

الاحكام القانونية لفترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني
" دراسة مقارنة "

إعداد

دينا ابراهيم حداد

إشراف

الدكتور ياسين أحمد القضاة

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
تخصّص القانون الخاص في جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2025

**Legal provisions for the probationary period according
to the Jordanian Labor Law "A comparative study"**

Prepared by

Dina Ibrahim Haddad

Supervised by

Dr. Yassin Ahmed Al-Qudah

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master's Degree in Private Law at Middle East University

Jan, 2025

قرار لجنة المناقشة

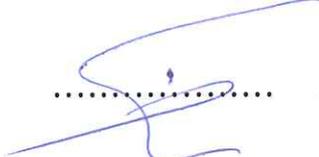
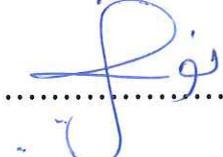
نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " الاحكام القانونية لفترة التجربة وفقا لقانون العمل الاردني

(دراسة مقارنة)

وأجيزت بتاريخ: 2025-1-21.

للباحثة: دينا ابراهيم سعيد حداد

أعضاء لجنة المناقشة

الإسم	الصفة	مكان العمل	التوقيع
د.ياسين احمد القضاة	المشرف	جامعة الشرق الأوسط	
د.نجم رياض الربضي	رئيس اللجنة	جامعة الشرق الأوسط	
د.مأمون احمد الحنيطي	عضو اللجنة الداخلي	جامعة الشرق الأوسط	
د.نور عاكف الدباس	عضو اللجنة الخارجي	جامعة عمان الاهلية	

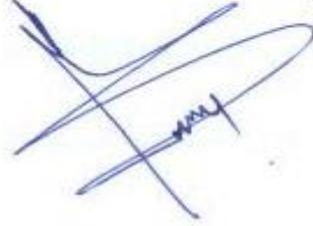
تفويض

أنا دينا ابراهيم سعيد حداد أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: دينا ابراهيم حداد

التاريخ: 2025 / 01 / 21.

التوقيع:



الشكر والتقدير

أساتذتي الأفاضل - السادة الحضور - السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بداية أرحب بالسادة الأكارم أعضاء لجنة المناقشة ممثلةً برئيسها وأعضاء اللجنة الموقرة ومشرفي

كما أرحب بالسادة الحضور من اساتذة وطلاب علم واقارب واصدقاء ، فأهلا وسهلا بالجميع

هذه نبذة تعريفية عن رسالتي الموسومة (الاحكام القانونية لفترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني "

دراسة مقارنة")

إن أعمال ابن آدم لا تخلو من الخطأ، وقد بذلتُ قصارى جهدي لإنجاز هذه الرسالة على الوجه

الأمثل، فإن أصبْتُ فبفضل الله تعالى وحده، وإن أخطأتُ فأقبل بصدر رحب كل ما يوجه إلي من

تقويمٍ وتصويب، وحسبي أنني قد اجتهدتُ وبذلتُ ما في وسعي.

وختامًا، أتقدّمُ بخالصِ الشكرِ والثناءِ إلى رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقرين؛ لسعة صدرهم،

ولصبرهم على قراءة هذه الرسالة، وتحملهم عناء الحضور للمناقشة. كما أرحبُ بكلِّ ما سيتقَضُّون

به من ملاحظاتٍ وتوجيهاتٍ وتصويباتٍ، بهدف الوصول بهذه الرسالة إلى أرقى المستويات العلمية

التي يمكن أن ينتفع بها الباحثون من بعدي.

والشكرُ موصولٌ لجميع أساتذة كلية (الحقوق)، ولعميدها ومعاونيه العلمي والإداري، ولرئيس قسم

ولأساتذتي مشرف هذه الرسالة، ولكلِّ من أسهم في إنجاز هذه الرسالة ومدَّ لي يد العون حتى

أتممتُها.

شكرًا من القلب

الباحثة

دينا حداد

الإهداء

إلى من غرسوا في قلبي قيم الصبر والمثابرة؛

إلى والديّ العزيزين، اللذين علّمني معنى التفاني ونبراس الإصرار

إلى أخواتي الكريمات، رفيقات الدرب والداعمات في كل خطوة

إليكم جميعاً أهدي هذه الرسالة، املتاً أن يجعل ثمرة هذا الجهد عطاءً دائماً وسلاماً غامراً في

حياتكم.

الباحثة

دينا حداد

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
قرار لجنة المناقشة.....	ب.....
تفويض.....	ج.....
الشكر والتقدير.....	د.....
الاهداء.....	ه.....
قائمة المحتويات.....	و.....
الملخص باللغة العربية.....	ح.....
الملخص باللغة الانجليزية.....	ط.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة.....	1.....
مشكلة الدراسة.....	3.....
أهداف الدراسة.....	3.....
أهمية الدراسة.....	4.....
أسئلة الدراسة.....	5.....
حدود الدراسة.....	6.....
محددات الدراسة.....	6.....
مُصطلحات الدراسة.....	6.....
منهجية الدراسة.....	7.....
خطة الدراسة.....	7.....
الدراسات السابقة.....	9.....

الفصل الثاني: ماهية فترة التجربة

المبحث الأول: مفهوم فترة التجربة وأهدافها.....	13.....
المطلب الأول: تعريف فترة التجربة.....	19.....
المطلب الثاني: أهمية فترة التجربة وشروطها.....	26.....
المبحث الثاني: الضوابط القانونية لفترة التجربة في قانون العمل الأردني.....	33.....
المطلب الأول: الأركان القانونية المتعلقة بالعقد المتضمن لفترة التجربة.....	35.....

44	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأطراف خلال فترة التجربة.....
الفصل الثالث: تحليل مقارن للأحكام القانونية لفترة التجربة	
54	المبحث الأول: الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات الدولية.....
55	المطلب الأول: نموذج التشريعات العربية المقارنة.....
59	المطلب الثاني: نموذج التشريعات الفرنسية.....
61	المبحث الثاني: الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات العربية.....
62	المطلب الأول: نموذج التشريع الإماراتي.....
64	المطلب الثاني: نموذج التشريع المصري.....
68	المبحث الثالث: حالات انتهاء عقد العمل تحت التجربة.....
69	المطلب الأول: انتهاء العقد بانقضاء مدة التجربة دون اعتراض أي من الطرفين.....
72	المطلب الثاني: انتهاء العقد بسبب القوة القاهرة أو الظرف الطارئ خلال فترة التجربة.....
الفصل الرابع: الخاتمة والنتائج والتوصيات	
77	أولاً: النتائج.....
78	ثانياً: التوصيات.....
79	قائمة المصادر والمراجع.....

الاحكام القانونية لفترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني " دراسة مقارنة"

إعداد: دينا إبراهيم حداد

إشراف: الدكتور ياسين أحمد القضاة

الملخص

تهدف الدراسة إلى تحليل أحكام فترة التجربة في قانون العمل الأردني ومقارنتها ببعض التشريعات العربية والدولية. وتبرز أهمية هذه المرحلة في اختبار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل قبل التثبيت النهائي للعقد. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي والمنهج الوصفي والمنهج المقارن لفحص النصوص القانونية، وتسليط الضوء على نقاط القوة والضعف، بجانب استعراض التطبيقات القضائية.

وتوصلت الدراسة إلى أن قانون العمل الأردني يحدد إطاراً عاماً لفترة التجربة لكنه يفتقر أحياناً إلى معايير تفصيلية لحماية حقوق الطرفين، مقارنة بتشريعات دولية تقدم ضمانات أكبر مثل تقارير تقييم واضحة وأسباب مبررة لإنهاء العقود. وأوصت الدراسة بوضع معايير أداء واضحة وإلزام صاحب العمل بإشعارات رسمية عند إنهاء العقود، لتعزيز الشفافية والعدالة بما يتوافق مع المعايير الدولية.

الكلمات المفتاحية: فترة التجربة، قانون العمل الأردني، العلاقة التعاقدية، حقوق العامل، حقوق صاحب العمل.

Legal Provisions for the Probation Period According to the Jordanian Labor Law "Comparative Study"

Prepared by: Dina Ibrahim Haddad

Supervised by: Dr. Yassin Ahmed Al-Qudah

Abstract

The study aims to analyze the provisions of the probation period in the Jordanian Labor Law and compare them with some Arab and international legislations. The importance of this stage is highlighted in testing the contractual relationship between the worker and the employer before the final confirmation of the contract. The study used the analytical, descriptive and comparative approaches to examine the legal texts, highlight the strengths and weaknesses, and review the judicial applications. The study concluded that the Jordanian Labor Law sets a general framework for the probation period, but sometimes lacks detailed standards to protect the rights of both parties, compared to international legislation that provides greater guarantees such as clear evaluation reports and justified reasons for terminating contracts. The study recommended setting clear performance standards and obligating the employer to provide official notifications upon termination of contracts, to enhance transparency and justice in line with international standards.

Keywords: Probation period, Jordanian Labor Law, Contractual relationship, Worker rights, Employer rights.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

عقد العمل تحت التجربة هو عقد ساري المفعول يؤدي بموجبه العامل قدرًا معينًا من العمل لدى صاحب العمل تحت إشراف ومراقبة صاحب العمل، ولا يختلف بأي حال من الأحوال عن عقد العمل العادي باستثناء أنه يُعرّف على أنه عقد تحت التجربة. وتشمل العقود المماثلة لعقود العمل تحت التجربة عقود التجربة المهني وعقود التدريب المهني وعقود التوظيف، ولكن عقود العمل تحت التجربة تختلف عنها في إمكانية إنهاؤها خلال فترة التجربة.

وبموجب القانون الأردني، فإن عقد العمل تحت التجربة هو عقد خاضع لشرط عدم الرضا بفترة الاختبار فإذا لم يتحقق هذا الشرط، يتم التصديق على العقد؛ وإذا تحقق هذا الشرط، يتم إنهاء العقد دون أثر رجعي، وفي كل الأحوال يظل العقد ساريًا خلال فترة التجربة.

توضح الفقرة الطبيعية القانونية لعقد العمل خلال فترة التجربة في القانون الأردني، حيث يُعد العقد مشروطًا برضا صاحب العمل عن أداء العامل خلال هذه الفترة. فإذا كان الأداء مرضيًا، يُعتبر العقد مستمرًا ونافذًا، أما إذا لم يتحقق الرضا، يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد دون أثر رجعي، مما يعني أن الحقوق والالتزامات الناشئة خلال فترة التجربة تبقى قائمة لكنها لا تمتد لما بعد إنهاء العقد. وبشكل عام، يظل العقد ساريًا وفعالًا خلال فترة التجربة، ويلتزم الطرفان بكافة الحقوق والواجبات المنصوص عليها إلى حين اتخاذ قرار بشأن استمراريته بناءً على نتائج التقييم.

وتجدر الإشارة إلى أن فترة الاختبار ليست إلزامية بموجب القانون، فهي اختيارية ويجب الاتفاق عليها. وإذا لم يكن هناك نص بشأن فترة الاختبار في عقد العمل فإن العقد يعتبر عقداً غير محدد المدة منذ البداية.

ولكي يكون عقد العمل تحت الاختبار، يجب أن يتفق الطرفان صراحة على فترة تجربة، ويجب أن يكونا مؤهلين لإبرام مثل هذا العقد، وأن يكون سبب العقد هو اختبار كفاءة العامل للعمل محل العقد وملاءمة العمل للعامل.

وبما أن العاملين تحت التجربة هم عاملين بالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون العمل بما يخص والتي تنص على أن " عقد العمل هو اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين"، فإن عقد العمل تحت الاختبار يفرض على الطرفين الالتزامات ذاتها التي يفرضها عقد العمل العادي. ولا يؤدي عدم تحديد مدة فترة الاختبار في العقد إلى إبطال عقد العمل تحت التجربة، لأن تحديد مدة فترة التجربة في العقد شرط 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 وتعديلاته.

غير أن الفقرة (أ) من المادة الرابعة من نفس القانون لا تمنع الطرفين من الاتفاق على مدة تقل عن ثلاثة أشهر. وبما أن تعريف العمال تحت التجربة الوارد في المادة الثانية من قانون العمل

الأردني ينطبق عليهم، ينبغي التأكيد على أن العمال تحت التجربة يتمتعون بجميع حقوق العمال بموجب عقد عمل، باستثناء الحصول على مكافآت في نهاية خدمتهم.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في بيان كيفية تنظيم المشرع الأردني لفترة التجربة في قانون العمل الأردني باعتبارها مرحلة حاسمة لتقييم كفاءة العامل ومدى توافقه مع متطلبات العمل. ورغم أهميتها، يفقر قانون العمل الأردني إلى معايير تفصيلية تحدد حقوق وواجبات الطرفين، ما قد يؤدي إلى نزاعات قانونية. كما يبرز نقص الحماية للعامل من خلال غياب ضوابط واضحة للتقييم أو اشتراط تقديم أسباب مبررة عند إنهاء العقد خلال هذه الفترة، مما قد يؤثر على تحقيق التوازن العادل بين الطرفين.

أهداف الدراسة

1. توضيح نطاق حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل خلال هذه الفترة وفقاً لقانون العمل الأردني.
2. مقارنة الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في قانون العمل الأردني مع التشريعات المقارنة في دول أخرى، لتحديد أوجه التشابه والاختلاف.
3. تقييم فعالية التنظيم القانوني لفترة التجربة في حماية حقوق العامل وصاحب العمل في الأردن، مع التركيز على نقاط القوة والضعف في القانون الحالي.
4. زيادة الوعي القانوني لدى العاملين وأصحاب العمل حول حقوقهم وواجباتهم خلال فترة التجربة، مما يساهم في تقليل النزاعات القانونية وتحقيق بيئة عمل أكثر استقراراً وعدالة.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

- إثراء الأبحاث القانونية

تكتسب هذه الدراسة في إثراء الأبحاث القانونية المتعلقة بقانون العمل الأردني، إذ إنها تمثل إضافة علمية مهمة في مجال بحث مسألة حيوية هي فترة التجربة؛ فهي تُسهم في سد الفجوة المعرفية بشأن الأطر القانونية المنظمة لعلاقة العمل وحقوق الطرفين خلال هذه المرحلة، وذلك من خلال تحليل النصوص التشريعية والقضائية ذات الصلة. كما تفتح آفاقاً جديدة لإجراء دراسات مقارنة مع الأنظمة العمالية الأخرى، مما يساعد على فهم المبادئ العامة والتخصصية في قانون العمل. وإلى جانب ذلك، تُسلط الدراسة الضوء على الثغرات التشريعية في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، ومدى اتساقه مع الاتفاقيات الدولية والممارسات العربية، بما قد يوجّه المشرّع والمختصين القانونيين نحو أساليب أكثر ملاءمة لضبط العلاقة التعاقدية وفق المستجدات الاقتصادية والاجتماعية. ومن الناحية الأكاديمية، تُوفّر الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين ودارسي القانون وعلوم الإدارة، يساعدهم في مراجعة التشريعات وتحليلها بصورة علمية ومنهجية، فضلاً عن توحيد المفاهيم القانونية الخاصة بفترة التجربة واقتراح معايير واضحة لدراسات مستقبلية أكثر تخصصاً في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية العملية

تكتسب هذه الدراسة توضيح الضوابط العملية التي تحكم فترة التجربة، وبذلك تُبيّن التزام الطرفين بالتزاماتهما وتحذّر من حالات التعسف أو الإخلال بالعقد؛ حيث تؤدي الإحاطة بمواد قانون العمل وأحكامه إلى تقليص النزاعات العمالية، نظراً لوعي الطرفين بحقوقهما وواجباتهما خلال هذه المرحلة الحساسة. كما تُقدّم الدراسة توصيات عملية في مجال إدارة الموارد البشرية تُمكن أصحاب العمل من

وضع معايير تقييم موضوعية وتحقيق توازن بين مصلحة العمل وحقوق العامل، إضافةً إلى توفير آليات واضحة لحل الخلافات وحثّ الأطراف على الحوار والتسوية قبل اللجوء للإجراءات القانونية. فضلاً عن ذلك، ترفد الدراسة الجهات التشريعية والتنفيذية بتوصيات قابلة للتطبيق في تعديل النصوص أو إصدار القرارات اللازمة لتحسين إدارة فترة التجربة، وتُسهم في تقريب وجهات النظر بين أصحاب العمل والنقابات العمالية؛ الأمر الذي يعزّز من استقرار سوق العمل في الأردن ويرفع من مستوى الإنتاجية العامة.

أسئلة الدراسة

1. ما مدى فعالية الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في قانون العمل الأردني في حماية حقوق العامل؟
2. كيف تؤثر فترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل؟
3. ما هي الفروقات الرئيسية بين الأحكام القانونية لفترة التجربة في قانون العمل الأردني والتشريعات المقارنة؟
4. ما مدى حاجة قانون العمل الأردني إلى تعديل أو تحسين الأحكام المتعلقة بفترة التجربة لضمان توازن أكبر بين حقوق العامل وصاحب العمل؟
5. هل إنهاء عقد العمل تحت التجربة يجب أن يكون مُسبباً؟
6. هل شرط التجربة هو من حق صاحب العمل فقط أم للعامل الحق ذاته؟
7. هل يرد شرط التجربة في كافة أنواع العقود (المحدد المدة والغير محدد محدد)؟

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تركز هذه الدراسة على قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 المعدل من خلال سريانه من محكمة التمييز لسنة 2023 حيث تم تحليل الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في قانون العمل الأردني خلال هذه السنوات. كما تأخذ الدراسة في الاعتبار أي تعديلات قانونية أو تطورات قضائية حدثت في هذه الفترة.

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على المملكة الأردنية الهاشمية، حيث يتم تحليل وتقييم الأحكام القانونية لفترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني، ومقارنتها بالتشريعات المماثلة كالتشريع الفرنسي والتشريع المصري والتشريع الإماراتي والتشريع السعودي.

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة تحليل الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في قانون العمل الأردني، مع التركيز على حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل خلال هذه الفترة. وتشمل الدراسة أيضاً مقارنة هذه الأحكام مع التشريعات المقارنة، وتقديم توصيات لتحسين وتطوير القانون لضمان توازن أكبر بين حقوق الطرفين.

محددات الدراسة

لا يوجد ما يمنع من تعميم هذه الدراسة على المجتمع القانوني والأكاديمي وصانع القرار.

مُصطلحات الدراسة

فترة التجربة: هي المرحلة الزمنية المحددة في عقد العمل التي يتم خلالها تقييم أداء العامل وكفاءته قبل تثبيته في الوظيفة بشكل نهائي، وتخضع لأحكام قانون العمل الأردني (منصور، 2021).

قانون العمل الأردني: هو القانون الذي ينظم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل في الأردن، ويحدد حقوق وواجبات كل طرف بما في ذلك شروط وأحكام فترة التجربة (قانون العمل الاردني 2024 مع كل تعديلاته).

منهجية الدراسة

تستخدم الدراسة منهج التحليلي والوصفي والمُقارن، مما قد يحد من تعميم النتائج على سياقات أخرى خارج الأردن أو على مجالات قانونية غير تلك المتعلقة بفترة التجربة. كما أن الاعتماد على مصادر قانونية وتحليلها قد يؤثر على شمولية الدراسة فيما يتعلق بتطبيقات القانون على أرض الواقع.

خطة الدراسة

الفصل الأول: خلفية الدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

أسئلة الدراسة

حدود الدراسة

محددات الدراسة

مُصطلحات الدراسة

منهجية الدراسة

الدراسات السابقة

الفصل الثاني: ماهية فترة التجربة

المبحث الأول: مفهوم فترة التجربة وأهدافها.

المطلب الأول: ماهية فترة التجربة.

المطلب الثاني: أهمية فترة التجربة.

المطلب الثاني: أهمية فترة التجربة وشروطها

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لفترة التجربة في قانون العمل الأردني

المطلب الأول: الأركان القانونية المتعلقة بفترة التجربة

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأطراف خلال فترة التجربة

الفصل الثالث: تحليل مقارن للأحكام القانونية لفترة التجربة

المبحث الأول: الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات الدولية

المطلب الأول: نموذج التشريعات العربية المقارنة.

المطلب الثاني: نموذج التشريعات الفرنسية.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات العربية

المطلب الأول: نموذج التشريع الإماراتي

المطلب الثاني: نموذج التشريع المصري

المبحث الثالث: حالات انتهاء عقد العمل تحت التجربة

المطلب الأول: انتهاء العقد بانقضاء مدة التجربة دون اعتراض أي من الطرفين

المطلب الثاني: انتهاء العقد بسبب القوة القاهرة أو الظرف الطارئ خلال فترة التجربة

الفصل الرابع: الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

ثانياً: التوصيات

الدراسات السابقة

دراسة (ابو زينة، 2022) بعنوان: " حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قِبَل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني" بحث منشور في مجلة العين للأعمال والقانون في الامارات العربية المتحدة.

