

مفهوم عقد التدريب وتكييفه القانوني-^(*)

الباحث محمد محمود عبدالله
د. محمد صديق محمد عبدالله
أستاذ القانون المدني المساعد
كلية الحقوق / جامعة الموصل

الاستخلص

إن للتدريب صور كثيرة ومألوفة في الواقع العملي والذي يتم عادةً عن طريق إبرام عقد التدريب والذي يعرف بأنه (عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين بنقل خبرة ومعلومات نظرية في مجال معين واقترانها بتطبيق عملي لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر)، وقد توصلنا إلى أن عقد التدريب هو صورة خاصة من صور عقد المقاولة وذلك لخصوصيات معينة تتعلق بعقد التدريب وتميزه بها عن عقد المقاولة ومن أهمها بأنه عقد سوف يلقي على المدرب التزامات خاصة تتعلق بضمان السلامة للمتدرب وهو يعتبر من الالتزامات التبعية التي أساسها القانوني هو مبدأ حسن النية. كم وأن الأصل في عقد التدريب هو أن يبذل المدرب العناية اللازمة اما استثناء فقد يلتزم المدرب في انجاز عمله لتحقيق نتيجة.

Abstract

That the training is many familiar images in practice which is usually through the conclusion of the training contract, which is known as a contract whereby one of the parties undertakes to transfer theoretical experience and information in a particular field and to associate it with a practical application at a wage promised by the other party. A special image of the contracting contract for particular specificities related to the contract of training and distinguished from the contract of the contract. The most important of which is that the contract will give the trainer special obligations regarding the safety of the trainee and it is one of the legal obligations based on the principle of good faith. How much is the original in the training contract is that the coach should

(*) أستملم البحث في ٢٠١٣/٦/١٩ *** قبل للنشر في ٢٠١٣/٩/٢٣.

take care of the necessary exception, the coach may be committed to the completion of his work to achieve a result.

إفئءفة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الخلق أجمعين محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. وبعد، سنحاول توضيح مقدمة بحثنا من خلال الفقرات التالية:

أولاً: مدخل تعريفى للبحث وأهميته:

إن عقد التدريب يعد من المواضيع المهمة ليس فقط لأنه العقد الذي يحدد علاقة اطرافه والتزاماتهم والآثار المترتبة على مخالفة هذه الالتزامات وإنما للانتشار الواسع لهذا العقد في الحياة العملية وصوره الكثيرة ومن أبرزها صورة التدريب على قيادة السيارات وكذلك التدريب على استخدام الحاسوب والتصفح بالإنترنت وغيرها من صور التدريب الأخرى كالتدريب على الالعاب الرياضية كالسباحة والفروسية وغيرها، وكذلك حتى بالنسبة للأشخاص الذين يحملون شهادات جامعية كالمهندس والمعلم والمحامي ويتبين لنا مما تقدم أن التدريب بصورة عامة أمر مألوف في الواقع العملي.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع:

١. ان عقد التدريب بالرغم من انتشاره في الحياة العملية لم يرد به تنظيم خاص من قبل التشريعات القانونية ومنها القانون المدني العراقي مما جعله يصنف من العقود غير المسماة وتبعاً لذلك إذا ما أثير أي نزاع يتعلق بأطراف العقد فستكون أول مهمة للقاضي هي البحث في تكييف هذا العقد وهذا ما دفعنا إلى اختيار هذه الجزئية المهمة في هذا العقد لأهميتها من الناحية العملية.

٢. ندرة القرارات القضائية عنه.

٣. ندرة الدراسات الفقهية.

ثالثاً: نطاق البحث:

ان بحثنا سوف يقتصر على بيان مفهوم عقد التدريب وتعريفه وكذلك تكييفه القانوني أي تحديد الوصف القانوني له.

رابعاً: منهجية البحث:

تم اعتماد الدراسة التحليلية بأسلوب سلس في التعبير للوصول إلى ما نبتغيه واعتمدنا القياس والتحليل ولاسيما القياس على العقود المنظمة قانوناً، لأن العقد عقد غير مسمى يشبه بعض خصائص العقود المسماة.

خامساً: هيكلية البحث:

سوف نقسم هذا البحث إلى مطلبين وكالاتي:

المطلب الأول: مفهوم عقد التدريب.

المطلب الثاني: تكييفه القانوني.

المطلب الأول**مفهوم عقد التدريب**

يعد العقد تصرفاً قانونياً مهماً في الحياة العملية إذ يقوم هذا التصرف على مبدأين الأول هو مبدأ سلطان الإرادة والثاني نسبة الأثر الذي يترتب على التصرف. ومن ثم النتيجة التي تترتب على مبدأ سلطان الإرادة وهي أن العقد شريعة المتعاقدين، ولقد مر مبدأ سلطان الإرادة بمراحل مختلفة إذ كان يُعد في كل منها صدى لما يسود في كل عصر من تيارات اقتصادية واجتماعية وسياسية، ولم يعرف القانون الروماني هذا المبدأ كاملاً في أي عصر من عصوره، إذ بدأت القيود فيه شكلية تسيطر عليها أوضاع معينة في حركات وإشارات وألفاظ وكتابة. فإذا استوفى المدين الشكل المرسوم نشأ التزامه صحيحاً وحصلت بعد ذلك تطورات، لكن لم تبلغ حد الاعتراف بالمبدأ بوجه عام، فظل العقد الشكلي هو القاعدة^(١).

أما الشريعة الإسلامية فقد عرفت هذا المبدأ كاملاً من بدء وجودها، ويرجع ذلك إلى أن القوة الملزمة للعقد في هذه الشريعة التي تستند إلى الوفاء بالعهد الذي أوجبه القرآن

(١) د. عبد المنعم فرج الصدة، محاضرات في القانون المدني، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية، التراضي، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات العربية، ١٩٥٨، ص ٧ وما بعدها.

الكريم والحديث الشريف فقد قال الله تعالى في قرآنه العظيم: ((يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود))^(١) وقال تعالى: ((وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا))^(٢).

