

الاتفاق على التجربة في عقود العمل

دراسة مقارنة

د. أحمد محمود الفضلي

أستاذ القانون الخاص المساعد

جامعة الملك سعود - السعودية

د. هيثم حامد المصاروة

أستاذ القانون المدني المساعد

جامعة العلوم التطبيقية - الأردن

ملخص

يكتسب الاتفاق على التجربة في عقود العمل أهمية كبيرة في مجال تحديد حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل أثناء فترة التجربة وعقبها، غير أن هذا الاتفاق كثيرا ما تثار بشأنه الإشكاليات القانونية، ذلك أن المشرع وإن كان قد تصدى للعديد من الجوانب المتعلقة به، مازال الكثير منها ينتظر التدخل التشريعي والحسم، لاسيما أن المواقف والأحكام التي يمكن تبنيها في سبيل ذلك متباينة ومتعددة، إذ اختلفت أحكام القضاء بصدد العديد منها، الأمر الذي جرى الفقه القانوني على مثله وزاد عليه انقسامه بشأن جوانب أخرى.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة إيجاد ضوابط وقيود أخرى غير الواردة في القوانين النافذة، وذلك في سبيل خلق نوع من التوازن في العلاقة بين صاحب العمل والعامل، لاسيما أن فرص رضوخ العامل لشروط صاحب العمل في هذا الاتفاق لا تبدو ضئيلة.



Agreement on Probation in Employment Contracts (Comparative Study)

Dr. Haytham Al-Masarweh

**Assistant professor in private
law
Applied Since University Private**

**Dr. Ahmad Al-
Fadli**

**Assistant professor
in private law
King Saud
University**

Summery

The agreement on probation in the employment contracts has a great significance in determining the duties and rights of both the employee and the employer during the probation period and after it. However this agreement is normally legally problematic. even though the legislator handled many of it's issues. still many of those issues are waiting for interference of legislature and finalization. Even the laws and legal opinions were different. the thing that made the Legal scientific opinions in disagreements in many other issues.



Studies have shown the need to set other rules and regulations that are not mentioned in the current active Laws in order to create balanced relationship between employer and employees. especially that the employees' compliance to the employer's conditions seems high.



مقدمة :

تعد فترة التجربة من أهم المسائل التي تعالجها عقود العمل بصورة عامة، ذلك أن لها تأثيرا بالغ الخطورة على العامل وصاحب العمل في آن واحد، إذ يتحدد بواسطتها القرار بشأن إبرام العقد بين الطرفين أو عدمه، فضلا عن تحديد مقدار الأجر ومدة العقد والعديد من المزايا والحقوق في أحول كثيرة.

لذلك أولى المشرع في الدول المختلفة اهتمامه لتنظيم التجربة في عقود العمل، فتصدى أغلبهم لمسائل بالغة الأهمية، من قبيل تحديد المدة القصوى للتجربة، وجواز إنهاء العقد دون مسؤولية، وهو ما يظهر جليا في نصوص قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، وقانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦، إذ تعرض كلا القانونين لبعض الجوانب المتصلة بالتجربة في عقود العمل، على حين سكتا عن كثير من المسائل الأخرى، فلم يوردا لها أحكاما خاصة بها، وهو ما يفتح الباب واسعا للاجتهاد وتبني الحلول المتباينة، لا بل والمتناقضة في بعض الاحيان، إذ لم تجتمع آراء الفقه القانوني على كلمة سواء في كثير من المسائل، الأمر الذي سبقه إليه في البلد الواحد أحكام القضاء، فما تلبث محكمة التمييز الأردنية - مثلا - أن تستقر على رأي، إلا وبد لها أن في العدول عنه عدلا وخيرا.



يضاف إلى ذلك كله اختلاف مواقف المشرعين، فإذا كان ما يجمع المشرع الأردني والمشرع البحريني تعرضهما لمدة التجربة وجواز فسخ العقد خلالها، فإن ما يميز به كل منهما عن الآخر أكبر، ذلك أن المشرع الأردني لم يبين موقفه من مسائل عدة، كما في جواز اشتراط التجربة لمصلحة العامل ومنحه حق إنهاء العقد، وكيفية الاتفاق على التجربة، ومدى إمكانية إعادة التجربة بين العامل وصاحب العمل، على عكس المشرع البحريني الذي تعرض لمثل هذه المسائل ولكنه لم يفصح عن موقفه بشأن مسائل أخرى - تعرض لها المشرع الأردني - كأجر العامل في أثناء فترة التجربة، وطبيعة العقد الذي يستمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء التجربة، ومدى حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.

لعل في سكوت المشرع الأردني والمشرع البحريني عن مثل المسائل السابقة وغيرها ما يثير التساؤل حول الحلول القانونية التي يمكن تبنيها في سبيل حسم ما قد يثار بين العامل وصاحب العمل من نزاعات بشأنها، لذلك تدعو الحاجة إلى إلقاء الضوء على الاتفاق على التجربة في عقود العمل وما قد تثيره من تساؤلات وإشكاليات قانونية.

وبناء عليه، سيتم تقسيم الدراسة إلى مبحثين، يمكن توزيعهما على النحو الآتي:

المبحث الأول: مضمون عقد العمل بشرط التجربة.

المبحث الثاني: أحكام عقد العمل بشرط التجربة.



المبحث الأول

مضمون الاتفاق على التجربة في عقد العمل

قد يُطلق على الاتفاق على التجربة في عقد العمل تسميات عدة، كعقد العمل تحت الاختبار، أو عقد العمل بشرط التجربة، إذ يدل كل منهما على المعنى ذاته، وبالرغم من ذلك اختلف الفقه القانوني حول تعريفه، ونطاق العقود التي يجوز الاتفاق فيها على إمضاء مدة للتجربة، فضلا عن التكييف القانوني لهذا الاتفاق.

وهو ما عرضت لجان من بعض الأحكام القضائية أيضا، حيث صدرت أحكام مختلفة ومتباينة، لا سيما بشأن نطاق الاتفاق على التجربة في عقود العمل، وما إذا كان يشمل عقود العمل كافة، أو طائفة منها دون الأخرى.

وعليه، نعرض لمضمون الاتفاق على التجربة في عقود العمل من خلال المطالب الثلاثة الآتية:

المطلب الأول: مفهوم الاتفاق على التجربة في عقد العمل.

المطلب الثاني: نطاق الاتفاق على التجربة في عقد العمل.

المطلب الثالث: التكييف القانوني للاتفاق على التجربة في عقد العمل.

المطلب الأول

مفهوم الاتفاق على التجربة في عقد العمل

ولم يورد المشرع الأردني أو البحريني تعريفا خاصا بالاتفاق على التجربة في قانون العمل⁽¹⁾، وعلى خلاف الفقه القانوني الذي تصدى لهذه المهمة، حيث عرف جانب من الفقه العربي عقد العمل تحت الاختبار بأنه: «اتفاق بين العامل وصاحب العمل، على اعتبار عقد العمل مبرماً تحت الاختبار خلال مدة محددة لكي يتأكد صاحب العمل من كفاءة العامل وحسن سلوكه قبل أن يصبح

1 يلاحظ أن أغلب التشريعات لم تضع تعريفا لعقد العمل تحت التجربة، لأن ذلك يعد من مهام الفقه بالدرجة الأساس. انظر على سبيل المثال: المادة (٣٢) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٢. المادة (٢١) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

العقد نهائياً»⁽²⁾.

ولعل أبرز ما يلاحظ على التعريف السابق هو اعتباره أن إبرام العقد يكون دائماً لمصلحة صاحب العمل لكي يختبر كفاءة العامل، مع أن العقد قد يكون مبرماً لمصلحة العامل لمعرفة مدى ملاءمة الاستمرار في علاقة العمل المزمع إنشاؤها، كما أنه قد يكون مبرماً لمصلحة كلا الطرفين لكي يحدد كل منهما جدوى إبرام العقد مع الطرف الآخر.

وقد يكون البعض لاحظ جانباً مما يثيره التعريف السابق من انتقادات فعرفه على نحو آخر، بأنه: «اتفاق يقصد منه طرفاه إعطاء الخيار لكل منهما بعدم الاستمرار في العلاقة العمالية بعد انقضاء مدة التجربة دون قيد أو شرط»⁽³⁾.

ومع ذلك، يلاحظ على التعريف السابق إقراره لحق الإنهاء لكلا طرفي علاقة العمل، مع أن المشرع والاتفاق قد يقضي بمنح ذلك الحق لأحدهما دون الآخر، كما أنه يتطلب لإنهاء عقد العمل تحت التجربة انقضاء مدتها، مع أنه قد لا يحول مانع دون استعمال هذا الحق في أثناء مدة التجربة⁽⁴⁾.



وقد تلافى البعض ما قد وجهه للتعريفين السابقين من انتقادات عندما عرفه بأنه: عقد عمل غير بات، يتفق فيه المتعاقدان على فترة للاختبار، تسمح لأحدهما أو لكليهما أن يقدر ما إذا كانت مصلحته تقتضي المضي في هذا العقد، أو أن يكتفى بهذه التجربة دون استمرار العقد بعد انتهاء المدة المحددة للاختبار⁽⁵⁾.