نتناول في هذا البحث حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. فقد أورد هذا القانون مجموعة من الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء هذا العقد من طرف واحد، ووجود أحد هذه الأسباب - كمبرر لفصل العامل - ينفي عن الفصل صفة الفصل التعسفي.

وقد وردت هذه الأسباب بشكل رئيس في المادتين (40) و(41) من قانون العمل الفلسطيني؛ فأجازت المادة (40) فصل العامل دون إشعار، وذلك إذا ارتكب العامل إحدى المخالفات الواردة في هذه المادة، أما المادة (41) فأجازت الفصل لأسباب فنية أو اقتصادية. هذا إضافة إلى حالتين وردتا في المادتين (38) و(103/2) يمكن لصاحب العمل أن يستفيد منهما في فصل العامل. غير أن هذا القانون لم يوضح بشكل صريح ما إذا كانت تلك الأسباب وردت على سبيل المثال أو على سبيل الحصر، وهو ما أدى إلى تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية في هذا الخصوص. كما ناقشنا في هذا البحث إمكانية أن يتضمن النظام الداخلي لمنشأة العمل، المصادق عليها في وزارة العمل، أسباباً أخرى للفصل لم يُشر إليها القانون.

دراسة (الشخاترة وآخرون، 2021) بعنوان: "أثر شرط الاختبار على عقد العمل في القانون الأردني" بحث منشور في المجلة التركبية الإلكترونية للبحث النوعي المجلد 12، العدد 7، ص 6556 - 6570 (إضافة مرجع).

هدفت هذه الدراسة إلى تنظيم كافة أحكام شرط الاختبار، والتعرف على القانون الذي يحكم شرط الاختبار، بالإضافة إلى تمييز عقد العمل التجريبي عن غيره من العقود. كما تناولت الدراسة تحديد حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل تجاه طرفي عقد العمل التجريبي، مع التركيز على تحديد أثر شرط الاختبار في إعفاء صاحب العمل من واجب الإخطار.

دراسة (مساعدة، 2007) بعنوان: "الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني". بحث منشور في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون في الأردن.

تبحث هذه الدراسة الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء عقد العمل الفردي من قبل صاحب العمل، ويدور محورها حول كيفية تحقيق الحماية التي تنمي الشعور لدى العامل بالاستقرار الوظيفي والانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها، وتضمن في الوقت ذاته عدم التأثير سلباً في قدرة صاحب العمل في إدارة الموارد البشرية لديه. لهذا كان لا بد من بحث هذه الحماية في حالات الإنهاء الجماعي لعقود العمل بسبب ظروف اقتصادية أو فنية، وذلك من خلال تحديد نطاق سلطة صاحب العمل في إنهاء الاستخدام لهذه الأسباب، ومناقشة الإجراءات الواجب اتباعها، والآثار الناتجة عن ذلك. أما فيما يتعلق بقدرة صاحب العمل على إنهاء الاستخدام في الظروف الطبيعية، فقد ركزت هذه الدراسة على البحث في معيار التعسف في إنهاء الاستخدام من خلال مناقشة توجه محكمة التمييز في قراراتها الحديثة، والآثار الناتجة عن هذا التعسف، وأهمية تبني مبدأ التدرج في العقوبة. يناقش المبحث

الأخير من هذه الدراسة إيجابيات وسلبيات التشدد في الحماية العمالية ويطرح البديل عن التشدد المفرط في هذه الحماية. تخلص الدراسة إلى ضرورة تعديل بعض نصوص قانون العمل الأردني- رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته- بما يكفل تحقيق الحماية العمالية بأقل قدر ممكن من الآثار السلبية على سوق العمل، مع تأكيد ضرورة تبني مبدأ التدرج العقابي، وإعادة النظر في معيار التعسف الذي تبنته محكمة التمييز في الحديث من قراراتها.

ما يميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة

تميزت دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة من خلال التركيز على الأحكام القانونية لفترة التجربة حيث ركزت الدراسات السابقة على جوانب مختلفة من قوانين العمل مثل حالات إنهاء العقد، شروط التجربة في عقود العمل محددة المدة، وعقود العمل عن بعد، فإن هذه الدراسة تركز بشكل محدد على الأحكام القانونية لفترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني. وهذا التركيز يمكن أن يقدم رؤى جديدة حول كيفية تنظيم هذه الفترة وتحديد حقوق وواجبات الأطراف بشكل أكثر تفصيلاً.

كما سنتناول دراستنا الحالية الأحكام القانونية لفترة التجربة في قانون العمل الأردني من خلال دراسة مقارنة مع تشريعات دولية أو عربية أخرى. هذا النهج المقارن يتيح تحليل الفروقات والتشابهات بين الأنظمة القانونية المختلفة، مما يساعد في تحديد أوجه التحسين الممكنة في التشريع الأردني.

وستركز الدراسة على فترة التجربة كعنصر أساسي في علاقات العمل، مع التركيز على جوانب لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، مثل تأثير هذه الفترة على الاستقرار الوظيفي والحقوق القانونية للعاملين وصاحب العمل في سياق التشريع الأردني.

الفصل الثاني ماهية فترة التجربة

يتناول هذا الفصل ماهية فترة التجربة، وهي مرحلة مهمة في العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل بموجب قانون العمل الأردني. وتعتبر فترة التجربة فترة مهمة لكلا الطرفين لتقييم مدى ملاءمة وشروط العمل قبل تثبيت العلاقة التعاقدية بشكل دائم، وتعتبر هذه الفترة فرصة للعامل لاختبار ظروف العمل والتأكد من أنها تلبي توقعات واحتياجاته، كما أنها فرصة لصاحب العمل لتقييم أداء العامل وكفاءته في أداء المهام المطلوبة منه. وستناقش الباحثة في هذا الفصل من خلال مبحثين رئيسين ما يلي:

المبحث الأول: مفهوم فترة التجربة وأهدافها.

المبحث الثاني: الاحكام القانونية لفترة التجربة في قانون العمل الاردني.

المبحث الأول مفهوم فترة التجربة وأهدافها

يعد شرط التجربة من أحد المسائل الرئيسية المتفق عليها في عقد العمل، ويسمح للعامل بالعمل لفترة زمنية معينة على أساس تجريبي قبل تحديد مدة العقد الرسمي. ويتم تضمين هذا الشرط في العقد الموقع بين صاحب العمل والعامل، حيث يتم الاتفاق على جميع الشروط والأحكام المتعلقة بهذا الشرط (الخطيب و بن مععط، 2018).

في معظم السوابق القضائية الاردنية، يُفهم شرط التجربة حول حق أحد طرفي العقد في التأكد من قدرة الطرف الآخر على اتخاذ قرار بشأن المضي في العقد بشكل نهائي من عدمه. وينبع ذلك من القاعدة العامة للاتفاق بين الطرفين، والتي هي أحد أسس العقد، حيث يتفق الطرفان على الأمور الجوهرية للعقد، بما في ذلك شرط التجربة.

ويرى بعض الفقهاء أن شرط التجربة يعتبر من الأدوات الأساسية التي تتيح لكل من صاحب العمل والعامل تقييم العلاقة التعاقدية قبل الالتزام الدائم. ومن هذا المنطلق، فإن فترة التجربة تعد ضرورية لضمان تحقيق التوازن بين حقوق الطرفين. إذ تتيح لصاحب العمل التأكد من قدرة العامل على أداء المهام الموكلة إليه، وفي نفس الوقت تمنح العامل فرصة لتقييم مدى توافق العمل مع طموحاته واحتياجاته.

ولنا تحديد مفهوم هذا الشرط بأنه: كل شرط يرد في عقد العمل يعطي الحق لطرفيه أو لإحدهما بإنهاء عقد العمل دون اشعار أو مكافأة إذا تبين له عدم كفاءة الطرف الآخر أو عدم ملائمة العمل خلال مدة معينة في العقد أيًا كانت تسمية هذا الشرط (تجربة أو اختبار).

وفترة التجربة في إطار قانون العمل الأردني هي المدة الزمنية التي يُسمح خلالها لصاحب العمل بتقييم أداء العامل للتأكد من ملاءمته لمتطلبات الوظيفة. ووفقًا للمادة (35/1) من قانون العمل الأردني وهي " لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وألا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور".

وتمثل فترة التجربة فرصة للعامل لتقييم مهاراته وقدراته في العمل الشخص المعنوي او الطبيعي لتقييم أداء العامل ومدى توافقه مع متطلبات الوظيفة المحددة، وبعد انتهاء فترة التجربة يتم اتجاز القرار بشأن توظيف العامل بشكل رسمي أو عدم تجديد العقد (عليما ت ، 2020).

ويهدف شرط التجربة إلى توفير فرصة عملية لتقييم مدى ملاءمة العامل العمل قبل اتخاذ القرار النهائي. يتيح هذا الشرط لأرباب العمل مراقبة أداء العمال في موقع العمل واختبار مهاراتهم وقدرتهم على التكيف مع بيئة العمل والمهام. وبالمقابل، تتاح الفرصة للعمال لاختبار ظروف عملهم وتقييم مدى رضاهم عن الشركة أو المؤسسة التي يعملون بها، سواء من حيث محتوى الوظيفة أو بيئة العمل.

وبالنسبة للعامل، فإن فترة التجربة تساعده على فهم الوظيفة وقياس مدى ملاءمته لمتطلبات الوظيفة والبيئة المهنية. أما بالنسبة لصاحب العمل ومن ناحية أخرى، فهي فرصة لتقييم مهارات العامل وأدائه الفعلي وتوافقه مع أهداف الشركة (منصور ، 2021).

وتُعد فترة التجربة من البنود الاختبارية حيث تعتبر وسيلة مهمة لتقليل مخاطر توظيف عمال غير مناسبين وتسمح لصاحب العمل باتخاذ قرار إنهاء العقد في حالة الأداء غير المرضي دون أي تعويض أو التزام بالإخطار. تهدف البنود الاختبارية أيضًا إلى إنشاء علاقة عمل متوازنة حيث يمكن

للطرفين التحقق من ملاءمة كل منهما للآخر، وبالتالي تقليل حالات الفصل التعسفي أو الاستقالة غير المدروسة بعد التوظيف مباشرة.

وبفضل هذا الشرط، تتحقق بيئة عمل أكثر استقرارًا، حيث يتم تجنب تعيينات غير ناجحة وتحديد مستقبل التوظيف بناءً على أدلة عملية واقعية.

وتتميز الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في قانون العمل الأردني بالوضوح النسبي، حيث تحدد فترة زمنية محددة (لا تزيد على ثلاثة أشهر) وشروط إنهاء العقد خلالها. ومع ذلك، قد تكون هناك حالات يتبين فيها وجود غموض أو عدم تفصيل كافٍ لبعض الجوانب، مثل معايير تقييم أداء العامل خلال فترة التجربة. هذا النقص في التفاصيل قد يؤدي إلى تفسيرات مختلفة من قبل أرباب العمل والمحاكم، مما يضعف فعالية التطبيق

وبعد إبرام عقد العمل يكون العامل ملزمًا بتقديم العمل المتفق عليه إلى صاحب العمل مقابل أجر يتفق عليه الطرفان للفترة الزمنية المحددة في العقد، ولكن قد يرغب أحد طرفي العقد أو كلاهما في إبرام عقد عمل ضمن فترة التجربة لإثبات ملاءمته للوظيفة من أجل تمكينه من تقرير ما إذا كان يرغب في استمرار هذه العلاقة القانونية في بعض الحالات (ابو بكر، 2014).

وقد عالج المشرع الأردني أحكام عقد العمل خلال فترة التجربة، ووضع عدداً من الأحكام القانونية التي تضمن حماية العمال الأكثر ضعفاً وحماية حقوقهم (المناصير ، 2019).

وفيما يتعلق بفترة التجربة في قانون العمل الأردني، تعتبر القرارات القضائية ذات صلة هامة لفهم كيفية تطبيق هذه الأحكام القانونية في الواقع العملي. تلعب المحاكم دورًا رئيسيًا في تفسير النصوص القانونية ومراجعة مدى تطبيقها بشكل عادل ووفقًا للعدالة الاجتماعية. في هذا السياق،

يتم تحليل عدد من القرارات القضائية التي تناولت قضايا متعلقة بفترة التجربة، وهو ما يساعد في فهم الممارسات القضائية وتوجهات المحاكم في تطبيق هذه الأحكام (عبد المولى، 2023).

ومن خلال دراسة بعض القرارات القضائية المتعلقة بفترة التجربة، يمكن ملاحظة أن المحاكم الأردنية غالبًا ما تركز على مدى وضوح العقد بين الطرفين. إذا كان العقد يحتوي على شروط واضحة تحدد مدة فترة التجربة وأسس تقييم العامل، فإن المحكمة تعتبر ذلك جزءًا من الإجراءات القانونية السليمة. ولكن في حال كان العقد غير محدد أو غامض في هذه النقاط، فإن المحاكم تتدخل لتفسير نية الطرفين وتحديد إذا ما كانت هناك خروقات قانونية أو سوء فهم بين صاحب العمل والعامل (منصور، 2021).

وتتعامل المحاكم بحذر مع حالات إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة، حيث تركز على فحص ما إذا كان إنهاء العقد قد تم وفقًا للأسباب الواضحة والعادلة، حيث أن في كثير من الحالات، تكون المحاكم قد خلصت إلى أن الفصل من العمل يجب أن يستند إلى تقييم موضوعي للأداء أو سلوك العامل، ولا يجوز أن يكون الفصل تعسفيًا أو نتيجة تمييز أو تصرفات غير قانونية. تتأكد المحاكم في هذه الحالات من أن حقوق العامل في هذا السياق محمية وأن صاحب العمل قد اتبع الإجراءات الصحيحة في اتخاذ قرار الفصل (الفايز، 2019).

وفي حالات الطعن في قرارات الفصل، تظهر قرارات المحاكم موقفًا واضحًا في الحفاظ على حق العامل في الحصول على تعويضات عادلة في حال تعرضه للفصل التعسفي، وإذا تبين للمحكمة أن الفصل تم بطريقة غير مبررة أو إذا لم يتبع صاحب العمل الإجراءات القانونية المطلوبة، فإن المحكمة تقرر عادةً منح العامل تعويضًا عن الأضرار التي لحقت به نتيجة الفصل. هذا يعكس حماية الحقوق الأساسية للعامل حتى في فترة التجربة (الأتاسي، 2024).

اما في بعض الحالات، كانت المحاكم تراجع مدى توافق تطبيق فترة التجربة مع المبادئ العامة للقانون الدولي لحقوق الإنسان، خاصةً في الحالات التي يتعرض فيها العامل للتمييز أو المعاملة غير العادلة. على سبيل المثال، إذا تبين أن العامل تعرض للفصل بناءً على أسس تمييزية، كالعمر أو الجنس أو العرق، فإن المحاكم قد تجد أن فصل العامل غير قانوني حتى وإن كان في فترة التجربة (المناصير، 2019).

وفي الحالات التي تتعلق بصحة قرارات التوظيف خلال فترة التجربة، فإن المحاكم الأردنية غالبًا ما تشدد على أهمية ضمان أن جميع القرارات المتعلقة بالتوظيف والتعيين تتماشى مع المعايير القانونية، بما في ذلك ضمان حصول العامل على التقييم العادل والشفاف. أي تجاوز لهذه المعايير من قبل صاحب العمل يمكن أن يؤدي إلى حكم قضائي لصالح العامل في حال كان التقييم غير موضوعي (الشبلي، 2019).

وتُظهر بعض القرارات القضائية أن المحكمة قد تطبق نهجًا مرناً في تفسير فترة التجربة في حال كانت توجد ظروف خاصة، مثل الظروف الصحية للعامل أو متطلبات خاصة في نوع العمل. في هذه الحالات، تتدخل المحكمة لضمان أن القرارات الخاصة بفترة التجربة تظل عادلة ومتسقة مع الظروف الفعلية للعمل (درياس، 2021).

من خلال تحليل هذه القرارات القضائية، يتضح أن المحاكم الأردنية تركز على تحقيق العدالة في تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة، مما يساهم في حماية حقوق العاملين وضمان التوازن في علاقات العمل (الشبلي، 2019).

وفترة التجربة هي الفترة يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد العمل دون إجراءات شكلية من أجل إعطاء الطرفين المتعاقدين فرصة لتقييم دقة وعدالة اختياراتهما (Koumentakis, 2023).

علاوة على ذلك، يتم تحديد فترة التجربة عادة بشكل واضح في عقد العمل، حيث يلتزم الطرفان بمواعيد محددة لهذه الفترة، والتي قد تكون عدة أشهر، وبالتالي تكون لدى العامل فكرة واضحة عن موعد التقييم النهائي للقرار المتعلق باستمراره في العمل (المادة 1-1235 L من قانون العمل الفرنسي). وتجدر الإشارة إلى أنه على النقيض من المشرع الفرنسي الذي كان أكثر وضوحًا بشأن مفهوم فترة التجربة، فإن المشرع الأردني اقتصر في توضيحه لأحكام لفترة التجربة على حق صاحب العمل في عدم تشغيل العامل. أما المشرع الفرنسي، الذي كان أكثر وضوحًا بشأن مفهوم فترة التجربة، فقد أوضح أن الحق في إنهاء علاقة العمل هو حق مشترك لصاحب العمل والعامل، إذ يحق لصاحب العمل معرفة قدرات العامل وللعامل معرفة مدى توافق العامل مع الوظيفة (Al-Shibli, 2023).

وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية بأن إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة يمكن أن يكون محل طعن إذا أثبت العامل أن الإنهاء كان بناءً على تمييز أو انتهاك لحقوقه الأساسية (Cass. soc., 15 janvier 2008, n° 06-45.247). واستنادًا إلى ما سبق، فقد قامت الباحثة بتقسيم المبحث

الأول إلى مطلبين رئيسيين وهما:

المطلب الأول: ماهية فترة التجربة.

المطلب الثاني: أهمية فترة التجربة.

المطلب الأول تعريف فترة التجربة

تناولت الباحثة في المبحث الأول مفهوم فترة التجربة من خلال تسليط الضوء على فترة التجربة وشرط التجربة كما نظمها قانون العمل الأردني. وبينت الباحثة بأن فترة التجربة والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين احتياجات صاحب العمل من جهة، والحقوق الأساسية للعامل من جهة أخرى، بما يضمن حماية المصالح المشتركة ويقلل من النزاعات المحتملة بعد الاتفاق. وفي هذا المطلب ستقوم الباحثة بتعريف فترة التجربة.

تُعرف فترة التجربة بأنها الفترة التي يختبر خلالها صاحب العمل كفاءة العامل للوظيفة الشاغرة ويتأكد من قدرة العامل على أداء الوظيفة على أفضل وجه.

أو أنها فترة اختبار بين العامل وصاحب العمل، والتي يمكن من خلالها لأي من الطرفين إنهاء العقد دون عواقب قانونية (زوبة، 2019).

وقد عرفها (كرم، 2014) بأنها فترة يقوم خلالها العامل بتجربة العمل لمعرفة ما إذا كان يناسبه وفي نفس الوقت يقوم صاحب العمل بتقييم العامل والتحقق من قدرته على القيام بالعمل المطلوب.

أما المشرع الفرنسي وبحسب نص المادة رقم (L1221-20) من قانون العمل الفرنسي: فقد عرف فترة التجربة في قانون العمل على أنها: (السماح لصاحب العمل بتقييم مهارات العامل في عمله ولا سيما فيما يتعلق بخبرته، وللعامل تقييم ما إذا كانت الوظيفة التي يشغلها مناسبة)

ويرى البعض أن فترة التجربة فترة مهمة لأرباب العمل لتجنب توظيف الشخص الخطأ لأنها تتيح لهم التأكد من أن العامل الجديد لديه المهارات والكفاءات اللازمة لتلبية احتياجات العمل. كما أنها تمنح العامل الوقت الكافي لتقييم مدى توافقه مع بيئة العمل ومتطلبات الوظيفة. (الكساسبة، 2011)

وخلال هذه الفترة، إذا تبين أن العامل غير قادر على أداء واجباته بشكل مُرضٍ، يمكن لصاحب العمل إنهاء العلاقة التعاقدية دون الحاجة إلى دفع تعويضات أو اتباع إجراءات قانونية معقدة، مما يزيد من المرونة لكلا الطرفين (العمر، 2014).

ويرى بعض الخبراء القانونيين بأن فترة التجربة ليست مجرد اختبار للكفاءة الوظيفية فحسب، بل هي أيضًا فرصة لضمان توافق القيم والأهداف الشخصية للعامل مع ثقافة وأهداف المؤسسة حيث يساهم وجود فترة اختبارية أيضًا في تقليل المنازعات المستقبلية حول الفصل من العمل أو الاستقالة غير المدروسة من خلال ضمان أن يكون قرار تعيين العامل مبنياً على خبرة حقيقية. ولهذا تُعتبر فترة التجربة أداة قانونية فعّالة لكل من صاحب العمل والعامل، تساهم في تحقيق استقرار أكبر في بيئة العمل، وتقلل من التكاليف المرتبطة بتكرار التوظيف الناتج عن التعيينات غير المناسبة (زوبة، 2019).

