

الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة

في القانون الأردني

The provisions and rules regulating the probationary contract In Jordanian law



احمد عمرو الشريف
جامعة جدارا (الاردن)
ahmed_sharif2@yahoo.com

"محمد خير" عمار شريف*
جامعة جدارا (الاردن)
البريد الإلكتروني

تاريخ النشر: 2022/12/30

تاريخ المراجعة: 2022/10/19

تاريخ الإستلام: 2022/10/15

ملخص

الأصل في عقد العمل الفردي أن يكون باتاً ، ولكن قد يتفق طرفي العقد على إرجاء ذلك إلى ما بعد التجربة التي تعطي لكل منهما ميزة التأكد من صفات الآخر بعد ابرام العقد ، فإذا توفرت الصفات التي يرغبها رب العمل أبرم العقد النهائي وإذا لم تتوفر عدّل عن ذلك قبل انتهاء مدة التجربة .

وتبرز أهمية عقد العمل تحت التجربة في بناء حجر الأساس لتكوين العلاقة بين صاحب العمل و العامل ، فهو مرحلة تمهيدية تسبق عقد العمل البات ، فقد يتفق صاحب العمل و العامل على فترة تجربة تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملائمة العقد له ، فخلال تلك الفترة يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل ومدى مناسبه وملائمته له ، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل الفنية وأمانته ومدى صلاحيته لأداء العمل ، وبعد مرور تلك الفترة يُحدد كل طرف موقفه ، إما الاستمرار وفي هذه الحالة ينقلب العقد العمل تحت التجربة عقد عمل بات و إما تفشل التجربة و ينتهي عقد العمل .

الكلمات المفتاحية: انتهاء عقد العمل ، الأحكام التي تنظم فترة التجربة ، التكييف القانوني لعقد العمل ، شروط عقد العمل تحت التجربة ، العمل تحت التجربة.

Abstract:

The basic principle in the individual work contract is that it is definitive, but the parties to the contract may agree to postpone this until after the experience that gives each of them the advantage of ascertaining the characteristics of the other after the conclusion of the contract. Before the expiration of the experiment.

The importance of the work contract on trial is evident in building the foundation stone for the formation of the relationship between the employer and the worker, as it is a preliminary stage that precedes the final work contract. Familiarity with the working conditions and the extent of its suitability and suitability for him, During that period, the worker is able to become familiar with the work conditions and the extent of his suitability and suitability for him, and the employer checks the worker's technical skill, trustworthiness and the extent of his suitability to perform the work. After that period has passed, each party determines its position, i.e. Work contract is final and either the experiment fails and the work contract ends.

Keywords: Termination of the employment contract, Provisions governing the probationary period, Legal conditioning of the employment contract, Probationary contract terms, Work on trial.

مقدمة

إن عقد العمل تحت التجربة هو عقد صحيح يقصد به أن يقوم العامل بإنجاز عمل معين لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه ورقابته وهو لا يفترق عن عقد العمل العادي إلا في كونه موصوفاً بوصف التجربة. إن هناك عقوداً تشبه بعقد العمل تحت التجربة مثل عقد الاختبار المهني وعقد التدريب المهني وعقد بالعمل والذي يميز عقد العمل تحت التجربة عنها بأنه عقد يجوز إنهاؤه خلال فترة التجربة.

ويكيّف عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني على أساس أنه عقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم الرضا عن التجربة فإذا تخلف هذا الشرط تأكد العقد وإذا تحقق انفسخ العقد دون أثر رجعي وفي الحالتين يكون العقد منتجاً لأثاره خلال مدة التجربة.

وتجدر الإشارة إلى أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي اختيارية لا بد من الاتفاق عليها وفي حال خلو عقد العمل من شرط التجربة فإنه يعتبر عقداً باتاً منذ البداية ولمدة غير محدودة.

وحتى نكون أما عقد عمل تحت التجربة لا بد أن يتفق الطرفين صراحة على شرط التجربة وأن يكونان أهلاً لإبرام هذا العقد وأن يكون محل العقد تجربة كفاءة العامل بخصوص عمل ما ومدى ملائمة العمل بالنسبة للعامل وأن يكون سبب العقد هو اختبار كفاءة العامل بالنسبة للعمل المتعاقد عليه.

عقد العمل تحت التجربة مثله مثل عقد العمل العادي يترتب التزامات على طرفيه وهي قريبة من الالتزامات التي يترتبها عقد العمل العادي على طرفيه، وذلك على اعتبار أن العامل بموجب عقد عمل تحت التجربة عاملاً بالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون العمل. كما أن تحديد مدة التجربة في العقد لا تعتبر ركناً جوهرياً بحيث أن عدم تحديد مدة التجربة في العقد لا يؤدي إلى بطلان عقد العمل تحت التجربة، وذلك كون تحديد مدة التجربة كتابة في العقد إنما هو اشتراط للإثبات. ويجب أيضاً على الأطراف أن يلتزما بالحد الأقصى لمدة التجربة، بحيث لا يجوز لهما أن يتفقا على مدة تجربة تزيد عن ثلاث أشهر وإن حصل مثل هذا الاتفاق فإنه يعتبر اتفاقاً باطلاً وترد المدة إلى ثلاثة أشهر وذلك عملاً بالمادة (35 / أ) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

لكن لا يوجد ما يمنع الطرفين من الاتفاق على مدة أقل من ثلاثة أشهر وذلك بالاستناد إلى الفقرة (أ) من المادة الرابعة من ذات القانون. ويجب التأكيد على أن العامل تحت التجربة يتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل الذي يعمل بموجب عقد العمل وذلك لانطباق وصف العامل تحت التجربة بمقتضى المادة الثانية من قانون العمل الأردني، باستثناء حصوله على مكافأة نهاية الخدمة.

عبارة عن تمهيد للمقال، يتضمن الإشكالية الرئيسية وفرضيات الدراسة، بالإضافة إلى المنهج أو المقاربة المعتمدة، مع وضع أهداف للبحث.

1. ماهية عقد العمل تحت التجربة

عقد العمل تحت التجربة يكون باتفاق العامل وصاحب العمل على عدم الارتباط بعقد العمل إلا بعد فترة اختبار تسمح لأحدهما أو كلاهما أن يحدد ما إذا كان يرغب في انعقاد العقد من عدمه، وصاحب العمل يستطيع خلال تلك الفترة اختبار مهارة العامل وخبرته للعمل الموكل إليه، وكذلك بإمكان العامل الوقوف على مدى ملائمة ظروف العمل له وتناسب الأجر مع الجهد المبذول.

1.1 المقصود بعقد العمل تحت التجربة

خلت نصوص قانوني العمل الأردني و المصري من تعريف عقد العمل تحت التجربة تاركين ذلك للفقهاء، وعليه يمكن تعريف عقد العمل تحت التجربة بأنه اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى صاحب العمل تحت التجربة لمدة معينة للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب (رمضان، 2006، صفحة 201).

