

التنظيم القانوني لانقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية

ود بنت صنت العتيبي

باحثة ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
ah0-22@hotmail.com

المستخلص

يُعد عقد التدريب والتأهيل من أكثر عقود العمل أهمية؛ نظراً لتعلقه بالمهارات والقدرات والخبرات التي يوفرها هذا العقد للعامل وكونه أداة تطويرية تساهم في بناء كفاءات بشرية لسوق العمل السعودي، لذلك بات تنظيم أحكام هذا العقد وآثاره النظامية أمراً متطلباً في نظام العمل السعودي، وقُسمت هذه الدراسة إلى مبحثين، تم التعريف في المبحث الأول بماهية عقود التدريب والتأهيل وشروطها الموضوعية والشكلية والأساس القانوني والدستوري لهذا العقد، وفي المبحث الثاني تطرقنا للتنظيم القانوني لقواعد انقضاء عقد التدريب والتأهيل، لذلك ركزت هذه الدراسة على تبيان أحكام عقود التدريب والتأهيل وتحديد أحكام انقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي، حيث أن المشكلة الرئيسية لهذا البحث هي عدم وجود تنظيم قانوني خاص لأحكام انقضاء عقود التدريب والتأهيل سوى في حالة واحدة حددتها المادة (48) من نظام العمل السعودي وهي صلاحية إنهاء عقد التدريب والتأهيل من قبل صاحب العمل وذلك بالإرادة المنفردة إذا ثبت عدم قدرة وملائمة العامل لتحقيق أهداف التدريب وكذلك الحال بالنسبة للعامل حيث أنه يستطيع الإنهاء بالإرادة المنفردة لكنه لم يضع لهذا الإنهاء شروط، وعليه اكتفى المنظم بحالة الإنهاء السابقة الوحيدة لكن قد تحصل حالات أخرى كالوفاء والقوة القاهرة والظروف الطارئة والإفلاس وغير ذلك من الحالات التي يجب أن ينص عليها نظام العمل كون أن هذه الحالات يترتب عليها آثار واستحقاقات للعامل وصاحب العمل كذلك يخشى فواتها، وكذلك لم يحيل المنظم إلى القواعد العامة لقواعد إنهاء عقود العمل وذلك بالنظر لنص المادة، مما أدى إلى وجود قصور تشريعي يجب العمل على إصلاحه، وخلصنا من هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تتضمن طلب أفراد تنظيم قانوني خاص بمسألة الإنهاء لعقود التدريب والتأهيل بأسرع وقت يتضمن الحالات التالية: حالة إغلاق المنشأة التدريبية نهائياً، إفلاس الجهة التدريبية، القوة القاهرة، الظروف الطارئة، انتهاء نشاط التدريب، انتهاء مدة التدريب، وغير ذلك من الحالات يخضع للقواعد العامة لإنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي، كذلك عند النظر لأحكام عقد التدريب والتأهيل لم ينص المنظم السعودي إلا على الضوابط والشروط الشكلية، وسكت عن تنظيم شروط موضوعية تتعلق بالعامل المتدرب، كالأهلية التعاقدية وتحديد الحد الأقصى لسن العامل المتدرب عند إبرامه لعقد التدريب والتأهيل، أيضاً فيما يتعلق بالضمانات الأخلاقية المتعلقة بالعامل على سبيل المثال عدم وجود سوابق جنائية عليه وعدم الحكم عليه بجريمة مخلة بالشرف والأمانة.

الكلمات المفتاحية: عقد التدريب، عقد التأهيل، انقضاء العقد، نظام العمل السعودي.

The Legal Regulation of the Expiry of Training and Qualification Contracts in the Saudi Labor System: An Analytical Study

Wad Sanat Alotaibi

Master's Researcher, Department of Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University,
Kingdom of Saudi Arabia
ah0-22@hotmail.com

Abstract

The training and qualification contract is one of the most important employment contracts. Given its connection to the skills, capabilities and experiences that this contract provides to the worker and its being a development tool that contributes to building human competencies for the Saudi labor market, therefore, regulating the provisions of this contract and its regulatory effects has become a requirement in the Saudi labor system. This study was divided into two sections. In the first section, the nature of training and qualification contracts, their substantive and formal conditions, and the legal and constitutional basis for this contract were defined. In the second section, we addressed the legal regulation of the rules for the expiration of the training and qualification contract. Therefore, this study focused on clarifying the provisions of training and qualification contracts, specifically the provisions for the expiration of training and qualification contracts in the Saudi labor system. The main problem of this research is the lack of a special legal regulation for the provisions for the expiration of training and qualification contracts except in one case specified by Article (48) of the Saudi labor system, which is the authority to terminate the training and qualification contract by the employer by unilateral will if it is proven that the worker is unable and unsuitable to achieve the training objectives. The same applies to the worker, as he can terminate by unilateral will, but he did not set conditions for this termination. Accordingly, the regulator was satisfied with the previous termination case. However, other cases may occur, such as death, force majeure, emergency circumstances, bankruptcy, and other cases that must be stipulated in the labor

system, as these cases entail effects and entitlements for the worker and the employer, and it is feared that they will be lost. The regulator did not refer to the general rules for terminating employment contracts, given the text of the article, which led to a legislative deficiency that must be corrected. We concluded from this study with a set of recommendations and proposals that include a request to allocate a special legal regulation for the issue of terminating training and qualification contracts as soon as possible, including the following cases: the case of the final closure of the training facility, the bankruptcy of the training entity, force majeure, emergency circumstances, the end of the training activity, the end of the training period, and other cases subject to the general rules for terminating the employment contract in the Saudi labor system. Also, when looking at the provisions of the training and qualification contract, the Saudi regulator only stipulated formal controls and conditions, and was silent about regulating objective conditions related to the trainee worker, such as contractual eligibility and determining the maximum age of the trainee worker when concluding the training and qualification contract, also with regard to moral guarantees related to the worker, for example, the absence of a criminal record against him and the absence of a conviction against him. For a crime involving dishonesty and breach of trust.