وهنا يتبين بأن شرط التجربة يحقق مصالح العامل من حيث معرفة العامل لظروف العمل خلال فترة التجربة، ومقدار الأجر الذي يتناسب مع عمله، ومؤهلات صاحب العمل ومزاجه. وإذا كانت ظروف العمل أو مزاج العامل أو إدارة صاحب العمل لا تتناسب العامل فيجوز للعامل إنهاء العقد، ويحقق شرط التجربة مصالح صاحب العمل من حيث معرفة قدرة العامل وخبرته وملاءمته للمهام المطلوبة، وقد يحقق شرط التجربة مصلحة الطرفين (الخطيب و بن معمر، 2018).

وبمعنى أدق، إن من تقرر الشرط لمصلحته يحقّ له استخدامه إذا وجد نفسه غير ملائم للعقد، لكن من الناحية العملية تعد فترة التجربة في قانون العمل الأردني لها أهمية كبيرة بالنسبة لصاحب العمل، لأنه يتأكد بواسطتها من مدى قدرة العامل وكفاءته للقيام بالعمل المطلوب، وبخصوص مدة التجربة نصّ المشرع الأردني على أنه لا يجوز أن تزيد فترة التجربة عن ثلاثة شهور، ولا يجوز

لصاحب العمل أن يجرب العامل نفسه لأكثر من مرة واحدة وإلا عُد ذلك تحايلاً على أحكام القانون (الفايز، 2019).

ويتضح من التعريفات السابقة بأن فترة التجربة هي الفترة التي يجوز خلالها لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل دون إجراءات شكلية وتتيح للطرفين المتعاقدين فرصة تقييم صحة وعدالة اختيارهما.

وبناءً على ما سبق قامت الباحثة بتقسيم هذا المطلب الى فرعين رئيسيين:

الفرع الأول: فترة التجربة في العقود محددة المدة وغير محددة المدة.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على عقد العمل تحت التجربة.

الفرع الأول: فترة التجربة في العقود محددة المدة وغير محددة المدة.

نظم المشرع الأردني بموجب القانون الأردني فإن تنظيم فترة التجربة في العقود محددة المدة والذي يوضح الشروط المطبقة على علاقة العمل خلال فترة التجربة. وقد عرف المشرع الأردني عقد العمل في المادة (2) من قانون العمل والتي جاء فيها (عقد العمل هو اتفاق شفهي او كتابي صريح او ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر. ويكون عقد العمل لمدة محدودة او غير محدودة او لعمل معين او غير معين).

ويمكن تضمين شرط فترة التجربة في أي عقد عمل سواء كان محددة المدة أو غير محددة المدة، ولكن يجب أن يكون منصوصاً عليه بوضوح في العقد، ويجب أن يكون للعامل الحق في المغادرة دون أي التزام خلال فترة التجربة (عبد المولى، 2023).

نظم قانون العمل الأردني فترة التجربة في العقود المحددة المدة، وكما أسلفنا سابقاً فإن المادة (35) من قانون العمل الاردني تحدد بوضوح الشروط المطبقة على علاقة العمل خلال هذه الفترة.

حيث تحدد هذه المادة كيفية توظيف العاملين خلال فترة التجربة، وكذلك حقوق والتزامات كلا الطرفين (صاحب العمل والعامل).

وينطبق شرط فترة التجربة على عقود العمل المحددة المدة وغير المحددة المدة رقم (ت/ح/ه/ع/1882/2005) وقد نصت المادة (35/ب) من قانون العمل الاردني على أنه " يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة خلال فترة التجربة دون إشعار ودون مكافأة: " لصاحب العمل الحق في إنهاء توظيف العامل تحت التجربة دون إشعار ودون مكافأة خلال فترة التجربة "، أي أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء توظيف العامل تحت التجربة دون إبداء الأسباب . ويعني ذلك بأنه لصاحب العمل إنهاء العقد إذا كان أداء العامل في العمل غير مرضٍ أو إذا فشل العامل في إثبات كفاءته للوظيفة ولا يتطلب إنهاء العقد خلال هذه الفترة دفع مكافأة إذا كان إنهاء العقد خلال فترة التجربة التي مدتها ثلاثة أشهر.

ولا يجيز القانون الأردني تمديد فترة التجربة لما يزيد عن الثلاثة أشهر وأن أي اتفاق لتمديد فترة التجربة بعد هذا الحد يعتبر غير قانوني ويُعامل العقد وفقاً لشروطه الأصلية بعد انتهاء الفترة المحددة. في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2005/1882) (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2005/3/23، أكدت المحكمة على جواز إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة المنصوص عليها في المادة (35) من قانون العمل الأردني دون إشعار ودون أجر، إذا لم يثبت العامل كفاءته للعمل أو لم يكن أداءه مرضياً لصاحب العمل. كما شددت المحكمة على عدم جواز تمديد فترة التجربة لتجاوز مدتها القانونية البالغة ثلاثة أشهر، وأن أي اتفاق على التمديد المدة المقررة يُعدُّ باطلاً ويُعامل العقد بموجب شروطه الأصلية بعد انتهاء مدة الأشهر الثلاثة.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على عقد العمل تحت التجربة

يرتب عقد العمل تحت التجربة التزامات على عاتق كل من طرفيه سواء أكان العامل أو صاحب

العمل وذلك من خلال:

أولاً: التزامات العامل

لا تختلف التزامات العامل في عقد العمل تحت التجربة عن التزامات العامل في عقد العمل

العادي، حيث يلتزم العامل في عقد العمل تحت التجربة بذات الالتزامات التي يلتزم بها العامل في

عقد العمل العادي والتي تتمثل في القيام بالعمل الموكول اليه بنفسه وان يبذل في ذلك العناية المتطلبة

وهي عناية الرجل المعتاد، وأن يطيع أوامر صاحب العمل لكونه يخضع لسلطته وإشرافه، وان يحافظ

على الأشياء التي تم تسليمها اليه، فضلاً عن التزامه بالفحوصات الطبية التي يلزمه القانون بها

(الخطيب و بن معط، 2018).

ثانياً: التزامات صاحب العمل

وفقاً لما قرره الفقرة (أ) من المادة (35) من قانون العمل والتي نصت على أن: (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 اشهر وان لا يقل أجر

العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور). وعليه، في عقد العمل خلال فترة التجربة، يلتزم

صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه، والذي يجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد

(منصور ، انحلال العقد، 2021).

ولا يجوز لصاحب العمل ان يبرم عقد العمل تحت التجربة لمدة تزيد عن المدة المقررة قانوناً

وهي ثلاث شهور وفقاً لما ورد بالمادة (35/أ) من قانون العمل الأردني السالف بيانها، حتى يتحقق

استقرار في علاقة العامل برب العمل دون ان يكون مهدد بفسخ عقده تدرعًا بعدم ملائته للعمل الموكول اليه (شخاترة، وآخرون، 2021).

وفي هذا المقام يجب ان ننوه الى أن القانون الأردني أغفل النص على حظر تكرار فترة التجربة لذات العامل في نفس العمل وذلك حتى لا يكون تجديد العقد ذريعة يتم الالتفاف بها حول النص القانوني الذي تولى تحديد مدة العقد، وهذا الموقف مغاير لما اتجهت اليه العديد من القوانين العربية مثل القانون المصري الذي حظر تجديد العقد لذات العامل في نفس العمل إذا كانت مجموع المدة تزيد عن ثلاثة أشهر (الشبلي، 2019).

ولكن يمكن تدارك ذلك بأن الأردن قد انضمت الى اتفاقية مستويات العمل رقم 1 لسنة 1968 وصدقت عليها ومن ثم أصبحت جزء من تشريعها الداخلي، وقد ورد في المادة (22) من هذه الاتفاقية على أن: (يحدد تشريع كل دولة مدى قصوى لعقد التجربة ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحد عند صاحب عمل واحد) (عبد السلام، 2019).

ولصاحب 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 بحسب الفقرة (أ/35) من قانون العمل الاردني (الشريف ، 2022).

ومن جهة أخرى يحق لصاحب العمل انهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة استنادًا للفقرة (ب/35) من قانون العمل على فترة التجربة (الشريف ، 2022).

وفي الفقرة (ج/35) نص المشرع على أنه " إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل" (الشريف ، 2022).

وفي هذه الحالة فإن عقد العمل خلال فترة التجربة يكون له طبيعة خاصة وحيث أن قانون العمل الاردني المادة (35) الفقرة (ب) منه اعطت الحق لصاحب العمل بإنهاء فترة التجربة دون إعطاء العامل أي حق من بدل أشعار او مكافأة خلال مدة التجربة اي أن العامل خلال فترة التجربة لا يستطيع ترك العمل دون إشعار إذا كان العقد غير محدد المدة ولا يستطيع ترك العمل إذا كان العقد محدد المدة ما لم يكن هنالك سبب قانوني لذلك ما لم ينص عقد العمل ان فترة التجربة للعامل وصاحب العم، فإذا نص العقد على احقية العامل بفترة الاشعار فإنه في هذه يحق للعامل ترك العمل خلال فترة الإشعار دون مبرر قانوني شريطة أن ينص العقد صراحة على حق العامل في فترة الاشعار وحقه في ترك العمل. (اسماعيل، 2022)

وفي قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل برفع الحد الأدنى للأجور بمقتضى أحكام المادة (52) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، يكون الحد الأدنى للأجور لجميع العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته (290) ديناراً شهرياً، ويُطبَّق ذلك على المشمولين بأحكامه ابتداءً من تاريخ (2025/1/1)، يستمرّ العمل بالحد الأدنى للأجور المشار إليه أعلاه، ويُعاد النظر فيه من قِبَل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وفقاً لمعطيات الاقتصاد الوطني وظروف سوق العمل، وبما يتوافق مع أحكام المادة (52) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

المطلب الثاني أهمية فترة التجربة وشروطها

تُعد فترة التجربة عنصراً مهماً في قانون العمل الأردني لكل من العامل وصاحب العمل، حيث تتيح لكلا الطرفين الفرصة لتقييم مدى ملاءمة العلاقة التعاقدية قبل إبرام عقد طويل الأجل. بالنسبة لصاحب العمل، تُعد فترة التجربة أداة قانونية تساعد على اختبار قدرة العامل وقدرته على أداء المهام المطلوبة منه والتعرف على بيئة العمل، وإذا لم تثبت كفاءة العامل خلال هذه الفترة، ويمكن لصاحب العمل إنهاء العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، مما يمنح صاحب العمل مرونة أكبر في التوظيف بحسب الفقرة (أ/23) من قانون العمل الأردني (قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996).

وبالنسبة للعمال، تعتبر فترة التجربة فرصة لتقييم بيئة العمل والعمل نفسه دون الحاجة إلى توقيع عقد طويل الأجل. تسمح هذه الفترة للعمال باختبار متطلبات الوظيفة ومدى ملاءمتها للشروط المتفق عليها، وإذا قرروا أن البيئة غير مناسبة لهم، يمكنهم إنهاء العقد دون عواقب قانونية كبيرة. وبالإضافة إلى ذلك، يحتفظ العمال بحقوقهم الأساسية في الراتب وساعات العمل والإجازات خلال فترة الاختبار، ويحق لهم التمتع بحماية قانونية مهمة في هذه المرحلة (البكري، 2019).

وبالإضافة إلى ما سبق، تساهم فترة التجربة في تعزيز العلاقة التعاقدية بين الطرفين لأنها تتيح لصاحب العمل فرصة التفاوض، وإذا لزم الأمر، إجراء تعديلات على أساس الأداء الفعلي والخبرة، وخلال هذه الفترة يمكن للعامل تقييم ظروف العمل والتزام صاحب العمل بالشروط والأحكام المتفق عليها، مثل بيئة العمل المواتية والأجر العادل. وإذا كانت هناك أي مشاكل أو اختلافات في التوقعات، فإن فترة التجربة توفر فرصة لتصحيح أو الانفصال بطريقة أقل تعقيداً (المناصير، 2017). وعليه فقد قامت الباحثة بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين رئيسيين:

الفرع الأول: شروط فترة التجربة.

الفرع الثاني: فوائد فترة التجربة للطرفين (صاحب العمل والعامل).

الفرع الأول: شروط فترة التجربة

جاء في المادة (35) من قانون العمل الأردني بأنه (لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك الا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وألا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور).

من هذا النص يتبين بأنه يشترط لاعتبار شرط التجربة شرطاً صحيحاً توافر ما يلي بحسب

دراسة (Smith, J. & Brown, E, 2020):

1- ألا تزيد مدة التجربة عن ثلاثة أشهر

كما أسلفنا سابقاً فإن نص المادة (35) من قانون العمل الاردني مقيداً لمدة التجربة بما لا يزيد عن ثلاثة أشهر فإذا تم الاتفاق على مدة أطول فإنه لا بد من ردها الى ثلاثة شهور، حيث يهدف هذا التقييد الى حماية العامل من استعمال صاحب العمل لهذا لاحق بما يضر العامل، وخاصة إذا كانت لفترة طويلة تهدد العامل بالإنهاء بأي وقت تبعاً لهذا فإذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على مدة للتجربة تقل عن ثلاثة أشهر فإن هذا الاتفاق يعتبر صحيحاً استناداً لأحكام المادة 4/4 من قانون العمل الأردني .

وعليه فإن الباحثة أثارت التساؤل حول الفقرة (أ) من المادة (35) وهو: إذا قام صاحب العمل باستعمال العامل في انهاء خدمات العامل خلال مدة التجربة، هل يحق له إعادة نفس العامل للعمل لمدة تجربة ثانية؟

ومن خلال الرجوع الى النص السابق نجد بأنه لا يوجد حكماً صريحاً حول هذا التساؤل، الا انه رأى بأنه لا يجوز تشغيل نفس العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة لأن في هذا تحايل على احكام القانون لذا امام النص الحالي فإنه لا بد من تدخل المشرع الأردني بالنص صراحة على عدم

جواز تكرار التجربة لأكثر من مرة لذات العامل وبذات العمل المتفق عليه حماية له من تعسف صاحب العمل باستخدام حقه بشرط التجربة. مما يؤكد ضرورة صراحة على عدم جواز تكرار التجربة أكثر من مرة لذات العامل وبذات العمل المتفق عليه حماية له من تعسف صاحب العمل باستخدام حقه في شرط التجربة. مما يؤكد ضرورة تدخل المشرع بإحداث هذا التعديل على نص المادة (35) تماشيًا مع ما جاء في الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل المصادق عليها من المملكة الأردنية الهاشمية. والتي تنص صراحة في المادة (22) منها على عدم جواز وضع ذات العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد (الشبلي، 2019).

2- الا يقل أجر العامل خلال مدة التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور

إذا كانت غاية المشرع من منح صاحب العمل الحق بوضع العامل تحت التجربة فإنه في ذات الوقت لا بد من حماية اجر العامل خلال تلك الفترة ويأتي هذا الحق انطلاقًا من اعتبار العامل تحت التجربة عاملاً بالمعنى المقصود في المادة (2) من قانون العمل الأردني والتي عرفت العامل على أنه: (كل شخص ذكرًا كان او انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعًا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة او التأهيل).

لذا يعد العقد الذي يشتمل على شرط التجربة عقد عمل يرتب التزامات وحقوق لكلا طرفيه، "لذا لا يتفق مع الرأي القائل بأن عقد العمل خلال فترة التجربة هو عقد معلق على شرط واقف بنجاح التجربة" لان عقد العمل عقدًا باتًا من لحظة انعقاده وطيلة فترة التجربة وما يؤكد هذا اشتراط المشرع الأردني على وجود اجر خلال فترة التجربة، كما أن الباحثة ترى بأن عقد العمل المقترن بشرط التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم صلاحية العامل للعمل المطلوب، واذ ما تحقق هذا الشرط خلال فترة التجربة فإنه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون تحمل أي التزامات.

وقد حدد الحد الأدنى للأجور في الأردن بموجب قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بشهر شباط من عام 2020 بـ (290) دينار للعمال الأردنيين وبـ (230) دينار للعمال غير الأردنيين استناداً للمادة (52) من قانون العمل الأردني. والتي أعطت لهذه اللجنة تحديد الحد الأدنى للأجور في الأردن وفقاً للظروف المعيشية والاقتصادية.

وترى الباحثة بأن هذا التعديل محاولة من الحكومة الأردنية برفع الحد الأدنى للأجور ما يتناسب مع الوضع الاقتصادي في الأردن، إلا أنه ما زال متواضعاً لا يتناسب مع الظروف الاقتصادية للعامل وغلاء الأسعار. ولهذا فإن الباحثة تقترح بأن يتم إعادة النظر بهذا المعدل خاصة بعد تأثير جائحة كورونا على الوضع الاقتصادي بشكل عام والظروف المعيشية للعمال.

الفرع الثاني: فوائد فترة التجربة للطرفين (صاحب العمل والعامل)

تعتبر فترة التجربة من المراحل المهمة في تقييم جدوى علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل قبل توقيع عقد عمل محدد المدة أو عقد عمل دائم. ومن حيث المبدأ، لا يمكن إنهاء العقود أيًا كان نوعها ما لم تكن هناك أسباب منصوص عليها في قانون العمل (منصور، 2021).

وبالتالي، فإن الغرض من فترة التجربة هو تمكين الطرفين من اختبار مدى قدرة الطرفين على الالتزام بمتطلبات الوظيفة والمهارات المطلوبة. فمن جانب صاحب العمل، فهي تتيح له قياس قدرة العامل على تحقيق مخرجات العمل المطلوبة وتحديد ما إذا كانت مفيدة ومفيدة لسير العمل؛ ومن جانب العامل، فهي تتيح له تجربة بيئة العمل التي سيؤدي فيها مهامه وتقييم مدى قدرته على التكيف مع المهام الموكلة إليه (حميدي، 2023).

وخلال هذه الفترة إذا كانت النتائج جيدة بين الطرفين وتم الاتفاق بينهما فإن كلا الطرفين سيقومان بإتمام عقد العمل بعد فترة التجربة دون أي مشاكل، أما إذا حدث خلاف أو لم يصل العامل إلى

المستوى المطلوب أو لم يعتمد العامل على بيئة العمل ونحو ذلك. وهنا وبحسب النص الأصلي في المادة رقم (33) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة "2003" فإنه يحق لأي من الطرفين إنهاء العقد دون مشاكل ودون أن يترتب عليه أي التزام تجاه الطرف الآخر"، ولكن من المهم التأكيد على أن هذا الحق ليس مطلقاً (قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003. المادة 33).

وبما أن فترة التجربة هي إحدى أهم مراحل التوظيف لأنها تتيح للعامل وصاحب العمل تجربة العلاقة التعاقدية قبل إبرام عقد عمل دائم أو محدد المدة. فإن من أهم فوائد فترة التجربة إلى أنها تهدف إلى توفير فترة يمكن خلالها للطرفين تقييم احتمالية استمرار العمل وملاءمة العلاقة التعاقدية. وكقاعدة عامة فإنه "لا يجوز إنهاء عقود العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، إلا للأسباب التي ينص عليها القانون" (Narayanan, et al, 2022).

وبحسب دراسة (Sin & Chappell, 2022) فإن من أهم فوائد التجربة بين الطرفين (صاحب العمل

والعامل) تفصيلياً هي:

• فوائد فترة التجربة لصاحب العمل:

أ. تقييم كفاءة العاملين: تتيح فترة التجربة لأصحاب العمل الفرصة للتحقق من مهارات العاملين

ومدى ملاءمتهم للوظيفة. وخلال فترة التجربة، يمكن مراقبة الأداء وتقييم مدى قدرة العاملين

على تحقيق أهداف الوظيفة المطلوبة.

ولا يوجد في قانون العمل الأردني نصاً صريحاً ما يؤكد على ضرورة أن يكون الاتفاق على شرط

التجربة، ولكن بالنظر إلى السوابق القضائية نجد أن المحاكم تأخذ بالأصل العام المعمول

به في القانون المدني "العقد شريعة المتعاقدين" ولما كان شرط التجربة ليس من عناصر عقد

العمل فلا يؤثر على عدم وجوده على صحة عقد العمل، فالأصل أنه لا يفترض.

ب. **تقليل المخاطر التعاقدية:** توفر هذه الفترة على صاحب العمل الوقت والموارد المالية من

خلال تقليل المخاطر المرتبطة بتوظيف عاملين قد لا يكونون مؤهلين للعمل المطلوب.

وفي نص المادة (35/ب) من قانون العمل الأردني ذكر المشرع بأنه: "يحق لصاحب العمل

إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال فترة التجربة".

• **أما فوائد فترة التجربة للعامل فهي:**

أ. **التعرّف على بيئة العمل:** تساعد فترة التجربة العاملين على التعرّف على بيئة العمل وظروفه

وتسمح لهم بتقييم قدرتهم على التكيف مع متطلبات الوظيفة.

واستناداً الى نص المادة (53) من قانون العمل السعودي فإنه: "تحدد فترة التجربة في العقد

بوضوح، ولا يجوز تمديدها إلا باتفاق مكتوب، على ألا تتجاوز 180 يوماً".

