

تكيف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)

Adaptation of Probationary Employment Contract and Provisions that Regulate it in the Saudi Labor Law: Analytical Comparative Research

Dr. Mohammed Ali Mohammed Al-Qarni
Associate Professor, Specialty of (Law)
Department of Jurisprudence, Faculty of Sharia
and Fundamentals of Religion - King Khalid University,
Abha, Kingdom of Saudi Arabia

د. محمد بن علي بن محمد القرني
أستاذ مشارك - تخصص الأنظمة - قسم الفقه - كلية الشريعة وأصول الدين
جامعة الملك خالد - أبها - المملكة العربية السعودية
mog9600@gmail.com

<https://doi.org/10.56760/VWXU2362>

Abstract

The importance of Labor Law is becoming increasingly in our current era due to extent of its application, depth of its social impact, increase of man power, appearance specialty of labor judiciary - as an independent judiciary - within courts of public judiciary in the Kingdom of Saudi Arabia, which required developing of legislative rules and keeping up with texts of labor law for development of labor relations, finding suitable and guarantor solutions to rights of parties, due to importance of stability of labor relations in the performance of national economy, the employment contract is considered as cornerstone for creating labor relationship and launching its march, might include a condition of a probation period that enables the parties to relationship or whoever stipulates it to ensure the validity of conclusion of contract for him, due to what the probation condition might contain from conflict of interest, variation of legal and economic status between laborer and employer; which might lead to misuse or circumvention on the law, thus the law has encircled the probation period with a number of conditions and restrictions that guarantee good work with it away from exploitation or abuse while using the right, has decreed up rules to govern the practice and limiting its duration, rules of its extension or repetition, the consequences of end of duration of employment contract concluded between two parties, the Saudi labor law is distinguished from its counterparts in

ملخص البحث

تزايد أهمية نظام العمل في وقتنا الحالي؛ نظراً لاتساع مساحة تطبيقه، وعمق تأثيره الاجتماعي، وزيادة القوى العاملة، وظهور اختصاص القضاء العمالي كقضاء مستقل، ضمن محاكم القضاء العام في المملكة العربية السعودية، مما يتطلب تطوير القواعد التشريعية ومواكبة نصوص نظام العمل لتطور العلاقات العمالية، وإيجاد الحلول الملائمة والضامنة لحقوق الأطراف؛ نظراً لأهمية استقرار علاقات العمل في أداء الاقتصاد الوطني.

ويعتبر عقد العمل حجر الأساس لنشأة العلاقة العمالية وانطلاق مسيرتها، وقد يشتمل على اشتراط فترة للتجربة تمكن أطراف العلاقة أو من يشترطه من التأكد من صلاحية إبرام العقد بالنسبة له، ونظراً لما قد ينطوي عليه شرط التجربة من تعارض المصالح، وتفاوت المركز القانوني والاقتصادي بين العامل وصاحب العمل، مما قد يؤدي إلى الاستغلال أو التحايل على النظام، فقد أحاط النظام فترة التجربة بجملة من الشروط والقيود التي تضمن حسن العمل به بعيداً عن إساءة الاستغلال أو التعسف في استعمال الحق، ورسم القواعد الضابطة لاشتراط التجربة وتحديد مدتها وقواعد تمديدها أو تكرارها، وما يترتب على نهاية المدة بالنسبة لعقد العمل المبرم بين الطرفين.

وانفرد نظام العمل السعودي عن نظرائه في غالب الدول العربية ببعض القواعد المتعلقة بذلك كما بيّنه البحث، وانتهى إلى جملة من النتائج المتعلقة بذلك، مستعملاً المنهج التحليلي المقارن، ومستفيداً من جملة من الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم العمالية في عدّة مواضع من البحث، ومن أهم نتائجه:

most Arab countries with some rules related to this as indicated in the research, ended with a number of related results using comparative analytical method, benefiting from a number of judicial rulings issued by labor courts in several positions of the research, among its most important results:

- The Saudi Law tended to a condition of a probation for both parties of employment contract – basically or for who stipulate it, the law was clear in defining the terms of contract agreed upon, extending it or repeating the experience. It also tended to legality of ending probation during the period without compensation or end of service gratuity, and it does not enter under arbitrariness of using the right, and is supported provisions of labor judiciary.
- The Saudi Law is distinguished from labor laws in (Egypt and Jordan) by regulating extension of probation period and permissibility of repeating it under certain conditions to guarantee to avoid use of this condition in abusing.

Keywords:

probationary employment contract; job contract; Saudi labor law; test condition

• اتجه النظام السعودي إلى تقرير شرط التجربة لطرفي عقد العمل - من حيث الأصل - أو لمن يشترطه منها، وكان النظام واضحاً في تحديد شروط الاتفاق عليه أو تمديده أو تكرار التجربة، كما اتجه إلى مشروعية إنهاء التجربة خلال المدة دون تعويض أو مكافأة نهاية الخدمة، وأنه لا يدخل ضمن التعسف في استعمال الحق، وأيدته أحكام القضاء العمالي.

• انفرد النظام السعودي عن قوانين العمل (المصري والأردني) بتنظيم تمديد فترة التجربة وجواز تكرارها بشروط معينة؛ ضماناً لعدم إساءة استغلال هذا الشرط.

والله وليّ التوفيق.

الكلمات المفتاحية:

عقد العمل، شرط التجربة، شرط الاختبار، نظام العمل السعودي.

مما قد يؤدي إلى اختلال في التوازن العقدي بينهما، إذا ما فرض صاحب العمل شروطاً تعسفية، مستغلاً مركزه الاقتصادي، مقابل ضعف مركز العامل، الأمر الذي دفع جل القوانين إلى التدخل لتحقيق نوع من التكافؤ والمساواة في هذه العلاقة، عن طريق تطوير القواعد التشريعية، ومواكبة نصوص نظام العمل لتطور العلاقات العمالية، وإيجاد الحلول الملائمة والضامنة لحقوق الأطراف؛ نظراً لأهمية استقرار علاقات العمل في أداء الاقتصاد الوطني.

مقدمة البحث:

تتزايد أهمية نظام العمل في وقتنا الحالي؛ نظراً لاتساع مساحة تطبيقه، وعمق تأثيره الاجتماعي، وزيادة القوى العاملة، وظهور اختصاص القضاء العمالي كقضاء مستقل، ضمن محاكم القضاء العام في المملكة العربية السعودية؛ حيث يُشكّل العمال بجانب أصحاب العمل شريحة كبيرة من شرائح المجتمع، لذا كانت الحاجة ماسة لتحقيق توازن عقدي بين طرفي علاقة العمل، خاصة مع وجود تفاوت ملحوظ في المراكز القانونية بين الطرفين،

٢. استطلاع اتجاهات القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية في المنازعات المعروضة عليه في عقود العمل تحت التجربة.

٣. تحقيق الفائدة العلمية الشخصية وتطوير ملكات الباحث.

مشكلة البحث وأسئلته:

يحتل العامل في عقد العمل تحت التجربة مركزاً قانونياً مختلفاً عنه في عقد العمل النهائي، مما نتج عنه طرح التساؤل الرئيس الآتي: ما تكييف عقد العمل تحت التجربة، وما الأحكام المنظمة له؟ وتدرج تحته جملة من التساؤلات أهمها:

- ما التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة؟
- ما طبيعة اشتراطه؟ ولمن يقرر هذا الاشتراط؟
- ما الأحكام الخاصة باشتراط فترة التجربة في عقد العمل؟ وما شروط تمديدتها وتكرارها؟
- ما طبيعة إنهاء عقد العمل تحت التجربة؟ وما الآثار المترتبة عليه؟

الدراسات السابقة:

يتناول الشراح والفقهاء عقد العمل تحت التجربة في عموم شروحات قوانين العمل، ومن منطلقات القانون محل الشرح وما جاء فيه من قواعد وأحكام، وبعد البحث والتقصي في فهارس المكتبات والأدلة البحثية والمواقع الإلكترونية والمجلات العلمية لم أجد دراسة نظامية مختصة بتناول موضوع: تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)، فكان هذا الاجتهاد البحثي إسهاماً بدراسة الموضوع وتتبع أطرافه، والله الموفق.

ويعتبر عقد العمل حجر الأساس لنشأة العلاقة العمالية وانطلاق مسيرتها، وقد يشتمل على اشتراط فترة للتجربة تمكّن أطراف العلاقة أو من يشترطه من التأكد من صلاحية إبرام العقد بالنسبة له، ونظراً لما قد ينطوي عليه شرط التجربة من تعارض المصالح، وتفاوت المركز القانوني والاقتصادي بين العامل وصاحب العمل، مما قد يؤدي إلى الاستغلال أو التحايل على النظام، فقد أحاط النظام فترة التجربة بجملة من الشروط والقيود التي تضمن حسن العمل به بعيداً عن إساءة الاستغلال أو التعسف في استعمال الحق، ورسم القواعد الضابطة لاشتراط التجربة وتحديد مدتها وقواعد تمديدتها أو تكرارها، وما يترتب على نهاية المدة بالنسبة لعقد العمل المبرم بين الطرفين، فرأيت أن يكون هذا البحث بعنوان: تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)، والله وليّ التوفيق.

