



## عقود التدريب

(Contracts of apprenticeship)

## في مصر إبان العصر الروماني

(في ضوء الوثائق التاريخية وقوانين العمل المعاصرة والفقہ الإسلامي)

# كلية الحقوق

# جامعة القاهرة

د. إيهاب عباس الفراش

قسم فلسفة القانون وتاريخه

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

**تقديم:**

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم, وقال في محكم تنزيله: " وَمَا أُوتِيتُمْ مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا"(1).

والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم قال في الحديث الشريف: ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده, وأن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده(2).

أما بعد,,

يعد عقد التدرج أو التدريب من العقود التي حرصت القوانين القديمة والمعاصرة على تنظيمها وضبط العلاقة بين أطرافها, نظرا لأهميتها في تطور الصناعات والحرف بالمجتمع, وباعتبار أن التدريب سبيل هام لتوارث الحرف ونقل مهاراتها وأسرارها للأجيال الجديدة, لتوفير مهنيين مهرة بالمجتمع(3).

(1) سورة: الإسراء. الآية 85.

(2) حديث صحيح رواه البخاري في الصحيح, والحديث يحث على كسب الحلال, والحرص على طلب الحلال من حدادة, أو خرازة, أو نجارة, أو غير ذلك من أعمال اليد مع النصح, وأداء الأمانة في العمل.

(3) ونفس الغاية تحرص عليها المجتمعات المعاصرة, فمجلس التدريب الصناعي التابع لوزارة التجارة والصناعة المصرية دشنت لتأهيل ورفع قدرات وكفاءة العاملين بالقطاع الصناعي في مصر وتطوير منظومة التدريب لسد احتياجات الصناعة, وللمجلس في الوقت الحالي 2015م, برامج تدريبية تسعى من خلالها لتحقيق هذه الغاية ومن هذه البرامج:

1- البرنامج القومي للتدريب من أجل التأهيل؛ ويقوم هذا البرنامج على تقديم منح تدريبية مجانية للشباب من الجنسين تغطي العديد من احتياجات القطاعات الصناعية المصرية وتواكب التطورات التكنولوجية التي تتبناها المصانع المصرية والمشروعات القومية الجديدة. وأهم المجالات التدريبية المتاحة في البرنامج: تكنولوجيا اللحام واختباراته, معامل الاختبارات والقياسات الصناعية, الطاقة الشمسية الكهربائية...

2- البرنامج القومي للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة؛ ويهدف البرنامج إلى خلق آفاق جديدة للمرأة المصرية تساعد على خلق فرص للتمكين الاجتماعي والاقتصادي. ويتم هذا عن طريق تدريب السيدات والفتيات على العديد من المهن بأحدث الأساليب العلمية وعلى أيدي مدربين محترفين يتم اعتمادهم من قبل مجلس التدريب الصناعي بما يضمن تأهيل المرأة المصرية لسوق العمل, ومن المهن التي يتم التدريب عليها الحياكة والتفصيل, السجاد اليدوي...

كما ترجع أهمية تنظيم عقود التدريب؛ إلى أن المتدرب يكون في بعض الأحوال قاصرا يحتاج إلى حماية قانونية تضبط مركزه القانوني، وتشجعه على التدريب توطئة لحصوله على عمل في المستقبل.

وفي الحياة المعاصرة اتسع نطاق التدريب فلم يعد قاصرا على الحرف والصناعات بل أصبح ممتدا إلى مختلف المهن، كما أصبح التدريب على مهارات المهن المختلفة محلا لنشاط و تخصص كثير من شركات القطاع الخاص، نظرا لحاجة الكثير من الشباب الخريجين إلى الحصول على قسط من التدريب لرفع مهاراتهم العملية في مجال تخصصهم، كي يكونوا مؤهلين للفوز بفرص وظيفية، كما عرفت عقود التدريب المرتبطة بالتوظيف، وكذلك نجد بعض القوانين العمل المعاصرة تضيف إلى هذه العقود جانبا متقدما وهو التوجيه المهني، فالمادة (131) من قانون العمل المصري تقرر هذا الجانب، وقد عرفته بأنه: "مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر تلاؤما مع قدراته واستعداده وميوله، في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها".

لذا نجد أن رغم تعدد مسميات عقد التدريب في القوانين المعاصرة إلا أن أقرب الأسماء إلى القوانين القديمة هو عقد التدرج أو التلمذة الصناعية حيث كان يغلب على هذه العقود خلال العصور القديمة الطابع الحرفي أو الصناعي.

وقد تناولت القوانين المعاصرة عقد التدريب بالتنظيم، فنجد قانون العمل الموحد المصري رقم 2 لسنة 2003م قد تناوله في المواد من 141-144<sup>(1)</sup>، كما

3- مشروع الحرفي؛ ويهدف المشروع إلى تأهيل و تدريب الشباب من الجنسين على المهن الحرفية باستخدام أحدث التكنولوجيا المتوفرة لخلق جيل من العمالة الماهرة القادرة على دخول سوق العمل. ومن برامج التدريب التي يدعمها هذا المشروع: التدريب على إصلاح الأجهزة المنزلية، صناعة الحقائب و المشغولات الجلدية، صيانة و إصلاح الهاتف المحمول، صناعة الحلوى و الاكسسوار.

انظر موقع مجلس التدريب الصناعي/ [www.itcegypt.org](http://www.itcegypt.org)

(1) يعد قانون العمل المصري رقم 91 لسنة 1959م أول قانون عمل بمصر يتضمن تنظيما خاصا لعقد التدريب أو التدرج، حيث راعى المقتن أن المتدرب لا يعتبر عاملا ولا يخضع من حيث الأصل لنفس الحماية التي يتمتع بها العامل، ولما كان المتمرن يقوم بعمل يماثل العامل فقد خشي المشرع أن يكون المتمرن محل اساءة أو استغلال، كما حرص المقتن من جانب آخر على ضبط الأحكام التي تشجع أصحاب الأعمال على التدريب، لذا سعى لهذا التنظيم سدا للنقص الذي كان

تناولته المواد من 45- 49 من نظام العمل والعمال السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 لسنة 1426هـ، بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219 لسنة 1426هـ. كما نظم قانون العمل الفرنسي عقد التدرج، ومراكز تدريب المتدرجين، والنظام القانوني لعقد التدريب أو عقد تعلم المهنة، وذلك في المواد من 115-111 حتى 117-111.

كما تطرق الفقه الإسلامي إلى عقد التدريب وتناول بعض أحكامه، إذ أشار إليه السرخسي في كتابه المبسوط، وكذلك الشيخ الدرير بالشرح الكبير فذكر أنه يجوز لمن له ولد أو عبد أن يدفعه إلى معلم لتعليمه صنعة معينة مقابل عمله لديه مدة معينة في ذات الصنعة التي يتعلمها. فيقول - رحمه الله -: " جاز لمن له رقيق أو ولد (تعليمه) أي دفعه لمن يعلمه صنعة معينة (بعمله سنة) مثلا للمعلم، فسنة ظرف لعمله، وأما التعلیم فمطلق. وابتداء السنة (من) يوم (أخذه) لا من يوم العقد عند الإطلاق، فإن عينا زمتا عمل به فيما يظهر"<sup>(1)</sup>.

وبتتبع الوثائق التاريخية خلال العصر الروماني بمصر الذي امتد من عام (30ق.م إلى 641م) نجد أن عقد التدريب أو التدرج كان محل تنظيم واهتمام بالغ في الحياة العملية، وفي عرف الحياة الصناعية وقتئذ، كما نجد أن النقابات المهنية حينئذ قد حرصت على ضبط عملية التدريب لضمان توفير مهنيين متميزين، ومراقبة عقود التدريب حماية للمتدرين.

قائما في ظل القوانين السابقة، حماية للراغبين في تعلم مهنة أو صناعة، ورعاية لحقوقهم وتشجيعا لأرباب الاعمال بما يتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القومي. أما قبل هذا القانون فكان عقد التدريب من العقود غير المسماة يحكمه القواعد العامة في نظرية الالتزام.

علما بأن العامل المتدرج في ظل هذا التنظيم الخاص يظل يستفيد من ناحية أخرى من بعض النصوص الأخرى الواردة في قانون العمل والتي لا تتعارض مع طبيعة التدرج المهني، حيث ان الطبيعة الخاصة لعقد التدرج لا تنفي ان العامل المتدرج يؤدي عملا لحساب صاحب العمل، ويخضع في أدائه لرابطة التبعية وما تفرضه من سلطة رئاسية لذلك كان منطقياً ان يستفيد العامل المتدرج بقواعد الحماية المستندة إلى هذه التبعية. د. حمدي عبد الرحمن: مذكرات في قانون العمل، دار الفكر العربي، 1974-1975م، ص131. د. حسام الاهواني: شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981م، 1981-1982م، ص184.

(1) محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي (المتوفى: 1230هـ): حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، دار الفكر، بدون طبعة، بدون تاريخ، ج4، ص10.

وذلك في ظل مناخ قانوني مصري يموج بالتأثير والتأثر بين القوانين التي طبقت وقتئذ في ظل مبدأ شخصية القوانين الذي كان سائدا خاصة في فترة ما قبل دستور كركلا 212م، إذ طبق على أرض مصر خلال العصر الروماني عدة قوانين في وقت واحد: القانون الروماني الذي اقتصر تطبيقه على الرومان، والقانون المصري الإغريقي الذي كان مشتركا بين المصريين والإغريق، والقانون المصري بالنسبة للمصريين، والقانون الإغريقي بالنسبة للإغريق، وقانون الشعوب الذي كان يسمح للمصريين والإغريق التعامل به<sup>(1)</sup> أما بعد صدور دستور كركلا فقد أضحى القانون الروماني الشريعة العامة للبلاد وأصبحت القوانين والأعراف المحلية جزءا من القانون الروماني<sup>(2)</sup>.

ومن خلال هذا البحث نتناول التنظيم القانوني لعقد التدريب في مصر إبان العصر الروماني كأنموذج للعقود غير المسماة في القانون الروماني، وكمظهر من مظاهر التأثير المتبادل بين القانونين المصري والروماني، وذلك في ضوء الوثائق التاريخية لهذا العصر مع الاسترشاد بالنصوص القانونية المعاصرة للقانون المصري والسعودي والخاصة بتنظيم عقد التدريب، وكذلك أحكام الفقه الإسلامي الواردة في هذا الباب، حيث لم نتوصل إلى نصوص قانونية رومانية تتناول عقد التدريب بشكل خاص إذ إنه خضع للنظرية العامة للعقود غير المسماة في القانون الروماني والتي بدأت مع العصر العلمي ونضجت مع عصر الامبراطورية السفلى كما سنرى لاحقا.

ويأتي البحث من خلال مبحث تمهيدي وثلاث مباحث:

المبحث التمهيدي: يسرد بعض التعريفات المرتبطة بعقود التدريب واللازمة لحسن فهم موضوع البحث، كما يتناول أحكام أهلية الأداء والنيابة في التعاقد بالقانون المصري القديم والقانون الروماني، باعتبار أن معظم عقود التدريب التي

1) د. صوفي ابو طالب: تطبيق القانون الروماني في مصر الرومانية، بحث بمجلة القانون والاقتصاد، العددان الثالث والرابع، السنة الثامنة والعشرون، سبتمبر وديسمبر 1958م، ص 372 وما بعدها.

2) د. أحمد إبراهيم حسن: العلاقة بين القانون الروماني والقانون المصري في العصر الروماني، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، بدون تاريخ، ص 84.

تضمنتها وثائق العصر محل الدراسة لم يبرمها المتدرب بنفسه لصغر سنه. كما يتناول المبحث التمهيدي العلاقة بين القانون المصري والقانون الروماني في العصر الروماني وأثرها على أحكام العقود.

المبحث الأول: يتناول أهم عناصر عقد التدريب في مصر إبان العصر الروماني في ضوء الوثائق التاريخية، و نصوص قانون العمل المعاصر، وأحكام الفقه الإسلامي (بالنسبة لبعض العناصر).

المبحث الثاني: يظهر دور الحكومة، وال نقابات المهنية في تنظيم عقود التدريب في مصر خلال العصر الرومان.

المبحث الثالث: يبين الطبيعة القانونية لعقد التدريب في القانون الروماني.

### مبحث تمهيدي

#### تعريفات وأحكام

يقسم المبحث إلى أربع فروع يتناول الفرع الأول منه تعريفات لعدد من المصطلحات الهامة المرتبطة بعقود التدريب.

ونظرا لأن عقد التدريب يقرر في الغالب لمصلحة صبي قاصر فمن المفيد تناول أحكام أهلية التعاقد في كل من القانون المصري القديم والقانون الروماني، وما يرتبط بها من أحكام الوصاية وذلك في الفرع الثاني، وكذلك بيان أحكام النيابة في التعاقد وذلك بالفرع الثالث، ثم نبرز بالفرع الرابع أثر العلاقة بين القانون المصري والقانون الروماني خلال العصر الروماني على أحكام العقود. وجميع هذه الأحكام سنجد لها تطبيقات عند تناول عقود التدريب خلال الفترة محل الدراسة.

#### الفرع الأول

##### تعريفات

يرتبط بعقد التدريب تعريفات تعتبر مشتركة بين مختلف التشريعات على اختلاف عصورها وأقاليم تطبيقها. ومن هذه التعريفات:

1- تعريف عقد التدريب أو التدرج: عرف عقد التدريب بأنه العقد الذي

يتعهد بمقتضاه صاحب العمل الحرفي، بتعليم شخص مهنة أو حرفة معينة<sup>(1)</sup>.

كما عرفه البعض بأنه العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليُعلمه بصورة أصلية مهنة معينة أو صناعة معينة، خلال مدة محددة، يلتزم المتدرب بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل<sup>(2)</sup>.

كما عُرف بأنه 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<sup>(3)</sup>.

وعرفته المادة 45 من نظام العمل السعودي الجديد بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة". كما عرفته المادة 56 من نظام العمل السعودي القديم الصادر سنة 1389هـ. بأنه "العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليُعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة، يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل".

وقد تعدد أسماء ذلك العقد الذي ينظم العلاقة بين الحرفي المعلم، و الصبي المتعلم للحرفة، ما بين عقد تدريب، وعقد تدرج، وعقد تمرين، وعقد تلمذة الصناعية، وعقد تعلم المهنة.

ولعقد التدريب خصوصية تتمثل في أن العامل حيث يقوم بالعمل فإنه لا يستهدفه كنتيجة، بل كمجرد وسيلة للوصول إلى التمرين أو التعلم كهدف نهائي. لذا ينتهي عقد التدريب عندما يستطيع العامل المتدرب الاعتماد على نفسه والاستقلال التام في ممارسة المهنة دون الاعتماد في ذلك على أي شخص آخر<sup>(4)</sup>.

(1) راجع د. محمد شريف عبد الرحمن أحمد: مسؤولية الحرفي عن أفعال المتدرب، دار النهضة العربية، 1429هـ - 2008م، ص 49.

(2) د. السيد نايل: شرح قانون العمل الجديد، دار الرشد، السعودية، ص 126.

(3) د. حسام الأهواني: شرح قانون العمل، 1981-1982م، ص 183. د. عبد العزيز المرسي: شرح أحكام قانون العمل المصري، 2001م، ص 171.

(4) د. محمد شريف عبد الرحمن أحمد: المرجع السابق، ص 35.

لذا يختلف عقد التدريب عن عقد العمل في كثير من الأحكام, أهمها الشروط والمدة والالتزام بالرقابة.

كما أن الفارق بين عقد العمل, في صورته العادية وبين عقد التدريب, يكمن في موضوع كل منهما, حيث أن موضوع عقد التدريب هو التزام صاحب العمل بتعليم العامل أصول الصناعة أو المهنة, مقابل التزام العامل بالعمل لحسابه طوال المدة المتفق عليها, والشروط التي تم الاتفاق عليها فيما بينهما, وقد يكون ذلك بأجر وقد يكون بدون أجر, وعادة يكون بأجر منخفض, وانخفاض الأجر يرجع إلى أن الفارق بينه وبين أجر المثل يمثل المقابل الذي يحصل عليه القائم بالتمرين, كما يرجع إلى عدم توافر الخبرة لدى الشخص فهو ما زال تحت التعليم<sup>(1)</sup>.

إذا فالغرض الأساسي من عقد التدريب هو تلقين شخص مهنة أو حرفة وتعليمه أصولها ودقائقها, وليس هو العمل الذي يقوم به هذا الشخص لحساب رب العمل كمقابل لما يحصل عليه العامل من تمرين, أما الغرض الأساس من عقد العمل فهو العمل الذي يقوم به العامل لحساب صاحب العمل لقاء أجر.

أو بمعنى آخر أن التزام العامل المتدرب بالعمل لدى صاحب العمل ليس سوى التزام تابع للالتزام أصلي وهو التزامه بالتعلم, والالتزام صاحب العمل بتعليمه أصول الصناعة أو المهنة<sup>(2)</sup>.

وهذا المعنى هو ما عبرت عنه محكمة النقض المصرية حيث ذكرت أن عقد العمل هو العقد: "الذي يتعهد بمقتضاه شخص بأن يعمل مقابل أجر في خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه, أما عقد التدريب فهو الذي يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة, وليس شرطاً في عقد التدريب أن يتلقى

(1) د. حسام الأهواني: المرجع السابق, ص 183.

(2) د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل, ط4, 1983م, ص 113. د. إسماعيل غانم: قانون العمل, 1961م, فقرة 104. د. حسن كيره: أصول قانون العمل, ط3, 1979م, ص 241-242. ويرى د. حسام الأهواني المرجع السابق, ص 184؛ أن عقد التمرين أو التدرج يختلف عن عقد العمل ولكنه يعتبر في حقيقة الأمر عقد عمل في طريق التكوين فهو عقد مستقل عن عقد العمل ولكنه عقد في سبيل وطريق النمو ليصبح عقد عمل, ولهذا فقد وضع المشرع من جهة قواعد لتنظيم عقد التدرج ولم تطبق عليه أحكام عقد العمل, ومن جهة أخرى فإن التنظيم القانوني يقترب في بعض الأحيان من تنظيم عقد العمل, بل يخضعه أحياناً لبعض أحكام قانون العمل.



الشخص أجرا لأن التزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي، وإنما هو التزام تابع للالتزام الأصلي بالتعلم<sup>(1)</sup>.

ومعنى ذلك أنه إذا كان الغرض الأساس من العقد هو العمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته، وإشرافه لقاء أجر يلتزم به صاحب العمل، انتفى عن العقد وصف عقد التدرج، وإنما نكون بصدد عقد عمل عادي، حتى لو كان مصحوباً بتعلم العامل أصول هذه المهنة أو تلك الصناعة، وهذا هو معيار التفرقة بين عقد التدرج وعقد العمل العادي، وكذلك بينه وبين عقد العمل تحت الاختبار<sup>(2)</sup>. مما يؤدي إلى جعل عقد التدريب عقد ذو طبيعة خاصة.

وقد وضع المقتن المصري والسعودي أحكاماً لعقد التأهيل والتدريب بشكل يتفق مع أهدافه، وطبيعته باعتباره عقد ذي طبيعة خاصة، تسري عليه أحكام النظام القانوني العام الوارد في قانون العمل فيما لا يخالف التنظيم القانوني الخاص به.

2- تعريف المتدرج (المتدرب): عرفت المادة 37 من قانون العمل المصري القديم رقم 91 لسنة 1959م المتدرج بأنه " كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو حرفة" وعرفته المادة 141 من قانون العمل الموحد المصري الحالي بأنه: " كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة...".

ويعد لفظ الالتحاق الذي استعمله القانون المصري الحالي ومحكمة النقض المصرية لفظاً دقيقاً وأكثر تعبيراً من لفظ التعاقد، إذ الالتحاق يستوعب معنى

1) د. منير فريد الدكمي: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، دار حافظ جدة، 1433هـ - 2012م، ص 153.

2) عقد العمل تحت الاختبار عبارة عن عقد عمل مكتمل الأركان يلتزم بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، ولكن ما يميز هذا العقد عن عقد العمل النهائي، أنه يتضمن شرطاً يعرف باسم شرط التجربة بمقتضاه يكون لكل من طرفي العقد - ما لم يكن شرط التجربة مقرراً لمصلحة أحدهما دون الآخر - التحقق من مدى ملائمة العقد له خلال فترة الاختبار، فإما أن يستمر في علاقته مع المتعاقد الآخر، وإما أن ينهي العقد خلال فترة الاختبار، ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يختبر مدى قدرة العامل ومهاراته الفنية للتحقق من مدى صلاحيته للعمل لديه، وكذلك يمكن للعامل أن يختبر مدى ملائمة ظروف العمل له، وما إذا كان الأجر الذي يتقاضاه يتناسب مع ما يبذله من جهد. لذا كيف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ، وهو الشرط المتمثل في عدم نجاح التجربة. د. منير فريد الدكمي: المرجع السابق، ص 160-161. د. حسام الأهواني: المرجع السابق، ص 187.

التدريب, حيث يتولى صاحب العمل توجيه المتدرب للقيام بأدوار ما تمكنه من متابعة الحرفة وتلقى أسرارها, وفنيتها, وفقا لأحكام تضبط العلاقة بينهما وتحدد المركز القانوني لكل منهما.

كما يعرف العامل المتدرب: بأنه الشخص الذي يتلقى التدريب أو التعليم لحرفة معينة. أو الشخص الذي يكون قليل الخبرة أو قليل المعرفة بمهنة معينة أو صنعة معينة, ويريد أن يتعلم أصول هذه المهنة أو الصنعة بتفصيلاتها ودقائقها لكي يستطيع أن يكون عاملا, ويعمل لدى رب العمل<sup>(1)</sup>.

ولا يعتبر المتدرب عاملا ولا يخضع من حيث الأصل لنفس الحماية التي يتمتع بها العامل, إلا أنه يقوم بعمل مماثل لما يقوم به العامل, ولقد خشي المشرع أن يكون المتدرب محل استغلال من جانب أصحاب الأعمال فتصدى نظام العمل لأحكام التأهيل والتدريب ببيان أحكامه<sup>(2)</sup>.

3- تعريف الحرفي (المدرّب): يمكن تعريف الحرفي بأنه الشخص الذي يعهد إليه تعليم المتدرب أصول ودقائق مهنة معينة, وتدريبه على مزاولتها عمليا وليس نظريا.

مع التأكيد على ضرورة أن يكون صاحب العمل المدرّب حرفيا ملما بأسرار وفنيات المهنة, وقادرا على نقلها إلى المتدرب, وليس كل صاحب عمل يصلح أن يكون مدرّبا.

لذا فهناك فارق بين الحرفي والمعلم إذ في بعض الأحوال يقدم الشخص إلى شخص آخر أصول وتعاليم حرفة معينة ولكن لا يعتبر حرفيا بل يعد معلما, كالمدرسين في المدارس المهنية حيث يعتبروا معلمون وليسوا حرفيون<sup>(3)</sup>.

كما يبدوا التميز الواضح بين المركز القانوني لكل من المعلم والحرفي, فالمعلم عند تلقين أصول وتعاليم مهنة معينة إلى التلاميذ فهو يؤدي وظيفة عهدت إليه الدولة القيام بها باعتباره موظفا عاما, أما الحرفي فعند تلقينه المتدرب أصول وتعاليم الحرفة بشكل عملي ويتولى متابعته والإشراف عليه وتقديم النصيحة له,

(1) د. محمد شريف عبد الرحمن أحمد: المرجع السابق, ص36.

(2) د. حسام الدين الأهواني: شرح قانون العمل, 1991م, ص342.

(3) د. محمد شريف عبد الرحمن أحمد: المرجع السابق, ص34.