يجب أن تكون عقود العمل لغير السعوديين مكتوبة ولمدة زمنية محددة، فإذا لم تكن المدة محددة

في العقد، اعتبر العقد مبرماً لمدة سنة واحدة من تاريخ بدء العامل العمل فعلياً. وإذا استمر

العمل بعد انقضاء هذه المدة، اعتبر العقد قد تجدد لمدة مماثلة.

ب. **التقييم الذاتي:** يمنح العامل الفرصة لاختبار كفاءاته وملاءمته للوظيفة ومتطلباتها. وإذا

كانت الوظيفة لا تناسب دوافعه وقدراته، يمكنه الانسحاب من الوظيفة دون أي التزام قانوني.

ووفقاً للمادة (9/4) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل

في دولة الإمارات العربية المتحدة، يُسمح للعامل بإنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة إذا قرر مغادرة

الدولة، بشرط إخطار صاحب العمل خطياً قبل 14 يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. وفي حال

رغبته في العودة إلى الدولة والحصول على تصريح عمل جديد خلال ثلاثة أشهر من تاريخ المغادرة،

يلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل السابق بتكاليف الاستقدام أو التعاقد مع العامل، ما لم يكن هناك اتفاق مخالف بين العامل وصاحب العمل الأصلي.

من المهم أن يكون القانون الذي ينظم فترة التجربة واضحاً وعادلاً ويوازن بين حماية حقوق العمال وأصحاب العمل. ولا ينبغي استخدام هذه الفترة كذريعة لاستغلال العمال أو التهرب من الالتزامات القانونية.

المبحث الثاني

الضوابط القانونية لفترة التجربة في قانون العمل الأردني

ينظم قانون العمل الأردني العلاقات بين أصحاب العمل والعمال ويهدف إلى تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات. حيث تعتبر فترة التجربة من المراحل الانتقالية والتي تهدف إلى تقييم قدرة العامل على أداء العمل المسند إليه ومدى ملاءمته للوظيفة. وكما ذكرنا سابقاً فإن هذه الفترة لكلا الطرفين وتتيح الفرصة لصاحب العمل لتقييم العامل والعامل لتقييم ظروف العمل ومدى ملاءمتها لرغباته (شخاتره وآخرون، 2021).

وتتميز فترة التجربة في قانون العمل الأردني بالطبيعة القانونية الخاصة لشروطها وأحكامها التي تضمن حماية حقوق العاملين وأصحاب العمل. فمن ناحية، تهدف هذه الأحكام إلى توفير بيئة مرنة يستطيع فيها الطرفان اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق باستمرار علاقة العمل. ومن ناحية أخرى، يضع القانون حدوداً واضحة لضمان عدم إساءة استخدام هذه الفترة من قبل صاحب العمل لإنهاء عقد العمل دون سبب عادل أو بما يخالف القانون (الشبلي، 2019).

وتتبع أهمية الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة من أنها تسلط الضوء على المشاكل والصعوبات التي قد يواجهها طرفا علاقة العمل خلال فترة التجربة. فعلى سبيل المثال، قد تنشأ خلافات بشأن مدة فترة التجربة وطبيعة العقد والحقوق الناشئة عن إنهاء فترة التجربة. لذلك، من الضروري تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذه الفترة من أجل تطوير فهم قانوني أفضل للعاملين وأصحاب العمل (الفايز، 2019).

ففي العلاقة التعاقدية ضمن فترة التجربة، إذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح دون أي اعتراض من صاحب العمل، فإنه يتم تحويل العقد تلقائيًا إلى عقد عمل دائم أو محدد المدة وتحسب فترة التجربة من مدة خدمة العامل وفقًا للممارسة القانونية المقارنة (منصور، 2021).

وخلال فترة التجربة فإن العامل يتمتع بجميع الحقوق القانونية المنصوص عليها في العقد، بما في ذلك الأجور وساعات العمل الثابتة والإجازات السنوية. ويقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية تدريب العمال وتوفير بيئة عمل مواتية خلال فترة التجربة. وينبغي أن يستند تقييم العاملين إلى معايير موضوعية كالكفاءة المهنية والانتاجية والالتزام بمواعيد العمل والانضباط والالتزام بالصحة والسلامة المهنية والسلوك العام (الخميسة، 2022).

ويلتزم العامل بالقيام بواجباته وفقًا للتوصيف الوظيفي المتفق عليه. ويحق لصاحب العمل تقييم أداء العامل وفقًا للمعايير الوظيفية المحددة. وإذا تم إنهاء العقد خلال فترة التجربة فإنه لا يترتب على صاحب العمل أي التزامات مالية إضافية طالما أن الإنهاء يستند إلى الأساس القانوني المحدد في العقد (النيداني، 2022).

وبالمقارنة مع القوانين الدولية، مثل القانون الإماراتي والقانون السعودي، فإن القانون الأردني يتميز بتوفير حماية قانونية إضافية من خلال التأكيد على ضرورة تحديد فترات الاختبار كتابةً في العقد، مع الحفاظ على اتساق واضح في التعريف (العكور، وآخرون 2013).

وعليه فقد قامت الباحثة بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين وهما:

المطلب الأول: الأركان القانونية المتعلقة بفترة التجربة

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الأطراف خلال فترة التجربة

المطلب الأول

الأركان القانونية المتعلقة بالعقد المتضمن لفترة التجربة

ظهرت العديد من النظريات الفقهية التي تناولت تكييف عقد العمل تحت التجربة، حيث هناك من رأى أن عقد العمل تحت التجربة يعد بمثابة عقد معلق على شرط اما واقف او فاسخ، في حيث ذهب البعض الاخر الى تكييف عقد العمل تحت التجربة بأنه عقد تام منجز مجرد عن أي وصف آخر، وهناك من ارتأى أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد تمهيدي لعقد العمل العادي (قادر، 2017).

وفيما يلي بعض الآراء الفقهية مع تفاصيلها:

الرأي الأول: عقد معلق على شرط

يرى بعض الفقهاء أن عقد العمل تحت التجربة يعد عقداً معلقاً على شرط، وقد يكون هذا الشرط إما واقفاً أو فاسخاً. بمعنى أن العقد يظل معلقاً حتى تحقق شرط معين، وهو نجاح العامل في فترة التجربة. فإذا ثبت أن العامل لا يتناسب مع متطلبات العمل، يتم فسخ العقد دون أن تكون هناك آثار قانونية تترتب على إنهائه، مما يعكس الطبيعة المؤقتة للاختبار. أما إذا تم قبول العامل في الوظيفة بعد فترة التجربة، يصبح العقد مستمراً ويُعتبر كعقد عمل عادي، ويترتب عليه كافة الالتزامات القانونية.

الرأي الثاني: عقد تام ومنجز

يرى آخرون أن عقد العمل تحت التجربة عقد تام ومنجز، بمعنى أن العقد يتم بالكامل في لحظة توقيعه بين الطرفين، ولا يُعتبر معلقاً أو مشروطاً. هؤلاء الفقهاء يعتبرون أن العقد لا يتطلب أي وصف آخر غير أنه عقد عمل عادي، ويعتبر الطرفان ملزمين بشروطه من اللحظة التي يتم فيها التوقيع عليه. ما يميز هذا الرأي هو أن فترة التجربة تكون بمثابة مرحلة من مراحل العقد وليست مرحلة مشروطة أو معلق عليها.

الرأي الثالث: عقد تمهيدي لعقد العمل العادي

يرى البعض أن عقد العمل تحت التجربة لا يعد عقداً كاملاً في حد ذاته، بل هو عقد تمهيدي يتم التوصل إليه تمهيداً لعقد العمل العادي الذي يستمر لفترة طويلة. وفقاً لهذا الرأي، يُعتبر عقد العمل تحت التجربة بمثابة مرحلة أولية يتم خلالها التحقق من ملاءمة العامل للعمل قبل تحديد استمرارية العقد، حيث تتيح لصاحب العمل تقييم كفاءة العامل خلال فترة معينة (عادة ما تكون ثلاثة أشهر). وإذا ثبتت ملاءمة العامل للعمل، يتم تحويل العقد إلى عقد دائم وعادي.

والرأي الأول يركز على فكرة أن العقد يعتمد على شرط معين، وبالتالي فهو غير نهائي إلا بعد التحقق من نجاح العامل في اجتياز فترة التجربة.

أما الرأي الثاني ينظر إلى العقد على أنه قانوني من اللحظة التي يتم فيها التوقيع، لكن يشير إلى أن فترة التجربة هي فقط جزء من مراحل العقد التي تنتهي بالثبوت أو الفسخ.

فيما أن الرأي الثالث يعكس طابعاً تدريجياً في العملية التعاقدية ويعتبر أن فترة التجربة هي بمثابة اختبار حاسم، لكن العقد بشكل عام ليس مكتملاً إلا بعد أن يثبت العامل ملاءمته.

والواقع ودون الخوض في تفاصيل تلك الآراء الفقهية فإن الراجح فقهاً أن عقد العمل تحت التجربة يُعد بمثابة عقد عمل معلق على شرط فاسخ، حيث يتمثل الشرط الفاسخ في عدم صلاحية العامل للعمل، حيث أن عقد العمل مثله مثل أي عقد آخر لا يكون له وجود قانوني إلا إذا توافر له ثلاث أركان هو التراضي والمحل والسبب، ولا يكون له وجود قانون صحيح إلا إذا كانت الإرادات التي كونت هذا العقد قادرة على إبرامه وكانت على بينة من أمرها لم يشوبها عيب من عيوب الرضا سواء تمثل في غلط أو تدليس أو إكراه أو استغلال (ابراهيم، 2021).

فالمرضا كقاعدة عامة يعني أن يتطابق الايجاب والقبول حتى يتم إبرام العقد، ومن ثم فيجب أن يكون هناك تطابق بين الايجاب الصادر من العامل أو رب العمل مع القبول الحاصل من الطرف الاخر (كركوري، 2020).

ولا يكفي مجرد تطابق للإيجاب والقبول حتى يقال إن العقد أصبح صحيحًا، وإنما يجب أن يكون قادرًا على التعبير عن إرادته، وهذا ما يجعلنا نجيب على التساؤل التالي:

ما هي الاهلية الواجب توافرها في كل من العامل وصاحب العمل حتى يتسنى لهم إبرام عقد عمل تحت التجربة؟

بداية نشير الى أن أهلية العامل المتطلبة لإبرام هذا العقد تختلف عن الاهلية الواجب توافرها في رب العمل ، حيث أن العامل يجب أن يكون قد أكمل السادسة عشر من عمره وذلك وفقًا لما يقضي به قانون العمل الأردني في المادة (73) والتي نصت على أن: (مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره) (المناصير، 2019).

ويجب أن يكون العامل متمتعًا بقواه العقلية لم يحجر عليه لعته أو جنون أو سفه أو غفلة، حيث يكون عمل السفهيه او ذي الغفلة مُعلق على إذن من الولي وذلك لكون عقد العمل تحت التجربة من العقود الدائرة بين النفع والضرر (لعناني، 2022).

أما بالنسبة لأهلية رب العمل فإنه يجب أن يكون كامل الاهلية حتى يكون العقد صحيحًا بالنسبة له، ولما كان عقد العمل تحت التجربة من العقود الدائرة بين النفع والضرر فإن ذلك يؤدي الى قابلية العقد للإبطال إذا كان رب العمل صبي مميز لم يبلغ الثامنة عشر من عمره (عبد الحميد ، 2020).

أما بالنسبة للمحل فإنه لم يورد القانون أي نص خاص فيما يتعلق بمحل عقد العمل تحت التجربة وبناءً عليه يمكن القول بأن محل هذا العقد (كقاعدة عامة) هو قياس مدى كفاءة العامل في إنجاز العمل الموكول اليه (Dimitriu, 2019).

أما بالنسبة للسبب فلما كان عقد العمل هو من العقود الملزمة للجانبين فيمكن القول إذن أن سبب الالتزام فيه هو الالتزام المقابل لكل طرف، حيث يكون سبب التزام العامل هو التزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه، في حيث يكون سبب التزام رب العمل هو التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وخضوعه لفترة التجربة المعينة في العقد والتي يجب ألا تزيد على ثلاثة أشهر (ابو بكر، 2014).

وعند الحديث عن سبب الالتزام في عقد العمل، من المهم التطرق إلى خصائص هذا العقد باعتباره عقدًا ملزمًا للجانبين. هذه الخصائص تضمن حقوق وواجبات متبادلة بين العامل وصاحب العمل، حيث يركز السبب في الالتزام على العلاقة المتبادلة بين الطرفين.

تفاصيل سبب الالتزام في عقد العمل:

• سبب التزام العامل:

أداء العمل المتفق عليه: العامل في عقد العمل يلتزم بأداء مهام معينة وفقًا لما هو متفق عليه في العقد. هذا الالتزام يمكن أن يشمل أنواع مختلفة من العمل، سواء كان ذهنيًا أو بدنيًا، حسب نوع الوظيفة المتفق عليها. العامل يخضع للشروط المحددة من حيث المكان والوقت وطبيعة العمل.

- خضوعه لفترة التجربة: هذه الفترة تُعد جزءًا أساسيًا من الالتزام الذي يقع على العامل، حيث

يُشترط أن يلتزم بتقديم أفضل أداء خلال هذه الفترة لتقييم مدى ملاءمته للوظيفة. لا يمكن

أن تتجاوز فترة التجربة ثلاثة أشهر، حيث تُعد مدة معقولة لتقييم كفاءة العامل وقدرته على

التكيف مع متطلبات العمل.

سبب التزام صاحب العمل:

- دفع الأجر المتفق عليه: صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر المتفق عليه للعامل عن العمل

الذي يقدمه خلال فترة التجربة، وكذلك بعد التثبيت في الوظيفة. وهذا الأجر يعد المقابل

المالي للعمل الذي يؤديه العامل.

توفير بيئة العمل المناسبة: يلتزم صاحب العمل بتوفير الظروف المناسبة التي تُمكن العامل من

أداء العمل بفعالية. يتضمن هذا توفير المعدات اللازمة، البيئة المريحة، والموارد الضرورية لتحقيق

الأداء المطلوب.

• طبيعة العلاقة المتبادلة:

- عقد ملزم للجانبين: بما أن عقد العمل يعد من العقود الملزمة للجانبين، فإن الالتزام من كل

طرف يتوقف على الالتزام المقابل للطرف الآخر. يعني أن العامل لا يمكنه المطالبة بالأجر

إلا إذا أدى العمل، بينما صاحب العمل لا يلتزم بدفع الأجر إلا إذا قام العامل بأداء العمل

المتفق عليه.

فترة التجربة كشرط ملزم: يُعد التزام العامل بالعمل خلال فترة التجربة بمثابة شرط أساسي يضمن

لصاحب العمل الفرصة لاختبار كفاءة العامل. في المقابل، يلتزم صاحب العمل بتقييم أداء العامل

خلال هذه الفترة بشكل موضوعي، وفي حالة إنهاء العقد خلال التجربة، يُشترط على صاحب العمل

أن يكون التقييم غير تعسفي.

• التوازن في الالتزامات:

هذا النوع من العقود يسعى إلى التوازن بين حقوق الطرفين. ففي حين أن العامل يلتزم بأداء

العمل، يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر وتوفير بيئة العمل المناسبة. وعليه، يكون الالتزام المتبادل

هو سبب الارتباط القانوني بين الطرفين، الذي يتسم بالاستمرارية أو التوقف بناءً على النتائج التي تترتب على فترة التجربة.

وبناءً على ما سبق فقد تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين رئيسيين وهما:

الفرع الأول: تحديد مدة فترة التجربة وشروطها القانونية

الفرع الثاني: آثار انتهاء فترة التجربة على العلاقة التعاقدية

الفرع الأول: تحديد مدة فترة التجربة وشروطها القانونية

نصت المادة (35) من قانون العمل الأردني على فترة تجربة وحددت الشروط القانونية الواجب مراعاتها من قبل طرفي عقد العمل. وتعتبر هذه الفترة إحدى الفترات الانتقالية التي تهدف إلى تقييم قدرة العامل على أداء مهمة معينة ومدى ملاءمته للوظيفة. وفيما يلي شرح لمدة فترة التجربة بموجب قانون العمل الاردني والشروط القانونية المتعلقة بها (وزارة العمل الاردنية، 2022):

1. مدة فترة التجربة

وفقاً لنفس المادة فإنه لا يجوز أن تزيد مدة فترة التجربة عن ثلاثة أشهر بغض النظر عن نوع العمل أو القطاع الذي يعمل فيه العامل. وتعتبر هذه المدة كافية لتقييم كفاءة العامل وقدرته على التكيف مع متطلبات العمل؛ وفي حال تحديد فترة اختبار أطول من ثلاثة أشهر يجوز تحميل صاحب العمل المسؤولية القانونية في حال مخالفة الأحكام القانونية.

2. الحد الأدنى للأجور خلال فترة التجربة

نصت المادة السابقة وتحديداً في الفقرة (ب) على أنه لا يجوز أن تقل أجور العمال خلال فترة التجربة عن الحد الأدنى للأجور وفقاً للحدود التي تضعها وزارة العمل الأردنية. وهذا يحمي العمال من الاستغلال، حيث لا يمكن لأصحاب العمل استخدام فترة الاختبار كذريعة لدفع أجور أقل.

3. إمكانية إنهاء العقد خلال فترة التجربة

خلال فترة التجربة يحق لصاحب العمل إنهاء العقد دون إشعار مسبق أو تعويض إنهاء الخدمة. ويمنح هذا الامتياز القانوني صاحب العمل المرونة في تقييم أداء العامل وتقدير ما إذا كان سيستمر في العمل أم لا.

4. التزام صاحب العمل بتدريب العامل

على الرغم من أن قانون العمل يسمح لأصحاب العمل بإنهاء العقد خلال فترة التجربة دون أي التزام بالإخطار، إلا أن أصحاب العمل ملزمون بتوفير بيئة تدريب مناسبة للعاملين خلال هذه الفترة. إذ يجب على أصحاب العمل توفير المعلومات والموارد لمساعدة العمال على التكيف مع متطلبات الوظيفة، مما يساهم في نجاح التقييم العادل لأداء العامل.

5. تحويل العقد الى عقد دائم

إذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح ولم يتم إنهاء العقد من قبل صاحب العمل، يتحول العقد تلقائيًا إلى عقد عمل دائم أو محدد المدة حسب العقد الأصلي. يتم احتساب فترة التجربة ضمن مدة خدمة العامل؛ وبالتالي، فإن حقوق العامل مثل الإجازة السنوية والمكافآت تبدأ في التراكم اعتبارًا من هذه الفترة.

6. شروط إنهاء العقد خلال فترة التجربة

في حال قرر صاحب العمل إنهاء العقد أثناء فترة التجربة، فيجب أن يكون ذلك بناء على أسباب قانونية مشروعة تتعلق بعدم كفاءة العامل أو عدم توافقه مع متطلبات الوظيفة ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد لأسباب تعسفية أو غير قانونية، لأنه إذا كانت الأسباب غير قانونية يمكن للعامل أن يتقدم بطلب إلى القضاء للحصول على تعويض.

7. عدم تجاوز الشروط القانونية

عند تحديد فترة التجربة فإنه من الضروري أن يمثل صاحب العمل للعناصر الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل الأردني، بما في ذلك المدة والأجور وحقوق العامل. وقد يؤدي تجاوز هذه الشروط أو عدم الامتثال لأحكام القانون إلى تحميل صاحب العمل المسؤولية القانونية إذا طعن العامل في قرار إنهاء العقد أو طالب بحقوقه.

وفي قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2018/5093 تاريخ 2018/12/4: يوضح القرار أنّ عدم تضمين العقد نصًا مكتوبًا يُحدّد مدّة التجربة وشروطها بدقة يحرم صاحب العمل من التدرّج بأحكام فترة التجربة لإنهاء عقد العامل دون تعويض. ويشدّد على أنّ الكتابة شرط أساسي لصحة إخضاع العامل للتجربة وفقًا للمادة (35)، ويُعرض حماية قانونية للعامل حيال أي محاولة لاستغلال "فترة الاختبار" بصورة تخالف القواعد التشريعية.

وفي الإشارة إلى نظام الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024، وتحديداً في نص المادة 25 الخاصة بمدّة التجربة، التي نصت على أن "يكون الموظف المعين في القطاع العام تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته"، فإنه يمكن لصاحب العمل إنهاء الخدمة خلال تلك المدّة دون الحاجة إلى تقديم بيان بالأسباب. فإن هذه المادة تهدف إلى تمكين الجهة الموظفة من تقييم مدى كفاءة الموظف وتوافقه مع متطلبات العمل، وفي حال تم التوصل إلى أن الموظف غير ملائم للوظيفة، يمكن إنهاء عقد العمل دون أي تبعات قانونية على صاحب العمل فيما يخص تقديم مبررات أو أسباب لإنهاء العقد.

