبات تحدد بجدول لا بنص قانوني ، ولذلك فإن إسناد الاختصاص للجنة الشعبية العامة بوضع جدول مرتبات أعضاء هيئة التدريس هو في الواقع تفويضها في تحديد

(1) القانون رقم 15 بشأن نظام المرتبات للعاملين في الجماهيرية العربية الليبية الاشتراكية ، سبقت الإشارة إليه.

مرتباتهم بشكل مستقل عما هو مقرر في القانون رقم 15 ، والا ما كان بالمشرع حاجة للنص على هذا الحكم وكان الأولى السكوت عنه ليخضع للقواعد العامة، وهو ما لم يلتزمه المشرع ومن ثم يفسر على هدي الفهم المتقدم .

و يلاحظ أن المادة الثامنة المشار إليها في حقيقة الأمر قد فوّضت اللجنة الشعبية العامة في شأن تحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم فإن القرار موضوع التعليق هو قرار تفويضي لا تنفيذي ، إذ القانون المذكور لم يتناول حكم المسألة وأحال بشأنها للائحة ، وهذا بتقديرنا يجعل القرار قراراً تفويظياً ، ولهذا التمييز أهميته ، ففكرة التفويض - على ما يبدو - في النظام الجماهيري تُعد من المسائل المرفوضة تماماً ، فلا تملك أية جهة بما فيها الشعب نفسه أن تفوض جهة أخرى ولو كانت اللجنة الشعبية العامة لممارسة اختصاص تشريعي مما يجب ممارسته من المؤتمرات الشعبية صاحبة السلطة ، إذ لا نيابة عن الشعب ، وهذا قد يقودنا إلى نتيجة مفادها عدم دستورية المادة الثامنة من القانون المذكور لمخالفتها أهم مبادئ النظام الجماهيري " لا نيابة عن الشعب " باعتبار أن المسألة موضوع التنظيم مما يجب أن يتناولها قانون ، أي أن تنظم من قبل السلطة التشريعية ، وهي المؤتمرات الشعبية في النظام الجماهيري ، وهو ما قد يعني أن القرار موضوع التعليق إذ صدر بناء على ذلك التفويض فهو غير مشروع أي غير دستوري ، ما يجعله جديراً بالطعن عليه بعدم الدستورية⁽¹⁾ ،

(1) يلاحظ أن المادة (1) من القانون رقم 17 لسنة 1994م بتعديل القانون رقم 6 لسنة 1986م بإعادة تنظيم المحكمة العليا نصّت على اختصاص المحكمة العليا بالطعون المتعلقة بأي تشريع يكون مخالفاً للدستور ، وهذه الصياغة قد تثير التساؤل حول مدى اختصاص المحكمة العليا بالطعون المتعلقة بالقرارات اللائحية المخالفة للنظام الدستوري ، ومرد هذا التساؤل استعمال المشرع للفظ "تشريع" ، فهل يقصد بذلك التشريع العادي دون سواه ؟ نعتقد أن النص يستوعب أكثر من ذلك الفهم ، بحيث يمكن القول إن مصطلح "تشريع" يتسع ليشمل التشريع اللائحي ؛ إذ هذا هو المعنى الذي ينصرف إليه هذا المصطلح إذا أُطلق من أي قيد ، فلا خلاف على كون القرار اللائحي تشريعاً ، ولا وجه هنا للمقارنة بين صياغة النص في وضعه الحالي وصياغته قبل التعديل ، والتي كانت تنص صراحة على الاختصاص في هذا الشأن للمحكمة العليا =

فما مدى سلامة هذا الفهم ؟

إن التفويض المرفوض وفقاً لفلسفة سلطة الشعب ذلك الذي يترتب عليه سلب الشعب سلطته، وهذا لا يتحقق إلا إذا كان هناك اغتصاب للسلطة، لذا فإن محض التفويض ليس مرفوضاً لذاته ما لم ينطوي على اغتصاب السلطة، ومن ثم فإن التفويض الصادر عن الشعب لأية جهة لتنظيم وضع ما وإن كان من اختصاص المؤتمرات لا يعد غصباً للسلطة ولا منافسة للشعب في ممارسته لها مادامت تلك المسألة ليست من مسائل السلطة، فلا نيابة عن الشعب في ممارسة السلطة وفيما عدا ذلك فهو جائز، والقول بغير ذلك يفضي إلى تجريد العديد من القواعد التي تنطوي على معنى التفويض في ظل نظامنا القانوني من المشروعية، فلو أردنا أن نتوسع في فهم مصطلح التفويض المحظور لانتهينا إلى عدم مشروعية وجود نظام النيابة العامة كجهة تحقيق واتهام تنوب عن الشعب في ممارسة هذه الوظيفة، فهذه مسألة تفويض في الاختصاص لا في السلطة، ومن هنا نخلص إلى أن الحساسية التي يثيرها لفظ نيابة أو تفويض هي في الواقع ناتجة - برأينا - عن الفهم غير الدقيق لهذا المفهوم وفقاً لمعناه في ظل فلسفة سلطة الشعب.

ولما كانت مسألة تحديد مراتب أعضاء هيئة التدريس لا تعد من مسائل السلطة فإن التفويض بشأنها لا يعد خروجاً عن ضوابط سلطة الشعب، بل قد يعد التفويض وسيلة لتخفيف الأعباء عن السلطة التشريعية ولتحقيق نتائج أفضل في كثير من الأحوال، ومع ذلك فإننا نرى أن مسلك المشرع

= المتعلقة بأي إجراء مخالف للدستور؛ إذ اقتصر النص بعد التعديل على الطعون المتعلقة بالتشريع لا يخرج التشريع اللائحي من دائرة الاختصاص لكونه يتمتع بصفة التشريع، ولذلك فإن هذه القرارات إذا اعتراها أي عيب من العيوب التي تجعلها محلاً للطعن عليها، فإن الاختصاص بالطعن يكون لدوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف ما لم يكن وجه الطعن متعلقاً بمخالفة قاعدة دستورية آنذاك فالاختصاص يكون للمحكمة العليا على نحو ما قدّمنا.

الليبي في المادة الثامنة المذكورة لا يبدو مسلماً محموداً ، إذ وإن كنا نرى جواز التفويض في شأن المسألة موضوع التعليق إلا أننا لا نؤيد الإسراف في هذا التفويض ، فهذا الأخير ضرورة تقدر بقدرها ، ولذا فإن المشرع إذ أوكل " فوض " للجنة الشعبية العامة مهمة تنظيم كافة المسائل التي تخص عضو هيئة التدريس فإنه بذلك قد وسع من نطاق التفويض دون مقتضى ، فذلك وإن لم يكن مؤثراً في مشروعية القرار⁽¹⁾ إلا أنه ينبئ - بتقديرنا - عن سياسة تشريعية غير مرغوب فيها ، وهو ما يقتضي تدخل المشرع لتحديد نطاق التفويض بالقدر الذي تقتضيه الضرورة .

عليه ومما تقدم نخلص إلى أن القرار موضوع التعليق يستند في شأن زيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس على التفويض المقرر بالمادة الثامنة من القانون رقم (1) بشأن تنظيم التعليم العالي وهو ما يضي عليه المشروع من هذا الجانب .

2 - مشروعية القرار من حيث استحداث نظام العقود :

إذا كان من المتفق عليه أنه يمكن قانوناً تغيير المركز القانوني للموظف دون أن يتمسك في مواجهة الإدارة بفكرة الحق المكتسب ، فإن ذلك مقيد بشرطين :

الأول : وهو ألا تكون تلك المراكز مراكز فردية ؛ إذ الحق في التعديل يقتصر على المراكز اللائحية فقط ، فإذا اكتسب الموظف حقاً بموجب قرار

(1) خلافاً لذلك يرى البعض أن التوسع في تفويض السلطة التنفيذية لممارسة اختصاص تشريعي دون تحديد نطاق هذا التفويض في مسائل بعينها يعد خروجاً عن الشرعية الدستورية ، راجع في ذلك : د. أحمد فتحي سرور ، القانون الدستوري الجنائي ، ط الأولى ، دار الشروق ، القاهرة ، 2001 ، ص 45 .