Keywords: Training Contract, Qualification Contract, Contract Expiration, Saudi Labor Law.

مقدمة

يُعد عقد التدريب والتأهيل من العقود التي لها تأثيراً اقتصادياً وذلك ما جعل التشريعات الداخلية والخارجية توليه اهتمام بالغ وتنظم أحكامه في الاتفاقيات والدساتير والقوانين الوطنية وذلك نظراً لما يوفره هذا العقد من فرص عمل واكتساب للمهارات وتنمية للموارد البشرية والقدرات الذهنية في إطار العمل الداخلي في المملكة العربية السعودية حيث كفل المنظم السعودي هذا الحق وأفرد له نصوص خاصة تنظم أحكامه بين العامل ورب العمل، وتظهر أهمية هذا العقد من الجانب العملي حيث أصبحت المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية تُلزم طلابها للخضوع للتدريب لدى المنشآت المهنية المتخصصة مما زاد الإقبال لإبرام هذا النوع من العقود وأصبح بذلك من ضمن العقود واسعة الانتشار والذي بدوره أدى إلى نشوء النزاعات بسبب نقص في تنظيم أحكامه في نظام العمل السعودي، مما حتم علينا ضرورة النظر إلى أحكامه النظامية وأثار ذلك تساؤل داخلنا حول مسألة كفاية أحكام عقد التدريب

والتأهيل وتحديداً تسليط الضوء على التنظيم القانوني لأحكام انقضاءه وأثر هذا الانقضاء على الحقوق والالتزامات بين أطراف العلاقة التعاقدية.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في وجود فراغ تشريعي في مسألة حالات انقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي كون أن النظام لم ينص إلا على حالة واحدة من حالات الإنهاء وفقاً للمادة (48) مما أدى ذلك إلى ضرورة البحث عن تنظيم قانوني خاص يركز على حالات انقضاء عقد التدريب والتأهيل أو إمكانية الرجوع إلى القواعد العامة لانقضاء عقد العمل، حيث أن المنظم في المادة (49) أحال الأحكام الواردة فيما يتعلق بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها المتعلقة بعقد التأهيل والتدريب إلى نظام العمل، وسكت فيما يتعلق بحالات الانقضاء والإحالة إلى القواعد العامة لعقد العمل.

أهداف الدراسة

تكمن أهداف الدراسة في معرفة ما يأتي:

1. التعرف على ماهية عقود التدريب والتأهيل في الفقه الإسلامي والنظام العمالي السعودي.
2. بيان ضوابط عقود التدريب والتأهيل.
3. توضيح التنظيم القانوني لحالات انقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي.
4. بيان الآثار النظامية الناجمة عن انقضاء عقود التدريب والتأهيل.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تحليل كيفية معالجة المنظم السعودي لمسألة انقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي حيث أنه لم ينظم هذه المسألة تنظيمياً خاصاً ولم يحيلها للقواعد العامة لانقضاء عقود العمل الأمر الذي نشأ عنه العديد من النزاعات لوجود الفراغ التشريعي، كما وتسهم هذه الدراسة في توعية الباحثين في مجال الدراسات القانونية وخاصة المتعلقة بموضوعات قانون العمل.

أسئلة الدراسة

وعليه، فإن السؤال الرئيسي للدراسة: إمكانية انطباق أحكام الإنهاء العامة لعقد العمل في نظام العمل السعودي على عقود التدريب والتأهيل؟
يتفرع عن هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الآتية:
- مفهوم عقود التدريب والتأهيل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي؟
- ما هي شروط عقود التدريب والتأهيل؟

- ما هو التنظيم القانوني الخاص المتعلقة بانقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي؟
- مدى إمكانية الإحالة للقواعد العامة الخاصة بانقضاء عقد العمل في مسألة انقضاء عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي؟

فروض الدراسة

تفترض الدراسة وجود أحكام نظامية خاصة تنظم مسائل انقضاء عقود التدريب والتأهيل بجانب ما نص عليه المنظم وهي حالة الإنهاء الوحيدة التي نص عليها في المادة (48) أو الإحالة للقواعد العامة لانقضاء العقود في نظام العمل السعودي.

مجال الدراسة وحدودها

- الموضوعية: ماهية عقود التدريب والتأهيل والآثار النظامية الناتجة عن انقضائها.
- المكانية: داخل حدود المملكة العربية السعودية.
- الزمانية: تتمثل في نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1426/8/23.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها

انقضاء عقد التأهيل والتدريب -ضوابط عقد التأهيل والتدريب -نظام العمل -المادة (49) من نظام العمل السعودي.

منهج الدراسة

يقوم منهج البحث على المنهج الاستقرائي من خلال استعراض ماهية عقد التأهيل والتدريب في نظام العمل السعودي وضوابطه والمنهج التحليلي القائم على تحليل نصوص المواد النظامية في الباب الرابع بنظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1426/8/23.

مصطلحات الدراسة

عقود التدريب والتأهيل، نظام العمل السعودي، التنظيم القانوني لانقضاء عقود التدريب والتأهيل.

الدراسات السابقة

توجد بعض الأبحاث التي تشترك مع الدراسة في تناول عقود التدريب والتأهيل من جوانب أخرى.
دراسة: "شرح أحكام نظام العمل السعودي للباحثين: الرئيس، رزق بن مقبول، العبد، رضا محمود، والذي نشر في مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 2017":

تهدف هذه الدراسة إلى بيان الأحكام العامة لنظام العمل من حيث النشأة والتطور التاريخي، وماهية قانون العمل السعودي، وماهية عقد العمل الفردي وأنواعه وآثاره، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها تعرضت في جزء منها لأحكام انقضاء عقد التدريب والتأهيل في جزء محدد وهو في حدود المادة الثامنة والأربعون من نظام العمل السعودي بعكس ما جاء في هذه الدراسة من أحكام تفصيلية لأحكام الانقضاء والآثار المترتبة عليها.

