

أحكام فترة التجربة في نظام العمل السعودي

غداف عبد الرحمن مسند البلوي

كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية

galbalawi0007@stu.kau.edu.sa

ملخص

يعد نظام العمل وما يتضمنه من قواعد تحكم العلاقة العمالية أحد فروع القانون التي يتسع نطاق تطبيقها في الواقع العملي وهو ما أفرز عن ظهور شرط التجربة الذي يلبي متطلبات الأطراف في بعض العقود العمالية، وتبين أهمية الدراسة بكون شرط التجربة في عقد العمل له وثيق الصلة في الواقع العملي وذلك بتأثيره على إنهاء العلاقة العمالية بلا سبب مشروع مما يستدعي أهمية دراسة شرط التجربة وبيان حدود صلاحيات أطرافه في عقد العمل، وتمثل مشكلة الدراسة في ماهية أحكام شرط التجربة وبخاصة في ظل إغفال نص النظام عن أحقية العامل لأجر الإجازة السنوية وحق صاحب العمل في فصل العاملة أثناء إجازة الوضع، وتتبع الدراسة المنهج التحليلي باستعراض نصوص نظام العمل السعودي في تنظيم أحكام شرط التجربة، وخلصت الدراسة لنتائج أهمها عدم ترتب آثار للإلغاء خلال فترة التجربة سوى سقوط التعويض ومكافئة نهاية الخدمة دون النص على سقوط الحق بأجر الإجازة السنوية، بالإضافة عدم نص النظام على أحقية صاحب العمل بفصل العاملة خلال فترة التجربة أثناء تمتعها بإجازة الوضع في حين نصه صراحة على المنع من فصلها بشكل مطلق خلالها، وتوصي الدراسة إلى ضرورة توضيح النظام مسألة احتساب فترة التجربة ضمن فترة العمل المستحقة لأجر الإجازة السنوية، كما توصي بإلحاق إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة من قبل صاحب العمل بأحقية العاملة بعدم فصلها أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل، العلاقة العمالية، فترة التجربة.

Probationary Period Provisions in the Saudi Labor System

Ghadaf Abdulrahman Musnad Al-Balawi

Faculty of Law, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia
galbalawi0007@stu.kau.edu.sa

Abstract

The labor system and its rules governing employment relations constitute a branch of law widely applicable in practical settings. This has led to the emergence of the probationary period clause, meeting the needs of parties in certain employment contracts. The study highlights the practical significance of the probationary period clause in employment contracts, particularly its impact on terminating employment without just cause. Therefore, the study emphasizes the importance of examining the probationary period clause and delineating the parties' rights within the employment contract. The main issue addressed in the study pertains to the provisions of the probationary period clause, notably concerning the omission in the law regarding the employee's entitlement to annual leave pay and the employer's right to terminate a female employee during maternity leave. The study employs an analytical approach by reviewing the provisions of Saudi labor law regulating probationary period clauses. It concludes that during the probationary period, termination results only in the loss of compensation and end-of-service benefits, but it does not explicitly forfeit the right to annual leave pay. Additionally, the law does not clearly grant the employer the right to terminate a female employee during maternity leave, despite explicitly prohibiting absolute termination during this period. The study recommends clarifying whether the probationary period counts towards the accrued period for annual leave pay calculation and suggests attaching conditions to the termination of employment during probation, ensuring the employee's right not to be dismissed while on maternity leave.

Keywords: Work System, Labor Relations, Probation Period.

مقدمة

تعد العلاقة العمالية التي يحكمها عقد العمل إحدى أكثر العلاقات انتشاراً وتطبيقاً والتي ترتب على أطرافه مسؤوليات وواجبات عدة تكفل لأطرافه استقرار هذه العلاقة واستمراريتها، ولما يمثله عقد العمل من أهمية بالغة في ضبط هذه العلاقة وبيان حدود الحقوق والالتزامات التي يرتبها على العامل وصاحب العمل، ولاتساع نطاق عقد العمل في الواقع العملي واختلاف طبيعة محل العمل الوارد فيه يظهر معه الحاجة لإيجاد أحكام خاصة تحكم بعض هذه العقود نظراً لطبيعتها، ومن ذلك ظهور شرط فترة التجربة الذي يخول لأطرافه أو أحدهما أحقية إنهاء العقد دون الرجوع بالمسؤولية أو التعويض على الطرف الآخر.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية حول ماهية أحكام فترة التجربة ومسؤولية أطرافه في ظل إغفال نص النظام عن أحقية العامل لأجرة الإجازة السنوية وحق صاحب العمل في فصل العاملة أثناء إجازة الوضع؟ وعليه تتفرع الأسئلة الآتية ماهية فترة التجربة في نظام العمل السعودي؟ وما هي شروط انطباق فترة التجربة في نظام العمل؟ وهل يعطي نظام العمل الأحقية للعامل بأجرة الإجازة السنوية في حال انتهاء عقد العمل خلال فترة التجربة؟ وهل يجوز لصاحب العمل فصل العاملة خلال فترة التجربة أثناء تمتعها بإجازة الوضع؟