اما في دول الغرب فقد اخذ مبدأ سلطان الإرادة يقوى تدريجياً في القرون الوسطى حتى ظهرت في القرن السابع عشر نظريات اقتصادية وفلسفية وسياسية تشبعت بروح الفردية فساعدت على إقرار المبدأ وقد بلغت هذه النظريات أوجها في القرن الثامن عشر، وهي تنادي بوجود قانون طبيعي يقوم على حرية الفرد واستقلال إرادته، الا ان هذا المبدأ جوبه بمعارضة شديدة بظهور النظرية الاشتراكية، إذ وجهت أنصارها الى ان الالتزامات التي تنشأ عن العقد لا تستند إلى محض إرادة العاقد وإنما تركز على اعتبارات اجتماعية، فليست الإرادة في نظرهم هي أساس القوة الملزمة للعقد. وظهر إزاء هذين الفريقين فريق معتدل انتصر للمبدأ ولكنه وقف به عند حدوده المعقولة، لذا أمكن تحديد المجال الحقيقي لهذا المبدأ. فقيد النظام العام والآداب معروف، اذ يمتنع على الإرادة أن تتجه إلى ما يخالفها، وفكرة النظام العام فكرة مرنة تضيق وتتسع تبعاً للأفكار السائدة في المجتمع، فهي تنحصر في أضيق الحدود في ظل المذاهب الفردية وتتسع في ظل المذاهب الاجتماعية^(٣).
قبل أن نعرف عقد التدريب يجب أن نعرف العقد بصورة عامة حيث نصت المادة (٧٣) من القانون المدني العراقي النافذ رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ أن العقد هو^(٤): ارتباط الايجاب الصادر من أحد العاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه. ونجد أن القانون المدني العراقي أجاز للأفراد انشاء ما شاءوا من العقود والاتفاقات شرط أن لا تخالف النظام العام والآداب^(٥).

أما التدريب لغة فيقال: يتدرب، تدرب، تدرباً.

(١) سورة المائدة: الآية ١.

(٢) سورة الاسراء: الآية ٣٤.

(٣) د. عبد المنعم فرج الصدة، مصدر سابق، ص ٧ وما بعدها.

(٤) تجدر الإشارة هنا إلى أن القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ النافذ لم يتطرق إلى تعريف العقد.

(٥) نصت المادة (٧٥) من القانون المدني العراقي على أنه (يصح أن يرد العقد على اي شيء آخر لا يكون الالتزام به ممنوعاً بالقانون والنظام العام أو الآداب).

الرجل يتمرن بالشيء وعليه وفيه تَعُودُهُ^(١).

أما اصطلاحاً فلم نعثر من خلال تصفحنا للقانون المدني العراقي والقوانين المدنية لبعض الدول العربية^(٢) على تعريف عقد التدريب ومع ذلك فقد أورد المشرع العراقي تعريفاً لعقد تعليم المهنة في المادة (٩٢٦) من القانون المدني العراقي النافذ والذي قد يلتبس على البعض وجود التشابه فيما بينهما على الرغم من اختلاف كلا المصطلحين حيث أن عقد تعليم المهنة قد عرف بموجب الفقرة (١) من المادة (٩٢٦) السالفة الذكر بأنه: (عقد تعليم المهنة هو أن يتعهد رب مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية بأن يخرج شخصاً في مهنة مقابل التزام هذا الشخص بنفسه أو بوليه بأن يشتغل لحساب رب العمل على شروط لمدة متفق عليها) وكذلك ما أشار إليه قانون العمل العراقي^(٣) في تحديد اهداف التدريب المهني دون تعريفه.

وعليه للوصول إلى تعريف العلاقة التعاقدية موضوع بحثنا التي اطلقنا عليها عقد التدريب كان لابد لنا من أن نتمعن صور هذا العقد في واقعنا العملي ومنها على سبيل المثال لا الحصر التدريب على قيادة السيارات حيث يلجأ المتدرب الى إحدى المكاتب المتخصصة التي تتعهد بتدريبه لمدة معينة لقاء أجر يتفق عليه الطرفان والتدريب على الحاسبات والتصفح على الأنترنت والتدريب على الألعاب الرياضية كالفروسية والسباحة وغيرها.

(١) علي بن هادية، بلحسن البليش، الجيلاني بن الحاج يحيى، تقديم محمود السعدي، القاموس الجديد للطلاب، الطبعة الثانية، منشورات الشركة التونسية للتوزيع، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر ١٩٨٠، ص ٣٦. وينظر: محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت ١٩٨٢.

(٢) ما تصفحنا به للقانون المدني المصري رقم (٣١) لسنة ١٩٤٨ القانون المدني الاردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.

(٣) نظم قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ التدريب المهني في المواد (٢٥) - (٢٨) وحدد أهدافه المنصوص عليها في المادة (٢٥) والمتمثلة بالآتي: (١) اعداد العمال المبتدئين وتدريبهم وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما يحتاج إليه من مهارات فنية ذات أختصاص ٢. تطوير المستوى الفني للعمال المهرة ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

ونجد كذلك أن التدريب يشمل حتى الاشخاص الذين يحملون شهادات جامعية كالمحامي مثلاً حيث ينظم قانون المحاماة العراقي النافذ رقم (١٧٣) لسنة ١٩٦٥ وتعديلاته التدريب على المحاماة في المادة الثامنة عشرة منه^(١).

يتبين مما تقدم أن للتدريب صوراً كثيرة ومألوفة في الواقع العملي وتجدر الاشارة هنا إلى أن جانباً من الفقه^(٢) قد عرف التدريب بأنه: (عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين بنقل خبرة في مجال معين لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر متلقي الخبرة على افتراض وجود طرفين أحدهما يفتقر إلى الخبرة والآخر يمتلكها فتدفع رغبة الأول وحاجته إلى اكتساب الخبرة إلى أن يلجأ إلى الطرف الثاني الذي يتفق معه على أن ينقل له الخبرة لقاء أجر معين).

ولكي نكون أكثر دقة ووضوحاً في مجال تعريف عقد التدريب نقترح أن يكون تعريفه كالآتي: (عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين بنقل خبرة ومعلومات نظرية في مجال معين واقترانها بتطبيق عملي لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر) وذلك على افتراض أن عقد التدريب يشمل الجانب النظري من المعلومات مقترنة بالتطبيق العملي.