أو أنه عقد العمل الذي يكون فيه للمتعاقدين أو لأحدهما بعد فترة التجربة أو الاختبار أن يُقرر ما إذا كان من مصلحته أن يمضي في التعاقد أو أن يعدل عنه (حمدان، 2005، صفحة 275).

وعرفه البعض بأنه "العقد الذي يتفق عليه كل من صاحب العمل والعمال على ألا يكون العقد المُبرم بينهما باتاً، ولكنه يُبين منه أن كل منهما يريد أن يعطي لنفسه فترة من الوقت ليتحقق فيما إذا كان من مصلحته الاستمرار في العمل أو عدم الاستمرار فيه" (AL_Khatib و Bin Mamat، 2018، الصفحات 125-126).

كما عرفه البعض (الرضا، 1987، صفحة 131) بأنه عقد عمل غير بات يقصد به منح الفرصة لطرفيه، يختبر فيها صاحب العمل العامل وكيفية أدائه للعمل، كما يختبر فيها العامل العمل والظروف التي يؤدي فيها كي يتمكن من اتخاذ موقف إيجابي أو سلمي من عقد العمل فيقدمان عليه على بينة من الأمر.

أو أنه "العقد الذي يلجأ فيه المتعاقدان إلى جعل عقدهما تحت الاختبار إذا أراد أحدهما أو كلاهما التثبت قبل الارتباط نهائياً من أن إبرام هذا العقد سيكون في صالحه، كما لو رغب صاحب العمل في التأكد من مهارة العامل وخبرته وصلاحيته لإنجاز العمل المطلوب أو أراد العامل التأكد من ملائمة ظروف العمل ومن تناسب الأجر المُقدر له مع طبيعة هذا العمل" (زوبه، 2019، صفحة 195).

من خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل بالمعنى الصحيح (العتوم، 1992، صفحة 78)، إلا أن التراضي فيه غير نهائي، وهذا استثناء من القواعد العامة التي تقضي أن كل عقد بمجرد إبرامه وانعقاده صحيحاً يكون ملزماً وبشكل نهائي على طرفيه.

وعقد العمل تحت التجربة يختلف عن عقد التدريب المهني الذي يكون الهدف منه هو تعلم حرفة أو مهنة معينة، وبالتالي تختلف فيه التزامات طرفي العقد حيث تختلف في عقد التدريب بالتزام صاحب العمل بتدريب العامل أصول العمل في مقابل التزام العامل المتدرب الحرص على التعلم والتدريب ولا يتطلب منه عملاً بالمعنى الحقيقي للعمل، وهو بذلك يختلف في التزامه عن العمل تحت التجربة والذي يكون فيه العامل ملتزماً بجميع الالتزامات الواردة في عقد العمل ويتطلب منه أداء العمل بشكل عادي (منصور، 1995، صفحة 280).

ويختلف عقد العمل تحت التجربة عن عقد العمل محدود المدة، فهذا العقد (محدود المدة) ينعقد باتاً منذ البداية وطرفيه يتفقان على تحديد مدة زمنية لانتهاء العقد.

1.2 المقصود بفترة التجربة

عرفنا في المطلب الأول المقصود بعقد العمل تحت التجربة وبيّنا أنه عقد صحيح ولكنه غير بات، يمنح الفرصة لطرفيه، يختبر فيها صاحب العمل العامل ليتأكد من كفاءته وخبرته للقيام بالعمل الشاغر، وبذات الوقت يتأكد العامل من ظروف العمل وقدرته على القيام به، وفي هذا المطلب سنتناول المقصود بفترة التجربة الواردة في عقد العمل.

تُعرف فترة التجربة بأنها المدة التي يُجرب فيها رب العمل العامل للتأكد من كفاءته للعمل الشاغر ، ويتأكد العامل من مقدرته على أداء العمل بأحسن وجه .

أو أنها فترة اختبار بين العامل ورب العمل ، يمكن خلالها لأي من الطرفين فسخ العقد بدون أي آثار قانونية مترتبة على فسخه .

أو أنها فترة يختبر فيها العامل نفسه فيما إذا كان العمل يناسبه أو لا ، وبذات الوقت يقوم رب العمل بتقييم العامل ويتأكد من مقدرته وكفاءته للقيام بالعمل المطلوب .

من خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أن شرط التجربة يُحقق مصلحة للعامل تتمثل في أنه يتأكد خلال فترة التجربة من ظروف العمل (منصور، 1995، صفحة 281) ومدى مقدار الأجر (البكري، 2019، صفحة 126) بالنسبة للجهد المبذول وكذلك صفات وطباع رب العمل، فإن لم تتناسب ظروف العمل أو طباع العامل أو إدارة صاحب العمل العامل جاز لهذا الأخير فسخ العقد (شنب، 2010، صفحة 153) ويحقق مصلحة لصاحب العمل تتمثل في معرفة رب العمل لكفاءة العامل وخبراته ومدى ملائمته للعمل المطلوب (العريف، 1955، صفحة 329)، وقد يكون شرط التجربة يُحقق مصلحة للطرفين معاً .

وتكشف عبارات العقد تحت التجربة عن الطرف الذي وضع الشرط لصالحه ، أما إذا اتفق الأطراف على أن يكون العقد تحت التجربة ولم يكن واضحاً لمن تقرر شرط التجربة لمصلحته ، فإن الشرط يُعتبر متفقاً عليه لصالح الطرفين معاً ، ومن يجوز لأي منهما أن يطلب إنهاء العقد (منصور، 1995) و يرى البعض (الفكهياني، 1957، صفحة 21) أنه إذا اتفق الطرفين على أن يكون العقد تحت التجربة ولم يظهر من نصوص العقد أن شرط التجربة لأحدهما دون الآخر أو لكليهما وسكت المتعاقدان عن الإفصاح عن ذلك ، فإن شرط التجربة في هذه الحالة لا يُبيح فسخ العقد إلا لصاحب العمل ، لأن المقصود أصلاً من جواز تعيين العامل تحت التجربة أن هذا الشرط هو لمصلحة صاحب العمل ، لأن القانون منح هذا الأخير الحق في فسخ العقد دون إضرار العامل ودون مكافأة إذا كان العامل معيناً تحت التجربة دون أن ينص على ذلك للعامل .

2. شروط عقد العمل تحت التجربة

تتمثل هذه الشروط في أمرين الأول كتابة شرط التجربة في عقد العمل ، وعدم تجديد فترة التجربة لدى نفس صاحب العمل ، وفي هذا المبحث سنتناول هذين الشرطين موضعين موقف محكمة التمييز الأردنية و استئناف عمان من كتابة شرط التجربة في عقد العمل ، كما سنتناول في مطلب ثالث تطبيق فترة التجربة على العقود محددة المدة و غير محددة المدة .

