

التنظيم القانوني لعقد العمل بشرط التجربة

"The Legal Framework of Employment Contracts with a Probationary Period Clause"

شموخ سيف الزهراني
جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

الهنوف عبد العزيز السلمي
أستاذ قانون المرافعات المساعد، جدة، المملكة العربية السعودية

تاريخ النشر: 2024/12/30

تاريخ المراجعة: 2024/11/05

تاريخ الإستلام: 2024/11/01

الملخص:

تتناول هذه الدراسة التنظيم القانوني لعقد العمل بشرط التجربة والذي جاء نتيجة للطبيعة القانونية التي يختص بها عن عقد العمل البات. وعلى الرغم من أن المنظم السعودي قد أحاط فترة التجربة بجملة من الشروط والقيود التي تضمن حُسن تطبيقه بعيداً عن إساءة الاستعمال أو التحايل؛ إلا أن من الملاحظ أن ضمانات حماية العامل من تعسف صاحب العمل عند إنهاء فترة التجربة لا تكفل تحقيق التوازن بين الحق المشروع لصاحب العمل بأن يتعاقد مع من تثبت لديه صلاحيته وكفاءته للعمل، وبين حق العامل في ألا يُفسخ هذا العقد إلا لأسباب ترجع إلى عدم صلاحيته أو عدم كفاءته. وعليه، فقد جاءت هذه الدراسة بهدف معالجة مسألة عدم وجود الحماية النظامية التي تشترط استظهار أسباب إنهاء صاحب العمل لعقد العمل أثناء فترة التجربة، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج، أهمها: أن القيود التي أوردها المنظم على تمديد فترة التجربة وجواز تكرارها أسهمت في حماية العامل من إساءة استعمال وتحايل أصحاب العمل عند تطبيقهم لتلك الصلاحيات.

الكلمات المفتاحية: شرط التجربة، فترة التجربة، فترة الاختبار، إنهاء عقد العمل، العمل بشرط التجربة.

Abstract;

This study examines the legal regulation of employment contracts with a probationary period clause. Although Saudi regulations have taken into account the probation period with a set of conditions to ensure its fair application, we find some remarks worth mentioning. The safeguards that protect the worker from employer abuse upon termination of the probation period might not ensure a balance between both parties. The legitimate right of the employer to contract with someone proven to be qualified for the job, and the right of the worker not to have the contract terminated except for reasons related to their competence. Then we address issue of the absence of regulatory protection requiring employers to provide reasons for terminating employment contracts during the probation period. It concluded that the restrictions imposed by the regulator on extending the probation period and allowing its repetition contributed to protecting the worker from abuse by employers when exercising these powers.

Keywords:

probationary clause, probation period, trial period, termination of employment contract, employment contracts with a probationary period clause.



الاتصال: شموخ سيف الزهراني



مقدمة

يُعرف عقد العمل بشرط التجربة بأنه عقد صحيح، حيث يقوم العامل بإنجاز عمل معين لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه ورقابته وهو لا يختلف عن عقد العمل العادي إلا في كونه موصوفاً بوصف التجربة. وإذا كان العامل بحاجة إلى الحماية القانونية باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، فإنه أحوج ما يكون إلى هذه الحماية إذا كان عقد العمل بشرط التجربة، خاصة أن بعض التشريعات العمالية تستلزم تضمين عقد العمل بفترة تجربة وذلك بهدف تحقق صاحب العمل من مدى كفاءة العامل وصلاحيته واستعداده للقيام بالعمل الذي كُلف به، كما أنها فرصة للعامل للتحقق من مدى ملائمة بيئة العمل وظروفه بالنسبة له. وعلى الرغم من أن عقد العمل بشرط التجربة يحقق مصلحة متبادلة بين طرفي العقد؛ إلا أنه يمثل خطورة كبيرة بالنسبة للعامل ويشكّل مصدراً للخوف والقلق، خاصة أمام الاعتقاد السائد بأن لصاحب العمل الحرية المطلقة في إنهاء عقد العمل بشرط التجربة بغض النظر عن كفاءة العامل هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى استغلال صاحب العمل لحاجة العامل إلى العمل.

ونظراً لما قد ينطوي عليه شرط التجربة من تعارض المصالح، وتفاوت المراكز القانونية والاقتصادية بين العامل وصاحب العمل، مما قد يؤدي إلى تعسف صاحب العمل خلال فترة التجربة، لذلك يُلاحظ أن المنظم السعودي راعى خصوصية عقد العمل الذي يبرم بين طرفي علاقة غير متساوية من حيث مركز أطرافها القانوني، إلا أنه لم يأت بالحلول الفاعلة لكافة الإشكاليات التي تعترضها، ومن أهمها: عدم وجود الحماية النظامية التي تسهم في حماية العامل من تعسف صاحب العمل عند إنهاء فترة التجربة، مما يتطلب من المنظم السعودي أن يقيّد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بشرط التجربة باشتراط توافر سبب حقيقي وجدي أو موضوعي لمشروعية هذا الإنهاء كأن يتمثل السبب في عدم ثبوت كفاءة العامل وصلاحيته للعمل. ليسهم بذلك في تحقيق التوافق أو إعادة التوازن المفقود بين مصلحة العامل الأجير في الحفاظ على استقراره في عمله متى ما أثبت كفاءته وصلاحيته للعمل، وبين حق صاحب العمل في إنهاء العقد خلال فترة التجربة متى ما ثبت لديه عدم كفاءة العامل لأداء المهام التي تقع على عاتقه.

وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول السؤال الرئيس وهو: ما مدى قدرة وفاعلية النظام السعودي في حماية العامل من تعسف صاحب العمل في عقد العمل بشرط التجربة؟

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي، وذلك بتحليل مدى قدرة وفاعلية المنظم السعودي في حماية العامل من تعسف صاحب العمل عند تطبيقه لشرط التجربة في عقد العمل، ببيان الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل بشرط التجربة وفقاً للنظام المعمول به في المملكة العربية السعودية، مع التطرق إلى موقف القوانين المقارنة كالقانون الجزائري والقانون الأردني والقانون المصري في حدود يسيرة متى احتاج المقام لذلك.

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

أولاً: بيان ماهية عقد العمل بشرط التجربة.

ثانياً: إيضاح اللبس الشائع بين عقد العمل بشرط التجربة وغيره من المصطلحات القانونية المشابهة له.

ثالثاً: تحليل المعايير الشكلية والموضوعية التي اشترط المنظم السعودي توافرها في عقد العمل بشرط التجربة.

رابعاً: بيان المركز القانوني للعامل في عقد العمل بشرط التجربة وذلك بتسليط الضوء على الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية.

خامساً: تجلية الغموض الذي يكتنف التكييف القانوني لعقد العمل بشرط التجربة.

سادساً: تحليل الأحكام الخاصة التي ينفرد بها عقد العمل بشرط التجربة عن غيره من العقود والقيود الواردة على إنهائه.