وبذلك تتضح الغاية من إبرام هذا العقد، فهي تكمن في إتاحة المجال لكلا المتعاقدين أو أحدهما لتحديد مدى المصلحة أو المزايا التي قد تتحقق من إبرام عقد العمل بصورة نهائية.

فصاحب العمل يتمكن من خلال عقد العمل تحت التجربة من الوقوف على كفاءة العامل وخبرته وقدراته وحجم الفائدة التي يمكن جنيها من التعاقد مع ذلك العامل؛ والعامل يتمكن من

2 د.علي العريف، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة مخيمر، القاهرة، ١٩٥٥، ج ١، ص ٤٧٢.

3 د.جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٢، ص ٧٩.

4 جاء في المادة (١٦) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٤ ما نصه: «تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد عن مائة يوم ولصاحب العمل الحق في الاستغناء على خدماته دون إعلان هذه المدة...».

5 انظر: د.عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ١٤٢.

معرفة مدى ملاءمة العمل وشروطه مع ظروفه وإمكانية الاستمرار فيه، ومن ثم تقرير ما إذا كان من المناسب إبرام عقد العمل أو لا⁽⁶⁾.

ويلاحظ أن كلا من المشرع الأردني والبحريني لم يصرح بإمكانية إبرام هذا العقد لمصلحة العامل، فالمادة (٣٥) من قانون العمل الأردني تشير إلى منح هذا الحق لصاحب العمل، إذ نصت على الآتي: «أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب....»

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

وعلى نحو مشابه قد يفهم من نص المادة (٤١) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني أن من يوضع تحت التجربة هو العامل دائماً، حيث كررت عبارة (تعيين العامل تحت التجربة) ثلاثة مرات، مع أنها سمحت للعامل بإنهاء العقد خلال فترة التجربة، حيث نصت المادة المذكورة على الآتي: «إذا تضمن عقد العمل تعيين العامل تحت شرط التجربة وجب ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر ولا يجوز إثبات شرط التجربة أو مدته إلا بإدراجه في عقد العمل أو بإقرار كتابي من العامل. ومع ذلك يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة لمدة لا تزيد على ستة أشهر في المهن التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد بعد إشعار الطرف الآخر ليوم واحد. ولا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.»

وبالرغم من ذلك، نعتقد أنه لا مانع يحول دون إبرام مثل هذا العقد مع اشتراط التجربة لمصلحة العامل⁽⁷⁾، فالحكم الوارد في قانون العمل والمتعلق بشرط التجربة لا يتعلق بالنظام العام،

(6) Voir: A. Dusart C. Tremeau, Le droit et L'Entreprise, Droit du travail et droit social, foug - er, Paris, 1985, P238.

(7) جاء في حكم محكمة التمييز البحرينية ما نصه: «...من المقرر أنه يحق لأي من الطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة بغير تعويض إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد...». محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٣ الصادر بجلسة ١٩/يناير/٢٠٠٤، إحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية من مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز وزارة العدل والشؤون الإسلامية - مملكة البحرين، إعداد المحامية مها سند محمد سند، البحرين، ٢٠٠٩، ج٢، ص١٥١٤.

لا سيما أن المشرع نفسه يقر صراحة بصحة الشرط الأصح للعامل⁽⁸⁾.

ليس هذا فحسب، بل نعتقد بان للعامل أن يشترط على صاحب العمل أن يكون شرط التجربة لمصلحته بمفرده. كما نعتقد - مع البعض⁽⁹⁾ - بان للعامل أن يشترط عدم إخضاعه لفترة تجربة، إذ من المتصور ألا يكون للخبرة أهمية في العمل المزمع إنساده إلى العامل، أو أن يكون العامل من ذوي الخبرات الواسعة والسمعة الذائعة بحيث يأنف إيراد شرط بتجربته في عقد العمل.

لذلك نعتقد أنه يجدر بالمشرع الأردني والبحريني التصريح بإمكانية إبرام العقد لمصلحة أحد الطرفين أو كليهما، ونقترح لهذا الغرض تبني النص الآتي: «يجوز اشتراط إمضاء مدة تجربة لمصلحة العامل أو صاحب العمل أو كليهما».

أما صور الاتفاق على التجربة في عقود العمل فنعتقد أنها قد ترد على صورتين، وذلك على النحو الآتي:

أولاً. عقد العمل التجريبي: بمعنى أن يتم إبرام عقد عمل خاص بالتجربة، كأن يتم إبرام عقد عمل لمدة محدودة - كما لو كانت لمدة شهر - بغرض التجربة فقط، سواء لمصلحة طرف في العقد أو كليهما، وبحيث يكون من حق من اشترط العقد لمصلحته القيام بفسخه أو انتظار انقضاء مدته، وهو الذي نعتقد أن يسمى «عقد العمل للتجربة».

ثانياً. عقد العمل بشرط التجربة: أي إيراد شرط خاص بالتجربة في عقد العمل، بحيث يتم إبرام عقد عمل عادي بشروطه كافة، مع إضافة شرط خاص بالتجربة يتيح فسخ العقد خلال مدة محددة - كما لو كانت مدة العقد سنة ومدة التجربة شهراً - فإن مضت مدة التجربة اعتبر عقد العمل باتاً وانتهى الحق فيه بالتجربة، فلا يجوز إنهاؤه إلا وفقاً للكيفية والإجراءات المحددة لإنهاء عقد العمل العادي، وهو ما نعتقد أن يسمى «عقد العمل بشرط الاختيار».

فالفارق إذن بين الصورتين يتجلى في مدى انطباق مدة التجربة مع مدة العقد، إذ تتحد مدة

⁽⁸⁾ تنص المادة (1/4) من قانون العمل الأردني على الآتي: «لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخر أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون». وعلى نحو مشابه نصت المادة (152) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني على الآتي: «يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل».

⁽⁹⁾ Voir: A.Dusart C.Tremeau, op cit, P238.

العقد مع مدة التجربة في الصورة الأولى فتكون مدة واحدة، في حين تزيد مدة العقد على مدة التجربة في الصورة الثانية.

وإن الفقه القانوني مع ذلك وعلى الرغم من أنه يطلق تسميات عدة على هذا الاتفاق، من قبيل «عقد العمل تحت التجربة» أو «عقد العمل قيد الاختبار»⁽¹⁰⁾، - لم يخص إحدى الصورتين السابقتين للاتفاق بتسمية محددة، وهو ما يثير خلافاً حول المعنى المقصود من تسمية معينة، كعقد العمل تحت التجربة، هل المقصود منها الصورة الأولى للاتفاق أو الثانية؟

لعل استخدام التسمية السابقة للدلالة على الصورة الأولى لا يجانب الصواب في نظر بعضهم، وكذلك الثانية في نظر الآخرين، ولكن الفقه القانوني بصورة عامة يذهب إلى أن المقصود من مثل تلك التسميات كلتا الصورتين لا إحداهما، على العكس مما قد يثار في ذهن بعضهم، أما سبب عدم التفريق بينهما في التسمية فقد يكمن في تشابه أحكام التجربة في كلتا الصورتين وقلة الفروق بينهما، إلا أن ذلك لا يعني بحال ضرورة التسليم بإحدى التسميات السابق ذكرها، لما قد يثيره ذلك من لبس، لذلك أثرنا استخدام مصطلح «الاتفاق على التجربة في عقد العمل» والتمييز بين صورتيه في التسمية.



ويشار هنا إلى افتراق عقد العمل بشرط التجربة عن عقد العمل العادي من وجوه عدة، أهمها أن عقد العمل بشرط التجربة يجوز فسخه لعدم نجاح التجربة، ومن دون أن يستحق العامل تعويضاً أو مكافأة نهاية الخدمة على خلاف عقد العمل العادي.

(10) يلاحظ بأن شراح قانون العمل الأردني يستخدمون مصطلحات عديدة للدلالة على موضوع الدراسة، ومن قبيل ذلك ما يأتي:

عقد العمل تحت الاختبار. د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨، ص٧٢. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥، ص٢٠١.

عقد العمل تحت التجربة. د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، ١٩٩٩، ص٨٢. د.هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، ٢٠٠٨، ص١٢٦.

عقد العمل تحت شرط التجربة. د.أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٢، ص١٥٢.

عقد العمل الفردي للتجربة. د.غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، ٢٠٠٤، ص٦٦.

كما أن عقد التجربة يفترق عن عقد التدريب المهني⁽¹¹⁾ من وجهين هما:

أولاً. من حيث الغرض، إذ يتجلى الغرض من إبرام عقد التدريب في إعداد وتأهيل المتدرب الذي لا يتمتع بالخبرة أو المعرفة المهنية أو الحرفية أساساً⁽¹²⁾، وعلى النقيض من عقد العمل تحت التجربة الذي يبرم بغية التأكد من مدى ملاءمة التعاقد مع الطرف الآخر، ولا سيما العامل الذي قد يتمتع بخبرة ودراية واسعة من الناحية المهنية أو الحرفية.

