Derna University Journal of Humanities and Social Sciences, Vol. 4, Issue 7, March 2026.

مجلة جامعة درنة للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Derna University Journal of Humanities and Social Sciences (DUJHSS)
Source Homepage: https://dujhss.uod.edu.ly
P-ISSN: 2959-6475 | E-ISSN: 2959-6483 | Impact Factor: 0. 84
https://doi.org/10.58987/dujhss.v4i7.211

انتهاء وظيفة المعيد في الجامعات الليبية

"دراسة تحليلية في ضوء التشريع والواقع العملي"

د. يوسف عبدالله يوسف موسى
أستاذ القانون العام المشارك بجامعة درنة
moussay.mousa@uod.edu.ly

تاريخ الاستلام: 2025/08/19 ؛ تاريخ القبول: 2025/10/22 ؛ تاريخ النشر: 2026/03/02

الكلمات المفتاحية:
انتهاء، وظيفة المعيد، الجامعات، ليبيا.

المستخلص

قامت الدراسة على البحث في حالات انتهاء وظيفة المعيد في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الليبية، دراسة تحليلية في التشريع والواقع العملي، حيث خلصت الدراسة إلى أن وظيفة المعيد تنتهي نهاية طبيعية؛ بإعادة تعيينه كعضو هيئة تدريبي، وذلك بحصول على مؤهل الماجستير واستيفائه لشروط وإجراءات إعادة التعيين، كما قد تنتهي وظيفة المعيد، نهاية غير طبيعية، بإنهاء عقده، لإخلاله بواجبات وظيفته الأكاديمية، أهمها فشلة في الحصول على مؤهل لماجستير. علاوة على ذلك، خلصت الدراسة إلى أن أهم أسباب فشل المعيدين في الحصول على مؤهل الماجستير، هو عدم نيل المعيد لحقوقه الأكاديمية والمالية، مما أدى بمؤسسات التعليم العالي إلى عدم إنهاء عقود المعيدين؛ ومن هنا يتوجب على الدولة، ومؤسسات التعليم العالي العمل على منح المعيدين حقوقهم، حتى تلتزم هذه المؤسسات بإعمال النصوص المنهية لعقود المعيدين.

The Termination of Teaching Assistant Appointments in Libyan Universities:

An Analytical Study in Light of Legislative Frameworks and Practical Reality

Dr. Youssef Abdullah Youssef
Associate Professor of Public Law, University of Derna

Received :19/08/2025 Accepted: 22/10/2025 Published: 02/03/2026

Keywords

Termination, Teaching Assistant Position, Universities, Libya.

Abstract

The study focused on examining the cases of termination of the teaching assistant position at Libyan universities and higher education institutions, providing an analytical study of legislation and practical reality .The study concluded that the teaching assistant's position naturally ends with their reappointment as a faculty member, which occurs upon obtaining a master's degree and fulfilling the conditions and procedures for reappointment .The teaching assistant's position may also end unnaturally through contract termination due to breaching their academic duties, the most significant being failure to obtain a master's qualification .The study also concluded that the main reason teaching assistants fail to obtain a master's degree is that they do not receive their academic and financial rights, which leads higher education institutions not to terminate their contracts .Therefore, the state and higher education institutions must work to grant teaching assistants their rights so that these institutions comply with the provisions concerning the termination of teaching assistant contracts.

© The Author(s) 2026. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4)

مقدمة:

تَعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تَعنى ببناء الإنسان وإعداد الكفاءات العلمية القادرة على الإسهام في تحقيق التنمية المستدامة، ويأتي في مقدمة هذه الكفاءات المعيدون الذين يمثلون الحلقة الأولى في السلك الأكاديمي، والرافد الأساسي لتجديد أعضاء هيئة التدريس.

وبالرغم من أن المعيد؛ لا هو عضو هيئة تدريس، ولا هو موظف إداري –كما سنرى– إلا أنه يظل موظفاً عاماً، وإن كان ذو وظيفة ذات طبيعة خاصة، أهمها أنه يشغل وظيفة مؤقتة، الهدف منها هو إعداده ليكون عضو هيئة تدريس، بعد حصوله على مؤهل الماجستير، واستيفاء باقي شروط إعادة تعيينه كعضو هيئة تدريس.

حيث يمكن تعريف المعيد بأنه؛ موظف عام بإحدى مؤسسات التعليم العالي يشغل وظيفة أكاديمية لتفوقه العلمي، ذات طبيعة مؤقتة، ومساعدة لهيئة التدريس، ويمثل مشروعاً لعضو هيئة تدريس في مجال تخصصه.

ومن هنا كان المركز القانوني للمعيد، ذو طبيعة خاصة، جمع بين صفة الوظف العام، وصفة الطالب. فهو موظفاً عاماً في وظيفة معيد –وإن كانت وظيفة مؤقتة– بحيث تسري عليه أولاً؛ التشريعات المنظمة لأوضاع المعيدين، من عقد استخدام معيدين، ولوائح خاصة بتنظيم أوضاع المعيدين، ثم تسري عليه التشريعات المنظمة للوظيفة العامة، فيما لم يرد بشأنه نص في التشريعات الخاصة بالمعيدين.

أيضاً يكتسب المعيد، صفة الطالب بمجرد التحاقه بالدراسات العليا، وبالتالي تسري عليه التشريعات المنظمة لطلبة الدراسات العليا. مع ملاحظة أن التحاقه بالدراسات العليا، لا ينزع عنه صفة الموظف العام.

ومن هنا قد أولى المشرع الليبي اهتماماً خاصاً بوظيفة المعيد، حيث نظم المشرع المركز القانوني للمعيد، تنظيماً خاصاً؛ سواء من حيث شروط، وإجراءات تعيينه، وبيان حقوقه، وواجباته، ومسؤوليته التأديبية، وحالات انتهاء صفته أو خدمته كمعيد ومساره الأكاديمي.

أما عن انتهاء خدمة المعيد؛ فإنه بالنظر لأن المعيد، هو موظف عام، فإنه –كقاعدة عامة– تسري على المعيد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام المنصوص عليها بالتشريعات المنظمة للوظيفة العامة؛ سواء كانت أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون: كالوفاة، وفقد شرط من شروط التوظف، والاستقالة الاعتبارية. أو كانت أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة: كالفصل بقرار تأديبي. أو كانت أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الموظف: كما في حالة قبول طلب الاستقالة.

غير أن المعيد، بحكم أن مركزه القانوني ذو طبيعة خاصة، فله أسباب خاصة لانتهاء وظيفته كمعيد، علاوة على الأسباب العامة لانتهاء الرابطة الوظيفية لأي موظف.

إن الأسباب الخاصة بانتهاء خدمة أو صفة المعيد، والتي نظمتها التشريعات المنظمة لأوضاع المعيدين. هذه النهاية يمكن تصنيفها إلى نوعين: **إما أن تكون النهاية طبيعية**؛ أي بمعنى حصول المعيد على درجة

الماجستير، وبالتالي انتهاء صفته كمعيد بتعيينه كعضو هيئة تدريس، فهو الهدف الأساسي من تعيينه كمعيد.
وإما أن تكون نهاية غير طبيعية؛ ألا وهي فشله في الحصول على درجة الماجستير، أياً كان السبب.
وبالرغم من أن الأسباب العامة لانتهاء خدمة الموظف العام تسري أيضاً على المعيد، إلا أن الدراسة آثرت الاكتفاء بتناول الأسباب الخاصة لانتهاء وظيفة المعيد، وترك الأسباب العامة لانتهاء خدمة الموظف العام إلى المراجع الفقهية المتخصصة في انتهاء الرابطة الوظيفية.
وعليه فإن نطاق الدراسة ستقتصر على دراسة الأسباب الخاصة بمركز المعيد لانتهاء صفته كمعيد.

هذا؛ وتكمن أهمية هذا الموضوع؛ في كونه يمس فئة أكاديمية حساسة، ويؤثر بصورة مباشرة في استقرار المؤسسات الجامعية وجودة العملية التعليمية. كما أن ندرة –إن لم نقل انعدام– الدراسات القانونية التي تناولت مسألة انتهاء صفة المعيد في الجامعات الليبية، مقارنة بأهميتها العملية، تبرز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع دراسة علمية تحليلية تسلط الضوء على الإطار التشريعي المنظم لها، وتقارن بين النص القانوني والتطبيق العملي.
حيث يمكن إبراز أهمية الموضوع النظرية والعملية في الآتي:

- بيان الإطار التشريعي المنظم لانتهاء صفة المعيد في النظام القانوني الليبي.
- توضيح الإشكاليات العملية التي تواجه المعيدين والإدارات الجامعية عند تطبيق النصوص القانونية، لا سيما فيما يتعلق بأسباب أو حالات انتهاء وظيفة المعيد.
- إبراز الآثار القانونية والإدارية المترتبة على انتهاء صفة المعيد.
- الإسهام في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات التعليم العالي.
- إفادة المشرع ومؤسسات التعليم العالي في تطوير التشريعات واللوائح المنظمة لشؤون المعيدين.

وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا البحث؛ إلى دراسة انتهاء صفة المعيد في الجامعات الليبية دراسة تحليلية في ضوء التشريع والواقع العملي، من خلال تحليل الحالات –الخاصة بالمعيد– التي تنتهي فيها هذه الصفة، وتحليل الإجراءات والضمانات المقررة للمعيد، مع الوقوف على أوجه القصور أو الغموض في النصوص القانونية، وصولاً إلى تقديم جملة من النتائج والتوصيات التي من شأنها الإسهام في تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي المنظم لشؤون المعيدين، بما يحقق العدالة والاستقرار داخل الوسط الجامعي.
ويمكن إبراز أهم أهداف هذه الدراسة في الآتي:

- بيان الحالات التي يترتب عليها انتهاء صفة المعيد وفقاً للتشريع الليبي.
- تحليل النصوص القانونية واللوائح المنظمة لهذا الموضوع.

- دراسة مدى توافق التطبيق العملي مع أحكام التشريع.
- اقتراح حلول وتوصيات لمعالجة أوجه القصور التشريعي.

تأسيساً على ما تقدم، تبرز إشكالية البحث في أن الواقع العملي داخل الجامعات الليبية يكشف عن وجود حالات متعددة لانتهاء صفة المعيد لأسباب قانونية أو إدارية أو أكاديمية، الأمر الذي يثير إشكاليات قانونية تتعلق بمدى وضوح النصوص التشريعية المنظمة لهذه المسألة، ومدى انسجام التطبيق العملي مع أحكام التشريع. كما يلاحظ وجود تباين في تفسير وتطبيق هذه النصوص بين الجامعات، وهو ما قد يؤدي إلى المساس بالمركز القانوني للمعيد والإخلال بمبدأ المشروعية.