سابعاً: محاولة الوصول إلى الآلية التي قد تسهم في تقييد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بشرط التجربة، في سبيل توفير الحماية النظامية الكافية للعامل من تعسف صاحب العمل حال الإنهاء.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل بشرط التجربة

لتحديد ماهية عقد العمل بشرط التجربة يتعين أولاً بيان مفهومه، وإيضاح اللبس الشائع بينه وبين غيره من المصطلحات القانونية المشابهة له، ومن ثم تحليل المعايير الشكلية والموضوعية التي اشترط المنظم السعودي توافرها في عقد العمل بشرط التجربة.

يستعرض هذا المبحث في المطلب الأول مفهوم عقد العمل بشرط التجربة وتمييزه عما يُشابهه، ويستعرض في المطلب الثاني القيود النظامية الواردة على عقد العمل بشرط التجربة.

المطلب الأول

مفهوم عقد العمل بشرط التجربة وتمييزه عما يُشابهه

يتضح عند مطالعة نظام العمل السعودي خلوه من بيان مفهوم عقد العمل بشرط التجربة، وهذا الأصل في سائر القوانين؛ لأن ذلك منوط بالشراح والفُقهاء، ولتمكين القضاة من الاجتهاد في تطبيق النصوص النظامية على الوقائع المستحدثة، وبما أن الشراح والفُقهاء قد عُنوا بتعريف عقد العمل بشرط التجربة، يمكن إيراد بعض من تعريفاتهم على النحو الآتي:



عرفه البعض بأنه: عقد عمل غير بات يُقصد به مَنح الفرصة لطرفي العقد، يختبر فيها صاحب العمل العامل وكيفية أدائه للعمل، كما يختبر فيها العامل مدى ملاءمة العمل بالنسبة إليه والظروف التي يؤدي فيها، ليتمكن كل منهما من اتخاذ موقف ايجابي أو سلبي من عقد العمل فيقدمان عليه على بينة من الأمر. (المولى و طاهر، 2012، صفحة 114) وعرفه البعض بأنه: العقد الذي يلجأ فيه المتعاقدان إلى جعل عقدهما تحت الاختبار إذا أراد أحدهما أو كلاهما التأكد قبل الارتباط نهائياً من أن إبرام هذا العقد سيكون في صالحه. (شنب، 2010، صفحة 154) **أما البعض الآخر فعرفه بأنه:** عقد عمل مكتمل الأركان، يتضمن شرط التجربة الذي بمقتضاه يكون لكل من طرفي العقد التحقق من مدى ملاءمة العقد له خلال فترة التجربة، ليستمر في العقد أو يعدل عنه أثناءها. (القرني، 2022، صفحة 73)

من خلال التعريفات السابق بيانها، يُستنتج أن عقد العمل بشرط التجربة هو عقد عمل بالمعنى الصحيح، إلا أن التراخي فيه غير بات، وهذا استثناء من القواعد العامة التي تقضي أن كل عقد بمجرد إبرامه وانعقاده صحيحاً يكون لازماً وبشكل بات على طرفي العقد. كما يتضح أن بعض القوانين المقارنة تُطلق عليه عقد العمل تحت الاختبار، والبعض الآخر يُطلق عليه عقد العمل تحت التجربة، أما نظام العمل السعودي فقد سمّاه عقد العمل تحت التجربة وذلك في المادة الثالثة والخمسين والمادة الرابعة والخمسين وأطلق عليه تحت الاختبار في الفقرة السادسة من المادة الحادية والثمانين.

وفي ضوء ما تقدّم، لا بد من التمييز بين عقد العمل بشرط التجربة وبين غيره من المفاهيم القانونية التي قد تختلط به في نطاق نظام العمل، ومن أهمها:

أولاً: تمييز عقد العمل بشرط التجربة عن الامتحان المهني أو التمهيدي

في الامتحان المهني يقوم العامل بتنفيذ مهمة مماثلة للعمل المرشّح له وذلك قبل التعاقد مع صاحب العمل، إلا أن اجتياز العامل لهذا الامتحان لا يمنعه من الخضوع لفترة التجربة بعد التعاقد، (زهران، 1997-1998، صفحة 163) ويكون الامتحان لفترة وجيزة لا تتجاوز بضع ساعات، كما أنه بدون أجر.

على خلاف عقد العمل بشرط التجربة، الذي يكون بعد التعاقد مع صاحب العمل، كما أنه يكون لمدة محددة نظاماً وهي أطول من مدة الامتحان المهني، بالإضافة إلى أن عقد العمل بشرط التجربة يكون بأجر. (الرحمن و مطر، 1987، صفحة 122)

ثانياً: تمييز عقد العمل بشرط التجربة عن التدريب المهني

يختلف عقد العمل بشرط التجربة عن التدريب المهني من حيث الهدف، حيث يتمثل الهدف منه في تحقيق صاحب العمل من مدى كفاءة العامل وصلاحيته للعمل، وتحقيق العامل من مدى ملاءمة بيئة العمل بالنسبة إليه وقدرته على إنجاز المهام الموكولة إليه. أما عقد التدريب المهني فيتمثل الهدف منه في قيام صاحب العمل بتلقين العامل أصول مهنة معينة. (شنب، 2010، صفحة 87) (الأهواني، 1991، صفحة 349) (كيرة، 1979، صفحة 278)

كما يختلفان من حيث محل كل منهما، حيث يتمثل المحل في عقد العمل بشرط التجربة في العمل الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل، لذلك فهو عقد عمل وتُطبّق عليه أحكام نظام العمل. أما المحل في عقد التدريب المهني فيتمثل في قيام صاحب العمل بتعليم العامل المتدرّب أصول المهنة التي يتدرّب فيها، لذلك فهو ليس عقد عمل ولا تُطبّق عليه أحكام نظام العمل. بالإضافة إلى أن الأجر في عقد العمل بشرط التجربة يجب ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر نظاماً للأجور، بينما الأجر في عقد التدريب المهني يتدرّج إلى أن يصل إلى الأجر العادي. كما أن خضوع العامل لعقد التدريب المهني لا يمنع من خضوعه لفترة التجربة بعد التعاقد. (زهران، 1997-1998، صفحة 161 وما يليها) (الرحمن و مطر، 1987، صفحة 121) (الداودي، 1999)

ثالثاً: تمييز عقد العمل بشرط التجربة عن الوعد بالعمل

يتسم عقد العمل بشرط التجربة بأنه عقد كامل الأركان، أما الوعد بالعمل فهو مجرد وعد ملزم لجانب واحد إما العامل أو صاحب العمل، ويكون للطرف الآخر كامل الحرية في الموافقة على إبرام العقد أو العدول عنه، مما يعني أنه يكون وعد بالتعاقد إلى حين إعلان الموعد له رغبته بالتعاقد. (زهران، 1997-1998، صفحة 163) (الأهواني، 1991، صفحة 342)

رابعاً: تمييز عقد العمل بشرط التجربة عن عقد العمل محدد المدة

يتمثل وجه الاختلاف بين عقد العمل بشرط التجربة عن عقد العمل محدد المدة في كون الأول يجوز إنهاؤه خلال مدة التجربة متى ثبت لرب العمل عدم كفاءة العامل للقيام بالعمل المطلوب منه، كما يجوز للعامل أن يترك العمل متى ثبت له عدم ملاءمة ظروف العمل لديه وعدم ملاءمة الأجر المعروض عليه للجهد الذي يتطلبه أداء العمل دون أن يترتب على أي منهما مسؤولية تجاه الآخر.

