

التنظيم القانوني لعقد العمل تحت الاختبار في

قانون العمل السوري

الباحثة: هبة علي رضوان _كلية الحقوق_ جامعة دمشق

الملخص

الأصل في عقد العمل الفردي أن يكون باتاً، ولكن قد يتفق طرفي العقد على إرجاء ذلك إلى ما بعد فترة التجربة، فيقرران إبرام عقد العمل النهائي بشرط نجاح فترة الاختبار التي تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملائمة العقد له، فخلال هذه الفترة يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل ومدى مناسبه له، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل ومدى صلاحيته لأداء العمل، إذ تبرز أهمية عقد العمل تحت الاختبار في بناء حجر الأساس لتكون العلاقة بين صاحب العمل والعامل، فبعد مرور فترة الاختبار يحدد كل طرف موقفه إما الاستمرار في علاقة العمل وبالتالي يصبح العقد باتاً، وإما التخلّص منه خلال فترة الاختبار، إذ أن قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010 منح المتعاقدين الحق في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار خلال فترة سريان التجربة بدون إخطار مسبق ولا تعويض.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، مدة الاختبار، الإخطار، التعويض.

Legal regulation of probationary employment contract in Syrian law

Abstract

The principle of an individual employment contract is to be permanent, But both parties to the contract may agree to postpone that until after the trial period, and they decide to sign the employment contract permanently, provided that the trial period is successful, which allows each of them to know how suitable the contract is for him, during this period, the worker is able to be become familiar with the working conditions, and the employer also knows the workers skill and efficiency. The importance of probationary employment contract is highlighted in building the foundation stone for relationship between the employer and the worker. After the probationary period has passed, each party determines its position on whether to continue the work relationship and thus the contract becomes final, or it can be disposed of during the probationary period, as the law grants contractors the right to terminate the probationary employment contract during the probationary period without prior notice or compensation.

Key words: job contract, test duration, notification, compensation.

مقدمة

يُعد عقد العمل حجر الأساس لنشأة العلاقة العمالية، وقد يشتمل العقد على اشتراط فترة للاختبار تمكن أطرافه من التأكد من مدى صلاحية هذا العقد بالنسبة لهم، ففي خلال فترة التجربة يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل ومدى مناسبته له، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل الفنية وأمانته ومدى صلاحيته لأداء العمل.

وإن كان عقد العمل تحت الاختبار يخضع كمبدأ عام للقواعد العامة التي تحكم عقد العمل البات إلا أن طبيعته الخاصة، وما قد ينطوي عليه من تحايل واستغلال دفعت المشرع إلى إحاطة فترة التجربة بمجموعة من الشروط والقيود، فرسم القواعد العامة الناظمة لاشتراط التجربة وتحديد مدتها، ووضع الأحكام القانونية الخاصة بانتهاء فترة الاختبار.

لذلك سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الوقوف على تعريف عقد العمل تحت الاختبار، وبيان التكيف القانوني لهذا العقد، بالإضافة إلى بيان الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل تحت الاختبار.

إشكالية البحث

نظراً للتطورات التي يشهدها العالم اليوم، والتي نتج عنها وجود أعمال يتطلب إتقانها خضوع العامل لفترة من الاختبار يتمكن من خلالها القيام بالعمل الموكل إليه بصورة صحيحة، ويمكن صاحب العمل في الوقت نفسه خلال هذه الفترة من التأكد من صلاحية العامل للاستمرار بهذا العمل من عدمه، الأمر الذي تطلب وجود عقد ينظم تلك الفترة بين صاحب العمل والعامل، وإن كان هذا العقد يخضع للقواعد العامة التي تحكم

عقد العمل العادي إلا أن طبيعته الخاصة استدعت تدخل المشرع لتنظيم أحكامه بقواعد خاصة به، وانطلاقاً مما تقدم تتمحور إشكالية البحث حول التساؤل الآتي:

إلى أي مدى وفق المشرع السوري في تنظيمه لأحكام عقد العمل تحت الاختبار؟

ويتفرع من الإشكالية السابقة التساؤلات التالية:

1. ما المقصود بعقد العمل تحت الاختبار؟ ولمصلحة من يتقرر شرط الاختبار؟
2. هل هناك اجماع فقهي وقانوني حول تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت الاختبار؟
3. ما شروط الاتفاق على فترة الاختبار؟ وهل من الممكن تجديد فترة الاختبار؟
4. هل يخضع إنهاء عقد العمل تحت الاختبار للقواعد التي يخضع لها إنهاء عقد العمل العادي؟

أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله كون عقد العمل تحت الاختبار أصبح من العقود الشائعة في الآونة الأخيرة خاصة مع تطور التكنولوجيا وظهور أعمال يتطلب القيام بها الإلمام ببعض المهارات الخاصة، فكان من الأهمية بمكان البحث في التنظيم القانوني لعقد العمل تحت الاختبار لا سيما أنه لا يوجد شرحاً من شروحات قانون العمل يخلو من المناقشات والآراء الفقهية المتباينة حول العقد محل البحث سواء تعلق الأمر بالمصطلح الذي يُطلق على هذا العقد أو حول الطبيعة القانونية له.

أهداف البحث: يرمي البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف تتلخص فيما يلي:

1. تحديد أهم الخصائص المميزة لعقد العمل تحت الاختبار، وتمييزه عن غيره من عقود العمل الأخرى.

2. عرض وجهات النظر المتباينة حول تكييف عقد العمل تحت الاختبار.
3. بيان الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت الاختبار كتلك المتعلقة بكتابة شرط الاختبار من عدمه، بالإضافة إلى بيان الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء عقد العمل تحت الاختبار.