كما أن من أهم أسباب انتهاء صفة المعيد؛ هو فشله أو عدم التحاقه بالدراسات العليا، غير أن هذا السبب قد يكون راجعاً إلى أن المعيد لم يحصل على حقوقه التي تعينه على الالتحاق بالدراسات العليا. أي بمعنى؛ أن سبب فشله راجع إلى عدم إيفاء الدولة أو الجامعة بالتزاماتها تجاه المعيد.

وانطلاقاً من هذه الإشكالية، ستحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الحالات التي ينتهي فيها وضع المعيد قانوناً؟
- ما الأساس التشريعي لانتهاء صفة المعيد في النظام القانوني الليبي؟
- هل يتوافق الواقع العملي مع أحكام التشريع المنظم لهذه المسألة؟
- هل الجامعة ملزمة بتغيير صفة المعيد إلى عضو هيئة تدريس بمجرد حصوله على مؤهل الماجستير؟
- على أي أساس ينهى عقد المعيد إذا لم تمنح الجامعة المعيد حقوقه؟

بناء على ما تقدم، سنجيب على هذه التساؤلات من خلال اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وفق تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول– النهاية الطبيعة لوظيفة المعيد.

المطلب الثاني– النهاية غير الطبيعية لوظيفة المعيد

المطلب الأول

النهاية الطبيعية لوظيفة المعيد

إن الهدف الأساسي من تعيين المعيد؛ هو إعداده ليكون عضوا بهيئة تدريس. وبالتالي تنتهي صفته كمعيد، بإعادة تعيينه كعضو هيئة تدريس، وذلك بعد حصوله على المؤهل الذي يؤهله ليكون عضوا بهيئة التدريس، وبعد استيفاء كافة الشروط المتعلقة بتعيين أعضاء هيئة التدريس. (د.غنيمي؛ 1972، ص22)

ومن هنا؛ فإن النهاية الطبيعية لوظيفة المعيد، هي بإعادة تعيينه من معيد إلى عضو هيئة تدريس في مجال تخصصه.

فما هي شروط وإجراءات إعادة تعيين المعيد إلى عضو هيئة تدريس؟ وهل الجامعة ملزمة بإعادة تعيين المعيد إلى عضو هيئة تدريس بمجرد حصوله على درجة الماجستير؟ وهل يخضع المعيد لذات شروط تعيين أعضاء هيئة التدريس من خارج الجامعة؟ ذلك ما ستجيب عليه الدراسة في الفروع التالية:

الفرع الأول– شروط تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس:

إن الهدف الأساسي من تعيين المعيد؛ هو إعداده ليكون عضو هيئة تدريس، فجل حقوق المعيد، سخرت له ليتمكن من تحقيق هدفه –وهدف الجامعة– لحصوله على مؤهل الماجستير، ومن ثم إعادة تعيينه كعضو هيئة تدريس. (السيد؛ 2008، ص49)

وعليه؛ فإن الشرط الأساسي لإعادة تعيين المعيد إلى عضو هيئة تدريس، هو حصوله على درجة الماجستير في مجال تخصصه. (د. محمود؛ 2003، ص30)

فما هي باقي شروط هذا التعيين.؟ وما هي شروط تعيين المعيدين بالأقسام الطبية السريرية؟ ذلك ما سنجيب عليه في البنود التالية:

أولاً– نيل المعيد لمؤهل الماجستير:

إن أول شرط من شروط إعادة تعيين المعيد إلى عضو هيئة تدريس، هو نيله لدرجة الماجستير. غير أن نيل المعيد لمؤهل الماجستير، بوصفه شرطاً من شروط إعادة تعيينه كعضو هيئة تدريس، يجب أن يكون قد نال الماجستير في مجال تخصصه الدقيق الذي قُبِل فيه كمعيد.

تطبيقاً لهذا الشرط، قضت المحكمة العليا الليبية، بقولها "وحيث أن الهدف من اختيار المعيد؛ هو إعداده لأن يكون عضو هيئة تدريس وانخراطه في الدراسة العليا هو السبيل الحقيقي لاختيار قدراته **ونجاحه في هذه الدراسة هو الشرط الرئيس لقبوله كعضو هيئة تدريس بالجامعة.**" (حكم المحكمة العليا الليبية، طعن إداري، 51/19ق، جلسة 2006/5/28م.)

إذ أن المعيد ما قُبِل في برنامج أو قسم علمي ما، إلا لحاجة القسم أو البرنامج العلمي ليكون عضو هيئة تدريس فيه، تنفيذاً لخطة القسم والكلية، سواء لسد العجز في الكوادر التدريسية، أو تنفيذاً لسياسة الجامعة في عملية الإحلال والتجديد في الكوادر التدريسية.

لا بل أن المعيد، إذا ما غير مجال أو تخصص دراسته، فإن ذلك يمثل سبباً من أسباب إنهاء صفته كمعيد، طبقاً للائحة 2011/94م بشأن تنظيم أوضاع المعيدين. بنصها على أن ""ينتهي عقد المعيد في الحالات الآتية: أ-.... ب-..... ج-.... د- إذا غير التخصص الدقيق دون موافقة كتابية من القسم والكلية والمعهد العالي التابع له." (المادة 9/د)

كما أنه على المعيد أن يحصل على درجة الماجستير في المدة المحددة قانوناً، وهي ثلاث سنوات من تاريخ إيفاده، طبقاً لقانون الجامعات الليبي 2018/2 معدل بالقانون 2020/4م، بنصه على أنه "إذا لم يتحصل المعيد على درجة الماجستير خلال ثلاث سنوات من تاريخ إيفاده أو على الدكتوراه خلال ست سنوات من تاريخ إيفاده متى كان إيفاده للتقدم للدكتوراه مباشرة أنهي عقده..." (قانون الجامعات الليبي؛ المادة 17)

وفي ذلك قضت المحكمة العليا الليبية، بأن المعيد "...يظل في هذه الوظيفة إلى أن يستوفي شروط التعيين في عضوية هيئة التدريس، بشرط حصوله على الدرجة العلمية المطلوبة **خلال المدة المقررة قانوناً**." (حكم المحكمة العليا الليبية، طعن إداري 47/62ق، جلسة 2004/1/11م)

بناء على ما تقدم، فإن المعيد لا يعد مستوفي لشرط الحصول على درجة الماجستير، إلا بنيله الدرجة في مجال تخصصه الدقيق، وخلال المدة القانونية المحددة بثلاث سنوات من تاريخ إيفاده. (التواتي؛ 2023، ص206)

ثانياً- استيفاء المعيد للشروط العامة للتعيين في وظيفة عضو هيئة تدريس:

نص المشرع الليبي بقانون الجامعات على أن "يعين المعيد الذي أنهى دراسته الموفد من أجلها على وظيفة عضو هيئة تدريس بالقسم التابع له، **شريطة تحقق باقي متطلبات التعيين المذكورة في هذا القانون**." (المادة 116)

يتبين من هذا النص؛ أن المشرع وإن أعطى الأولوية للمعيد، للتعيين كعضو هيئة تدريس، إلا أنه اشترط أن يستوفي المعيد باقي شروط التعيين –العامة- في وظيفة عضو هيئة تدريس. (د. العلوي؛ 2007، ص15)

وبالرجوع إلى الشروط العامة للتعيين في وظيفة عضو هيئة تدريس، والتي حددها قانون الجامعات، بنصه على أن "فضلا عن الشروط المبينة في المواد الآتية يشترط فيمن يشغل وظيفة عضو هيئة التدريس ما يأتي:

1. أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.

2. أن يكون حاصلا على درجة الليسانس أو البكالوريوس بتقدير عام جيد بنسبة 65% على الأقل من إحدى الجامعات الليبية، أو ما يعادلها من الجامعات الأجنبية المعترف بها بالنسبة إلى المتقدمين من حملة الماجستير أو ما يعادلها.
3. ألا يكون محكوما عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف، مالم يكن قد رد إليه اعتباره، وألا يكون قد فصل بقرار تأديبي.
4. أن يكون لائقا صحيا.
5. أن يجتاز امتحان المفاضلة المعد بالخصوص بالنسبة إلى غير المعيدين." (المادة 37)

تطبيقاً لهذا المعنى، قضت الإدارية العليا المصرية بأنه "وحيث إن الأصل في التعيين في وظائف هيئة التدريس بالجامعات أنه يكون **من خلال الاشتراطات الأساسية العامة** التي انتهجها المشرع في قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية المشار إليهما، والتي يُقتفى وجودُها من طبيعة "الكادر" الخاص لتلك الوظائف، وما يتطلبه من آفاق علمية وبحثية وتعليمية، وحرصه أن تصبَّ جميعا فيَ مصلحة تلك الآفاق وتنميتها، وهو ما ينضح به وصف كل وظيفة منها وتصنيفها وترتيبها وتحديد واجباتها ومسئولياتها اللازم توفرها فيمن يشغلها وتقييم أدائها،..." (حَكمها فيَّ الطعن 85/29232ق، جلسة 2016/3/20م) ([1])

وعلى ذلك؛ فإن حصول المعيد على مؤهل الماجستير، ليس هو الشرط الوحيد لتعيينه كعضو هيئة تدريس. إذ يجب أن تتحقق في المعيد الشروط العامة للتعيين في وظيفة عضو هيئة تدريس، المحددة بنص المادة 37 من قانون الجامعات.

غير أن من هذه الشروط العامة (المحددة بنص المادة 37 من قانون الجامعات) لا تسري بشأن تعيين المعيدين كأعضاء هيئة التدريس، وهما شرط الحصول على المؤهل الجامعي بتقدير جيد، ذلك أن المعيد تم تعيينه بناء على تحقق هذا الشرط في مؤهله الجامعي.

كذلك شرط اجتياز امتحان المفاضلة، لا يسري في حالة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس، لأن تم قبوله كمعيد، ليكون عضو هيئة تدريس. (د. الغيثي؛ 2024، ص220)

حيث استثنى قانون الجامعات –صراحة– من الشروط العامة لتعيين أعضاء هيئة التدريس، استثنى المعيدين من شرط اجتياز امتحان المفاضلة، لتعيين كأعضاء هيئة تدريس.

1-حكمها في الطعن 85/29232ق، جلسة 2016/3/20م سبقت الإشارة إليه.