أما عقد العمل محدد المدة، ففي الوضع الطبيعي فإنه ينتهي بانتهاء المدة المحددة مسبقاً في العقد أو بأداء العمل الذي أبرم العقد لأجله. (الفنيش، 2005) أما إذا قام صاحب العمل أو العامل بإنهاء عقد العمل قبل إنتهاء مدته؛ فيحق للعامل المطالبة بجميع الحقوق التي يتضمنها العقد، كما يحق له المطالبة بالأجور المستحقة



حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد، مالم يكن العامل مفصولاً بموجب المادة الثمانون من نظام العمل السعودي.

المطلب الثاني

القيود النظامية الواردة على عقد العمل بشرط التجربة

يعد شرط التجربة الوارد في عقد العمل أمر جوازي لا وجوبي، ومعنى ذلك خضوعه لإرادة طرفيه في تحديد مضمونه والتزاماته المتبادلة، وعليه، فقد قيده المنظم السعودي بالشروط التي تحقق الغاية المرجوة منه وتحد من إساءة استعماله واستغلاله، يمكن استعراض تلك القيود على النحو الآتي:

أولاً: القيود الواردة على إبرام عقد العمل بشرط التجربة

الاتفاق على شرط التجربة وذلك بالنص عليه صراحة في عقد العمل

أشارت المادة الثالثة والخمسون من نظام العمل السعودي على وجوب النص صراحةً ووضوح حال خضوع عقد العمل لشرط التجربة⁽¹⁾، ولأن المنظم لم يوجب الاتفاق عليه كتابة كما هو الحال عند الاتفاق على تمديد فترة التجربة وتكرارها؛ لذلك ينبغي القول بالزامية الاتفاق على شرط التجربة والنص عليه صراحةً، أما الكتابة في هذا السياق فلا تعدو أن تكون وسيلة لإثبات العقد وليست ركناً فيه ولا شرطاً لصحته، باعتبار أن عقد العمل بشرط التجربة من العقود الرضائية، وفي حال الأخذ بالزامية النص على شرط التجربة كتابةً، يكون ذلك خروج عن نص المادة. (القرني، 2022، صفحة 80)

وعليه، إذا ما خلا عقد العمل من النص صراحةً على شرط التجربة ففي حينها تنور إشكالية حول حق صاحب العمل في إنهاء العقد دون إشعار العامل، الأمر الذي يعكس مدى الحماية التي أولاها المنظم السعودي للعامل وفي ذلك إحراز تقدماً على سائر القوانين العربية المقارنة التي لم تنص على إلزامية الاتفاق صراحةً على شرط التجربة في العقد في سبيل حماية الطرف الأضعف في العلاقة العمالية، ومن تلك القوانين، خلق قانون العمل الأردني رقم (8) الصادر سنة 1996م من أي نص يُشير إلى وجوب النص صراحةً في حال خضوع عقد العمل لشرط التجربة.

ووفقاً لما نص عليه المنظم السعودي في هذا السياق، فليس بمقدور صاحب العمل إثبات خضوع العقد لشرط التجربة إلا إذا تضمن العقد ذلك الشرط صراحةً، وعدم تضمينه في العقد يعد خطأً يُنسب إليه، وبالتالي فلا يمكنه الاستفادة من خطئه بإنهاء عقد العمل تحت التجربة.

ويرى منطقيّة ذلك، لأن خضوع العامل لشرط التجربة لا يكون بشكل مفترض أو تلقائي وإنما اتفاقي بإرادة طرفي العقد، لذلك إذا خلا العقد من النص عليه صراحةً فيُصار إلى الأصل العام للعقود بأن تكون ناجزة للنفذ منذ تاريخ انعقادها، بالإضافة إلى أن عدم النص على شرط التجربة يُفسّر لمصلحة العامل بأن يكون العقد نافذاً، نظراً للطبيعة الحمائية التي تتسم بها قواعد نظام العمل. (الفحّام، 2022، صفحة 398) (بنور، 2018، صفحة 265)

تحديد فترة التجربة بوضوح

يكون تحديد فترة التجربة باتفاق طرفيّ العقد عند إبرامه، إلا أن حريتهم في ذلك مقيدة بما حدده المنظم السعودي حيث نص على ألا تزيد فترة التجربة على تسعين يوماً، وفي حال اتفق المتعاقدان على تحديد فترة أطول من ذلك؛ فيبطل الاتفاق وتُنقص الفترة إلى الحد المحدد نظاماً، ولا يوجد مانع من تحديد فترة أقل من تسعين يوماً باعتبار أن المنظم لم يضع حد أدنى لفترة التجربة. أما في حال صرّح المتعاقدان على تضمين العقد لشرط التجربة ولكن غفلا عن تحديد فترة التجربة، فإن العقد يكون بشرط التجربة وتكون فترتها وفقاً للحد الأقصى المحدد نظاماً. (القطار، 2007، صفحة 66) (النّجار، 2003)

احتساب فترة التجربة ضمن أيام العمل العادية

أشارت المادة الثالثة والخمسون من النظام إلى عدم تضمين إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية ضمن حساب فترة التجربة، فعلى سبيل المثال، إذا كانت فترة التجربة تسعين يوماً وتخللتها إجازة مرضية مدتها خمسة أيام، تصبح مدة فترة التجربة خمسة وتسعين يوم.

وبالنظر لأحكام القضاء العمالي السعودي، يتضح تبني المنظم لهذا التوجّه وذلك بالاقتران على الإجازات المسماة في النظام دون التوشّع فيها أو القياس عليها. ومن التطبيقات القضائية في هذا الإطار، ما ذهب إليه القضاء العمالي السعودي في الحكم القضائي رقم (421321420) وتاريخ 1442/6/28هـ الصادر عن المحكمة العمالية بالدمام والذي انتهى إلى أن إجازة اليوم الوطني لا تدخل ضمن هذه الإجازات، ويكون الفصل تعسفياً لوقوعه بعد انتهاء المدة النظامية للتجربة ولو بيوم واحد. (القرني، 2022، صفحة 81)



ولا مناص من القول بمدى منطقية هذا القيد، نظراً لأن الغاية المرجوة من فترة التجربة تتمثل في اختبار قدرات وكفاءة العامل، ولن يكون ذلك في حال احتسابها ضمن المدد الرسمية المتعلقة بهذا الإجراء، إضافةً إلى كون هذه الأيام إجازة عامة.