(١) حيث نصت المادة (١٨) منه الفقرة (أ): (يسجل اسم من يقبل محامياً لأول مرة في جدول المحامين ويخضع للتمرين على الممارسة الفعلية على اعمال المحاماة باختيار احدى الطريقتين الأتيتين: الأولى التمرين مدة سنتين في مكتب محام ممارس لمدة لا تقل عن خمسة سنوات، الثانية التدرج في صلاحيات معينة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات).

(٢) استاذتنا الفاضلة د. ضحى محمد سعيد، عقد التدريب، دراسة في القانون المدني، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق والصادر عن كلية الحقوق، جامعة الموصل، مجلد (١) السنة العاشرة، العدد (٢٤) لسنة ٢٠٠٥، ص ٤٠.

المطلب الثاني

التكييف القانوني لعقد التدريب

إن المقصود بمصطلح (التكييف القانوني) كما عرفته بعض الشرائع^(١) (تحليل الوقائع والتصرفات القانونية تمهيداً لإعطائها وصفها الحق وضعها في المكان الملائم بين التقسيمات السائدة في فرع معين من فروع القانون) وذهب جانب من الفقه^(٢) إلى أنه ما يذهب قصد الباحثين غالباً إلى اعطاء معنى التكييف القانوني عن مفهوم الطبيعة القانونية أو العكس على الرغم من اختلاف مفهوم التكييف القانوني عن مفهوم الطبيعة القانونية ففي حين يعني التكييف اعطاء الوصف القانوني الصحيح للواقعة المعروضة تعني الطبيعة القانونية نوع الواقعة من وجهة النظر القانونية فالتكييف يتصل بعمل يقوم به القاضي أو الفقيه في العادة ولتحديد الفيصل بين التكييف القانوني والطبيعة القانونية أهمية بالغة في تحديد نطاق القانون الخاص بالطبيعة تحدد نوع القانون المطبق أما التكييف فهو انطلاقة تطبيق القانون على الواقعة.

مما تقدم الذي نبتغيه بدراستنا هو التكييف القانوني وليس تحديد الطبيعة القانونية، أي تحديد الوصف القانوني لعقد التدريب وتحت أي نوع من العقود يندرج فقد تواجه القاضي مشكلة لفض نزاع يتعلق بأطراف عقد التدريب فيكون على القاضي أولاً تكييف هذا العقد تكييفاً صحيحاً.. وبالتالي السؤال الذي نطرحه هل أن هذا العقد يعد نوعاً من أنواع عقود العمل وبالتالي تطبق عليه أحكام عقد العمل أم أنه عقد مقاوله تحكمه قواعد هذا العقد المبينة في القانون المدني أم أنه عقد ذو طبيعة خاصة لما يتصف به من خصائص وعلى ضوء ذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين.

(١) د. حفيظة السيد الحداد، الموجز في القانون الدولي الخاص، الكتاب الأول، المبادئ العامة في تنازع القوانين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، ٢٠٠٧، ص ٩٦، الدكتور هشام علي صادق، تنازع القوانين، منشأة المعارف، ط ٣، الإسكندرية، ١٩٧٤، ص ١١١.

(٢) د. محمد سليمان الأحمد، أهمية الفرق بين التكييف القانوني والطبيعة القانونية، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، مجلد (١١) عدد (٢٠) السنة التاسعة، ٢٠٠٤، ص ١١٠.

الفرع الأول: عقد التدريب عقد عمل.

الفرع الثاني: عقد التدريب مقاوله.

الفرع الأول

عقد التدريب عقد عمل

لكي نبحث فيما إذا كان عقد التدريب يمكن أن يكيف على أنه عقد عمل علينا أن نبحث في تعريف عقد العمل في قانون العمل والعناصر التي يتضمنها وهل أن هذه العناصر متواجدة في عقد التدريب أم أن هناك عناصر متواجدة وأخرى غير متواجدة لذلك سنقوم أولاً بتعريف عقد العمل في قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ حيث نصت المادة (٢٩) منه على أنه (هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الاجر المتفق عليه). وعليه هناك ثلاثة معايير لوجود عقد العمل وهي التبعية والخدمة المقدمة والأجر ويضيف بعض الشراح^(١) عنصراً رابعاً لعقد العمل وهو عنصر المدة باعتباره من المسائل الجوهرية فالأصل أن يكون لطرفي العقد الحرية في تحديد أو عدم تحديد مدة العقد إلا أن قانون العمل العراقي في المادة (٣٢) منه نص أنه (لا يجوز تحديد مدة العقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة) بمقتضى هذا النص قيد هذه الحرية ولذا جواز تحديد المدة من عدمه يخضع لمعيار واحد وهو طبيعة عمل العقد.

فالمدة^(٢) لا تكون عنصراً إلا في عقود العمل التي يكون فيها الزمن مقياساً يتحدد به التزام ناشئ عنها، ومع ذلك لا يمكن انكار أهمية المدة في عقد العمل واعتبارها عنصراً من عناصره.

يتبين مما تقدم أن كلاً من عقد العمل وعقد التدريب يردان على أداء عمل يلتزم به أحد طرفي العقد ولمدة محددة مقابل أجر يلتزم بدفعه الطرف الآخر وبعد أن عرفنا عقد التدريب فيما سبق حيث يلتزم المدرب في القيام بعمل ولمدة معينة مقابل أجره يعطيها

(١) د. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة التاسعة، بغداد ١٩٨٩، ص ٢٣٩.

(٢) د. حسن علي الذنون، دور المدة في العقود المستمرة التنفيذ، بغداد، لا يوجد سنة طبع،

المتدرب. ولذلك سنقوم ببحث هذه العناصر كل على حدى لغرض الوصول إلى الغرض المقصود: هل يمكن تكليف عقد التدريب على أنه عقد عمل أم لا ؟
أولاً: عنصر العمل:

لم يورد قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ تعريفاً للعمل كعنصر في عقد العمل^(١) بخلاف ما فعله المشرع في قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي حيث عرفته عرفته المادة السادسة منه (كل ما بذل من جهد إنساني فكري أو تقني أو جسماني لقاء أجر) وكان الأفضل في تقديرنا تضمين القانون تعريفاً للعمل لأنه أحد المصطلحات الأساسية المستخدمة في مجمل نصوصه قطعاً لدابر الاجتهاد في تحديد المقصود به، وعمل الانسان قد يكون حسيماً وقد يكون فكرياً وقد حصل جدل فقهي^(٢) في هذا الأمر إلا أن هذا الجدل لم يعد له ما يبرره بعد أن صار مقرراً اليوم أن كلا من العمل اليدوي والعمل الفكري يمكن أن يكون موضوعاً أو عملاً لعقد العمل.

