

**التكيف النظامي لعقد التدريب على أعمال المحاماة،
والالتزامات الناشئة عنه، في النظام السعودي،
”دراسة تحليلية ومقارنة”**

إعداد

د / محمد بن عواد بن سعد الأحمدي

الاستاذ المشارك في قسم القانون

كلية الشريعة والقانون - جامعة حائل

بالمملكة العربية السعودية

مستخلص البحث

تحتل مهنة المحاماة أهمية خاصة في نطاق السلطة القضائية، فهي أداة فاعلة تساهم في الوصول إلى الحق، وإقامة العدل. وتقتضي طبيعتها توفر الخبرة والتأهيل المهني لمن يباشر أعمالها، لذلك قرر القانون المقارن طرقاً للحصول على هذه الخبرة والتأهيل المهني، ومنها التدريب لدى محامي مرخص له، وفق تنظيم معين.

وهذا البحث يناقش العلاقة العقدية التي بين المحامي المرخص له والمتدرب، من خلال تكييفها النظامي، وبيان طبيعتها النظامية، والآثار المترتبة على هذه الطبيعة، والالتزامات الناشئة عنها، وذلك في نطاق النظام السعودي، مع المقارنة ببعض القوانين العربية ذات الصلة، بغية الوصول إلى إطار تنظيمي ينظم جانباً من هذه العلاقة النظامية.

Research Abstract

The Lawyer profession is of special importance within the judicial authority; it is an effective tool that contributes to the realization of the right and the administration of justice. Its nature requires the availability of expertise and vocational qualification for those who are engaged in its works, so the comparative law developed ways to obtain this experience and vocational qualification, including training with a licensed lawyer, according to a certain organization.

This research discusses the contractual relationship between the licensed lawyer and the trainee, regarding its legal adaptation, its legal nature, the implications of this nature, and the obligations arising therefrom, within the scope of the Saudi law, in comparison with some relevant Arab laws, in order to reach a regulatory framework that regulates part of this legal relationship.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد عليه الصلاة والسلام، وبعد:

فلا تخفى الأهمية القضائية لمهنة المحاماة، ومساهمتها الفاعلة في إظهار الحق، وإقامة العدل، وما يتطلبه العمل في هذه المهنة من تأهيل مهني خاص، الأمر الذي دفع المنظم السعودي في المادة (٣/ج) من نظام المحاماة إلى أن يشترط على طالب الترخيص وجوب توفر خبرة في طبيعة العمل، وقد بين المنظم السعودي إمكانية الحصول على هذه الخبرة من خلال التدريب في مكاتب المحاماة المرخص لها، وفق شروط وضوابط معينة.

ويتربط على التدريب في مكاتب المحاماة نشوء علاقة نظامية جديدة تربط بين المحامي والمتدرب طالب الترخيص. وقد وقع اختيار الباحث على هذه العلاقة النظامية، للبحث في تكييفها الصحيح، ودراسة الآثار المترتبة على ذلك، فجاء عنوان البحث: "التكييف النظامي لعقد التدريب على أعمال المحاماة، والالتزامات الناشئة عنه، في النظام السعودي، دراسة تحليلية، ومقارنة"، ويحاول البحث أن يقدم بعض الاجتهادات في سد الفراغات التشريعية في البناء المنظم لهذه العلاقة في نطاق النظام السعودي، وذلك من خلال الرجوع إلى أحكام الفقه الإسلامي، والقواعد العامة في النظرية العامة للالتزام، والاستهداء بهما، مع الاطلاع على بعض التجارب التشريعية العربية لتنظيم مهنة المحاماة، والوقوف على كيفية تنظيمهم لتلك المسائل، والنظر في مدى مناسبتها للبيئة العدلية المحلية، واقتراح ما يراه الباحث مناسباً على ضوء ذلك.

أهمية موضوع البحث:

تظهر أهمية هذا الموضوع من عدة جوانب، هي:

- أهمية مهنة المحاماة نفسها، ودورها المحوري في العملية القضائية، وضرورة التأهيل المهاري للراغبين في ممارسة هذه المهنة.
 - يشكل التدريب في مكاتب المحاماة المرخصة لها طريق من أهم الطرق لتأهيل الراغبين في ممارسة المحاماة، مما يستدعي دراسة الأحكام النظامية المتعلقة به، وتطويرها لتكون أكثر تحقيقاً للمصالح المرجوة منها.
 - تزايد الإقبال على مهنة المحاماة، فخريجي كليات الشريعة والقانون، تضاعفت أعدادهم، وكثيرٌ منهم يتجه إلى ممارسة أعمال المحاماة، لاسيما مع قلة الفرص الوظيفية في القطاع العام.
- هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فقد ساهم في تزايد الإقبال على مهنة المحاماة السماح للمرأة السعودية في الحصول على رخصة المحاماة.
- يقابل ذلك محدودية أعداد المحامين المرخصين، الأمر الذي ترتب عليه المزاحمة بين الراغبين في الحصول على للحصول على فرص التدريب في مكاتب المحاماة، وهذه المزاحمة قد يستغلها قلة من المحامين لصالحه وعلى حساب المتدرب؛ إذ هو الطرف الضعيف في العلاقة، مما يتطلب اهتمام الباحثين المختصين في المسائل المتعلقة بمهنة المحاماة، وتحرير مسائلها، بما يحفظ المصلحة العامة، ويوازن بين مصالح الأطراف.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف العلمية التالي:

- بيان التكيف النظامي لعقد التدريب على أعمال المحاماة، باعتباره الركيزة العلمية الأولى للأحكام المنظمة لهذا العقد.
- جمع وتنظيم الالتزامات الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة، بناء على العقود التي يتضمنها، وبما يتوافق مع طبيعته الخاصة.
- المحافظة على الطبيعة الخاصة لعقد التدريب على أعمال المحاماة، والتي تميزه عن باقي عقود التدريب المهني.
- الاجتهاد في المسائل التي لم يسن لها المنظم السعودي حكماً خاصاً في نطاق الحدود الموضوعية للبحث، واقتراح صياغات لمواد تنظم أحكامها من خلال الرجوع إلى أحكام الفقه الإسلامي، والأحكام النظامية في القوانين العربية مما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية.

أسئلة البحث:

يسعى البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة النظامية التي تربط المحامي مع المتدرب في عقد التدريب على أعمال المحاماة؟
- ما الآثار النظامية المترتبة على بيان طبيعة عقد المحامي مع المتدرب؟
- ما الالتزامات الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة؟

الدراسات السابقة:

المكتبة الفقهية والنظامية مليئة بالبحوث المتعلقة بمهنة المحاماة، من حيث تكييفها، وحكمها، وحقوق وواجبات المحامي، ونحو ذلك، إلا أنني لاحظت في حدود ما اطلعت عليه- أن العلاقة العقدية التي تجمع المحامي مع المتدرب لم تنل القدر الكافي من البحث والدراسة، فلم أجد من كتب فيها على سبيل الاستقلال إلا بحث واحد، وهو: " أحكام المحامي المتدرب، في النظام السعودي"، للدكتور سالم بن راشد المطيري، عضو هيئة التدريس في الجامعة السعودية الإلكترونية، وهو بحث محكم، منشور في مجلة الجامعة الإسلامية بالمدينة، في ملحق العدد (١٨٣)، ج(١٣)، ص ٣٢٩.

وقد تضمن البحث ثلاث مباحث، هي: الشروط الواجب توافرها في المتدرب، وآداب وأخلاقيات المتدرب، وحقوق والتزامات المتدرب، وقد لاحظت على البحث ما يلي:

- مناقشة أحكام المتدرب بصفته وكيلاً أو ممارساً لأعمال المحاماة فقط، وقلما يتعرض له بصفته متدرباً، أما الأحكام المتعلقة به بصفته عاملاً، فلم يتعرض لها البحث على الإطلاق.
 - عدم العناية بالأحكام الخاصة التي يثيرها عقد التدريب على أعمال المحاماة.
- ويتميز بحثي عن البحث عن هذا البحث بأنه تعرض للتكييف النظامي لعقد التدريب على أعمال المحاماة، والآثار النظامية المترتبة على ذلك. وعند مناقشته للآثار الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة، اعتنى بالآثار التي تثير أحكاماً خاصة، والأحكام المتعلقة بالمتدرب بصفته وكيلاً و عاملاً و متدرباً.

منهج البحث:

سلكت في هذا البحث المنهج التحليلي حيث جمعت النصوص الصادرة من المنظم السعودي في حدود مسائل البحث، وقمت بدراستها وتحليلها، واستنباط أحكامها، وتقييمها، مع بيان وجه النقد الموجه لها حال وجوده، وما لم يسن له المنظم السعودي حكماً خاصاً، راجعت فيه أحكام الفقه الإسلامي، وقمت بتحليلها، واستنباط الأحكام منها.

كما قمت بمقارنة الأحكام النظامية بالمواد المقابلة لها في بعض القوانين العربية ذات العلاقة، بهدف الاستفادة منها في تطوير البناء التنظيمي المتعلق بعلاقة المتدرب مع المحامي، والتزمت بالإشارة لهذه القوانين عند اختلاف أحكامها مع ما قرره المنظم السعودي، أو إذا كان هناك خلاف في المسألة محل البحث بين هذه القوانين، وفي غير هذه الحالات اقتصر على ذكر النظام السعودي فقط.

حدود البحث:

يتقيد البحث بالحدود العلمية التالية:

- يتقيد البحث في حدود عقد التدريب الذي يربط المحامي بالمتدرب، ولا علاقة له بعلاقة المحامي مع العميل.
- يقتصر البحث على الالتزامات الرئيسية التي تنشأ عن عقد التدريب على أعمال المحاماة، ولا يقصد حصرها.
- يتقيد البحث، عند تعرضه للالتزامات الناشئة عن العقد، بما تظهر فيها خصوصية عقد التدريب على أعمال المحاماة، فتخرج الالتزامات والمسائل

التي لا تظهر فيها خصوصيته، فلا يتعرض لها البحث إلا على سبيل الاستطراد أو تبعاً لغيرها.

- يخرج عن حدود البحث الالتزامات الواجبة على المحامي، والتي يلتزم بها المتدرب، بصفته وكياً عنه أو ممارساً لأعمال المحاماة؛ كالتزام المتدرب بالقيام بالدفاع عن صاحب القضية نصرةً للحق، ووفقاً للأصول الشرعية والنظامية، والتزامه بالمحافظة على كرامة المهنة، وعدم إفشاء أسرار صاحب القضية، ونحو ذلك.

حيث إن هذه الالتزامات لا تثير أحكاماً خاصة تتعلق بالمتدرب، فيرجع فيها إلى المراجع العلمية التي بحثت أحكام المحاماة، وحقوق وواجبات المحامين، وهي كثيرة.

خطة البحث:

مقدمة؛ وتتضمن الإطار المنهجي للبحث.

مطلب تعريفي بمصطلحات البحث.

المبحث الأول: التكيف النظامي لعقد التدريب على أعمال المحاماة.

ويتضمن ستة مطالب، هي:

المطلب الأول: العناصر النظامية في عقد التدريب على أعمال المحاماة.

المطلب الثاني: طبيعة العقد من حيث التسمية.

المطلب الثالث: طبيعة العقد من حيث التكوين.

المطلب الرابع: طبيعة العقد من حيث مدى تقابل الالتزامات.

المطلب الخامس: طبيعة العقد من حيث لزمه.

المطلب السادس: الآثار النظامية لطبيعة عقد التدريب على أعمال المحاماة.

المبحث الثاني: الآثار الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة.

ويتضمن ثلاثة مطالب، هي:

المطلب الأول: التزامات المحامي.

المطلب الثاني: التزامات المتدرب.

المطلب الثالث: آثار العقد بالنسبة للغير.

الخاتمة: وتتضمن أبرز النتائج والتوصيات.

قائمة بالمراجع والمصادر:

الفهارس:

مطلب تمهيدي

التعريف بمصطلحات البحث

ويتضمن ثلاثة فروع، هي:

الفرع الأول: مفهوم التكيف النظامي للعقد، وأهميته.

الفرع الثاني: مفهوم عقد التدريب على أعمال المحاماة.

الفرع الثالث: تميز عقد المحامي مع المتدرب عن غيره مما يشته به.

الفرع الأول

مفهوم التكيف النظامي للعقد، وأهميته

مفهوم التكيف النظامي للعقد:

يتكون النظام من مجموعة محددة من القواعد، بينما وقائع الحياة متنوعة وغير محددة، وتطبق النظام على هذه الوقائع يستلزم دائماً تحديد الطائفة النظامية التي تنتمي لها الواقعة محل البحث أو النزاع، تمهيداً لتطبيق القواعد النظامية التي تحكم هذه الطائفة عليها^(١).

(١) انظر: تكييف العقد في القانون المدني، الدكتور عامر عاشور عبدالله، بحث محكم منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم النظامية والسياسية، العدد (٦)، السنة (٢)، ص ١٦٢.

والتكيف النظامي يشبه إلى حد كبير ما يقوم به الطبيب من تشخيص للمرض، فالطبيب وهو بصدد معالج المريض، يستخدم الوسائل الطبية ليتوصل إلى تشخيص المرض، ومن ثم منح المريض العلاج المحدد مسبق لهذا النوع من المرض^(١).

والتكيف النظامي في حقيقته تحليل للوقائع والتصرفات النظامية، تمهيداً لإعطائها وصفها النظامي الصحيح، ووضعها في القالب أو النموذج الخاص بها في فرع معين من فروع القانون.

فالنظام يضع الأوصاف والقوالب والنماذج بشكل عام ومجرد، غير مرتبط بمفردات وأحاد الوقائع الحياتية، ثم يأتي القانم بالتكيف^(٢) ليقوم بدوره، فيضع الواقعة في القالب أو النموذج النظامي الخاص بها، ويطبق عليها أحكامه^(٣).

وعليه، فالتكيف النظامي ليس مسألة خاصة بالعقود وحدها، بل هي مسألة عامة تثار عند تطبيق أي قاعدة نظامية^(٤).

(١) انظر: أهمية الفرق بين التكيف النظامي، والطبيعة النظامية في تحديد نطاق تطبيق القانون المختص، الدكتور محمد سليمان الأحمد، بحث منشور في مجلة الراافدين للحقوق، مجلد (١)، العدد (٢٠)، سنة ٢٠٠٤م، ص ٩١، القانون الدولي الخاص، الدكتور هيثم مصطفى سليمان ورفيقه، مكتبة المتنبي بالرياض، ط ١، ١٤٣٧هـ، ص ٥٤.

(٢) يقوم بالتكيف النظامي بشكل أساسي الفقيه والقاضي، كما يمكن أن يقوم غيرهما به، فرجل الإدارة يحتاج تكيف الوقائع الإدارية المعروضة عليه، لإعطائها الأحكام الخاصة بها، وكذلك المحامي في حدود ما يعرض عليه من قضايا واستشارات. راجع: أهمية الفرق بين التكيف النظامي، والطبيعة النظامية في تحديد نطاق تطبيق القانون المختص، ص ٩٦.

(٣) انظر: أهمية الفرق بين التكيف النظامي، والطبيعة النظامية في تحديد نطاق تطبيق القانون المختص، ص ٩٥-٩٧.

(٤) انظر: تكيف العقد في القانون المدني، ص ١٦٢.

والذي يتعلق بالبحث- محل الدراسة- هو التكييف النظامي للعقد، فإذا ثار نزاع حول عقد معين، وأراد الفقيه أو الباحث إعطاء رأي أو فتوى نظامية حول أحكامه، أو أراد القاضي الفصل في النزاع القائم بشأنه، فإنهم هؤلاء جميعاً يحتاجون أولاً^(١) إلى تحديد الوصف النظامي الصحيح للعقد محل البحث أو النزاع-والذي يطابق الاتفاق الواقع بين المتعاقدين.

ويظهر مما سبق، أن التكييف النظامي لعقد ما مسألة جوهرية، وذات بعد فني، يجب اللجوء إليها، والبدء بها أولاً، على مستوى الدراسات البحثية، أو النزاعات الحقوقية العقدية.

ويقتضي تكييف العقد، تحديد ما إذا كان العقد ينتمي إلى:

- طائفة العقود المسماة، فيتعين حينئذٍ تحديد نوع العقد الذي ينتمي إليه، هل هو عقد بيع مثلاً أم هبة أم إيجار أم استصناع وهكذا، ومن ثم تتحدد القواعد النظامية الواجبة التطبيق.
- أم إن العقد ينتمي إلى طائفة العقود غير المسماة، فيتعين أن تطبق عليه القواعد العامة للعقود^(٢).

كما يقتضي التكييف النظامي بعد ذلك، تحديد موقع العقد من تقسيمات العقود الأخرى، وعلى سبيل المثال، تحديد هل العقد يعتبر عقد معاوضة أم تبرع، وهل هو عقد ملزم للجانبين أم لجانب واحد، وهل هو عقد فوري أم مستمر، وهل هو عقد إذعان أم مساومة، وهل هو رضائي أم شكلي أم عيني، وهكذا في سائر تقسيمات العقود.

(١) انظر: تكييف العقد في القانون المدني، ص ١٦٢.

(٢) انظر: تكييف العقد في القانون المدني، ص ١٦٢.

والطريقة العملية للتكييف النظامي لعقد ما تستلزم أموراً ثلاثة، هي:

- تحديد العناصر النظامية المميزة لكل عقد من العقود المسماة.
- البحث في العناصر الواقعية في العقد محل البحث أو النزاع^(١).
- تصنيف العقد بعناصره الواقعية، وتقرير مدى توافقه مع أي من العقود المسماة، فإن لم يوافق أياً منها اعتبر عقد غير مسمى.

ومثال ذلك، فإن العناصر النظامية في عقد البيع تشمل نقل ملكية لعين محددة، مقابل ثمن معين، فإذا توفر هذان العنصران في عقد ما، فإنه يكيف على أنه عقد بيع.

والتكييف النظامي هو عمل نظامي صرف، يدخل في صميم عمل القاضي، وكذلك الفقيه أو الباحث، فهم غير ملزمين بالأوصاف التي يطلقها المتعاقدان على العقد، فقد يكون ذلك الوصف وصفاً غير صحيح أو صوري، أرادا به التحايل على النظام^(٢).