خطة الدراسة

ينقسم البحث إلى مبحثان رئيسيان المبحث الأول ينقسم إلى مطلبان والمبحث الثاني يحتوي على مطلبان ثم الخاتمة متبوعة بالنتائج المتوصل إليها والتوصيات وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية عقود التدريب والتأهيل:

- المطلب الأول: مفهوم عقود التدريب والتأهيل.

- المطلب الثاني: شروط عقود التدريب والتأهيل.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لانقضاء عقود التدريب والتأهيل:

- المطلب الأول: الأحكام النظامية لانقضاء عقود التدريب والتأهيل.

- المطلب الثاني: الإحالة للقواعد العامة لانقضاء عقود التدريب والتأهيل.

المبحث الأول: ماهية عقود التأهيل والتدريب

لتحديد ماهية عقود التدريب والتأهيل في عقد العمل يتعين أولاً بيان مفهومه من جانبين الجانب الأول في نظام العمل السعودي ومن ثم عرض آراء الفقهاء القانونيين في (المطلب الأول) ومن ثم بيان شروط عقود التدريب والتأهيل في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم عقود التأهيل والتدريب:

أولاً: تعريف عقود التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي:

نصت المادة الخامسة والأربعون¹ على تعريف واضح لعقد التأهيل والتدريب بأنه عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.

نستخلص مما سبق، أن نظام العمل السعودي في تعريفه لعقد التأهيل والتدريب أفاد بالتزام على عاتق صاحب العمل وهو تأهيل وتدريب العامل أي أننا إذا تأملنا في التعريف النظامي لوجدنا أن محل عقد

¹ من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426.

التأهيل والتدريب هو تلقين المتدرب مهنة معينة، ويثور هنا تساؤل عما إذا كان هذا العقد يختلف عن عقد العمل التقليدي أم لا؟ وهل لديه طبيعة خاصة؟

وعليه، إن طبيعة العقدين مختلفين لذلك عني المنظم السعودي بالنص على سريان أحكام نظام العمل على عقود التأهيل والتدريب بصورة مستقلة عن عقود العمل فوفقاً لنص المادة التاسعة والأربعون من نظام العمل الحالي: "تسري على عقد التأهيل والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وشروطها وما يقرره الوزير".²

وبالتالي إن عقد التأهيل والتدريب له طبيعة خاصة وبذلك يختلف عن عقد العمل الذي ينصب على أداء عمل بحد ذاته لصاحب العمل وبطبيعة الحال هذا الاختلاف له آثاره النظامية.

ثانياً: تعريف عقود التأهيل والتدريب في الفقه القانوني:

تعددت التعريفات لعقود التأهيل والتدريب لفقهاء القانون على النحو الآتي بيانه:

- عرفه البعض على أنه "عقد يتعهد بمقتضاه صاحب العمل الحرفي، بتعليم شخص مهنة أو حرفة معينة".³

أرى - والله أعلم - أنه يؤخذ على هذا التعريف بأنه موجزاً إيجازاً مُخللاً فلم يُذكر فيه أنه عقد محدد بمدة معينة فقد يتبادر على ذهن القارئ بأنه عقد غير محدد المدة أي مدة التدريب وكذلك لم يذكر فيه الالتزام الذي يقع على عاتق العامل وهو التزام مقابل محله التعلم تحت إشراف صاحب العمل.

- وعرفه البعض الآخر بأنه "العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليعلمه بصورة أصلية مهنة معينة أو صناعة معينة، خلال مدة محددة، يلتزم المتدرب بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل".⁴

- وقد عرفه البعض الآخر "العقد الذي بمقتضاه يلتزم صاحب العمل أو صانع، بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة أو حرفة، مقابل التزام هذا الشخص بأن يعمل لحساب صاحب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها فيما بينهما، وذلك سواء كان العقد يمنح العامل أجراً مخفضاً أم كان عمله بلا مقابل إطلاقاً".⁵

² شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد ص 91.

³ ينظر، محمد شريف عبدالرحمن أحمد، مسئولية الحرفي عن أفعال المتدرب، دار النهضة العربية، 2008-1429، ص 49.

⁴ السيد، نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار الرشد، السعودية، ص 126.

⁵ الأهواني، حسام، شرح قانون العمل 1981-1982م، ص 183، المرسي، عبدالعزيز، شرح أحكام قانون العمل المصري، 2001م، ص 171.

نميل في رأينا للتعريف الأخير حيث أن التعاريف يجب أن تكون جامعة ومانعة، عند تأملنا نرى أن التعريف وضح التزام صاحب العمل ومحل عقد التأهيل والتدريب وكذلك التزام العامل، وأن لعقد التأهيل والتدريب شروط ومدة محددة.