ويعتبر عقد العمل من العقود التي تقوم على^(٣) الاعتبار الشخصي حيث يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه ولا يحق له أن ينيب غيره في أداء العمل إلا إذا تم بموافقة صاحب العمل.

وبعد هذا العرض الموجز عن عنصر العمل نجد أن هذا العنصر موجود أيضاً في عقد التدريب حيث أن المدرب يقوم بتأدية العمل المتمثل بنقل الخبرة والمعلومات وتطبيقها عملياً إلى المتدرب وبالتالي يعتبر عمل المدرب داخلاً ضمن المفهوم العام للعمل.

ثانياً: الأجر:

يعتبر هذا العنصر متحققاً متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه أياً كان نوع هذا المقابل نقدياً أو عينياً^(٤) ويعد الأجر عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل

(١) د. عبدالواحد كرم، قانون العمل وشروطه، الطبعة الرابعة، بغداد ١٩٨٢، ص ٩٣.

(٢) القاضي حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠٠٩، ص ١٩٠.

(٣) لم ينص قانون العمل العراقي النافذ على العنصر الشخصي خلاف قانون العمل الملغى حيث نص عليه في المادة (٦٥).

(٤) د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، مطابع التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٩، ص ٢٦.

فإذا تخلف صار عقداً غير مسمى من عقود التبرعات وبالتالي يخرج من دائرة الخضوع لقانون العمل، ولا يشترط فيه أن يكون مبيناً في العقد أو أن يكون مبلغاً من النقود وأن يكون رب العمل هو الذي يقوم بدفعه إلى الأجير^(١).

فالأجر اذن هو عنصر جوهري من عناصر عقد العمل والتزام رئيس لصاحب العمل يجب تأديته للعامل بالنقد المتداول قانوناً أو بمال أو منفعة وفي الزمان والمكان المعينين في العقد متى ادى العمل المتفق عليه^(٢) وقد عرف المشرع العراقي الأجر^(٣) (كل ما يستحقه العامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة حسابه لقاء عمله ويستحقه من تاريخ مباشرته للعمل).

وبعد هذا العرض عن الأجر نجد أن الأجر عنصر موجود في عقد العمل وكذلك في عقد التدريب حيث أن صاحب العمل في عقد العمل يقوم بدفع الأجر إلى العامل مقابل عمله وكذلك المدرب يقوم بدفع الأجر إلى المدرب لقاء قيامه بتدريبه.

ثالثاً: عنصر المدة:

إن عقد العمل في اغلب الأحوال يعتبر عقداً زمنياً إلا أنه في بعض الأحوال يكون عقداً فورياً وذلك في الحالات التي يتفق المتعاقدان على ضرورة تحقيق نتيجة معينة بغض النظر عن الزمن الذي يتطلبه في الوصول إلى هذه النتيجة كما في حساب الأجرة بالقطعة^(٤). يتضح مما تقدم أن عنصر المدة في عقد التدريب لا يختلف كثيراً من عنصر المدة في عقد العمل فمن خصائص عقد التدريب أنه من العقود المستمرة التنفيذ إذ لا يمكن للمدرب تنفيذ البرنامج التدريبي دفعة واحدة.

على الرغم من التشابه الذي لمسناه بين كل من عقد التدريب وعقد العمل إلا أن القول بأن عقد التدريب هو عقد عمل أمر تواجهه صعوبات قانونية تتمثل بعنصر التبعية غير الموجودة في عقد التدريب والتي تُعتبر من أهم عناصر عقد العمل بل هي العنصر الذي

(١) القاضي حسين عبداللطيف حمدان، مصدر سابق، ص ١٩٢.

(٢) د. غالب الداودي، شرح قانون العمل العراقي وتعديلاته - دراسة مقارنة، مطابع جامعة السليمانية، السليمانية ٢٠٠١، ص ١٠٤.

(٣) ينظر المادة (٤١) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣، ص ١٥٠.

يميزه عن غيره من العقود ولذلك سوف نبحت هذا العنصر لكونه من أهم العناصر اللازمة لتكليف عقد العمل.

أولاً: ما المقصود بالتبعية:

يقصد بالتبعية هو أن يكون العامل اثناء العمل في مركز خضوع لصاحب العمل وهذا ما يعبر عنه بالتبعية القانونية^(١) أي أن العامل يخضع في قيامه بعمله لسلطة رب العمل ورقابته وهو الذي يتمتع بحق توجيه العامل فيما يقوم به من عمل واصدار أوامره وفرض الجزاءات في حال المخالفة فحيثما وجدت التبعية كان العقد عقد عمل وحيثما تخلفت كان العقد من نوع آخر كعقد المقاولة التي يكون فيها المقاول مستقلاً عن رب العمل^(٢).

ويكون للنتيجة في عقد العمل صور أخرى تسمى بالتبعية الاقتصادية حيث اعتبر الفقهاء^(٣) عنصر التبعية متحققاً متى كان من يقوم بالعمل يعتمد اقتصادياً على من يؤدي إليه العمل - غير أن وجهة النظر هذه لم يقبلها اغلب الفقهاء^(٤) حيث أن الأخذ بهذا الاتجاه يؤدي إلى نتائج خطيرة وغير مقبولة والأخذ به لتكليف عقد العمل يهدد بطغيانه على سائر العقود المتعلقة بالعمل ولذلك لم تحظ التبعية الاقتصادية بتأييد يذكر من رجال الفقه الذين تمسكوا بالتبعية القانونية كعنصر جوهري لتمييز عقد العمل.