وفي ذلك نص على أنه "فضلا عن الشروط المبينة في المواد الآتية يشترط فيمن يشغل وظيفة عضو هيئة التدريس ما يأتي:1....2....3...4.... 5- أن يجتاز امتحان المفاضلة المعد بالخصوص **بالنسبة إلى غير المعيدين**." (قانون الجامعات الليبي؛ المادة 5/37)

ثالثاً- الشروط الخاصة بتعيين معيدي الطب السرسري:

اشترط المشرع بقانون الجامعات بنص الفقرة الأخيرة من المادة 39 على أنه "ويشترط فيمن يعين محاضرا **في مجال الطب السريري** فضلا عن المؤهل العلمي الماجستير أو الدكتوراه، أن يكون حاصلا على درجة الزمالة الليبية أو ما يعادلها وفي التخصص ذاته..."

تطبيقاً لهذا النص؛ انتهت إدارة القانون بالمجلس الأعلى للقضاء الليبي برأيها الصادر بتاريخ 2025/7/30م رداً على استفسار رئيس جامعة مصراتة، بقولها :"عدم جواز تعيين المعيد المتحصل على شهادة الزمالة أو شهادة مجلس التخصصات الطبية دون استيفائه للشروط الواردة بالمادة (39) من القانون رقم 4 لسنة 2020م بشأن الجامعات..." (فتوى إدارة القانون؛2-5-134، مؤرخة 2025/8/31م)

وعلى ذلك، يتوجب للتعيين في مجال الطب السريري، سواء على درجة محاضر أو أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ، أن يكون المتقدم للتعين:

1. حاصلاً على مؤهل أكاديمي عال (ماجستير أو دكتوراه)
2. حاصلاً على درجة الزمالة الليبية أو ما يعادلها.(قانون الجامعات؛ مواد 39-41-44-46)

وعليه إن تعيين المعيد في الطب السريري، يستلزم تحقق هذين الشرطين، بالرغم من أن وزارة التعليم العالي (اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي سابقاً) رقم 2004/252م أقرت بمعادلة شهادة مجلس التخصصات الطبية التي تمنحها الدولة الليبية (الزمالة الليبية) الدرجة الدقيقة (الدكتوراه) وتؤهل الحاصلين عليها للعمل بالمؤسسات التعليمية. بنص المادة الأولى على أن ""تعادل شهادة مجلس التخصصات الطبية بالجماهيرية العظمى درجة الإجازة الدقيقة (الدكتوراه) التي تمنحها جامعات الجماهيرية العظمى."

أما المادة الثانية فقد نصت على أن "تؤهل الحاصلين على شهادة مجلس التخصصات الطبية العمل في المؤسسات التعليمية على درجة محاضر وكذلك المرافق الصحية على درجة أخصائي أول." (وزارة التعليم العالي؛ قرار 2004/252م)

والملاحظ، هو أن المشرع الليبي بقانون الجامعات اعتبر-أيضاً- درجة الزمالة الليبية معادلة لدرجة محاضر، بدليل أنه عندما نظم تعيين أعضاء هيئة التدريس السريريين نظمه اعتباراً من درجة محاضر فما فوق، باعتبار أن الحاصل على درجة الزمالة يعين على درجة محاضر كحد أدنى، حتى لو كان حاصلاً على مؤهل الماجستير. غير أن هذه المعادلة، مقيدة بالحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه ذلك أن المشرع استلزم

للتعيين في الجامعات بمجال الطب السريري أن يكون –أيضاً– حاصلاً على مؤهل أكاديمي (ماجستير أو دكتوراه) بما يعني، إن تخلف أحد هذين الشرطين يمثل مانعاً من التعيين.

وعليه، لا يجوز تعيين المعيد الحاصل على درجة الزمالة كعضو هيئة تدريس، ما لم يكن حاصلاً على مؤهل ماجستير أو دكتوراه في مجال تخصص مؤهل الزمالة.

وبالمقابل، لا يجوز تعيين الحاصل على مؤهل الماجستير أو الدكتوراه في التخصصات السريرية، ما لم يكن حاصلاً على درجة الزمالة في ذات تخصص المؤهل الأكاديمي.

فتعيين أعضاء هيئة التدريس في مجال الطب السريري، يتم وفقاً للشروط المنصوص عليها بالتشريعات المنظمة للتعليم العالي.

تطبيقاً لما تقدم؛ أفتت إدارة القانون بالمجلس الأعلى للقضاء الليبي، حيث ذهبت في رأيها إلى أنه "يظل للجامعة في سبيل أداء رسالتها بالنسبة للعملية التعليمية، فيما يتعلق بالمرحلة السريرية مكنة إبرام عقود استخدام مع العناصر الطبية المشتغلة بالمرافق الصحية والمؤهلة لذلك **وفقا للنظام القانوني الخاص بالجامعات** الوارد أحكامه بلائحة تنظيم التعليم العالي المرفقة بقرار اللجنة الشعبية العامة سابقا رقم 501 لسنة 2010.م" (رأي إدارة القانون؛2-5-59 في 2022/8/2.م)

كما قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بذات المعنى، بقولها: "التعيين في وظيفة زميل بالمستشفيات الجامعية أوجب المشرع معادلة وظائف (استشاري) و(استشاري مساعد) و(زميل) بالمستشفيات الجامعية بوظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويتم التعيين في هذه الوظائف طبقا لقواعد وإجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات." (حكمها في الطعن؛ 53/5551ق، جلسة 2010/12/26.م)

الفرع الثاني– إجراءات إعادة تعيين المعيد إلى عضو هيئة تدريس:

بالرغم من أن المعيد؛ هو مشروع عضو هيئة تدريس، إلا أن إعادة تعيينه إلى عضو هيئة تدريس، يمر بمراحل وإجراءات، يتعين استيفاءها، قبل صدور قرار التعيين.

بناء على ما تقدم، سنتناول في البند الأول إجراءات التعيين، وفي البند الثاني، نتناول قرار التعيين، وما مدى سلطة الجامعة في إصدار قرار إعادة تعيين المعيد من حيث التقييد والتقدير.

أولاً– إجراءات التعيين:

إن الملاحظ على قانون الجامعات الليبي، أنه لم ينظم إجراءات التعيين، على خلاف اللائحة 2010/501.م التي نظمت –تفصيلاً– كل مراحل وإجراءات التعيين.(اللائحة 2010/51.م المواد من 171 –175)

إلا أنه، استناداً للاختصاصات المحددة بقانون الجامعات، –واستهداء باللائحة المشار إليها– فإن إجراءات تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس، تبدأ بطلب من المعيد متضمناً مسوغات التعيين، عن طريق مجلسي القسم

العلمي والكلية، مروراً بإدارة الدراسات العليا، ثم استلام مسوغات التعيين، لفحصها والتحقق منها عن طريق لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس.

غير أن تعيين المعيد –كما سبق بيانه– هو تعيين من داخل الجامعة، بمعنى أن إجراءات تعيين المعيد لا تخضع للإعلان، كما أن المعيد لا يخضع لامتحان مقابلة أو مفاضلة، ذلك أن المعيد له أولوية التعيين، لأنه أُعد ليكون عضو هيئة تدريس. كما سبق بيانه.

وعليه فإن إجراءات إعادة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس، تمر بالمراحل التالية:

1)– طلب التعيين:

على المعيد الذي استوفى متطلبات إعادة تعيينه، التقدم بطلب للقسم العلمي التابع له، لإعادة تعيينه بصفة عضو هيئة تدريس. وهنا على المعيد التقدم بكافة المسوغات التي تؤهله للتعيين، أهمها نيله درجة الماجستير.

2)– دور مجلس القسم العلمي في طلب التعيين:

استناداً لاختصاصات مجلس القسم العلمي، فإن أول مرحلة أو إجراء من إجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس، يبدأ من مجلس القسم العلمي، بتقريره عن حاجة القسم العلمي لإعادة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس.

وفي نص قانون الجامعات على اختصاصات مجلس القسم العلمي على أن يختص ""التوصية بترشيح أعضاء هيئة لتدريس للتعيين، واقتراح ترقيتهم، وندبهم، ونقلهم، واعارتهم، وقبول استقالتهم، ومنحهم إجازات التفرغ العلمي والإجازات الخاصة بدون مرتب." (قانون الجامعات؛ مادة 11/31)

فمجلس القسم العلمي، هو الأقدر على تقييم مدى حاجة القسم للتعيين، من خلال متطلبات برامج القسم العلمية، وعدد أعضاء هيئة التدريس القارين.

فضلاً عن القسم العلمي، هو الأقدر على تحديد ما إذا كان المعيد قد نال مؤهل الماجستير في مجال تخصصه الدقيق أم لا.

3)– دور مجلس الكلية في طلب التعيين:

إن الموافقة على تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس لا تقف عند مجلس القسم العلمي، وإن كانت موافقة القسم هي الأهم، فبعد توصية مجلس القسم بالتعيين، تعرض التوصية على مجلس الكلية، الذي يختص –هو الآخر– بالنظر في الأسباب التي دعت مجلس القسم للتوصية بالتعيين. ولمجلس الكلية رفض توصية القسم بالتعيين، إذا كانت التوصية بالتعيين ليست قائمة على أسباب موضوعية أو جدية.

وفي ذلك نص قانون الجامعات على أن "" **اقتراح تعيين أعضاء هيئة التدريس،** واقتراح ترقيتهم، ونقلهم، واعارتهم، وقبول استقالتهم، واقتراح إجازات التفرغ العلمي، والإجازات الخاصة بدون مرتب، **بناء على توصيات الأقسام العلمية."** (قانون الجامعات؛ مادة 11/23)

4)- دور إدارتي الدراسات العليا وشؤون أعضاء هيئة التدريس:

باستيفاء موافقة مجلسي القسم والكلية على إعادة تعيين المعيد بصفة عضو هيئة تدريس، يأتي دور إدارتي؛ الدراسات العليا، وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. فالمعيد تُعنى بشؤونه إدارة الدراسات العليا، أما إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس، فهي المختصة بشؤون أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم، ومعالجة كافة المسائل المتعلقة بأوضاع أعضاء هيئة التدريس، الوظيفية منها والأكاديمية، من تعيين، وترقية، ونقل، وندب، وإعارة، وتفرغ علمي، وإنهاء الخدمة، وتطوير أكاديمي، ومتابعة وتقييم. حيث نصت اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات، على أن "تختص لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس بما يأتي: 1- التحقق من استيفاء شروط التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة وإجازات التفرغ العلمي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وأمورهم الوظيفية الأخرى كافة.2...3..4...5." (اللائحة التنفيذية؛ مادة 142)

وعليه؛ يقع على لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، التحقق من استيفاء كافة مستندات التعيين، والتحقق من مطابقة المؤهلات لشروط التعيين، ومن ثم ترفع تقريرها لرئيس الجامعة، باعتباره السلطة المختص بإصدار قرار إعادة تعيين المعيد بصفة عضو هيئة تدريس.