فهو لا يعمل كموظف في مؤسسة مدرسية، ولا يحصل على أجر من الدولة إذ أن نشاطه مستقل وخاص به<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### أحكام أهلية التعاقد في القانون الفرعوني والقانون الروماني

الأصل في جميع الشرائع أن العقد لا يكون صحيحا إلا إذا كان طرفاه متمتعين بأهلية الأداء أي بأهلية المعاملة والتصرف، أو الأهلية الفعلية كما يسميها فقهاء القانون الروماني، والتي مناطها السن والعقل، إلا إن الرومان قد أدخلوا في عداد ناقصي الأهلية المرأة أيا ما كان سنها. إذ أخضعت لنظام الوصاية الدائمة حتى القرن الخامس الميلادي<sup>(2)</sup>. ومن خلال هذا الفرع نتناول أحكام الأهلية في كل من القانون الروماني والقانون المصري القديم اللذين كانا مطبقين خلال الفترة محل الدراسة.

أولا: الوصاية وأحكام الأهلية في القانون المصري القديم: قرر القانون المصري القديم السلطة الأبوية على الأولاد، إلا أن هذه السلطة كانت نوعا من الوصاية، وتنقضي عن الابن ببلوغه 14 سنة، وعن البنت بزواجها.

وخلال السلطة الأبوية يتمتع الأبناء بشخصية قانونية مستقلة، مع الإجازة للأب بأن يبرم التصرفات القانونية نيابة عن أبنائه مع تحمله المسؤولية عن تلك التصرفات<sup>(3)</sup> - إذ لا يستطيع الابن القاصر إبرام تصرف قانوني دون موافقة أبيه - وهذه تكون إما بأن ينوب عنه في إجراء التصرف، أو يشترك معه في إبرامه إذا ما تجاوز القاصر مرحلة الطفولة وبلغ مرحلة التمييز. كما يجوز للأب أن يعترض على ما أجراه القاصر من تصرفات قانونية بمفرده خلال هذه المرحلة. ولأب الراشد بعدما تنقضي عنه السلطة الأبوية الحق في إبرام كافة التصرفات القانونية وحده دون التعرض لخطر الاعتراض من جانب والده، إذ يستطيع أن يبرم عقودا صحيحة مع

(1) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(2) د. توفيق حسن فرج: القانون الروماني، مكتبة مكاوي، بيروت، 1975م، ص222 وما بعدها.

(3) د. صوفي أبو طالب: التاريخ العام للقانون، (تكوين الشرائع)، ص539.

الغير، ومع والده نفسه، كما يجوز له أن يبرم تصرفات قانونية بالنيابة عن أبيه(1).

كما اعترفت قواعد القانون المصري القديم بسلطة الأم على أولادها، فلها مثل الأب ولاية النفس والمال عليهم. وتمارس الأم هذه السلطة دون قيد إذا كانت أرملة، ويتوقف ممارستها على موافقة زوجها إذا كان على قيد الحياة سواء كانت العلاقة الزوجية قائمة بينهما أم كانا مطلقين(2).

كما عرف القانون المصري القديم الوصايا الشرعية على القصر إذ كان الأقرباء من جهتي الأب والأم، يقومون بدور الوصي وفقاً لترتيب معين، وهناك الوصاية التي تقوم بموجب وصية الأب، كما كان يحق للأب أن يعهد للغير بتعيين الوصي، وفي حالة عدم وجود وصي شرعي أو وصي معين بطريقة الوصية، يتم تعيين الوصي بمعرفة موظف مختص يقع في دائرة عمله موطن القاصر، ويمكن للأقارب اقتراح شخص ما على الموظف لأمانته، ويكون مقدم الطلب مسئولاً شخصياً عنه. ويتولى الوصي إدارة أعمال القاصر نيابة عنه، كما له أن يأذن للقاصر عند بلوغه مرحلة التمييز بأن يباشر بعض التصرفات، ولا يجوز للقاصر الظهور في قضية دون مساعدة الوصي. وتنتهي الوصايا ببلوغ الذكور الرابعة عشرة من عمرهم، وبزواج البنات(3).

ثانياً- الوصايا وأحكام الأهلية في القانون الروماني: يعتبر القانون الروماني الطفل الذي لم يبلغ السابعة عديم الأهلية، وهذا الصغير يخضع للوصاية إن لم يكن خاضعاً لسلطان رب الأسرة، ويتولى الوصي جميع التصرفات القانونية عن الصغير باعتباره صاحب الولاية على ماله، إذ لا يجوز لعديم الأهلية مباشرة أي تصرف قانوني بنفسه، فكل تصرفاته القانونية تقع باطلة(4).

ويعتبر الصبي مميزاً إذا تجاوز مرحلة الطفولة (سن السابعة في قانون جستنيان) دون أن يصل إلى مرحلة البلوغ (سن 14 للذكر و12 للإناث في قانون

- (1) د. عبد المجيد الحفناوي: تاريخ القانون (مع دراسات في نظرية الحق والقانون في القانون الروماني)، بدون ناشر، وبدون تاريخ، ص328.
- (2) د. صوفي أبو طالب: المرجع السابق، ص539.
- (3) د. عبد المجيد الحفناوي: المرجع السابق، ص329-330.
- (4) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص388. د. توفيق حسن فرج: المرجع السابق، ص214 وما بعدها.

جستينيان) ويلحق به البالغ الذي لم يبلغ الخامسة والعشرين في ظل نظام القوامة الذي قرر في العصر البيزنطي<sup>(1)</sup> والمرأة البالغة قبل إلغاء نظام الوصاية الدائمة في العصر البيزنطي<sup>(2)</sup>, وكل هؤلاء يتمتعون بأهلية الاغتناء ويحرمون من أهلية الافتقار, أي يجوز لهم إبرام التصرفات النافعة نفعا محضا دون التصرفات الضارة ضررا محضا, إذ لا يجوز لهم إبرامها دون اشتراك الوصي أو القيم<sup>(3)</sup>.

وهذه المعاني قد ورد النص عليها في مدونة جستينيان إذ جاء بها: ".القاعدة المسلمة هي أن للصبي أن يأتي من التصرفات ما ينفعه بدون إذن وصية, وأن ليس له بدون إذنه أن يأتي ما يضره, ولذلك فالمعاملات التي تترتب عليها التزامات متبادلة كالبيوع والإيجارات والتوكيلات والودائع, إذا خلت عن إذن الوصي فالمتعاقدون فيها مع الصبي يكونون مرتبطين بالتزاماتهم, وأما القصر فلا يصح لهم فيها التزام"<sup>(4)</sup>, "وإذن الوصي لأبد أن يحصل في مجلس العقد بعد اقتناعه وهو حاضر بالمجلس بأن إذنه مفيد لمحجوره, بحيث لو صدر إذنه خارج

(1) يطلق شرح القانون الروماني اسم العصر البيزنطي على الفترة التي تلت وفاة جستينيان 565م حتى سقوط الامبراطورية الشرقية في أيدي الأتراك عام 1453م. د. وفي أبو طالب: المرجع السابق, ص 22.

(2) نظام الوصاية الدائمة على المرأة: كانت المرأة الرومانية التي لا تخضع للسلطة الأبوية تخضع لنظام الوصايا الدائمة, فكانت عديمة الأهلية طالما لم تبلغ سن السابعة, وتصبح ناقصة الأهلية ببلوغها سن السابعة, ولكنها خلافا للذكور كانت لا تكتسب أهلية كاملة إذا ما تخطت مرحلة البلوغ (سن 12 سنة) بل كان القانون يخضعها لوصاية دائمة فتستمر ناقصة الأهلية, وحينما ألغي نظام الوصاية الدائمة على الأنثى البالغة حل محله نظام القوامة مثلها في ذلك مثل الذكر, وفي ظله تستمر ناقصة الأهلية حتى سن الخامسة والعشرون. وعند بلوغها سن الخامسة والعشرون تتمتع بالأهلية الكاملة مثلها في ذلك مثل الرجل. د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني, دار النهضة العربية, القاهرة 1385هـ - 1965م, ص 258. د. شفيق شحاته: المرجع السابق, ص 395. ما عدا بعض العقود التي حظر عليها إبرامها والتي مثلت قيد على أهلية المرأة في عهد جستينيان إذ لم تكن تستطيع أن تعقد عقد الكفالة أو الرهن لضمان دين علي الزوج, أما إذا عقدتها لضمان دين لغير الزوج فإن صحتها معلقة على شرط; وهو أن تجيزه المرأة بنفسها بعد مضي سنتين من صدوره منها, أو أن تقر بأنها قد تسلمت المقابل من الشخص التي تتكفل بدينه, أو المرهونة العين المملوكة لها في دينه.

(3) د. صوفي أبو طالب: المرجع السابق, ص 259. د. شفيق شحاته: المرجع السابق, ص 389.

(4) مدونة جستينيان (1, 21, فاتحة).

مجلس العقد شفويا أو بالكتابة كان باطلا لا حكم له<sup>(1)</sup>.

وتلك الأحكام السابقة خاصة بمن هم خارج السلطة الأبوية، إذ الخاضعون لها يظلوا تحت وصاية رب الأسرة إلى أن يزول عنه هذا السلطان بوفاة رب الأسرة أو بإحدى المناسبات الأخرى التي يقرها القانون الروماني لذلك<sup>(2)</sup>.

لذا فقد عرفت الوصاية في مدونة جستنيان بأنها: "قدرة وسلطة فرضها القانون المدني على إنسان مستقل بشؤون نفسه (أي غير خاضع للسلطة الأبوية) وصرح باستعمالها حماية لهذا الإنسان العاجز عن حماية نفسه بسبب صغر سنه"<sup>(3)</sup>، وفي ترجمة أخرى للنص اللاتيني: "الوصاية - بحسب تعريف سيرفيوس - هي قدرة وسلطة خولها القانون وأجاز تخويلها لإنسان حر كيما يستعملها لحماية

(1) مدونة جستنيان (1, 21, 2). إذ كان كل من الصبي غير المميز والصبي المميز يخضعان لنظام الوصاية سواء في ذلك الذكر أم الأنثى. ولكنها تنتهي بالنسبة للذكور حينما يصلون إلى سن البلوغ إذ يصبحوا حينئذ قد بلغوا سن الرشد و يتمتعون بأهلية أداء، أما بالنسبة للإناث فإنهن كانوا يخضعن لوصاية دائمة قبل إغنائها. إلى أن ظهر نظام القوامة على القاصر عن 25 سنة في عهد الإمبراطورية السفلى ذلك النظام الذي يعتبر في جوهره امتدادا لنظام الوصاية، فالصبي ببلوغه 14 سنة تنفك عنه الوصاية ولكنه يخضع للقوامة، ويعتبر القاصر عن 25 سنة متمتعا بأهلية أداء ناقصة مثله في ذلك مثل الصبي المميز. وفي بادئ الأمر كان نظام القوامة مطبقا على الذكور فقط، لأن الإناث كن يخضعن لنظام الوصاية الدائمة، ولكن هذا النظام الأخير ألغي منذ بداية القرن الخامس الميلادي ومنذ ذلك الوقت خضعت الإناث لنظام القوامة حتى بلوغ سن الخامسة والعشرون (إذ ورد بكتاب النظم لجستنيان: "الشبان البالغون والشابات المطبقات للرجال يكون لهم قوام إلى أن يتموا الخامسة والعشرون من عمرهم. لأنهم وإن كانوا بالغين فإنهم لا يزالون في غبوض من السن لا يتيسر لهم معها الدفاع عن مصالح أنفسهم". د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 393. نظم جستنيان: (1, 23، فاتحة). مدونة جستنيان في الفقه الروماني، ترجمة عبد العزيز فهمي، عالم الكتب- بيروت، ص 45.

(2) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 385. د. عمر ممدوح: القانون الروماني، دار المعارف، ط 6، 1966-1967م، ص 221 وما بعدها. د. توفيق حسن فرج: القانون الروماني، مكتبة مكاوي - بيروت، 1975م، ص 187 وما بعدها. د. صبيح مسكوني: القانون الروماني، مطبعة شفيق، بغداد، 1968، 94 وما بعدها. راجع أسباب زوال حق الولاية مدونة جستنيان في الفقه الروماني، ترجمة عبد العزيز فهمي، المرجع السابق، ص 28 وما بعدها.

-Gaston MAY: éléments de droit romain, dix- huitième édition, Paris, 1932, p. 154 et s. Eugene PETIT: Traite élémentaire de droit romain, Quatrième édition, Paris.1903, p.115 et s. Paul Frédéric GIRARD: Manuel élémentaire de droit romain, septième édition, Paris, 1924, p.196 et s.

(3) مدونة جستنيان (1, 13, 1).

إنسان آخر يعجز عن حماية نفسه بسبب صغر سنه<sup>(1)</sup>, وعرف الأوصياء بأنهم الأشخاص الذين بيدهم تلك القدرة والسلطة<sup>(2)</sup>.

- لمن تمنح الوصاية: يقرر القانون الروماني الولاية أو الوصاية للذكو دون الإناث, ويعهد بالوصاية إلى أب عائلة ويجوز أن يعهد بها إلى ابن عائلة<sup>(3)</sup>, كما يجوز أن يحدد الوصي بوصية من الأصول<sup>(4)</sup>.

ومن ليس لهم أوصياء مختارون بطريق الوصية يكونون بمقتضى شريعة الألواح الإثنى عشر تحت وصاية عصبته, وهؤلاء العصبية يسمون أوصياء شرعيين, ويقصد بالعصبية الأقارب من أولاد الظهور الذين يتصلون في قرابة بعضهم لبعض بواسطة الذكور<sup>(5)</sup>.

كما قرر القانون الروماني أنه إذ وجد شخص لم يعثر له على وصي في روما فإن محافظ المدينة و النقباء وزعماء الشعب يعينون له وصيا بمقتضى شريعة أتيليا, أما في الأقاليم فكان يحصل التعيين من قبل الولاية بحسب شريعة جوليا وتيتيا<sup>(6)</sup>.

كما إذا كان الوصي معينا بطريق الوصية وكان تعيينه معلقا على شرط أو مضافا إلى أجل, فالى أن يتحقق الشرط أو يحل الأجل, كان يصح بمقتضى الشريعتين المذكورتين أن يعين للقاصر وصي مؤقت<sup>(7)</sup>.

كذلك إذا وقع الوصي أسيرا في يد الأعداء فكان الجاري بمقتضى الشريعتين المذكورتين أن يُطلب تعيين وصي بدلا له<sup>(8)</sup>.

ومما يعكس أن الوصاية لا تقرر للمرأة في القانون الروماني ما ورد بمدونة

(1) مدونة جستنيان في الفقه الروماني, ترجمة عبد العزيز فهمي, عالم الكتب- بيروت, هامش ص32.

(2) المرجع السابق (1, 13, 2).

(3) المرجع السابق (1, 14, فاتحة).

(4) المرجع السابق (1, 13, 3).

(5) المرجع السابق (1, 15, 1).

(6) المرجع السابق (1, 20, فاتحة).

(7) المرجع السابق (1, 20, 1).

(8) المرجع السابق (1, 20, 2).

جستينيان من أن الولاية على العتقاء ذكورا وإناثا تكون للمولى المعتق ولأولاده.... إلا إذا كانت سيدة القاصر امرأه وهي التي اعتقته, فإن الوصايا عليه لا تكون لها بل تكون لشخص آخر<sup>(1)</sup>.

ومن النصوص التي تعكس أيضا أن المرأة لم يكن لها ولاية على أبنائها, ما ورد بمدونة جستينيان بباب التبني, أن النساء ليس لهن حق التبني, لأنه لا ولاية لهن حتى على أولادهن الحقيقيين..<sup>(2)</sup>.

- الفرق بين السلطة الأبوية والوصاية الشرعية: بالقانون الروماني فرق بين الولاية السلطة الأبوية وبين الوصاية الشرعية, ففي السلطة الأبوية يعتبر الأب وليا على أبنائه وأحفاده من أبنائه الذكور<sup>(3)</sup>, وكذلك على من تبناهم<sup>(4)</sup>, والارقاء الذين يملكهم<sup>(5)</sup>. وابن الأسرة تظل أهليته مقيدة أيا ما كانت سنه مادام خاضعا لسلطان رب الأسرة<sup>(6)</sup>. وهناك أسباب لخروج الأبن من ولاية أبيه منها طريقة التحرير<sup>(7)</sup>. وفي ظل السلطة الأبوية فإن الأب رب العائلة إذ حرر أبنه أو ابنته أو ابن ابنته أو بنت أبنه قبل بلوغهم فإنه يكون وصيهم الشرعي<sup>(8)</sup>.

أما الوصاية الشرعية فهي تقرر على القصر الغير خاضعين للسلطة الأبوية - إذ لا مجال للوصاية مع قيام السلطة الأبوية - وتنتهي ببلوغهم.

### الفرع الثالث

#### أحكام النيابة في التعاقد في القانون الفرعوني والقانون الروماني

تعرف النيابة في التعاقد في الفقه المعاصر بأنها حلول إرادة شخص يسمى

- (1) المرجع السابق (1, 17, فاتحة).
- (2) المرجع السابق (1, 11, 10).
- (3) المرجع السابق (1, 9, فاتحة) - (1, 9, 3).
- (4) المرجع السابق (1, 11, 1).
- (5) المرجع السابق (1, 8, 1).
- (6) د. شفيق شحاته: المرجع السابق, ص 387.
- (7) د. توفيق حسن فرج: المرجع السابق, ص 187.
- (8) مدونة جستينيان (1, 18). ذكر بمدونة جستينيان: إن الأولاد يخرجون من السلطة الأبوية بطريق التحرير... وفي حالة قصر الأبن أو البنت أو غيرهما من الفروع الآخرين عن درجة البلوغ يكون الأب نفسه بتحريره إياهم هو الوصي الشرعي عليهم. مدونة جستينيان (1, 12, 6).



النائب, محل إرادة شخص آخر يسمى الأصيل في إنشاء تصرف قانوني, وانصراف آثار هذا التصرف إلى الأصيل. أو أنها قيام شخص يقال له النائب بإبرام تصرف قانوني باسم شخص آخر ولحسابه يقال له الأصيل بحيث ينتج التصرف آثاره مباشرة في ذمة الأصيل<sup>(1)</sup>.

وقد عرف القانون المصري القديم النيابة في التعاقد, ومما يدل على ذلك أن أحكام عقد البيع - التي كانت تمثل الشريعة العامة لسائر العقود- تقرر عدم إجازة تعدد طرفي العقد, وأنه في حالة إذا كان المشترون عدة أشخاص من عائلة واحدة, كان أرشدهم وكيلا عنهم<sup>(2)</sup>.

أما في القانون الروماني فالقاعدة هي عدم جواز النيابة, فأثار التصرف القانوني تنشأ في ذمة من اشترك فيه ولا تتعداه أبداً إلى من لم يكن طرفاً فيه, حتى ولو كان من اشترك في التصرف يتعامل لحساب هذا الأخير<sup>(3)</sup> حيث القاعدة التي عرفها القانون الروماني القديم "نحن لا نستطيع اكتساب الحقوق بواسطة الغير" باستثناء الحقوق الناتجة عن التصرفات التي يجريها التابعون لرب الأسرة فإنها تنصرف مباشرة إلى ذمته<sup>(4)</sup>.

ويثار التساؤل حول بعض الحالات التي يتعذر فيها على الشخص مباشرة العقد بنفسه كما لو كان عديم الأهلية أو ناقصها, فيباشر العقد عنه الوصي أو القيم, والسؤال هل يقال في هذه الحالة أن الوصي أو القيم قد ناب عن القاصر أو الصغير. وهل ينشأ عن هذا العقد التزامات على الأصيل كما هو مقرر في القوانين المعاصرة؟

كان موقف الرومان من هذا السؤال هو عدم التسليم بأن العقد يمكن أن ينشأ التزامات في ذمة الصغير غير العاقد, إذ وقفوا عند الواقع الملموس وهو أن العقد قد عقده الوصي أو القيم ولم يعقده غيرهما أحد, ومن ثم فإن الالتزامات الناشئة عنه تنشأ

(1) د. عبد المنعم فرج الصدة: مصادر الالتزام, دار النهضة العربية, 1992م, ص152.

(2) د. زكي عبد المتعال: تاريخ النظم السياسية والقانونية والاقتصادية على الأخص من الوجهة المصرية, مطبعة نوري القاهرة, 1935م, ص225.

(3) د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني, المرجع السابق, ص310.

(4) د. عبد المجيد الحفناوي: تاريخ القانون (مع دراسات في نظرية الحق والقانون في القانون الروماني), ص152.

لمصلحة العاقد أو ضده، ولا تنشأ أبداً في ذمة الصغير الذي انعقد العقد لأجله، ليتأكد القول بأن الرومان لم يعرفوا النيابة الكاملة في التعاقد كأصل عام<sup>(1)</sup>.

وقد واجه الرومان حرج لما يسببه لهم هذا المبدأ، وخاصة في الجانب الخاص بالقواعد التي تحكم الأهلية والتي تمنع عديمي الأهلية أو ناقصها من مباشرة التصرفات القانونية كلها أو بعضها، مما يقتضي تعيين شخص آخر ينوب عنهم في مباشرتها. ففي كل تلك الحالات كان الوصي أو القيم صاحب الولاية على أموال القاصر يجري التصرف القانوني باسمه هو شخصياً ولكن لحساب الأصيل، أما آثار هذا التصرف - تطبيقاً لمبدأ عدم جواز النيابة - فكانت تنصرف إلى ذمة الوصي أو القيم لا إلى ذمة الصغير، على أن يؤدي عنها حساباً عند انتهاء ولايته<sup>(2)</sup>. ثم يقوم بنقل هذه الآثار سواء كانت حقوقاً أو التزامات إلى ذمة الأصيل بما يعرف بالنيابة الناقصة عند البعض<sup>(3)</sup>، مما قد يعرقل المعاملات ويعرض الأصيل لخطر إفسار النائب<sup>(4)</sup>.

(1) إلا أن هناك حالات استثنائية طبق فيها القانون الروماني مبدأ النيابة الكاملة إذ كانت آثار التصرف القانوني الذي يجريه النائب تنصرف مباشرة إلى الأصيل. ومن هذه الحالات: - إذ وضع الأصيل شخص غير خاضع لسلطته كنائب له على رأس مشروع تجاري، فإنه يسأل مباشرة عن الديون الناشئة من التصرفات التي عقدها النائب مع الغير. - إذا عهد مجهز السفينة بها إلى نائب له لمزاولة التجارة البحرية، فإنه يلتزم بالديون الناتجة عن التصرفات التي يعقدها النائب. وفي العصر العلمي أدخلت حالات استثنائية جديدة منها - جواز أن يكتسب الشخص وضع اليد عن طريق نائبه، و- جواز انتقال الملكية إلى الأصيل بطريق تسليم المال إلى الوكيل. ولذلك قال البعض بأن تعدد الحالات الاستثنائية التي أخذ فيها القانون الروماني بمبدأ النيابة الكاملة، والتي تقررت على مدار عصوره المختلفة قد تغلبت على "قاعدة اللانبيابة" وتركتها جانباً. د. عبد المجيد الحفناوي: المرجع السابق، ص 153-154.

(2) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 402.

(3) د. عبد المجيد الحفناوي: المرجع السابق، ص 152-153.

(4) د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني، المرجع السابق، ص 310. ورغم هذه الاعتبارات فإن القانون الروماني لم يسلم أبداً - على مدار مراحل تطوره - بمبدأ النيابة. ولعل ذلك يرجع إلى وجود القاعدة الرومانية التي تقضي بأن التابعين لرب الأسرة يعتبرون أداة في يده لكسب الحقوق. فكان رب الأسرة يكسب الحقوق عن طريق رقيقه أو عن طريق الأحرار الخاضعين لسلطته مثل أبنائه. فقد جاء بمدونة جستينيان (3، 28، فاتحة) " لا نكتسب الحقوق بأنفسنا فقط بل نكسبها أيضاً بواسطة الأشخاص الذين يكونون تحت ولايتنا كعبيدنا وبنائنا عائلتنا" راجع. د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني، المرجع السابق، ص 311. د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 400.