والتبعية القانونية لها أشكال وصور مختلفة أشدها الفنية وأخفها الادارية والتبعية الفنية يخضع العامل فيها لإشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل لرب العمل. أما التبعية الادارية فتقتصر على اشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل غير ان الفقه المعاصر استقر على الاكتفاء بالتبعية الادارية لتحقيق التبعية القانونية^(٥).

(١) د. عدنان العابد، يوسف الياس: مصدر سابق، ص ٢٢٦، وكذلك د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفق أحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠٥، ص ٨٤.

(٢) القاضي حسين عبداللطيف، مصدر سابق، ص ١٩٥.

(٣) د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٧.

(٤) القاضي حسين عبداللطيف، نفس المصدر السابق، ص ١٩٧.

(٥) د. عدنان العابد، يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٢٧.

بعد هذا الشرح والاستعراض لعناصر عقد العمل من عمل وأجر ومدة وجدنا أن هذه العناصر موجودة كذلك في عقد التدريب أما عنصر التبعية الموجود في عقد العمل فلا وجود له في عقد التدريب إذ أن المدرب يؤدي عمله بشكل مستقل ودون اشراف أو خضوع من قبل المتدرب على عكس العامل في عقد العمل يؤدي عمله تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل فنجد أن المدرب له الحرية في طريقة تحديده التدريب واختيار مساعديه وتنفيذ العقد وفق الشروط المتفق عليها ويترتب على عدم اعتبار عقد التدريب عقد عمل أي عدم خضوع المدرب لإشراف وتوجيه المتدرب حيث أن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن العامل مسؤولية المتبوع عن تابعه وهذا لا وجود له في عقد التدريب وبالتالي لا يمكن تكييف عقد التدريب على أنه عقد عمل.

الفرع الثاني

تكييف عقد التدريب عقد مقاولة

لغرض بيان تكييف عقد التدريب على أنه عقد مقاولة أم لا ؟ علينا في بداية الأمر أن نعرف عقد المقاوله حيث نص المشرع العراقي في القانون المدني في المادة ٨٦٤ ما يلي: (عقد يتعهد به أحد الطرفين أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر) من خلال التعريف المتقدم نجد أن كلاً من عقد المقاوله وعقد التدريب يردان على عناصر متشابهة تتمثل بالعمل الذي يؤديه كل من المدرب في عقد التدريب والمقاول في عقد المقاوله بشكل مستقل خلال مدة زمنية متفق عليها وكذلك أجر يعطيه المتدرب في عقد التدريب ورب العمل في عقد المقاوله للطرف الآخر وعليه سنبحث هذه العناصر كلاً على حدى.

أولاً: العمل:

يعتبر العمل في المقاوله أحد وجهي المحل الذي يلتزم به المقاول فالمقاول اما أن يؤدي عملاً أو يصنع شيئاً وهذا العمل ليكون محلاً لعقد المقاوله تطبق عليه شروط المحل وهي أن يكون العمل ممكناً وأن يكون معيناً وأن يكون مشروعاً ولذلك على المقاول أن يؤدي العمل وفق الشروط المتفق عليها في عقد المقاوله وإذا لم يكن هناك شروط وجب اتباع العرف وأصول المهنة وإن خالفها المقاول كان مسؤولاً تجاه صاحب العمل مسؤولية عقدية

ولمجرد اثبات مخالفة الشروط المتفق عليها أو اصول المهنة والتقاليد يكفي لإثبات الخطأ في جانب المفاوض ولا يستطيع الأخير أن يدفع المسؤولية إلا بأثبات السبب الأجنبي^(١). وفيما يتعلق بالمدرّب فإنه يلتزم بتطبيق العقد وفقاً للشروط المتفق عليها في العقد فإذا لم يكن هناك شروط فيها فيجب التنفيذ وفق العرف وأصول المهنة ويكفي لقيام المسؤولية للمدرّب من أن يثبت الطرف الآخر مخالفة المدرّب للشروط المتفق عليها أو الأصول والتقاليد.

ثانياً: الأجر:

الأجر هو المال الذي يلتزم رب العمل بإعطائه للمفاوض مقابل قيامه بالعمل المعهود إليه، فهو محل التزام رب العمل ويشترط فيه ما يشترط في محل الالتزام أن يكون موجوداً ومعيناً ومشروعاً^(٢).

ومن ناحية أخرى يلتزم رب العمل بدفع الأجر للمفاوض حتى لو جاء العقد خالياً من أية إشارة إلى الأجر فمن الممكن في هذه الحالة أن يعتبر ان هناك اتفاقاً ضمناً بين المفاوض ورب العمل على وجود الأجر^(٣)! ومتى اعتبر الأجر موجوداً فان مقداره يحدد بالرجوع إلى قيمة العمل ونفقات المفاوض والمدة التي استغرقها بالتنفيذ وتأسيساً على ذلك يجب على المدرّب في عقد التدريب دفع الأجر للمدرّب حتى لو كان العقد بينهما لم يشر إلى ذلك.

ثالثاً: المدة:

يلتزم المفاوض بالإضافة إلى ما ذكرناه بأن ينجز العمل في المدة المتفق عليها فإذا لم يكن هناك اتفاق على مدة معينة فالواجب أن ينجزه في المدة المعقولة التي تسمح بإنجازه نظراً لطبيعة ومقدار ما يقتضيه من دقة وحسب عرف المهنة وما يعرفه رب العمل من مقدرة المفاوض ووسائله.

(١) د. جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، مطبعة الموصل، الموصل، ١٩٨٩، ص ٩٣، الدكتور عدنان إبراهيم السرحان، العقود المسماة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ٢٠٠٩، ص ٤٨.

(٢) د. سعيد مبارك ود. طه ملا حويش و صاحب عبد الفتلاوي، الموجز في العقود المسماة، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣، ص ٤١٧

(٣) ينظر الفقرة (٢) من المادة (٨٨٠) من القانون المدني العراقي.

والالتزام بإنجاز العمل في المدة المتفق عليها أو المدة المعقولة التزام بنتيجة وليس بوسيلة فلا يمكن إعفاء المقاول من المسؤولية عن التأخر وأن يثبت انه بذل عناية الرجل المعتاد في انجاز العمل في الميعاد ولكنه لم يتمكن من ذلك، فمن أجل أن تنتفي مسؤوليته عليه أن يثبت السبب الأجنبي واذا ثبت تأخر المقاول في انجاز العمل جاز لرب العمل فسخ العقد إذا كان تأخر المقاول تأخراً لا يتوقع منه ابداً أن يستطيع انجاز العمل في المدة المتفق عليها^(١).