ثانياً. من حيث الأجر، إذ يسمح في عقد التدريب بإعطاء العامل أجراً أقل من الحد الأدنى المقرر لأجور العمال⁽¹³⁾، وعلى خلاف عقد العمل بشرط التجربة الذي يجب ألا يقل فيه أجر العامل عن الحد المقرر قانوناً.

المطلب الثاني

نطاق الاتفاق على التجربة في عقد العمل

قد يثار في بال بعضهم تساؤل عن نطاق الاتفاق على التجربة في عقود العمل، ومدى إمكانية إيراد شرط التجربة في عقود العمل كافة، فهل يجوز الاتفاق على التجربة في عقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة، أو أنه يجوز في بعضها دون الآخر؟

لقد تصدت محكمة التمييز الأردنية إلى مثل هذا الفرض، وذهبت في قرار لها إلى جعل مجال شرط التجربة محصوراً في عقد العمل غير محدد المدة فقط، أما العقد محدد المدة فإنه يحظر على صاحب العمل إنهاؤه استناداً إلى شرط التجربة، إذ يجب عليه استكمال مدته، فقد جاء في

(11) قد يطلق على عقد التدرج المهني في بعض القوانين ولدى جانب من الفقه تسميات أخرى، ومن قبيل ذلك: «عقد تعليم المهنة»، و«عقد التدرج المهني»، ويقصد به: العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم أحد العمال ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو صناعة معينة خلال مدة معينة يلزم المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف ورقابة صاحب العمل. للمزيد من التفصيل حول هذا العقد انظر: د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي - شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٤١٨. د. السيد عيد نائل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة لعربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٢٦.

(12) انظر: د. احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٤٢٠.

(13) تنص المادة (٢٧) من قانون العمل الأردني على الآتي: (تحدد في عقد التدريب مدته ومراحل المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة ويجب ألا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وألا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتشر في الجريدة الرسمية). انظر كذلك المادة (٢٦) والمادة (٢٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

قرار المحكمة ما يأتي: «يستفاد من الشرط الوارد في عقد العمل المتضمن:» أن مدة الخدمة في هذا العقد يجب أن تكون سنة وبناء على موافقة الطرفين فإنه يمكن تمديد مدة التعاقد تحت شروط مختلفة»، أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت إلى أن مدة العقد هي سنة واحدة، ولكنها قابلة للتجديد، وبذلك يكون عقد العمل هذا من العقود المحددة المدة الذي يستمر حتى تنتهي مدته، ولا تنطبق عليه الفقرة (ب) من المادة (٣٥) من قانون العمل المتعلقة بإنهاء الاستخدام خلال مدة التجربة، لأنها تنطبق على عقد العمل غير المحدد المدة فقط، ويترتب عليه أن وجود شروط التجربة في العقد لا يخرج عقد العمل المحدد المدة عن صفته هذه⁽¹⁴⁾. الأمر الذي وجد صدى لدى بعض شراح القانون الأردني فأيده⁽¹⁵⁾.

ولعل الحجة التي يمكن الاستناد إليها لدى أنصار الرأي السابق تتمثل في صياغة نص المادة (٣٥/ج) من قانون العمل الأردني، التي نصت على الآتي: «إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة...» إذ قد توحى صياغة هذه الفقرة بتحول كل عقود العمل التي يكون فيها مدة للتجربة إلى عقود غير محددة المدة إذا استمر الطرفان في تنفيذها، وهو ما قد يعني أن لا قيمة لتحديد المدة في العقد إذا ما تضمن مدة للتجربة.

وبالرغم من ذلك، لا نعتقد بدقة الرأي الذي تبنته محكمة التمييز الأردنية، وذلك للأسباب الآتية:

١. إن العلة التي يستخدم من أجلها شرط التجربة متحققة في عقد العمل المحدد المدة والعقد غير المحدد، فلا فرق بينهما من هذه الناحية.

٢. إن نص المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني والمتعلق بالتجربة في عقد العمل جاء عاماً لا تمييز فيه بين عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، ولا سيما الفقرتين (أ) و(ب) منها، فقد جاء حكمهما مطلقاً، والمطلق بحسب القاعدة يجري على إطلاقه. أما نص الفقرة (ج) من هذه المادة فهو يتطرق للفرز الذي يبرم فيه الطرفان عقد عمل تجريبي ويستمران في تنفيذه، فقد استدعى وجود مثل هذا الفرز تدخل المشرع لتأكيد القاعدة العامة في قانون

(14) تمييز حقوق (٢٧٢٢/٢٠٠٢) الصادر في ١٣/١/٢٠٠٣، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢٠٩٥.

(15) انظر: د. منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثالثة، مطابع الفنار، عمان، ٢٠٠٨، ص ٨٠. يلاحظ أن هذا الرأي قد ورد دون تبين أسباب تبنيه.

العمل⁽¹⁶⁾، والتي تقضي بأن عقد العمل يعد عقداً غير محدد المدة ما لم يتفق الطرفان على خلافه بأن يحدداً له أجلاً ينتهي بحلوله.

٣. إن حظر الاتفاق على التجربة في العقد المحدد المدة يعني التضييق على طرفي عقد العمل ولاسيما أصحاب العمل، وإضافة حماية للعامل لا نعتقد أن المشرع قد قصد إليها، ذلك أن حرمان العامل وصاحب العمل من الاتفاق على التجربة في العقود محددة المدة يعني وضعهما أمام خيارين قد لا يلائمان أحدهما أو كليهما، أول هذين الخيارين: إبرام عقد عمل غير محدد المدة وإيراد شرط التجربة فيه، وثانيهما عدم الاتفاق على التجربة وإبرام عقد عمل بات دون اشتراط التجربة، وهو ما قد يحث أصحاب العمل خصوصاً على تقصير مدة عقد العمل لتلافي كل مسؤولية عنه، والى حين التحقق من ملاءمة إبرام العقد النهائي، وهو ما قد يخل بمصلحة الطرف الأضعف عادة وهو العامل.

ولعل مما يؤيد هذه الوجهة من النظر ما ذهب إليه محكمة التمييز نفسها عندما عدلت عن اجتهادها السابق، وسمحت بإيراد شرط التجربة في العقد محدد المدة، فقد جاء في أحد قراراتها ما نصه: «اتفاق العامل ورب العمل على وضع شرط يقتضي وجود فترة تجربة ضمن شروط العقد المحدد المدة هو صحيح وملزم للطرفين لأنه يتفق وأحكام القانون»⁽¹⁷⁾.

وعليه، نعتقد بصحة الاتفاق على التجربة في عقود العمل كافة، سواء أكانت عقوداً محددة المدة، أم كانت عقوداً غير محددة المدة.

المطلب الثالث

التكييف القانوني للاتفاق على التجربة في عقد العمل

أثير خلاف في الفقه القانوني حول تكييف الاتفاق على التجربة في عقد العمل، فقد ذهب جانب من الفقه إلى قياس هذا الاتفاق على عقد البيع بشرط التجربة⁽¹⁸⁾، معتبراً هذا الاتفاق معلقاً

(16) انظر المادة (١٥) من قانون العمل الأردني. وانظر كذلك: المادة (٨٠٦) من القانون المدني الأردني.

(17) تمييز حقوق (٢٠٠٢/١٧٦٠) الصادر في ٢٠٠٣/١/١٥، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢١١٣. ولعل مما يلاحظ على القرار الأخير هو صدوره عقب القرار السابق (٢٠٠٢/٢٧٣٢) بفترة وجيزة، إذ لم تلبث المحكمة على اجتهادها سوى يومين فقط.

(18) انظر في التكييف القانوني لعقد البيع بشرط التجربة المادة (٣٤٨) من القانون المدني البحريني رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ والتي صرحت بأن الأصل في البيع بشرط التجربة أن يعد بيعاً معلقاً على شرط واقف، حيث جاء فيها ما نصه: «...ويعتبر

على شرط واقف⁽¹⁹⁾ يتمثل في نجاح التجربة، وذلك «استدلالاً من الصيغة التي استعملها المشرع الأردني في النص عندما أجاز لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته»⁽²⁰⁾.

ولكن ما لبث أن انتقد التكييف السابق لعدم دقته، ذلك أن اعتباره اتفاقاً معلقاً على شرط واقف يعني أن الاتفاق لا ينتج آثاره طالما أن الشرط لم يتحقق، والاتفاق على التجربة في العمل بالطبع ليس كذلك، فهو منذ إبرامه ينتج آثاره كافة، وسبب ذلك هو أن هذا الاتفاق اتفاق زمني (مستمر)، لا يترتب على إنهائه إغفال نتائج الاتفاق في الماضي، إذ يكون الفسخ فيه كالانقضاء لا كالإبطال الذي يلحق بالعقود التي تتصف بالفورية ليمحو كل أثر لها⁽²¹⁾.