وتعكس هذه السياسة مرونة في التعامل مع فترة التجربة، حيث يتيح لصاحب العمل إجراء التقييم بشكل موضوعي وسريع، ما يُعزز القدرة على اتخاذ قرارات فعّالة في المرحلة الأولى للتوظيف.

الفرع الثاني: آثار انتهاء فترة التجربة على العلاقة التعاقدية

تعتبر نهاية فترة التجربة من أهم المراحل المهمة في العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، حيث تترتب على هذه المرحلة نتائج قانونية تؤثر على طبيعة العقود المستقبلية بين الطرفين. وكما أسلفنا سابقاً فإنه إذا اجتاز العامل فترة الاختبار بنجاح، يتم تحويل عقد العمل تلقائياً إلى عقد عمل دائم، وتُحتسب فترة الاختبار كجزء من فترة خدمة العامل في المؤسسة ويحصل العامل على جميع الحقوق التي يمنحها قانون العمل للعاملين بعقد عمل دائم، بما في ذلك الحق في التأمين الاجتماعي والإجازة السنوية (عبد السلام، 2019).

أما إذا قرر صاحب العمل إنهاء العلاقة التعاقدية بعد انتهاء فترة التجربة، طالما أن ذلك يتم وفقاً لأحكام قانون العمل، وبحسب المادة (34) من قانون العمل المصري فإن ذلك لا يشكل إخلالاً بالعقد ولا يُطلب من صاحب العمل دفع تعويض إضافي للعامل إلا إذا كانت هناك مخالفة جسيمة من جانب صاحب العمل. ومع ذلك، إذا لم تكن هناك أسباب قانونية مشروعة لإنهاء علاقة العمل، يجوز للعامل المطالبة بالتعويض أو الإعادة إلى العمل على أساس الفصل غير القانوني (قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المادة 34).

أما في حال فشل العامل في اجتياز فترة التجربة، فإنه يجب على صاحب العمل إخطار العامل بقراره بإنهاء العقد وعدم دفع أي أجر إضافي. وهذا يمنح صاحب العمل المرونة في اتخاذ قرار بشأن مدى ملاءمة العامل للوظيفة، ولكن في المقابل يجب أن يكون إنهاء العقد مستنداً إلى معايير قانونية واضحة ومحددة (القرني، 2022).

بالمقارنة مع بعض التشريعات الدولية، في بلدان أخرى، مثل الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية فإن العمال يتمتعون بفترة زمنية أطول للانتقال إلى عقد دائم، وقد يُطلب منهم تقديم

إشعار مسبق قبل انتهاء العقد، حتى خلال فترة التجربة (نظام العمل السعودي رقم (م/51) لسنة 2005 المعدل لسنة 2020).

واستناداً لقرار محكمة التمييز (حقوق) رقم (2002/1897)، فقد استقر اجتهاد الفقه والقضاء على أن شرط التجربة يرد على عقد العمل غير المحدد المدة ولا يرد في العقد المحدد المدة لأن في ورود شرط التجربة في العقد المحدد المدة فيه مخالفة صريحة لقانون العمل الذي نص على انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته وليس لطرفي العقد الاتفاق على مخالفة القانون ولأن مثل هذا الشرط يقع باطلاً بموجب أحكام المادة (4/ب) من قانون العمل.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات الأطراف خلال فترة التجربة

تُعد فترة التجربة مرحلة حاسمة في العلاقة التعاقدية، حيث تتحدد خلالها حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل. ويتناول هذا المطلب أبرز الحقوق والالتزامات التي تضمن التوازن بين الطرفين خلال الفرعين الرئيسيين وهما:

الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل أثناء فترة التجربة

الفرع الثاني: حقوق وواجبات صاحب العمل خلال فترة التجربة

الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل أثناء فترة التجربة

خلال فترة التجربة، يتمتع العمال بعدد من الحقوق التي تهدف إلى حماية مصالحهم وضمان معاملتهم معاملة عادلة. ومن أهم الحقوق خلال هذه الفترة هو الحق في الحصول على الأجور المتفق عليها في عقد العمل، بما في ذلك الأجور الأساسية والمزايا الأخرى المتفق عليها مسبقاً. كما يحق للعمال أيضاً الحصول على الإجازات المرضية وإجازات العمل الأخرى كما هو منصوص عليه في

قانون العمل الأردني أو في الاتفاقات المبرمة مع أصحاب العمل. ومن الحقوق الأساسية الأخرى الحق في التقييم العادل والموضوعي على أساس معايير واضحة محددة مسبقاً في عقد العمل أو لوائح العمل الداخلية (الخماسة، 2022).

وفيما يتعلق بواجباتهم، فيجب على العمال أداء مهامهم وفقاً للمعايير المتفق عليها وإظهار مستوى مناسب من الكفاءة والعناية في أداء عملهم. كما يجب عليهم مراعاة ساعات العمل المنصوص عليها في عقد العمل والامتثال لتعليمات صاحب العمل بشأن الصحة والسلامة المهنية. ويلتزم العاملون أيضاً بمراعاة قواعد الانضباط والعمل الجماعي في بيئة العمل والتفاعل الإيجابي مع زملائهم ومديريهم لتحقيق أهداف المؤسسة وكما يلي (قانون العمل الاردني المعدل لسنة 2023):

1. **الحق في الأجر:** بما أن فترة التجربة معترف بها كجزء من فترة العمل الفعلية ولا يمكن لأصحاب العمل حجب الأجور أو تخفيضها على أساس أن العمال تحت التجربة، يحق للعمال الحصول على الأجور المتفق عليها في العقد أثناء فترة الاختبار أو بعدها. وذلك استناداً لنص المادة (35) من قانون العمل الأردني.

وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الحقوقية (هيئة خماسية) رقم (2013/142): "قررت المحكمة ردّ التمييز وتصديق القرار المميّز فيما قضى به من إلزام المدعى عليها بدفع مستحقات العامل عن كامل المدّة التي عمل خلالها بما فيها فترة التجربة، تأسيساً على أنّ الحق بالأجر يتولّد للعامل من وقت أدائه للعمل طالما لم يجر إنهاء العقد وفقاً للنصوص القانونية التي تنظّم أحكام فترة التجربة."

2. **الحق في بيئة عمل آمنة:** يجب على أصحاب العمل توفير بيئة عمل ملائمة وصحية تضمن سلامة العمال وتفي بمعايير الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك التدابير الوقائية

المناسبة والتدريب على كيفية التعامل مع المخاطر المحتملة في بيئة العمل. وذلك استنادًا لنص المادة (78) من قانون العمل الأردني.

وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الحقوقية (هيئة خماسية) رقم (2018/195): قرّرت المحكمة ردّ التمييز وتصديق القرار المميّز فيما قضى به من إلزام صاحب العمل بتعويض العامل جراء الضرر الذي لحق به، نتيجة انتفاء وسائل الحماية وسوء تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، تنفيذًا لأحكام المادة (78) من قانون العمل وتطبيقًا لمقتضيات القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية.

3. الحق في الإجازات السنوية: يحق للعاملين الحصول على إجازة سنوية في حال استمرارهم في العمل بعد فترة التجربة، كما هو منصوص عليه في عقد عملهم، وتُحسب فترة التجربة كجزء من فترة خدمتهم الفعلية. وذلك استنادًا لنص المادة (61) من قانون العمل الأردني. وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/3154 تاريخ 2019/10/22: اعتُبر الإنهاء تعسفيًا لانعدام الأساس القانوني لتقييم أداء العامل من دون تقديم التدريب الوارد في العقد. وقد منحت المحكمة العامل تعويضات مالية نتيجة الإخلال بالتزام التدريب والتوجيه، فضلًا عن عدم توافر أسباب موضوعية لتبرير إنهاء الخدمة.

4. الحق في التدريب والتطوير: خلال فترة التجربة، يحق للعاملين الحصول على التدريب اللازم لأداء المهام المطلوبة، ويجب على أصحاب العمل توفير فرص للمساهمة في تطوير مهارات العاملين وكفاءاتهم. وذلك استنادًا لنص المادة (36) من قانون العمل الأردني.

5. الحق في التقييم العادل: يجب أن يستند تقييم العاملين تحت التجربة إلى معايير موضوعية وعادلة. ويجب على أصحاب العمل عدم إصدار أحكام غير عادلة أو تمييزية.

وفي قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/3120 تاريخ 2019/7/10: أُلزم صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل، بما يشمل بدل الإشعار وبعض المستحقات الإضافية الناشئة عن إنهاء العقد بصورة تعسفية. وشددت المحكمة على وجوب إرساء معايير تقييم واضحة وإبلاغ العامل بها، مع تنفيذ التزام التدريب قبل الحكم على أدائه.

أما فيما يتعلق بواجبات العمال فهي على النحو التالي:

1. **الالتزام بمواعيد العمل:** يجب على العمال احترام ساعات العمل المتفق عليها في عقودهم ومراعاة الانضباط في وقت الوصول والمغادرة. وذلك استناداً لنص المادة (56) من الفصل الثامن من قانون العمل الأردني.

2. **الواجب في أداء المهام الوظيفية:** يجب أن ينجز العاملون المهام الموكلة إليهم من قبل صاحب العمل وفقاً للتوصيف الوظيفي الخاص بهم وضمن تحقيق الجودة المطلوبة في العمل، ويجب على العاملين إظهار التفاني والانضباط في أداء عملهم بأفضل طريقة ممكنة. وذلك استناداً لنص المادة (57) من قانون العمل الأردني.

3. **الواجب في الالتزام بالقوانين واللوائح:** يجب على العاملين الامتثال لجميع القوانين واللوائح في المؤسسة، بما في ذلك تعليمات الصحة والسلامة المهنية وسياسات الشركة عند التعامل مع الزملاء والعملاء. وذلك استناداً لنص المادة (55) من قانون العمل الأردني.

وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2021/3211

تاريخ 2021/9/14: تأكيد حق العامل في الأجر: يعكس القرار التفسير القضائي للمادة (35) من قانون العمل؛ إذ لا يجوز تخفيض الأجر بحجة "التجربة".

1. إلزام صاحب العمل بالتدريب: يوضّح القرار أهمية المادة (36)، وأنّ صاحب العمل مُلزم قانوناً بتوفير التدريب اللازم إذا نصّ العقد على ذلك أو إذا كانت طبيعة العمل تتطلبه.
2. التزام العامل بالواجبات المقررة: رغم أنّ النزاع تعلّق بحقوق العامل، أشارت المحكمة ضمناً إلى أنّ العامل مطالب بالانضباط واحترام تعليمات العمل طالما صاحب العمل يفي بالتزاماته.
3. منع التعسف: التهديد أو الإنهاء التعسفي أثناء التجربة يُعدّ مخالفاً لأحكام القانون إذا ارتبط بجرمان العامل من حقوقه.

الفرع الثاني: حقوق وواجبات صاحب العمل خلال فترة التجربة

يتمتع أصحاب العمل بعدد من الحقوق خلال فترة التجربة ، ويحق لهم إجراء تقييم شامل لأداء العامل وتقدير ما إذا كان العامل مناسباً للوظيفة على المدى الطويل. وبناءً على تقييم موضوعي للأداء، يجوز لصاحب العمل أن يقرر استمرار أو إنهاء العلاقة التعاقدية وهذا الحق مكفول بموجب القانون. كما يحق لصاحب العمل أيضاً تحديد معايير تقييم العامل، وإذا لزم الأمر، تقديم ملاحظات بناءة للعامل لمساعدته على تحسين أدائه.

خلال فترة التجربة فإن صاحب العمل يلتزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، بما في ذلك توفير التدريب اللازم لتمكين العمال من أداء واجباتهم بفعالية. كما يجب عليهم أيضاً إتاحة الفرصة للعمال لإثبات قدراتهم في مكان العمل، مع مراعاة ظروفهم الخاصة وتقييمهم بشكل عادل وموضوعي. يجب على أصحاب العمل أيضاً الامتثال للقوانين التي تحكم إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة. ويشمل ذلك إعطاء إشعار كافٍ عند اتخاذ قرار إنهاء العلاقة التعاقدية وضمن عدم وجود تمييز أو تعسف في القرار. وكما يلي (قانون العمل الاردني المعدل لسنة 2023):

1. الحق في التقييم الموضوعي: يحق لأصحاب العمل تقييم أداء العاملين أثناء فترات الاختبار

على أساس معايير موضوعية تتعلق بالكفاءة والالتزام والإنتاجية. ويجب أن يستند التقييم إلى معايير واضحة وشفافة.

ونصت المادة (21/ج) من قانون العمل الأردني على "أن صاحب العمل يحق له إنهاء العقد خلال هذه الفترة إذا تبين عدم قدرة العامل على أداء المهام المطلوبة"، بناءً على تقييم موضوعي يعتمد على المعايير المتفق عليها مثل الكفاءة والإنتاجية والالتزام.

وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/1324 تاريخ 2019/6/10: يوضح أنّ صاحب العمل لا يستطيع إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة من دون اعتماد معايير قياس محدّدة وشفافة، تبلّغ بها العامل مسبقاً أو تضمّنتها لوائح العمل الداخليّة. وقد أكّدت المحكمة أنّ مجرد الإشارة إلى "ضعف الأداء" لا تكفي ما لم تكن مدعومة بأدلة أو وثائق موضوعيّة تُثبت فشل العامل في تحقيق معايير الكفاءة والإنتاجيّة المتفق عليها.

2. الحق في اتخاذ قرار إنهاء العقد: إذا لم يلبّ العامل التوقعات أو لم يكن مناسباً للوظيفة،

يحق لصاحب العمل إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون إشعار مسبق أو الالتزام بتقديم تعويض مالي إضافي، وفقاً للوائح القانونية المعمول بها. وذلك استناداً إلى نص المادة (28) من قانون العمل الأردني المعدل لعام 2023، على أنه حيث نص المشرع الأردني في المادة (28) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته على حالات وردت على سبيل الحصر تجيز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار، وعلى خلاف ذلك إذا لم تتوافر إحدى هذه الحالات كان الفصل تعسفياً يخضع للمادة (25) من قانون العمل الأردني.

وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2022/2843 بتاريخ 2022/11/15 على عدم استحقاق العامل لتعويض أو إشعار مسبق: اعتمدت المحكمة نصّ المادة (28) من قانون العمل الأردني المعدل لعام 2023، بالإضافة إلى البنود التعاقدية التي تؤكد حق صاحب العمل في إنهاء العقد بلا أي التزام مالي إضافي. وتأيد قرار صاحب العمل: اعتبرت المحكمة أنّ الإنهاء كان مشروعاً لعدم ملاءمة العامل، وأنّ صاحب العمل أجرى التقييم اللازم وأوضحه للعامل قبل قرار الإنهاء.

3. الحق في تدريب وتوجيه العامل: يجب على صاحب العمل توفير التدريب والتوجيه اللازمين خلال فترة التجربة وإعطاء العاملين الفرصة لتطوير مهاراتهم وأداء الوظيفة على أفضل وجه ممكن. وفقاً للمادة (36) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

وقد أكد القضاء الأردني على ذلك في قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/3154 تاريخ 2019/10/22: اعتُبر الإنهاء تعسفياً لانعدام الأساس القانوني لتقييم أداء العامل من دون تقديم التدريب الوارد في العقد. وقد منحت المحكمة العامل تعويضات مالية نتيجة الإخلال بالالتزام بالتدريب والتوجيه، فضلاً عن عدم توافر أسباب موضوعية لتبرير إنهاء الخدمة.

4. الحق في تعديل شروط العمل: خلال فترة التجربة يجوز لصاحب العمل تغيير بعض شروط العمل، مثل المهام أو ساعات العمل، وفقاً لمحتوى تقييم الأداء، شريطة أن يتم الاتفاق على ذلك في العقد أو الإطار القانوني. كما تنص المادة (17) من نفس قانون العمل الاردني على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو أن يغير طبيعة عمله إذا كان من شأن النقل أو التغيير إلحاق ضرر بالعامل، إلا بموافقة الخطية".

أما فيما يتعلق بواجبات صاحب العمل فهي على النحو التالي:

1. الواجب في توفير بيئة عمل ملائمة: يجب على أصحاب العمل توفير بيئة عمل صحية وآمنة

حتى يتمكن العاملون من القيام بعملهم دون أي مخاطر صحية أو مهنية. ويجب عليهم توفير الأدوات اللازمة للقيام بالعمل بشكل صحيح. وفقاً للمادة (78) من قانون العمل الأردني المعدل (سنة 2023) والذي نص على "على كل صاحب عمل أن يتقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية التي تحددها الأنظمة والقرارات الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون، وعلى وجه الخصوص توفير وسائل الوقاية من مخاطر العمل والأمراض المهنية التي قد تتجم عنه."

2. الواجب في التواصل الواضح مع العامل: يجب على صاحب العمل أن يشرح للعامل الغرض

من فترة التجربة، والمعايير التي سيتم تقييم أدائهم من خلالها، وأن يقدم له الإرشادات إذا كان بحاجة إلى تحسين أدائه أو تغيير سلوكه. وذلك وفقاً للمادة (13) من قانون العمل الاردني لسنة 2023 المعدل والذي نص على "إذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات. ويقع على صاحب العمل عبء إثبات عكس ذلك".

3. الواجب في العدالة والشفافية في التقييم: يلتزم صاحب العمل بتطبيق معايير تقييم موضوعية

ومناسبة خلال فترة التجربة لضمان عدم استناد القرارات إلى التحيز أو التمييز. ويجب أن يستند التقييم على الأداء الفعلي فقط. وذلك وفقاً للمادة (97/أ) من قانون العمل الاردني 1996 المعدل والذي نص على "للعامل حق تشكيل النقابات ولأصحاب العمل حق تشكيل النقابات الخاصة بهم وفقاً لأحكام هذا القانون، وللنقابات أن تنشئ اتحادات فيما بينها يكون لها شخصية اعتبارية".

4. الواجب في إبلاغ العامل بملاحظات الأداء: خلال فترة التجربة، يلتزم صاحب العمل بتقديم

تغذية راجعة منتظمة حول أداء العامل، سواء كانت إيجابية أو سلبية، وتقديم الدعم لتحسين

المجالات التي تحتاج إلى تحسين. وذلك استنادًا لنص المادة (35) من القانون نفسه والذي نص على "يجوز وضع العامل تحت التجربة لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ويجوز لصاحب العمل إنهاء عمل العامل خلال هذه المدة دون إنذار أو مكافأة نهاية الخدمة".

الفصل الثالث

تحليل مقارن للأحكام القانونية لفترة التجربة

يتناول هذا الفصل تحليلاً مقارناً للأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في علاقات العمل وفقاً لقوانين العمل في الدول المختلفة، مع التركيز على قانون العمل الأردني. وتعد فترة التجربة مرحلة أساسية في العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، حيث تتيح لكلا الطرفين تقييم مدى ملاءمة الشروط والمتطلبات الوظيفية قبل التثبيت النهائي للعلاقة التعاقدية. في هذا الفصل، ستقوم الباحثة بتحليل الأحكام القانونية المتعلقة بفترة التجربة في قانون العمل الأردني مقارنة بالقوانين المعمول بها في دول أخرى، وذلك من خلال مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات الدولية

المبحث الثاني: الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات العربية

المبحث الأول

الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات الدولية

بحسب قانون العمل الأردني، فإن فترة التجربة تعتبر بمثابة مرحلة مؤقتة يتم خلالها تقييم أداء العامل حيث يُسمح لصاحب العمل أو العامل بإنهاء العقد خلال هذه الفترة بدون إشعار مسبق أو دفع تعويض، طالما أن القرار لا يتعارض مع الأسباب القانونية الأخرى. وقد نصت المادتين (53) و(54) من قانون العمل السعودي على أنه "يحق للطرفين إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة دون الحاجة إلى إشعار مسبق"، ولا يتم حسابها ضمن مدة الخدمة. وتعتبر هذه الفترة بمثابة اختبار للطرفين، حيث يتعرف صاحب العمل على قدرات العامل ويكتشف العامل ما إذا كانت بيئة العمل تناسبه (عبد المولى، 2023).

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا تم إنهاء عقد العمل خلال هذه الفترة، فإن حقوق العامل بعد فترة التجربة، مثل الأجور والحقوق التعاقدية الأخرى، لن تُحتسب سنوات الخدمة في حالة تطبيق قوانين العمل الأخرى ذات الصلة. على الرغم من أن القانون يسمح لكلا الطرفين بإنهاء العقد دون إشعار مسبق، إلا أن هناك التزام بحماية حقوق العمال في حالات الفصل لأسباب تعسفية أو غير قانونية، مثل الفصل على أساس التمييز أو لأسباب أخرى غير قانونية (الكساسبة، 2011).

بموجب قانون العمل الأردني، خلال فترة التجربة، يُتوقع من أصحاب العمل أن يقدموا للعاملين الدعم اللازم ويضمنوا بيئة عمل صحية وأمنة لأداء واجباتهم بفعالية. وإذا تم اتخاذ قرار بعدم إبرام عقد عمل خلال فترة التجربة، فيجب أن يستند القرار إلى معايير تقييم موضوعية للأداء الوظيفي وألا يستند إلى أسباب غير معقولة أو تعسفية (المناصير، 2019).