أهمية الموضوع:

تظهر أهمية البحث من نواح عدة أهمها:

١. صلته بنظام العمل الذي تتزايد الحاجة إليه مع نمو الاقتصاد السعودي.
٢. انتشار العمل به كسلوك يرافقه نشأة عقود العمل في المملكة العربية السعودية، مما يدعو لمعرفة أحكامه وما يترتب عليه من قواعد خاصة.
٣. ما يمكن أن يقدمه البحث من إضافة للمكتبة القانونية؛ حيث لم يفرد بدراسة مستقلة وفقاً لنظام العمل السعودي.

أهداف البحث:

١. دراسة الجانب النظامي للموضوع في إطار نظام العمل السعودي.

منهج البحث:

المقدمة: توطئة الموضوع وأهميته، وأسباب اختياره، ومشكلة البحث وأسئلته، والدراسات السابقة، وحدود البحث ومنهجه، وخطته.

تمهيد: تعريف عقد العمل تحت التجربة وتمييزه عما يشبهه.

المبحث الأول: تكييف عقد العمل تحت التجربة وطبيعة الحق في شرط التجربة، وفيه مطلبان: المطلب الأول: تكييف عقد العمل تحت التجربة.

المطلب الثاني: طبيعة الحق في شرط التجربة ومن يتقرر لمصلحته.

المبحث الثاني: الأحكام المنظمة لعقد العمل تحت التجربة، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: المركز القانوني للعامل تحت التجربة.

المطلب الثاني: شروط عقد العمل تحت التجربة.

المطلب الثالث: إنهاء عقد العمل تحت التجربة والآثار المترتبة عليه.

الخاتمة وتتضمن أهم النتائج.

فهرس المراجع.

وأسأل الله - عز وجل - السداد والقبول، وحسن القول والعمل، وصالح النية والكلمة، وبالله التوفيق

تمهيد:

تعريف عقد العمل تحت التجربة وتمييزه عما يشبهه:

لم ينص نظام العمل السعودي على تعريف لعقد العمل تحت التجربة، شأنه كغيره من القوانين العربية التي لم تنص على تعريفه، تاركة المجال للشراح والفقهاء لتجلية معناه، وكان إسهامهم متقارباً لوضوح معناه وغايته؛ ومن تعريفاتهم:

• عرّف بأنه: "العقد الذي يتفق فيه العامل وصاحب العمل على ألا يكون العقد المبرم

اقتضت طبيعة البحث الاعتماد على المنهج الاستقرائي للقواعد المنظمة لعقد العمل تحت التجربة، وما اطلع عليه الباحث من أحكام القضاء السعودي، ثم استعراضها عن طريق المنهج التحليلي؛ للوصول إلى استنباط اتجاه النظام السعودي بين الآراء الفقهية وبعض القوانين المعاصرة؛ وخصوصاً القانونين: المصري والأردني، في مسائل البحث الرئيسة، مع التزام الأمانة العلمية ومراعاة قواعد الكتابة البحثية ونمط التوثيق العلمي وفق شروط الناشر.

حدود البحث:

أ. الحدود الموضوعية: دراسة تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام النظامية الخاصة به من خلال:

١. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١)، وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزير العمل رقم (٣٩٩٣٣) وتاريخ ١٩/٥/١٤٣٥هـ.

٢. المبادئ والقرارات الصادرة من الهيئة العمالية وأحكام القضاء العمالي^(١).

ب. الحدود الزمانية: الأنظمة الصادرة في المملكة العربية السعودية والمبادئ القضائية منذ تاريخ صدور نظام العمل - أعلاه - وحتى تاريخ تقديم هذا البحث للنشر في محرم ١٤٤٣هـ.

ج. الحدود المكانية: دولة المملكة العربية السعودية.

خطة البحث:

انتظمت خطة البحث في مقدمة وتمهيد ومبحثين وخاتمة، تلاها فهرس المراجع على النحو الآتي:

١ - حيث كان الفصل في المنازعات العمالية من اختصاص اللجان شبه القضائية المشكلة لذلك، ثم سميت هيئات، ثم نشأ القضاء العمالي كأحد اختصاصات القضاء العام بصدور نظام القضاء عام ١٤٢٨هـ، وتم إنشاء المحاكم العمالية اعتباراً من مطلع عام ١٤٣٩هـ.

التدريب المهني من حيث الهدف والمحل في كل منهما، فالهدف من عقد التدريب هو تعليم العامل وتأهيله وإعداده لممارسة عمل معين؛ حيث يلتزم صاحب العمل بذلك، أما عقد العمل تحت التجربة فيفترض فيه أن العامل تتوفر لديه الخبرة والتدريب المناسب للعمل الذي تعاقد عليه، ولكن صاحب العمل أو العامل يهدف أن يتأكد من أمور معينة أثناء فترة التجربة، أما اختلافهما في المحل، فهو في عقد التدريب المهني قيام صاحب العمل بتلقين العامل المتدرب أصول مهنة أو حرفة أو مهارات معينة فلا يعدّ عقد عمل، أما المحل في عقد العمل تحت التجربة، فهو العمل الذي يؤديه العامل لصاحب العمل، وهو عقد عمل تطبق عليه أحكام نظام العمل.

٣. يختلف عقد العمل تحت التجربة عن عقود العمل محددة المدة، مع أنّ مدته محددة نظاماً؛ لأنه يجوز لطرفيه أو لأحدهما - حسب شروط العقد - أن ينهي عقد العمل خلال فترة التجربة بإرادته المنفردة ودون تعويض الطرف الآخر، في حين أن عقد العمل محدد المدة لا يمكن لأي من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة قبل انقضاء مدته، وإلا كان مسؤولاً عن التعويض بقيّة المدة وما يترتب عليها. (كيره، ١٩٧٩ م. إسماعيل، د. ت. أبو شنب، ١٩٩٨ م. يحيى، ١٩٦٤ م).

المبحث الأول:

تكييف عقد العمل تحت التجربة وطبيعة الحق في شرط التجربة

إن تكييف التصرف النظامي والعلاقات التي يتضمنها سبيل لمعرفة الأحكام التي يتم تطبيقها

بينهما باتاً إلا بعد فترة من الوقت؛ ليتحقق أيٌّ منهما فيما إذا كان من مصلحته الاستمرار في العمل أو عدم الاستمرار فيه" (عمران، ١٩٨٠ م).

• عرّف بأنه: "عقد عمل مكتمل الأركان، يتضمن شرط التجربة الذي بمقتضاه يكون لكل من طرفي العقد التحقق من ملاءمة العقد له خلال فترة التجربة؛ ليستمر في العقد أو ينهيه أثناءها" (الدكمي، ١٤٢٧ هـ).

• يمكن تعريفه بأنه "عقد عمل يتضمن قيام العامل بأداء عمل معيّن لحساب صاحب العمل مقابل أجر، لمدة محدّدة يمكن خلالها التعرف على مدى كفاءة العامل وملاءمة العمل له ومناسبة الأجر المعروف عليه". وقد سماه النظام السعودي عقد العمل تحت التجربة في المادتين (٥٣، ٥٤)، وأطلق عليه "تحت الاختبار" في المادة (٦/٨١)، وهما بمعنى واحد (حبيب، ١٩٥٩ م). وبناء على هذا المفهوم فإن عقد العمل تحت التجربة يختلف عن بعض المفاهيم القانونية المشابهة له في نطاق نظام العمل، وأهمها ما يأتي:

١. يختلف عقد العمل تحت التجربة عن الاختبارات المهنية أو التمهيدية التي يجريها أرباب الأعمال للعمال الراغبة في التعاقد معهم قبل إبرام العقود، فالاختبارات المهنية لا يسبقها إبرام عقد العمل، أما في حال اشتراط التجربة فتكون بعد إبرام عقد العمل، لكنه مشروط بإتمام فترة التجربة دون إنهاء العقد من أحد أطرافه؛ لأن الإنهاء يدل على عدم الرغبة في استمرار العقد، كما أن اجتياز الاختبار المهني لا يمنع اشتراط التجربة في عقد العمل.

٢. يختلف عقد العمل تحت التجربة عن عقد

على مسأله، وقد استدعى ذلك بحث: تكييف عقد العمل تحت التجربة في (المطلب الأول)، ثم بيان طبيعة الحق في شرط التجربة ومن يتقرر لمصلحته في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تكييف عقد العمل تحت التجربة

التكييف الفقهي هو "إعطاء الوصف الفقهي للتصرفات محل البحث، ويكون ذلك بالنظر إلى حقيقتها ومجانستها لما يائها من التصرفات التي منحت أو صافاً فقهية". (شبير، ١٤٢٥هـ)، فالمراد بتكييف عقد العمل تحت التجربة: بيان الوصف الشرعي والطبيعة النظامية له من خلال بيان حقيقته والآثار التي تنتج عنه، ويطلق شراح القانون على التكييف: الطبيعة القانونية (قلعجي وقنيبي، ١٤٢٧هـ)، وهي أساس الآثار التي تترتب على التصرف القانوني. (حشيش، ٢٠٠١م، الألفي، الحق في الفقه الإسلامي، ١٤٣٩هـ). وقد اختلفت اتجاهات الشراح حول تكييف عقد العمل تحت التجربة وطبيعته القانونية^(٢)، وأتناولها فيما يأتي:

الاتجاه الأول: أن عقد العمل تحت التجربة عقد عمل معلق على شرط واقف^(٣) هو نجاح التجربة (الأهواني، ١٩٩١م)؛ بمعنى أنه يتوقف على نجاح التجربة لزوم عقد العمل، قياساً له على عقد البيع بشرط التجربة الذي يعتبره القانون عقداً معلقاً على شرط واقف. (المادة ٤٢١ من القانون المدني المصري، والمادة ٤٧٠ من القانون المدني الأردني).