لذلك اتجه الفقه إلى تكييف الاتفاق على التجربة في عقد العمل على أنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ يتمثل بعدم رضا أحد الطرفين أو كليهما عن التجربة⁽²²⁾، حيث يعد هذا التكييف الأكثر تعبيراً عن إرادة المتعاقدين الحقيقية، إلى جانب تماشيه مع طبيعة هذا الاتفاق، وتجاوز ما قد يعوقه من عقبات قد تخرجه عن مجاله، لذلك لا غرو في أن يترتب على إبرام الاتفاق على التجربة في عقد العمل بعض النتائج، ومن قبيل ذلك ما يأتي:



١. أن أقدمية العامل تحت التجربة تحتسب من تاريخ إبرام الاتفاق، وليس من تاريخ انقضاء مدة التجربة، كما أن مدة الاختبار هذه تدخل ضمن حساب المكافأة، والإجازات التي يستحقها

البيع بشرط التجربة أو المذاق معلقاً على شرط واقف وهو قبول المبيع، إلا إذا تبين من الاتفاق أو الظروف أن البيع معلق على شرط فاسخ. وللمزيد من التفصيل أنظر: د. محمد سعد خليفة ود. أحمد محمد هيكل، العقود المسماة في القانون المدني البحريني، الطبعة الأولى، منشورات جامعة البحرين، ٢٠٠٦، ص ٩٢. انظر كذلك: المادة (٤٧١) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦. ويشار هنا إلى أن تكييف البيع بشرط التجربة في القانون الأردني أقرب إلى اعتباره عقداً معلقاً على شرط فاسخ لا واقف. للمزيد انظر: د. محمد يوسف الزعبي، العقود المسماة (شرح عقد البيع في القانون الأردني)، الطبعة الأولى، عمان، ١٩٩٣، ص ٦٩.

(19) الشرط الواقف: هو الشرط الذي يعلق عليه نشوء الالتزام ووجوده. انظر: د. محمود جلال حمزة، التبسيط في شرح القانون المدني الأردني، (الجزء الثالث: آثار الحق الشخصي والالتزام)، عمان، ٢٠٠٥، ص ١٥٩.

(20) أنظر: د. غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص ٦٧.

كما تبين هذا الرأي جانب من الفقه القانوني الإيطالي، نقلاً عن: د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٦٧٨.

(21) انظر: د. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، المكتبة العصرية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٣٥. د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، الطبعة الأولى، المكتبة الوطنية، بنغازي، ١٩٧٣، ص ٢١٤.

(22) الشرط الفاسخ: هو الشرط الذي يترتب على تحققه زوال التزام قائم نافذ. انظر: د. محمود جلال حمزة، المرجع السابق، ص ١٦٠.

العامل كإجازة المرضية والسنوية، الأمر الذي ارتأى المشرع الأردني عدم تركه للاجتهاد وحسمه صراحة عندما نص في المادة (٣٥/ج) من قانون العمل على الآتي: «...وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل».

٢. أن تحقق الشرط الفاسخ للاتفاق لا يترتب عليه أثر رجعي، وذلك لتعذر إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد، ومن ثم تحترم نتائج الاتفاق التي قامت في الماضي ولا مناص من إقرارها⁽²³⁾.

المبحث الثاني

أحكام الاتفاق على التجربة في عقد العمل

يجب لإبرام الاتفاق على التجربة في عقد العمل توافر الرضى والمحل والسبب والأهلية، فإذا ما تم انعقاده ترتب عليه بوصفه من الاتفاقات الملزمة للطرفين التزامات على عاتق العامل، وأخرى على عاتق صاحب العمل، إذ يجب على العامل أداء العمل وإطاعة أوامر صاحب العمل، والمحافظة على الأسرار المتعلقة بالعمل، في حين يجب على صاحب العمل أداء الأجر للعامل والمحافظة على صحته وسلامته، إذ لا خروج في ذلك كله عما هو وارد في عقد العمل العادي، مما حدا بالمشرع إلى إغفال الأحكام السابقة وعدم تكرارها بشأن الاتفاق على التجربة.

غير أن المشرع وعلى خلاف موقفه السابق، أدرك أهمية التدخل لضبط بعض المسائل الجوهرية والحساسية في الاتفاق على التجربة، إذ لم يكتف بالشروط اللازمة لإبرام عقد العمل العادي، فأضاف إليها شروطاً أخرى، كما التفت إلى الكيفية التي يتم بها إنهاء مدة التجربة، وما قد ينجم عن ذلك من آثار، فأورد بعض الأحكام الخاصة بها.

وعليه، نتولى دراسة الأحكام المتعلقة بالاتفاق على التجربة من خلال المطالب الثلاثة الآتية:

المطلب الأول: شروط الاتفاق على التجربة في عقد العمل.

المطلب الثاني: انقضاء الاتفاق على التجربة في عقد العمل.

المطلب الثالث: آثار انقضاء الاتفاق على التجربة في عقد العمل.

(23) انظر: د.همام محمد محمود زهران، قانون العمل «عقد العمل الفردي»، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص١٢٧. د.أحمد الزقرد، المرجع السابق، ص١٢٦.

المطلب الأول

شروط الاتفاق على التجربة في عقد العمل

نظرا لما يتميز به الاتفاق على التجربة عن عقد العمل العادي، ارتأى المشرع الأردني والمشرع البحريني إخضاعه إلى بعض الشروط المحددة، وهذه الشروط وإن لم يتفق عليها جميعا المشرعان، تكتسب أهمية في كلا القانونين، وهذه الشروط ثلاثة: أولهما يتعلق بالمدة، وثانيهما يتعلق بالأجر، وثالثهما يتعلق بالكتابة.

أولا. شرط المدة

قد يبرم الاتفاق على التجربة لمدة محددة أو لغير مدة محددة، ولكن ضمن الحد الأعلى الذي حدده المشرع للمدة، ذلك أن كلا من المشرع الأردني والبحريني تدخل فوضع حداً أقصى لمدة التجربة رعاية لحق العامل، حيث جعل كل منهما المدة القصوى للعقد محددة بثلاثة أشهر⁽²⁴⁾، ومن ثم لا يجوز لطرفيه الاتفاق على أكثر من هذه المدة، ويجوز لهم التعاقد على ما دونها، أي لمدة اسبوع أو شهر أو شهرين مثلاً.



أما إذا اتفقا على أكثر من ثلاثة أشهر، فنعتقد مع البعض⁽²⁵⁾ بأن العقد يبقى صحيحاً، على أن تبطل المدة الزائدة.

وإذا كان الاتفاق على زيادة مدة التجربة على ثلاثة أشهر غير جائز في القانون الأردني والبحريني، فإن الأولى أيضا حظر السماح بتكرار مدة التجربة منعا للتحايل على القانون، ذلك أن السماح بالتكرار قد يفضي - ولو بطريقة غير مباشرة - إلى زيادة مدة التجربة، أو إلى جعل العامل تحت التجربة بصورة دائمة، بحيث يتسنى لصاحب العمل إنهاء العقد معه في أي لحظة يشاء بذريعة عدم نجاح التجربة، الأمر الذي كان قد تنبه إليه المشرع البحريني فنص على حظره صراحة، حيث جاء في المادة (٤١) من قانون العمل ما نصه: «...ولا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد»، وبذلك لا يجوز لطرفي عقد العمل تكرار التجربة بالنسبة للعامل الواحد لدى نفس صاحب العمل، الأمر الذي يحسن بالمشرع الأردني

(24) هناك قوانين عدة حددت المدة القصوى للتجربة بثلاثة أشهر. انظر على سبيل المثال: المادة (٢٢) من قانون العمل المصري. المادة (٢١) من قانون العمل العراقي.

(25) انظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص ١٥٢. د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٢٠٢.

أن يأخذ بمثله أسوة بالمشرع البحريني وجانب من المشرعين⁽²⁶⁾.

كما أن الحكم السابق واجب التطبيق ولو كانت مدة التجربة التي اتفق عليها المتعاقدان أقل من الحد الأقصى المسموح به قانوناً⁽²⁷⁾.

ولعل التساؤل المطروح هنا يتعلق بمدى جواز الاتفاق على التجربة لدى صاحب العمل نفسه إذا كانت التجربة تتعلق بمهنة أخرى، كما لو تم الاتفاق مع العامل على أن يعمل بوصفه إدارياً، ولكن بعد انتهاء مدة التجربة اتضح لصاحب العمل أن من الأفضل التعاقد مع هذا العامل بوصفه فنياً ولكن بعد تجربة في الأعمال الفنية، فهل يكون مثل هذا الاتفاق جائزاً، أو أنه محظور لعدم جواز تكرار شرط التجربة بين الطرفين؟

نعتقد أن من الأولى السماح للطرفين بالاتفاق على التجربة مجدداً، ذلك أن القول بخلاف ذلك قد يضر بمصالح العامل⁽²⁸⁾، ولعله يجدر بالمشرع الأردني والبحريني النص على ذلك صراحة - وعلى نحو ما فعل جانب من المشرعين⁽²⁹⁾، إذ نقتراح تبني النص الآتي: «لا يجوز الاتفاق على التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل نفسه، على أنه يجوز استثناء باتفاق الطرفين إمضاء مدة تجربة ثانية إذا تعلق الأمر بعقد عمل آخر في مهنة أو عمل مختلف».



