

مدى مشروعية تقييم عقد عمل المعلمين بمدة العام الدراسي في المدارس الخاصة: عقود العشرة أشهر

أمنة عيروس المحضار

باحثة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
amnalmehdar@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي

أستاذ القانون التجاري المشارك، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
akadragey@kau.edu.sa

المستخلص

يتناول البحث إشكالية عقود العشرة أشهر المنتشرة بين المدارس الخاصة في المملكة العربية السعودية، والتي تقتصر مدتها على المدة الفعلية للدارسة والتي تمتد لما يقارب العشرة أشهر؛ دون أن تشمل فترة الإجازة الصيفية، وذلك للتحلل من الالتزامات المالية أثناء فترة الصيف. وتتمثل إشكالية البحث في كيفية التوفيق ما بين الجانب الاقتصادي والاستثماري للمدارس الخاصة والطبيعية التعليمية والتربوية للمدارس. إذ أن بعض القرارات الإدارية ذات الطابع الاقتصادي لها أثرها على استقرار المعلم وظيفياً ومن ثم مادياً ونفسياً؛ وكل هذا يعود أثره على المنشأة التعليمية ككل.

ولذا يسلط البحث الضوء على معرفة الظروف التي نشأت من خلالها هذه الممارسة – عقود العشرة أشهر – ومدى مشروعيتها في ضوء أحكام نظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، ومن ثم آثارها على المعلمين وعلى المنشأة التعليمية، وكذلك كيفية الموازنة بين حق المعلم في وظيفة مستقرة، وحق المدارس الخاصة في تحقيق غاياتها المشروعة وكل ذلك يكون بما لا يتعارض مع الرسالة التعليمية والتربوية للمدارس.

ينقسم البحث إلى مبحثين، ويندرج تحت كلي منهما مطلبين. تناول المبحث الأول: طبيعة عقد العمل في المدارس الخاصة، للتوصل إلى العقد الأنسب لطبيعة العملية التعليمية وطبيعة عمل المعلم. وفي المبحث الثاني تطرق البحث إلى: عقد العشرة أشهر ودوافعه وآثاره، لمعرفة المقصود منه وما الظروف التي أنشأت هذا العقد وأثره على المعلمين.

وأخيراً توصل البحث إلى عدة نتائج، ولعل من أبرزها أن عقود العشرة أشهر لا تُعد مخالفة نظامية بحد ذاتها، وإنما الإساءة في طريقة استخدامه. وتوصل البحث إلى جملة من التوصيات التي تهدف إلى استقرار التعاقد في المدارس الخاصة؛ حتى تستقر العملية التربوية ككل.

الكلمات المفتاحية: عقود العشرة أشهر، المدارس الخاصة، نظام العمل السعودي، الاستقرار الوظيفي.

The legality of restricting teachers' employment contracts to the duration of the academic year in private schools: Ten-month contracts

Amna Aidrous Almehdhar

Master's Researcher, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
amnalmehdar@gmail.com

Amal Shalabi Khadragey

Associate Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
akadragey@kau.edu.sa

Abstract

This study addresses the issue of the 10-month contracts prevalent among private schools in the Kingdom of Saudi Arabia, which are limited to the actual duration of the school year—approximately 10 months—and do not include the summer vacation period, in order to avoid financial obligations during the summer. The research question centers on how to reconcile the economic and investment aspects of private schools with their educational and pedagogical nature. This is because certain administrative decisions of an economic nature have an impact on teachers' job security and, consequently, on their financial and psychological well-being; all of which, in turn, affects the educational institution as a whole.

This study therefore examines the circumstances that gave rise to this practice – the ten-month contracts – and their legality in light of the provisions of the Saudi Labor Law and its implementing regulations, as well as their implications for teachers and educational institutions. It also examines how to balance the teacher's right to job security with the right of private schools to achieve their legitimate objectives, all in a manner that does not conflict with the educational and pedagogical mission of the schools.

This study is divided into two sections, each of which includes two subsections. The first section addresses the nature of employment contracts in private schools, with the aim of identifying the contract most suited to the nature of the educational process and the nature of a teacher's work. The second section examines the ten-month contract, its motivations, and its implications, to understand its purpose, the circumstances that led to its creation, and its impact on teachers.

Finally, the study reached several conclusions, the most notable of which is that 10-month contracts are not, in and of themselves, a violation of the law; rather, the problem lies in how they are used. The study also identified a set of recommendations aimed at stabilizing employment contracts in private schools, thereby ensuring the stability of the educational process as a whole.

Keywords: 10-Month Contracts, Private Schools, Saudi Labor System, Job Stability.

مقدمة

نستطيع القول أن المعلم يُشكل الركيزة الأهم في العملية التعليمية؛ فهو المُعلم والمربي وصانغ الأجيال. فما يقوم به ليس مجرد عمل مهني وحسب، بل رسالة سامية وتربوية تنهض بالإنسان والمجتمع. ولهذا فاستقرار المعلم سواء من الناحية المادية أو النفسية أمرٌ مهم، بل وضمانة لجودة المخرجات التربوية والتعليمية التي يُطمح إليها. ولكن للمدارس الخاصة طابعٌ خاص؛ طابع يقع ما بين الرسالة التي تهدف إلى بناء جيلٍ واعٍ وما بين الاستثمار الاقتصادي الذي له أهميته وألويته وتكاليفه بالنسبة إلى صاحب العمل. فللمدارس الخاصة جانب اقتصادي لا يُمكن إغفاله. ومن الممكن بأن يؤثر هذا الجانب الاقتصادي على الجانب التربوي والتعليمي في المنشآت التعليمية الأهلية. ويستطيع البعض القول بأن القرارات الإدارية سواءً في المدارس العامة – الحكومية – أو المدارس الأهلية قد يكون لها تأثيرات كبيرة على المعلمين، مما قد يؤثر على الجانب التربوي أو التعليمي المهم الذي يؤديه. إلا أنه من المنطقي بأن تتأثر المدارس الأهلية بشكل أكبر بهذه القرارات نتيجة أن القرارات الإدارية تتضمن أيضاً قرارات قد يتم وضعها لغرضٍ مادي بحت. وهذا الجانب المادي قد يكون شبه معدوم على مستوى المعلمين في المدارس الحكومية، حيث إن الحكومة هي التي تتكفل بإدارة جميع التكاليف المادية دون الحاجة للمعلمين أو حتى إدارة المدرسة بأن يشغلوا فكرهم بهذا الجانب. فغياب الضغط المادي عن المعلمين وعن إدارة المنشأة التعليمية يساعد بشكل كبير في ضمان الاستقرار، مما قد يكون عاملاً مساعداً كبيراً في مساعدة المعلم على التركيز على أداء مهامه التربوية والتعليمية بكفاءة أعلى. ولعل أحد أهم هذه القرارات الإدارية المتعلقة بالجانب المادي، هي عقود المعلمين في المدارس الخاصة والتي تقوم بعض هذه المدارس بوضعها في قالب زمني مُحدد مرتبط بالفترة الفعلية لمدة الدراسة؛ أي دون أن تشمل فترة الإجازة الصيفية – والمعروفة بعقود العشرة أشهر –. وإلى جانب هذه العقود المؤقتة، توجد إشكالية أخرى لا تقل أهمية عنها وهي إجبار بعض المدارس الخاصة معلمها بأخذ إجازاتهم السنوية فوراً بعد انقضاء فترة الإجازة النظامية مدفوعة الأجر والمُقدرة بـ (٢١) يوماً، وهذا في حال كان العقد سنوياً، وذلك حتى تتحلل المدرسة من التزاماتها تجاه المعلمين خلال فترة الإجازة الصيفية والتي قد تمتد إلى أكثر من أيام الإجازات المُقررة نظاماً للعاملين في القطاع الخاص. وبناء على ما سبق وقع الاختيار على هذا الموضوع لتسليط الضوء على هذه الممارسات التعاقدية التي تقوم بها بعض المدارس الخاصة والتي تثير تساؤلات قانونية وأخلاقية قبل ذلك، وللنظر أيضاً في إمكانية الموازنة ما بين حقوق المعلمين وحقوق أصحاب العمل.

مشكلة البحث

من المتعارف عليه أن إجازات القطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية لها تقييم مختلف عن باقي القطاعات الأخرى، ومن البديهي أن ترتبط إجازات المعلمين بإجازات الطلاب التي تُقرها وزارة التعليم؛ أي أنه لا دخل للمعلم في تحديد مدتها ولا موعدها، ولا حتى صاحب المدرسة. إلا أن الواقع العملي يُشير إلى ممارسات تعاقدية تعتبر هذه الإجازات انقطاعاً عن العمل بالنسبة للمعلم، كعقود العشرة أشهر، أو إجبار المعلمين على أخذ إجازات بلا أجر؛ مما فيه تأثير على حقوق المعلمين. وهنا تبرز مشكلة البحث الرئيسية والمُتمثلة في التساؤل التالي: إلى أي حد تتوافق الممارسات المُنتشرة في المدارس الخاصة – عقد العشرة أشهر – مع نصوص نظام العمل السعودي؟

ومن هنا نستنتج بعض الأسئلة المُتمثلة في الآتي:

- ما هو التكييف القانوني لعقود العمل في المدارس الخاصة؟
- ما مدى تأثير هذه الممارسات على الاستقرار الوظيفي بالنسبة للمعلمين؟
- ما مدى تأثير هذه الممارسات على المخرجات التعليمية؟
- هل تعتبر الخدمة على أساس عقد العشرة أشهر مُتصلة أم مُنفصلة؟
- ما أثر عقد العشرة أشهر على مكافأة نهاية الخدمة؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى توضيح العديد من الأمور، نوجزها في النقاط التالية:

- تكييف عقد عمل المعلمين في المدارس الخاصة
- توضيح مشروعية عقود العشرة أشهر في المدارس الخاصة
- تحليل الآثار القانونية التي تترتب على العقود المرتبطة بالسنة الدراسية – عقود العشرة أشهر – وأثارها على استحقاقات المعلمين، وبالأخص الحق في مكافأة نهاية الخدمة
- توضيح أهمية الاستقرار الوظيفي
- توضيح تأثير هذه الممارسات على جودة التعليم
- توضيح كيفية الموازنة ما بين حقوق العامل وحقوق صاحب العمل في استقرار منشأته التعليمية من الناحية الاقتصادية

أهمية البحث

- الأهمية العملية: يرتبط هذا الموضوع بالكثير من المعلمين العاملين في القطاع التعليمي الخاص في المملكة العربية السعودية والذين يتأثرون بمثل هذه الممارسات من حيث الأمان الوظيفي.
- الأهمية العلمية والقانونية: تُشير الدراسة إلى وجود فجوة بين نصوص نظام العمل السعودي وخصوصية القطاع التعليمي الخاص.

منهج البحث

يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي لتوضيح الطبيعة العقدية لعقود المعلمين في المدارس الخاصة في المملكة العربية السعودية، ورصد وتوضيح الممارسات التعاقدية الشائعة في واقع القطاع التعليمي الخاص. إضافة إلى توضيح التقويم المدرسي والعلاقة بينه وبين الإجازات السنوية للعاملين في القطاع الخاص. كما تم إعمال المنهج التحليلي لتحليل نصوص نظام العمل السعودي ذات الصلة بمحل البحث، وتحليل وتفسير مدى مشروعية هذه الممارسات ومدى توافقها مع نصوص النظام.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: يدرس البحث الآثار القانونية لعقود العمل شائعة الانتشار لمعلمي القطاع التعليمي الخاص في المملكة العربية السعودية؛ وذلك بناء على أحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ (٢٧/٠٩/٢٠٠٩م)، ولانحته التنفيذية، والتنظيمات الخاصة بالمدارس الأهلية والعالمية الصادرة من وزارة التعليم. وهي دراسة قاصرة على القطاع التعليمي الخاص دون الحكومي؛ وتدور عقود المعلمين في المدارس الخاصة بشكل عام حول نوعين من العقود، وتركيزنا في هذا البحث على النوع الأول منها:

- عقود العشرة أشهر ومدى مشروعيتها وأثارها القانونية؛ وبالأخص أثرها على مكافأة نهاية الخدمة.

