

صحة شرط التجربة في عقد العمل محدد المدة وفقاً لأحكام**قانون العمل الأردني- (*)****Validity of Probation Requirement in a Fixed-term
Employment Contract under the Jordanian Labour Law****هيام محمود حرب****جامعة الاسراء - الأردن**

Hiyam Mahmoud Harb

Israa University - Jordan

Correspondence:

Hiyam Mahmoud Harb

E-mail: hiyamshawabkeh@yahoo.com**الاستخلص**

تتناول هذه الدراسة صحة شرط التجربة في عقد العمل محدد المدة ومدى توافق هذا الشرط مع القواعد العامة في قانون العمل الأردني، خاصة ما يترتب عليه من اشكاليات في الوضع العملي ، اذ يقوم صاحب العمل باستعمال هذا الشرط بإنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة دون تسبب ولا يتحمل مكافأة نهاية الخدمة او بدل الانهاء، مما يقضي بضرورة تنظيم هذا الشرط بصورة تحمي حقوق العامل.

وقسمت الدراسة إلى مبحثين الأول عن الأحكام العامة لشرط التجربة والثاني عن تضمين عقد العمل محدد المدة شرطاً للتجربة ، حيث تم تناول احكام هذا الشرط من خلال شرح المادة (٣٥) من قانون العمل الاردني بالاستعانة بالأحكام القضائية الصادرة عن محكمة التمييز الاردنية مع بيان موقف الفقه الاردني من احكام هذا الشرط.

(*) أستلم البحث في ٢٣/٥/٢٠٢٢ *** قبل للنشر في ٢٤/٨/٢٠٢٢.

(*) Received 23/5/2022 *Revised 17/8/2022* Accepted 24/8/2022.

Doi: 10.33899/arlj.2022.133969.1204

© Authors, 2022, College of Law, University of Mosul This is an open access article under the CC BY 4.0 license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- قصور أحكام المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني عن تنظيم أحكام هذا الشرط مما قد يلحق الضرر بالعامل في حال قيام صاحب العمل بإدراج هذا الشرط في عقد العمل.
 - وقد أوصت الدراسة في النهاية بضرورة إعادة صياغة المادة (٣٥) بحيث يقتصر شرط التجربة على عقد العمل غير محدد المدة مع ضرورة تنظيم هذه الشروط بصورة تكفل حماية العامل في حال وجوده في عقد العمل.
- الكلمات المفتاحية: العامل، صاحب العمل، عقد العمل، انتهاء عقد العمل.**

Abstract

This study looks at the validity of the probation clause in fixed-term employment contracts and the extent to which this clause is compatible with the general rules in the Jordanian labour law particularly applying the clause in practice has proven difficult. As an employer may use this clause to terminate an employee during the probationary period without reason and does not bear the end of service gratuity or termination allowance. This highlights the need to regulate such a clause in a way that protects the rights of employees.

The study is divided into two sections. While Section 1 looks at the general provisions of the probation clause, Section 2 discusses issues to consider in introducing a probation clause in a fixed-term employment Agreement. The study provides an analysis of the clause of Article (35) of the Jordanian Labour Law, taking into consideration the judicial rulings issued by the Jordanian Court of Cassation, with a statement of the position of Jordanian jurisprudence on the provisions of this clause.

The study concludes that Article (35) of the Jordanian Labour Law fails to regulate the provisions of this clause, and this emphasises the importance of amending the article above to protect the employees from any unfair probation clause in the future.

Key words: Employee, Employer, Job Contract, Expiry of the Employment contract

إفئءفة

تعء العلاقة بفن العامل وصاحب العمل محوراً أساسياً ءءور حولها التشريعات المختلفة؁ وخاصة القوانفن المتعلقة بالعمل“ والتي ءهءف إلى إقامة التوازن فف العلاقة التعاقدفة بفن العامل وصاحب العمل مرتكزة على أساس - ءارفخ بفنوعاً ما - ففمفل إلى ءوففر الحماية القانونية للعامل كونه فف أغلب الأحيان طرفاً ضعيفاً فف هءه العلاقة.

وهناك بعض الإشكالفات فف هءه العلاقة الءف فحاول المشرع جاهداً حلها وءنظفمها وعدم ءركها للقاعدة العامة فف العقود (العقد شرففة المءعاقءفن). ومن هءه الإشكالفات ففوء فترة للءجربة فف عقد العمل ءعطفف الحق فف معظم الحالات لصاحب العمل بفانهاء عقد العمل فف حال ظهرت عدم كفاءة العامل أو فمكانفة قفامه بالعمل المطلوب ءون إشعار.

وءأءف هءه الءراسة للبعء فف إشكالفة هامة حول هءا الشرط وءءفءداً فف حال ءضمفن عقد العمل مءءء المءة شرط الءجربة وخاصة أن المءة (٣٥) من قانون العمل الأردنف^(١) نظمت هءا الشرط ءون أن فكون واضحاً مءى فمكانفة إفرء شرط الءجربة فف فمفف أنواع عقود العمل وما فءءرب على هءا من إشكالفات عملفة وقضائفة.

ونحاول فف هءه الءراسة طرء هءه ءساؤلات والإشكالفات ومحاولة الوقوف على حلها وءسم الخلاف حول مءى قانونفة ءضمفن شرط الءجربة فف عقد العمل المءءء أم ءصره فقط فف عقود العمل ففر مءءءة المءة بناء على ءللفل واستءءاء قانون مرتكز على المءة (٣٥) من قانون العمل الأردنف.