وإذا كان طرفا العقد لا يستطيعان إبرامه لأكثر من ثلاثة أشهر، أو لأكثر من مرة بحسب الأصل، فإن ثمة تساؤلاً قد يثار في ذهن البعض حول مدى إمكانية وقف سريان مدة الاختبار إذا ما عارض مضيها سبب ما، كما لو مرض العامل، أو تم إغلاق المنشأة لفترة ما، فهل يجب على الطرفين احتساب تلك المدة أثناء قيام ذلك العارض أو لا؟

(26) انظر: المادة (٢٢) من قانون العمل المصري.

(27) انظر: د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ١٢٥. د. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، ٢٠٠٧، ص ٢٣٩.

(28) لقد ذهبت محكمة النقض المصرية في قرار حديث لها إلى السماح بتكرار التجربة لدى صاحب العمل نفسه إذا كان ذلك في وظيفة أخرى. فقد جاء في قرارها ما نصه: «تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى صاحب العمل. محظور. مناهة. وحدة العمل المتفق عليه. اختلافه. أثره. جواز التعيين. إنهاء عقد العمل تحت الاختبار. حق لصاحب العمل. شرطه. ثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الاختبار. لا يلزم لصحة الإنهاء عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية. م ٦٢، ٦٥، ٧١ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨١». محكمة النقض المصرية - الطعن (١٥٦٦٢) لسنة ٧٦ ق، جلسة ٢٠٠٧/٨/٢. انظر: موسوعة الأحكام القضائية العربية: (www.mohamoon-ju.com).

(29) جاء في المادة (٥٢) من نظام العمل السعودي لعام ٢٠٠٥ ما نصه: «لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية لا تتجاوز مدتها تسعين يوماً، بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر...».

لم يتطرق كل من المشرع الأردني والبحريني إلى مثل هذه الحالة، ومع ذلك يرى جانب من الفقه أن مدة التجربة يجب ألا تزيد على ثلاثة أشهر مهما كانت الأسباب⁽³⁰⁾، الأمر الذي يعزز ما ورد في المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني نفسه ونصه: «...ويشترط في ذلك ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر...». وهو ما يعني عدم جواز استبعاد المدة التي يحول فيها عارض ما دون أعمال شرط التجربة.

وبالرغم من ذلك، قد يصعب التسليم بفحوى الرأي السابق في القانون البحريني، ذلك أنه لم يرد به نص مشابه لما ورد في القانون الأردني، وإن ثمة رأياً في الفقه العربي⁽³¹⁾ يرى أن لطرفي العقد التوقف عن احتساب المدة أثناء وجود عارض يحول دون إعمال شرط التجربة في العقد، ومن ثم العودة لاستئناف تلك المدة وإتمامها بعد زوال ذلك العارض، الأمر الذي نعتقد تأييده فيما يتعلق بالقانون البحريني، خصوصاً أنه يجوز الاتفاق على جعل مدة التجربة أقل من ثلاثة أشهر، فماذا لو تم الاتفاق على جعل مدة التجربة أسبوعاً، ثم حدث أن طرأ خلاله عارض حال دون تأكد من اشترطت التجربة لمصلحته - عاملاً كان أو صاحب عمل - عن مدى ملاءمة العقد بالنسبة له، فهل يطلب منه في مثل هذه الحالة اتخاذ قرار بالتعاقد أو بالفسخ على الرغم من عدم استخدامه لحقه في التجربة؟



لا نعتقد ذلك، فوجود العارض في مثل هذه الحالة يعد من قبيل الاستحالة النسبية في تنفيذ العقد، مما يعني أن الأجر إيقاف المدة إلى حين انتهاء ذلك العارض.

الأمر الذي يعزز موقف المشرع البحريني من مسألة منح العامل إجازة مرضية أثناء فترة التجربة، إذ يستفاد من نص المادة (٨٢) من قانون العمل عدم استحقاق العامل لهذه الإجازة إلا بعد انقضاء فترة التجربة⁽³²⁾، وهو ما يعني أن القول بإيقاف مدة العقد خلال مرض العامل بات

(30) انظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص ١٥٢.

(31) انظر: د. عبد الغني عمرو الرومض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، ص ٩٢.

(32) تنص المادة (٨٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني على الآتي: «للعامل الذي أمضى فترة التجربة بنجاح ويثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول بإحدى المؤسسات الصحية الحكومية الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: خمسة عشر يوماً بأجر كامل خمسة عشر يوماً بنصف أجر خمسة عشر يوماً بدون أجر فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فإن شهادة طبيب المؤسسة الصحية الحكومية هي التي تعتمد في هذا الشأن. ويجوز تجميع الإجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر كامل أو جزئي لمدة لا تزيد على (١٨٢) يوماً». تقابل المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني، غير أن المادة الأخيرة لم تتطرق للاتفاق على التجربة في عقد العمل على نحو ما فعل قانون العمل البحريني، مما يعني استحقاق العامل في القانون الأردني للإجازة المرضية، وبغض النظر عن شرط التجربة، فلا نص

أدنى للقبول.

وبناء على ما سبق يجدر بالمشرع الأردني والبحريني النص صراحة على استثناء أيام الأعياد والإجازات المرضية من مدة التجربة - على نحو ما فعل جانب من المشرعين⁽³³⁾ - وهو ما قد يتطلب جعل المدة محددة بالأيام لا بالأشهر، كما نعتقد أن المدة الواردة في كلا القانونين طويلة ويجدر تقليصها⁽³⁴⁾، خصوصا أن كثيرا من المهن لا تستدعي التجربة فيها سوى إمضاء أيام معدودة إن لم يكن بضع ساعات، ونقترح لهذا الغرض تبني النص الآتي: «لا يجوز أن تزيد مدة التجربة في عقود العمل على ثلاثين يوما، على ألا يحتسب خلالها أيام الأعياد والإجازات المرضية والأيام التي تغلق فيها المؤسسة لأسباب مشروعة أو خارجة عن إرادة صاحب العمل».

ويشار هنا إلى أن المشرع البحريني كان قد سمح في بعض الأحوال بجعل مدة التجربة ستة أشهر حدا أقصى وذلك في المهن التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل⁽³⁵⁾. الأمر الذي نعتقد بضرورة تقليص المدة فيه في القانون البحريني وتبنيه من قبل المشرع الأردني، إذ نقترح تبني النص الآتي: «ومع ذلك فإنه يجوز في المهن التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل جعل التجربة في مدة لا تزيد عن تسعين يوما».

ثانيا. شرط الأجر

لقد ضمن المشرع الأردني والبحريني للعامل حداً أدنى من الأجر يكفي معيشته وأسرته ولا يجوز النزول عنه عند الاتفاق على العمل⁽³⁶⁾، والسؤال المطروح هنا يدور حول مدى شمول العامل أثناء مدة التجربة بالحكم الخاص بالحد الأدنى للأجور، فهل يجوز إعطاء العامل الذي لم يتم التحقق من كفاءته وقدراته أجرا اقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور أو لا؟

يحرمه من ذلك، فإن قيل إن استحقاقه لها غير مؤكد من قبل المشرع أو محل شك، فالشك يفسر لمصلحة العامل كتقاعدة. (33) انظر المادة (٥٢) من نظام العمل السعودي.

(34) يذهب جانب من المشرعين إلى جعل الحد الأقصى لمدة التجربة ثلاثين يوما. انظر المادة (٢٤) من قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠.

(35) جاء في المادة (٤١) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني ما نصه: «ومع ذلك يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة لمدة لا تزيد على ستة اشهر في المهن التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية...».

(36) انظر: المادة (٥٢) من قانون العمل الأردني. المادة (٧٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

لم يكتف المشرع الأردني بالنص على منح العامل قيد التجربة أجرا، بل انه صرح مباشرة بحظر النزول عن الحد الأدنى المقرر للأجور⁽³⁷⁾، الأمر الذي سكت عنه المشرع البحريني.

فالعامل أثناء مدة التجربة يتمتع بسائر الحقوق التي يتمتع بها العامل العادي، إذ لا تمييز بينهما من هذه الناحية، لذا يحظر الاتفاق على إعطاء العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

ومع ذلك، يؤخذ على الحكم الذي أورده المشرع الأردني عدم إنصافه العامل⁽³⁸⁾، ذلك أنه يضمن للعامل الحد الأدنى المقرر للأجر، مع أن الأولى أن يعطى العامل اجر المثل الذي قد يزيد كثيرا على الحد الأدنى للأجر، فماذا لو كان الحد الأدنى للأجر الذي يعطى للعمال يساوي مائتي دينار، في حين أن الأجر الذي يأخذه العامل في مهنة ما - كالمهن الهندسية والطبية - لا يقل عن ألف دينار، فهل يبرر الاتفاق على العمل بشرط التجربة النزول عن أجر المثل والاكتفاء بالحد الأدنى للأجر؟ لعل ذلك يتيح المجال أمام أصحاب العمل استغلال العمال، خصوصا أن مدة التجربة قد تصل إلى ثلاثة أشهر.