والتكييف النظامي المقصود في هذا البحث، هو ما كان في حدود القانون المدني، فيخرج عن ذلك التكييف النظامي في القانون الدولي الخاص.

وبناء على ما سبق، فيمكن القول أن التكييف النظامي للعقد هو تحديد طبيعته النظامية، وإعطاؤه الوصف النظامي المناسب له^(٣).

(١) انظر: تكييف العقد في القانون المدني، ص ١٦٣.

(٢) انظر: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، عبدالرزاق السنهوري، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، طبعة جديدة، ٢٠٠٩م، ٦/٤، هامش (١)، تكييف العقد في القانون المدني، ص ١٦٠.

(٣) انظر: تكييف العقد في القانون المدني، ص ١٦٣، القانون الدولي الخاص، ص ٥٤.

ويقابل مفهوم "التكييف النظامي" في الفقه النظامي مفهوم "تحقيق المناط" في الفقه الإسلامي، وهو منهجية تطبيقية للأحكام الشرعية على الوقائع المناسبة لها، ومحل بحثها هو علم أصول الفقه.

وقد عرف الشاطبي تحقيق المناط، بقوله: "أن يثبت الحكم بمُدركه الشرعي لكن يبقى النظر في تعيين محله"^(١)، ومعنى ذلك، أن يثبت الحكم بدليل شرعي، ويجتهد الفقيه في تطبيقه على الجزئيات والحوادث الخارجية، سواءً أكان نفس الحكم ثابتاً بنصٍّ أو إجماع أو استنباط.

وهذا التعريف مبنيٌّ على أن كلَّ استدلال له مقدمتان، هما:

المقدمة الأولى: تتعلق باستنباط الحكم من دليله الشرعي.

المقدمة الثانية: تتعلق بتعيين محلِّ الحكم، أي: تطبيقه في الوقائع والجزئيات

التي يشملها ذلك الحكم.

ومن الأمثلة على ذلك أن القاضي يحتاج لتطبيق القاعدة القضائية: "البينة على المدعي، واليمين على من أنكر" في النزاع القائم أمامه، أن يحدد أي الخصوم هو المدعي، وأيهم المدعى عليه، وهذا تحقيق للمناط.

كما إن أعمال القاضي للقاعدة الفقهية "كل مسكر خمر، وكل خمر حرام"، يحتاج أولاً من القاضي أن يجتهد في تحقيق المناط، والتأكد من أن المشروب نفسه،

(١) انظر: الموافقات، إبراهيم بن موسى الشاطبي، أبو عبيدة مشهور آل سلمان، دار ابن عفان بالقاهرة، ط١، ١٤١٧هـ، ١٢/٥.

كان مسكراً، وخامر عقل شاربه، فإذا تحقق ذلك، طبق الحكم الشرعي على الشارب^(١). وهذا المفهوم هو بعينه مفهوم التكيف النظامي.

أهمية التكيف النظامي للعقد:

وتكمن الأهمية العملية للتكيف النظامي للعقد في أن كلاً من القاضي والفقير والباحث لا يمكن لهم الحديث عن أحكام عقد ما، أو حسم النزاع القائم حوله، إلا بعد تكيفه، وإعطائه الوصف النظامي الصحيح؛ إذ أن تحديد القواعد النظامية الواجبة التطبيق على العقد محل النزاع، يقوم على التكيف النظامي الصحيح المطابق للواقع. فإذا وقع خطأ في التكيف النظامي للعقد، كان الحكم الصادر بخصوصه حكماً غير صحيح.

وعليه، فالتكيف النظامي الصحيح ضماناً علمية لصحة الحكم أو الفتوى.

ومن جهة أخرى، فإن التكيف النظامي يعكس مدى المعرفة والمهارة النظامية المتوفرة في القاضي أو الفقيه، وهو معيار دقيق للمفاضلة والتمييز بين المتخصصين والعاملين في الحقل النظامي، فمعرفة الأحكام النظامية نظرياً - ليست أمراً عسيراً، ولا يعكس بالضرورة حجم القدرات المتوفرة في الشخص، بل إن معيار التمييز الأكثر دقة هو القدرة على التكيف الصحيح للوقائع، وإصباح الوصف النظامي المناسب عليها.

(١) انظر: الموافقات ٣/٢٣١-٢٣٢، الاجتهاد في مناط الحكم الشرعي دراسة تأصيلية تطبيقية للدكتور بلقاسم الزبيدي، مركز تكوين للدراسات والأبحاث، ط ١، ١٤٣٥ هـ، ص ٢٣٨-٢٣٩.

الفرع الثاني

مفهوم عقد التدريب على أعمال المحاماة

مهنة المحاماة تحتاج -بالإضافة إلى المعرفة الشرعية والنظامية- إلى خبرات ومهارات فنية خاصة، لا يمكن اكتسابها بالدراسات النظرية فقط، حتى وإن علت مستوياتها الأكاديمية، بل تحتاج في اكتسابها إلى الممارسة والتطبيق، تحت إشراف من يملك الخبرة والمهارة اللازمة، وهو ما يسمى بـ "التدريب على رأس العمل".

ومن هنا، جاءت الحاجة إلى اشتراط حصول طالب الترخيص لمهنة المحاماة على قدر معين من التدريب تحت إشراف محامي مرخص له، فقد اشترط المنظم السعودي في نظام المحاماة في المادة (٣) فيمن يزاول مهنة المحاماة، أن يكون اسمه مُقيداً في جدول المحامين الممارسين، ويُشترط فيمن يُقيد اسمه بهذا الجدول عدد من الاشتراطات، ومنها أن تتوافر لديه خبرة في طبيعة العمل لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، وتُخفف هذه المدة إلى سنة واحدة للحاصل على شهادة الماجستير في الشريعة الإسلامية أو في تخصص الأنظمة أو ما يُعادل أيّاً منهما، أو دبلوم دراسات الأنظمة بالنسبة لخريجي كلية الشريعة. ويُعفى من هذه المدة الحاصل على شهادة الدكتوراه بمجال التخصص.

وجاء في اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة في المادة (١٠/٣) ما يفيد أن التدريب في مكاتب المحامين يعتبر خبرة في طبيعة العمل إذا توفرت الشروط اللازمة لذلك.

وعليه، فإن المقصود بعقد التدريب على أعمال المحاماة هو: الاتفاق الواقع بين المحامي المرخص له بمزاولة أعمال المحاماة، والمتدرب طالب الترخيص، والذي يقتضي قيام المحامي بتمكين المتدرب من مزاولة أعمال المحاماة نيابة عنه، وتحت

إشرافه وتوجيهه، خلال المدة النظامية المحددة، وذلك بغية إكساب المتدرب الخبرة والمهارة اللازمة لمزاولة المهنة استقلالاً.

الفرع الثالث

تميز عقد التدريب على أعمال المحاماة عن غيره مما يشته به

يشته به عقد التدريب على أعمال المحاماة مع عدد من العقود، ومن أبرز هذه العقود: عقد العمل، وعقد الوكالة في الخصومة، وعقد التأهيل والتدريب، وسيوضح البحث في هذا الفرع أبرز معايير التفرقة بين هذه العقود وعقد التدريب على أعمال المحاماة.

أولاً: تميزه عن عقد العمل:

الغرض من إبرام عقد العمل هو إنجاز العمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل، واكتساب العامل للخبرة يأتي تبعاً، بينما في عقد التدريب على أعمال المحاماة، فإن الغرض الرئيس هو: تدريب المتقدم على طلب الترخيص على مزاولة أعمال المحاماة، وإكسابه الخبرة اللازمة، وإنجاز العمل لصالح صاحب العمل يأتي تبعاً، فالعقدان مختلفان في الغرض من إبرام كل منهما^(١).

(١) انظر: الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة، للدكتور خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجيزة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع بالجيزة، ط١، ١٤٣٦هـ، ص١١٢-١١٣، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، للدكتور محمد محمد سويلم، دار النشر الدولي للنشر والتوزيع بالرياض، ط١، ١٤٣٧هـ، ص٤١.

وقد جاء ضمن المبادئ التي أقرتها محكمة النقض المصرية ما يفيد أن عقد التدريب لا يعتبر عقد عمل؛ لأن الغرض الأساسي منه هو تعلم المهنة أو الصناعة، ومن ثم لا تسري في شأنه أحكام عقد العمل الفردي^(١).

ثانياً: تميزه عن عقد الوكالة:

يتميز عقد التدريب على أعمال المحاماة عن عقد الوكالة في النقاط التالية:

- عنصر المحل: محل عقد الوكالة هو التصرفات النظامية فقط، فالوكيل يقوم بتصرف نظامي لحساب موكله^(٢). أما في عقد التدريب على أعمال المحاماة، فمحل العقد يشمل التصرفات النظامية، والأعمال المادية.
- عنصر التبعية النظامية: لا يخضع الوكيل بالضرورة لتوجيه وإشراف موكله، ولا يعتبر تابعاً له^(٣)، بخلاف المتدرب، فإنه يجب أن يخضع في عمله لتوجيه وإشراف المحامي، وتكون علاقته به علاقة التابع بالمتبوع.

ثالثاً: تميزه عن عقد التأهيل والتدريب:

يتميز عقد التدريب على أعمال المحاماة بأنه محله يشمل تصرفات نظامية، وأعمال مادية، بخلاف عقد التأهيل والتدريب، فلا يشمل محله من حيث الأصل إلا الأعمال المادية، والتي يقصد من خلال مباشرة المتدرب لها أن يكتسب الخبرة المهنية اللازمة.

(١) انظر: (الطعن رقم ١٥٦٦٣ لسنة ٧٦ ق - جلسة ٢٠٠٧/٨/٢).

(٢) انظر: الوسيط للسنيهوري ٣٧٨/٧-٣٧٩.

(٣) انظر: الوسيط للسنيهوري ٣٧٨/٧-٣٧٩.

المبحث الأول

تكييف عقد التدريب على أعمال المحاماة

ويتضمن خمسة مطالب، هي:

المطلب الأول: العناصر النظامية في علاقة المحامي مع المتدرب.

المطلب الثاني: طبيعة العقد من حيث التسمية.

المطلب الثالث: طبيعة العقد من حيث التكوين.

المطلب الرابع: طبيعة العقد من حيث مدى تقابل الالتزامات.

المطلب الخامس: الآثار النظامية لطبيعة عقد التدريب على أعمال المحاماة.

المطلب الأول

العناصر النظامية في عقد التدريب على أعمال المحاماة

١. التأهيل والتدريب:

المحاماة مهنة ذات أهمية خاص، ولها تأثير على سير العدالة، إذ يتعامل أربابها بشكل مباشر مع السلطة القضائية، ولا يكفي لممارسة أعمالها التأهيل المعرفي النظري، بل لابد من أن يضاف له التأهيل المهاري، مع اكتساب الخبرة اللازمة في مجال العمل. ومن الوسائل النظامية لتحقيق هذا التأهيل: التدريب على رأس العمل للراغبين في ممارستها، والحصول على الترخيص الحكومي لها، ويتم ذلك من خلال عمل المتدرب مع محامي مرخص له في أعمال المحاماة المدة النظامية اللازمة.

وعليه، فإن الغرض من هذا العقد هو تدريب طالب الترخيص، وهذا الغرض يمثل عنصراً نظامياً مميزاً لهذا العقد عن غيره، يجب استحضاره أثناء البحث في طبيعة العقد الذي يجمع بين المحامي والمتدرب.

٢. المرافعة أمام الجهات القضائية:

العمل الجوهري الذي يقوم به المتدرب بمقتضى عقد التدريب مع المحامي المرخص له هو الترافع أمام الجهات القضائية المختصة لصالح المحامي، وما يلزم من المرافعة من تحرير لوائح الدعوى واللوائح الجوابية والاعتراضية والطلبات ولوائح الدفاع.

وهذا العنصر النظامي -كذلك- محل اعتبار، وله أهميته في تكييف عقد المحامي مع المتدرب.

وقد أجاز المنظم السعودي للمتدرب في اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة في المادة (١٠/٣ ز) أن يترافع ويقدم الاستشارات القانونية وكالة عن المحامي، وجاء النص مطلقاً دون تقييد، فيشمل كافة سائر المحاكم في القضاء العام والإداري، واللجان القضائية، بجميع مستوياتها. كما أنه لم يشترط مرور مدة زمنية على المتدرب ليباشر المرافعة نيابة عن المحامي.

ويأتي هذا المسلك من المنظم السعودي على خلاف كثير من القوانين العربية الأخرى، والتي تشترط للسماح للمتدرب بالمرافعة بعض الشروط؛ كمرور مدد زمنية معينة منذ بدء تدريبه، والبدء بمحاكم الدرجة الأولى، ثم التي تليها، وقيود تتعلق

باختصاص المحاكم، كما جاء في المادتين (٢٥، ٢٦) من قانون المحاماة المصري^(١)، وقيود أخرى تتضمن وجوب أن يُسمح له من النقابة المختصة أولاً، وليس له أن يباشر المرافعة من تلقاء نفسه، كما جاء في المادة (٣١) في قانون المحاماة الاردني^(٢)، وبعض القوانين العربية لا تسمح له بمباشرة الترافع، بل بالحضور مع المحامي فقط، كما جاء في قانون المحاماة السوداني في المادة (٢/١٧)^(٣).

والذي أراه ألا يبالغ المنظم أو المقنن في تقييد سلطة المتدرب في المرافعة نيابة عن المحامي، ويترك ذلك إلى تقدير المحامي المرخص له في كل حالة على حدة،

(١) وتنص المادة (٢٥) على أنه: " يكون تمرين المحامي في السنة الأولى بأن يعاون في إعداد الأبحاث والمراجع، واستخلاص أحكام المحاكم، وتحضير صحف الدعاوى ومستنداتها، ويجوز له الحضور أمام المحاكم الجزئية باسم المحامي الذي يتمرن بمكتبه، وكذلك محامي الإدارات القانونية التي ألحق بها، دون أن يكون له الحق في أن يوقع على الدعاوى أو على المذكرات أو الأوراق التي تقدم إلى المحاكم المذكورة أو إلى مكاتب الشهر والتوثيق أو مكاتب السجل التجاري أو أن يعد عقوداً باسمه".

وتنص المادة (٢٦) على أن: " للمحامي تحت التمرين في السنة الثانية أن يترافع باسمه أمام المحاكم الجزئية - عدا محاكم أمن الدولة والمحاكم المستعجلة وذلك تحت إشراف المحامي الذي التحق بمكتبه أو محامى الإدارة القانونية التي ألحق بها، كما يجوز له الحضور أمام المحاكم عن محام آخر لإبداء طلب أو التأجيل. كما يجوز له الحضور باسمه في تحقیقات النيابة والشرطة في مواد المخالفات والجنح وباسم المحامي الذي يتمرن في مكتبه في مواد الجنایات. ويجوز له الحضور أمام المحاكم الابتدائية عن المحامي الذي يتمرن في مكتبه أو محامى الإدارة القانونية التي ألحق بها كما يجوز له أن يعد باسمه العقود التي لا تتجاوز قيمتها خمسة آلاف جنيه، والتي تحتاج إلى شهر أو توثيق. وفي جميع الأحوال لا يجوز للمحامي تحت التمرين تقديم فتوى كتابية باسمه، أو التوقيع على العقود التي تقدم إلى الشهر العقاري فيما عدا طلبات إثبات التاريخ.

(٢) وتنص على أنه: " لمجلس النقابة السماح للمحامي المتدرب بأن يترافع بشخصه وتحت إشراف أستاذه وبتفويض خطي منه:

أمام المحاكم الصلحية بعد مضي مدة لا تقل عن ستة أشهر من مدة التدريب.

أمام المحاكم البدائية بعد مضي مدة لا تقل عن سنة من مدة التدريب".

(٣) وتنص على أنه: " يحظر على المحامي تحت التمرين الحضور أمام أي محكمة إلا بصحبة المحامي الأستاذ".

فالمتدربون مختلفون في قدراتهم، والقضايا التي يتولونها تختلف في حساسيتها وتعقيدها، وطالما أن المتدرب يترافع نيابة عن المحامي المرخص له، فإن أداءه سينعكس سلباً أو إيجاباً على موكله صاحب الترخيص، مما سيجعله هو الذي يحرص في وضع المتدرب في الموضع المناسب له، دون أن يسرف المنظم في تقييد الإرادة التعاقدية لهما، إذ الأصل أن الإرادة حرة في ذلك، إلا استدعى الأمر تقييدها، وفقاً لمقتضيات النظام العام.

٣. التبعية النظامية:

يقتضي عنصر التبعية النظامية في عقد التدريب على أعمال المحاماة أن يعمل المتدرب تحت سلطة وإشراف وتوجيه المحامي، فيكون تابعاً له. وهذا العنصر له اعتباره في تكييف عقد التدريب على أعمال المحاماة؛ لأهميته في نطاق عقد العمل.

وقد خلا نظام المحاماة من النص على هذا العنصر، بالرغم من أهميته في تكييف عقد التدريب، وفي إشعار المحامي بمسئوليته عن المتدرب. وقد يُقال إن المنظم السعودي قد استغنى عن النص على تبعية المتدرب للمحامي بالنص على أن المتدرب يترافع وكالة عن المحامي المرخص له، إلا أنه يمكن الإجابة على ذلك بأن التزام الوكيل بعدم الخروج عن الحدود المرسومة له من قبل موكله، يختلف عن التزامه بأن يعمل تحت إشراف وتوجيه موكله، ذلك أن الأول مفروض في نطاق التصرفات النظامية، أما الثاني ففي نطاق الأعمال المادية. ولا يعني التزام الوكيل بعدم الخروج عن الحدود المرسومة له من موكله، أنه يعمل تحت سلطته وتوجيهه.

وفي مقابل ذلك، نجد أن بعض القوانين العربية في المحاماة نصت على ذلك، كما في قانون المحاماة السوداني في المادة (٣/٢)^(١)، كذلك قانون المحاماة الاردني، في المادة (٢/٢٥)^(٢)، وهذا مسلك جيد، يفضل أن يستفيد منه المنظم السعودي، فيضمن المواد المنظمة لعلاقة المحامي مع المتدرب نصاً يفيد ذلك.