وقد انتقد هذا الاتجاه بأنه لا يستقيم مع الآثار

التي تترتب على عقد العمل تحت التجربة؛ إذ إنه من العقود الزمنية، وينشئ التزامات على طرفيه منذ انعقاده بخلاف عقد البيع الذي يعتبر من العقود الفورية، فهو قياس مع الفارق، (كيره، ١٩٧٩م. إسماعيل، د.ت، شنب، ١٩٦٦م)، كما أن اعتباره معلقاً على شرط واقف يقتضي ألا ينتج العقد أي أثر مادام الشرط لم يتحقق (نايل، د.ت)، وهذا ما لا تقبله القواعد التنظيمية لعقد العمل تحت التجربة؛ إذ تسري آثار العقد عليه من حين إبرامه، فضلاً عن أن الغاية من وضع فترة التجربة تقتضي حتماً البدء في تنفيذ العقد قبل تحقق الشرط وليس الانتظار حتى يتحقق الشرط، (كيره، ١٩٧٩م).

الاتجاه الثاني: أن عقد العمل تحت التجربة عقد عمل معلق على شرط فاسخ^(٤)، هو عدم الرضا عن نتيجة التجربة وإعلان ذلك قبل انقضاء مدتها، فإذا انقضت مدتها دون تحقق الشرط الفاسخ أصبح العقد باتاً وأنتج كل آثاره منذ إبرامه، أما إذا تحقق الشرط الفاسخ فلم يرض أحد المتعاقدين عن التجربة فيفسخ العقد دون أثر رجعي؛ لأنه من العقود الزمنية التي لا يرجع أثر الفسخ فيها إلى الماضي، وفي هذا التكييف حماية حقوق العامل كفلها له النظام، واكتسبها أثناء فترة العقد، فلا يؤثر الفسخ على حقوق العامل قبل إنهاء التجربة، (غانم، ١٩٦١م. يحيى، ١٩٨٩م. فرج، ١٩٨٦م). وذكر بعضهم أنه السائد في الفقه ويؤيده القضاء، (نايل، بدون. شوقي، رشدي ٢٠٠٩م)، ويرى بعض الشراح أن للشرط الفاسخ أثراً رجعياً، فيزول العقد من وقت نشوئه عند تحقق الشرط الفاسخ (القضاة، ١٤٣٦هـ).

٢- عند إيراد الاتجاهات القانونية فليس بالضرورة رجحان أحدها على ما سواها، فالصواب محتمل، ولكل اتجاه دليله، وتأخذ بها القوانين المقارنة وفقاً لفلسفتها التشريعية ومقاصدها التنظيمية ومصادرها الموضوعية.

٣- الشرط الواقف: واقعة مستقبلية غير محققة الوقوع، يرتبط بوجودها وجود الالتزام.

(أبو الخير، ١٤٢٨هـ).

٤- الشرط الفاسخ هو واقعة مستقبلية غير محققة الوقوع، يرتبط بوجودها وجود الالتزام.

(أبو الخير، ١٤٢٨هـ).

٢- عند إيراد الاتجاهات القانونية فليس بالضرورة رجحان أحدها على ما سواها، فالصواب محتمل، ولكل اتجاه دليله، وتأخذ بها القوانين المقارنة وفقاً لفلسفتها التشريعية ومقاصدها التنظيمية ومصادرها الموضوعية.

٣- الشرط الواقف: واقعة مستقبلية غير محققة الوقوع، يرتبط بوجودها وجود الالتزام.

(أبو الخير، ١٤٢٨هـ).

وقد انتقد هذا الاتجاه بأنه لا يستقيم مع الآثار

٤- الشرط الفاسخ هو واقعة مستقبلية غير محققة الوقوع، يرتبط على تحققه انقضاء الالتزام. (أبو الخير، ١٤٢٨هـ).

الشرط لمصلحته، وتظل سارية حتى انتهاء مدتها، فإذا استعملت هذه الرخصة انتهى العقد دون أثر رجعي، أما إذا انقضت المدة دون العدول عن العقد فيكون العقد لازماً، ومتى اكتسب العقد صفة اللزوم فليس لأحد العاقدين الرجوع فيه بمفرده، والعقد غير اللازم عقد صحيح ونافذ توافرت فيه شروط الانعقاد والصحة، إلا أنه يجوز لطرفيه أو لأحدهما أن يستبد بإنهائه بإرادته المنفردة، (العدوي، ١٩٩٥ م . زهران، ١٩٩٧ م) ويسميه الفقهاء العقد الجائز (الشثري، ١٤٣٧ هـ). ويبدو لي - والله أعلم - وجاهة هذا الاتجاه وانسجامه مع ما قرره نظام العمل السعودي من أحكام فترة التجربة وآثارها، وذلك لما يأتي:

١. إن تكييف عقد العمل تحت التجربة بأنه عقد غير لازم يقدم الأساس القانوني للأثار المترتبة على فترة التجربة حال إنهائها، فقد قرّر النظام لصاحب العمل حق فسخ العقد دون مكافأة للعامل، أو إشعار أو تعويض إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار (م ٦/٨٠ عمل)، وقرر للعامل حق الفسخ دون تعويض صاحب العمل (م ٥٤ عمل)، بما معناه أن عقد العمل حين فسخه في فترة التجربة يعتبر كأن لم يكن، وهذه حقيقة الفسخ الاتفاقي الذي لا يعرض من كان له حق الفسخ للتعويض.
٢. إن هذا التكييف يتفق مع قصد المتعاقدين إلى إبرام عقد عمل منذ البداية، ولكن مع شرط التجربة لمن يشترطها لفترة حددها النظام.
٣. يتفق هذا التكييف مع أحكام النظام باستحقاق العامل للحقوق المقررة له أثناء فترة التجربة، فعقد العمل تحت التجربة نافذ بمراتبه منذ بدايته، وليس معنى ذلك أنه نافذ بأثر رجعي منذ انتهاء مدة التجربة.
٤. أن هذا التكييف هو الأقرب لأحكام الشريعة

وقد انتقد هذا الاتجاه بالقول بأنه من التجاوز اعتبار إعلان الرغبة في إنهاء العقد شرطاً فاسخاً يعلق عليه العقد؛ لأن عقد العمل غير محدد المدة يجوز إنهاؤه بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه، ومع ذلك فلا يوصف بأنه معلق على شرط فاسخ (شنب، ١٩٦٦ م. جلال، ١٩٩٥ م).

الاتجاه الثالث: أن عقد العمل تحت التجربة عقد تمهيدى مؤقت، وهو عقد مستقل ومتميز عن عقد العمل نفسه، وله مدة محدّدة ينتهي بانتهائها، وفي حال نجاح التجربة يتم إبرام عقد عمل بات بين الطرفين، فيبدأ عقد العمل من حين انتهاء فترة التجربة لا من حين الاتفاق عليها (غانم، ١٩٦١ م. زهران، ١٩٩٧ م).

وقد انتقد هذا الاتجاه بمخالفته لنص النظام؛ ففي حال نجاح فترة التجربة لا يوجب النظام إبرام عقد عمل جديد، بل يعتبر العلاقة مستمرة بناء على العقد المبرم، وهو مفهوم المادتين (٥٣، ٥٤) من النظام، كما أن هذا الاتجاه يخالف قصد المتعاقدين؛ إذ لم يقصدوا واقعياً إبرام عقدين متتاليين وإنما إبرام عقد واحد يلتزمان به منذ البداية، وكل ما يضيفه شرط التجربة هو تمكينهما من عدم الاستمرار إذا قرّر ذلك من كانت التجربة لمصلحته، بشرط أن يكون أثناء مدتها، (الأهواني، ١٩٩١ م. يحيى، ١٩٨٩ م)، كما أن القول بهذا يعني أن عقد العمل تحت التجربة عقد مؤقت فلا يجوز فسخه قبلها، (زهران، ١٩٩٧ م)، وهذا يتعارض مع المادة (٦/٨٠ عمل) التي تعطي صاحب العمل الحق في إنهاء العقد إذا كان العامل معيناً تحت التجربة، فيفهم منه إمكان إنهاء عقد العمل تحت التجربة قبل انتهاء مدته.

الاتجاه الرابع: أن عقد العمل تحت التجربة عقد غير لازم؛ أي يجوز العدول عنه، فشرط التجربة يُنشئ رخصة العدول عن العقد لمن جعل

حاضرة فيه؛ ومنها تكييف عقد العمل تحت التجربة بأنه عقد غير لازم، أما مصطلح التعليق على الشرط الواقف والفاسخ فماخوذ من الفقه القانوني اللاتيني الذي يعود جذوره إلى القانون الروماني والقوانين التي تأثرت به. (العزاوي، ١٤٤٠هـ).