وعليه فقد تم تقسيم هذا المبحث ال مطلبين اثنين دون الرجوع الى الافرع وهما:

المطلب الأول: نموذج التشريعات العربية المقارنة.

المطلب الثاني: نموذج التشريعات الفرنسية.

المطلب الأول

نموذج التشريعات العربية المقارنة

يتشابه قانون العمل المصري مع نظيره الأردني في تحديد فترة التجربة. وفقاً للمادة 54 من قانون العمل المصري، يجوز لكل من صاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال فترة التجربة، دون إشعار مسبق أو تعويض. كما تحدد المادة مدة فترة التجربة بعدم تجاوز ثلاثة أشهر. يحق للطرفين إنهاء العقد خلال هذه الفترة إذا ثبت عدم كفاءة العامل أو عدم توافقه مع العمل. يتماشى هذا النظام مع المبادئ العامة للعدالة بين الطرفين، حيث يتمتع كل منهما بمرونة أكبر في إنهاء العلاقة العمالية (المادة 54 من نظام العمل في القانون المصري).

أما في قانون العمل السعودي، تُمكن فترة التجربة صاحب العمل من تقييم كفاءة العامل، كما تمنحه الحق في إنهاء العقد إذا لم يلب العامل توقعات الوظيفة. وفقاً للمادة 53 من قانون العمل السعودي، يُسمح بفترة تجربة لا تتجاوز 90 يوماً. يحق للطرفين إنهاء العقد خلال هذه الفترة، دون حاجة للإشعار المسبق أو دفع تعويض، ولكن يشترط أن يكون قرار الإنهاء مبرراً وغير تعسفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن قانون العمل السعودي يُلزم صاحب العمل بتوضيح الشروط والمعايير المتعلقة بالتقييم الوظيفي قبل البدء في فترة التجربة (نص المادة 53 من قانون العمل السعودي).

وبالمقارنة مع القانون الاردني فإن القانون السعودي يتشابه مع القانون الاردني بتقارب المدة الزمنية (90 يوماً/3 أشهر تقريباً).

أما في الاختلاف فإن القانون السعودي يشترط أن يكون الإنهاء مبرراً وغير تعسفي، كما يُلزم صاحب العمل بتحديد معايير التقييم الوظيفي بوضوح؛ وهذا قد يُضفي حماية إضافية للعامل مقارنةً

بما هو وارد في القانون الأردني الذي لا يشترط مثل هذه التفصيلات (بل يكفي بجواز الإنهاء خلال فترة التجربة).

وفي قانون العمل الإماراتي، تحدد المادة 37 من القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980 الخاص بالعمل في الإمارات أن فترة التجربة لا تتجاوز ستة أشهر. يحق لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال هذه الفترة دون إشعار مسبق أو تعويض، باستثناء الحالات التي يتضمنها العقد أو القوانين الخاصة بالتوظيف. تتمثل التحديات القانونية في ضرورة تحديد بنود فترة التجربة بشكل دقيق في العقد لتفادي أي نزاع مستقبلي. تختلف الإمارات في مرونتها في السماح بفترة أطول مقارنة ببعض الدول الأخرى مثل الأردن ومصر (المادة 37 من القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980).

وبالمقارنة مع القانون الأردني فإن مدة التجربة في الإمارات أطول (قد تصل حتى 6 أشهر)، بينما يقتصر القانون الأردني على 3 أشهر. أما من ناحية التأثير العملي فإن قانون العمل الإماراتي يمنح صاحب العمل مدة أطول لتقييم العامل، ما قد يُمثّل مرونة أكبر لصاحب العمل، ولكنه قد يُطيل فترة عدم الاستقرار الوظيفي للعامل.

أما في قانون العمل البحريني، تتمتع فترة التجربة بمرونة مشابهة للتشريعات السابقة، حيث تنص المادة 10 من قانون العمل البحريني على أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد خلال فترة التجربة التي لا تتجاوز 90 يوماً. يُشترط أن يتم تحديد فترة التجربة بوضوح في العقد بين الطرفين. يحق لكل طرف إنهاء العقد دون الحاجة إلى إشعار مسبق أو تعويض، إلا في حالة وجود شروط إضافية أو تعهدات منصوص عليها في العقد (نص المادة 10 من قانون العمل البحريني).

وبالمقارنة مع القانون الاردني فإن مدة فترة التجربة في قانون العمل البحريني لا تتجاوز 90 يوماً (3 أشهر) بحسب المادة 10 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني (القانون رقم 36 لسنة 2012). وكما ذكر سابقاً فإن المدة نفسها تقريباً (3 أشهر) وإمكانية الإنهاء دون إشعار مسبق أو تعويض.

أما بالنسبة للاختلاف فإن القانون البحريني يشترط بشكل صريح، ضرورة تحديد فترة التجربة بوضوح في العقد، فيما يلزم القانون الأردني بتحديد ذلك أيضاً؛ إلا أن البحريني قد يتطلب نصاً أكثر تفصيلاً لضمان وجود اتفاق مكتوب بين الطرفين على فترة التجربة.

ولا يختلف قانون العمل الكويتي كثيراً حيث نصت في المادة 55 على أنه يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون إشعار مسبق أو تعويض. يُسمح بهذه الفترة التي لا تزيد عن ثلاثة أشهر، إلا أن هناك بعض الشروط التي تقتضي تقديم إشعار في حالة قيام العامل بترك العمل طواعية قبل انتهاء فترة التجربة. كما يجب أن يتم تحديد معايير واضحة لفترة التجربة، لضمان التقييم الموضوعي للعامل خلال هذه المدة (نص المادة 55 من قانون العمل الكويتي).

ويقدم النموذج المقارن للتشريعات العربية لمحة شاملة عن كيفية تنظيم فترات التجربة في الدول العربية. من خلال هذه المقارنة، يمكن ملاحظة أن تشريعات معظم الدول العربية متشابهة من حيث المبادئ الأساسية لفترات التجربة، ولكنها تختلف قليلاً في التفاصيل مثل الفترات المعتمدة وشروط إنهاء الخدمة.

وبالمقارنة مع القانون الاردني فإن القانونون يتوافق في المدة (3 أشهر) وجواز الإنهاء دون إشعار أو تعويض. بينما هناك اختلاف واضح إذ أن القانون الكويتي يتضمن شرط تقديم إشعار في حال ترك العامل العمل طواعية قبل انتهاء الفترة، الأمر الذي قد يختلف عن القانون الأردني الذي لا ينص على ذلك صراحةً.

وتجدر الإشارة إلى أن التشريع المناسب لفترة التجربة يتميز بعدة معايير أساسية، أهمها الوضوح في تحديد شروط ومعايير التقييم الوظيفي لضمان الشفافية وإتاحة الفرصة للعامل لمعرفة أسس التقييم. كما يجب أن يتضمن ضوابط تحد من التعسف في إنهاء العقد، مثل اشتراط تقديم أسباب واضحة ومبررة لضمان حماية حقوق العامل. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تحديد مدة زمنية مناسبة لفترة التجربة تتيح لصاحب العمل تقييم العامل بشكل عادل، مع عدم إطالة فترة عدم الاستقرار الوظيفي للعامل، تحقيقاً للتوازن بين الطرفين (النيداني، 2021).

بناءً على ذلك، قد ترى الباحثة أن التشريع السعودي (المادة 53 من نظام العمل) يُظهر قدرًا أعلى من التوازن؛ لكونه يتقارب في المدة مع القانون الأردني (90 يومًا)، فلا يُحمّل العامل فترة طويلة من عدم الاستقرار كما يحدث في الإمارات (6 أشهر).

ويشترط تبرير الإنهاء وعدم تعسفه، مع إلزام صاحب العمل بتحديد معايير التقييم بوضوح قبل بدء فترة التجربة؛ وهذا يُوفر حماية إضافية للعامل مقارنةً ببعض القوانين الأخرى التي تسمح بالإنهاء دون توضيح مسبق أو قيود واضحة.

وفي المقابل، قد ترى الباحثة أن مددًا أقصر (3 أشهر) كما في الأردن ومصر والكويت والبحرين تحمي العامل من الإطالة غير المبررة، لكنها في الوقت ذاته قد تفتقر أحيانًا إلى شرط تبرير الإنهاء بشكل صريح (كما هو في السعودية). لذلك، المنهج السعودي يجمع بين قصر المدة نسبيًا واشتراط تبرير الإنهاء، ما يجعله أكثر توازنًا من منظور الحماية القانونية والمرونة لأطراف العلاقة العمالية.

المطلب الثاني نموذج التشريعات الفرنسية

يشير نموذج التشريعات الفرنسية إلى مجموعة القوانين التي تنظم العلاقات العمالية في فرنسا، مع التركيز على قوانين العمل والحقوق والواجبات المرتبطة بها. يشمل هذا النموذج مختلف الجوانب المتعلقة بفترة التجربة في عقود العمل، بما في ذلك الأحكام القانونية المتعلقة بها، وطبيعة التقييمات خلال هذه الفترة، وحقوق العاملين وأرباب العمل (Bourdieu, P. & Passeron, J.-C, 2021).

ففي التشريع الفرنسي، تمثل فترة التجربة مرحلة ضرورية لتمكين صاحب العمل من تقييم قدرة العامل على أداء المهام المطلوبة. وفقًا لقانون العمل الفرنسي (Code du Travail)، فترة التجربة ليست قاعدة قانونية ثابتة، بل هي اختيارية بموجب العقد، وتُحدد وفقًا للاتفاق بين الطرفين. غالبًا ما تكون مدة فترة التجربة شهرًا في الوظائف العادية، بينما قد تمتد في بعض الحالات إلى أربعة أشهر للوظائف العليا (Cahuc, P. & Prost, C, 2015).

وينص قانون العمل الفرنسي على أن فترة التجربة يمكن أن تكون منصوصًا عليها في العقد، وهي تبدأ منذ أول يوم من العمل. بموجب المادة L1221-19 من قانون العمل الفرنسي، لا يمكن لصاحب العمل أن يمدد فترة التجربة إلا إذا كان قد تم الاتفاق على ذلك بشكل مسبق في العقد، ويجب أن تتناسب المدة مع طبيعة العمل. كما يمكن للطرفين (صاحب العمل والعامل) إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون الحاجة إلى تقديم إشعار مسبق أو دفع تعويضات إذا كانت المدة لا تتجاوز سنتين (النيداني، 2021).

ويتمتع العامل أثناء فترة التجربة ببعض الحقوق التي تضمنها قوانين العمل الفرنسية. على الرغم من أن العامل لا يصبح "مستقرًا" في عمله خلال هذه الفترة، إلا أنه لا يزال محميًا ضد التمييز أو الظلم. وفقًا

للمادة L1221-21 من قانون العمل الفرنسي، يحق العامل أن يتلقى راتبًا بما يتناسب مع مستوى الوظيفة، ويحق له أيضًا الاستفادة من بعض الحقوق الأساسية مثل الإجازات السنوية (لامبري، 2023).

ويمكن لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال فترة التجربة بموجب المادة L1221-25 من قانون العمل الفرنسي. في حالة رغبة صاحب العمل في إنهاء العقد، يجب عليه إبلاغ العامل بذلك مسبقًا بمدة قصيرة، وهي غالبًا 24 ساعة في الحالات التي لا تتجاوز فترة التجربة أسبوعين، و48 ساعة إذا كانت الفترة أطول من أسبوعين. في حالة رغبة العامل في إنهاء العقد، يتم أيضًا الإشعار بنفس المدة الزمنية (لامبري، 2023).

وفي التشريع الفرنسي، لا يتم عادة دفع تعويضات نهاية الخدمة إذا تم إنهاء العقد خلال فترة التجربة من قبل صاحب العمل أو العامل. ومع ذلك، إذا تم الإنهاء بسبب التمييز أو مخالفة القوانين المتعلقة بحقوق العامل، يمكن أن يكون العامل مؤهلاً للحصول على تعويضات. إذا كان الإنهاء مرتبطًا بانتهاك شروط العقد أو عدم اتباع الإجراءات القانونية المناسبة، يمكن للعامل المطالبة بتعويض (وزارة العمل الفرنسية، 2023).

وقد تختلف طول فترة التجربة بحسب القطاع والوظيفة. وفقًا للمادة L1221-19 من قانون العمل الفرنسي، قد تمتد فترة التجربة لتصل إلى شهرين للوظائف ذات المستوى المتوسط، بينما قد تمتد إلى أربعة أشهر للوظائف العليا أو المناصب الإدارية. ومع ذلك، يجب أن تكون مدة فترة التجربة متوافقة مع الممارسات المعتادة في هذا المجال (المادة L1221-19 من قانون العمل الفرنسي).

ويمكن للعامل التقدم بشكوى إلى محكمة العمل الفرنسية (Tribunal des prud'hommes) إذا شعر أن فترة التجربة قد أُسيء استخدامها أو إذا تم إنهاء العقد بطرق غير قانونية. وفقًا للمادة L1235-1 من قانون العمل الفرنسي، يمكن للعامل المطالبة بالحصول على تعويضات في حال كان إنهاء العقد قد تم بشكل تعسفي أو دون اتباع الإجراءات القانونية المعمول بها (المادة L1235-1 من قانون العمل الفرنسي).

المبحث الثاني

الأحكام القانونية لفترة التجربة في التشريعات العربية

تعتبر فترة التجربة في التشريعات العربية جزءًا من عقد العمل، حيث تمنح صاحب العمل فرصة لتقييم كفاءة العامل ومدى ملاءمته للوظيفة. تختلف التشريعات العربية فيما يتعلق بطول فترة التجربة والإجراءات المتبعة لإنهاء العقد خلالها. فعلى سبيل المثال، تُحدد القوانين السعودية والبحرينية والكويتية فترة التجربة بحد أقصى 90 يومًا، مع السماح بإنهاء العقد خلال هذه الفترة دون إشعار مسبق أو تعويض، بشرط وضوح الشروط في العقد. بينما يتيح القانون الإماراتي تمديد فترة التجربة حتى ستة أشهر كحد أقصى.

وتوضح هذا المبحث المتطلبات القانونية لفترات التجربة في التشريعات العربية من خلال المقارنة

بين السمات القانونية الأبرز، مع التركيز على التشريع الإماراتي والمصري عبر المطلبين التاليين:

المطلب الأول: نموذج التشريع الاماراتي

المطلب الثاني: نموذج التشريع المصري

المطلب الأول نموذج التشريع الاماراتي

تعد دولة الإمارات العربية المتحدة من الدول التي تولي اهتمامًا كبيرًا بتنظيم العلاقات الصناعية بين صاحب العمل والعامل، بما في ذلك عدد من الأحكام التي تنظم فترات التجربة في عقود العمل من خلال القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980، والمعروف باسم قانون العمل الإماراتي (قانون العمل الجديد في الإمارات العربية المتحدة، 2022). يستعرض هذا المطلب الأحكام القانونية المتعلقة بفترات الاختبار بموجب قانون دولة الإمارات العربية المتحدة ويركز على المزايا التي يقدمها القانون الإماراتي لكل من أصحاب العمل والعاملين.

وتعرّف المادة (37) من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 فترة التجربة بأنها فترة تجريبية معترف بها من الطرفين يستطيع خلالها صاحب العمل تقييم قدرة العامل على أداء العمل وتتاح للعامل فرصة معرفة ما إذا كان العمل يناسب احتياجاته ورغباته. وعادة ما يتم تحديد طول فترة الاختبار في العقد المبرم بين الطرفين؛ وإذا لم يكن الأمر كذلك، فإنها تعتبر طول فترة التجربة المقبولة في القطاع الذي يعمل فيه العامل (المادة (37) من قانون العمل الاماراتي، 2022).

وبموجب المادة (37) من قانون العمل الإماراتي، لا تتجاوز مدة فترة التجربة في أي عقد عمل ستة أشهر، وهذه المدة هي أقصى مدة يمكن أن تُحدد كفترة تجربة في أي عقد عمل في دولة الإمارات. يُسمح للطرفين (صاحب العمل أو العامل) بإنهاء العقد خلال هذه الفترة دون الحاجة إلى إشعار مسبق أو تعويض. وعليه، يضمن هذا النص مرونة في التعامل مع العامل أثناء هذه الفترة، حيث يمكن لكل من الطرفين اتخاذ القرار المناسب في حال عدم التوافق (المادة 37 من قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة).

والمادة (37) من قانون العمل الإماراتي تنص على: "تحدد فترة التجربة في العقد، ولا تتجاوز

سنة أشهر، ويحق لأي من الطرفين إنهاء العقد خلالها دون إشعار أو تعويض."

على الرغم من أن فترة التجربة تتيح لصاحب العمل تقييم العامل، إلا أن قانون العمل الإماراتي

يحمي حقوق العامل خلال هذه الفترة، ويضمن له بعض الحقوق الأساسية، مثل الراتب المناسب

والمستحقات القانونية الأخرى. وفي هذا السياق، يضمن القانون أن العامل لا يُحرم من حقوقه مثل

الأجر الكامل خلال فترة التجربة، كما لا يُسمح لصاحب العمل بتطبيق أي معايير تمييزية ضد

العامل بسبب خضوعه لفترة التجربة (تشريعات الامارات، 2021).

يحق لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال فترة التجربة بدون إشعار مسبق أو تعويض.

ولكن يشترط أن يتم ذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في العقد أو وفقاً للأحكام العامة التي

تحدد حقوق العامل. وفقاً للمادة (37) من قانون العمل الإماراتي، لا يترتب على إنهاء العقد خلال

فترة التجربة أي حقوق أو تعويضات، ما دام القرار كان متفقاً عليه بين الطرفين ويعتمد على أسباب

منطقية. مع ذلك، إذا كان الإنهاء غير قانوني أو تعسفي، يجوز للعامل المطالبة بتعويض والمادة

(37) من قانون العمل الإماراتي: "يمكن للطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون الحاجة إلى

إشعار أو تعويض، بشرط أن يكون الإنهاء لأسباب مشروعة ولا يتم بصورة تعسفية." وفي بعض

الحالات، قد يتفق صاحب العمل والعامل على تمديد فترة التجربة إذا كانت هناك حاجة لمزيد من

الوقت لتقييم كفاءة العامل. وفقاً للمادة (37) من قانون العمل الإماراتي، يجوز تمديد فترة التجربة

لمدة إضافية بشرط أن يتم تحديدها صراحة في العقد وبموافقة الطرفين (المادة 37 من قانون العمل

في دولة الإمارات العربية المتحدة).

ومع ذلك، القانون الإماراتي يضمن أن فترة التجربة لا تُعتبر فترة تجريبية لتوظيف العامل بشكل دائم، بل هي فرصة لتقييم الأداء في مرحلة أولية. فإذا انتهت فترة التجربة بنجاح، يتم تحويل العامل إلى وضع "دائم" ويتم التعامل معه وفقاً لشروط العقد من حيث التقاعد والإجازات (مدة فترة التجربة حسب القانون الاتحادي للعمل الجديد رقم 33 لسنة 2021).

على الرغم من أن قانون العمل الإماراتي يتيح للطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة، إلا أن هناك بعض الضمانات التي تحمي العامل من التمييز أو الإنهاء التعسفي. يحق للعامل اللجوء إلى القضاء في حالة الاعتقاد بأن إنهاء العقد قد تم بناءً على أسباب غير عادلة أو تمييزية. وفقاً للمادة 5 من قانون العمل الإماراتي، يحظر الفصل بسبب الجنس أو الدين أو العرق، مما يضمن توفير حماية قانونية للعامل حتى خلال فترة التجربة (مرزوق، 2013).

وفي حالة إنهاء العقد بشكل غير قانوني أو تعسفي أثناء فترة التجربة، يحق للعامل المطالبة بتعويضات. وفي هذه الحالة، يمكن للعامل تقديم شكوى إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين أو إلى محكمة العمل في الإمارات، حيث يتم التحقيق في الشكوى وفرض تعويضات إذا ثبت أن الإنهاء كان غير مبرر أو تعسفي (مرزوق، 2013).

المطلب الثاني

نموذج التشريع المصري

يتبنى قانون العمل المصري نهجاً مماثلاً لقانون العمل الأردني، حيث تسمح المادة (54) من قانون العمل المصري لكل من صاحب العمل والعامل بإنهاء العقد خلال فترة التجربة دون إشعار مسبق أو تعويض. وتبلغ المدة القانونية لفترة الاختبار في مصر ثلاثة أشهر، وهي المدة المعترف بها كفترة ضرورية لاختبار قدرة العامل على أداء الوظيفة. وعلاوة على ذلك، تنص المادة (54) على

أن "لكلا الطرفين الحق في إنهاء العقد على أساس عدم التوافق بين العامل والوظيفة خلال فترة الاختبار". وتنص المادة (54) من قانون العمل المصري على ما يلي: "يجوز لكل من صاحب العمل أو العامل إنهاء العقد أثناء فترة الاختبار دون إخطار أو تعويض، طالما أن فترة التجربة لا تزيد على ثلاثة أشهر (الخطيب و بن معمط، 2018).