منهج البحث

في سبيل الإجابة على إشكالية البحث أُعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، إذ استُخدم المنهج الوصفي لوصف المفاهيم ذات الصلة كبيان المقصود بعقد العمل تحت الاختبار، وذلك بتعريفه، وتمييزه عن باقي العقود المشابهة، وعرض آراء الفقهاء المتباينة حول طبيعة هذا العقد، بالإضافة إلى الدراسة التحليلية للنصوص القانونية النازمة لموضوع البحث، وذلك للإحاطة بالموضوع من جوانبه المختلفة، هذا ولا غنى في ذلك عن المنهج المقارن بالقدر الذي يحتاجه البحث.

وستتم معالجة إشكالية هذه الورقة البحثية من خلال التقسيم الآتي:

المطلب الأول: ماهية عقد العمل تحت الاختبار.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل تحت الاختبار.

الفرع الثاني: التكييف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار.

المطلب الثاني: الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل تحت الاختبار.

الفرع الأول: الاتفاق على الاختبار في عقد العمل.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل تحت الاختبار والآثار المترتبة عليه.

المطلب أول

ماهية عقد العمل تحت الاختبار

قبل البحث في الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل تحت الاختبار يتعين في البداية الوقوف على مفهوم هذا العقد، وذلك بتعريفه وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له (الفرع الأول)، بالإضافة إلى البحث في التكييف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مفهوم عقد العمل تحت الاختبار

سوف نتطرق من خلال هذا الفرع إلى تعريف عقد العمل تحت الاختبار (أولاً)، بالإضافة إلى تمييزه عن بعض العقود المشابهة له (ثانياً).

أولاً- تعريف عقد العمل تحت الاختبار

بالرجوع إلى قانون العمل السوري نجده خالياً من أي تعريف لعقد العمل تحت الاختبار الأمر الذي ينطبق على معظم التشريعات العربية تاركاً للفقهاء مهمة تعريفه.

إذ يُعرف عقد العمل تحت الاختبار على أنه: " تعليق صاحب العمل إبرام العقد النهائي على قضاء العامل فترة معينة تسمى بفترة الاختبار حتى يستطيع التأكد من صلاحية

العامل لأداء العمل المتفق عليه، ويستطيع العامل بنفس الوقت التأكد من مدى ملائمة ظروف العمل وتناسب الأجر المقدر مع طبيعة هذا العمل.¹

كما عرفه البعض على أنه: "العقد الذي يتفق عليه كل من صاحب العمل والعامل على ألا يكون العقد المبرم بينهما باتاً، ولكن يُبين منه أن كل منهما يريد أن يعطي لنفسه فرصة من الوقت ليتحقق فيما إذا كان من مصلحته الاستمرار في العمل أو عدم الاستمرار فيه."²

فمن خلال عقد العمل تحت الاختبار يتمكن صاحب العمل من الوقوف على كفاءة العامل وقدراته، ومقدار الفائدة التي من الممكن أن يحصل عليها في حال التعاقد مع ذلك العامل، بالمقابل يتمكن العامل من معرفة مدى ملائمة شروط العمل مع ظروفه، ومن ثم تقرير ما إذا كان من المناسب إبرام عقد العمل من عدمه.³

إذ يتبين من خلال التعريفات السابقة أن عقد العمل تحت الاختبار يتمتع بذات الخصائص التي يتمتع بها عقد العمل العادي، فهو عقد معاوضة يتلقى فيه كل من طرفي العقد مقابلاً لما يُعطي، فالتزام العامل بتقديم العمل هو لقاء التزام صاحب العمل بدفع الأجر، كما أنه عقد ملزم لجانين ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين تجاه الآخر، حيث يلتزم العامل بتقديم العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل.

فعقد العمل تحت الاختبار لا يختلف عن عقد العمل العادي إلا في كونه عقد تجريبي غير نهائي بمعنى أن التراضي فيه غير بات، وهذا استثناء من القواعد العامة التي

¹ شراره، مجدي عبد الله. (2016). علاقات العمل الفردية. مؤسسة فريدريش إيبيرت _ مكتب مصر_. القاهرة: مصر، ص: 85.

² شريف، محمد خير عمار، والشريف، أحمد عمرو. (2022). الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني. مجلة الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية. مجلد: 1. عدد: 2. ص: 135.

³ A. Dusart C. Tremeau. Le droit et l'Entreprise. Droit du travail et droit social. Foucher. Paris. 1985. P: 238.

تقضي أن كل عقد بمجرد إبرامه وانعقاده صحيحاً يكون ملزماً وبشكل نهائي على طرفيه، وهذا الوصف يسمح لطرفي العقد أو لأحدهما بإنهاء هذا العقد في حال عدم الرضا عن نتيجة هذا الاختبار، وذلك دون الخضوع للإجراءات المقررة في حالة إنهاء عقد العمل العادي.

والى جانب تعريف عقد العمل تحت الاختبار فقد اتجه جانب من الفقهاء والمهتمين بدراسة قانون العمل إلى تعريف فترة الاختبار الواقعة ضمن هذا العقد، فعُرفت على أنها: " الفترة التي يمكن أثناءها إنهاء عقد العمل من قبل أحد الأطراف دونما شكليات حيث إنها تمنح الأطراف المتعاقدة القدرة على تقييم دقة وعدالة اختياراتهم."⁴

كما عُرفت فترة الاختبار بأنها: " المدة التي يُجرب فيها رب العمل العامل للتأكد من كفاءته للعمل الشاغر، ويتأكد العامل من مقدرته على أداء العمل بأحسن وجه."⁵

نستنتج من خلال تعريف فترة الاختبار أن أهداف هذه الفترة تتمحور حول نقطتين أساسيتين، الأولى تكمن في الكشف عن قدرات العامل ومهاراته، والتحقق من مدى صلاحيته للعمل المرشح له تمهيداً لتثبيته فيه، أما الثانية فهي إعطاء العامل الفرصة والوقت الكافي للتعرف على طبيعة العمل وملائمته له ومدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول.