المطلب الثاني: طبيعة الحق في شرط التجربة ومن يتقرر لمصلحته

إن بيان الطبيعة النظامية للتصرفات أساس لبيان الآثار المترتبة عليها والتزاماتها، ولذا أتناول في هذا المطلب: طبيعة الحق في اشتراط فترة التجربة في (الفرع الأول)، ثم بيان من يقرر عقد العمل تحت التجربة لمصلحته من طرفي العقد في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: طبيعة الحق في اشتراط فترة التجربة

يجد المتبّع لأحكام عقد العمل تحت التجربة في النظام السعودي عدداً من القواعد التي تُظهر أوصاف هذا العقد وخصائصه؛ ومن أهمها:

١. أنه شرط رضائي: إن اشتراط التجربة عند إبرام عقد العمل أمر جوازي لطرفي العلاقة في العقد وليس وجوبياً، فهو بإرادتهما ولهما الإعراض عنه وعدم اشتراطه، فقد ورد في نظام العمل بنص مكمل خاضع لإرادة أطراف العقد وليس بنص أمر، ففي المادة (٥٣) "إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة...؛ ومفهومه أن العامل قد لا يكون خاضعاً لها، كما يمكن وفقاً لنفس المادة أن تكون فترة التجربة مقررة لطرفي العقد، وقد يشترطها أحدهما دون الآخر كما سيأتي، وهذا يؤكد أصل الحق في اشتراط التجربة وأنه أمر إرادي يرجع لتراضي أطراف العقد.

٢. أنه حق مقيّد: إن اشتراط التجربة في عقد

الإسلامية التي يقوم عليها النظام السعودي، فمصطلح الشرط الواقف والفاسخ اصطلاح قانوني؛ إذ يستعمل فقهاء الشريعة مصطلح شرط التعليق مقابلاً للشرط الواقف، وشرط الإلغاء (كشرط مقترن بالعقد) مقابلاً للشرط الفاسخ، ويبني الفقه أحكامه على ذلك (الشاذلي، ١٤٣٠هـ. الألفي، أحكام الالتزام، ١٤٣٩هـ).

٥. إنه لا يبدو للباحث وجود فرق بين تكييف عقد العمل تحت التجربة على أنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ، أو تكييفه أنه عقد غير لازم من وجهة نظر الفقه الإسلامي؛ وذلك لأمرين:

أولهما: أن عدم اللزوم في العقود أنواع؛ منها عدم اللزوم بالنظر إلى إرادة المتعاقدين؛ كحالة الخيارات العقدية المرتبطة بالإرادة، فهذه الخيارات تتوقف على اتفاق المتعاقدين، فلا يثبت إلا باشتراطها كخيار الشرط، ويحقّ لمشرطه فسخ العقد أو إمضاؤه من حيث الأصل، ولا يحتاج إلى القضاء؛ حيث يستطيع صاحب الخيار بعد تحقق سببه في الواقع أن يمارس خياره في فسخ العقد، فيكون العقد كأن لم ينقذ من أصله، (جعفور، ١٩٩٨م). وتسري هذه الأحكام على عقود الإجارة، (الشنقيطي، ١٤٢٢هـ)؛ ومنها إجارة الأشخاص التي تنظمها قوانين العمل في هذا العصر، وهي نفس الآثار المترتبة على التكييف القانوني بأنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ.

وثانيهما: ربما يكون مرجع التنوع في التكييف القانوني بين القول بأنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ، أو تكييفه أنه عقد غير لازم هو تأثر الفقه القانوني بالفقه الإسلامي؛ تبعاً لمرجعية الصياغة التشريعية للقوانين المعاصرة، فالقوانين المستمدة من الفقه الإسلامي تجد مصطلحاته وتخرجاته

صلاحية العامل للعمل وكفاءته لأدائه ومهاراته الشخصية والعملية، وبالنسبة للعامل يتمكن من الإحاطة بظروف العمل ومناسبتة له ومدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول لأداء العمل، واستكشاف بيئة العمل والعلاقات السائدة فيه، (موسى، ١٤٣٩هـ)، فالأطراف متساوون فيمن يقرر شرط التجربة لمصلحته، وهذا ما أخذ به نظام العمل السعودي؛ حيث نص في المادة الثالثة والخمسين على أن "لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما"، مع الإشارة إلى أن النظام ألمح إلى ترجيح مصلحة صاحب العمل في فترة التجربة بقوله في صدر المادة آنفة الذكر "إذا كان العامل خاضعاً لفترة التجربة..."، فلم ينص على خضوع ظروف العمل وبيئته والأجر المقابل له للتجربة، كما أن الغالب في المجال الواقعي أن صاحب العمل هو من يشترط التجربة، وهو غالباً من يستعمل حق الإنهاء، ويعتبر لجوء العامل إلى استعمال حق الإنهاء أمراً نادراً عملياً، ولكن إعطاء مكنة الفسخ للطرفين أعاد فكرة التساوي بينهما، فالنظام أكد على حق العامل في إبداء أسباب معارضته لإنهاء العقد من طرف صاحب العمل (م ٨٠)، ويتبع ذلك حقه في مباشرة الدعوى القضائية لمصلحته إذا ترتبت عليه أضرار تبعاً لذلك.

في حين اتجهت بعض القوانين إلى تحديد الهدف من تقرير حق التجربة والمستفيد منها، وغلبت جانب صاحب العمل؛ فمثلاً: ينص قانون العمل الأردني (م ٣٥/أ) على أن "لصاحب العمل استخدام أي عامل تحت التجربة؛ وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب..."

ويرى جانب من الفقه القانوني أن شرط التجربة مقرر لصاحب العمل وحده؛ لتمكينه من العلم

العمل ليس حقاً مطلقاً، فإذا اختار المتعاقدان اشتراط التجربة لهما أو لأحدهما، فقد أحاط النظام هذا الحق بعدد من الضوابط والقيود التي تضمن حسن ممارسته، وألا يكون سبيلاً للتحايل والاستغلال والتعسف، وإذا تجاوز المتعاقدان حدود تلك الضوابط - كالمعلقة بمدة التجربة أو تمديدها أو تكرارها - فيكون اتفاقهما باطلاً، (موسى، ١٤٣٩هـ)، وقد يتعرض صاحب العمل لعقوبة الغرامة المالية المقررة في المادة (١٢٩ عمل) إذا خالف حكماً من الأحكام المنظمة لعلاقة العمل؛ ومنها الأحكام المنظمة لاشتراط التجربة.

٣. أنه لا يشمل كل أنواع عقود العمل: إخضاع عقد العمل لشرط التجربة لا يشمل عقد العمل العرضي والموسمي والمؤقت؛ حيث نصت المادة (٦) من نظام العمل على الأحكام التي تسري على هذه الأنواع من العمل وليس من بينها شرط التجربة، بالإضافة إلى أن طبيعة هذه الأعمال عدم طول مدتها، فقد نص النظام عند تعريف العمل العرضي والمؤقت في المادة الأولى على عدم تجاوزهما مدة تسعين يوماً، وهي مدة فترة التجربة دون التمديد، وإنما يكون شرط التجربة في العقود التي تزيد مدتها على ذلك، سواء أكانت عقوداً محددة المدة أم غير محددة.

الفرع الثاني: عقد العمل تحت التجربة مقرر لمصلحة طرفيه

اتجه النظام السعودي إلى أن الغاية من شرط التجربة في عقد العمل هي تمكين طرفي العقد، ما لم يتقرر الشرط لأحدهما دون الآخر؛ من تبين مدى المصلحة في إمضاء عقد العمل أو تركه، فبالنسبة لصاحب العمل يتمكن من التحقق من

التي تقدّم بحثها، وكان لها أثر في سنّ أحكام خاصة منظمة له، حتى لا يُساء استغلاله، وفيما عدا هذه الأحكام الخاصة فهو يخضع للقواعد العامة في نظام العمل (شوقي، رشدي ٢٠٠٩م)، وليبان الأحكام المنظمة له تناولت المركز القانوني للعامل تحت التجربة في (المطلب الأول)، ثم شروط الخضوع لشروط التجربة في (المطلب الثاني) ثم إنهاء عقد العمل تحت التجربة والآثار المترتبة عليه في (المطلب الثالث)، على النحو الآتي:

المطلب الأول: المركز القانوني للعامل تحت التجربة
تنشأ العلاقة بين العامل وصاحب العمل بناء على عقد العمل تحت التجربة الذي يعبر عن التقاء إرادتهما على إحداث أثر قانوني معيّن، ولذا توصف العلاقة بينهما أنها علاقة تعاقدية قائمة على التراضي والإرادة الخالية من العيوب، وهكذا يتم رسم نطاق التزامات الطرفين وعلاقة أحدهما بالآخر؛ حيث يرتبط أحدهما بالآخر ارتباطاً دائن ومدين، ويكون لكل منهما إرادة وغاية تغاير غاية الآخر وإرادته (الذنيبات، ٢٠٠٦م). ويتمتع كل من صاحب العمل والعامل في عقد العمل تحت التجربة بنفس الحقوق والواجبات في عقد العمل النهائي إلا ما استثناه النظام، فيلتزم العامل بالالتزامات النظامية لأيّ عامل، ويتمتع بسائر الحقوق التي كفلها له النظام؛ كالأجر والراحة الأسبوعية والإجازات المرضية وإجازات الأعياد، كما يلتزم بالواجبات المنصوص عليها نظاماً وأهمها ما ورد في المادة (٦٥ عمل) التي ذكرت من التزامات العمال ما يأتي:

١. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

بكفاية العامل ومهاراته وصلاحيته للعمل، وإذا لم يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل فهو اعتراف ضمني بكفاءة العامل ونجاح التجربة ويتحول العقد إلى عقد نهائي، (حبيب، ١٩٥٩م) بدلالة نص النظام على أن لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل أو إشعاره أو تعويضه إذا كان معيّناً تحت الاختبار (م ٨٠ عمل)، وعندما أورد النظام الحالات التي يحق للعامل فيها ترك العمل قبل نهاية العقد ودون إشعار (م ٨١ عمل)، لم يذكر من بينها حالة عقد العمل تحت الاختبار، وهذا يكشف عن إرادة المنظم في تقرير هذا الحق لصاحب العمل دون العامل، وفسروا هذا بأن النظام قد أعطى حق الإنهاء أثناء التجربة للطرفين على قدم المساواة إذا اشترطه، أو لمن يشترطه منها، ولكن في حالة الاتفاق على شرط التجربة مع سكوت العقد عن تحديد الاستفادة منها يجعل الإنهاء لصاحب العمل دون العامل، (حبيب، ١٩٥٩م).

وأرى أن هذا التفسير لا ينسجم مع نص النظام السعودي على تقرير حق الطرفين في الإنهاء ما لم يكن مقرراً لأحدهما فقط (م ٥٣ عمل)، ففي حالة الاتفاق على شرط التجربة دون تحديد الاستفادة منها فإن الأجدر أن يقرّر حق الإنهاء لمصلحة الطرفين، (نايل، د.ت. الدكمي، ١٤٢٧هـ) وليس صاحب العمل بأولى من العامل الذي يتمتع بمركز أضعف في عقد العمل، ولذا كانت الطبيعة الحمائية لقواعد نظام العمل من أهم خصائصه، ومقتضاها في هذه الحالة: أن يكون حق الإنهاء لكلا الطرفين.

المبحث الثاني:

الأحكام المنظمة لعقد العمل تحت التجربة
يتميز عقد العمل تحت التجربة بطبيعته الخاصة

العمل.

المطلب الثاني: شروط عقد العمل تحت التجربة

إن عقد العمل تحت التجربة أمر جوازي لطرفي العلاقة في العقد، وهذا يعني خضوعه لإرادة الطرفين في تحديد مضمونه والتزاماته المتبادلة، ولكن ضماناً لعدم إساءة استغلال هذا الحق اتجه النظام إلى إحاطته بالشروط التي تحقق أهدافه وتحد من إساءة استعماله، خاصة ضد الطرف الأضعف في العلاقة العمالية. وتتعدد هذه الشروط إلى (أنواع): يتعلق الأول منها بشروط إبرام عقد العمل تحت التجربة، وسيتم تناولها في (الفرع الأول)، ويتعلق الثاني بشروط تمديد فترة التجربة، وسيتم تناولها في (الفرع الثاني)، ويتعلق الثالث بشروط تكرار عقد العمل تحت التجربة مرة أخرى، وسيتم تناولها في (الفرع الثالث) فيما يأتي:

الفرع الأول: شروط إبرام عقد العمل تحت التجربة:

نص نظام العمل السعودي على شروط إبرام عقد العمل تحت التجربة؛ وهي:

١. الاتفاق على شرط التجربة وذلك بالنص عليه صراحة في عقد العمل، فيجب أن يكون شرط التجربة وارداً بشكل صريح في عقد العمل وفقاً لنص المادة (٥٣ عمل)، ولا يشير اشتراط النص على هذا شرط التجربة إشكالياً في عقود العمل مع غير السعودي؛ لأن النظام أوجب أن يكون عقد العمل مع غير السعودي مكتوباً (م٣٧ عمل)، ولكن ما الشأن بالنسبة لاشتراط الكتابة في عقد العمل تحت التجربة مع العامل السعودي ومدى شكلية؟

لقد نصت المادة (٥٣ عمل) على أن تمديد فترة التجربة جائز باتفاق مكتوب، وأجازت (م٥٤ عمل) تكرار التجربة بشروط من بينها أن

٢. أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

٣. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.

٤. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

٥. أن يخضع -وفقاً لطلب صاحب العمل- للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه؛ للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

٦. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

ويلتزم صاحب العمل أثناء فترة التجربة بالواجبات المنصوص عليها في نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له؛ ومن أهمها ما ورد في المادة (٦١ عمل):

١. أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.

٢. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام، دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير

ينشأ بإرادة طرفي العمل.

٢. تحديد مدة التجربة بوضوح؛ بحيث لا تزيد على تسعين يوماً (م٥٣ عمل)، فإذا اتفق المتعاقدان على تحديد مدة التجربة بمدة أطول من (٩٠) يوماً بطل هذا الاتفاق فيما يتعلق بالزيادة وأنقصت المدة إلى الحد الأقصى المحدد نظاماً، فلا اجتهاد مع النص، ولا يوجد مانع من تحديد مدة التجربة بمدة أقل من (٩٠) يوماً باعتبار أن المنظم لم ينص على حد أدنى لفترة التجربة. وفي حال الاتفاق على شرط التجربة دون تحديد مدتها بوضوح فهل يؤدي ذلك إلى بطلان عقد العمل تحت التجربة؟

اتجاهان في هذه المسألة: أولهما يرى أن عدم تحديد المدة يؤدي إلى بطلان شرط التجربة لعدم تعيين المحل بتحديد مقداره، وبالتالي يقوم عقد العمل نافذاً خالياً من شرط التجربة، ويرى بعض الشراح أنه يتعين الأخذ بهذا وفقاً للنظام السعودي الذي نص على وجوب تحديدها بوضوح في المادة (٥٣ عمل)، ولأن الإثبات من قبل صاحب العمل يتوجب أن يكون الاتفاق كتابياً (م٥١ عمل)، (الدكمي، ١٤٢٧ هـ. يحيى، ١٩٦٤ م).

ويرى الآخر أن شرط التجربة يكون صحيحاً ومُحدّد فترتها بالمدة القصوى المنصوص عليها، وأنه يمكن تكميل الاتفاق الصريح على شرط التجربة بالنص القانوني الذي حدّد المدة القصوى لها؛ لأن تحديد مدة التجربة ليس ركناً في العقد ولا شرطاً لصحته، وغايتها حماية العامل وهي مكفولة بالنص على حدّها الأقصى الذي يجب الأخذ به في حالة عدم تحديد المدة لشرط التجربة (شوقي، رشدي ٢٠٠٩ م. الأهواني ١٩٩١ م).

٣. أن تكون مدة التجربة ضمن أيام العمل العادية، فلا تدخل الإجازات الرسمية في مدة التجربة، فقد نص النظام في المادة (٥٣) على

يكون اتفاق طرفي العقد كتابة، وبما أن النظام نص على الكتابة في هذين الموضوعين ولم ينص عليها عند الاتفاق على التجربة، ومع استصحاب نص النظام على أن عقد العمل يعد قائماً ولو كان غير مكتوب (م٥١ عمل)، فيظهر الاكتفاء بشرط الاتفاق، وأن الكتابة هنا لا تعدو أن تكون وسيلة لإثبات العقد وليست ركناً في العقد ولا شرطاً لصحته، فتحديد المدة في العقد شرط للإثبات وليس شرطاً لانعقاد العقد، ويكون اشتراط النص على التجربة كتابة كأنه زيادة على النص؛ إذ يكفي الاتفاق الصريح أو الضمني للتحقق من اتجاه إرادة الطرفين إلى إبرام عقد عمل تحت التجربة، لكن صاحب العمل لا يستطيع إثبات أن العقد تحت التجربة إلا إذا تضمن العقد ذلك الشرط، وعدم اشتراطه في العقد خطأً ينسب لصاحب العمل، وبالتالي فلا يمكنه الاستفادة من خطئه بإنهاء عقد العمل تحت الاختبار، ويكون عقد العمل باتّماً يخضع لإنهاؤه للقواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل، وقد يتعرّض صاحب العمل لعقوبة الغرامة المالية المقررة في المادة (١٢٩ عمل) باعتباره خالف حكماً من الأحكام المنظمة لعلاقة العمل؛ وهو عدم النص على شرط التجربة في عقد العمل، (نايل، د. ت. الدكمي، ١٤٢٧ هـ).