ثانياً: القيود الواردة على تمديد عقد العمل بشرط التجربة

أخذ المنظم السعودي بفكرة تمديد فترة التجربة حيث نظمها في المادة الثالثة والخمسين من النظام والتي جاء في مفادها أنه يجوز لطرفي العلاقة تمديد فترة التجربة باتفاق مكتوب شريطة ألا يزيد التمديد على مئة وثمانين يوماً، على أن يكون لكلا الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة، ما لم يتضمن العقد نصاً يمنح الحق في الإنهاء لأحدهما دون الآخر.

ومما هو ملحوظ أن هذا التوجه له عدة مبررات، ومن بينها، أن من الممكن أن تنتهي فترة التجربة دون أن يتخذ طرفا العقد أو من تقرر الشرط لمصلحته قراراً حاسماً بشأن المضي قدماً في التعاقد أو العدول عنه، فيستطيع من خلال تمديد فترة التجربة أن يتخذ قراره بتأني واطمئنان، بالإضافة إلى أن القيود الواردة على هذا التمديد تحافظ على التوازن العقدي وتؤدي دورها الهام في التصدي لتحايل أصحاب العمل حتى لا يكون لهم مطلق الحرية في إنهاء العقد.

ثالثاً: القيود الواردة على تجديد عقد العمل بشرط التجربة

أجاز المنظم السعودي تجديد عقد العمل تحت التجربة مرة أخرى لدى نفس صاحب العمل، إلا أنه أحاط مسألة التجديد بعدة قيود والتي تتمثل في أن يكون تجديد عقد العمل تحت التجربة باتفاق طرفي العقد كتابةً وبشرط أن يكون التجديد على مهنة أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء العلاقة العمالية السابقة مدة لا تقل عن ستة أشهر إذا كان في نفس المهنة أو العمل. (الاجتماعية، 2022)

يُمكن القول أن الغاية التي يرمي المنظم السعودي إلى تحقيقها من فرض هذه القيود تتمثل في التوسعة على العاملين بإتاحة المزيد من الفرص الوظيفية أمامهم، والحماية من تحايل أصحاب العمل، لأن العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل السابق. (الريس و العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، 2017، صفحة 202) كما فيه حماية للعامل من التلاعب بحقوقه المتعلقة باستقرار علاقته التعاقدية.

وبالنظر إلى موقف الفقه، يُلاحظ أن هناك اتجاهان فقهي في هذه المسألة، يأخذ الاتجاه الأول بجواز إعادة تعيين العامل تحت التجربة مرة أخرى للقيام بعمل مغاير عن العمل السابق وعند ذات صاحب العمل، ومبررهم

في ذلك ما فيه من توسعة على العامل بإتاحة فرص العمل أمامه، ويأخذ الاتجاه الثاني بعدم جواز ذلك، ومبررهم في ذلك وجوب التقيّد بظاهر النص. (البرعي، 2003، صفحة 432)

وتُرجّح الدراسة أن يسير المنظم السعودي على ذات النهج الذي سارت عليه الاتفاقيات الجماعية الجزائرية، والتي لم تكتفِ بجواز تجديد المدة فقط، وإنما تعرّضت إلى الأسباب التي تؤدي إلى تجديدها، فاشتترطت توافر مبررات مسوّغة لا بد من الاستناد إليها لتجديد عقد العمل بشرط التجربة، كأن تكون المدة غير كافية لإيضاح كفاءة وقدرة العامل، أو أن النتائج غير مرضية. (SONATRACH, 1994)

المبحث الثاني

الإطار التنظيمي لعقد العمل بشرط التجربة

يتخضع عقد العمل بشرط التجربة كأصل عام للأحكام المنظمة لعقد العمل، إلا أن شرط التجربة يضيف له صبغة مختلفة عن عقد العمل البات والتي كان لها الأثر في تدخّل المنظم لتنظيمه بقواعد خاصة به، وفيما عدا هذه القواعد التي يختص بها؛ فإنه يخضع للقواعد العامة في نظام العمل. (زوبة، 2019، صفحة 1094)

يستعرض هذا المبحث في المطلب الأول منه المركز القانوني للعامل في عقد العمل بشرط التجربة، ويستعرض في المطلب الثاني التكييف القانوني لعقد العمل بشرط التجربة.

المطلب الأول

المركز القانوني للعامل في عقد العمل بشرط التجربة

يتضح من خلال تحليل النصوص النظامية ذات العلاقة بعقد العمل بشرط التجربة في نظام العمل السعودي، أن كلّ من العامل وصاحب العمل يتمتعان أثناء الفترة التجريبية بنفس الحقوق ويخضعان لنفس الواجبات في عقد العمل النهائي، إلا ما استثناه النظام.

وعليه، فإن من أهم الالتزامات التي تقع على تقع صاحب العمل ما ورد في المادة الواحدة والستين والمادة الثانية والستين والتي تلزم صاحب العمل بأن يمنح العامل الوقت الكافي لممارسة حقوقه المنصوص عليها نظاماً، دون أن يخصم من الأجر مقابل هذا الوقت، ولصاحب العمل تنظيم هذا الحق بصورة لا تضر بسير العمل، كما يلتزم صاحب العمل أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز أجر العامل أو جزءاً منه دون سند قضائي، بالإضافة إلى التزامه بمعاملة العامل باحترام وألا يصدر منه أي قول أو فعل يمس كرامته ودينه. بالإضافة إلى أن في حال حضور العامل لمقر العمل وأظهر استعداداً ورغبة للقيام بالعمل ولم يعوقه عن أداء عمله إلا سبب يعود إلى صاحب العمل، فيجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه أجر هذه المدة التي لم يؤدّ فيها عمله. (السعودي،



وتتمثل أهم الالتزامات التي تقع على العامل ما ورد في المادة الخامسة والستين والتي تلزم العامل أن يؤدي العمل وفقاً لأصول المهنة وبحسب تعليمات صاحب العمل، شريطة ألا تكون هذه التعليمات مخالفة للعقد أو للنظام أو للأداب العامة، وألا يكون في تنفيذها ما يعرضه للخطر. كما يلتزم العامل بالعناية الكافية بالآلات والأدوات وكل ما هو مملوك لصاحب العمل ويقع تحت تصرفه أو يكون في عهده، وعلى العامل أن يلتزم بالسلوك الحسن والأخلاق الحميدة أثناء العمل.