٤. عنصر العمل:

ويتمثل في الأعمال المادية التي يقوم بها المتدرب لصالح المحامي، كاستقبال القضايا، ودراستها، وتحريرها، وإعداد البحوث، واستخلاص الأحكام، وصياغة مسودات العقود، واللوائح بشتى أنواعها، ونحو ذلك. وعنصر العمل في هذه العلاقة يعد عنصراً رئيسياً في العلاقة التعاقدية التي تربط المحامي مع المتدرب، ويمثل سبب استحقاق المتدرب للأجر.

٥. عنصر الأجر:

لم يرد في نظام المحاماة السعودي ما يوجب دفع أجر أو مكافأة للمتدرب في عقد التدريب على أعمال المحاماة، إلا أن المادة (٤٦) من نظام العمل، جاءت بنص عام يشمل كافة عقود التأهيل والتدريب المهني، والتي منها عقد التدريب على أعمال المحاماة، يوجب هذا النص دفع مكافأة للمتدرب، مع وجوب تحديد مقدارها في عقد التأهيل والتدريب، وتنص هذه المادة على أنه: " يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب، ومراحله

(١) وتنص على أنه: " يجب أن يرفق مع الطلب ما يثبت أن مقدم الطلب سوداني، وأنه حاصل على المؤهل المطلوب وفق البند (١)، مع موافقة من المحامي الأستاذ على قبول مقدم الطلب للتمرين بمكتبه تحت رقابته وإشرافه ومسئوليته المباشرة".

(٢) وتنص على أنه: " وأن يتضمن الطلب اسم المحامي الأستاذ الذي يريد التدريب في مكتبه، وأن يرفق الطلب بوثيقة تثبت موافقة المحامي على قبول الطالب متدرباً في مكتبه، وتحت إشرافه".

المتابعة، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج".

وعنصر الأجر من العناصر النظامية الجوهرية في عقد التدريب على أعمال المحاماة، والمميزة له عن غيره، ووجوده في العقد له تأثير مهم على تكييف عقد المحامي مع المتدرب، مع مراعاة تعدد صور الأجر، وتأثير ذلك على تكييف العقد، فقد يكون في صورة مبلغ مقطوع، وقد يكون في صورة عمولة محددة النسبة، وقد يكون الأجر مقابل العمل، دون نظر إلى نتيجته، وقد يكون مرتبطاً بنتيجة العمل.

المطلب الثاني

طبيعة العقد من حيث الموضوع

يختلف النظر الفقهي النظامي في طبيعة عقد التدريب على أعمال المحاماة من حيث الموضوع، حيث يتجاذب هذا العقد أكثر من فرضية، لكونه من العقود الحديثة، والتي تتعدد موضوعاتها.

فإذا نظرنا إلى أن المتدرب يترافع أمام القضاء باسم المحامي ونياية عنه، فإن المتدرب حينئذٍ يكون وكيلاً للمحامي في المرافعة، والعقد بينهما عقد وكالة.

ويشهد لهذا التكييف المادة (١٠/٣) فقرة (ز) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة، حيث جاء فيها: "أن يكون ترافع المتدرب في القضايا وتقديم الاستشارات وكالة عن المحامي"، وكذلك المادة (١١/١٨) من اللائحة التنفيذية من النظام نفسه، فقد نصت على أنه: "يحق للمتدرب مباشرة أكثر من ثلاث قضايا، ولأكثر من ثلاثة أشخاص، بصفته وكيلاً عن المحامي".

ويشكل على هذا التكييف أن واقع العلاقة بين المحامي والتدريب، والغرض منها ليس قاصراً على الوكالة في المرافعة، فالمحامي يقوم بالدرجة الأولى بتأهيل المتدرب لممارسة أعمال المحاماة، وإكسابه المهارة العملية والخبرة اللازمة، وهذا هو الغرض من إبرام هذا العقد، والوكالة إنما هي وسيلة أو توصيف نظامي لتحقيق هذا الغرض.

وإذا نظرنا إلى الغرض من سن هذا العقد، وتنظيمه هو: تأهيل وتدريب طالب الترخيص لمباشرة أعمال المحاماة، فيتجه القول عندئذٍ أن عقد المحامي مع المتدرب عقدٌ من عقود التأهيل والتدريب، والتي تسمى في بعض القوانين بـ "عقود التدريب المهني" أو "عقود التدرج"، وهي من العقود المسماة، وقد جرت العادة أن تنظم أحكامها في قوانين العمل^(١).

وقد عرف المنظم السعودي عقد التأهيل والتدريب في المادة (٤٥) من نظام العمل بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة". وهذا العقد يشمل كافة التعاقدات التي تبرم بين أصحاب العمل من مؤسسات وشركات مع الراغبين في التأهيل والتدريب المهني للالتحاق بسوق العمل، ويدخل في عموم ذلك عقد المحامي مع المتدرب والذي يُقصد منه تأهيل وتدريب المتعاقد مع المحامي على مهنة المحاماة.

ويشكل على هذا التكييف أن علاقة المحامي بالمتدرب تتضمن بالإضافة إلى عنصر التأهيل والتدريب- نيابة من المتدرب عن المحامي في أعمال المرافعة، ولذلك

(١) نظم نظام العمل السعودي هذا العقد في المواد (٤٥-٤٩)، ونظمه قانون العمل المصري في المواد (١٤١-١٤٤).

نصت (١٠/٣) في الفقرة (ز) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة، والمادة (١١/١٨) من اللائحة على أن المتدرب وكيل للمحامي في المرافعة.

كما يشكل على ذلك أن المتدرب في علاقته مع المحامي يستحق أجراً، بمعنى أن على المحامي أن يدرجه ويمنحه أجراً، مما يقضي أن تكييف العقد على أنه عقد تأهيل وتدريب من كل وجه، فيه نظر.

وعنصر الأجر المشار له يتناسب معه تكييف عقد المتدرب مع المحامي على أنه عقد عمل، يلتزم فيه المحامي بدفع الأجر للمتدرب مقابل ما يبذله من أعمال مادية لصالح المحامي، كدراسة القضايا، وتحرير اللوائح، ونحو ذلك، ويقوي هذا التكييف توفر عنصر التبعية النظامية في العلاقة، فالمتدرب يعمل تحت إشراف وتوجيه المحامي، ويلتزم بطاعته وتنفيذ توجيهاته. وعناصر الأجر والعمل والتبعية كلها من العناصر المميزة لعقد العمل عن غيره، وهي متوفرة في علاقة المحامي مع المتدرب.

ويشكل على هذا التكييف أن كلاً من العمل والأجر غير مقصودين لذاتهما بالنسبة للمحامي والمتدرب، كما هو عقد العمل في العادة. كما يشكل عليه قيام المتدرب بتصرفات نظامية لصالح المحامي، وهذا يخرج عن حقيقة عقد العمل.

وبعد هذا، فالذي أراه، أن عقد التدريب على أعمال المحاماة لم يتمحض لا عقد تأهيل وتدريب، ولا عقد وكالة في خصومة، ولا عقد عمل، بل هو عقد من عقود التأهيل والتدريب التي يشوبها كل من عقد العمل وعقد وكالة في خصومة مقابل أجر، وبيان ذلك على النحو التالي:

- هو عقد تأهيل وتدريب بالنظر إلى الغرض من إبرام العقد، ومن قيام المتدرب بسائر التصرفات النظامية والأعمال المادية المترتبة على العقد.

• هو عقد وكالة في خصومة مقابل أجر، سواء كان الأجر مجاملة أو إجارة، وذلك بالنسبة لمباشرة المتدرب للمرافعة أمام الجهات القضائية لصالح المحامي.

• هو عقد عمل بالنسبة إلى الأعمال المادية التي يقوم بها المتدرب لصالح المحامي، كاستقبال القضايا وتحريرها، والبحث عن أسانيد النظامية، وإعداد مسودات اللوائح.

وعليه، فإن عقد التدريب على أعمال المحاماة يكيف من حيث الموضوع على النحو التالي:

١. عقد غير مسمى، حيث إن المنظم لم يخصص له اسماً معيناً، ولم يحدد له قواعد خاصة تنظم أحكامه.

ويقرر شراح القانون أن القاعدة المقررة في العقود غير المسماة هي الرجوع إلى القواعد العامة للعقود، فتطبق عليها، إلا ما استثنى بحكم خاص، فيطبق عليه الحكم الخاص^(١).

ويبدو لي أن هذا الإطلاق في إخضاع العقد غير المسمى - في كل الأحوال - إلى القواعد العامة في العقود، فيه نظر، فالعقد غير المسمى إنما يرجع فيه إلى القواعد العامة إذا كان عقداً بسيطاً، أما إذا كان عقداً مركباً، فإنه تسري عليه أحكام العقود التي يتضمنها ما لم تتعارض، فإن تعارضت غلب العقد الأساس^(٢).

٢. عقد مركب؛ إذ أنه عقد تأهيل وتدريب، يشوبه عقد عمل، وعقد وكالة، وتطبيقاً للقاعدة في العقد المركب - المذكورة آنفاً - فإنه يطبق عليه أحكام عقود التأهيل

(١) انظر: الوسيط السنهوري ١/١٦٧.

(٢) انظر: الوسيط السنهوري ١/١٧٠.

والتدريب، والعمل، والوكالة، فإن تعارضوا، قدم عقد التأهيل والتدريب، باعتباره هو العقد الأساسي؛ لأن يمثل الغرض الرئيس من إبرام عقد التدريب على أعمال المحاماة، فالمتدرب لم يترافع نيابة عن المحامي تبرعاً، أو لأن المرافعة عنه مقصودة لذاتها، بل ترافع عنه ليكتسب الخبرة القضائية والمهارة النظامية اللازمة، كما أن المحامي لم يوكله لحاجته لتوكيله، بل لمنحه فرصة للتأهيل والتدريب، فهي تدريب تحت رأس العمل.

المطلب الثالث

طبيعة العقد من حيث التكوين

فقد رجح البحث في المطلب السابق تكييف عقد المحامي مع المتدرب على أنه عقد مركب، يجمع بين عقد التأهيل والتدريب، وعقد الوكالة، وعقد العمل.

وبناء على ذلك، فبالعودة إلى نظام العمل، نجد أنه أوجب كتابة العقد في كل من عقد العمل وعقد التأهيل والتدريب، فنصت المادة (٥١) من النظام على أنه: "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين..."، كما نصت المادة (٤٦) من النظام على أنه: "يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً".

كما أنه بالرجوع إلى نظام المحاماة، نجد أن المنظم السعودي اشترط في اللائحة التنفيذية كتابة عقد التدريب، وذلك في المادة (١٠/٣-و) من النظام، والتي جاء فيها: "أن يكون التدريب بموجب عقد كتابي بين المحامي والمتدرب لديه، على أن يتضمن العقد مدة التدريب المحددة".

ولم يبين المنظم في المواد أعلاه الأثر المترتب على عدم الكتابة، وهل تعتبر شرطاً للانعقاد أم للإثبات أم للنفاد، باستثناء المادة (٥١) من نظام العمل، فقد جاء فيها أن عقد العمل غير المكتوب يعتبر قائماً ومنتجاً لأثره، فيفهم من ذلك أن الكتابة شرط

للإثبات وليس للانعقاد أو النفاذ، إذ أن الأصل في العقود الرضائية، ولا نخرج عن هذا الأصل المتيقن إلا بقين مثله.

ويقتضي عرف الصياغة القانونية أن المقنن أو المنظم إذا أراد اشتراط الكتابة للانعقاد أو للنفاذ، فعليه أن يبين ذلك صراحة، كما في المادة (٢/٩) من نظام التحكيم، فقد اشترط المنظم صراحة كتابة اتفاق التحكيم، وجعل ذلك شرطاً للانعقاد، حيث نصت المادة على أنه: " يجب أن يكون اتفاق التحكيم مكتوباً، وإلا كان باطلاً". كما إن المنظم عندما أراد اشتراط الكتابة الرسمية لنفاذ عقد الرهن العقاري المسجل في مواجهة الغير، نص على ذلك صريحاً في المادة (٣/١) من نظام الرهن العقاري المسجل، حيث جاء فيها: "لا يسري أثر الرهن العقاري على الغير إلا بتسجيله".

فإذا تقرر أن الكتابة شرط لإثبات التدريب على أعمال المحاماة، فكيف يثبت المتدرب أو المحامي هذا العقد في حال عدم كتابته؟ هل يعامل معاملة عقد العمل؟ فيحق للعمال - وحده- أن يثبت عقد العمل غير المكتوب بكل طرق الإثبات، بخلاف صاحب العمل، فلا يحق له ذلك؟ كما جاء في المادة (٥١) من نظام العمل.

الذي يظهر لي أن قاعدة الإثبات المقرر في عقد العمل لا تسري على عقد التدريب على أعمال المحاماة، للأمر التالية:

١. هذه القاعدة ثبتت في عقد العمل على سبيل الاستثناء، والحكم المستثنى لا يتوسع في تطبيقه.
٢. يعتبر عقد التأهيل والتدريب -على ما ترجح في البحث- عقد مستقل على عقد العمل.
٣. لا تطبق أحكام عقد العمل على عقد التأهيل والتدريب إلا في حدود ما نص عليه النظام، كما جاء في المادة (٥) من نظام العمل حيث نصت على أن:

"تسري أحكام هذا النظام على الآتي: .. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام".

وجاءت المادة (٤٩) من نظام العمل لتبين ما أجمل في المادة (٥) من النظام، فنصت 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 يقرره الوزير". وليس من ذلك مسألة إثبات العقد.

وعليه، فإثبات علاقة المحامي مع المتدرب، وما يترتب عليها من أحكام، يخضع للقواعد العامة في الإثبات، وهذا في الحقيقة محل نقد، فالمبررات التي دفعت المنظم لاستثناء عقد العمل من القواعد العامة للإثبات متوفرة في عقد التدريب على أعمال المحاماة، فالمتدرب هو الطرف الضعيف في العلاقة، وقد يُستغل أو يبتز من قبل المحامي، فالحاجة قائمة لتقرير هذا الحكم للمتدرب، كما تقرر للعامل، الأمر الذي يقتضي تعديل المادة (٤٩) من النظام لتشمل هذا الحكم، أو يصدر وزير العمل قراراً يقضي بذلك، أو يرد في نظام المحاماة ما يفيد ذلك.

ونخلص مما سبق أن عقد التدريب على أعمال المحاماة عقد رضائي، وليس عقداً شكلياً، إذ أن الكتابة شرط لإثباته، وليس لانعقاده.

المطلب الرابع

طبيعة العقد من حيث تقابل الالتزامات

يكيف عقد التدريب على أعمال المحاماة من حيث مدى تقابل الالتزامات المترتبة عليه على أنه عقد ملزم للجانبين، فهو يرتب التزامات على المحامي، يقع على رأسها

تأهيل المتدرب لممارسة أعمال المحاماة، وإكسابه الخبرة اللازمة، والالتزام بإعطائه الأجر المتفق عليه، كما يرتب التزامات مقابلة على المتدرب، من أبرزها: طاعة الأوامر والتوجيهات الصادرة من المحامي بخصوص العمل، والالتزام بعدم إفشاء الأسرار.

المطلب الخامس

طبيعة العقد من حيث لزمته

الأصل في العقود أنها لازمة لكلا الطرفين، ولا يحق لأحدهما أن يفسخ العقد إلا برضا الطرف الثاني، ولا نخرج عن هذه الأصل إلا إذا وجد نص قانوني أو اتفاق يقتضي منح أحد المتعاقدين حق الفسخ مطلقاً أو في بعض الحالات، دون رضا الطرف الثاني.

ويتأسس الأصل الأنف الذكر من ناحية قانوني على المبدأ القاضي بأن العقد شرعية المتعاقدين، لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون^(١).

وقد جاء في المادة (١/٤٨) من نظام العمل ما يفيد منح أحد المتعاقدين في عقد التأهيل والتدريب حق الفسخ في بعض الحالات، فقد نصت على أنه: "لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل".

(١) انظر: الوسيط للسنة ١/٦٩٨.

وتفيد هذه المادة أن للمتعاقدين حق في فسخ عقد التدريب والتأهيل إذا ثبتت عدم قدرة المتدرب أو عدم قابليته لإكمال التدريب بصورة مفيدة، بشرط أن يسبق ذلك بإخطار من المتعاقد الراغب في فسخ العقد، وتدل هذه المادة بمفهوم المخالفة أنه في غير هذه الحالة لا يجوز الفسخ إلا باتفاق الطرفين، فالعقد لازم، ولو كان العقد جائزاً لما كان لهذه المادة فائدة علمية تستحق معها أن تذكر.

وتطبيقاً لحكم المادة (٤٨ / ١) من النظام، فقد جاء في القرار الصادر من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم (٤٣١/٢/٩١) في (١٨/٢/١٤٣١هـ): ما يفيد أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي خدمة العامل خلال فترة التدريب دون سبب مشروع^(١). وعليه، فإن عقد التدريب على أعمال المحاماة يعتبر عقداً ملزماً للمتعاقدين، إلا ثبت عدم قدرة أو عدم قابلية المتدرب على إكمال التدريب بصورة مفيدة، فيكون جائزاً، بشرط الإخطار المسبق.

المطلب السادس

الآثار النظامية لطبيعة عقد التدريب على أعمال المحاماة

ويتضمن فرعين، هما:

الفرع الأول: القواعد المنظمة لعقد التدريب على أعمال المحاماة.

الفرع الثاني: جهة التقاضي في النزاعات الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة.

(١) انظر: مدونة المبادئ والقرارات العمالية للعام ١٤٣١هـ، الصادرة عن هيئة تسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل، ١٥/٢.

الفرع الأول

القواعد المنظمة لعقد التدريب على أعمال المحاماة

يقتضي البحث العلمي قبل البدء بآثار عقد التدريب على أعمال المحاماة-على سبيل التفصيل- بيان النظام القانوني لهذا العقد في المملكة، والذي يتمثل في القواعد المنظمة لأحكامه، وغني عن القول أن بيان هذه القواعد يتأسس على ما سبق من تكييف لعلاقة المحامي مع المتدرب.

فبناء على تكييف عقد المحامي مع المتدرب على أنه عقد تأهيل وتدريب، يشوبه عقد عمل ووكالة، فإن الأصل أن يخضع للقواعد المنظمة لعقد التأهيل والتدريب الواردة في نظام العمل، وهي المواد (٤٥-٤٩)، ولا يخرج عنها إلا إذ وجد نص يقتضي ذلك، وذلك لما يلي:

١. أن القواعد الواردة في المواد المشار إليها أعلاه تمثل قواعد عامة تحكم كافة عقود التأهيل والتدريب المهني، فقد جاء في تعريف عقد التأهيل والتدريب في المادة (٤٥) من نظام العمل ما يقتضي هذا العموم، حيث نصت على أنه: "عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة"، والمحاماة مهنة من المهن الحرة، فيشملها عموم المادة.