وفي سياق متصل، بشأن مطابقة مؤهلات المترشحين والتحقق منها، نشير إلى دور المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، باعتباره الجهة المختصة بمعادلة المؤهلات الصادرة من المؤسسات الأجنبية، بالمؤهلات التي تمنحها الجامعات الليبية، عن طريق إدارة متخصصة، هي إدارة معادلة المؤهلات العلمية، من خلال اللجنة الدائمة لمعادلة المؤهلات العلمية، وتوثيقها.

وعليه فإن اللجنة الدائمة لمعادلة المؤهلات العلمية، بالمركز الوطني لضمان الجودة، هي الجهة المنوط بها – وحدها دون غيرها– البحث في المؤهلات التي تمنحها المؤسسات التعليمية الأجنبية، ومعادلتها بالمؤهلات التي تمنحها الجامعات الليبية. وعلى ذلك لا يعتد بأي معادلة تجريها أي جهة أخرى، حتى وإن كانت المجلس الأعلى للجامعات، الذي أحد أعضاءه مدير مركز ضمان الجودة، ذلك لأن المعادلة من المسائل الفنية البحتة التي تستقل بها هذه اللجنة. (لائحة المعادلة والاعتراف بالمؤهلات العلمية؛ قرار مجلس الوزراء 2022/727.م)

ثانياً- قرار إعادة تعيين المعيد بصفة عضو هيئة تدريس:

باستيفاء المعيد، لإجراءات ومراحل إعادة تعيينه بصفة عضو هيئة تدريس، تتولى الجهة المختصة بالتعيين إصدار قرار التعيين.

وقد حدد المشرع الليبي بقانون الجامعات الجهة المختصة بتعيين أعضاء هيئة التدريس، وهو رئيس الجامعة.

فقرار التعيين يصدر عن رئيس الجامعة بصفته رئيساً للجامعة، وليس بصفته رئيساً لمجلس الجامعة. أي أن مجلس الجامعة غير مختص –نصاً– بتعيين أعضاء هيئة التدريس.

فالنص ورد صريحاً بأن رئيس الجامعة هو المختص بتعيين أعضاء هيئة التدريس، بعد استيفاء موافقة مجلسي القسم العلمي، والكلية.

حيث نص بقانون الجامعات على أن "يعين أعضاء هيئة التدريس بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية وتوصية القسم المختص." (قانون الجامعات؛ مادة 36)

على خلاف اللائحة 2010/501.م حيث كان مجلس الجامعة هو المختص بتعيين أعضاء هيئة التدريس. وبذلك فإن قرار التعيين –كان– يصدر من رئيس الجامعة، بصفته رئيساً لمجلسها، فالتعيين يتم بموافقة مجلس الجامعة، ودور رئيس الجامعة إصدار القرار باسم المجلس.

حيث كانت اللائحة 2010/501.م تنص على أن" يعين عضو هيئة التدريس بقرار من اللجنة الشعبية للجامعة ويكون التعيين بطريق التعاقد وتتولى اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي إعداد صيغة العقد وشروطه متضمنا حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس." (اللائحة 2010/501.م؛ مادة 170)

وعليه؛ فإن النهاية الطبيعية لوظيفة المعيد، هي بصدور قرار إعادة تعيينه بصفة عضو هيئة تدريس بعد استيفاء شروط وإجراءات إعادة تعيينه.

غير أن التساؤل الذي يطرح نفسه هو: هل الجامعة ملزمة بإعادة تعيين المعيد بصفة عضو هيئة تدريس – مباشرة أو بقوة القانون– إذا ما تحصل على مؤهل الماجستير؟ أم أن لها سلطة تقديرية في اختيار الوقت المناسب لإعادة تعيينه كعضو هيئة تدريس؟

ذلك ما ستجيب عليه في البند المقبل.

ثالثاً– سلطة الجامعة في إعادة تعيين المعيد بصفة عضو هيئة تدريس:

قد يعتقد البعض أن سلطة الجامعة في إعادة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس، هي سلطة مقيدة، بمعنى أن الجامعة ملزمة بإعادة تعيين المعيد بصفة عضو هيئة تدريس، بمجرد حصوله على مؤهل الماجستير في مجال تخصصه الدقيق، تأسيساً على أن المعيد ما تم قبوله، وتعيينه كمعيد، إلا ليكون عضو هيئة تدريس.

ومن جانبي؛ إن حصول المعيد على مؤهل الماجستير، لا يؤدي بقوة القانون إلى تغيير صفته كعضو هيئة تدريس. بل يجب أن يقرر القسم العلمي والكلية إلى الحاجة بإعادة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس.

بمعنى أن للجامعة سلطة تقديرية في إعادة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس، من حيث تحقق الحاجة له، واختيار الوقت المناسب لتغيير صفته.

غير أن المعيد وإن كان تعيينه يخضع للسلطة التقديرية من حيث الحاجة إلى إعادة تعيينه بعد تحصله على مؤهل الماجستير، إلا أنه سيعين في الوقت المناسب كعضو هيئة تدريس، عند تحقق الحاجة له لشغل وظيفة عضو هيئة تدريس شاغرة بالقسم العلمي.

ويمكن تأسيس هذا الرأي بالأدلة التالية:

1)- إن أساس التعيين في الوظائف العامة هو أن تكون الوظيفة شاغرة، طبقاً لقانون علاقات العمل الليبي 2010/12.م التي تنص على أن "يكون شغل الوظائف الشاغرة بملاكات الوحدات الإدارية بطريق التعيين أو التعاقد أو الترقية أو الندب أو الإعارة أو النقل." (قانون علاقات العمل 2010/12.م؛ مادة 126)

وعليه فإن القسم العلمي هو من يحدد ما إذا كانت هناك وظيفة شاغرة بالقسم أم لا.

2)- إن المشرع أعطى المعيد -مجرد- أولوية للتعيين في وظيفة هيئة التدريس الجامعي على غيره من طالبي التعيين من خارج الجامعة، وذلك طبقاً للائحة 2010/501.م بنصها على أن " تعطي أولوية التعيين للمعيدين الذين أعدوا ليكون أعضاء هيئة التدريس بمرحلة التعليم العالي،..." (اللائحة 2010/501.م؛ مادة 174)

3)- إن قانون الجامعات الليبي، اشترط لإعادة تعيين المعيد كعضو هيئة تدريس، أن يستوفي الشروط العامة لتعيين أعضاء هيئة التدريس، وأهم هذه الشروط، هو حاجة القسم العلمي، بنصه على أن "يعين المعيد الذي أنهى دراسته الموفد من أجلها على وظيفة عضو هيئة تدريس بالقسم التابع له، **شريطة تحقق باقي متطلبات التعيين** المذكورة في هذا القانون." (قانون الجامعات الليبي؛ مادة 116)

4)- إن قرار تعيين المعيد، هو قرار منشئ لمركز قانوني جديد، وليس قرار كاشف لمركز قانوني يتحقق بقوة القانون بسبب حصول المعيد على مؤهل الماجستير.

وفي هذا المعنى، انتهت إدارة القانون بالمجلس الأعلى للقضاء الليبي، برأيها إلى أن "قرارات إعادة تعيين المعيدين بالجامعات الليبية؛ هي قرارات منشئة لمراكز قانونية جديدة، وليست كاشفة لها، وتسري بأثر فوري." (رأي إدارة القانون بالمجلس الأعلى للقضاء الليبي؛ رقم 170/21/2 بتاريخ 2016/7/21.م)

ومن جانبي؛ إن الجامعة وإن كانت لها سلطة تقديرية في إعادة تعيين المعيد إلى عضو هيئة تدريس، من عدمها، إلا أن هذه السلطة التقديرية مقيدة باختيار الوقت الملائم من حيث مدى حاجة القسم العلمي لإعادة تعيينه بصفة عضو هيئة تدريس.

بمعنى أن يكون طلب المعيد بتغيير صفته إلى عضو هيئة تدريس، معلق على توافر وظيفة شاغرة بالقسم العلمي. وبطبيعة الوظائف الأكاديمية فإنها تكون في فترات غير شاغرة، وفي فترات أخرى شاغرة، بسبب قرارات الإيفاد، وإجازات التفرغ العلمي، وبداية عام جامعي جديد.

المطلب الثاني

النهاية غير الطبيعية لوظيفة المعيد

قد تقوم أسباب متعلقة بالمعيد، تؤدي إلى انتهاء وظيفته نهاية غير طبيعية، أو على خلاف النهاية الطبيعية المستهدفة من تعيينه كمعيد، ألا وهي إعادة تعيينه بصفة عضو هيئة التدريس، على النحو الذي تم تناوله في المطلب السابق.

إن هذه النهاية غير الطبيعية المتعلقة بالمعيد، نظمتها اللائحة 2011/94.م وفق نص المادة التاسعة، بنصها على أن "ينتهي عقد المعيد في الحالات الأتية:

أ. إذا فشل في تعلم برامج اللغات الحية وتقنية المعلومات.

ب. إذا فشل في البرامج الدراسية حسب اللوائح السارية.

ج. إذا امتنع لأسباب غير جدية عن الانخراط في برنامج الدراسات العليا أو التدريب أو انقطع عن هذه البرامج أو خالف تعليمات المؤسسة التابع لها.

د. إذا غير التخصص الدقيق بدون موافقة كتابية من القسم والكلية والمعهد العالي التابع له.

هـ. إذا لم ينه المعيد الدراسة الموفد من أجلها خارج ليبيا خلال المدة المحددة قانوناً.

و. إذا صدر بحقه قرار من مجلس تأديبي يقضي بالفصل من الدراسة أو العمل.

ز. الاستقالة.

ح. الوفاة."

إن هذه الأسباب المؤدية إلى انتهاء وظيفة المعيد؛ هي أسباب متصلة أو متعلقة بالمعيد ذاته، لأنها ناجمة عن تعثره في الوفاء بواجباته المؤدية إلى حصوله على مؤهل الماجستير.