وفي ظل نظامنا القانوني لا يمكن إعمال هذا القيد مع عدم وجود نص دستوري يقضي بذلك ؛ إذ الرأي المتقدم يستند في طرح هذا القيد على ما هو مقرر بالدستور المصري وهو ما لا يوجد حكم يقابله في القانون الليبي كما قدمت .

فردى فلا سبيل لسحب هذا الحق إلا بالطرق المحددة قانوناً.

الثاني : إذا كان التعديل في المركز يطل الحقوق الفردية للموظف ، فلا يجوز تعديله إلا بقانون ، إذ اللوائح المستقلة لا تصلح لإنشاء أو تعديل أو إلغاء هذه المراكز إلا بتفويض كما سبقت الإشارة إلى ذلك .

وإذا كنا سنتناول الشرط الأول في مقام من الفقرة الثانية من هذا التعليق لكونه يتعلق بآثار القرار ، فإننا هنا نتساءل عن مدى التزام اللجنة الشعبية العامة بالشرط الثاني عند إصدارها للقرار موضوع التعليق ؟ وبكلمة أوضح هل مسألة تنظيم العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس مما يجوز تنظيمه بقرار لائحي ؟

أشرنا فيما سبق إلى أن نطاق اللائحة ينحصر عن تنظيم المسائل التي تمس حقوق الأفراد إلا بتفويض ، ولا شك أن مسألة تحديد العلاقة التي يرتبط بها الموظف بجهة الإدارة " قرار أم عقد " هي من صميم المسائل التي تمس حقوق الأفراد مباشرة ، ولذا يجب أن تنظم بقانون ، فضلاً عن أن القواعد العامة التي تحكم علاقة الموظف بالدولة حددها القانون والخروج عن تلك القواعد يعد استثناء والاستثناء على القانون لا يتقرر إلا بقانون كما سبقت الإشارة إلى ذلك ، فإذا كان القرار موضوع التعليق قد نظم مثل تلك العلاقة فإننا نتساءل عن مدى مشروعيته في ضوء ما تقدم ؟

لقد نصت المادة 3/8 من القانون رقم 1 لسنة 92 بشأن تنظيم التعليم العالي على أنه : "وتنظم باللائحة خاصة تصدر عن اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي أوضاع أعضاء هيئة التدريس والقواعد المتعلقة بتعيينهم والتعاقد معهم وترقياتهم ودرجاتهم العلمية وجدول مرتباتهم والحوافز المعنوية والمادية الممنوحة لهم وقواعد

تأديهم وسائر شؤونهم الوظيفية الأخرى" (1) فهل هذا النص حينما فوّض اللجنة الشعبية العامة بتحديد القواعد المتعلقة بتعيين عضو هيئة التدريس والتعاقد معه قد فوضها في استحداث نظام التعاقد ليكون هو سند جهة الإدارة لإصدار القرار موضوع التعليق ؟

إن المادة المذكورة حينما أشارت إلى تفويض اللجنة الشعبية العامة في تحديد القواعد التي تحكم التعاقد مع عضو هيئة التدريس فإنها لم تفوض هذه الجهة في استحداث نظام تعاقد ، غاية ما في الأمر أن جهة الإدارة هي التي تحدد شروط التعاقد حينما يكون هذا النظام من الجائز اللجوء إليه ، فدور جهة الإدارة قاصر على تحديد الشروط حينما يجيز القانون تطبيق هذا النظام ، وهذا ما يفهم بوضوح من عبارات النص ، حينما قصر دور اللجنة الشعبية على وضع القواعد ولم يفوضها في استحداث النظام ، فالقواعد توضع لتنظيم وضع قائم ، وليس هناك تناقض في الفهم حينما رأينا أن هذه المادة فوضت اللجنة الشعبية العامة في تحديد مرتبات الأعضاء وما نراه الآن من أنها لم تفوضها في استحداث نظام العقود ! إذ النص أعطى لهذه الجهة الاختصاص بتنظيم عدة مسائل منها القواعد المتعلقة بالتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس ، وتنظيم جدول مرتباتهم ، وهذه الصياغة للنص واضحة في دلالتها على المعنى الذي اعتمدناه ، ففيما يتعلق بالمرتبات فهي مفوضة في تنظيم جداولها ، وهذا تفويض بتحديد ما بمعزل عن القواعد المقررة في شأن من عدا أعضاء هيئة التدريس ، أما فيما يخص التعاقد معهم ، فهي مفوضة في وضع القواعد المتعلقة بالتعاقد ، أي ليست مفوضة في استحداث هذا النظام ، فدورها قاصر على وضع الشروط حينما يجيز القانون هذا النظام ، وبذلك ينتفي التناقض في فهم النص بشأن هاتين المسألتين ؛ ولذا يمكن القول إن هناك وضعاً قائماً عند صدور هذا النص

(1) سبقت الإشارة إليها .

يجوز في ظلّه اللجوء إلى نظام التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس.

فمتى يجوز تطبيق نظام العقود وفقاً للقانون ؟ أي ما الحالة التي أجاز فيها القانون لجهة الإدارة تطبيق نظام العقود حتى يمكن القول إن المادة الثامنة المذكورة قد قصدها ؟

إن فهم المادة الثامنة المذكورة لا يستقيم في تقديرنا إلا بتقريبها من المادة 28 من قانون الخدمة المدنية⁽¹⁾ التي تنص على أنه (يجوز عند الضرورة تعيين لبيين أو أجنب بعقود تحدد فيها مرتباتهم أو مكافآتهم وشروط استخدامهم الأخرى طبقاً لللائحة تصدر في هذا الشأن وتطبق عليهم أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه بالقدر الذي لا يتعارض مع أحكام اللائحة المذكورة) فوفقاً لهذا النص يجوز لجهة الإدارة اللجوء لنظام العقود بموجب لائحة تنظم أحكامه ، غير أن ذلك مشروط بتوافر حالة الضرورة ، ويقصد بالضرورة حدوث أمور تستدعي الإسراع في اتخاذ تدابير لا تحتمل التأخير⁽²⁾ ، أي أن اللجوء لنظام العقود لا يجوز إعماله في الظروف الطبيعية ، ومن قبيل الضرورة التي يعنيها هذا النص الاستعانة بخبراء لبيين أو أجنب لا تتوافر تخصصاتهم ، وعلى ذلك فإن الذي تعنيه المادة الثامنة المذكورة هي هذه الحالة ، أي أن جهة الإدارة تختص بوضع القواعد التي تحكم نظام التعاقد في حالة الضرورة ، بالإضافة إلى ذلك فإن المادة الثامنة المذكورة في فقرتها الأولى قد أجازت لجهة الإدارة أن تعتمد لأسلوب التعيين بعقود وذلك لتعيين أعضاء هيئة تدريس أجنب عند الحاجة ، فهذا الحكم قاصر على الأجنب دون اللبيين وهو مقيد بحاجة جهة الإدارة ، وغني عن البيان أن الحاجة أدنى في المرتبة من الضرورة وإن كانت تنزل منزلتها وهو ما يتفق وما قضت به المادة 28 سالفه

(1) قانون رقم 55 لسنة 1976 بإصدار قانون الخدمة المدنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 48 ، السنة الرابعة عشرة ،

1976/8/28 .

(2) د. محمد مختار عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 538 .

الذكر، ليبدا النصان متفقان في الحكم من هذا الوجه، حيث نصت المادة 1/8 من القانون رقم 1 بشأن تنظيم التعليم العالي⁽¹⁾ على أنه " يتولى التدريس بالجامعات أعضاء هيئة التدريس عرب لليون، ويجوز التعاقد مع غيرهم⁽²⁾ كلما دعت الحاجة إلى ذلك " فهل يستمد القرار موضوع التعليق مشروعيته بشأن نظام التعاقد من هذين النصين ؟

إن الوضع الذي أنشأته اللجنة الشعبية العامة لا يستند لحالة الضرورة، بل هو صدر في ظروف طبيعية ولتنظيم أوضاع طبيعية، ولذا فإن مبررات إصدار هذا القرار وفقاً للقانون ليست متوافرة، كما أن حكمه ينسحب على الليبيين لا الأجانب، ومن ثم فإن جهة الإدارة حينما أصدرت هذا القرار قد أصدرته بمنأى عن نص المادتين 28 و 8 أنفي الذكر.