وهذا ما يراه غالب الفقهاء القانوني الذي يستوجب أن يكون شرط التجربة منصوصاً عليه بشكل صريح، فإذا خلا العقد منها فيصار إلى الأصل العام للعقود بأن تكون ناجزة النفاذ، كما أن الطبيعة الحماية لقواعد نظام العمل تستوجب أن عدم النص على التجربة يفسر لمصلحة العامل بأن يكون عقده نافذاً، وهذا أدعى لعدم الاستغلال والتنصل من عقد العمل بدعوى فشل التجربة (الفنيش، ٢٠٠٥ م)، ويؤيد هذا الاتجاه أن شرط التجربة ليس إلزامياً بنص النظام وإنما هو اتفاقي

السعودي للأخذ بهذه الفكرة، وقد حدد النظام فترة التجربة؛ بحيث لا تزيد على تسعين يوماً (م٥٣ عمل)، ولكن من المتصور - في بعض الحالات - أن تنتهي هذه المدة، دون أن يصل طرفا العقد أو من تقررت التجربة لمصلحته إلى قرار بشأن التعاقد، وتكون له رغبة في تمديد التجربة لفترة يستطيع خلالها اتخاذ قراره والاطمئنان لاختياره، ولذا أجاز المنظم تمديد فترة التجربة مع تقرير شرطين لجوازها نصت عليهما (م٥٣ عمل)؛ وهما:

١. أن يكون تمديد فترة التجربة باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل.
٢. ألا تزيد مدة التجربة حال التمديد على مائة وثمانين يوماً.

والحكمة من اشتراط كتابة التمديد، ووضع مدة قصوى له هي سد باب التحايل أمام صاحب العمل، حتى لا يمكنه الخروج على القواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل، والمحافظة على التوازن التعاقدى لأطراف العقد دون تعسف أو استغلال.

الفرع الثالث: شروط تكرار عقد العمل تحت التجربة مرة أخرى:

اتجهت أغلب القوانين العربية إلى منع تكرار التجربة لدى صاحب عمل واحد، واعتبرت ذلك من ضمانات حماية العمال من الاستغلال (موسى، ١٤٣٩هـ، الخطيب، ٢٠١٨م)، وكان نظام العمل السعودي السابق (م٧١) يحظر تعيين العامل في عقد العمل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، ثم نص نظام العمل الجديد (١٤٢٦هـ) على جواز إبرام عقد العمل تحت التجربة أكثر من مرة لدى صاحب عمل واحد، إذا توافرت الشروط الآتية:

أنه "لا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية... وواضح أن هذا القيد مراعاة لكون هذه الأيام إجازة عامة، فلا يتم احتسابها في المدد الرسمية التي تتعلق بها إجراء حاسم قد يضر بأحد الأطراف، وتتجه أحكام القضاء إلى الاقتصار على الإجازات المسماة في هذه المادة وعدم التوسع أو القياس عليها، فقد انتهى الحكم القضائي رقم (٤٢١٣٢١٤٢٠) بتاريخ ٢٨/٦/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بالدمام، إلى أن إجازة اليوم الوطني لا تدخل ضمن هذه الإجازات، ويكون الفصل تعسفياً لوقوعه بعد انتهاء مدة التجربة النظامية ولو بيوم واحد، وكذلك لا تحتسب فترة الإيقاف الرسمي للأعمال؛ كالتي تكون بسبب حالات الطوارئ أو القوة القاهرة والظروف الطارئة، فقد صدرت الأحكام القضائية بانقطاع فترة التجربة بالقوة القاهرة والظروف الطارئة؛ كالإجراءات التي رافقت جائحة كورونا عام (٢٠٢٠م)؛ حيث انتهى الحكم القضائي رقم (٤٢١٢٩٣٨٧٦) بتاريخ ١٨/٦/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بجازان إلى عدم احتساب فترة الحظر أثناء جائحة كورونا ضمن مدة التجربة؛ تأسيساً على أن فترة التجربة لم يشرها النظام إلا من أجل تجربة طرفي العقد لبعضهما في مدى صلاحية استمرار العلاقة التعاقدية من عدم ذلك؛ حيث لا تحتسب إجازة عيد الفطر والأضحى والإجازات المرضية من مدة التجربة، فمن باب أولى عدم احتساب فترة الحظر أثناء الجائحة ضمن مدة التجربة.

الفرع الثاني: شروط تمديد فترة التجربة:

لا تأخذ بعض قوانين العمل العربية بفكرة تمديد فترة التجربة (م٣٣ قانون العمل المصري، م٣٥ قانون العمل الأردني) بينما اتجه النظام

والتعويض، أم أنه لا حاجة لوجود سبب يستند إليه إنهاء عقد العمل تحت التجربة باعتبار أن هذا العقد غير لازم في طبيعته، ويعلم أطرافه بحق من اشترط التجربة في إنجائه دون مسؤولية؟ اتجاهاً حيال هذا التساؤل:

الأول: يذهب قول في الفقه القانوني (أبو شنب، ١٩٩٨م. عمران، ١٩٨٠م)، إلى أنه لا يجوز استعمال الحقوق إلا في حدود عدم التعسف، فحق إنهاء عقد العمل تحت التجربة لأي من طرفيه حق مقيّد فيستعمل في حدود الغرض المقصود منه، وهو عدم الرضا عن نتيجة التجربة، ويخضع لقاعدة عدم إساءة استعمال الحق، وهو ما يفترض أن يستند إنهاء العقد أثناء فترة التجربة إلى سبب مشروع، وإذا ثبت أن إنهاء العقد أثناء فترة التجربة كان لسبب غير مشروع وشابه التعسف وقصد الإضرار، فيترتب على ذلك حق المتضرر في التعويض عن الأضرار الناشئة عن ذلك سواء أكان العامل أم صاحب العمل، وأخذت بهذا القول أحكام القضاء المصري (استئناف القاهرة، الدائرة السادسة، س ٢١٥ سنة ١٩٧٣م)، والأردني (تميز حقوق رقم ١٠٦/٦٥، سنة ١٩٦٥م، تميز حقوق رقم ١٤٢/٩٩ لسنة ٢٠٠٠م)، فإذا ثبت أن فصل العامل أثناء الاختبار لم يصدر عن حسن نية، وكان لبواعث لا تتعلق بالغاية المقصودة من اشتراطه، مما أدى إلى انحراف تقدير صاحب العمل عن السلوك المألوف للشخص العادي فإنه يسأل عن تصرفه، وإذا ثبت تعسفه وعدم مشروعية قراره كان للعامل حق التعويض، ويبدو أن لهذا الاتجاه ما يسوّغه قانوناً في القوانين التي تجعل شرط التجربة لصاحب العمل، فيكون في الأخذ بهذا حماية للطرف الأضعف في التعاقد، فقانون العمل الأردني لسنة ١٩٩٦م ينص في المادة (١/٣٥) على أن اشتراط التجربة حق لصاحب العمل، ولم

١. أن يكون عقد العمل تحت التجربة باتفاق طرفي العقد كتابة.

٢. أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر.

٣. أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر إذا كان في نفس العمل أو المهنة.

ولعل في هذا الاتجاه الجديد الذي أخذ به النظام السعودي توسيعاً لفرص العمل أمام العامل، خصوصاً أنه أحاط هذه الحالة بشروط يستبعد معها قصد التحايل أو استغلال العامل. (موسى، ١٤٣٩هـ).

المطلب الثالث: إنهاء عقد العمل تحت التجربة والآثار المترتبة عليه

منح النظام السعودي لطرفي عقد العمل تحت التجربة الحق في إنهاء العقد خلال فترتها ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما (٥٣م عمل)، فما مدى حرية الأطراف في إنهاء العقد؟ وما أثر انقضاء مدة التجربة دون استخدام حق الإنهاء؟ أتناول الإجابة على هذين التساؤلين بالحديث عن طبيعة الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة في (الفرع الأول) والآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة في (الفرع الثاني) كما يأتي:

الفرع الأول: طبيعة الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة:

نص نظام العمل السعودي في مادته (٥٤) على أنه "إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أياً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك"، وبناء على هذا النص؛ يثور تساؤل حول اشتراط وجود سبب مشروع لإنهاء عقد العمل تحت التجربة، فلا يجوز التعسف في استعمال هذا الحق، وإذا ثبت قصد الإضرار فيتعرض من قصده للمسؤولية

إذا كان خلال فترة التجربة المتفق عليها في العقد، ولا يعدّ فصلاً تعسفياً. (الأحكام القضائية: رقم (٤٠١١٤٣٦٣٨) بتاريخ ١٥/٦/١٤٤٠هـ عن المحكمة العمالية بأبها، حكم قضائي نهائي رقم (٤٢١٢٠٧٦١٣) بتاريخ ١/٥/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بجازان، حكم قضائي رقم (٤٢١٣٢١٤٢٠) بتاريخ ٢٨/٦/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بالدمام).

