



## اسباب انقضاء عقد التدريب المهني

(الباحث / عاويل زيرلان خنجر / أو / فراس عبر الرزاق حمزة

كلية الحقوق / جامعة النهريين

### الملخص :

عقد التدريب المهني كسائر العقود الأخرى عقد غير مؤبد فالطابع الوقتي لتنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليه لا يحمل في طبيعته صفة التابيد فهو من حيث الاصل ينتهي بانتهاء مدته حاله كحال غيره من العقود المحددة المدة بمعنى ان انحلال الرابطة العقدية التي نشأت عنه بدءا من الانعقاد مرورا بمرحلة التنفيذ والى ما قبل الانقضاء بطريق عادي او استثنائي تعد مصيرا محتوما له فلا يمكن ان يدوم العقد مدى الحياة، والطريقة التي ينقضي بها العقد المذكور سواء كانت اتفاقا او قانونا او قضاء واجبة الاتباع والالزام حالها كحال الصفة الالزامية التي يتمتع بها العقد من حيث النفاذ والالزام ايضا وفقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين او لسبب مقرر في القانون، فالعلاقات العقدية كعلاقات التدريب ايا كان موضوعها تفترض من حيث المبدأ العام وجود عقد صحيح كعقد التدريب صالح لترتيب كافة الاثار القانونية او العقدية المبنية عليه من حقوق والتزامات بحيث يترتب على ادائها بشكل سليم انقضاء العقد بشكل طبيعي، او انقضائه بشكل استثنائي في حال حصول بعض المستجدات او الظروف خلال فترة التنفيذ تؤدي بالنتيجة الى التوقف في ترتيب اثار العقد مما يفترض معه معالجة الخلل في تنفيذ الالتزامات العقدية وان تعذر يصار الى انتهاء العقد، مع ملاحظة بان الانقضاء لا يشمل العقد الباطل كونه لا يفيد الحكم ولا يرتب القانون عليه اي اثر فهو كالعدم .

**الكلمات المفتاحية :** انقضاء ، العقد ، تدريب مهني ، الالتزامات العقدية ، الحقوق المتبادلة .

### Reasons for termination of the Vocational training contract

#### Abstract:

The professional training contract, like all other contracts, is a non-permanent contract. The temporary nature of the implementation of the contractual obligations resulting from it does not bear the character of perpetuity, as it originally ends with the expiry of its term, as is the case with other fixed-term contracts, meaning that the dissolution of the contractual bond that arose from it starting from the contract through the



implementation phase And before its expiry by ordinary or exceptional way, it is considered an inevitable fate. The contract cannot last for life, and the way in which the said contract expires, whether it is an agreement, a law or a judiciary, is obligatory to follow and necessary, as is the case of the mandatory capacity that the contract enjoys in terms of enforceability and necessity according to the rule of the contract. Contractual law or for a reason established in the law, contractual relations such as training relations, whatever their subject matter, presuppose, in general principle, the existence of a valid contract such as a vocational training contract valid for arranging all the legal or contractual effects based on rights and obligations so that their proper performance entails the natural termination of the contract between its two parties exceptionally, or In the event that some developments or circumstances occur during the implementation period that lead to a halt in the arrangement of the effects of the contract, which is supposed to address the defect in the implementation of the contractual obligations. Any effect is like nothingness.

**Keywords:** expiry, contract, vocational training, contractual obligations, mutual rights

### المقدمة :

ان انقضاء عقد التدريب المهني يقصد به انقضاء الحقوق والالتزامات العقدية التي رتبها العقد على عاتق طرفيه اي المدرب والمتدرب، واسباب انقضاء العقد المذكور على وجه العموم وفقا للقواعد العامة المقررة في الشريعة العامة للقوانين المدنية، والقواعد الخاصة به في تشريعات العمل قد تكون طبيعية بانتهاء مدته او الغرض المحدد له او قد تكون عارضة قبل انتهاء فترة التدريب او المدة المحددة له كالفسخ الاتفاقي او الرضائي او الفسخ بالارادة المنفردة او الفسخ القضائي او القانوني في حال عدم التنفيذ او الاخلال بتنفيذ العقد .

كما انه قد ينتهي وفقا لاسباب العامة التي تنقضي بها سائر العقود الاخرى ك وفاة احد الطرفين المتعاقدين او الافلاس او توقف نشاط المؤسسة او المنشأة او زوالها بحكم القانون لفقدان شخصيتها المعنوية او باتمام السن القانوني للمتدرب وما الى ذلك من الاسباب الاخرى.

والواقع ومن خلال عملية البحث في اسباب انقضاء عقد التدريب المهني ضمن التشريعات المنظمة له وجدنا بانه ومن حيث الاصل بان العقد المذكور ينقضي بانتهاء مدته او بانتهاء الغرض منه وهو تعليم المتدرب المهنة المراد التدريب او التعليم فيها، كما انه قد ينقضي قبل انتهاء المدة المحددة له عن طريق الفسخ بالارادة المنفردة لكلا الطرفين وخصوصا بالنسبة للمدرب، حيث ركزت التشريعات المقارنة في مجملها



واقترنت على بيان اسباب الانقضاء عن طريق الفسخ بالطريقة المذكورة وبالإشارة الى العديد من الحالات التي تدخل ضمن مفهومه العام وليس بالمعنى الحرفي لكلمة الفسخ، مع الاخذ بنظر الاعتبار كونها لم تشير او تدخل في توضيح او بيان تفاصيل الاسباب العامة لانتهاء العقد، وهذا الامر لا يفرض علينا التنصل من دراستها او البحث فيها بحجة عدم تناولها او التطرق اليها من قبل المشرع في قوانين العمل او التشريعات الفرعية الاخرى التابعة لها.

فلقد وجدنا بان عقد التدريب المهني ينقضي بانتهاء المدة المحددة له في العقد او بموجب نص قانوني في قانون العمل او نص تنظيمي خاص في التشريعات الفرعية التابعة له كالتعليمات والقرارات او وفقا للنظام الداخلي للمؤسسة التي يجري التدريب فيها او بانتهاء الغرض من العقد وهو التعليم والتدريب على حرفة او مهنة معينة كما يمكن ان ينقضي قبل انتهاء مدته عن طريق الفسخ .

ومن خلال ما تقدم فلقد ارتأينا تقسيم عملية البحث في اسباب انقضاء عقد التدريب المهني في القوانين موضع البحث والدراسة اي كل من مصر والاردن والامارات بالمقارنة مع القانون العراقي وضمن هذا البحث على ثلاثة مباحث وكالاتي:

المبحث الاول: انقضاء عقد التدريب المهني بانقضاء مدته او انتهاء فترة التدريب.

المبحث الثاني: انقضاء عقد التدريب المهني قبل انتهاء المدة المحددة له.

المبحث الثالث: الاسباب العامة لانقضاء عقد التدريب المهني.

**المبحث الاول: انقضاء عقد التدريب المهني بانقضاء مدته او انتهاء فترة التدريب**

يعد عقد التدريب المهني من العقود المحددة المدة كما اسلفنا فهو بهذا الوصف ينتهي بانقضاء المدة المحددة له والغرض المتوخى منه فمتى ما انتهت المدة المذكورة انتهى الغرض المذكور وهو التعليم والتدريب على حرفة او مهنة معينة، وانتهاء العقد بانتهاء مدته يرجع الى كون مختلف التشريعات اوجبت بيان مدة التعلم او التدريب على المهنة او الحرفة المطلوبة وكافة المراحل التي تمر بها ان كانت مقسمة الى مراحل متعددة<sup>(١)</sup>.

والواقع بان الطريقة التي يتم من خلالها تحديد مدة عقد التدريب تختلف باختلاف المراحل التي من خلالها يتم التقدم في التدريب او التمهين في البلدان المختلفة وحسب وجهة النظر التشريعية المعمول بها ضمن هذا الاطار، ففي المراحل الاولى لبدائيات التدريب كان التوجه يقتضي ترك تحديد مدة عقد التدريب لارادة المتعاقدين وعلى وجه التحديد والخصوص لارادة المتدرب بحيث تختلف المدة من مدرب لآخر ومن مهنة او

(١) ينظر الدكتور السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٣٢، والدكتور سيد محمود رمضان: شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الاولى - الاصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ١٩٩، والقاضي صلاح الدين النحاس: مبادئ اساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، الطبعة الاولى، منشورات المكتب الاسلامي، دمشق، ١٩٦٩، ص ١٨٧، والمستشار عدلي خليل: التعليق على قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، الطبعة الاولى، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨١-١٩٨٢، ص ٥٨، والدكتور محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٥، ص ٢٧٨، والدكتور بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص ١٧٧.



حرفة لاخرى حسب طبيعة المواضيع التدريبية التي يجري التدريب عليها والظروف المحيطة بها، الا انه في مراحل لاحقة اخذت العديد من التشريعات في التدخل في تحديد المدة التي بموجبها يتحقق انقضاء العقد ولسبب مهم واساسي تمثل بظهور جانب من التعسف في مجال التحديد من قبل صاحب العمل او المدرب، مما منح الفرصة لاعطاء القضاء بالاضافة الى ذلك الى فرض سلطته ورقابته القضائية على المدة التي يجري فيها تنفيذ العقد وصولا لانقضائه بطريق عادي او استثنائي، بحيث مكن القاضي في النهاية من فسخ العقد او تعديل مدة التدريب من حيث الزيادة او النقصان وفق القواعد العامة او اعراف المهنة او الحرفة او الجهة التي تمارس عمليات التدريب الى ان تكلل ذلك بشكل عام بتدخل الدول في تنظيم الجوانب المختلفة للعقد ومن بينها اعتبار تحديد المدة من اهم البيانات الالزامية او الاجبارية التي يجب ان يشتمل عليها العقد بحيث يبطل العقد بدونها، وخلاصة الامر فان الوضع المستقر عليه الحال في الوقت الراهن يرتكز اما على تحديد مدة انقضاء العقد بشكل اتفاقي بين الطرفين او ترك ذلك لحرية الادارة او المؤسسة او المركز التدريبي او في احيان اخرى يتم التحديد بنص قانوني او تنظيمي في التشريعات المنظمة لعقد التدريب او التمهين<sup>(٢)</sup>. وعند البحث في النصوص القانونية المنظمة لعقد التدريب المهني في القوانين المقارنة نجد بانها تتفاوت فيما بينها في مسألة التطرق بشكل واضح وصريح لانتهاء عقد التدريب بانتهاء المدة المحددة له، كونها من حيث المبدأ العام اهتمت بقصر الامر على ذكر العديد من الحالات او الاوضاع التي من خلالها يحق لاحد الطرفين المتعاقدين انهاء العقد لوجود خلل في تنفيذه او عدم الالتزام بتنفيذه ما ورد فيه من الشروط او الاحكام التي تمثل الاثار التي ينبني عليها العقد من خلال الحقوق والالتزامات التي يفرضها او يقررها لكلا الطرفين المدرب والمتدرب.

وهذا الامر من وجهة نظرنا المتواضعة لايشكل ثغرة في مسألة انتهاء العقد بانتهاء فترة التدريب او المدة المخصصة له او الغرض المتوخى منه وهو التعليم والتدريب على الحرف او المهنة المطلوبة، ولسبب رئيسي وفعال هو كون العقد المذكور يعد من قبيل العقود المحددة المدة، ومن ثم فانه من البديهي ينتهي بانتهاء المدة المحددة له سواء تم تحديدها بشكل اتفاقي او قانوني.

وعلى هذا الاساس فان القوانين المختلفة تتفق فيما بينها وبشكل ضمني على انه في حال عدم تحديد مدة زمنية معينة لانتهاء العقد فانه بانتهاء مدته او الغرض المتوخى منه كونه الطريق الطبيعي لانتهاء العقود الزمنية<sup>(٣)</sup>.

فلقد كان موقف المشرع المصري واضح وصريح بخصوص تحديد مدة العقد بشكل قانوني والتي من خلالها يتحدد مصير العقد بالانتهاء او الزوال بعد انقضاء الفترة

(٢) مكي خالديه: الحماية القانونية للقاصر في اطار القوانين المتعلقة بالتمهين، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران/كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠١١، ص ٢٥٨-٢٩٥.

(٣) فادية احمد حسن شهاب: المراحل التمهيدية لابرار عقد العمل الفردي- دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/جامعة النهريين، ٢٠٠٧، ص ٦٧.



الزمنية المخصصة لها، حيث اوجب بان لا تقل مدة العقد عن سنتين ولا تزيد على ثلاث سنوات، على ان يتم تقسيمها الى ثلاثة مراحل بحسب ما تتطلبه اصول تعليم المهنة او الحرفة المراد التدريب فيها ومن الواضح بان العقد المذكور ينتهي بانتهاء المدة المحددة له<sup>(٤)</sup>.