- العقود التي تُجبر مُعلميها على أخذ إجازة بلا أجر في الإجازات الصيفية التي من المتعارف عليه أن مدتها في المملكة العربية السعودية تزيد عن (٢١) يوماً، وهي مدة الإجازة السنوية للعامل في القطاع الخاص.

- الحدود المكانية: هذه الدراسة تقتصر على المدارس الخاصة في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

- حماية أجر العامل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، رسالة ماجستير، علي حسن علي آل عمار، جامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، كلية الشريعة – قسم الأنظمة، ٢٠١٣م:

تتمحور هذه الدراسة حول أحكام وصور حماية أجر العامل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، وتهدف إلى توعية العاملين في القطاع الخاص بحقوقهم التي كفلها لهم النظام والشرع، وخلصت الدراسة إلى أن إهدار حقوق العمال يُعَدُّ بأضرار جسيمة على الأفراد والمجتمعات بشكل عام، وبالأخص حقهم في الأجر.

- أوجه الشبه: كلتا الدراستين تناولتا ذات الإطار القانوني وهو نظام العمل السعودي، وكلتاها كذلك كان الأجر يُمثل أساساً لهما، ولكن بطرق مختلفة، ولكن اتفقت الدراستين في أن أجر العامل من الأمور الهامة التي تجب حمايتها. كما أن الدراستين تناولتا مفهوم عقد العمل وما له من خصائص تُميزه عن بقية العقود الأخرى، وأخيراً كُل من الدراستين تهدف إلى حماية حقوق العامل المُقررة له نظاماً في مواجهة صاحب العمل.
- أوجه الاختلاف: انصبت دراسة آل عمار على القطاع الخاص عامةً، بينما الدراسة الحالية تناولت القطاع التعليمي الخاص على وجه الخصوص، وتناول آل عمار حماية حق الأجر بشكل عام، بينما الدراسة الحالية خُصصت لحماية العامل وحقه في الأجر في حالة مُعينة وهي فقدانه لأجره نتيجة انقضاء عقد العشرة أشهر بحلول الإجازة الصيفية المُقررة في التقويم الدراسي.
- عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، أحمد فوزان عيظه الجعيد، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الحقوق، ٢٠٢٤م:
تتمحور هذه الدراسة حول توضيح ماهية عقد العمل المرن، وبيان التنظيم القانوني لهذا العقد وفق أحكام نظام العمل السعودي، وتحليل النصوص القانونية المُرتبطة به، وتوصل الباحث إلى أن المرونة التي قصدها المُنظم من هذا العقد هي مرونة العمل بالساعة دون التقيد بساعات عمل مُعينة كبقية العقود العادية.
- أوجه الشبه: كلتا الدراستين تناولتا ذات الإطار القانوني وهو نظام العمل السعودي، وكلتاها كذلك تهدفان إلى تكييف عقد عمل مُعين باختلاف نوعه.
- أوجه الاختلاف: خصص الجعيد دراسته بالكامل لدراسة عقد العمل المرن وتناوله من جميع النواحي باعتبار أنه كان عقداً مُستحدثاً آنذاك، بينما في الدراسة الحالية فقد تم تناول غالبية عقود العمل التي أقرها المُنظم السعودي ومن ضمنها عقد العمل المرن، حتى نستنتج الطبيعة القانونية لعقد المعلمين في المدارس الخاصة.
- عقود المدارس الخاصة – دراسة فقهية قانونية مقارنة، رسالة ماجستير، أسيل نعيم عبده، الجامعة الأردنية، ٢٠١٨م:
تتمحور هذه الدراسة حول تكييف عقود المدارس الخاصة من ناحيتين فقهية وقانونية، وتناولت حقوق العاملين فيها، وحقوق ذات المدرسة، وأيضاً حقوق أولياء أمور الطلاب المُنتسبين إليها، وتوصلت الباحثة هنا إلى أن عقد المُعلمين في المدارس الخاصة يُعد عقداً مُحدد المُدة.
- أوجه الشبه: يكمن وجه الشبه في كون كلا الدراستين يتناولان مسألة تكييف عقد العمل ما بين المعلم والمدرسة. كما اوصت كلتا الدراستين باستبدال عقود العشرة أشهر بعقود سنوية ما بين المدرسة والمُعلم.
- أوجه الاختلاف: اختلفت الدراستين في أن الدراسة الحالية تناولت إشكالية عقد العشرة أشهر الشائع في المدارس الخاصة ما بين المدرسة والمُعلم، بينما تناولت الدراسة السابقة هنا كافة العقود المُرتبطة بالمدرسة الخاصة، من عقود ما بين الموظفين والمدرسة، وما بين أولياء أمور الطلاب والمدرسة. كما اكتفت الدراسة الحالية بدراسة هذا البحث من الناحية القانونية، بينما تناولت الدراسة السابقة البحث من ناحية شرعية وأخرى قانونية.

خطة البحث

- المبحث الأول: طبيعة عقد العمل في المدارس الخاصة:
- المطلب الأول: خصائص عقد العمل في المدارس الخاصة.
- المطلب الثاني: تكييف عقد عمل المُعلمين في المدارس الخاصة.
- المبحث الثاني: عقد العشرة أشهر ودوافعه وآثاره:
- المطلب الأول: مفهوم عقد العشرة أشهر ودوافعه.
- المطلب الثاني: مشروعية عقد العشرة أشهر وآثاره القانونية.

المبحث الأول: طبيعة عقد العمل في المدارس الخاصة

يُعد عقد العمل أهم ميثاق ما بين العامل وصاحب العمل، فهو المُنظم للعلاقات التعاقدية، به تُحفظ الحقوق، وتُقرر الالتزامات لكل من طرفي العقد. وهو الذي تُبنى عليه الآثار القانونية؛ وبالتالي هو الفاصل في حال حدوث نزاعات ما بين العامل وصاحب العمل. إذ أنه بمثابة إطار قانوني حاكم يُستند إليه فيما يتعلق بإجراءات العمل.⁽¹⁾ إذًا لعقد العمل أهمية من ناحية تنظيمية وقانونية، فهو ينظم سير العمل، ويضمن استقرار العلاقة التعاقدية. والإطار القانوني الذي يحكم هذا العقد بين المُعلم في المدارس الخاصة وصاحب العمل – مالك المدرسة – في المملكة العربية السعودية هو نظام العمل السعودي الذي ينظم العلاقات التعاقدية التي تقع تحت مظلة القطاع الخاص.⁽²⁾

وقد يكون للقطاع التعليمي الخاص خصوصية تختلف بها عن بقية الأعمال في القطاع الخاص، فالمدارس الخاصة خاضعة لنظامين تنظيميين مختلفين؛ الأول هو نظام العمل السعودي والذي أوضحنا سلفًا أنه المُنظم للعلاقات التعاقدية ما بين المعلم – العامل – وصاحب المدرسة – صاحب العمل –. والثاني وزارة التعليم والتي تُعد جهة حكومية، حيث أن وزارة التعليم هي من تقرر التقويم المدرسي لكل من المدارس الخاصة والحكومية على حدٍ سواء، مع إعطاء بعض المرونة والخصوصية للمدارس الخاصة في تقرير تقويمها الدراسي بما لا يتعارض مع ما تُقره وزارة التعليم.⁽³⁾ ولوجود هذا التداخل في تنظيم العمل الإداري للمدارس الخاصة، فقد خُصص هذا المبحث لبيان خصائص عقد العمل في المدارس الخاصة (المطلب الأول)، ومن ثم تكييف عقد عمل المُعلمين في المدارس الخاصة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: خصائص عقد العمل في المدارس الخاصة:

يُبين هذا المطلب مفهوم وأركان عقد العمل بشكلٍ عام، ويتناول كذلك خصائص عقود العمل في المدارس الخاصة في المملكة العربية السعودية؛ حتى تتمكن من فهم طبيعة عقد العمل في المدارس الخاصة.

• نظام العمل:

هو مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات التعاقدية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية،⁽⁴⁾ وهو يحكم العلاقات التي تكون ناتجة عن علاقة تبعية بين شخصين أحدهما (العامل) يعمل لحاسب شخص آخر (صاحب العمل) ويكون الأول تحت سلطة أو إشراف الآخر، ويكون هذا العمل مقابل أجر.

مفهوم عقد العمل:

جاء توضيح مفهوم عقد العمل في نظام العمل السعودي في المادة (٥٠)، والتي تنص على أن عقد العمل هو: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر."⁽⁵⁾ وجاء في المادة (٥١) من ذات النظام أنه لا بد من أن يتكون العقد من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه، ومن الممكن أن يكون العقد مكتوبًا أو شفهيًا؛ وإن كان كذلك، يحق لكل من طرفيه أن يُطالب بكتابته في أي وقت لاحق.⁽⁶⁾ وقد جاء في المادة (٥٢) من النظام البنود التي لا بد أن تُذكر بشكلٍ أساسي في عقد العمل، وهي: اسم ومكان صاحب العمل، اسم وجنسية ومكان إقامة العامل وكل ما هو لازم لإثبات شخصيته، الأجر المُتفق عليه ويشمل ذلك المزايا والبدلات، نوع العمل الذي يرغب صاحب العمل أن يُؤديه العامل وعنوانه، تاريخ الالتحاق بهذا العمل، مدة العمل إن كان العقد مُحدد المُدة، وأخيرًا حقوق كل من طرفي العقد وما عليهما من التزامات ناشئة عن هذا العقد، وذلك دون إخلال بما جاء في المادة (٣٧) من النظام.⁽⁷⁾ (8)

(1) الصقور، مائع حسين مهتل، عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي – دراسة قانونية لنظام العمل السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٩، ع ٢٥، ٢٠٢٥م، ص ١٠١.

(2) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م.

(3) وزارة التعليم، التنظيمات الخاصة بالمدارس الأهلية والعالمية، <<https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/Pages/Reg-priv-inte-sch.aspx>>، تاريخ الزيارة: ١٥/١٠/٢٠٢٥م.

(4) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م.

(5) انظر المرجع السابق، مادة (٥٠).

(6) انظر المرجع السابق، مادة (٥١).

(7) انظر المرجع السابق، مادة (٥٢).