2.1 كتابة شرط التجربة في عقد العمل

سنتناول في هذا المطلب أمرين الأول موقف الفقه والقانون من كتابة شرط التجربة في عقد العمل والثاني موقف محكمة التمييز الأردنية واستئناف عمان من كتابة شرط التجربة في عقد العمل.

أولاً: موقف الفقه ونصوص قانون العمل الأردني والمصري من كتابة شرط التجربة

يرى الفقه أنه يجب أن يكون شرط التجربة وارد بشكل صريح في عقد العمل (شنب، 2010، الصفحات 152-153) وأن تُحدد مدته في ذات العقد (AL_Khatib و Bin Mamat، 2018)، وعند رجوعنا لنصوص قانون العمل الأردني التي تنظم فترة التجربة، نلاحظ أنها لم تشترط مثل هذا الشرط، بخلاف المشرع المصري الذي نص صراحة في المادة (33) من قانون العمل المصري بأنه " تُحدد مدة الاختبار في عقد العمل " .

ويرى البعض إلى أن اشتراط الكتابة لا يوجب التوسع بأن يكون شرط مدة التجربة مكتوب بشكل صريح ، ولكن يجوز استخلاصه بطريقة ضمنية من بنود العقد مع ضرورة أن تكون هذه الضمنية واضحة لا غموض فيها للشك أن ارادة المتعاقدين قد اتجهت إلى أن يكون هذا العقد هو عقد عمل تحت التجربة (البكري، 2019).

بينما يرى البعض الآخر أن شرط الكتابة في لفترة التجربة يجب أن يكون محدداً وبشكل صريح ، وأن خلو العقد من النص على فترة التجربة يُصار الى تطبيق القواعد العامة في انهاء العقود اضافة الى ذلك فإن الطبيعة الحمائية لقانون العمل تقضي أن عدم النص هو لمصلحة العامل بأن يكون عقد العمل لديه نافذ خالياً من فترة الاختبار .

ثانياً :- موقف محكمة التمييز الأردنية واستئناف عمان من كتابة شرط التجربة في العقد :-

عند استقراء محكمة التمييز الأردنية و قرارات محكمة الاستئناف نلاحظ أن هناك قرارات أوجبت كتابة شرط التجربة ومنها من أجازت أن يكون شرط التجربة شفويًا .

❖ قرارات أوجبت أن يكون شرط التجربة مكتوب في العقد

جاء في القرار التمييزي (حقوق) رقم (2002/2509) تاريخ 2002/11/4 ((..... وعن السبب الأول من أسباب التمييز فإننا باستقراء أحكام المادة (35) من قانون العمل الأردني نجدها أتاحت لصاحب العمل الحق باستخدام أي عامل قيد التجربة ، للتحقق من كفاءته ، وهذا النص يستفاد منه أنه مقيد بقيد الاتفاق بين صاحب العمل والعامل عن مضمون هذا الشرط ، إذ يجب أن يصرح صاحب العمل للعامل أن يستخدمه تحت التجربة ، وأن يحظى ذلك بموافقة العامل فهذا الشرط شرط اتفائي وليس مفروضاً حكماً بنص القانون إذ لصاحب العمل استعماله ، وله عدم استعماله ، كما أن للعامل رفضه أو قبوله ، فإذا ما خلا العقد من الشرط هذا ، فلا يكون هناك مدة تجربة وجوبية على العامل ، ويترتب على ذلك أن فصل العامل خلال الأشهر الثلاثة الأولى بدون مُبرر قانوني يعتبر فصلاً تعسفياً ، موجباً لدفع بدل الفصل التعسفي للعامل)).

_ جاء في القرار التمييزي رقم (1999/142) تاريخ 1999/8/16 ((.....وحيث ان ما يستفاد من المادة (35/أ) من قانون العمل ان فترة التجربة ليست الزامية بحكم القانون وانما هي خيارية لرب العمل اذ يجوز له ان يتفق مع العامل بأن يكون الاخير تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة اشهر يجوز لرب العمل خلالها انهاء عقد العمل دون اشعار العامل او اعطائه المكافأة، وحيث ان ما يستفاد ايضا ان عقد العمل الخالي من شرط التجربة يترتب للعامل كافة حقوقه المنصوص عليها في القانون منذ بداية عمله، وحيث توصلت محكمة الموضوع الى هذه النتيجة فان هذه الاسباب تغدو غير واردة على القرار ويتعين ردها.....)).

حاء في قرار محكمة استئناف عمان رقم (2016/18896) الصادر في تاريخ 2016/5/10 (.....وفي الرد على ذلك نجد بأن المشرع الأردني لم يشترط في نص المادة (35) من قانون العمل رقم (96/8) وتعديلاته النص أو الاتفاق صراحة على فترة التجربة إلا أنه وبالرجوع إلى قرارات محكمة التمييز أرقام (2509/2002) ، 142/99 ، (147/2000) نجد بأنها قد استقرت على مبدأ مفاده أن شرط التجربة لا يكون إلا باتفاق صريح في عقد العمل فإذا خلا عقد العمل من شرط التجربة فإنه وفي حال إنهاء عقد العمل يترتب للعامل كافة حقوقه المنصوص عليها بالقانون ولا يرد القول بأن العامل كان قيد التجربة بحكم القانون.....))

❖ قرارات أحازت أن يكون شرط التجربة في عقود العمل الشفهية

ورد في القرار التمييزي رقم (2018/7267) تاريخ 2018/12/30 ما يلي :-

((..... وحيث إن عقد العمل من العقود الرضائية التي لم يشترط فيها المشرع أي شكل معين وبالتالي ينعقد سواء تم بصورة كتابية أو شفهية طالما تم الاتفاق على العناصر الأساسية للعقد ومنها أركان العقد وشروط انعقاده وحيث إن المدعى عليها المميّزة تدعي أنها مارست حقها القانوني في إنهاء عمل المميز بتاريخ 29/7/2015 خلال فترة التجربة وحيث إن عمل المميز ضده لدى المميّزة كان بموجب عقد عمل شفهي ولم يتم تنظيمه بصورة خطية فيكون إثبات قيام شرط التجربة بكافة طرق الإثبات شأنه شأن عقد العمل الشفهي)) وفي ذات المضمون قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة (2018/3246) تاريخ 2018/7/9 .

حاء في حكم لمحكمة بدابة عجوان بصفتها الاستئنافية رقم (2020/136) تاريخ 2020/2/5 ما يلي (وعن السبب الثالث من أسباب الاستئناف ومفاده بأن المدعية عملت لدى المدعى عليها قيد التجربة وفي ذلك نجد ان عمل المدعية لدى المدعى عليها كان بموجب عقد عمل شفهي ولم يتم تنظيمه بصورة خطية وبالتالي فان اثبات قيام شرط التجربة يكون بكافة وسائل الإثبات شأنه شأن عقد العمل الشفهي وانه وباستعراض اوراق الملف فانه لم يرد اية بينة على ان المدعية عملت لدى المدعى عليها تحت التجربة وان ما نعه وكيل المدعى عليها في هذا السبب هو مجرد قول يعوزه الدليل سيما وان المدعية وفي لائحة دعواها لم تذكر أنها عملت لدى المدعى عليها قيد التجربة وانما ذكرت تاريخ بدء عملها وتاريخ إنهاء عملها مما يتعين معه رد هذا السبب لعدم وروده على القرار المستأنف)).