ولذا فقد قام البريتور - تلافياً للحرص الذي يترتب على عدم الأخذ بمبدأ النيابة في جانب العلاقة بين الوصي أو القيم وعديم الأهلية أو ناقصها - بمنح الشخص الذي كان مشمولاً بالوصاية أو القوامة بعد انتهاء الوصاية أو القوامة دعوى مفيدة ضد الغير الذين تعاقدوا مع الوصي أو القيم، وكذلك منح الغير دعوى ضد الصبي بعد بلوغه، وإذا أراد الغير الرجوع على الوصي يمنح البريتور هذا الأخير دفعا بعدم قبول الدعوى ضده. وكان هذا بهدف جعل العلاقة القانونية وكأنها قد نشأت مباشرة بين الأصيل والغير ومن ثم لا يحق لهذا الغير الرجوع على النائب الذي أجرى التصرف معه<sup>(1)</sup>.

إلا أن هذه الوسيلة التي لجأ إليها البريتور لم تمكن لفكرة النيابة الكاملة من الظهور في مجال الوصاية، ذلك لأن الدعاوى والدفع التي قررها البريتور كان لا يمنحها إلا عند انتهاء الوصاية. ومن ثم تكون التصرفات القانونية الصادرة عن الوصي إذا نظر لكل منها على انفراد بعيدة كل البعد عن أن تكون منطوية على معنى من معاني النيابة، وكل ما في الأمر أنه في اللحظة التي يقوم فيها الوصي بأداء الحساب بعد انتهاء الوصاية، يفترض فيه أنه قد نزل عن جميع الحقوق الناشئة عن عقوده لمصلحة القاصر، وعلى أساس هذا الافتراض يمنح البريتور دفوعاً تعطل الدعوى التي قد يرفعها رافعوها متجاهلين هذا النزول<sup>(2)</sup>.

وقد طرح سؤال فحواة لماذا عجز الرومان عن إدراك فكرة النيابة التعاقدية إلى آخر مرحلة من مراحل تطور القانون الروماني؟

وقد أرجع البعض هذا الأمر إلى مبدأ الشكلية التي ساد القانون المدني الروماني والذي يقضي بأن أثار التصرف القانوني تنصرف إلى ذمة من باشر الإجراءات الشكلية التي يشترطها القانون لتتمام التصرف القانوني، كما أرجعوا سبب عدم اخذ القانون الرومان بمبدأ النيابة في التعاقد إلى النظرة الشخصية البحتة التي نظرها الرومان إلى الالتزام إذ اعتبروه رابطة بين شخصين مما ترتب عليه أن أصبح لطرفي الالتزام المقام الأول في تلك الرابطة ونتيجة لذلك لا ينشأ الالتزام إلا

(1) د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني، المرجع السابق، ص 312.

(2) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 407.

بين الأشخاص الذين اشتركوا في إنشائه(1).

ولكن رد على ذلك بأن العقود الرضائية التي تقوم على مجرد الاتفاق قد استعصت هي الأخرى على مبدأ النيابة التعاقدية إذا فليس الشكل هو الذي يحول دون التسليم بمبدأ النيابة(2).

ويرجع د. شفيق شحاته - رحمه الله - السبب في عدم أخذ الرومان بمبدأ النيابة في التعاقد إلى واقعهم في ضوء تاريخهم وحياتهم, حيث جاءت فكرة النيابة في التعاقد مجافية للأوضاع التي قامت عليها الوكالة والوصاية والقوامة عندهم. إذ لم ينظر الرومان إلى الوصي على أنه نائب ينوب عن القاصر المولى عليه, باعتبار أن الوصاية في الأصل عبارة عن سلطة من السلطات, والوصي يعمل بمقتضى هذه السلطة لا لمصلحة الصغير ولكن لمصلحة الورثة(3), كما كانوا ينظرون إلى الشخص الذي يتولى أمور غيره بأنه يتولاها في العادة باعتباره صاحب ولاية عامة على أمواله, ولذلك فإنه كان يتعامل باسمه الخاص لا باسم صاحب الشأن, ولا يعقل والحال هذه أن يحدث العقد أثره في ذمة الأصيل الذي لا يعرفه الغير(4).

وترجع فائدة الوقوف على أحكام النيابة في التعاقد بين كل من القانون الروماني والقانون المصري القديم إلى ضرورة التفرقة - عند دراسة عقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني - بين العقود المبرمة قبل دستور كركلا, والتي كانت خاضعة للقانون المصري حيث النيابة في التعاقد, وبين العقود المبرمة بعد دستور كركلا التي خضعت لقواعد القانون الروماني حيث قاعدة اللانيابة, وضرورة ملاحظة أن الواقع العملي للعقود بمصر فيما بعد 212م, قد أفرز نوعاً من النيابة الكاملة في التعاقد اعتماداً على العرف الجاري في المعاملات, وليس التشريع القائم وقتئذ, إذ لم يرد أن التشريع الروماني قد تأثر بالقانون المصري في جانب النيابة في التعاقد إذ ظل القانون الروماني -وفقاً للرأي الغالب- لا يعترف بالنيابة في التعاقد كمبدأ عام.

(1) د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني, المرجع السابق, ص 310.

(2) د. شفيق شحاته: المرجع السابق, ص 422.

(3) المرجع السابق, ص 402.

(4) د. شفيق شحاته: المرجع السابق, ص 423.

## الفرع الرابع

### أثر العلاقة بين القانون الروماني

#### والقانون المصري<sup>(1)</sup> على أحكام العقود

عرفت مصر خلال العصر الروماني ظاهرة التأثير والتأثر بين القوانين كما عرفت في ظل العصر البطلمي، إذ القوانين الوضعية تتسم بالنقص وتحتاج دوماً إلى التطور والتجديد والاستفادة من القوانين الوضعية الأخرى لتحقيق هذه الغاية، وفي المجتمعات القديمة كان يتطلب لتحقيق هذا التأثير المتبادل اجتماع تطبيق القوانين ببيئة واحدة أو متقاربة، حتى يتسنى الاطلاع على الأنظمة المغايرة، والوقوف على ما تتميز به في ضوء الواقع العملي.

1) كان لمصر الفرعونية قوانينها الخاصة التي تتفق مع ما بلغته من حضارة، ويرجع ظهور التشريع في مصر إلى القرن الخمسين قبل الميلاد عندما عرفت الكتابة حيث جمعت القوانين المختلفة في سنة 4241 قبل الميلاد، غير أن القوانين تفرقت أثناء معظم العصر الفرعوني، إلى أن جاء بوكخوريس مؤسس الأسرة الرابعة والعشرين (ومدة حكمه من سنة 718 إلى سنة 712 قبل الميلاد)، وجمع شتاتها وأدخل عليها بعض التعديلات، وجمعها في مجموعة واحدة عرفت بمجموعة قوانين بوكخوريس (Code Bocchoris)، ثم قام أممس الثاني أو أمازيس أحد ملوك الأسرة السادسة والعشرين (مدة حكمه من سنة 569 إلى 525 قبل الميلاد) بتفكيح القوانين المصرية وأدخل عليها عدد من الإصلاحات التشريعية، غيرت من مجموعة بوكخوريس في نصوص متعددة، وأصدر بذلك مجموعة قوانين أممس (Code Amasis) في عام 554 قبل الميلاد. ومع تولي الحكم الملك نفرثيت (المسمى الملك أمرنوس أو أمرنوت) مؤسس الأسرة الثامنة والعشرين عام 405 قبل الميلاد والذي استمر حكمه حتى عام 399 قبل الميلاد. أعاد العمل بمجموعة بوكخوريس بعد أن كون لجنة لتعديلها وتنقيحها، واستمر العمل بهذه المجموعة خلال المدة المتبقية من العصر الفرعوني. كما استمر تطبيقها على المصريين خلال العهد الإغريقي بعد إدخال بعض التعديلات عليها. واستمر نفاذها أيضاً في العصر الروماني حتى سنة 212 ميلادية، حيث أصدر الإمبراطور كراكلا دستوراً منح بمقتضاه الرعية الرومانية لسكان الإمبراطورية، وبدا طبقت في مصر القوانين الرومانية. د. زكي عبد المتعال: تاريخ النظم السياسية والقانونية والاقتصادية على الأخص من الوجهة المصرية، مطبعة نوري القاهرة، 1935م، ص 222-223. مشيراً إلى:

- Eugene Revilout: Précis du Droit Egyptien Compare aux autres Droits de l'Antiquité, Paris 1903.
- Jacques Pirenne: Histoire des Institutions et du Droit Prive de l'Ancienne EGYPTÉ.

وخلال العصر الروماني حدث تفاعل بين القانونين المصري الإغريقي والروماني في الفترة السابقة على دستور كركلا ترتب عليه تطعيم القانون الروماني المطبق في مصر بكثير من القواعد المحلية، وأخذ القانون المصري الإغريقي ببعض قواعد القانون الروماني، فأصبح لدينا قانونا مختلطا ذات طابع روماني وطابع مصري في نفس الوقت يمكن تسميته باسم القانون المصري الروماني.

وهذا القانون المختلط كان مشتركا بين الرومان والمصريين وقد بقي بعد دستور كركلا<sup>(1)</sup>. وفيما يلي مظاهر التأثير المتبادل بين القانونين:

أولاً: مظاهر تأثر القانون الروماني المطبق في مصر بقواعد القانون المصري: تأثر القانون الروماني تأثراً واضحاً بالقانون المصري في كافة المجالات خلال مراحل تطبيقه على أرض مصر، مما أدى إلى صبغه بصبغة مصرية واضحة، إذ أقبل رومان مصر على تطبيق بعض قواعد القانون المصري في معاملاتهم، كما استعانوا ببعض الصيغ المصرية فيما يبرمونه من تصرفات قانونية، وقد ترتب على ذلك تعديل كثير من قواعد القانون الروماني ومن بينها القواعد المتعلقة بالعقود والالتزامات<sup>(2)</sup>.

ومع حركة توحيد القوانين المطبقة في الإمبراطورية الرومانية منذ عهد الإمبراطور قسطنطين دخلت هذه القواعد الجديدة في القانون الموحد واعتبرت جزءاً من القانون الروماني الذي طبقه الإمبراطورية، إذ اتسمت هذه القواعد بسموها وعدالتها بالقياس إلى قواعد القانون الروماني<sup>(3)</sup>.

ومن أبرز القواعد المصرية التي تصدرت المعاملات وقتئذ وتأثر بها الرومان وكان لها التأثير البالغ في مجال العقود:

1- الاعتراف للمرأة بأن تكون وصية على أولادها وبحقها في إدارة أموالهم وتأجير خدماتهم للغير، والوقوف بجانبهم حال قيامهم بمختلف التصرفات

(1) د. صوفي أبو طالب: تطبيق القانون الروماني في مصر، المرجع السابق، ص391. د. محمود السقا: فلسفة وتاريخ القانون المصري ومراحل تطوره، 2005م، ص196 وما بعدها.  
(2) د. صوفي أبو طالب: تطبيق القانون الروماني في مصر، المرجع السابق، ص373.  
(3) المرجع السابق، نفس الموضوع.

## القانونية(1).

وس يظهر ذلك الجانب من التأثير في بعض عقود التدريب التي تبرمها الأم عن ابنها أو ابنتها القصر، أو عن الرقيق التابعين لها، عند تناول الوثائق التي تضمنت عقود التدريب خلال العصر الروماني.

2- الاعتراف للرقيق بذمة مالية مستقلة عن ذمة سيده، وما ترتب عن ذلك من تمتعه بأهلية التملك، ومباشرة التصرفات القانونية باعتباره طرفاً فيها(2).

3- تضمين العقود شرطاً جزائياً لضمان جدية تنفيذها، كإلزام المدين بدفع قيمة نصف الدين أو مثله أو ضعفه على سبيل التعويض في حالة تأخير المدين في الوفاء بالتزاماته(3).

أي أن أصل فكرة الشرط الجزائي بالقانون الروماني جاءت نتيجة لتأثره بالقانون المصري القديم، ويعد تنظيم القانون المصري ومن بعده القانون الروماني لفكرة الشرط الجزائي (Stipulatio Poenae) دليلاً على تقديرهما للشروط الاتفاقية المقترنة بالعقد وتأكيداً على ضرورة تنفيذ هذه الشروط بقدر الإمكان.

والشرط الجزائي فحواه أن يتفق الدائن مع المدين على مبلغ نقدي يلتزم المدين بالوفاء به في حالة عدم التنفيذ أو التأخر في تنفيذ التزامه، وقد يأتي هذا

1 (د. محمود السقا: فلسفة وتاريخ القانون المصري، المرجع السابق، ص 201. د. محمد سلام زناتي: تاريخ القانون المصري، القاهرة، 1973م، ص 396.

- Taubenschlag, The Law of Greco-Roman Egypt in the light of the papyri, New York, 1944, p.117.

حيث كانت القاعدة في القانون المصري القديم هي أن المرأة تتمتع بأهلية كاملة تمكنها من التعاقد باسمها سواء كطرف دائن أو مدين، ويعكس ذلك أحد الوثائق الديموطيقية التي تضمنت عقد إيجار حرر عام 277 ق.م، وكان طرفيه امرأة أي كل من المؤجر والمستأجر امرأة. انظر الترجمة الإنجليزية لهذه الوثيقة:

- Moustafa EL-Amir: A Family Archive from Thebes, Cairo, 1950, p.54.

(2) Révillout: Cours de droit égyptien, L'Etat des personnes, 1884, p.61 et s.

Taubenschlag: op. cit., p. 67-68.

(3) د. صوفي أبو طالب: مبادئ تاريخ القانون، القاهرة 1969م، ص 591-592. د. محمود السقا: فلسفة وتاريخ القانون المصري، المرجع السابق، ص 207.

- Taubenschlag, op. cit. p.32-33.

الشرط مقترنا بعقد لحمل المدين على تنفيذ الاتفاق الأصلي وعدم التأخر في تنفيذه، ويترتب على اقتران العقد بشرط جزائي أن يحتوي العقد على التزام الالتزام الأصلي والالتزام الجزائي، الالتزام الأصلي عبارة عن التزام بسيط غير معلق على شرط مصدره العقد ومحلّه قد يكون نقل ملكية أو القيام بعمل أو الامتناع عن عمل، أما الالتزام الجزائي فهو التزام تابع للالتزام الأصلي، ومصدره الاشتراط المقرر للجزاء ومحلّه الجزاء المتفق عليه، وهو التزام معلق على شرط هو عدم تنفيذ الالتزام الأصلي<sup>(1)</sup>.

وقد نظم القانون الروماني الشرط الجزائي بعد ما اخذه عن القانون المصري، ونظر إليه باعتباره اتفاق معلق على شرط يلزم تطبيقه بمجرد تحقق الشرط؛ كما تشدد في تطبيقه، فهو واجب التطبيق عند تحقق الشرط المعلق عليه وهو عدم تنفيذ الالتزام الأصلي للعقد تنفيذاً كلياً دون أن يجرأ التنفيذ الجزئي، كما أن الجزاء المشروط يستحق الأداء حتى ولو كان عدم التنفيذ راجعاً إلى هلاك محل الالتزام بقوة قاهرة<sup>(2)</sup> خلافاً للقاعدة العامة في هذا الشأن<sup>(3)</sup>، كما إذا كان الالتزام الأصلي مضافاً إلى أجل فبمجرد حلول الأجل مع عدم التنفيذ يكفي لاستحقاق الجزاء المتفق عليه في الشرط الجزائي دون الحاجة إلى إعدار<sup>(4)</sup> وذلك خروجاً عن القاعدة العامة في هذا الجانب<sup>(5)</sup>.

كما قرر القانون الروماني للشرط الجزائي دعوى خاصة لحمايته تنفصل عن دعوى العقد المقترن به، وهي "دعوى الاشتراط" وللدائن الحق في الاختيار بينهما للحصول على تعويض بسبب عدم التنفيذ، مع جواز وفقاً لقانون "جستنيان" الجمع بين الدعوتين إذا كان التعويض بسبب عدم التنفيذ أكبر من الجزاء المشروط، وذلك

(1) د. صوفي أبو طالب: الوجيز في القانون الروماني- أحكام الالتزام، دار النهضة العربية، 1385هـ-1965م، ص 48.

(2) Digest(29,2,22).

(3) فالقاعدة العامة تقضي بانقضاء الالتزام وبراءة المدين إذا هلك محل الالتزام بقوة قاهرة. د. صوفي أبو طالب: المرجع السابق، ص 51.

(4) Digest(44,7,23).

(5) فالقاعدة العامة في القانون الروماني وعلى الأخص في قانون جستنيان تقضي بأن التعويض عن التأخر في الوفاء بالالتزامات المضافة إلى أجل لا يستحق بمجرد حلول الأجل بل يستحق بعد إعدار المدين. د. صوفي أبو طالب: المرجع السابق، ص 53.



للحصول على الزيادة فقط دون الجمع بين التعويضين<sup>(1)</sup>.

وقد تضمنت عقود التدريب في مصر خلال العصر الروماني - كما سيأتي لاحقاً - تقرير شرط جزائي على الطرف الذي يخل أو يقصر في تنفيذ التزاماته التي تناولها العقد.

3- الأخذ بالعقود الرضائية كالبيع والإجارة والشركة والوكالة والتخلي عن العقود الشكلية القديمة<sup>(2)</sup>.

4- استعمال العقود المعروفة في القانون المصري كعقد إجارة العمل. وتقديم الصياغة المصرية للعقود على الصياغة الرومانية حيث حلت العقود الكتابية المعروفة في القانون المصري محل التعهد أو الاشتراط الشفوي المعروف في القانون الروماني<sup>(3)</sup>.

ثانياً: مظاهر تأثر القانون المصري ببعض الأنظمة الرومانية في مجال العقود:

أبرز هذه المظاهر هو ظهور العقد الملزم للجانبين إذ كان العقد في القانون المصري - طبقاً للرأي الراجح - عبارة عن تصرف قانوني من جانب واحد، لا ينشأ التزامات إلا على عاتق طرف واحد، وكل التزام يمثل عقد منفصل ومستقل، وقد استمرت فكرة العقد الملزم لجانب واحد قائمة طوال العصر البطلمي وبداية العصر الروماني ولكن تحت تأثير القانون الروماني أخذ القانون المصري بفكرة العقد الملزم لجانبين<sup>(4)</sup>.

كما تأثر الموثقون المصريون بقواعد القانون الروماني في هذا الجانب

كلية الحقوق  
جامعة القاهرة

(1) د. صوفي أبو طالب: المرجع السابق، ص53.  
(2) د. فتحي المرصفاوي: تاريخ القانون المصري، دراسة تحليلية، العصرين الروماني والإسلامي، القاهرة، 1978م، ص206.  
(3) د. محمود السقا: فلسفة وتاريخ القانون المصري، المرجع السابق، ص207. د. أحمد إبراهيم حسن: العلاقة بين القانون الروماني والقانون المصري في العصر الروماني، المرجع السابق، ص131.

-Taubenschlag, op. cit. p.36.

(4) د. أحمد إبراهيم حسن: المرجع السابق، ص140.

فأصبحوا ينصوا في نفس العقد على الالتزامات المتبادلة بين طرفي العقد، وقد ظهر ذلك الأثر جلي - كما سنرى - في عقود التدريب، فقد تضمنت العقود بيان التزامات كل من المدرب والمتدرب أو ولي أمر المتدرب.

## المبحث الأول

### عناصر عقود التدريب في مصر إبان العصر الروماني

تضمنت عقود التدريب في مصر خلال العصر الروماني عددا من العناصر التي تضبط المركز القانوني لطرفي العقد، ونستطيع الوقوف على هذه العناصر من خلال عقد تدريب يعد في نظر علماء التاريخ القديم أكمل العقود من حيث جزئيات عقد التدريب<sup>(1)</sup>، وقد حرر هذا العقد في عام 183م (أي قبل دستور كركلا حيث كان القانون المصري هو المطبق)، واحتوته أحد برديات العصر الروماني بمصر<sup>(2)</sup>، وقد ورد به ما يلي: { أنه جرى اتفاق بين النساج "هيراكلاس" وولي الصبي "ايسخوريون" على تدريب الصبي "ثوليس" حرفة النسيج، على أن يحضره "ايسخوريون" إلى النساج يوميا منذ شروق الشمس، ويبقيه لدية حتى غروب الشمس، وعلى أن يلتزم الصبي بعمل وانجاز كل ما يؤمر به.

وتم الاتفاق على أن يتولى "ايسخوريون" أمر اطعام الصبي، وعلى أن يمدد المعلم "هيراكلاس" بالملبس مرة واحدة سنويا، وتحددت قيمة الملبس بست عشرة

1) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: عقود العمل في مصر في عصر الرومان، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، قسم التاريخ، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1405هـ - 1985م، ص 92.

(2) P.Oxy.725: Oxyrhynchus Papyri, ed. B. p. Grenfell & A. S. Hunt, London 1898.

وهذا المرجع يحتوي على كل البرديات التي يشار إليها ب (P. Oxy.) كمختصر للمرجع المذكور، والتي سيعتمد عليها في باقي موضوعات البحث لذا لن يتكرر الإشارة إليه في باقي صفحات البحث، وللاطلاع على النصوص اللاتينية للبرديات، يراجع المرجع بمركز الدراسات البردية- جامعة عين شمس. أو موقع البرديات بالإنترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDBDP) - PN Search.

- انظر ترجمة البردية: د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص 93- 92.

دراخمة<sup>(1)</sup> في العام الأول، وبعشرين دراخمة في العام الثاني، وبأربع وعشرين دراخمة في العام الثالث، وبثمان وعشرين دراخمة في العام الرابع، وبأثنين وثلاثين دراخمة في العام الخامس، واتفق على ألا يدفع النساج للصبي أجرا عن السنتين الأوليين والسبع الشهور الأولى من العام الثالث، ثم يبدأ بعد ذلك في دفع أجر للصبي بمعدل 12 دراخمة عن كل شهر من الشهور المتبقية من العام الثالث، ثم 16 دراخمة عن كل شهر من شهور العام الرابع، و24 دراخمة عن كل شهر من العام الخامس.

وتم الاتفاق على أن يكون للصبي أجازه سنوية مقدارها عشرون يوما بأجر منذ بداية دفع الأجر، وعلى أنه إذا طالت مدة الإجازة على ذلك بسبب الكسل أو المرض أو عدم الطاعة أو لأي سبب آخر، فإن الصبي يبقي عددا مماثلا من الأيام بعد انتهاء مدة الأعوام الخمسة المتفق عليها - ونص العقد (حيث أحكام الشرط الجزائي التي كانت سائدة بالقانون المصري بما يؤكد على ولاية القانون المصري خلال هذه الفترة) على أنه كل من لا يلتزم بتنفيذ شروطه يدفع للطرف الآخر 100 دراخمة ومثلها لخزانة الدولة، ولم يرد في هذا العقد ذكر لأية مكافآت يعطيها المعلم للمتدرب في نهاية المدة.

ومن خلال هذه الوثيقة سألقة الذكر نستنتج أن عقود التدريب في مصر خلال العصر الروماني قد تضمنت العناصر الآتية:

تواجد المتدرب - تغذية المتدرب - كساء المتدرب - مدة التدريب والأجر - علاقة المتدرب بمعلمه - العطلات - تنظيم التدريب - الشرط الجزائي - مكافأة المتدرب.

علما بأن هذه العناصر وإن كانت تمثل مجمل العناصر التي تضمنتها عقود التدريب وقتئذ، إلا إنها لم تأتي بشكل كامل في جميع العقود إذ لم يكن من اللازم ذكر جميع هذه العناصر في كل عقد، فبعض العقود قد جاءت مغفلة لبعض هذه العناصر، كما أن هذه العناصر لم ترد بذات الترتيب في كل عقد، ولكن اختلف

1( ) الدراخمة: لم تكن عملة فحسب، بل كانت معيارا للوزن وتساوي حوالي 66جراما.

الأمر من عقد لأخر<sup>(1)</sup>.

وفيما يلي شرح لكل عنصر من العناصر التي تضمنها العقد الذي شملته الوثيقة سالفة الذكر في ضوء الوثائق التاريخية وقوانين العمل المعاصرة، حيث نخصص لكل عنصر مطلب خاص به.