ثالثاً: الأساس الدستوري لعقود التدريب والتأهيل:

إن كثيراً من المبادئ التي يقوم عليها الحق في التدريب المهني وجدت أساسها في الدستور، كون هذا الأخير يمثل أعلى القواعد التشريعية العليا في الدولة والهادفة إلى التنظيم سلوك الأفراد والجماعات بما يتوافق مع ضمان كافة الأهداف والمبادئ والحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في كافة المجالات، ومن ثم فإن قواعده تمثل أرفع وأسمى القواعد التشريعية التي تجسد حقيقة النظام العام والآداب والتي ينبغي الاستناد إليها في سن التشريعات الفرعية الأخرى وعدم مخالفتها، وعلى ذلك فإن أغلب الدساتير دول العالم أخذت بتنظيم الكثير من المبادئ العامة التي تقوم عليها قوانين العمل.⁶

ومن هنا ما يتعلق بالتدريب المهني كون الدستور يعد من المصادر الداخلية الرسمية لتلك القوانين ليه ما يتضمنهم من المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل بهدف إضفاء طابع الاستقرار والثبات على قواعدها القانونية وبالتالي لأنه هذا الأمر فرض على المشرع العادي مراعاتها والأخذ بها عند التشريع وعدم الخروج عنها أو الاتفاق على خلافها بجميع الأحوال ما لم يرد جواز قانوني بخلاف ذلك.⁷

ومن الملاحظ بأن الدساتير المختلفة تباينت فيما بينها في مسألة تنظيم القواعد التشريعية لبعض المواضيع ومنها ما يتعلق بالأساس الدستوري للحق في التدريب المهني، فمنها ما أشار إليه بشكل واضح وصريح بعيداً عن اللبس والغموض تحت عنوان التدريب إلا أن البعض الآخر منها ذهب إلى العكس من السير بهذا الاتجاه كونها تشير إليه بشكل ضمني تحت عناوين أو مسميات أخرى كالتعليم.⁸

ف نجد بأن الدستور الفرنسي أتأكد في ديباجته على: (وجوب أن تضمن الأمة فرص متساوية للأطفال والكبار في التعليم والتدريب المهني والثقافة وتوفير التعليم المجاني العام والعلمي على جميع المستويات) وهذا التوجه نابع من حكم كونه حق وواجب على الدولة واجب الرعاية.⁹

وكذلك نجد بأن الدستور المصري: (ألزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواعه وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل) كذلك أيضاً

⁶ الويسى، صبا نعمان رشيد (2018): النظام القانوني لعلاقات العمل -نظرية المشروع، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ص 67.

⁷ سلمان، عماد حسن (2018): شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، لبنان، بيروت، ص 59-60.

⁸ خنجر، عادل زيدان، حمزة، فراس عبدالرزاق، الأساس التشريعي للحق في التدريب المهني، مجلة كلية الحقوق – جامعة النهرين، مج 24، ع 1، 2023، ص 9.

⁹ المرجع السابق، ص 10.

بالنسبة إلى ما أشار إليه من حيث: (وجوب الكفاء وجوب كفالة حق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم وإدماجهم في المجتمع) ووجوب: (كفالة الدولة لرعاية الشباب النشء واكتشاف مواهبهم وتنمية قدراتهم الثقافية والعلمية والنفسية والبدنية والإبداعية وتشجيعهم على العمل الجماعي التطوعي، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة)، وهذا التوجه التشريعي بحد ذاته يُعد اهتمام بالغ الأهمية في تدعيم موضوعات التعليم والتدريب المهني في دستور جمهورية مصر العربية.¹⁰

من خلال ما تقدم، يلاحظ بأن الدساتير المذكورة آنفاً كانت صريحة وواضحة عند الإشارة لحق التدريب والتأهيل وحماية هذا الحق ضمن إطار قانوني تنظيمي يوفر الضمانات للمتدربين لتحقيق غايات تعليمية. وبالنظر إلى المنظم السعودي قد نص في النظام الأساسي للحكم "يهدف التعليم إلى غرس العقيدة الإسلامية في نفوس النشء، وإكسابهم المعارف والمهارات، وتهيئتهم ليكونوا أعضاء نافعين في بناء مجتمعهم، محبين لوطنهم، معترزين بتاريخه".¹¹

وفي السياق نفسه، وجدنا أن المنظم السعودي أورد بشكل ضمني الأسس والقواعد العامة للحق في التدريب والتأهيل، لعله قصد في ذلك تأسيس المبدأ العام للحق في التعليم الذي تستقي منه عن طريق الاستنتاج والاستنباط يستخرجها المشرع العادي للاحتياجات المجتمعية بكافة مجالاتها.

رابعاً: الأساس القانوني لحق التدريب والتأهيل:

إن حق التدريب المهني وجد أساسه التشريعي ومن كافة النواحي التنظيمية والقانونية الموضوعية والشكلية في قوانين العمل يتفرع عنها من تعليمات كونها تكفلت بالنتيجة ببيان أهم الأحكام والقواعد الخاصة بما يترتب عليه يعني من عقود ومنها ما نال مكانته المعهودة في الوقت الحاضر، وبالتالي عدت التشريعات المذكورة وبدرجة أساس الأساس من أهم المصادر الرئيسية لوجوده والعمل به، وعلى هذا الأساس فإنه يمكن اعتبار مع تقدم بمثابة المظلة التشريعية لذلك الحق والتي عبرنا عنها بالأساس التشريعي للحق في التدريب المهني ووفقاً لما يراه أحد رجالات الفقه القانوني الذي عبر عنها بأنها الجدار الحامي لممارسة ذلك الحق.¹²

¹⁰ المواد (20،80،82) من الدستور المصري لعام 2004 النافذ والمعدل في عام 2019.

¹¹ المادة الثالثة عشرة من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم 90/أ بتاريخ 1412/8/27.

¹² خنجر، عادل زيدان، حمزة، فراس عبدالرزاق، الأساس التشريعي للحق في التدريب المهني، مجلة كلية الحقوق - جامعة النهدين، مج24، ع1، 2023، ص14.