بالإضافة إلى التزام العامل بتقديم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث التي تهدد سلامة مقر العمل أو الأشخاص العاملين فيه دون أن يشترط أجراً إضافياً، كما يلتزم العامل بالخضوع للفحوص الطبية التي يطلبها صاحب العمل سواء قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، إضافةً لذلك، على العامل أن يحفظ كافة الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة والتي يترتب على إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل، كما يجب عليه المحافظة على الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها أو يسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة. (السعودي، نظام العمل السعودي، 2022، صفحة 23)

خلاصة ما تقدّم، يكتسب كلٌّ من العامل وصاحب العمل نفس الحقوق ويخضعان لنفس الالتزامات التي تترتب على عقد العمل البات، حيث يستحق العامل الأجر الملائم مع مهام عمله، وحقه في الإجازات الرسمية، وفي المقابل يلتزم بالقيام بعمله على الوجه المطلوب.

المطلب الثاني

التكييف القانوني لعقد العمل بشرط التجربة

اختلف الفقه والقضاء عند تكييفهم القانوني لعقد العمل بشرط التجربة، حيث كيّفه جَمع من الفقهاء على أنه عقد تمهيدي لعقد العمل، وهناك من كيّفه على أنه من الشروط الواقفة، أما البعض الآخر فإنّما يُكيّفه على أنه من الشروط الفاسخة، يستعرض هذا المطلب مختلف الآراء الفقهية القانونية في تكييف عقد العمل بشرط التجربة مع إيراد تعليقاتها، ومن ثم تأييد ما ترجحه الدراسة مع إيراد ما يعضّد تأييدها في ذلك.

أولاً: تكييف عقد العمل بشرط التجربة على أنه عقد تمهيدي

يقوم هذا الاتجاه على أساس ارتباط الطرفين بعقد تمهيدي أو مؤقت خلال فترة التجربة، وهو عقد مستقل ومختلف عن عقد العمل نفسه، وهذا العقد التمهيدي له هدف معين وله مدة محددة، ويليه في حال انتهت فترة التجربة بنجاح انعقاد عقد العمل العادي. (الأهواني، 1991، صفحة 353)

وقد تعرّض هذا الرأي للانتقاد نظراً لكونه يتعارض مع النصوص النظامية الواردة في المادة الثالثة والخمسون والمادة الرابعة والخمسون والتي تُشير في مضمونها إلى أنه في حال مضت فترة التجربة بنجاح فإن ذلك لا يتطلب إبرام عقد عمل جديد، وإنما تستمر العلاقة التعاقدية بناءً على العقد المبرم، ولكونه يتعارض مع قصد المتعاقدين إذ هما يهدفان إلى إبرام عقد واحد يلتزمان به منذ البداية، وتضمنينه لشروط التجربة يمنح الحق لكلا الطرفين أو لأحدهما الحق في إنهاء العقد دون أي التزامات. (يحيى، 1989، صفحة 123) (الأهواني، 1991، صفحة 354) (زهران، 1997-1998، صفحة 191) وتؤيد الدراسة ما تضمّنه انتقاد هذا الرأي للعلّة الواردة آنفاً.

ثانياً: تكييف عقد العمل بشرط التجربة على أنه عقد معلق على شرط واقف

يرى جانب من الفقهاء أن عقد العمل بشرط التجربة هو عقد معلق على شرط واقف، ألا وهو نجاح التجربة. وعلى الرغم من إمكانية أن يكون هذا التكييف صحيحاً في حالة العقود الفورية كعقد البيع، إلا أنه غير مقبول في العقود المستمرة كعقد العمل، لأن عقد العمل يبدأ تنفيذه منذ انعقاده، فتبدأ الالتزامات دون انتظار نتيجة التجربة. (نايل، 2014، صفحة 89)

وتعارض الدراسة أنصار هذا الاتجاه، استناداً إلى عدم إمكانية تأسيس الالتزامات المترتبة على أحكام عقد العمل وفقاً لتكييف عقد العمل بشرط التجربة على أنه عقد معلق على شرط واقف.

ثالثاً: تكييف عقد العمل بشرط التجربة على أنه عقد معلق على شرط فاسخ

يرى بعض الفقهاء أن عقد العمل بشرط التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، ألا وهو فشل التجربة. فإذا تخلّف الشرط الفاسخ نجحت التجربة وتأكد الرضا نهائياً بأثر رجعي، أي تُحسب أقدمية العامل من تاريخ العقد لا من تاريخ تخلّف الشرط. وإذا تحقق الشرط الفاسخ فشلت التجربة وينفسخ العقد دون أثر رجعي، ويتحقق أثر الفسخ من تاريخ الفسخ لا من تاريخ العقد نظراً لكون عقد العمل من عقود المدة. (الريس، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5 هـ، 2017، صفحة 205)

ومن الأحكام القضائية التي تُعصّد هذا التوجّه، الحكم الصادر من محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 5 مارس لسنة 1975م والذي قضت فيه محكمة الاستئناف بعدم التزام العامل بشرط عدم المنافسة نظراً لكون الشرط الفاسخ يترتب على زواله زوال العقد بأثر رجعي، بما فيه شرط عدم المنافسة. (الأهواني، 1991، صفحة 356) وترجّح الدراسة ما سار عليه أنصار هذا الاتجاه استناداً إلى المبررات التي يمكن إيرادها كما يلي:

1. يتوافق هذا التكييف مع الطبيعة النظامية لعقد العمل بشرط التجربة؛ وهي قيام العقد ابتداءً ويترتب عليه جميع آثاره، ومن أهمها: تأدية العمل من قِبَل العامل، ودفع الأجور المستحقة من قِبَل صاحب العامل،



مما يضمن تحقُّق الغاية من العقد وهي البدء في تنفيذه تحت الاختبار الذي يتوقف على نتيجته إبرام العقد وانعقاده أو العدول عنه.

2. يتفق هذا التكييف مع الغاية التي يرمي طرفا العلاقة العمالية إلى تحقيقها؛ وهي إبرام عقد عمل مع الحق في فسخه - يُمنح الحق لأحدهما أو كلاهما - لفترة محددة نظاماً وذلك إذا لم تكن نتائج التجربة مرضية.
3. يجعل هذا التكييف العامل قادراً على الاستفادة من الحماية التي يكفلها له النظام؛ كالححد الأدنى من الأجور والإجازات، ومعاملته بصورة عامة بمثل ما يُعامل به العامل الذي لا يخضع للتجربة. (فرج، 1986، صفحة 223)

المبحث الثالث

أحكام خاصة متعلقة بعقد العمل بشرط التجربة

استدعت الطبيعة الخاصة التي يتمتع بها عقد العمل بشرط التجربة إلى تدخُّل المنظّم السعودي بسن الأحكام المنظمة لهذا العقد والخاصة به، بهدف إيجاد الحماية الكافية لحقوق طرفي العلاقة العمالية وبالأخص الطرف الضعيف وغالباً هو العامل، يستعرض هذا المبحث القواعد الخاصة لإنهاء عقد العمل بشرط التجربة، والقيود الواردة على إنهاء عقد العمل بشرط التجربة.