٢. أنه لم يرد في هذه القواعد ما يشير إلا استثناء التدريب على مهنة من المهن أو عمل من الأعمال من أحكام هذه القواعد، وذلك كله يقتضي بقاء العموم على بابه، فالأصل بقاء ما كان على ما كان.

٣. أن عقد التأهيل والتدريب هو العقد الأساسي في علاقة المحامي مع المتدرب.

والإحالة إلى أحكام المواد المشار لها أنفاً يقتضي إخضاع عقد التدريب على أعمال المحاماة لأحكام نظام العمل في حدود الموضوعات المشار لها في المادة (٤٩) من النظام، إذ إنها أحالت إلى أحكام عقد العمل في بعض الموضوعات.

كما يخضع عقد التدريب على أعمال المحاماة- بالإضافة إلى المواد الخاصة بعقد التأهيل والتدريب- لأحكام مواد نظام المحاماة، ولائحته التنفيذية فيما يتعلق بتدريب المحامي، لاسيما المواد (١٤، ١٥، ١٧) من نظام المحاماة، والمواد (١٠/٣-١٢) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة، وتمثل هذه المواد قواعداً خاصة تحكم عقد التدريب على أعمال المحاماة بعينه، فتقدم على القواعد العامة المنظمة لعقد التأهيل والتدريب الواردة في نظام العمل عند التعارض.

وتأسيساً على أن عقد التدريب على أعمال المحاماة يتضمن وكالة بالنسبة للمرافعة، فإن يخضع كذلك- بالإضافة إلى المواد الخاصة بعقد التأهيل والتدريب- إلى الأحكام الفقهية المتعلقة بعقد الوكالة في الخصومة، فيما لا يتعارض مع أحكام عقد التأهيل والتدريب، فإن تعارضاً، فلا يؤخذ بمقتضى أحكام الوكالة؛ لأن عقد التأهيل والتدريب هو العقد الأساسي، وعقد التدريب على أعمال المحاماة ليس عقد وكالة محض.

الفرع الثاني

تحديد جهة التقاضي في النزاعات المتعلقة

بعقد التدريب على أعمال المحاماة

تشير طبيعة علاقة المحامي مع المتدرب -الأنفة الذكر- إشكالاً حول مسألة تحديد جهة التقاضي في النزاعات الناشئة عن العقد، ويعود ذلك إلى الطبيعة الخاصة لعقد التدريب على أعمال المحاماة، وكونه مركب من عدد من العقود، وخضوعه لأكثر من

نظام قانوني، مما يقتضي معه أن تتعدد جهات التقاضي المختصة بنظر النزاعات التي تنشأ عن عقد التدريب على أعمال المحاماة.

فبالنظر إلى خضوع هذا العقد في بعض أحكامه إلى نظام العمل، كما نصت على ذلك المادتان (٤/٥) و(٤٩) من نظام العمل، وكون نظام العمل هو من نظم عقد التأهيل والتدريب في المواد (٤٥-٤٩)، فإن أي نزاع يتعلق بهذه المسائل تختص بنظره المحاكم العمالية، وقد نصت المادة (١٨) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على أنه: "تختص هيئات تسوية الخلافات العمالية - إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها- بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقود التدريب والتأهيل"، وهذا الحكم يجب أن يفهم ضمن السياق الذي جاء فيه، فعقود التأهيل والتدريب الصرفة تخضع في أحكامها إلى نظام العمل، ولكن عقد التدريب على أعمال المحاماة - كما سبق أن أوضح البحث- لا يتمحض كعقد تأهيل وتدريب، لذلك لا يصدق هذا الحكم على كل نزاع متعلق بعلاقة المحامي مع المتدرب.

فإذا تعلق النزاع بأعمال المحاماة؛ كالمرافعة أو تقديم المشورة النظامية، أو فيما نظمه نظام المحاماة، أو تعلق بالمتدرب بصفته وكلياً أو بالمحامي بصفته موكلاً، فإن هذه المسائل لا وجه لإخضاعها للمحاكم العمالية، إذ لا تعلق لها بنظام العمل، بل تتعلق بالعمل الفني النظامي الذي يقوم به المتدرب، أو بعقد الوكالة. وما كان كذلك اختصت بنزاعاته المحكمة العامة، حيث إنها صاحبة الولاية في كل ما خرج عن اختصاص باقي المحاكم الأخرى.

ويشهد لهذا القرار رقم (٥/٢٠٣٩)، وتاريخ (٤/٦/٤٣٩ هـ)، والصادر من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة المدينة المنورة، بشأن دعوى مرفوعة من محامي متدرب على مكتب المحاماة الذي يتدرب عنده، وقد طلب من الهيئة

الحكم له في (١٢) طلب في مواجهة المدعى عليه، وما كان من الهيئة إلا أنه حكمت له في (٩) طلب، وردت (٣) لعدم اختصاص الهيئة بها، وهي:

- مطالبة المدعي صورة الوكالات واللوائح المقدمة باسمه.
- مطالبة المدعي تعويض عن عدم تسجيله في التأمينات الاجتماعية.
- مطالبة المدعي تعويض عن حرمانه من تسجيله في الموارد البشرية.

ونجد في بعض القوانين العربية أن اختصاص النظر في النزاعات الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة خاضع لغير السلطة القضائية، بل لمجالس أو لجان أو نقابات، كما جاء في قانون نقابة المحامين النظاميين في الأردن، في المادة (٣٦)، حيث نصت على أنه: "يفصل مجلس النقابة في كل خلاف يقع بين المتدرب وأستاذه بسبب التدريب".

ولعل من الأولى إخضاع العلاقة التعاقدية بين المحامي والمتدرب إلى القضاء بتنوع اختصاصاته حسب طبيعة النزاع، فولاية الفصل في النزاعات تنعقد من حيث الأصل إلى السلطة القضائية في الدولة، ولا يسوغ التوسع في الخروج عن هذا الأصل.

المبحث الثاني

الالتزامات الناشئة عن عقد التدريب على أعمال المحاماة

ويتضمن ثلاث مطالب، هي:

المطلب الأول: التزامات المحامي.

المطلب الثاني: التزامات المتدرب.

المطلب الثالث: آثار العقد بالنسبة للغير.

المطلب الأول

التزامات المتدرب

ويتضمن فرعين، هما:

الفرع الأول: الالتزامات التي تقتضيها القواعد العامة للعقود، ومبدأ حسن النية في تنفيذها.

الفرع الثاني: الالتزامات التي تقتضيها الطبيعة النظامية لعقد التدريب على أعمال المحاماة.

الفرع الأول

الالتزامات التي تقتضيها القواعد العامة للعقود،

ومبدأ حسن النية في تنفيذها

أولاً: الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتعلقة بالمحامي:

قد يطلع المتدرب أثناء عمله مع المحامي بمقتضى عقد التدريب على بعض الأسرار المتعلقة بالمحامي، وطريقة عمله، أو معلومات مهنية خاصة به يتضرر من اطلاع الغير عليها، لاسيما منافسيه، وقد تزعزع ثقة عملائه أو الجهات ذات العلاقة فيه، فيمتنع على المتدرب إفشاؤها، ويلتزم بالمحافظة عليها.

ويتأسس هذا الالتزام على اعتبارين، هما:

- أن عقد التدريب على أعمال المحاماة عقد مركب، يتضمن في تكيفه عقد عمل. والالتزام بالمحافظة على أسرار العمل يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل^(١).
- أن المعلومات التي يطلع عليها المتدرب بسبب نشاطه المهني، أو بمناسبته، تعتبر أسراراً مهنية. والأسرار المهنية -على وجه العموم- تحظى بحماية قانونية في مختلف التشريعات الوضعية، فالأصل عدم جواز إفشائها، إلا في الحالات التي استثنىها القانون^(٢).

وعليه، فإن عقد التدريب ينشأ عنه التزام في ذمة المتدرب بعدم إفشاء الأسرار، والأصل أن تتأسس أحكام ذلك على أحكام عقد العمل، إلا ما يمكن استثنائه من ذلك نظراً لطبيعة عقد التدريب.

(١) انظر: شرح عقد العمل الفردي، أحمد حسن البرعي، دار النهضة العربية بالقاهرة، ٢٠٠٣م، ص ٦٠١، قانون العمل، دراسة مقارنة، حسين عبد اللطيف حمدان، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، ط ١، ٢٠٠٩م، ص ٣٨٣، الوجيز في شرح قانون العمل، يوسف إلياس، معهد الإدارة بالرباط، ١٩٨٨م، ص ٦٧.

(٢) انظر: التزام المحامي بالحفاظ على أسرار العميل، دراسة فقهية قضائية في القانون المصري والفرنسي، مصطفى أحمد حجازي، دار النهضة العربية بالقاهرة، ص ٦، ٢٨-٢٩.

وكما أن هذا الالتزام يعود بالمصلحة للمحامي في المقام الأول؛ فإنه كذلك يفيد المتدرب، ويعود عليه بالمصلحة، إذ أن المحامي إذا شعر بالأمان على أسرارهِ، تعاون مع المتدرب أكثر، ومنحه المزيد من الخبرة.

والالتزام بعد إفشاء الأسرار الناشئ عن عقد العمل يعتبر التزاماً عاماً يسري على عقود العمل المختلفة، بصرف النظر عن نوع العمل وطبيعته^(١)، ويشمل كافة الأسرار المتعلقة بالعمل دون تخصيص^(٢)، ولا فرق في ذلك بين أن يكون المتدرب قد اطلع عليها من تلقاء نفسه بحكم عمله، أو أطلعها عليها المحامي^(٣)، فالحكم في كلتا الحالتين واحد.

وقد جاءت المادة (٦/٦٥) من نظام العمل لتؤكد على هذا الالتزام، وأن نطاقه يتسع ليشمل كافة عقود العمل، وجميع الأسرار المهنية، دون تقييد بنوع معين منها، فنصت على أن على العامل: " أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل".

وغني عن البيان أن الأسرار الشخصية للمحامي تخرج عن مضمون الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية؛ لأنها غير متعلقة بطبيعة العمل الذي يمارسه

(١) انظر: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة، الدكتور السيد عيد نايل، مكتبة الرشد بالرياض، ط٢، ١٤٣٥هـ، ص ١٢٢/١.

(٢) انظر: شرح عقد العمل الفردي، ص ٦٠٢.

(٣) انظر: التزام المحامي بالحفاظ على أسرار العميل، ص ٢٢.

المتدرب، ولا يعني هذا جواز إفشائها، بل الواجب المحافظة عليها، على أساس أن ذلك التزام قانوني مستقل، يلتزم به الكافة، لا علاقة له بالعقد.

ويخضع لقاضي الموضوع تقدير ما إذا كان المعلومة التي أفشاها المتدرب سراً مهنيًا يجب المحافظة عليه أم لا، ويستعين على ذلك بالرجوع إلى الأعراف والقواعد الأخلاقية التي تحكم مهنة المحاماة، وعلى ضوئها، يصدر حكمه. وقد يختلف تقديره للواقعة نفسها بحسب شخص الغير الذي نقلت له المعلومة، فيعتبر إخبار المتدرب لمحامي منافس بألية عمل المكتب، وأنه يستعين- مثلاً- بأساتذة الجامعة إخلالاً بالالتزام بالمحافظة على أسرار العمل، وقد لا يعتبر كذلك إذا كان لزيون آخر، إذ يعتبر هذا من باب التسويق.

ومضمون الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل يقتصر على عدم نقل هذه الأسرار إلى الغير، سواء بمقابل أو من دون مقابل^(١).

ويرى بعض شراح القانون أن مضمونه يقتضي كذلك عدم استعمال هذه الأسرار لحساب المتدرب أو لحساب غيره^(٢).

ويبدو لي أن هذا الرأي منتقد في عقد التدريب على أعمال المحاماة، لتعارضه مع طبيعة هذه العلاقة، ومقصدها، فعقد التدريب يختلف عن عقد العمل من هذه الحيثية، فعقد التدريب على أعمال المحاماة يرمي إلى تأهيل المتدرب لمباشرة أعمال

(١) انظر: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة، السيد عيد نايل، ص ١٢٣/١، الوجيز في شرح قانون العمل، يوسف إلياس، ص ٦٨.

(٢) انظر: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، منير فريد الدكمي، دار السادس من أكتوبر للتوزيع والنشر بمدينة السادس من أكتوبر، ١٤٢٧ هـ، ٢٣٥/١، ويخالف بعض الشراح، فلا يرى أن الالتزام بعد إفشاء الأسرار في عقد العمل يتضمن ذلك. انظر: شرح عقد العمل الفردي، ص ٦٠٤.

مهنة المحاماة بنفسه، بعد تلقيه للخبرة اللازمة نتيجة عمله مع المحامي خلال مدة العقد، فمقصد العقد ومقتضاه يتعارض مع التزام المتدرب بمنع استعمال الأسرار لمصلحته أو لمصلحة غيره بعد انقضاء العقد.

وإن اقتضى الأمر، فللمحامي أن يشترط على المتدرب، في حدود ما دلت عليه المادة (٨٣) من نظام العمل، عدم منافسته، على يكون المنع محرراً ومحدداً.

وقد استقر الفقه القانوني على أن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل للغير لا يقتصر على مدة تنفيذ عقد العمل، بل يمتد إلى بعد انتهاء الرابطة العقدية؛ لأن صاحب العمل يتضرر من إشاعتها حتى بعد انقضاء العقد، ومصلحته بعد انتهاء العقد أكثر حاجة للحماية النظامية^(١)، وقد نص على ذلك القانون المدني المصري في المادة (د/٦٨٥) حيث جاء فيها: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل التجارية والصناعية حتى بعد انقضاء العقد"، وكذلك المادة (د/٦٨٤) من القانون المدني الأردني، وغيره^(٢).

وفي نطاق النظام السعودي، لا نجد أن المنظم السعودي قد نص على امتداد التزام العامل بعد إفشاء الأسرار إلى بعد نهاية العقد، كما هو الحال في القانون المقارن، واكتفى بمنح صاحب العمل الحق في تضمين عقد العمل شرطاً يقضي بامتناع العامل عن إفشاء الأسرار المهنية، إذا كانت طبيعة عمله تتيح له الاطلاع عليها، على أن يكون

(١) انظر: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، منير الدكمي، ٢٣٤/١، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة للسيد نايل، ١٢٣/١، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة، سويلم، ص ١٧٥، الوجيز في شرح قانون العمل، يوسف إلياس، ص ٦٨، قانون العمل، دراسة مقارنة، حسين عبد اللطيف، ص ٣٨٤.

(٢) وبنفس المعنى جاءت المادة (٥/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي، والمادة (١/٩٠٩-هـ) من القانون المدني العراقي.

الشرط محرراً في وثيقة مكتوبة، ومحدداً من حيث الزمان والمكان ، على ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين، كما جاء في المادة (٨٣) من نظام العمل، حيث نصت على أنه: " إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، أو بالاطلاع على أسرار عمله ، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إفشاء أسرار ه ، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وفي كل الأحوال يجب ألا تزيد على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".

ويفهم من هذه المادة أن العامل غير ملتزم بعدم إفشاء الأسرار بعد انقضاء العقد إلا إذا تضمن العقد شرطاً يوجب ذلك، وفي حدود المدة المتفق عليها؛ فإذا مضت جاز له الإفشاء؛ إذ لو كان مجرد العقد في وجهة نظر المنظم السعودي يقتضي عدم إفشاء السر، لما كان هناك فائدة من النص على جواز اشتراط عدم إفشاء السر بعد انقضاء العقد.

ويبدو لي أن هذا المسلك من المنظم السعودي محل نقد، فإفشاء العامل للأسرار سواء أثناء العقد أو بعده- يترتب عليه إلحاق الضرر بصاحب العمل، فلا يجوز ذلك لا أثناء العقد ولا بعده، ومصدر هذا الالتزام أثناء سريان العقد هو العقد نفسه، وما يقتضيه وفق مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد. أما بعد انقضاء العقد، فإن مصدر الالتزام هو النظام أو القانون نفسه، والذي يمنع الإضرار بالغير، وأساسها في الشريعة الإسلامية قاعدة "لا ضرر ولا ضرار"، وأساسها القانوني الخاص المواد التي تثبت المسؤولية في كل خطأ يترتب عليه ضرر بالغير، كالمادة (١٦٣) من القانون المدني المصري، ومثيلاتها.

عليه، فلا أرى أن المنظم السعودي بحاجة إلى الحكم بجواز اشتراط عدم إفشاء الأسرار بعد انقضاء العقد، وإن كان ولا بد من النص على جواز اشتراط عدم إفشاء السر بعد انقضاء العقد، فلا أرى وجاهة لتحديد الشرط بالزمان والمكان؛ لأن صاحب العمل يتضرر من إفشاء أسرار العمل حتى ولو بعد فترة من الزمن، طالما أنها لا زالت سرية، فضلاً عن أن إفشاءها للغير لا يفيد العامل بشيء، فيكون المنع من ذلك أولى وأحفظ لحق صاحب العمل.

فضلاً عن هذا الاتجاه من المنظم السعودي في تضمين عقد العمل شرط عدم إفشاء الأسرار المهنية يخالف ما جاء في كثير من القوانين العربية الأخرى، حيث إن المواد التي تقابل المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي في بقية القوانين العربية تقتصر على النص على جواز اشتراط عدم المنافسة فقط، مع تحديده بالزمان والمكان، كما في المادة (٦٨٦) من القانوني المدني المصري، والمادة (٦٨٥) من القانون المدني الأردني، والمادة (١/٩١٠) من القانون المدني العراقي، والمادة (٩٠٩) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي، وغيرها، فجاء المنظم السعودي فأضاف إلى مضمون المادة شرط عدم إفشاء الأسرار، وجعل حكمهما واحد، مع بالرغم من اختلاف طبيعة شرط عدم إفشاء الأسرار عن شرط عدم المنافسة.

