

## الجمع بين المحاماة والتعليم الجامعي

عصام نعمة إسماعيل

قضية الجمع بين مهنة المحاماة والتعليم الجامعي الرسمي، هي من المسائل التي لا زالت محلّ جدلٍ وتفسيراتٍ متضاربةٍ وخلافٍ في وجهات النظر حول كيفية تطبيق النص القانوني الراعي لمسألة التفرغ في الجامعة اللبنانية. وسنحاول أن نعالج هذه المسألة من خلال قراءة القوانين الناظمة لعمل المحامين وتلك المتعلقة بأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

### أولاً: في قانون تنظيم مهنة المحاماة

كان النص القديم لقانون تنظيم مهنة المحاماة تاريخ ١٣/١٢/١٩٤٥ ينصّ بصورة صريحة على أنه لا يمكن الجمع بين مهنة المحاماة وبين...التدريس في معاهد التعليم على إطلاقها ويستثنى المكلفون بالتدريس في معهد الحقوق.

وكان الاجتهاد السابق يلتزم بهذا النص، رغم انتقاده له، حيث نقرأ: "رغم الإرتباط الوثيق بين مهنة المحاماة وتدريس الحقوق فقد منع المشترع الجمع بينهما خشية أن يستغرق التدريس جميع أوقات المحامي فتصبح مهنته ثانوية بالنسبة لوظيفة مدرس (محكمة إستئناف بيروت المدنية قرار رقم ٤٦٧ تاريخ ٢٤ شباط سنة ١٩٦٤ دعوى القصار: نقابة المحامين).

ولما صدر القانون الجديد لتنظيم "مهنة المحاماة" رقم ٨ تاريخ ١١/٣/١٩٧٠ حددت المادة ١٥ منه، لما هو ممنوع على المحامي ممارسته، فأبقت على كافة المحظورات الواردة في القانون القديم، إلا أنها استبعدت من قائمة المحظورات: "التدريس في معاهد التعليم على إطلاقها"، وهذا يعني أن المشترع أراد صراحة السماح للمحامين بممارسة التدريس في معاهد التعليم العالي. وليس المقصود بالتدريس، التدريس بالساعة، لأن هذا النوع من العقود لا يحتاج إلى نصٍ لتقريره فهو جائز بطبيعته، لذا كان المنع المقرر في القانون السابق ليس منع التدريس بالساعة، بل التعاقد مع معاهد الحقوق بصفة مؤسسة تعليمية بدوامٍ كاملٍ وتعويضٍ شهري. وتبعاً لذلك فإن إجازة القانون الجديد للمحامي بممارسة التعليم العالي، يعني جواز التعاقد بالتفرغ مع مؤسسات تعليمية رسمية أو خاصة.

كما تضمّن القانون الجديد نصاً، لم يكن موجوداً في القانون القديم، أعفى بموجبه أساتذة التعليم العالي من التدرج مدة ثلاث سنوات في مكتب محام بالاستئناف (المادة ١١).

وتطبيقاً لهذه النصوص كان توجه نقابة المحامين نحو عدم منع المحامين من ممارسة مهنة التعليم الجامعي لا سيما منه الحقوقي. وذلك إدراكاً منها للإرتباط الوثيق بين مهنة المحاماة

وتدريس الحقوق، كما جاء في حيثيات قرار محكمة الاستئناف المذكور أعلاه. وكذلك تماشياً مع الموقف القانوني الدولي الذي لا يرى أي تعارض بين مهنة المحاماة والتعليم، ونذكر على سبيل المثال من القانون الفرنسي: المادة ١١٥ من المرسوم رقم ٩١/١١٩٧ تاريخ ١٩٩١/١١/٢٧ الرامي إلى تنظيم مهنة المحاماة التي تنص: " La profession d'avocat est compatible avec les fonctions d'enseignement, ....

إذ المشكلة ليست لدى نقابة المحامين التي ترى بأن قوانينها لا تمنع الجمع بين التعليم العالي وبين ممارسة المحاماة، ولهذا كانت ترفض أي طلب يرمي إلى منع أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية من الانتساب إلى نقابة المحامين.