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة من حيث إثراء الدراسات في الأنظمة السعودية وبالأخص نظام العمل وإذا ما نظرنا لشروط التجربة الذي يعفي أطرافه من مسؤولية إنهاء العقد في أي وقت وبلا سبب مشروع يجعل من الضرورة البحث في حدود هذا الشرط ومدى صلاحيات أطرافه، كما أن لموضوع الدراسة وثيق الصلة بالواقع وله تأثير بالغ لكونه يغطي شرائح واسعة في المجتمع وهم أطراف العلاقة العمالية.

منهجية الدراسة

يتبع البحث المنهج تحليلي وذلك من خلال استعراض نصوص نظام العمل السعودي في تنظيم أحكام فترة التجربة بحدودها وآثرها ونطاق تطبيقها.

خطة الدراسة

المبحث الأول: ماهية فترة التجربة في نظام العمل السعودي

- المطلب الأول: مفهوم فترة التجربة في نظام العمل
- المطلب الثاني: شروط فترة التجربة في نظام العمل

المبحث الثاني: أحكام إجازة الوضع وأجر الإجازة السنوية خلال فترة التجربة.

- المطلب الأول: أحقية صاحب العمل بفصل العاملة خلال إجازة الوضع.
- المطلب الثاني: أحقية العامل الخاضع لفترة التجربة بأجر الإجازة السنوية.

المبحث الأول: ماهية فترة التجربة في نظام العمل السعودي

تعد فترة التجربة شرطاً يورده أطراف عقد العمل اتفاقياً وذلك لفائدة كليهما أو أحدهما، ولما يحققه شرط فترة التجربة من مصلحة لأطراف العلاقة العمالية يستلزم معرفة مفهوم هذا الشرط وحدوده وفق ما جاء به في نظام العمل، ولتحقيق ذلك سيتم دراسة مفهوم فترة التجربة في نظام العمل في المطلب الأول، ومن ثم سيتم تناول شروط فترة التجربة في نظام العمل وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم فترة التجربة في نظام العمل

لم يورد نظام العمل تعريفاً محدداً لفترة التجربة واكتفى بتفصيل ضوابطه وأحكامه، إلا أنه يمكن نورد عدداً من التعاريف التي تبين طبيعة فترة التجربة في عقد العمل فيمكن أن نقول: هو شرط يهدف صاحب العمل من ورائه اختبار قدرات العامل وملائمته للعمل ويختبر العامل فيه مدى صلاحية ظروف وطبيعة العمل له، ليتوصل أطراف العلاقة العمالية إلى جدوى الاستمرار في العقد أن إنهائه¹.

كما يمكن تعريف فترة التجربة بأنها: عقد عمل يشتمل على شرط اتفائي بين العامل وصاحب العمل على عدم الارتباط بالعقد على وجه الإلزام إلا بعد انقضاء فترة محددة يسمح خلالها لأحدهما أو كلاهما الاستمرار فيه

¹ رزق بن مقبول الرئيس، رضا محمود العبد. (2017). شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ، مكتبة الشقري للنشر، الطبعة الثانية، جدة، 162.

من عدمه وذلك لاختبار كل منهما مدى ملائمة العامل للعمل الموكل إليه ومدى تناسب ظروف العمل للعامل¹.

وتعرف كذلك بأنها: الفترة الزمنية التي يمكن للعامل أن يظهر كفاءته واستعداده للعمل الموكل إليه ويتحقق به مصلحة كلا الطرفين بأن يتحقق صاحب العمل من قدرات العامل وكفاءته ويتحقق العامل من مدى ملائمة ظروف العمل إليه².