المطلب الأول

القواعد الخاصة لإنهاء عقد العمل بشرط التجربة

وفقاً لما جاءت به المادة الثالثة والخمسون من النظام، فإن الأصل في شرط التجربة أنه حق مقرر لمصلحة كل من العامل وصاحب العمل، إلا أن المنظّم أجاز اتفاق طرفي العقد على أن يكون ذلك الشرط مقررراً لمصلحة أحدهما دون الآخر، وعليه، يترتب على سلطة كلا المتعاقدين أو أحدهما في الإنهاء حقوق يمتاز بها، والتي يُمكن التطرق إليها على النحو الآتي:

أولاً: الحق في إنهاء العقد دون الإخطار المسبق

إذا كان الحق في إنهاء شرط التجربة مقررراً لكلا الطرفين، فيستطيع كلٌّ من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل بشرط التجربة في أي وقت خلال تلك الفترة المحددة سلفاً، أما إذا كان الحق مقررراً لأحدهما دون الآخر، فتكون ميزة الإنهاء له وحده.

وتجدر الإشارة إلى أن من يتقرر له الحق في إنهاء العقد يحظى بميزة الإنهاء دون إخطار مسبق حيث تكون مقتصرة على هذا المتعاقد بمفرده، لأن الإخطار ليس من مستلزمات العقد خلال فترة التجربة، كما أن طبيعة شرط التجربة تفترض أن يكون كلا الطرفين متأهباً أو متوقعاً لما يترتب عليه، ولأنها ليست بالمدة الطويلة التي يحتاج معها الطرف الآخر للتذكير بممارسة هذا الحق. أما المتعاقد الثاني فلا يُعفى من إخطار الطرف الآخر برغبته في الإنهاء قبل انقضاء تلك الفترة المحددة آنفاً. (الأهواني، 1991، صفحة 361) (يحيى، 1989، الصفحات 144-145) (النجار، 2003، صفحة 22)

بالإضافة إلى ذلك، إذا ما انتهت فترة التجربة دون أن يستعمل من تقرر لمصلحته شرط التجربة حقه في الإنهاء، فإن العقد يصبح باتاً، لكونه نشأ صحيحاً، ويُرتب بالتالي آثاره القانونية ابتداءً من وقت إبرام عقد العمل بشرط التجربة. (الرحمن و رشدي، 2009، الصفحات 26-27)

ثانياً: الحق في إنهاء العقد دون التعويض ودون مكافأة نهاية الخدمة

يُستنتج من خلال استقراء المادة الرابعة والخمسين من النظام أن في حال إنهاء عقد العمل بشرط التجربة من قِبل من تقرر الشرط لمصلحته؛ فإنه غير مُلزم بدفع أي تعويض مقابل ذلك الإنهاء، وغير مُلزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة.

ولا مناص من القول بأنها الميزة التي يختص بها هذا العقد عن سائر العقود، لأن إنهاء العقد دون تعويض يعد صورة من صور التعسف في عقد العمل البات، بينما لا يكون كذلك في عقد العمل بشرط التجربة نظراً للاتفاق المسبق عليه والإحاطة الكافية بما سترتب عليه.

ويرى بعض الفقهاء أن النص على تقرير الحق في إنهاء العقد دون تعويض يُفهم منه أن لصاحبه مطلق السلطة في استعماله ولا مُعقّب له من قِبل القضاء، إلا أنه في الواقع العملي تبسط السلطة القضائية رقابتها على هذا الحق كيلا يُساء استعماله وتطبيقه بصورة تعسفية. (كيرة، 1979، صفحة 331)

المطلب الثاني

القيود الواردة على إنهاء عقد العمل بشرط التجربة

يُشكّل الإنهاء في عقد العمل بشرط التجربة خروجاً عن القواعد العامة في إنهاء عقد العمل البات، والذي يمنح لأحد الأطراف أو كلاهما الحق في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة دون إخطار مسبق ودون تعويض أو مكافأة نهاية الخدمة، إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً، وإنما مقيد ببعض القواعد التي لا بُد من احترامها عند الإنهاء، يتمثل القيد الأول في إلزامية إنهاء العقد قبل انقضاء فترة التجربة، ويتمثل القيد الثاني في وجوب ممارسة الحق في الإنهاء من قِبل من تقرر الشرط لمصلحته.



أولاً: الالتزام بإنهاء العقد قبل انقضاء فترة التجربة

تشتط القواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل بشرط التجربة أن تتم ممارسة هذا الحق قبل إنتهاء الفترة المحددة للتجربة، وفي حال إنتهاء الفترة المحددة دون أن يستخدم من تقرر الشرط لمصلحته الرخصة في إنهاء العقد خلال تلك الفترة؛ فإن العقد يصبح باتاً لمدة محددة أو لمدة غير محددة بحسب ما يتضح من إرادة الطرفين. (زهران، 1997-1998، صفحة 178) لأن في ذلك دلالة على إنهاء فترة التجربة بنجاح مما يعني صيرورة العقد نهائياً فلا يجوز فسخه دون التقيّد بالإخطار المسبق والتعويض، ويُستثنى من ذلك إذا ما اتفق طرفا العقد على خلاف ذلك.

ثانياً: الالتزام بإنهاء العقد من قبل من تقرر الشرط لمصلحته

تشتط القواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل بشرط التجربة أن تتم ممارسة هذا الحق من قبل من تقرر شرط التجربة لمصلحته، ووفقاً للأصل العام في الحق بإنهاء العقد بشرط التجربة؛ فإن المنظم السعودي قد ساوى بين طرفي العقد حيث أقر بهذا الحق لكلا الطرفين، وأجاز الاتفاق على تقرير هذا الحق لأحدهما دون الآخر. وقد سارت على ذات النهج غالبية التشريعات العمالية المقارنة.

يُثار التساؤل في هذا السياق: ما مدى حق صاحب العمل في إنهاء العقد أثناء فترة التجربة؟ وهل يمكن اعتبار صاحب العمل متعسّفاً عند إنهائه للعقد أثناء فترة التجربة دون تسبب مسوّغ لذلك؟

اختلف الفقهاء القانونيون في تحديد مدى حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بشرط التجربة دون تسبب أو تبرير لهذا الإنهاء، حيث ذهب جمع من الفقهاء إلى أن سلطة صاحب العمل مطلقة في ذلك، بينما ذهب الجمع الآخر إلى أن سلطة صاحب العامل مقيّدة ويستلزم عليه تسبب إنهائه للعقد خلال المدة المحددة وإلا كان متعسّفاً في ذلك.