استناداً إلى ما تقدم يلتزم المدرب بأن ينفذ الالتزامات الناشئة عن عقد التدريب خلال المدة المتفق عليها فإذا لم يكن هناك اتفاق على مدة معينة فعلى المدرب أن ينفذ التزاماته في المدة المعقولة حسب ما يقتضيه العرف وإلا جاز للطرف الآخر أن يطالب بفسخ العقد.

ونجد بعد ذلك أن عقد التدريب يتشابه مع عقد المقاولة من حيث محل الالتزام لأطراف العقد المتمثل بالقيام بالعمل سواء من قبل المقاول في عقد المقاولة أو المدرب في عقد التدريب وكذلك من ناحية دفع الأجر من قبل صاحب العمل في عقد المقاولة والمتدرب في عقد التدريب وتنفيذ العمل والتدريب ضمن مدة متفق عليها، ولكن بالرغم من هذا التشابه إلا أنه هناك بعض الخصوصيات التي يتميز بها عقد التدريب عن المقاولة وهي:

أولاً: أطراف العقد:

إن المدرب في عقد التدريب هو أحد الأطراف في العلاقة التعاقدية يكون محور تعامله مع شخص طبيعي وهو الإنسان بينما في عقد المقاولة يتعامل المقاول مع صاحب العمل الذي قد يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً.

(١) د. جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، مصدر سابق، ص ٤٣، د. عماد محمد ثابت الملا حويش، عجز المقاول عن تنفيذ المقاولة، بحث مقدم إلى مجلس جامعة صدام للحقوق، مجلد (٤) عدد (٥)، سنة ٢٠٠٠، ص ١٢٦، وكذلك ينظر المادة (٨٦٨) من القانون المدني العراقي.

وهكذا فإن حاله حال^(١) عقد العلاج الطبي وإن اعتبره الفقه^(٢) صورة خاصة للمقاولة فخصوصيته التي دفعت وتدفع الفقه إلى يومنا هذا إلى البحث والتعليل كونه يتمحور على الإنسان أي أن العمل محل المقاولة يتصل مباشرة بالإنسان فيلبي التزامات خاصة على عاتق المقاول وبالتالي يمكن اعتباره صورة خاصة من صور المقاولة.

ثانياً: الاعتبار الشخصي للمدرب والمقاول:

أ. الاعتبار الشخصي المقاول في عقد المقاولة

الأصل في عقد المقاولة أن شخصية المقاول ليست محل اعتبار عند رب العمل إذ لا يعد عقد المقاولة من العقود القائمة على أساس الاعتبار الشخصي للمدين^(٣). وإن الغلط في شخص المقاول لا تأثير له في صحة العقد ولكن إذا كانت شخصية المقاول محل اعتبار عند رب العمل ويكون ذلك عادة في عقود المهن الحرة كالتعاقد مع طبيب أو مهندس أو محام أو محاسب، ويكون الغلط فيه عيب من عيوب الرضا^(٤). ويكون العقد موقوفاً على اجازة رب العمل شرط أن يكون المتعاقد الآخر قد وقع في الغلط نفسه أو كان على علم به^(٥). ويستطيع المتعاقد الآخر الذي وقع في الغلط أن يجيز المقاولة أو ينقضها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تبين الغلط^(٦). وقد اشارت نصوص القانون المدني العراقي إلى الحالات التي تكون فيها شخصية المقاول محل اعتبار وقد نصت المادة (٨٨٢) ما يلي: (يجوز للمقاول أن يكمل تنفيذ العمل في جملة أو جزء منه إلى مقاول آخر إذا لم يمنعه شرط في العقد أو لم تكن طبيعة العمل مما يفرض معه الركون إلى كفايته الشخصية وكذلك تنتهي

(١) للمزيد من التفصيل عن عقد العلاج الطبي، ينظر: د. أحمد سليمان شهيب، عقد العلاج

الطبي، منشورات زين الحقوقية، بيروت - لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠١٢.

(٢) عبدالرحمن عبدالرزاق الطحان، مسؤولية الطبيب المدنية عن أخطائه المهنية، رسالة

ماجستير، مقدمة إلى كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد ١٩٧٦، ص ٦٠.

(٣) محمد حنون جعفر، مسؤولية المقاول العقدية عن فعل الغير، أطروحة دكتوراه تقدم بها

إلى كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٨، ص ٨٨.

(٤) د. عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، ص ٥٣،

د. عدنان ابراهيم السرحان، مصدر سابق، ص ٢٩.

(٥) ينظر المادة (١١٩) مدني عراقي.

(٦) ينظر المادة (١٣٦) مدني عراقي.

المقاول بموت المقاول إذا كانت شخصيته محل اعتبار في التعاقد^(١). اذن الأصل في عقد المقاول ان شخصية المقاول ليست محل اعتبار واستثناء تكون محل اعتبار كالتعاقد مع طبيب أو مهندس.

ب. الاعتبار الشخصي للمدرب في عقد التدريب

الأصل في عقد التدريب ان شخص المدرب يكون محل اعتبار عند التعاقد لأن المتدرب عندما يتعاقد مع مدرب معين فإنه يراعي عدة اعتبارات تتمثل بالمؤهلات الشخصية للمدرب وكفاءته العلمية والفنية المتخصصة في المجال الذي سيقوم بالتدريب عليه كل هذه الاعتبارات المتعلقة بشخص المدرب هي التي تدفع الطرف الآخر للتعاقد معه.

ولكن هناك حالات استثنائية لا تكون شخصية المدرب فيها محل اعتبار في عقد التدريب فمثلاً عندما يتعاقد شخص المدرب مع مكتب للتدريب على قيادة السيارات فهو بذلك لا يحدد مدرباً بذاته فالمشرف الذي يدير المكتب هو الذي سيقوم بتحديد مدرب ليقوم بهذا التدريب.