### ثانياً: في قانون الجامعة اللبنانية

صدر قانون تنظيم عمل الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية تحت رقم ٧٠/٦ تاريخ ١٩٧٠/٢/٢٣، وعرف في مادته الأولى المتفرغ بأنه انصراف رئيس وافراد الهيئة التعليمية المنتمون الى الملاك الدائم انصرافاً تاماً الى العمل في الجامعة مخصصين لها دوامهم الكامل، ممتنعين عن أي عمل مأجور.

ثم في المادة الثانية، عدّد أعمالاً أجاز لرئيس وافراد الهيئة التعليمية المنتميين الى الملاك الدائم في الجامعة ان يقوموا بها بالاضافة الى عملهم الاساسي في الجامعة. وفرضت المادة الرابعة عقوبة على الأستاذ المتفرغ الذي يقوم بعمل مأجور دون علم الجامعة، بنصّها على أن: "كل عمل مأجور يقوم به احد افراد الهيئة التعليمية المتفرغين غير مصرح به يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عنها في الانظمة النافذة، وفي حالة التكرار يتعرض للصراف من الخدمة".

يتبين من هذه النصوص أن المشتَرَع ميّز بين افراد الهيئة التعليمية المنتميين إلى الملاك فأخضعهم للمادتين الأولى والثانية من القانون المذكور، وبين افراد الهيئة التعليمية المتفرغين الذي خصّص لهم المادة الرابعة التي تجيز لهم القيام بعمل مأجور شرط إعلام الجامعة. وما يدفعنا إلى اعتماد هذا التحليل، أمران: الأول، منطق الأمور، إذ كيف تمنع المادة الأولى منعاً مطلقاً العمل المأجور، ثم تأتي المادة الرابعة لتجيز العمل المأجور بإذن. الواضح من تحليل هذه المواد بأن المخاطب بكلا المادتين هما فئتان مختلفتان، فالمنع المطلق من ممارسة العمل المأجور هو منع يطال من هم في ملاك الجامعة اللبنانية، أما المتفرغ فيجاز له ذلك بشرط إعلام الجامعة بالعمل الذي سيؤديه.

الأمر الثاني: أن المتعاقد بالتفرغ، إنما هو متعاقد لعام واحد يجدد عقده سنةً فسنة، فكيف نحرم المتفرغ من مزاوله مهنته التي تخصص بها دون أن يحوز الضمانات الكافية حول تجديد عقده.

ومن هنا نرى بأن المشتري ترك للمتعاقد بالتفرغ حق ممارسة عمل مأجور بشرط إعلام الجامعة أولاً، وبشرط أن لا يؤثر ممارسته لهذا العمل على مبدأ التفرغ ثانياً لناحية تأدية واجباته الأكاديمية كاملةً، وأن لا يكون خاضعاً لسلطة رب عمل آخر.

وقد حاول البعض إجراء المقارنة بين المحامي والقاضي، والقول كما أن للقاضي الحق بالتدريس بالساعة، فمن باب أولى أن لا نقبل المحامين إلا كمدربين بالساعة، إلا أن هذا المقارنة غير صحيحة، لسببين:

- أن النظام العام يمنع على الموظف أن يتقاضى راتبين من الخزينة العامة، وهذا المحظور ينطبق على القاضي وليس على المحامي الذي لا يحمل صفة الموظف العام.
- إن المرسوم رقم ٧٠٢ تاريخ ١٩٧٧/١٢/٩ تحديد شروط الترخيص للقضاة بإعطاء الدروس الحقوقية، قد حظّر في المادة السادسة على القضاة الدخول في ملاك إحدى مؤسسات التعليم العالي بشكل دائم أو جزئي. ولا يوجد هكذا نص في قانون تنظيم مهنة المحاماة.

ولهذا لا يجوز التوسع في تفسير النص، وإعمال القياس في غير موضعه، وذلك لأن النصوص التي تتضمن منعاً من القيام بعمل معين تطبق ضمن حدودها المحصورة ولا يتعدى مفعولها الى حالات غير مذكورة صراحة فيها، وبالتالي يقتضي حصر المنع الوارد في القانون رقم ٧٠/٦ ضمن الحدود المذكورة فيه دون توسع (ديوان المحاسبة الرأي رقم ٢٠٠٢/١٦ تاريخ ٢٠٠٢/٢/١٥).