إن التساؤل الرئيس في هذا المطلب، هو:

ماذا لو كان عدم وفاء المعيد بواجباته أو تحقق أياً من هذه الأسباب المنهية لعقد المعيد، بسبب عدن وفاء الجامعة –أو الدولة– بالتزاماتها تجاه المعيد؟ فهل من العدل أن ينهى عقد المعيد لسبب يرجع لتقصير الدولة في الوفاء بالتزاماتها تجاه المعيد؟

قبل تقسيم هذا المطلب، تجدر الإشارة إلى أن هذه الأسباب الخاصة بانتهاء وظيفة المعيد، منها ما يعد سبب عام لانتهاء خدمة أي موظف، وهي انتهاء الخدمة للوفاة، وبالاستقالة، والفصل من العمل بقرار تأديبي. (د. السنوسي؛ 2013، ص46)

كما أن هناك أسباب أخرى –عامة– تؤدي إلى انتهاء وظيفة المعيد، باعتباره موظفاً عاماً ورد النص عليها بقانون علاقات العمل، كفقد شرط اللياقة الصحية، والحكم عليه بعقوبة جناية أو جنحة مخلة بالشرف. (قانون علاقات العمل 2010/12.م؛ مادة 42)

وعليه؛ ستكتفي الدراسة، بالبحث في الأسباب أو الحالات الخاصة لانتهاء وظيفة المعيد، وهي أسباب تتحقق بسبب الإخلال بواجبات المعيد الخاصة.

وعليه سنبين واجبات المعيد الخاصة في **فرع أول**، ثم نتناول في **فرع ثانٍ:** الأسباب الخاصة لانتهاء عقد المعيد. ثم في **فرع ثالث:** نبحث أثر عدم وفاء الجامعة بالتزاماتها على عقد المعيد، على النحو الآتي:

الفرع الأول– واجبات المعيد الخاصة:

لوظيفة المعيد واجبات خاصة بها، علاوة على واجباته التي أساسها الوظيفة العامة المنصوص عليها بقانون علاقات العمل2010/12.م

إن أبرز هذه الواجبات –الخاصة بالعيد– الوارد النص عليها باللائحة 2011/94.م بشأن تنظيم أوضاع المعيدين، هي واجب الانخراط في البرامج التعليمية والتدريبية، وواجب الانخراط في الدراسات العليا، وواجب عدم تجاوز مدة الإعادة، وواجب عدم تغيير التخصص، وفق التالي:

أولاً– واجب الانخراط في البرامج التعليمية والتدريبية:

أوجبت اللائحة 2011/94.م على المعيد فور التعاقد معه، الالتحاق بالبرامج والدورات التي من شأنها تأسيس المعيد ورفع مهاراته وكفاءته ليصبح عضو هيئة تدريس مؤسس تأسيساً صحيحاً، لا سيما تعلم إحدى اللغات الحية الأجنبية الحية مثل (اللغة الإنجليزية أو اللغة الفرنسية) أو تعلم لغة دولة متقدمة في مجال تخصصه. بالإضافة إلى أهمية إجادة مهارات تقنية المعلومات أو الحاسوب. ذلك أن جل الجامعات تشترط على طالب الدراسات العليا لإتمام الحصول على الإجازة العالية، أن يجتاز مستوى معين من إجادة لغة حية، بالإضافة إلى إجادة العمل على الحاسوب. (د. الغيثي؛ 2024، ص260)

وفي نصت اللائحة 2011/94.م على أنه "يتوجب على المعيدين فور التعاقد معهم الانخراط في برنامج تعلم إحدى اللغات الحية، وتقنية المعلومات، ولا يجوز انخراطهم في برنامج الدراسات العليا إلا بعد قضاء سنة ميلادية كاملة، تخصص لهذه البرامج، ويثبت المعيد خلالها إلمامه بأساسيات إحدى اللغات الحية وأساسيات تقنية المعلومات، ويجوز للمؤسسة منحه مدة إضافية لا تزيد على ثلاثة أشهر." (اللائحة 2011/94.م؛ مادة 6)

لا بل أن الانخراط في هذه البرامج –بحسب اللائحة– هو شرط للالتحاق بالدراسات العليا، بحيث لا يجوز للمعيد أن يسجل في مرحلة الدراسات العليا إلا بتحقق هذين الشرطين المتمثلين في تعلم اللغة والحاسوب، كما

خصصت اللائحة، السنة الأولى من عقد المعيد لاستيفاء هذين الشرطين. بنص على اللائحة على أنه "لا يجوز للمعيد الامتناع عن الانخراط الفوري في البرامج التعليمية أو التدريبية أو ما يكلف به من أعمال من طرف المؤسسة التابع لها." (اللائحة 2011/94م؛ مادة 8)

ثانياً- واجب المعيد الالتحاق بالدراسات العليا:

بانقضاء السنة الأولى من عقد المعيد، واستيفاء شرطي تعلم لغة حية، وتعلم مهارات الحاسوب، يتوجب على المعيد الالتحاق بالدارسة العليا في مجال تخصصه.

فهذا الواجب؛ يمثل أساس التعاقد مع المعيد، باعتباره مشروع عضو هيئة تدريس، كما أن هذا الواجب يمثل الهدف الأساسي بالنسبة للمعيد، والجامعة على حد سواء.

وإذا كان إخلال المعيد بواجب الالتحاق بالدارسات العليا، يمثل حالة من حالات إنهاء التعاقد معه، فإنه يقع أيضاً على الجامعة واجب تمكين المعيد من الالتحاق بالدراسة العليا، سواء داخل الجامعة، أو بإيفاده داخلياً أو خارجياً. (د. الغيثي؛ 2021)

وفي ذلك جاء النص على أنه "على المؤسسات تهيئة المناخ العلمي للمعيدين، وتفريغهم للانخراط في برنامج الدراسات العليا بها، أو إيفادهم للدراسة بإحدى المؤسسات التعليمية بالداخل، ويصدر قرار الإيفاد من رؤساء الجامعات مؤسسات التعليم العالي أو من يخول بذلك، كما عليها السعي لإيفادهم للخارج في أقرب وقت ممكن عند تعذر انخراطهم في برنامج الدراسات العليا بالداخل..." (اللائحة 2011/94م؛ مادة 7)

ثالثاً- عدم تغيير التخصص:

يتوجب على المعيد عدم تغيير تخصصه في الدراسة العليا، ذلك أن أساس اختياره، وتعيينه كمعيد في تخصص ما، هو حاجة الجامعة إليه في هذا التخصص، وفي تقدير الباحث أن المقصود بالتخصص، هو التخصص الدقيق، ذلك أن تغيير تخصصه العام (مثلا من علم الحيوان إلى علم النبات) لا يعني تغيير تخصص، بل يعني تغيير مسار أكاديمي. ومن هنا يقع على المعيد عدم تغيير تخصصه حتى داخل تخصصه العام من تخصص دقيق إلى تخصص دقيق آخر داخل ذات القسم العلمي.

فعدم الالتزام بهذا الواجب، يمثل أهم صور أو حالات إنهاء التعاقد مع المعيد، ذلك أن اختياره كمعيد في تخصص ما، جاء بناء على تفوقه فيه، فضلاً عن أنه خريج هذا البرنامج العلمي، كما أن اختياره جاء بناء على التخطيط الاستراتيجي للقسم العلمي، والكلية، والجامعة، لسد العجز في الكوادر الأكاديمية، يستثنى من ذلك حالة ما إذا كان تغيير التخصص الدقيق، تم بناء على موافقة القسم العلمية والكلية. وفي ذلك نصا اللائحة على أن ينهى عقد المعيد في حالة "..... د/ إذا غير التخصص الدقيق بدون موافقة كتابية من القسم والكلية والمعهد العالي التابع له." (اللائحة 2011/94م؛ مادة 9/د)

رابعاً– الالتزام بمدة الإعادة:

من واجبات المعيد الالتزام بمدة الإعادة؛ وهي سنتين قابلة للتجديد لسنة واحدة لمرتين، أي أن المعيد عليه مراعاة أن مدة عقد المعيد بحد أقصى هي أربع سنوات يتوجب عليه الحصول على الإجازة العالية الماجستير في مجال تخصصه. وذلك طبقاً لنص اللائحة بأن "يعين المعيدون في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وذلك بمقتضى عقود تسري لمدة سنتين قابلة للتجديد،..." (اللائحة 2011/94.م؛ مادة 1)

والجدير بالملاحظة، أن تجديد العقد، مشروط بأن يكون المعيد قد التحق بالدراسة العليا، وهو قيد موضوعي، فالغاية من التجديد، هي حمل المعيد على الالتحاق بالدارسة. ذلك ما تضمنه نص نموج عقد المعيدين، بنصه على أن "تكون مدة العقد سنتين قابلة للتمديد لمرة واحدة فقط بناء على التقرير الأكاديمي من الأستاذ المشرف بالقسم العلمي التابع له كمبرر للتمديد، **ولا يجوز التمديد له ما لم يبدأ بالدراسة العليا.**" (نموج عقد المعيدين؛ بند 17)

وفي سياق متصل؛ أجاز قانون الجامعات الليبي، منح المعيد سنة استثنائية إذا قدر ذلك، بحيث تصبح المدة خمس سنوات، وذلك بناء على موافقة مجلسي الكلية، والجامعة. بنص على أنه "...كما يجوز عند الضرورة منح المعيد سنة استثنائية، بناء على اقتراح مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة،..." (قانون الجامعات الليبي؛ مادة 117)

وعلى ذلك؛ فإن تجاوز المعيد لهذه المدد، يمثل حالة من حالات انتهاء عقد المعيد، وبقوة القانون، كما سنرى.

خامساً– الالتزام بما يكلف به من عمل أثناء دراسته بالداخل:

قد يتصور المعيد أنه بانخراطه في الدراسة العليا، أنه يتفرغ من العمل بقوة القانون، إن ذلك ينطبق فقط في حالة إيفاده بالخارج، وذلك أمر بديهي.

أما إذا كان انخراط المعيد بالدراسة العليا في الداخل، سواء بالجامعة المعيد بها، أو بإيفاده الداخلي، فإن للجامعة تكليفه بالعمل داخل الجامعة خلال التحاقه بالدراسة. وذلك طبقاً لنص الفقرة الخيرة من المادة 7 من اللائحة 2011/94.م بنصها على أنه "مع ذلك يجوز للجامعات ومؤسسات التعليم العالي الاستعانة بجهود المعيدين **أثناء دراستهم بالداخل** في أعمال الامتحانات والمراقبة أو غير ذلك من الأعمال العلمية والإدارية التي لا تتعارض مع برامج دراستهم، شرط قبولهم صراحةً بذلك."