ولا يجوز تبرير مسلك جهة الإدارة في القرار موضوع التعليق بشأن تطبيق نظام العقود على الليبيين بمقولة إن ذات الجهة تملك أعمال هذا النظام مع غير الليبيين، فتلك معاملة قاصرة على هؤلاء ومقيدة بتوافر الحاجة إليها، فلا يصح الاحتجاج بها في هذا المقام، فسند جهة الإدارة في اللجوء لنظام العقود مع أعضاء هيئة التدريس غير الليبيين هو نص المادة الثامنة من القانون رقم 1 لسنة 92 بشأن تنظيم التعليم العالي سالفة الذكر⁽³⁾ وهو استثناء فلا يقاس عليه، بل إن القياس في هذه الحالة يخالف صريح النص الذي يفهم منه قصر التعاقد على غير الليبيين.

(1) سبقت الإشارة إليه .

(2) فالنص واضح في دلالة على قصر التعاقد على غير الليبيين، فالضمير عائد على الليبيين في قوله " ويجوز التعاقد مع غيرهم "، ولذلك فالذي نفهمه من النص أن في ذهن واضعه أن نظام التعاقد لا ينطبق حكمه على الليبيين فيقتصر على الأجانب وهذا ما يؤيد ما أورده في المتن .

(3) يلاحظ أن الطبيعة المؤقتة لوظيفة المعيد هي التي تبرر لجهة الإدارة اللجوء في شأنها لنظام العقود، لأن هذه الشريحة لا يمكن معاملتهما وفق نظام التعيين بقرارات لتأقيت وظيفتهما كما أسلفت، ولذلك فإن معاملتهما بنظام العقود من الممكن أن يجد مبرره في مثل هذا الفهم .

ولذا فإنها " أي جهة الإدارة " إذا نظمت الوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس الوطني فهي قد مارست هذا الاختصاص دون سند ، فاعتدت بذلك على اختصاص السلطة التشريعية ، إذ موضوع القرار مما يجب أن ينظم بقانون ، أو بناء على قانون ، وهو ما لم يتوافر في شأن هذا القرار ، ولذلك يكون في هذا الجانب منطوياً على مخالفة لضوابط إصدار التشريع اللائحي ، تلك الضوابط التي وإن لم يرد النص عليها ضمن وثيقة دستورية ، إلا أنها - حسب رأينا - تستمد طبيعتها كضوابط دستورية من المبادئ العامة التي تحكم النظام القانوني في ليبيا ، والذي بموجبه هناك اختصاصات تشريعية لا يمكن ممارستها إلا من الشعب عن طريق المؤتمرات الشعبية أو من يفوضه في ذلك ، وعليه فإن هذا القرار إذ انحرف عن هذا الضابط فإنني لا أتردد في وصمه بعدم المشروعية التي تصل لانحداره إلى مصاف الأعمال غير الدستورية .

ومن ثم يكون القرار موضوع التعليق من حيث استحداثه لنظام العقود غير مشروع ، ولكن إذا كنا قد اشرنا فيما سبق إلى أن القرار موضوع التعليق يعد مشروعاً في جانب منه ، أي فيما يتعلق بتحديد مرتبات الأعضاء ، فما مدى تأثير هذا الشق من القرار بالشق غير المشروع ؟

3 - الترابط من حيث المشروعية بين جزئي القرار موضوع التعليق:

يمكن القول إن بطلان جزء من القرار لا يقتضي بطلان القرار برمته متى توافرت في جزء منه شروط المشروعية ، ما لم يكن من المتعذر الفصل بين أجزائه ، بمعنى متى كان الجزء غير المشروع مرتبطاً في تطبيقه بالجزء المشروع فإن ذلك سيتعذر معه تطبيق الجزأين معاً ، ما يقتضي إهدار القرار برمته ، فما حكم القرار موضوع التعليق في هذا الشأن ؟

مما يظهر من القرار موضوع التعليق أن جهة الإدارة أرادت أن تربط بين تطبيق زيادة المرتبات ونظام العقود ، حيث نصت المادة الثانية من القرار موضوع

التعليق على أن "يقتصر تطبيق هذا القرار على أعضاء هيئة التدريس الذين يتم التعاقد معهم" إن هذا الارتباط بين النظامين لا يرجع لطبيعتهما وإنما لإرادة الجهة المصدرة للقرار، ولا شك أن العبرة في تحديد مدى الارتباط القانوني بينهما هي بطبيعتهما، وبالنظر إلى هذين النظامين نجد أنه ليس هناك ما يمنع من الناحية القانونية من تجزئتهما، فبطلان نظام العقود لا يمنع من تطبيق الزيادة في المرتبات، وإذا قيل بأن هذا مخالفاً لإرادة الجهة المصدرة القرار من حيث إنها قد قصدت الربط بين النظامين، فنقول إنه في إمكانها أن تلغي هذه الزيادة إذا رأت عدم استحقاق أعضاء هيئة التدريس لها إلا بموجب نظام العقود.

النقطة الثانية

آثار القرار موضوع التعليق

إذا كانت القاعدة أن القرار غير المشروع لا تهدر قيمته إلا بتدخل جهة الإدارة أو القضاء بالطرق المحددة قانوناً لإعدامه، فإن ذلك يعني أنه سوف يظل منتجاً لآثاره طيلة الفترة السابقة على إلغائه أو سحبه، وربما يتحصن من ذلك بفوات المواعيد، ليكون واجب التطبيق رغم عدم مشروعيته، ولذا فإننا إذ نتناول آثار القرار موضوع التعليق رغم إقرارنا بعدم مشروعيته في شأن استحداثه لنظام العقود، فذلك انطلاقاً من أنه سيكون مطبقاً طيلة الفترة السابقة على إعدامه، وذلك يقتضي تناول آثاره في مواجهة عضو هيئة التدريس، وهو ما سنعرض له فيما يلي :

1 - مدى إلزامية نظام التعاقد بموجب القرار موضوع التعليق :

يعد مبدأ حرية التعاقد من المبادئ المهمة في مجال إبرام العقود، ومفاده أنه لا يجوز إجبار أي شخص على الدخول في علاقة تعاقدية هو لا يرغب في

دخولها ، إذ يحق لأي شخص قبول العقد أو رفضه ، لذا فإن هو أبرم العقد كان ملزماً بتحمل ما يفرضه عليه من التزامات ، مع تمتعه في الوقت نفسه بالحقوق الناشئة عن ذلك العقد ، وبداية فإنه سيكون في حل من هذه الالتزامات ولن يتمتع بتلك الحقوق إذا لم يدخل في العلاقة التعاقدية التي ينشأ عنها هذا الالتزام أو ذاك الحق ، فالمبدأ هو حرية التعاقد ، ولذا ومن هذا الجانب لا يمكن التسليم بوجود نظام تعاقد إجباري إلا في أضيق الحدود وحينما يكون هذا النظام يخدم الغير ، كما هو الشأن في نظام التأمين الإجباري ، وحتى في هذه الحالة فإنه يتعين وجود نص قانوني يقرر ذلك الحكم لكونه يمثل استثناء على القاعدة ، أما فيما يتعلق بالعقود المنشئة للحقوق الخاصة بالتعاقد فبالشأن فيها أنها تخضع لمبدأ الحرية آنف الذكر ، وترتيباً على ذلك لا يمكن التسليم بأن نظام العقود الخاص بأعضاء هيئة التدريس هو نظام إجباري ، إذ ذلك يخالف القواعد العامة التي تحكم نظام التعاقد بوجه عام ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن القرار موضوع التعليق يعد في نظرنا سنداً قوياً لتأكيد هذا الفهم ، حيث ورد بمادته (2) أنه - أي هذا القرار - يقتصر تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس الذين يتم التعاقد معهم ، فبمفهوم المخالفة فإن هذا القرار لا يطبق على أعضاء هيئة التدريس الذين لا يتم التعاقد معهم ، ما يعني أنه يفترض ضمناً وجود فئتين من أعضاء هيئة التدريس ، فئة متعاقدة وفئة غير متعاقدة ، وهذا الفهم يقتضي القول إن هذه الفئة الأخيرة ستظل متمتعة بوضعها الوظيفي اللائحي إن رأت التمسك به ، ما يعني أن نظام التعاقد لا يمكن أن يكون نظاماً إلزامياً على الإطلاق ، فالأمر متروك لمحض اختيار أعضاء هيئة التدريس الحاليين والجامعة معاً ، أما الجدد فالأمر متروك بشأنهم للجامعة لتحديد نوع العلاقة التي سترتبط معهم بها ، إذ نظام التعيين بقرارات ما زال قائماً ببقاء قانون الخدمة المدنية ، فاللائحة المذكورة لا يمكنها أن تلغي قانوناً ، فهي أدنى منه في الدرجة ، ولذلك فلا تملك إلغاءه أو تعديله ، فنظام

التعاقد هذا ليس نظاماً إجبارياً ، فإذا لم يرغب عضو هيئة التدريس في إبرام العقد فيمكنه البقاء على وضعه السابق .