يتساوى قانون العمل المصري بالأهمية مع قانون العمل الأردني والسعودي والاماراتي من ضمن اهم التشريعات التي تتشابه مع قانون العمل الاردني والذي ينظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل في مصر، ويشمل العديد من الأحكام المتعلقة بفترة التجربة. يُنظم قانون العمل المصري هذه الفترة بشكل دقيق لضمان حقوق كل من العامل وصاحب العمل خلال المرحلة التي يتم فيها تقييم كفاءة العامل من قبل صاحب العمل، بينما يكون للعامل أيضًا الحق في التقييم والاختيار بالنسبة للوظيفة (رياض، 2023).

وفقًا لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، تحدد فترة التجربة بأنها فترة تقييم يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل عند توقيع عقد العمل. عادةً ما تكون فترة التجربة جزءًا من العقد، وهي تمثل فترة اختبار للعامل ليتأكد صاحب العمل من مدى ملاءمة العامل للوظيفة، بينما يستطيع العامل بدوره أن يقيم العمل ويرى إذا كان يتناسب مع توقعاته. لم يُحدد القانون بشكل قاطع مدة فترة التجربة، ولكنها عادة ما تكون ثلاثة أشهر في معظم الحالات (قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003). وينص قانون العمل المصري في المادة (54) على أنه لا يجوز للعامل أو صاحب العمل إنهاء العقد خلال فترة التجربة قبل مرور فترة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وهذا في حال كان هذا النص قد تم الاتفاق عليه في عقد العمل. يتم تحديد هذه المدة حسب طبيعة الوظيفة واتفاق الطرفين. ولا يجوز أن تتجاوز فترة التجربة في القانون المصري ثلاثة أشهر، كما يمكن للطرفين إنهاء العقد خلال

هذه المدة دون الحاجة إلى إشعار مسبق أو دفع تعويضات، إلا في حال كانت هناك أسباب قانونية تقتضي التعويض. والمادة 54 من قانون العمل المصري تنص على: "يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون إشعار أو تعويض، بشرط ألا تتجاوز مدة فترة التجربة ثلاثة أشهر" (المادة 54 من قانون العمل المصري).

وتتضمن حقوق العامل أثناء فترة التجربة في التشريع المصري بعض الضمانات الأساسية. على الرغم من أن العامل خلال فترة التجربة قد لا يكون قد اكتسب استحقاقاته المستمرة مثل الأجر السنوي أو التقاعد، إلا أنه لا يُحرم من حقوقه الأساسية مثل الأجر المناسب المتفق عليه في العقد، والراحة الأسبوعية، والإجازات المرضية إذا تم استخدامها خلال فترة التجربة. يمكن للعامل في هذه الفترة المطالبة بأجره الكامل حسب الاتفاق (قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003).

والمادة (54) من قانون العمل المصري توضح أن الأجر المستحق خلال فترة التجربة يجب أن يتوافق مع الراتب المحدد في العقد. وكما هو الحال في معظم التشريعات العربية، يحق للطرفين (صاحب العمل أو العامل) إنهاء العقد خلال فترة التجربة بدون إشعار مسبق أو تعويض. ومع ذلك، يشترط أن يتم إنهاء العقد بسبب أسباب مشروعة تتعلق بعدم التوافق أو عدم قدرة العامل على أداء الوظيفة المطلوبة. في حالة إنهاء العقد بسبب تقصير من طرف صاحب العمل أو العامل، لا يجوز للطرف الآخر مطالبة بتعويضات ما لم يتم إثبات وجود تعسف في الإنهاء. والمادة (54) من قانون العمل المصري تنص على: "يمكن للطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون إشعار أو تعويض، شريطة أن يكون الإنهاء لأسباب مشروعة" (المادة 54 من قانون العمل المصري).

وبموجب القانون السابق فإنه يجوز أن تمتد فترة التجربة في بعض الحالات إذا كان الاتفاق بين الطرفين على ذلك. فإذا كانت الوظيفة تتطلب تقييمًا مفصلاً، يمكن للطرفين الموافقة على تمديد فترة

التجربة لتتجاوز ثلاثة أشهر، على الرغم من أن ذلك ليس شائعاً في القانون. ومع ذلك، في حالات معينة قد يتطلب الأمر تمديد فترة التجربة لإعطاء فرصة إضافية للطرفين للتجربة، وتتم الموافقة على ذلك كتابياً من الطرفين (الشريف ، 2022).

وبالرغم أن قانون العمل المصري يتيح لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون تعويض، إلا أنه يمنع الفصل التعسفي أو الظالم، حيث يُعتبر الفصل غير قانوني في حالة كان بسبب تمييز أو مخالفة لحقوق العامل الأساسية. إذا تم إنهاء العقد دون سبب مشروع، يحق للعامل التقدم بشكوى إلى وزارة القوى العاملة أو التوجه إلى محكمة العمل في مصر للمطالبة بتعويضات في حال الفصل التعسفي، حيث أن والمادة (53) من قانون العمل المصري تنص على: "لا يجوز فصل العامل خلال فترة التجربة بشكل تعسفي أو لأسباب تمييزية، وإذا تم ذلك، يحق للعامل المطالبة بتعويض (المادة 53 من قانون العمل المصري)".

في حالة فصل العامل تعسفيًا خلال فترة التجربة دون مبرر مشروع، يحق له أن يطالب بتعويضات. في هذه الحالة، يقوم قاضي العمل بتحديد التعويضات المناسبة بناءً على القضية، ويمكن أن تتضمن التعويضات راتبًا عن فترة الفصل، بالإضافة إلى التعويض عن الأضرار النفسية والمعنوية التي قد يتعرض لها العامل بسبب الفصل التعسفي. وفقًا للمادة (53) من قانون العمل المصري، يتم تحديد هذه التعويضات بعد النظر في تفاصيل القضية (المادة 53 من قانون العمل المصري).

المبحث الثالث

حالات انتهاء عقد العمل تحت التجربة

يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على أبرز حالات انتهاء عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، وذلك من خلال استعراض الأحكام الخاصة بهذه المرحلة وتحليل دورها في تحديد مدى مناسبة العامل للوظيفة، ومدى قدرة صاحب العمل على اتخاذ قرار بشأن استمرار علاقة العمل أو إنهائها. كما سيجري في هذا المبحث بيان الأطر القانونية المرتبطة بفترة التجربة وتوضيح الآثار المترتبة على كل حالة من حالات انتهائها، مما يساهم في رسم صورة شاملة لكيفية تعامل المشرع الأردني مع هذه الفترة الانتقالية في سوق العمل. وذلك من خلال مطلبين رئيسيين وهما:

المطلب الأول: انتهاء العقد بانقضاء مدة التجربة دون اعتراض أي من الطرفين

المطلب الثاني: انتهاء العقد بسبب القوة القاهرة أو الظرف الطارئ خلال فترة التجربة

المطلب الأول

انتهاء العقد بانقضاء مدة التجربة دون اعتراض أي من الطرفين

يُعدّ انتهاء عقد العمل بانقضاء مدة التجربة دون اعتراض أي من طرفيه أحد أهم الأوجه التي نظّمها المشرّع الأردني في إطار قانون العمل. ففي فترة التجربة، يُمنح كل من صاحب العمل والعامل فرصة تقييم العلاقة المهنية واختبار جدوى استمرارها، مع مراعاة الحقوق والواجبات التي نصّ عليها القانون. وعلى الرغم من خصوصية هذه المرحلة، فإنّ المشرّع وضع لها مجموعة أحكام تضمن التوازن بين مصلحة صاحب العمل في اختبار العامل، ومصلحة العامل في الحصول على فرصة عادلة لإثبات كفاءته.

ومن أبرز الأحكام المتعلقة بمدة التجربة أنّ العقد ينتهي تلقائياً بانقضائها في حال عدم اعتراض أي من الطرفين على ذلك، ما يعني أنّ كلا الطرفين يقرّ بملاءمة العلاقة المهنية لاستمرارها أو عدمه ضمن الأطر التي وضعها القانون. وبهذا، يكفل التشريع الأردني مرونةً تتيح لأطراف العقد تقييم فرص التعاون المستقبلي في بيئة عمل أكثر استقراراً، ويعكس في الوقت نفسه احتراماً للمبادئ القانونية التي تنظّم الحقوق والالتزامات في سوق العمل الأردني.

وكما سبق فإن نص المادة (35) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته على أنّه "يجوز أن يُعيّن العامل تحت التجربة لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر." ويلزم المشرّع بوجود نصّ صريح في عقد العمل يحدد فترة التجربة بوضوح. الا أنه إذا انقضت فترة التجربة المحددة (عادةً ثلاثة أشهر ما لم يتفق على أقل) دون أن يقوم أي من الطرفين بإنهاء العقد، تحوّل العقد تلقائياً إلى عقد عمل عادي (دائم أو محدد المدة وفق ما نصّ عليه أصلاً).

وبمجرد انقضاء فترة التجربة وعدم قيام صاحب العمل أو العامل بإنهاء العقد خلالها، يصبح العامل مثبتاً في عمله ومستحقاً لكافة الحقوق العمالية التي تقرها أحكام قانون العمل الأردني، بما في ذلك الأجور والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة (إن كانت تنطبق عليه الشروط)، وتنتهي صفة "التجربة" بعد المدة المحددة، فلا يجوز لصاحب العمل الادعاء بأن العقد ما زال تحت التجربة إذا انقضت تلك المدة دون إنهاء.

ويجب أن يكون عقد العمل قد نصَّ على التجربة صراحةً؛ فإذا لم يكن هناك نص صريح، انتفى حق صاحب العمل في إنهاء العقد بحجة "التجربة".

ولا يجوز تمديد فترة التجربة إلى ما بعد المدة المحددة في العقد أو إلى ما بعد الثلاثة أشهر المنصوص عليها في القانون؛ إذ إن أي تمديد غير مشروع يُعامل معاملة الإنهاء التعسفي إذا استخدمه صاحب العمل ذريعة لإنهاء العقد دون التزام بالواجبات القانونية.

أولاً: الآثار المترتبة على الإنهاء

- العامل لا يستحق تعويضاً عن الإنهاء، ولا يحق له المطالبة بالإشعار المسبق؛ لأن ذلك من طبيعة عقد العمل تحت التجربة.

- إذا تبين أن صاحب العمل قد أنهى العقد بعد انقضاء مدة التجربة الفعلية أو دون وجود بند صريح يُجيز التجربة، فإنَّ إنهاء العقد قد يوصف بالتعسفي، ما يُرتب للعامل حقوقاً إضافية.

ثانيًا: إنهاء العقد من قبل العامل خلال فترة التجربة

• حق العامل في الإنهاء

- أعطى المشرع العامل الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة إذا رأى عدم ملاءمته للعمل أو عدم قدرته على الانسجام مع بيئة العمل؛ ويترتب على ذلك عدم التزامه بدفع أي تعويض لصاحب العمل، بشرط أن يتم الإنهاء أثناء سريان مدة التجربة المحددة.
- نصت الفقرة (ب) من المادة (35) ضمنيًا على جواز الإنهاء من قبل الطرفين؛ فلا تقييد هنا لصاحب العمل وحده، بل يُمكن للعامل بدوره اتخاذ قرار الإنهاء.

• آثار الإنهاء من قبل العامل

- عدم أحقية العامل في المطالبة بمكافأة نهاية خدمة أو تعويضات أخرى عن إنهاء العقد؛ إذ إن الأصل في فترة التجربة هو جواز الإنهاء دون تعويض.
 - قد يُطلب من العامل تسليم أي عهد أو مستندات أو ممتلكات خاصة بالعمل قبل مغادرته، وعمومًا لا يستحق العامل غير أجره عن الأيام التي عمل فيها حتى تاريخ الإنهاء.
- رابعًا: انتهاء العقد تحت التجربة بالاتفاق المتبادل

• طبيعة الاتفاق المتبادل

- قد يتفق العامل وصاحب العمل على إنهاء العقد تحت التجربة قبل انتهاء المدة المحددة، سواء لعدم رغبة العامل في الاستمرار، أو لرغبة صاحب العمل في إنهاء الخدمات، أو لأي سبب آخر يستدعي الإنهاء المبكر.

- يُعد الاتفاق المتبادل في هذه الحالة بمنزلة "تراضي" ينهي العقد دون أن يُثار فيما بعد أي نزاع حول التعويض أو الإشعار المسبق؛ شريطة أن يكون هذا الاتفاق مكتوبًا وواضحًا، درءًا لأيّ ادّعاءات مستقبلية.

وهنا لا يُلزم القانون الطرفين بدفع تعويض لبعضهما إذا جرى الإنهاء باتفاق، لأنّ الأصل في فترة التجربة هو عدم ترتّب تعويض. ومع ذلك، إذا تضمّن الاتفاق بنودًا خاصة بالتسوية أو التعويض، فيجب الالتزام بها بحسب القواعد العامة في القانون المدني وقانون العمل.

وفي قرار محكمة التمييز (هيئة عامة) رقم 2016/1931 تاريخ 2016/7/10: يناقش هذا القرار أثر انقضاء المدة دون اعتراض أو الإنهاء خلال فترة التجربة؛ إذ إنه يُبرز أهمية النص المكتوب وصلاحيّة صاحب العمل في إنهاء العقد قانونيًا قبل انتهاء المدّة، شريطة التقيد بالمادة (35).

المطلب الثاني

انتهاء العقد بسبب القوة القاهرة أو الظرف الطارئ خلال فترة التجربة

تشكّل القوة القاهرة أو الظرف الطارئ أحد الأسباب التي قد تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية أثناء فترة التجربة، الأمر الذي ينعكس مباشرةً على علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل. فخلال هذه الفترة الحساسة التي تُخصّص لتقييم مدى مناسبة العامل لوظيفته، قد تطرأ أحداث غير متوقّعة وخارجة عن إرادة الطرفين كالكوارث الطبيعية أو الحروب أو الأوبئة مما يحول دون استمرار العقد بالصيغة المتفق عليها. ويجد هذا الأساس ما يبرّره في القواعد العامة للقانون المدني التي تنظّم أثر القوة القاهرة على الالتزامات، فضلًا عن المبادئ العمالية التي تكفل حماية الطرفين من الضرر البالغ الناتج عن ظروف طارئة.

ويتعيّن تحديد الأساس القانوني لإنهاء عقد العمل تحت التجربة في ظل القوة القاهرة أو الظرف الطارئ، من خلال استقراء النصوص المدنية والعمالية التي تتيح لأحد الطرفين أو كليهما إنهاء العقد إذا أصبح تنفيذه مستحيلًا أو مرهقًا إلى حدٍ غير معقول. وفي هذا السياق، نكتسب مفاهيم “التعسّف في استعمال الحق” وحسن النية أهمية خاصة، إذ قد يُساء استغلال الظرف الطارئ لإنهاء العقد دون وجه حق أو لحجب حقوق العامل المالية أو الاجتماعية. ويقتضي هذا الأمر قيام العامل بإثبات تضرره الفعلي من ظرف خارج عن إرادته، أو عجز صاحب العمل عن توفير ظروف العمل المناسبة نتيجة حالة طارئة، مما يستلزم فحص مدى مشروعية الإنهاء وفق المعايير التشريعية والقضائية ذات الصلة. ومن ثم، فإنّ الموازنة بين حماية العامل ومنع الإضرار بصاحب العمل تشكّل حجر الأساس في تطبيق أحكام القوة القاهرة أو الظرف الطارئ على عقود العمل تحت التجربة.

وعادة لا يترتب للعامل تعويض في هذه الحالة؛ لأنّ الإنهاء يحصل لظرف خارج عن إرادة الطرفين. حيث يتعيّن على صاحب العمل إثبات تعذّر الاستمرار في علاقة العمل، سواءً من جانب الظروف المحيطة أو الامتثال لأوامر وتشريعات طارئة (مثلاً أمر دفاع أو قرار حكومي). بالرغم أن القوة القاهرة ليست منصوصاً عليها في المادة (35) صراحةً، فإنّ القواعد العامة في القانون المدني وقانون العمل الأردني تسمح بإنهاء العقد عند استحالة التنفيذ. وتُعد هذه الحالة نادرة نسبياً في سياق فترة التجربة، لكنها تظلّ محتملة إذا توافرت أركانها وشروطها.

وفي نص المادة (35) من قانون العمل الأردني، والتي تتعلق بظروف استحالة تنفيذ العقد، يسمح بالإنهاء في الحالات التي يكون فيها الاستمرار في تنفيذ العقد مستحيلًا لأسباب غير متوقعة، مما يُعد بمثابة قوة القاهرة. المادة لا تتناول القوة القاهرة بشكل مباشر، لكن يتم الاستناد إلى المبادئ العامة في القانون المدني المتعلقة بصعوبة أو استحالة تنفيذ الالتزامات بسبب أحداث غير متوقعة.

ثالثاً: انعكاس انتهاء العقد تحت التجربة على الحقوق العمالية

• الأجر المستحق

- يستحق العامل أجره عن أيام العمل الفعلية حتى تاريخ الإنهاء لأي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه.

- لا يلتزم صاحب العمل بدفع بدلات أو مزايا مالية زائدة، مثل مكافأة نهاية الخدمة أو إشعار مسبق، إذا كان الإنهاء قد تمّ أصولياً أثناء فترة التجربة.

• أي مستحقات أخرى

- إذا اتفق الطرفان صراحةً على منافع إضافية (مثل التأمين الصحي أو بدل السكن) ضمن عقد التجربة، فإنّ إنهاء العقد لا يعفي صاحب العمل من تسوية ما استحقّ فعلياً قبل تاريخ الإنهاء.

- تبقى حقوق العامل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية مصونة، ولا يسقط الالتزام بها في أي ظرف.

• تجنّب الانحراف أو التعسف

- رغم منح صاحب العمل الحق في إنهاء العقد دون تعويض خلال فترة التجربة، إلا أنّه لا يجوز الاستغلال التعسفي لهذا الحق، وإلا فقد يتعرض للجزاءات المنصوص عليها في القانون إذا استطاع العامل إثبات الانحراف عن مقتضى حسن النية.

ومن خلال استقراء المادة (35) من قانون العمل الأردني والقواعد العامة المرتبطة بها، يتضح

أنّ الإطار القانوني الحالي يمنح المرونة لكلا الطرفين في إدارة العلاقة خلال فترة التجربة، شريطة

مراعاة الضوابط التشريعية الكفيلة بمنع التعسف. ومع ذلك، فإنّ الضمانة الأساسية في هذه المرحلة

تظل مرتبطة بوجود نصّ صريح في عقد العمل يُحدّد مدّة التجربة وحقوق العامل وواجبات صاحب العمل بوضوح.

واستناداً لقرار محكمة التمييز الأردنية (هيئة عامة) رقم 2017/2683 تاريخ 2017/11/15:
يوضح أنّ القضاء الأردني يقبل إنهاء عقد العمل بالقوة القاهرة شريطة الاستحالة التامة أو التعذّر الحقيقي، ويمكن استلهاً ذلك في حالة "فترة التجربة" إذا استحال على العامل مباشرة عمله أو على صاحب العمل توفير المكان الملائم خلال الظرف الطارئ.

الفصل الرابع الخاتمة والنتائج والتوصيات

عرضت الباحثة في هذه الدراسة الاحكام القانونية لفترة التجربة وفقاً لقانون العمل الأردني، وقد بينت بأن فترة التجربة لها أهمية كبيرة حيث أنها تعتبر كأداة رئيسية لتقييم كفاءة العاملين وضمان توافقهم مع متطلبات العمل. فهي تمثل مرحلة انتقالية ضرورية تسهم في تقليل المخاطر على صاحب العمل من خلال اختبار مهارات العامل وقدرته على الأداء المطلوب، كما أنها تمنح العامل فرصة للتعرف على بيئة العمل والتأقلم معها. هذه المرحلة إذا ما أحسن تنظيمها وتطبيقها، تُعد ركيزة أساسية لتعزيز العلاقة التعاقدية بين الطرفين بشكل متوازن ومستدام.

وفيما يتعلق بفعالية النصوص القانونية، أظهرت الدراسة أن القوانين الأردنية المتعلقة بفترة التجربة تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العاملين واصحاب العمل، إلا أنها في بعض الأحيان تفتقر إلى الدقة والتفصيل، مما يؤدي إلى ثغرات قد تُستغل في الممارسة العملية. على الرغم من ذلك، فإن هذه النصوص تقدم إطاراً عاماً يساهم في ضبط العلاقة التعاقدية خلال هذه الفترة. ومع ذلك، تبين أن هناك حاجة ملحة لتعزيز حماية العامل، لا سيما في قضايا الفصل التعسفي، مع وضع آليات أكثر وضوحاً لتقييم الأداء أثناء فترة التجربة.