لذا نعتقد أهمية تعديل الحكم السابق، ونقترح على المشرع الأردني والبحريني تبني النص الآتي: «لا يجوز أن يقل أجر العامل أثناء مدة التجربة عن أجر المثل».



ثالثا. شرط الكتابة

لم يؤكد المشرع الأردني ضرورة الاتفاق على التجربة في عقود العمل كتابة، وذلك اكتفاء بما أورده في القواعد العامة⁽³⁹⁾.

بيد أن مثل هذا الموقف قد يشكل خطورة على حقوق طرفي العقد، خصوصا إذا ما احتج أحدهما بما قد يقضي به العرف من ضرورة إمضاء مدة تحت التجربة، فالمعروف عرفا كالمشروط شرطا⁽⁴⁰⁾.

(37) جاء في المادة (٢٥/أ) من قانون العمل الأردني ما نصه: «لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وان لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور».

(38) انظر: د. احمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص ١٥٤.

(39) انظر المادة (١٥/أ) من قانون العمل الأردني.

(40) انظر المادة (٢٢٤) من القانون المدني الأردني.

ومع ذلك يجوز الاتفاق على التجربة في عقد العمل نفسه بإيراد بند خاص به، كما يجوز إيراد
في ملحق للعقد يتضمن مسألة واحدة أو أكثر تتعلق بالاتفاق على التجربة⁽⁴¹⁾.

الأمر الذي لاحظ مثله المشرع البحريني عندما نص في المادة (٤١) على ما يأتي: «...ولا يجوز
إثبات شرط التجربة أو مدته إلا بإدراجه في عقد العمل أو بإقرار كتابي من العامل»، ولكن الذي
قد يؤخذ على النص السابق أنه ترديد لأحكام الإثبات في عقد العمل⁽⁴²⁾، فضلا عن ذكره إمكانية
إثبات شرط التجربة بموجب إقرار كتابي من العامل، وهو ما قد يوحي بأنه تصرف بالإرادة
المنفردة مع أنه اتفاق بين الطرفين.

من ذلك نستخلص أن الكتابة مطلوبة في الاتفاق على التجربة للإثبات لا للانعقاد، ونعتقد أنه
من الأجدر جعلها للانعقاد لا للإثبات فقط، إذ يتضمن ذلك تبيهاً لطرفي العقد على خطورة هذا
الاتفاق، فضلاً عن قطع أوجه النزاع بينهما، وإسباغ الحماية على حقوق العامل، لا سيما أن ذلك
يتيح إمكانية مراقبة الاتفاق على التجربة من حيث مدى انطباقه على أحكام قانون العمل، لذلك
نقترح إيراد النص الآتي في كل من القانون الأردني والبحريني: «لا يكون الاتفاق على التجربة في
عقد العمل صحيحاً ما لم يرد كتابة في العقد نفسه أو في ملحق له».



(41) جاء في قرار لمحكمة التمييز البحرينية ما نصه: (أوجبت المادة «٤١» من قانون العمل المعدلة بالمرسوم بقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٢ لاعتبار تعيين العامل تحت شرط التجربة أن يدرج هذا الشرط في عقد العمل أو في إقرار كتابي من العامل دون اشتراط أن يكون هذا الإقرار معاصراً للعقد أو سابقاً عليه. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٧، الصادر في جلسة ٢٥/مايو/١٩٩٧، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج ١، ص ٦٤٩.

(42) انظر المادة (٣٩) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

المطلب الثاني

انقضاء الاتفاق على التجربة في عقد العمل

تتقضي التجربة باستعمال أحد طريفي العقد لحقه في الفسخ خلال المدة المحددة لذلك، أي بعد البدء في سريانها⁽⁴³⁾، وقبل انتهائها⁽⁴⁴⁾، وسواء أكانت تلك المدة ثلاثة أشهر أم أقل من ذلك، إذ يستطيع من تقررت التجربة لمصلحته وضع حد لعلاقة العمل مع الطرف الآخر بإعلانه إنهاء التجربة والعقد المبرم بينهما.

وإذا لم ينقض هذا العقد بطريق الفسخ، فإن الطريق الاعتيادية لانقضائه تتمثل في انتهاء مدة التجربة، إذ يجب التفريق هنا بين صورتى الاتفاق على التجربة في عقد العمل:

أولاً. عقد العمل التجريبي: فإذا كان العقد مبرماً لشهر - مثلاً - تحت التجربة، فإن انقضاء العقد والتجربة يكون بانقضاء الشهر، فإذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد عقب ذلك، أصبح العقد المبرم بينهما عقد عمل عادي ولغير ذي مدة محددة⁽⁴⁵⁾، طبقاً للقواعد العامة⁽⁴⁶⁾، وهو ما لم يتردد المشرع الأردني في تأكيده، فقد جاء في المادة (٢٥/ج) من قانون العمل الأردني ما نصه: «إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة...».

ويشار هنا إلى أن المشرع البحريني لم يورد نصاً على غرار ما فعل المشرع الأردني، وهو ما يعني إمكانية تطبيق أحكام عقد العمل العادي، والذي يتحول إلى عقد غير محدد المدة في غير الحالات التي يتفق فيها الطرفين صراحة على المدة⁽⁴⁷⁾.

(43) جاء في حكم لمحكمة التمييز البحرينية ما نصه: «...إن شرط التجربة لا يؤدي ثمرته ولا يحقق الغاية منه في استيوان الملاءمة في استمرار العقد إلا بعد البدء في تنفيذه فعلاً بممارسة العامل للعمل المتفق عليه. فلا يحق لأي من الطرفين التحلل من العقد بإرادته المنفردة قبل البدء في تنفيذه استناداً إلى شرط التجربة». محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٢ الصادر بجلسة ١٩/يناير/٢٠٠٢، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج٢، ص١٥١٤.

(44) قضت محكمة التمييز البحرينية في حكم لها بالآتي: «بالنسبة لنصل المطعون ضدها من العمل: إن هذا الفصل تم بغير مبرر بعد أن تجاوزت فترة الاختبار المنصوص عليها في عقد عملها، وإذا كان ما شهد به أحد شاهدي الطاعنة من أن المطعون ضدها ليس لها خبرة في مجال التسويق لا يعد منها إخلالاً بالتزاماتها الجوهرية المترتبة على عقد العمل والذي تجاوزت فيه مدة الاختبار، فلا يعد مبرراً لإنهاء عقد عملها محدد المدة...». محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (١٧٥) لسنة ٢٠٠٤ الصادر بجلسة ١٨/أكتوبر/٢٠٠٢، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج٢، ص١٦٢٨.

(45) انظر: د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٢، ص٢٩٨.

(46) انظر: المادة (١٥/ج) من قانون العمل الأردني. المادة (٨٠٦) من القانون المدني الأردني.

(47) انظر: المادة (٢٩)، (١٠٦) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني. المادة (٦٢٤) من القانون المدني البحريني.

ثانياً. عقد العمل بشرط التجربة: إذا كان العقد مبرماً لمدة محددة على أن يتم خلالها إتمام مدة للتجربة، كما لو كانت مدة العقد سنة، ومدة التجربة شهراً، فإذا لم يفسخ العقد واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء مدة التجربة وهي شهر، فإن العقد - وعلى خلاف الصورة السابقة- يصبح عقد عمل عادي محدد المدة، بحيث ينقضي بانتضاء المدة المضروبة له وهي سنة، ما لم يتفقا على أمر آخر طبعاً.

ولما كان المشرع الأردني لم ينص على إكمال مدة العقد محدد المدة إن انتهت مدة التجربة بنجاح، وهو ما أثار لبساً لدى البعض، فإنه من الأولى قطع أوجه الشك والغموض بالنص صراحة على ذلك، إذ يمكن التوصل إلى ذلك بإضافة عبارة واحدة هي: «ما لم يتفق على خلاف ذلك» إلى الفقرة السابق ذكرها من المادة (٣٥/ج) لتصبح على النحو الآتي: «إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة ما لم يتفق على خلاف ذلك». وهو ما يجدر بالمشرع البحريني تبني مثله أيضاً.

ولكن هل يجوز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها بالرغم من نجاح العامل أثناء فترة التجربة؟ وبعبارة أخرى، هل يجب أن يكون قرار صاحب العمل بفسخ العقد مبرراً؟

لم يصرح المشرع الأردني بموقفه إزاء ذلك، وهو ما دفع البعض⁽⁴⁸⁾ إلى القول بأنه يفهم من نص المادة (٣٥/أ) من قانون العمل الأردني عدم إلزام صاحب العمل بتبرير قراره بالفسخ.