كما ءقوم هءه الءراسة على ءللفل نص المءة (٣٥) مقارنة مع باقى نصوص القانون للوقوف على هءف المشرع من شرط الءجربة وءصره فف العقود ففر المءءءة؁ وسءءبع فف هءه الءراسة المنهء الوصفف ءللفل وبفلاستعانة بالقرارات الصاءرة عن مءكمة ءمفمفز الأردنفة الموقرة؁ للءعرف على اءجاه المءكمة فف هءا الصءء. ومحاولة اقءراح

(١) قانون العمل الأردنف رقم ٨ لعام ١٩٩٦ وءءفلاته؁ الجرفة الرسمية ءارفخ ١٦/٥/٢٠١٩ ص (٢٨٧٩) عءء (٥٥٧٣)

نصاً معدلاً للمادة (٣٥) سابقة الذكر، منعاً للبس عند أعمال تلك المادة خاصة تعلقها بإشكالية ذات أهمية بالغة يترتب عليها إنهاء عقد العمل دون إشعار أو التزام على عاتق صاحب العمل في مواجهة العامل.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في الإجابة على التساؤل الذي يثور في حال وجود شرطاً للتجربة في عقد العمل محدد المدة وخاصة من قبل صاحب العمل وهذا ما يثور عملياً في عدد من عقود العمل محدد المدة مما يقضي حل هذه الإشكاليات واقتراح الحلول لها.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث بمدى جواز تضمين عقد العمل محدد المدة شرطاً للتجربة مما يعطي لصاحب العمل الحق بإنهاء العقد دون إشعار أو تحمل المكافأة أو التعويض عن الإنهاء خاصة أن أحكام المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني جاءت مطلقة من حيث جواز الإنهاء بسبب عدم كفاءة العامل أو توافر الخبرة المطلوبة لمصلحة صاحب العمل.

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أحكام شرط التجربة بشكل عام وتحديد الآثار المترتبة على وجود هذا الشرط في عقود العمل محددة المدة وبيان مدى صحة هذه الشرط والوقوف على مواطن النقص والقصور في النصوص المنظمة لهذا الشرط ووضع الحلول لإشكالية الدراسة ، والوصول إلى وضع مقترحات التعديل على نص المادة (٣٥) بما يتفق والغاية الأساسية من أحكام قانون العمل بحماية العامل وإيجاد التوازن بين حقوقه وسلطة صاحب العمل.

منهج البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي و المنهج الوصفي بالاستعانة بالأحكام القضائية الصادرة عن محكمة التمييز الأردنية وذلك بتحليل النصوص الواردة في قانون العمل الأردني وتحديداً المادة (٣٥) وبيان آراء الباحثين والفقهاء في مجال قانون العمل.

هيكلية البحث

تقسم هذه الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية شرط التجربة

المبحث الثاني: تضمين عقد العمل المحدد المدة شرطاً للتجربة

المبحث الأول

ماهية شرط التجربة

قد يرد في بعض عقود العمل شرط مفاده إعطاء الحق لأحد طرفي العقد بإرجاء الارتباط النهائي بالطرف الآخر بعد فترة معينة بهدف التجربة أو الاختبار مما يجعل العقد البات أو النهائي مؤجلاً بعد مضي هذه المدة أو الفترة المعينة في العقد وذلك للتأكد من كفاءة العامل وخبرته في القيام بالعمل المتفق عليه .

وقد نظم المشرع الأردني أحكام هذا الشرط تحديداً في المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني ومن خلال هذا النص نستطيع الوقوف على أهم الأحكام المتعلقة بهذا الشرط من حيث المدة، والطرف المقرر لمصلحته، والأثر المترتب على وجوده مع تقييم موقف المشرع الأردني من تنظيم هذا الشرط لذا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: الاحكام العامة لشرط التجربة

المطلب الثاني: موقف المشرع الأردني من تنظيم شرط التجربة

المطلب الأول

الإحكام العامة لشرط التجربة

قد نجد لهذا الشرط أكثر من تسمية في التشريعات المنظمة لعقد العمل أو في الفقه، فقد يسمى بشرط أو فترة التجربة^(١)، أو يسمى بالعمل تحت الاختبار^(٢) ويعرف عقد العمل تحت التجربة بأنه (اتفاق بين العامل ورب العمل يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى رب العمل تحت الاختبار لمدة معينة للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب)^(٣) حيث يكون لصاحب العمل الحق بالتأكد من صلاحية العامل للعمل وكذلك للعامل الحق بالتحقق من ظروف العمل وملاءمة الأجر المعروض للجهد المطلوب^(٤).

لذا فإن شرط التجربة أو الاختبار يدور في مفهومه عند معظم الفقه حول حق أحد طرفي العقد بالتأكد من كفاءة الطرف الثاني وذلك ليقرر المضي في العقد بصورة باتة. وهذا يأتي من القاعدة العامة بالتراضي^(٥) بين الطرفين كركن من أركان العقد حي يتم الاتفاق بين الطرفين على المسائل الجوهرية للعقد ومن ضمنها شرط التجربة.

ولنا تحديد مفهوم هذا الشرط بأنه: كل شرط يرد في عقد العمل يعطي الحق لطرفية أو لأحدهما بإنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة إذا تبين له عدم كفاءة الطرف الآخر أو عدم ملاءمة العمل خلال مدة معينة في العقد أياً كانت تسمية هذا الشرط (تجربة أو اختبار).

(١) هذا ما استخدمه المشرع الأردني في المادة (٣٥) حيث جاء النص على "أنه لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة.

(٢) عبد الواحد كرم، قانون العمل، ط١، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨) ص ٧٣

(٣) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، ط١، (دار الثقافة، عمان، ٢٠١٠) ص ٢٠١.

(٤) همام زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، (دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨) ص ١٦٣

(٥) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، (دار النهضة العربية، ج١) ص ١٠٧٢.