وعند مقارنة النصوص الأردنية مع تشريعات أخرى، تبين أن بعض القوانين في الدول الأخرى تقدم معايير أكثر تفصيلاً وصرامة لضمان عدالة وشفافية فترة التجربة. حيث توفر تلك التشريعات معايير موضوعية للتقييم وآليات فعالة لحماية حقوق الطرفين. يُبرز هذا البعد المقارن الحاجة إلى تطوير الأحكام القانونية الأردنية بحيث تستفيد من الممارسات الدولية الناجحة، بما يضمن تحقيق

العدالة الوظيفية وتعزيز الثقة المتبادلة بين الأطراف في سوق العمل. ومن خلال الخاتمة توصلت الدراسة الى النتائج التالية وهي:

أولاً: النتائج

1. أظهرت الدراسة أن قانون العمل الأردني يوفر إطاراً عاماً لفترة التجربة، لكنه يفتقر أحياناً إلى التفصيل في تحديد معايير الأداء وأسس إنهاء العقود خلال هذه الفترة.
2. يتيح القانون لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة بسهولة نسبية، مما قد يُفسر كميزة لصاحب العمل على حساب العامل.
3. رغم وجود نصوص تضمن حقوق العامل مثل الأجر والتأمينات، إلا أن هناك قصوراً في آليات التظلم أو تقديم شكاوى للفصل التعسفي.
4. كشفت الدراسة عن وجود تفاوت في الأحكام القضائية المتعلقة بفترة التجربة، مما يعكس الحاجة إلى معايير قضائية موحدة.
5. أظهرت الدراسة أن بعض التشريعات الدولية توفر نماذج أكثر تفصيلاً وعدالة لفترة التجربة، مثل وجود معايير تقييم ملزمة أو آليات إشراف أكثر صرامة.
6. أظهرت الدراسة بأن فترة التجربة هي من حق صاحب العمل ولكن يجوز الاتفاق بان تكون حق مشترك للطرفين اذا تم الاتفاق عليها بعقد العمل
7. اظهرت الدراسة بأن فترة التجربة ترد في العقود المحددة المدة والغير محددة المدة
8. عدم وضوح بعض النصوص يؤدي إلى شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي، مما قد يؤثر على استقرار سوق العمل الأردني.

ثانياً: التوصيات

وفي ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج فإنها توصي بما يلي:

1. توصي الباحثة بان يقوم المشرع الاردني بتعديل نص المادة ٣٥ من قانون العمل بحيث ينص على انه لا يجوز تجربة العامل لدى صاحب العمل نفسه لأكثر من مرة .
2. إدراج معايير واضحة لتقييم أداء العامل خلال فترة التجربة. وإلزام صاحب العمل بتقديم إشعار رسمي يوضح أسباب إنهاء العقد إذا حدث ذلك خلال فترة التجربة.
3. وضع آليات للنظم تتيح للعامل تقديم شكاوى إذا تعرض للفصل التعسفي خلال فترة التجربة. والتأكيد على حق العامل في الحصول على تدريب وتوجيه أثناء فترة التجربة لتحسين فرص نجاحه.
4. إصدار أدلة قضائية أو مبادئ توجيهية لتفسير النصوص المتعلقة بفترة التجربة بما يضمن توحيد الأحكام القضائية ويقلل من التفاوت.
5. دراسة نماذج من التشريعات الدولية التي تتضمن معايير تقييم موضوعية أو نصوصاً تضمن عدالة أكبر للعامل وصاحب العمل.
6. تفعيل دور الجهات الرقابية مثل وزارة العمل لضمان عدم إساءة استخدام فترة التجربة من قبل أرباب العمل وتطوير نظام إلكتروني يمكن من خلاله تسجيل فترة التجربة ومتابعتها لضمان الشفافية.
7. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية توعوية لصاحب العمل والعمال حول حقوقهم وواجباتهم خلال فترة التجربة.
8. تأمل الباحثة من المشرع الاردني ان ينص على بعض الاستثناءات التي يجوز فيها زيادة مدة الثلاث أشهر المقررة لفترة التجربة وذلك بالنظر لمقتضيات الوظيفة التي يشغلها العامل

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

البكري، محمد (2019). موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في شرح قانون العمل الجديد. القاهرة : دار محمود للنشر والتوزيع الجزء الثاني المواد من (31-71).

الخطيب، ليلى (2020). القانون الإداري الأردني: دراسة تحليلية. عمان الاردن: كتاب منشور في مكتبة الجامعة الاردنية.

كرم، عبد الواحد (2014). قانون العمل في التشريع الاردني. عمان الاردن: كتاب منشور في دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الأبحاث العلمية المنشورة

إبراهيم، نادر (2021). الالتزام التعاقدى للعامل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري. قطر: بحث منشور في مجلة جامعة قطر كلية الحقوق .

ابو أحمد، علاء (2023). مبدأ وضوح النصوص القانونية في ضوء احكام القضاء الدستوري "دراسة مقارنة". مصر : بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية العدد 84 ص135.

ابو بكر، محمد (2014). التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع واحكام القضاء . عمان الاردن: بحث منشور لدى مجلة جامعة الزيتونة الاردنية ص458.

ابو زينة، أحمد (2022). حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني. فلسطين : بحث منشور في الجامعة العربية الامريكية في فلسطين كلية الحقوق.

حميدي، عبد البصير (2023). تأثير تقييم الاداء على رضا العامل عن وظيفته وسلوكه التنظيمي. بحث منشور في مجلة إيلوماتا الدولية للعلوم الاجتماعية المجلد 3 العدد 4 ص466-480.

الخطيب، تَمَام و بن معطم، ذو الفقار، (2018). عقد العمل تحت الاختبار. ماليزيا: بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون بماليزيا المجلد 8 العدد واحد ص 123.

الذبيبات، اسيد و النوايسة، باسل (2020). *عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه واشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية*. عمان الاردن: بحث منشور في المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية المجلد 12 العدد 4.

الزبيدي، عبد الله (2020). *حكم شرط التجربة في عقد العمل المحدد المدة والآثار المترتبة عليه: دراسة مقارنة بالقانون*. العراق : بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 10 العدد 2.

زوبه، عز الدين (2019). *خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل* . الجزائر: بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 10 العدد 2 ص 195.

الشبلي، فاروق (2019). *الوضع القانوني للعامل العام خلال فترة التجربة في التشريع الأردني: قضايا قانونية وتوصيات قانونية*. الامارات العربية المتحدة: بحث منشور في مجلة القضايا القانونية والأخلاقية والتنظيمية المجلد 3 العدد 22.

شخاترة، هشام و البلوي، ناصر ، و الرحامنة، علاء، (2021). *أثر شرط التجربة على عقد العمل في القانون الأردني*. عمان الاردن: بحث منشور في المجلة التركية الإلكترونية للبحث النوعي المجلد 12 العدد 7.

الشخاترة، وآخرون (2021). *أثر شرط الاختبار على عقد العمل في القانون الأردني* " بحث منشور في المجلة التركية الإلكترونية للبحث النوعي المجلد 12، العدد 7، ص 6556 - 6570.

الشوابكة، فيصل (2018). *مكافحة الفساد الإداري التجربة الاردنية نموذجًا - دراسة قانونية* - عمان الاردن : بحث منشور في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون المجلد 45 العدد 4 الملحق 2 ص 195.

عبد الحميد، أحمد (2020). *الوكالة غير القابلة للعزل في التشريع الليبي*. ليبيا: بحث منشور في مجلة الحق الصادرة عن كلية الحقوق في جامعة بني وليد العدد الثامن ص 39.

العكور، عمر و العدوان، ممدوح و بيضون، ميساء، (2013). *مرتبة المعاهدات الدولية في التشريعات الوطنية والدستور الأردني*. عمان الاردن: بحث منشور في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون المجلد 40 العدد 1.

عليقات، محمد (2020). *تقويم اداء العامل العام في القانونين الاردني والاماراتي: دراسة مقارنة* . عمان الاردن : بحث منشور في مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون المجلد 47 العدد 1 ص109.

فهيمي، وليد (2019). *سلطة القضاء والتحكيم الدوليين في إتخاذ إجراءات تحفظية (مؤقتة)*. مصر: بحث منشور في مجلة روح القوانين - كلية الحقوق - جامعة طنطا المجلد الثاني العدد الثامن والثمانون ص2.

قادر، كفي (2017). *التنظيم القانوني لعقد العمل تحت التجربة (دراسة تحليلية مقارنة)*. اربيل كوردستان العراق : بحث منشور في مجلة قهالى زانست العلمية المجلد 2 العدد 3 ص250.

القرني، محمد (2022). *تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)*. المملكة العربية السعودية: بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية والادارية الجزء الاول العدد 26.

قطيشات، إيناس و العدوان، ماجد (2024). *مدى كفاية الأنظمة الأردنية في تنظيم عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. عمان الاردن : بحث منشور في المجلة الدولية للدين المجلد 5 العدد 3 ص89.

كركورري، حنان (2020). *خصوصية ركن التراضي في عقود التجارة الالكترونية* . الجزائر: بحث منشور في مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية العدد 10.

الكساسبة، فراس (2011). *مدى انسجام حالات اعفاء صاحب العمل من الاشعار عند انهاء العقد مع فلسفة الاعفاء عند الاشعار "دراسة في ضوء احكام قانون العمل الاردني"* . عمان الاردن : بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون العدد الخامس والاربعون ص261.

لامبري، ماريون (2023). *الفترة التجريبية: حقوق وواجبات العاملين*. فرنسا: بحث منشور في مجلة المجلة الفرنسية لقانون العمل المجلد 1 العدد 50.

لعناني، أميرة (2022). *الحماية القضائية للمحجور عليه*. الجزائر: بحث منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية المجلد 59 العدد 1 ص 595 .

مرزوق، محمد (2013). *الجوانب القانونية لعقد الفرشائيز*. مصر: بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية العدد 54 ص 493 .

مساعدة، أيمن (2007). *الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني*. عمان الاردن: بحث منشور في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون المجلد 34 العدد 2 .

المناصير، عبد الحافظ (2017). *التفاوض الالكتروني في عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)*. عمان الاردن : بحث منشور في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون المجلد 44 العدد 4 ص189.

المناصير، مهند (2019). *النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة في القانون المقارن"*. عمان الاردن : بحث منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون المجلد 46 العدد 1.

النيداني، ياسر (2021). *حق العامل في المعرفة في عقد العمل* . مصر: بحث منشور في مجلة البحوث الفقهية والقانونية العدد 36 ص1115.

النيداني، ياسر (2022). *الولاء في عقد العمل في القانون الفرنسي*. مصر: بحث منشور في مجلة مجلة البحوث الفقهية والقانونية العدد السابع والثلاثون ص565.

المقالات

الشريف، احمد (2022). *الاحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الاردني* . عمان الاردن : مقال منشور في مجلة الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية المجلد 1 العدد 2 ص132-148.

الرسائل الجامعية

إسماعيل، عمر (2022). *إنهاء عقد العمل بشكل غير عادل في ضوء المعايير الدولية ومعايير الاتحاد الأوروبي: نهج لمراجعة قانون العمل العراقي*. المجر: أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة ديبريسيني (المجر)) كلية الحقوق قسم القانون الخاص.

الحربي، نواف (2014). *خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي*. عمان الاردن: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الاوسط كلية الحقوق قسم القانون الخاص.

الخميسة ، روان (2022). الضوابط القانونية لحماية أجر العامل في القانون الاردني. عمان الاردن: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الاوسط كلية الحقوق قسم القانون الخاص.

درياس، كوفان (2021). الاختصاص التشريعي لمجالس المحافظات غير المنتظمة في إقليم (دراسة مقارنة). نيقوسيا: رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا للعلوم الاجتماعية قسم القانون العام.

عبد السلام، سعدة (2019). حقوق الأشخاص العاملين خلال فترة الاختبار في بيئة العمل: تحليل مقارن بين السلطات القضائية التزانية وجنوب أفريقيا. تنزانيا: اطروحة دكتوراه غير منشورة في الجامعة المفتوحة في تنزانيا.

العمر، محمد (2014). الفصل التعسفي في قانون العمل الاردني . عمان الاردن : رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة كلية الحقوق قسم القانون الخاص .

الفايز، صقر (2019). احكام شرط التجربة في عقد العمل الفردي في القانون الاردني. عمان الاردن: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الاسراء كلية الحقوق قسم القانون العام.

المراجع الأجنبية

Al-Shibli, F. (2023). *THE LEGAL STATUS OF THE PUBLIC EMPLOYEE DURING THE PROBATION PERIOD IN THE JORDANIAN LEGISLATION: LEGAL ISSUES AND LEGAL RECOMMENDATIONS*. Journal of Legal Ethical and Regulatory Issues Volume (22) Issue (3).

Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2021). *Le Code du Travail en France: Analyse et Commentaires*. Presses Universitaires de France.

Cahuc, P., & Prost, C. (2015). *Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi*. Les notes du conseil d'analyse économique, (5), 1-12..

Dimitriu, R. (2019). *Termination of the employment contract during the probationary period*. In Proceedings of the 14th International Conference Accounting and Management Information Systems (pp. 112-123).

International Labour Organization. (2019). *Promoting Fair Dismissals and Just Terminations*. Geneva. ILO.

Isaias, B. (2013). *Overview of the Hashemite Kingdom of Jordan Legal System and Research*. <https://www.nyulawglobal.org/globalex/jordan.html> (Data Entry: 19/12/2024).

- Koumentakis, S. (2023). *Trial Period of Employment Contracts*. <https://koumentakislaw.gr/en/articles/trial-period-of-employment-contracts/> (9/10/2024).
- Narayanan, E., Ismail, L., & Yusuf, H. (2022). *Why Do Employers Extend the Probationary Period of Fresh Graduates after Employment Feedback from The Human Resource Managers*. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478) 12(6):585-598.
- Sarap, K. (2022). *If the employee is unable to perform their duties, the probationary period shall be extended*. <https://www.njordlaw.com/if-employee-unable-perform-their-duties-probationary-period-shall-be-extended> (DATA ENTRY: 19/12/2024).
- Shakhatreh, H., albalawee, n., & AL Rahamneh, A. (2021). *The Impact Of Probation Condition On Employment Contract In The Jordanian Law*. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI) Volume 12, Issue 7*.
- Sin, I., & Chappell, N. (2022). *The effect of trial periods in employment on firm hiring behavior*. *IZA Journal of Labor Policy* 10(1):20200009.
- Smith, J., & Brown, E. (2020). *Probationary Employment Contracts: A Comparative Analysis of Labor Laws in Europe and North America*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*.

المواقع الإلكترونية

- الآتاسي، محمد (2024). *الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني*. عمان الاردن: [/https://bestlawfirmjo.com](https://bestlawfirmjo.com) (تاريخ الدخول: 2024/12/19).
- إيمان رياض. (2023). *نظرة عامة على قانون العمل المصري*. مصر: [/riad.com/overview-of-the-egyptian-labor-law](https://riad.com/overview-of-the-egyptian-labor-law) (تاريخ الدخول: 2024/12/18).
- تشريعات الامارات. (2021). *حقوق العامل خلال فترة التجربة في قانون العمل الإماراتي*. <https://uaelegislation.gov.ae/ar/legislations/1541> (تاريخ الدخول: 2024/12/17).
- عبد المولى، محمد (2023). *شرط التجربة وأثره على عقد العمل*. عمان الاردن: موقع حماة الحق [./https://jordan-lawyer.com/2023/09/11](https://jordan-lawyer.com/2023/09/11)
- عبد المولى، محمد (2023). *شرط التجربة وأثره على عقد العمل*. عمان الاردن: موقع حماة الحق [/https://jordan-lawyer.com/2023/09/11](https://jordan-lawyer.com/2023/09/11) (تاريخ الدخول: 2024/9/9).

عبد المولى، محمد (2023). شرط التجربة واثره على عقد العمل. عمان الاردن : موقع محامي الحق (<https://jordan-lawyer.com/>) تاريخ الدخول: 2024/10/7.

قانون العمل الجديد في الإمارات العربية المتحدة. (2022). الآثار المترتبة على أصحاب العمل. <https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/the-new-uae-labor-law-implications-for-employers> (تاريخ الدخول: 2024/12/17).

المادة (37) من قانون العمل الاماراتي. (2022). تعريف فترة التجربة. <https://uaelegislation.gov.ae/ar/legislations/1541/download> (تاريخ الدخول: 2024/12/17).

منصور ، احمد (2021). انحلال العقد. عمان الاردن : موقع حماة الحق (<https://jordan-lawyer.com/2021/11/30/contract-dissolution>) تاريخ الدخول: 2024/12/15.

منصور ، احمد (2021). عقد العمل تحت التجربة في القانون الاردني. موقع حماة الحق [/https://jordan-lawyer.com/2021/12/18/probationary-contract](https://jordan-lawyer.com/2021/12/18/probationary-contract) (تاريخ الدخول: 2024/12/15).

وزارة العمل الاردنية. (2022). فترة التجربة.

وزارة العمل الفرنسية. (2023). الدليل العملي للفترة التجريبية. فرنسا: travail-emploi.gouv.fr (تاريخ الدخول: 2024/12/18).

النصوص القانونية

نص المادة (35/أ) من قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته: لصاحب العمل استخدام أي عامل في فترة التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب. ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل خلالها عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

Période d'essai. (Articles L1221-19 à L1221-26) du Code du travail

نص المادة 53 من نظام العمل على أنه: "إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً.

المادة (10) من قانون العمل البحريني: يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى العامل المؤمن عليه إلى الهيئة العامة في الميعاد المشار إليه في المادة السابقة وهو وحده المسئول قبل الهيئة المذكورة عن دفعها، وله مقابل ذلك أن يقتطع من أجر المؤمن عليه ما يقع على عاتقه من اشتراك في كل مرة يدفع إليه أجوره.

نصت المادة 31 / أ من قانون العمل اذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام انتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انهاء عقود عمل غير محدودة المدة او تعليقها كلها او بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي اجراء بهذا الخصوص .

المادة (37 / 2/ب) من القانون الاتحادي الاماراتي رقم 8 لسنة 1980 إذا حالت إصابة العمل أو المرض المهني بين العامل وأداء عمله، وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يوازي أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو مدة (6) ستة أشهر أيهما أقل، فإذا زادت مدة العلاج على (6) ستة أشهر، يصرف له نصف الأجر وذلك لمدة (6) ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو وفاته أيهما أقرب.

نص المادة 53 من قانون العمل المصري والتي نصت على: للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

نص المادة 54 من قانون العمل المصري: للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي .

نص المادة 36 من قانون العمل البحريني لسنة 2016: يجب على صاحب العمل إعطاء العامل - أثناء سريان عقد العمل أو عند انتهائه ودون مقابل - شهادة بما يطلبه من بيانات بشأن تاريخ التحاقه بالعمل ونوع العمل الذي قام به والأجر واملزاي الأخرى التي حصل عليها وخبرته وكفاءته املهنية وتاريخ وسبب انتهاء عقد العمل

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والذي نص على: مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

نص المادة 10 من قانون العمل البحريني: يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى العامل المؤمن عليه إلى الهيئة العامة في الميعاد المشار إليه في المادة السابقة وهو وحده المسئول قبل الهيئة المذكورة عن دفعها، وله مقابل ذلك أن يقتطع من أجر المؤمن عليه ما يقع على عاتقه من اشتراك في كل مرة يدفع إليه أجوره.

تنص المادة 53 من نظام العمل على أنه: "إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً.

نص المادة 55 من قانون العمل الكويتي: أحد أهم المواد النظامية التي يكثر الحديث عنها في أوساط العمل، سواء من قبل العامل أو صاحب العمل الذين يربطهم عقد عمل محدد المدة ويستمررون في تنفيذه.

نظام العمل السعودي رقم (م/51) لسنة 2005 المعدل: يسمح قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 شعبان 1426 (الموافق 27 سبتمبر 2005) (قانون العمل السعودي) بفصل العامل بسبب الزيادة في العمالة في ظروف محدودة، على النحو التالي: حيث يتم إغلاق المنشأة بشكل دائم (المادة 74(6))؛ أو عندما يتوقف صاحب العمل عن أداء العمل الذي كان الموظف يؤديه (المادة 74(7)). 2020.

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003. المادة 33: تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة اشهر او تعيينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد

مدة فترة التجربة حسب القانون الاتحادي الاماراتي للعمل الجديد رقم 33 لسنة 2021: لصاحب العمل تعيين العامل تحت فترة التجربة مدة ال تزيد على (6) ستة أشهر من تاريخ مباشرة

العمل، ولصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك خطياً قبل (14) أربعة عشر يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة.

القرارات

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2018/5093 تاريخ 2018/12/4

قرار محكمة التمييز (حقوق) رقم (2002/1897)

قرار محكمة التمييز الحقوقية (هيئة خماسية) رقم (2013/142)

قرار محكمة التمييز الحقوقية (هيئة خماسية) رقم (2018/195)

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/3154

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/3120 بتاريخ 2019/7/10

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2022/2843 بتاريخ 2022/11/15

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2019/3154