إن الملاحظ على هذا الواجب، جعله معلق على موافقة المعيد.

ومن جانبي؛ أتحفظ على هذا الالتزام، فطالما التحق المعيد بدراسته العليا فيجب تفريغه تماماً من العمل، حتى وإن كان قد التحق بالدراسة العليا داخل كليته.

ذلك أن الهدف الأساسي من تعيينه هو التحاقه بالدراسة العليا، وتهيئة المناخ العلمي الذي يساعده لنيل الإجازة العالية. كما أن استمراره في العمل بالكلية التي يدرس بها قد يؤدي إلى تضارب المصالح بين الصفتين.

وفي هذا المعنى، ما تضمنه النص في قانون الجامعات المصري، الذي نص على أن "...وعليهم (أي المعيدون) القيام بما يكلفون به من تمرينات ودروس علمية وغيرها من الأعمال، **ويجب أن يراعى في تكليفهم** أن يكون بالقدر الذي يسمح لهم بمواصلة دراساتهم وبحوثهم دون إرهاق أو تعويق." (قانون الجامعات المصري 1972/49م؛ مادة 148)

وفي ختام تناول أهم واجبات المعيد الأكاديمية، نشير إلى أن إخلال المعيد بمثل هذا النوع من الواجبات المتعلقة بوظيفة المعيد، ليست محلاً للمساءلة التأديبية، ذلك لأن الإخلال بهذه الواجبات يؤدي –بقوة القانون– إلى انتهاء عقد المعيد، أي يعتبر قرار فصل بغير طريق تأديبي.(ضو؛ 2019، ص111)

الفرع الثاني– الأسباب الخاصة لانتهاء عقد المعيد:

استنادا إلى واجبات المعيد –الخاصة– فإن الإخلال بأي واجب من هذه الواجبات، سيؤدي إلى انهاء عقده، وهي على التفصيل التالي:

أولا– فشل المعيد في تعلم لغة حية أو فشله في تعلم تقنية المعلومات:

بينا أن للمعيد واجبات خاصة به، يستقل بها عن غيرها من واجبات الوظيفة العامة الوارد تنظيمها بقانون علاقات العمل 2010/12م من هذه الواجبات؛ الانخراط في برامج تعلم إحدى اللغات الحية، وواجب تعلم تقنية المعلومات، أي على المعيد أن يؤسس نفسه من حيث إجادة لغة حية أو لغة بلد متقدمة في تخصصه العلمي، بالإضافة إلى وجوب تعلم المعيد للعمل على جهاز الحاسوب وإجادة مهاراته.

هذا الواجب، اشترطته اللائحة 2011/94م على المعيد، بأن ينجزه خلال السنة الأولى من تعيينه، بنصها على أنه "... ولا يجوز انخراطهم في برنامج الدراسات العليا إلا بعد قضاء سنة ميلادية كاملة، تخصص لهذه البرامج،..." (اللائحة 2011/94م؛ مادة 6)

وعلى ذلك؛ فإن إخلال المعيد بهذا الواجب سيؤدي إلى إنهاء التعاقد معه بعد انقضاء السنة الأولى.

ثانياً– فشل المعيد في دراسته العليا:

إذا كان إنجاز المعيد لتعلم لغة حية وتعلم تقنية الحاسوب، هو واجب تأسيسي للمعيد، فإن نيل المعيد لدرجة الماجستير هو الواجب الأساسي، بل والهدف الأساسي من تعيينه كمعيد.

وعليه إذا أخفق المعيد في نيل درجة الماجستير، فهذه النتيجة –السلبية– تمثل نقطة انتهاء علاقة المعيد بالجامعة.

تطبيقاً لذلك؛ قضت المحكمة العليا الليبية بمشروعية قرار الجامعة بإنهاء عقد المعيد الذي فشل في دراسته، أو أخل بأي شرط من شروط العقد، حيث قضت بقولها:

"وحيث إن المادة الثانية من عقد استخدام كل من الطاعنين نصت على أن مدة هذا العقد سنة واحدة قابلة للتجديد، **ويحق لأمانة اللجنة الشعبية للتعليم وللجامعة أن تنهي هذا العقد في أي وقت تشاء إذا أخل الطرف الثاني بشروطه أو فشل في دراسته سواء كانت في الداخل أو الخارج،...**

وحيث إن الطاعن (أي الجامعة) أنهى عقود المطعون ضدهم بسبب عدم انتظامهم في الدراسة وفشلهم فيها، وأرفق بملف الطعن صورة من الكتاب المحال إليه من أمين اللجنة الشعبية لكلية الهندسة، وفيه أن المطعون ضده الأول أوقف قيده وانسحب ولم يشترك إلا في فصل دراسي واحد اختار فيه مادة الرياضيات ورسب فيها ومادة اللغة الإنجليزية وكانت درجته فيها أقل من المعدل وأن المطعون ضده الثاني التحق بالدراسة في فصل الربيع 1994 ف ورسب بسبب انقطاعه عن الدراسة والتحق بالدراسة في فصل الخريف 1994 ف بعدم تقديمه تعهدا خطيا بعدم الغياب لكنه انسحب من الدراسة، وأن المطعون ضده الثالث أوقف قيده في فصل الخريف 1992 ولم يقم بالتسجيل والدراسة في الفصول اللاحقة لرغبته في الدراسة في الخارج، **وهذا ينفي عن القرار المطعون فيه عيب عدم المشروعية.**" (حكم المحكمة العليا الليبية؛ طعن إداري 45/59ق جلسة 2002/4/28م)

وفي سياق متصل؛ إن نطاق فشل المعيد في دراسته، لا يقف عند رسوبه في الدراسة العليا، بل يمتد إلى تجاوز المدة المحددة لنيل الماجستير أو تجاوز مدة الإيفاد. حيث نص قانون الجامعات الليبي على أنه " إذا لم يتحصل المعيد على درجة الماجستير خلال ثلاث سنوات من تاريخ إيفاده أو على الدكتوراه خلال ست سنوات من تاريخ إيفاده متى كان إيفاده للتقدم للدكتوراه مباشرة **أنهي عقده** ويجوز قبل انقضاء المدة المشار إليها إنهاء خدمة المعيد الذي لم ينجح في الدورة التدريبية أو لم يوفق في دراسته..." (قانون الجامعات الليبي؛ مادة 117) وذلك ما تضمنته أيضاً، الفقرة (هـ) من المادة التاسعة من اللائحة 2011/94م السابق ذكرها.

وبذلك؛ فإن فشل المعيد في دراسته العليا، لا يعني –فقط– رسوبه أو فشله في الدراسة، بل يعد فشلاً –أيضاً– إذا ما تجاوز مدة الإيفاد.

ثالثاً– الامتناع:

من حالات أو أسباب إنهاء التعاقد مع المعيد؛ هي حالة الامتناع أو الانقطاع، سواء بامتناع المعيد عن الالتحاق بدورات وبرامج رفع الكفاءة في تعلم إحدى اللغات الحية، أو تعلم الحاسوب، أو بامتناعه عن الالتحاق ببرنامج الدراسات العليا.

وفي ذلك قضت المحكمة العليا الليبية، بقولها: "... لأن الهدف من اختياره كمعيد هو إعداده لأن يكون عضو هيئة تدريس وانخراطه في الدراسة العليا هو السبيل الحقيقي لاختبار قدراته،..." (حكم المحكمة العليا الليبية؛ طعن إداري 51/19ق جلسة 2006/5/28م)

فالمهمة الأساسية للمعيد، ليست العمل الإداري، وإنما الدراسة والبحث، والسعي لنيل درجة الماجستير.

وبهذا المعنى، انتهت إدارة القانون بالمجلس الأعلى للقضاء الليبي، برأيها إلى أن "...وظيفة المعيد ذات طبيعة خاصة ومتميزة، ومن يشغلونها هم طلاب بحث ودراسة، **ولا يمارسون أعباء الوظيفة بالمعنى المتعارف عليه...**" (رأي إدارة القانون بالمجلس الأعلى للقضاء الليبي؛ رقم 170/21/2 بتاريخ 2016/7/21م)

رابعاً- تغيير التخصص:

من واجبات المعيد التقيد بالتخصص أو البرنامج العلمي الذي تم تعيينه فيه، ذلك أن المعيد ما قُبِل في تخصص ما، إلا بناء على خطة القسم العلمي والكلية لسد العجز في الكوادر التدريسية في هذا التخصص. كما أن من شروط الإعلان عن قبول المعيدين -كما بينت الدراسة- هو تقرير القسم عن الحاجة لتعيين معيدين. فضلاً عن أن قبول المعيد في تخصص ما، جاء بناء على تفوقه في المرحلة الجامعية بهذا التخصص، وأيضاً اجتيازه لامتحان المفاضلة في هذا التخصص، بما يثبت جدارته وتفوقه.

لكل ما تقدم؛ فإنه لا يجوز للمعيد تغيير تخصصه، دون موافقة القسم والكلية كتابياً على طلب التغيير. بحسب نص المادة 9/د من اللائحة 2011/94م وإلا عد ذلك، سبباً من أسباب انتهاء عقد المعيد مع الجامعة.

وفي تقديري؛ إن نطاق واجب عدم تغيير التخصص، هو عدم تغيير التخصص العام، وحتى عدم تغيير التخصص الدقيق.

فعلى سبيل المثال؛ إذا كان المعيد تم تعيينه في كلية القانون بقسم القانون العام، فلا يجوز له تغيير تخصصه إلى قسم القانون الجنائي.

إن هذا السبب المنهي لعقد المعيد، يسري حتى في حالة ما قام المعيد بالانخراط في دراسة تخصص أخر، فإذا نال درجة الماجستير في تخصص القانون الخاص، وهو مقبول كمعيد في قسم القانون العام، فإنه يعتبر غير متحصل على درجة الماجستير، وبالتالي لم يستوف شرط تغيير صفته كعضو هيئة تدريس، بما يوجب إنهاء تعاقده، فضلاً عن أنه خالف شرط من شروط الإيفاد، ألا وهو الحصول على الدرجة الموفد لأجلها.

الفرع الثاني- أثر عدم وفاء الجامعة بالتزاماتها على إنهاء العقد:

إذا كان المشرع ألزم المعيد بواجبات، لا سيما الواجبات الأكاديمية، في سبيل تحقيق الهدف الأساسي من قبوله كمعيد، وهو حصوله على درجة الماجستير، وبالتالي إعادة تعيينه بصفة عضو هيئة تدريس.