والأولى- من وجهة نظري- أن يقتصر المنظم على مضمون المادة (٦/٦٥) من نظام العمل والتي تنص على التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار المهنية، مع تعديلها لتنفيذ أن هذا الالتزام قائم حتى بعد انقضاء العقد، ولو لم يشترط ذلك في العقد.

عليه، فالذي أراه راجحاً في نطاق عقد التدريب على أعمال المحاماة أن المتدرب ملتزم بعد إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل، ولو لم يشترط ذلك عليه، وحتى بعد انقضاء العقد.

ولا يقضي التزام المتدرب بعدم إفشاء الأسرار إلا في الحالات التالية:

١. إذا زال وصف السرية عن هذه المعلومات.
٢. إذا كان إفشاء الأسرار يحول دون ارتكاب جريمة ما.
٣. إذا اقتضى الإفشاء موجباً شرعي^(١).

فيجوز عندئذٍ إفشاء السر، ولكن لا ينبغي التوسع في ذلك؛ لأنه استثناء، والاستثناء لا يتوسع فيه، ويعامل معاملة الضرورة، فيقدر بقدره، بمعنى أنه لا يسوغ له أن يفشي من الأسرار إلا في حدود ما قضت به الحاجة أو الضرورة فقط.

ثانياً: الالتزام بحسن المعاملة أثناء العمل:

يلتزم المتدرب في نطاق عمله أن يتحلى بالأخلاق وحسن السلوك ويعامل الجميع باحترام وأدب، سواء المحامي نفسه، أو العاملين في بيئة العمل، أو العملاء، وأن يبتعد عن كل فعل أو قول يسيء لهم.

ويجد هذا الالتزام سنده في القواعد العامة في النظرية العامة في العقود والتي تقتضي أن ينفذ العقد بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، وشرف التعامل، كما تقتضي بأنه لا يقتصر تنفيذ العقد على ما ورد فيه من التزامات فحسب، بل يلتزم كذلك بتنفيذ ما هو من مستلزمات العقد، وفقاً للقانون والعرف والعدالة وبحسب طبيعة الالتزام نفسه^(٢).

(١) انظر: شرح عقد العمل الفردي للبرعي، ص ٦٠٣، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، منير الدكمي، ٢٣٦/١، الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة للسيد، ص ٤٢٤.

(٢) انظر: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، منير الدكمي، ١٥٩/١.

وحيث عقد التدريب على أعمال المحاماة لا يثير أحكاماً خاصة بخصوص هذا الالتزام، فيكتفى بما ورد في القواعد العامة.

ثالثاً: الالتزام بموافاة المحامي بالمعلومات الضرورية:

يطلع المتدرب، بحكم توليه لبعض القضايا، وترافعه فيها نيابة عن المحامي، على بعض المعلومات المستجدة بخصوص القضية، فيجب عليه أن يبلغ بها المحامي في الوقت المناسب، ولا يخفيها عنه، لما في ذلك من الضرر الذي سيلحق بالمحامي بشأن القضية محل الترافع، فالمتدرب يمثل المحامي، وينوب عنه، ويجب عليه أن يكون أميناً في إبلاغه بالمستجدات ذات الأهمية، ليكون المحامي على بينة من أمره، وليوجهه بما يلزم حسبما يقتضيه الموقف.

ويتأسس هذا الالتزام بناء على مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، وبناء على تضمن عقد التدريب على أعمال المحاماة لعقد الوكالة، والذي يلتزم بموجبه الوكيل أن يبلغ موكله بالمعلومات المستجدة في القضية المكلف بها، وأساس ذلك أن الوكيل مفوضٌ بموجب عقد الوكالة ليقوم مقام الموكل في تصرف معين^(١)، مما يقتضي إبلاغه عما يسجد من معلومات ضرورية في التصرف محل الوكالة، وقد نصت على هذا الالتزام المادة (٧٠٥) من القانون المدني المصري، والمادة (٨٥٦) من القانون المدني الأردني، وغيرها.

(١) انظر: درر الحكام شرح مجلة الأحكام، علي حيدر، دار الكتب العلمية ببيروت، ط١، ١٤١١هـ، ٤٩٣/٣، مجلة الأحكام الشرعية، أحمد قاري، دار تهامة للنشر بجدّة، ط٣، ١٤٢٦هـ، ص٣٨٢.

رابعاً: الالتزام ببذل العناية اللازمة للمحافظة على أدوات العمل:

يلتزم المتدرب بأن يبذل العناية اللازمة للمحافظة على أدوات العمل والمعدات والخامات المملوكة للمحامي، والتي استلمها المتدرب، أو وضعت تحت تصرفه، لمساعدته على إنجاز الأعمال المكلف فيها بموجب عقد التدريب، كأجهزة الحاسب الآلي وتوابعها، وأجهزة الطباعة والنسخ، وغيره. ويقضي ذلك أن يستخدم المتدرب هذه الأدوات والخامات في مصلحة العمل فقط، ولا يستخدمها في غير ذلك، ويرجع ما بقي منها ولم يستهلك إلى مالكها، عند انتهاء العمل المتعلق بها أو انتهاء الحاجة إليها.

ويتأسس هذا الالتزام بناء على أن عقد التدريب على أعمال المحاماة يتضمن عقد عمل. والعامل في عقد العمل يلتزم- بناء على القواعد العامة، ووفقاً لمقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد- ببذل العناية اللازمة للمحافظة على أدوات العمل^(١)، حيث نصت المادة (٢/٦٥) من نظام العمل على أنه يجب على العامل: " أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوع تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة"، كما أن طبيعة عقد التدريب على أعمال المحاماة تقتضي التزام المتدرب بالعناية اللازمة بأدوات العمل.

فإن أخل المتدرب بما عليه من التزام، فتضررت هذه الأدوات أو الخامات أو تلفت، أو تلف جزء منها، أو فقدت، بتعدٍ أو تقصير أو قلة احتياط منه، كان المتدرب هو المسئول عن ذلك.

(١) انظر: الوجيز في شرح قانون العمل، يوسف إلياس، ١٩٨٨م، ص ٦١-٦٢.

الفرع الثاني

الالتزامات التي تقتضيها الطبيعة النظامية

لعقد التدريب على أعمال المحاماة

أولاً: الالتزام بالقيام بالعمل المتفق عليه:

ينشأ عن عقد التدريب على أعمال المحاماة التزام على عاتق المتدرب يقضي أن ينفذ العمل المتفق عليه، وما يقتضيه ذلك العمل. ولا يخرج العمل المطلوب من المتدرب عن أن يكون من قبيل الأعمال المادية؛ أو التصرفات النظامية. وتشمل الأعمال المادية: استقبال القضايا، وتحريرها، ودراستها، والبحث في الأسانيد النظامية لطلباتها، وتحضير ما يلزم من لوائح، وتقديم مسودات للاستشارات النظامية وصياغة العقود، ونحو ذلك. كما تشمل التصرفات النظامية: أعمال المرافعة نيابة عن المحامي أمام الجهات القضائية، سواء كانت في القضاء العام أو القضاء الإداري، أو اللجان القضائية.

ويتقيد التزام المتدرب بتنفيذ العمل المتفق عليه بالقيود التالية:

الأول: مضمون عقد التدريب على أعمال المحاماة.

يجب أن يكون العمل المكلف به المتدرب في حدود طبيعة عمل المحامي؛ لأن المقصود من عقد المحامي مع المتدرب هو الحصول على خبرة في مهنة المحاماة، فقد جاء في المادة (٣/ج) من نظام المحاماة ما يلي: "أن تتوافر لديه -أي المتقدم على طلب رخصة المحاماة- خبرة في طبيعة العمل لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات...."، وجاء في المادة (٣/١٠/هـ) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة: "أن يكون التدريب في طبيعة العمل المنصوص عليها في الفقرة (ج) من هذه المادة".

وبناء على ذلك، فيمنع على المحامي أن يستغل ضعف مركز المتدرب، ويكلفه – على سبيل الأصالة- بأعمال إدارية بحتة كالسكرتارية أو التعقيب ونحو ذلك- لا تسهم في إكسابه خبرة في مهنة المحاماة، ولا يمنع ذلك من أن تأتي هذه الأعمال على سبيل التبع، ولا تشغل حيزاً كبيراً من الوقت المخصص لعمل المتدرب مع المحامي.

الثاني: يتقيد بالحدود المرسومة له من المحامي، ويلتزم بتوجيهاته.

يجب على المتدرب أن يلتزم بالحدود المرسومة له من المحامي، ويلتزم بتوجيهاته، وإلا كان هو المسؤول عن هذه التصرفات، وتحمل تبعاتها النظامية. ويتأسس ذلك على أمرين، هما:

- المتدرب كيف بالنسبة للأعمال المادية المكلف بها- على أنه عامل، والعامل يلتزم بتوجيهات وأوامر صاحب العمل^(١).
- المتدرب كيف- بالنسبة لقيامه بالمرافعة- على أنه وكيل، والوكيل يتقيد بالحدود المرسومة له من الموكل^(٢).

ويجلى ذلك أكثر ما ورد في البند الرابع من النموذج الاسترشادي لعقد التدريب على أعمال المحاماة، الصادر عن الإدارة العامة للمحاماة بوزارة العدل، حيث نص على التزام المتدرب بأن يتقيد بتعليمات وإرشادات المحامي فيما يتعلق بممارسة المهنة.

(١) انظر: عقد العمل في القانون المصري، محمود جمال الدين زكي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب بالقاهرة، ط٢، ١٤٠٢هـ، ص٤٨٨، ٧١٨، ٧٢١.

(٢) انظر: الوسيط للسنة ٧/٤٥١-٤٥٣.

الثالث: أداء العمل المتفق عليه بنفسه.

تناقش هذه المسألة في نطاق عقد العمل بالنسبة للأعمال المادية، وفي نطاق عقد الوكالة بالنسبة للتصرفات النظامية.

ففي حدود عقد العمل، يجب على المتدرب القيام بالعمل المادي المكلف به بنفسه، فعقد العمل يكيف على أنه من العقود ذات الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل، لذلك تنص بعض القوانين صراحة على وجوب قيام العامل بنفسه بالعمل المناط به، كما في المادة (١/٥٦) من قانون العمل المصري، والمادة (١/٤٠٤) من قانون المعاملات المدنية السوداني، والمادة (١/١٩) من قانون العمل الأردني.

أما المنظم السعودي، فقد أوجب على العامل القيام بالعمل المكلف به، دون أن ينص على ضرورة أن يقوم بذلك بنفسه، فقد نصت المادة (١/٦٥) من نظام العمل على التزامات العامل، وذكر منها: "أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة، ووفق تعليمات صاحب العمل"، وهذه النص يلزم العامل عند إنجاز العمل بالتقيد بأمرين، الأول منهما: ما تقضي به أعراف وأصول المهنة، والثاني: تعليمات صاحب العمل.

ولا تخرج الفروض في هذه المسألة عن فرضين، هما:

١. أن تقتضي الأصول الفنية للمهنة بأن ينفذ العامل العمل بنفسه، فيجب عليه حينئذ ذلك؛ لأن المعروف عرفاً، كالمشروط شرطاً.
٢. ألا تقتضي الأصول الفنية للمهنة تنفيذ العمل من خلال العامل نفسه، فهنا ننظر، إذا اشترط صاحب العمل ذلك، وجب على العامل القيام بالعمل بنفسه، وإن سكت عنه، جاز للعامل أن يتفق مع غيره لتنفيذ العمل.

وهذه الصياغة بهذه الطريقة تثير النزاعات، لاسيما في تحديد مقتضيات الأصول والأعراف الفنية للمهنة محل النزاع. والصياغة التي تحقق الغاية التشريعية لهذا الحكم، وتكون بعيدة عن النزاعات، هي التي تنص على وجوب إنجاز العامل للعمل المتفق عليه بنفسه، إلا إذا أذن صاحب العمل بغير ذلك.

وفي نطاق أحكام عقد الوكالة في الخصومة، فتجيز كثير من القوانين العربية للمحامي أن ينيب غيره، طالما لا يوجد في عقد الوكالة ما يمنع من ذلك، كما في المادة (٥٦) من قانون المحاماة المصري، والمادة (٢٢) من قانون المحاماة السوداني، وتضيف بعض القوانين شرطاً ثانياً للجواز، وهو: أن يكون ذلك عند الضرورة، كما في المادة (٢/٤٤) من قانون نقابة المحامين النظاميين في الأردن، وبعضها تستبدل هذا الشرط بشرط آخر أوسع منه دلالة، وهو: أن تكون الإجابة مبررة من قبل المحامي، كقانون المحاماة الموحد لدول مجلس التعاون الخليجي في المادة (٢٣).

أما المنظم السعودي، فقد أوجب على المحامي أن يباشر المهنة بنفسه، وألا يوكل غيره فيما وكل فيه أو بعضه، إلا إذا جعل ذلك إليه صراحة في صك الوكالة، شريطة أن يكون التوكيل الثاني بموجب صك من الجهة المختصة، وذلك كما جاء في المادة (٢/١١) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة.

ويبدو لي وجاهة مسلك المنظم السعودي بناء على أن شخصية المحامي في عقده مع الموكل محل اعتبار من حيث الأصل، ومقصودة لذاتها.

وإذا كان المحامي- وهو موكل المتدرب- مطلوب منه مباشرة أعمال المحاماة بنفسه، ولا يملك أن ينيب غيره إلا بإذن صريح من موكله صاحب القضية، فالمتدرب - وهو وكيل للمحامي- لا يملك ذلك من باب أولى، فلا يجوز له أن يوكل غيره دون موافقة صريحة، على أن يكون التوكيل الثاني وفق صك صادر من الجهة المختصة.

وهذا هو الحكم الذي يتوافق مع الطبيعة الخاصة لعقد التدريب على أعمال المحاماة، لاسيما وأن المتدرب محدود الخبرة، مما لا يناسب معه أن يُمنح حق الإنابة مطلقاً، ففي ذلك إضراراً بالمحامي، وإضراراً بموكل المحامي، فقد يختار المتدرب من لا يحسن القيام بالعمل المتفق عليه على الوجه المطلوب. كما إن ذلك يتعارض مع مقصد عقد التدريب، فالواجب أن يمارس المتدرب بنفسه أعمال المحاماة حتى يكتسب الخبرة والدراية المطلوبة.

ثانياً: الالتزام برد المستندات:

تقتضي طبيعة العلاقة بين المحامي والمتدرب أن يترافع المتدرب نيابة عن المحامي في بعض قضايا موكله، مما يترتب عليه أن يستلم المتدرب من المحامي مستندات تلك القضايا أو بعضها؛ ليتمكن من فهم القضية، ودراستها، وإعداد ما يلزم من صحائف أو لوائح، سواء كانت دعوى أو طلبات أو دفاع أو اعتراض. وقد يستلم المتدرب من المحامي مستندات أخرى تتعلق بمكتب المحامي نفسه؛ كصورة من ترخيص المكتب، وغيره، مما يقتضيه العمل.

وبناء على ذلك، فإن المتدرب يلتزم بأن يرد للمحامي عند طلبه كل ما استلمه منه من مستندات، سواء كانت تتعلق بالقضية المترافع عنها، أو بمكتب المحامي.

ويتأسس هذا الالتزام بناءً على أن المتدرب وكيل للمحامي. والوكيل يلتزم وفق أحكام الوكالة أن يرد للموكل الأوراق والمستندات المتعلقة بالوكالة أو ما تخص الموكل^(١). كما أن ما في يد الوكيل لموكله يعتبر أمانة، والوكيل أمين، وهو ملزم برد الأمانة إلى صاحبها^(٢)، ولقوله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا)^(٣).

(١) انظر: الوسيط للسنهوري ١/٧/٥١٠.

(٢) انظر: مجلة الأحكام الشرعية، أحمد قاري، ص ٤٠٢، الفقه الإسلامي وأدلته للدكتور وهبة الزحيلي، دار الفكر بدمشق، ط ٤، ٤٥/٨٩-٩٠.

(٣) سورة النساء، آية (٥٨).

ولكن يثور تساؤل مفاده: متى يجب على المتدرب أن يرجع هذه المستندات إلى المحامي؟

لم يتطرق نظام المحاماة ونظام العمل -في حدود المواد المنظمة لعقد التأهيل والتدريب- لهذه المسألة، بينما تطرق نظام المحاماة السعودي لمسألة قريبة، وذات تعلق بالموضوع، وهي التزام المحامي أن يرد المستندات لموكله بشرط انتهاء القضية، وبناء على طلب من الموكل، فقد جاء في المادة (٢٢) من نظام المحاماة أن: " على المحامي عند انقضاء التوكيل أن يرد لموكله عند طلبه سند التوكيل والمستندات والأوراق الأصلية، "، كما جاء في المادة (٢٢ / ١) من اللائحة التنفيذية للنظام: " يقصد بانقضاء التوكيل الوارد في هذه المادة إنهاء القضية، أو المهمة الموكل فيها المحامي، ولا يسمى انتهاء تاريخ التوكيل -إن كان مؤقتاً- انقضاءً للتوكيل".

ومن باب القياس على هذا الحكم، يمكن القول أن المتدرب يلتزم بالرد بشرطين، هما:

• إذا انتهت القضية المترافع فيها، حيث انقضى الغرض الذي تسلم المتدرب المستندات بسببه.

وأرى أنه المقام يقتضي استثناء حالة من هذا الشرط، وهي إذا انتهت العلاقة التعاقدية بين المحامي والمتدرب، فيجب حينئذٍ على المتدرب أن يرد للمحامي كل ما استلمه منه من مستندات، ولو كانت القضية لازلت منظورة، لانقضاء العلاقة بينهما.

• إذا طلب المحامي ذلك؛ لأن المصلحة له، فلا يجب على المتدرب الرد ما لم يطلبه صاحب المصلحة فيه.

