



Labor Contract Under Probation In Libyan Law In The View Of Employee And Employer Interests

Khadijah Alhadi Mohamed Gadah *

Department of Private Law, Faculty of Law, University of Misurata, Misurata, Libya

k.gadah@law.misuratau.edu.ly

عقد العمل تحت الاختبار في القانون الليبي بين مصلحتي العامل وصاحب العمل

أ. خديجة الهادي محمد قدح *

قسم القانون الخاص، كلية القانون، جامعة مصراتة، مصراتة، ليبيا

تاريخ النشر: 2025-08-03

تاريخ القبول: 2025-07-28

تاريخ الاستلام: 2025-06-25

المخلص:

عقد العمل من العقود المهمة والحيوية، والتي تُبنى عليها العديد من جوانب الاقتصاد ذات الأهمية الكبيرة، ويتطلب عقد العمل في بعض الأحيان أن يكون مرتبطاً باختبار لمدة زمنية معينة، القانون الليبي، مثله في ذلك مثل باقي قوانين العمل في العالم ينظم هذا النوع من عقود العمل الموصوفة (عقد العمل تحت الاختبار)، لكن تنظيمه في قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 اعترافاً بشيء من قصور معين في جوانب محددة وهذا محل بحثنا، حاولنا في هذا البحث المتواضع أن نلفت الانتباه إليها في شكل مقارنة مع قوانين دول عربية أخرى حديثة في صدورها؛ لتفتح لنا مجالاً يسهل لنا فيه إيضاح وجهة نظرنا للمشرع الليبي؛ رغبة في تحقيق قدر عالٍ من الحماية للعامل، وفي نفس الوقت تحقيقاً لمصلحة صاحب العمل في توظيف العامل الكفؤ، صاحب الخبرة والإتقان في عمله، فقد حاولنا من خلال هذا البحث توضيح نقاط الضعف التي جعلت من نصوص قانون علاقات العمل المنظمة لهذا العقد تميل بالعقد لكفة صاحب العمل على حساب العامل وهو الجدير بالحماية، مما يشكل انحرافاً بنصوص التشريع الذي يكتسي بالطابع الواقعي والحماي، بما قد يفرغ معنى الاختبار في عقد العمل من محتواه وهدفه الأساسي الذي شرع من أجله.

الكلمات الدالة: عقد العمل تحت الاختبار، مصلحة صاحب العمل، مصلحة العامل، التعويض، الإخطار.

Abstract:

The employment contract is one of the most important and vital contracts, forming the foundation of many significant economic aspects. In some cases, an employment contract may be contingent upon a probationary period for a specified duration. Libyan labor law, like other labor laws worldwide, regulates this type of contract (the probationary employment contract). However, its

regulation under Libyan Labor Relations Law No. 12 of 2010 suffers from certain deficiencies in specific aspects, which are the focus of this research.

In this modest study, we attempt to highlight these shortcomings through a comparative analysis with more recent labor laws in other Arab countries. This approach provides a clearer perspective for the Libyan legislator, aiming to achieve a higher degree of protection for the worker while simultaneously safeguarding the employer's interest in hiring competent, skilled, and experienced employees.

Through this research, we seek to identify the weaknesses in the provisions of the Labor Relations Law governing this contract, which tend to favor the employer at the expense of the worker—the party more deserving of protection. This represents a deviation from the law's intended practical and protective nature, potentially undermining the very purpose and essence of the probationary clause in employment contracts.

Keywords: Probationary employment contract, employer's interest, employee's interest, compensation, notice.

المقدمة:

يتبوء عقد العمل مرتبة عالية بين العقود المهمة، وخاصة خلال السنوات الأخيرة، حيث أصبح على مائدة البحث الفقهي في العديد من المناقشات والمحاضرات، فالعمل هو عصب الحياة العصرية؛ لأنه سبيل الرزق والعيش الكريم، ولعل أهمية وحيوية هذا العقد لطرفيه تجعل المجال متاحاً ليتمر بمراحل تمهيدية أو تجهيزية لعل أهمها: أن يرتبط بشرط الاختبار أو التجربة.

والبحث فيما يخص عقد العمل تحت الاختبار عموماً يجعلنا نتعرض للحديث عن أركانه، والتي هي التراضي والمحل والسبب، وللتراضي في عقد العمل تحت الاختبار خصوصية من حيث إنه لن يكون نهائياً وباتاً، بل معلق على شرط الاختبار، وفقاً لما تدعو إليه مصلحة الطرفين أو أحدهما.

فقد يرغب العامل أن يتأكد من مدى ملاءمة ظروف العمل لظروفه قبل أن يكون العقد باتاً والتراضي نهائياً، وقد يرغب صاحب العمل في التأكد من صلاحية العامل الذي عزم على التعاقد معه ومدى جديته واثقانه وإخلاصه.

فهذه الحالة من الرغبة في الاطمئنان والتأكد من الصلاحية والملاءمة أوجدت ما يسمى بعقد العمل تحت الاختبار أو على سبيل التجربة كما أطلق عليه الدكتور حمدي عبد الرحمن والدكتور محمد يحيى مطر¹، وعندما يتفق الطرفان على فترة اختبار قبل صيرورة عقد العمل باتاً ونهائياً فإن ذلك يعطي فرصة للطرفين إما بالمضي في تنفيذ العقد إذا أسفرت التجربة عن نتائج مرضية أو بالتحلل من العقد، إذا أسفرت التجربة عن غير ذلك.