ومن خلال استقراءنا لقرارات محكمة التمييز يتبين لنا أنه يقع عبء اثبات شرط التجربة على متن يدعيه ، باعتباره يدعي خلاف الأصل ، إذ أن الأصل يبرم بصورة نهائية ، وانعقاده تحت التجربة هو استثناء ، لذا يتعين على من يدعي أن العقد أبرم تحت التجربة أن يثبت ما يدعيه ، وعند تحليلنا لقرارات محكمة التمييز الأردنية يتبين لنا أن اثبات شرط التجربة يخضع في اثباته للقواعد التي تحكم اثبات عقد العمل ، ومعنى ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل اثبات الاتفاق على شرط التجربة إلا بالكتابة ، وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً أو كان مكتوباً دون أن يتضمن العقد شرط التجربة ، فإن العقد يعتبر خالياً من هذا الشرط ولا يجوز لصاحب العمل اثبات الاتفاق على شرط التجربة بأي وسيلة أثبات أخرى .

أما إذا كان العامل يدعي أن العقد تحت التجربة ولم يكن هناك عقد خطي ، جاز اثبات شرط التجربة بجميع طرق الإثبات بما فيها اليمين الحاسمة و شهادة الشهود (منصور، 1995).

2.2 عدم جواز تجديد فترة التجربة

فترة التجربة لا يمكن تجديدها فلا يجوز تعيين العامل فترة تجربة لأكثر من مرة عند صاحب العمل نفسه (العتوم، 1992) ، ويبقى هذا المنع حتى لو تغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن عمله في المرة الأولى ، أو اختلف العاملان اختلافاً جوهرياً ، وسبب هذا المنع أن المشرع أراد حماية العامل من تعسف رب العمل الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة¹ ، ويعود من جديد يتعاقد مع نفس العامل بعقد تحت التجربة (كرم، 2014، صفحة 78).

وإذا انتهى عمل العامل لدى صاحب العمل وعمل لدى صاحب عمل آخر لمدة طويلة ثم عاد ليعمل لدى صاحب العمل الأول ، فإنه يستفيد بعدم جواز وضعه تحت التجربة مرة أخرى .

وقد تلحق فترة التجربة حالة وقف لعقد العمل كوقف عقد العمل بسبب قوة قاهرة أو لسبب من صاحب العمل مثل اغلاق مكان العمل أو حتى من العامل بسبب مرضه ففي هذه الحالة فإن فترة التجربة تمتد لاستكمال المدة المقررة وذلك بعد زوال سبب الوقف وذلك للمدة التي وقف فيها عقد العمل (حمدان، 2005، صفحة 282) .

2.3 تطبيق شرط التجربة على العقود محددة المدة وغير محددة المدة

تطبق فترة التجربة على العقود محددة المدة وعلى العقود غير محددة المدة باعتبار أن نص المادة (35) من قانون العمل جاء مطلقاً وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية الموقرة في العديد من قراراتها حيث **ورد في القرار التمييزي رقم (2009/711)** ((.....) وحيث أن شرط التجربة يسري على عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة (ت/ح/ه/ع/1882/2005) وحيث نصت المادة 35/ب من قانون العمل على (يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة) الأمر الذي يعني ان لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل خلال مدة التجربة بدون إبداء الأسباب (ت/ح/2667/2001 و 2001/1734 و 2001/1386 و 2005/3688 و 2005/4317

وورد في القرار التمييزي رقم (2019/1068) ((.....) وحيث إن شرط التجربة يرد في العقود محددة المدة والعقود غير المحددة المدة. كما استقر على ذلك اجتهاد محكمتنا (انظر تمييز حقوق هيئة عامة رقم 2005/1882) أن هذا الشرط ليس باطلاً وفقاً لأحكام المادة (4) من قانون العمل ذلك أن المادة (35/أ) أجازت لرب العمل أن يتفق مع العامل بأن يكون الأخير تحت التجربة لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وأن هذا العقد ولكونه غير مخالف للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة هو شريعة المتعاقدين الأمر الذي يجوز معه لرب العمل إنهاء العقد خلال مدة التجربة دون إشعار أو مكافأة أو دفع الأجور عن باقي مدة العقد)).

ومعنى ذلك ، أنه لو قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة وكان عقد العمل غير محدد المدة ، انهي العقد دون أن يلتزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة وبدل فصل تعسفي للعامل ، وإذا كان عقد العمل محدد المدة وقام

صاحب العمل بفصل العامل خلال فترة التجربة ، فلا يلتزم صاحب العمل بدفع باقي مدة العقد للعامل كما هو مستقر في القواعد العامة في نصوص قانون العمل الأردني .

3. التكييف القانوني لعقد العمل المتضمن فترة تجربة

اختلف الفقه حول التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة ، فمنهم من يرى أنه عقد ابتدائي أو مؤقت (رمضان، 2006) ، فإن لاقى أداء العامل استحساناً وقبولاً من صاحب العمل أصبح لدينا عقدين الأول هو العقد المؤقت وهو تحت التجربة و الثاني هو العقد النهائي ويبدأ من اللحظة التي يجيز فيها صاحب العمل أداء العامل .

هذا الرأي يخالف النية الحقيقية للمتعاقدين ، لأن نية المتعاقدين (صاحب العمل و العامل) اتجهت الى ابرام عقد واحد ولم تتجه الى ابرام عقدين الأول تحت التجربة والآخر يتم ابرامه اذا كانت التجربة مرضية .

وذهب اتجاه الى القول أن عقد العمل تحت التجربة هو معلق على شرط و اقف يتمثل في نجاح العامل في التجربة (كبيرة، 1996 ، صفحة 323) ، ومنتقد هذا الرأي لأن الشرط الواقف يترتب عليه وقف نفاذ الالتزام وهذا الأمر يختلف في عقد العمل تحت التجربة ، لأن العامل يبدأ في تنفيذه فور نشوئه (الرضا، 1987).

وهناك رأي ثالث يرى أن عقد العمل تحت التجربة عقد غير لازم بطبيعته يجيز لصاحب العمل باعتباره صاحب الخيار أن يعدل عن التعاقد (شنب، 2010)، فإذا انتهت مدة التجربة دون أن يعدل صاحب العمل أصبح العقد لازماً .