عناصر عقد العمل:

ولعلنا نستخلص من التعريف السابق العناصر التي يتكون منها عقد العمل، وهي ثلاثة عناصر أساسية:

- العمل: وهو النشاط الذي يقوم به العامل لمصلحة صاحب العمل، والذي لأجله أبرم هذا العقد. ولا بد أن يتم هذا النشاط بناءً على ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل المبرم ما بين العامل وصاحب العمل؛ ولذا يتوجب أن يكون هذا العمل محدد بشكل واضح لا لبس فيه؛ حتى يتمكن العامل من القيام به على الشكل المطلوب منه.⁽⁹⁾ ويتوجب أن يكون هذا العمل مشروعاً وغير منافي للأنظمة القائمة في المملكة العربية السعودية. كما لا بد أن يكون عملاً ممكن التنفيذ.
- الأجر: وهو المقابل المالي الذي يؤديه صاحب العمل للعامل لقاء الجهد الذي يبذله، ولا بد أن يتم تحديد هذا الأجر في عقد العمل.⁽¹⁰⁾ وقد فرق نظام العمل السعودي بين نوعين من الأجر في مادته الثانية، وهما:

- الأجر الأساسي: "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية."⁽¹¹⁾
- الأجر الفعلي: "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنتقل للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنتقل للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل."⁽¹²⁾ ونص المنظم السعودي في ذات النظام ذات المادة بأن المقصود بلفظ الأجر إذا وجد في أي مكان في النظام دون تحديد لنوعه فالمعنى ينطلق إلى الأجر الفعلي، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.⁽¹³⁾

• التبعية:

وهذا العنصر الجوهرى والأهم في عقود العمل، فعقود العمل قائمة على التبعية ما بين العامل وصاحب العمل. ويُقصد بها أن يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه، وأن يؤدي العمل المتفق عليه بناءً على توجيهات صاحب العمل، فإن خالفه كان لصاحب العمل الحق في أن يوقع عليه الجزاء التأديبي المنصوص عليه في النظام. ويكون ركن التبعية قائماً حتى وإن لم يكن العامل يعمل تحت إشراف صاحب العمل بشكل مباشر؛ أي تحت بصره وسمعه، بل يكفي وجود إشراف وتوجيه منه حتى وإن كان بشكل غير مباشر، وهذا بناء على ما ورد في نظام العمل السعودي في المادة الثانية منه والتي نصت عند تعريفها للعامل على الآتي: " كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"⁽¹⁴⁾.

فإن انتفى أي عنصر من العناصر السابق ذكرها، انتفت العلاقة التعاقدية العمالية، وبالتالي لن يكون نظام العمل السعودي هو الحاكم لهذه العلاقة.

خصائص عقد العمل في المدارس الخاصة:

لا تختلف خصائص عقد العمل في المدارس الخاصة عن عقود العمل الأخرى التي تخضع لنظام العمل السعودي فهي خصائص عامة ومُشتركة، ولكن نستعرضها هنا بقليل من التخصيص لواقع المدارس الخاصة على النحو الآتي:

- عقد قائم على الرضا: وفقاً لما جاء في نظام العمل فعقد العمل ينعقد بمجرد أن يُعبر طرفي العقد عن إرادتين متطابقتين، فلا توجد اشتراطات شكلية لانعقاده، ويصح أن يكون مكتوباً أو شفهيّاً.⁽¹⁵⁾ وأما ما جاء في نص المادة (٥١) من وجوب كتابة

(8) انظر المرجع السابق، مادة (٣٧) والتي تنص على ما هو آتي: " يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان منتهى مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلي، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، غُذِّ متجدداً لمدة مماثلة."

(9) الغامدي، لمى فهد سعيد، آثار عقد العمل المرين في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، ٧٩٤، ٢٠٢٥، ص ١٢١.

(10) الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، عقود العمل، <<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/64399>>، ٢٠٢٥، تاريخ الزيارة: ١٧/٥/٢٠٢٦م.

(11) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٢).

(12) انظر المرجع السابق.

(13) انظر المرجع السابق.

(14) انظر المرجع السابق.

(15) انظر المرجع السابق، المادتين (٥٠) (٥١).

العقد وتوثيقه – عبر منصة قوى التي قامت بإنشائها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية –،⁽¹⁶⁾ فالمنظم قصد من الكتابة والتوثيق شرطاً للإثبات لا شرطاً للانعقاد، وهذا زيادةً في حماية الحقوق وضمانةً لعدم وقوع تلاعب في العقود؛ بمعنى أن العقد ينعقد بمجرد توافق إرادة طرفي العقد دون وجود ضرورة لإجراءات شكلية. وأما بالنسبة للمدارس الخاصة فقيام إرادتين متطابقتين لا يُعد كافياً لانعقاد عقد العمل، إذ أقرت وزارة التعليم شرطاً شكلياً للمعلمين الراغبين في العمل في المدارس الخاصة ألا وهو الحصول على رخصة مهنية سارية المفعول صادرة عن هيئة تقويم التعليم والتدريب كشرط لانعقاد.⁽¹⁷⁾

- عقد زمني (مُستمر التنفيذ): تنقسم العقود من حيث التنفيذ إلى قسمين، وهما:

• عقود فورية: أي أن العقد ينتهي بمجرد إنجاز العمل المنصوص عليه في العقد، فعامل الزمن لا يُعد جوهرياً في هذا النوع من العقود، فهو يُنفذ غالباً على دفعة واحدة أو دفعات متفرقة دون أن يكون الزمن عاملاً مهماً في تنفيذها.

• عقود زمنية: وتسمى أيضاً بالعقود المستمرة؛ وهذه العقود يكون الزمن فيها عاملاً مهماً وجوهرياً، وهي التي يكون محل العقد فيها بحاجة إلى تنفيذه لمدة زمنية ممتدة ومستمرة. وعقد عمل المعلمين في المدارس الخاصة لا يكون لأجل درس واحد مُعين وينقضي بانقضائه، بل هو عمل مُستمر الأداء لحين انقضاء مدة العقد المتفق عليها.

- عقد مُعاوضة: وهذا يعني أن كل طرف في العقد يحصل على مقابل لما يُقدمه للآخر، فيكون الأجر – المقدم من صاحب المدرسة – مقابلاً للعمل الذي سيؤديه المعلم في المدرسة.

- عقد مُلزم لجانبين: بمعنى أن كل طرف في عقد العمل عليه التزامات تجاه الطرف الآخر ناشئة عن هذا العقد، وما هو التزام بالنسبة لطرف هو حق بالنسبة للآخر.

- عقد قائم على الاعتبارات الشخصية: وتعني أن شخص وصفات المُتعاقد أمور جهرية وهامة لانعقاد العقد؛⁽¹⁸⁾ فلو انتفت صفات مُعينة لما تم التعاقد. ولا شك أن شخص المُعلم وصفاته وخبراته ومهاراته سبب أساسي ومهم للتعاقد معه. ولا يجوز أن يُحيل المعلم أحدًا مكانه دون موافقة من صاحب المدرسة أو من ينوب عنه، ولا أن تقوم المدرسة بتغطية محل مُعلم بمُعلم آخر مُختص في مجال آخر؛ فلا يصح أن يحل معلم الفيزياء محل معلم اللغة الإنجليزية مثلاً. وغالباً في عقود العمل ما تكون الاعتبارات الشخصية هامة بالنسبة للعامل دون صاحب العمل؛ وذلك لأن العامل يقدم أمراً مرتبطاً بشخصه، خبرة مهارة كفاءة، وهذه الأمور قد تكون متوافرة لدى عامل بعينه أكثر من عامل آخر، أما صاحب العمل غالباً ما يكون جوهر التزامه أمراً مالياً وهو تقديم الأجر للعامل؛ وعليه لن يكون هاماً شخص من يقوم بهذا الدفع، إلا إذا تم الاتفاق على غير ذلك في عقد العمل. ولهذا جاء في نص المادة (٧٩) من نظام العمل، ما يلي: "لا ينقضي عقد العمل بوفاء صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاء العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل."⁽¹⁹⁾ لدلالة على أن شخص العامل محل انعقاد.

- عقد مُقيد بتقويم دراسي صادر من وزارة التعليم (جهة ثالثة): أوضحنا سلفاً أن خصائص عقود العمل مُتشابهة، ولكن قد تكون هذه الخاصية هي الوحيدة المختلفة عن خصائص عقد العمل العامة الأخرى، فمعظم عقود العمل التي تخضع لنظام العمل السعودي تملك حرية تحديد آلية عملها داخل المنشأة بما يتوافق مع أحكام نظام العمل؛ إلا أن المدارس الخاصة مُقيدة بتقويم دراسي تُقرره وزارة التعليم – جهة حكومية –، مع إعطاءهم قدرًا من المرونة في حدود مُعينة لا يملكون تجاوزها وذلك بناءً على التعميم الوزاري رقم (٤٤٠١٢٠٤٧٣٤) وتاريخ (٢٠٢٣/٠٥/٣١م).⁽²⁰⁾

(16) الصقور، مانع حسين مهذل، عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي – دراسة قانونية لنظام العمل السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج 9/ع 9، 2020م، ص 113.

(17) وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتعليم الخاص، اشتراطات التعاقد مع المشرفين والمُشرفات والمعلمين والمعلمات للعمل في مدارس التعليم الخاص.

(18) آل عمار، علي حسن علي، حماية أجر العامل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، رسالة ماجستير، 2013م، ص 9.

(19) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ 2009/09/27م، مادة (٧٩).

(20) وزارة التعليم، التنظيمات الخاصة بالمدارس الأهلية والعالمية، <https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/Pages/Reg-priv-inte-sch.aspx>، 2020م، تاريخ الزيارة: 2022/05/22م.

المطلب الثاني: تكييف عقد عمل المعلمين في المدارس الخاصة:

يُبين هذا المطلب أنواع عقد العمل في نظام العمل السعودي، لنتوصل بعد سردها إلى الإطار القانوني المناسب الذي يصح أن يحكم العلاقة التعاقدية ما بين المدرسة الخاصة ومعلميها.

أنواع عقد العمل في نظام العمل السعودي:

أتاح نظام العمل السعودي أنواعًا عدة من عقود العمل، ولكل منها طبيعة مختلفة تتلاءم مع الوظيفة المقررة لها، ونذكر هنا هذه الأنواع حتى نتتمكن من تحديد العقد الأنسب بالنسبة لطبيعة التعليم في المدارس الخاصة، وذلك على النحو الآتي:

- عقد العمل مُحدد المدة: وهو ذلك العقد الذي يتم الاتفاق على مدته في عقد العمل، وينقضي بانقضاء هذه المدة دون الحاجة إلى إبلاغ أحد الأطراف. ويُعد عقد العمل مُحدد المدة العقد التقليدي والمعروف والأكثر شهرةً واستخدامًا من بين عقود العمل. وقد يتحول هذا العقد إلى عقد غير مُحدد المدة بناءً على ما جاء في المادة (٥٥) من نظام العمل، وذلك في الحالات الآتية:

- إذا لم يتم الاتفاق في عقد العمل: إذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد أن حل تاريخ الانقضاء، يتجدد العقد هنا ويتحول إلى عقد غير مُحدد المدة،⁽²¹⁾ شريطة أن يكون الموظف حاملًا للجنسية السعودية. أما غير السعودي فعقده دائمًا مُحدد المدة ولا يتحول بأي حالٍ من الأحوال إلى عقد غير مُحدد المدة،⁽²²⁾ وإن خلا العقد من تحديد مُدة العقد فتُعد المدة سنة من تاريخ المباشرة الفعلية للعمل، وإن استمر الطرفان في العمل بعد انقضاء المدة يُعد العقد مُتجددًا لمدة مُماثلة.⁽²³⁾
- إذا تم الاتفاق في عقد العمل: إذا كان هنالك شرط في العقد يقضي بأن يتم تجديد عقد العمل لمدة مُماثلة للمدة المُنقضية، أو لمدة أخرى مُحددة، فإن العقد يتجدد بشكلٍ تلقائي بناءً على ما تم الاتفاق عليه، وإن تكرر هذا التجديد لثلاثة مرات مُتتالية أو أن تكون مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد قد بلغت الأربعة سنوات – أيهما أقل – واستمر طرفا العقد بتنفيذه والالتزام به؛ فيتحول العقد هنا إلى عقد غير مُحدد المدة.⁽²⁴⁾

مثال توضيحي: تعاقدت مدرسة أهلية مع معلمة لمدة سنة وكان هنالك شرط مفاده أن العقد سيبُتجدد لمدة مُماثلة بعد أن يحين موعد انقضائه، وكان هذا التجديد الأول، ومن ثم تجدد العقد بعد ذلك مرتين أيضًا فتكون مدة العقد هنا – مدة العقد الأصلي مع التجديد لثلاثة مرات مُتتالية – أربعة سنوات، ودخل العام الخامس مع استمرار طرفي العقد في تنفيذه يتحول العقد بحكم النظام من عقد مُحدد المدة إلى عقد غير مُحدد المدة.