الاتجاه الأول: ذهب بعض الفقهاء إلى تقرير الحق لصاحب العمل في إنهاء العقد خلال فترة التجربة لأي سبب من الأسباب التي يراها، ولا يجوز أن يُفرض عليه إثبات الأسباب التي يستند إليها في هذا الإنهاء، سواء كان عدم كفاءة العامل أو غيرها. وحبّتهم على ذلك، أن استعمال صاحب العمل لهذا الحق هو من قبيل السلطة التنظيمية والإدارية الممنوحة له لإدارة منشأته والإشراف عليها، لذلك فهو يخرج عن نطاق الرقابة القضائية. ويرى أنصار هذا الاتجاه أن القول بغير ذلك يفقد العقد الخاصية التي ينفرد بها عن عقد العمل البات، وبحسب موقفهم فإنهم يذهبون إلى اقتصار تطبيق نظرية عدم التعسّف في استعمال الحق على عقود العمل النهائية فقط، فلا يتم تطبيقها على عقود العمل بشرط التجربة. (الزقرد، 1993، صفحة 121)

الاتجاه الثاني: على الرغم من عدم تقييد هذا الحق في النصوص النظامية التي نظمت شرط التجربة، إلا أن بعض الفقهاء ذهب للقول بأن هذا الحق ليس مطلقاً، وحجّتهم على ذلك، أن القواعد العامة في القانون المدني توجب استعمال الحق استعمالاً مشروعاً، ففي حال إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون تسبب أو مبرر منطقي؛ فذلك لا يتماشى مع القواعد العامة التي تفرض استعمال الحق دون تعسف، مما يعني وجوب قيام صاحب العمل بتسبب إنهائه للعقد خلال فترة التجربة، كأن يكون الإنهاء بسبب عدم كفاءة العامل بالمعنى المهني وليس الشخصي، وإلا وجب عليه التعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل من جرّاء هذا الإنهاء. (الشوابكة، 2022، صفحة 5)

وفي هذا الإطار، يُلاحظ من خلال تحليل الأحكام الصادرة عن القضاء العمالي السعودي أنها تكاد تجمع على عدم استظهار سبب إنهاء العقد خلال فترة التجربة، باعتبار أن المنظم لم يلزم صاحب العمل بتسبب هذا الإنهاء.

وعليه، فإن الدراسة تؤيد ما سار عليه الاتجاه الثاني من الفقه، وترى بضرورة تدخّل المنظم السعودي لتنظيم هذا الجانب، ويكون ذلك بإضافة نصٍّ نظاميٍّ يفيد في مضمونه بإلزام صاحب العمل بتسبب قرار إنهاء العقد خلال فترة التجربة، والغاية من ذلك هي حماية العامل من تعسف صاحب العمل، وتزداد الحاجة إلى ذلك في ظل تزايد ممارسات أصحاب العمل في إنهاء عقد العمل بشرط التجربة إذا ما أوشكت هذه المدة على الإنتهاء، وبعد ذلك يُبرم عقد عمل آخر مع عامل آخر وكذلك عندما توشك فترة التجربة على الإنتهاء يتم إنهاء العقد، ليُستنتج بذلك أن خلو نظام العمل السعودي من تنظيم لهذا الجانب يُثير إشكالية لا بد من تسليط الضوء عليها لحماية الطرف الضعيف في العلاقة العمالية من الاستغلال والتعسف.

بالإضافة إلى ما تقدّم، يمكن القول أن المعيار الأمثل لتحديد مدى وجود تعسف من جانب صاحب العمل في إنهاء العقد من عدمه يكون بالفرقة بين ما إذا كان صاحب العمل يقصد من إنهاء عقد العمل بشرط التجربة تحقيق مصلحة مشروعة، وإذا ما كان يقصد تحقيق مصلحة غير مشروعة، مع ضرورة وجود ما يثبت ذلك في كلا الحالتين.

فإذا كان صاحب العمل يهدف من ذلك الإنهاء تحقيق مصلحة مشروعة وأثبت ذلك، كأن يكون الإنهاء بسبب صدور حكم قضائي يدين العامل في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو ثبوت عدم كفاءة العامل وضعف قدراته من الناحية المهنية، أو أن يتضح لصاحب العمل ضعف مهارات العامل في جانب معين والتي يتطلب توافرها فيه لخدمة المنشأة.

ومثال ذلك، أن يكون العامل لا يتقن مهارة صياغة اللوائح والمذكرات والعقود القانونية في منشأة متخصصة بذلك، ففي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد دون اعتباره متعسفاً في الإنهاء، لأن الإنهاء جاء في



سبيل مصلحة المنشأة، ويكون قرار صاحب العمل بالإلغاء موافقاً للنظام فلا معقب عليه، ولا يحق للعامل أن يطالب بتعيين خبير ليقرر ما إذا كان عمله في فترة التجربة مرضياً.

أما إذا كان صاحب العمل يهدف من ذلك الإلغاء تحقيق مصلحة غير مشروعة، كأن يكون الإلغاء بسبب الميول السياسية للعامل، أو بسبب كون العامل من إقليم أو دولة معينة، أو أن يكون صاحب العمل معتاداً على إنهاء العقد عندما يحين موعد إنتهاء فترة التجربة، لكي يتعاقد مع عامل آخر ويستمر على ذات النمط في إنهاء العقد كلما أوشكت فترة التجربة على الانتهاء، ليمكن من ضمان استمرارية بسط نفوذه وهيمنته على العامل؛ لكونه الطرف الذي يتمتع بالسلطة المطلقة في إنهاء التعاقد متى ما أراد ذلك، ففي هذه الحالة يكون صاحب العمل متعسفاً في استعمال الحق ويلتزم بالتعويض.

تأسيساً على ما تقدم إيراده، لا مناص من القول أن الأخذ بما جاءت به هذه الدراسة من توصية في هذا السياق سيسهم في تحقيق الغاية الحقيقية التي جاء من أجلها شرط التجربة، والتي تتمثل في أن صاحب العامل لا يتعاقد إلا مع من تثبت لديه صلاحيته للعمل وظروفه خلال فترة التجربة، ولا يُفسخ العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل خلال فترة التجربة إلا لأسباب حقيقية ترجع إلى عدم صلاحية العامل أو عدم كفاءته.

خاتمة

من خلال هذه الدراسة يُلاحظ أن الطبيعة القانونية التي يختص بها عقد العمل بشرط التجربة كان لها الأثر الواضح بالنسبة للقواعد غير المألوفة التي وضعها المنظم السعودي لتنظيم أحكامه، حيث انعكست هذه الأخيرة على المركز القانوني للعامل أثناء فترة التجربة. كما يُلاحظ من خلال الدراسة أن نطاق الحماية النظامية التي يوفرها المنظم السعودي للعامل في عقد العمل بشرط التجربة محدودة وغير كافية، وتحديدًا في عدم وجود أي نص نظامي يشترط استظهار أسباب إنهاء صاحب العمل للعقد أثناء فترة التجربة.