### المطلب الأول

#### تواجد المتدرب

تبرز الوثائق التاريخية أن عقود التدريب التي حررت بمصر خلال العصر الروماني قد اختلفت في تنظيم الزمن اللازم لتواجد المتدرب بمكان التدريب، ويمكن تقسيم هذه العقود في ضوء هذا العنصر إلى ثلاث تقسيمات وذلك على النحو التالي:

#### أولاً- عقود تضمنت النص على ضرورة تواجد المتدرب لدى المدرب ليلاً ونهاراً.

ومن أمثلة هذه العقود عقد التدريب المدون بالوثيقة (p.Oslo.41)<sup>(2)</sup> بتاريخ 331م حيث ورد بالعقد شرط يقرر بأن: " لا ينام المتدرب بعيداً أو يغيب عن منزل المدرب نهاراً".

حيث كان المتدرب صبياً يتدرب على صناعة النسيج، ولعل سبب الزام المتدرب بالبقاء في منزل المعلم ليلاً ونهاراً يرجع إلى طبيعة العمل محل التدريب وما يحتاج إليه من تجهيزات ليلاً، كما أرجع السبب في ذلك أيضاً إلى أن عقد التدريب قد جرى على أساس براموني بما يستدعي إقامة الصبي عند مدربه<sup>(3)</sup> وفاء لديون كانت على رب الأسرة الذي ينتمي إليها الصبي المتدرب، فكان عمل

1 (د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص95.

(2) p. Oslo= Papyri Osloeness.

وللاطلاع على النصوص اللاتينية للبرديات، يراجع موقع البرديات بالإنترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Search.

(3) الترجمة د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص97.

الصبي لدى الدائن المدرب يمثل سبيلا للوفاء بهذه الديون, وتحقيق منفعة للصبي في التدريب على مهنة النسيج.

وذلك في ظل السلطة المطلقة التي تمتع بها رب الأسرة في القانون الروماني على الخاضعين له, فله عليهم حق الحياة والموت, وله الحق في تأجيرهم وفاء لديونه باعتباره الوحيد الذي يتمتع بالذمة المالية داخل الأسرة, فإليه تؤول كل ما يكسبه الخاضعين لسلطته, ليصير المالك الوحيد لأموال الأسرة. وله وحدة السلطة التامة في إجراء كافة التصرفات عليها. فكانت سلطة رب الأسرة مطلقة على الخاضعين له في شخصهم وأموالهم<sup>(1)</sup>.

والوثيقة الثانية لهذه المجموعة من العقود التي اشترطت تواجد المتدرب طوال اليوم لدى المدرب: هي الوثيقة (sp. XXII,40)<sup>(2)</sup> والتي حوت عقد تدريب حرر في عام 150م, وفي هذا العقد كانت المتدربة أمة وكانت المتعاقدة مع المدرب سيدتها, وكان التدريب على حرفة النسيج<sup>(3)</sup>.

والوثيقة الثالثة هي (p.Oxy.2875) وقد حوت عقد تدريب حرر في أوائل القرن الثالث الميلادي, وفيه تعاقد المتدرب بنفسه - أي أنه كان راشدا - مع المدرب على تدريبه على حرفة البناء لمدة ثلاث سنوات على ألا يتغيب عن منزل معلمه ليلا أو نهارا, كما تم الاتفاق بينهما على بقاء المتدرب في منزل المعلم في حالة المرض<sup>(4)</sup>.

1) د. عبد المنعم بدر - د. عبد المنعم البدر اوي: القانون الروماني, ط1954م, ص62-63.

-FREDERICK PARKER WALTON: Historical Introduction to the Roman Law, Fourth edition, EDINBURGH, 1920, P.70.

(2) SP= C. Wessely, Studien sur Palaographie und Papyruskunde, Leipzig 1910 .

وللاطلاع على النصوص اللاتينية للبرديات, يراجع الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو محرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Search.

(3) الترجمة د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق, ص97.

(4) المرجع السابق, نفس الموضوع.

ويرجع سبب التلازم بين الطرفين إلى طبيعة مهنة البناء , حيث يكون التدريب في مواقع البناء ذاتها وليس في ورشة محددة, كما أن عمل البناء كان غير ثابت في مكان معين, إذ كانوا يتنقلون داخل المدينة وخارجها. لذا كان الهدف هو ربط المتدرب بمكان تواجد معلمه, فيكون بقاءه معه أينما ذهب ضمانا لعدم التأخر في ممارسة العمل بما يحقق جدية التدريب<sup>(1)</sup>.

### ثانياً- عقود اشترطت بقاء المتدرب لدى المعلم من شروق الشمس حتى غروبها:

وأقدم هذه الوثائق وثيقة (P.Oxy.725) وقد تضمنت عقد تدريب حرر عام 183م, بشأن تدريب صبي على حرفة النسيج لمدة خمس سنوات, ونص الاتفاق على أن يأتي الصبي إلى معلمه "يومياً من شروق الشمس حتى غروبها"<sup>(2)</sup>.

ومن هذه المجموعة أيضاً, وثيقة (p.Oxy.1647) والتي تضمنت عقد تدريب حرر أواخر القرن الثاني الميلادي, وفيه تعاقدت سيدة على تدريب أمتها الصغيرة على حرفة النسيج لمدة خمس سنوات على أن تأتي يومياً من شروق الشمس حتى غروبها<sup>(3)</sup>.

وكذلك الوثيقة (p.Oxy.2977) التي تضمنت عقد تدريب حرره رجل يدعى "ديوجنيس" مع ممشط الصوف "ثونيس" لتدريب عبد الأول على أن يبقى العبد مع معلمه خلال الفترة يومياً من شروق الشمس حتى غروبها<sup>(4)</sup>.

وتحفظ لنا أيضاً الوثيقة (p. Oxy.2586) عقد تدريب حرر عام 253م تعهد فيه والد بأن يحضر ابنه الصبي إلى المعلم يومياً من شروق الشمس حتى غروبها ليتعلم صناعة نسيج الكتان<sup>(5)</sup>.

وتأتي الوثيقة (B.G.U.1021)<sup>(6)</sup> لتعرفنا على عقد تدريب حرر خلال القرن

(1) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(2) المرجع السابق, ص98.

(3) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(4) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(5) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق, ص99.

(6) B.G.U. =Berliner griechische Urkunden (Ägyptische Urkunden aus den Königlichen Museen Zu Berlin), Berlin 1895.

الثالث الميلادي تضمن تدريب عبد على حرفة الحلاقة لمدة ثلاث سنوات على أن يقيم لدى معلمه ليدربه يوميا على الحلاقة من شروق الشمس حتى غروبها(1).

ويلاحظ في وثائق المجموعة الثانية أن معظم المتدربين عبيد وصبية. فالعبد أو الأمة يحتاج سيدهم إلى خدمتهم بالليل، و الصبي الصغير يفضل والدة أن يبيت ببيته ليلا، أو لعل أن مسكن والده كان قريبا من مكان المدرب. كما أن طبيعة المهنة محل التدريب لا تحتاج إلى الإقامة الدائمة لدى المدرب.

**ثالثاً:- عقود لم يحدد بها الوقت اللازم لبقاء المتدرب لدى مدربه. ومن أمثلة الوثائق التي تضمنت هذه العقود:**

- الوثيقة (P.Oxy.322 deser.) التي تضمنت عقد تدريب حرر عام 36م، وفيه اتفق والد الصبي مع معلم النسيج على تدريب ابنه صغير السن يوميا (حيث تضمن العقد شرطا جزائيا يلزم ولي المتدرب بدفع دراهمة عن كل يوم لا يتدرب فيه الصبي) وذلك لمدة عامين، دون تحديد لفترة تواجد الصبي عند معلمه خلال اليوم(2).

- الوثيقة (p.oxy.275) التي تضمنت عقد تدريب حرر عام 66م، اتفق فيه "تروفون" والد صبي صغير مع النساج "بظليموس" على تدريب ابنه لمدة عام، و أنه لا يحق للوالد سحب ابنه من عند النساج قبل استكمال المدة، كما يلتزم الصبي بتعويض المدة التي يتغيب عنها، إما بالتواجد فترة مماثلة لعدد الأيام التي تغيب فيها عن التدريب، أو دفع غرامة قدرها دراهمة واحدة عن كل يوم دون الإشارة إلى مدة بقاء المتدرب لدى المدرب في اليوم الواحد(3).

للاطلاع على النصوص اللاتينية للبرديات، يراجع مركز الدراسات البردية- جامعة عين شمس. أو موقع البرديات بالانترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Search.

1) ترجمة الوثيقة: د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص99.

2) ترجمة الوثيقة: د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص100.

3) المرجع السابق، نفس الموضوع.

- الوثيقة (p.Oxy.2971) التي تضمنت عقد تدريب حرر عام 66م، وفيه تعاقدت أم على تدريب ابنها - الذي لم يبلغ السن القانونية بعد - على مهنة النسيج لمدة عامين وستة شهور دون تحديد مدة التواجد، وقد نص على أن تدفع الأم دراخمة واحدة عن كل يوم في حالة تغيب الصبي عن العمل أكثر من الأيام المسموح بها<sup>(1)</sup>.

- الوثيقة (p.Tebt.385)<sup>(2)</sup> التي تضمنت عقد تدريب حرر عام 117م، تعاقدت فيه أم مع نساج على تدريب ابنها على حرفته لمدة عامين، دون تحديد وقت تواجد الصبي عند معلمه وعلى أن تدفع الأم دراخمة عن كل يوم يتغيب فيه عن التدريب<sup>(3)</sup>.

- الوثيقة (SB.9374)<sup>(4)</sup> التي تضمنت عقد تدريب حرر عام 170م، وفيه اتفق والد على تدريب ابنه لدى نساج لمدة ثلاث سنوات دون تحديد وقت التواجد عند المعلم<sup>(5)</sup>.

ويرى البعض أن اغفال ذكر مدة التواجد في هذه العقود يرجع إلى اعتماد العرف السائد و المؤلف في عقود التدريب بأن يكون تواجد المتدرب لدى المدرب

1 ( ) ترجمة الوثيقة: د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص101.

(2) p. Tebt = The Tebtunis Papyri.

للاطلاع على النصوص اللاتينية للبردية، يراجع مركز الدراسات البردية- جامعة عين شمس. أو موقع البرديات بالإنترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Searc

(3) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص101.

(4) SB = Sammel buch griedhischer Urkunden aus agypten (both inscriptions and papyri).

للاطلاع على النصوص اللاتينية للبردية، يراجع موقع البرديات بالإنترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Searc

(5) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص101.



من شروق الشمس حتى غروبها, دون النص على ذلك بالعقد اعتمادا على ما هو معروفا عرفا(1).

اما عن موقف القوانين المعاصرة من تنظيم فترة تواجد المتدرب بالتدريب فقد قرر قانون العمل المصري في المادة 144 أن تسري على ساعات التدريب الأحكام المنظمة لساعات العمل بعقود العمل, فجاء بنص المادة 144: "تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من (47) إلي (55), ومن (80) إلي (87) من هذا القانون".

وتبين المادة 80 أن الحد الأقصى لساعات التدريب الفعلي في اليوم الواحد هي ثمان ساعات غير متصلة, إذ ورد بها: "مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية, لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم, أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع, ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة".

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها".

وتحدد المادة 81 الحد الأقصى لساعات التدريب المتصلة وقد قدرتها بخمس ساعات, كما تحدد فترات الراحة خلال اليوم الواحد والتي يجب ألا تقل في مجموعها عن ساعة, فجاء بنص المادة: "يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة, وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة".

وتحدد المادة 82 الحد الأقصى لعدد الساعات التي يتواجد فيها المتدرب لدى المدرب, وقد قدرتها المادة بعشر ساعات في اليوم الواحد شاملة ساعات العمل وفترات الراحة, إذ ورد بها: "يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة, بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد, وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل اثناءها في مكان العمل"0

(1) المرجع السابق, نفس الموضوع.

والمادة السابقة رغم أنها قد حددت الحد الأقصى لعدد الساعات التي يقضيها المتدرب لدى المدرب, إلا أنها لم تذكر إذا كانت هذه الفترة تكون خلال الصباح فقط أم تستوعب الصباح والمساء, ويقدر أن سكوت المقنن يوحى بجعل الأمر متروك حسب طبيعة المهنة محل التدريب.

## المطلب الثاني

### تغذية المتدرب

تعكس الوثائق التاريخية التي تضمنت عقود تدريب بمصر خلال العصر الروماني أن هذه العقود قد حددت المسؤول عن تغذية المتدرب خلال الفترة اليومية التي يقضيها المتدرب لدى المدرب, والتي كانت في بعض العقود تستمر طوال النهار من شروق الشمس إلى غروبها, وفي البعض الآخر من العقود تستمر إقامة المتدرب لدى المدرب ليلاً ونهاراً طوال فترة التدريب التي كانت تصل إلى خمس سنوات. مما أستوجب معه ضرورة تنظيم جانب تغذية المتدرب خلال فترة التدريب. وجاء ذلك التنظيم في ضوء الفترة اليومية التي يقضيها المتدرب لدى المدرب:

- فالعقود التي كانت تقرر بقاء أو إقامة المتدرب لدى المدرب ليلاً ونهاراً كانت تقرر أن يتولى المدرب تغذية وكساء المتدرب.

ويعكس ذلك الوثيقتان (SP.XXII,40), (SB.2875), إذ يقرران التزام المدرب بتغذية وكساء الصبي المتدرب<sup>(1)</sup>.

- أما العقود التي تحدد مدة التدريب اليومي من شروق الشمس إلى غروبها, فإن المسؤولية عن التغذية كانت تقع على عاتق ولي أمر المتدرب أو وصية أو سيد العبد أو الأمة دون أن يدفع المعلم شيئاً مقابل ذلك. ومثال ذلك عقد التدريب الذي تضمنته الوثيقة (P.Oxy.725) وفيه تم الاتفاق على أن يتولى ولي أمر الصبي أمر تغذيته. وعقد التدريب الذي تضمنته الوثيقة (P.Oxy.1647), وبه نجد أن صاحبة الأمة هي التي تتولى تغذيتها. والوثيقة (P.Oxy. 2977),

(1) المرجع السابق, ص102.

التي تضمنت عقد تدريب يقرر التزام صاحب العبد بتغذيته طوال اليوم<sup>(1)</sup>.

- أما العقود التي تسكت عن تحديد مدة التواجد اليومي للمتدرب عند المدرب, فإن تنظيم أمر تغذية المتدرب قد اختلف من عقد لأخر, فبعض العقود تقرر التزام المعلم بتوفير الغذاء للمتدرب, والبعض الاخر يقرر التزام ولي الأمر بتغذية المتدرب في مقابل بدل تغذية يدفعه المعلم. فالوثيقة (P.Oxy.322) تضمنت عقد تدريب يقرر أن المدرب سيدفع مقابل التغذية "أربع دراخمات شهريا" على أن تتولى الأم تغذية ابنها<sup>(2)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.275) يقوم الاب بتغذية ابنه مقابل خمس دراخمات شهريا يدفعها المدرب للمتدرب.

وبالوثيقة (P.Oxy.2971) يلتزم المدرب بتغذية المتدرب, التزاما عينيا أي بتوفير الطعام له خلال فترة التدريب, أما إذا لم يرغب المتدرب في ذلك, فإن أمه تتولى أمر التغذية, على أن تأخذ مقابلها خمس دراخمات شهريا.

وفي الوثيقة (p.Tebt.II, 385) تتعهد الأم بتغذية ابنها على أن يدفع المعلم أربع دراخمات شهريا لحساب التغذية<sup>(3)</sup>.

ولعل تفسير اختلاف وثائق المجموعة الثالثة عن المجموعة الثانية في تنظيم أمر تغذية المتدرب يرجع إلى أن المتدرب في وثائق المجموعة الثالثة كان يتمتع بقدر من المهارة بعدما قطع شوطا من التدريب جعلته مؤهلا للحصول على مقابل مالي لتغذيته وذلك ما لم يكن متحققا بالمتدرب بعقود المجموعة الثانية<sup>(4)</sup>.

أما عن موقف قوانين العمل المعاصرة في هذا الجانب فإنها لم تتناول تنظيم تغذية المتدرب, إذ اكتفت بتنظيم الأجر الذي يقدمه المدرب للمتدرب في ضوء الاتفاق بين طرفي عقد التدريب أو بناء على القرارات التنفيذية الصادرة بشأن عقود التدريب.

(1) المرجع السابق, ص 102- 103.

(2) المرجع السابق, ص 103.

(3) المرجع السابق, ص 104.

(4) المرجع السابق, ص 106.

### المطلب الثالث

#### مدة التدريب والأجر

بمراجعة عقود التدريب خلال المرحلة محل الدراسة يتبين أن مدة التدريب لم تقل عن عام واحد، وكان يمكن لهذه المدة أن تبلغ خمسة أعوام، أما عن الأجر فيلاحظ أن أغلب الوثائق لم تتضمن التصريح بأجر يلتزم المعلم بدفعه للمتدرب، وقد أرجع البعض ذلك إلى أن الأجر كان أمراً عادياً ومألوفاً في التدريب دون الحاجة إلى ذكره بالعقد<sup>(1)</sup>، أي التزام المدرب بدفع الأجر كان التزاماً عرفياً لا يحتاج إلى النص عليه بالعقد، وفي بعض العقود كان يأتي في صورة بدل تغذية أو كساء، ويتحدد حسب كفاءة المتدرب في أعمال المهنة.

ولكن الباحث يرى أن حرص المتعاقدين على كتابة عقد التدريب خلال هذه الفترة وتدوين عناصره الجوهرية، يجعلنا نقول أن خلوا عقد تدريب ما من ذكر الأجر يعد دليلاً على أن المتدرب بهذا العقد لم يكن يتقاضى أجراً خلال مدة التدريب، كما يرى الباحث ضرورة عدم الخلط بين الأجر وبدل التغذية أو الكساء الذي قد يرد بالعقد. مع التأكيد على أن طبيعة عقد التدريب تقتضي استعمال لفظ المكافأة بدلاً من الأجر حتى لا يختلط عقد التدريب بعقد العمل، وهو ما حرصت عليه التشريعات المعاصرة.

ويمكننا تقسيم عقود التدريب - التي حررت خلال العصر الروماني - من حيث مدة التدريب والأجر إلى مجموعتين، تتراوح المدة في الأولى بين عام وعامين ونصف عام، وفي الثانية بين ثلاث سنوات وخمس سنوات، وبعض هذه العقود وخاصة عقود المجموعة الثانية طويلة المدة قد تضمنت الإشارة صراحة إلى الأجر. ومن أمثلة وثائق المجموعة الأولى: الوثيقة (P.OXY.275) والتي تضمنت عقد تدريب صبي لمدة عام وقد حرر هذا العقد عام 183م، وقد ورد به أن يقوم الأب بدفع الضرائب المقررة على ابنه وتوفير الغذاء له. على أن يلتزم المعلم بدفع خمس دراهمات شهرياً، فضلاً عن دفع بدل الملابس للصبي في آخر المدة

(1) المرجع السابق، ص111.

وقدر هذا البدل بـ 12 دراخمة<sup>(1)</sup>.

وفي وثيقة أخرى (SB.10236) والتي تضمنت عقد تدريب حرر عام 36م ورد به أن سيدة تعاقدت مع نساج على تدريب ابنها لمدة عامين، على أن تتولى الأم إعداد طعام ابنها وكسائه، بينما يقوم المدرب بدفع أربع دراخمات شهريا<sup>(2)</sup>.

ويبدو أن الخمس أو الأربع دراخمات التي وردت بالعقود الذي تضمنتها الوثائق السابقة لا يلتزم المعلم بدفعها على سبيل الأجر، ولكن كبديل غذاء للمتدرب، الذي يوفره له ولي أمره.

ويؤكد ذلك ما ورد بالوثيقة (P.Tebt.11.385) التي تضمنت عقدا حرر عام 117م، وكان فيه المتدرب صبي بالغ، وكان على المعلم أن يدفع الضرائب (غالبا ضريبة الرأس التي كان يفرضها الرومان على المصريين)، وتوفير الملابس ودفع أربع دراخمات شهريا لأم الصبي لتتولى هي تغذيته، فضلا عن 46 دراخمة يدفعها المعلم في خلال المدة المتفق عليها وهي عامان، ويوزع هذا المبلغ على النحو التالي: تدفع 14 دراخمة عند التوقيع، أما بقية المبلغ فيدفع منه 12 دراخمة في بداية العام الأول، و 20 دراخمة في بداية العام الثاني<sup>(3)</sup>.

وهذه الوثيقة قد تضمنت عنصر الأجر بشكل واضح إذ فرقت بين الأجر والذي بلغ 46 دراخمة على مدة العقد وهي عامان، وبين بدل الغذاء الذي قدر بخمس دراخمات شهريا، بما يفيد أن مبلغ الخمس أو أربع دراخمات إذا ذكر في عقود التدريب لا يعدوا أن يكون مجرد بدل تغذية الصبي المتدرب، ولا يرقى إلى أن يكون أجرا للمتدرب خلال هذا العصر.

- وقد تضمنت الوثيقة (P.Oxy.2971) عقدا للتدريب حرر عام 66م، تعاقدت فيه الأم "تاسيوس" مع النساج على تدريب ابنها الذي لم يبلغ السن القانونية بعد، وورد به أن مدة التدريب هي عامان ونصف، على أن يتحمل المعلم أو المدرب غذاء الصبي، وكسائه، ودفع ضريبة النساجين (بما يفيد أن الحكومة

(1) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص 111-112.

(2) المرجع السابق، ص 112.

(3) المرجع السابق، ص 113.

كانت تحصل ضريبة من المتدرب على المهنة وتعدده من أربابها), بالإضافة لما يستحق على المتدرب من ضريبة الرأس... (1).

- ومن أمثلة المجموعة الثانية من عقود التدريب التي تزيد مدتها عن عامين ونصف:

وثيقة (SB.9374) تضمنت عقد تدريب حرره والد المتدرب مع نساج لتعليم ابنه مهنة النسيج لمدة ثلاث سنوات, وتعهد النساج بدفع 4 دراخمت (مقابل أن يتولى الأب تغذيته), وبكساء الصبي وبدفع ضرائبه(2).

وفي وثيقة (P.Oxy.2875) ورد عقدا للتدريب حرر مع بداية القرن الثالث الميلادي, أبرمه شخصا بالغاً بنفسه مع بناء على تعليمه هذه المهنة على مدى ثلاث سنوات, وينص العقد على أن المعلم هو المسئول عن كساء وغذاء تلميذه, وعلى أن يدفع التلميذ ضرائبه بنفسه(3).

و تضمنت الوثيقة (P.Oxy.1647) عقد تدريب حرر في أواخر القرن الثاني الميلادي, أبرم من قبل سيدة لتدريب أمة صغيرة لها على مهنة النسيج لمدة أربع سنوات, ولم يتحمل المدرب عبء الغذاء والكساء بينما تحمل سداد الضرائب التي عليها, مما نستنتج عنه أنها ستبلغ السن الملزمة للضرائب أثناء فترة التدريب, وتعهد المعلم أن يدفع لها أجرا ابتداء من العام الأول قدرة ثماني دراخمت شهريا, تزداد اطرادا بمعدل أربع دراخمت سنويا ليصل الأجر في العام الرابع الأخير إلى عشرين دراخمة شهريا(4).

وفي الوثيقة (P.Oxy.725) نجد عقد تدريب حرر في أواخر القرن الثاني الميلادي, وفيه تعاقد شخص يسمى "ايسخوريون"- لعله كان وصيا إذ لم يذكر أنه والد للصغير أو سيد له- مع نساج على تدريب صغير لمدة خمس سنوات, وتعهد "ايسخوريون" بتوفير الغذاء للصبي, أما النساج فقد تعهد بتدبير الكساء, وبدفع

(1) المرجع السابق, ص113.

(2) المرجع السابق, ص114-115.

(3) المرجع السابق, ص115.

(4) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق, ص115-116.