وقد جاء في قرارات محكمة التمييز الأردنية، التأكيد على جواز الاستخدام تحت التجربة برضا واتفاق الطرفين ... عملاً بصراحة النص الواردة في المادة (٣٥/ب) من قانون العمل رقم (١٩٩٨/٨)^(١) ولا بد عند الحديث عن شرط التجربة من الوقوف على شروط صحة صحة شرط التجربة (الفرع الأول) ثم في الفرع الثاني الأثر المترتب على وجود شرط التجربة.

الفرع الأول

شروط صحة شرط التجربة

جاء في المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني بأنه (لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور).

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

يلي:

أولاً: أن لا تزيد مدة التجربة على ثلاثة أشهر

لقد جاء نص المادة (٣٥) مقيداً لمدة التجربة بما لا يزيد على ثلاثة أشهر فإذا تم الاتفاق على مدة أطول فإنه لا بد من ردها إلى ثلاثة شهور^(٢) ويهدف هذا التقيد إلى حماية العامل من استعمال صاحب العمل لهذا الحق بما يضر بالعامل^(٣) وخاصة إذا كانت لفترة طويلة تهدد العامل بالإنتهاء بأي وقت وتبعاً لهذا فإذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل

(١) قرار محكمة التمييز (حقوق) رقم ٢٠٠٥/١٨٨٢ هيئة عامة، منشورات مركز عدالة.

(٢) جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات

محكمة التمييز، ط٣، (دار الثقافة، عمان، ٢٠٢٠) ص ١١٦

(٣) رمضان، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٠

على مدة للتجربة تقل عن ثلاثة أشهر فإن هذا الاتفاق يعتبر صحيحاً استناداً لأحكام المادة ٤/أ من قانون العمل الأردني^(١).

ويثور هنا التساؤل التالي حول الفقرة (أ) من المادة (٣٥): إذا قام صاحب العمل باستعمال الحق في إنهاء خدمات العامل خلال مدة التجربة، هل يحق له إعادة نفس العامل للعمل لمدة تجربة ثانية؟

بالرجوع للنص السابق لا يوجد حكماً صريحاً حول هذا التساؤل "إلا أن البعض يرى^(٢) بأنه لا يجوز تشغيل نفس العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة لأن في هذا تحايل على أحكام القانون لذا أمام النص الحالي فإنه لا بد من تدخل المشرع بالنص صراحة على عدم جواز تكرار التجربة لأكثر من مرة لذات العامل وبذات العمل المنفق عليه حماية له من تعسف صاحب العمل باستخدام حقه بشرط التجربة^(٣). ومما يؤكد ضرورة تدخل المشرع بإحداث هذا التعديل على نص المادة (٣٥) تماشياً مع ما جاء في الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل المصادق عليها من المملكة الأردنية الهاشمية. والتي تنص صراحة في المادة (٢٢) منها على عدم جواز وضع ذات العامل تحت الاختبار لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد^(٤).

ثانياً: ألا يقل أجر العامل خلال مدة التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور

إذا كانت غاية المشرع من منح صاحب العمل الحق بوضع العامل تحت التجربة أو الاختبار فإنه في ذات الوقت لا بد من حماية أجر العامل خلال تلك الفترة ويأتي هذا الحق انطلاقاً من اعتبار العامل تحت التجربة عاملاً بالمعنى المقصود في المادة (٢) من قانون

(١) "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

(٢) المغربي، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١٧.

(٣) منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني رقم (٨) سنة ١٩٩٦، دراسة مقارنة، (دار الثقافة، عمان، ١٩٩٩) ص ٨٠.

(٤) الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل نشرت هذه الاتفاقية في العدد ٢٠٨٢ من الجريدة الرسمية الصادرة في تاريخ ٢٠/٣/١٩٦٨ ص ٤٦٥.

العمل التي عرفت العامل بأنه (كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمراته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل). لذا يعد العقد الذي يشتمل على شرط التجربة عقد عمل يرتب التزامات وحقوق لكلا طرفيه^(١) لذا لا نتفق مع الراي القائل^(٢) بأن عقد العمل خلال فترة التجربة هو عقد معلق على شرط واقف بنجاح التجربة“ لأن عقد العمل عقداً باتاً من لحظة انعقاده وطيلة فترة التجربة وما يؤكد هذا اشتراط المشرع الأردني على وجود أجر خلال فترة التجربة , كما ان هناك من يرى بان عقد العمل المقترن بشرط التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم صلاحية العامل للعمل المطلوب , واذا ما تحقق هذا الشرط خلال فترة التجربة فانه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون تحمل اي التزامات^(٣).

وقد حدد الحد الأدنى للأجور في الأردن بموجب قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بشهر شباط من عام ٢٠٢٠ ب (٢٦٠) دينار للعمال الأردنيين و(٢٣٠) للعمال غير الأردنيين وقد بدأ تطبيق هذا القرار من تاريخ ٢٠٢١/١/١ وذلك استجابة لتغير الظروف الاقتصادية استناداً للمادة (٥٢) من قانون العمل الأردني^(٤) والتي أعطت لهذه اللجنة تحديد الحد الأدنى للأجور في الأردن وفقاً للظروف المعيشية والاقتصادية , ويعد هذا التعديل محاولة من الحكومة الاردنية برفع الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي في الاردن, الا انه ما زال متواضعا لا يتناسب مع الظروف الاقتصادية للعامل وغلاء الاسعار , ونتمنى ان يتم اعادة النظر بهذا المعدل خاصة مع تأثير جائحة كورونا على الوضع الاقتصادي بشكل عام والظروف المعيشية للعمال.

(١) غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط٢، (دار الثقافة، عمان، ٢٠١٥) ص ٨٧.