مثال توضيحي آخر: تعاقدت مدرسة أهلية مع معلم لمدة سنتين، ومن ثم جُدد هذا العقد لمدة سنتين أخرى فأصبح مجموع السنوات – العقد الأصلي مع التجديد لمرة واحدة فقط – أربعة سنوات، ودخل العام الخامس مع استمرار طرفي العقد في تنفيذه يتحول العقد بحكم النظام من عقد مُحدد المدة إلى عقد غير مُحدد المدة.

ولعل هذا الأمر؛ أي تحول العقد بشكلٍ تلقائي وبقوة النظام إلى عقد غير مُحدد المدة إذا توافرت هذه الاشتراطات تجعل سوق العمل أكثر استقرارًا وأمانًا للعاملين فيه – باعتبار أنهم الطرف الأضعف والأكثر احتياجًا –. كما أن تمديد أو تجديد التعاقد مع ذات الشخص – بالأخص إذا كان تجديدًا لأكثر من مرة – يُفيد أن هذه المنشأة بحاجة فعلية لهذا العامل وخبرته، وليس احتياجًا مؤقتًا أو عرضيًا؛ وبما أن الحاجة إليه دائمة وحقيقية، كان لا بد أن من يكون المُسمى القانوني الحاكم لهذه العلاقة التعاقدية فيه من الأمان والدوام ما يُضفي على هذه العلاقة التعاقدية استقرارًا فعليًا؛ لما في ذلك من عائد نفسي على العامل، ومن ثم على إنتاجيته في العمل.

(21) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٥٥).

(22) اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٥/٠٢/١٨م، مادة (١٢).

(23) اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٥/٠٢/١٨م، مادة (٣٧).

(24) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٥٥).

- عقد العمل غير مُحدد المدة؛ وهو العقد الذي لا يوجد فيه تاريخ انقضاء، وبالتالي لا توجد حاجة لتجديده، ولكن بإمكان طرفي العقد إنهاؤه بناءً على الأسباب المشروعة التي أقرها المنظم السعودي في نظام العمل، والمُتمثلة في الآتي وذلك كما جاءت في المادة (٧٤) من النظام:

- إذا رغب أحد الطرفين بإنهاء العقد بالاتفاق؛ شريطة أن تكون موافقة العامل مكتوبة.
- إذا قدم العامل استقالته.
- إذا بلغ العامل سن التقاعد، ولم يتم الاتفاق على استمرار العمل بعد بلوغ هذه السن.
- وفاة العامل، أو عجزه عن أداء عمله المُتفق عليه في عقد العمل. (25)
- القوة القاهرة.
- إغلاق المنشأة بشكلٍ نهائي.
- إنهاء النشاط الذي يشغله العامل لدى المنشأة؛ ما لم يتم الاتفاق على أن يشغل العامل نشاط آخر.
- صدور قرار أو حكم نهائي من محكمة مختصة مفاده إنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المُفتحة وفق نظام الإفلاس.

وإضافةً إلى ما سبق ذكره، أي حالات أخرى لإنهاء العقد بشكلٍ مشروع ينص عليها أي نظام آخر. (26) ووجود أحد هذه الأسباب المشروعة ليس كافيًا لإنهاء العقد، فلا يجوز لطرفيه إنهاؤه في ذات اللحظة، إذ وضع المنظم ضابطاً هاماً، وهو ضابط إشعار الطرف الآخر بالرغبة في إنهاء العقد، وذلك على النحو الآتي بناءً على ما جاء في المادة (٧٥) من نظام العمل السعودي:

- إذا كان أجر العامل يُدفع شهريًا: وتختلف بحسب الطرف الذي يُريد الإنهاء، وذلك على النحو التالي:
 - إذا كان الإنهاء من طرف العامل: فيتوجب عليه أن يُشعر صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد كتابيًا وذلك قبل (٣٠) يومًا على الأقل من تاريخ الإنهاء.
 - إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل: فيتوجب عليه أن يُشعر العامل برغبته في إنهاء العقد كتابيًا وذلك قبل (٦٠) يومًا على الأقل من تاريخ الإنهاء.

وهذا لا شك فيه لمصلحة الطرفين حتى يتمكن كلاً منهما في إيجاد البديل المناسب. وأما عن تمييز المنظم لمدة الإشعار بين العامل وصاحب العمل، فذلك من باب الإنصاف ومراعاةً لوضع كُل واحدٍ بحسب مكانته. فالحال بالنسبة للعامل لن يكون بالأمر السهل، فليس جميع المنشآت ترغب بعاملين جُدد، وبالتالي قد يستغرق العامل وقتًا في إيجاد عملٍ آخر، كما أن مهلته المُقررة - الثلاثين يومًا على الأقل - في إشعار صاحب العمل برغبته بإنهاء التعاقد معه فيها حمايةً لحريته في حقه في التنقل بين عملٍ وآخر دون وجود إجراءات مُعقدة طويلة قد تحرمه فرصةً وظيفيةً أفضل. بينما الحال بالنسبة لصاحب العمل قد يكون أخف نسبيًا مقارنةً بالعامل، والذي كما أوضحنا أنه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية والأكثر احتياجًا، فصاحب العمل بإمكانه إيجاد عاملٍ بشكلٍ أسرع، ذلك أن الكثيرين بحاجة إلى فرصٍ وظيفية. ومع ذلك لم يغفل المنظم عن حق صاحب العمل، وأمر العامل بإشعار صاحب العمل بأنه يرغب بإنهاء العقد قبل تاريخ الإنهاء بثلاثين يومًا كحدٍ أدنى؛ وذلك حتى يتمكن صاحب العمل من إيجاد عاملٍ آخر يحل محله، وبالتالي حتى لا يتأثر سير عمل المنشأة. وأخيرًا اشترط المنظم أن يكون هذا الإشعار كتابيًا؛ يُفيد أن الإشعار شفاهةً لا اعتبار له، ويُعد كأنه لم يكن، فشرط الكتابة هنا شرط وجود وإثبات.

- إذا كان أجر العامل لا يُدفع شهريًا: وفي هذه الحالة ساوى المنظم بين العامل وصاحب العمل في مدة الإشعار والتي هي ثلاثين يومًا على الأقل مكتوبةً قبل تاريخ الإنهاء.

(25) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٧٩).

(26) انظر المرجع السابق، المادة (٧٤).

فإذا لم يلتزم الطرفان بالمُدَد التي أقرها المنظم في المادة (٧٥)، فإنه وبناءً على ما ورد في المادة (٧٦) من نظام العمل السعودي يلتزم الطرف الذي لم يُراعِ المدة المذكورة في النظام بدفع ما يُعرف ببديل الإشعار وهو تعويض عن عدم الالتزام بالمدة التي أقرها المنظم والتي تُقدر بأجر العامل الذي كان سيتقاضاه العامل خلال مدة الإشعار؛ سواء أكانت (٦٠) يوماً أو (٣٠) يوماً، ويحق للطرفين أن يتفقا على أكثر من هذا المبلغ؛ وهذا تعويضاً للضرر الذي تسبب به أي من الطرفين للآخر. وأخيراً هذه الضوابط كما ذكرنا سلفاً إذا كان الإنهاء سبباً مشروعاً؛ إذ أن المنظم لم يُجزِ الإنهاء غير المشروع في أي حالٍ من الأحوال، ومن ينهي العقد لسببٍ غير مشروع - سواء أكان العقد مُحدد أو غير مُحدد - فقد أقر المنظم للطرف الآخر - المتضرر - تعويضاً، وذلك على التفصيل الآتي:

• إذا كان العقد مُحدد المدة: أجر ما تبقى من العقد.

• إذا كان العقد غير مُحدد المدة: أجر (١٥) يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل في المنشأة.

ووضع المنظم حداً أدنى لقيمة التعويض في العقدتين - المُحدد وغير المُحدد - وهو ألا يقل مبلغ التعويض عن الأجر الذي يتقاضاه العامل لمدة شهرين، ويجوز للطرفين أن يتفقا في عقد العمل على مبلغ التعويض في حال قام أحد الطرفين بإنهائه لسببٍ غير مشروع.

- عقد العمل المرن: عرف الدليل الإجرائي للعمل المرن هذا العقد بأنه: "العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة".⁽²⁷⁾ وهذا العقد قاصر على العامل السعودي فقط. وهو من العقود المُستحدثة التي أوجدها المنظم السعودي لمواكبة مُتغيرات سوق العمل، واستقطاب وتحفيز الأيدي العاملة السعودية للمشاركة في السوق، وتعزيز المساهمة في المنظومة الاقتصادية. فبه من المرونة ما يسد حاجة الراغبين في العمل، ولكن مع مراعاة ظروفهم، كطالبٍ يبحث عن فرصة عمل، ولكن جدوله الدراسي لا يسمح له بالعمل بدوام كامل، أو آخر يبحث عن دخلٍ إضافي. وتُشير هنا إلى أن المنظم أعطى العامل الحق في أن يوافق أو يرفض العمل إذا طلب منه في أي وقت، دون أن يكون ذلك مخالفاً للنظام؛ وبالتالي دون إيقاع أي جزاء عليه،⁽²⁸⁾ وهذه ميزته كعقدٍ مرن فهو لا يقيد العامل بعدد ساعات ثابتة. وبالنسبة لأصحاب العمل فإنه يسد احتياجات منشأتهم المؤقتة أو العرضية مع إعفاءهم من الالتزامات المادية التي تكون في العقود الدائمة؛ وبالتالي إعفاء أصحاب العمل من عبء هذه العقود كإعفاءهم من جميع الإجازات مدفوعة الأجر، وأيضاً من مكافأة نهاية الخدمة. وأخيراً عقد العمل المرن لا بد ألا يتجاوز السنة سواء أكانت مُتصلة أم متفرقة وذلك مع صاحب العمل الواحد، وإن استمر في العمل يتعين على صاحب العمل أن يقوم بتمديد العقد أو تجديده، أو أن يُبرم عقد عملاً يخضع لجميع أحكام نظام العمل السعودي،⁽²⁹⁾ ذلك أن عقد العمل المرن لا يخضع لجميع أحكامه، ولعل من أهمها وهو ما يهمننا في نطاق بحثنا هنا، أن العامل بهذا العقد لا يستحق مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء العلاقة التعاقدية.

- عقد العمل المؤقت: "العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجاز مده محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحاليتين تسعين يوماً".⁽³⁰⁾ فكما يتضح لدينا من التعريف السابق والذي ورد في نظام العمل السعودي في المادة الثانية منه أن عقد العمل المؤقت وثيقة تُبرم ما بين عامل وصاحب عمل للقيام بعمل يكون ذا ارتباط بنشاط منشأة صاحب العمل، ويكون هذا خلال فترة زمنية مُحددة وهي (٣) أشهر، مع إمكانية تمديد هذه المدة لمرة واحدة، ولمدة (٣) أشهر أخرى أو أقل منها؛ بمعنى أن حتى مدة التجديد يجب ألا تتجاوز (٩٠) يوماً، ولا بد أن يتم النص في عقد العمل على أن هذا العقد هو عقد عمل مؤقت. وهذا النوع من العقود أقره المنظم السعودي لتلبية احتياجات السوق التي لا تكون بحاجة إلى عقود طويلة الأمد، وإنما لإنجاز أعمال مؤقتة، أو تغطية عجز مؤقت لدى المنشأة؛ كأن يكون لديهم عدة عاملين أساسيين في فترة إجازة، وفي ذات الوقت دون أن يتم تحميل المنشآت التزامات مالية كبيرة.