أجر للصبي اعتباراً من الشهر الثامن في السنة الثالثة (بما يضمن توفر قدرات مهنية للمتدرب يستفيد منها المدرب مقابل الأجر) بمعدل 12 دراخمة شهرياً عن الشهور الخمسة الباقية من العام الثالث، و16 دراخمة شهرياً في السنة الرابعة و24 دراخمة شهرياً في السنة الخامسة<sup>(1)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.2977) ورد بها عقد تدريب حرر عام 239م، أبرمه مولى عبد مع ممشط صوف على تدريب عبده على مهنته لمدة خمس سنوات، على أن يتحمل صاحب العبد الغذاء والكساء، ويدفع النساج أجر له ابتداء من السنة أشهر الثانية من السنة الأولى بمقدار "2 أوبل" يومياً، على أن يزيد الأجر اليومي سنوياً بمعدل "2 أوبل" حتى يبلغ في العام الأخير عشر أوبلات عن كل يوم. ولم يرد بنص العقد أي إشارة إلى عمر العبد المتدرب ولا عن ضرائبه<sup>(2)</sup>.

في الوثيقة (p.Oxy.2586) ورد عقد تدريب حرر عام 253م، اتفق فيه أب مع نساج على تدريب ابنه مهنة نسج الكتان لمدة خمس سنوات، وعلى أن يتولى الأب تدبير الغذاء والكساء، وعلى ألا يدفع المعلم أجراً عن الستة أشهر الأول في مقابل التعليم. أما الأجر في بقية المدة فقد تحدد أن يكون يومياً في الستة أشهر المكمل للعام الأول بقيمة 2 أوبل، وفي العام الثاني 6 أوبل، وفي العام الثالث 10 أوبلات، وفي العام الرابع دراختان، وفي العام الأخير دراختان وأربعة أوبلات<sup>(3)</sup>.

وقد تبين من الوثائق سالفة الذكر مدى العلاقة بين تحديد أجر للمتدرب ومدة التدريب وكذلك سن المتدرب، إذ يرتبط إعطاء المدرب أجراً للمتدرب بقدر الاستفادة التي سيحققها المدرب من وراء عمل المتدرب لديه أثناء التدريب.

فعقود التدريب طويلة الأجل نجدها اشتملت على تحديد للأجر بمعدل تصاعدي يزيد مع زيادة فترة التدريب، بما يضمن للمدرب اتقان المتدرب للمهنة محل التدريب، واستفادته من المتدرب استفادة تبرر الأجر.

(1) المرجع السابق، ص 116.

(2) المرجع السابق، ص 117.

(3) المرجع السابق، نفس الموضوع.

كما يستنبط من الوثائق أن المتدربين القاصرين كانوا لا يحصلون على أجر إذا كانت مدة تدريبهم تقل عن ثلاثة أعوام، في حين كان يدفع أجر للقاصرين الذين كانت مدة تدريبهم تتراوح بين أربعة وخمسة أعوام، إذ سيحقق المتدرب مهارة في الحرفة خلال هذه المدة تجعل المدرب يستفيد منه بصورة تبرر أداء الأجر. كما كان أجر القاصرين أدنى من أجر البالغين حيث تختلف القدرة على الاستيعاب والدراسة بالمهنة محل التدريب، كما يلاحظ أن وضع المتدرب الاجتماعي كان له أثر في تحديد الأجر، فالمتدرب العبد كان أجره أقل من أجر الحر<sup>(1)</sup>.

وما تضمنته الوثائق التاريخية سألقة الذكر حول بيان مدة التدريب، ومكافأة المتدرب، قد حرصت قوانين العمل المعاصرة على تنظيمه وضبطه، إذ اشترطت أن يشتمل عقد التدريب على بيان نوع المهنة محل التدريب، ومدة التدريب، ومراحله، وقيمة المكافأة التي يحصل عليها المتدرب.

فنصت المادة 46 من نظام العمل السعودي على أنه: "يجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج".

كما نص قانون العمل المصري في مادته 142 على أنه "يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، ويحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة، والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها". وفيما يلي نتناول أهم العناصر التي حرصت نصوص قوانين العمل المعاصرة على توافرها بعقود التدريب أو التدرج.

1- كتابة عقد التدريب: ثار خلاف فقهي حول طبيعة شرط الكتابة هل هو مجرد شرط لإثبات عقد التدريب، أم أن الكتابة ركن من أركان انعقاده يترتب على تخلفها بطلان العقد.

حيث ورد بالنصوص القانونية سألقة الذكر تطلب أن يحرر عقد التدرج كتابة

(1) المرجع السابق، ص 120.



دون أن يتبين من صياغتها ما إذا كانت الكتابة شرطاً لانعقاد العقد أم مجرد شرط للإثبات.

ويذهب رأي إلى أن النصوص المذكورة تتطلب الكتابة لانعقاد ومن ثم إذا تم العقد دون كتابة كان باطلاً بطلاناً مطلقاً، ويستند هذا الرأي إلى أن هذه النصوص لا تتطلب كتابة العقد فحسب بل نصت على وجوب أن يتضمن بيانات محددة هي مدة تعلم المهنة، ومراحلها، والأجر في كل مرحلة من مراحل التدرج، وبالتالي فإن تخلف الكتابة يؤدي إلى بطلان العقد، ويبقى للعامل الحق في الحصول على أجر يعادل قدر العمل الذي أداه<sup>(1)</sup>.

والبعض يؤيد هذا الرأي اعتماداً على الوضوح والصرامة التي اتسمت بها صياغة النص ومن ثم يجب الأخذ بمنطوقه كما هو، كما أن جعل الكتابة شرطاً لانعقاد فيه حماية أكبر للعمال المتدرجين<sup>(2)</sup>. إذ ستمنع استخدام اتفاق التدريب كستار يخفي ورائه عقد عمل حقيقي سيعا من صاحب العمل إلى التحايل على الحد الأدنى المقرر للأجور، كما أن جعل الكتابة شرطاً لانعقاد فيه حماية للعامل المتدرب<sup>(3)</sup>.

أما الرأي الثاني؛ وهو الغالب في الفقه المصري فيرى أن الكتابة مجرد شرط للإثبات يقرره المشرع على صاحب العمل ضماناً لحماية العامل، ولا يحول دون صحة هذا الرأي أن يكون المشرع قد تطلب ذكر بيانات معينة في العقد، فقد درج المقنن على هذا الأسلوب في حالات أخرى أراد فيها حماية طرفي العقد<sup>(4)</sup>.

2- مدة التدريب: لا شك أن تحديد مدة التدريب تعد وسيلة من وسائل حماية العمال المتدربين حتى لا يقع هؤلاء العمال فريسة للاستغلال من قبل أصحاب العمال بإطالة مدة التدريب دون مقتضى، وتسخيرهم في خدمتهم بحجة التدريب كوسيلة للإفلات من الالتزام بمراعاة الحد الأدنى للأجر.

(1) د. عبد الودود يحي: شرح قانون العمل، ط3، 1989م، بند 89.

(2) د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، 2007-2008م، ص130.

(3) د. عبد الودود يحي: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، 1989م، بند 77، ص140-141.

(4) د. حمدي عبد الرحمن: المرجع السابق، ص134.

وقد اختلف تنظيم مدة التدريب في القانون المصري عن القانون السعودي، فالقانون السعودي جعل تحديد مدة التدريب عنصراً أساسياً من عناصر العقد، وترك أمر تحديدها لطرفيه. بشرط أن تكون المدة التي يحددها المتعاقدان معقولة كي لا يكون عقد التدريب المهني مجرد غطاء يخفي وراءه عقد عمل، ويترك تقدير معقولية المدة عند النزاع للجهة المختصة بنظر هذا النزاع، في ضوء كل حالة وكل مهنة على حدة<sup>(1)</sup>.

مع ضرورة القول بأنه في حالة تعدد أصحاب الأعمال الذين يتدرب لديهم العامل يتعين أن تؤخذ في الحسبان مدد التدريب السابقة التي أمضاها لدى أصحاب الأعمال السابقين، بحيث يجب ألا تزيد المدد في مجموعها على القدر المعقول لهذه المدة، وذلك عندما تكون المهنة التي يتدرب عليها العامل لدى صاحب العمل الأخير هي نفسها التي سبق له وأن اجتاز بعض مراحلها لدى أصحاب الأعمال السابقين، مع ملاحظة أن الحد الأقصى لمدة التدرج يجب أن يزداد بقدر زمني يساوي المدة الخاصة بالمرحلة أو المراحل التي لم يوفق العامل في اجتيازها<sup>(2)</sup>.

إلا أن القانون المصري كان له مسلك مختلف لتحقيق هذه الحماية إذ لم يترك تحديد المدة لطرفي العقد ولكنه أوكل لوزير العمل تحديد الحد الأدنى والأقصى لمدة عقد التدرج أو التدريب، وقد حددت المدة بسنتين كحد أدنى، وثلاث سنوات كحد أقصى. وبذلك يضمن ضبط المدة وتتحقق الحماية بعيداً عن اتفاق الطرفين، حماية للطرف الأضعف وهو المتدرب<sup>(3)</sup>.

3- تحديد الأجر أو المكافأة: وفي جانب الأجر فقد نصت المادة 142 من القانون المصري، والمادة 46 من نظام العمل السعودي الجديد على ضرورة أن يحدد في عقد التدريب بيان بالمكافأة التي يحصل عليها العامل المتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب، وبشرط ألا يكون تحديد تلك المكافأة عن طريق القطعة أو الانتاج وهو ما يعني بمفهوم المخالفة، أن هذه المكافأة لا بد أن تحدد على

(1) د. منير فريد الدكمي: المرجع السابق، ص 156.

(2) المرجع السابق، ص 156-157.

(3) المرجع السابق، ص 156.

أساس وحدة زمنية كاليوم أو الشهر<sup>(1)</sup>.

وعلى الرغم من ذلك فقد ثار خلاف فقهي حول مدى التزام صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل المتدرب بالإضافة إلى تعلمه المهنة: - حيث ذهب رأي إلى القول بأن صاحب العمل يلتزم بأن يدفع للعامل المتدرب مكافأة أثناء مراحل التدريب، وذلك استناداً إلى ما تقرره نصوص القانون سالفه الذكر، والتي نصت صراحة على ضرورة أن يتضمن عقد التدريب بياناً بالمكافأة التي تعطى للعامل المتدرب، في كل مرحلة من مراحل التدريب.

ويرى أنصار هذا الرأي أن في حالة تقاعس صاحب العمل عن تنفيذ هذا الالتزام، أي في حالة عدم تحديده لتلك المكافأة في عقد التدريب، يترتب على ذلك التزام صاحب العمل بدفع مكافأة تساوي أجر المثل وفقاً للأسس القانونية.

كما يرى أنصار هذا الاتجاه أيضاً أنه لا يجوز الاتفاق بين المتدرب وصاحب العمل على عدم استحقاق المتدرب لأي أجر أو مكافأة طوال مراحل التدريب مقابل ما يحصل عليه من أجر عيني في صورة تعلمه لأصول المهنة، أو الصناعة التي يتدرب عليها أو يتدرج فيها. نظراً لأن هذا التعلم هو جوهر عقد التدريب الذي لا يقوم بدونه، أما المكافأة فهي أحد الشروط الأساسية التي استلزمها المشرع، وهو ما يعني أن عقد التدريب لا يمكن أن يكون بدون مكافأة، أي - وفقاً لهذا الرأي - أن شرط المكافأة يعد من القواعد الأمرة<sup>(2)</sup>.

- وذهب رأي آخر إلى القول بأن صاحب العمل لا يلتزم بدفع مكافأة للعامل المتدرب، باعتبار أن إلزام صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل المتدرب سيكون من شأنه تفويت الهدف الذي يسعى المشرع إلى تحقيقه من وراء تنظيمه لعقد التدريب، ألا وهو تشجيع أصحاب الأعمال على قبول الصبية لتدريبهم وتعليمهم لأصول مهنتهم وصناعاتهم، فعقد التدريب لا يستهدف قيام المتدرب بأداء عمل لحساب صاحب العمل لقاء أجر، ومن ثم لا يشترط التزام صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل المتدرب، لأن التزامه بالعمل في خدمة صاحب العمل ليس هو التزامه الأصلي وإنما

(1) المرجع السابق، ص 157.

(2) المرجع السابق، نفس الموضوع.

هو مجرد التزام تابع لالتزامه الأصلي المتمثل في تعلم أصول المهنة، بل إن العرف قد جرى في نطاق بعض المهن على قيام المتدرب نفسه بدفع مقابل لصاحب العمل لقاء تعليمه وتدريبه<sup>(1)</sup>.

أي أنه - وفقاً لهذا الرأي - فإن تحديد مكافأة للمتدرب التي وردت بالقانون هو على سبيل التخيير لطرفي العقد وليس على سبيل الإلزام، أي أنه نص مكمل.

ونرى أن الرأي الثاني هو الرأي الأقرب للواقع، لذا فيجب أن يترك أمر تحديد مكافأة المتدرب لاتفاق طرفي العقد في ضوء كل حالة على حدة، حسب ما يقدمه المتدرب من أعمال أو خدمات أو جهد لمصلحة صاحب العمل خلال فترة التدريب المتفق عليها.

أما في قانون العمل المصري القديم (قانون 1959) فقد نصت المادة 38 منه على أن يتضمن عقد التدرج الأجر بصورة متدرجة في مراحل التعليم المتتابعة بشرط ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور، كما أضافت المادة 2/39 أن تتولى لجان التدرج المهني تحديد نسب الأجور المعطاة في كل مرحلة.

ويلاحظ من ظاهر الصياغة أن قانون العمل القديم قد راعى بهذه النصوص أحقية المتدرب للأجر، كما راعى ما ورد بالوثائق التاريخية القديمة من وجوب تدرج قيمة الأجر خلال مراحل التدريب، وكذلك كفل حد أدنى للأجر؛ إذ صرح بوجود ألا يقل الأجر خلال المرحلة الأخيرة للتدريب عن الحد الأدنى للأجور، وفوض لجان إدارية متخصصة لضبط نسب الأجور المعطاة في كل مرحلة، بما يعكس حرص المقنن وقتئذ على توفير أجر للمتدرب خلال فترة التدريب، ويبرهن على أن الأجر كان يعد عنصراً من عناصر عقد التدريب.

إلا أن البعض يرى أن الصياغة السيئة للنصوص هي التي أوحى بأن الأجر ركن في عقد التدرج، ولكن الحقيقة أن الأجر ليس ركناً بالعقد إذ تفسير النصوص يقضي بأن العامل المتدرج لا يستحق أجراً إلا إذا اتفق على ذلك<sup>(2)</sup>.

(1) د. منير فريد الدكيمي: المرجع السابق، ص 158.

(2) د. حمدي عبد الرحمن مذكرات في قانون العمل، دار الفكر العربي، 1974-1975م، ص 135.

وفي قانون العمل 1981م يوحى ظاهر نص المادة 12 أنه يتعين أن يكون للعامل المتدرج أجرا في كل مرحلة من مراحل التعليم، ولكن الواقع غير ذلك إذ أن هذا العقد في مراحله الأولى يكون لمصلحة العامل المتدرب وحده، وأن العمل الذي يؤديه العامل المتدرب يجد مقابلة في جهد الصانع لتعليمه حرفته أو صناعته<sup>(1)</sup>.

بحيث لا يستحق الأول في بداية مراحل التدريب أجرا من الثاني، ولذلك فلا نعتقد أن وجود الأجر يصبح ركنا أساسيا في عقد التدريب كما هو ركن أساسي في عقد العمل، خاصة أن النص القانوني الذي يعرف العامل المتدرج لم يشترط أن يكون مأجورا<sup>(2)</sup>.

ولكن إذا اتفق في العقد على أجر أو فرضت قرارات وزارية - بموجب التفويض الوارد بقانون العمل<sup>(3)</sup> - بمنح أجر للمتدرجين في مهنة معينة وفي مرحلة معينة من مراحل التدرج فيلتزم صاحب العمل به، أما في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب فالمادة 12 من قانون العمل لسنة 1982م صريحة في وجوب منح المتدرب أجرا لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور بالنسبة لفئة العمال التي تدرج فيها، وهو ليس الحد الأدنى العام للأجور<sup>(4)</sup>.

- وقد تناول الفقه الإسلامي عنصرى المدة والأجر في عقد التدريب، ففي كتاب المبسوط للسرخسي وهو أحد كتب المذهب الحنفي ورد ما يلي:

"إن دفع عبده إلى رجل يقوم عليه شهرا مسماة في تعليم النسخ على أن يعطيه المولى كل شهر شيئا مسمى فهو جائز؛ لأنه استأجره ليتعلم عنده وتعليم الأعمال معلوم عند أهل الصنعة فيصح الاستئجار عليه عند بيان المدة، وإن كان الأستاذ هو الذي شرط للمولى أن يعطيه ذلك ويقوم على غلامه في تعليم ذلك فهو

(1) د. عبد العزيز المرسي: المرجع السابق، ص 174.

(2) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(3) حيث تقرر المادة 3 من القرار الوزاري رقم 67 لسنة 1987م، الصادر بناء عن قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981م. أن يلتزم صاحب العمل بمنح المتدرب أو المتدرج اجرا متدرجا تبعا لمراحل التدرج وبشرط ألا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الاجور الدنيا المعطاة لعامل مماثل.

(4) د. عبد العزيز المرسي: المرجع السابق، ص 175.

جائز؛ لأنه يستخدم الغلام ويستعمله في حوائجه واستأجره مدة معلومة بما سمي من البدل، وتعليم العمل، وكل واحد منهما يصلح عوضاً عند الانفرد، فكذلك عند الجمع بينهما. وكذلك تعليم سائر الأعمال وتعليم الخط والهجاء والحساب..<sup>(1)</sup>.

فالرأي السابق يتحدث عن الأجر في عقد التدريب ويبين أن الطرف الملتزم بدفع الأجر قد يكون ولي المتدرب باعتباره قد استأجر المعلم لتعليم الصنعة لمن يتولى أمره، وقد يكون المدرب باعتباره قد استأجر المتدرب ليستخدمه في بعض مهام عمله أو مهنته خلال تعليمه إياه هذه المهنة، وقد أجاز السرخسي الصورتين حسب الاتفاق بين طرفي العقد، بشرط تحديد المدة.

ثم بين أنه يجوز لولي المتدرب في حال التزامه بدفع الأجرة للمدرب أن يتفق في العقد على تخفيض أجر الشهر الأول من المدة المتفق عليها، على أن يدفع الأجر كاملاً عن بقية شهور مدة التدريب، وذلك من باب الاختبار؛ فإن وجد المعلم ضعفاً بالمتدرب وعدم قدرة على التعلم خلال الشهر الأول، كان له أن يفسخ العقد دون أن يلحق بالولي ضرر كبير، ولعل يكون زيادة الأجر في الشهور التالية حافزاً للمعلم للاستمرار في العقد وبذل جهد أكبر، كما قد يترأى للولي فسخ العقد إذ تبين ضعف أداء المعلم، فيكون في تخفيض أجرة الشهر الأول مصلحة له.

فيقول السرخسي: "وإن أراد أن يدفع عبدة إلى عامل بأجر مسمى سنة فأراد رب العبد أن يستوثق من الأستاذ فإنه يؤاجر الشهر الأول بجميع الأجرة إلا درهماً، وباقي السنة بنفسه حتى إذا أراد الأستاذ فسخ العقد بعد مضي الشهر لا يتضرر مولى العبد بذلك، ويمتنع الأستاذ من ذلك لما لحقه من زيادة الأجر."<sup>(2)</sup>.

كما قال: "وإن أراد الأستاذ أن يستوثق جعل السنة كلها إلا الشهر الأخير بدرهم والشهر الأخير ببقية الأجر، وهذا العقد جائز؛ لأنهما عقداً عقدين كل واحد منهما في مدة معلومة ببذل معلوم. وقال أبو يوسف ومحمد (رحمهما الله) يخالف الأجرين فيجعل أحدهما دنانير والآخر دراهم فهذا أقرب إلى التوثق، وإنما قصدنا

1) السرخسي (محمد بن أحمد بن أبي سهل شمس الأمانة السرخسي. ت: 483هـ): المبسوط، دار المعرفة - بيروت 1414هـ - 1993م، ج16، ص52.

2) المرجع السابق: ج16، ص53.

بهذا التحرز عن جهل بعض الحكام كي لا يجعلوا عقداً واحداً لاتصال المدة بعضها ببعض واتحاد جنس الأجر.

وهذا الرأي قرر أحقية المعلم في حالة التزامه بدفع الأجرة للمتدرب أو لوليه، أن يقسم المدة ويقسم الأجر، فيجعل للشهر الأخير أجر أعلى من أجر باقي شهور المدة.

كما تعرض السرخسي لفرض سكوت العقد عن تحديد قيمة الأجر، وبيان الملزم بدفعه. فبين أنه في هذه الحالة إذا ثار خلاف بين الطرفين حول الملزم بدفع الأجر وقيمتها، فإن الحكم في ذلك هو العرف السائد في الصنعة أو الحرفة محل التدريب، فإن كانت من الحرف التي يلتزم فيها المتدرب أو وليه بدفع الأجر التزم بدفع أجر المثل للمعلم أو المدرب، وإن كانت من الحرف التي يلتزم فيها المعلم بدفع الأجر التزم بدفع أجر المثل إلى المتدرب أو لوليه.

وفي هذا المعنى يقول السرخسي: "وإذا دفع غلامه إلى عامل ليُعَلِّمه عملاً ولم يشترط واحد منهما على صاحبه أجراً، و دَفَعَهُ عَلَى وجه الإجارة فلما علمه العمل قال الأستاذ لي الأجر، وقال رب العبد لي الأجر. فإني أنظر إلى ما تصنع أهل تلك البلاد في ذلك العمل فإن كان المؤلى هو الذي يُعْطَى الأجر جَعَلَتْ عَلَيْهِ أَجْرٌ مِثْلُهُ لِلأستاذ، وإن كان الأستاذ هو الذي يُعْطَى الأجر جعلت على الأستاذ أجر مثله للمؤلى؛ لأن العقد كان مطلقاً بينهما فيجب حمله على المتعارف، ولأن الظاهر شاهد لمن يوافق العرف قوله والبناء على الظاهر واجب حتى يتبين خلافه".<sup>(1)</sup>

ثم بين أمثلة لبعض الحرف الذي تعارف فيها على أن يكون الأجر للمدرب، كالحرف التي يحتاج فيها المتدرب إلى إتلاف بعض الخامات من أجل التعلم، كحرفة الغزل، ونقب الجواهر، فالتدريب على هذه الحرف يقتضي دفع الأجر للمعلم.

فقال - رحمه الله -: "كان شيخنا الإمام - رحمه الله - يقول العمل الذي يُشْتَرَطُ لِلأستاذ فيه الأجر في ديارنا عمل المغازل، فإنه يُفْسِدُ الحَسَبَ حتى يتعلم، وكذلك الذي ينقب الجواهر، وما أشبه ذلك من الأعمال الذي يُفْسِدُ المُتَعَلِّمُ بعض ما هو مُتَقَوِّمٌ حتى يتعلم. فإذا كان بهذه الصفة فالأجر للأستاذ ولو لم يكن الأجر

(1) المرجع السابق، نفس الموضوع.

مسمى عند العقد فَيُصَارُ إِلَى أَجْرِ الْمَثَلِ..»(1).

- كما ورد بحاشية الدسوقي على الشرح الكبير - أحد كتب الفقه المالكي - ما يفيد أن الأجر في عقد التدريب يكون على المتدرب لصالح المدرب، باعتباره قد استأجر جهد المعلم، ويجوز أن يكون الأجر في صورة عمل يؤديه المتدرب أو المتعلم للمعلم.

ذكر هذا المعنى في الشرح الكبير للشيخ الدردير إذ جاء فيه: "جاز لمن له رَقِيقٌ أو وُلْدٌ (تَعْلِيمُهُ) أَي دَفَعَهُ لِمَنْ يُعَلِّمُهُ صِنْعَةً مَعِينَةً (بِعَمَلِهِ سَنَةً) مَثَلًا لِلْمُعَلِّمِ، فَسَنَةٌ ظَرْفٌ لِعَمَلِهِ، وَأَمَّا التَّعْلِيمُ فَمُطْلَقٌ، وَابْتِدَاءُ السَّنَةِ (مَنْ) يَوْمِ (أَخَذَهُ) لَا مِنْ يَوْمِ الْعَقْدِ عِنْدَ الْإِطْلَاقِ فَإِنَّ عَيْنًا زَمَانًا عَمِلَ بِهِ فِيمَا يَظْهَرُ."(2).