ويترتب^(٢) على كون شخصية المدرب محل اعتبار في عقد التدريب أهمية كبيرة في تنفيذ المدرب لالتزامه خاصة في حالة رفضه لأوامر التدريب لمصلحة المتدرب فلا يمكن إجباره على التنفيذ لأن شخصيته محل اعتبار كما أن لاعتبار^(٣) شخصية المدرب أثر في انقضاء عقد التدريب عند وفاته أو عجزه.

ثالثاً: من حيث العناية المطلوبة في انجاز العمل في عقد المقاول وعقد التدريب

أ. العناية المطلوبة لإنجاز العمل في عقد المقاول

من اجل أن يقوم المقاول بتنفيذ التزامه لإنجاز العمل يجب عليه أن ينجزه بالطريقة الواجبة، وأن يبذل العناية اللازمة سواء قدم المادة من عنده أو قدمها له رب العمل فيكون مسؤولاً عن خطئه وعن خطأ تابعيه وعليه أن ينجز العمل في المدة المتفق

(١) ينظر المادة (٨٨٨) مدني عراقي.

(٢) د. عبدالباقي البكري، شرح القانون المدني العراقي، الجزء الثالث، احكام الالتزام تنفيذ الالتزام، دراسة مقارنة، بغداد ١٩٧١، ص ٥٤.

(٣) ينظر المادة ٨٨٨ مدني عراقي.

عليها أو المدة المعقولة وعلى المقاول اتباع الطريقة المتفق عليها في انجاز العمل طبقاً للشروط في العقد.

وإذا لم تكن هناك شروط متفق عليها وجب اتباع العرف فيما يتعلق بأصول المهنة تبعاً للعمل الذي يقوم به ولكل صناعة أصول وتقاليد يجب على المقاول أن يلتزم بها في انجاز العمل المعهود إليه^(١).

وإذا خالف المقاول الشروط والمواصفات المتفق عليها أو الشروط التي تتطلبها المهنة وعرفها وتقاليدها واثبت رب العمل ذلك وجب عليه الجزاء لإخلاله بالتزامه فلا حاجة لرب العمل أن يثبت الخطأ في جانب المقاول ولا يستطيع المقاول أن يتخلص من المسؤولية إلا بإثبات المسبب الأجنبي الذي يرجع إلى قوة قاهرة أو حادث فجائي أو فعل الغير إذا كان التزامه بتحقيق نتيجة^(٢) والالتزام في انجاز العمل في المفاوضة إما أن يكون التزاماً بتحقيق نتيجة وهذا الغالب وإما أن يكون التزاماً ببذل عناية وهذا يكون في حالات خاصة، كعلاج مريض أو اجراء مرافعة فمن المطلوب من المقاول في هذه الحالة بذل عناية الشخص المعتاد في انجاز العمل المعهود به فيجب على الطبيب مثلاً أن يبذل العناية المعتادة من قبل الاطباء في علاج المريض طبقاً للأصول الطبية وليس عليه شفاء المريض^(٣).

ب. العناية اللازمة في انجاز العمل في عقد التدريب

ان المدرب في عقد التدريب من اجل تنفيذ التزامه بالتدريب عليه أن يعد برنامجاً تدريبياً كاملاً فيما يتعلق بالجانب النظري والعملي للتدريب من أجل تحقيق الهدف المنشود ولا بد أن يكون التدريب العملي تطبيقاً للجانب النظري وإذا أهمل المدرب هذا الالتزام تحققت مسؤوليته تجاه المتدرب وأن يكون المدرب في عقد التدريب التزامه في تأدية عمله هو التزام ببذل عناية فلا يمكن مساءلة المدرب عن عدم الوصول إلى النتيجة المرجوة

(١) د. جعفر الفاضلي، الوجيز في العقود المدنية، مصدر سابق، ص ٣٩٩. المحامي فخرالدين الحسيني، عقد المفاوضة في القانون المدني العراقي، منشورات مكتبة النهضة، بغداد، العراق، ص ١٢.

(٢) د. عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، مصدر سابق، ص ٩٢.

(٣) د. سعيد مبارك، طه ملا حويش، صاحب عبد الفتلاوي، مصدر سابق، ص ٤٢١.

لكون الأمر يتعلق بالبشر وتباين قدراتهم وقابلياتهم الذهنية والبدنية في تلقي المعرفة واكتساب الخبرة والتدريب^(١).

الخاتمة

إن عقد التدريب من العقود المنتشرة بشكل واسع في الحياة العملية وله صور كثيرة من أبرزها صورة التدريب على قيادة السيارات وكذلك التدريب على استخدام الحاسوب والانترنت وغيرها من صور التدريب الأخرى كالألعاب الرياضية كالسباحة والفرسية وغيرها، ولكن مع ذلك لم تحظ العقد بدراسات فقهية إلا ما ندر ولم تنظمه التشريعات وتتعرض إلى احكامه فيعتبر بذلك من العقود غير المسماة وهذا ما دفعنا إلى البحث فيه وكانت دراستنا البحثية مقتصرة على بيان مفهومه وتحديد التكييف القانوني لهذا العقد لأهميته العملية إذا ما اثير أي نزاع يتعلق بأطرافه أمام القضاء، وتوصلنا من خلال بحثنا إلى ما يلي:

١. ان عقد التدريب هو عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين بنقل خبرة ومعلومات نظرية في مجال معين واقتنائها بتطبيق عملي لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر وبذلك بينا أن هذا العقد له استقلاليته المتميزة التي يمكن أن تلتبس مع عقود أخرى كعقد تعليم المهنة المشار إليه في القانون المدني العراقي النافذ وكذلك عقد التدريب المهني المشار إليه في قانون العمل العراقي النافذ.
٢. عند بحثنا عن التكييف القانوني لعقد التدريب توصلنا إلى أنه ليس بعقد عمل على الرغم من العناصر المشتركة بين العقدين والمتمثلة بالقيام بعمل والحصول على الاجر نظير هذا العمل إلا أن هناك عنصراً موجوداً في عقد العمل وغير موجود في عقد التدريب يتمثل بالتبعية وقد اوضحنا مفهومها بشكل مفصل من خلال البحث وان المقصود بها هي التبعية القانونية بصورتها الادارية وهذا ما جعلنا نستبعد تكييفه عقداً للعمل.
٣. ان عقد التدريب ليس بعقد مقاولة على الرغم من العناصر المشتركة بينهما من حيث وجوب القيام بالعمل ووجود الاجرة والمدة مما جعله يعتبر اقرب العقود إليه، وبالتالي

(١) د. جليل حسن شات الساعدي، مسؤولية المعلم المدنية، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان ٢٠٠٤، ص ١٥٢.