ولكن السؤال الذي يُطرح هنا هو إذا قبل العضو المعين بموجب قرار إبرام العقد فما الأثر المترتب على ذلك ؟ وبكلمة أوضح ما مصير قرار التعيين في هذه الحالة ؟ ولعل أهمية هذا التساؤل تكمن في الحالة التي لا يتم فيها تجديد العقد مع العضو ، فهل يرجع لوضعه الوظيفي السابق ؟

2 - مصير قرار التعيين في حالة إبرام العضو للعقد :

من المتفق عليه فقهاً وقضاءً عدم تمتع جهة الإدارة - الجامعة - بالحق في إلغاء قرار التعيين السليم ولا سحبه إلا بشروط⁽¹⁾ ، ومن ثم فإذا تخلفت تلك الشروط - شروط السحب والإلغاء - فإن هذا القرار لا يفقد قيمته القانونية بمجرد إبرام العضو للعقد ، وإن جاز وقف تنفيذه لأسباب منها اتفاق الطرفين ، إذ ليس في المنطق القانوني ما يتعارض وهذا الفهم ، ومن ثم فإن الوضع الذي ينشأ عن إبرام العقد هو في حقيقته وقف لقرار التعيين باتفاق الطرفين ، إذ العقد لم يشر إلى مصير ذلك القرار ، ومن ثم فإن الرجوع في شأن ذلك يكون للقواعد العامة والتي على هديها يمكن القول إن القرار لم يلغ ؛ إذ الأصل في القرار الإداري نفاذه ، ولا يتقرر إلغاؤه إلا بأحد الأسباب القانونية ، وهو ما لم يتوافر في الحالة الراهنة ، فيحمل إبرام الطرفين للعقد على أنهما أرادا وقف سريان قرار التعيين لا إلغاءه ، والقول بغير ذلك يعني أننا أصبحنا أمام وضع جديد ، فبعد أن كانت علاقة الموظف عادة تبدأ مع الإدارة بعقد و يتريص صدور قرار بتعيينه ، فقد بات الموظف يعين لينتظر إبرام العقد ، وهو ما لا نرى أن اللائحة المذكورة قد قصدت إليه . ولكن هل يمكن الاعتراض على ذلك بالقول

(1) راجع في ذلك : د. محمد مختار عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 579 وما بعدها .

إن جهة الإدارة بمجرد إبرام العقد تعد قد ألغت القرار من تلقاء نفسها باعتبارها تملك ذلك دون أن يتمسك في مواجهتها بفكرة الحق المكتسب ؟

لقد جاء في حكم لمحكمة القضاء الإداري المصرية إنه " إن من المبادئ المسلم بها أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وإن مركز الموظف من هذه اللائحة هو مركز عام يجوز تغييره في أي وقت وليس له أن يحتج بأن له حقاً مكتسباً في أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذي عين في ظله "(1).

فهل مقتضى هذا الحكم أن من حق جهة الإدارة أن تلغي قرار التعيين وتستبدله بنظام العقود دون يحتج الموظف بالمركز الذي اكتسبه بموجب ذلك القرار ؟

وإن كانت القاعدة أنه لا يجوز التمسك في مواجهة الإدارة بفكرة الحق المكتسب إلا أن مجال ذلك هو المراكز الناشئة مباشرة عن القرارات العامة أو ما يعرف بالقرارات اللائحية ، أما القرارات الفردية أي التي تنظم حقوق الأفراد بصفة فردية فيكون لصاحب المركز الناشئ عنها التمسك بالحق المكتسب من ذلك القرار في مواجهة الإدارة⁽²⁾ ، ولذا فإن المراكز الناشئة عن القرارات الفردية تعد حقوقاً مكتسبة لا يجوز المساس بها ، وهذا ما أكدته محكمتنا العليا في مناسبة تصدت فيها لمثل هذه المسألة فقالت " إن تعيين الطاعنين ومباشرتهم لوظائفهم وقع صحيحاً في وقت لم يكن فيه التعيين في وظائف الدولة موقوفاً أو محظوراً ، فإذا ما جاء مجلس الوزراء بعد ذلك بما له من سلطة وقرر وقف

(1) محكمة القضاء الإداري - مصر - قضية رقم 848 لسنة 2 ق ، مشار إليه عند د. محمود فؤاد عبدالباسط ، القانون الإداري ، تنظيم الإدارة - نشاط الإدارة - وسائل الإدارة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ،

ص 481 .

(2) د. محمود فؤاد عبدالباسط ، مرجع سبق ذكره ، ص 481 - 482 .

التعيينات ومنع ملء الوظائف والدرجات الخالية ، فلا ينسحب هذا القرار على الماضي ولا يمس الحقوق المكتسبة لمن عينوا قبل صدوره ⁽¹⁾.

ولا ينبغي الاحتجاج بحكم محكمة القضاء الإداري - بمصر - سالف الذكر للقول بالتناقض بين الحكمين المذكورين ، إذ هذا حكم إنما أشار إلى مركز الموظف في مواجهة اللائحة ، ولم يتحدث عن المراكز القانونية الفردية ، وهو ما يتفق والقاعدة المذكورة ، فالحق في تغيير المركز القانوني يقتصر على المراكز اللائحية دون الفردية ، كما لو عين موظف في ظل نظام للمرتبات أو في ظل تحديد معين لسن التقاعد ثم تغير هذا الوضع فذلك وضع لائحي لا يكسبه حقاً ، فيجوز لجهة الإدارة تغييره أو إلغائه ، مع ملاحظة أن البعض يرى - وبحق - أن اللائحة إذا نشأ عنها حق فردي فإنه سيخضع للأحكام التي تنظم المراكز الفردية لا اللائحية من حيث عدم جواز المساس بها إعمالاً لفكرة الحق المكتسب إلا وفقاً للأحوال المقررة قانوناً .

فمما تقدم نخلص إلى أن جهة الإدارة وإن كانت تملك أن تغير المركز اللائحي إلا أنه ليس لها ذلك في شأن المراكز الفردية ، وحيث إن قرار التعيين الذي قد يمس من جانب جهة الإدارة ما هو إلا قرار فردي لكونه يتعلق بحق الموظف الذي صدر له ذلك القرار ، فإنه لا يحق لجهة الإدارة المساس به ، فإذا امتنعت الجامعة عن إتاحة الفرصة للعضو للتمتع بحقوقه الوظيفية في حالة عدم إبرامه للعقد أو تجديده ، فله اللجوء إلى القضاء استناداً لقرار تعيينه للحكم بأحقية في الاستمرار في عمله ، فعضو هيئة التدريس هو موظف عام ، ولذلك فحقوقه مقررة بموجب القانون ، وهو ما لا يسمح لللائحة المساس بهذه الحقوق باعتبارها حقوقاً مكتسبة كما أسلفت ، ولا يمكن - حسب رأينا -

(1) المحكمة العليا ، طعن إداري رقم 16/8 م.م.ع 1970 .