بالإضافة إلى كونها أداة الفعالة في تحقيق التقدم والتطور في مختلف المجالات التي تكفل تعزيز الاعتراف والعمل به وفق القانون أو السياسة التشريعية الهادفة المعمول بها في مجالات التدريب والمرتكزة على التنسيق المسبق بين متطلبات سوق العمل وإمكانيات التشغيل المتاحة.¹³

المطلب الثاني: شروط عقود التدريب والتأهيل:

كسائر أنواع العقود إن من بين الشروط القانونية اللازمة لصحة عقد التدريب والتأهيل شروط موضوعية وأخرى شكلية يتطلبها القانون لمجرد صحة العقد التي تتوافر بطبيعة الحال في طرفي العقد وهما المتدرب وصاحب العمل ووضحناها بالشكل الآتي بيانه:

أولاً: الشروط الموضوعية:

1. الأهلية: إذا كان الأصل العام هو خضوع أهلية المتدرب اللازمة لصحة العقد في التدريب المهني القواعد العامة في أهلية الأداء، فإنه تدخل المشرع بتحديد سن معينة لابتداء التدريب المهني، أو تشغيل الأحداث بشكل عام، يتطلب منا البحث في صورتين من صور الأهلية: الأولى أهلية الالتحاق بالتدريب المهني، والثانية أهلية التعاقد.¹⁴

بالنسبة لأهلية الالتحاق بالتدريب المهني فإنه من خلال طريق القياس يترجح لي أن المنظم السعودي ابتداءً حدد الأهلية بسن الخامسة عشر من خلال المادة (162)¹⁵ وهو يمثل الحد الأدنى لسن العمل القانوني في المملكة العربية السعودية، أما بالنسبة لأهلية التعاقد فإنها مرتبطة بسن الرشد كما جاء في المادة (12)¹⁶ وهو سن الثامنة عشر.

2. القابلية للتدريب: لا تعتبر الرغبة في الالتحاق بمهنة أو حرفة معينة دليلاً كافياً على قابلية الشخص المتدرب عليها تمهيدا لممارستها مستقبلاً. بل إن مصلحة المهنة، ومصلحة المتدرب ذاته تقتضيان التأكد من قابليته وملائمته للتدريب على المهنة المطلوبة، سواء من الناحية الصحية أو الجسدية أو الذهنية.¹⁷

باستقراء الباب الرابع المتعلق بأحكام التدريب والتأهيل من نظام العمل السعودي، يلاحظ أن المنظم لم يتطرق بشكل صريح على وجوب التأكد من توافر القابلية لدى العامل في أي شكل سواء

¹³ المصري، منذر واصف (2005): تحديات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل والتشغيل، مجلة العمل العربي - القاهرة، ع87، ص16.

¹⁴ عارف، ناظم أحمد. (1982). الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق، مج6، ع4، ص226.

¹⁵ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426.

¹⁶ نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/191) وتاريخ 29/11/144.

¹⁷ عارف، ناظم أحمد، مرجع سابق، (1982). الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق، مج6، ع4، ص235.

بشكل شهادة صحية أو خضوع العامل للاختبارات قبل قبوله كمتدرب في المنشأة ابتداءً ولكنه أجاز في مادته (48) على إنهاء عقد العامل إذا لم تتوافر لديه القابلية أو القدرة على التدريب.

3. الضمانات الأخلاقية: لما كان التدريب المهني يقوم على الاتصال المباشر والمستمر بين صاحب العمل ومن يتلقى التدريب لديه، ولما كان المتدرب في أغلب الأحوال قاصراً، فإن صغر سنه يفرض عليه التأثير الكلي بسلوك وتصرفات من حوله، وعلى الأخص مدربه الذي يأخذ عنه العلم والفن والخبرة في المهنة التي يتدرب عليها.¹⁸

بناءً على ما سبق، وبعد الوقوف على أحكام عقد التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي لم ينص المنظم السعودي على حد أدنى من الضمانات الأخلاقية لصاحب العمل والمتدرب، وليس أقل من اشتراط عدم ثبوت سوابق جرمية لأطراف عقد التدريب والتأهيل وخصوصاً ما تعلق منها بالشرف والأمانة، كما فعل قانون العمل الأردني عندما أشتراط على صاحب العمل المسموح له بقبول متدربين لديه ألا يكون محكوماً "بجريمة مخل بالشرف أو الأمانة".¹⁹

ثانياً: الشروط الشكلية:

نصت المادة السابعة والأربعين من نظام العمل السعودي على أن "للووزير أن يلزم المنشآت بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز وخريجياتها؛ بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد التي تحددها اللائحة، على أن يُبرم عقد تدريب بين المتدرب وصاحب العمل تطبق في شأنه الأحكام الواردة في هذا الفصل. وللمنشأة أن تقدم مكافأة للمتدرب".

1. ضرورة أن يكون العقد مكتوباً:

نصت المادة السادسة والأربعون²⁰ على أنه "يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها على أساس القطعة أو الإنتاج، ويجب أن تُبين في العقد حقوق المتدرب وصاحب العمل وواجباتهما، وما إذا كان التأهيل أو التدريب في منشأة تتبع صاحب العمل أو لدى منشأة أخرى".

أوضحت المادة السابقة البيانات الأساسية التي يجب أن يتضمنها عقد التأهيل والتدريب، والمهنة المتعاقد عليها للتدريب، ومدة التدريب، وضرورة النص على مقدار المكافأة، وأنه لا يجوز الاتفاق على تحديد المكافأة للمتدرب على أساس القطعة وآية المشرع في ذلك أن المتدرب أثناء فترة التدريب قد

¹⁸ عارف، ناظم أحمد. (1982). الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق، مج6، ع4، ص240

¹⁹ الفقرة الرابعة من المادة (14) من قانون العمل الأردني الصادر لسنة 1996.

²⁰ من نظام العمل الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426.

لا يستطيع أن ينتج أو لا يجيد الإنتاج مما قد يحرمه المكافأة المقررة له وبالتالي تؤدي إلى عزوف المتدربين وهذا ما لا يريده المنظم.²¹

كما إن شرط الكتابة كان محل خلاف فقهي²² حول ما إذا كانت الكتابة مطلوبة لإثبات العقد أم أنها ركنًا من أركان انعقاد العقد.