(٢) رأي كل من د. ايهاب اسماعيل، و د. عبدالودود يحيى، د. محمود جمال زكي، من مرجع : رمضان سابق , ص ٢٠٦

(٣) نقلاً عن الموقع الإلكتروني www.almamlatv.com تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٢/١

الفرع الثاني

أثر وجود شرط التجربة

بيننا سابقاً شروط صحة شرط التجربة حسب ما جاء في المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني ولا بد هنا من بيان الأثر المترتب على وجود هذا الشرط، لذا نقف عند حالة استعمال صاحب العمل حقه بالإنتهاء خلال فترة التجربة ثم حالة إنتهاء فترة التجربة دون إنتهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل.

أولاً: استخدام صاحب العمل الحق بإنهاء العقد خلال فترة التجربة

جاء في الفقرة (ب) من المادة (٣٥) بأنه (يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة) إذ يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة، مما يفيد عدم تحمل صاحب العمل للالتزامات المترتبة على إنهاء عقد العمل وفقاً للقواعد الواردة في قانون العمل من حيث ضرورة توجيه الإشعار والالتزام بمكافأة نهاية الخدمة.

إلا أن غالبية الفقه^(١) ذهب للقول ان هذا الحق ليس مطلقاً بالرغم من عدم تقيده بالفقرة (ب) من مادة (٣٥) "إذا أن القواعد العامة في القانون المدني الأردني"^(٢) توجب استعمال الحق استعمالاً مشروعاً حيث أن إنهاء العقد خلال مدة التجربة دون مبرر أو تسبب لا يتماشى مع القواعد العامة التي تقضي باستعمال الحق دون تعسف^(٣) إذ يستوجب القانون على صاحب العمل عند الإنهاء خلال مدة التجربة أن يكون بسبب عدم

(١) انظر في هذا: ١. كرم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٧٤

٢. الداودي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٧

(٢) القانون المدني الأردني رقم (٤٣) بسنة ١٩٧٦ الجريدة الرسمية عدد (٢٦٤٥) بتاريخ ١٩٧٦/٨/١

(٣) المادة (٦٦) من القانون المدني الأردني والتي نص على أنه (يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع) ويكن استعمال الحق غير مشروع: ١. إذا توفر قصد التعدي ٢. إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة ٣. إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب على ما يصيب الغير من الضرر ٤. إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة.

كفاءة العامل بالمعنى المهني وليس الشخصي وإلا يعتبر هنا متعسفاً في استعمال حقه ويجب عليه التعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل بسبب الإنهاء .

لذا نذهب للقول بما جاء به بعض الفقه بانه: وإن كان من حق صاحب العمل بعد اختبار العامل خلال الفترة المعينة في العقد إنهاء خدماته لعدم الخبرة أو الكفاءة إلا أن هذا الإنهاء يجب أن يكون مبرراً ومسبباً حتى يعلم العامل بذلك ويتمكن القضاء من الرقابة على صحة ذلك القرار وإن كان القانون أعطى صاحب العمل الحق بالإنهاء دون إشعار أو مكافأة لا يعني الحرية المطلقة في الإنهاء والتعسف في استعمال الحق دون مبرر أو مسوغ قانوني وتعتبر حالة الانهاء لعدم كفاءة أو نقص الامكانيات مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة التمييز^(١).

كما أن البعض يذهب للقول بأن الفسخ أو الانهاء للعقد هنا يعد فصلاً تعسفياً إذا لم يكن قرار صاحب العمل مبرراً قانوناً عند الانهاء^(٢) وفي جميع الأحوال نجد أن الأمر يحتاج لتدخل تشريعي باشتراط تسبب قرار الإنهاء خلال فترة التجربة حماية للعامل تحت التجربة.

ثانياً: انتهاء فترة التجربة دون إنهاء عقد العمل

جاء في الفقرة (ج) من المادة (٣٥) بأنه (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) يتبين من هذا النص بأنه إذا انقضت مدة التجربة ولم يستعمل صاحب العمل حقه في الإنهاء يصبح العقد عقد عمل لمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة مدة خدمة لذلك العامل.

فقد تمضي مدة الاختبار أو التجربة ولم يقم صاحب العمل بإنهاء العقد فقد يثبت لديه كفاءة وخبرة العامل مما يعني عدم رغبته بالإنهاء إذا أن مضي المدة وسكوت صاحب العمل خلال تلك الفترة عن التعبير عن الرغبة بالإنهاء يعني أن العامل أثبت كفاءته وصلاحيته للعمل وعليه يتم المضي في عقد العمل بينهما وحماية للعامل فإن عدم إنهاءه

(١) أبو شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٧

(٢) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٤

خلال مدة التجربة يجعل عقده باتاً وتحسب له مدة التجربة كمدة خدمة فعليه بصراحة نص المادة (٣٥).

إلا أن بعض الفقه^(١) يذهب للقول: بأن المشرع الأردني اخطأ في النص صراحة في الفقرة (ج) من المادة (٣٥) بالقول بأن استمرار العامل بعد انتهاء مدة التجربة يجعل العقد عقد عمل حيث أن هذا العقد هو عقد عمل أصلاً منذ البداية ولسنا بحاجة إلى تأكيد ذلك بالنص عليه في تلك الفقرة كما أن ما جاء في هذه الفقرة لا يتماشى مع تعريف العامل الوارد في المادة (٢) من قانون العمل - التي سبق الإشارة إليها - إذا يعتبر عاملاً من كان قيد التجربة وخاضعاً لأحكام القانون من بداية استخدامه لدى صاحب العمل.