ولكن ما الحكم إن ماطل المحامي في إعطاء المتدرب المكافأة المتفق عليها؟ هل يحق للمتدرب حجز المستندات الأصلية عنده، حتى يوفي المحامي بما عليه لصالح المتدرب، أسوة بحق المحامي بإمساك المستندات الأصلية التابعة لموكله إذا لم يوف بما عليه لصالح المحامي، كما جاء في المادة (٢٢) من نظام المحاماة والتي نصت على أنه: "... ومع ذلك يجوز له إذا لم يكن قد حصل على أتعابه أن يستخرج على نفقة موكله صوراً من جميع المحررات التي تصلح سنداً للمطالبة، وأن يبقى لديه المستندات والأوراق الأصلية، حتى يؤدي له الموكل الأتعاب الحالية ومصروفات استخراج الصور..."؟

قد يقال إن المتدرب ليس له الحق في إمساك هذه المستندات، حتى ولو لم يتم المحامي بالوفاء بما عليه، وذلك للأسباب التالية:

- نص المادة المشار لها قاصر على العلاقة التعاقدية التي تربط المحامي مع موكله، ولا يشمل المتدرب في علاقته مع المحامي.
- الأصل أن على المتدرب -باعتباره وكيلًا- رد ما للمحامي عنده من مستندات؛ لأنها في حكم الوديعة، والوديعة يجب إعادتها لمالكها عند الطلب فقهاً وقانوناً^(١)، بغض النظر عن كون المحامي قام بالوفاء بما عليه أم لا، ولا نخرج عن هذا الأصل إلا بموجب يقتضي ذلك.
- الأجر في علاقة المحامي مع موكله عنصر في غاية الأهمية، فالمحامي لم يبذل جهده إلا للحصول عليه، وهذا يستوجب سن عدد من الضمانات النظامية للمحامي والتي تكفل له حقه، ولو كان فيها خروج عن الأصل، بخلاف الأجر في علاقة

(١) انظر: درر الحكام شرح مجلة الأحكام، علي حيدر، ٣٠١/٢، مجلة الأحكام الشرعية، أحمد قارئ، ٤٢١، الوسيط للسنيهوري ٧١٧/٧-٧١٨.

المتدرب مع المحامي، فلا يحتل الأهمية التي يحتلها الأجر في علاقة المحامي موكله، وبالتالي فليس هناك ما يدعو بإلحاح للخروج عن الأصل القاضي بوجوب رد المستندات للمحامي، فالمتدرب يستهدف من خلال عقده مع المحامي الحصول على الخبرة والتأهيل أكثر من الحصول على الأجر.

وقد يقال خلافاً لما سبق، إن للمتدرب حق إمساك المستندات حتى يستوفي حقه من المحامي، على أساس القواعد العامة في حق الحبس، ووفقاً لقاعدة الدفع بعدم التنفيذ، إذ أن شروط الحق في الحبس تنطبق في هذه المسألة، فهناك التزامين متقابلين، دين في ذمة المتدرب لصالح المحامي، يقتضي تسليم المستندات، ودين في ذمة المحامي لصالح المتدرب، يقتضي إعطائه مكافأته، وهذان الدينان مرتبطان ببعضهما البعض، ولا يشترط لتحقيق الارتباط أن ينشأ الدينان عن عقد واحد، بل يكفي في ذلك أن يكون أحد الالتزامين نشأ بمناسبة الآخر^(١)، حيث إنه يمكن تكييف العلاقة بين المتدرب والمحامي من هذه الزاوية على أحد الاحتمالين التاليين:

- عقد وكالة مأجورة، والتي ينشأ عنها التزام المتدرب بصفته وكيلاً برد المستندات، والتزام المحامي بدفع الأجرة أو المكافأة.
- أن تسليم المستندات للمتدرب في حكم الوديعة، والالتزام بدفع المكافأة للمتدرب مرتبط بالوديعة، باعتبار أنه استلامها ليرافع في القضية مقابل المكافأة المتفق عليها في عقد التدريب.

وعلى كلا التكييفين، فللمتدرب حق إمساك المستندات، وعدم ردها حتى يقوم المحامي بالوفاء بالمكافأة.

(١) انظر: الوسيط للسنهوري ١١٣٨/٢-١١٤٨، ٧/٧٣٢-٧٣٣.

والذي يترجح لي هو الرأي الثاني الذي يمنح المتدرب حق إمساك المستندات عند عدم وفاء المحامي بالمكافأة أو الأجر، وذلك لدخول هذه المسألة في عموم القواعد العامة للحبس، والتي تعتبر استثناء من القاعدة الموجبة للرد في عقد الوديعة أو في عقد الوكالة المأجورة، ونظراً لضعف المركز النظامي للمتدرب، واحتياجه للحماية النظامية.

كما يثور تساؤل آخر حول مدى سقوط حق المحامي بالتقادم في مواجهة المتدرب، أسوة بسقوط حق الموكل بالتقادم في مواجهة المحامي.

والذي يبدو لي أن سقوط حق الموكل بالتقادم في مواجهة المحامي يتأسس على نص قانوني صريح، كما في المادة (٢٤) من نظام المحاماة، والتي تنص على أنه: "لا تُسمع دعوى الموكل في مطالبة محاميه بالأوراق والمستندات المودعة لديه بعد مضي خمس سنوات من تاريخ انتهاء مهمته، إلا إذا طلبها الموكل قبل مضي هذه المدة بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول، فيبدأ احتساب هذه المدة من تاريخ تسلم هذا الكتاب"، بينما في حق المحامي في مواجهة المتدرب، فلا يوجد نص مماثل.

وعليه، فقد يُقال تأسيساً على أن الأصل هو عدم سقوط الحق بالتقادم، أن حق المحامي في مواجهة المتدرب باق، لعدم وجود موجب لسقوطه.

وقد يقال، بسقوطه بمرور خمس سنوات، قياساً على سقوط حق الموكل في مواجهة المحامي.

وقد يقال- وهو الراجح عندي- بالتفريق بين حق المحامي في مطالبة المتدرب بالمستندات التي تخص القضية أو موكل المحامي، وبين حقه في مطالبة المتدرب بالمستندات التي تخص المكتب، فحق المحامي في مطالبة المتدرب بالمستندات التي تخص مكتبه لا تسقط بمرور خمس سنوات، بناء على الأصل القاضي ببقاء الحق،

وعدم سقوطه إلا لموجب، بخلاف حق المحامي في مطالبة المتدرب بالمستندات التي تخص القضية أو موكل المحامي، فإنها تسقط بمرور خمس سنوات، لأن حق الموكل في مواجهة المحامي يسقط بمرور هذه المدة، فمن باب أولى أن يسقط حق المحامي في المطالبة بنفس المستندات بمرور هذه المدة.

والذي اقترحه قطعاً للنزاعات، واختلاف الاجتهادات، أن يُضمّن نظام المحاماة نصاً مماثلاً يقضي بسقوط حق المحامي في مواجهة المتدرب بمرور خمس سنوات، مثله مثل الموكل في مواجهة المحامي.

ثالثاً: الالتزام بالعمل لدى المحامي بعد انتهاء عقد التدريب:

الأصل أن المتدرب غير ملزم بالعمل لدى المحامي بعد انتهاء عقد التدريب، وكذلك المحامي غير ملزم بتشغيل المتدرب لديه، ما لم يتضمن عقد التدريب خلاف ذلك،^(١) وفي جميع الأحوال، يجوز للمحامي- بعد انتهاء فترة التدريب- إلزام المتدرب بالعمل لديه المدة التي قضاها عنده تحت التدريب، فإن لم يفعل، وجب عليه تعويض المحامي عما تكلفه في تدريبه، وذلك وفقاً لما جاء في المادة (٢/٤٨) من نظام العمل: "لصاحب العمل- بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها؛ وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها".

(١) ينظر في تقرير هذا الأصل بالنسبة للمتدرب عموماً في عقد التأهيل والتدريب: الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، سليمان، ص ٤٥.

وقد قرر قانون العمل الكويتي هذا الحكم في المادة (١٨) إلا أنه قيد مدة العمل إلى (٥) سنوات على الأكثر، بينما اقتصر قانون العمل الإماراتي في المادة (٤٧) على إجازة الاتفاق على ذلك في عقد التدريب المهني. أما قانون العمل المصري والقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني، وقانون العمل السوداني والأردني فقد خلا من هذا الحكم.

وهذه الحكم – وفق ما قرره المنظم السعودي – مع كونه جاء متناسباً مع كثير من عقود التأهيل والتدريب المهني، حيث يختلف المركز النظامي بين صاحب العمل والعامل كثيراً، وصاحب العمل قد يكون في أحيان كثيرة شخصاً معنوياً، بخلاف العامل، فإنه يكون شخصاً طبيعياً، إلا أنه لا يبدو لي أن هذا الحكم يتناسب مع عقود التأهيل والتدريب في إطار مهنة المحاماة، فمهنة المحاماة تختلف عن باقي المهن، فمجرد انتهاء الفترة النظامية للتدريب، واستكمال ما يلزم من اشتراطات أخرى، يحصل المتدرب على رخصة المحاماة، فيكون محامياً معتمداً مثله مثل المحامي الذي تدرّب عنده، لا فرق بينهما إلا في الخبرة، بل قد يكون الأخير أكثر مهارة ممن تدرّب عنده، فكيف نلزم المتدرب بعد حصوله على الرخصة والاعتماد أن يعمل لصالح المحامي المدرب. أما في باقي المهن الأخرى، فيتغير المركز النظامي للمتدرب إلى عامل، ثم إن العامل في كل الأحوال شخصٌ طبيعي، بخلاف أصحاب العمل، فالغالب أنهم أشخاص معنويين، فمن المقبول أن يعمل العامل لديه لفترة تماثل فترة التدريب، لاختلاف الوضع، واختلاف المراكز النظامية.

لهذا الأمر، ولغيره، أرى أن يُضمن نظام المحاماة ولائحته التنفيذية ما يقضي استثناء المتدرب على أعمال المحاماة من هذا الالتزام.

المطلب الثاني التزامات المحامي

ويتضمن فرعين، هما:

الفرع الأول: الالتزامات التي تقتضيها القواعد العامة للعقود.

الفرع الثاني: الالتزامات التي تقتضيها الطبيعة النظامية لعقد التدريب على أعمال المحاماة.

الفرع الأول:

الالتزامات التي تقتضيها القواعد العامة للعقود

الالتزام بحسن التعامل مع المتدرب:

المركز النظامي للمتدرب في مواجهة المحامي يقتضي الخضوع لإشرافه ورقابته، ويوجب على المتدرب طاعته، وتنفيذ تعليماته، وحتى لا يستغل المحامي قوة مركزه، فيسيء للمتدرب، فإن القواعد العامة توجب على المحامي حسن المعاملة مع المتدرب، والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامته، فقد جاء في المادة (١٩٧) من القانون المدني الكويتي: " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام، وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وشرف التعامل"، وفي سائر القوانين العربية نصوص مشابهة لهذه النص^(١).

(١) راجع: المادة (١٤٨) القانون المدني المصري، (٢٠٢) القانون المدني الأردني.

الفرع الثاني

الالتزامات التي تقتضيها الطبيعة النظامية لعقد التدريب على أعمال المحاماة

أولاً: الالتزام بتأهيل المتدرب:

يشكل التزام المحامي بتأهيل المتدرب لمباشرة أعمال المحاماة، وإكسابه المعرفة والخبرة اللازمة، أهم التزام ينشأ عن عقد التدريب على أعمال المحاماة، وهو المقصد الأساسي من إبرامه، ويظهر ذلك جلياً من تعريف عقد التأهيل والتدريب في المادة (٤٥) من نظام العمل، حيث جاء فيها أنه: "عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة".

ويعد هذا الالتزام التزاماً ببذل عناية، فالمحامي ملتزم ببذل جهده لتأهيل المتدرب، وإكسابه المعارف والمهارات التي يحتاجها لمباشرة أعمال المحاماة على الوجه النظامي، فإن قصر في ذلك، كان المحامي مسئولاً مسنولياً عقدياً عن ذلك. ويعتبر المحامي موفقاً بالتزامه إذا بذل جهده في سبيل تأهيل المتدرب، وفقاً لما تقتضيه أصول المهنة، وإن لم يكتسب المتدرب فعلاً التأهيل اللازم لمباشرة بعض أعمال المحاماة لأي سبب من الأسباب التي لا ترجع إلى المحامي؛ كمنقص في قدرات المتدرب، أو لتساهله في التعلم، ونحو ذلك، ويرجع ذلك إلى أن التزام المحامي ليس التزام بتحقيق غاية، بل التزام ببذل عناية، كما ذكر آنفاً.

والأصل أن العناية الواجبة على المدين في الالتزام ببذل عناية -ومن ذلك العناية المطلوبة من المحامي - هي عناية الرجل العادي، ما لم يقتضي نص قانوني أو اتفاق زيادة هذه العناية أو خفضها^(١).

ويشمل مضمون التزام المحامي بتأهيل المتدرب: تأهيله على مباشرة كافة الأعمال التي تقتضيها مهنة المحاماة تحت إشراف المحامي، كأعمال الترافع عن الغير، وما يلزم من ذلك؛ كصياغة المذكرات واللوائح بأنواعها، وإعداد الردود، وتأهيله للتعامل مع جهات التحقيق والجهات القضائية بشتى أنواعها، وكيفية تقديم الاستشارة النظامية، وما يتعلق بجميع ذلك من معارف ومهارات.

وبناء على ما سبق، فإن للمتدرب حق اللجوء للقضاء عند تقصير المحامي في القيام بما عليه من التزام بالتأهيل والتدريب، وفق ما تقتضيه الأعراف والأصول المهنية في مجال المحاماة؛ كما لو كلف المحامي المتدرب بأعمال إدارية بحتة لا علاقة لها بالتأهيل لمباشرة أعمال المحاماة، أو لم يمكنه من الاطلاع والمشاركة في العمل، وللمتدرب مطالبة القاضي بالحكم على المحامي بالتنفيذ العيني للالتزام، فإن أصر على الرفض، فيلجأ إلى وسائل التنفيذ العيني، كما جاء في نظام التنفيذ في المواد (٤٦، ٦٩، ٧٠)، وللمتدرب- سواء مع التنفيذ العيني أو دونه- أن يطلب التعويض عن الضرر على أساس المسؤولية العقدية^(٢)، وله أن يطلب فسخ العقد، لعدم الوفاء من قبل

(١) انظر: الوسيط للسنيهوري ٧٣٧/٢/١.

(٢) انظر في تقرير مسألة التعويض لعدم تنفيذ العقد، كقاعدة عامة، في نطاق الفقه الإسلامي: ضمان العدوان في الفقه الإسلامي، دراسة فقهية مقارنة بأحكام المسؤولية التقصيرية في القانون، د. محمد أحمد سراج، دار الثقافة للنشر والتوزيع بالقاهرة، ١٤١٠هـ، ص ٧٥-٨٤.

المحامي بما عليه من التزام^(١). ولا يشكل على هذا محدودية المصلحة المرجوة من ذلك في بعض الأحيان؛ لأن خيار اللجوء للقضاء كضمانة لحفظ الحقوق يجب أن يكون بيد المتضرر، ولا يسلب هذا مشروعية هذا اللجوء، فهو من يقدر مدى حاجته إليه، حسب الظروف المحيطة بالواقعة.

وقد يشكل على لجوء المتدرب إلى القضاء للتنفيذ العيني إذا تقاعس فيه المحامي أن العقد جائز، فيحق للمحامي حينئذٍ فسخه، وإن لم يوافق المتدرب، وفقاً لمنطوق المادة (١/٤٨) من نظام العمل، حيث جاء فيها: " لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل".

والجواب على هذا أن المادة أعلاه لا تسلب العقد لزمه مطلقاً، بل يقتصر نطاق الجواز على أحوال معينة نصت عليها المادة، وهي إذا ظهر من التدريب عدم قدرة أو قابلية المتدرب على إكمال التدريب بصورة مفيدة، أما في غير هذه الحالات فالأصل أن العقد لازم للطرفين، وفق مبدأ القوة الملزمة للعقد.

ثانياً: الالتزام بتمكين المتدرب من العمل، وتهئية بيئة العمل له:

يلتزم المحامي بموجب عقد التدريب على أعمال المحاماة أن يمكن المتدرب من القيام بالعمل المتفق عليه، وفق العقد الذي جرى بينهما، ويقتضي ذلك تهئية المتدرب

(١) انظر في تقرير مسألة فسخ العقد لعدم تنفيذه، كقاعدة عامة في نطاق الفقه الإسلامي: المدخل الفقهي العام، مصطفى الزرقا، دار القلم بدمشق، ط٣، ١٤٣٣هـ، ١/٥٩٩-٦٠١.

للعمل من خلال بيان طبيعته، وكيفية ممارسته، وتبصيره بمخاطره، ونحو ذلك، وتهيئة مكان مناسب له لممارسة عمله المكلف به، وتوفير الأدوات التي يحتاجها، إلا إذا جرى العرف أو الاتفاق أن المتدرب هو من يقوم بنفسه بتوفير أدوات العمل. كما يقتضي ذلك أن يسمح المحامي للمتدرب بالاطلاع على ما تدعو الحاجة إلى الاطلاع عليه من وثائق؛ كالأنظمة واللوائح والتعاميم ذات العلاقة، وملفات القضايا، وذلك في الحدود التي لا تضر بمصالح المكتب، ولا يكون فيها انتهاك لخصوصية أصحاب القضايا، كما يقتضي ذلك تكليف المتدرب ببعض الأعمال في القضايا الواردة للمكتب مع مراعاة ما يناسبه، وتكليفه بحضور المرافعات التي يجريها المكتب بمعية المحامي - أمام الجهة القضائية المختصة، وتكليفه بالترافع بنفسه في مرحلة لاحقة، بعد تأهله لذلك، وغير ذلك من الأعمال التي تؤدي بمجموعها إلى تأهيل المتدرب، وإكسابه المهارات اللازمة لمباشرة أعمال المحاماة، وفقاً للأصول المهنية المتبعة.

ويتأسس هذا الالتزام بناء على تضمين عقد التدريب على أعمال المحاماة لعقد عمل بالنسبة للأعمال المادية الذي يقوم بها المتدرب لصالح المحامي، وقد جاءت المادة (٦٢) من نظام العمل بما يفيد أن تمكين العامل من العمل التزام واجب في ذمة صاحب العمل، وأنه إذا لم يرقم به، واستعد العامل لأداء العمل، فإن العامل يستحق أجره، وإن لم يعمل فعلاً، حيث نصت المادة على أنه: " إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو تبين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل".

ويترتب على إخلال المحامي بالتزامه بتمكين المتدرب من العمل عدم تحقق الغرض الذي أبرم العقد من أجله، حيث لا يمكن تصور حصول المتدرب على التأهيل اللازم دون أن يمكنه المحامي فعلياً من الاطلاع على ملفات القضايا السابقة، واستقبال

القضايا الجديدة، ودراساتها، ومراجعة ما كتب فيها، والمشاركة في إعداد مذكراتها، والمرافعة فيها.

ويترتب على إخلال المحامي بالتزامه ما يلي:

١. استحقاق المتدرب للأجر، وإن لم يباشر العمل، طالما أن عدم مباشرته كانت بسبب راجع للمحامي، وليس تقصيراً من المتدرب، وفقاً لما جاء في المادة (٦٢) من نظام العمل، الأنفة الذكر.

٢. يحق للمتدرب مطالبة القضاء بالحكم بالغرامة التهديدية، أو المنع من السفر، أو باقي وسائل التنفيذ العيني التي يستخدمها قاضي التنفيذ لضمان تنفيذ المدين لما عليه من التزامات، إذا امتنع المحامي من تنفيذ التزامه، وتمكين المتدرب من العمل؛ لأن التنفيذ العيني في هذه الحالة يقتضي تدخل المحامي الشخصي، وهو يأبى ذلك، كما جاء في نظام التنفيذ في المواد (٤٦، ٦٩، ٧٠).

٣. للمتدرب الحق في المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء عدم تمكين المحامي له من البدء بالعمل.

٤. للمتدرب الحق في المطالبة بفسخ العقد لإخلال المحامي بما عليه من التزام.

والخيار يثبت في هذه الأحكام للمتدرب، فله أن يطلب الفسخ، والتعويض إن وجد له مقتض، وله أن يطلب استخدام وسائل التنفيذ العيني لدفع المحامي للوفاء بالتزامه، مع التعويض كذلك إن وجد له ما يقتضيه.

ثالثاً: الالتزام بالحقوق المنصوص عليها في نظام العمل:

يلتزم المحامي بموجب عقد التدريب أن يمنح المتدرب كافة الحقوق التي نصت عليها المادة (٤٩) من نظام العمل، والتي جاء فيها: "تسري على عقد التأهيل

والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير".

وتقتضي هذه المادة أن يعامل المتدرب معاملة العامل في هذه الحقوق، والتي تمثل التزامات في ذمة المحامي لصالح المتدرب، وذلك وفقاً لما جاء في نظام العمل، وهذه الالتزامات هي:

١. الالتزام بمنح المتدرب الإجازات السنوية، والعطلات الرسمية.
٢. الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل، بحيث لا يزيد عن الحد الأقصى لساعات العمل حسب الأحوال، إلا في حدود ما استثناه النظام.
٣. الالتزام بمنح المتدرب راحة أسبوعية، وفترات راحة يومية.
٤. الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية.
٥. الالتزام بتعويض المتدرب عن إصابات العمل التي تقع له أثناء أدائه لعمله أو بسببه، على ألا يكون الضرر وقع بسبب خطأ المتدرب نفسه.

وحيث إن هذه الالتزامات مبسطة في شروحات نظام العمل، بما لا مزيد عليه، فأكتفى بسردها على سبيل الإيجاز، وأحيل على تلك الشروحات، منعاً من التكرار، لاسيما وأنه لا تظهر أي خصوصية لعقد التدريب في هذه الالتزامات تقتضي التنبية عليها أو الإشارة إليها^(١).

(١) انظر: شرح قانون العمل الفردي، أحمد البرعي، عقد العمل في القانون المصري، محمود زكي، الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة، للدكتور خالد السيد الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، للدكتور محمد محمد سويلم، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، منير الدكمي، وغيرها.

رابعاً: الالتزام بمنح شهادة الخبرة:

يحتاج المتدرب بعد انقضاء عقد التدريب مع المحامي إلى ما يثبت حصوله على التدريب الكافي لاستكمال الإجراءات اللازمة للتقديم على وزارة العدل بطلب منح رخصة المحاماة، لذلك، لذلك يلتزم المحامي بمنح المتدرب شهادة خبرة، تثبت بداية فترة التدريب ونهايته.

ولا يشترط للالتزام المحامي بذلك أن ينص على ذلك النظام أو عقد التدريب؛ لأن منح شهادة الخبرة للمتدرب على أعمال المحاماة يعتبر من مقتضيات القواعد العامة في العقود، فتنفيذ العقد - كما هو معلوم- لا يقتصر على ما ورد فيه من التزامات، بل يتسع ليشمل ما كان من مستلزمات العقد، وفقاً لما يوجبه العرف والعدالة وحسب طبيعة الالتزام نفسه^(١)، وعقد التدريب تقتضي طبيعته، والغرض منه، وموجبات العدالة أن يمنح المحامي المتدرب هذه الشهادة بعد نهاية فترة التدريب.

ولم يتطرق نظام المحاماة ولا القواعد المنظمة لعقد التدريب والتأهيل في نظام العمل لمنح شهادة الخبرة، والتزام صاحب العمل بها، ولكن جاء في البند الخامس من النموذج الاسترشادي لعقد التدريب على أعمال المحاماة ما يفيد بالالتزام المحامي بمنح المتدرب شهادة خبرة مع صور من الأحكام والمستندات التي ترفع عنها.

ومن القوانين التي نصت على هذا الالتزام قانون المحاماة الكويتي في المادة (٦) مكرر، حيث أوجبت على المحامي أن يمنح المتدرب شهادة تثبت تاريخ التحاقه بمكتبه، والمدة التي قضاها في التدريب، وبيان بالأعمال التي قام بها خلال تلك الفترة مع أرقام القضايا التي باشرها، وهذا مسلك جيد، يفضل تضمينه في نظام المحاماة.

(١) انظر في تقرير هذا القاعدة المهمة المواد القانونية التالية: (١٤٨) القانون المدني المصري، (٢٠٢) القانون المدني الأردني، وانظر في شرحها: الوسيط للسنهوري ١/١-٦٨٩-٦٩٥.

خامساً: الالتزام بدفع المكافأة:

تشتت بعض القوانين المنظمة لمهنة المحاماة على المحامي دفع مكافأة للمتدرب، مقابل عمله، وانتفاع المحامي منه؛ كقانون المحاماة المصري، في المادة (٢٩)، والنظام (القانون) الخليجي الموحد للمحاماة، في المادة (١٧)، وقانون المحاماة السوداني في المادة (١٩) منه، إلا أن المقنن السوداني أجاز أن تدفع المكافأة سواء من المحامي الأستاذ، أو اللجنة المركزية للاتحاد العام للمحامين السودانيين، أو من الاثنين معاً.

بينما قوانين أخرى، لم تنص على اشتراط ذلك، كالمنظم السعودي، حيث لم يتضمن نظام المحاماة ما يوجب ذلك للمتدرب.

وبالرغم من عدم النص على ذلك في نظام المحاماة، إلا أنني أرى وجوب ذلك

على المحامي، استناداً إلى ما يلي:

- أن المنظم السعودي نص على دفع المكافأة للمتدرب في عقد التأهيل والتدريب، وذلك في المادة (٤٦) من نظام العمل، حيث جاء فيها " يجب أن يكون عقد التأهيل أو 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".

- أنه عرف مهنة المحاماة يقتضي ذلك، فقد جاء في قواعد السلوك المهني للمحامين، الصادر من هيئة المحامين، في المادة (٢/٣٧) ما نصه: "يقدم المحامي للمتدرب النصح والإرشاد، ويهيئ له البيئة المناسبة التي تمكنه من معرفة المهنة ومهاراتها داخل المكتب، مقابل أجر يُنْفَقُ عَلَيْهِ بَيْنَهُمَا".

وعنصر الأجر من العناصر النظامية الجوهرية في عقد العمل، والمميزة له عن غيره، واشتراطه أو توفره بمقتضى العرف له تأثير مهم على تكييف عقد المحامي مع المتدرب، وبيانه كالتالي:

- إذا كان منح المكافأة بناء على كسب القضية المترافع فيها، كانت جعلاً، سواء كانت في صورة عمولة محددة النسبة من المبلغ المحكوم به أو مبلغ مقطوع.
 - وإذا منحت في صورة مبلغ مقطوع، كانت أجرة^(١).
- ولا فرق بين أن تكون مكافأة نقدية أو عينية، فقد جاء لفظ المكافأة في المادة (٤٦) من نظام العمل مطلقاً عن كل قيد، فوجب إبقاؤه على إطلاقه.
- ولمزيد من الحماية النظامية للمتدرب، منع المنظم السعودي من حساب هذه المكافأة بالقطعة أو بالإنتاج، ولو كان ذلك بالاتفاق، ففي هذا إجحاف بالمتدرب، فخبرته لا زالت محدودة، ويفهم من الصياغة أنه لا مانع من حسابها بأي طريقة أخرى، غير طريقة الحساب بالقطعة، فيجوز حسابها باليومية أو بالشهر، أو بأي طريقة أخرى جرى عليها العرف.

سادساً: الالتزام برد المصروفات:

إذا كان ترافع المتدرب نيابة عن المحامي يقتضي إنفاق بعض المصروفات، فإنه يتعين على المحامي أن يدفع إليه ما صرفه، فإن لم يفعل، واضطر المتدرب إلى الإنفاق من أمواله الخاصة، تنفيذاً للمهام المطلوبة منه في المرافعة؛ كأن يقتضي تجهيز مذكرات الدفاع أو الطعن سفر المتدرب لمدينة أخرى للاستماع لشاهد يرقد في

(١) انظر: المحاماة في الفقه الإسلامي، بندر عبد العزيز اليحيى، رسالة دكتوراة مقدمة لجامعة أم القرى، للعام الجامعي ١٤٢٥/١٤٢٦هـ، غير مطبوعة، ص ١٨٤-١٩٠، عقد المحاماة على نسبة مشاعة مما يحكم به، عبد الرحمن يوسف اللحيدان، بحث منشور في شبكة الأنترنت.

المستشفى، أو يقتضي منه السفر للمرافعة عن أحد الخصوم، وجب على المحامي في هذه الحالات ومثيلاتها أن يدفع إلى المتدرب ما أنفقه من مصروفات.

ويتأسس الالتزام برد المصروفات بناء على كون عقد التدريب على أعمال المحاماة يتضمن عقد وكالة، ينوب بموجبه المتدرب عن المحامي، ويعمل لصالحه ولحسابه، ولا يخرج دفع المتدرب لهذه المصروفات إما أن يكون تنفيذاً لشرط صريح يتضمنه عقد التدريب، ويقضي بأن يدفع المتدرب من ماله الخاص لتنفيذ المهام الواجبة عليه لصالح المحامي، على أنه يعوضه عنها لاحقاً، وإما أن يكون ذلك تنفيذاً لشرط ضمني، يستخلص من الظروف، ويدل عليه السياق، ويجرى عليه العرف^(١)، فالمتدرب يعمل لصالح المحامي، ويعد نائباً عنه في المرافعة، ونائباً عنه فيما تتضمنه، وما تستلزمه.

ويشترط أن يتوفر في هذه المصروفات التي يجب على المحامي دفعها للمتدرب

شروطان، هما:

١. أن يستلزم تنفيذ عقد التدريب دفع هذه المصروفات، وفقاً لما جرت به العادة، فلا يسترد المتدرب ما صرفه متجاوزاً فيه حدود العقد، أو كانت مصروفات غير معقولة، كان يمكن تفاديها لو نفذ العقد تنفيذاً معتاداً، وبذل المتدرب في سبيل ذلك العناية الواجبة ولم يرتكب خطأ.
٢. أن تكون مصروفات مشروعة، فلو دفع المتدرب رشوة لم يجز له استردادها^(٢).

(١) ينظر في الإشارة إلى الأساس النظامي لتحمل الوكيل للمصروفات لصالح موكله: الوسيط للسنيهوري ٥٥٠/٧.

(٢) انظر: الوسيط ٥٥٣/٧، المذكرة الإيضاحية على القانون المدني الكويتي، وزارة العدل الكويتية، ط١، ٢٠١١م، ص ٤٣٠.

ويحق للمتدرب استرداد هذه المصروفات، سواء نجح في مهمته أو لم ينجح؛ لأن التزامه التزام ببذل عناية، وليس بتحقيق غاية^(١)، ما لم يكن عدم تحقق النتيجة راجعاً إلى خطئه، فلا يستحق في هذه الحالة استرداد ما صرفه نتيجة ذلك^(٢).

المطلب الثالث

آثار العقد بالنسبة للغير

ويتضمن ثلاث فروع، هي:

الفرع الأول: معاملة المتدرب كالمحامي.

الفرع الثاني: مدى مسؤولية المتدرب عن الأضرار.

الفرع الثالث: علاقة المتدرب بصاحب القضية.

الفرع الأول

معاملة الجهات الرسمية للمتدرب كالمحامي

يجب على سائر المحاكم في القضاء العام والإداري، واللجان القضائية وجهات التحقيق أن يمتدوا بالمتدرب من القيام بكافة المهام الواجبة عليه بموجب عقد التدريب، فيمكن من حضور إجراءات التحقيق، وجلسات المرافعة، والاطلاع على مستندات القضية (دفاتر التحقيق، مرفقات القضية، البيانات)، كما يمكن من تقديم ما لديه من

(١) انظر: الوسيط ٥٥٣/١/٧ - ٥٥٤، المذكرة الإيضاحية على القانون المدني الكويتي، ص ٤٣٠ - ٤٣١.

(٢) انظر: المذكرة التفسيرية لمشروع القانون المدني السوداني لسنة ١٩٧١ هـ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية بالقاهرة، ١٣٩١ هـ، ٧٣٨/٢، المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، إعداد المكتب الفني في نقابة المحامين الأردنية، ط ١٩٩٢، م، ص ٥٧٠.

طلبات أو اعتراضات أو دفوع أو إجابات لصالح موكل المحامي، مع وجوب الاستماع إليه في جميع ذلك، وكذلك جميع الصلاحيات والسلطات التي يحق للمحامي مباشرتها لصالح موكله بموجب العقد الذي بينهما. ولا يسوغ أن يفرق بين المحامي والمتدرب في أي من الإجراءات أو الأعمال، من دون موجب شرعي أو نظامي يقتضي ذلك.

ويتأسس ذلك بناء على أن المتدرب يعتبر ممثلاً شرعياً ونظامياً للمحامي في القضايا التي توكل إليه، وقد نصت المادة (١١/١٨) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة على أنه: " يحق للمتدرب مباشرة أكثر من ثلاث قضايا، ولأكثر من ثلاثة أشخاص، بصفته وكيلاً عن المحامي"، ولم يفرق المنظم السعودي في هذه المادة ولا في غيرها بين المحامي والمتدرب في ممارسة أعمال المحاماة، وذلك على خلاف بعض القوانين العربية والتي منحت المتدرب سلطات محددة، تبدأ مقيدة وفي نطاق محدود في السنة الأولى للتدريب ثم تتسع وتزداد في السنة الثانية، كما في قانون المحاماة المصري، في المادتين (٢٥ ، ٢٦).

ويبدو لي أن إنزال المتدرب منزلة المحامي في كافة أعماله وسلطاته، وترك سلطة التقييد للمحامي نفسه، أفضل وأولى، فالمتدرب طالما أنه وكيل للمحامي، ويعمل لصالحه، فسيكون المحامي أكثر حرصاً على وضع المتدرب في الموضع المناسب له، حتى لا يخسر القضية، ويتضرر مالياً، والمتدربون ليسوا سواء، يختلفون في قدراتهم ومهاراتهم، فما يصعب فعله على بعضهم، قد يقوم به غيره على أفضل وجه، ثم إن في مسلك المنظم السعودي تخفيف من التشريعات والتقنين، وهذا مقصد حسن.

وقد نصت بعض القوانين العربية للمحاماة على هذا الحق، فقطعت الاجتهاد والنقاش في هذه المسألة، وعلى سبيل المثال، فقد جاء في المادة (٣٢) من قانون نقابة المحامين النظاميين الأردني أن: " للمحامي المتدرب أن يعقب جميع المعاملات

لدى كافة المراجع القضائية والإدارية، وله أن يحضر بمفرده التحقيقات أمام الشرطة والنيابات العامة في المخالفات والجنح"، وهذا مسلك جيد، يفضل أن يضمن في المواد المنظمة لعقد التدريب على أعمال المحاماة.

الفرع الثاني

مدى مسؤولية المتدرب عن الأضرار

لم يتعرض المنظم السعودي في المواد المنظمة لعقد التأهيل والتدريب في نظام العمل، ولا في نظام المحاماة لمدى مسؤولية المتدرب عن الأضرار الناشئة عن الأعمال المادية أو التصرفات النظامية التي يقوم بها بمقتضى عقد التدريب، والتي تلحق بالغير، وذلك يقتضي الرجوع إلى أحكام الفقه الإسلامي لتحديد مدى مسؤليته، من خلال بيان مسؤولية كل من الأجير الخاص والوكيل عن الضرر الناشئ عن العمل أو التصرف الصادر منهما، فالمتدرب يعتبر أجيراً خاصاً للمحامي بالنسبة للأعمال المادية التي يقوم بها لصالح المحامي، ووكيلاً له بالنظر إلى المرافعات التي يقوم بها نيابة عنه.

أما بالنظر لكونه أجيراً خاصاً، فإن جمهور الفقهاء يرون أن الأجير الخاص لا يُسأل عن الضرر الناشئ عن الأعمال التي يقوم بها لصالح المؤجر، بمقتضى عقد الإيجار، ويتحملها المؤجر، دون أن يكون له حق الرجوع على الأجير، وذلك بشرط توفر الآتي:

الشرط الأول: أن يكون العمل أو التصرف مأذوناً فيه من المؤجر، صراحة أو

دلالة.

الشرط الثاني: ألا يتجاوز الأجير الخاص أثناء تنفيذه للعمل أو التصرف حدود العمل المأذون له فيها شرعاً و عرفاً، فإن فرط في أداء الواجب الذي عليه، أو خرج عن حدود المأذون فيه، أو تعدد الإضرار، ضَمِن، وإلا فالضمان على الموجر^(١).

أما بالنظر لكون المتدرب وكيلاً للمحامي، فإن آثار الدعوى التي يترافع فيها المتدرب نيابة عن المحامي تنصرف إلى المحامي باعتباره موكلاً، ولا يُسأل عنها المتدرب باعتباره وكيلاً، فالقاعدة فقهاً^(٢) وقانوناً^(٣) في عقد الوكالة أن آثار تصرفات الوكيل التي يجريها باسم موكله ولحسابه تنصرف إلى الموكل، وتطبيقاً لذلك، فلو ظهرت كيدية الدعوى، أو ترتب على إقامة الدعوى إلحاق الضرر بالآخرين، فإن

(١) انظر: درر الحكام شرح مجلة الأحكام ٧٠٧/١، المبسوط للسرخسي، دار المعرفة ببيروت، ١٤١٤هـ، ١٢-١١/١٦، ومواهب الجليل شرح مختصر خليل، لابن الخطاب، تحقيق زكريا عميرات، دار عالم الكتب بالرياض، طبعة خاصة، ١٤٢٣هـ، ٥٥٤/٧-٥٥٨، العزيز شرح الوجيز للرافعي، تحقيق: علي محمد معوض، وعادل عبد الموجود، دار الكتب العلمية ببيروت، ط١، ١٤١٧هـ، ١٤٧/٦-١٤٩، الإنصاف، للمرداوي، تحقيق: محمد الفقي، دار إحياء التراث العربي ببيروت، ط١، ١٣٧٦هـ، ٧٠/٦-٧٢، وللمزيد من التوضيح يراجع: المسئولية التقصيرية في الفقه الإسلامي محمد عبدالله المرزوقي، مكتبة التوبة بالرياض، ط٢، ١٤٣٩هـ، ص ٤٠٩-٤١١.

(٢) يقرر الفقهاء أن الوكيل إذا أبرم عقد لحساب موكله، وأضافه إليه، انصرف للموكل حكم ذلك العقد، أما حقوق العقد، فتتعلق في هذه الحالة- بالموكل، كما يقرر ذلك فقهاء الحنفية والحنابلة. انظر في ذلك: درر الحكام شرح مجلة الأحكام، علي حيدر، ٥٥٣-٥٤٨/٣، بداية المجتهد، محمد بن أحمد بن رشد، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، ط٤، ١٣٩٥هـ، ٣٠٣/٢، الحاوي الكبير، علي بن محمد الماوردي، تحقيق علي معوض، عادل عبد الموجود، دار الكتب العلمية ببيروت، ط١، ١٤١٩هـ، ٥٣٢/٦، المغني شرح مختصر الخرقي، عبد الله بن أحمد بن قدامة، دار إحياء التراث العربي، ط١، ١٤٠٥هـ، ٨٢/٥، مجلة الأحكام الشرعية، ص ٣٩١.

(٣) انظر: الوسيط السنهوري ٥٨٨/٧.

الرجوع يكون على الموكل، وليس على الوكيل^(١)، وتستثنى من ذلك حالتان، يُسأل فيها الوكيل عن الأضرار الناجمة عن الدعوى، وهي:

الأول: إذا كان عالماً بوقوع هذه الأضرار، ولم يبذل ما يستطيعه لدفعها، فيكون مشاركاً فيه^(٢).

الثاني: إذا وقعت هذه الأضرار بخطأ من الوكيل، كأن تقع بسبب إخلاله بتعليمات موكله، أو بسبب تقصيره في اتباع الإجراءات النظامية أو ما تقتضيه الأعراف والأصول المهنية.

وعليه، فإن المتدرب لا يسأل عن الأضرار الناشئة عن تنفيذ الالتزامات الواجبة في ذمته بمقتضى عقد التدريب على أعمال المحاماة، وذلك مشروط بما يلي:

الشرط الأول: أن يكون العمل أو التصرف مأذوناً فيه من المحامي، صراحة أو دلالة.

الشرط الثاني: أن ينفذ المتدرب العمل أو التصرف حسب الإجراءات النظامية، ودون إخلال بتعليمات المحامي، ووفق ما تقتضي به الأعراف والأصول المهنية.

فإن أخل بهذين الشرطين، كان مسئولاً عن الأضرار التي تنشأ عن فعله.

ولا أرى ما يمنع شرعاً من تقرير مسؤولية المحامي عن المتدرب في مواجهة صاحب القضية، على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، والتي يقرها الفقه

(١) انظر: الوكالة في الخصومة، وأحكامها المهنية في الفقه الإسلامي ونظام المحاماة السعودي، الدكتور عبد الله بن خنين، ص ٨٣، بحث منشور في مجلة العدل، العدد (١٥)، رجب ١٤٢٣هـ، ص ٨٣.

(٢) انظر: الوكالة في الخصومة، بن خنين، ص ٨٣.

القانوني^(١)، فيرجع صاحب القضية بدعوى التعويض على المحامي بصفته متبوعاً، وللمحامي بعد ذلك أن يرجع بالتعويض على المتدرب، على أساس مسئوليته الشخصية عنه، ويمكن تكييف ذلك على أنه من باب الكفالة، فيكون المتبوع كفيلاً للتابع في مواجهة المتضرر.

الفرع الثالث

علاقة المتدرب بصاحب القضية

المتدرب يعتبر وكيلاً للمحامي، وليس لموكله، وذلك حسب نص المادة (١١/١٨) من اللائحة التنفيذية لنظام المحاماة، الأنفة الذكر، بالرغم من أن الاتجاهات الفقهية في الفقه الإسلامي تختلف في الشخص الذي أنابه الوكيل، هل يعتبر وكيلاً للوكيل أم للموكل؟^(٢)، إلا أن المنظم السعودي حسم هذا الخلاف، وأوضح أن المتدرب وكيل للمحامي، وبناء عليه، فليس هناك علاقة تعاقدية مباشرة بين المتدرب وموكل المحامي صاحب القضية، وهذا على خلاف بعض القوانين الأخرى، كالقانون المدني المصري في المادة (٣/٧٠٨)، فقد قررت على سبيل الاستثناء لكل من الموكل ونائب الوكيل حق الرجوع المباشر على بعضهما البعض وفق أحكام الدعوى المباشرة^(٣)، وأما المنظم السعودي فلم يقرر مثل هذا الاستثناء، وأبقى الحكم على القواعد العامة.

(١) انظر: الوسيط للسنة ١١٤٥هـ/١-١١٧٥.

(٢) انظر المراجع الفقهية التالية: الحاوي الكبير للماوردي ٥١٨/٦، المعني لابن قدامة ٥٨/٥.

(٣) انظر: الوسيط للسنة ١٤٨٧هـ/٧-٤٨٨.

الخاتمة

وفي الختام، أحمد الله تعالى على تيسيره، وأسأله أن يتقبل هذا العمل وينفع به، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

وأود أن أشير في هذا المقام إلى أبرز النتائج والتوصيات التي توصل لها البحث.

النتائج:

- عقد التدريب على أعمال المحاماة عقدٌ مركبٌ؛ يجمع بين عقد التأهيل والتدريب، وعقد العمل، وعقد الوكالة في الخصومة بأجر، وتطبق عليه أحكام عقود التأهيل والتدريب، والعمل، والوكالة، فإن تعارضوا، قدم عقد التأهيل والتدريب، باعتباره هو العقد الأساسي.
- عقد التدريب على أعمال المحاماة عقدٌ رضائي، تشترط لإثباته الكتابة، وعقدٌ ملزمٌ للمتعاقدين، إلا ثبت عدم قدرة أو عدم قابلية المتدرب على إكمال التدريب بصورة مفيدة، فيكون جائزاً.
- يخضع إثبات علاقة المحامي مع المتدرب، وما يترتب عليها من حقوق، إلى القواعد العامة في الإثبات، ولا يعامل المتدرب معاملة العامل.
- تختص المحاكم العمالية بنظر النزاعات المتعلقة بعقد التدريب على أعمال المحاماة في المسائل أحال فيها المنظم إلى نظام العمل، بينما تختص المحاكم العامة بنظر النزاعات المتعلقة بأعمال المحاماة.
- يلتزم المتدرب في مواجهة المحامي بعدد من الالتزامات، من أهمها: الالتزام بالقيام بالعمل المتفق عليه، والالتزام بعدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل، والالتزام بالعمل لدى المحامي بعد انتهاء عقد التدريب.

- يلتزم المحامي في مواجهة المتدرب بعدد من الالتزامات، من أهمها: الالتزام بتأهيل المتدرب، الالتزام بالحقوق المنصوص عليها في نظام العمل، والالتزام بمنحه مكافأة، وشهادة خبرة، والالتزام برد المصروفات.
- ينشأ عقد التدريب على أعمال المحاماة التزامات في مواجهة الغير، فيجب على سائر الجهات ذات العلاقة أن يمتنعوا المتدرب من القيام بما يجب عليه بموجب عقد التدريب، مثله مثل المحامي.
- لا يسأل المتدرب عن الأضرار الناشئة عن تنفيذ الالتزامات الواجبة في ذمته بمقتضى عقد التدريب على أعمال المحاماة، بشرط أن يكون العمل أو التصرف مأذوناً فيه من المحامي، وأن ينفذ المتدرب العمل أو التصرف حسب الإجراءات النظامية، ودون إخلال بتعليمات المحامي، ووفق ما تقتضي به الأعراف والأصول المهنية.

التوصيات:

- يوصي البحث أن يضمن المنظم السعودي المواد المنظمة لعلاقة المحامي مع المتدرب نصاً يفيد خضوع المتدرب لسلطة وتوجيه وإشراف المحامي.
- يوصي البحث أن تعدل المادة (٤٩) من نظام العمل لتشمل خضوع عقد التدريب للأحكام الخاصة بإثبات عقد العمل غير المكتوب، فيحق للمتدرب وحده-أن يثبت عقد التدريب غير المكتوب بكل طرق الإثبات، أو يصدر وزير العمل قراراً يقضي بذلك، أو يرد في نظام المحاماة ما يفيد تقرير هذا الحكم في نطاق عقد التدريب على أعمال المحاماة.
- يوصي البحث بتعديل المادة (٨٣) من نظام العمل، وحذف ما يفيد جواز اشتراط عدم إفشاء العامل لأسرار صاحب العمل، أو على الأقل حذف ما يفيد أن هذا الشرط

- مقيّد ومحدّد من حيث الزمان أو المكان، مع تعديل المادة (٦/٦٥) من نظام العمل لتفديد أن هذا الالتزام قائم حتى بعد انقضاء العقد، ولو لم يشترط ذلك في العقد.
- يوصي البحث بتعديل المادة (١/٦٥) من نظام العمل، وتضمينها أن على العامل أن يقوم بالعمل المتفق عليه بنفسه، إلا إذا أذن صاحب العمل بغير ذلك.
 - يوصي البحث بتعديل المادة (٢٤) من نظام المحاماة، وتضمينها ما يفيد سقوط حق المحامي في المطالبة بالمستندات في مواجهة المتدرب بمرور خمس سنوات، مثله مثل الموكل في مواجهة المحامي.
 - يوصي البحث بتعديل المادة (٢/٤٨) من نظام العمل، وتضمينها ما يفيد استثناء المتدرب على أعمال المحاماة من حكمها، أو تضمن نظام المحاماة ولائحته التنفيذية ما يفيد ذلك.
 - تضمين نظام المحاماة أو لائحته التنفيذية نصاً يقتضي بالالتزام المحامي بمنح المتدرب بعد نهاية مدة التدريب شهادة تثبت تاريخ التحاقه بمكتبه، والمدة التي قضاها في التدريب، وبيان بالأعمال التي قام بها خلال تلك الفترة مع أرقام القضايا التي باشرها.
 - تضمين نظام المحاماة أو لائحته التنفيذية نصاً يقتضي أن للمتدرب الحق في مباشرة كافة أعمال المحاماة، وما يلزم منها، مثله مثل المحامي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع الفقهية:

١. الاجتهاد في مناط الحكم الشرعي دراسة تأصيلية تطبيقية للدكتور بلقاسم الزبيدي، مركز تكوين للدراسات والأبحاث، ط١، ١٤٣٥ هـ.
٢. الإنصاف، للمرداوي، تحقيق محمد الفقي، دار إحياء التراث العربي بيروت، ط١، ١٣٧٦ هـ.
٣. بداية المجتهد، محمد بن أحمد بن رشد، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، ط٤، ١٣٩٥ هـ.
٤. الحاوي الكبير، علي بن محمد الماوردي، تحقيق علي معوض، عادل عبد الموجود، دار الكتب العلمية ببيروت، ط١، ١٤١٩ هـ.
٥. درر الحكام شرح مجلة الأحكام، علي حيدر، دار الكتب العلمية ببيروت، ط١، ١٤١١ هـ.
٦. ضمان العدوان في الفقه الإسلامي، دراسة فقهية مقارنة بأحكام المسؤولية التقصيرية في القانون، د. محمد أحمد سراج، دار الثقافة للنشر والتوزيع بالقاهرة، ١٤١٠ هـ.
٧. العزيز شرح الوجيز للرافعي، تحقيق: علي محمد معوض، وعادل عبد الموجود، دار الكتب العلمية ببيروت، ط١، ١٤١٧ هـ.
٨. عقد المحاماة على نسبة مشاعة مما يحكم به، عبد الرحمن يوسف اللحيان، بحث منشور في شبكة الأنترنت.
٩. الفقه الإسلامي وأدلته للدكتور وهبة الزحيلي، دار الفكر بدمشق، ط٤.
١٠. المبسوط للسرخسي، دار المعرفة ببيروت، ١٤١٤ هـ.

١١. مجلة الأحكام الشرعية، أحمد قاري، دار تهامة للنشر بجدة، ط٣، ١٤٢٦هـ.
١٢. المحاماة في الفقه الإسلامي، بندر عبد العزيز يحيى، رسالة دكتوراة مقدمة لجامعة أم القرى، للعام الجامعي ١٤٢٥/١٤٢٦هـ.
١٣. المدخل الفقهي العام، مصطفى الزرقا، دار القلم بدمشق، ط٣، ١٤٣٣هـ.
١٤. المغني شرح مختصر الخرقى، عبد الله بن أحمد بن قدامة، دار إحياء التراث العربي، ط١، ١٤٠٥هـ.
١٥. الموافقات، إبراهيم بن موسى الشاطبي، أبو عبيدة مشهور آل سلمان، دار ابن عفان بالقاهرة، ط١، ١٤١٧هـ.
١٦. الوكالة في الخصومة، وأحكامها المهنية في الفقه الإسلامي ونظام المحاماة السعودي، الدكتور عبد الله بن خنين، ص٨٣، بحث منشور في مجلة العدل، العدد (١٥)، رجب ١٤٢٣هـ.
١٧. ومواهب الجليل شرح مختصر خليل، لابن الخطاب، تحقيق زكريا عميرات، دار عالم الكتب بالرياض، طبعة خاصة، ١٤٢٣هـ.

ثانياً: المراجع القانونية:

١٨. أهمية الفرق بين التكيف النظامي، والطبيعة النظامية في تحديد نطاق تطبيق القانون المختص، الدكتور محمد سليمان الأحمد، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، مجلد (١)، العدد (٢٠)، سنة ٢٠٠٤م.
١٩. التزام المحامي بالحفاظ على أسرار العميل، دراسة فقهية قضائية في القانون المصري والفرنسي، مصطفى أحمد حجازي، دار النهضة العربية بالقاهرة،
٢٠. تكيف العقد في القانون المدني، الدكتور عامر عاشور عبد الله، بحث محكم منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم النظامية والسياسية، العدد (٦)، السنة (٢).

٢١. شرح عقد العمل الفردي، أحمد حسن البرعي، دار النهضة العربية بالقاهرة، ٢٠٠٣م.
٢٢. عقد العمل في القانون المصري، محمود جمال الدين زكي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب بالقاهرة، ط٢، ١٤٠٢هـ.
٢٣. عقد العمل في القانون المصري، محمود جمال الدين زكي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب بالقاهرة، ط٢، ١٤٠٢هـ.
٢٤. القانون الدولي الخاص، الدكتور هيثم مصطفى سليمان ورفيقه، مكتبة المتنبى بالرياض، ط١، ١٤٣٧هـ.
٢٥. قانون العمل، دراسة مقارنة، حسين عبد اللطيف حمدان، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، ط١، ٢٠٠٩م.
٢٦. مدونة المبادئ والقرارات العمالية للعام ١٤٣١هـ، الصادرة عن هيئة تسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل
٢٧. المسؤولية التقصيرية في الفقه الإسلامي محمد عبد الله المرزوقي، مكتبة التوبة بالرياض، ط٢، ١٤٣٩هـ.
٢٨. الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، للدكتور محمد محمد سويلم، دار النشر الدولي للنشر والتوزيع بالرياض، ط١، ١٤٣٧هـ.
٢٩. الوجيز في شرح قانون العمل، يوسف إلياس، معهد الإدارة بالرفاهة، ١٩٨٨م.
٣٠. الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، منير فريد الدكمي، دار السادس من أكتوبر للتوزيع والنشر بمدينة السادس من أكتوبر، ١٤٢٧هـ.
٣١. الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة، للدكتور خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجيزة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع بالجيزة، ط١، ١٤٣٦هـ.

٣٢. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة، الدكتور السيد عيد نايل، مكتبة الرشد بالرياض، ط٢، ١٤٣٥هـ.

ثالثاً: الأنظمة والقوانين:

٣٣. قانون العمل الإماراتي.
٣٤. قانون العمل الكويتي.
٣٥. قانون العمل المصري.
٣٦. قانون المحاماة الأردني.
٣٧. قانون المحاماة السوداني.
٣٨. قانون المحاماة المصري.
٣٩. قانون المحاماة الموحد لدول مجلس التعاون الخليجي.
٤٠. القانون المدني الأردني.
٤١. القانون المدني العراقي.
٤٢. القانون المدني المصري.
٤٣. قانون المعاملات المدنية الإماراتي.
٤٤. قانون نقابة المحامين النظاميين في الأردن.
٤٥. قواعد السلوك المهني للمحامين، الصادر من هيئة المحامين في المملكة.
٤٦. المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، إعداد المكتب الفني في نقابة المحامين الأردنية، ط٢، ١٩٩٢م.
٤٧. المذكرة الإيضاحية على القانون المدني الكويتي، وزارة العدل الكويتية، ط١، ٢٠١١م.
٤٨. المذكرة التفسيرية لمشروع القانون المدني السوداني لسنة ١٩٧١هـ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بالقاهرة، ١٣٩١هـ.

٤٩. نظام التنفيذ السعودي.

٥٠. نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية.

٥١. نظام المحاماة السعودي ولائحته التنفيذية.