وبالرغم من ذلك، نعتقد أن على صاحب العمل ألا يكون متعسفاً في استخدام حقه في فسخ الاتفاق على التجربة في عقد العمل، فالمشرع الأردني والبحريني وإن لم يتطرقا إلى هذه الحالة صراحةً عند تنظيمهما لاحكام الاتفاق على التجربة في عقد العمل، فإن ذلك لا يعنى بحال استبعاد تطبيق أحكام القواعد العامة بهذا الخصوص، ولا سيما تلك الأحكام المتعلقة بالتعسف في استعمال الحق⁽⁴⁹⁾، فلا مانع يحول دون ذلك، فكيف يقوم صاحب العمل بفسخ عقد عامل أثبت جدارة وكفاءة أثناء تجربته ولم ينسب إليه خطأ ما؟ ألا يكون ذلك مدعاة لإلحاق الضرر بالعامل؟.

(48) انظر: د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٢٠٤. وانظر كذلك: د. جمال النكاس، المرجع السابق، ص ٨١.

(49) انظر المادة (٦٦) من القانون المدني الأردني.

لقد ذهب محكمة التمييز في قرار لها إلى ضرورة استناد صاحب العمل إلى مبرر في إنهاء الاتفاق على التجربة، فنصت في إحدى قراراتها على ما يأتي: «يستفاد من المادة 35/ب من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 أن الاستخدام تحت التجربة الجاري برضا واتفاق الطرفين يجيز لصاحب العمل إنهاء عمل المستخدم خلال هذه المدة، مع وجود مبرر لذلك، ويسعف ذلك أن العقد غير المخالف للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة هو شريعة المتعاقدين»⁽⁵⁰⁾.

كما يمكن استنباط ذلك من قضائها الآتي: «أعطت المادة (٢٥) من قانون العمل لصاحب العمل سلطة تقديرية بإنهاء خدمة العامل أثناء مدة التجربة إذا ما ثبت له عدم مقدرة العامل على إنجاز العمل الذي تم التعاقد عليه»⁽⁵¹⁾.

وهو الأمر الذي عرضت لمثله محكمة التمييز البحرينية، حيث قضت بالآتي: «... لا يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عما يلحقه من ضرر نتيجة إنهاء عقده خلال تلك الفترة طالما أنه لم يتعسف في استعمال حقه في ذلك باتخاذ شرط التجربة ذريعة لإنهاء العقد لباعث آخر غير هدم صلاحية العامل...»⁽⁵²⁾.



(50) تمييز حقوق (١٨٨٦/٢٠٠٥- هيئة عامة) الصادر في ١٥/١٢/٢٠٠٥، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الرابعة والخمسون، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٢٥٦.

(51) تمييز حقوق (١٧٦٠/٢٠٠٢)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٢، ص ٢١١٣.

(52) محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤٠١) لسنة ٢٠٠٢ الصادر بجلسة ٢١/يونيو/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج ٢، ص ١٥٩٦.

كما جاء في قضاء آخر للمحكمة ذاتها ما نصه: «من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل- طبقاً للمادة ٢/٤١ من قانون العمل- حق فسخ العقد المبرم تحت شرط التجربة، وخلال الفترة المحددة لها، بإرادته المنفردة ودون مسؤولية عليه في ذلك طالما كان الفسخ مؤسسا على عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد مع العامل... لما ذهب إليه من أن أداءه غير مرض ودون المستوى مع ضعف خبرته الإدارية وبالتالي عدم صلاحيته لهذا العمل، فإنه يكون قد استخدم حقا منحه القانون سلطة تقريره...». محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٤ الصادر بجلسة ٩/٥/٢٠٠٥، «غير منشور».

انظر كذلك: محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (١٢٨) لسنة ٢٠٠١ الصادر بجلسة ٢٧/مايو/٢٠٠٢، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج ٢، ص ١٢٦٩. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (١٥٤) لسنة ٢٠٠٢ الصادر بجلسة ١٧/مارس/٢٠٠٣، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج ٢، ص ١٣٩٥. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٩٧) لسنة ٢٠٠٤ الصادر بجلسة ١/نوفمبر/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج ٢، ص ١٦٤٩. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤١٢) لسنة ٢٠٠٣ الصادر بجلسة ٤/أكتوبر/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، المرجع السابق، ج ٢، ص ١٦٢٥.

ومع ذلك نعتقد أهمية تدخل المشرع لحسم الخلاف المثار من جانب فريق من الفقه⁽⁵³⁾ بشأن مدى حرية قيام صاحب العمل في إنهاء الاتفاق على التجربة، وذلك بالنص مباشرة على ضرورة عدم تعسف من له الحق في التجربة عند استعمال حقه في الفسخ، وسواء أكان العامل أم صاحب العمل، إذ نقترح إيراد النص الآتي: «ويجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة بالاستناد إلى مبرر مقبول».

المطلب الثالث

آثار انقضاء الاتفاق على التجربة في عقد العمل

إذا ما انقضت مدة التجربة سواء بالفسخ أو بانتهاء المدة المحددة لها، فإن التساؤل قد يثار حول حقوق والتزامات الطرفين في مواجهة بعضهما عند الإنهاء، فما التزامات صاحب العمل؟ وما التزامات العامل؟

أولاً. التزامات صاحب العمل

لا يلتزم صاحب العمل إذا ما انقضت مدة التجربة بأي التزام في مواجهة العامل، سوى إعطاء العامل أجره إن لم يكن قد أداه، ومن هنا لا يجوز للعامل المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة التي أمضاها، كما لا يجوز له المطالبة بالتعويض عن الفسخ إذا كان مبرراً، فالتقول بخلاف ذلك يناقض طبيعة عقد التجربة وغايته.

وبالرغم من ذلك يثار الشك حول مدى إلزام صاحب العمل الراغب في فسخ العقد بتوجيه إشعار إلى العامل بذلك، فهل عليه التزام بتوجيه إشعار أو لا؟

لقد اختلف موقف المشرعين في هذا الصدد، فتبنى كل منها موقفاً مختلفاً، فالمشرع الأردني نص صراحة على عدم ضرورة توجيه إشعار للعامل قبل الفسخ⁽⁵⁴⁾، غير أن ذلك لا يحول دون اتفاق الطرفين على ضرورة توجيه إشعار قبل الفسخ⁽⁵⁵⁾، فمثل هذا الاتفاق يعد من قبيل الشرط

(53) انظر: د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٢٠٤. وأنظر كذلك: د. جمال النكاس، المرجع السابق، ص ٨١.

(54) انظر المادة (٣٥/ب) من قانون العمل الأردني.

(55) Voir: Jean Pélissier. Agnès Roset. Lysiane Tholy. Bernadette Lardy-Pélissier. Le Code Du Travail Annotée. ١٦ édition. Service de coopération et d'action culturelle, France, 1996, p.115.

الأكثر منفعة للعامل⁽⁵⁶⁾.

أما المشرع البحريني فنص صراحة على ضرورة قيام صاحب العمل الراغب في الفسخ بتوجيه إشعار للعامل، حيث حدد مدة الإشعار بيوم واحد⁽⁵⁷⁾، أما الحكمة من توجيه هذا الإشعار فتكمن في تلافي ما قد ينجم عن الإنهاء من مفاجأة للعامل، وأما العلة من جعل مدة الإشعار قصيرة ليوم واحد فقط فيتجلى في قصر مدة التجربة - نسبيا، فضلا عن أن الإنهاء متوقع وغير مستبعد من قبل العامل.

ونعتقد مستنديين إلى الاعتبارات السابقة أن من الأولى بالمشرع الأردني الأخذ بمثل ما نص عليه المشرع البحريني.

ثانيا. التزامات العامل

يقع على العامل التزامات عدة إذا ما انتهت التجربة بينه وبين صاحب العمل، ومن قبيل ذلك الالتزام بتسليم أدوات العمل التي بحوزته إن لم يكن قد سلمها، بالإضافة إلى المحافظة على أسرار العمل، وعدم منافسة صاحب العمل إن كان قد اشترط عليه ذلك في العقد، وذلك طبقا للقواعد العامة في عقد العمل، إذ لا يختلف هذا العقد عن عقد العمل العادي من هذه الناحية - كما أسلفنا.



كما يقع على عاتق العامل إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد الالتزام بإشعار صاحب العمل ليوم واحد، هذا بموجب القانون البحريني، أما القانون الأردني فلم يلزم العامل بذلك، مع أنه كان حريا به فعل ذلك على غرار المشرع البحريني، إذ نقترح لهذه الغاية إضافة العبارة الآتية: «بعد إشعار الطرف الآخر ليوم واحد» للنص الذي سبق اقتراحه آنفا، ليصبح كالآتي: «ويجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة بالاستناد إلى مبرر مقبول بعد إشعار الطرف الآخر ليوم واحد».