الاحتجاج بالمادة 28 من قانون الخدمة المدنية⁽¹⁾ للقول بأنها - أي هذه المادة - قد منحت جهة الإدارة الحق في التعيين وفق نظام العقود بما يخالف الفهم المتقدم، بحيث يكون هذا نص سندا لجهة الإدارة لسلب الموظفين المعيّنين مراكزهم القانونية السابقة، فنرد على ذلك بأن النص ينصرف لأولئك الذين يتم تعيينهم ابتداءً بموجب عقود، وبكلمة أوضح فحق جهة الإدارة في التعيين بعقود مقيد بالألا يكون المراد تعيينه يشغل مركزاً قانونياً استناداً لقرار تعيين، وهو ما يفهم من النص المذكور على اعتبار أنه يتحدث عن التعيين ابتداءً حيث نص على أنه "يجوز عند الضرورة تعيين لبيبين أو أجانب بعقود ... " ومن ثم فهذا النص لا يرخص لجهة الإدارة تطبيق هذا الحكم على المعيّنين فعلاً بقرارات "إعادة تعيين" والا كان النص قد صرح بذلك، فضلاً عن ذلك فإن أعمال هذا النص مقصور على حالة الضرورة، أي لا يقصد به مواجهة الظروف الطبيعية كالتي تم تنظيمها بموجب القرار موضوع التعليق كما سبقت الإشارة إلى ذلك في موضعه.

ومن ثم فإن القرار موضوع التعليق لا يترتب عليه إلغاء الوضع الوظيفي السابق على التعاقد، فليست غاية القرار إحداث هذا الأثر، وما يؤكد هذا الفهم أن العقد لم يأت بأحكام جديدة لتنظيم العلاقة بين طرفيه اللهم إلا بشأن الامتيازات المالية، وهو ما يعني أن الإدارة أرادت رفع مرتبات الأعضاء في شكل عقود إدارية، وهو ما يظهر بجلاء من عنوان القرار المعني .

ولكن ألم يكن لجهة الإدارة إلا هذا السبيل لرفع مرتبات أعضاء هيئة التدريس ؟ بمعنى هل التعاقد هو السبيل الوحيد لرفع مرتباتهم بحيث لم يكن

(1) حيث تنص هذه المادة على أنه (يجوز عند الضرورة تعيين لبيبين أو أجانب بعقود تحدّد فيها مرتباتهم أو مكافآتهم وشروط استخدامهم الأخرى طبقاً لللائحة تصدر في هذا الشأن وتطبق عليهم أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه بالقدر الذي لا يتعارض مع أحكام اللائحة المذكورة) سبقت الإشارة إليها .

لها ممارسة هذا الاختصاص "التشريعي" ⁽¹⁾ إلا بذلك ، وبكلمة أكثر وضوحاً ما
المبرر للجوء إلى نظام العقود ؟

قد يبرر هذا المسلك لجهة الإدارة على أساس أنها أرادت أن ترفع مرتبات
أعضاء هيئة التدريس ولم يكن لها سبيل لذلك إلا اللجوء إلى نظام التعاقد،
بحيث يصبح العضو في مركز تعاقدى يمكن جهة الإدارة من التصرف بحرية في
شأن تحديد الأوضاع المالية للعضو بمنأى عن القانون رقم 15 بشأن المرتبات ⁽²⁾؛
إذ هي لا تملك مخالفة أحكامه ، غير أن هذا التبرير لا يمكن قبوله ؛ إذ وفقاً
للقانون رقم 1 لسنة 92 بشأن تنظيم التعليم العالي المادة (8) فإن جهة "الإدارة
اللجنة الشعبية العامة" تملك تنظيم الأوضاع المالية للعضو ، إذ هي مفوضة في
ذلك حيث تنص المادة 3/8 من هذا القانون على أنه (وتنظم بلائحة خاصة
تصدر عن اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة
للتعليم العالي أوضاع أعضاء هيئة التدريس والقواعد المتعلقة بتعيينهم
والتعاقد معهم وترقياتهم ودرجاتهم العلمية وجدول مرتباتهم والحوافز المعنوية
والمادية الممنوحة لهم وقواعد تأديبهم وسائر شؤونهم الوظيفية الأخرى) ومن
ثم وفقاً لهذا النص ليس هناك ما يحول بين الإدارة للتدخل لرفع مرتبات
الأعضاء ودون حاجة لاستحداث نظام التعاقد ، فما هو المبرر للجوئها لهذا
النظام إذن ؟

يمكننا القول إن جهة الإدارة أرادت أن ترفع مرتبات أعضاء هيئة التدريس
وشاءت أن تجعل هذه الزيادة مرتبطة بنظام يتيح لها فرصة المفاضلة بين
الأعضاء بحيث لا يستحق هذه الزيادة إلا من توافرت فيه شروط الكفاءة وفقاً
لمعايير الجودة ، بدليل أن المادة الثانية من القرار موضوع التعليق نصت على أن

(1) أشرنا فيما سبق إلى أن المسائل التي تمس حقوق الأفراد لا يجوز تنظيمها إلا بقانون ما لم تكن السلطة
التنفيذية مفوضة في ذلك .

(2) سبقت الإشارة إليه .

القرار موضوع التعليق يطبق فقط على الأعضاء الذين يتم التعاقد معهم ، ومن ثم فمن لم تتوافر فيه تلك الشروط تكون الإدارة في حل من تمتعه بتلك الزيادة لأنه لن يبرم العقد أو لن يجدد معه ، فيكون ذلك بمثابة حافز للأعضاء لرفع كفاءتهم⁽¹⁾ ، ومن ثم فإن إبرام العقد لا يعني أن جهة الإدارة قد ألغت قرار التعيين لاستبداله بنظام التعاقد ، فهذا الأخير نظام مؤقت يقصد به تحفيز الأعضاء على رفع قدراتهم الوظيفية ، بحيث من لم تتوافر فيه شروط الإبرام أو التجديد سيستمر أو يرجع لوضعه السابق حسب الأحوال .

إن هذا الفهم هو ما جُسد فعلياً في العقود المبرمة مع المستخدمين بقطاع الصحة ؛ إذ ورد ضمن القرار الخاص بتنظيم علاقتهم التعاقدية ما مفاده رجوع العضو لسابق وضعه الوظيفي عند انتهاء العقد ، حيث نصت المادة 5/ج على أنه " يُعاد المستخدم المتعاقد معه إلى وضعه الوظيفي السابق على التعاقد في حالة انتهاء العلاقة التعاقدية ، على أن يعامل مالياً وفقاً لجدول المرتبات المعمول به في الوحدات الإدارية العامة"⁽²⁾ ، إن النهج الذي اتبعته جهة الإدارة في هذا النص يؤكد ما سبق أن أشرنا إليه من أن إبرام العقد بالنسبة للعضو المعين لا يترتب عليه إلغاء القرار وإنما وقفه فقط بصفة مؤقتة ، ولا يغير من الأمر شيئاً كون القرار المستشهد به أشار في نفس المادة إلى أنه في حالة إبرام العقد يعتبر المتعاقد مستقبلاً⁽³⁾ ، فمن ناحية هذا النص استعمل لفظ "يعتبر" ، ولا شك أن هذا اللفظ له دلالة في التفسير أي أن واضع النص أراد به وقف تنفيذ

(1) يلاحظ أنه عند تحديد المربوط الذي يعامل على أساسه العضو وفقاً لنظام المرتبات المرتبط بنظام العقود يجب أن يراعى الوضع الوظيفي السابق ، بحيث يعامل على أساس مربوطه للدرجة التي كان يشغلها قبل التعاقد .

(2) لائحة استخدام العاملين من ذوي المهن الطبية و الطبية المساعدة بالمستشفيات والمرافق الطبية التعليمية والتدريبية .

(3) نصت المادة "5" الفقرة "ب" من اللائحة المذكورة على أنه " يترتب على إبرام العقد مع المستشفى اعتبار المستخدم مستقبلاً من عمله ... "

قرار التعيين لا إلغاءه ، ولذا استعمل هذا التعبير ، ومن ناحية أخرى فإن إعادة التعاقد لوضعه السابق بعد انتهاء العقد يفرض ذلك النص من محتواه على فرض مسايرة الفهم الظاهر له من حيث اعتبار الموظف مستقيلاً عند إبرام العقد ، فما قيمة النص على اعتباره مستقيلاً بالمعنى الفني للكلمة مادام سيعاد لوضعه السابق بعد انتهاء العقد ؟ ولذلك فإن واضح النص إنما أراد باستعمال عبارة " يعتبر المستخدم مستقيلاً من عمله " تجميد القرار ، أي جعل الموظف في حكم المستقيل فيما يتعلق بنفاذ قرار تعيينه طيلة فترة إبرام العقد ، وذلك تضادياً لازدواج المراكز القانونية ، وبكلمة أوضح فإن واضح هذه النصوص أراد أن يجعل نظام العقود نظاماً مؤقتاً بحيث لا يمس بأصل العلاقة الوظيفية السابقة عليه⁽¹⁾ .