- **الرأي الأول:** وهو الرأي الغالب في الفقه إلى أن الكتابة مطلوبة لإثبات العقد وليست للانعقاد، بالنسبة لهذا الرأي يمكن للعامل المتدرب أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات.

- بينما يرى البعض الآخر أن الكتابة في عقد التأهيل والتدريب شرطاً لإثبات العقد وليست من شروط الانعقاد، وللمتدرب إثبات اتفاق التدريب إذا لم يكن مكتوباً بكافة طرق الإثبات بعكس صاحب العمل الذي لا يمكنه الإثبات إلا بالكتابة.

- **الرأي الثاني:** يرى هذا الفريق أن الكتابة شرط من شروط انعقاد العقد ويزعمون برأيهم أن المشرع لو أراد المماثلة في قواعد الانعقاد والإثبات الخاصة بقعدي العمل والتدريب لنص بصراحة على جواز إثبات العامل للعقد بكافة طرق الإثبات عند عدم وجود الكتابة.²³

نميل إلى الرأي الأول -والله أعلم- وهو أن الكتابة مطلوبة لإثبات العقد لا للانعقاد لأن الأصل في العقد الفردي هو عدم الكتابة وإنما وضع المنظم لاحقاً شرط الكتابة حماية للعامل أي أن العقد انعقد صحيحاً ابتداءً، وأنا لو افترضنا جديلاً أن الرأي الثاني صائب لكان في ذلك مشقة على العامل حيث يصبح العقد باطل لعدم وجود الكتابة وبالتالي عدم استقرار للمراكز النظامية وهذا ما لا يروم إليه المشرع العمالي.

2. أن يشمل عقد التأهيل والتدريب بيان مدة التدريب ومراحله وقيمة المكافأة التي يحصل عليها المتدرب:

يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها على أساس القطعة أو الإنتاج، ويجب أن تُبين في العقد حقوق المتدرب وصاحب العمل وواجباتهما، وما إذا كان التأهيل أو التدريب في منشأة تتبع صاحب العمل أو لدى منشأة أخرى.²⁴

ووفقاً لنص المادة سالفه الذكر يجب أن يكون اتفاق التدريب والتأهيل مكتوباً وشاملاً لبيان مدة التدريب وكذلك مراحله المتتابعة، حتى لا يتم استغلال ذلك الاتفاق من جانب أصحاب العمل

²¹ شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، أشرف هلال، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الأولى، 1437 ص 60.

²² أنظر عرض الخلاف الفقهي، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، السيد عيد نائل، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، ص 42.

²³ شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، رزق السيد، رضا العبد، مكتبة الشقري، الطبعة الأولى، 1436، ص 92.

²⁴ المادة السادسة والأربعون من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 51 بتاريخ 1426 / 8 / 23.

بدعوى كونهم في مرحلة التدريب، وبذلك يتمكن صاحب العمل من التحايل على الحد الأدنى المقرر للأجور، ويجب ألا يكون تحديد المكافأة بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.²⁵

كما أوضحت هذه المادة البيانات الأساسية التي يجب أن يتضمنها عقد التأهيل والتدريب، والمهنة المتعاقد على التدريب عليها ومدة التدريب ومراحل المتابعة في التدريب ومقدار المكافأة التي تمنح للمتدرب وقد نص النظام على ضرورة مقدار المكافأة وحماية المنظم للمتدرب فقد نصت المادة على أنه لا يجوز الاتفاق على تحديد المكافأة التي يتقاضاها المتدرب على أساس القطعة أو الإنتاج، ويثور هنا تساؤل عن رغبة المشرع في عدم تحديد المكافأة على أساس القطعة أو الإنتاج؟ لعل الإجابة تكمن في عدم رغبة المشرع في تنفير المتدربين وعزوفهم عن التدريب حيث أن المتدرب أثناء فترة التدريب قد لا يستطيع الوصول إلى مرحلة الإنتاج المرضية أو الكافية مما يفقد معه المتدرب المكافأة المقررة له وهذا ما لا يريده المنظم.²⁶

من خلال ما سبق، يتضح إن المنظم السعودي حين نظم مسألة عقود التدريب والتأهيل لم يوضح سوى الشروط الشكلية التي يجب أن تتوافر لإبرام عقد التدريب والتأهيل سكت عن الشروط الموضوعية التي لا تقل أهمية عن الشروط الشكلية لضمان حقوق المتدربين وصاحب العمل كلاهما معاً.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لانقضاء عقود التدريب والتأهيل

إن عقد التدريب والتأهيل ينطوي على أحكام نظامية تنظم أحكام انقضائه كما وضحنا في (المطلب الأول) ومدى إمكانية الإحالة للقواعد العامة لانقضاء العقود في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الأحكام النظامية لانقضاء عقود التدريب والتأهيل:

أولاً: أحكام انقضاء عقد التدريب:

إن مسألة انقضاء عقود التدريب والتأهيل تختلف باختلاف سبب الانقضاء؛ نظراً لما يترتب على كل منها آثار نظامية مختلفة فهناك أحكام تتعلق بمدة التدريب، وهناك أحكام تتعلق بانتهاء عقد التدريب قبل انتهاء المدة المحددة نظاماً، وذلك على النحو الآتي:

إنهاء عقد التدريب والتأهيل بانتهاء مدته: إن لصاحب العمل بعد إكمال مدة التدريب والتأهيل أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل أن يعمل لديه مدة ماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها، وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو نسبة المدة الباقية منها، وينتهي عقد التدريب

²⁵ شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، رزق الرئيس، رضا العبد، مكتبة الشقري، الطبعة الأولى، 1436، ص93.

²⁶ شرح مواد نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/6/5.