(27) الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن، ٢٠٢٤م، ص ٤.

(28) اللاحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٥/٠٢/١٨م، مادة (٢٧) فقرة (١١).

(29) انظر المرجع السابق.

(30) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٠٩/٢٠٠٩م، مادة (٢).

- عقد العمل لبعض الوقت أو عقد العمل الجزئي: "العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع." (31) وهذا النوع من العقود قد يمتاز باستقطاب وتوظيف العاملين الذي لديهم خبرة ممتازة، ولكن ليس بمقدورهم الالتزام بدوام كامل. كما أنه يتضح لنا من التعريف أن العامل ليس مُضطراً للقيام بعمله بشكل يومي، بل يمكن الاتفاق على أن يتم تأدية العمل الموكل إليه أيام مُحددة في الأسبوع. ونذكر هذا المثال للتوضيح: منشأة تعليمية تُقدم دورات في عدة مجالات مُختلفة، تستطيع هذه المنشأة أن توظف لديها أستاذ يقوم بتقديم دورة في أحد هذه المجالات، ويكون ذلك لمدة (٤) أيام في الأسبوع فقط.

- عقد العمل الموسمي: "العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها." (32) وهذا العمل لا بد أن يكون موسمياً بطبيعته لا لأمرًا عارضاً طرأ عليه؛ كموسم الحج، أو موسم الحصاد الزراعي، كلاهما لهما أوقات موسمية مُعينة من السنة. وينتهي هذا النوع من العقود بانتهاء موسم هذه الأعمال. والهدف من هذا النوع من العقود تلبية احتياج السوق المتزايدة على العمالة خلال هذه المواسم، دون أن تتحمل المنشآت تكاليف مالية مُرتفعة وطويلة الأمد.

- عقد العمل العرضي: "العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً." (33) وهو فيما يخص المدة يتشابه مع عقد العمل المؤقت؛ أي أن كلاهما لا بد أن تكون مُدتهما لا تتجاوز (٩٠) يوماً، إلا أن الفرق الجوهرى بينهما أن عقد العمل المؤقت يكون عملاً مرتبطاً بنشاط المنشأة، وذلك خلافاً لعقد العمل العرضي فهو عمل غير مرتبط بالنشاط المعتاد للمنشأة، فإن كان كذلك فهو لا يُعد عملاً عرضياً. وهذا النوع من العقود بطبيعته العرضية والطارئة عقد غير قابل للتجديد، فهو بمثابة ظرف طارئ، لم يكن في حسيان المنشأة. كأن يتم الاستعانة بشخص والتعاقد معه لإصلاح أعطال فُجائية وطارئة في أجهزة الحاسب الآلي لدى إحدى المدارس.

بعد استعراض وتوضيح أنواع عقود العمل المعمول بها في المملكة العربية السعودية ببيان خصائصها على النحو المذكور سلفاً، يترجح معنا أن العقد الأنسب والأصح لطبيعة عمل المُعلمين العاملين في المدارس الخاصة بناءً على مزايا وخصائص هذه العقود هو عقد العمل غير مُحدد المدة، في حال كان المُعلم يحمل الجنسية السعودية، أما غير السعودي فعقدته في كل الأحوال لا بد أن يكون مُحدد المدة بحكم النظام. ولكن بدايةً نوضح أن عقد العمل مُحدد المدة هو العقد الأكثر استخداماً في المدارس الخاصة، وهذا هو الواقع الفعلي والعملي لحال المدارس الخاصة، وهذا الواقع هو ما تولدت عنه إشكالية دراستنا الرئيسية؛ والتي هي عقود العشرة أشهر. فإذا أخذنا بمنظور أصحاب هذه المدارس فإن العقد مُحدد المدة هو الأنسب لهم لما فيه من مرونة تعاقدية؛ ذلك أن مسألة انتهاء العلاقة التعاقدية لن يتطلب أي إجراءات أو وجود أسباب مشروعة للقيام بذلك، فبمجرد أن يحل تاريخ الانتهاء، تكون العلاقة التعاقدية قد انتهت بما فيها من التزامات. وقد يتحجج بأفضليته بعض أصحاب المدارس في أن هذا التحديد لعقد العمل يُتيح للمدرسة معرفة مدى كفاءة هذا المعلم من عدمه. ولكن العقد مُحدد المدة إن كانت المدرسة تُحده بمدة الفترة الفعلية للعملية التعليمية والتي هي غالباً ما تكون في حدود العشرة أشهر، وحتى إن قامت بالتعاقد مع ذات المُعلم في السنة التالية؛ فإن هذا التعاقد يُعد تعاقدًا جديدًا مُستقلًا عن عقد السنة الماضية، وبالتالي يصبح المعلم هنا مُعرضاً لعدم الاستقرار الوظيفي إن استمر الحال على هذا النحو؛ ذلك أن التعاقد معه مرة أخرى على هذا النحو غير مُعتد به وفق أحكام المادة (٥٥) والتي وضعها المنظم السعودي لحماية العامل من عدم إبقائه في علاقات عمل مُحددة المدة وموقّعة لفترات زمنية طويلة تسلبه حقه في الأمان الوظيفي، والتي يتضح منها كذلك أن العبرة بحقيقة العلاقة التعاقدية لا بمسماها في عقد العمل. والمنظم اشترط في هذه المادة حتى يتحول العقد من مُحدد المدة إلى غير مُحدد المدة أما أن يستمر الطرفان في العمل بعد أن ينتهي العقد وبهذا يصبح العقد هنا عقداً غير مُحدد المدة، أو أن يكون هنالك شرط في العقد يفيد بتجديد العقد لثلاثة مرات مُتتالية أو أن تبلغ المدة الإجمالية للعقد (٤) سنوات - مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد - بحسب أيهما أقل. فالتعاقد مع ذات المُعلم بهذا الشكل يُعيده إلى الصفر من حيث احتساب سنوات الخدمة. كما أن عامل الاستقرار الوظيفي هامٌ جداً في الوظائف إجمالاً، وفي المدارس يتعين على المعلم بطبيعة الحياة التعليمية أن يبني علاقة مستقرة مع طلابه، وحتى يتمكن من ذلك لا بد أن يشعر هو بالاستقرار في المقام الأول، كما أن في هذا ضماناً على جودة المخرجات التعليمية؛ وعليه فإن إبقاء المعلم بعقد مُحدد المدة

(31) انظر المرجع السابق.

(32) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٢).

(33) انظر المرجع السابق.

على النحو الذي ذكرناه يجعله غير مُستقر وظيفيًا، وبالتالي لن يكون مُستقرًا من الناحية النفسية، وعدم الاستقرار النفسي سيؤثر لا شك على سير العملية التعليمية وعلى جودتها.

وبالنسبة لبقية العقود الأخرى – المرن والمؤقت والعمل لبعض الوقت والموسمي والعرضي – فجميعهم غير متوافقين مع طبيعة العملية التعليمية إطلاقًا؛ وذلك أن طبيعة عمل المُعلم قائمة على الاستمرارية والدوام، فهو عمل بدوام كامل، ولمدة تُقارب العام. والعقد المرن عقد قائم على العمل بالساعة، كما أنه يحق للعامل بهذا العقد أن يرفض القيام بالعمل إذا لم يناسبه العمل في بعض الساعات، ولا جزاء عليه نظامًا، وهذا لا شك يتنافى مع عمل المعلم الذي يكون ملتزمًا بدوام كامل، ونصاب تعليمي مُحدد مسبقًا من قبل المدرسة، ولا يستطيع المعلم أن يرفض ذلك؛ إذ أن هذا قد يُعرقل ويُأخر سير العملية التعليمية في المدرسة. كما أن غالبًا العقد المرن يتجه إليه الأشخاص غير المتفرغين للعمل بدوام كامل، وهذا أيضًا يناهض طبيعة العمل في المدارس، فالمعلم لا بد أن يكون مُتفرغًا للتعليم، لما عليه من التزامات ناتجة عن هذا التعليم، من تحضير مسبق للمناهج التعليمية، وساعات عمل مُعينة لا تقبل التغيير، والمشاركة في أنشطة المدرسة والإشراف عليها، وأيضًا أن يكون هنالك تواصل بينهم وبين أولياء أمور الطلاب بشكلٍ مُستمر ودوري، وكذلك المتابعة الدورية لمستوى الطلاب وتقييمهم، ونظام العمل المرن يفقد لمثل هذا الالتزام والانضباط. وبالنسبة للعقد المؤقت فهو ينطوي على عمل مؤقت، أو عمل مُعين، وكلاهما لا بد ألا تتجاوز مدتهما (٩٠) يومًا، وحتى مع قول المُنظم بجواز التجديد، فهذا التجديد يكون مُدة مُماثلة لسابقتها، ولمرة واحدة فقط، ما مجموعه (٦) أشهر. بينما العام الدراسي يمتد لما يُقارب السنة الكاملة. وأما عقد العمل لبعض الوقت أو المعروف بالعقد الجزئي فذكر المُنظم أنه مُخصص للفئة غير المُتفرغة من العُمال، وهم لا يعملون بدوام كامل وإنما بساعات عملٍ تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المُعتادة لدى المُنشأة⁽³⁴⁾ وهذا لا يتوافق مع طبيعة دوام المُعلم الذي يلتزم بدوام كامل، والذي ذكرنا أيضًا أنه لا بد أن يكون مُتفرغًا للعملية التعليمية لما فيها من العديد من الالتزامات. ونحن هنا نتحدث عن مدارس مُخصصة للتعليم بدوام كامل، ولا نتحدث عن المراكز التعليمية أو التدريبية التي تفتح أبوابها أيام مُعينة في الأسبوع، أو يكون العمل بها لمدّة ساعات محدودة خلال اليوم؛ لأن في مثل هذه المراكز لا إشكال في تعيين أستاذ بعقد جزئي. وبالنسبة للعقود الموسمية فهي عقود ترتبط بأعمال لها أوقات مُحددة من السنة، وتكون صفة الموسمية أساسًا لهذه الأعمال؛ أي طبيعتها موسمية دون أن يكون هنالك تدخلات لذلك؛ كموسم الحج مثلًا. وإذا ما قلنا بتوقف المدارس للإجازة الصيفية، فذلك ليس قرارًا من المدرسة ذاتها، وإنما قرار يصدر من وزارة التعليم ويُفرض عليهم، ولا يملكون مخالفته. كما أن هذا التوقف غالبًا ما يكون في حدود الشهرين، ما معناه أن عمل المدرسة قائم معظم شهور السنة، كما أن هنالك بعض المدارس التي تبقى مفتوحة طوال السنة حتى في الإجازة الصيفية، ولكن مع توقف العملية التعليمية أثناء هذه الإجازة. وأخيرًا العقد العرضي الذي ينص عليه المُنظم بأنه عمل خارج عن النشاط المُعتاد للمُنشأة، والتعليم هو أساس وجوهر المدارس ونشاطهم المُعتاد والرئيس، فليس منطقيًا أن يكون التعليم عملاً عارضًا داخل مدرسة.