ومن الملاحظ على مسلك المشرع المصري بخصوص تحديد مدة العقد المشار اليها انفا بانه قد حدد السقف الزمني او الحد الاعلى والادنى للمدة المذكورة، بحيث ترك للطرفين المتعاقدين حرية تحديد الاطار الزمني للعقد وفق ما يتخلل الحدود المذكورة والتي بموجبها يتم تحديد مدة انتهاء العقد بشكل اتفاقي بين الطرفين المتعاقدين او عند اتمام المتدرب سن الثامنة عشرة من العمر ايهما اقرب اي المدة الاتفاقية المحددة على ضوء الحد الاعلى والادنى بشكل قانوني، او بتمام السن المذكور ليتحدد بها وعلى موجبها الطريقة التي ينتهي بها العقد<sup>(٥)</sup>. ومن الواضح كذلك بان التوجه الذي سار عليه المشرع المصري في تحديد مدة عقد التدريب، والذي بموجبه اعطى الصلاحية الكاملة لوزير العمل بتحديد الحد الادنى والاعلى لمدة التدريب، يستند على اساس التوصيات المقدمة من قبل اللجان المتعددة المتخصصة بكل صناعة او حرفة بحيث تضم ضمن تكوينها ممثلين عن طراف علاقة العمل الثلاثية اي الدولة واصحاب العمل والعمال، او احيانا يضاف اليها خبير معين او عدد من الخبراء المختصين بالشؤون المتعلقة بالحرف والمهن المختلفة يتم تنسيبهم او تكليفهم من قبل وزير العمل للاستئناس برأيهم في مسألة التحديد الزمني لمدة العقد، او في احيان اخرى يتم اشراك الجهات الرسمية المشرفة على تنظيم عمليات التدريب<sup>(٦)</sup>.

هذا ولقد اتخذ المشرع في قانون العمل الاردني منحى اخر من مسألة تحديد المدة التي ينقضي بفواتها عقد التدريب المهني، عندما ترك امر تحديدها للتعليمات الصادرة من الوزير والخاصة بهذا الشأن<sup>(٧)</sup>.

وعند الرجوع للتعليمات المذكورة نجد بانها لم تحدد بشكل دقيق المدة التي يكون عليها العقد والتي بفواتها ينقضي العقد بشكل طبيعي بحكم فوات الفترة الزمنية التي تم من خلالها تنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليه، بمعنى ان تتبع التحديد المذكور بشكل واضح وصريح قد يكون على وجه من الصعوبة لان العقد النموذجي المرفق بالتعليمات

(٤) وفقا للمادة (١٤٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وبحسب نص المادة (٣) من القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ والتي نصت على: ( يجب ان يتضمن اتفاق التدرج المهني مدة التدريب على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن ثلاث سنوات وتقسّم هذه المدة الى مراحل متتابعة لا تقل عن ثلاث مراحل تتفق واصول تعلم المهنة او الصناعة، ويتم اختيار المتدرج في نهاية كل مرحلة لمعرفة مدى تقدمه في المهنة).

(٥) فلقد نصت المادة (١٥) من القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني على: (ينتهي اتفاق التدرج المهني للمتدرج بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفاق، او باتمامه سن الثامنة عشرة ايهما اقرب....).

(٦) الدكتور ناظم احمد عارف: انقضاء عقد التدريب المهني، بحث منشور في مجلة الدراسات/جامعة عمان، العدد/الخامس، الاردن، ١٩٨٤، ص ١٣٤.

(٧) بحسب ما ورد في المادة (٣٧) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والتي قضت: (تحدد في عقد التدريب مدته.... وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدر لهذا الغرض وتُنشر في الجريدة الرسمية).



المذكورة يشير إليها بشكل مفتوح على أساس الوحدة الزمنية المقدرة بالأشهر من جانب، ومن جانب آخر يعود مرة أخرى ليقسمها على أساس السنين أي سنة أولى مخصصة لبرنامج التلمذة المهنية والتدريب المتوسط وسنة ثانية محددة لبرنامج التلمذة المهنية بشكل عام بالإضافة إلى فترة أو مدة الخبرة والتي هي الأخرى لم يتم تحديدها بشكل دقيق بل وفق معيار الزمن المفتوح غير المقيد ببداية ونهاية معينة، وفي كل الأحوال فإنه أيا كانت الطريقة التي يتم من خلالها تحديد فترة العقد فإنه بالنتيجة ينتهي بانقضاء المدة الزمنية المحددة له سواء تم قياسها على أساس الوحدات الزمنية المقدرة وفق الأشهر أو السنين<sup>(٨)</sup>.

وبالنسبة إلى موقف المشرع في القانون الإماراتي من تحديد المدة التي بموجبها يتحدد مصير عقد التدريب المهني بالانتهاء، فأنا نلاحظ بأن المشرع فيه ومن حيث الأصل العام أعطى للطرفين المتعاقدين حرية تحديد مدة العقد بشكل اتفاقي بين الطرفين<sup>(٩)</sup>. كما أكد مرة أخرى على وجوب تضمين العقد المدة التي يجري من خلالها تنفيذ العقد والمراحل الزمنية خلالها التي يتم فيها التدريب<sup>(١٠)</sup>. إلا أنه من جانب آخر أعطى الحق والصلاحيات الكاملة لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في إصدار قرار تنظيمي ينظم عمليات التدريب المهني وكل ما يتعلق بها من تفاصيل منظمة لسير العملية التدريبية وخصوصاً في ما يتعلق بتحديد مدة التدريب لمختلف المهن أو الحرف التي يجري التدريب فيها، إلا أنه عند مراجعة القرار المشار إليه فقد وجدنا بأنه اقتصر على تحديد العديد من أنواع المهن التدريبية دون أن يتم تحديد المدد اللازمة لاستكمال التدريب فيها<sup>(١١)</sup>.

بالإضافة إلى أنه أعطى الحق للمدرب وخلال المدة الاتفاقية للعقد صلاحية منح المتدرب الوقت الكافي الذي يتوافق مع تقديم التعليم النظري للمتدرب على الأصول الفنية والمهنية للمهنة المتدرب عليها خلال مدة العقد<sup>(١٢)</sup>.

(٨) يمكن مراجعة نموذج عقد التدريب المهني المبرم مع صاحب عمل وفقاً للتشريع الأردني وتحديدًا البند (١/٣) والبند (١/٤) والمرفق بتعليمات عقد التدريب المهني لسنة ١٩٩٩.

(٩) فلقد نصت المادة (٤٢) من قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على: (عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل يلتزم بدوره أن يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط والزمّن اللذين يتفق عليهما.....).

(١٠) المادة (٤٥) من قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ والتي أشارت إلى: (يجب أن يتضمن عقد التدريب بيانات عن هوية المتعاقدين أو من يمثلهما على حسب الأحوال وعن كيفية إجراء التدريب ومدته ومراحلته والمهنة موضوع التدريب).

(١١) بحسب المادة (٥٠) من قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ والتي نصت على: (لوزير العمل أن ينظم بقرار منه التدريب في المهن والحرف التي تتطلب تدريب العمال فيها وأن يحدد مدة التدريب في هذه المهن والحرف والبرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى بعد انتهاء مدة التدريب)، وكما أسلفنا بأن القرار الصادر في هذا الشأن لم يحدد مدة معينة للعقد وفقاً لكل برنامج أو موضوع تدريبي يتفق عليه بين الطرفين كما هو واضح عند مراجعة نص المادة (١) من القرار الوزاري المرقم ٢/٧١ لسنة ١٩٨٢ في شأن تدريب المواطنين بالمنشآت القائمة بالدولة في الإمارات العربية المتحدة اقتضت على تحديد أنواع المهن أو الحرف موضوع البرامج التدريبية نون تحديد المدد اللازمة لتمامها خلال فترة العقد.

(١٢) وفقاً للمادة (٤٦) من قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ حيث ورد فيها: (على صاحب العمل أن يمنح المتدرب وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري وعليه أن يدرّب العامل على أصول المهنة والفن الذي استخدم لأجله طيلة المدة المحددة في العقد المنصوص.....).



اما بالنسبة الى موقف المشرع العراقي فجدد بانه لم يشر الى مسالة انتهاء العقد بفوات المدة بنص قانوني محدد في قانون العمل النافذ وكذلك الحال في قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ والقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى، وعلى هذا الاساس فلقد تبين لنا بانه من الطبيعي بان العقد ينتهي بانتهاء المدد القانونية المحددة للدورات المهنية التي يجتازها المتدرب بنجاح وفق القانون، وعلى وجه الدقة والتحديد فان العقد ينتهي بعد مرور ثلاثة اشهر عندما يكون موضوعه احد انواع الدورات المهنية المخصصة لخريجي السادس الابتدائي فما فوق وكذلك الحال ايضا بالنسبة للعقود الخاصة بالدورات المهنية والمحددة كمنهاج تدريبي لخريجي الرابع الابتدائي ومحو الامية فما فوق، اما بالنسبة للمدة التي ينتهي بموجبها العقد الخاص بالدورات التعليمية والدورات الريادية فمن الملاحظ بان المشرع ترك مسالة تحديدها من الناحية الزمنية، ولعله اراد من ذلك اعطاء الحرية الكاملة للمركز التدريبي في تحديد المدد الخاصة بها وفقا للشروط والاورضاع المناسبة وبما يتلائم مع موضوع الدورات واهدافها والوقت او الفترة الزمنية اللازمة لاستكمال البرامج او المناهج التدريبية النظرية والعملية الخاصة بها<sup>(١٣)</sup>.

### المبحث الثاني: انقضاء عقد التدريب المهني قبل انتهاء المدة المحددة له

وهو ما يعبر عنه بالفسخ وهذا الاخير وفق النظرية العامة للعقد، يعد نظام قانوني خاص لانهاء الروابط العقدية غير المتوازنة او المتعادلة، وهو بهذا المعنى ينطوي على معنى ذو طبيعة مزدوجة في انهاء تلك الروابط كونه من جانب ينطوي على صفة النقض للروابط المذكورة، ومن جانب اخر يعبر عن نظام القانوني يتمثل بالجزاء المترتب على الاخلال بالالتزامات العقدية من قبل احد المتعاقدين قبل مرحلة تنفيذ العقد او خلالها او بعد التنفيذ لازالة كافة الاثار المترتبة عليه، وبالتالي فهو يمثل طريقة فعالة من طرق انقضاء تلك الروابط في الماضي والحاضر والمستقبل، والفسخ وفقا للقواعد العامة قد يكون على انواع فسخ اتفاقي: (يتفق بموجبه المتعاقدين صراحة خلال مرحلة التعاقد على فسخ العقد في حال الاخلال به من قبل احد الطرفين)، او فسخ عن طريق الاقالة: (يتم الاتفاق عليه عند الاخلال بالعقد في مرحلة ما بعد التعاقد فينتفان على فسخ العقد وازالة اثاره واعادة الحال الى ما كان عليه قبل التعاقد)، كما انه قد يكون من جانب اخر فسخ قضائي: (وهو الذي يتم عن طريق تقديم احد المتعاقدين طلبا للقضاء طالبا التدخل في فسخ العقد بسبب اخلال المتعاقد الاخر بتنفيذ التزاماته العقدية) مع الاخذ بنظر الاعتبار وازافة الى ذلك بان الفسخ في احيان اخرى قد يكون فسخ قانوني وبقوة القانون، عندما لا يرجع الاخلال بالالتزام التعاقدي الى ارادة احد المتعاقدين بل

(١٣) لمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة جداول الدورات التدريبية والمدد او الفترات الزمنية المحددة لها وفق القانون في التشريع العراقي المرفقة بتعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨، والتي تم تحديدها وفقا لنص المادة (٢٧/اولا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والتي نصت على: (تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب يتضمن اهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير).



يعود لسبب خارجي او اجنبي لايد له فيه كالقوة القاهرة او حادث فجائي او خطأ الغير، والفسخ في اغلب حالاته وصوره المألوفة يطلق عليه بالفسخ لعدم التنفيذ<sup>(١٤)</sup>. ومع الاخذ بنظر الاعتبار الاعتبارات المتقدمة في تحديد طرق فسخ العقد الا الاصل يبقى لحرية الطرفين في الاتفاق على فسخ العقد بشكل صريح او ضمني وفقا للقواعد العامة التي تم من خلالها الاتفاق على جميع المسائل الجوهرية اللازمة لانعقاد العقد وتنفيذه وتحديد اسباب انحلاله، مع مراعاة بان عدم الاتفاق او ذكر بعض المسائل التفصيلية احيانا كتلك المتعلقة بالانقضاء تعد امر طبيعي بحيث يرجع في تحديد الطريقة التي ينقضي بها الى القواعد المذكورة دون الحاجة الى نص خاص<sup>(١٥)</sup>. وعلى هذا الاساس يمكن القول بشكل عام بان عقد التدريب المهني حاله كحال العقود الاخرى ووفقا للقواعد العامة لانتهاء العقود وفق النظرية العامة للعقد يمكن ان يتعرض للانقضاء عن طريق الفسخ بكل انواعه سواء كان اتفاقي او بالاقالة او بالفسخ القضائي او القانوني بحسب الظروف والاحوال التي احاطت بالعقد وادت بالنتيجة الى حصول الاخلال به خلال مرحلة التنفيذ على الرغم من عدم تطرق تشريعات العمل لجميع انواعه كالفسخ طريق الاقالة او الفسخ القانوني او القضائي وتركيزها بشكل عام على حالات الفسخ الاتفاقي او بالارادة المنفردة .

وعلى هذا الاساس فان عقد التدريب يمكن ان ينقضي عن طريق الاقالة او بالتنازل الاتفاقي الكتابي بين طرفيه المدرب والمتدرب بعد انعقاده، بحيث يتم تحلل الطرفين من تنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليه بشرط مراعاة القواعد المتعلقة بالاهلية اللازمة للتنازل وشرط الكتابة لاثبات حل العقد بالاضافة الى التوقيع من قبل الطرفين وان يكون مدعاة ذلك توافر اسباب مشروعة غير مخالفة للنظام العام والاداب<sup>(١٦)</sup>. على الرغم من عدم تطرق تشريعات العمل لطريقة انهاء العقد بالاقالة وعليه كان ولا بد من الرجوع الى القواعد العامة في القوانين المقارنة لتطبيقها لعدم وجود مانع قانوني في التشريعات المذكورة يحول دون الاخذ بها<sup>(١٧)</sup>. وما تقدم ذكره يمكن ان يجد مجاله في التطبيق ضمن

(١٤) الدكتور المحمدي احمد ابو عيسى: انحلال الرابطة العقدية في القانون المدني المصري - دراسة تحليلية علمية وعملية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤، الصفحات ٤٩ و ٦٤ و ٧٦، وينظر ايضا الدكتور حسن عبد الرحمن قدوس: انتهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، ١٩٩١، ص ٢٠، وينظر ايضا بشير هدي: مرجع سابق، ص ١٩٦.