- توصلنا إلى أن عقد التدريب هو صورة خاصة من صور عقد المقاولة وذلك لخصوصيات معينة تتعلق بعقد التدريب وتميزه بها عن عقد المقاولة وهي كالآتي:
- أ. إن المدرب في عقد التدريب وهو أحد الأطراف في العلاقة التعاقدية يعتبر محور تعامله دائماً مع شخص طبيعي وهو الإنسان الذي يتمثل بالمتدرب، وهذا سوف يلقي على المدرب التزامات خاصة تتعلق بضمان السلامة للمتدرب وهو يعتبر من الالتزامات التبعية التي أساسها القانوني هو مبدأ حسن النية خاصة عندما يكون عقد التدريب على العاب رياضية أو على قيادة السيارات التي فيها خطورة على سلامته. أما المقاول في عقد المقاولة فتعامله مع رب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً معنوياً.
- ب. الأصل في عقد التدريب ان شخص المدرب يكون محل اعتبار لدى المتدرب عند التعاقد معه اما استثناءً فهناك حالات لا يكون فيها شخص المدرب محل اعتبار لدى المتدرب. أما الاصل في عقد المقاولة فان شخصية المقاول ليست محل اعتبار عند رب العمل اذ لا يعد عقد المقاولة من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي للمدرب وان الغلط في شخص المقاول لا تأثير له في صحة العقد ولكن استثناءً يكون شخص المقاول محل اعتبار عند رب العمل في عقود المهن الحرة عند التعاقد مع طبيب أو مهندس أو محام ويكون الغلط فيه عيب من عيوب الرضا.
- ج. الالتزام بإنجاز العمل في المقاولة اما أن يكون التزام بتحقيق نتيجة وهذا الغالب واما أن يكون التزاماً ببذل عناية وهذا يكون في حالات خاصة. أما في عقد التدريب فإن الاصل في انجاز التدريب هو ان يبذل العناية اللازمة اما استثناءً فقد يلتزم المدرب في انجاز عمله لتحقيق نتيجة.

المصادر

أولاً: الكتب اللغوية:

١. علي بن هادية بلحسن البليشي، تقديم محمود السعدي، القاموس الجديد للطلاب، الطبعة الثانية، منشورات الشركة التونسية للتوزيع، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر ١٩٨٠.

٢. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت ١٩٨٢.

ثانياً: الكتب القانونية:

٣. د. أحمد سلمان شهيب، عقد العلاج الطبي، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى ٢٠١٢.

٤. د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفق أحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠٥.

٥. د. السيد عبد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣.

٦. د. جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، مطبعة الموصل، الموصل ١٩٨٩.

٧. د. جليل حسن بشات الساعدي، مسؤولية المعلم المدنية - دراسة مقارنة -، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان ٢٠٠٤.

٨. د. حسن علي الذنون، دور المدة في العقود المستمرة التنفيذ، بغداد، لا يوجد سنة طبع.

٩. القاضي حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة -، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت ٢٠٠٩.

١٠. د. حفيظة السيد الحداد، الموجز في القانون الدولي الخاص، الكتاب الأول المبادئ العامة في تنازع القوانين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان ٢٠٠٧.

١١. د. سعيد مبارك وطه ملا حويش و صاحب عبد الفتلاوي، الموجز في العقود المسماة، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد ١٩٦٣.

١٢. د. عبدالباقي البكري، شرح القانون المدني العراقي، الجزء الثالث، أحكام الالتزام - تنفيذ الالتزام - دراسة مقارنة، بغداد، ١٩٧١.

١٣. د. عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، العقود الواردة على العمل، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان.

١٤. د. عبدالواحد كرم، قانون العمل وشروحاته، الطبعة الرابعة، بغداد ١٩٨٢.

١٥. د. عدنان ابراهيم السرحان، العقود المسماة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ٢٠٠٩.
١٦. د. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة التاسعة، بغداد ١٩٨٩.
١٧. د. غالب الداودي، شرح قانون العمل العراقي وتعديلاته - دراسة مقارنة، مطابع جامعة السليمانية، السليمانية ٢٠٠٦.
١٨. المحامي فخرالدين الحسيني، عقد المقاولة في القانون المدني العراقي، منشورات مكتبة النهضة، بغداد، العراق.
١٩. د. هشام علي صادق، تنازع القوانين، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة، الاسكندرية، ١٩٧٤.
٢٠. د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، مطابع التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٩.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح:

٢١. عبدالرحمن عبدالرزاق الطحان، مسؤولية الطبيب المدنية عن اخطائه المهنية، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٦.
٢٢. محمد حنون جعفر، مسؤولية المقاول العقدية عن فعل الغير، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٨.

رابعاً: البحوث المنشورة:

٢٣. د. ضحى محمد سعيد، عقد التدريب، دراسة في القانون المدني، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق الصادر عن كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (١) السنة (١٠) العدد (٢٤) لسنة (٢٠٠٥).
٢٤. عماد محمد ثابت الملا حويش، عجز المقاول عن تنفيذ المقاولة، بحث مقدم إلى مجلس جامعة صدام للحقوق، المجلد (١٤) العدد (٥) لسنة (٢٠٠٠).

٢٥. د. محمد سليمان الأحمد، أهمية الفرق بين التكييف والطبيعة القانونية، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (١) العدد (٥) السنة (٩) لسنة (٢٠٠٤).

خامساً: القوانين:

٢٦. القانون المدني العراقي النافذ رقم (٤٠) لسنة (١٩٥١).
٢٧. قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧).
٢٨. قانون المحاماة العراقي النافذ رقم (١٧٣) لسنة (١٩٦٥).
٢٩. القانون المدني المصري النافذ رقم (١٣١) لسنة (١٩٤٨).
٣٠. القانون المدني الأردني النافذ رقم (٤٣) لسنة (١٩٧٦).