بانتهاؤه الغرض منه أي بتعلم المتدرب المهنة التي أراد تعلمها، أو بانتهاؤه المدة المتفق عليها دون تعلم المهنة.²⁷

وبالنظر إلى أحكام عقد التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي، فإن المنظم السعودي لم يحدد مدة معينة للتدريب والتأهيل على عكس التشريعات العربية التي حدد بعضها مدة معينة للتدريب، وبعضها اكتفى بتحديد الحد الأقصى والأدنى وهذا التوجه هو ما سار عليه المنظم المصري²⁸ حيث ترك للطرفين وهما صاحب العمل والمتدرب حرية تحديد الإطار الزمني للعقد وفق القواعد الزمنية المحددة نظاماً. ومن الواضح كذلك بأن التوجه الذي سار عليه المشرع المصري في تحديد مدة عقد التدريب، والذي بموجبه أعطى الصلاحية الكاملة لوزير العمل بتحديد الحد الأدنى والأعلى لمدة التدريب، يستند على أساس التوصيات المقدمة من قبل اللجان المتعددة المتخصصة بكل صناعة أو حرفة بحيث تضم ضمن تكوينها ممثلين عن أطراف علاقة العمل الثلاثية أي الدولة وأصحاب العمل والعمال، أو أحياناً يضاف إليها خبير معين أو عدد من الخبراء المختصين بالشؤون المتعلقة بالحرف والمهن المختلفة يتم تنسيبهم أو تكليفهم من قبل وزير العمل للاستئناس برأيهم في مسألة التحديد الزمني لمدة العقد، أو في أحيان أخرى يتم اشتراك الجهات الرسمية المشرفة على تنظيم عمليات التدريب.²⁹

أما بالنسبة للأحكام التي تتعلق بانقضاء عقد التدريب والتأهيل قبل المدة المحددة له، وهو ما يعبر عنه بالفسخ، وهو ما نص عليه المنظم السعودي في المادة الثامنة والأربعون، التي جعلت لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد التدريب والتأهيل إذا ثبت عدم ملائمة المتدرب وإن لم يكمل مدة التدريب كاملة، أي بالإرادة المنفردة للمتدرب والمدرّب.

المطلب الثاني: الإحالة للقواعد العامة لانقضاء عقود التدريب والتأهيل:

لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وفقاً لتقارير تقييم دورية تضعها المنشأة التي تقدم التدريب أو التأهيل. وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل الحق في إنهاء العقد. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل (أسبوع) على الأقل من التاريخ المحدد للإنهاء، وليس لأي من الطرفين أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض إلا إذا تضمن العقد حكماً يقضي بذلك".³⁰ يُلاحظ من نص المادة السابقة أن المنظم العمالي السعودي نظم أحكام إنهاء عقود التدريب والتأهيل في

²⁷ الرئيس، رزق، العبد، رضا، (2017)، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ص143.

²⁸ المادة (142) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م التي نثت على (يجب أن يتضمن اتفاق التدرج المهني مدة التدريب على ألا تقل عن سنتين ولا تزيد عن ثلاث سنوات وتقسّم هذه المدة إلى مراحل متتابعة لا تقل عن ثلاث مراحل تتفق أصول تعلم المهنة أو الصناعة، ويتم اختيار المتدرج في نهاية كل مرحلة لمعرفة مدى تقدمه في المهنة).

²⁹ عارف، ناظم أحمد (1984): انقضاء عقد التدريب المهني، مجلة الدراسات، جامعة عمان، العدد الخامس، الأردن، ص134.

³⁰ المادة (48) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426.

حالة واحدة فقط وهي في حالة الإنهاء من قبل صاحب العمل وتم تقييد ذلك بشرط توافر عدم قدرة المتدرب على إكمال التدريب بصورة مفيدة للمنشأة، وبالمقابل للمتدرب الحق في الإنهاء بالإرادة المنفردة وهنا يثور تساؤل عن الحالات التي يمكن للعامل فيها الإنهاء؟ من الواضح أن المنظم سكت عن تنظيم حالة إنهاء العمل لعقد التدريب والتأهيل حمايةً له كونه الطرف الأضعف في هذه العلاقة التعاقدية، ولكن قد يؤثر ذلك سلباً على المنشأة وعلى صاحب العمل، ولذلك في هذا المقام نقترح على المنظم أن ينظم مسألة الإنهاء بالإرادة الفردية للعامل حتى لا يتم استخدام ذلك بشكل تعسفي، كأن يشترط أن يثبت عدم صلاحية المنشأة للتدريب والتأهيل، حتى لا يتم هدر موارد وإمكانيات المنشأة، أو أن يتعسف العامل باستخدام هذا الحق.

أما بالنسبة للأسباب العامة لإنهاء العقود التي لم يتطرق لها في المادة (48) ولم يحيل للقواعد العامة كما فعل في المادة (49) عندما أحال الأحكام الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، وساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل للقواعد العامة لنظام العمل، وسكت فيما يتعلق بانقضاء عقد التدريب والتأهيل فلم يضع له أحكام تنظيمية خاصة ولم يحيل للقواعد العامة لانقضاء عقود العمل، وفي هذا المقام نوصي المنظم السعودي بتنظيم أحكام خاصة لمسألة انقضاء عقود التدريب والتأهيل، حيث أنه بطبيعة الحال هناك حالات أخرى قد تحصل أثناء فترة سريان العقد كحالة إغلاق المنشأة نهائياً، والقوة القاهرة، أو انتهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، أو في حالة الظروف الطارئة، أو في حالة الوفاة لصاحب العمل أو العامل، أو في حالة إفلاس الجهة التدريبية، أو أي حالة أخرى قد تحصل أثناء سريان فترة التدريب تحتم على المنظم السعودي ضرورة إيجاد تنظيم لذلك حتى يصبح لعقد التدريب والتأهيل قوة نظامية تحمي حقوق الطرفين. وعليه، أثر انتهاء عقد التدريب والتأهيل هو انتهاء جميع الحقوق والالتزامات التي تكونت أو كان السبب في نشأتها العقد.

الخاتمة

قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين أساسيين تحت كل منهما مطلبين، في المطلب الأول في المبحث الأول تم التعريف بماهية عقد التدريب والتأهيل من جانبين، الجانب الأول جانب المنظم السعودي والجانب الثاني من أتي من وجهة نظر الشراح والفقهاء القانونيين وتم ترجيح تعريف من بينهم ارتأى الباحث فيه أن أقرب للصواب متجنباً الانتقادات والمآخذ الفقهية، ثم بعد ذلك التطرق إلى الأساس الدستوري للحق في التدريب والتأهيل في دستور المملكة العربية السعودية وأنظمة مقارنة، وأيضاً الأساس القانوني لهذا الحق وهو الذي نص عليه نظام العمل السعودي حين نظم أحكامه وأفرد له الباب الرابع، ثم بعد ذلك في المطلب الثاني تم توضيح الشروط الموضوعية والشكلية لعقد التدريب والتأهيل، وفي المبحث الثاني في

المطلب الأول منه تم التطرق إلى التنظيم القانوني لأحكام عقد التدريب والتأهيل في نظام العمل السعودي حيث تم التطرق إلى المادتين الثامنة والتاسعة والأربعون التي اختصت بأحكام الانقضاء، وفي المطلب الثاني تم مناقشة مدى إمكانية الإحالة للقواعد العامة لإنهاء العقود في نظام العمل السعودي وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تم بيانها على النحو الآتي:

النتائج

1. أن وثيقة الدستور في المملكة العربية السعودية نصت على الحق في التدريب والتأهيل بشكل ضمني وضمن المفاهيم العامة وذلك عندما ذكرت المادة الثالثة عشر أن اكتساب المهارات والمعارف هو هدف التعليم في المملكة العربية السعودية.
2. أن المنظم السعودي لم يتطرق إلا للشروط الشكلية دون الموضوعية لعقد التدريب والتأهيل، لذلك تم التطرق للشروط الموضوعية التي يجب أن تتوافر في العامل قبل إبرام عقد التدريب والتأهيل.
3. لم يذكر المنظم السعودي إلا حالة وحيدة لإنهاء عقد التدريب والتأهيل في المادة (48) وهي حق صاحب العمل والعامل للإنهاء بالإرادة المنفردة، مكتفياً بذلك ولم يتعرض لحالات أخرى للإنهاء كحالة القوة القاهرة، والظروف الطارئة، وإفلاس المنشأة التدريبية، وانتهاء مدة وغرض التدريب، وانتهاء النشاط التدريبي، وإغلاق المنشأة نهائياً، وغير ذلك من الحالات التي قد يتعرض لها العامل أثناء فترة سريان عقد التدريب والتأهيل.

التوصيات

1. نقترح على المنظم السعودي بإيجاد تنظيم قانوني خاص لحالات الإنهاء التي تتعلق بإغلاق المنشأة نهائياً أو إفلاس جهة التدريب، أو انقضاء مدة التدريب والغرض منه، وحالات القوة القاهرة والظروف الطارئة وإضافتها إلى جانب حالة الإنهاء الوحيدة التي تم ذكرها في المادة (48).
2. نوصي المنظم السعودي أن ينص على شروط موضوعية يجب أن تتوافر في العامل الخاضع للتدريب والتأهيل تشمل الضمانات الأخلاقية كأن لم يحكم عليه بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وتوافر الأهلية التعاقدية بتحديد سن نظامي للعامل المتدرب يستطيع فيه إبرام العقد.
3. نوصي المنظم السعودي أن يحيل أحكام الإنهاء الخاصة بقعود التدريب والتأهيل للقواعد العامة لإنهاء عقد العمل في المادة (49) وذلك في الحالات التي تخرج عن أحكام الإنهاء الخاصة في المادة (48) التي تم النص عليها في الفقرة السابقة.

المراجع والمصادر

الأنظمة واللوائح:

1. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426.
2. النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر ملكي رقم أ/90 بتاريخ 27 / 8 / 1412.
3. نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/191) وتاريخ 29/11/144 هـ.
4. الدستور المصري النافذ لعام 2004 والمعدل في عام 2019م.
5. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

الكتب والرسائل العلمية:

1. محمد، شريف عبدالرحمن أحمد، مسئولية الحرفي عن أفعال المتدرب، دار النهضة العربية، 1429-2008.
2. نايل، السيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثالثة، دار مكتبة الرشد، المملكة العربية السعودية، 2014م.
3. خنجر، عادل زيدان، حمزة، فراس عبدالرزاق: الأساس التشريعي للحق في التدريب المهني، مجلة كلية الحقوق، مج 24، ع1، 2022م، مسترجع من:
<https://research-ebsco-com.sdl.idm.oclc.org/c/5v5h53/viewer/pdf/6snqf5iaqn>
4. عارف، ناظم أحمد. (1982). الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق، مج6، ع4، 221-255، مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/72991>
5. هلال، أشرف، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الأولى، 1437.
6. الناييل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، بدون سنة نشر.
7. السيد، رزق، البعد، رضا: شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 1438.

-
8. عارف، ناظم أحمد (1984): انقضاء عقد التدريب المهني، مجلة الدراسات، جامعة عمان، العدد الخامس، الأردن.
9. الويسى، صبا نعمان رشيد (2018): النظام القانوني لعلاقات العمل -نظرية المشروع، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد.
10. سلمان، عماد حسن (2018): شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، لبنان، بيروت.
11. المصري، منذر واصف (2005): تحديات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل والتشغيل، مجلة العمل العربي -القاهرة، ع87.