(١٥) ينظر في ذلك الدكتور احمد شوقي محمد عبد الرحمن: النظرية العامة للالتزام - احكام الالتزام والاثبات في الفقه وقضاء النقض، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٥، والدكتور ياسر احمد كامل الصيرفي: دور القاضي في تكوين العقد، دار النهضة العربية، بيروت، ٢٠٠٠، ص ١١، والدكتور عبد الغني عمرو الرويمض: علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب الوطنية، ليبيا، ٢٠٠٤، ص ١٠٥، والدكتور محمد حلمي مراد: قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٣، ص ٣٧١، وفي هذا السياق وعلى سبيل المثال يمكن ملاحظة ما اشارت اليه المادة (١٧٨) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ والتي نصت على: (يجوز الاتفاق على ان العقد يعتبر مفسوخا من تلقاء نفسه دون الحاجة الى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، وهذا الاتفاق لا يعفي من الاعذار الا اذا اتفق المتعاقدان صراحة على عدم ضرورته).

(١٦) الدكتور همام محمد محمود زهران: قانون العمل/عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٩، ص ١٠١.

(١٧) مكي خالدي: مرجع سابق، ص ٢٨٨-٢٨٩، وفي هذا الخصوص وعلى سبيل المثال يمكن ملاحظة نص المادة (١٨١) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ والتي تنص على: (للعاقدين ان يتقايلا العقد برضاها بعد انعقاده)، يقابلها



حالات انتهاء عقد التدريب لتوافقه مع المبدأ العام في الحرية العقدية المعمول به ضمن علاقات العمل ومنها ما يتعلق بالتدريب المهني، كون الاخلال بالالتزامات العقدية بوجه عام لا يمكن ان يجبر الطرفين على الاستمرار بالعقد<sup>(١٨)</sup>. كما يمكن فسخ عقد التمهين او التدريب عن طريق الفسخ القضائي على الرغم من غياب النصوص القانونية المنضمة اليه ضمن تشريعات العمل وذلك بالاستعانة بالقواعد المنظمة له في القانون المدني والتي تركز على وجود اخلال بالتزام عقدي من قبل احد الطرفين واستعداد الطرف الاخر لتنفيذ التزامه وفقا للحالات التي تحددها عقود التدريب او تلك الاخرى المحددة بموجب قوانين العمل<sup>(١٩)</sup>.

كما يمكن ايضا فسخ عقد التدريب المهني قبل انتهاء مدة التدريب بالارادة المنفردة، وهو ما عكفت القوانين المقارنة على التركيز عليه من بين كل انواع الفسخ اي القضائي والقانوني وايلائه اهمية كبيرة ضمن نصوصها القانونية التنظيمية الخاصة بعقد التدريب المهني، وهو ما يعبر عنه بالفسخ عن طريق الارادة المنفردة لاحد الطرفين المدرب او المتدرب، بحيث يكون للمدرب حق انتهاء العقد عند ثبوت اخلال المتدرب بواجباته التدريبية المترتبة على العقد والتي من خلالها يتم تقدير عدم استعداده او صلاحيته للتعليم او التدريب وبتقرير صادر من المدرب بشكل انفرادي اني او دوري شريطة عدم التعسف باستعمال هذا الحق بان يذهب الى خلاف الحقيقة والا يقع تحت طائلة المسؤولية المدنية التي تعطي الحق للمتدرب باللجوء للقضاء لاثبات خلاف ذلك والمطالبة بالتعويض بسبب الانهاء التعسفي، وبشكل عام ينتهي عقد التدريب المهني بالفسخ عن طريق التراضي او بالفسخ من جانب واحد او بحكم قضائي<sup>(٢٠)</sup>. وكما اسلفنا بان حق الفسخ بسبب الاخلال بالالتزامات العقدية التي يفرضها عقد التدريب على عاتق طرفيه نابع من كونه اساسا من العقود الملزمة للجانبين والذي بمقتضاه يخول الطرف المتضرر توجيه اعدار للطرف الاخر والذي بموجبه يكون له حق المطالبة في التنفيذ او الفسخ وفقا للقواعد العامة شريطة تحقق وقوع الضرر من المدين بتنفيذ الالتزام العقد، مع الاخذ بنظر الاعتبار بان الفسخ بالتراضي او عن طريق التقاضي او بالارادة

المادة (٢٤٢) من القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، وحل العقد عن طريق الاقالة يعد امتداد للقاعدة العامة المعروفة في جميع القوانين المدنية والتي تقضي بان: (العقد شريعة المتعاقدين فبل يجوز نقضه او تعديله الا باتفاق الطرفين او لاسباب المقررة في القانون) وينظر ايضا عبدالله خير وعزاز رحمانى عبد العزيز: دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجبلاني بو نعمة خميس مليانة/كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧، ص ٧٢.

(١٨) ينظر عبدالله خير وعزاز رحمانى عبد العزيز: المرجع نفسه، ص ٦٦.

(١٩) عبدالله خير وعزاز رحمانى عبد العزيز: مرجع سابق، ص ٧٢-٧٣.

(٢٠) الدكتور احمد رشاد الهواري: التصور القانوني والشرعي للحق، الجزء الاول، مركز الاعلام الامني، ٢٠١١، ص ١٢٦، وينظر بشير هادي: مرجع سابق، ص ١٧٧، وهذا التوجه في انتهاء العقد بسبب الاخلال بالالتزامات المترتبة عليه يجد اساسه في القواعد العامة، فعلى سبيل المثال نصت المادة (١/١٧٧) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ على: (في العقود الملزمة للجانبين اذا لم يوف احد العاقدين بما وجب عليه في العقد جاز للعاقدين الاخر بعد الاعذار ان يطلب الفسخ مع التعويض ان كان له مقتضى على انه يجوز للمحكمة ان تنظر المدين الى اجل كما يجوز لها ان ترفض طلب الفسخ اذا كان ما لم يوف به المدين قليلا بالنسبة الى الالتزام في جملته، يقابلها المادة (١٥٧) من القانون المدني المصري القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨.



المنفردة يجب ان يستند لاسباب مشروعة بحيث لا ينطوي على صفة الاضرار بالمتعاقدين الاخر ولا يدخل ضمن ما يقع من حالات اساءة استعمال الحق خلافا لروح العقد والقانون الذي تم تنظيمه بموجبه، مع ملاعاة بان لا يكون القصد منه الاضرار بالغير او كون المصالح التي يرمى اليها قليلة الاهمية او غير مشروعة ولا تتناسب مع الضرر المتوقع حدوثه، وحالات انتهاء العقد لسبب غير مشروع على اختلافها كثيرة ولا يمكن حصرها ولعل السبب المذكور ادى الى عدم التطرق اليها في النصوص او الاحكام القانونية المنظمة لعقد التدريب المهني، الا ان الكثير منها نجده ضمن الحالات التي تقع او تصيب علاقات العمل بشكل عام كانهاء العقد بسبب شكوى او دعوى مقامة على صاحب العمل او المدرب او الجهة التدريبية ايا كانت، او بسبب تقديم تظلم معين للمطالبة بحق محدد وفق القانون او اللوائح او العقود الاخرى، او بسبب الاعتراض على حجز المستحقات المالية للمتدرب او عدم تسديدها في الوقت المحدد او لاسباب تتعلق بالحالة الاجتماعية للمتدرب كالجنس او اللون والعرق والمنشأ الاجتماعي او الدين او الانتماء النقابي او السياسي وما الى ذلك من الاسباب الاخرى التي نظمتها تشريعات العمل المختلفة<sup>(٢١)</sup>.

وكما اسلفنا بان حق فسخ العقد بالارادة المنفردة بسبب الاخلال بما يفرضه من التزامات عقدية على عاتق طرفيه يتطلب العديد من الشروط والتي بدونها لا يمكن اتمام العقد بالطريقة المذكورة، فالشرط الاول يتطلب بان يكون من العقود الملزمة للجانبين وفي جميع انواع الفسخ سواء كان اتفاقي او قانوني او قضائي وهذا الشرط يعني بانه لا يمكن تصور وقوع اخلال بالعقد فيما لو افترضنا بانه من العقود الملزمة لجانب واحد، بمعنى بانه يجب ان يكون العقد من العقود التبادلية بحيث ياخذ كل متعاقد وفقا لها مقابلا لما يعطي، والشرط الثاني يقتضي بان يكون لمن له حق الفسخ غير مقصر في تنفيذ التزامه التعاقدية مع قدرته على اعادة الحالة الى ما كانت عليه قبل التعاقد، اما الشرط الثالث فيتطلب حدوث او حصول تقاعس من المتعاقد الاخر في تنفيذ الالتزام المطلوب منه بشكل كلي او جزئي مع مراعاة الاعذار بالتنبيه على وجوب التنفيذ او الفسخ<sup>(٢٢)</sup> وهذا ما نلمسه في التطبيق على عقد التدريب المهني ووفقا لما وجدنا له من تطبيقات في قوانين العمل المقارنة.

ففي القانون المصري يحق للمدرب صاحب العمل اتمام او فسخ العقد في حال ثبوت عدم صلاحية المتدرب او المتدرج للتدريب او عدم استعداده لتعلم المهنة او الصنعة بالصورة المطلوبة، وبالمقابل فانه يحق للطرف الاخر اتمام العقد او الاتفاق بشرط

(٢١) ينظر في ذلك الدكتور حسن الفكاهي: شرح قانون العمل اللبناني، الطبعة الاولى، المكتبة القانونية للدول العربية، بيروت، ١٩٦٩، ص ٩٩-٩٦، وينظر ايضا الدكتور محمود سلامة: الموسوعة الثلاثية في التشريعات الاجتماعية- شرح قانون العمل والمحاكم العمالية في ضوء الفقه والقضاء والتشريع والمحاماة طبقا لقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، المجلد الاول، الناشر: المتحدون دار مصر ودار السماح والمكتب الثقافي، ص ١٦٠-١٦١.

(٢٢) الدكتور المحمدي احمد ابو عيسى: مرجع سابق، الصفحات ٤٢-٤٦.



اخطار الطرف الاخر بالرغبة في انتهاء العقد قبل ثلاثة ايام على الاقل، وحق المدرب في هذا الشأن مستمد من الحق الاساسي له في تنظيم وادارة المنشأة التي يملكها ووفق ما يحقق مصالحها الذاتية على ان هذا الحق لايعمل به على اطلاقه، بمعنى بانه متى ما ثبت بانه كان متعسفا في انتهاء العقد دون المبررات المذكورة فانه يجوز للمنتدرب مطالبته بالتعويض وفق القواعد العامة هذا من جهة، ومن جهة اخرى متقابلة وكما بينا فانه يحق للمنتدرب طلب انتهاء العقد دون التقيد باي سبب كان ايضا مع مراعاة مهلة الاخطار علما بان المشرع لم يحدد شكل معين لهذا الاخير، وعلى ذلك فانه قد يكون على شكل خطاب عادي او موصى عليه او مصحوب بعلم الوصول او بشكل انذار مثبت على يد محضر ومسلم اليه بشكل اصولي ويدخل ضمن اصطلاح عدم الصلاحية عدم اهلية المتدرب في تعلم الحرفة او المهنة بصورة مرضية او لسبب اخر يعود الى خلل في الاهلية القانونية له وتقرير كل ذلك يعد من قبيل اختصاص المدرب او صاحب العمل ولا بدون تعقيب، كما ان استمرار العقد حتى نهاية المدة المقررة له ونهاية كافة مراحل التمرين او التدريب يؤدي الى انقضاء العقد بشكل طبيعي بانتهاء مدته دون الحاجة الى الاخطار<sup>(٢٣)</sup>.