المطلب الثاني

تقييم موقف المشرع الأردني من تنظيم شرط التجربة

بعد أن عرضنا شروط صحة شرط التجربة في عقد العمل الفردي هناك بعض الإشكاليات التي تثيرها المادة (٣٥) من قانون الأردني ولنا أن نضع هنا بعض الملاحظات حول تنظيم المشرع الأردني لأحكام هذا الشرط:

أولاً: حصر المشرع الأردني الحق باستعمال شرط التجربة بصاحب العمل فقط حيث جاء في مطلع الفقرة (أ) من المادة (٣٥) بأنها لصاحب العمل الحق بإنهاء استخدام العامل هذا يعني أن هذا الحق هو فقط لصاحب العمل للتأكد من خبرة وكفاءة العامل.

وإن كان البعض يرى^(٢) بأن من حق العامل أيضاً إنهاء العقد دون إشعار خلال فترة التجربة، إلا أننا نرى ضرورة تدخل المشرع بالنص صراحة في الفقرة (أ) من المادة (٣٥) لإعطاء الحق لكلا الطرفين في عقد العمل بإنهائه خلال فترة التجربة، مما يمكن العامل من وضع هذا الشرط في عقد العمل.

ثانياً: لم يشترط المشرع الأردني الاتفاق صراحة على شرط التجربة في العقد وعليه إذا خلى العقد من ذكر شرط التجربة تكون هنا إشكالية حول حق صاحب العمل بإنهاء العقد دون إشعار بحجة التجربة إذا لم تذكر صراحة في العقد. وإذا ما عدنا إلى الطبيعة

(١) المغربي، شرح أحكام قانون العلم، مرجع سابق، ص ١١٧

(٢) الداودي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٨

الخاصة لقانون العمل من حيث طريقة تفسير قواعده بما يحقق مصلحة العامل وحمايته من تعسف صاحب العمل فإنه يجب ذكر شرط التجربة صراحة في العقد^(١) كما يؤكد بعض الفقه على وجوب تفسير قانون العمل لمصلحة العامل عندما يحتل النص الشك أو التأويل^(٢) وفي جميع الأحوال لا بد من تدخل المشرع باشتراط الاتفاق صراحة على شرط التجربة في عقد العمل منعاً لهذه الإشكالية.

ثالثاً: يلاحظ بأن المشرع الأردني قد اشترط حصول العامل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور خلال فترة التجربة، لكن قد نجد أنه في بعض الأعمال قد يكون الأجر فيها مرتفعاً مقارنة مع الحد الأدنى للأجور المحددة بالأردن، وإذا عدنا إلى الحد الأدنى للأجور المقررة في الأردن^(٣) فإنه لا يتناسب مع كل أنواع الأعمال مما التعديل على النص بحيث لا يقل الأجر خلال التجربة عن أجر المثل أو ما يقتضيه العرف في مثل هذه الأعمال.

رابعاً: لم يبين المشرع في المادة (٣٥) من قانون العمل ما إذا كان شرط التجربة محصوراً في نوع معين من عقود العمل الفردية (عقد العمل غير محدد المدة) أم في جميع أنواع العقود بما فيها عقد العمل محدد المدة وهذا ما سيتم دراسته في المبحث الثاني حيث يعتبر وجود شرط التجربة في العقد المحدد مثار إشكالية من ناحية عملية وقضائية.

(١) سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ط١، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤) ص ٥٣.

(٢) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، ط١، (دار الثقافة، عمان، ٢٠٠١) ص ٢٤

(٣) الحد الأدنى للأجور حالياً (٢٦٠) للأردنيين و(٢٣٠) لغير الأردنيين.

المبحث الثاني

تضمين عقد العمل المحدد المدة شرطاً للتجربة

بعد أن أوضحنا الأحكام العامة لشرط التجربة وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني نعرض في هذا المبحث مدى جواز تضمين عقد العمل المحدد المدة لشرط التجربة، إذ أن هذا الشرط يعطي لصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة التجربة دون تحمل نتائج هذا الإنهاء. ومن قراءة نص المادة (٣٥) من قانون العمل يتبين بأن النص جاء مطلقاً دون تحديد نوع العقد المتضمن شرطاً للتجربة مما يعني جواز ورود هذا الشرط في جميع أنواع عقود العمل الفردية.

إلا أن التمعن بأحكام هذه المادة يفيد بأن المشرع الأردني حصر هذا الشرط في العقود غير المحددة - وفي جميع الأحوال يحتاج الأمر إلى تحليل وتعديل - أما محكمة التمييز الأردنية فقد ذهبت في عدد من أحكامها إلى جواز وجود شرط التجربة في العقد محدد المدة ثم ذهبت في أحكام أخرى إلى عدم جواز وجود هذا الشرط في هذا النوع من العقود وهذا ما سوف نعرضه لاحقاً.

من هنا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

الأول: وجود شرط التجربة في العقد المحدد المدة.

الثاني: عدم جواز ورود شرط التجربة في العقد المحدد المدة

المطلب الأول

وجود شرط التجربة في العقد المحدد المدة

جاء في المادة (٢) من قانون العمل الأردني بأن عقد العمل هو (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين)، حيث يتبين لنا بأن عقد العمل يكون بالاتفاق أما عقداً محدداً من حيث المدة بما لا

يزيد على خمس سنوات^(١) أو أن يكون غير محدد المدة حيث يحق لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إشعار الطرف الآخر.

ويترتب على هذا التمييز نتائج وآثار مختلفة تتمثل بشكل عام من حيث جواز الإنهاء أو مقدار التعويض في حال الإنهاء الغير مشروع أو من حيث التجديد التلقائي للعقد^(٢) ونقف هنا عند نقطة قانونية هامة تتعلق بصحة شرط التجربة في عقد العمل محدد المدة حيث أن المادة (٣٥) في فقرتها الأولى أعطت لصاحب العمل الحق بالإنهاء خلال مدة التجربة عند توافر شروط صحة شرط التجربة دون تحديد نوع العقد من حيث المدة مما يعني حسب القاعدة العامة أن المطلق يجري على إطلاقه مما يجيز وضع شرط التجربة في العقد المحدد والغير المحدد على حد سواء.