هذا كله إن لم تتجح التجربة، أما إن نجحت التجربة، فترتب على ذلك الاستمرار في علاقة العمل، على أن تحتسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل كما صرح المشرع الأردني⁽⁵⁸⁾، الأمر الذي يجدر بالمشرع البحريني التصريح بمثله، لأنه يحقق مصلحة العامل، خصوصا عند احتساب الأقدمية ومكافأة نهاية الخدمة على نحو ما ذكرنا سابقا.

(56) انظر المادة (٤/أ) من قانون العمل الأردني.

(57) انظر المادة (٢٥/ج) من قانون العمل الأردني.

(58) انظر المادة (٤١) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

الخاتمة

بعد أن أنهينا دراسة الاتفاق على التجربة في عقود العمل فإنه يجدر بنا التطرق إلى أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

× النتائج

1. يجوز الاتفاق على التجربة في عقود العمل لمصلحة صاحب العمل أو العامل أو كليهما، على الرغم من أن كلا من المشرع الأردني أو البحريني لم يصرح بذلك.
2. قد لا تتسع بعض المصطلحات الدارج استخدامها - كعقد العمل تحت التجربة- لجميع صور الاتفاق على التجربة، ذلك أن لهذا الاتفاق صورتين، إحداهما: عقد العمل التجريبي وهو الذي تطبق فيه مدة العقد على مدة التجربة، وثانيهما: عقد العمل بشرط التجربة الذي تزيد فيه مدة العقد على مدة التجربة.
3. يمكن الاتفاق على التجربة في عقود العمل المحددة المدة وعقود العمل غير محددة المدة، إذ لا فرق بينهما من هذه الناحية، كما أن العلة من الاتفاق على التجربة متوافرة في كليهما.
4. يكيف الاتفاق على التجربة في عقود العمل على أنه اتفاق معلق على شرط فاسخ يتمثل بعدم نجاح التجربة، لذا الاتفاق قائم ومرتب لآثاره منذ إبرامه.
5. تدخل المشرع فحدد المدة القصوى للتجربة، إذ لا يجوز تجاوز هذه المدة، كما لا يجوز تكرارها، أما وقف هذه المدة لوجود عارض ما فمختلف حوله بين القانونين وفقهيا.
6. يجب إعطاء العامل أجرا لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور أثناء مدة التجربة، وهو ما قد يؤثر على حقوق العمال، والأجدر إعطاؤهم أجر المثل.
7. الكتابة مطلوبة في الاتفاق على التجربة للإثبات للانعقاد، إذ قد يرد هذا الاتفاق في العقد نفسه أو في ملحق له.
8. يكون لمن اشترطت التجربة لمصلحته إنهاء العقد خلال المدة المحددة لذلك، فإن مضت مدة التجربة واستمر الطرفان في تنفيذ العقد اعتبر ذلك إبراما لعقد عمل غير محدد المدة ما لم يكن الطرفان قد حددا مدة يسري خلالها.



٩. لا يستحق الطرف الآخر تعويضا أو مكافأة إذا ما انقضت مدة التجربة، إذ يتحلل طرفا الاتفاق من التزاماتهما، إلا ما تقتضي طبيعته الاستمرار فيه عقب ذلك كمحافظة العامل على أسرار صاحب العمل، على حين أضاف المشرع البحريني التزاما آخر يتمثل في توجيه إشعار بالفسخ قبل إيقاعه.

× التوصيات

لقد كشفت الدراسة عن توصية رئيسة مفادها: أن معالجة الثغرات والعيوب التي تكتنف النصوص المتعلقة بالتجربة في عقود العمل تتطلب من المشرع الأردني والمشرع البحريني إعادة النظر في النصوص النافذة- (المادة (٣٥) عمل أردني) و(المادة (٤١) عمل بحريني)، حيث توصلت الدراسة إلى إمكانية الاستعاضة عنها بالنص الآتي:

أ. يجوز اشتراط إمضاء مدة تجربة لمصلحة العامل أو صاحب العمل أو كليهما.

ب. لا يجوز الاتفاق على التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل نفسه، على أنه يجوز استثناء باتفاق الطرفين إمضاء مدة تجربة ثانية إذا تعلق الأمر بعقد عمل آخر في مهنة أو عمل مختلف.



ج. لا يجوز أن تزيد مدة التجربة في عقود العمل على ثلاثين يوما، على ألا يحتسب خلالها أيام الأعياد والإجازات المرضية والأيام التي تغلق فيها المؤسسة لأسباب مشروعة أو خارجة عن إرادة صاحب العمل. ومع ذلك يجوز في المهن التي يصدر بتحديد قرار من وزير العمل جعل التجربة لمدة لا تزيد على تسعين يوما.

د. لا يجوز أن يقل أجر العامل أثناء مدة التجربة عن أجر المثل.

هـ. لا يكون الاتفاق على التجربة في عقد العمل صحيحا ما لم يرد كتابة في العقد نفسه أو في ملحق له.

و. إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولدة غير محدودة ما لم يتفق على خلاف ذلك. وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

ز. يجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة بالاستناد إلى مبرر مقبول بعد إشعار الطرف الآخر ليوم واحد.

قائمة المراجع

× المؤلفات

١. د. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، المكتبة العصرية، القاهرة، ٢٠٠٧.
٢. د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي- شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٣. د. أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٣.
٤. د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة لعربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
٥. د. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٣.
٦. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥.
٧. د. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل وفقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، ٢٠٠٧.
٨. د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، ١٩٩٩.
٩. د. عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، الطبعة الأولى، ١٩٩٧.
١٠. د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨.
١١. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة،



- ١٩٨٩.
١١. د.علي العريف، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة مخيمر، القاهرة، ١٩٥٥.
١٢. د.غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، ٢٠٠٤.
١٣. د.فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، الطبعة الأولى، المكتبة الوطنية، بنغازي، ١٩٧٣.
١٤. د.محمد سعد خليفة ود.أحمد محمد هيكل، العقود المسماة في القانون المدني البحريني، الطبعة الأولى، منشورات جامعة البحرين، ٢٠٠٦.
١٥. د.محمد يوسف الزعبي، العقود المسماة (شرح عقد البيع في القانون الأردني)، الطبعة الأولى، عمان، ١٩٩٣.
١٦. د.محمود جلال حمزة، التبسيط في شرح القانون المدني الأردني، (الجزء الثالث: آثار الحق الشخصي والالتزام)، عمان، ٢٠٠٥.
١٧. د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.
١٨. د.محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣.
١٩. د.منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثالثة، مطابع الفانار، عمان، ٢٠٠٨.
٢٠. المحامية مها سند محمد سند، إحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالي من مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز وزارة العدل والشؤون الإسلامية - مملكة البحرين، البحرين، ٢٠٠٩.
٢١. د.هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، ٢٠٠٨.



× التشريعات

١. القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.
٢. القانون المدني البحريني رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١.
٣. قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
٤. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦.
٥. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٦. قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
٧. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٤.
٨. قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠.
٩. نظام العمل السعودي لعام ٢٠٠٥.

× الأحكام القضائية

١. تمييز حقوق (٢٧٣٢/٢٠٠٢)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢٠٩٥.
٢. تمييز حقوق (١٧٦٠/٢٠٠٢)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢١١٣.
٣. تمييز حقوق (١٨٨٦/٢٠٠٥)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الرابعة والخمسون، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٣٥٦.
٤. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٧، جلسة ٢٥/مايو/١٩٩٧، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج ١، ص ٦٤٩.





٥. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (١٣٨) لسنة ٢٠٠١، جلسة ٢٧/مايو/٢٠٠٢، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٢٦٩.
٦. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (١٥٤) لسنة ٢٠٠٢، جلسة ١٧/مارس/٢٠٠٣، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٣٩٥.
٧. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٣، جلسة ١٩/يناير/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٥١٤.
٨. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤٠١) لسنة ٢٠٠٣، جلسة ٢١/يونيو/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٥٩٦.
٩. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٩٧) لسنة ٢٠٠٤، جلسة ١/نوفمبر/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٦٤٩.
١٠. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٤١٢) لسنة ٢٠٠٣، جلسة ٤/أكتوبر/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٦٢٥.
١١. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (١٧٥) لسنة ٢٠٠٤، جلسة ١٨/أكتوبر/٢٠٠٤، أحكام التمييز الخاصة بالقضايا العمالية، إعداد المحامية مها سند، ج٢، ص١٦٢٨.
١٢. محكمة التمييز البحرينية، طعن رقم (٣٤٠) لسنة ٢٠٠٤، جلسة ٩/٥/٢٠٠٥، «غير منشور».

× المراجع الأجنبية

1. A.Dusart C.Tremeau. Le droit et L'Entreprise. Droit du travail et droit social. foucher. Paris. 1985.
2. Jean Pélissier. Agnès Roset. Lysiane Tholy. Bernadette Lardy-Pélissier. Le Code Du Travail Annotée. 16 édition. Service de copération et d'action culturlle. France. 1996.