ويمكن القول فيما يتعلق بتوجه المشرع المصري بالنسبة لاطلاق حق المتدرب في انتهاء العقد دون اي سبب كان، بانه قد يكون من الافضل تقييد الحرية المذكورة وربطها باسباب جدية حقيقية لانهاء العقد كما فعل ازاء ذلك في مواجهة المدرب، لتطابق هذا

(٢٣) ينظر الدكتور الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- الجزء الاول، جامعة المنصورة، بلا سنة طبع ص ١٤٧-١٤٨، والمستشار عدلي خليل: مرجع سابق، ١٩٨٢، ص ٥٧-٥٨، والدكتور احمد زكي بدي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الطبعة الاولى، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦٥، ص ٧١، و الدكتور رغداء عبد الحسن ريان: شرح احكام قانون العمل- الكتاب الاول، جامعة اسيوط، ٢٠١٩، ص ٤٠، والدكتور عبد الناصر توفيق العطار: شرح احكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٦٦، و الدكتور امل شربا والدكتور هيثم الطاس: قانون العمل، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٨، ص ٦٨، والدكتور مجدي عبدالله شراره: علاقات العمل الفردية، الطبعة الرابعة، حقوق الطبع والنشر والتأليف محفوظة للمؤلف، ٢٠١٨، ص ٨٤، والدكتور احمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٢٩٧-٢٩٨، والدكتور احمد عبد الكريم ابو شنب: شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى- الاصدار الرابع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣، ص ١٨٧-١٨٨، و ص ٢٢٥، وينظر ايضا الدكتور اسامة احمد شنتات: قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لاحكامه، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٦، ص ٥٠، وفي هذا السياق نجد بان المادة (١٤٣) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد نصت على: (صاحب العمل ان ينهي اتفاق التدرج اذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرب او عدم استعداده لتعلم المهنة او الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرب ان ينهي اتفاق التدرج (١٥) من القرار المرقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ على وجوب الاخطار بقولها: (ينتهي اتفاق التدرج المهني بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفاق او باتمامه سن الثامنة عشرة ايهاا اقرب ويجوز لاي طرف انتهاء الاتفاق قبل مدته على ان يخطر الطرف الاخر بذلك قبل ثلاثة ايام على الاقل)، ومن الجدير بالذكر بان المادة (١٤٣) المشار اليها انفا والمذكورة حاليا في قانون العمل المصري النافذ لم تكن بصيغتها او صورتها الحالية المعمول بها والمتعارف عليها من قبل اصحاب الفقه والتشريع او القانون والباحثين في مجال قانون العمل، حيث كانت الصياغة القديمة للمادة المذكورة وفق قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على النحو التالي: (لصاحب العمل ان يفسخ اتفاق التدرج اذا ثبت لديه عدم اهلية المتدرب او عدم استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة..... والتكملة نفس النص النافذ)، وهذا يعني بان المشرع فيه استبدل عبارة عدم اهلية المتدرب بعدم الصلاحية لازالة اللبس والغموض حول سبب الانتهاء والنأي به عن المعنى الاصطلاحي المعروف والخاص بالاهلية المتعلقة بابرام العقد، كما نعتقد انه ومن خلال استبدال كلمة الفسخ بعبارة الانتهاء لاضير فيه كون الفسخ يعد صورة او طريقة من طرق انتهاء العقود بشكل عام ومنها عقد التدريب المهني.



التوجه القواعد العامة المعمول بها في النظرية العامة للفسخ، بمعنى ان السير في هذا الاتجاه قد يكون مدعاة لتحلل المتدرب من اي مسؤولية مدنية تجاه المدرب ومن ثم يكون وسيلة سهلة للتخلص من التزاماته العقدية او الاضرار بمصالح صاحب العمل او المدرب دون قيد او شرط .

ويضاف لما تقدم وفيما يتعلق بحق المدرب في انتهاء العقد بسبب عدم صلاحية المتدرب للتدريب او عدم استعداده لتعلم المهنة او الحرفة المطلوبة بان الحق المقرر له ضمن هذا الاساس يجب ان يستند الى اسباب مشروعة لا يدخل من بينها مطالبة المتدرب بحق من حقوقه، كما يجب ان يتصف بالجدية التامة على الرغم من كونه يخضع لسلطته التقديرية بحكم القانون، بمعنى بانه يجب ان يستند الى وقائع جدية منتجة محددة بشكل دقيق كمبررات للفسخ، كالغياب المتصل او المتكرر بدون عذر مقبول او الفشل او عدم اجتياز مراحل التدريب وغيرها، لان السلطة الممنوحة له في هذا الشأن قد تكون محلا للرقابة القضائية فيما بعد فيما لو وصل الامر للقضاء، مع الاخذ بنظر الاعتبار بان القانون قيده قبل تقرير حق الفسخ بضرورة مراعاة الفرص الممنوحة للمتدرب في حال الفشل في نطاق التدريب على المهنة ذاتها او اعادة التدريب او التوجيه لمهنة جديدة تتناسب مع المؤهلات البدنية او العقلية للمتدرب على الرغم من كونه امر تقديري من حيث المبدأ يخضع للسلطة التقديرية للمدرب لكنه خاضع لمراقبة مكتب العمل المختص بالاستناد الى نتائج الاختبارات وتقارير سير التدريب التي يجب ان يرعى فيها درجة الاخطاء الدقيقة او المعقدة او العادية ومستوى التدريب الذي يختلف من متدرب لآخر والمراحل التدريبية التي وقعت فيها تلك الاخطاء والتساهل فيها بالنسبة للمرحلة الاولى، ولعل تساؤل يطرح في مجال حق المدرب في انتهاء عقد التدرج او التدريب بالاستناد الى الاخطاء الفنية المباشرة المرتبطة بعدم الصلاحية او الاستعدادات الفنية للمتدرب بمعنى هل ان حق فسخ العقد حصرا يركز على الاخطاء الخاصة المذكورة ام يتعداها الى غيرها من الاخطاء الاخرى غير المباشرة او العامة التي تبوب ضمن الاخلال بالالتزامات العقدية بوجه عام في مجال تطبيقها على عقد التدريب المهني كعدم الانتظام بالتدريب او اساءة استخدام الالات والادوات او المعدات التدريبية او بث الفوضى والاضطراب في البيئة التدريبية وعدم احترام القواعد العامة المتبعة في نظام التدريب وغيرها ؟ والواقع باننا نرى بان كل ذلك يدخل ضمن سلطة المدرب التقديرية في انتهاء العقد بحسب اتساع المفهوم العام للفسخ في العقود الملزمة للجانبين<sup>(٢٤)</sup>.

وكما اسلفنا بان حق صاحب العمل او المدرب في انتهاء العقد لثبوت عدم الصلاحية او الاستعداد المهني يخضع لرقابة مكتب العمل المختص، حيث اوجب المشرع المصري اخطار المكتب المذكور بالرغبة في انتهاء العقد كما ان المكتب المذكور قد يلجأ كاجراء وقائي اولى قبل الشروع في عملية انتهاء العقد الى اعادة توجيه المتدرب الى مهينة

(٢٤) ينظر في ذلك الدكتور همام محمد محمود زهران: مرجع سابق، ص ١٠٦-١٠٨.



معينة بديلة عن تلك التي فشل في التدريب عليها تتناسب مع قدراته الجسمية والعقلية<sup>(٢٥)</sup>.

وهذا الاجراء يتم يجب ان يتبع ايضا وبمراعاة الحكم الذي اورده المشرع والخاص بهذه الحالة عندما اجاز لصاحب العمل او المدرب في حالة عدم اجتياز المتدرب المرحلة الثانية من مراحل التدريب بنجاح او ما يتبعها من المراحل الاخرى، بان يمنحه فرصة اخرى من اجل اعادة تدريبه على ذات المهنة وتقديم تقريره الخاص بهذا الشأن الى مكتب القوى العاملة المختص والذي يوضح فيه اسباب عدم اجتياز المتدرب لاي مرحلة من مراحل التدريب بنجاح<sup>(٢٦)</sup>.

وبناء على ما تقدم يمكن القول بان حق الفسخ المتبادل للطرفين عند الاخلال بالالتزامات العقدية الخاصة او العامة المترتبة على عقد التدرج او التدريب في قانون العمل المصري يجد اساسه في القواعد العامة<sup>(٢٧)</sup>.

كما يصح ومن حيث المبدأ العام المعمول به في انحلال العقود تضمين عقد التدرج او التدريب شرط فاسخ بموجبه يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة الى حكم قضائي عند تحقق المخالفة المحددة ابتدائيا او الاخلال بالالتزام العقدي المتفق عليه<sup>(٢٨)</sup>. كما ان حق فسخ العقد من قبل احد الطرفين يخضع لرقابة وتقدير القضاء بحيث يمكن ان يستتبعه الحكم بالتعويض للطرف المتضرر في حال ثبوت الفسخ غير المشروع للعقد او التعسف في استعمال الحق وفقا للقواعد العامة وعلى رأي فان ذلك غالبا ما يكون لصالح المتدرب<sup>(٢٩)</sup>. هذا بالنسبة الى فسخ عقد التدريب او انتهاء العقد بالارادة المنفردة للطرفين في القانون المصري.

وعند متابعة موقف المشرع في القانون الاردني ازاء ذلك نجد بانه وعلى وجه من الدقة والتفصيل حدد الحالات الجوازية التي يحق بموجبها لاحد الطرفين وبارادته المنفردة المطالبة بفسخ العقد وذلك عند عدم قيام المتعاقد الاخر بتنفيذ التزاماته، كارتكاب احد

(٢٥) وفقا للمادة (٥) من القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ الخاص بالقواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني والتي قضت: (اذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة من تنفيذ الاتفاق عدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه اخطار مكتب العمل المختص بذلك، وعلى المكتب المختص اعادة توجيه العامل المتدرج الى المهنة التي تتناسب مع قدراته العقلية والجسمانية).  
(٢٦) الدكتور همام محمد محمود زهران: مرجع سابق، ص ١٠٤، وتنظر المادة (٩) من القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ الخاص بالقواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني والتي نصت على: (على صاحب العمل ان يقدم لمكتب العمل تقريرا في نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة يفيد باجتياز العامل المتدرج المرحلة بنجاح، ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل للمرحلة الثانية او ما يليها بنجاح ان يمنحه فرصة اخرى لاعادة تدريبه على ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في الاتفاق، على ان يقدم صاحب العمل تقريرا الى مكتب العمل المختص يوضح فيه اسباب عدم اجتياز المتدرج لهذه المرحلة).

(٢٧) وفي السياق المذكور نجد بان المادة (١/١٥٧) من القانون المدني المصري القانون المدني رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ نصت على: (في العقود الملزمة للجانبين اذا لم يوف احد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الاخر بعد اذاره ان يطالب بتنفيذ العقد او فسخه مع التعويض في الحالتين ان كان له مقتضى)، وللاستزادة اكثر يمكن الرجعة الدكتور عبد الناصر توفيق العطار: مرجع سابق، ص ٣٢٤.

(٢٨) وفي هذا الشأن نجد كذلك بان المادة (١٥٨) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ نصت على: (يجوز الاتفاق على ان يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة الى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه وهذا الاتفاق لا يعفي من الاعذار الا اذا اتفق المتعاقدان صراحة على الاعفاء منه).

(٢٩) القاضي صلاح الدين النحاس: مرجع سابق، ص ١٨٨.



المخالفات التي تدخل ضمن المحضورات التي حددها قانون العمل والانظمة الصادرة بموجبه، او اخلال احد الطرفين بواجباته المفروضة عليه من خلال العقد، او ثبوت استحالة تنفيذ الالتزامات العقدية لاسباب خارجة عن ارادة الطرفين المدرب او المدرب، او تهديد صحة وسلامة المدرب بالاعطال او الاضرار الصحية ايا كان نوعها بدنية او نفسية او عقلية على ان يثبت ذلك بتقرير صادر من مفتش العمل او تقرير طبي مصادق عليه من قبل اللجنة الطبية المعتمدة، بالإضافة الى ما يتعلق بنقل مكان التدريب المتفق عليه بموجب العقد من قبل صاحب العمل الى مكان بعيد يصعب الانتقال اليه من قبل المدرب او يضر بمصلحته مع مراعاة بان حق المدرب في المطالبة بالفسخ وفقا لهذا السبب يسقط بعد مضي شهر واحد من تاريخ النقل للمكان التدريبي الجديد، فالحالات المذكورة جميعها تعد من قبيل الاسباب التي يحق لاحد الطرفين وبموجبها انتهاء عقد التدريب المهني بالارادة المنفردة دون ان يكون للطرف الاخر حق المطالبة بالتعويض بمعنى بان اي صورة من صور او طرق انتهاء العقد وفقا لغير ما ذكر في الحالات المذكورة يعد من قبيل الانهاء التعسفي والذي بموجبه يعطي الحق لمن اصابه الضرر بالمطالبة بالتعويض<sup>(٣٠)</sup>.