وختامًا، الإطار القانوني الأصح الذي من المفترض أن يحكم العلاقة التعاقدية بين المُعلم والمدرسة الخاصة هو عقد العمل غير المُحدد المُدة مع اقترانه بفترة تجربة – بالنسبة للسعودي –، وذلك للمدارس التي ترغب في تقييم كفاءة المُعلم قبل أن تتعاقد معه عقدًا نهائيًا. فالمدة التي نص عليها المُنظم وهي (١٨٠) كحد أقصى⁽³⁵⁾ هي مُدة كافية للحكم فيها على مستوى وأداء المُعلم، وفي ذلك حماية أيضًا لكلا الطرفين، المُعلم وصاحب المدرسة. كما أن تكرار التعاقد مع المعلمين بالشكل المذكور سلفًا يوضح أن الاحتياج لهم دائم وليس مؤقت، والتعاقد المُستمر معهم بشكلٍ سنوي متقطع لا متصل يدل على وجود تحايل على النظام.

المبحث الثاني: عقد العشرة أشهر ودوافعه وآثاره

تناولنا في المبحث السابق أنواع عقود العمل المعمول بها في المملكة العربية السعودية، وحددنا العقد الأنسب للمعلمين العاملين في المدارس الأهلية، وذكرنا أن العقد المُحدد المُدة هو العقد الأكثر استخدامًا في المدارس الخاصة، والذي غالبًا ما يكون مُحددًا بفترة الدراسة الفعلية وهي عشرة أشهر، ومن ثم ينتهي عقد العمل بانتهاء العام الدراسي، وابتداء الإجازة الصيفية، وأوضحنا أيضًا أن العقد مُحدد المُدة لا يُعد الأنسب بالنسبة للمعلمين العاملين في المدارس الخاصة – إلا أن كان غير سعودي –؛ ذلك أن الطريقة التي يتبعها أصحاب المدارس في التعاقد مع المعلمين بناءً على هذا النوع من العقود به بعض التحايل على النظام، مما

(34) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٢).

(35) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٥٣).

فيه إضرار بالمُعلمين. ولذا نوضح في هذا المبحث مفهوم عقد العشرة أشهر ودوافعه (المطلب الأول)، ومن ثم نتناول مشروعية عقد العشرة أشهر وأثاره القانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم عقد العشرة أشهر ودوافعه:

مفهوم عقد العشرة أشهر في المدارس الخاصة:

هو قالب تعاقدى شائع الانتشار في المدارس الخاصة، تستخدمه هذه المدارس كعقد مُحدد المُدة ونظامي أمام القانون. وهذا النوع من العقود يُغطي المُدة الفعلية للعام الدراسي – ما يُقارب العشرة أشهر – أي أنه يبدأ مع بداية العام الدراسي الذي تُقرره وزارة التعليم لكل من المدارس الخاصة والحكومية، مع إعطاء المدارس الخاصة بعض المرونة. وذلك بإعطائها حرية تقديم أو تأخير العام الدراسي الجديد بما لا يتعدا الأسبوعين عن التقويم الدراسي المُعتمد من قِبل وزارة التعليم،⁽³⁶⁾ ومن ثم ينتهي العقد بنهاية العام الدراسي؛ أي بنهاية العشرة أشهر، وابتداء إجازة الصيف، التي تمتد لشهرين أو أكثر من ذلك بقليل.

وبناء على ذلك يُمكن أن نعرف عقد العشرة أشهر بأنه: عقدٌ عملٌ مُحدد المُدة يتم إبرامه بين المدرسة الخاصة باعتبارها صاحب العمل وبين المُعلم باعتباره عاملاً، ويمتد هذا العقد من أول السنة الدراسية إلى نهايتها؛ وذلك بانتهاء العمل الفعلي والمُعتمد للمُعلم؛ ألا وهو التدريس. ويكون ذلك بناءً على تقويم دراسي مُحدد مُسبقاً من قِبل وزارة التعليم ومفروضاً على المدرسة والمُعلم، وغالبًا ما يكون التقويم الدراسي موزعاً على عشرة أشهر من السنة، بحيث يُترك المُعلم في فترة فراغٍ تعاقدية لما تبقى من السنة؛ أي شهرين، والتي تتوافق مع توقيت الإجازة الصيفية.

ولكن غالبية المدارس الخاصة التي تنهج هذا النوع من العقود، غالبًا ما تقوم بإعادة التعاقد مع ذات المُعلمين في السنة التالية، وفي السنة التي تليها، والتي تليها، وقد يمتد هذا الحال إلى سنينٍ طويلة. ولكن بعقودٍ جديدةٍ ومستقلة عن العقود التي تسبق كل عقد؛ أي عقود غير مُتصلة ببعضها، وكل عقد يُكون بمثابة عقدٍ أصلي مُستقل. وإعادة التعاقد معهم يعود لاعتبارات عدة، أبرزها أن يكونوا هؤلاء المُعلمين قد تمكنوا من إثبات كفاءتهم العالية والمُتميزة خلال سنوات خدمتهم السابقة من الناحية التعليمية والتربوية كذلك، خبرة قد يكون من المجازفة التفريط بها سواء من ناحية الجودة التعليمية وحتى من الناحية المادية؛ فالمدارس الخاصة ليست الحكومية، فالجانب المادي والاستثماري في المدارس الخاصة له دور جوهري وأساسي في استمراريتها، وعدم استقرار المُعلمين في المدرسة والتعاقد سنويًا مع مُعلمٍ مُختلف قد يكون له أثره على نفسية الطالب، وبالتالي قد يؤدي ذلك إلى خسارة هؤلاء الطلبة؛ وهذا يعني تعرض المدرسة إلى خسائر مادية. وبالإضافة إلى ما سبق فالمعلم هؤلاء المُعلمين بأنظمة المدرسة الداخلية، وآلية عمل المدرسة فيه توفير للجهد والوقت بالنسبة للمدرسة في أن تستقطب غيرهم وتبدأ معهم من الصفر. كما أن عجز المدرسة عن إيجاد بديل مُناسب قد يكون له دور في أن تعود للتعاقد مع ذات المُعلمين مرة أخرى سنةً بعد سنة. وتُضيف أيضًا أن التزام الصمت لبعض المُعلمين على مثل هذه المُمارسات يلعب دورًا كبيرًا وهامًا في استمرار المدارس الخاصة في استخدام هذا النوع من العقود، وهذا الصمت ليس بالضرورة أنه ناتج عن قبولٍ ورضا حقيقيين؛ إذ أنه قد يكون ناتجًا عن حاجة المُعلم لهذه الوظيفة، أو عجزه عن إيجاد فرصة وظيفية أخرى تُناسب خبراته.

وعليه يتضح لنا أن عقد العشرة أشهر على هذا النمط الذي تتبعه المدارس أشبه بالعقد السوري،⁽³⁷⁾ فتكرار التعاقد مع ذات المعلم مرةً بعد مرة، يوضح أن الحاجة إلى هذا المُعلم بعينه دائمة ومُستمرة؛ وعليه لا بد أن يكون عقده مُلائمًا لجوهره. ولكن بعض المدارس الخاصة اختارت أن تجعل التعاقد مع المعلمين بناءً على قالب يُفي بمصالحها؛ حتى لا يقع على عاتقها أي التزامات تجاه المُعلمين في الفترة التي تفصل ما بين السنة الدراسية التي انتهت والسنة الدراسية القادمة؛ أي فترة إجازة الصيف.

(36) وزارة التعليم، التنظيمات الخاصة بالمدارس الأهلية والعالمية، <<https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/Pages/Reg-priv-inte-sch.aspx>>، ٢٠٢٥م، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٦/٥/١٥م.

(37) العقد السوري: هو عقد مبرم بين طرفين، ويكون العقد الظاهر عقد قانوني لا إشكال فيه، لكنه يُخفي وراءه حقيقة أخرى، ويكون خلفه عقدًا مُستترًا لا يعلمه إلا طرفيه؛ ولهذا العقد العديد من النوايا المختلفة، ومنها أن يكون العقد لأجل التحايل على النظام.

دوافع أصحاب العمل في الاتجاه نحو عقد العشرة أشهر:

حتى تكون الدراسة موضوعيةً ومُنصفةً كان لا بد من أن ننظر إلى الدوافع التي تجعل المدارس الخاصة تسلك هذا المسلك؛ أي عقد العشرة أشهر، ونفهم الظروف التي نشأت من خلالها هذه الممارسة، ونُلخص هذه الدوافع في النقاط التالية:

- تخفيض التكلفة المادية: للمدارس الخاصة التزامات مالية عديدة حتى عند انتهاء العام الدراسي، كإيجار المباني الدراسية الذي يسري طوال العام، وصيانة هذه المباني والعمل على تجهيزها لاستقبال العام الدراسي الجديد، وصيانة المُستلزمات التعليمية كأجهزة الحاسب الآلي، والمعامل المخبرية للمواد العلمية. إضافة إلى خدمات الكهرباء والماء؛ ذلك أن بعض العاملين في المدارس من إداريين، وحراس أمن، وعُمال نظافة يكونون متواجدين طوال العام حتى في إجازة الصيف، إذ أن هذه الفئة عملها ليس مُرتبطاً بالتقويم الدراسي كحال المُعلمين؛ فلا تقوم المدارس الخاصة جميعها بإغلاق أبوابها تماماً خلال فترة الصيف. كما أن المدارس قد تكون بحاجة إلى عمل حملات تسويقية عن بدأ التسجيل لديها، وقد تكون هنالك بعض المصاريف الأخرى التي قد تختلف من مدرسة إلى أخرى. وبالتالي عندما تتعاقد المدرسة مع المعلمين لمدة عشرة أشهر فقط، فهي تحاول بذلك أن تُخفف من أعبائها المالية؛ وذلك أن المُعلم خلال فترة الإجازة لا يكون حاضراً؛ لأن مهمته الموكلة إليه بموجب عقد العمل قد انتهت بانتهاء العام الدراسي. ولكن تُشير هنا إلى أن هذه التكاليف المالية قد تُمثل عبئاً غالباً بالنسبة للمدارس الخاصة التي صغيرة ولديها طاقة استيعابية محدودة وبسيطة، وغالباً مدخولها يكون فقط من الرسوم الدراسية التي تتحصل عليها من الطلاب. بالإضافة إلى أن نشاطها الوحيد هو العملية التعليمية التي تكون خلال العام الدراسي، أي أنها لا تُقدم أنشطة أخرى؛ كدروس تقوية برسوم مالية إضافية لمن يرغب ذلك، أو أنشطة بدنية برسوم إضافية أيضاً. وبالتالي، ومن منظور هذه المدارس فصرف رواتب للمعلمين خلال الإجازة الصيفية يُشكل عبئاً مالياً حقيقياً بالنسبة لهم، إلى الحد الذي قد يؤثر فيه على استمراريتها. ولكن يختلف الحال بالنسبة للمدارس الأخرى الكبيرة ذات الطاقة الاستيعابية الكبيرة، والتي غالباً ما تكون باهظة، أو تلك المدارس التي تُقدم العديد من الأنشطة الأخرى كمدخول إضافي لها، وذلك إلى جانب التدريس، دروس تقوية، حصص إضافية، أنشطة بدنية وترفيهية، وبالتالي إيرادات مالية كبيرة، وطاقة مالية احتياطية تمكنها من دفع رواتب معلمها حتى في إجازة الصيف دون أن يكون في ذلك إضراراً بها. وبالتالي احتجاجها بالعبء المالي للتعاقد بعقد العشرة أشهر لن يكون إلا لتحقيق عوائد وأرباح مالية كبيرة.