في ضوء ما ذكر، توصّلت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات في سبيل إكمال الباحثين القادمين من حيث ما توصّلت إليه هذه الدراسة، والتي يمكن إيرادها على النحو الآتي:

النتائج:

1. يُستنتج من خلال تحليل الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء العمالي السعودي، أن القيود التي أوردها المنظم على تمديد فترة التجربة وجواز تكرارها أسهمت في حماية العامل من إساءة استعمال وتحايل أصحاب العمل عند تطبيقهم لتلك الصلاحيات.

2. اختلف الفقه والقضاء في التكييف القانوني لعقد العمل بشرط التجربة، وقد توصلت الدراسة إلى أن عقد العمل بشرط التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، ألا وهو فشل التجربة. فإذا تخلّف الشرط الفاسخ نجحت التجربة وتأكد الرضا نهائياً بأثر رجعي، وإذا تحقق الشرط الفاسخ فشلت التجربة وانفسخ العقد دون أثر رجعي.
3. لم يفرض المنظم السعودي على صاحب العمل أن تتوافر أسباب مسوّغة يستند إليها حال رغبته بتجديد عقد العمل بشرط التجربة، كأن تكون المدة غير كافية لإيضاح كفاءة العامل، وذلك خلافاً للاتفاقيات الجماعية الجزائرية التي تشترط توافر أسباب للتجديد.
4. لم يفرض المنظم السعودي على صاحب العمل أن يكون إنهاء عقد العمل بشرط التجربة مسبباً بأسباب موضوعية كأن يكون الإنهاء لأسباب تعود إلى عدم كفاءة العامل وصلاحيته.

التوصيات:

1. توصي الدراسة المنظم السعودي بتقييد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بشرط التجربة، على أن يكون ذلك بإضافة نصّ نظاميٍّ يلزم بتوافر وثبوت سبب منطقي وموضوعي لمشروعية هذا الإنهاء كعدم ثبوت كفاءة العامل وصلاحيته للعمل، وذلك في سبيل توفير الحماية النظامية الكافية للعامل من تعسف صاحب العمل حال إنهاء العقد خلال فترة التجربة.
2. توصي الدراسة المنظم السعودي بتمكين السلطة القضائية من بسط رقابتها على قرار الإنهاء المخالف للسبب المنطقي والموضوعي للإنهاء، وذلك من خلال إضافة فقرة إلى المادة الثالثة والخمسون من نظام العمل السعودي تفيد في مضمونها بأن يُحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل بشرط التجربة لأسباب لا علاقة لها بكفاءة العامل وصلاحيته للعمل، ويندرج هذا الإنهاء تحت طائلة التسريح التعسفي.
3. توصي الدراسة المنظم السعودي بإضافة نصّ نظاميٍّ صريح يفيد في مضمونه بالزامية تثبيت أو ترسيم العامل في منصب عمله بقوة النظام ويكون ذلك في حال انتهاء مدة التجربة دون استعمال حق الإنهاء من قبل من تقررت الرخصة لمصلحته.
4. توصي الدراسة المنظم السعودي بإضافة قيداً إضافياً للقيود الواردة على تجديد عقد العمل بشرط التجربة، يُشترط فيه توافر الأسباب التي تبرر تجديد فترة التجربة، كأن تكون المدة غير كافية لإيضاح كفاءة وقدرة العامل، أو أن النتائج غير مرضية، ليسهم بذلك في سد باب التحايل أمام أصحاب العمل بتجديد الفترة استغلالاً للعامل كونه الطرف الأضعف في العلاقة العمالية.



المراجع

- اتفاقية جماعية للمؤسسة سوناتراك SONATRACH (1994). SOLID. تم الاسترداد من SOLID: <https://solidmed.eu/ar/documents/atfaqyt-jmayt-llmwsst-swnatrak-sonatrach>
- أحمد البرعي. (2003). الوسيط في القانون الاجتماعي. القاهرة: دار النهضة العربية.
- أحمد الزقرد. (1993). شرح قانون العمل. المنصورة: دار أم القرى.
- أحمد عبد الرحمن، و محمد رشدي. (2009). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. مصر: المكتبة القانونية العربية.
- السيد عيد نايل. (2014). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد. المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد ناشرون.
- توفيق فرج. (1986). قانون العمل. بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- حسام الدين الأهواني. (1991). شرح قانون العمل. القاهرة: مطبعة أبناء وهبة.
- حسن كيرة. (1979). أصول قانون العمل عقد العمل. الإسكندرية: منشأة المعارف.
- حمدي عبد الرحمن، و محمد يحيى مطر. (1987). قانون العمل. بيروت: الدار الجامعية.
- خالد محمد المولى، و علياء غازي طاهر. (2012, 12 7). عقد العمل قيد التجربة دراسة مقارنة. مجلة بحوث مستقبلية، الصفحات 147-99.
- رزق الريس. (2017). شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5 هـ. الرياض: الشقري.
- رزق الريس، و رضا العبد. (2017). شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5 هـ. الرياض: الشقري.
- سعاد بنور. (1 يناير، 2018). خصوصية عقد العمل تحت التجربة في التشريعة الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل، الصفحات 258-272.
- عبد الله النجار. (2003). مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003م. القاهرة: دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع.
- عبد الناصر العطار. (2007). شرح أحكام قانون العمل 12 لسنة 2003م. أسبوط: الليثي للطباعة.
- عبد الودود يحيى. (1989). شرح قانون العمل. القاهرة: دار النهضة العربية.
- عز الدين زوبة. (30 ايلول، 2019). خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل الجزائري. مجلة العلوم القانونية والسياسية، الصفحات 1092-1111.
- غالب علي الداودي. (1999). شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد الفنيش. (2005). عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني. جامعة آل البيت- قاعدة المنظومة، الصفحات 1-80.

محمد علي القرني. (مارس، 2022). تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية ، الصفحات 69-89.

محمد ليبب شنب. (2010). شرح أحكام قانون العمل. مصر: مكتبة الوفاء القانونية.

منير فريد الدكمي. (2007). الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي. مصر: مطبعة السادس من أكتوبر. نظام العمل السعودي. (27 ديسمبر، 2022). تم الاسترداد من وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية : <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/hrsd.pdf>

نظام العمل السعودي. (27 ديسمبر، 2022). تم الاسترداد من وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية : <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/hrsd.pdf>

هبة الفحّام. (ايلول، 2022). التنظيم القانوني للعامل في عقد العمل تحت التجربة. مجلة آداب الكوفة، الصفحات 414-388.

همام محمد زهران. (1997-1998). قانون العمل عقد العمل الفردي القانون 137 لسنة 1981م ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاءً. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

هيام الشوابكة. (31 ديسمبر، 2022). صحة شرط التجربة في عقد العمل محدد المدة وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني. مجلة الرافدين للحقوق، الصفحات 101-78.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2022). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. تم الاسترداد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية : <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/hrsd.pdf>