وفي الواقع العملي قد يلجأ صاحب العمل إلى تضمين عقد العمل المحدد المدة شرطاً يفيد وضع العامل تحت التجربة ولمدة ثلاثة أشهر بالرغم أن عقد العمل هو فقط لمدة عشرة شهور، مما يجعل مدة التجربة مدة طويلة نسبياً مقارنة مع مدة العقد الأصلية بالكامل^(٣) فإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل المحدد المدة خلال مدة التجربة يعتبر إنهاءً صحيحاً ولا يلزم بدفع الأجور المستحقة عن المدة المتبقية من العقد وهذا كله تطبيقاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

وبالرجوع الى أحكام المادة (٢٦) من قانون العمل فإن للعامل الحق بالمطالبة بالأجور المستحقة حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد في حال الإنهاء الغير مشروع وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية هذا الأمر بالقول (إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام رب العمل بإنهائه قبل انتهاء مدته فيكون من حق العامل استفتاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها عقد العمل مضافاً إليها أجور باقي مدة العقد عملاً بالمادة (٢٦) من قانون

(١) المادة (٨٠٦) من القانون المدني الأردني والتي تنص على أنه (يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة ولعمل معين، ولا يجوز أن تتجاوز مدته خمس سنوات فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى خمس).

(٢) المغربي، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١٥

(٣) العتوم، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٤

العمل الأردني^(١). إلا أن هذه الأحكام لا يمكن أعمالها إذا تم الإنهاء خلال فترة التجربة الواردة في العقد المحدد.

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية في العديد من أحكامها على أن وجود شرط التجربة وإن كان يعطي لصاحب العمل الحق بإنهاء العقد خلال مدة التجربة دون إشعار أو مكافأة إلا أن هذا الإنهاء يجب أن يكون مبرراً للعامل من حيث عدم القدرة على القيام بالعمل المطلوب منه^(٢) كما جاء في أحد أحكامها القول بأن (... أخطأت المحكمة مصدرة القرار الطعين كون المادة (٣٥/ب) أعطت الحق لرب العمل بإنهاء خدمات العامل تحت التجربة وقولها بأن ورود شرط التجربة في عقد العمل محدد المدة بأنه شرط باطل وأنه يسلب إرادة المتعاقدين ... حيث أن المادة (٣٥/ب) لا لبس فيه والمطلق يجري على إطلاقه طالما لم يرد ما يقيد لذا فإن إنهاء العقد يكون مشروعاً خلال مدة التجربة^(٣) كما أكدت المحكمة هذا الاتجاه في العديد من أحكامها^(٤).

كما جاء في أحد أحكام المحكمة بأنه (أعطت المادة (٣٥) من قانون العمل صاحب العمل سلطة تقديرية بإنهاء خدمة العامل أثناء مدة التجربة إذا ما ثبت له عدم قدرة العامل على إنجاز العمل الذي تم التعاقد عليه^(٥)).

ويذهب بعض الفقه^(٦) للقول بجواز تضمين عقد العمل شرطاً للتجربة ولا يعتد بمدة العقد أو من حيث تحديدها طالما أن هذه المدة محددة بالعقد وجزءاً منه وما يؤيد هذا

(١) تمييز حقوق رقم (٩٩/١٩٥٦) منشورات مركز عدالة.

(٢) تمييز حقوق رقم (٢٠١٣/٤٠٣٥) منشورات مركز عدالة.

(٣) تمييز حقوق رقم (٢٠٠٥/٣٦٨٨) منشورات مركز عدالة.

(٤) تمييز حقوق رقم (٢٠١٦/١١٣٣) وتمييز حقوق رقم (٢٠١٩/٨١١١) من منشورات مركز عدالة.

(٥) قرار تمييز حقوق رقم (٢٠٠٢/١٧٦٠) منشورات مركز عدالة.

(٦) انظر: ١. رفعت هاشم هشام، شرح قانون العمل الأردني، ط١، (مكتبة المحتسب، عمان (١٩٩٠)) ص ١٠٠٠.

٢. عبد الواحد، كرم، مرجع سابق، ص ٧٩.

الاتجاه الفقرة (أ) من المادة (٣٥) التي أعطت لصاحب العمل الحق بالإنتهاء دون التمييز في نوع العقد من حيث المدة.

المطلب الثاني

عدم جواز تضمين العقد الحدد المدة شرطاً للتجربة

في الاتجاه الآخر هناك من يذهب للقول بأن شرط التجربة لا يصح إيرادها إلا في العقود غير محددة المدة، ويستفاد هذا الحكم من نص المادة (٣٥) ذاتها عند قراءة النص بجميع الفقرات مع باقي النصوص الواردة في قانون العمل الأردني والمنظمة لأحكام عقد العمل غير المحدد من حيث الإنتهاء أو التعويض عن الإنتهاء غير المشروع للعقد.

ونعرض هنا بعض الأدلة والحجج على اقتصار شرط التجربة في العقود الغير المحددة مع الإشارة إلى أحكام محكمة التمييز الأردنية:

أولاً: ما جاء في الفقرة (ب) من المادة (٣٥) بالقول بأنه يحق لصاحب العمل إنتهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة^١ حيث استخدم المشرع الأردني اصطلاح الإشعار، والإشعار لا يكون وفقاً لأحكام المادة (٢٣/أ) إلا في العقود الغير محددة المدة^(١) وهذا ما يؤكد قصد المشرع الأردني في المادة (٣٥) بحصر شرط التجربة في العقد غير المحدد المدة.

ثانياً: ما جاء في الفقرة (ب) من المادة (٣٥) من جواز إنتهاء استخدام العامل تحت التجربة دون مكافأة^٢ وبالعودة إلى أحكام المادة (٣٢) من قانون العمل تقضي بأنه يكون للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية.