ويمكن القول كذلك بأنها: حاجة كل من العامل وصاحب العمل إلى فترة يختبر كل منهما الآخر قبل المضي بشكل نهائي في عقد العمل ويقرر الاختبار مدى جدوى استمرار هذا الارتباط³.

ومما سبق استعراضه نخلص إلى تعريف فترة التجربة بأنها: عقد عمل يتضمن شرط اتفائي كتابي لمصلحة طرفي العلاقة العمالية أو أحدهما يتم فيه مرور العقد لفترة محددة يختبر فيها كلاهما مدى صلاحية وملائمة العقد لأطرافه والتي ينتج عنها إنهاء كلاهما أو أحدهما للعقد خلال فترة التجربة دون الرجوع بالمسؤولية على أحدهما أو استمرار العقد على وجه الإلزام بعد انقضائه.

يظهر بذلك أن فترة التجربة تحقق مصلحة مرجوة لكلا الطرفين وهو اختبار عقد العمل وملائمته لأطرافه قبل التزامهم به على وجه الوجوب، وذلك يتحقق بعدم تحمل أطرافه للمسؤولية جراء إنهائه حتى وإن كان بغير سبب مشروع، إلا أن هذا الأنهاء قد يكون حصراً لطرف دون الآخر وذلك إذا ما تضمن العقد حصره صراحة، وهو ما تقرره المادة (53) من نظام العمل السعودي بأنه "لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق لأحدهما"⁴ فيجوز أن توضع فترة التجربة لمصلحة العامل أم صاحب العمل وذلك يظهر من إمكان حصر حق الإنهاء لأحدهما، كما نجد أنه في حال سكوت العقد عن حصر المصلحة لطرف معين فإنه يقرر لمصلحة كليهما ذلك أن المادة افترضت بشكل أساسي أن الإنهاء مقرر لكلا الأطراف مما يعني وضعه لمصلحة كلا الطرفين إلا إن قام الأطراف كتابة بحصر هذا الحق لطرف دون الآخر فحينها يقرر أن الشرط وضع لمصلحته.

¹ عمار شريف محمد خير. الشريف احمد عمرو. (2022). الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، مجلة الدراسات الإستراتيجية والبحوث السياسية، المجلد1، العدد2، 133.

² بن عزوز، بن صابر. (2022). عقد العمل تحت التجربة بين النصوص والواقع والممارسات القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 7، العدد1، ص2.

³ الباشا، محمد فاروق. (1982). ضوء على ثغرات في نظام العمل السعودي، معهد الإدارة العامة، العدد34، السعودية، 87.

⁴ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ، المادة الثالثة والخمسون.

المطلب الثاني: شروط فترة التجربة في نظام العمل

أحاط نظام العمل السعودي اشتراط فترة التجربة في عقد العمل بشروط وضمانات عدة تكفل معه عدم استغلاله والتعسف في استعماله للتحلل من التزامات نصوص النظام الأخرى وذلك بيد أن نظام العمل بشرط التجربة هو عقد عمل تام الأركان باستثناء عدم الزاميته لمن تقرر لمصلحته، وعليه نورد هذه القيود والضوابط كما يأتي:

أولاً: شرط الكتابة:

يشترط نظام العمل في مادته (53) صراحة على وجوبية كتابة شرط فترة التجربة في عقد العمل "إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل"،¹ ولا إشكال إذا ما كان عقد العمل مكتوباً، ولكن الحال ليس كذلك بالنسبة إلى عقود العمل غير المكتوبة، فعدم وجود الاتفاق مكتوباً يجعل الافتراض الأساسي أنه عقد عمل ملزم غير خاضع للاختبار، مما يجعل إنهائه للعقد بلا سبب مشروع باطلاً ويرجع إليه بالمسؤولية عن التعويض وأجر نهاية الخدمة، وذلك يصار إلى سببين، أولهما: مخالفة القاعدة الآمرة بكتابة شرط التجربة في عقد العمل صراحة، وثانياً: عدم إيراد الشرط كتابة يقود إلى تفسيره لمصلحة العامل الذي أنهى عقده بلا سبب مشروع.²

ثانياً: تحديد مدة التجربة:

أوجب النظام تحديد فترة التجربة بمدة يقرها أطراف العقد وبشكل واضح وصريح على أن لا تتجاوز في كل الأحوال تسعين يوماً على أن لا تحسب خلالها إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية³، ومن الواضح أن هذا الشرط وضع لتلافي استغلال مواد النظام بشكل متعسف والانحراف بالغاية التي وضعت من أجلها فترة التجربة، ذلك أن عدم التقيد بمدة محددة وقصيرة يقود إلى استغلال سهولة الانسلاخ من العلاقة العمالية والمسؤوليات المترتبة عليها وإنهاء العقد بأي وقت مما يجعل استمرار عقد العمل في تهديد مستمر، ولم تورد المادة على وجه الدقة حكم عدم تحديد فترة التجربة والاكتفاء باشتراطها كتابة في عقد العمل أو

¹ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ، المادة الثالثة والخمسون.
² القرني، محمد بن علي بن محمد. (2022). تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، العدد 26، السعودية، ص 80.
³ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ، المادة الثالثة والخمسون.

اشتراط مدة تتجاوز المسموح به نظاماً إلا أنها لا تصار إلى البطلان إلا بالنسبة إلى الزيادة وتنقص إلى المدى الأقصى نظاماً وهي تسعون يوماً وذلك حال الزيادة أو إغفال تحديد المدة¹.

ثالثاً: تمديد فترة التجربة باتفاق مكتوب منفصل:

يشترط نظام العمل في حال رغبة أطراف العلاقة العمالية الاتفاق على فترة تجربة أخرى أن يكون هذا الاتفاق مكتوباً وبشكل منفصل، ولا يجوز تضمين فترة تجربة أخرى إلا بعد بدء سريان عقد العمل ويجب أن يكون تمديد الفترة باتفاق مكتوب منفصل عن عقد العمل في كل مرة على ألا تتجاوز في كل الأحوال مائة وثمانين يوماً تشمل بذلك المدة الأصلية وذلك وفق نص المادة (19) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل².

المبحث الثاني: أحكام إجازة الوضع وأجر الإجازة السنوية خلال فترة التجربة

أورد نظام العمل أحكام فترة التجربة والآثار المترتبة على إنهائه من أحد الأطراف وأنه لا يترتب من ذلك الإنهاء أحقية التعويض نهاية الخدمة، إلا أن النظام لم يستثنى من جملة حقوق العامل أحقيته بالأجرة والإجازة السنوية وكذلك لم يستثنى النظام إجازة الوضع من فترة التجربة ومدى أحقية صاحب العمل من فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع، ولدراسة هذه المسائل نقسم هذا المبحث إلى دراسة أحقية صاحب العمل بفصل العاملة خلال فترة التجربة أثناء إجازة الوضع وذلك في المطلب الأول، بينما سيتم دراسة أحقية العامل بأجر الإجازة السنوية خلال فترة التجربة وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أحقية صاحب العمل بفصل العاملة خلال إجازة الوضع

تقر المعايير الدولية حظر فصل المرأة العاملة لأجل غير مسمى خلال تمتعها بإجازة الوضع أو أي مرض نتيجة الحمل والولادة وترتب هذه الضرورة الحظر على صاحب العمل من فصلها ولأي سبب كان وإن كان استثنائياً كالاتفاقية الدولية بخصوص حماية الأمومة رقم 103 لعام 1952 واتفاقية العمل الدولية رقم 158 لعام 1982 بخصوص إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل³.

¹ رزق بن مقبول الرئيس، رضا محمود العبد. (2017). شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ، مرجع سابق، 164.

² اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بقرار وزاري رقم (1982) وتاريخ 1437هـ، المادة التاسعة عشر.

³ الشوبري، أحمد السيد. (2018). التشريعات الوطنية وأثرها على تشغيل النساء بين المساواة والمراعاة دراسة مقارنة تحليلية بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات، المجلد 1، العدد 3، دمنهور، 425.

وذلك ما تقرره كذلك النصوص الوطنية للنظام السعودي وذلك في المادة (151) و (155) من نظام العمل التي تحظر على صاحب العمل تشغيل العاملة أو فصلها أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع وأي مرض ناشئ منهما¹، وتستحق العاملة على ذلك تمتعها بإجازة وضع بأجر كامل لمدة عشر أسابيع تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للولادة على أن يثبت ذلك بشهادة طبية مصدقة، وجب أن تكون المرأة العاملة في حال وضع حقيقي حتى تستحق إجازة الوضع وذلك بانفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد وهو ما يعني أن الإجهاض لا يعتبر وضعاً يستحق به إجازة الوضع².

ونجد بذلك حرص المنظم الشديد على رعاية حق المرأة العاملة وبخاصة في وضع الحمل والولادة الذي يستنزف جهداً كبيراً من العاملة والذي يستحيل معه غالباً إمكانها إيفاء واجبات العمل بشكل تام أو بغير مجهود أعلى، إلا أن النظام لم يحدد على وجه الدقة إذا ما كانت فترة التجربة خاضعة لهذا الحظر لكون فترة التجربة تعطي الصلاحية لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل وبلا إبداء أي أسباب أو إنذار للعامل، ولكون المادة تركت على إطلاقها بعدم تحديد حدود صلاحيات هذا الإنهاء ولكون النظام وبشكل قاطع أوجب عدم تشغيل المرأة بعد وضعها بستة أسابيع ولو بموافقتها وإلا اعتبرت مخالفة للنظام العام ولم يستثنى من ذلك أي حال³، فإننا نجد أن حق إنهاء فترة التجربة للمرأة العاملة التي تتمتع بإجازة وضع وفق المادة (53) تلحق بالمادة (155) التي تحظر في كل الأحوال وبلا استثناء إنهاء عقد العمل للمرأة العاملة التي تتمتع بإجازة وضع أو أي مرض يتولد منه، وتعد فترة التجربة عقد عمل تام الأركان ولا يعد منفصلاً عن عقد العمل الفعلي لكون النظام أوجب وجود شرط التجربة في عقد العمل مما يعني أنه لا يعتبر فترة التجربة عقداً منفصلاً عن عقد العمل، مما يعني خضوعه لأحكام نظام العمل كافة ما لم يستثنى صراحة على غير ذلك.

كما نجد أن إجازة الوضع تدخل في احتساب فترة التجربة ذلك أن النظام بشكل صريح قد حصر إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية من احتساب فترة التجربة دون غيرهم من الإجازات وذلك حصراً دون القياس عليها والتوسع بها⁴، ومما يؤيد ذلك حكم المحكمة العمالية بالدمام رقم (421321420) بتاريخ 1442/6/28هـ التي اعتبرت إجازة اليوم الوطني لا تدخل ضمن الإجازات المنصوص على عدم احتسابها

¹ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ، المواد 151-155.
² محمد، محمد عبد الستار عبد الوهاب. (2018). شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة المتنبني للنشر والتوزيع، الدمام، 172.
³ الحارثي، عبد الرحمن بن أحمد. (2017). حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقهاء الإسلامي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، المجلد 2، العدد 33، الإسكندرية، 648.
⁴ القرني، محمد بن علي بن محمد. (2022). تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية مقارنة، مرجع سابق، ص 81.

خلال فترة التجربة بالنظام مما يعني احتساب إجازة اليوم الوطني ضمن فترة التجربة¹، كما استقرت مبادئ القضاء العمالي بالقرار رقم 432/2/511 وتاريخ 1432/5/6هـ على عدم استثناء من حساب مدة التجربة سوى إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية فقط².

المطلب الثاني: أحقية العامل الخاضع لفترة التجربة بأجر الإجازة السنوية

نجد أن نظام العمل أقر في المادة (109) استحقاق العامل لكل عام إجازة سنوية لا تقل عن واحد وعشرين يوماً، كما يستحق عن هذه الإجازة أجر الأيام المستحقة في حال تركه العمل قبل استعماله لها وذلك ما نصت عليه المادة (111) من نظام العمل التي نصت على " للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل"³.

ولكون النظام قد نص على اعتبار عقد العمل بشرط التجربة عقد عمل مكتمل الأركان إلا أنه غير ملزم لأطرافه خلال فترة التجربة وتحمل أحكامه طابع الاستثنائية وذلك فيما ورد بالنظام مما يعني خضوعه بشكل إلزامي لبقية أحكام عقد العمل فيما لم يورد به نص خاص⁴، فإن ذلك يدل على دخول فترة التجربة ضمن مدة عقد العمل، مما يعني استحقاق العامل احتساب نسبة أجر الإجازة السنوية منها سواء أكمل مدة التجربة أم لا، ولكون النظام لم يسقط من حق الطرفين سوى التعويض وإجازة نهاية الخدمة حال إنهاء العقد خلال فترة التجربة وذلك في المادة (54) من نظام العمل " إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أياً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافئة نهاية الخدمة"⁵، يدل على تقرير بقية الحقوق في مواجهة بعضهما، ولكون أجر الإجازة السنوية عن المدة التي قضاها العامل بالعمل من حقوقه المنصوصة في النظام فإن فترة التجربة لا تسقط هذا الحق سواء أتمتع العامل بهذه الإجازة خلال فترة التجربة أم ترك العمل قبل استعماله لها خلال فترة التجربة لكون النظام لم ينص على عدم احتسابها⁶.

¹ المرجع السابق، ص81.

² مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431، القرار رقم 432/2/511 وتاريخ 1432/5/6هـ.

³ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ، المادة الحادية عشر بعد المائة.

⁴ الزبيدي، عبدالله محمد علي. (2020). حكم شرط التجربة في عقد العمل المحدد المدة والآثار المترتبة عليه: دراسة مقارنة بالقانون، مجلة العلوم

القانونية والسياسية، العدد2، العراق، 302.

⁵ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ، المادة الرابعة والخمسون.

⁶ العربي، وليد الهادي. (2023). الأجر في نظام العمل السعودي. مجلة كلية الشريعة والقانون، المجلد27، العدد1، دقهلية، ص964

ولكون النظام لم يرتب على إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة آثاراً مختلفة عن إنهاء عقد العمل من قبل أحد أطرافه سوى إمكان إنهائه بلا إنذار أو سبب مشروع كما أقره القضاء العمالي في القرار رقم 432/1/1461 وتاريخ 1432/11/24هـ بأن ثبوت فترة التجربة في عقد العمل تخول لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل وعد قراراً مشروعاً¹، مما يعني جواز الإنهاء بدون إبداء أسباب ويؤدي بشكل افتراضي لسوء العلاقة لين طرفي العلاقة العمالية، غير أن ذلك مقيد بعدم التعسف باستعمال هذا الحق وبخاصة إذا ما كان الإنهاء إجراء يراد به الإضرار وتهديد الطرف الآخر وهو ما أقره القرار رقم 432/1/21197 وتاريخ 6/5/1432هـ من أن إنهاء العقد العمل خلال فترة التجربة استناداً لرفض العامل تمديد فترة التجربة يجعله غير مشروع مما يعني أحقية العامل بإعادته إلى العمل ويلزم صاحب العمل التعويض عن مدة الانقطاع².

مما يترتب من شرط فترة التجربة سقوط حق التعويض ومكافئة نهاية الخدمة، وهو ما أقرته مبادئ القضاء العمالي بالقرار رقم 432/1/1297 وتاريخ 6/10/1432هـ أن انتهاء العقد خلال فترة التجربة يسقط حق الطرفين في التعويض ونهاية الخدمة³.

وبذلك نجد بقاء بقية الحقوق والالتزامات الواردة على أطراف العلاقة العمالية قائمة بمواجهة بعضهم البعض ومن ذلك حق العامل باستحقاق نسبة أجر الإجازة السنوية من مجموع فترة التجربة التي قضاهم بالإضافة إلى الأجر الأساسي المتفق عليه.

النتائج

1. أن عقد العمل بشرط التجربة عقد عمل غير لازم حيث لا يعد العقد خلال فترة التجربة منفصلاً عن عقد العمل اللازم بعده فينطبق على أطرافه كافة أحكام عقد العمل من لحظة سريانه ما لم يرد عليه نص خاص.
2. يتميز شرط التجربة بأحكام تخص إنهائه حيث يمكن لكل أطرافه أو أحدهما إنهائه بإرادته المنفردة وبلا إنذار أو سبب خلال الفترة المحددة دون الرجوع على الآخر بالتعويض أو مكافئة نهاية الخدمة.
3. يشترط النظام كتابة شرط التجربة وتحديد مدته في عقد العمل وإلا عد كأن لم يكن وذلك مراعاة لعدم التعسف أو الاستغلال والحفاظ على توازن واستمرارية العلاقة العمالية.

¹ مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/1/1461 وتاريخ 1432/11/24هـ.

² مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/1/21197 وتاريخ 6/5/1432هـ.

³ مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/1/1297 وتاريخ 6/10/1432هـ.

4. تحسب الإجازات المقررة نظاماً ضمن فترة التجربة باستثناء إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية وذلك على سبيل الحصر دون التوسع والقياس عليها مما يدل على احتساب الإجازة السنوية والوضع إذا وقعت خلال فترة التجربة.
5. لم يورد نظام العمل أحقية صاحب العمل بإنهاء العقد خلال فترة التجربة إذا ما كانت العاملة تتمتع بإجازة الوضع في ظل حظره الصريح من فصلها خلال تمتعها بالإجازة وعدم تشغيلها خلالها حتى تحت موافقتها مما يتعارض مع أحقيته بإنهاء العلاقة العمالية خلال فترة التجربة وإسباغه بعدم المشروعية.
6. لم يرتب نظام العمل آثاراً على إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة سوى سقوط حق التعويض لكلا الطرفين ومكافئة نهاية الخدمة للعامل، مما يعني سريان بقية الالتزامات والحقوق المنصوص عليها في النظام بمواجهة أطراف عقد العمل ومن ذلك أحقية العامل بأجر العلاوة السنوية من فترة التجربة التي قضاها.

التوصيات

1. أهمية بيان المنظم السعودي لمدى تمتع صاحب العمل بأحقية إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة للمرأة العاملة التي تتمتع بإجازة الوضع في ظل منعه البات وبلا استثناء من فصل العاملة تحت أي ظرف إثناء تمتعها بإجازة الوضع أو أي مرض ينتج عنه.
2. الإشارة إلى ضرورة توضيح النظام إلى مسألة احتساب فترة التجربة ضمن فترة العمل التي يستحق العامل فيها للإجازة السنوية والأجر المترتب عليها.
3. ضرورة بيان أثر إغفال أطراف العلاقة العمالية إلى تحديد مدة فترة التجربة أو الزيادة على المدة المنصوصة نظاماً بين بطلان شرط فترة التجربة أو التزام الأطراف بمدة التجربة الأقصى نظاماً.

قائمة المراجع

الأنظمة والاتفاقيات:

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426هـ
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بقرار وزاري رقم (1982) وتاريخ 1437هـ

الكتب:

- رزق بن مقبول الرئيس، رضا محمود العبد. (2017). شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ، مكتبة الشقري للنشر، الطبعة الثانية، جدة.
- محمد، محمد عبد الستار عبد الوهاب. (2018). شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة المتنبي للنشر والتوزيع، الدمام.

المقالات العلمية:

- الباشا، محمد فاروق. (1982). ضوء على ثغرات في نظام العمل السعودي، معهد الإدارة العامة، العدد34، السعودية، 78 - 95.
- الحارثي، عبد الرحمن بن أحمد. (2017). حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقه الإسلامي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، المجلد2، العدد33، الإسكندرية.
- الزبيدي، عبدالله محمد علي. (2020). حكم شرط التجربة في عقد العمل المحدد المدة والآثار المترتبة عليه: دراسة مقارنة بالقانون، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد2، العراق، 297 – 330.
- الشوبري، أحمد السيد. (2018). التشريعات الوطنية وأثرها على تشغيل النساء بين المساواة والمراعاة دراسة مقارنة تحليلية بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات، المجلد1، العدد3، دمنهور.
- العربي، وليد الهادي. (2023). الأجر في نظام العمل السعودي. مجلة كلية الشريعة والقانون، المجلد27، العدد1، دهلية، 943 – 980، مسترجع من: <https://doi.org/10.21608/jfslt.2023.330996>.
- القرني، محمد بن علي بن محمد. (2022). تكييف عقد العمل تحت التجربة والأحكام المنظمة له في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، العدد26، السعودية، 69 – 89.
- بن عزوز، بن صابر. (2022). عقد العمل تحت التجربة بين النصوص والواقع والممارسات القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد7، العدد1، 1-12.
- زوبة، عز الدين. (2019). خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد10، العدد2، 1092-1111.

- عمار شريف محمد خير. الشريف احمد عمرو. (2022). الأحكام والقواعد التي تنظم عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، مجلة الدراسات الإستراتيجية والبحوث السياسية، المجلد1، العدد2، 148-132.

السوابق القضائية:

- - مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/2/511 وتاريخ 1432/5/6هـ.
- - مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/1/1461 وتاريخ 1432/11/24هـ.
- - مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/1/21197 وتاريخ 1432/5/1هـ.
- - مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432، القرار رقم 432/1/1297 وتاريخ 1432/10/6هـ.