مع التذكير هنا بأن الإدارات الرسمية لم تعد تتشدد في منع الموظف من ممارسة مهنة حرة بشرط التزام الموظف بالضوابط الأخلاقية وأن لا يؤثر عمله الخاص على أداء وظيفته العامة، بل إن مجلس الخدمة المدنية أفتى بجواز ممارسة عمل مأجور ضمن شروط، وذلك في أكثر من رأي صادرٍ عنه، نذكر منها:

- الرأي رقم ٤٨٦٥ تاريخ ٢٠٠١/١٢/٣: "إن مهنة الطب هي وحدها من بين المهن المنظمة بقانون التي نرى وقوعها خارج إطار الحظر الوارد في نظام الموظفين باعتبار أن لها طابعاً إنسانياً.. شرط الالتزام بالضوابط الأخلاقية التي يفرضها شرف المهنة... وعليه يجوز للطبيب الموظف أن يتابع ممارسة مهنته كطبيب، شرط أن يقوم بعمله هذا خارج أوقات الدوام الرسمي .. وأن لا يكون لذلك أي ارتباط أو صلة بعمله في القطاع العام.

- الرأي رقم ١٦٩٣ تاريخ ٢٠١١/٦/١٥: لما كان المشتري لم يحدد الأعمال المأجورة ولا تلك التي تحط من كرامة الوظيفة ، بل ترك الأمر لسلطة الإدارة الإستتبابية التي تستطيع بما لديها من وسائل تقديرية ان تضع عند الضرورة - وفي كل مرة تعرض امامها قضية من هذا النوع - معايير لمفهوم العمل المأجور من جهة ومعايير اخرى للتفريق بين العمل الذي يحط من كرامة الوظيفة وبين العمل اللائق من جهة ثانية، مما يؤدي الى اعتبار العمل المأجور الذي يقوم به الموظف خارج الوظيفة ولا يكون له علاقة بها أو يحط من كرامتها من الأعمال غير المحظرة.

وهكذا حصر مجلس الخدمة المدنية عدم الجمع بين الوظيفة العامة وأي عمل آخر مأجور له طابع الاستمرار والثبات، مما يعني ضمناً أن العمل المؤقت لا يقع ضمن دائرة الحظر، مميّزاً بين العمل المأجور غير المسموح به وهو الذي يتعاطاه الموظف باستمرار وبصفة دائمة ويتخذ طابع العمل الأول والرئيسي الذي يعتمد في سبيل كسب عيشه ويتقاضى عنه تعويضاً بمثابة راتب يستحق له بشكل مستمر ، وبين العمل المأجور المسموح به ، وهو الذي يقوم به الموظف خارج الوظيفة أو عمله الأساسي ولا يكون له علاقة بها أو يحط من كرامتها ويكون له طابع العمل المؤقت ويتقاضى عنه تعويضاً غير دائم بحيث ينتهي بانتهاء هذا العمل المؤقت (الرأي رقم ٢٦٥٥ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٦).

مع الإضافة أيضاً بأن القانون رقم ١٣٠ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤، كسر هذا المحرم عندما أجاز لأفراد الهيئة التعليمية من ملاك الجامعة اللبنانية أو المتفرغون لديها أو المتعاقدون معها، تولي رئاسة أو عضوية المجلس البلدي، شرط أن لا يتقاضوا أية مخصصات من الصندوق البلدي.

واستناداً لما تقدم، نرى بعدم وجود أي مانع قانوني يحول دون انتساب أفراد الهيئة التعليمية المتفرغين في الجامعة اللبنانية إلى نقابة المحامين وممارسة مهنة المحاماة بشرط إعلام الجامعة اللبنانية، والالتزام بكافة الموجبات الأكاديمية المقررة في أنظمة وقوانين الجامعة، بالإضافة إلى التقيد بالضوابط المقررة في اجتهاد مجلس الخدمة المدنية وهي ثلاثة: أن لا تمارس المهنة بخلاف الأيام المخصصة للتعليم والحضور الأكاديمي في الكلية، أن لا يؤثر عمله الخاص على أدائه التعليمي - أن لا يكون لعمله في المحاماة طابع الاستمرار والثبات - أن لا يكون خاضعاً لسلطة محامٍ يعمل في مكتبه - وأخيراً أن يعلم الجامعة اللبنانية في بداية كل عام عن استمراره في مزاوله المهنة ضمن القيود المذكورة.