ثانياً_ تمييز عقد العمل تحت الاختبار عن بعض العقود المشابهة له.

لبيان مفهوم عقد العمل تحت الاختبار وتحديد له لا بد من تمييزه عن بعض العقود الأخرى، إذ يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التدريب، فالفرض في عقد

⁴ زوية، عز الدين. (2019). خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل الجزائري. مجلة العلوم القانونية والسياسية. مجلد: 10. عدد: 2، ص: 1095.

⁵ شريف، محمد خير عمار، والشريف، أحمد عمرو. (2022). الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني. مرجع سابق. ص: 136.

التدريب هو تعلم المهنة أو الحرفة، ويفترض منه أن العامل تتقنه الخبرة والدراسة بالعمل، فيقصد من العقد التّعلم، أما في عقد العمل تحت الاختبار فإن العامل لا يقصد تعلم أصول المهنة أو الصناعة، بل يدعي أنه صالح للقيام بالعمل المطلوب منه، ويريد صاحب العمل أن يتحقق من مدى كفايته، أو يريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ليتبين مدى تناسب الأجر مع الجهد اللازم لأدائه.⁶

كما يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن الامتحان المبدئي الذي يجريه صاحب العمل للعامل قبل إبرام العقد معه، كالامتحان الذي يجريه صاحب العمل للعامل المرشح للعمل على الحاسوب ليتأكد من كفاءته، فمثل هذا الاختبار الذي يجريه صاحب العمل يكون عادة لفترة قصيرة جداً، وقيل التعاقد مع العامل، أما فترة الاختبار أو التجربة فتكون بعد إبرام عقد العمل مع العامل، وتكون المدة طويلة نسبياً بالمقارنة مع فترة الامتحان المبدئي الذي يجريه صاحب العمل للعامل المرشح للعمل لديه.⁷

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار أيضاً عن عقد العمل المحدد المدة، فهذا الأخير ينعقد باتاً منذ البداية، ولكن طرفيه يتفقان على تحديد مدة زمنية لانتهاء العقد.⁸

ومما تقدم نستنتج أن بالإضافة إلى الخصائص التي يتفق بها عقد العمل تحت الاختبار مع عقد العمل العادي من حيث كونه عقد رضائي ملزم لجانبين ومن عقود المعاوضة إلا أنه يفترق عنه بخصائص أخرى ترجع إلى طبيعته الخاصة فهو عقد غير بات يعطي للطرف الذي تقرر الاختبار لمصلحته الحق في إنهائه من دون التقييد بالأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل البات مثل وجوب الإخطار المسبق والتعويض.

⁶ حمدان، حسين عبد اللطيف. (2009). قانون العمل_ دراسة مقارنة. (ط1). منشورات الحلبي الحقوقية، ص: 280.

⁷ الأحمد، شواخ محمد. (2007). التشريعات الاجتماعية_ قانون العمل_ الجزء الأول_ علاقات العمل الفردية. مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية. منشورات جامعة حلب. كلية الحقوق، ص: 275.

⁸ منصور، محمد حسين، (2010). قانون العمل. (ط1). منشورات الحلبي الحقوقية، ص: 246.

الفرع الثاني

التكييف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار

إن الطبيعة القانونية الخاصة التي يتميز بها عقد العمل تحت الاختبار جعلت من التكييف القانوني لهذا العقد مثار خلاف فقهي ظهرت على إثره العديد من النظريات الفقهية، فهناك اتجاه ذهب إلى أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد أولي أو مؤقت، وهناك من يقول بأن فترة الاختبار ماهي إلا شرط يُدرج في عقد العمل، ويوجد رأي ثالث يذهب إلى أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد غير لازم، وذلك بالتفصيل الآتي:

أولاً_ الاتجاه الأول: يرى هذا الاتجاه أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد تمهيدي أو مؤقت، وهو عقد مستقل ومتميز عن عقد العمل نفسه، وله مدة محددة ينتهي بانتهائها، وفي حال نجاح التجربة يتم إبرام عقد عمل بات بين الطرفين، فيبدأ عقد العمل من حين انتهاء فترة التجربة لا من حين الاتفاق عليها.⁹

إلا أنه يؤخذ على هذا التكييف أنه يتجاهل الحقيقة الواقعة من أن تراضي المتعاقدين كان منصباً على العمل، وإن لم يكن تراضياً باتاً، فضلاً عن أن إرادة المتعاقدين لا تتصرف _ كما هو منطوق هذا التكييف _ إلى إبرام عقد عمل جديد في حالة نجاح التجربة، وإنما إلى مجرد استمرار العقد الأصلي وصيرورته باتاً ونهائياً بهذا النجاح.¹⁰

ونظراً للانتقادات التي وجهت إلى هذا الرأي، اتجه الفقه للقول بأن فترة الاختبار هي شرط في عقد العمل، لكن هؤلاء الفقهاء اختلفوا حول طبيعة هذا الشرط.

⁹ القرني، محمد بن علي بن محمد. (2022). تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي (دراسة تحليلية مقارنة). مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. العدد: 26. الجزء الأول. ص: 75.
¹⁰ كيره، حسن. (1983). أصول قانون العمل _ عقد العمل_. (ط3). منشأة المعارف بالإسكندرية، ص:

ثانياً_ الاتجاه الثاني: يرى هذا الاتجاه أن التجربة هي شرط في عقد عمل عادي، وقد اختلف الفقهاء في هذا الاتجاه حول تحديد طبيعة هذا الشرط على النحو الآتي:

أ- يرى أنصار هذا الرأي أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد معلق على شرط واقف وهو رضا الطرفين، ويرى أصحاب هذا الرأي أن عقد العمل يبدأ بنجاح فترة التجربة وإعلان كلا الطرفين عن رضائهما عن نتيجة التجربة، ويجد أصحاب هذا الرأي في عقد البيع بشرط التجربة مسنداً يدعمون فيه رأيهم، ولكنهم يغفلون عما بين العقدين من اختلاف في طبيعة كل منهما، فالبيع عقد فوري، أما عقد العمل تحت الاختبار فهو من العقود المستمرة أو عقود المدة، لذلك إذا جاز التعليق بالنسبة للبيع، فهو غير جائز بالنسبة لعقد العمل تحت الاختبار؛ لأنه يحول دون المباشرة بتنفيذ العقد قبل تحقق الشرط، ويقضي بالتالي إلى عدم حصول التجربة التي تتطلب قيام كل من العامل ورب العمل بما التزم به ليتمكن كل منهما من تقدير صلاحية الآخر¹¹، وإذا كان من مقتضى الشرط الواقف أنه هو ما يعلق عليه نشوء الالتزام، فإن الالتزامات في عقد العمل تحت التجربة تكون قائمة بكل معنى الكلمة على الرغم من عدم تحقق النتيجة النهائية للتجربة، وإذا لم تقترن التجربة بالاستمرار في التعاقد فإن ما نفذ من الالتزامات لا يمكن الرجوع عنه كما هو الحال في عدم تحقق الشرط الموقف في عقد البيع بشرط التجربة.¹²

ب- يرى جانب آخر من الفقه أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد معلق على شرط فاسخ، وهو إعلان من تقرر الشرط لمصلحته عن رغبته في إنهاء العقد

¹¹ حمدان، حسين عبد اللطيف. (2009). قانون العمل_ دراسة مقارنة. المرجع السابق، ص: 296_ 267.

¹² الباشا، محمد فاروق، (2005_ 2006). التشريعات الاجتماعية. قانون العمل، (ط10). منشورات جامعة دمشق. كلية الحقوق، ص: 190.

قبل انقضاء مدة الاختبار لعدم رضائه على نتيجة الاختبار، ويترتب على ذلك أن استعمال حق الانهاء يؤدي إلى فسخ العقد، ولن يكون لهذا الفسخ أثر رجعي فلا يمس الآثار القانونية التي أنتجها العقد قبل تحقق الشرط الفاسخ؛ لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يكون للفسخ فيها أثر رجعي، وفي حالة تخلف الشرط الفاسخ، وذلك بمضي فترة الاختبار دون الإعلان عن الرغبة في إنهاء العقد يصبح العقد باتاً ويرتب كافة الآثار القانونية المتولدة عن عقد العمل ليس فقط من وقت تخلف الشرط الفاسخ، ولكن أيضاً من وقت إبرام عقد العمل تحت الاختبار، فيدخل في أقدمية العامل الفترة التي أمضاها تحت الاختبار، وتجب الإشارة إلى أن الفقه والقضاء يميلان الآن إلى هذا الرأي الذي يعتبر عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط فاسخ.¹³

ثالثاً_ الاتجاه الثالث: هناك اتجاه ثالث من الفقه يرى أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد غير لازم يجوز العدول عنه، فشرط التجربة هو شرط عدول وخيار بحيث إذا انتهت مدة التجربة دون أن استعمال الحق في فسخ العقد اعتبر العقد باتاً ملزماً¹⁴، ولقد تعرض هذا الرأي للنقد أيضاً على أساس أن إدراج شرط الاختبار في عقد العمل لا ينال من قوته الملزمة ولا يجعل منه عقداً غير لازم.¹⁵

وبعد عرض الآراء الفقهية المتباينة حول الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت الاختبار نرى أن الرأي القائل بأن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد معلق على شرط فاسخ

¹³ عبد الرحمن، أحمد شوقي، ورشدي، محمد السعيد. (2009). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. كلية الحقوق. جامعة بنها، ص: 26.

¹⁴ بلودا، نعيمة، وميسوم، نسرين. (2017/2016). فترة التجربة في قانون العمل الجزائري. رسالة ماجستير.

جامعة مولود معمري. كلية الحقوق والعلوم السياسية. قسم القانون. ص: 39.

¹⁵ الأحمد، شواخ محمد. (2007). التشريعات الاجتماعية_ قانون العمل_ الجزء الأول_ علاقات العمل الفردية. مرجع سابق، ص: 283.

(وهو عدم نجاح التجربة) هو الرأي الأولي بالتأييد، ففي حال تحقق عدم نجاح التجربة فإن ذلك يؤدي إلى انقضاء العقد، دون أن يكون للفسخ أي أثر رجعي فلا يؤثر على ما أنتجه العقد قبل تحقق الشرط من آثار أثناء فترة التجربة.

المطلب الثاني

الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل تحت الاختبار

إذا ما تم إبرام عقد العمل تحت الاختبار ترتب عليه بوصفه من الاتفاقات الملزمة التزامات على عاتق طرفيه، إذ يجب على العامل أداء العمل، وإطاعة أوامر صاحب العمل، وبالمقابل يجب على صاحب العمل أداء الأجر للعامل والمحافظة على صحته وسلامته، إذ لا خروج في ذلك عما هو وارد في عقد العمل العادي، مما دفع المشرع إلى إغفال الأحكام السابقة وعدم تكرارها بشأن الاتفاق على الاختبار في عقد العمل، وفي المقابل تتدخل المشرع لضبط بعض المسائل الجوهرية المتعلقة بعقد العمل تحت الاختبار كتلك المتعلقة بمدة الاختبار، والكيفية التي يتم بها إنهاء هذا العقد، وما ينجم عن ذلك من آثار.

وللوقوف على أحكام عقد العمل تحت الاختبار يتعين علينا التطرق بالبحث للاتفاق على الاختبار في عقد العمل (الفرع الأول)، بالإضافة إلى إنهاء عقد العمل تحت الاختبار والآثار المترتبة عليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الاتفاق على الاختبار في عقد العمل

أولاً_ مدة الاختبار

تنص المادة (49) من قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 في عبارتها الأولى على أن: " تحدد مدة الاختبار في عقد العمل...".