(١) نصت المادة (٢٣/أ): إذا رغبت أحد الطرفين في إنتهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنتهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.

وقد كانت هذه المادة قبل التعديل^(١) تعطي الحق بالحصول على مكافأة نهاية الخدمة للعامل في عقد العمل غير المحدد فقط وهذا ما ينسجم مع المادة (٣٥) عند إصدار القانون سنة (١٩٩٦) عندما تقرأ النصوص مع بعضها البعض إذا أن غاية المشرع قصر شرط التجربة على العقود الغير المحددة والدليل المادة (٣٢) قبل التعديل.

ثالثاً: ما يؤكد هذا الاتجاه ما جاء في الفقرة (ج) من المادة (٣٥)^(١) وهذا يفيد بأن استمرارية العامل بعد انتهاء مدة التجربة دون استعمال صاحب العمل حقه بإنهاء خدمات العامل يعطي استمرارية للعقد ولمدة غير محدودة مما يؤكد بأن العقد منذ البداية كان عقداً غير محدد ولكنه كان متضمناً شرطاً للتجربة إذا لا يتصور أن العقد كان محدد المدة ثم انقلب إلى غير محدد بمجرد انتهاء التجربة وهذا لا يتفق مع غاية المتعاقدين.

رابعاً: بالعودة إلى المواد المنظمة لعقد العمل المحدد المدة تحديداً للمادة (١٥/ج)^(٣) والتي جعلت العقد المحدد المدة ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته حيث يكون تحديد المدة باتفاق الطرفين فإذا ما وجد شرطاً للتجربة في العقد المحدد يعطي لصاحب العمل الحق بإنهاء خلال فترة التجربة مما يعني مخالفة قاعدة الإنهاء باتفاق الطرفين لأن الإنهاء تم من قبل طرف واحد وهو صاحب الحق المقرر له شرط التجربة دون موافقة للطرف الثاني مما يتناقض مع اتفاقهما على المدة ابتداءً.

خامساً: ما جاء في المادة (٢١) من قانون العمل التي بينت حالات إنهاء عقد العمل بشكل عام^(٤) فقد جاء في الفقرة (ب) انتهاء العقد بانتهاء مدته مما يعني أن إرادة

(١) التعديل رقم (١٤) سنة (٢٠١٩) الجريدة الرسمية ص ٢٨٧٩ ١٦ ايار ٢٠١٩.

(٢) 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.

(٣) حيث نصت المادة على انه (إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدًا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام).

(٤) حيث نصت المادة على انه (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

أ. إذا اتفق الطرفان على إنهائه.=

المتعاقدين هي الأساس المعتبر في تحديد مدة العقد لذا فان وجود شرط التجربة المعطى لاحد طرفي العقد يعطيه الحق منفردا في انهاء العقد دون موافقة الطرف الاخر وهذا مخالفا للحكم السابق .

سادساً: بالعودة إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني الأردني^(١) تقضي بعدم جواز قيام أحد العاقدين بالتعديل أو الفسخ إلا بالتراضي أو التقاضي، لذا لا يحق لصاحب العمل استعمال شرط التجربة والقيام بفسخ العقد بإرادته المنفردة مما يخالف القواعد العامة المنظمة للعقد.

سابعاً: بالعودة إلى القاعدة المقررة في المادة (٤/ب) من قانون العمل والتي جعلت أي شرط مخالف لأحكام القانون شرطاً بطلاً مما يجعل هذا الشرط (شرط التجربة) في العقود المحددة المدة مخالفة صريحة لقانون العمل والذي يقضي بانتهاء العقد المحدد بانتهاء مدته وليس لأحد طرفي العقد الاتفاق بما يخالف أحكام القانون كما أن هذا الشرط في العقد المحدد المدة يعد انتقاصاً من حقوق العامل مما يجعله شرطاً باطلاً وفقاً لأحكام المادة (٤/ب)^(٢).

=ب. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ت. إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

ث. إذا استوفى العامل شرط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك).

(١) المادة (٢٤١) التي تنص على أنه (إذا كان العقد صحيحاً لازماً فلا يجوز لأحد العاقدين الرجوع منه ولا تعديله ولا فسخه إلا بالتراضي أو التقاضي أو بمقتضى نص في القانون).

(٢) يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.

ثامناً: اتجهت محكمة التمييز الأردنية في العديد من أحكامها^(١) للقول ببطلان شرط التجربة الواردة في عقود العمل محددة المدة. مما يدعم الاتجاه القائل بعدم صحة شرط التجربة إذا ورد في عقد عمل محدد المدة.

حيث جاء في احد احكامها بأنه: "شرط التجربة يرد في عقد العمل غير المحدد ولا يرد في العقد المحدد المدة لأن ورود شرط التجربة في العقد المحدد فيه مخالفة صريحة لقانون العمل الذي نص على انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته وليس لطرفي العقد الاتفاق على مخالفة القانون لأن مثل هذا الشرط يقع باطلاً بموجب أحكام المادة ٤/ب" ، وهذا ما يؤيده الباحث في هذه الدراسة كونه ينسجم مع احكام قانون العمل الأردني والغاية من تنظيم حقوق العامل بصورة تحميه من تعسف صاحب العمل .

الخاتمة

تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن المشرع الأردني قد نظم شرط التجربة من خلال المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، إلا أن هذا التنظيم جاء غير واضح أو شامل لمختلف الأحكام المتعلقة بهذا الشرط، وقد بينا من خلال هذه الدراسة أحكام الشرط ومدى صحته إذا ورد في عقد العمل الفردي محدد المدة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

أولاً: أن المادة (٣٥) قصرت الحق بإنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة لصاحب العمل فقط دون إعطاء الحق للعامل بذلك.