وقد بين الشيخ الدسوقي في حاشيته ضرورة أن يكون العمل الذي يؤديه المتدرب أو المتعلم للمعلم كمقابل لأجرة التعليم في ذات الصنعة محل التدريب. فذكر: " (قوله: وتعليمه بعمله للمعلم) أي في الصنعة التي يتعلمها لا بعمله له في غيرها"(3).

كما أوضح أيضا في حاشيته أن تحديد الأجر بهذه الصورة فيه نوع من الغرر يتعرض له المعلم، إذ لا يعلم مدى مستوى الصبي في تلقي مهارة الحرفة محل التدريب، وهل سيصبح بليدا فيها أم حاذقا، وبالتالي يصعب تحديد قدر الاستفادة التي ستعود على المعلم من عمل المتدرب لديه كمقابل لأجرة التعليم، ثم عاد وقال ولعل يسر الغرر هو الذي حمل عليه الإجازة.

فذكر في هذا المعنى: "...لأبْنِ عَرَفَةَ بَحْثًا مَنَعَ الْإِجَارَةَ بِعَمَلِهِ، لِأَنَّهُ يَخْتَلِفُ فِي الصَّبِيَّانِ بِاعْتِبَارِ الْبِلَادَةِ وَالْحَذَاقَةِ، فَهُوَ الْآنَ مَجْهُولٌ، فَكَأَنَّ الْمُجِيزَ رَأَهُ مِنَ الْعَرْرِ الْيُسَيْرِ"(4).

(1) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(2) محمد بن عرفة الدسوقي المالكي (المتوفى: 1230 هـ): حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، دار الفكر، بدون طبعة، بدون تاريخ، ج4، ص10.

(3) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(4) المرجع السابق، نفس الموضوع.



كما بين أن حساب فترة العمل الذي يمثل أجر المدرب تبدأ من تاريخ تسليم المتدرب للمدرب إذا لم يحدد زمن لبداية الفترة، فإن حدد زمن الابتداء عمل به، وإن مات المتدرب في منتصف المدة يحسب قدر التدريب والجهد الذي قدمه المعلم خلال منتصف المدة، فإن كانت منفعة العمل الذي بذله المتدرب للمدرب يساوي ما قدمه المدرب من تعليم فقد استوفى حقه، وإن قل كان له حق على ولي المتدرب، وإن زاد رد الزيادة لولي المتدرب.

فذكر في هذا المعنى: " وأبتداء السنة... من أخذ أي وابتدأؤها محسوب من أخذه أي من أخذ المعلم له (قوله: فإن عينا زمتا) أي لابتداء السنة عمل به. فإن مات المتعلم نصف السنة وزع قيمة عمله على قيمة التعليم من صعوبة وسهولة، وينظر ما ينوب قيمة تعليمه إلى موته من قيمة العمل فإن حصل للمعلم من قيمة العمل قدر قيمة تعليمه فلا كلام له، وإن زاد له شيء بأن كان قيمة تعليمه أكثر من قيمة عمله قبل موته رجح به فإذا كان قيمة عمله في السنة يساوي اثني عشر، ومات في نصفها، والحال أن تعليمه في النصف الأول يساوي ثمانية لصعوبة تعليمه في الابتداء وعمله في النصف الأول قبل موته يساوي درهمن لكونه لم يتعلم بخلاف عمله في النصف الثاني فإنه يساوي عشرة لمقاربتة للتعليم فللمعلم جهة العبد ثمانية أجره تعليمه قبل موته وللعبد عند المعلم درهمن أجره عمله قبل موته فيتحصان في درهمن ويرجع المعلم بستة فيكون المعلم قد استوفى ثمانية هي ثلثا أجره التعليم"<sup>(1)</sup>.

## كلية الحقوق المطلب الرابع كسء المتدرب

ليس المقصود من الكسء في هذا المطلب تزويد المتدرب بكل ما يحتاجه من ملابس، وإنما المقصود هو الزي المستخدم في التدريب، إذ كان المدرب يتعهد بإعطاء المتدرب زيا واحدا كل عام، أو بديلا نقديا عنه.

فقد ذكرت معظم الوثائق التي تضمنت عقود التدريب أن المعلم كان يلتزم

(1) محمد بن عرفة الدسوقي المالكي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، المرجع السابق، ج4، ص10.

بتوفير الكساء للمتدرب, بجانب عدد قليل من هذه الوثائق يلتزم فيها ولي أمر المتدرب بتوفير كساء التدريب.

ومن أمثلة هذه الوثائق القليلة, الوثيقة (p.Oxy.1647) والتي ورد فيها أن سيدة الأمة الصغيرة المتدربة هي التي تتولى إعداد ملابسها.. لكنها في الوقت نفسه اشترطت على المدرب دفع أجر شهري بدون فترة سماح (أي تستحق المتدربة الأجر منذ بداية العقد) مقابل التدريب, ولعل سبب ذلك يرجع إلى تولى السيدة اطعام الأمة واللباسها<sup>(1)</sup>. والوثيقة (Oxy.2586) تتضمن عقد تدريب مدته سنتين, يلتزم فيه ولي أمر المتدرب إعداد الكساء له<sup>(2)</sup>.

أما الوثائق التي تضمنت التزام المعلم بتوفير كساء للمتدرب فقط جاء الاتفاق أو التعهد من قبل المدرب بإحدى الطريقتين الآتيتين:

الطريقة الأولى: وفيها يذكر النص أن ملابس الصبي على المدرب دون تحديد قيمتها أو نوعيتها, بل يترك للمدرب تحديدها كما وكيفاً, مثلما ذكر في (P.Tebt.II,384) حيث أشير إلى كساء الصبي ضمن مجموعة التزامات أخرى على المعلم<sup>(3)</sup>.

وكذلك أيضاً في الوثيقة (P.Oxy.2971), والوثيقة (P.Tebt.II.385) إذ ورد بهما التزام المعلم بتوفير الكساء للصبي المتدرب دون تحديد لقيمة الكساء أو نوعيته<sup>(4)</sup>.

أما الطريقة الثانية ففيها يتم تحديد قيمة الكساء في العقد, ويقوم المدرب إما بتقديم عين الكساء بالقيمة المتفق عليها, أو يقدم القيمة النقدية كبديل كساء.

فالوثيقة (p.Oxy.725) ورد بها: أن المدرب "هيراكلاس" سوف يمد الصبي المتدرب في أول عام بزي قيمته 16 دراخمة, وفي العام الثاني بزي قيمته 20 دراخمة, وفي العام الثالث بزي قيمته 24 دراخمة, وفي العام الرابع بزي قيمته

(1) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق, ص107.

(2) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(3) المرجع السابق, ص108.

(4) المرجع السابق, نفس الموضوع.

28 دراخمة, وفي آخر عام تكون قيمة الزي 32 دراخمة(1).

أما في الوثيقة (p.Oxy.275) فيتعهد المعلم بأن يعطى الصبي في نهاية عام التدريب المتفق عليه 12 دراخمة مقابل الملابس(2).

وفي الوثيقة (p.Oxy.2875) يتعهد المعلم بأن يعطي المتدرب في نهاية المدة, وهي ثلاث سنوات, مبلغ 60 دراخمة مقابل الملابس, وكذلك يعوضه عن الملابس التي أتى بها بستين دراخمة اخرى(3).

وخلاصة القول أنه وفقا للطريقة الثانية فقد كانت قيمة الكساء تحدد بالعقد ويتولى المعلم تدبيره, أو يدفع مبلغا ماليا مقابل ذلك لولي أمر المتدرب على نحو ما كان متبعاً بشأن الغذاء.

أما عن قوانين العمل المعاصرة فإنها لم تتناول تنظيم كساء المتدرب بأي إشارة, إذ اكتفت بتنظيم الأجر الذي يقدمه المدرب للمتدرب في ضوء الاتفاق بين طرفي عقد التدريب أو القرارات التنفيذية المنظمة لعقود التدريب.

### المطلب الخامس

#### علاقة المتدرب بمعلمه

من أهم الشروط التي وردت بعقود التدريب التي تضمنتها الوثائق التاريخية بمصر خلال العصر الروماني, هو الشرط الذي يلزم المتدرب بضرورة طاعة معلمه, والالتزام بالتعليمات الصادرة منه بشأن الحرفة التي يتعلمها, ولا ريب أن هذا الشرط يعتبر ضرورياً ليحقق التدريب الهدف منه, إذ يمثل أساس عملية التعليم والتدريب, إذ كان من شأنه إلزام المتدرب بطاعة المعلم في كل ما يصدره إليه من تعليمات, وتوجيهات مرتبطة بالتدريب, وبإنجاز كل الأعمال المرتبطة بالحرفة التي كان يتدرب عليها, ولا بد من أن تكون هذه الطاعة تامة حتى يستطيع المتدرب الاستفادة من معلمة الإفادة القصوى(4).

(1) المرجع السابق, ص 109.

(2) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(3) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(4) المرجع السابق, ص 123.

لكن ليس معنى ذلك أن ولي أمر المتدرب كان ينزل عن سلطته الشرعية للمدرب, فسلطة المعلم على المتدرب كانت سلطة مؤقتة أي محددة بفترة متفق عليها, ومقيدة أي مقصورة على أمور الحرفة<sup>(1)</sup>.

حق المعلم في تأديب المتدرب: والسؤال المرتبط بشرط طاعة المتدرب لمعلمه هو مدى حق المعلم في عقاب المتدرب عند إخلاله بواجب الطاعة في مجال التدريب.

ويبدو انه على الرغم من أن حق التأديب لم يكن سمة مميزة لعقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني, إلا أنه كان مكفولاً في القانون الروماني بما يعرف بالعقاب الخفيف, حيث أعطى القانون الروماني للمعلم الحق في أن يضرب تلميذه بما يحقق فائدة التدريب, بشرط عدم المغالاة في العقاب, وألا يرتب عليه الحاق ضرر جسماني بالمتدرب, وقد أشار إلى هذا المعنى كل من الفقيهين "Ulpianus" و "Paulus"<sup>(2)</sup>.

كما ورد بموسوعة جستنيان (19: 2: 4:13) نص منسوب إلى الفقيه "Julianus" يشير إلى مسئولية المعلم في عقد التعليم أو التدريب, ويمثل النص بعقد تدريب حرفة معينة وهي حرفة صناعة الأحذية أو حرفة الإسكافي, ويعطي النص لوالد الصبي المتدرب الحق في مقاضاة المدرب أو المعلم بدعوى الإيجار إذا تسبب بخطئة في فقدان عين ابنه اثناء التدريب, لتعديه معيار العقاب الخفيف المسموح به إلى الضرب العنيف. فقد ورد بالنص (في ضوء الترجمة الإنجليزية له):

"- Julianus also says in the Eighty-sixth Book of the Digest that if a shoemaker, being dissatisfied with a boy employed by him should strike him on the neck with a last so hard as to destroy his eye, an action on hiring can be brought by his father; for although masters are permitted to inflict

(1) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(2) المرجع السابق, ص 123-124.

light punishment, still, this is immoderate...Julianus denies that an action on injury can be brought, because the party did not commit the act for the purpose of causing injury, but in the course of instruction."<sup>(1)</sup>.

وقد أرجع البعض قانونية حق المدرب في معاقبة المتدرب بما يحقق مصلحة التدريب إلى أن ولي أمر الصبي سواء أكان أحد والديه, أو وصيا عليه كان يخول المدرب سلطة الرقابة على الصبي المتدرب خلال فترة التدريب, ومن ثمة فإن سلطة المدرب على المتدرب كانت قانونية<sup>(2)</sup>.

وبالإضافة للسلطة القانونية فإن ثمة علاقة واقعية عرفية تقوم بين المدرب والمتدرب تفرض على الصبي المتدرب الالتزام بأن ينجز كل ما يأمره به معلمه في مجال تدريبه الحرفي.

وحق التأديب يقره الفقه الإسلامي, و يمنحه لمعلم المدرسة وملقن الحرفة بشرط إذن الأب أو الولي, ووفقا لضوابط تقيد وسيلته وغايته, فإن تعدى المعلم هذا القيد كضربه ضربا فاحشا, أو تجاوز الغاية كضربه ضربا غير مبرح ولكن في غير مجال التدريب والتعليم, فإن المعلم يعزر ويتحمل الضمان<sup>(3)</sup>.

(1) S. P. SCOTT, A. M :THE CIVIL LAW Including The Twelve Tables, The Institutes of Gaius, The Rules of Ulpian, The Opinions of Paulus, The Enactments of Justinian, and The Constitutions of Leo:Translated from the original Latin, edited, and compared with all accessible systems of jurisprudence ancient and modern, Cincinnati The Central Trust Company Executor of the Estate Samuel P. Scott, Deceased Publishers Copyright, 1932. (Digest 19 - 2 -13 - 4).

(2) المرجع السابق, ص124.

(3) السرخسي: المبسوط, المرجع السابق, ج30, ص48. ابن قدامه (أبو محمد موفق الدين بن قدامه المقدسي الحنبلي ت: 620هـ): المغني, مكتبة القاهرة, 1388هـ - 1968م, ج5, ص397, ج9, ص179. الشيخ علي عبد السلام النسولي (ت: 1258هـ): البهجة في شرح التحفة (شرح تحفة الحكام), دار الكتب العلمية, لبنان-بيروت, ط1 1418هـ - 1998م, ج2, ص603. ابن عابدين (محمد أمين عابدين الحنفي - ت: 1252هـ): حاشية ابن عابدين(رد المحتار على الدر المختار), دار الفكر بيروت- ط2, 1412هـ - 1992م, ج4, ص78-79.

كما يقرر الفقه القانوني المعاصر حق التأديب للمعلم, في ضوء اعتراف القانون الجنائي المعاصر بحق التأديب لملقن الحرفة كصورة من صور استعمال الحق, والذي يعد بدوره سببا من أسباب الإباحة. بشرط أن يكون التأديب بهدف التعليم, فإن ابتغيت به غاية أخرى فلا مجال للإباحة, وأن يكون الضرب خفيفا وذلك بالأى يكون بغير اليد كالسوط أو العصا, وألا يتجاوز الثلاث, وأن يبعد عن الرأس والوجه<sup>(1)</sup>.

هذا وقد اشتملت عقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني على صيغ مختلفة تعبر عن شرط طاعة المتدرب لمعلمه دون التصريح بحق المعلم في التأديب. ففي الوثيقة (P.Tebt.384) اشترط على المتدرب أن " يلتزم بالعمل في حرفة النسيج وأن يؤدي كل ما يؤمر به" <sup>(2)</sup>.

وفي الوثيقة (SB.10236) ورد أنه على المتدرب " أن يكون تحت أمره أباروس وينفذ ما يأمره به في حرفة النسيج" <sup>(3)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.275) كان على المتدرب "أن يكون تحت إمرة بطليموس وينفذ كل شيء في كل فروع حرفة النسيج التي يعرفها المعلم" <sup>(4)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.2971) شرط على المتدرب "إنجاز كل التعليمات التي يصدرها سيوثوس في حرفة النسيج بوصف كونه على دراية تامة بالتدريب" <sup>(5)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.725) كان على المتدرب أن "ينفذ مثل المتدربين الآخرين كل الأوامر التي يمكن أن تصدر عن المعلم المذكور بمقتضى الشروط" <sup>(6)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.2875) يلتزم المتدرب بأن " يكون مطيعا ومنفذا كل

(1) د. محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات- القسم العام, دار النهضة العربية, الطبعة الخامسة 1982م, ص171.

(2) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق, ص121.

(3) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(4) المرجع السابق, ص122.

(5) المرجع السابق, نفس الموضوع.

(6) المرجع السابق, نفس الموضوع.

تعليمات المعلم الخاصة بالحرفة"<sup>(1)</sup>.

وفي الوثيقة (P.Oxy.2977) يجب على المتدرب أن "يعمل كل شيء بدون كسل, وأن ينفذ كل ما يأمر به المعلم بشأن الحرفة"<sup>(2)</sup>.

وهذه الالتزامات التي تقع على عاتق العامل المتدرب والتي وردت بالوثائق القديمة سألقة الذكر قد قررها الفقه المعاصر قياسا على القواعد المنظمة لعقد العمل الفردي في هذا الشأن والتي تفرضها المادة 56 من قانون العمل المصري الحالي(2003), إذ قرر الفقه وجوب التزام العامل المتدرب بإطاعة أوامر صاحب العمل وتعليماته باحترام وأدب, كما يلتزم بالقيام بالعمل الذي يكلفه به صاحب العمل في حدود طاقته وقدرته, ويلتزم أيضا بالمحافظة على أسرار صاحب العمل<sup>(3)</sup>.

## المطلب السادس

### العطلات

حرصت القوانين المعاصرة على ضبط حق المتدرب في العطلات خلال فترة التدريب و جعلت القواعد المنظمة لها هي ذات القواعد التي تحكم عقود العمل. سواء الاجازات السنوية, أو العطلات الرسمية.

فتقرر المادة 144 من قانون العمل المصري على أن تسري علي المتدرجين "الأحكام الخاصة بالاجازات, وساعات العمل, وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من (47) إلي (55) ومن (80) إلي (87) من هذا القانون".

ففيما يتعلق بحق المتدرب في اجازات الأعياد تقرر المادة 52: "للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة".

وفيما يتعلق بحق المتدرب في اجازة مرضية تقرر المادة 54: "للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة،

(1) المرجع السابق, نفس الموضع.

(2) المرجع السابق, نفس الموضع.

(3) د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد, دار النهضة العربية, القاهرة 2007-2008م, ص132.

ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعية".

كما ألزمت القرارات الوزارية المصرية المنظمة لعقد التدريب؛ صاحب العمل بأن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات التدريب، وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي على ست ساعات، وأن يخطر به مكتب القوى العاملة المختص، ولا يجوز له إجراء التدريب خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية<sup>(1)</sup>... وأن ينشئ ملفاً لكل عامل متدرب أو متدرج يودع به صورة العقد ونتائج الاختبارات، وما يكون قد حصل عليه العامل من اجازات<sup>(2)</sup>.

وفي نظام العمل السعودي الحالي تنص المادة 49 منه على أنه 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 يقره الوزير".

أما عن مدى حق المتدرب في الحصول على عطلات بعقود التدريب المبرمة خلال الفترة التاريخية محل الدراسة؛ فلم يرد النص على منح المتدرب عطلة إلا في بعض عقود التدريب خلال هذه الفترة، فالوثيقة (P.Fouad,1,37)<sup>(3)</sup> والتي تضمنت عقد تدريب حرر عام 48م قد ورد به: "أنه عندما قدم الروماني لوكيوس بوميبيوس نيجر" ابنه للتدريب على النسيج، اتفق مع المعلم على أن يأخذ الأب ثلاثة أيام عطلة شهرياً، على ألا يخصم عنها شيئاً من الأجر"<sup>(4)</sup>.

(1) المادة 6 من القرار الوزاري رقم 67 لسنة 1987م. الصادر بناءً عن قانون العمل رقم 137 لسنة 1981م.

(2) المادة 9 من القرار الوزاري رقم 67 لسنة 1987م.

(3) P.Fouad= Les Papyrus. Fouad v.1.

للاطلاع على النصوص اللاتينية للبردية، يراجع موقع البرديات بالإنترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Searc.

(4) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص 127.



وفي الوثيقة (P.Oxy. 725) يتضمن عقد التدريب أن "الصبي سوف يأخذ عشرين يوماً عطلة في العام للاحتفالات دون خصم من أتعابه بعد أن يبدأ دفعها"<sup>(1)</sup>، وفي الوثيقة (P.Oxy.1647) نجد صاحبة الأمة اتفقت على أن يكون للأمة ثمانية عشر يوماً أجازته، ولم يحدد النص إذا كانت مدفوعة الأجر أم لا<sup>(2)</sup>، وفي الوثيقة (P.Oxy.2586) يتفق طرفي عقد التدريب على أن "الصبي ستكون له عطلة الأعياد في شهري (طوبى وبشنس)، وهي سبعة أيام في آميسيا، ويومان في سارابيا، ولم يذكر النص إذا كانت هذه العطلات بأجر أو بدون<sup>(3)</sup>.

وقد طرح سؤال مقتضاه؛ هل كان المتدربون الذين خلت عقود تدريبهم من نكر أي نوع من أنواع العطلات لا يتمتعوا بأي نوع من العطلات؟ والراجح أن منح الاجازات بمناسبة الأعياد كان حقاً مقرراً عرفاً لا يستوجب النص عليه، ولكنه يبدو أنه ما لم يكن مقرراً عرفاً هو دفع أجر عن العطلات، مما دعا بعض أولياء أمور المتدربين إلى النص بعقد التدريب على منحهم عطلات دون خصم شيء من الأجر<sup>(4)</sup>.

ويلاحظ<sup>(5)</sup> أن مدة العطلة كانت تختلف من عقد إلى آخر، حسب مكانة ولي أمر المتدرب، كما في الوثيقة (P.Fouad,1,37) حيث كان والده رومانيا، وحصل الصبي على ثلاثة أيام شهرياً، وكذلك حسب الوضع الاجتماعي للمتدرب من حيث مدى كونه حراً أم عبداً، فقد أخذ الحر في الوثيقة (P.Oxy.725) عشرين يوماً بينما أخذت الأمة 18 يوماً فقط كما في الوثيقة (P.Oxy.1647).

وقد ذكر أنه مما يلفت الانتباه عدم الإشارة في أية وثيقة تضمنت عقد تدريب إلى حق المتدرب في أجازته مرضية، باستثناء أحد الوثائق (P.Oxy.2857) التي تضمنت أن المعلم اشترط على المتدرب وكان شخصاً بالغاً، أنه إذا مرض فإنه يبقى عند معلمه، يمرضه ويعتني به، على أن يعوض أيام المرض بأيام أخرى في

(1) المرجع السابق، نفس الموضع.

(2) المرجع السابق، نفس الموضع.

(3) المرجع السابق، ص 128.

(4) المرجع السابق، نفس الموضع.

(5) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص 128-129.

نهاية مدة التدريب<sup>(1)</sup>.

وعن عقوبة المتدرب حال تغيبه عن التدريب خارج نطاق العطلات المقررة و المسموح بها، نجد بعض العقود تخير المتدرب أو ولي أمره بين دفع غرامة اتفاقية محددة القيمة، عن كل يوم يتغيب فيه عن التدريب، أو أن يعوض الأيام التي تغيب فيها عن التدريب بالتدريب عدد من الأيام تماثل أيام الغياب بعد نهاية مدة التدريب.

وفي بعض العقود لا يرد فيها تخير بين العقوبتين بل كان المتدرب يتحمل العقوبتين معا. وفي عقود أخرى كان يكتفى بتعويض أيام الغياب دون تحمل غرامة مالية. ومن أمثلة الوثائق التي تعكس هذه الاحكام:

- الوثيقتين (p.oxy.275)، و (p.oxy.725) حيث ورد بهما النص على التعويض بعدد مماثل من الأيام التي يغيبها الصبي، أو دفع غرامة مقدارها دراخمة واحدة عن كل يوم.

- الوثيقة (P.Foud,1,37) إذ ورد بعقد التدريب نص يقرر أنه إذا زاد الغياب عن عدد الأيام المسموح بها (ثلاثة أيام شهريا)، فإنه يخصم من أجر الصبي ما يناسب هذه الأيام مع التعويض بعدد مماثل من الأيام بعد انتهاء المدة<sup>(2)</sup>.

وهذا العقد حدد فيه عنصر الأجر لذا اكتفى بذكر الخصم من الأجر دون تحديد قيمة الغرامة عن كل يوم يتغيب فيه المتدرب. كما جعل العقد العقوبة المدنية عن الغياب مزدوجة فبالإضافة لدفع المتدرب الغرامة الاتفاقية الواردة بالعقد، فإنه كذلك يلتزم بتعويض هذه الأيام بالتدريب أيام بديله عنها.

- وفي الوثيقة (p.oxy.1647) كان على صاحب الأمة احضارها بعد انتهاء المدة عددا مماثلا للأيام التي تغيبتها<sup>(3)</sup>.

(1) المرجع السابق، ص 129.