- المرونة في إعادة هيكلة المدرسة: ترى بعض المدارس الخاصة أن التعاقد مع المعلمين بهذا النوع من العقود فيه مرونة وحرية تعاقدية أكبر، بحيث تتمكن من إعادة هيكلة كادرها التعليمي سنوياً بشكلٍ أيسر وأسرع، دون أن تكون هنالك إجراءات نظامية طويلة أو مُعقدة، فالعقد مُحدد المُدة ينتهي مباشرة بانتهاء مُدته المتفق عليها دون حاجة لوجود إجراءات يقوم بها أحد الأطراف،⁽³⁸⁾ وذلك أن احتياجهم لهم مرتبط بأعداد الطلاب الذين قد تكون أعدادهم غير ثابتة.

- عدم وجود عمل فعلي: وقد تكون هذه الذريعة الأشهر بالنسبة لأصحاب العمل، إذ أن من خصائص عقود العمل أنها عقود مبنية على المعاوضة، وذلك بأن كل طرف في العقد لا بد أن يُقدم مقابلاً للآخر، إضافةً إلى أنها عقود مُلزِمة للطرفين بمعنى أن كل طرف يقع على عاتقه التزام بالنسبة للآخر. وهنا الأجر المقدم للمعلم والذي يُعد التزاماً على صاحب المدرسة هو المُقابل للدروس التعليمية التي يُقدمها المُعلم للطلاب، والتدريس هنا هو الالتزام الذي يقع على عاتق المُعلم. ومع انتهاء العام الدراسي وانتهاء المناهج الدراسية تتوقف العملية التعليمية. ويرى بعض أصحاب المدارس أن العمل المتفق عليه في العقد بينهم وبين المُعلم قد انقضى بانقضاء السنة الدراسية، وبالتالي سيكون هنالك اختلال في الالتزامات بين الطرفين، فلن يكون هنالك مُقابل للأجر الذي ستقدمه المدرسة للمُعلم، وبالتالي هم ليسوا بملزمين بتقديم هذا الأجر طالما أن المُعلم لن يقوم بالالتزام المفروض عليه؛ وهذا من منظورهم.

اجتماع هذه الدوافع مع بعضها هي من أنشأت هذا القالب التعاقدية، والذي سنوضح في المطلب الثاني من هذا المبحث مدى مشروعيته. ولكن هذه الدوافع وإن كان بها بعض الصحة، وتعكس واقعاً حقيقياً بعض الشيء، إلا أن الحل المُنصف لا يكمن في تحميل المُعلم كلفة عقد العشرة أشهر لما يترتب عليه من آثار أخرى تتخطى ضرر توقف الأجور خلال فترة الإجازة الصيفية.

فآثار عقود العشرة أشهر على المعلمين لا تُبرر لأصحاب المدارس أن يتنزعوا بهذه الدوافع؛ وذلك أن صاحب المدرسة – باعتبارها الطرف الأقوى في العقد – قد يكون لديه حلول أخرى تُحول دون وقوعه فيما ذكرنا سلفاً من مبررات، وذلك خلافاً

(38) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩م، مادة (٥٥)، الفقرة (١)، مادة (٧٤) الفقرة (٢).

للمعلم الذي لن تكون فرصة الحصول على وظيفة أخرى بالأمر الهين بالنسبة له. كما أن استمرار الأجر ليس مرتبطاً بالعمل اللحظي، بل بحضور العامل وإظهار رغبته واستعداده للعمل، بغض النظر عما إذا أدى عمله أم لا؛ وذلك بناءً على ما جاء في المادة (٦٢) من نظام العمل، والتي تنص على ما يلي: "إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل".⁽³⁹⁾ وصحيح أننا أشرنا سلفاً أن الإجازة الصيفية المقررة هي خارجة عن إرادة صاحب المدرسة، ولكن تجيب هنا أن مالك المدرسة عندما قرر الدخول إلى هذا النشاط والاستثمار فيه – القطاع التعليمي الخاص – لا شك أنه قام بالبحث وعمل دراسة جدوى عن هذا النشاط بحيث يكون مُلمّاً بكل جوانب هذا النشاط، وإحدى هذه الجوانب الإجازة الصيفية؛ وعليه هذه الإجازة لا تُصنف كقوة قاهرة أو أمر عارض، بل هي إجازة دورية وجزء من الخطة الدراسية السنوية. لذا قد لا يكون صاحب المدرسة هو المانع هنا من مزاوله المعلم لمهامه الموكلة إليه، ولكن لعلمه المُسبق لهذا الجانب – الإجازة الصيفية – فمن المفترض أن يضع فترة الركود هذه – الإجازة الصيفية – ضمن دراساته التي قام بها قبل دخوله لهذا النشاط. كأن تقوم بإعداد أنشطة إضافية مُساعدة لتزيد من مدخولها، كإقامة دورات تدريبية في فترة الصيف بتقديم وإشراف من مُعلميها، أو برامج ثقافية، أو أنشطة رياضية، ويكون التسجيل في هذه الأنشطة والدورات مُتاح أمام الكافة، ولكن برسوم تُقررها المدرسة. وهذا بناءً على ما جاء في التعميم الوزاري رقم (٤٤٠١٢٠٤٧٣٤) وتاريخ (٢٠٢٣/٠٥/٣١م) دعماً للاستثمار في التعليم الخاص، وللتشجيع المُستثمرين فيه.⁽⁴⁰⁾

المطلب الثاني: مشروعية عقد العشرة أشهر وآثاره القانونية:

مشروعية عقد العشرة أشهر وآثاره القانونية:

بناءً على ما جاء في المادة (٥٥) من نظام العمل فإن العقود مُحددة المُدة، وتحديدًا هنا عقود العشرة أشهر لا تُعد عقوداً مُخالفة للنظام من حيث المبدأ؛ وبالتالي ومن حيث النظام فإنه يحق لأصحاب المدارس الخاصة استخدام هذا النوع من العقود، فهم ظاهرياً لا يُخالفون النظام. ولكن بناءً على ما سبق ذكره من دوافع لأصحاب هذه المدارس تدعوهم للقيام بمثل هذه الممارسات، يُمكن القول أنه وإن كان من حقهم تحديد مُدد عقود مُعلميهم، إلا أن استعمالهم لهذا الحق للدوافع التي ذكرناها سلفاً فيه تعسّف، وتحويلاً على النظام. وبناءً على المبدأ المعروف عدم جواز التعسف في استعمال الحق⁽⁴¹⁾ فإن ما تقوم به هذه المدارس من تعاقده مُحدد المُدة بحسب المدة الفعلية للعام الدراسي فيه إضرار بالمُعلمين، والنظام لا يحمي الحق الذي يضر بالغير، ويجعله باطلاً. كما أن هذا النوع من العقود وإن كان يعود بالنفع للمدرسة فإن أضراره أكبر من منافعه بالنسبة للمُعلمين، ولهذا أيضاً يُعد استعمال الحق هنا باطلاً وفي غير محله.⁽⁴²⁾

وعليه فالنظام وإن أقر وأجاز العقود مُحددة المُدة، إلا أنه وضع لكل عمل ما يُناسبه من عقد بحسب طبيعته، وعقد العشرة أشهر بالتجديد مع ذات المُعلمين سنين عدة، وبذات الشروط يُظهر أن هذا العقد لا يتناسب مع طبيعة عمل المدارس، ويجعل من هذا العقد عقداً صورياً؛ فظاهراً مُخالفاً لحقيقته. خلاصة القول عقد العشرة أشهر صحيح من حيث الأصل، وباطلٌ من حيث الغاية والآثر.

الآثار القانونية لعقد العشرة أشهر:

التلاعب بنصوص النظام، وتكليف المدارس الخاصة للعقود تكليفاً خاطئاً لا يقتصر على أنه تكليف خاطئ وحسب، فهذا التكليف الذي يُخالف الواقع يُرتب آثاراً قانونية عديدة تمس حقوق المُعلمين، مساساً سيظل مُرافقاً لهم طوال مسيرتهم المهنية إذا استمر الحال على ما هو عليه، وتتمثل أبرز هذه الآثار القانونية فيما يلي:

- الاستقرار والأمان الوظيفي: شعور المُعلم بالأمان وظيفياً، وأنه مُستقرٌ في عمله ولديه دخل شهري مُستقر على مدار العام كاملاً أمر في غاية الأهمية على العديد من الأصعدة، فاستقراره النفسي من حيث الوظيفة ينعكس على طلابه، وعلى

(39) انظر المرجع السابق، مادة (٦٢).

(40) وزارة التعليم، التنظيمات الخاصة بالمدارس الأهلية والعالمية، <<https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/Pages/Reg-priv-inte-sch.aspx>>، ٢٠٢٥م، تاريخ الزيارة: ٢٢/٥/٢٠٢٦م.

(41) نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٩١/م)، وتاريخ (٢٠٢٣/٠٦/١٨م)، مادة (٢٩)، فقرة (١).

(42) انظر المرجع السابق، مادة (٢٩)، فقرة (٢).

الجودة التعليمية التي هي جوهر المنشآت التعليمية الخاصة، وحتى على شعوره بالانتماء بالنسبة للمدرسة. و عقود العشرة أشهر تخلق حالة من عدم الاستقرار الوظيفي بالنسبة للمعلمين، ويبقى المعلم مُترقبًا ما إذا كانت المدرسة ستتعاقد معه مُجددًا أم ستستغني عنه، وكل هذا ينعكس أثره على المنظومة التعليمية بشكل عام؛ أي أن ضرر عقد العشرة أشهر لن يضر المعلم فحسب، بل حتى ذات المدرسة ستنتال نصيبها من شعور المعلم بعدم الأمان الوظيفي على المدى البعيد. كما أن هذا الأمر قد يضع المعلم في موضع ضعف؛ وبالتالي قبوله بكل ما تشترطه المدرسة، حتى وإن كانت هذه الاشتراطات قد تنتقص من حقوقه المُقررة له نظامًا؛ وكل هذا في سبيل أن تتعاقد معه المدرسة في العام التالي؛ وخصوصاً أن فرص الحصول على عمل جديد يتناسب مع خبرات الشخص ليس بالأمر اليسير. وبهذا الشكل لن يتم ردع ومنع أصحاب المدارس عن القيام بمثل هذه الممارسات، طالما أن هذا الأمر يعود بالنفع عليهم، وطالما أن هنالك من يقبل بهذا العقد ويصمت عنه فستظل المدارس الخاصة مُستمرة على هذا الحال.