ومن اهم المخالفات التي تدخل ضمن المحضورات التي حددها قانون العمل الاردني والانظمة الصادرة بموجبه والتي بموجبها يحق لاحد الطرفين المطالبة بفسخ العقد حسب نوع المخالفة التي سببت الضرر ، تلك المتعلقة بعدم اتباع المتعلقة بالمؤهلات

(٣٠) تنظر الدكتور امل شربا والدكتور هيثم الطاس: مرجع سابق، ص ٧٠، وفي السياق ذاته ينظر ايضا الدكتور هيثم حامد المصاروة: المنتقى في شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨ ، ص ١٢٥، وينظر على تفصيل الدكتور سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص ١٩٩-٢٠٠، ومع احترامنا لرأي المؤلف الدكتور سيد محمود رمضان في شرحه للحالات المذكورة المتعلقة بانتهاء العقد الا ان القول على اطلاقه بعدم احقية المدرب بالمطالبة بالتعويض لسبب من اسباب الانتهاء غير التعسفي للعقد نعتقد بانه غير صحيح وذلك وفقا لما وجدناه عند مراجعة ما ورد بتكملة او ذيل البند السادس من العقد المبرم مع صاحب العمل الملحق بتعليمات تنظيم عقد التدريب المهني في التشريع الاردني لسنة ١٩٩٩ والذي جاء فيه بانه: (يدفع الفريق الاول- اي المدرب، للفريق الثاني- اي المدرب ) المبلغ المستحق له وفق الفقرة ( أ من البند/٤) حتى تاريخ تركه التدريب، وكذلك يدفع له المبلغ المقطوع وفق الفقرة ( ب/من البند/٤)، ولقد نص البند المذكور على: (( أ. يتقاضى التلميذ المدرب من صاحب العمل خلال فترة تدريبه مبلغا شهريا مقداره (....) ديناراً في السنة الاولى من برنامج التلمذة المهنية والتدريب المتوسط، و مبلغا مقداره (....) دينار شهريا في السنة الثانية لبرنامج التلمذة المهنية، واجرا كاملا خلال فترة الخبرة يعادل امثالهم من العاملين لديه في موقع العمل، ولا تحسب ايام العمل غير المشروع من ضمنه، ب. يقطع من المبلغ المخصص للتلميذ المدرب المبلغ وقدره (....) فلسا عن كل شهر كتوفير في حالة توفر صندوق توفير لدى صاحب العمل ويدفع له هذا المبلغ في نهاية فترة البرنامج التدريبي ))، ولقد نصت المادة (٣٨) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على: (يجوز انتهاء عقد التدريب بناء على طلب احد الفريقين في اي من الحالات التالية: أ. اذا ارتكب احدهما اي مخالفة لاحكام هذا القانون او الانظمة الصادرة بموجبه، ب. اذا لم يقم احدهما بواجباته وفقا لشروط العقد المبرم بينهما، ج. اذا استحالت تنفيذ شروط العقد لاسباب خارجة عن ارادة احد الفريقين، د. اذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد الى مكان اخر يشكل الانتقال اليه صعوبة على المدرب او يضر بمصلحته ولا يجوز للمدرب ان يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله الى مكان التدريب الجديد، اذا كان استمرار المدرب في العمل يهدد سلامته او صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل او تقرير طبي صادر من لجنة طبية معتمدة، ومما يذكر بان تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني لسنة ١٩٩٩ عندما اعطت الحق بالفسخ لاحد الطرفين المدرب او المدرب اوجبت بان يكون ذلك بشرط التنسيق المسبق مع مؤسسة التدريب المهني وهذا ما يمكن ملاحظته عند الاطلاع على العقد النموذجي المبرم مع المدرب صاحب العمل المرفق بالتعليمات المذكورة ، بالإضافة الى ان انتهاء العقد في حال مخالفة احد الطرفين لاحكام قانون العمل الاردني والانظمة الصادرة بموجبه يقصد بها نفس تلك الانظمة في نصوص قانون العمل المشار اليها وتعليمات التدريب المهني والتي اوجب المشرع اتباعها عند تنظيم العقد وفقا للمادة (٢) من التعليمات نفسها آتفة الذكر.



والخبرات المطلوبة في صاحب العمل او المنشأة التدريبية، او عدم اتباع شكل العقد النموذجي المحدد من قبل مؤسسة التدريب المهني، او عدم مراعاة اسس تحديد الاجور وطريقة الدفع، بالاضافة الى عدم التسجيل في البرامج التدريبية المحددة من قبل المؤسسة المذكورة خلال فترة التدريب الاتفاقية بين الطرفين، او عدم الالتزام بتقديم برامج المهارات العملية والنظرية حسب المناهج المقررة من قبل مؤسسة التدريب المهني، ومنح شهادة الكفاءة المهنية وعدم توفير التسهيلات والامكانيات المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي وما يدخل في حالات الغياب وعدم الانتظام بالدوام والبرامج التدريبية<sup>(٣١)</sup>.

وفيما يتعلق بثبوت استحالة تنفيذ الالتزامات العقدية لاسباب خارجة عن ارادة الطرفين المدرب او المتدرب نجد بان هذا السبب المفضي لانقضاء عقد التدريب وفق التشريع الاردني يجد امتداده الطبيعي وفق القواعد العامة لانقضاء العقود<sup>(٣٢)</sup>. وبالنسبة الى موقف المشرع الاماراتي من مسألة انتهاء او فسخ عقد التدريب المهني ايضا عن طريق الارادة المنفردة لطرفيه المتعاقدين، نجد بان موقفه في هذا الشأن يختلف عما سار عليه نظيره كل من المشرع في قانون العمل المصري والاردني حيث لم يتطرق قانون العمل الاماراتي الى حالات انتهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة له والتي يطلق عليها الفقه التشريعي والقانوني بالفسخ، مما يفسر او يعني بانه ترك الحكم الواجب الاتباع في ذلك الى القواعد العامة والتي بموجبها يحق او يجوز لصاحب العمل او المدرب إنهاء عقد التدريب في حال ثبوت عدم صلاحية المتدرب في موضوع التدريب او عدم استعداده لتعلم الصناعة او المهنة بصورة حسنة بشرط عدم جواز التعسف في استعمال ذلك الحق ودون مبرر شرعي مقبول والا تحققت مسؤوليته المدنية تجاه المتدرب بحيث يكون لهذا الاخير الحق في اللجوء الى القضاء لاثبات الانهاء التعسفي للعقد لعدم دخوله ضمن الصلاحيات الممنوحة للمدرب، ويفهم من ذلك بان كل ما تطرقنا اليه او ماهو متعارف عليه من حيث المبدأ العام من طرق انتهاء العقود وفق القواعد المذكورة المعمول بها في الشريعة العامة للقوانين المدنية تنطبق على حالات انتهاء العقد المذكور بشرط ان تتلائم مع طبيعته والخصوصية التي يتمتع بها من حيث المدة والغرض والمركز القانوني للطرفين والحالات التي تعد من قبيل الاخلال بالالتزامات العقدية المفروضة على كل واحد منهم وما الى ذلك من الامور الاخرى المرتبطة باثار العقد وما يترتب عليه من حقوق والتزامات متبادلة بين المتعاقدين<sup>(٣٣)</sup>.

(٣١) تنظر المواد (٣٦-٣٧) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، وينظر ايضا في هذا الشأن النموذج الخاص بعقد التدريب المبرم مع صاحب العمل المرفق بتعليمات تنظيم عقد التدريب المهني لسنة ١٩٩٩.

(٣٢) فلقد نصت المادة (٢٤٧) من القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ على: (في العقود الملزمة للجانبين اذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه).

(٣٣) الدكتور انس محمد عبد الغفار سلامة: الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الاماراتي، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاجتماعية- جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد ١١/١، السنة، ٢٠١٨، ص ١٣، ومن الجدير بالذكر بان المشرع في قانون العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ اكتفى بتحديد التزامات المدرب عند انقضاء عقد التدريب ولم يتطرق للحالات التي يكون بموجبها انتهاء او فسخ العقد بالارادة المنفردة للطرفين المتعاقدين كما اسلفنا حيث



ومما يذكر ويضاف لما تقدم بان المشرع الاماراتي تطرق الى حالة قد تكون قريبة من انتهاء العقد ولكنها لاتدخل ضمن مفهوم انتهاء العقد بمعناه العام وفق القواعد العامة او المعنى الخاص له ضمن تشريعات العمل، بحيث اطلق عليها مصطلح وقف التدريب عندما سمح للمدرب او الجهة التدريبية بالسير بهذا الاجراء عند ثبوت عدم صلاحية المتدرب للتدريب او لاي سبب مشروع اخر من اسباب الوقف بان يخطر الجهة التي رشحت المتدرب للتدريب بذلك وبموجب اخطار محدد ومنظم بشكل اصولي يتضمن الوقف<sup>(٣٤)</sup>.

اما بالنسبة الى موقف المشرع في قانون العمل العراقي من حالات انتهاء عقد التدريب المهني بالارادة المنفردة للطرفين المدرب او الجهة التدريبية والمتدرب، فنجد بان جل اهتمام وتركيز المشرع العراقي في هذا الشأن على حالات انتهاء العقد الانفرادية التي يكون بموجبها لمركز التدريب المهني كامل الحق في انتهاء عقد التدريب بحيث اعطى القانون العراقي كامل الصلاحية وفي اي وقت للمركز المذكور في انتهاء العقد، وفقا لما يدخل تحت عنوان عدم التزام المتدرب بالتدريب بالشكل او الوجه المطلوب او عدم انضباطه او احرازه التقدم الملموس اثناء فترة التدريب بالاستناد الى تقارير التقييم الدورية التي يقدمها مسؤول شعبة المتدربين في المركز التدريبي الى ادارة المركز لغرض المصادقة عليها، والتي تتضمن التقييم النهائي للتدريب خلال اسبوع واحد من انتهاء الدورة ومن الواضح بانه فيما اذا كانت الدرجة التي حصل عليها المتدرب حسب تقرير سير التدريب اقل من (٦٠%) فان ذلك يعد مبررا كافيا لانتهاء العقد كونها تعد درجة رسوب وفشل لا يمكن معها الاستمرار بتنفيذ عقد التدريب<sup>(٣٥)</sup>.

كما ان هناك بعض الحالات الاخرى التي ينهي بموجبها المركز التدريبي عقد التدريب ولكن في مراحله الاولى التي يكون عليها عند التعاقد، كعدم الانتظام بالتدريب خلال فترة ثلاثة ايام من بدء الدورات التدريبية التي لاتقل مدتها عن شهرين، او التخلف عن المباشرة في الدورات التي تكون مدتها اقل من المدة المذكورة اي الشهرين وكما موضح ضمن الجدوال الملحقه بتعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ مع مراعاة رغبة

---

نصت المادة (٤٦) من القانون المذكور على: (على صاحب العمل ان يمنح المتدرب وقتا كافيا للتعليم النظري، وعليه ان يدرب العامل على اصول المهنة والفن الذي استخدم لاجله طيلة المدة المحددة في العقد وان يعطيه شهادة في نهاية كل مرحلة من مراحل التدريب وفقا للاحكام المنصوص عليها في هذا الفصل، وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب وتكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الاصول والاجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية).

(٣٤) وفقا للمادة (١٠) القرار الوزاري المرقم ٢/٧١ لسنة ١٩٨٢ في شأن تدريب المواطنين بالمشآت القائمة بالدولة في الامارات العربية المتحدة .

(٣٥) طبقا لنص المادة (٢٨/ثانيا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والتي نصت على: (لمركز التدريب انتهاء عقد التدريب في اي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف او عدم انضباطه او عدم احرازه لتقدم ملموس وفقا لتقارير التقييم الدورية)، والمادة (٤/ثانيا) من تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ والتي قضت: (يقدم مسؤول شعبة شؤون المتدربين في المركز الى ادارة المركز التقييم النهائي خلال اسبوع واحد من انتهاء الدورة لغرض المصادقة عليها)، والمادة (٥/ثانيا) من التعليمات المذكورة والتي ورد فيها بانه: (يعد المتدرب راسبا في الدورة التدريبية اذا لم يحصل على معدل الحد الأدنى لدرجات النجاح وهو (٦٠%) ستون من المائة).



المتدرب في الاستمرار بالعقد من الاشتراك بدورات اخرى في حال الغاء قبوله ولم يتم انهاء عقده للأسباب المذكورة وهذا يدخل ضمن صلاحية المركز التدريبي<sup>(٣٦)</sup>.

ويضاف لما تقدم بان هناك بعض الاسباب او الحالات التي اوردها كذلك المشرع العراقي والتي يكون بمقتضاها كامل الحق للمركز التدريبي وبارادته المنفردة والخالصة في انهاء عقد التدريب قد اوردها تحت عنوان الفصل من الدورات او المراكز التدريبية، بحيث ينتهي بموجبها العقد ، وذلك في حال فصل المتدرب بسبب الاعتداء على الملاكات التدريبية او اعضاء الهيئة التعليمية او الموظفين العاملين في المركز التدريبي اثناء ممارسة واجباتهم او الاعمال الخاصة بهم والمتعلقة بالتدريب، او ارتكاب تصرف ضار بالمركز او الدائرة التدريبية اي دائرة التدريب المهني ايا كان نوعه يتسبب في الاخلال بحسن سير وانتظام الدورات التدريبية، والحال نفسه عند الحكم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف، او تسببه في الحاق او تكبيد المركز التدريبي خسائر مادية جسيمة بالمعدات او الاجهزة التدريبية التابعة للمركز او الدائرة المذكورة، بالاضافة الى الحالات الاخرى التي تدخل تحت مفهوم الغش في الامتحانات او الاختبارات التي تجريها المراكز التدريبية او ثبوت محاولة الغش فيها، او عند التثبت من تقديمه وثائق او مستمسكات مزورة تم اعتمادها في القبول في الدورات التدريبية المقامة من قبل المركز التدريبي بالاضافة الى الحالات الاخرى التي يقرر بموجبها زيادة مجموع غيابهات عن معدل اليوم الواحد في كل شهر من اشهر التدريب بعد المباشرة في الدورة التدريبية<sup>(٣٧)</sup>.

والواقع بان توجه المشرع العراقي في ايراد الحالات المذكورة دون غيرها واعتبارها من المبررات الاساسية لفصل المتدرب ومن ثم انهاء عقد التدريب بموجبها له مسوغاته الشرعية، من حيث كونها اكثر الحالات قربة الوقوع او التحقق خلال فترة تنفيذ العقد بالاضافة الى ما تشكله من اخلال جسيم بالعقد وعدم تنفيذه على اقل تقدير وفق قواعد حسن النية في تنفيذ العقود او ما يعد من قبيل مستلزماتها.