(2) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(3) المرجع السابق، نفس الموضوع.

ويستخلص من العقود السابقة أن العطلات التي كان يسمح بها للمتدرب خلال فترة التدريب كانت تنظم من خلال عقد التدريب، دون أن يوجد نص قانوني ينظمها.

### المطلب السابع

#### مكافأة نهاية التدريب

لم يرد في معظم الوثائق التي تضمنت عقود التدريب في مصر خلال العصر الروماني الحديث عن مكافأة نهاية التدريب بشكل صريح، إلا أنه يستنبط من بعض الوثائق ما يدل على وجود مثل هذه المكافآت وإن لم يصرح بها، ومن هذه الوثائق:

- الوثيقة (P.Oxy.275) ونجد فيها أن المعلم تعهد بأن يعطي الصبي في نهاية مدة التدريب اثنتي عشرة دراخمة كمقابل ملابس له، وقد رأى البعض أن تأخير دفع هذا المبلغ لنهاية مدة التدريب يجعله أشبه ما يكون بمكافأة، الهدف منها تشجيع الصبي على الاستمرار في التدريب<sup>(1)</sup>.

- الوثيقة (P.Oxy.2875) وبها نجد المدرب "أبولونيوس" يعد بأن يعطي "زويلوس" المتدرب عنده على مهنة البناء في نهاية المدة وهي ثلاث سنوات، ملابس تبلغ قيمتها 60 دراخمة، وتعويضاً له عن ملابس التي أتى بها، وتعهد أيضاً باعطائه 60 دراخمة أخرى، كما وعده بأنه سيعطيه معدات البناء بدون مقابل<sup>(2)</sup>.

ويستخلص من الوثيقتين السابقتين أن بعض المدربين كانوا يعدون تلاميذهم بمنحهم أشياء عينية أو مبالغ مالية في آخر مدة تدريبهم، إلا أن محدودية العقود التي ورد بها هذا الوعد جعل البعض يقرر أن منح المكافآت لم يكن إجراء عاماً روعي اتباعه في كل حالات التدريب، إنما يبدو أنه كان إجراء خاصاً تمليه ظروف خاصة، كحاجة المعلم للإفادة من عمل المتدرب، أو تقديراً لمهارة المتدرب<sup>(3)</sup>.

(1) المرجع السابق، ص136.

(2) المرجع السابق، نفس الموضع.

(3) المرجع السابق، ص137.

## المطلب الثامن

### الشرط الجزائري

لما كان التدريب على حرفة من الحرف هو الهدف الأساس لهذه العقود، لذا حرصت عقود التدريب خلال الفترة محل البحث على ذكر هذا الهدف في مقدمة العقد، كما تضمنت بنودا وشروطا تكفل تحقيقه على أحسن وجه.

وإيماننا بأن مسؤولية التدريب تقع كلها على عاتق المدرب وحده، باعتباره المصدر الوحيد للحرفة، ولكونه صانع ماهر في حرفته، لذا كان أولياء الأمور يطلبون أن يصير مستوى المتدربين تعليميا وتدريبيا في مستوى المدربين أنفسهم<sup>(1)</sup>.

وقد تعهد بذلك المدرب نفسه في الوثيقة (P.Fouad.1.37) حيث يقر النساج (الطرف الثاني بالعقد) بالتزامه بتعليم الصبي حرفة النسيج بصورة تامة وكاملة كما يعرفها هو<sup>(2)</sup>.

كما حرص أولياء أمور الصبية على تضمين عقود التدريب بنودا يكفل لهم التزام المدرب بتعليم الصبية المتدربين أسرار الحرفة التي يتدربون عليها بصورة تامة وكاملة، حتى يكونوا في نهاية مدة التدريب في مثل قدرة وكفاءة معلمه، ويظهر ذلك الحرص جليا في الوثيقة (P.Oxy.2586) حيث النص في عقد التدريب على أن المدرب يلتزم بأن يكون المتدرب في نهاية المدة كفتا في المهنة كالمعلم نفسه<sup>(3)</sup>.

وللفقه الإسلامي رأي في هذا الجانب يتمثل في أن تضمين عقد التدريب شرط يلزم المدرب بالوصول بالمتدرب إلى مستوى من الكفاءة العالية مع نهاية التدريب - كما هو وارد بعقود التدريب السابق ذكرها - من شأنه ابطال العقد باعتبار أن محله قد يكون غير ممكن.

(1) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(2) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(3) المرجع السابق، ص132.

إذ جعلت بعض مذاهب الفقه الإسلامي من اشتراط تحقق الكفاءة للمتدرب مع نهاية التدريب شرطاً مفسداً لعقد التدريب، فورد بالمبسوط للسرخسي: "وإن سلّم غلاماً إلى مُعلمٍ ليعلمه عملاً وشرط عليه أن يحذّقه فهذا فاسد؛ لأن التحذيق مجهول إذ ليس لذلك غاية معلومة وهذه جهالة تفضي إلى المنازعة بينهما، وكذلك لو شرط في ذلك أشهراً مسماة؛ لأنه يلتزم إيفاء ما لا يقدر عليه فالتحذيق ليس في وسع المُعلم بل ذلك باعتبار شيء في خلقه المتعلم، ثم فيما سمي من المدة لا يدري أنه هل يقدر على أن يحذقه كما شرط أم لا، والتزام تسليم ما لا يقدر عليه بعقد المعاوضة لا يجوز"<sup>(1)</sup>.

كما تضمنت بعض عقود التدريب التي تضمنتها وثائق العصر الروماني بمصر شرطاً جزائياً يطبق على المتدرب إذا أخل بالتزامه بجعل المتدرب متمكناً في المهنة التي يتدرب عليها، ويظهر ذلك في الوثيقة (P.Mich.v,346a)<sup>(2)</sup> إذ يتضمن عقد التدريب الذي حرر عام 13م شرطاً جزائياً قرره المدرب على نفسه، وفيه يتعهد المدرب لولي أمر فتاة بأنه يتحمل مصاريف تدريب الفتاة لدى مدرب آخر، إذا لم ينجح في الوصول بها إلى مستوى متميز في الحرفة محل التدريب، حيث ورد على لسان المعلم قوله: "لو أني لم أعلمها، أعتبر أنني لا أعرف ما قد تعلمته، ولك أن تعلمها على حسابي الخاص"<sup>(3)</sup>.

كما كان طرفي عقد التدريب يتفقا على تحديد غرامة يتحملها من يخل بشروط وبنود العقد، ففي الوثيقة (P.Oxy.2977) اتفقا طرفي العقد على أن تكون الغرامة مائة دراخمة لمن يخرج على شروط العقد.

وفي الوثيقة (P.Oxy.2586) اكتفى المتعاقدان بالاتفاق على أنه لن يسمح لأي منهما بالخروج على شروط العقد، دون ذكر الغرامة أو تحديد

1 ( ) السرخسي: المبسوط، المرجع السابق، ج16، ص41.

(2) P.Mich. = Michigan Papyri. V.5, 364a.

للاطلاع على النصوص اللاتينية للبردية، يراجع موقع البرديات بالإنترنت على الرابط:

-papyri.info/ddbdp

أو بمحرك البحث:

-Duke Databank of Documentary Papyri (DDbDP) - PN Searc.

(3) د. محمد فهمي عبد الباقي محمود: المرجع السابق، ص132.

قيمتها<sup>(1)</sup>.

وفي بعض الوثائق (مثل: p.oxy.2.322 - SB.10236), كان يلتزم من يخل بالتزامه بعقد التدريب الذي حرر عام 36 م, بدفع غرامة مالية للطرف الآخر يحددها العقد ومثلها لخزانة الدولة<sup>(2)</sup>.

وهذه الصيغة للشرط الجزائي والتي تقرر غرامة على المقصر في أداء التزامه يدفع قدرا منها لخزانة الدولة, قد عرفها المصريون وضمنوها عقودهم منذ العصر البطلمي تأثرا بقواعد القانون الإغريقي والصيغ الإغريقية للعقود.

حيث جرت العادة في عهد البطالمة على أن الدائن ينص في العقد على التزام المدين بدفع غرامة للدولة في حالة عدم الوفاء بالتزاماته, وسبب وضع هذا الشرط هو أن البطالمة استبقوا القاعدة المصرية التي تحرم التنفيذ على جسم المدين, واستثنوا منها ديون الخزانة. حيث أصدر الملوك البطالمة أمرا ملكيا ورد ذكره بوثائق ترجع إلى عامي (263 و 243 ق.م), يعطي للإدارة المالية امتياز حق التنفيذ على أموال المدين أو حبسه دون حاجة لاستصدار حكم قضائي إذا تأخر في الوفاء بالتزاماته المالية للدولة عن موعد استحقاقها.

وقد تحايل الناس على هذا الحكم واستعملوه في علاقتهم المالية لضمان تنفيذها, فنصوا في العقد على شرط جزائي يلزم المدين في حالة اخلاله بتنفيذ التزامه بأن يدفع غرامة مالية للدولة, وبمقتضى هذا الشرط يحق للدائن التنفيذ على مال المدين, أو حبسه دون الحاجة إلى استصدار حكم قضائي<sup>(3)</sup>. حيث إدماج هذا الشرط بالعقد يؤدي إلى اختصاص الموظفين الملكيين بنظر الدعوى وجواز التنفيذ على جسم المدين, والعادة جرت وقتئذ على أن الخزانة في مثل تلك الحالات لا تستوفي الغرامة المقررة لصالحها إلا بعد استيفاء الدائن لدينه<sup>(4)</sup>.

إلا أن هذه الصيغة للشرط الجزائي تم حظر استعمالها بالعقود في العهد

(1) المرجع السابق, ص135.

(2) المرجع السابق, ص134.

(3) د. صوفي أبو طالب: التاريخ العام للقانون, المرجع السابق, ص536, ص578.

(4) المرجع السابق, ص536, ص578.

الروماني وخاصة مع أواخر القرن الأول الميلادي، وذلك من خلال المنشور الصادر من الولي "تيبيريوس الإسكندر" منعا لتحايل الدائنين، وتحريما للتنفيذ البدني، والاكتفاء بالتنفيذ على أموال المدينين<sup>(1)</sup>.

وبعد تناول العناصر التي تضمنتها عقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني فإنه يلاحظ أن هذه العقود قد خلت من بيان عناصر اهتمت بها القوانين المعاصرة ومنها سن المتدرب، و انتهاء عقد التدريب.

سن المتدرب: لم تهتم عقود التدريب خلال هذه الفترة بإظهار سن المتدرب، ولكنها كانت في أغلب الحالات تعكس صغر سن المتدربين وأنهم لم يبلغوا السن القانوني، ولذلك كان يتولى إبرام العقد أولياء الصبي، أو سيد العبد أو الأمة.

وذلك على عكس تشريعات العمل المعاصرة التي تشترط حد أدنى لسن المتدرب، فالقانون العمل الموحد المصري تعرضت المادة 99 منه لتحديد سن التدرج أو التدريب ونصت على ما يلي: "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكثر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة".

أما القانون العمل السعودي الجديد فرغم أنه صرح بالحد الأدنى لسن صاحب العمل أو المدرب إذ ذكر بأنه يجب أن يبلغ صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً متدرجين إحدى وعشرين سنة على الأقل.

إلا أنه سكت عن تحديد حد أدنى لسن المتدرب، مما دعا بالفقه إلى اعتبار سكوت المشرع السعودي عن ذكر حد أدنى للمتدرب يقتضي أن المنظم السعودي يوحد بين الحد الأدنى لسن التشغيل والتدريب وهو سن خمسة عشر عاماً، كما ورد بنص المادة (161) من نظام العمل السعودي<sup>(2)</sup>، بحيث لا يسمح بتشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم خمسة عشرة سنة كاملة.

- انتهاء عقد التدريب: لم تضمن عقود التدريب خلال العصر الروماني بيان

(1) المرجع السابق، ص 578.

(2) د. منير فريد الدكمي: المرجع السابق، ص 154.

الأسباب التي يحق بموجبها لطرفي العقد إنهاء عقد التدريب.

أما تشريعات العمل المعاصرة فقد قررت أسباب خاصة لإنهاء عقد التدريب بالإضافة للفسخ كسبب عام لإنهاء عقد التدريب عند إخلال أحد طرفي العقد بتنفيذ التزاماته المترتبة عن العقد وفقا للقواعد العامة للعقود.

فوجد المشرع السعودي في نص المادة 48 من قانون العمل السعودي الجديد يعطي لكل من العامل, وصاحب العمل الحق في إنهاء عقد التدرج بالإرادة المنفردة لأي منهما حيث قررت هذه المادة أنه: " لصاحب العمل ان ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لمس من المتدرب عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة, وللمتدرب أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق أن ينهي عمله, وعلى الطرف الراغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب<sup>(1)</sup>.

ووفقا لنص المادة 48 سالفه الذكر, يستطيع العامل إنهاء عقد تدريبه في أي وقت يشاء متى أخطر صاحب العمل برغبته في الإنهاء قبل إنهاء للعقد بأسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب, بغض النظر عن المدة التي أمضاها في تعلم الحرفة, أي سواء طالقت هذه المدة أم قصرت.

وسلطة العامل في إنهاء عقد التدريب سلطة مطلقة لا يخضع في شأنها لأية رقابة, ولو لم يتوافر لديه أي مبرر للإنهاء, وهذا الحكم متعلق بالنظام العام أي لا يجوز الاتفاق على مخالفته مثلا عن طريق تقييد سلطة العامل في الإنهاء بدفع تعويض لصاحب العمل عما تكبده من نفقات في مراحل التدرج السابقة على الإنهاء<sup>(2)</sup>.

وكما يجوز للعامل المتدرج إنهاء عقد التدريب, فإن صاحب العمل كذلك يملك الحق في إنهاء هذا العقد إذا ثبت لديه عدم أهلية العامل أو استعداده لتعلم المهنة بصورة جيدة بشرط أن يقوم بإخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل أسبوع من الإنهاء شأنه في ذلك شأن العامل.

(1) المرجع السابق, ص158.

(2) المرجع السابق, ص159.



ويستطيع صاحب العمل إنهاء عقد التدرج دون أدنى مسئولية بإرادته المنفردة ودون حاجة إلى اللجوء للقضاء مدى أحترم المهلة المنصوص عليها في نص المادة 48 من قانون العمل السعودي، وهي مهلة الاخطار ومدتها أسبوع، وكان تقديره لعدم استعداد المتدرب لتعلم أصول المهنة تقديراً موضوعياً وخالياً من شبه التعسف<sup>(1)</sup>.

ويكفي صاحب العمل الادعاء بأن إنهاء عقد العامل المتدرج كان بسبب عدم استعداده للتعليم، لينتقل بعد ذلك عبء الإثبات على عاتق العامل المتدرج إذا ادعى عكس ذلك، فإذا نجح في اثبات أن الإنهاء كانت تقف وراءه أسباب أخرى غير عدم الاستعداد، اعتبر إنهاء صاحب العمل العقد إنهاء غير مشروع، ويترتب عليه الالتزام بتعويض العامل عن الأضرار التي أصابته من جراء هذا الإنهاء غير المشروع<sup>(2)</sup>.

وحسن فعل المنظم السعودي حين نص في المادة 48 سالفه الذكر على حق كل من العامل وصاحب العمل في إنهاء عقد التدريب، ولم يكيف الأمر في هذه الحالة على أنه فسخ للعقد، حيث استخدم لفظ الإنهاء ولم يستخدم لفظ الفسخ، ذلك لأن لفظ الفسخ هو جزاء التخلف عن تنفيذ الالتزام أو التأخر فيه، في حين أن عدم أهلية العامل المتدرب أو عدم استعداده في تعلم الحرفة لا يمكن أن يوصف بأنه تخلف عن تنفيذ التزامه بالتعلم<sup>(3)</sup>.

وإذا انتهى عقد التدريب أو التأهيل المهني بانتهاء مدته وإنهاء المتدرب مراحل التدريب فلا يلتزم صاحب العمل، مع ذلك، بتشغيل المتدرب بعد إنتهاء مراحل تدريبه، إلا إذا تضمن عقد التدريب نصاً يلزم صاحب العمل بذلك، إلا أن نص المادة 2/48 لنظام العمل الجديد قد أعطى لصاحب العمل الحق في إلزام العامل الذي أتم تدريبه لديه، بالعمل لديه بعد انتهاء عقد التدريب لمدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب التي تلقاه لديه أو لمدة سنة أيهما أطول، وذلك كمكافأة لصاحب العمل على تمام تدريبه للعامل المعني، وكوسيلة لتشجيع اصحاب الاعمال على قبول تدريب العمال، وتأهيلهم وخاصة صغار السن منهم<sup>(4)</sup>.

(1) المرجع السابق، ص 159.

(2) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(3) المرجع السابق، ص 160.

(4) المرجع السابق، نفس الموضوع.

وحول انتهاء عقد التدريب في قانون العمل المصري المعاصر فقد نصت المادة 143 منه على أن لصاحب العمل " أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل".

ويلاحظ أن القيد الشكلي الخاص بمهلة الإنهاء يرد بالنسبة لمن يرغب في الإنهاء من الطرفين لصالح الطرف الآخر.

أما من الناحية الموضوعية فإن صاحب العمل يتقيد في الإنهاء بثبوت عدم أهلية العامل لتعلم المهنة بصورة حسنة، ويلاحظ أن صياغة النص: " إذا ثبت لديه " تفيد ان المسألة تدخل في السلطة التقديرية لصاحب العمل، وإذا أدعى العامل عدم صحة ذلك، وقع على عاتقه عبء الإثبات. ومفاد هذا القول أن صاحب العمل يسأل عن الإنهاء المُبتسّر للعقد إذا كان بسبب آخر غير عدم الصلاحية لتعلم المهنة<sup>(1)</sup>.

## المبحث الثاني

### دور الحكومة والنقابات المهنية في تنظيم عقود التدريب

#### في مصر خلال العصر الروماني

نظرا لأهمية عقود التدريب خلال هذا العصر فلم يترك أمر تنظيم عقود التدريب للمتعاقدین فحسب بل كان للمؤسسات الحكومية دور في متابعة تنظيم وتنفيذ عقود التدريب، كما كان للنقابات المهنية حينئذ دور بالغ في متابعة عقود التدريب والإشراف عليها، وذلك ما سنوضحه بالمطلبين القادمين.

## جامعة القاهرة

### المطلب الأول

#### دور الحكومة في تنظيم عقود التدريب

حظيت عقود التدريب بأهمية كبيرة لدى الدولة بمصر خلال العصر

(1) د. حمدي عبد الرحمن: المرجع السابق، ص 136.

الروماني، إذ كانت عقود التدريب تحفظ في سجلات الحكومة لدى كاتب القرية أو ما يعرف "المتروبوليس"، وكان الهدف من التسجيل والحصر لهذه العقود - بالإضافة إلى ضمان تنفيذ بنود العقد - هو استفادة الحكومة مما لديها من عقود التدريب في إعداد قوائم الأشخاص المتدربين المطلوب منهم سداد ضريبة الحرفة، واستفادة المدرب بضمن حقه في ممارسة التدريب استناداً إلى عضويته في النقابة، واستفادة المتدرب في إثبات أن تدريبه قد تم على يد مدرب مشهود له بالكفاية أو حرفي معتمد أي عضو نقابة، مما يأهله للحصول مستقبلاً على عضوية نقابة المهنة التي يتلقى التدريب عليها<sup>(1)</sup>.

بما يفيد أن الدولة وقتئذ لم تترك أمر تنظيم وتسيير عقود التدريب على الحرف لطرفي العقد دون متابعة ورقابه من لدنها، بل خضعت هذه العقود لمتابعة من قبل أجهزة الدولة بالإضافة إلى نقابة الحرفة محل التدريب بالعقد.

إذ كان يتعين تسجيل المتدربين في سجلات خاصة بذلك الأمر لدى كاتب القرية، بهدف فرض ضرائب على المتدربين، ومتابعة التدريب، وكان التأخر في تسجيل المتدرب بالسجلات المعدة لذلك يعرضه لغرامة.

وفي قانون العمل المصري المعاصر يظهر دور الحكومة في تنظيم عقود التدريب من خلال تفويض المقنن للوزير المختص بمتابعة وتنظيم عقود التدريب، إذ لم ينظم المقنن عقد التدريب منذ 1959م تنظيمًا كاملاً، بل تعرض لبعض المسائل العامة تاركاً التنظيم التفصيلي للجان إدارية تشكل خصيصاً لهذا الغرض<sup>(2)</sup>.

1) حسين محمد أحمد يوسف: النقابات في مصر إبان عصر الرومان، رسالة ماجستير، قسم التاريخ بكلية الآداب، جامعة عين شمس، 1993م، ص 72.

2) فقد نصت المادة 39 من قانون العمل 1959م، على أن تشكل قرار من وزير العمل "لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر عن كل من الجهة الإدارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال"، وتختص هذه اللجان (م2/39) "بافتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها على أن يراعى سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم، وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير العمل (م3/39)، كما نصت (م41) من نفس القانون على أن يحدد الوزير بقرار منه "الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد

وقد سلك المقنن هذا المسلك تقديرا منه لاختلاف الظروف بين المهن المختلفة, وأنه ليس من الملائم أن يوضع تنظيم جامد موحد يخضع لأحكامه عقد التمرين في جميع المهن, وإن من الأوفق الاكتفاء ببعض القواعد العامة التي تجعله نظاما مرنا يتفق مع مقتضيات كل مهنة ويتلاءم مع التطور العلمي والصناعي<sup>(1)</sup>.

فقد نصت المادة 141 من القانون الحالي (ق 2003) على أنه يعتبر متدرجا " كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة, ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني" وهذا النص يأتي مقرا لما قرره قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981م في المادة رقم 13, وما صدر في ضوئها من قرارات وزارية.

ومقتضى هذا النص هو تفويض وزارة القوى العاملة للقيام بدور هام في متابعة عقود التدريب وتنظيمها, وفي ضوء ذلك تتابعت القرارات الوزارية الصادر بتنظيم التدرج المهني ومنها:

أولاً: القرار الوزاري بتاريخ 6/2/1982م, وهو القرار رقم 17 لسنة 1982م الخاص بتشكيل لجان التدرج المهني بالمحافظات, وذلك تنفيذاً للمادة 13 من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981م. المنشور بالوقائع المصرية عدد 36 في (13/2/1982م). حيث ورد به:

تشكل في كل محافظة لجنة للتدرج المهني على الوجه الآتي:

1- عن الجهة الإدارية المختصة:

- مدير مديرية القوى العاملة... رئيساً.

الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية والنظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي والبيانات التي تدون بها".

وفي ضوء هذه النصوص صدر القرار رقم 197 لسنة 1959م والذي حل محله القرار رقم 112

لسنة 1961م في شأن تشكيل اللجنة العليا للتدرج الصناعي والتدريب المهني, والقرار رقم 111

لسنة 1961م في شأن تشكيل لجان التدرج الصناعي والتدريب المهني في المحافظات (يراجع

الوقائع المصرية عدد 46 لسنة 1961م). د. محمود عبد الرحمن: المرجع السابق, 132-133.

(1) د. عبد العزيز المرسي: شرح أحكام قانون العمل المصري, المرجع السابق, ص 172-173.

- ممثل مديرية التعليم.... عضوا.  
- ممثل عن الجهة المعنية بالتدريب في مجال المهن المقترحة للتدرج....  
عضوا.

2- ممثل عن منظمة أصحاب الاعمال المختصة....عضوا

3- ممثل عن النقابة العامة المختصة.... عضوا.

وللجنة أن تستعين بمن تراه من أهل الخبرة في مجال الموضوع المطروح.

ثانيا- القرار الوزاري بنظام التدريب المهني للعمال المتدرجين: فنفذا لنص المادة 13 من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981م صدر أيضا القرار رقم 67 لسنة 1987م بتاريخ 9 / 7 / 1987م، في شأن الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني للعمال المتدرجين وفيما يلي نصوص هذا القرار:

مادة (1) - يحزر عقد عمل المتدرج من ثلاث نسخ من مكتب القوى العاملة المختصة وتسلم نسخة إلى كل من طرفي العقد وتودع النسخة الثالثة بالمكتب المشار إليه.