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة:

لما كانت الآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة تختلف بحسب طبيعة الانتهاء، وهل كانت بإرادة أحد الأطراف أم بانقضاء مدتها، كان لزاماً تناول كل حالة وبيان ما يترتب عليها، وذلك على النحو الآتي:

١. الآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة في حال إنهاؤها من أحد المتعاقدين؛ حيث نص نظام العمل السعودي في المادة (٥٣) أن "لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما". وفي المادة (٥٤) أنه "إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك"، وعلى هدي من هذه النصوص فلكل من طرفي العقد أو لمن اشترط التجربة منهما الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة قبل انقضاء مدتها، ودون سبق إبلاغ أو مكافأة أو تعويض، (شنب، ١٩٦٦م)، فأما الإغفاء من الإشعار فلأن طبيعة شرط التجربة تفترض أن يكون كل من الطرفين متوقعاً أو متهيأ لما يترتب عليه، ولأنها ليست بالمدة الطويلة التي يحتاج معها

ينص القانون المصري على تحديد الطرف الذي يتقرر له شرط التجربة (قانون العمل المصري، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م). وبناء عليه يكون السبب الموضوعي لحق إنهاء العقد هو ثبوت عدم كفاءة العامل، وتقدير ثبوت الكفاءة من عدمها يخضع للرقابة القضائية التي تبسط نظرها للتأكد من حسن النية وعدم التعسف في إنهاء العقد أو قصد الإضرار، (كيره، ١٩٧٩م، زهران، ١٩٩٧م)، ويرى هذا الاتجاه أن الأخذ به يحقق الحماية للعامل، ويلتزم العامل بتعويض صاحب العمل إذا كان الإنهاء من طرفه مشوباً بقصد الإضرار به (الفنيش، ٢٠٠٥م).

الثاني: يذهب القول الآخر في الفقه القانوني (عمران، ١٩٨٠م. موسى، ١٤٣٩هـ) إلى أنه لا حاجة لطرفي عقد العمل تحت التجربة -أو لمن اشترط التجربة منهما- إلى توافر سبب مسوّغ لإنهاء العقد؛ لأنه لا يثبت للمتعاقدين أو لأحدهما إلا باشرطه في عقد العمل، فيكون طرفا العقد على علم بما يترتب عليه منذ التعاقد، وأن الطرف الآخر قد يستعمل حق الإنهاء، فلا يظهر ما يسوّغ القول بالحق في التعويض لمن استعمل إنهاء العقد أثناء فترة التجربة ضده، فهو قرار نهائي لمن استعمله من الأطراف لا يخضع للرقابة القضائية، وهو ما أخذ به النظام السعودي؛ فقد نص على تقرير شرط التجربة للطرفين وكونه حقاً للطرفين أجاز النظام استعماله، ونص على عدم التعويض حال إنهاء العقد خلال فترة التجربة، ففي مادته (٥٤): "إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك"، وتكاد تجمع أحكام القضاء العمالي السعودي على عدم استظهار سبب الفصل أثناء فترة التجربة، ولا تحكم باستحقاق العامل للتعويض عن الفصل

انتهاء فترة التجربة، ويخضع بشأن إنتهائه مستقبلاً لقواعد الإنهاء العامة في عقد العمل (إسماعيل، د.ت)؛ لأن عدم استعمال الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة يعتبر اعترافاً بالرضا عن التعاقد والرغبة في استمراره، ومن ثمّ يتحول العقد من عقد قابل للزوال إلى عقد نهائي (حبيب، ١٩٥٩م)، مع الأخذ في الاعتبار أن اجتياز العامل لفترة التجربة لا يعطيه حصانة مستقبلية تجاه إنهاء عقده متى كان ذلك لسبب مشروع، ولا يمنع من ذلك الاحتجاج باجتياز فترة التجربة بنجاح؛ لأن مستوى الكفاءة والصلاحية قد يتغير أو يتأثر بأمور أخرى (زهرا، ١٩٩٧م)، ولذا جاء ضمن المبادئ القضائية للقضاء العمالي السعودي: "إن عدم تقديم صاحب العمل سبباً مشروعاً لفصل العامل بعد اجتيازه فترة التجربة يجعل قرار الفصل غير مشروع" (رقم ٤٣١/١/٣٦١ بتاريخ ٦/٣/١٤٣١هـ)، فمشروعية الفصل مرتبطة بمشروعية السبب وفق القواعد العامة في نظام العمل.

الختام:

في ختام هذا البحث أسجل أهم النتائج التي خلصت إليها فيما يأتي:

- عرّفت عقد العمل تحت التجربة بأنه "عقد عمل يتضمن قيام العامل بأداء عمل معين لحساب صاحب العمل مقابل أجر، لمدة محددة يمكن خلالها التعرف على مدى كفاءة العامل وملاءمة العمل له ومناسبة الأجر المعروض عليه"، وذكرت التمييز بينه وبين ما يشبهه من عقود العمل.
- عقد العمل تحت التجربة عقد غير لازم، فيجوز العدول عنه، لمن جعل الشرط

للتذكير بممارسة هذا الحق، وأمّا الإعفاء من التعويض فلاستبعاد عنصر التعسف في إنهاء العقد؛ نظراً للاتفاق عليه وسبق العلم بما ينتج عنه، ويعدّ النص صراحة على عدم استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة في حال إنهاء عقد العمل تحت التجربة (م٥٤ عمل) استثناءً من حكم المادة (٨٤ عمل) التي تنص على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، وحيث إن هذه المادة أوردت على سبيل الحصر ما لا يستحقه العامل، فتبقى له الحقوق الأخرى المقررة له نظاماً أو اتفاقاً في عقد العمل أو تضمينها لائحة عمل المنشأة؛ كأجر الأيام الفعلية التي لم يتسلمها، وأجر ساعات العمل الإضافية، وأجر الإجازة السنوية بما يعادل نسبة الأيام التي قضاه في العمل، والبدلات المستحقة خلال فترة التجربة؛ كبديل السكن أو النقل، وقيمة تذكرة السفر لعودة العامل غير السعودي إلى موطنه ونحو ذلك، وقد صدر الحكم القضائي النهائي رقم (٤٢١١٥٠٤٠٣) بتاريخ ٣/٤/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بأبها، وانتهى ضمن منطوقه إلى استحقاق العامل أجر الإجازة السنوية خلال فترة التجربة وفقاً للمادة (١١١ عمل)، واستحقاقه قيمة تذكرة السفر للعودة إلى موطنه وفقاً للمادة (٤٠ عمل).

٢. الآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة بانقضاء المدة دون إنهاء العقد: إذا انقضت مدة التجربة دون استعمال الحق في إنهاء عقد العمل، فتستقر علاقة العمل كعقد عمل بات، سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة وفق ما اتفق عليه الطرفان، ويرتب كافة آثاره النظامية منذ إبرامه وليس منذ

إسماعيل، د. إهاب. (د.ت). وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة جامعة القاهرة.

الألفي، أ.د. محمد جبر. (١٤٣٩هـ). أحكام الالتزام، مكتبة الاقتصاد والقانون، الرياض، السعودية.

الألفي، أ.د. محمد جبر. (١٤٣٩هـ). الحق في الفقه الإسلامي، إصدار الجمعية الفقهية السعودية، الرياض، الطبعة الأولى.

الأهواني، د. حسام. (١٩٩١م). شرح قانون العمل (دون ناشر).

حبيب، د. سعد عبد السلام. (١٩٥٩م). شرح عقد العمل. مطبعة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.

حشيش، د. أحمد محمد. (٢٠٠١م). القوة التنفيذية لحكم التحكيم، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

الخطيب، تمام. (٢٠١٨م). عقد العمل تحت الاختبار، مجلة الشريعة والقانون باليزيا، ص ١٢٣ - ١٣٤.

الدكمي، د. منير فريد. (١٤٢٧هـ). الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، مطبعة السادس من أكتوبر، القاهرة، مصر.

الذنيبات، محمد جمال. (٢٠٠٦م). مدى التباين في المركز القانوني بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الأردني، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد ٣٠ عدد ١، ص ١٨٥ - ٢١٩.

جعفور، محمد سعيد. (١٩٩٨م). الخيارات العقدية في الفقه الإسلامي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر.

زهران، د. همام. (١٩٩٧م). قانون العمل لسنة ١٩٨١م، ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاً،

لمصلحته أثناء مدته، فإذا استعمل هذا الحق انتهى العقد دون أثر رجعي، أما إذا انقضت المدة دون العدول عن العقد فيكون العقد لازماً.

• يوصف عقد العمل تحت التجربة بأنه عقد رضائي ويخضع للقيود التي سنّها النظام لاستعماله في إطار عقود العمل العادية.

• يتمتع كل من صاحب العمل والعامل في عقد العمل تحت التجربة بنفس الحقوق والواجبات في عقد العمل النهائي إلا ما استثناه النظام من أحكام خاصة له.

• اتجه النظام السعودي إلى تقرير شرط التجربة لطرفي عقد العمل - من حيث الأصل - أو لمن يشترطه منهما، وكان النظام واضحاً في تحديد شروط الاتفاق عليه أو تمديده أو تكرار التجربة، كما اتجه إلى مشروعية إنهاء التجربة خلال المدة دون تعويض أو مكافأة نهاية الخدمة، وأنه لا يدخل ضمن التعسف في استعمال الحق، وأيدته أحكام القضاء العمالي.

• انفرد النظام السعودي عن قوانين العمل (المصري والأردني) بتنظيم تمديد فترة التجربة وجواز تكرارها بشروط معينة؛ ضماناً لعدم إساءة استغلال هذا الشرط.

• هذا، وبالله التوفيق، وصلى الله وسلم على سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين، والحمد لله رب العالمين.

قائمة المراجع:

أبو الخير، د. عبد السميع. (١٤٢٨هـ). نظرية الالتزام في القانون المدني المصري، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، القاهرة.

أبو شنب، د. أحمد عبد الكريم. (١٩٩٨م). شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن.

- دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية .
 الشاذلي، أ.د. حسن علي. (١٤٣٠هـ). نظرية الشرط في الفقه الإسلامي. دار كنوز إشبيليا، الرياض، السعودية.
- شبير، د. محمد عثمان. (١٤٢٥هـ). التكيف الفقهي للوقائع المستجدة وتطبيقاته الفقهية، دار القلم، دمشق.
- الشثري، أ.د. سعد ناصر. (١٤٣٧هـ). النظريات الفقهية، دار كنوز إشبيليا، الرياض، السعودية.
- شوقي، د. أحمد. رشدي، د. محمد السعيد. (٢٠٠٩م). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية مصر، منشورات جامعة بنها، كلية الحقوق.
- شنب، د. محمد لبيب. (١٩٦٦م). شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الشنقيطي، محمد بن مصطفى. (١٤٢٢هـ). دراسة شرعية لأهم العقود المالية المستحدثة، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، الطبعة الثانية.
- العدوي، د. جلال. (١٩٩٥م). قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- العزاوي، د. عمر صلاح. (شوال ١٤٤٠، يونيو ٢٠١٩م). منهجية التقنين في النظم القانونية المقارنة: نماذج تطبيقية في القوانين المدنية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٢٦، ص ٤١١-٤٦٠.
- عمران، د. محمد علي. (١٩٨٠م). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، القاهرة، مطبعة جامعة عين شمس.
- غانم، د. إسماعيل. (١٩٦١م). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. القاهرة، مكتبة عبد الله وهبة.
- فرج، د. توفيق حسن. (١٩٨٦م). قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية.
- الفيش، محمد توفيق. (٢٠٠٥م). عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
- القضاة، د. عمار محمد. (١٤٣٦هـ). المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، دار الثقافة، الأردن.
- قلعجي، د. محمد رواس، وقنيبي، د. حامد. (١٤٢٧هـ). معجم لغة الفقهاء، دار النفائس، بيروت.
- كيره، د. حسن. (١٩٧٩م). أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- موسى، د. خالد السيد محمد. (١٤٣٩هـ). الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار الكتاب الجامعي، الرياض، الطبعة الثانية.
- نايل، د. السيد عيد. (د.ت). قانون العمل السعودي، إصدارات جامعة الملك سعود، الرياض.
- يحيى، د. عبد الودود. (١٩٨٩م). شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الأنظمة والقوانين:**
- القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦م.
- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦م.
- القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨م.
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي

Provisions of Commitment, Library of Economics and Law, Riyadh Saudi Arabia.

Al-Alfi, Prof. Mohammad Jabr, (1439AH) Rights in the Islamic Jurisprudence, Saudi Jurisprudence Society, Riyadh First Edition.

Al-Azawi, Dr. Omar Salah (Shawwal 1440AH June 2019) Methodology of legalization in a Comparative Law Systems, practical specimen in civil laws, journal of Kuwait International Law School (KILAW) Issue # 26 pages 411-460.

Al-Damki, Dr. Munir Farid (1427AH) Brief in Saudi Labor Law and Social Insurance, Library of sixth October, Cairo, Egypt.

Al-Fenaish, Mohammad Tewfik (2005) Employment Contract under probation in the Jordanian Law, Master Thesis, Aal – Albeit University, Jordan.

Al-Khateeb , Tamam (2018) Employment Contract under probation, Journal of Shariah and Law, in Malaysia, Pages 123-124.

Al-Qoudhat, Dr Ammar Mohammad (1436AH) Explanatory Notes to Jordan Civil Law, Dar-Al-Thaqafa, Jordan.

Al-Shathli, Prof. Hasen Ali (1430AH) Theory of conditioning in the Islamic jurisprudence, Dar Kunz Ishbilyah, Riyadh Saudi Arabia.

Al-Shathri, Prof. Saad Ibn Naser (1437AH) Jurisprudential Theories, Dar Kunz Ishbilyah, Riyadh Saudi Arabia.

Al-Shenqiti, Mohammad Bin Mustafa (1422AH) Islamic Study to most new im-

رقم (م/١) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ.

اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي الصادرة بقرار وزير العمل رقم (٣٩٩٣٣) وتاريخ ١٩/٥/١٤٣٥هـ.

الأحكام والمدونات القضائية:

حكم قضائي رقم (٤٠١١٤٣٦٣٨) بتاريخ ١٥/٦/١٤٤٠هـ عن المحكمة العمالية بأبها.

حكم قضائي نهائي رقم (٤٢١٢٠٧٦١٣) بتاريخ ١/٥/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بجازان.

حكم قضائي رقم (٤٢١٣٢١٤٢٠) بتاريخ ٢٨/٦/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بالدمام).

حكم قضائي نهائي رقم (٤٢١١٥٠٤٠٣) بتاريخ ٣/٤/١٤٤٢هـ.

حكم قضائي نهائي رقم (٤٢١٢٩٣٨٧٦) بتاريخ ١٨/٦/١٤٤٢هـ عن المحكمة العمالية بجازان.

مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣١هـ، إصدار الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية.

References:

Abu-El-Khair, Dr. Abdul-Samea (1428AH) Commitment Theory in the Egyptian Civil Law, comparative study to Islamic jurisprudence, Cairo.

Abu-Shanab, Dr. Ahmed Abdul-Kareem (1998) Explanation of new labor Law, Dar-Al-Thaqafa Bookshop, Amman Jordan.

Al-Adawi, Dr. Jalal (1995) The Labor Law, Munshaat Al-Maaref, Alexandria.

Al-Ahwani, Dr. Hosam, (1991) Explanation of labor Law (without publisher).

Al-Alfi, Prof. Mohammad Jabr, (1439AH)

Explanation of a Contract, Al-Hadhaba Al-Masryah Press, Cairo, Egypt.

Hashish, Dr. Ahmed Mohammad (2001) the Executive Force of Arbitration Rule, Dar Al-Fikr Al Jamie, Alexandria.

Ismail, Dr. Eihab (without date) Brief Labor Law & Social Insurance, Cairo University Press.

Jordan Civil Law No. 43 1976

Jordan Civil Law No. 8 1996

Judgment No. (401143628) on 15/6/1440AH from Labor Court in Abha.

Judicial Rules and Records

Keirah, Dr. Hasen (1979) Principles of Labor Law, third edition, Munshaat Al-Maaref, Alexandria.

Mousa, Dr. Khalid Al-Seyed Mohammad (1439AH) New in Explanation of Labor Law, Social Security System and Social Insurance in the Kingdom of Saudi Arabia, Dar-Al Kitab Al Jamie, Riyadh, second edition.

Nayl, Dr. Al-Seyed Eid, (without date) Saudi Labor Law, King Saud University publications, Riyadh.

Omran, Dr. Mohammad Ali (1980) Moderator to Explaining new Labor Law, Cairo, publication of Ain Shams University.

Qalaaji, Dr. Mohammad Rawwas, Qaisi, and Dr. Hamid, (1427AH) Dictionary of Jurists Language, Dar-Al-Nafaies, Beirut.

Saudi Labor Law issued with Royal Decree No. (M\1) Dated 12/1/1435AH

Shabir, Dr. Mohammed Othman (1425AH)

portant Financial contracts, Al-Ouloum Wal-Hikem Bookstore, Madinah Munawarah, second edition.

Al-Thunaibat, Mohammad Jamal (2006) Divergence in legal status between employee and probationary laborer in the Jordanian law, Journal of law, Kuwait university, volume3, issue1, page 185-219.

Code of principles and labor decisions 1431AH, issue of public administration of labor Dispute Resolution Bodies, Ministry of Justice in the Kingdom of Saudi Arabia.

Egypt Civil Law No. 131 1948

Egypt Labor Law No. 12 2003

Egypt Labor Law No. 131 1948

Executive Regulations of Saudi Labor Law issued with Minister of Labor decision No. (39933) dated 19/5/1435AH

Faraj, Dr. Tewfik Hasen (1986) Labor Law in the new Lebanese Law and Egyptian Law, Al-Dar Al-Jamiah.

Final Judgment No. (421150403) on 28/6/1442AH from Labor Court in Dammam.

Final Judgment No. (421150403) on 3/4/1442AH.

Final Judgment No. (421207613) on 1/5/1442AH from Labor Court in Jazan.

Final Judgment No. (421293876) on 18/6/1442AH from Labor Court in Jazan.

Ghanem, Dr. Ismail (1961) law of labor and Social Insurance, Cairo, Abdullah Wahba Bookstore.

Habib, Dr. Saad Abdul-Salam (1959)

Jurisprudential Accommodating of rising facts and its Jurisprudential Applications, Dar Al-Qelem, Damascus.

Shanab, Dr. Mohammad Labib (1966) Explanation of Labor Law, Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo.

Shawqi, Dr. Ahmed Rushdi, Dr. Mohammad Al-Saeed (2009) Law of Labor & Social Insurance Egypt, Banha University Publications, Faculty of Law.

Systems and laws

Yahiya, Dr. Abdu-Wedud (1989) Explanation of Labor Law, third edition, Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo.

Zahran, Dr. Hummam (1997) Labor law for the year 1981, new law project in jurisprudence and judiciary, University Press, Alexandria.