فكما بينت الدراسة؛ أوجب المشرع على المعيد، الانخراط في برامج تعلم اللغات الحية، وتقنية الحاسوب، ومن ثم وجوب الانخراط في الدراسة العليا، كما أن مدة الإعادة أربع سنوات بحد أقصى، مع جواز تمديدها لسنة واحدة. كل ذلك سبق بيانه تفصيلاً.

إلا أنه بالمقابل؛ أوجب المشرع على الجامعة جملة من الالتزامات تجاه المعيد، وهي ذاتها حقوق المعيد تجاه الجامعة، بنصه على أنه "على المؤسسات تهيئة المناخ العلمي للمعيدين، وتفريغهم للانخراط في برنامج الدراسات العليا بها، أو إيفادهم للدراسة بإحدى المؤسسات التعليمية بالداخل، ويصدر قرار الإيفاد من رؤساء الجامعات مؤسسات التعليم العالي أو من يخول بذلك، كما عليها السعي لإيفادهم للخارج في أقرب وقت ممكن عند تعذر انخراطهم في برنامج الدراسات العليا بالداخل..." (اللائحة 2011/94م؛ مادة 7)

وعلى ذلك؛ فإن أهم حقوق المعيد تجاه الجامعة، والتي تمثل واجبات الجامعة، هي:

1- واجب الجامعة في تهيئة المناخ العلمي.

2- واجب الجامعة في تفريغ المعيد للدراسة داخل الجامعة.

3- واجب الدولة والجامعة بإيفاد المعيد في الداخل في حال عدم توفر الدراسة بالجامعة.

4- واجب الجامعة والدولة بإيفاد المعيد للخارج، في حال عدم توافر الدراسة بالداخل.

5- واجب الدولة في صرف راتب المعيد.

6- واجب الدولة في صرف رواتب ومزايا الإيفاد.

تطبيقاً لأهم التزامات الجامعة، وهو واجبها في تمكين المعيد من دراسته العليا، قضت المحكمة العليا الليبية، بقولها: "**وأن من بين الالتزامات المقررة على الجامعة توفير الدراسة العليا داخل البلاد أو خارجها للمعيد الذي اختارته** وأنه متى التحق المعيد بهذه الدراسة صار طالب دراسة عليا وهذا لا ينزع عنه صفة الموظف العمومي، ويظل في هذه الوظيفة إلى أن يستوفي شروط التعيين في عضوية هيئة التدريس، ومن بين شروط هذه العضوية الحصول على درجة الماجستير الدكتوراه." (حكم المحكمة العليا الليبية؛ طعن إداري 51/19ق، جلسة 2008/5/28م)

إن الواقع العملي الذي تعيشه شريحة المعيدين؛ هو عدم وفاء الدولة ومؤسسات التعليم العالي بهذه الالتزامات. **فهل يستقيم** أن ينهى عقد المعيد لعدم الوفاء بواجباته، إذا كان السبب –الحقيقي– يعود لعدم التزام الدولة للوفاء بالتزاماتها تجاه المعيد؟ كحالة عدم صرف مرتب المعيد طوال فترة إعادته.

إن هذه الحالة –الواقعية– دعت وزارة التعليم العالي باتخاذ بعض الإجراءات لمعالجة هذا الإشكال، مثل السماح للمعيدين بتغيير صفاتهم إلى موظفين، أما الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني فلم تقم بإنهاء عقود المعيدين

الذين تجاوزوا المدة، وذلك لعدم نيلهم حقوقهم وقامت بتجديد عقودهم، إلا أن الدراسة ترى بعدم موضوعية هذه الحلول، وفي ذلك تقترح حلاً موضوعياً يتوافق مع فكرة الالتزامات المتبادلة، وفق التالي:

أولاً- إجراء وزارة التعليم العالي بتغيير صفة المعيد إلى موظف:

يمكن اعتبار هذا الإجراء من حالات انتهاء وظيفة المعيد نهاية غير طبيعية، ذلك أن النهاية الطبيعية لوظيفة المعيد، هي إعادة تعيينه كعضو هيئة تدريس بعد حصوله على مؤهل الماجستير واستيفائه لشروط إعادة التعيين، السابق بيانها.

فأمام عدم التزام الدولة بحقوق المعيد –الأكاديمية والمالية– اتجهت وزارة التعليم العالي (بحكومة الوحدة الوطنية) إلى إجازة تغيير المعيدين لصفاتهم إلى موظفين بالجامعة.

حيث صدر كتاب مدير إدارة الدراسات العليا، بناء على اجتماع وزير التعليم العالي مع المعيدين، والذي أقر فيه الكتاب بالصعوبات التي تواجهها شريحة المعيدين (وهي صعوبة عدم وفاء الدولة بالتزاماتها) بأحقية المعيدين في تغيير صفاتهم إلى موظفين.

حيث جاء نص الكتاب الموجه لرؤساء الجامعات، كالتالي: "بالإشارة إلى اجتماع السيد/ وزير التعليم العالي والبحث العلمي مع السادة المعيدين بالجامعات، للوقوف على الصعوبات التي تواجههم، وإيجاد الحلول المناسبة لها.

وتنفيذاً لتعليمات معالي الوزير، وبناء على ما تم الاتفاق عليه في الاجتماع.

عليه،،، يؤمل من ساداتكم اتخاذ إجراءاتكم بشأن تلبية طلبات الراغبين من المعيدين في تغيير أوضاعهم من معيدين إلى موظفين حسب رغبة المعيد وحاجة الجامعة لشغل الوظيفة الراغب فيها." (كتاب مدير إدارة الدراسات العليا، موجه إلى رؤساء الجامعات، ذو الرقم د. ع. 276/7 مؤرخ في 2022/4/11م)

كما صدر كتاب وزير التعليم العالي موجه لرؤساء الجامعات، بناء على أعمال لجنة حصر المعيدين، بنصه على أنه "بالإشارة إلى ما توصلت إليه لجنة حصر المعيدين بشأن تصنيفهم.

عليه تكلفون بتغيير صفة المعيدين الذين يرغبون بتغيير صفتهم الوظيفية من معيد إلى موظف وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2010م" (كتاب وزير التعليم العالي، موجه إلى رؤساء الجامعات، ذو الرقم و- ت - ع -1- 659 مؤرخ في 2022/10/18م).

وعلى ذلك؛ فإنه بالرغم من تعثر المعيدين للإيفاء بواجباتهم، وبالتالي انطباق أسباب إنهاء التعاقد معهم وفقاً للائحة 2011/94 م إلا أن الجامعات، ووزارة التعليم العالي، لم تقم بإنهاء التعاقد معهم. وفي تقديري، أن عدم إنهاء التعاقد معهم راجع إلى عدم وفاء الجامعات، والدولة بالتزاماتها تجاه المعيدين.

ثانياً- تجديد عقود المعيدين الذين تجاوزا مدة الإعادة:

أقرت الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني بعدم عدالة إنهاء عقود المعيدين الذين لم ينالوا حقوقهم سواء لعدم صرف مرتباتهم، أو لعدم إيفادهم للدراسة، أو بسب الظروف التي تمر بها البلاد.

حيث انتهى المكتب القانوني بالهيئة الوطنية للتعليم التقني، إلى تجديد عقود المعيدين رغم تجاوزهم المدة، وقد تم تعميم ذلك على مؤسسات التعليم التقني العالي.

وقد جاء رأي المكتب القانوني بالنص على أنه "بالنسبة إلى عقود المعيدين فإن اللائحة 2011/94.م أقرت بأن تجديد العقود **يجب أن لا يزيد على أربع سنوات، ولكن نظراً للظروف التي تمر بها بلادنا من انقسام، وعدم وجود مخصصات مالية لإيفادهم واستكمال دراستهم**، ولهذه الأسباب قد توصلنا إلى تجديد عقود المعيدين، وذلك إلى حين زوال الموانع، **باعتبار أن تأخير دراستهم أو إيفادهم لا ذنب لهم فيه.**"(كتاب مدير مكتب الشؤون القانون بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني، موجه إلى عمداء ومدراء الكليات والمعاهد التقنية، ذو الرقم الإشاري ت.ق/750/5 مؤرخ في 2018/12/5.م)

ثالثاً- الحل المقترح لمعالجة حالة عدم الوفاء بحقوق المعيد:

إن المعالجة التي اقترحتها وزارة التعليم العالي، للمعيدين المتعثرين بسبب عدم وفاء الدولة بالتزاماتها تجاه المعيدين، وذلك من خلال السماح لهم بتغيير صفاتهم إلى موظفين بالجامعة؛ هي معالجة إنسانية أكثر منها معالجة قانونية، للأسباب التالية:

1- إن أسباب انتهاء عقد المعيد المحددة بقانون الجامعات أو اللائحة 2011/94.م أو بعقد المعيد؛ هي أسباب منهية للعقد بقوة القانون.
2- إن الخروج على الأساس القانوني لحالات إنهاء العقد، لا يكون بكتاب من وزير التعليم العالي، فالوزير لا يملك الخروج على شروط وردت بقانون أو لائحة، بكتاب صادر عنه.
3- إن إجراء الوزير لم يميز بين المعيدين المتعثرين بسبب تقصير الدولة، والمعيدين المتعثرين الذين نالوا كل حقوقهم من الدولة.

وفي سياق متصل؛ نجد المشرع المصري، نص بقانون الجامعات على هذا الإجراء، وجعله من حالات انتهاء عقد المعيد –وبقوة القانون– بنصه على أن "ينقل المعيد إلى وظيفة أخرى إذا لم يحصل على درجة الماجستير أو على دبلومين من دبلومات الدراسة العليا بحسب الأحوال خلال خمس سنوات على الأكثر منذ تعيينه معيداً، أو إذا لم يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها خلال عشر سنوات على الأكثر منذ تعيينه معيداً في الأحوال التي لا يلزم الحصول على هذه الدرجة سبق الحصول على درجة الماجستير أو دبلومي الدراسة العليا بحسب الأحوال" (قانون الجامعات المصري 1972/49؛ مادة 155).

وفي ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن "المشرع أجاز تعيين معيدين بالكليات، وأوضح أن مهمتهم الأساسية هي الدراسة وإجراء البحوث العلمية لنيل درجة الماجستير، وذلك خلال مدة محددة، **بحيث يتوجب حال انتهاء هذه المدة** وعدم حصولهم على الدرجة العلمية إنهاء خدمتهم أو إحالتهم إلى وظيفة أخرى..."(حكم المحكمة الإدارية العليا، طعن 48/12815ق، جلسة 2004/3/27م).