- احتساب سنوات الخدمة: سيبقى المعلم بناءً على عقد العشرة أشهر في دائرة السنة الأولى من العمل، مهما بلغت سنوات عمله الفعلية.
- مكافأة نهاية الخدمة: بناء على المادة (٨٤) من نظام العمل يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة تُقدر بنصف الأجر الشهري عن كل سنة من سنوات خدمته الخمسة الأولى، ومن ثم أجر شهر عن السنوات التي تلي الخمسة الأولى،⁽⁴³⁾ ولكن بناءً على عقد العشرة أشهر سيبقى المعلم في دائرة السنة الأولى إذا استمر التعاقد معه على هذا النحو.
- اشتراكات التأمينات الاجتماعية: التعاقد لمدة عشرة أشهر مع المعلم يحرمه من احتساب شهرين من الاشتراك في التأمينات الاجتماعية سنويًا؛ وذلك إذا افترضنا أنه لم يُسجل في التأمينات الاجتماعية خلال هذه الشهرين في مكان آخر – وهو أمرٌ صعب نسبيًا بالنظر إلى طبيعة سوق العمل – وفي هذه الحالة إذا أراد المعلم أن يتقاعد مُبكرًا، فإنه وبالنظر لهذه الشهرين المبتورة سنويًا من مُدد اشتراكاته، وبالمقارنة مع من يعمل بعقد متصل؛ أي (١٢) شهرًا في السنة، سواء أكان عقده مُحدد أم غير مُحدد المدة، فإن العامل الأخير – بالنسبة للمُستتركين القدامى في التأمينات الاجتماعية – سيكون بحاجة إلى (٣٠٠) شهر من الاشتراكات في التأمينات حتى يكون مُستحقًا لأجر التقاعد المُبكر، بينما المعلم في نطاق ما ذكرنا بحاجة إلى (٥٠) شهرًا إضافيًا ليصل للحد الأدنى للتقاعد المُبكر؛ أي ما مجموعه (٣٥٠) شهرًا. وبالنسبة للمُستتركين الجدد في التأمينات الاجتماعية؛ أي الذين كان تاريخ اشتراكهم يبدأ من تاريخ ٢٠٢٤/٠٧/٣م، فإن الذي يعمل بعقد متصل بحاجة إلى (٣٦٠) شهر من الاشتراكات، والمعلم يحتاج زيادة على هذه الاشتراكات (٦٠) شهرًا أخرى؛ أي ما يساوي (٤٢٠) شهرًا.⁽⁴⁴⁾ وهذا الأمر ينطبق على السعوديين فقط، إذ أن غير السعودي لا أجر تقاعدي له. وينطبق أيضًا في حال أن المعلم استمر بالعمل في المدارس الخاصة على ذات النمط التعاقدية. وعليه يتحمل المعلم هنا الآثار النظامية المُترتبة على هذه الفجوة الزمنية المبتورة من عقده سنويًا، وفي حال لو كان عقده نظاميًا شكلاً ومضمونًا لما اضطر للعمل لسنوات إضافية حتى يتحصل على ذات الحقوق التي يحصل عليها أقرانه ممن يعملون بعقود مُتصلة وبسنوات عملٍ أقل. والتأثير على موعد استحقاق العامل للتقاعد المُبكر ليس هو المنفعة التأمينية الوحيدة المُتأثرة بهذا النقص في عدد الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية، بل أن ذلك يمتد إلى كافة المنافع التأمينية الأخرى التي تتكفل بها التأمينات الاجتماعية كحالات عجز العامل، وفاته، والتعويض عن إصابات العمل وغيرها من التأمينات الأخرى.⁽⁴⁵⁾ وما التقاعد المُبكر هنا إلا مثال توضيحي عن مدى التأثير السلبي للتعاقد على هذا النحو.

وختامًا نؤكد على أن ما ذكرناه في البحث سلفًا من أن العقد الأصح لحماية حقوق المعلم في المدارس الخاصة، والأنسب للعملية التعليمية هو عقد العمل غير مُحدد المدة مُقترنًا بشرط التجربة، وهنا نوضح أن هذا العقد بالنسبة للمعلم الحامل للجنسية السعودية، إذ أن النظام لا يجيز أن يكون عقد عمل غير سعودي غير مُحدد المدة، فعقده لا بد أن يبقى دائمًا عقدًا مُحدد المدة مهما طال أمده، ولكن هذا لا يعني أن عقد العشرة يجوز في حال كان المعلم غير سعودي لما يترتب عليه من الآثار المذكورة سابقًا. ومما يزيد من أهمية هذه المشكلة هو دور المعلم البالغ الأهمية في المجتمع وما له من أثر على شريحة عظيمة من

(43) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٠٠٩/٠٩/٢٧م، مادة (٨٤).

(44) التأمينات الاجتماعية، سن التقاعد للمشمولين بالتعديلات، <<https://awareness.gosi.gov.sa/journey4.html#slide4>>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٦/٠٦/٢.

(45) الفريدي، منصور، علي، مصطفى راتب حسن، الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل (في ضوء قانون العمل السعودي) دراسة تحليلية، مجلة كلية الشريعة والقانون – جامعة الأزهر – فرع أسبوط، ٢٧ع، ٢٠٢٥م، ص٧٣٨.

الأفراد. كما يجب ألا ننسى الدور الشخصي للمعلم في المدارس الخاصة وأنه المحور والركن الأساسي للدخول لأي مدرسة خاصة، بل قد يتجاوز هذا بأن يصبح المعلمين شخصياً سبباً في اجتذاب أولياء الأمور وتسجيل أبنائهم وبناتهم في مدرسة معينة دون أخرى. فلا يجوز لصاحب المدرسة الالتفاف حول الأنظمة عن طريق إساءة استخدام النظام من أجل تقييد حقوق المعلمين لأجل مصالحهم المادية التي يلعب المعلمين دوراً أساسياً في تحقيقها. ونضيف ختاماً، مبادرة الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بالتعاون مع وزارة العمل الأردنية ومنظمة العمل الدولية سعياً منهم في معالجة إشكالية عقود المعلمين في القطاع الخاص وتحقيق العدالة فيه وتعزيز استقرارهم الوظيفي، وذلك عن طريق أتمتة العقد الموحد للعاملين والعاملات في المدارس الخاصة ورياض الأطفال. ولعل أبرز النقاط التي جاءت في العقد الموحد هي رفع عقود المعلمين من (10) أشهر إلى (12) شهراً، بحيث يتم إصدار هذه العقود عبر منصة إلكترونية مُخصصة ضماناً لعدم حدوث تلاعب بالعقود، وكذلك إلزام المدارس الخاصة أن تقوم بدفع أجور المعلمين عن طريق تحويلها إلى حساباتهم البنكية، مما يزيد من شفافية التعاملات بين العاملين في القطاع التعليمي الخاص وأصحاب العمل. وفي هذا مثال يحتذى به لما فيه من ضمان لحقوق المعلمين وتوفير أمان وظيفي أعلى يتخطى أثره المصالح الشخصية ويساهم في بناء المجتمع، نظراً لما يلعبه دور المعلمين في المنظومة المجتمعية.⁽⁴⁶⁾

الخاتمة

وفي الختام، تناول البحث ممارسة عملية شائعة الانتشار في المدارس الخاصة، وهي عقود العشرة أشهر وما يترتب عليها من فراغ تعاقدية بالنسبة للمعلمين عند انتهاء العام الدراسي وابتداء الإجازة الصيفية التي تُحدد بقرار من وزارة التعليم وتُفرض على القطاع التعليمي الحكومي والخاص على حدٍ سواء.

وتوصل البحث إلى أن عقد العشرة أشهر لا يُعد مخالفة نظامية من حيث الظاهر، ولكن تمت إساءة استخدامه من قبل مالكي المدارس الخاصة بما يتناسب مع مصالحهم؛ وهذا بالنسبة للمعلمين الذين يُعاد التعاقد معهم سنة تلو سنة، ولذا يُعد التعاقد هنا بناء على عقد العشرة أشهر تلاعب بالنظام وتحايلاً على مقاصده التي تهدف جميعها إلى حماية العامل في المقام الأول.

ونوضح أيضاً أن النظام لم يوضع لحماية العامل فقط، بل حتى صاحب العمل له حقوقه التي تكفل بها النظام لحمايته، والدراسة هنا لا تهدف إلى حماية العامل وحده، بل أشرنا إلى بعض الحلول التي تُساعد المُنتشأة التعليمية في زيادة دخلها؛ وبالتالي توفير ضمانات لاستقرارها واستمراريتها، وفي ذات الوقت إعطاء المعلمين حقوقهم دون الاضطرار إلى التحايل على القانون، وأخيراً نذكر هنا أهم ما توصلنا إليه من نتائج وتوصيات:

النتائج

- عقد العشرة أشهر ليس مخالفة نظامية بحد ذاته، وإنما المخالفة هي في إساءة استخدام هذا العقد.
- توقف مهام المعلمين في الإجازة الصيفية لا يُعد انقطاعاً عن العمل، وإنما توقف مؤقت مبني على التقويم المدرسي المقرر من قبل وزارة التعليم.
- قد تكون دوافع وأسباب أصحاب المدارس الخاصة واقعية، إلا أنهم يملكون إمكانية توفير حلول أخرى لحل المشاكل المالية المرتبطة بفترة الإجازة دون الإضرار بحقوق المعلمين.
- الأثر القانوني لعقود العشرة أشهر ليس قاصراً على الأجر الشهري وحسب، وإنما يمس ذلك حق المعلم في مكافأة نهاية الخدمة، واشتركاؤه في التأمينات الاجتماعية، وحتى أمانه الوظيفي.

التوصيات

- هذه التوصية مُقدمة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك بأن تقوم بإنشاء عقود موحدة سنوياً – 12 شهر – على الأقل للمعلمين العاملين في القطاع التعليمي الخاص، حفاظاً على استقرارهم الوظيفي، الذي ينعكس على المنظومة

(46) منظمة العمل الدولية، أتمتة العقد الموحد للعاملين والعاملات في المدارس الخاصة ورياض الأطفال، 2020م.

التعليمية ككل.

- نوصي المُنظم السعودي بمراعاة خصوصية القطاع التعليمي الخاص، ووضع نصوص تردع أصحاب العمل من إساءة توظيف العقود في استخدامها ظاهرياً في غير مواضعها.
- نوصي أصحاب المدارس الخاصة بالالتزام بالنظام بما فيه من مقاصد، وبجوهر العلاقة التعاقدية، لا بالمسميات فقط.
- نوصي أصحاب المدارس الخاصة – لمن يواجه إشكالية قلة مصادر الدخل – أن يقوموا بعمل أنشطة إضافية تزيد من مدخولهم السنوي.
- نوصي المعلمين بضرورة معرفة حقوقهم وعدم التواطؤ في إقرار عقود مجحفة في حقهم، لما في ذلك من تمكين لأصحاب العمل الذين قد يستغلون أي فجوات قانونية لمصالحهم الخاصة، دون النظر لما قد يسببه ذلك من آثار شخصية ومجتمعية.

قائمة المراجع

- آل عمار، علي حسن علي، حماية أجر العامل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، رسالة ماجستير، ٢٠١٣م.
- التأمينات الاجتماعية، سن التقاعد للمشمولين بالتعديلات،
<<https://awareness.gosi.gov.sa/journey4.html#slide4>>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٦/٠٦/٢م.
- الصقور، مانع حسين مهذل، عقد العمل للعامل الأجنبي في النظام السعودي – دراسة قانونية لنظام العمل السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٩/ ٩٤، ٢٠٢٥م.
- الغامدي، لمى فهد سعيد، أثار عقد العمل المرن في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، ٧٩٤، ٢٠٢٥م.
- الفريدي، منصور، علي، مصطفى راتب حسن، الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل (في ضوء قانون العمل السعودي) دراسة تحليلية، مجلة كلية الشريعة والقانون – جامعة الأزهر – فرع أسبوط، ٣٧٤، ٢٠٢٥م.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٥/٠٢/١٨م.
- منظمة العمل الدولية، أتمتة العقد الموحد للعاملين والعاملات في المدارس الخاصة ورياض الأطفال، ٢٠٢٥م.
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، <<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/64399>>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٦/٠٥/١٧م.
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن، ٢٠٢٤م.
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٧/٠٩/٢٠٠٩م.
- نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٩١)، وتاريخ ١٨/٠٦/٢٠٢٣م.
- وزارة التعليم، التنظيمات الخاصة بالمدارس الأهلية والعالمية،
<<https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/Pages/Reg-priv-inte-sch.aspx>>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٦/٠٥/١٥م.
- وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتعليم الخاص، اشتراطات التعاقد مع المشرفين والمشرفات والمعلمين والمعلمات للعمل في مدارس التعليم الخاص.