ثانياً: كما لم تبين المادة (٣٥) ما هو الحكم عندما يتم الاتفاق على مدة التجربة أكثر من المدة المحددة بنص القانون .

ثالثاً: لم تبين المادة (٣٥) الحكم في حال قام صاحب العمل بإخضاع نفس العامل لشرط التجربة ولأكثر من مرة ولنفس العمل.

(١) تمييز حقوق رقم (٢٠١٣/٢٧٠٧)، منشورات مركز عدالة.

تمييز حقوق رقم (١٩٩٩/١٤٢).

تمييز حقوق رقم (٢٠٠٢/١٩٩٧).

تمييز حقوق رقم (٢٠٢١/٥٦٢).

رابعاً: لم تشترط المادة (٣٥) على صاحب العمل تبرير الإنهاء خلال فترة التجربة.

خامساً: لم تحدد المادة (٣٥) ما اذا كان وجود شرط التجربة في العقد محدد المدة جائزاً .

سادساً: أن المادة (٣٥) اشترطت ألا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

سابعاً: اختلف موقف محكمة التمييز الاردنية من وجود شرط التجربة في العقد محدد المدة حيث ذهبت ببعض احكامها الى جواز هذا الشرط وفي احكام اخرى بعدم جوازه .

التوصيات

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات المتعلقة بالتعديل على أحكام المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني وعلى النحو التالي:

أولاً: التعديل على النص بإعطاء الحق لطرفي العقد باشتراط التجربة في عقد العمل بحيث يصبح مطلع الفقرة (أ) من المادة (٣٥) هو (لأي من طرفي عقد العمل اشتراط شرط التجربة للتحقق من ملاءمة العمل وظروفه وكفاءة الطرف الثاني).

ثانياً: التعديل على النص بإضافة ضرورة الاتفاق صراحة على وضع شرط التجربة بالقول (يشترط أن يذكر شرط التجربة في العقد بما لا يزيد على ثلاث أشهر).

ثالثاً: التعديل بإضافة فقرة في المادة (٣٥) تقضي بعدم جواز إخضاع نفس العامل للتجربة أكثر من مرة لنفس نوع العمل.

رابعاً: التعديل بإضافة فقرة تقضي بأنه يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة بعد إثبات عدم كفاءة العامل دون تحمل أي اشعار أو مكافأة خلال فترة التجربة.

خامساً: يضاف على الفقرة (أ) من المادة (٣٥) أن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن أجر المثل أي لا يقل عن أجر أقرانه لدى المنشأة في ذات العمل وفي جميع الأحوال لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

سادساً: إضافة فقرة إلى المادة (٣٥) تحصر شرط التجربة في عقد العمل الفردي غير المحدد المدة لتنسجم مع بقية النصوص بحيث يكون النص بأنه (يحق لأي طرفي العقد غير المحدد المدة باشتراط شرط التجربة).

The Author declare That there is no conflict of interest

المصادر

أولاً : الكتب

١. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل (ط١، ٢٠٠١، دار الثقافة، عمان).
٢. الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة (ط٢، ٢٠١٥، دار الثقافة، عمان).
٣. السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (دار النهضة العربية).
٤. العتوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل الأردني رقم (٨ لسنة ١٩٩٦)، دراسة مقارنة (ط١ عمان، ١٩٩١).
٥. المغربي جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز (ط١، دار الثقافة، عمان، ٢٠٢٠).
٦. رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، (ط١، دار الثقافة، ٢٠١٠).
٧. زهران، همام، قانون العمل، عقد العمل الفردي (دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨).
٨. كرم، عبد الواحد، قانون العمل (ط١، ١٩٩٨، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان).

٩. هشام، رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني (ط١)، ١٩٩٠، مكتبة المحتسب، عمان).

ثانيا: القوانين

١. قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ وتعديلاته.

٢. القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.

ثالثا: الاتفاقيات الدولية

١. الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ الخاصة بمستويات العمل.

رابعا: الأحكام القضائية

منشورات مركز عدالة (موقع الكتروني متخصص في الاحكام القضائية الاردنية).

References

First: Books

1. Abu Shanab. A, Explanation of Labor Law ,1st edition, (Dar Al-Thaqafa, Amman| 2001).
2. Daoudi. Gh, Explanation of Labor Law, A Comparative Study 2nd edition, (Dar Al-Thaqafa, Amman|2015,).
3. Sanhori. A, Al-Waseet in Explanation of the New Civil Law,1st Section, (Dar Nahda Arabia|1986).
4. Al-Atoum. M, Explanation of Jordanian Labor Law No. (8 of 1996), Comparative Study,1st edition, (Amman|1999).
5. Mughrabi. J, Explanation of the Provisions of the Labor Law Based on the Latest Amendments and Jurisprudence of the Court of Cassation, 1st edition, (Dar Al-Thaqafa, Amman| 2020).
6. Ramadan. S, Al-Waseet in Explanation of the Labor Law and the Social Security Law, A Comparative Study,1st editio, (Dar Al-Thaqafa, Amman| 2010).
7. Zahran. H, Labor Law, Individual Employment Contract (University Publications House, Alexandria|1998,).

8. Karam. A, Labor Law, 1st edition, (Dar Al-Thaqafa for Publication and Distribution, Amman|1998).
9. Hesham. R, Explanation of the Jordanian Labor Law, 1st edition, (Muhtasib Library, Amman|1990).

Second: Laws

1. The Jordanian Labor Law No. 8 of 1966, as amended.
2. The Jordanian Civil Law No. 43 of 1976.

Third : international conventions

Arab Convention No. 1 of 1966 on levels of work .

Fourth: Judicial Decisions:

Adaleh Center Publications (A specialized website in Jordanian judicial Decisions).