كما قضت في حكم آخر بقولها: " المشرع قد حدد مواعيد محددة للمعيدين يتعين عليهم خلالها الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها من دبلومي الدراسات العليا ثم على درجة الدكتوراه؛ **فإذا انقضت هذه المواعيد دون الحصول على الدرجة العلمية المطلوبة يتم نقلهم إلى وظائف أخرى بقرار من السلطة المختصة،...**" (حكم المحكمة الإدارية العليا، طعن 46/5515ق، جلسة 2004/3/28م).

غير أن القضاء الإداري المصري، استقر على منح الجامعة سلطة تقدير في إنهاء عقد المعيد ونقله إلى وظيفة أخرى، من خلال تقدير كل حالة على حده، فلها سلطة منح المعيد الذي تجاوز المدة فرصة استثنائية تأسيساً تقدير الظروف التي منعته من الحصول على الدرجة، وبالنظر لما أنجزه المعيد في دراسته.

حيث قضت في ذات الحكم بقولها: "بيد أنه قد تعترض بعض هؤلاء الباحثين ظروف خارجة عن إرادتهم فلا يتمكنون من إنجاز أبحاثهم العلمية خلال المدة المحددة فإن ذلك لا يحتم على السلطة المختصة إعمال الأثر المترتب على انقضاء هذه المدد بل يترك لها مجالاً للتقدير والملاءمة وفقاً لظروف كل حالة على حدة، فيجوز لها أن تمنح المعيد أو المدرس المساعد مهلة إضافية للحصول على الدرجة العلمية الأعلى في ضوء ما تراه وما تستشعره من مصداقية في البحث من واقع الحالة المعروضة وما تم إنجازه ووفقاً لما تراه محققاً للصالح العام إذا ما ارتأت أن ا لعوائق التى اعترضت سبيل الطالب كانت تشكل ظروفاً قهرية خارجة عن إرادته فالمواعيد المشار إليها هي في حقيقتها مواعيد تنظيمية تخضع لتقدير جهة الإدارة وليست مواعيد وجوبية يترتب على فواتها بالضرورة نقل من لم يحصل على الدرجة العلمية لوظيفة أخرى، ذلك أن المشرع لم يلزم السلطة المختصة باتخاذ مثل هذا الإجراء فور انتهاء الميعاد المقرر، بل ترك المجال لهذه السلطة في إصدار قرار النقل عقب فوات المواعيد المشار إليها آخذة في الاعتبار الملابسات الخاصة بسير البحث والظروف الخارجة عن إرادة الباحث والتي قد تحول بينه وبين إنجاز الأبحاث المطلوبة والحصول على الدرجة العلمية خلال المدة التي حددها المشرع." (حكم المحكمة الإدارية العليا، طعن 46/5515ق، جلسة 2004/3/28م).

بناء على ما تقدم، فإن الدراسة تقترح الحل الآتي:

1- إن جواز تغيير المعيد لصفته كموظف بالجامعة، يجب أن تجد أساسها في قانون أو لائحة. أي أن يتم تنظيم هذا الحق في التشريعات المنظمة لأوضاع المعيدين.

2- يتعين أن يكون إجراء تغيير صفة المعيد إلى موظف بالجامعة، في وظيفة فنية ذات طابع أكاديمي، كأن يعاد توظيفه بصفة مساعد باحث، أو فني معامل، وفق مجال تخصصه.

3- يجب التمييز في نيل هذا الحق بين المعيد المتعثر بسبب عدم وفاء الدولة بحقوقه، والمعيد المتعثر الذي نال حقوق كمعيد؛ بحيث يجوز للمعيد الذي تعثر بسبب عدم نيل حقوقه طلب تغيير صفته إلى موظف. أما المعيد المتعثر الذي نال حقوقه، فتطبق عليه أحكام إنهاء العقد.

4- عدم إنهاء عقد المعيد الذي تجاوز المدة إذا لم ينل حقوقه، بحيث لا تسري أسباب إنهاء العقد إلا من تاريخ نيل حقوقه.

خاتمة

تناولت الدراسة أحكام انتهاء وظيفة المعيد بالجامعات الليبية التنظيم القانوني لوظيفة المعيد في النظام القانوني الليبي، حيث انتهت الدراسة إلى نتائج، وتوصيات، أهمها:

- بالرغم من أهمية وظيفة المعيد، إلا أن النظامين الليبي والمصري، لم ينظما هذا المركز تنظيماً قانونياً متكاملاً.
- إن عدم وجود تنظيم قانوني متكامل لوظيفة المعيد، أدى إلى وجود العديد من المسائل المسكوت عنها، مما أدى إلى اختلاف الجامعات في الحلول المتبعة بشأن هذه المسائل، حيث انقسمت الجامعات بين جامعات تطبق عليهم نظام الموظفين وفق قانون علاقات العمل، وجامعات تطبق نظام أعضاء هيئة التدريس وفق قانون الجامعات.
- إن أهم أسباب تعثر المعيدين في الوفاء بواجباتهم لا سيما الأكاديمية، كنيلهم مؤهل الماجستير، يعود إلى تقصير الدولة في الوفاء بحقوق المعيدين.
- عدم وفاء الدولة بحقوق المعيدين، أدى إلى قيام مؤسسات التعليم العالي بمخالفة صريحة للنصوص القانونية، كتجديد عقود المعيدين الذين تجاوزوا المدة القانونية بسبب عدم نيل حقوقهم، أو منحهم الحق في تغيير صفتهم إلى موظفين.
- توصي الدراسة، المشرعين المصري والليبي بتشريع خاص بتنظيم كافة أوضاع المعيدين من التعيين حتى نهاية صفة المعيد، أو بتخصيص باب مستقل في قانون الجامعات بحيث ينظم هذا المركز على غرار تنظيم مركز عضو هيئة التدريس.

- ترى الدراسة بأهمية إيراد نص يخول الجامعات بتجديد عقود المعيدين المتعثرين بسبب عدم نيلهم لحقوقهم من الدولة.
- ترى الدراسة بأهمية منح مؤسسات التعليم العالي، سلطة تقديرية بشأن النص الملزم بإنهاء عقود المعيدين الذين تجاوزوا المدة، بحيث يترك لها سلطة منح فرصة استثنائية للمعيد المتقدم في الدراسة.

المراجع

أولاً– الكتب:

– الحوات؛ علي الهادي (2006). الاهداف الاجتماعية والاقتصادية للتعليم الجامعي والعالي في المجتمع العربي والليبي.

– العلوي؛ عبد الباسط بن موسى (2007). المعيد في أدب المفيد والمستفيد، دار العظماء، 2007.م

– السنوسي؛ صبحي محمد(2013). النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دار النهضة العربية.

– السيد؛ صلاح أحمد (2008–2009). الصلاحية الادبية والعلمية والجسمانية للتعيين في الوظائف العامة، دار النهضة العربية، القاهرة.

– الشيخ؛ رأفت غنيمي(1972). تطور التعليم في ليبيا في العصور الحديثة، دار التنمية للنشر والتوزيع، بنغازي.

– شرف؛ عبدالمنعم عبدالحميد(2022). الضوابط القانونية لتأديب أعضاء هيئة التدريس في النظام القانوني المصري، دار الجامعة الجديد.

– محمود؛ رفيقة(2003) تطور التعليم العالي في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة.

ثانياً– الرسائل العلمية:

– عبدالله؛ عبدالمجيد محمد(2025). المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية/بنغازي.

–رخيص؛ ثامر (2012). العقوبة الانضباطية وأثرها في الحد من المخالفة الانضباطية في الجامعات العراقية ، رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، كلية القانون والعلوم السياسية.

–ضو؛ مصطفى فرج(2019). النظام القانوني لتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والرقابة عليها، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والليبي، أطروحة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق.

ثالثاً– الابحاث والمقالات:

– التواتي؛ محفوظ (2023). النظام القانوني لوظيفة المعيد، بحث منشور بمجلة كلية الشريعة والقانون، الجامعة الاسمرية مجلد 4 العدد 1 فبراير.

– الطماوي؛ سليمان(1989). الجهة المختصة بتأديب رؤساء الجامعات ونوابهم، بحث منشور بمجلة العلوم الادارية، العدد 1.

– الغيثي؛ يوسف عبدالله (2021)، مذكرة برأي قانوني محالة لمجلس جامعة درنة، بكتاب رقم م.ش.ق 17–4–21 في 2021/10/24.م

– الغيثي؛ يوسف عبدالله (2024). الأحكام المستحدثة بقانون الجامعات الليبي "دراسة مقارنة بالتشريعات السابقة" بحث منشور بمجلة الشريعة والقانون، جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، تصدر عن كلية الشريعة والقانون، س6، ع15، مايو.

رابعاً– التشريعات ومجموعات الاحكام القضائية:

– القانون رقم 21لسنة 2023 بشأن تنظيم التعليم التقني والمهني، الجريدة الرسمية، م2023، العدد 10، سنة الاولى.

– القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل الليبي، مدونة التشريعات، 2010م، العدد 7، السنة العاشرة.

– القانون رقم 4 لسنة 2020 المعدل لقانون رقم 2 لسنة 2018 بشأن الجامعات، الجريدة الرسمية، 2023م العدد 7، السنة الاولى.

– قانون الجامعات المصري رقم 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات، الجريدة الرسمية، 1972م، العدد 40.

– اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات رقم 4 لسنة 2020 المعتمدة بقرار مجلس وزراء الحكومة الليبية 2025/430.م

– اللائحة 94 لسنة 2011 بشأن لائحة تنظيم اوضاع المعيدين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

– القرار رقم 446 لسنة 2024 بشأن اعتماد جدول مرتبات اعضاء هيئة التدريس والمعيدين في الجامعات والكليات التقنية والمعاهد العليا ومراكز البحوث

– قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي 233 لسنة 2024 بشأن تحديد المعاملة المالية لمرتبات المعيدين بمؤسسات التعليم العالي والتقني

– القرار رقم 381 لسنة 2024 بشأن إصدار لائحة تنظيم اوضاع المعيدين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

-الأحكام:

- حكم المحكمة العليا الليبية؛ طعن إداري 45/59ق جلسة 2002/4/28م.
- حكم المحكمة العليا الليبية، طعن إداري 47/62ق، جلسة 2004/1/11م.
-حكم المحكمة العليا الليبية، طعن إداري، 51/19ق، جلسة 2006/5/28م.
- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، طعن 48/12815ق، جلسة 2004/3/27م.
- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، طعن 53/5551ق، جلسة 2010/12/26م.
- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الطعن 85/29232ق، جلسة 2016/3/20