وعلى العموم فنحن إذ نورد هذا النص - أي نص المادة 5/ج سالف الذكر - فإننا نريد القول إن وحدة المراكز القانونية للعاملين في الدولة كموظفين عموميين تقتضي المساواة في المعاملة بتطبيق هذا الحكم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الوطنيين رغم عدم النص عليه في القرار موضوع التعليق ، والقول بغير ذلك يناهض العدالة لأنه ينتهك قواعد المساواة في المعاملة ، ويحرم هذه الشريحة وبلا مبرر من الاستفادة من مبدأ تكافؤ الفرص . ولا يمكن الاحتجاج هنا بأن العقد شريعة المتعاقدين للقول بعدم تطبيق الحكم المذكور ، فالعقد لم يشر إلى الوضع المترتب على انتهائه ، ومن ثم فهو ليس شريعة بشأنه ، والمرجع في ذلك هو القواعد العامة للقانون ولبادئ المساواة في المعاملة على نحو ما قدمنا .

(1) ومع ذلك فإنه حتى مع مسايرة الفهم الظاهر للنص يمكننا القول إن إيراد نص المادة 5/ب في القرار الخاص بالمستخدمين في قطاع الصحة والسكوت عنه في القرار موضوع التعليق يفسر لمعنى أن مصدر القرار لم يكن يقصد تطبيقه بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وإلا كان قد نص عليه صراحة ، لاسيما وأن الجهة مصدرة القرارات واحدة وهي اللجنة الشعبية العامة .

نخلص من خلال ما تقدم إلى أنه في حالة انتهاء العقد يرجع العضو لوضعه الوظيفي السابق على التعاقد .

3 - المعاملة المالية للمتعاقد:

يهدف القرار موضوع التعليق إلى إقرار زيادة في مرتبات أعضاء هيئة التدريس الجامعي الوطنيين ، والسؤال الذي يُطرح هنا ما مدى إمكانية الجمع بين مزايا هذا القرار وما هو مقرر بلائحة أعضاء هيئة التدريس⁽¹⁾ من حيث الاستفادة من نظام ساعات العمل الإضافي في الحدود المنصوص عليها ؟ ويكلمة أوضح هل يستحق العضو الزيادة المالية المقررة بموجب القرار موضوع التعليق بالإضافة للمزايا المالية المقررة في اللائحة المذكورة ؟

إن القرار موضوع التعليق إنما استهدف زيادة المرتب الأساسي للعضو ، ولذلك فإن لائحة أعضاء هيئة التدريس تكون مجمدة في شأن هذا التحديد طيلة فترة إبرام العقد ، ولذلك فإن ماعدا ذلك من مزايا مالية مقررة في تلك اللائحة يكون من حق العضو التمتع بها ، لأن القرار موضوع التعليق لم يتناولها ، وإنما اقتصر على تحديد المرتب الأساسي دون الإشارة لنظام ساعات العمل الإضافي وغيرها من المزايا المالية ، ولذا فالمرجع في شأن تلك المسائل هو لائحة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لبنود العقد الذي قرر هذه الإحالة⁽²⁾ ، وهو ما تضمنته صراحة المادة (3) من نموذج العقد بقولها : يستحق الطرف الثاني اعتباراً من توقيع هذا العقد مرتباً شهرياً مقابلاً لدرجته العلمية قدره (...) يضاف إليه الساعات التدريسية الإضافية وفق ما نصّت عليه لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين ، وتستحق اعتباراً من مباشرة العمل ، وكذلك العلاوات

(1) صدرت بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم 285 لسنة 1374 و.ر . (2006) بشأن لائحة أعضاء هيئة التدريس

الوطنيين بالجامعات و مؤسسات التعليم العالي .

(2) راجع المادة التاسعة من نموذج العقد المرفق .

والمزايا الأخرى المقررة قانوناً للوظيفة⁽¹⁾، والقول بغير ذلك يجعل العضو في وضع أسوأ بعد إبرام العقد ، خصوصاً الأعضاء من ذوي الدرجات العلمية الدنيا "محاضرو محاضر مساعد"⁽¹⁾، إذ سيكون المرتب الذي يتحصل عليه هؤلاء قبل إبرام العقد بالاستفادة من نظام الإضاي والتعاون المنصوص عليه في اللائحة المذكورة أفضل مما يتقاضونه بموجب تطبيق نظام العقود ، وهذا يتنافى والحكمة من تطبيق هذا النظام وهي رفع سقف المرتبات وتحسين الوضع المالي للأعضاء .

4 - الوضع القانوني للمتعاقد في حالة إيفاده للدراسة بالخارج :

إذا أبرم عضو هيئة التدريس العقد ثم أوفد للدراسة بالخارج فما الحكم ؟

إن إيفاد عضو هيئة التدريس للخارج يعني تفرغه من مهام وظيفته ؛ إذ العضو الموفد يتفرغ للدراسة طيلة فترة إيفاده ، وهو ما يعني توقفه عن مهام وظيفته ، وحيث إن العقد موضوعه قيام العضو بمهام التدريس ، إذ هو أبرم لتنظيم هذا الوضع ، فإن إيفاد العضو يعني وجود اتفاق ضمني بين المتعاقدين على تجميد العقد طيلة فترة الإيفاد ، إذن فالعقد يظل قائماً من حيث وجود العلاقة الوظيفية ، ولكنه مجمد لحين رجوع العضو ، وهذا يعني ما يلي :

أ - إن العضو طيلة فترة إيفاده لا يحتاج لإبرام عقد جديد ، فمدة العقد مجمدة إلى حين رجوعه ، وإذا رجع يستكمل المدة المتبقية من آخر عقد أبرمه مع

(1) مع ملاحظة أنه في ظل نظام العقود المطبق حالياً هناك مفاضلة مبالغ فيها في تحديد مرتبات الأعضاء تبعاً لاختلاف الدرجة العلمية ، فالفارق في المرتب بين الأعضاء بحسب الدرجة العلمية أمر مقبول إلا أن المبالغة في ذلك هي التي تخلق نوعاً من عدم الإنصاف .

فضلاً عن أن مرتبات أعضاء هيئة التدريس الليبيين بمختلف درجاتهم العلمية المحددة بموجب القرار موضوع التعليق أدنى بكثير من تلك المقررة للأجانب بموجب القرار الخاص بتحديد مرتباتهم ، ما يقتضي مراجعة هذا الوضع لرده إلى القدر المنصف ، راجع جدول المرتبات الملحق بالقرار موضوع التعليق " مرفق صورة طيه .

الجامعة قبل إيفاده .

ب - يظل الموفد متمتعاً بصفة عضو هيئة تدريس متعاقد طيلة فترة إيفاده مع تمتعه بالمزايا المالية الناشئة عن هذه الصفة وفقاً لما هو مقرر في اللوائح النافذة بالنسبة للموفدين .

5 - المعيار الذي يُستند إليه لتجديد العقد مع عضو هيئة التدريس:

على فرض انتهاء مدة العقد مع رغبة العضو في تجديده ، فما المعيار

الذي على أساسه يتم التجديد ؟

وفقاً لما ورد في المادة 4 من القرار موضوع التعليق فإن التجديد يتم وفقاً للضوابط المحددة من مركز جوده التعليم العالي ، ولأمانة يجب الاعتراف هنا أن نظام التعاقد في حالة تطبيقه كما يجب أن يكون ، قد يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس الذي تكون علاقته قائمة على أساس هذا العقد فقط ، إذ سيسمح هذا النظام وبلا حرج من استبعاد من لم تثبت كفاءته⁽¹⁾ ، غير أن المعيار الذي أشار إليه نموذج العقد في شأن تحديد من يجدد له العقد لا يبدو من وجهة نظرنا وحده هو المعيار المناسب ، حيث لم يحدد القرار الجهة التي لها القول الفصل في مسألة التجديد ، ونعتقد أن النص على إسناد هذا الاختصاص صراحة للقسم العلمي باعتباره هو الجهة المخولة بتحديد من تتوافر فيه شروط الكفاءة هو الأولى ؛ لكونه الأقدر على تحديد ذلك بحكم تخصص أعضائه وقربهم من المراد تقييمه .