فالاعتداء على المدرب او المدير المسؤول او احد الرؤساء وغيرهم من الموظفين الاخرين اثناء التدريب او يؤدي الى تشويه سمعة المؤسسة او الجهة التدريبية او المدرب بشكل عام ويخل بسير التدريب مما يؤدي الى عرقلة تنفيذ العقد على الوجه المطلوب، فالاعتداء قد يقع باي صورة كانت سواء بالفعل او القول او الإشارة ووفقا لقواعد قانون العمل فانه لا يشترط فيه ان يكون من قبيل الجريمة الجنائية كالجناية والجنحة والمخالفة بالاضافة الى انه لا يشترط تحديد وقت وقوعه بمكان معين داخل المواقع التدريبية او خارجها، مع الاخذ بنظر الاعتبار عمد امكانية الصاق صفة الاعتداء بالمتدرب فيما لو استخدم حقه في الدفاع الشرعي او رد اعتداء المدرب عليه

(٣٦) وفقا للمادة (١١) من تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ والتي نصت على: ( اولا: يلغى قبول المتدرب في احدى الحالتين الاتيتين: أ. عدم المباشرة في التدريب خلال مدة ثلاثة ايام من بدء المدورة في الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن شهرين، ب. التخلف عن المباشرة في الدورات التدريبية التي تقل مدتها عن شهرين، ثانيا: لا يمنع الغاء قبول المتدرب في احدى الدورات من اشتراكه في دورات اخرى).

(٣٧) بالاستناد الى نص المادة (١٣) من تعليمات التدريب المهني رقم (٢) لسنة ٢٠١٨.



او من يمثله قانونا في ممارسة عمليات التدريب<sup>(٣٨)</sup> كما ان ادانة المتدرب بجناية او جنحة مخلة بالشرف له والحكم عليه باحدى العقوبات المقررة لها كالاعدام والسجن او الحبس له ايضا مبرراته الداعية الى انتهاء العقد، على ان يكون القرار الصادر فيها قطعيا ومكتسبا لدرجة البتات وان تكون مرتبطة بقضايا المساس بالشرف والاخلاق، كتعاطي المخدرات مثلا ولعب القمار وتناول المشروبات الكحولية والسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الامانة وغيرها من الجرائم الاخرى، والعلة في فصل المتدرب وانهاء العقد وفقا لهذه الاسباب يرجع بالدرجة الاساس لعدم وجود التناسب بينه وبين متطلبات موضوع العقد وهو التدريب على المهن او الصنائع او الحرف التي لها من المكانة والقدسية والتي تفرض على شاغلها او من يرغب ممارستها في الوقت الحاضر او المستقبل التحلي بكافة القيم والاخلاق النبيلة الفاضلة بعيدا عن كافة البواعث والاسباب غير الشرعية او الاجرامية التي تتنافى مع العدالة العقدية<sup>(٣٩)</sup> وفيما يتعلق بعلة الفصل بسبب الحاق المتدرب بالمركز التدريبي او الدائرة اضرار بليغة في الاجهزة او المعدات والادوات الخاصة بالتدريب، فان منشأ ذلك يعود الى مقتضيات المصلحة العامة الهادفة للمحافظة عليها كونها من قبيل ادوات المال العام المخصصة لتحقيق النفع العام في مجالات التدريب، والصور التي يتحقق فيها الاضرار بتلك المعدات كثيرة ومتنوعة كالتكسير او الحرق او جعلها عرضة للسرقة او التجاوز عليها من قبل الغير او استخدامها في غير الاغراض المخصصة لها عن طريق التعمد او الاهمال او بدونه وما الى ذلك من الامور الاخرى كارتكاب الاخطاء التي تؤدي الى خسارات مادية جسيمة في تلك المعدات او الالات بعدم او غير عمد بسبب عدم مراعاة الشروط او القواعد المهنية السليمة الواجبة الاتباع في استخدامها وفقا للغرض المخصص لها<sup>(٤٠)</sup>.

وبالنسبة ايضا الى مبررات فصل المتدرب وانهاء العقد في حالات الغش فانها ترجع الى مخالفة القواعد المتعلقة بتقويم اداء المتدرب خلال فترة سير وتنفيذ البرنامج التدريبي وعدم احترام قواعد التدريس او التعليم النظري والعملية في مجال التدريب والرغبة في الحصول على النجاح دون بذل الجهود المطلوبة خلال فترة التعليم والتدريب، وفيما يتعلق بنفس المبررات المنهية للعقد بسبب تقديم المتدرب وثائق او مستمسكات مزورة تم الاعتماد عليها في قبوله في الدورات التدريبية المقامة من قبل المركز التدريبي، فان قرار الفصل والانهاء الصادر بموجبها وضمن هذا الشأن ايضا تكون له دواعيه واسانيده ومبرراته الشرعية، كون الفعل المذكور يدخل فيما يعد من

(٣٨) ينظر في هذا المعنى عبدالله خير وعزاز رحمانى عبد العزيز: مرجع سابق، ص ٦١، والدكتور فراس يوسف الكساسبة: مدى انسجام حالات اعفاء صاحب العمل من الاشعار عند انهائه للعقد مع فلسفة الاعفاء من الاشعار، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٥، السنة ٢٠١١، ص ٢٩٩-٣٠٠، والقاضي صلاح الدين النحاس: مرجع سابق، ص ٣٩٩.

(٣٩) الدكتور فراس يوسف الكساسبة: مرجع سابق، الصفحات ٢٩٥-٢٩٧، ويضرب الفقه الانكليزي العديد من الامثلة العامة على حالات انتهاء العقد كالتزوير والغش والتحليل على القانون والاخلال بسير العمل التي قد تصيب الكثير من العقود، ينظر

في ذلك : Grant. B: employment law, Thomson learning, London, 2002, p95.

(٤٠) ينظر في ذلك الدكتور صلاح الدين النحاس: مرجع سابق، ص ٣٥٢، والدكتور فراس يوسف الكساسبة: مرجع سابق، ص ٣٠٨.



قبيل الجرائم الجنائية المحظورة في القانون والمستوجبة للعقاب والقصاص من مرتكبها وردع الآخرين من ارتكابها او محاولة الوصول من خلالها الى اهداف او مبتغيات غير شرعية تتنافى مع اخلاق وقواعد التدريب، كما انها من جانب اخر تنطوي على الاضرار بالغير من حيث تفويت فرص التدريب لمستحقه والتعدي على مصالح الجهة التدريبية، وصور هذا الاخلال كثيرة ومتنوعة كانتحال شخصية مزورة او كاذبة من حيث الاسم او اللقب بتقديم هوية او بطاقة شخصية مزورة او قد تدخل من قبيل انتحال صفة معينة والادعاء بمؤهلات غير موجودة فيه اصلا كتقديم الشهادات والوثائق المزورة في سبيل ابرام العقد والاستفادة مما يترتب عليه من حقوق او امتيازات تتعلق بالترخيص لمزاولة مهنة او حرفة معينة دون توافر شروط المؤهلات التي تتطلبها من الناحية القانونية، بالاضافة الى الرغبة في الحصول على شهادات الكفاءة المهنية واجور التدريب او المكافاة التدريبية بدون سبب مشروع والتحايل على القواعد القانونية المنظمة لعقد التدريب في الجوانب المذكورة، ومن الجدير بالذكر بان كل ما تقدم ذكره يدخل تحت مفهوم التدليس او التغرير مع الغبن الموجب لتحقق المسؤولية المدنية عند بطلان العقد وفق القواعد العامة كما انه في الوقت نفسه وكما هو معروف يستوجب المسائلة الجنائية<sup>(٤١)</sup>.

اما بالنسبة الى اسباب الفصل وانهاء العقد بسبب الغياب فانها تعود ايضا الى اخلال المتدرب بواجباته العقدية وعدم مراعات الانظمة والضوابط المنظمة لسير التدريب سوا ووردت في قوانين العمل تعليماته او القرارات الملحقة به او النظام الداخلي للمؤسسة التدريبية، سواء حصل الغياب بشكل متقطع او بصورة مستمرة مما يؤدي الى الاخلال بنصاب التدريب والساعات او الايام او المدة المقررة له وبدون عذر مشروع اي بان يكون راجعا الى اهماله وخطأه المرتبط بعدم الانتظام بسير التدريب وغير ناتج عن قوة قاهرة او سبب اجنبي لا يد له فيه<sup>(٤٢)</sup>.

ومما يذكر بان جميع الاسباب او الحالات المذكورة انفا تعد من المبررات التي يحق من خلالها لمركز التدريب المهني انهاء العقد بالارادة المنفردة وبدون تعقيب او اعتراض من المتدرب، الا في حالة زيادة الغياب المشروع او الذي يكون بعذر مقبول عن معدل اليوم الواحد في كل شهر من اشهر الدورة التدريبية، حيث اعطى المشرع العراقي الحق للمتدرب في الاعتراض على قرار فصله وانهاء عقده وفقا للسبب المذكور امام المدير العام للمركز التدريبي خلال فترة سبعة ايام من تاريخ تبليغه بشكل

(٤١) وفي هذا السياق يمكن ملاحظة ما اشارت اليه المادة (١٢٥) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ والتي نصت على: (١). يجوز ابطال العقد للتدليس اذا كانت الحيل التي لجأ اليها احد المتعاقدين او نائب عنه من الجسامة بحيث لولاها لما ابرم الطرف الثاني العقد، ٢. ويعتبر تدليسا السكوت عمدا عن واقعة او ملايسة اذا ثبت ان المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة او هذه الملايسة)، يقابلها المادة (١٤٣) من القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، ومما يذكر بان التدليس في القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ هو التغرير مع الغبن وفقا للمادة (١٢٤) من القانون المذكور، وللمزيد من المعلومات حول القواعد العامة المتعلقة بالتدليس كطريق لابطال العقد يمكن مراجعة القاضي صلاح الدين النحاس، مرجع سابق، الصفحات ٣٥٠-٣٥٢.

(٤٢) في المعنى المتقدم الذكر ينظر الدكتور فراس يوسف الكساسبة: مرجع سابق، ص ٣١٣.



تحريري بقرار الفصل شريطو تقديم المبررات المشروعة او المقبولة لسبب الغياب المتكرر او اثبات تعرضه لسبب من الاسباب المرتبطة بالقوة القاهرة الخارجة عن ارادته بحيث قد يكون من الممكن الغاء قرار الفصل وانهاء العقد او التمسك به من قبل المدير المذكور حسب السلطة التقديرية الممنوحة او المخولة له في هذا الشأن ويكون قراره قطعيًا بهذا الخصوص اي لا يقبل الاعتراض او الطعن به مجددا امام اي جهة اخرى، كذلك الحال بالنسبة الى التراجع عن قرار الفصل وانهاء العقد بسبب الغش في الدروس او الاختبارات التي اجراها المتدرب خلال فترة التدريب فمن الممكن العدول عن القرار الصادر بهذا الشأن واعادة المتدرب للتدريب مرة اخرى على ان لا يشمل بالمكافأة التدريبية مجددا<sup>(٤٣)</sup>.

ونعتقد بان موقف المشرع العراقي بقصر النظر بالطعون المقدمة من قبل المتدرب في حالات الفصل فقط ضمن صلاحيات المدير العام للمركز التدريبي بدون تعقيب من القضاء كما هو عليه الحال بالنسبة لبعض الحالات الخاصة بعقود العمل، قد ينطوي على اجحاف لحقوق المتدرب مجددا او يقع تحت طائلة التعسف في استعمال الحق والتمسك بقرار الفصل دون وجه حق بلا رقابة قضائية تحول دون ذلك، وذلك لان للقضاء دور كبير في توفير الحماية للمتضرر من حالات الانهاء التعسفي غير المشروع للعقد عن طريق الطعن بقرارات الفصل او الانهاء والتي لا تستند الى اسباب معقولة، بمعنى بانه فيما اذا لو تبين عدم مشروعية قرار الانهاء فله وفق هذا الافتراض ان يقرر باعادة المتضرر الى ممارسة التدريب والحكم له بتعويض عادل عما اصابه من ضرر بسبب انتهاء العقد بشكل غير مشروع<sup>(٤٤)</sup> هذا بالنسبة الى انتهاء العقد بالارادة المنفردة للمركز التدريبي، اما فيما يتعلق بحالات انتهاءه وفق الارادة المذكورة ومن منظور المتدرب فمن الملاحظ بان المشرع العراقي منح المتدرب حق الانسحاب من البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التدريب دون تحديد الحالات التي بموجبها يحق له السير بهذا الاجراء، وهو بهذا يتفق مع توجه المشرع المصري في حكم هذه الحالة وكما اسلفنا بان عدم تحديد الاسباب التي بموجبها يتم انتهاء العقد من قبل المتدرب قد يولد فرصة لهذا الاخير من التملص من جميع او بعض التزاماته العقدية من زاوية كما انه قد

(٤٣) وفقا للمادة (١٤/اولا ثانيا) من تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨، وفي هذا المقام لا بد من التنويه الى ان المشرع العراقي توسع في ذكر الحالات المذكورة و اضاف اليها حالات اخرى ضمن تعليمات التدريب المهني رقم ٢١ لسنة ١٩٨٧ الملغاة وذلك عندما حددها ايضا بشكل تفصيلي في نموذج العقد الملحق بالتعليمات المذكورة في البند رقم (٥) منه وفي الفقرات من أ- ي) والتي اشارت الى احقية المركز التدريبي الى فرضها بصيغة عقوبات انضباطية يتبعها الفصل ومن ثم انتهاء العقد، ولقد كانت الاسباب الداعية لانتهاء العقد بالارادة المنفردة للمركز المذكور تتمحور حول الحالات التي يحصل فيها تطاول او تجاوز من المتدرب على الكادر التدريبي او الموظفين العاملين في مجال التدريب، او الاخلال بانتظام الدورات التدريبية او الاضرار بالمركز او دائرة التدريب المهني، وحمل السلاح والالات الجارحة باجازه او بدونها، او انتحال شخصية كاذبة، والحكم عليه بجنائية او جنحة مخلة بالشرف، او تسببه في الحاق الاضرار المادية بالاجهزة والمعدات التدريبية، او الغش او تقديم وثائق مزورة تم الاعتماد عليها عند الفول في الدورة التدريبية، بالاضافة الى الفشل بالدورة او عند بلوغ غياباته اكثر من نسبة (٦%) من مجموع ايام العمل في الدورة التدريبية.