يتضح من نص المادة السابقة أن فترة الاختبار أو التجربة لا تعتبر حقاً لأي من طرفي العقد؛ ولهذا لا يخضع العامل للاختبار إلا إذا نص على ذلك في عقد العمل، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هل من اللازم أن يكون الاتفاق على فترة التجربة صريحاً في عقد العمل أم من الممكن أن يكون الاتفاق ضمناً يستخلصه القاضي من ظروف العقد ونية المتعاقدين؟

للإجابة على هذا التساؤل لابد من عرض آراء الفقهاء التي كانت متباينة في هذا الخصوص، فقد ذهب جانب من فقهاء القانون إلى أن اشتراط الكتابة لا يوجب التوسع فيه، بأن يكون شرط فترة الاختبار مكتوب بشكل صريح، ولكن يجوز أن يتم استخلاصه بطريقة ضمنية من بنود العقد مع ضرورة أن تكون هذه الضمنية واضحة بحيث لا تدع مجالاً للشك أن إرادة طرفي العقد قد اتجهت إلى أن يكون هذا العقد هو عقد عمل تحت الاختبار¹⁶.

¹⁶ شريف، محمد خير عمار، والشريف، أحمد عمرو. (2022). الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني. مرجع سابق، ص: 137.

بينما يرى أغلب فقهاء القانون أن شرط الاختبار يستوجب أن يكون محدداً وبشكل صريح في عقد العمل، وأن شأن خلو العقد منه بأن يصر إلى الأصل العام للعقود بأن تكون ناجزة النفاذ.¹⁷

ونحن نؤيد الرأي الثاني، حيث أن الطبيعة الحمائية لقواعد قانون العمل تستوجب أن عدم النص على شرط الاختبار هو لمصلحة العامل بأن يكون عقد العمل لديه نافذاً خالياً من فترة الاختبار، وذلك لأن الأصل أن يكون العقد لازماً، ووجود شرط الاختبار خروجاً عن الأصل فيستوجب أن يكون صريحاً، بالإضافة إلى أن شرط الاختبار يترتب على وجوده آثار مهمة تتمثل في قدرة صاحب العمل على إنهاء العقد دون التقيد بالشروط المفروضة على إرادته عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، كما أن المشرع كان صريحاً في هذا الخصوص فكما ذكرنا أن المادة (49) تشترط أن تحدد مدة الاختبار في عقد العمل.

أما فيما يتعلق بمدة الاختبار فالأصل أن يتمتع الأطراف بحرية تحديد مدة الاختبار، ولكن المشرع قيد هذه الحرية بوضع حد أقصى لتلك المدة فأوجب ألا تزيد على ثلاثة أشهر، ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام، فإذا اتفق الأطراف على مدة أطول للاختبار بطل الاتفاق فيما يتعلق بالزيادة¹⁸، ويتم إنقاص مدة الاختبار إلى ثلاثة أشهر، إلا أنه يجوز الاتفاق على حد أدنى لمدة الاختبار بقصد التأمني في اتخاذ القرار فيما يتعلق بصلاحيات العامل أو العمل، ولا يجوز إنهاء العقد قبل انقضاء تلك المدة، وإذا أغفل

¹⁷ الخطيب، تمام صفوان. (2018). عقد العمل تحت الاختبار. مجلة الشريعة والقانون بالبيزا. المجلد: 8. ص:

127.

¹⁸ خديج، جورج، (1992). قضايا العمل. (ط1). مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع. بيروت. لبنان، ص: 225.

الأطراف تحديد مدة الاختبار رغم الاتفاق على أن يكون العقد تحت الاختبار فإن المدة تكون الحد الأقصى المحدد قانوناً أي ثلاثة أشهر.¹⁹

ولكن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن عند البحث في إطار المدة التي يقضيها العامل تحت الاختبار ألا وهو هل يستحق العامل أجراً خلال هذه المدة؟

بالرجوع إلى نص المادة (49) من قانون العمل السوري رقم (17) والمتعلقة بعقد العمل تحت الاختبار نجد أن المشرع سكت عن النص على إعطاء الأجر للعامل تحت الاختبار الأمر الذي يقتضي الرجوع إلى القواعد العامة، إذ تنص المادة (74) من قانون العمل رقم (17) لعام 2010 على ما يلي:

" لا يجوز أن يقل الحد الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور."

نستنتج من نص المادة السابق أن المشرع السوري ضمن للعامل بشكل عام حد أدنى من الأجر يكفي معيشته، ولا يجوز النزول عنه، وبما أن العامل تحت التجربة يتمتع بحقوق العامل العادي ذاتها إذ لا تمييز بينهما من هذه الناحية فهو يستحق أجراً خلال فترة الاختبار، ويحظر الاتفاق على إعطاءه أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

تنص الفقرة (ب) من المادة (49) من قانون العمل رقم 17 لعام 2010 على أنه:

" إذا انتهت مدة الاختبار ولم يمه العقد تدخل هذه المدة ضمن مدة خدمة العامل الفعلية"

نستنتج من نص الفقرة السابقة أنه إذا انتهت مدة التجربة المتفق عليها، ولم يُعلن أي من طرفي العقد رغبته في إنهائه، فإن الخدمة الفعلية للعامل تُحسب من تاريخ مباشرته العمل تحت الاختبار فعلاً، وليس من تاريخ انتهاء فترة التجربة.

¹⁹ منصور، محمد حسين، (2010). قانون العمل. مرجع سابق، ص: 248_249.

والجدير بالذكر أن مدة الاختبار يمكن أن يتوقف سريانها إذا عرض سبب أجنبي حال دون الحكم على نتيجة الاختبار، وهذا يعني أنه إذا كان شرط الاختبار لمصلحة العامل وأغلقت المنشأة خلال مدة الاختبار فترة ما ولسبب لا يد له فيه، فإن مدة الاختبار تقف خلال هذه المدة، وإذا كان الشرط لمصلحة رب العمل، ومرض العامل مثلاً، وانقطع عن العمل بسبب ذلك، فإن فترة الاختبار توقف أثناء المرض؛ لأن رب العمل لا يستطيع أن يحكم على سلوك العامل وكفاءته بسبب قصر مدة التجربة.²⁰

أما فيما يتعلق بجواز تجديد فترة الاختبار، تنص الفقرة الأولى من المادة (49) من قانون العمل على ما يلي:

" تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد. . . "

يتضح من النص السابق أن التشريع العمالي أراد سد باب التحايل أمام أصحاب الأعمال حيث حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل، فلا يجوز تجديد مدة الاختبار حتى لو كانت المدة الأولى المتفق عليها تقل عن ثلاثة أشهر، ولا يجوز إعادة تعيين العامل من جديد لدى نفس صاحب العمل مع اشتراط مدة للاختبار.

ويبدو أن الحكمة من عدم جواز تجديد مدة الاختبار هي حماية العامل من قيام صاحب العمل بالتعاقد معه على أساس الاختبار، ثم قيامه بإنهاء العقد قبل انتهاء فترة الاختبار متخلصاً من الالتزامات المفروضة عليه عند انتهاء عقد العمل غير محدد المدة، أي دون إخطار مسبق وبدون تعويض، ثم يعود ويتعاقد مع العامل مجدداً بشرط الاختبار محتفظاً بحقه بإنهاء العقد دون مسؤولية.

²⁰ الباشا، محمد فاروق. (2005_2006). التشريعات الاجتماعية_ قانون العمل. مرجع سابق، ص. 192.

ومن الواضح أن المشرع قد حظر تعيين العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل ذاته بشكل مطلق حتى ولو كانت المهنة التي سيخضع العامل للاختبار بشأنها مختلفة عن المهنة التي فشل العامل في اجتياز الاختبار بصدها سابقاً، وذلك على خلاف نظام العمل السعودي الذي يجيز تعيين العامل تحت التجربة مرة ثانية لدى صاحب العمل نفسه بشرط أن يكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر.²¹

وربما كان أفضل لو أن المشرع السوري سائر المشرع السعودي في ذلك وجعل الحظر السابق منوط بوحدة العمل الذي أستخدم العامل لأدائه لدى نفس صاحب العمل، أما إذا كان العمل الجديد مغاير للعمل السابق، ومختلف اختلافاً جوهرياً عنه فلا مانع من الاتفاق على شرط التجربة مجدداً لدى نفس صاحب العمل، وذلك من شأنه توسيع وزيادة فرص التشغيل أمام العامل.

ثانياً_ إثبات عقد العمل تحت الاختبار

أما فيما يتعلق بإثبات عقد العمل تحت الاختبار نجد أن المشرع لم يتطرق إلى كيفية إثبات هذا العقد، لذا وجب الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم إثبات عقد العمل الفردي باعتبار عقد العمل تحت الاختبار نوع من أنواع عقود العمل الفردية، وبناء على ذلك فإن شرط الكتابة يعتبر أساسياً في هذا المجال عملاً بما ورد في المادة (47) من قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010، والتي تنص على ما يلي:

أ- " يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل المبرم مع العامل كتابةً وباللغة العربية على ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة، ونسخة باللغة الأجنبية في حال كان

²¹ المادة (54) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 2005، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) لعام 2012، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) لعام 2015.

العامل غير عربي، ويلتزم صاحب العمل بإيداع الثالثة لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العقد.²²

ب- " إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ولصاحب العمل إثبات العكس بنفس الطريقة."

من خلال قراءة النص السابق نستنتج أن المشرع أجاز للعامل إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات وذلك في حالة عدم وجود عقد مكتوب فقط، ولصاحب العمل إثبات العكس بنفس الطريقة، مع العلم أن قانون العمل السابق رقم (91) لعام 1959 أجاز للعامل وحده في حال عدم وجود عقد مكتوب إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات دون صاحب العمل، ولعل مساواة القانون الحالي العامل بصاحب العمل فيه إجحاف بحق العامل لأنه الطرف الضعيف في العقد، ولأنه غالباً ما يكون عدم وجود عقد مكتوب راجعاً إلى إرادة صاحب العمل وحده.

وبالتالي فإن العامل تحت الاختبار يستطيع إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات في مواجهة صاحب العمل إلا أن هذا الحق مرهون بحالة عدم وجود عقد مكتوب، أما كان عقد العمل تحت الاختبار مكتوباً فلا يجوز وفقاً للقواعد العامة عندئذٍ إثبات ما يخالف الكتابة أو ما يجاوزها إلا بالكتابة.

هذا ويقع عبء إثبات شرط التجربة على عاتق من يدعيه، باعتباره يدعي خلاف الأصل، إذ الأصل أن يبرم العقد بصورة نهائية، وانعقاده على سبيل التجربة هو خروج استثنائي على هذا الأصل، ولهذا يتعين على من يدعي أن العقد قد تم تحت التجربة أن يثبت مدعاه.²²

²² حمدان، حسين عبد اللطيف، (2009). قانون العمل_ دراسة مقارنة. مرجع سابق، ص: 283.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل تحت الاختبار والآثار المترتبة عليه

يخضع إنهاء عقد العمل تحت الاختبار لقواعد خاصة غير تلك القواعد التي تتبع أثناء إنهاء عقد العمل العادي أي البات، وتتمثل هذه الخصوصية في حق طرفي علاقة العمل في فسخ العقد وإنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة أو حتى من الوهلة الأولى لبداية هذه الفترة دون إخطار مسبق، وبدون تعويض، كما قد يثور التساؤل حول التزامات طرفي عقد العمل تحت الاختبار في حال إنهاء العقد، الأمر الذي سيتم بحثه من خلال هذا الفرع من البحث.

أولاً_ إنهاء عقد العمل تحت الاختبار

إذ تنص الفقرة الأولى من المادة (49) من قانون العمل على ما يلي:

" . . . ويحق لكل من الطرفين خلال هذه الفترة إنهاء العقد دون سابق إخطار أو تعويض ودون أن تترتب على صاحب العمل أي مسؤولية."

يتضح من النص السابق أن المشرع السوري أعطى لأي من طرفي عقد العمل تحت الاختبار الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة في أي وقت أثناء فترة الاختبار، ولا يلزم من يقوم بالإنهاء في هذه الحالة بإخطار الطرف الآخر في الإنهاء، ولا تترتب عليه أي مسؤولية بالتعويض، حيث يستطيع العامل أن يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار دون أية قيود على هذا الحق، ويجوز لصاحب العمل كذلك إنهاء العقد خلال ذات الفترة إذا تبين له عدم صلاحية العامل، في حين نجد أن المشرع العراقي قد

حصر الحق في إنهاء العقد بصاحب العمل دون العامل ولكنه اشترط أن يخطر صاحب العمل العامل بذلك قبل 7 أيام على الأقل من تاريخ إنهاء العقد²³.

ويبدو أن المبرر من الإعفاء من الإخطار المسبق والتعويض في حال إنهاء عقد العمل تحت الاختبار أن كل من طرفي العقد يكون متهيئاً لإنهاء العقد خلال فترة التجربة طالما أنه يعلم منذ البداية أن العقد ليس باتاً بل معلقاً على شرط نجاح التجربة، بالإضافة إلى أن فترة الاختبار قصيرة نسبياً إذ أن المشرع قد جعل الحد الأقصى لها ثلاثة أشهر، والإخطار قد يستغرق وقتاً يعادل فترة الاختبار كما لو تم الاتفاق على أن يكون الاختبار لمدة شهر.

وجدير بالذكر أن فكرة الصلاحية لا تقتصر على تقدير كفاءة العامل ونتاجه بل تمتد لتشمل حسن الخلق، والتعاون، والأمانة والثقة، وغير ذلك من الأمور التي تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل، إلا أنه ينبغي أن يكون هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص المعتاد، ولكن ينبغي ألا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل ذلك أن هذا الحق يخضع كسائر الحقوق لنظرية التعسف مما يستوجب بسط رقابة القضاء للتحقق من مشروعية هذا الاستعمال، والحكم بالتعويض في حالة ثبوت التعسف، ويكون الإنهاء تعسفياً إذا كان بسبب لا يتعلق بالصلاحية كما لو رفضت العاملة بعض المطالب الشخصية لصاحب العمل، أو تعلق الإنهاء بسبب عقيدة دينية، أو فكر سياسي.²⁴

²³ راجع الفقرة الثالثة من المادة (37) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015، منشور في الجريدة الرسمية

لجمهورية العراق، العدد 4386 بتاريخ 2015/11/9، ص: 17.

²⁴ منصور، محمد حسين. (2010). قانون العمل. مرجع سابق، ص: 249_250.

وبناء على ذلك اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن إنهاء عقد العامل كان تعسفياً لأنه كان مقررًا بسبب قرب زواجه أو لأن السبب في إنهاء عقده كان استدعاؤه لأداء الخدمة العسكرية.²⁵

ومع ذلك نجد أن الفقه يوصي بضرورة عدم التوسع في تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق حتى لا يفقد هذا الشرط أهميته، فالإنهاء يعتبر مشروعاً طالما أنه يرجع إلى عدم صلاحية العامل لممارسة العمل الذي سوف يسند إليه.²⁶

ولا بد من الإشارة أخيراً إلى أنه في حال انتهاء فترة الاختبار دون أن يستعمل طرفي العقد حقه في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار، فإن هذا العقد يصبح عقد عمل بات يخضع إنتهائه للقواعد العامة، أي يفقد من تقرر شرط الاختبار لصالحه حقه في إنهاء العقد دون إخطار مسبق ولا تعويض.

ثانياً_ الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل تحت الاختبار

أما بالنسبة للآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل تحت الاختبار فيما يتعلق بالتزامات طرفي العقد، فصاحب العمل لا يلتزم إذا ما انقضت مدة الاختبار بأي التزام في مواجهة العامل سوى إعطاء العامل أجره إن لم يكن قد أداه، ومن هنا فلا يجوز للعامل المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة التي أمضاها، كما لا يجوز له المطالبة بالتعويض عن

²⁵ شواخ، محمد الأحمد. (2007). التشريعات الاجتماعية_ قانون العمل_ الجزء الأول_ علاقات العمل الفردية. مرجع سابق، ص: 285.

²⁶ شواخ، محمد الأحمد. (2007). التشريعات الاجتماعية_ قانون العمل_ الجزء الأول_ علاقات العمل الفردية. مرجع سابق، ص: 285.

الفسخ إذا كان مبرراً، فالقول بخلاف ذلك يناقض طبيعة عقد العمل تحت الاختبار
وغايته.²⁷

أما بالنسبة لالتزامات العامل إذا ما انتهت فترة الاختبار فهي ذات الالتزامات المقررة
طبقاً للقواعد العامة في عقد العمل، إذ يلتزم بتسليم أدوات العمل التي بحوزته إذا لم يكن
قد سلمها، والمحافظة على أسرار العمل بالإضافة إلى عدم منافسة صاحب العمل في
حال كان قد اشترط عليه ذلك في العقد.²⁸

الخاتمة

عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل بالمعنى الصحيح، غير أنه عقد غير بات
الغرض منه إفساح المجال أمام طرفي العقد على ضوء فترة التجربة للاختيار بين
المضي قدماً في تنفيذ العقد في حال الرضا عن نتيجة التجربة، أو إنهاء هذا العقد خلال
فترة الاختبار في حال عدم نجاح التجربة، وذلك دون التقييد بالقواعد العامة المتعلقة
بإنهاء عقد العمل البات، وفي ضوء ما ذكر توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات
أبرزها:

²⁷ المصاروة، هيثم حامد، والفضلي، أحمد محمود. (2010). الاتفاق على التجربة في عقود العمل_ دراسة مقارنة. مجلة الحقوق. المجلد السابع. العدد الثاني. كلية الحقوق. جامعة البحرين. ص: 279.

²⁸ المصاروة، هيثم حامد، والفضلي، أحمد محمود. (2010). الاتفاق على التجربة في عقود العمل_ دراسة مقارنة. مرجع سابق. ص: 280.

أولاً_ النتائج

1. إن إعطاء عقد العمل تحت الاختبار وصفاً قانونياً كان مثار خلاف فقهي طويل أدى إلى ظهور عدة نظريات، ورجح على اعتباره عقد عمل معلق على شرط فاسخ.
2. تحكم عقد العمل تحت الاختبار قواعد خاصة من حيث إبرامه، فهو لا يُبرم باتاً بل ينعقد مؤقتاً، إذ يتأكد المتعاقدان من إمكانية الاستمرار في العلاقة العقدية على أن يتمتع العامل بكافة الحقوق والواجبات التي تكون لغيره من العمال المثبتين.
3. اللجوء إلى فترة الاختبار أمر جوازي، غير أن المشرع ألزم في حال الاتفاق على خضوع العامل لفترة الاختبار أن يحدد هذا الاتفاق في إطار العقد المبرم بين صاحب العمل والعامل.
4. تتمثل خصوصية عقد العمل تحت الاختبار في أن الفائدة من فترة التجربة تتيح لمن تقرررت لمصلحته سواء العامل أم صاحب العمل أم كلاهما من أن يتحلل من العلاقة العقدية في أي وقت خلالها دون مسؤولية طالما كان ذلك بسبب عدم رضاه عن فترة التجربة، وبالتالي يكون لكل طرف في هذه العلاقة أن يتخلص وبشكل انفرادي من علاقة العمل دون أن يعمل في مواجهته القواعد العامة لإنهاء عقد العمل البات.

1. نأمل من المشرع السوري تعديل نص المادة (49) من قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010، وذلك بإضافة عبارة إخطار الطرف الآخر قبل مدة مناسبة خلال فترة التجربة في حال رغب أحد الطرفين بإنهاء عقد العمل تحت الاختبار.
2. النص على ذكر سبب أو مبرر لإنهاء عقد العمل تحت الاختبار حتى لا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه في الإنهاء.
3. نلتمس من المشرع السماح بإعادة الاختبار لدى صاحب العمل نفسه إذا كانت المدة التي انقضت على الاختبار الأول طويلة، أو إذا كان الاختبار بشأن عمل جديد مختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل السابق الذي خضع العامل للتجربة بصدده.

قائمة المراجع

أولاً_ الكتب

1. الأحمد، شواخ محمد. (2007). التشريعات الاجتماعية_ قانون العمل_ الجزء الأول_ علاقات العمل الفردية. مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية. منشورات جامعة حلب. كلية الحقوق.
2. الباشا، محمد فاروق. (2005_ 2006). التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، (ط10). منشورات جامعة دمشق. كلية الحقوق.
3. حمدان، حسين عبد اللطيف. (2009). قانون العمل_ دراسة مقارنة. الطبعة الأولى. منشورات الحلبي الحقوقية.
4. خديج، جورج، (1992). قضايا العمل. (ط1). مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع. بيروت. لبنان.
5. شراره. مجدي عبد الله. (2016) علاقات العمل الفردية. مؤسسة فريدريش ايبرت _ مكتب مصر_ القاهرة: مصر.
6. عبد الرحمن، أحمد شوقي، ورشدي، محمد السعيد. (2009). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. كلية الحقوق. جامعة بنها.
7. كيره، حسن. (1983). أصول قانون العمل_ عقد العمل_. (ط3). منشأة المعارف بالإسكندرية.
8. منصور، محمد حسين، (2010). قانون العمل. (ط1). منشورات الحلبي الحقوقية.

ثانياً_ الأبحاث

1. الخطيب، تمام صفوان. (2018). عقد العمل تحت الاختبار. مجلة
الشريعة والقانون بماليزيا. المجلد: 8. 123_134.
2. زوبة، عز الدين. (2019). خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون
العمل الجزائري. مجلة العلوم القانونية والسياسية. مج: 10. عدد: 2،
1092_1111.
3. شريف، محمد خير عمار، والشريف، أحمد عمرو. (2022). الأحكام
والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني. مجلة
الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية. مج: 1. عدد: 2، 132_148.
4. القرني، محمد بن علي بن محمد. (2022). تكييف عقد العمل تحت
التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي (دراسة تحليلية
مقارنة). مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. عدد: 26. الجزء الأول. 69_
89.
5. المصاروة، هيثم حامد، والفضلي، أحمد محمود. (2010). الاتفاق على
التجربة في عقود العمل_ دراسة مقارنة. مجلة الحقوق. مج: 7. عدد: 2.
كلية الحقوق. جامعة البحرين. 255_286.

ثالثاً_ الرسائل الجامعية

1. بلودا، نعيمة، وميسوم، نسرين. (2017/2016). فترة التجربة في قانون العمل
الجزائري. رسالة ماجستير. جامعة مولود معمري. كلية الحقوق والعلوم
السياسية. قسم القانون. ص: 39.

رابعاً_ القوانين والأنظمة

1. قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010.
2. قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015.
3. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 2005،
والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) لعام 2012، والمعدل بالمرسوم الملكي
رقم (م/46) لعام 2015.

خامساً_ المراجع الأجنبية

1. A. Dusart C. Tremeau. Le droit et l'Entreprise. Droit du travail et droit social. Foucher. Paris. 1985.