ويرى اتجاه ونحن نؤيده أن عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم نجاح التجربة (الياس، 1980 ، صفحة 115)، فإذا لم يثبت العامل كفاءته ، كان لرب العمل فسخ العقد ، وعقد العمل في هذه الحالة يفسخ دون أن يكون لهذا الفسخ أثر رجعي ، لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يرجع أثر الفسخ فيها إلى الماضي، فيكون زوال العقد من تاريخ تحقيق الشرط لا من تاريخ انعقاد العقد ، وعليه لا يكون لهذا الزوال أي أثر على ما نفذ من التزامات أو استحق من حقوق يمقتضى هذا العقد خلال فترة التجربة (الداودي، 2015 ، صفحة 87) .

لذلك نرى أن التكييف القانوني لهذا العقد أنه عقد معلق على شرط فاسخ لأن من حق أي من الطرفين أو أحدهما الحق في فسخه أثناء مدة التجربة .

3.1 الأحكام التي تنظم فترة التجربة

نصت المادة (35) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ((لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.....)) .

فمن خلال هذا النص يتضح لنا أن مدة التجربة يجب أن لا تتجاوز مدتها ثلاثة شهور و يلزم أن يقل أجر العامل فيها عن الحد الأدنى للأجور ، كما أن فترة التجربة لها أحكاماً خاصة تمثل خروجاً عن القواعد المعروفة في انهاء عقد العمل وهي الإنهاء دون اشعار و

الإنهاء دون مكافأة نهاية خدمة ، إذ نصت المادة (35/ب) من قانون العمل الأردني على أنه ((يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة)).

3.2 الاتفاق على مدة فترة التجربة

جعل المشرع الأردني فترة التجربة اختيارية (قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة رقم (2016/1133) تاري، 2016/5/31 (يحدد مدتها طرفي العقد من خلال التفاوض بينهما شريطة أن لا تتجاوز فترة التجربة ثلاثة أشهر ، ويبني على ذلك عدة أمور الأول إن المشرع الأردني وضع سقفاً لفترة التجربة وحددها بثلاثة أشهر ، وبناءً على ذلك إذا زادت فترة التجربة عن هذه المدة اعتبر اتفاقهما باطل فيما يتعلق بهذه الزيادة وردت الى ثلاثة أشهر (كرم، 2014) وهذه المدة تسري على عقود التجربة سواء أكانت محددة أم غير محددة (رمضان، 2006) ، وتبدأ مدة التجربة من تاريخ تسلم العامل لعمله (حمدان، 2005) وليس من تاريخ التعاقد لأن ممارسة العامل لعمله هي المناط في التعرف على صلاحيته (البكري، 2019) .

ونرى أن اغفال صاحب العمل و العامل عن تحديد مدة التجربة في العقد رغم اتفاقهما عليها ، فإن ذلك لا يؤثر على صحة شرط التجربة ، وتعتبر مدة التجربة في هذه الحالة هي ثلاثة أشهر .

والثاني فترة التجربة حق لصاحب العمل أو العامل فهي ليست مفروضة بحكم القانون يجوز له أن يشترطها ويجوز للعامل أن يقبل هذا الشرط أو يرفضه ، فإن سكت صاحب العمل عن اشتراطه كان العقد باتاً لا تجربة فيه.

3.3 إنهاء خدمات العامل دون إشعار أو مكافأة نهاية خدمة

فترة التجربة لها أحكاماً خاصة تمثل خروجاً عن القواعد المعروفة في إنهاء عقد العمل وهي الإنهاء دون اشعار و الإنهاء دون مكافأة نهاية خدمة (رمضان، 2006)، إذ نصت المادة (35/ب) من قانون العمل الأردني على أنه ((يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة)).

من خلال الفقرة الواردة في هذه المادة نستنتج ما يلي :-

أولاً :- شرط التجربة يسمح لأي من طرفي العقد أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة في أي وقت شاء أثناء فترة التجربة ، فلصاحب العمل إنهاء خدمة العامل اذا تبين له عدم كفاءة العامل يرى الدكتور عبد الرسول عبد الرضا " أن صاحب العمل يستند في تقديره لعدم صلاحية العامل إلى معيار شخصي ذلك أن الصلاحية لا تتوقف على مجرد الكفاءة الفنية بل تتوقف كذلك على ما يتطلب العمل من ثقة وحسن تعاون بين الطرفين " ، و عليه إذا أنهى صاحب العمل خدمات العمل لغير هذا السبب) كأن يكون هذا الانهاء متعلق في معتقدات دينية أو آراء سياسية أو شكاوى متعلقة بتطبيق أحكام القانون يتقدم بها العامل الى الجهات المختصة) عُدَّ قراره غير مشروع ويعتبر من قبيل الفصل التعسفي (منصور، 1995)، وللعامل أن يترك العمل دون اشعار ولا يترتب عليه أي تعويض لصاحب العمل إذا وجد أن العمل لا يناسبه ، وهذا بالطبع يختلف عن بالنسبة لأحكام وقواعد إنهاء العمل في عقود العمل المحدودة المدة و غير محدودة المدة .

و لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد ، ما الحكمة من اعفاء صاحب العمل من اشعار العامل خلال فترة

التجربة؟

للإجابة على ها السؤال سنعرض مبررات اعفاء صاحب العمل من اشعار العامل لإنهاء خدمته خلال فترة التجربة :-
الأول :- أن المشرع الأردني فرض الإشعار وقاية للعامل من مفاجئة الفصل من العمل ولإعطائه المجال أمامه للبحث عن عمل جديد ، في حين أن الأمر يختلف في فترة التجربة لأن العامل يكون متهيئاً نفسياً وعملياً أن ينهي صاحب العمل خدمته في أي وقت خلال فترة التجربة طالما أن العقد ليس باتاً بل معلقاً على نجاح التجربة (العريف، 1955).
ونحن نرد على هذا الأمر بأن العامل قد يكون كفى في عمله ويتناسب العمل مع قدرته ، ويرى الأمور تسير على ما يُرام ولكن يتفاجئ بإنهاء خدماته .

الثاني :- مدة التجربة قصيرة نسبياً (اذ وضع المشرع الأردني سقفاً لها بأن لا تتجاوز ثلاثة أشهر) بمعنى أن الطرفين المتعاقدين يجوز لهما الاتفاق أن تكون مدة التجربة شهر أو شهرين أو كسور الشهر، وهذا لا يترك مجالاً لإشعار العامل ، فالإشعار يستغرق شهراً على الأقل ، فإذا حسب هذا الشهر من مدة التجربة كان على حسابها ، وإذا لم يحسب منها فإن صاحب العمل سيكون مضطراً لأن يدفع بدل الإشعار للعامل لا أن يشغله في فترة الإشعار .

ويمكن أن نرد على هذا الأمر أن تكون مدة الإشعار قصيرة تتناسب تناسباً طردياً مع فترة التجربة.

الثالث :- إذا تم إنهاء خدمات العامل لسبب يعود لعدم كفاءته ، فإن رب العمل يكون في هذه الحالة غير متعسفاً ، وخاصة و أن رب العمل يرغب في أن ينجح العامل في التجربة لتستقر أمور العمل لديه ، فلا يضطر للبحث عن عامل جديد .

3.4 القيود التي تقع على رب العمل والعامل خلال فترة التجربة

تقضي القواعد الخاصة بفترة التجربة بأنه اذا رغب صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل فيجب عليه أن يكون هذا الانهاء خلال مدة التجربة وقبل انقضاء مدتها (حمدان، 2005).

فإذا انقضت فترة التجربة دون أن يمارس أي من الطرفين حقه في الإنهاء تحوّل العقد إلى عقد غير محدود المدة ويخضع في انهاءه إلى القواعد العامة في انهاء عقد العمل.

كما يقع على رب العمل قيد أثناء فترة التجربة وهو أن لا يدفع للعامل أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور لأن فترة التجربة تحسب من مدة خدمة العامل و يعتبر عمل فعلي للعامل عند صاحب العمل .

4. اشتراط السبب أو المبرر لإنهاء عقد العمل تحت التجربة

يثور التساؤل هل يلزم أن يذكر صاحب العمل السبب أو المبرر عند إنهاء خدمات العامل اثناء فترة التجربة؟ للإجابة على هذا السؤال يجب علينا التعرض لأراء الفقه الذي انقسم الى رأيين فمنهم من اتجه لاشتراط التبير ومنهم من لم يوجب ذلك ، ومن ثم التعرض لموقف قضاء محكمة التمييز الأردنية التي تباينت قراراتها فمنها من اشترط التبير ومنها لا تشترط التبير .

4.1 رأي الفقه حول اشتراط السبب أو المبرر لإنهاء عقد العمل تحت التجربة

اختلفت الآراء حول اشتراط توفر المُبرر أو السبب المتعلق بالعمل أو عدم الملائمة لمن قرر شرط التجربة لمصلحته ، فذهب البعض إلى أنه لا حاجة لمن تقرر شرط التجربة لمصلحته من توافر سبب أو مبرر يتعلق بملائمة العمل أو صلاحيته للاستمرار فيه ، وبذلك يكون قرار إنهاء عقد العمل تحت التجربة لمن قُرر شرط التجربة لمصلحته نهائياً دون معقب عليه أو رقابة ، وبحسب هذا الرأي لا يلزم الآخر بالتعويض لأنه كان على علم منذ بداية التعاقد بوجود حق الطرف الآخر بالإلغاء على هذا النحو .

وهناك رأي آخر يرى أن الاتفاق على تقرير شرط التجربة لمصلحة صاحب العمل لا يعني اعطاء صاحب العمل الحق في الإنهاء دون الالتزام بذكر السبب أو المُبرر ، ذلك أن استخدام حق الإنهاء لعقد العمل تحت التجربة يخضع لرقابة المشروعية ، وعلى صاحب العمل تقديم الأسباب التي تنفي عنه استخدامه لحق الإنهاء في عقد العمل تحت التجربة بشكل تعسفي بأن يكون السبب لذلك الإضرار بالعامل لأسباب شخصية أو تحقيق مصلحة غير مشروع وغيرهما من أسباب تجعل من استخدام هذا الحق خارجاً عما هو محدد له في أنه يرجع لصلاحية العامل للعمل أو ملائمة للاستمرار فيه (Bin Mamat و AL_Khatib ، 2018).

ثانياً :- موقف القضاء الأردني من بيان السبب أو المُبرر لإنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة

1. قرارات محكمة التمييز التي تشترط تبرير صاحب العمل عند إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة

- جاء في القرار التمييزي رقم (2005/1882) تاريخ 2005/12/15 هيئة عامة ((يستفاد من المادة 35/ب من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بأن 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))
- جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية (2012/4035) تاريخ 2013/2/24 ((..... إن أحقية صاحب العمل بإنهاء استخدام العامل تحت التجربة مشروطاً بوجود المبرر لذلك وفق ما تضمنه قرار الهيئة العامة لمحكمة التمييز رقم (2005/1882). وحيث لم تدفع الميزة - المدعى عليها- بمعرض إجابتها على لائحة الدعوى وجود أي مبرر لإنهاء استخدام المدعي خلال فترة التجربة. فإن تقديم أية بينة لإثبات خلاف ما أوردته بلائحة جوابها غير مقبول خاصة وأنها لم تطلب ذلك في المرحلة الاستئنافية. وعليه ولعدم ثبوت وجود المبررات لإنهاء عقد استخدام المدعي - المميز ضده - خلال مدة التجربة. فإن المدعي يستحق أجور مدة العقد.
- جاء في القرار التمييزي رقم (2011/4263) تاريخ 2012/2/1 ((..... المستفاد من أحكام المادة (35) من قانون العمل أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي اختيارية لصاحب العمل تجيز له الاتفاق مع العامل على أن يكون العامل تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز لرب العمل خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة وفي ذلك فإن الغاية التي توخاها المشرع من شرط التجربة هي تحقق رب العمل من كفاءة العامل وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب منه وإذا ثبت عدم كفاءته خلال تلك المدة قام بفصله وعليه يكون القصد من شرط التجربة هو التحقق من كفاءة العامل خلال فترة التجربة مع وجود المبرر لذلك الإلغاء

- جاء في القرار التمييزي (2011/4241) تاريخ 2012/1/29 (..... وفي ذلك نجد أن المستفاد من المادة (35) من قانون العمل أن المشرع قد منح صاحب العمل حق فسخ عقد العمل خلال مدة التجربة دون إشعار أو مكافأة إلا أن ذلك مقيد بأن يكون الإنهاء يرجع إلى عدم كفاءة أو صلاحية العامل للعمل المطلوب وإلا كان قراره بالفسخ تعسفياً والعلة في ذلك هو الحد من تعسف صاحب العمل وذلك عندما يقوم بتعيين العامل ثم ينهي استخدامه خلال فترة التجربة دون عيب أو سوء في عمله مما يجعل الإنهاء منافياً لقصد المشرع من فترة التجربة والغاية منها وهو التحقق من عدم صلاحية العامل للعمل المطلوب فإذا خالف صاحب العمل قصد المشرع من التجربة وقام بفصل العامل دون مبرر أو عيب في عمله كان الفصل تعسفياً ويستحق العامل التعويض عنه وفقاً للأحكام المقررة في قانون العمل وعلى ذلك فإن عبء إثبات فصل العامل من عمله بصورة مبررة يقع على عاتق صاحب العمل والذي عليه أن يقيم الدليل على ذلك)).
- جاء في القرار التمييزي (2010/4653) تاريخ 2011/6/30 (..... بالرجوع إلى نص المادة (35/ب) من قانون العمل فقد أجازت في فقرتها (أ) لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب واشترطت أن لا تزيد مدة التجربة في أي حال عن ثلاثة أشهر وأعطت الفقرة (ب) من المادة ذاتها لصاحب العمل الحق في إنهاء استخدام العامل قيد التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة. ولما كان الاستخدام تحت التجربة الجاري برضاء واتفاق الطرفين تجيز لصاحب العمل إنهاء عمل المستخدم خلال هذه المدة مع وجود المبرر ذلك لأن العقد غير مخالف للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة لأن العقد شريعة المتعاقدين. وحيث أن غاية المشرع من إجازة شرط التجربة هو لتمكين صاحب العمل التحقق من كفاءة وإمكانات العامل للقيام بالعمل المطلوب منه)).
- جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية (2010/4657) تاريخ 2011/5/12 (..... وفي ذلك نجد أن المستفاد من أحكام المادة [35] من قانون العمل أن المشرع قد أعطى صاحب العمل سواء في عقود العمل المحددة المدة أو غير محددة المدة فترة اختيارية تجيز له الاتفاق مع العامل على أن يكون العامل تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد عن ثلاثة أشهر يجوز خلالها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة إلا أن ذلك ليس مطلقاً من كل قيد وإنما مقيد بقيود بأن يكون الإنهاء مبرراً أي يرجع إلى كفاءة العامل وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب فإذا كان الإنهاء غير مبرر فإن العامل يستحق التعويض عن هذا الإنهاء وفقاً لأحكام العقد أو القانون حسب الأحوال [تمييز حقوق هيئة عامة 2005/1882]).
- جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2010/4657) تاريخ 2011/5/12 (وفي ذلك نجد أن المستفاد من أحكام المادة [35] من قانون العمل أن المشرع قد أعطى صاحب العمل سواء في عقود العمل المحددة المدة أو غير محددة المدة فترة اختيارية تجيز له الاتفاق مع العامل على أن يكون العامل تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد عن ثلاثة أشهر يجوز خلالها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة إلا أن ذلك ليس مطلقاً من كل قيد وإنما مقيد بقيود بأن يكون الإنهاء مبرراً أي يرجع إلى كفاءة

العامل وإمكانياته للقيام بالعمل المطلوب فإذا كان الإنهاء غير مبرر فإن العامل يستحق التعويض عن هذا الإنهاء وفقاً لأحكام العقد أو القانون حسب الأحوال [تمييز حقوق هيئة عامة 2005/1882]

قرارات محكمة التمييز التي لا تشترط تبرير صاحب العمل عند إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة

- **القرار رقم (2019/573) تاريخ 2019/4/15** ((..... وعليه فإن عقد العمل وما تضمنه الشرط فيه والمادة (35) المشار إليها أجازت لصاحب العمل إنهاء استخدام المميز خلال فترة التجربة ودون بيان الأسباب وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في العديد من قرارات محكمة التمييز وحيث ذهبت المحكمة الاستئنافية على هذا النحو فيكون قرارها متفقاً وأحكام القانون وما استقر عليه الاجتهاد القضائي وأسباب الطعن لا ترد عليه مما يتوجب ردها.....)).
- **القرار رقم (2017/231) تاريخ 2017/2/7** ((..... إن الاستفادة من النص أعلاه أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي اختيارية لصاحب العمل تجيز له الاتفاق مع العامل على أن يكون تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر ويجوز لصاحب العمل خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة أو دفع أجور عن باقي مدة العقد (المغربي، 2018، صفحة 26) أو بدل الفصل التعسفي.
- وإنه تبعاً لذلك ووفق ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز فإن رب العمل غير ملزم بتبرير إنهاء خدمة العامل أثناء فترة التجربة كون الخيار بفترة التجربة لصاحب العمل وليس للعامل.
- وحيث إن الثابت من أوراق الدعوى أن المدعى عليها قد أنهت استخدام المدعي خلال فترة التجربة المحددة بالعقد فيكون ذلك متفقاً مع المادة (35) من القانون ومشروعاً ولا يحق للمدعي المطالبة ببدل الفصل التعسفي والإشعار).
- **جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2014/2860) تاريخ 2015/3/1** ((..... من الرجوع للمادة 35 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته نجد أنها تنص على ما يلي.....مما يستفاد منه أن لصاحب العمل وخلال مدة التجربة إنهاء عمل العامل دون إشعار أو مكافأة وأن رب العمل غير ملزم بتبرير إنهاء خدمة العامل أثناء فترة التجربة كون الخيار بفترة التجربة لصاحب العمل وليس للعامل)).
- **جاء في القرار التمييزي رقم (2014/1077) تاريخ 2014/6/30 وفي ذات المضمون القرار التمييزي رقم جاء في القرار التمييزي رقم (2016/1133) تاريخ 2016/5/31** ((..... إن ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي اختيارية لصاحب العمل تجيز له الاتفاق مع العامل على أن يكون تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر ويجوز لصاحب العمل خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة أو دفع أجور عن باقي مدة العقد وذلك دون حاجة للتبرير من رب العمل. (انظر تمييز حقوق هيئة عامة 2013/4008).
- **جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2016/2663) تاريخ 2016/10/5** ((.....وحيث إن الاستفادة من استقراء المادة (35/ب) من قانون العمل أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي اختيارية أعطاهها المشرع لصاحب العمل تجيز له الاتفاق مع

العامل على وضع العامل تحت التجربة مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر والتي يجوز لصاحبه خلالها إنهاء عمل العامل لديه دون إشعار أو مكافأة أو دفع أجور باقي مدة العقد وأن صاحب العمل لا يلتزم بتبرير إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة (ينظر تمييز هيئة عامة رقم (2013/4008)).

• جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة رقم (2020/720) تاريخ 2020/6/4 وكذلك القرار (2014/2730) تاريخ 2014/12/18 ((..... أن إنهاء المميز ضدها لعمل المدعي كان خلال فترة التجربة المنصوص عليها في المادة (4) من العقد وهي غير ملزمة بتبرير هذا الإنهاء عملاً بالمادة (35) من قانون العمل وما استقر عليه قضاء محكمة التمييز في ذلك ولا تكون ملزمة بدفع بدل الإشعار أو الأجور حتى نهاية مدة العقد أو بدل مكافأة نهاية الخدمة خلال مدة التجربة)).

ونرى أنه يلزم أن يكون إنهاء خدمات العامل مبرراً ليكون هناك رقابة من المحكمة على الفصل وحتى لا يكون هناك تعسف.

خاتمة

نستخلص من هذه الدراسة أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ يبرمه صاحب العمل والعامل يضمّنهما شرط التجربة ، بمعنى أن تقرر هذا الشرط لمصلحته يمكنه أن يختبر مدى ملائمة العقد له خلال فترة التجربة ، فإذا وجد أنه يحقق الغرض الذي ينشده من التعاقد مضى قدماً في تنفيذه ، وإن وجد أن العقد لا يناسبه استخدم الشرط المقرر لمصلحته للتخلص من هذا العقد خلال الفترة المحددة للتجربة .

وبموجب هذا الشرط في عقد العمل فإن من تقرر هذا الشرط لمصلحته يُمكنه إنهاء العقد بطريقة سهلة غير مرتبطة بالقواعد العامة لإنهاء عقد العمل ، ولكن في المقابل فإن لعقد العمل تحت التجربة بعض القيود التي يجب الالتزام بها للحصول على الحماية القانونية التي وضعها التشريع له ، وتمثل تلك القيود بوجوب كتابة شرط التجربة في عقد العمل بشكل صريح أن تحدد مدته في ذات العقد ، كما أنه لا يمكن تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى نفس صاحب العمل حتى لا يتم استغلال مكنه الانهاء خلال فترة التجربة بعد إنهاء العامل لفترة التجربة ، وأن هناك سقفاً لفترة التجربة لا يجوز لطرفي العقد مخالفتها كونها متعلقة بالنظام العام .

وإذا انتهت مدة التجربة دون إنهاء العقد من قبل من تقرر شرط التجربة أصبح عقد العامل باتاً ، ويخضع في انهاءه للقواعد العامة في إنهاء العقد من ناحية توجيه الإشعار و دفع مكافأة نهاية الخدمة .

النتائج :-

أولاً:- لم ينص المشرع الأردني صراحة على عدم جواز تشغيل العامل تحت التجربة أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل ، كما نصت بعض التشريعات كالمشرع المصري .

ثانياً :- إن حق رب العمل في إنهاء العقد أثناء فترة التجربة ليس مطلقاً ، وإنما يجب أن يكون الانهاء لعقد العمل مبرراً بعدم قدرة العامل أو بعدم كفاءته على القيام بالعمل المطلوب ، فإذا كان سبب إنهاء خدمات العامل لا يتعلق بكفاءته كأن يكون سبب الانهاء معتقد ديني أو نشاط نقابي عُد صاحب العمل في هذه الحالة متعسفاً في استعمال حقه ولزمه التعويض .

ثالثاً:- يلزم أن يتأكد من كفاءة العامل فنياً وفق المعايير المحددة في العقد ان وجدت ، أو بمعيار الشخص المعتاد من ذات المهنة في حالة عدم وجود معايير خاصة في العقد .

رابعاً:- انتهاء عقد العمل تحت التجربة هو رخصة لا تقتصر على صاحب العمل ، بل للعامل أيضاً أن يستخدم هذا الحق اذا تبين له أن العمل لا يناسبه .

خامساً:- شرط التجربة لا يفرض على العامل، بل تلزم موافقة العامل عليه عند ابرام العقد .

سادساً:- شرط التجربة قد يرد على العقود غير محددة المدة و العقود المحددة المدة ، فهو لا يقتصر على نوع محدد من العقود .

سابعاً:- فترة التجربة لا تكون بشكل تلقائي أو مفترض ، بل لا بدّ من أن يكون هناك اتفاق مسبق بين صاحب العمل و العامل .

ثامناً:- ان هدف المشرع الأردني من وضع حد أقصى لفترة التجربة هو حماية العامل من تعسف صاحب العمل ، خوفاً من أن يلجأ هذا الأخير الى اطالة مدة التجربة ، وخاصة أن فترة التجربة تتصف بعدم الاستقرار في علاقة العمل ، كوّن العامل عُرضة لفقدان عمله في أي لحظة طوال هذه الفترة إذا أثبت العامل عدم كفاءته ودون أن يلتزم صاحب العمل بتعويضه .

تاسعاً:- يتمتع العامل خلال فترة التجربة بنفس الحقوق ويخضع لنفس الواجبات أو الالتزامات التي تنظم علاقة العمال الآخرين (الحقوق و الالتزامات التي ينص عليها القانون) ، فيستفيد من حقه في الإجازات الأسبوعية وأن لا يقل أجره عن الحد الأدنى للأجور .

التوصيات :-

أولاً:- نأمل من المشرع الأردني و المصري على تعديل المادة (35) من قانون العمل ، بإضافة عبارة ((اشعار العامل قبل فترة مناسبة في فترة التجربة .

ثانياً:- ندعو المشرع الأردني النص على ذكر السبب و التبرير لإنهاء خدمة العامل ، حتى يكون هناك رقابة على صاحب العمل وحتى لا يكون متعسفاً في استعمال حقه .

المراجع

Faculty of Syariah and Law, (November, 2018). Bin Mamat Zulfaqar و Tammam Safwan AL_Khatib
، ، ، University Sains Islam Malaysia ، Vol 8 NO 1 . مجلة الشريعة و القانون بماليزيا ، الصفحات 125-126.

جعفر محمود المغربي. (2018). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز ، الطبعة الثانية. الاردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.

حسن الفكهاني. (1957). المدونة العمالية " تشريع . فقه . قضاء " الطبعة الأولى ، الجزء الأول في قانون عقد العمل الفردي. مصر: مكتبة دار العروبة .

حسن كبيرة. (1996). اصول قانون العمل / عقد العمل. القاهرة: منشأة المعارف بالإسكندرية.

حسين عبد اللطيف حمدان. (2005). قانون العمل " دراسة مقارنة " ، الطبعة الأولى. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية.

د. أحمد عبد الكريم شنب. (2010). شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات ، الطبعة الخامسة . عمان: دار الثقافة للنشر و التوزيع .

- د. عبد الواحد كرم. (2014). قانون العمل في التشريع الأردني ، دون طبعة . الاردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- د. عز الدين زوبه. (سبتمبر، 2019). خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل الجزائري ، جامعة الجزائر ، ، المجلد رقم (10) العدد (2) سبتمبر ، 2019 . مجلة العلوم القانونية و السياسية، صفحة 195.
- د. علي العريف. (1955). شرح تشريع العمل في مصر ، الجزء الأول / المدخل وعقد العمل الفردي ، الطبعة الثانية المنقحة . القاهرة: مطبعة مخيمر.
- د. محمد حسين منصور. (1995). قانون العمل في مصر و لبنان ، دون طبعة . القاهرة: دار النهضة العربية.
- د. منصور ابراهيم العتوم. (1992). شرح قانون العمل الأردني " دراسة مقارنة " . عمان: دون دار نشر.
- د. عبد الرسول عبد الرضا. (1987). الوجيز في قانون العمل الكويتي. الكويت: دون دار نشر.
- سيد محمود رمضان. (2006). الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 " دراسة مقارنة " . عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- غالب علي الداودي. (2015). شرح قانون العمل " دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات " ، الطبعة الثانية ، . الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- (2016/5/31). قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة رقم (2016/1133) تاري. الاردن: قرار محكمة التمييز الأردنية.
- محمد عزمي البكري. (2019). موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في شرح قانون العمل الجديد ، الجزء الثاني ، المجلد الثاني (المواد من 71_31 من القانون. القاهرة: دار محمود للنشر و التوزيع.
- يوسف الياس. (1980). قانون العمل العراقي ، شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 المعدل ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ، الطبعة الثانية . بغداد: مكتبة التحرير .