ولكن مع هذا الاقتراح ستظل الخشية من التحكم وإتباع الهوى في التقييم قائمة لتهدد الاستقرار الوظيفي لكل عضو هيئة تدريس بصرف النظر

(1) ونعني هنا من لا يرتبط مع الجامعة إلا بهذا العقد ، إذ لا يطبق هذا الحكم على المتعاقدين الذين يربطهم

مع الجامعة قرار تعيين سابق على التعاقد .

عن الكفاءة ، ما لم يفرض نظام يمكن العضو من التظلم على نتيجة تقرير الكفاءة لدى جهة مستقلة قبل أن يلجأ إلى القضاء ، لأن التطبيق العملي يرشح إلى عدم جدوى نظامي التظلم الولائي والرئاسي غالباً في مثل هذه الحالات ، فضلاً عن أن ذلك يمكن من تحقيق الموضوعية التي قد تفقد أو تقل في حالتي التظلم المذكورتين .

الخلاصة

نخلص من هذا التعليق إلى النتائج التالية :

1. تستند اللجنة الشعبية العامة في إقرارها لزيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس للمادة 3/8 من القانون رقم 1 لسنة 91 بشأن تنظيم التعليم العالي، وهو ما يضيء المشروعية على هذه الزيادة .
2. يعتبر القرار موضوع التعليق غير مشروع من حيث استحداثه لنظام العقود .
3. لا تلازم بين نظام زيادة المرتبات بموجب القرار موضوع التعليق ونظام العقود، فبطلان الأخير لا يؤثر في سلامة القرار في الجزء الخاص بزيادة المرتبات .
4. نظام العقود المقرر بموجب القرار موضوع التعليق يعد نظاماً اختيارياً .
5. إبرام العضو للعقد لا يترتب عليه إلغاء قرار تعيينه ، فيحق للعضو الرجوع لوضعه السابق على التعاقد في حالة انتهاء العقد .
6. تطبيق نظام العقود لا يحول دون استفادة العضو من المزايا المالية المقررة بلائحة أعضاء هيئة التدريس .



الدولة الفلسطينية
مؤتمرات شعبية

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

اللجنة الشعبية العامة

قرار اللجنة الشعبية العامة

رقم (435) لسنة 1376 و.ر (2008 م.س.ح.)

بتحديد مرتبات أعضاء هيئة التدريس الذين تتعاقد معهم

الجامعات ومؤسسات التعليم العالي

اللجنة الشعبية العامة

- بعد الإطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1375 و.ر ، بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية ، ولائحته التنفيذية .
- وعلى القانون رقم (35) لسنة 1976 م.س.ح. بإصدار قانون الخدمة المدنية وتعديلاته ولائحته التنفيذية.
- وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 م.س.ح. ، بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية والقرارات الصادرة بمقتضاه .
- وعلى القانون رقم (1) لسنة 1992 م.س.ح. ، بتنظيم التعليم العالي والشوايح والقرارات الصادرة بمقتضاه .
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (966) لسنة 1990 م.س.ح. ، بشأن لائحة تعيين وترقية الباحثين العلميين بأمانة البحث العلمي .
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (285) لسنة 1374 و.ر. (2006 م.س.ح.) بشأن لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي .
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (252) لسنة 1374 و.ر. (2006 م.س.ح.) بشأن امتلاكات الوظيفية ومعدلات الأداء الوظيفي بتوحدات الإدارة العامة .
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (154) لسنة 1375 و.ر. (2007 م.س.ح.) بشأن لائحة استخدام العاملين من ذوي المهن الطبية والطبية المساعدة بالمستشفيات والمرافق الطبية التعليمية والتدريبية .
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (155) لسنة 1375 و.ر. (2007 م.س.ح.) بشأن إقرار زيادة مالية لمرتبات أعضاء هيئة التدريس الجامعي والباحثين العلميين بالمراكز البحثية .





لا ديمقراطية بدون
مؤسسات شعبية

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى
اللجنة الشعبية العامة

- و بناء على ما عرضه أمين اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي بكتابه رقم (219) المؤرخ في 1376/06/24 و.ر. (2008 مسمحي) .
- وعلى ما قررته اللجنة الشعبية العامة في اجتماعها العاشرين الثالث والرابع لسنة 1375 و.ر.

(قـــــــــــــــــرر)

مادة (1)

تحدد مرتبات أعضاء هيئة التدريس الذين تتعاقد معهم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي طبقاً للجدول المرفق بهذا القرار .

مادة (2)

يقتصر سرعان أحكام هذا القرار على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي الذين يتم التعاقد معهم بموجب عقود عمل طبقاً لنموذج العقد الذي يصدر باعتماده قرار من اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما لا يخالف التشريعات النافذة .

مادة (3)

لا تسرى أحكام هذا القرار على أعضاء هيئة التدريس الطبي السريري الذين يتم التعاقد معهم وفقاً للائحة استخدام العاملين من ذوي المهن الطبية والطبية المساعدة بالمستشفيات والمرافق الطبية للتعليم والتدريب المشار إليها.

مادة (4)

تحدد اللجنة الشعبية للجامعة مدة العقد بحيث لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات على أن يخضع تجديد العقد للأمر والضوابط الصادرة عن مركز جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي .

مادة (5)

يشترط للاستفادة من المرتبات المحددة بهذا القرار التفرغ الكامل لممارسة العمل بالتدريس الجامعي أو البحث العلمي .

- وفي جميع الأحوال يحظر الجمع بين أعمال التدريس الجامعي أو البحث العلمي التي يتم التعاقد بشأنها وفقاً لهذا القرار وأية وظيفة أخرى يمارسها بمرتبة يحددها جهات العمل الأخرى عامة كانت أو خاصة ، وفي حالة المخالفة بعد العقد ملقياً بصورة تلقائية ودون الحاجة إلى أي إجراء آخر .

مادة (6)

على اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي مراعاة إحلال أعضاء هيئة التدريس لوطنيين محليين هيئة للتدريس الأجنبي بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي .





الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى
اللجنة الشعبية العامة

مادة (7)

لا تغل أحكام هذا القرار بالشروط اللازمة لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً للاتحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي .

مادة (8)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، ويلغى كل حكم يخالف أحكامه . وينشر في مدونة الإجراءات .

اللجنة الشعبية العامة



09 حرجب

صدر في :

07. 12 . 1376 هـ . 2008 م .

الموافق :

٢٠٠٨ م (الاجلة 34) ٥٥ م / ٢٠ (3)



لاديمقراطية
بدون مؤتمرات شعبية

الجمهورية العربية اللببية
الشعبية الاشتراكية العظمى
اللجنة الشعبية العامة

الجدول المرفق بقرار اللجنة الشعبية العامة
رقم (435) لسنة 1376 و.ر (2008 مسيحي)
لأعضاء هيئة التدريس الذين تتعاقد معهم الجامعات
ومؤسسات التعليم العالي

الوظيفة	المرتب الشهري	الزيادة السنوية المئوية (مل)
أستاذ	2600	100
أستاذ مشارك	2150	90
أستاذ مساعد	1750	80
محاضر	1350	75
محاضر مساعد	950	70





الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

اللجنة الشعبية العامة

اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي

عقد لشغل وظيفة

عضو هيئة تدريس وطني بالجامعات والمعاهد العليا

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

اللجنة الشعبية العامة

جامعة / المعهد العالي/.....

كلية /

إته في يوم من شهر عام 13 و.ر.