(٤٤) ينظر في هذا المعنى الدكتور فراس عبد الرزاق حمزة و سري معاذ احمد: مسؤولية صاحب العمل عن الانتهاء غير المشروع لعقد العمل، بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد/السابع، ص ١٧.



يسبب ضرر للمدرب في مصالحه المادية او المعنوية من زاوية اخرى، ونعتقد بانه كان من الاحرى تحديد الحالات المذكورة بشكل عام او على وجه التحديد او الخصوص<sup>(٤٥)</sup>، ويضاف لما تقدم ومما تجدر الاشارة اليه بان للمشرع العراقي موقف واضح وصريح من مسألة حق المتضرر سواء كان المركز التدريبي او المتدرب في المطالبة بالتعويض عما قد يلحقه من اضرار بسبب انتهاء العقد بالارادة المنفردة لاحد الطرفين، فانه ووفقا لهذا الخصوص ومن حيث المبدأ العام لم يعطي الحق وعلى سبيل الجواز للطرفين او اي واحد منهما للمطالبة بجبر الضرر الذي اصابه عن طريق التعويض ايا كانت طريقة تقديره او نوعه ما لم يتضمن عقد التدريب بند او نص يقرر بموجبه الحق المذكور<sup>(٤٦)</sup>.

ومن خلال ما تقدم فلقد تبين لنا وبوضوح اسباب او طرق انتهاء عقد التدريب المهني في قانون العمل الحالي وعن طريق الارادة المنفردة لكلا الطرفين المتعاقدين المدرب والمتدرب، وفي هذا المقام لا بد لنا من الاشارة الى ان الموقف في حكم الحالات المذكورة وفقا للقانون الملغى قد يختلف بعض الشيء عما هو عليه الحال في الوقت الحاضر في القانون النافذ، بحيث اجاز المشرع في القانون القديم للمركز التدريبي انتهاء العقد في اي وقت في حال توافر المبررات الموضوعية المتعلقة بالخلل الواضح في القابلية على التدريب او تعلم المهنة المطلوبة او ثبوت عدم الانضباط خلال فترة سير البرنامج التدريبي بشرط ان لا يكون قد امضى او قضى اكثر من نصف المدة التدريبية خلال فترة التدريب<sup>(٤٧)</sup>.

### المبحث الثالث: الاسباب العامة لانقضاء عقد التدريب المهني

بشكل عام ينقضي عقد التدريب المهني بالوفاة لاحد طرفي العلاقة العقدية المدرب او المتدرب مع الاخذ بنظر الاعتبار انتهاء العقد لزوال شخصية المدرب فيما اذا كانت محل اعتبار عند التعاقد او غير ذلك وفق ما يصطلح على تسميته بانتهاء العقد للاعتبار الشخصي، كما انه قد ينتهي بالعجز الدائم او المرض الطويل للمتدرب خلال فترة التدريب، او بفقدان المدرب او الجهة التدريبية القدرة على التدريب اي باستحالة مواصلة التدريب بالقوة القاهرة، او بزوال شخصيته المعنوية للمدرب فيما اذا كان من الجهات او المراكز التدريبية العامة او الخاصة المجازة رسميا بممارسة عمليات التدريب، مما يؤدي بالنتيجة الى انقضاء المؤسسة او المنشأة التدريبية، او بالتحاق

(٤٥) بحسب المادة (٢٨/اولا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والتي تنص على: (للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بإرادته المنفردة).

(٤٦) نصت المادة (٢٨/ثالثا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على: (ليس لاي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (اولا وثانيا) من هذه المادة ان يطالب الطرف الاخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصا في ذلك).

(٤٧) المادة (٢٨) من قانون العمل العراقي الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، ومن الجدير بالذكر بان المشرع العراقي في قانون العمل القديم الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وتحديدا في المادة (١٨٤) منه خول صاحب العمل او المدرب حق انتهاء العقد بالارادة المنفردة في حال ثبوت عدم قابلية المتدرب وقدرته على تعلم المهنة او كونه غير مؤهل لذلك او لعدم انضباطه وقبل انتهاء مدة العقد بشرط موافقة الجهة المشرفة على التدريب والتابعة لمكتب العمل الفني للتدريب المهني شريطة اخطار المتدرب قبل عشرة ايام من انتهاء العقد على اقل تقدير.



المتدرب بالخدمة الالزامية العسكرية، او في حالة افلاس الجهة التدريبية وعجزها الكامل عن الاستمرار بالتدريب، وما الى ذلك من الاسباب الاخرى .  
ومما يذكر بان المشرع في قوانين العمل المقارنة في كل من مصر والاردن والامارات والعراق لم يتطرق للحالات المذكورة عند تنظيمه لاحكام عقد التدريب المهني، ولعله قصد بذلك الرجوع الى القواعد العامة كونها تؤدي الى انقضاء العقود بشكل عام وعلى وجه التحديد والخصوص العقود الخاصة بتنظيم علاقات العمل ومنها عقد التدريب المهني، والتوجه التشريعي المذكور ازاء عدم التطرق للاسباب العامة لانتهاء العقد لا يعني اغفالها او عدم تنظيمها او التطرق اليها بحكم عدم امكانية تجاوزها او الاستهانة بها كونها تعد جزء لا يتجزء من التنظيم القانوني المرتبط باسباب انتهاء العقد المرتبط بالقواعد العامة لانهاء العقود وانقضاء الاثار المترتبة عليه.

وعلى هذا الاساس فقد وجدنا بانه من المفيد والمناسب ان نتطرق بالبحث على دراسة الاسباب المهمة منها وفي مجال انطباقها على بعض الظروف او الاحوال التي ينقضي بموجبها عقد التدريب المهني.

ولا بد ان ننوه في هذا المقام قبل الدخول فيها الى ان عقد التدريب المهني من الممكن ان ينقضي ومن حيث الاساس وفقا لما يسمى بمبدأ البطلان او الالغاء القانوني للعقد، في حال انعدام احد الشروط المتعلقة بصحة العقد او تخلف ركن من اركانه او العناصر الرئيسية التي يقوم عليها كالحالات المتعلقة بوجود خلل في ركن من اركانه كالتراضي او المحل او السبب او في حال مخالفة قواعد قانون العمل او القرارات والتعليمات المنظمة لعقود التدريب المهني مما يؤدي الى بطلان العقد وبإثر رجعي واعادة المتعلقين الى الحالة الاولى التي كانا عليها قبل التعاقد وفي حال تعذر ذلك يصار الى الحكم وعن طريق القضاء بتعويض عادل للطرف المتضرر من انتهاء العقد بسبب البطلان شريطة ان يكون الضرر محققا وغير محتمل الوقوع<sup>(٤٨)</sup>.

ففيما يتعلق بانقضاء عقد التدريب المهني بالوفاة فيمكن القول بانه ينتهي بشكل عام بوفاة الطرفين المدرب او المتدرب، فبالنسبة للمدرب فان ذلك يتحقق ذلك عند وفاته في حال كون شخصيته محل اعتبار كونها الباعث الدافع للمتدرب منذ البداية لابرار عقد التدريب، ومن ثم فانه لا يكون لاي شخص اخر او جهة تدريبية اخرى ان تمارس مهامه التدريبية التي كان يمارسها خلال مرحلة تنفيذ العقد بالنظر الى ما يتمتع به من مزايا ومؤهلات او خبرات فنية في مجال التدريب ولدت بالاساس الرغبة الجامحة لدى المتدرب في التعلم على يديه مما يعني بان وفاته لاي سبب من الاسباب تؤدي الى استحالة تنفيذ العقد ومن ثم انقضائه، اما في حال لم عدم كون شخصية المدرب محل اعتبار فان العقد من الممكن ان يستمر بالانفاذ خصوصا فيما اذا حل محله شخص اخر

(٤٨) حبيب عادل: التنظيم القانوني لانشاء وانهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون ١١/٩٠، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية/جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيد، ٢٠١٥-٢٠١٦، ص ٧٦-٧٧، وينظر ايضا ازهار دودان طاهر: الضرر المستقبلي وتعويضه في المسؤولية المدنية- دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/جامعة النهريين، ٢٠٠٩، ص ٢٥.



يمارس عمليات التدريب او متابعة تنفيذ العقد، والوفاء المعتبرة في انهاء العقد قد تكون حقيقة بالموت الحقيقي او حكما بموجب حكم قضائي كما في حالة فقدان، بمعنى ان الوفاة تؤدي الى انتهاء عقد التدريب بالفسخ الحكمي او القانوني لاستحالة تنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليه كونها من الاسباب العامة لانتهاء العقود سواء كانت محددة بمدة معينة او غير محددة المدة، اما بالنسبة لانتهاء العقد بسبب وفاة المتدرب فانه ينتهي عموما بهذا السبب كونه المستفيد من موضوع العقد بشكل شخصي كون الخبرات او المهارات التي كان يطمح بالحصول عليها من خلال التدريب ذات طابع ذاتي وشخصي ولا يمكن ان تتعداه الى شخص اخر او الغير<sup>(٤٩)</sup>.

وكما اسلفنا بان العقد يمكن ان ينقضي ايضا بتوقف نشاط المدرب او المؤسسة التدريبية او بترك التدريب الذي قد يحصل في كثير من الاحوال، ومنها ما يتعلق بتغيير صاحب العمل او المدرب بسبب بيع المنشأة التدريبية او المكان الذي تمارس فيه عمليات التدريب وعدم استمرار المالك الجديد بتنفيذ موضوع العقد، بالإضافة الى حل المؤسسة التدريبية سواء كانت عامة او خاصة او الاغلاق النهائي لها عن طريق الضم او الادغام او الدمج مع مؤسسات او منشآت اخرى او التحول في النشاط المهني، ويضاف لذلك حالات اخرى تتعلق بالافلاس او التصفية او الزوال النهائي مما يؤدي الى انقضاء العقد بشكل عام وفق القواعد العامة او على وجه الخصوص في حال تضمن عقد التدريب شرطا يجيز ذلك بسبب توقف نشاط المدرب او المؤسسة التدريبية<sup>(٥٠)</sup>.

وربما بما تقدم يمكن ان نلاحظ بان الفقه القانوني يفرق بين حالة توقف نشاط المؤسسة بالقوة القاهرة او السبب الاجنبي بصورتها المادية كالحرق والتدمير مثلا، وبين حالة الوقف المرتبطة بالصفة الذاتية للمدرب وبصفتها الشخصية كالاغلاس مثلا، ففي الحالة الاولى فان العقد يفسخ بحكم القانون بينما في الحالة الاخرى فان العقد ينتهي بالارادة المنفردة للمدرب ويكون مسؤولا عنه وفق القواعد العامة<sup>(٥١)</sup>. ومما يجب اخذه بنظر الاعتبار ضمن هذا السياق بان التوقف الوقتي للنشاط لنشاط المؤسسة التدريبية لا

(٤٩) ينظر في ذلك حبيب عادل: مرجع سابق، ص ٧٦، الدكتور ابراهيم احمد محمد الصادق الكاروري: عقد التدريب المهني مفهومه واثره، مجلة كلية اللغة العربية بالقازيق، العدد ٣٥، السنة ٢٠١٥، ص ٣٧٦-٣٧٧، وينظر ايضا مكي خالديه: مرجع سابق، ص ٢٦٨، ويشير هدي مرجع سابق، ص ١٧٧ والدكتور محمود سلامة: مرجع سابق، ص ١٦٤، والدكتور محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٤٦، والدكتور محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٣٨١، وعبدالله خيروعزاز رحماني عبد العزيز، مرجع سابق، ص ٦٠، والقاضي صلاح الدين النحاس: مرجع سابق، ص ٣٢٩، والدكتور سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص ٣٩٩، والدكتور شاب توما منصور: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة مع ملحق بنص قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وتعديلاته، طبعة عام ١٩٧٧، ص ٤٠٤-٤٠٥.

(٥٠) ينظر عبدالله خيروعزاز رحماني عبد العزيز: مرجع سابق، ص ٦٢، والدكتور محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٣٥٠-٣٤٩، وينظر ايضا حبيب عادل: مرجع سابق، ص ٧٨، والقاضي صلاح الدين النحاس: مرجع سابق، ص ٣٣٧، والدكتور محمد حلمي مراد: مرجع سابق، ص ٣٢٤.

(٥١) الدكتور ناظم احمد عارف: مرجع سابق، ص ١٣٢.



يترتب عليه انقضاء عقد التمهين او التدريب وانما يتعرض فقط لفترة من الوقف ثم يستمر بعد زوال اسبابه، بخلاف التوقف النهائي الذي يؤدي الى انتهاء العقد<sup>(٥٢)</sup>. ويدخل من بين الاسباب العامة كما اسلفنا والتي تؤدي الى انقضاء العقد المرض المتواصل الطويل لصاحب العمل او المدرب والمتدرب على وجه الخصوص في حال تجاوزه حد الاجازة المرضية المسموح بها والذي يمنعه من مواصلة التدريب مما يؤدي بالنتيجة الى انتهاء العقد حكما بسبب استحالة التنفيذ بالاضافة الى الحالات التي يثبت فيها العجز الكلي الكامل لاي من الطرفين والمثبت بتقرير طبي من جهة رسمية طبية مختصة<sup>(٥٣)</sup>.

وبناء على ما تقدم يمكن القول بان تعرض العقد للحالات المذكورة انفا او غيرها من الاسباب الاخرى المرتبطة بالقوة القاهرة او السبب الاجنبي، يؤدي الى انقضاء العقد بقوة القانون ووفقا للقواعد العامة، كونها من الامور غير المتوقعة التي تؤدي الى استحالة التنفيذ استحالته نهائية ومن ثم انفساخ العقد بحكم القانون من تلقاء نفسه وبدون اثر رجعي.

لان عقد التدريب المهني كما اسلفنا يعد من عقود المدة المستثناة من ذلك الاثر، بمعنى بان الفسخ يتحقق من تاريخ الاستحالة وليس من تاريخ انعقاد العقد، بحيث لا يترتب على الفسخ بسبب اجنبي حق المطالبة بالتعويض عن المدة الباقية من العقد للطرف المتضرر من انتهاء العلاقة العقدية، وفقا للقواعد العامة التي ترى في حكم هذه المسألة بأنه في العقود الملزمة للجانبين اذا انقضى الالتزام بسبب استحالة التنفيذ فان الالتزام المقابل ينقضي على انه في حال حصول حوادث استثنائية غير متوقعة تجعل من تنفيذ الالتزامات العقدية امرا مرهقا لاحد الطرفين ولم تتحقق بموجبها الاستحالة المذكورة، ففي هذه الحالة لا ينقضي العقد وانما يصار الى انقاص الالتزام المرهق الى الحد المعقول<sup>(٥٤)</sup>.

### الخاتمة:

بعد ان انتهينا من البحث في موضوع: (انقضاء عقد التدريب المهني) فلقد توصلنا الى العديد من النتائج والمقترحات التي يمكن اجمالها بما يأتي:

(٥٢) مكي خالديه: مرجع سابق، ص ٢٧١.

(٥٣) ينظر في هذا المعنى الدكتور شاب توما منصور: مرجع سابق، ص ٤٠٦، والدكتور سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص ٤٠٣ و ص ٤٠٥، والدكتور محمود سلامة: مرجع سابق، ص ١٦٥، والقاضي صلاح الدين النحاس: مرجع سابق، ص ٣٣٠ و ص ٣٣٢، والدكتور محمد حلمي مراد: مرجع سابق، ص ٣١٩.

(٥٤) الدكتور عبد الناصر توفيق العطار: مرجع سابق، ص ٣٣٥، وينظر ايضا حبيب عادل: مرجع سابق، ص ٧٨، والدكتور سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص ٤٠٢، وفي هذا السياق يمكن ملاحظة المادة (١٥٩) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ والتي نصت على: (في العقود الملزمة للجانبين اذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه) يقابلها المادة (٢٤٧) من القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، كما نصت المادة (٤٢٥) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ على: (ينقضي الالتزام اذا اثبت المدين ان الوفاء به اصبح مستحيلا لسبب اجنبي لا يد له فيه) يضاف لذلك ما اشارت اليه المادة (١٦٨) من القانون المدني العراقي نصت على انه: (اذا استحال على الملتزم بالعقد ان ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه، ما لم يثبت بان استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب اجنبي لا يد له فيه وكذلك يكون الحكم اذا تاخر المدين في تنفيذ التزامه).



### أولا : النتائج :

١- ان عقد التدريب المهني كسائر العقود الاخرى عقد غير مؤبد فالطابع الوقتي لتنفيذ الالتزامات العقدية المترتبة عليه لاتحمل في طياتها صفة التابيد ابداء، فهو من حيث الاصل ينتهي بانتهاء مدته كونه من العقود المحددة المدة، بمعنى ان انحلال الرابطة العقدية التي نشأت عنه بدءا من الانعقاد مرورا بمرحلة التنفيذ والى ما قبل الانقضاء بطريق عادي او استثنائي تعد مصيرا محتوما فلا يمكن ان يدوم العقد مدى الحياة.

٢- بالاضافة الى انقضاء عقد التدريب المهني بانقضاء المدة فانه تتعدد الطرق التي ينقضي بها العقد المذكور فهذا الاخير قد ينتهي اتفاقا او قانونا او قضاءا ويترتب على انقضاء عقد التدريب المهني انقضاء كافة الحقوق والالتزامات العقدية المتعلقة بذمة طرفيه المدرب والمتدرب.

٣- لا يمكن قصر وحكم اسباب انقضاء عقد التدريب المهني بشكل عام على تنظيم قانوني موحد بشكل مستقل بحد ذاته سواء كان الانقضاء بشكل اتفاقي او عقدي او قانوني خاص او عام، بمعنى بانها قد ترجع الى الاسباب العامة لانقضاء العقود المقررة في التشريعات المدنية ضمن نظرية العقد او الى قواعد الانقضاء الخاصة به ضمن تشريعات العمل كالقوانين والتعليمات المنظمة لعقود التدريب المهني، كما انه احيانا قد يكون المرجع في تحديد الطريقة التي ينتهي بها العقد وفقا للاتفاق بين الطرفين ضمن بنود العقد اي المدرب والمتدرب بمعنى بان اسباب الانقضاء قد تكون طبيعية بانتهاء مدة العقد او الغرض المحدد له او قد تكون عارضة قبل انتهاء فترة التدريب او المدة المحددة له كالفسخ الاتفاقي او الرضائي او الفسخ بالارادة المنفردة او الفسخ القضائي او القانوني في حال عدم التنفيذ او الاخلال بتنفيذ العقد، كما انه ومن جانب اخر قد ينتهي وفقا للاسباب العامة الاخرى ك وفاة احد الطرفين المتعاقدين او الافلاس او توقف نشاط المؤسسة او المنشأة او زوالها بحكم القانون لفقدان شخصيتها المعنوية او باتمام السن القانوني للمتدرب وما الى ذلك من الاسباب الاخرى.

٤- توصلنا من خلال البحث في اسباب انقضاء عقد التدريب المهني الى ان التشريعات المقارنة اختلفت فيما بينها في مسألة تحديد المدة التي ينقضي بها عقد التدريب فمنها من حددها بشكل قانوني صريح كالقانون المصري والعراقي ومنها من ترك امر تحديدها لاتفاق الطرفين كالقانون الاردني والاماراتي كما بينا.

### ثانيا : المقترحات :

١- يستحسن اخضاع عقد التدريب المهني في العراق لكافة الاجراءات الرقابية الاخرى كالإيداع والتوثيق او التصديق المعمول بها في التشريعات المقارنة بحيث تتولى القيام بها ومتابعتها الدوائر او الجهات المعنية بالتدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وذلك لما لها من اهمية في مراقبة صحة العقد بدءا من مرحلة الانعقاد والتنفيذ وصولا الى الانقضاء بطريق عادي او استثنائي من اجل ضمان توفير الحماية



القانونية لكل ما يترتب على العقد من اثار وما يتفرع عنه من حقوق والتزامات لكلا الطرفين المدرب والمتدرب خلال فترة التنفيذ والانقضاء بل وما بعد انتهاء العقد .

٢- اشارت المادة (١٥٤/ثانيا/٥) من قانون العمل العراقي النافذ الى امكانية تضمين اتفاق العمل الجماعي الشروط المتعلقة ببرامج التدريب المهني) ، ونعتقد بانه كان من الاخرى توضيح مرجعية تنظيم حكم تلك وما يدخل من بينها فيما يتعلق بطرق بانقضاء العقد الشروط من خلال عقد التدريب او اتفاقيات العمل الجماعية .

٣- نقترح على المشرع العراقي توحيد كافة الطرق والاسباب التي ينقضي بها عقد التدريب المهني كما فعلت بعض التشريعات والنص عليها ضمن احكام قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ او على اقل تقدير الاشارة اليها ضمن تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ النافذة .

### المراجع

#### اولا: الكتب

١. احمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
٢. احمد رشاد الهواري: التصور القانوني والشرعي للحق، الجزء الاول، مركز الاعلام الامني، ٢٠١١.
٣. احمد زكي بدوي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الطبعة الاولى، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦٥.
٤. احمد شوقي محمد عبد الرحمن: النظرية العامة للالتزام - احكام الالتزام والاثبات في الفقه وقضاء النقض، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
٥. احمد عبد الكريم ابو شنب: شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى - الاصدار الرابع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.
٦. اسامة احمد شتات: قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لاحكامه، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٦.
٧. امل شربا والدكتور هيثم الطاس: قانون العمل، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٨.
٨. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
٩. حسن الفكاهي: شرح قانون العمل اللبناني، الطبعة الاولى، المكتبة القانونية للدول العربية، بيروت، ١٩٦٩.
١٠. حسن عبد الرحمن قدوس: انتهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، ١٩٩١.
١١. رعداء عبد الحسن ريان: شرح احكام قانون العمل - الكتاب الاول، جامعة اسيوط، ٢٠١٩.
١٢. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
١٣. سيد محمود رمضان: شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الاولى - الاصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.
١٤. شاب توما منصور: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة مع ملحق بنص قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وتعديلاته، طبعة عام ١٩٧٧.
١٥. صلاح الدين النحاس: مبادئ اساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، الطبعة الاولى، منشورات المكتب الاسلامي، دمشق، ١٩٦٩.



١٦. عبد الحميد عثمان الحنفي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- الجزء الاول، جامعة المنصورة، بلا سنة طبع.
١٧. عبد الغني عمرو الرويمض: علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب الوطنية، ليبيا، ٢٠٠٤.
١٨. عبد الناصر توفيق العطار: شرح احكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، القاهرة، ١٩٨٩.
١٩. عدلي خليل: التعليق على قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، الطبعة الاولى، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨١-١٩٨٢.
٢٠. مجدي عبدالله شراره: علاقات العمل الفردية، الطبعة الرابعة، حقوق الطبع والنشر والتأليف محفوظة للمؤلف، ٢٠١٨.
٢١. محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٥.
٢٢. محمد حلمي مراد: قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٣.
٢٣. المحمدي احمد ابو عيسى: انحلال الرابطة العقدية في القانون المدني المصري- دراسة تحليلية علمية وعملية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤.
٢٤. محمود سلامة: الموسوعة الثلاثية في التشريعات الاجتماعية- شرح قانون العمل والمحاكم العمالية في ضوء الفقه والقضاء والتشريع والمحاماة طبقا لقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، المجلد الاول، الناشر المتحدون دار مصر ودار السماح والمكتب الثقافي.
٢٥. همام محمد محمود زهران: قانون العمل/عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٩.
٢٦. لدكتور هيثم حامد المصاروة: المنتقى في شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨ .
٢٧. ياسر احمد كامل الصيرفي: دور القاضي في تكوين العقد، دار النهضة العربية، بيروت، ٢٠٠٠.

### ثانيا: الاطاريح والرسائل

١. ازهار دودان طاهر: الضرر المستقبل وتعويضه في المسؤولية المدنية- دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/جامعة النهريين، ٢٠٠٩.
٢. حبيب عادل: التنظيم القانوني لانشاء وانهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون ١١/٩٠، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية/جامعة الدكتور مولاوي الطاهر سعيد، ٢٠١٥-٢٠١٦.
٣. عبدالله خير وعزاز رحمانى عبد العزيز: دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجليلاني بو نعامة خميس مليانة/كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧.
٤. فادية احمد حسن شهاب: المراحل التمهيدية لابرار عقد العمل الفردي- دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/جامعة النهريين، ٢٠٠٧.
٥. مكي خالديه: الحماية القانونية للقاصر في اطار القوانين المتعلقة بالتمهين، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران/كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠١١.

### ثالثا: البحوث

١. ابراهيم احمد محمد الصادق الكاروري: عقد التدريب المهني مفهومه واثاره، مجلة كلية اللغة العربية بالزقازيق، العدد/٣٥، السنة/٢٠١٥.



## مجلة كلية الحقوق - جامعة التهريث

٢. فراس عبد الرزاق حمزة و سري معاذ احمد: مسؤولية صاحب العمل عن الانهاء غير المشروع لعقد العمل، بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد/السابع.
٣. فراس يوسف الكساسبة: مدى انسجام حالات اعفاء صاحب العمل من الاشعار عند انتهائه للعقد مع فلسفة الاعفاء من الاشعار، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، العدد/٤٥، السنة/٢٠١١.
٤. ناظم احمد عارف: انقضاء عقد التدريب المهني، مجلة الدراسات جامعة عمان، العدد/الخامس، الاردن، ١٩٨٤.

٥. الدكتور انس محمد عبد الغفار سلامة: الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الاماراتي، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاجتماعية- جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد/١١، السنة ٢٠١٨.

### رابعاً: القوانين والتعليمات والقرارات التنظيمية

- ١- القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨.
- ٢- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
- ٣- قانون العمل العراقي الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠.
- ٤- القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦.
- ٥- قانون العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.
- ٦- قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.
- ٧- قانون العمل العراقي الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.
- ٨- قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.
- ٩- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- ١٠- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ١١- تعليمات التدريب المهني في العراق رقم ٢١ لسنة ١٩٨٧ الملغاة.
- ١٣- تعليمات عقد التدريب المهني في المملكة الاردنية الهاشمية لسنة ١٩٩٩.
- ١٤- تعليمات التدريب المهني النافذة في جمهورية العراق رقم ٢ لسنة ٢٠١٨.
- ١٤- القرار الوزاري المرقم ٢/٧١ لسنة ١٩٨٢ في شأن تدريب المواطنين بالمنشآت القائمة بالدولة في الامارات العربية المتحدة.
- ١٥- القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني في جمهورية مصر العربية.

### خامساً: المصادر الاجنبية

-Grant. B: employment law, Thomson learning, London, 2002, p95.