مادة(2)- يجب ألا تقل مدة التدريب عن سنتين ولا تزيد عن ثلاثة سنوات ويتضمن عقد عمل المتدرج تقسيم هذه المدة إلى مراحل متتابعة تتفق وقواعد تعليم المهنة.

مادة(3)- يحدد في عقد عمل المتدرج الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

مادة(4)- إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ العقد عدم صلاحية العامل المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك وعلى المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التي تناسب قدراته العقلية والجسمانية.

مادة(5)- على صاحب العمل أن يقدم إلى مكتب القوى العاملة المختص تقريرا في نهاية كل من مراحل تعليم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة

بنجاح، ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح، أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه في ذات العمل لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في العقد، على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة بنجاح.

مادة (6) - على صاحب العمل الذي يقوم بالتدريب اتباع ما يلي:

أ- أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي على ست ساعات، وأن يخطر به مكتب القوى العاملة المختص.

ب- أن يبلغ مكتب القوى العاملة المختص بأسماء المتدرجين وأسماء الأشخاص المنوط بهم الإشراف على تدريبهم.

ت- عدم إلحاق صبية بالتدريب قبل اتمامه سن الثانية عشر.

ث- عدم إجراء التدريب خلال أيام الراحة الأسبوعية، أو العطلات الرسمية.

فالقراوات الوزارية سالفة الذكر قد تولت تنظيم عقود التدريب وبيان الأحكام التي تضبط أهم عناصرها وهي سن المتدرب، مدة التدريب وتقسيمها، ساعات التدريب وفترات الراحة والعطلات، و الأجر أو المكافأة.

كذلك جعلت من مكاتب القوى العاملة الجهة المختصة بتحرير عقود التدريب ومتابعة عقود التدريب المسجلة لديها بإلزام المدرب بتقديم تقرير دوري إليها مع نهاية كل مرحلة من مراحل التدريب، والوقوف على مدى استجابة المتدرب لبرنامج التدريب على المهنة محل التدريب بالعقد، ومدى حاجته للانتقال إلى التدريب على مهنة أخرى. ويتولى مكتب القوى العاملة مساعدة المتدرب في التوجه إلى الحرفة التي تتناسب معه.

ولا شك أن هذا الدور يتشابه في كثير من الجوانب مع الدور الذي قامت به الحكومة في متابعة عقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني.

### المطلب الثاني

### دور النقابات<sup>(1)</sup> في تنظيم عقود التدريب

عرفت مصر القديمة نظام الطوائف وهو يقابل نظام النقابات في العصر الحديث، حيث كان أرباب المهن والحرف يشكلون هيئات تجمع بين أفراد الحرفة الواحدة، فكانت هناك طائفة الفلاحين وطائفة الصناع....ألخ، وكانت لهذه الطوائف مجالس تنظر في شؤونهم.

وقد عثر على ورقة بردية ترجع إلى عصر الرعامسة وفيها يقسم احد الكتبة المكيين المدينة إلى طوائف، طائفة الخبازين، طائفة القصابين، طائفة الأدباء، وطائفة الكتبة...ألخ، وهو يذكر مع كل طائفة رئيسها، ويذكر أيضا من وكل إليه أمر التفتيش عليها من الموظفين<sup>(2)</sup>.

وقد كان لنظام الطوائف دورا في تمكين الدولة من الرقابة على شؤون الصناع، والقيام بمهمة الإرشاد والتوجيه، إذ كانت الدولة تعتبر كل من يحترف مهنة يقوم بوظيفة اجتماعية، لذا كان يهم الدولة أن تكون حقوق والتزامات الصناع والزراع واضحة ومحددة<sup>(3)</sup>.

وتعكس الوثائق التاريخية لمصر خلال العصر الروماني، أن النقابات كانت تتولى الإشراف على التدريب في كل مراحله، وأن كلا من المدرب والمتدرب كان خاضعا لإشراف النقابة. فالمدرب كان بطبيعة الحال عضوا في النقابة، إذ لم يكن يحق للحرفي أن يمارس التدريب إلا إذا كان عضوا بالنقابة أي حرفي معتمد.

أما المتدرب فلا يحق له أن يصير عضوا بها إلا بعد إتمام فترة التدريب، إذ لم يكن يحصل على العضوية إلا الحرفين كاملي التدريب<sup>(4)</sup>.

(1) تعرف النقابة بأنها المنظمة التي تستهدف حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل. د. محمد احمد أسماعيل: القانون النقابي، دار النهضة العربية، 2006م، ص7-8.

(2) د. شفيق شحاته: تاريخ القانون الخاص في مصر ج1 القانون المصري القديم، ط2 المطبعة العالمية، القاهرة 1950، ص128-129.

(3) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص130.

(4) حسين محمد أحمد يوسف: النقابات في مصر إبان عصر الرومان، مرجع سابق، ص72.

ويتمثل دور النقابة في ضمان جدية التدريب من خلال ما يلي<sup>(1)</sup>:

- اقرار النقابة شرطا عرفيا مقتضاه ألا يكون المتدرب ابنا للمدرب, وهذا الشرط العرفي يستنبط من بعض عقود التدريب التي كان يعهد فيها الوالد بتدريب ابنه على الحرفة التي يمارسها إلى مدرب آخر (الوثيقة: P.Oxy.725), وذلك حرصا من النقابة على ضمان جدية التدريب, وبالتبعية ضمان استمرار كفاية الحرفة بين أعضائها المرتقبين.

2- الوقوف على كفاية المتدرب ومدى نجاح التدريب, والتأكد من مستوى إتقانه للحرفة, وجدارته للانضمام للنقابة, وذلك من خلال إشرافها على اختبار قدراته في نهاية فترة التدريب. وهذا المعنى قد تضمنته أحد الوثائق التاريخية التي تحدثنا بأنه بعد انتهاء فترة التدريب لأحد عازفي الناي قامت نقابة الموسيقيين بتشكيل لجنة من ثلاث أشخاص, كان أحدهم هو والد الصبي المتدرب, والأخران عضوين في هذه النقابة لاختبار قدرة المتدرب على عزف الناي بعد انتهاء مدة التدريب (وثيقة: BGU.,1133).

ويقدر أن ذلك كان هو المتبع في كل النقابات حيث اختبار المتدربين بطريقة أو بأخرى في نهاية فترة التدريب. وعلى الرغم من اهتمام النقابة بالإشراف على التدريب والتأكد من حسن القيام به ومن كفاية المتدرب في نهاية مدة التدريب, إلا أن عقود التدريب تخلوا من أي إشارة إلى دور النقابة في محاسبة المدرب في حالة فشله في تحقيق بنود التدريب عند انتهاء مدته<sup>(2)</sup>.

3- كان للنقابة دور في متابعة تنفيذ بعض بنود عقد التدريب والذي منها حق المتدرب في الحصول على أجازات في أيام الاعياد والعطلات التي اقترتها النقابة في لوائحها<sup>(3)</sup>.

4- كان لرئيس النقابة دورا في التنسيق مع الحكومة لضمان حقها في الضرائب المرتبطة بعقود التدريب على حرفة النقابة, فكان رئيس النقابة مكلفا

1) المرجع السابق, ص73.

2) المرجع السابق, نفس الموضوع.

3) المرجع السابق, ص74.



بالإشراف على تعليم الحرفة والعقود الخاصة بذلك وكان عند إبرامها يتعين على رئيس النقابة إخطار كل من كاتب القرية وجامع الضريبة على الحرفة، حيث أن كلا من هذين الموظفين كان يحتفظ بسجلات ممارسي الحرفة بغرض جباية الضرائب عليهم<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ أنه على الرغم من الدور الذي قامت به النقابات في الإشراف على التدريب والتأكد من حسن القيام به، ومن كفاية المتدرب في نهاية مدة التدريب، فإن عقود التدريب تخلوا من أي دور للنقابة لمحاسبة المدرب في حالة الفشل في تحقيق بنود عقد التدريب عند انتهاء مدته<sup>(2)</sup>.

### المبحث الثالث

#### الطبيعة القانونية لعقد التدريب في القانون الروماني

سبق وأن بينا أن الرأي الغالب في الفقه المعاصر يفرق بين عقد التدريب وعقد العمل، فالغرض الأساسي من عقد التدريب هو تلقين المتدرب مهنة أو حرفة وتعليمه أصولها ودقائقها، أما الغرض الأساسي من عقد العمل فهو العمل الذي يقوم به العامل لحساب صاحب العمل. ولذلك يستبعد الفقه تطبيق أحكام عقد العمل الفردي على عقد التدريب، دون استبعاد تطبيق أحكام قانون العمل على عقد التدريب أو التدرج لتحقيق مناط تطبيقه وهو عنصر التبعية في العمل والذي يتحقق في عمل العامل تحت التمرين مع ضرورة مراعاة طبيعة عقد التدريب<sup>(3)</sup>. أي أن الفقه القانوني المعاصر يراعي في تنظيم عقد التدريب عنصر التبعية المتوفر به على غرار عقد العمل.

كما سبق الإشارة إلى أن الفقه الإسلامي ينظر إلى العلاقة بين المتدرب والمدرّب كالعلاقة بين المؤجر والمستأجر، باعتبار أن المتدرب قد يكون هو المستأجر لجهد المدرّب وخبرته. وقد يكون المدرّب هو المستأجر لجهد المتدرب مقابل تدريبه على الحرفة. ففي كتاب المبسوط للسرخسي وهو أحد كتب المذهب

(1) المرجع السابق، ص 84.

(2) المرجع السابق، ص 73.

(3) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 127.

الحنفي ورد ما يلي:

"إن دفع عبده إلى رجل يقوم عليه شهراً مسماً في تعليم النسخ على أن يعطيه المولى كل شهر شيئاً مسمى فهو جائز؛ لأنه استأجره ليتعلم عنده وتعليم الأعمال معلوم عند أهل الصنعة فيصح الاستئجار عليه عند بيان المدة، وإن كان الأستاذ هو الذي شرط للمولى أن يعطيه ذلك ويقوم على غلامه في تعليم ذلك فهو جائز؛ لأنه يستخدم الغلام ويستعمله في حوائجه واستأجره مدة معلومة بما سمى من البدل، وتعليم العمل، وكل واحد منهما يصلح عوضاً عند الأفراد، فكذلك عند الجمع بينهما. وكذلك تعليم سائر الأعمال وتعليم الخط والهجاء والحساب.."(1).

أما في القانون الروماني فالرأي راجح<sup>(2)</sup> يرى أن عقد التدريب يعد نوعاً من أنواع عقود إيجار أهل الصنائع أو أرباب الصنائع، أو إجارة المهنة (Locatio operis faciendis) أو ما يعرف في القانون المدني المعاصر بعقد المقاولة، اعتماداً على النص الوارد بموسعة جستنيان (19-2-13-4) والمنسوب إلى الفقيه "Julianus" والذي يبيشير إلى مسئولية المعلم في عقد التعليم أو التدريب... ويعطي النص لوالد الصبي المتدرب على حرفة تصنيع الأحذية الحق في مقاضاة المدرب أو المعلم بدعوى الإيجار (actio ex locato) إذا تسبب بخطئة في فقدان عين ابنه أثناء التدريب، لتعديه معيار العقاب الخفيف المسموح به إلى الضرب العنيف.

وذلك أن دعوى الإيجار (actio ex locato) مقررة في القانون الروماني لمصلحة المؤجر قبل المستأجر، والمؤجر في النص المذكور هو رب العمل أو ولي أمر المتدرب، وهو ما يتفق مع طبيعة عقد إيجار الصنائع أو المهنة، إذ يعتبر رب العمل هو المؤجر والصانع أو المهني هو المستأجر. مما يدل على أن عقد التدريب الوارد بالنص المذكور يعد نوعاً من عقد إجارة أرباب الصنائع، باعتبار أن والد المتعلم أو المتدرب والذي يعتبر رب العمل، قد قدم ابنه للصانع ليتولى تعليمه

1) (السرخسي (محمد بن أحمد بن أبي سهل شمس الأئمة السرخسي. ت: 483هـ): المبسوط، دار المعرفة - بيروت 1414هـ - 1993م، ج 16، ص 52.  
2) راجع. د. عبد المنعم درويش: رؤية تحليلية لتطور مضمون فكرة العمل في القانون الروماني، مع الإشارة إلى الوضع في الفقه الإسلامي، ص 56-57.

كما يسلمه الشيء ليصنعه.

ولفهم الطبيعة القانونية لعقد التدريب وفقا للرأي السابق فمن المفيد التعرف على أحكام عقد إيجار المهنة، للتأكد من مدى توفر أركانها مع عقد التدريب التي كانت عناصره محلا للدراسة في أحد المباحث السابقة.

بداية يعرف عقد إجارة المهنة بأنه العقد الذي يقوم على تنفيذ عمل معين من قبل شخص يمتهن هذا العمل، مقابل أجر معلوم، والحالات التي كان يطبق فيها هذا العقد في روما هو نقل البضائع، وبناء المنازل، وتنظيف الملابس ورفوها، وتعليم الأولاد وتثقيفهم<sup>(1)</sup>.

وفي هذا العقد يسمى الصانع - الذي يأخذ مادة الشيء من رب العمل - "conductor" أي المستأجر، ويسمى رب العمل "Lacator" أي المؤجر، إذ المؤجر في لغة القانون الروماني هو مالك الشيء المؤجر، سواء ورد العمل على الدور مثلا أم على الخامات التي تسلم للصانع ليعمل فيها. وذلك على خلاف ما هو معروف في الاصطلاح الحديث حيث يعتبر كلا من الصانع أو العامل مؤجرا لعمله، ويعتبر رب العمل مستأجرا لعمل الصانع. إلا أن الاختلاف في المصطلحات لا يدل على اختلاف طبيعة عقد المقاولة في القانون الروماني عنها في القوانين الوضعية الحديثة. وكل ما في الأمر أن كلمة "conductor" تفيد أخذ الشيء باللاتينية والمقاول يأخذ الشيء من رب العمل للعمل عليه، فيعتبر مستأجر له ولذلك اتحد اسم المقاول واسم المستأجر للشيء في اللغة القانونية الرومانية<sup>(2)</sup>.

وتتميز هذه الإجارة عن إجارة الخدمة (locatio operarum) الذي يقابل عقد العمل في الوقت الحاضر؛ بأنها تقوم على دفع شيء إلى الصانع ليعمل فيه

(1) د. عبد السلام ترماني: محاضرات في القانون الروماني: مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية جامعة حلب- سوريا، 1964-1965م، ص224.

(2) د. شفيق شحاته: نظرية الالتزامات في القانون الروماني، المرجع السابق، ص254. د. عبد السلام ذهني: مذكرات في القانون الروماني في نظرية الالتزامات عند الرومان: مطبعة السعادة، 1922-1923م، ص161-162. د. محمود سلام زنتاتي: نظم القانون الروماني، دار النهضة العربية، 1966، ص218.

-Raymond MONIER: manuel élémentaire de droit romain, Tome deuxième, 3meedition, Paris, 1944, p226.

ولذلك فإن الصانع (أو الأجير المشترك وفقا للغة الفقه الإسلامي)، يسمى في الاصطلاح الروماني بالمستأجر. على خلاف العامل في عقد إجارة الخدمة إذ يعتبر مؤجرا لعمله.

والأصل في عقد إجارة الصانع أو عقد إجارة المهنة، أن يسلم رب العمل إلى الصانع شيئا ما وهذا هو ركنه الأول، فإن كانت مادة الشيء التي سيرد عليها العمل من عند الصانع يصبح العقد إجارة خدمة مصحوبة ببيع، أو ما يعرف بالاستصناع في الفقه الإسلامي، وليس إجارة صانع.

أما الركن الثاني في عقد إجارة المهنة فهو الأجرة وهي في هذه الصورة يلتزم بها المؤجر أي رب العمل، وتحدد عند إبرام العقد عادة، والركن الثالث هو العمل الذي يقوم به الصانع في الشيء الذي تسلمه. ويعد عقد إيجار الصانع من العقود الرضائية أي أن العقد يتم بالتراضي المجرد<sup>(1)</sup>.

كما يختلف عقد إجارة المهنة عن عقد إجارة الخدمة، أن عقد إيجار الخدمة قد ارتبط عند الرومان بالأعمال اليومية التي تتطلب جهدا بدنيا دون أن تطلب حذاقة أو مهارة، والركن الأول فيه عبارة عن الخدمة التي يقدمها الشخص (المؤجر لجهده) خلال مدة معينة، أما الركن الثاني فهو عبارة عن الأجرة التي يلتزم المستأجر بدفعها. ولنوعين الدعاوى المقررة للإجارة، إذ للمستأجر قبل المؤجر دعوى الاستتجار *actio ex conducto*، وللمؤجر قبل المستأجر دعوى الإيجار *actio ex locat*<sup>(2)</sup>.

وبالدقيق في الطبيعة القانونية لعقد التدريب أو التدرج في القانون الروماني وفقا لما ورد سالفًا، نجد أن ثمة تعارض بين هذه الطبيعة وبين طبيعة عقود التدريب في مصر خلال العصر الروماني والتي سبق استعراض عناصرها في المبحث الثاني من البحث، ووجه هذا التعارض يتمثل بشكل واضح في ركن الأجر فالأجر كركن في عقد إجارة المهنة يلتزم بأدائه رب العمل أو المؤجر إلى الصانع

(1) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 267-268.

(2) د. شفيق شحاته: المرجع السابق، ص 265-266. د. عبد السلام ترماتيني: المرجع السابق، ص 223.

المستأجر, أي في جانب التدريب يلتزم المتدرب أو وليه أو سيده بدفعه الأجر إلى الصانع المدرب, في حين نجد بعقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني في ضوء الوثائق التاريخية لهذا العصر أن الملتزم بالأجر, هو المدرب, أو المعلم, عند ذكر عنصر الأجر في العقد.

ويفسر ذلك أن عقود التدريب في مصر خلال العصر الروماني قد جاءت متأثرة بشكل كبير بالأعراف العملية المصرية في هذا الجانب وقد استمر إعمال العرف المحلي في تنظيم عقود التدريب فيما بعد دستور كركلا. وهذا الأمر يعد تطبيقاً عملياً لما قيل حول مدى فاعلية تطبيق القانون الروماني بالولايات الشرقية بعد دستور كركلا, حيث نكر في هذا الجانب أن الواقع العملي للحياة القانونية بمصر بحضارتها وثقافتها المختلفة عن الرومان قد كان عصياً على استيعاب القوانين الرومانية, فظلت مصر متمسكة بأعرافها وقوانينها المحلية, ولم تأخذ من القواعد الرومانية إلا القليل بما يتفق مع حضارتها, وبما يحتاج إليه الواقع العملي للعلاقات والروابط.

# كلية الحقوق جامعة القاهرة

### الخاتمة

تناول البحث الحديث عن عقود التدريب خلال فترة من فترات تاريخ الحياة القانونية بمصر، وهي فترة الحكم الروماني لمصر، والتي تميزت بوفرة الوثائق التاريخية، وقد استعان بالبحث بالقواعد المنظمة لعقد التدريب بكل من قانون العمل المصري والسعودي كنماذج للقوانين العمل المعاصرة، وكذلك بأحكام الفقه الإسلامي في هذا الباب، بهدف تيسير استنباط الأحكام القانونية من الوثائق التاريخية التي تضمنت عقود التدريب خلال الفترة محل الدراسة. ولبيان مدى التقارب بين هذه الأحكام المعاصر، وبين الأحكام التي أفرزها الواقع العملي للتدريب على الحرف في مصر خلال العصر الروماني، وأظهرتها عقود التدريب التي جاءت مدونة لما استقر عليه التعامل في مجال التدريب على الحرف خلال هذا العصر.

وقد تبين من خلال الدراسة مدى التقارب بين معظم ما ورد بقوانين العمل المعاصر من أحكام في باب عقود التدريب، وما تضمنته عقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني من تنظيم، حيث تناول الجانبين عناصر مشتركة وكان من أهمها: عنصر مدة التدريب والأجر، وعنصر تواجد المتدرب، وعنصر العطلات، بالإضافة للجانب الخاص بتنظيم سلطة المتدرب على المدرب خلال فترة التدريب وبيان حدودها ونطاقها.

وإن كانت هناك بعض العناصر التي نظمتها قوانين العمل المعاصرة، ولم تتطرق إليها العقود القديمة محل الدراسة؛ كتحديد حد أدنى لسن المتدرب، وتنظيم الأسباب التي يحق بموجبها لطرفي العقد إنهاء عقد التدريب قبل انقضاءه.

كما أبرزت دراسة عقود التدريب بمصر خلال العصر الروماني واقعية التأثير المتبادل بين القانونين المصري والروماني في جانب العقود، و من معالم هذا التأثير الذي أبرزته عقود التدريب؛ استمرار عقود التدريب فيما بعد عام 212م، في تضمين العقود بند الشرط الجزائي أو التعويض الاتفاقي التي يتحملها الطرف الذي يخل بالتزاماته الواردة بالعقد، وكذلك استمرار ما تعارف عليه الأفراد في الحياة العملية من أحكام في مجال التدريب وتضمينها بعقودهم، وكذلك استمرار النيابة التعاقدية؛ حيث استمر إبرام عقد التدريب من خلال ولي الصبي المتدرب، أو من

خلال سيد العبد المتدرب - في ظل تمتع العبد بذمة مالية مستقلة - مع انتاج أثره في حق المتدرب الأصيل. رغم أن القانون الروماني الذي أصبح الشريعة العامة بمصر بعد التاريخ المذكور، لم يقرر النيابة في التعاقد وفقا للرأي السائد في هذا الشأن. كما تولت المرأة أمر الولاية وإبرام عقود التدريب نيابة عن ابنائها، أو رقيقها.

كما أظهرت الدراسة أن أمر تنظيم عقود التدريب لم يقف عند إرادة المتعاقدين واجتهاداتهم، ولا عند العرف العملي للتدريب، باعتباره صاحب الدور في إبراز العناصر الهامة والمتواترة التي تفرزها الحياة العملية في مجال التدريب، وتوجيه المتعاقدين إلى ضرورة تنظيم هذه العناصر وضبطها منعا للمنازعات في المستقبل، ولضمان نجاح عقود التدريب في تحقيق غايتها.

بل امتد أمر تنظيم عقود التدريب إلى النقابات الحرفية والإدارات الحكومية، من خلال مراقبة عقود التدريب بما يضمن جدية التدريب وفاعليته. فكانت عقود التدريب تحفظ في سجلات الحكومة لدى كاتب القرية لمتابعة تنفيذ عقود التدريب، ولتحصيل ضريبة الحرفة من المتدربين، كما كانت النقابات تشترط أن يكون المدرب عضواً بالنقابة الحرفية للحرفة محل التدريب، وألا يكون والداً للمتدرب. كما كانت النقابة تقوم بإجراء اختبار للمتدرب بعد انتهاء فترة التدريب، للوقوف على مدى إتقانه للحرفة قبل منحه عضوية النقابة.

كما أوضحت الدراسة أن عقود التدريب في مصر قد خضعت - خلال فترة تطبيق القانون الروماني بمصر - للأعراف المحلية المصرية التي أفرزها الواقع مع تطور الحياة العملية، و الحاجة إلى ضبط العلاقة بين المدرب والمتدرب، وذلك مع زيادة الإقبال على تدريب الصبية والارقاء على الحرف، لما يحققه السيد من منافع مالية كبيرة من تأجير عمل الرقيق التابعين له للغير، وما كان لرب الأسرة الرومانية داخل الجاليات الرومانية بمصر، من حق في تأجير أبنائه وتحقيق مكاسب مالية من وراء ذلك، وهذه المنافع المالية كانت تزداد بلا شك كلما كان العبد أو الأبن متقناً للحرفة محل التأجير. هذا بالإضافة إلى أهمية التدريب في توفير مهنيين مهرة بالمجتمع و ضمان توارث الحرف داخله. لذا كانت هناك حاجة عملية ملحة إلى عقود التدريب، والحاجة بالتبعية إلى تنظيمها لضمان حقوق طرفي العقد.