الموافق من شهر عام 200 مسيحي

أبرم هذا العقد بين كل من :-

1- جامعة / معهد

ويمثله

بصفته ويشار إليه فيما بعد بالطرف الأول.

2- الأخ/ تاريخ ومكان الميلاد

رقم البطاقة الشخصية ومكان صدورها

الدرجة الأكاديمية الدرجة العلمية ويشار إليه

فيما بعد بالطرف الثاني .

لما كان الطرف الأول يرغب في الاستفادة من خدمات الطرف الثاني في

مجال تخصصه، ولما كان الطرف الثاني لديه المؤهل والخبرة اللازمان لشغل الوظيفة،

فقد اتفق الطرفان بالتراضي على إبرام هذا العقد وفقاً لما يلي:-

مادة (1)

يتعهد الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول على وظيفة

بدرجة تبدأ من تاريخ استلام مهام وظيفته ولمدة ويتم تجديد العقد

بناءً على نتائج التقارير الصادرة من مركز ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي

وتحدد اللجنة الشعبية للجامعة مدة العقد بحيث لا تقل عن سنة ولا تزيد عن خمس سنوات.

مادة (2)

يخضع الطرف الثاني عند التعاقد معه لأول مرة من خارج الجامعة أو المعهد لفترة اختبار وفقاً للتشريعات النافذة ، على أن لا يثبت على الوظيفة المتعاقد عليها إلا بناء على تقرير من القسم المختص معتمداً من اللجنة الشعبية للكلية أو المعهد يثبت كفاءته في أداء مهامه ، ويعتبر الطرف الثاني المتعاقد معه على هذا النحو مثبتاً في وظيفته من تاريخ استلامه لها حال انتهاء مدة الاختبار دون صدور قرار بإنهاء خدمته ، وتحسب فترة الاختبار لمن لم يسبق له العمل مع الجهة المتعاقد معها.

مادة (3)

يستحق الطرف الثاني اعتباراً من توقيع هذا العقد مرتباً شهرياً مقابل لدرجته العلمية قدره () يضاف إليه الساعات التدريسية الإضافية وفق ما نصت عليه لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين وتستحق اعتباراً من مباشرة العمل وكذلك العلاوات والمزايا الأخرى المقررة قانوناً للوظيفة وفي جميع الأحوال يخضع مرتبه للاستقطاعات المقررة قانوناً ، كما يستحق الطرف الثاني الزيادة المالية السنوية المقابلة لدرجته العلمية و الزيادة المالية المترتبة على ترقبته العلمية المتحصل عليها أثناء سريان العقد .

مادة (4)

يقوم الطرف الثاني بالإضافة إلى واجباته الوظيفية بما يكلف به من أعمال يطلب منه القيام بها في مجال تخصصه على النحو الذي يقرره الطرف الأول .

مادة (5)

على الطرف الثاني تقديم أصول المستندات الدالة على مؤهلاته وخبرته ولياقته الصحية اللازمة لأداء مهمته.

مادة (6)

- 1- يتمتع الطرف الثاني بإجازة سنوية اعتيادية بمرتب كامل تحدد محتتها وفقاً للتشريعات النافذة مع مراعاة الآتي:-
(أ) أن تبدأ الإجازة وتنتهي في التاريخ الذي يحدده الطرف الأول على أن تكون أثناء العطلة الدراسية.
- (ب) لا يحق للطرف الثاني أن يبدأ إجازته قبل أداء كافة الأعمال المكلف بها .
- (ج) يجوز للطرف الأول إذا اقتضت حاجة العمل أن يطلب من الطرف الثاني الاستمرار في العمل خلال فترة الإجازة ولمدة لا تزيد على شهر واحد على أن يدفع له مقابل ذلك ما يعادل مرتبه عن تلك المدة .
- 2- يتمتع الطرف الثاني بالإجازات المرضية والطارئة والإجازات العلمية وغيرها من الإجازات الأخرى وفقاً للأوضاع والضوابط المنصوص عليه بالتشريعات النافذة.

مادة (7)

- يخضع الطرف الثاني فيما يتعلق بالواجبات والمحظورات لقانون الخدمة المدنية واللوائح والأنظمة التي تسري على موظفي الدولة وكذلك لأحكام قانون التعليم العالي ولائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين .

أولاً : الواجبات:- يجب على الطرف الثاني القيام بما يأتي :

- 1- أن يؤدي عمله بكل أمانة ودقة ووفقاً لما يقرره الطرف الأول طبقاً لمواعيد العمل وأماكنه وأساليبه .
- 2- إلا يستغل مركزه الوظيفي في مصالحه الخاصة وإن يبتعد بسلوكه عن مواطن الزلل والشبهات أو الظهور بمظهر لا يليق بشرف الوظيفة أو يتعارض مع مقتضياتها .
- 3- أن ينفذ متطلبات وظيفته في حدود القواعد واللوائح والنظم المعمول بها .
- 4- أن يحافظ على كرامة وظيفته وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق مع الدين والخلق الكريم .
- 5- أن يحافظ على أية أجهزة ومعدات تسلم له بحكم وظيفته وإن يستخدمها في الغرض المخصص لها .
- 6- عدم مخالفة القوانين واللوائح المنظمة للمؤسسات التعليمية العالي أو الإهمال في تطبيقها.

- 7- أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل .
- 8- التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو المعدية.
- 9- التقيد باستعمال وسائل ومعدات الصحة والسلامة الموجودة بجهة العمل .
- 10 - أن يلتزم بحضور البرامج التدريبية والدورات التأهيلية التي يرشحها لها الطرف الأول .

ثانياً المحظورات:- يحظر على الطرف الثاني القيام بما يأتي :

- 1- الجمع بين أعمال وظيفته وأية وظيفة أخرى مقابل مرتب بإحدى جهات العمل الأخرى عامة كانت أو خاصة باستثناء الوظائف التي نصت عليها اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس الوطنيين .
- 2- التعاون مع أية مؤسسة تعليمية عامة أو خاصة بمقابل أو بدونه إلا بإذن من أمين اللجنة الشعبية للجامعة المتعاقد معها .
- 3- إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته، ويبقى هذا الالتزام قائماً حتى بعد ترك الوظيفة
- 4- قبول أية هدايا أو مكافآت أو عمولة من الغير مقابل قيامه بعمله أو بسببه .

مادة (8)

بالإضافة إلى أسباب انتهاء الخدمة المقررة بالتشريعات النافذة للطرف الأول إنهاء العقد في الحالات التالية :

- 1- إذا حكم على الطرف الثاني في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- 2- إذا أخل الطرف الثاني بشرط من شروط العقد أو أهمل في تأدية واجباته المسندة إليه ، أو ثبت تورطه بالتلاعب في امتحانات الطلاب ، أو أساء السلوك لدرجة مشينة داخل دائرة عمله، على ألا تنتهي خدمات الطرف الثاني طبقاً لهذه الفقرة إلا بقرار من المجلس التأديبي المختص بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وفقاً للقواعد و النظم المنصوص عليها بالتشريعات النافذة .

مادة (9)

تسري أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976م مسيحي وقانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م مسيحي وقانون نظام المرتبات للعاملين الوطنيين رقم (15) لسنة 1981م مسيحي وقانون التعليم العالي رقم (1) لسنة 1992م مسيحي والقانون رقم (26) لسنة 1369 و.ر. بتقرير بعض الأحكام في شأن الخدمة العامة وتعديلاتها واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاها وقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (285) لسنة 1374 و.ر. بشأن لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (435) لسنة 1376 و.ر. بشأن إقرار زيادة لمرتبات أعضاء هيئة التدريس الجامعي والباحثين العلميين بالمراكز البحثية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا العقد .

مادة (10)

حرر هذا العقد باللغة العربية من ثلاث نسخ تسلّم بعد التصديق عليها من الجهة المختصة نسخة للطرف الأول وأخرى للطرف الثاني وتحفظ الثالثة بإدارة الجامعات والمعاهد العليا ولهذه النسخ جميعها الحجية القانونية نفسها .

التوقيع

.....

الطرف الثاني

الطرف الأول

..... الاسم :

..... الاسم :

..... الصفة :

..... الصفة :

يعتمد

اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي