

"أحكام الإنهاء في عقود التأهيل والتدريب وفق نظام المملكة العربية السعودية"

إعداد الباحثة:

تقيه علي رشوان

تحت إشراف الدكتورة:

د. الهنوف السلمي

كلية الحقوق - قسم القانون الخاص

جامعة الملك عبدالعزيز

المملكة العربية السعودية

٢٠٢٤/هـ/١٤٤٥م

الملخص:

تهدف الدراسة الى معرفة اذا ما كانت نصوص أحكام الانهاء لعقد العمل في نظام العمل السعودي تنطبق على عقود التأهيل والتدريب وتحديد اختصاص المحاكم العمالية عن المنازعات والمستحقات الناتجة عن الانهاء لعقد التدريب والتأهيل وفقا لنظام العمل، أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي لوصف المشكلة محل الدراسة وماهية عقد التدريب والتأهيل في النظام السعودي، والمنهج التحليلي لتحليل نصوص نظام العمل والسوابق القضائية لاستنتاج احكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل، يتمحور البحث حول إيجاد إجابة عن التساؤل البحثي في مدى انطباق نصوص أحكام الانهاء لعقد العمل في نظام العمل السعودي على عقود التأهيل والتدريب نظرا لسكوت المنظم السعودي عنها وعدم احالتها مع باقي الاحكام، وتوصل الباحث الى عدة نتائج أهمها أنه تطبيق أحكام الانهاء لعقد العمل المنصوص عليها في نظام العمل السعودي على عقد التدريب والتأهيل وفقا للقاعدة القانونية أن صياغة العموم تطبق على الفرد، والعموم أتضح أنه احكام عقد العمل الذي أحالت اغلب احكامه لعقد التدريب والتأهيل وهو الفرد، وأيضا من النتائج أن المنظم السعودي خلط بين احكام تدريب وتأهيل من هم على رأس العمل وفقا لعقد العمل وبين من هم ليسوا من ضمن العاملين على رأس العمل أي المتدربين بعقد التدريب والتأهيل الذي أحدث لبس في التفريق بين احكامهما، وعلى ذلك يوصي الباحث بتعديل نص المادة (٤٩) من نظام العمل وإضافة أحكام الانهاء لعقد العمل من ضمن الاحالات التي يحيلها نظام العمل لأحكام عقد التدريب والتأهيل لسد الفراغ التشريعي، وفصل المواد المنظمة لعقد التدريب والتأهيل من هم ليسوا عاملين لدى صاحب العمل، عن الخاضعين لتدريب والتأهيل من العمال المتعاقدين مع صاحب العمل بعقد عمل.

الكلمات المفتاحية: عقد التدريب والتأهيل - أحكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل - نظام العمل السعودي - إحالة أحكام عقد العمل.

المقدمة:

أن عقد التدريب والتأهيل يعتبر أحد أهم الأدوات الرئيسية التي تساهم في تطوير مهارات العمال وزيادة كفاءتهم في سوق العمل الداخلي للمملكة العربية السعودية، إذ أصبح وسيلة أساسية في بعض المهن والحرف لاكتساب المهارة والخبرة، ولقد زاد الإقبال على هذه العقود في الآونة الأخيرة من خريجي المعاهد والجامعات، الذي يزيد بدوره المنازعات الناشئة عنه بين اطرافه؛ لذلك كان لابد من رجوع لأحكام تنظيمه القانوني في النظام السعودي.

ولقد تطرق نظام العمل السعودي الى عقد التدريب والتأهيل في مواد محدودة، ذكرت فيه تعريفه وشروطه وحالة عدم المقدرة على إكمال التدريب، وسكت عن العديد من أحكامه الأخرى المنظمة لعقد التدريب والتأهيل، من أهمها أحكام الانهاء لعقود التأهيل والتدريب والحقوق والالتزامات التي تنتج عنه، رغم تأثيرها البالغ على المراكز القانونية وتحديد الحقوق والالتزامات لكل الأطراف بعقد التدريب والتأهيل، وفصل المنازعات الناتجة عنه، ولا يخفى عليكم أن الكثير ما تحصل منازعات في مثل هذه العقود حيال أحكام الانهاء والحقوق الناتجة، التي تتأثر وتختلف حسب التنظيم القانوني الذي تتبعه المملكة العربية السعودية حيال أحكام الانهاء لعقود التدريب، فهل تطبق احكام نظام العمل الخاصة بعقود العمل في الانهاء لعقد التدريب والتأهيل أم تتبع نظرية الالتزام العامة للعقود.

المشكلة البحثية:

اقتصر نظام العمل السعودي عقد التدريب والتأهيل في بعض احكامه، حددتها المادة (٤٩) وهي في الاجازات والعطلات وساعات العمل وفترات الراحة قواعد السلامة وإصابات العمل وسكت عن الباقي، ثم أنه لم ينص على أحكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل سوى بحالة واحدة، الا أنه تنشأ العديد من المنازعات بسبب الانهاء لعقد التدريب والتأهيل ليست من ضمن الحالة الوحيدة التي تم ذكرها في النظام، مما يجعلنا نتساءل عن ماهية الأحكام التي تنظم حالات الانهاء في عقود والتدريب إذ أن المنظم السعودي سكت عن ذكرها أو الإحالة لأحكام

عقد العمل في نظام العمل كما فعل بباقي الاحكام الأخرى، يتبعه تساؤل الاختصاص إذ نصت اللائحة التنفيذية على أن المحاكم العمالية يقتصر اختصاصها بنظر الدعاوى التي تنتج عن الاحكام الواردة في المادة (٤٩) دون غيرها، فإذ نزاعات عقد التدريب والتأهيل في الانهاء والمستحقات الناتج عنه ليست مشمولة، هذا ما يصل بنا الى تساؤل البحث هل تنطبق أحكام الانهاء لعقد العمل في نظام العمل السعودي على عقود التأهيل والتدريب، وما اختصاص المحاكم العمالية بالدعاوى الناشئة عنه

اهداف الدراسة:

- ١- معرفة اذا ما كانت نصوص أحكام الانهاء لعقد العمل في نظام العمل السعودي تنطبق على عقود التأهيل والتدريب.
- ٢- التعرف على مفهوم عقد التدريب والتأهيل وفقا لنظام العمل السعودي وأهم شروطه وعناصره.
- ٣- تحديد اختصاص المحاكم العمالية لمنازعات الناشئة والمستحقات عن الانهاء لعقد التأهيل والتدريب.
- ٤- دراسة السوابق القضائية لعقود التأهيل والتدريب وتحديد ما هو معمول عليه بالمملكة العربية السعودية فيما يخص أحكام الإنهاء.

الأسئلة البحثية:

السؤال الرئيسي

ما مدى انطباق نصوص أحكام الانهاء لعقد العمل في نظام العمل السعودي على عقود التأهيل والتدريب؟

الأسئلة الثانوية

ماهية عقد التدريب والتأهيل؟

ما التنظيم القانوني المختص بعقود التدريب والتأهيل في المملكة العربية السعودية؟

ما المحاكم المختصة بالنظر في المنازعات الناشئة ومستحقاته عن الانهاء لعقود التدريب والتأهيل؟

ما صحة الرجوع لأحكام نظام العمل في الانهاء لعقد العمل وتطبيقها على عقود التأهيل والتدريب في الحالات التي لم تذكر بالنظام؟

أهمية البحث:

يركز البحث على إيجاد إجابة لمشكلة عدم وجود أحكام منظمة للإنهاء لعقد التأهيل والتدريب في المملكة العربية السعودية، وسكوت المنظم السعودي في نظام العمل على تضمين أحكام الانهاء لعقد العمل ضمن الاحكام التي تنطبق على عقود التأهيل والتدريب، مما ينتج لدينا تساؤل عن مدى انطباق احكام نظام العمل في عقود التأهيل والتدريب فيما يخص احكام الانهاء، الذي يتبعه ما اختصاص المحكمة العمالية في المنازعات الناشئة عن الانهاء لعقود التأهيل والتدريب، وتحصل أهمية البحث بوجود نزاعات عديدة ناشئة عن الانهاء لعقود التدريب والتأهيل التي لا تجد لها أنظمة محكمة داخل نظام العمل أو حتى انعقاد الاختصاص لمحاكم العمالية، يلي ذلك الاجتهادات القضائية واختلاف الاحكام حيال هذه المسألة بسبب النقص التنظيمي.

منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي في التعريف ماهية عقد التدريب والتأهيل في المملكة العربية السعودية ووصف المشكلة البحثية في عدم وجود تنظيم لأحكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل، ثم المنهج التحليلي في تحليل نصوص مواد نظام العمل مع تحليل والاستناد بالسوابق القضائية لإيجاد إجابة على مدى انطباق احكام الانهاء لعقود العمل على عقد التدريب والتأهيل.

خطة البحث:

المبحث الأول: مفهوم عقد التدريب والتأهيل
المطلب الأول: تعريف وتمييز عقد التدريب والتأهيل
المطلب الثاني: شروط عقد التدريب والتأهيل
المبحث الثاني: التنظيم القانوني لانقضاء عقود التدريب والتأهيل
المطلب الأول: أحكام الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل
المطلب الثاني: الرجوع لأحكام نظام العمل في الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل

المبحث الأول: مفهوم عقد التدريب والتأهيل

لمعرفة مفهوم عقد التدريب والتأهيل في النظام السعودي لابد أولاً من ذكر تعريفه ثم شروط والمتطلبات التي نص عليها النظام لذلك قسم هذا الى مطلبين: الأول تعريف عقد التدريب والتأهيل، والثاني شروط عقد التدريب والتأهيل.

المطلب الأول: تعريف وتمييز عقد التدريب والتأهيل

تعد عقود التدريب والتأهيل من العقود القانونية التي تهدف الى تأهيل الأفراد وتطوير مهاراتهم وخبراتهم في مجال معين من خلال تقديم برامج معينة تدريبية محددة لكل مهنة وحرفة بهدف إتقانها، الا انه بالنظر للعديد من الأنظمة العربية لم تتطرق الى التعريف الاصطلاحي لعقد التدريب والتأهيل، وعلى العكس نلاحظ أن كان اهتمامهم بتحديد شروط وأساسيات عناصر هذا العقد لكيلا يختلط مع ما يشابهه معه. كما أنه توجد مسميات عديدة في الأنظمة المقارنة العربية لعقد التأهيل والتدريب فيسميه البعض عقد التدرج المهني والبعض الأخرى بعقد التمرين والبعض بعقد التلمذة وعلى كلا فجميعهم يتفقون بذات المضمون، وهو أنه عقد ذو طابع خاص يتميز بطبيعة خاصة في تحديد المدة والأهداف والتكاليف والحقوق والواجبات.

عقد التدريب والتأهيل عرفه البعض من الفقه القانوني بأنه: عقد يتعهد بمقتضاه صاحب العمل الحرفي بتعليم شخص مهنة أو حرفة معينة، وعرفه البعض الأخرى بأنه: عقد يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عامل مبتدئ ليعلمه بصورة اصلية مهنة أو صناعة معينة خلال مدة محددة يلتزم المتدرب بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل. (الفراش، إ، ٢٠١٨م، ص ١٠٦-١٠٧)
اما عن نظام العمل السعودي فلقد عرف عقد التأهيل والتدريب في المادة (٤٥) بأنه : " عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل او تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة"، ويتضح بأن المنظم السعودي قد فرق بين عقد العمل وعقد التدريب والتأهيل وخص له أحكام وتكييف خاص يتماشى ومع طبيعته القانونية.

يلاحظ انه في جميع التعريفات السابقة اتفقوا على عدة عناصر معينة ليتم تمييز عقود التأهيل والتدريب عن غيرها وهي: (النعمان، ض، ٢٠٠٥م، ص ١٤٠-١٤٣)

١- عقد ملزم للجانبين: لأنه يخلق التزامات وحقوق لكلا الطرفين، فلمتدرب ملتزم بتنفيذ أوامر وتعليمات من المدرب صاحب الحرفة، والمدرب ملزم بتعليم المهنة ودفع الاجر للمتدرب.

ونرى أن هذا ما يفرق عقد التأهيل والتدريب عن الدورات التعليمية الاعتيادية حيث انه لا تخلق توازن في الزامية الطرفين والحقوق للآخر.

٢- عقد المعاوضة: لأنه يأخذ كلا الطرفين مقابل لما يعطيه، فالمتدرب يتلقى الاجر ويتعلم المهنة أو الحرفة، والمدرب يستفيد من أعمال المتدرب ويعمل تحت توجيهه وإشرافه.

نلاحظ أن هذا ما يفرق عقد التدريب والتأهيل عن الاعمال التطوعية أو التدريب التعاوني التي تلزمه بعض المعاهد والجامعات لطلابها، وهي المعاوضة أي المقابل المادي لقاء العمل.

٣- عقد زمني: أي أنه عقد يعد الزمن فيه عنصر جوهري، فتحديد العقد باليوم أو الساعة أو إحدى الوحدات الزمنية مهم لانعقاده، فلا يتصور وجود عقد تدريب وتأهيل دون تحديد مدته الزمنية.

وسنرى لاحقاً أنه إذا لم يتم تعيين عنصر الزمن في عقد التدريب والتأهيل يجعل تكيفه القانوني ينتقل من عقد تدريب وتأهيل إلى عقد عمل. ٤- عقد يقوم على الاعتبار الشخصي: أن لشخصية الأطراف المعنية بعقد التأهيل والتدريب اهتمام كبير، لأن عادة ما يكون المتدرب لجأ إلى شخص ما بعينه لتدريبه، وكذلك شخصية المتدرب تكون مهمه للمدرب لأن عادة ما يعطي المدرب فرصة التدريب لشخص ذا مؤهلات وعمر معين.

هذه تعتبر العناصر المميزة مع ذلك كثير ما يخلطون بين عقد العمل وعقد التدريب والتأهيل، ولعل أهم الفروقات التي يجب توضيحها هو غرض كل منهما، فعقد التدريب والتأهيل غرضه تعليم شخص ما المهنة أو الحرفة، وليس العمل الذي يقوم به، وغالباً ما يكون بأجر منخفض، أما عقد العمل فالغرض منه ذات العمل الذي يقوم به لصاحب العمل مقابل الأجر. (الفراش، إ، ٢٠١٨م، ص ١٠٨)

المطلب الثاني: شروط عقد التدريب والتأهيل

تنظيم عقود التدريب والتأهيل من الأمور الهامة في القوانين والانظمة لضمان حماية حقوق الأشخاص المتدربين وضمان حقوقهم بشكل دقيق، ولم يوضح النظام السعودي سوى الشروط الشكلية التي يجب أن تتوفر لإبرام عقد التدريب والتأهيل، إلا أننا نرى أن هنالك شروط موضوعية يجب توافرها وتحققها قبل الشكلية لئتم إبرام عقد التدريب والتأهيل بشكل الصحيح الملزم قانونياً. أولاً الشروط الموضوعية:

١- الأهلية

والأهلية المقصودة هنا هي أهلية المتدرب لتدرب المهني، إذ يرى الباحث أن أقل عمر للتدريب والتأهيل يتحدد بسن الخامس عشر، بناءً على قياس ما أتخذته نظام العمل السعودي في المادة (١٦٢) بتحديد أقل سن قانوني للعمل بخمس عشرة عاماً، فإذا كان عمل من يملك أقل من سن الخامس عشر غير قانوني، فإن تدريبه أو تأهيله مخالف للقانون، من مبدأ توفير أكبر قدر للحماية من استغلال الطفل ويتفق التفسير مع روح النص القانوني، ونوصي المنظم السعودي في أحكام عقود التدريب والتأهيل نص صريح يمنع تدريب من هم أقل عمراً، لئلا يكون ذريعة لعمل الأطفال تحت طائلة التدريب والتأهيل، وعلى ذلك إذا كان هنالك متدرب يبلغ من السن أقل من الخامس عشر فيصبح عقده باطلاً إلا إذا استثنى وزير العمل بعض المهن والحرف، كما نص على أنه يجوز عمل من هم بين ١٣-١٥ في الاعمال الخفيفة التي لا تتطلب مجهود عالي.

أما عن أهلية التعاقد للمتدرب لإبرام عقد التدريب والتأهيل فإن كان المتدرب يبلغ من العمر الثامن عشر وهو السن النظامي بالمملكة العربية السعودية الذي يؤهله للتعاقد فإنه يملك بطبيعة الحال الأهلية لأبرام عقد التدريب والتأهيل حسب نظام المعاملات المدنية، إلا أنه يلاحظ في نظام العمل نص على أن "المتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق" فهذا يعني أنه يجوز للوصي أو الولي للقاصر أو ناقص الأهلية التعاقد عنه في عقود التدريب والتأهيل، واستنتاجنا من ذلك أنه يمكن تدريب القاصر وناقص الأهلية، من ذات المادة لتحديد الولي أو الوصي.

وهذا يتفق أيضاً مع أهلية التدريب بتحديدده في سن الخامس عشر، بناءً على قياس الباحث السابق لسن التدريب بين عقد التدريب ونصوص أحكام العمل كما سبق ذكره.

٢- الملائمة أو القدرة على التدريب

إن رغبة الشخص للتدريب لا تعتبر كافية بحد ذاتها لممارسة التدريب أو التأهيل على المهنة، فيتطلب في بعض المهن الملائمة أو القدرة الصحية والذهنية والجسدية، اقتضاءً لمصلحة المهنة والمتدرب، إذ نرى أنه في بعض المهن يفترض تقديم شهادة صحية للملائمة قبل البدء في التدريب فيها وأن يكون شرط مسبقاً مثله مثل الأهلية، وهذا ما اشترط عليه قانون العمل الفرنسي بأن يحصل المتدرب قبل التقديم على التدريب على تقرير من إحدى المراكز الحكومية تسمى مراكز الاعلام والتوجيه بملائمة الكافية الصحية والعلمية للحصول والبدء على التدريب المهني. (عارف، ن، ١٩٧٢م، ص ٢٣٥-٢٣٧)

ولم يشترط نظام العمل السعودي تواجد الملائمة أو القدرة المهنية للمتدرب قبل التعاقد، الا أنه أجاز انتهاء عقد التدريب والتأهيل اذا ثبت للمدرب عدم قابلية المتدرب أو قدرته على إكمال التدريب، وبالتالي فقياساً على أنه يجوز الانهاء اذا ثبت أنه عدم قدرة أو ملائمة المتدرب للتدريب فإنه لا يجوز أن ينعقد العقد اذا لم تتوفر الملائمة أو القدرة المهنية للمتدرب.

٣- عدم مخالفة الشريعة الإسلامية

يعد من الشروط الدستورية الأساسية المذكورة في النظام الأساسي للحكم، فيبطل كل عقد أو تصرف يخالف الشريعة الإسلامية، فهو من الشروط الموضوعية التي تسبق التعاقد أن يكون التدريب والتأهيل في مهنة أو حرفة لا تتخالف مع الشريعة الإسلامية. ثانياً الشروط الشكلية لصحة العقد:

١- كتابة العقد

اشترط المنظم السعودي في المادة (٤٦) من نظام العمل كتابة عقد التدريب والتأهيل، ويعد الشرط وجوبي لا يجوز الاتفاق على خلافه. لكن يحدث التساؤل ماذا اذا تعاقد الطرفين بعقد تدريب والتأهيل دون كتابته، ما حكمه وكيف يستطيع الطرف المتضرر إثبات وجوده؛ لم يذكر المنظم السعودي الجزاء على مخالفة شرط الكتابة، الا أنه سنكون أمام خيارين أما أن نرجع الى القواعد العامة للإثبات التي نص عليها النظام السعودي، أو أن يأخذ المتدرب مكان العامل بنصوص نظام العمل كونهم يتقاربون بذات عناصر العلاقة العقدية وأنه سبق وإحالة نصوص أحكام العلاقة العمالية الى علاقة التدريب، وهذا ما نراه بأن يكون جزاء عدم الكتابة إثبات المتدرب وجود عقد التدريب والتأهيل بكل طرق الإثبات، كما أننا نوصي أن يتخذ المنظم السعودي بأن ينص عليه صراحة إزاء ما فعل النظام الأردني في قانون تنظيم العمل المهني الأردني بإمكانية الإثبات للمتدرب.

٢- تحديد نوع المهنة أو الحرفة المتعاقد عليها

كما اشترط تحديد نوع التدريب للحرفة والمهنة من ذات المادة (٤٦) بنظام العمل، حيث إنه أمر بديهي أن يتفق الطرفين على مهنة معينة كتعلم برامج الحاسب أو صنع الفخار، لكيلا تكون ذريعة وتعسف من المدرب يشغل مهام المتدرب بغير ما هو متفق عليه مستغلاً الاجر الزهيد الذي يعطيه إياه، وحرص المنظم السعودي على هذا فنص في نظام العمل على أن تحدد شروط وتعليمات البرنامج التدريبي.

٣- تحديد مدة التدريب أو المراحل

حرص نظام العمل على أن تحدد المهنة أو الحرفة المتفق على تعليمها بين الطرفين، كمسمى أن كان لها مثل النجارة، أو مرحلة أن لم يكن لها مسمى مثل التدرج المهني للأسواق المالية فتقسم الى مراحل واجتيازات معينة، وبالرغم من انه نص على هذا الشرط أيضاً في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، لكن كان مخصص لعقد العمل في البرامج التدريبية التي تقدم من صاحب العمل لتطوير العامل في العمل، الا انه يمكن الاستناد عليه لإظهار أهمية شرط تحديد المدة، وأن تكون معقولة حسب ما يتعارف عليه لتعلم المهنة أو الحرفة.

٤- تقديم المكافأة أو الاجر للمتدرب

الزم نظام العمل المدرب بتقديم الاجر للمتدرب لقاء عقد التدريب والتأهيل، ويعد المقابل المالي هو أجر المتدرب لقاء العمل، لأن المتدرب اثناء التدريب يعمل فعلياً لدى صاحب العمل لكن كمبتدأ الخبرة؛ ولذلك يحصل عادة على اجر زهيد مقارنة بأجور العمال في ذات المهنة. لكن يحصل التساؤل اذا تم الاتفاق على التدريب والتأهيل دون مقابل مادي أي الاجر فهل ينعقد عقد التدريب والتأهيل؟

نرى أن في هذه الحالة نستطيع أن نحيلها لنصوص مبدأ نظام العمل فيما يخص العامل ونقيسه بأنه يبطل كل شرط يعتبر تنازله عن حقوقه وفقا لنظام العمل (النال، ١، ٢٠١٤م، ص ٢٩)، فبتالي أي شرط يعتبر تنازل عن حق المتدرب الذي حفظه نظام العمل يعتبر باطلا لأنه اضر بمصلحة المتدرب.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لانقضاء عقد التدريب والتأهيل

قسم هذا المبحث الى تحديد أحكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل التي ذكرت في نظام العمل في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني ما مدى مشروعية صحة الرجوع لأحكام الانهاء في نظام العمل المنصوص عليها لعقد العمل وتطبيقها على عقد التدريب والتأهيل المطلب الثاني.

المطلب الأول: أحكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل

أن بإنهاء عقد التدريب والتأهيل تنتهي معه جميع الحقوق والالتزامات العقدية التي تكونت من جراء العقد المبرم بين المدرب والمتدرب، وقد تكون بالطريقة الطبيعية كانهاء مدته المتفق عليها أو انتهاء المرحلة المحددة المتفق عليها، نشير بالذكر أن المنظم السعودي أوجب في نظام العمل تحديد المدة الزمنية أو المرحلة في عقد التدريب والتأهيل، إلا أنه يمكن أن يكون الانهاء بطريقة عارضة أي قبل انتهاء المدة المتفق عليها بين الطرفين أو المرحلة المعينة، كإنهاء العلاقة التعاقدية في التدريب والتأهيل باتفاق كلا الطرفين، أو الانهاء بالإرادة المنفردة لأسباب مشروعة مثل عدم تنفيذ الالتزامات أو الإخلال بتنفيذها، وينتهي أيضا لذات الأسباب العامة لانقضاء العقود مثل وفاة أحد الطرفين أو توقف النشاط لصاحب العمل أي المدرب أو افلاسه. (خنجر، وآخرون، ٢٠٢٣م، ص ٢-٣)

وبالنظر لنظام العمل السعودي لم يتطرق لحالات الانهاء لعقد التدريب والتأهيل الا في المادة (٤٨) حيث أجاز إنهاء عقد التدريب والتأهيل من الطرفين اذا لم تتوفر الملائمة أو القدرة للمتدرب باستكمال المدة المتفق عليها أو المرحلة، وقرنه بفترة اخطار تقدر بأسبوع واحد من رغبة فسخ العقد، وهذه من حالات الانهاء لعدم القدرة على تنفيذ بنود العقد المتفق عليها، وهي حالة واحدة حسب ما ذكر النظام وهي عدم القدرة على إكمال التدريب لسبب راجع للمتدرب.

لكن يلاحظ أنه ذكر جزاء في ذات المادة يتمثل في التزام المتدرب بالعمل لدى صاحب العمل بالمدة التي قضاه بالتدريب أو دفع التكاليف قيمة تكاليف التدريب، وبالرغم من أن الكثير فسروا بأن الفقرة الثانية من المادة (٤٨) تعتبر تنظيم بين المدرب والمتدرب بعقد التأهيل والتدريب، الا أننا نرى أنه يخاطب فيها العمال الذين هم على رأس العمل الخاضعين لتدريب والتأهيل من قبل صاحب العمل في المهنة المعينة التي ألزمهم فيها نظام العمل باستبدالها لسعوديين كم نص عليه في المادة (٤٢)، ويستدل بذلك بأن نظام العمل ألزم المدرب بإعطاء المتدرب مقابل المادي لعمله اثناء التدريب، فكيف يناقض نفسه ويلزم المتدرب بدفع قيمة مدة التدريب أو العمل بذات المدة اذا انتهت العلاقة التعاقدية لعقد التدريب والتأهيل، ويؤكد هذا التفسير ما جاء في المادة (١٦) من اللائحة التنفيذية من أن العامل بعقد العمل ملزم بالعمل لدى صاحب العمل بعد انتهاء مدة التدريب والتأهيل بالمدة المماثلة لمدة تدريبه وتأهيله اذا كان عقد العمل غير محدد المدة، وبإقاي مدة العقد في عقود محددة المدة، أو أن يدفع قيمة التدريب اذا تم فسخ العقد وفقا لمادة (٨٠)؛ نستنتج إن تفسير المادة في النظام واللائحة التنفيذية يوحي بأن الجزاء للعلاقة التعاقدية في عقود العمل الفردية لتدريب وتأهيل العمال لدى صاحب العمل الذي هم على رأس العمل، وليس المتدربين الذين هم ليس على رأس العمل لدى صاحب العمل.

وهذه مشكلة أخرى خلقها نظام العمل وهي خلط النظام بين عقد التأهيل والتدريب، وبين تدريب وتأهيل من هم على رأس العمل في الأنظمة والقواعد المنظمة لعقد التدريب والتأهيل فالفصل الرابع اتى يناقش الموضوعين معا يتبعه اللائحة التنفيذية لنظام العمل التي ناقش نصوصهم

معاً، رغم الاختلاف الواسع بين الحالتين، وهذا أدى الى تفسيرات مختلفة للمواد، ونحن نوصي المنظم السعودي بالتفرقة بين أحكامهم ليستوضح للعامة وللمختصين أيضاً الفروقات بين أحكامهما وعدم ترك الفرصة لتفسيرات مختلفة.

ثم أنه باستقراء نصوص النظام لم نرى أي أحكام منظمة لحالة إنهاء عقد التدريب والتأهيل أخرى غير التي سبق ذكرها، بالرغم من انه في المادة (٤٩) أحال أحكام عقود التدريب والتأهيل الى أحكام تنظيم عقد العمل في الاجازات السنوية والعطلات الرسمية التي نص عليها نظام العمل للعمال، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والاسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية الخاصة بكل مهنة، وأحكام إصابات العمل، وهذا ما أقرته المادة (٥) من نظام العمل في تحديد من هم الأشخاص المعنيين بالنظام أنه تسري على عقود التدريب والتأهيل في أحكام مخصصه حددتها المادة (٤٩) من نظام العمل، دون أن يحيل لأحكام الانهاء الخاصة بنصوص نظام العمل على عقد التدريب والتأهيل، وحدد اختصاص المحاكم العالمية في النزاعات الناشئة فقط عن المادة (٤٩) حسب نص اللائحة التنفيذية لنظام، وغير ذلك من المنازعات تخرج عن اختصاصها.

الا أن العديد من المنازعات تنشأ بسبب الانهاء لعقد التدريب والتأهيل ليست من ضمن الحالة الوحيدة التي تم ذكرها في النظام وهي عدم القابلية المتدرب على التدريب والتأهيل، ثم ينشأ التساؤل عن ماهية الأحكام التي تنظم حالات الانهاء في عقود التدريب إذ أنه سكت المنظم السعودي عن ذكرها أو الإحالة لأحكام عقد العمل في نظام العمل كما فعل بباقي الاحكام الأخرى بالمادة (٤٩)، ثم أن اللائحة التنفيذية في المادة (١٧) قصرت نظر الدعاوى لدى المحاكم العمالية بهذه الاحكام الواردة في المادة (٤٩) وهي في الاجازات والعطلات وساعات العمل وفترات الراحة وقواعد السلامة وإصابات العمل، دون غيرها من أحكام الانهاء في عقود التدريب والتأهيل والمستحقات والمطالبات التي تنتج عنه.

غير انه بالنظر لمجموعة السوابق القضائية في التدريب والتأهيل توجد سوابق قضائية تنظر الدعاوى الناتجة عن الانهاء غير المشروع لعقود التدريب والتأهيل وتفصل في المستحقات والمطالبات الناتجة عنه، التي هي خارج حد نصوص احكام المادة (٤٩)، مثل السابقة القضائية التي تم فصل فيها المتدربة فصلاً تعسفياً من قبل جهة التدريب وانهاء عقدها دون استلام مستحقاتها المالية، وحكمت المحكمة العمالية بالدرجة الأولى بعدم الاختصاص كون أن موضوع الدعوى يخرج عن أحكام المادة (٤٩) التي ينعقد فيها اختصاص المحكمة العمالية في مسائل عقود التدريب والتأهيل، الا وبنقض الحكم لدى محكمة الاستئناف تم قبول الدعوى وفقاً لمبدأ أنه تنعقد اختصاص المحاكم العمالية بنظر النزاعات الناشئة عن عقود التدريب والتأهيل محددة المدة والشروط التي نص عليها نظام العمل. (الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، ١٤٣١هـ، ص ١٨٣ - ١٨٨)

نستنتج من ذلك أن عدم ذكر أحكام الانهاء في عقد التدريب والتأهيل، أدى الى تضارب في الاحكام القضائية والنصوص القانونية لنظام العمل، حيث إنه نصت اللائحة أن الاختصاصات تعقد فقط لما نص عليه نظام العمل من حالات إحالة الموجودة في المادة (٤٩) السابق ذكرها، ولم يتطرق من بينها الى حالة إنهاء عقود التدريب والتأهيل لإسباب غير مشروعة، والمحكمة العمالية تعقد الاختصاص لحالات الانهاء لعقود التدريب والتأهيل، وهذه من اضرار عدم نص النظام على احكام الانهاء أو إحالاته لأحكام الانهاء لعقد العمل من ذات النظام.

المطلب الثاني: الرجوع لأحكام نظام العمل في الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل

نصت المادة (٥) من نظام على الأشخاص الذين يسري عليهم أحكام نظام العمل وحددت أن عقود التدريب والتأهيل تسري فقط بحدود خاصة حددها ذات النظام، بالإضافة أنه وضع قاعدة عامة باختصاص المحاكم العمالية بالمنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لاختصاصها النوعي (العوفي، وآخرون، ٢٠١٨م، ص ٢٦٧ - ٢٦٨)، غير أن مسألة إنهاء عقد التدريب والتأهيل لم تذكر الا في سبيل حالة عدم القدرة أو القابلية على إكمال التدريب من المتدرب ما اعطاء الحق للطرفين بإنهاء العلاقة التعاقدية

لهذا السبب، وسكت عن باقي الحالات من الفصل التعسفي من التدريب الى الفسخ القضائي والاتفاقي وغيرها، وايضا الحقوق التي تنتج عنهما؛ فما مدى اختصاص المحاكم العمالية عن الحالات، وإذا انعقد الاختصاص فهل ستطبق الاحكام العامة للعقد أو احكام الانهاء لعقد العمل المذكورة في نظام العمل.

حسب أحكام المحاكم العمالية وما هو معمول عليه يجوز نظر المنازعات التي تنشأ عن حالات الانهاء لعقد التدريب والتأهيل، بالرغم انها ليست من الحالات التي ينعقد لها الاختصاص فيها بالنظر في المنازعات الناشئة عن المادة (٤٩)، بالإضافة الى السابقة القضائية المعروضة سابقا، توجد قضية منظورة أخرى في المحكمة العمالية يطالب فيها المتدرب (طبيب متدرب) بقيمة مستحقته المالية عن عقد التدريب والتأهيل حيث انه لم يستلم أي منها خلال فترة تدريبية لدى الجهة المدربة (مؤسسة صحية)، عقدت المحكمة لعمالية بالدرجة الأولى الاختصاص لعقد التدريب والتأهيل وحكمت بإلزام المدعى عليها (جهة التدريب) دفع قيمة مدة التدريب كاملة بالإضافة الى تعويض عن التأخير، حكمت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم. (الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، ١٤٣١هـ، ص ١١٩ - ١٢٢)

ونرى أن المحاكم العمالية تعقد الاختصاص في منازعات الانهاء لعقد التدريب والتأهيل بين المدرب والمتدرب وبالمستحقات الناشئة عنه، على خلاف ما هو منصوص عليه في المادة (١٧) التي حددت اختصاصها من اللائحة التنفيذية.

بالرغم من أن بعض في الفقه القانوني يرى أن ترك المشرعين مثل الأردني والإماراتي والسعودي لمسألة الانهاء لعقد التدريب والتأهيل بالإرادة المنفردة قبل انتهاء مدة العقد المحددة دون تنظيم قانوني أو مواد يستدل بها، أنهم يتركونها للقواعد العامة المدنية في تفسير والحكم هذا النوع من الانهاء، حيث اذا ما حصل أنهاء تعسفي أو غير مشروع في انهاء تطبيق القواعد العامة المدنية في الالتزامات العقدية حسب كل حاله وخصوصيتها . (خنجر، وآخرون، ٢٠٢٣م، ص ١٥ - ١٦)

غير أننا نرى أنه يحال على عقود التدريب والتأهيل نصوص أنظمة العمل فيما يخص أحكام الانهاء وتطبق عليها، أنه بسكوت المنظم السعودي عن أحكام الانهاء بعقود التدريب والتأهيل يعطي الفرصة لتفسير القانوني واستنتاج رغبة المنظم السعودي حسب الدلالات العامة للنظام، وهو ما ناحية تفسير تشريعي ومن ناحية أخرى قضائي لأن سنستدل في هذه الحالة الى قضايا واقعية، ونستعمل قاعدة صيغة العموم للقاعدة القانونية حيث اذا ثبت عدم وجود نص قانوني يختص بالمسألة أو يفسره، فيمكن إعمال العموم على جميع الافراد. (الزهراني، ر، ٢٠٢٣م، ص ٩٩٨ - ١٠٠٦)

بناءً على ذلك إذا كان المنظم السعودي سكت عن تنظيم أحكام حالات الانهاء في عقد التدريب والتأهيل فأنا سنستدل بقاعدة التفسير التي تنص على أن العموم يطبق على جميع الافراد اذا ما غاب النص القانوني، والعموم هنا هي أنظمة العمل التي تنظم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وغياب النص القانوني هو سكوت المنظم السعودي عن تضمين إحالة أحكام الانهاء لعقود التدريب والتأهيل في نظام العمل، الذي سبق وأحال لها المنظم السعودي في أحكام أخرى تخص عقود التدريب والتأهيل، الذي يوضح فيه نية المنظم المتجهة الى تلك الإحالة، حتى فيما يخص أحكام الانهاء لعقد التدريب والتأهيل، والذي يؤكد هذا الموقف من التفسير وجود العديد السوابق القضائية في المحاكم العمالية التي أعطت الاختصاص للقضايا عقود التدريب والتأهيل ومستحققاتها الناتجة عنه بسبب الإنهاء، بالرغم من أنها تخرج عن إختصاصات المنصوصة عليها في المادة (٤٩)، فلما تقدم يجوز إحالة نصوص أحكام الانهاء الخاصة بعقود العمل في نظام العمل على عقود التدريب والتأهيل.

الخاتمة:

قسم البحث الى مبحثين نوقش في المبحث الأول مفهوم عقد التدريب والتأهيل حسب نظام العمل السعودي، ذكر بالمطلب الأول تعريف عقد التدريب والتأهيل وتمييزه ثم توصلنا لتحديد عناصر معينة تساعد في التفريق بينه وبين ما يتشابهه وفرقنا بينه وبين أكثر ما يختلط معه، وفي المطلب الثاني عدنا الشروط التي أشرطها المنظم السعودي لانعقاد عقد التدريب والتأهيل وأنه حدد الشروط الشكلية دون الموضوعية، مما جعلنا نعدد الشروط الموضوعية حسب ما رآه الباحث لأهميتها.

ثم في المبحث الثاني تعرضنا لتنظيم القانوني لانقضاء عقد التدريب والتأهيل في مطلبين، المطلب الأول هو أحكام الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل حسب نظام العمل السعودي، تم فيها وصف المشكلة محل الدراسة بأن المنظم السعودي لم يذكر سوى حالة إنهاء لعقد التدريب والتأهيل واحدة وسكت عن الباقي، هي عدم قابلية على التدريب، واستوضحنا أنها ليست من حالات الإنهاء التي ترتب حقوق والتزامات مثل الفسخ، مع التنبيه بأن نظام العمل خلط بين أحكام عقد التدريب والتأهيل من هم ليسوا على رأس العمل، مع أحكام وضوابط تدريب وتأهيل من هم على رأس العمل، وفي المطلب الثاني ذكرنا صحة الرجوع لأحكام نظام العمل في الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل وتطرقنا للحدود الاختصاصية التي حددها نظام العمل لعقود التدريب والتأهيل و أن ليس من بينهم أحكام الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل، وذكرنا الاتجاهات المغايرة التي تنص على أن أحكام الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل تتبع القواعد المدنية العامة، ثم نقضنا هذه الاتجاهات مع ذكر منهجية التفسير وتوافق السوابق القضائية مع أن أحكام الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل ترجع لنظام العمل.

في الختام يتضح لنا صحة الرجوع لأحكام الإنهاء لعقد العمل في نظام العمل السعودي وإحالتها وتطبيقها على عقود التدريب والتأهيل، نظرا لسكوت المنظم السعودي عنها وتفسيرها وفقا لقاعدة الصيغة العمومية للنص القانوني الذي يعطي الحق بتطبيق نص العموم على الافراد، وهذا ما يتفق من نية المنظم في الإحالة لأحكام سابقة مثل الاجازات والساعات العمل، فيتبعها أحكام الإنهاء، وأيضا أخذت السوابق القضائية بهذا التفسير في أحكامها القضائية.

النتائج:

- ١- لم يذكر نظام العمل السعودي سوى الشروط الشكلية لعقد التدريب والتأهيل دون الموضوعية منها، بالرغم من أهميتها البالغة، لذلك تم تحديد الشروط الموضوعية نسبة للباحث حسب تحليل نصوص نظام العمل وأنظمة المملكة العربية السعودية وتحديد ثلاث شروط يجب أن تتوفر قبل التعاقد.
- ٢- خلط نظام العمل بين أحكام تدريب وتأهيل من هم على رأس العمل وفقا لعقد العمل المنفرد، وبين من هم ليسوا من ضمن العاملين على رأس العمل أي المتدربين بعقد التدريب والتأهيل في الباب الرابع، الذي جعل من الصعب التفرقة بينهم حتى بين المختصين، وهذا ما حصل في نص الفقرة (٢) من المادة (٤٨) الذي فسرها الكثيرون بأنها تعتبر جزاء للمتدربين بعقد التدريب والتأهيل، واتضح من البحث أنها تخص العمال المتدربين من قبل صاحب العمل الذين هم على رأس العمل.
- ٣- بدراسة السوابق القضائية لمحاكم العمالية يتضح إنها تعقد اختصاصها بالمنازعات الناشئة عن إنهاء عقد التدريب والتأهيل، بالرغم من عدم النص عليها في نظام العمل بالمادة (٤٩) التي حددت الحالات التي ينعقد بها اختصاصها، وهذا ما أحدث تضارب بين نص النظامي وبين الأحكام القضائية في منازعات الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل.
- ٤- صحة الإحالة لإحكام الإنهاء التي لعقد العمل المذكورة بنظام العمل على عقود التدريب والتأهيل، وذلك وفقا لمنهج التفسير التشريعي الذي ينص على انه اذا غاب النص القانوني فيتم تطبيق العموم على الفرد، ولقد غاب التنظيم القانوني لأحكام الإنهاء لعقد التدريب والتأهيل بسكوت المنظم السعودي عنها، وتعد أحكام عقد العمل هي العمومية ويؤكد عموميتها المادة (٤٩) التي أحالت احكام عقد العمل لتطبق على عقد التدريب والتأهيل، فهي وفقا لنية المنظم الاحكام العامة على عقود التدريب والتأهيل، وأيضا اتجاه الاحكام القضائية لسوابق المحاكم العمالية التي تعقد اختصاصها في المنازعات الناتجة عن إنهاء عقود التدريب بالرغم من عدم النص عليها في النظام صراحة، إذ هي تطبق مبدأ الإحالة وتتفق مع التفسير التشريعي.

التوصيات:

- ١- تعديل نص المادة (٤٩) من نظام العمل وإضافة أحكام الانهاء لعقد العمل من ضمن الاحالات التي يحيلها نظام العمل لأحكام عقد التدريب والتأهيل، لسد الفراغ التشريعي.
- ٢- فصل المواد المنظمة لعقد التدريب والتأهيل من هم ليسوا عاملين لدى صاحب العمل، عن الخاضعين لتدريب والتأهيل من العمال المتعاقدين مع صاحب العمل بعقد عمل فردي.
- ٣- إضافة ذكر الشروط الموضوعية لعقد التدريب والتأهيل مع الشروط الشكلية، وتحديد الجزاءات على مخالفتها بشكل دقيق لما يصب في مصلحة الطرف الأضعف وهو المتدرب، أو الإحالة لجزاءات مخالفة شروط عقد العمل، فهي تتشارك بذات الخصائص.

قائمة المصادر والمراجع:

- اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢)، بتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ.
- قانون تنظيم العمل المهني الأردني، رقم (١١)، لعام ٢٠١٩م.
- نظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/أ)، بتاريخ ١٤١٢/١٨/٢٧هـ.
- نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م)، بتاريخ ١٤٢٣/١٨/٢٣هـ.
- نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم رقم (١٩/م)، وبتاريخ ١٤٤٤/١١/٢٩هـ.
- النایل، السيد، ٢٠١٤م. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، ط ٣، دار مكتبة الرشد، حائل، السعودية.
- الزهراني، رجب، ٢٠٢٣م. "دلالة العام عند الأصوليين دراسة أصولية تطبيقية على بعض نصوص النظام السعودي"، مجلة البحوث الفقهية والقانونية بجامعة الأزهر، العدد ٤١، ص ٩٧٥-١٠١٨.
- العوفي، عبداللطيف، وأبو يحيى، علي، ٢٠١٨م. "الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى في المملكة العربية السعودية"، مجلة دراسات الشريعة والقانون، العدد ٢، المجلد ٤٥، ص ٢٦٠-٢٧٨.
- الفراش، إيهاب، ٢٠١٨م. "عقود التدريب في مصر إبان العصر الروماني (في ضوء الوثائق التاريخية وقوانين العمل المعاصرة والفقه الإسلامي)"، مجلة القانون والاقتصاد بجامعة القاهرة، العدد ٩١، المجلد ٩١، ص ١٠٢-١٧٩.
- النعمان، ض، ٢٠٠٥م. عقد التدريب: دراسته في القانون المدني، مجلة الراصد للحقوق، العدد ٢٤، المجلد ١، ص ١٣٧-١٨٣.
- خنجر، عدل، وحمزة، فراس، ٢٠٢٣م. أسباب انقضاء عقد التدريب المهني، مجلة كلية الحقوق بجامعة النهريين، العدد ٢، المجلد ٢٥، ص ٢٨-١.
- عارف، ناظم، ١٩٧٢م. "الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني: دراسة مقارنة"، مجلة الحقوق بجامعة الكويت، العدد ٤، المجلد ٦، ص ٢٢١-٢٥٥.
- مدونة المبادئ القرارات العمالية، الإدارة العامة لهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الأول، لعام ١٤٣١هـ، رقم القرار ٤٣١/٢١٢٧، بتاريخ ١٤٣١/١١/٢٧هـ، ص ١١٩-١٢٢، الرياض، المملكة العربية السعودية، وزارة العمل.
- مدونة المبادئ القرارات العمالية، الإدارة العامة لهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الأول، لعام ١٤٣١هـ، رقم القرار ١٦٦٢/١١/٤٣١، بتاريخ ١٤٣١/١١/١٦هـ، ص ١٨٣-١٨٨، الرياض، المملكة العربية السعودية، وزارة العمل.

"Termination Provisions in Training and Qualification Contracts According to the Laws of the Kingdom of Saudi Arabia"

Researcher:

Taqia Rashwan

Under the supervision:

Dr. Al-Hanouf Al-Salami

Faculty of Law - Department of Private Law

King Abdulaziz University- Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

The study aims to find out whether the provisions of the provisions for termination of the employment contract in the Saudi labor system apply to rehabilitation and training contracts and to determine the jurisdiction of the labor courts for disputes and entitlements resulting from the termination of the training and rehabilitation contract in accordance with the labor system. In this study, I use the descriptive approach to describe the problem under study and the nature of the contract. Training and qualification in the Saudi system, and the analytical approach to analyze the texts of the labor system and judicial precedents to conclude the provisions for termination of the training and qualification contract. The research revolves around finding an answer to the research question regarding the extent to which the texts of the provisions for termination of the employment contract in the Saudi labor system apply to qualification and training contracts, given the Saudi regulator's silence about them. And not referring it with the rest of the provisions, and the researcher reached several results, the most important of which is that the provisions for termination of the employment contract stipulated in the Saudi labor system are applied to the training and qualification contract in accordance with the legal rule that the general wording applies to the individual, and in general it became clear that they are the provisions of the employment contract, most of whose provisions were referred to the training contract. Qualification is the individual. Also, among the results is that the Saudi regulator mixed up the provisions for training and qualifying those who are on the job in accordance with the employment contract and those who are not among the workers on the job, i.e. the trainees, under the training and qualification contract, which created confusion in distinguishing between their provisions. Accordingly, the researcher recommends By amending the text of Article (49) of the Labor Law and adding provisions for termination of the employment contract among the referrals that the Labor Law makes to the provisions of the training and qualification contract to fill the legislative vacuum, and separating the articles regulating the training and qualification contract for those who are not employees of the employer, from those subject to training and qualification among contract workers. With the employer under an employment contract.

Key words: training and qualification contract - provisions for termination of the training and qualification contract - Saudi labor system - referral of employment contract provisions.

Copyright of Arab Journal for Scientific Publishing is the property of Research & Development of Human Resources Center (REMAH) and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.