فالإشكالية في هذا البحث تتمثل في: مدى تحقيق نصوص قانون العمل الليبي المتعلقة بعقد العمل تحت الاختبار للغاية منها وإمكانية تحقيقها للتوازن بين طرفي عقد العمل وهما صاحب العمل والعامل، فأهمية عقد العمل تحت الاختبار² والاختلاف بين القوانين العربية في تناوله دفعنا إلى البحث في وضع تصور أفضل لقواعد قانون العمل التي تنظم هذا العقد، تحقيقاً للتوازن بين مصلحتي طرفيه، و من خلال دراسة مقارنة اخترنا فيها كلا من: قانون العمل الإماراتي وقانون العمل السعودي نظراً لحدثة تعديل كل منهما، أخذين في الاعتبار أهمية عقد العمل في عمومه في الوقت الحاضر سبيلاً للسير في ذلك، وما يتم إبرامه من مئات عقود العمل يومياً، إضافة إلى تنوع وتعدد مجالات العمل، محاولين الإجابة من خلال هذا البحث عن التساؤل الآتي: كيف يحقق عقد العمل تحت الاختبار التوازن العقدي بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل؟ وهل

¹ د. حمدي عبد الرحمن، د. محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة، 1987، ص 122 .
² . غالبية قانونين الدول العربية تطلق مسمى (التجربة) في إشارة إلى الاختبار في عقد العمل، ومنها: القانون الإماراتي، القانون السعودي، القانون العماني، القانون الأردني والقانون اليمني...

نصوص قانون علاقات العمل الليبي النافذ تحقق ذلك المقصود؟ وما السبيل لتحقيق ذلك إن لم تفِ نصوص هذا القانون بالغرض؟.

وسأنتهج في بحث وإجابة التساؤلات السابقة منهجا تحليليا وصفيا لنصوص قانون علاقات العمل الفردية في القانون الليبي رقم 12 لسنة 2010م، وكذلك منهجا مقارنا لهذه النصوص مع نصوص قانون العمل الإماراتي الجديد وتعديلاته، وقانون العمل السعودي وتعديلاته، واختياري لهذين القانونين تحديدا كان بسبب حداثة ما تم فيهما من تعديل، وكذلك ما نلاحظه على الدولة الليبية من ازدياد وتنوع للنشاط على صعيد بيئة العمل والعمال والتنوع في ذلك، مما دعانا لاختيار قوانين معدلة حديثا على مستوى الدول العربية. وستتكون خطة البحث من تمهيد ومطلبين اثنين كما هو آت:

المطلب الأول: مفهوم الاختبار في عقد العمل.

الفرع الأول: مدة الاختبار في عقد العمل.

الفرع الثاني: تكييف عقد العمل تحت الاختبار.

المطلب الثاني: ضمانات الإبرام والإنهاء.

الفرع الأول: إثبات عقد العمل تحت الاختبار.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل تحت الاختبار.

تمهيد:

تم تعريف عقد العمل تحت الاختبار عدة تعريفات من عدد من فقهاء قانون العمل منها أنه: (عقد يبرمه صاحب العمل والعامل ويضمناه شرط التجربة)¹، ويعرفه آخر بأنه: (العقد الذي يتفق عليه كل من صاحب العمل والعامل على ألا يكون العقد المبرم بينهما باتا ولكنه يبين منه أن كل منهما يريد أن يعطي لنفسه فترة من الوقت ليتحقق فيما إذا كان من مصلحته الاستمرار في العمل أو عدم الاستمرار فيه)² ويكون شرط التجربة لخدمة إحدى مصلحتين إما مصلحة العامل أو مصلحة صاحب العمل حيث يختبر كل منهما مدى ملائمة العقد له، وتكون فترة التجربة المدة التي تقرر ذلك.

ويعد العامل طرفا مستحقا للحماية في علاقة عقد العمل في عمومها³، ويتحقق ذلك بشكل أكبر في عقد العمل الموصوف بشرط التجربة، حيث إنه مدفوع بالحاجة للعمل، ومن ثم يتعاقد لأجل تحقيق مصدر رزقه الأساسي⁴، وهذا العقد ذو طبيعة خاصة، حيث أن التراضي فيه ليس نهائيا ولا باتا، ولا يمكن أن تسري عليه القواعد العامة التي تسري على عقد العمل العادي، ويمكن لهذا العقد أن يكون مشابها لبعض الصور التعاقدية في عقد العمل: صورة التجربة المحدودة أو الاختبار المحدود، فبعض الأعمال تقتضي طبيعتها أن يعرض العامل للاختبار قبل أن يلتحق بالعمل وهذا الاختبار لا يستغرق وقتا طويلا، فمثلا: يخضع العامل في بعض الأعمال لاختبار شفهي أو اختبار تحريري، أو اختبار سرعة العامل في الطباعة على الحاسب الآلي، ففي هذه الحالات لا يستغرق الاختبار إلا ساعات محددة وخلالها لا تكون هناك علاقة قانونية بالمعنى الكامل لهذا المفهوم.

صورة عقد التدرج المهني أو اتفاق التدرج، أو كما يطلق عليه عقد تعليم المهنة فالهدف من هذا العقد هو تدريب أو تعليم الصغير في المرحلة العمرية من 12 إلى 18 سنة حيث إن العامل -في هذه الصورة- لا يأخذ أجرا لقاء الجهد الذي يبذله، فالعامل ارتبط بهذا العقد ليتعلم المهنة⁵.

¹ أحمد حسن برعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995م، ص 74.

² محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، 2005م، 110.

³ بخدة مهدي، مبدأ المساواة التعاقدية في ظل مقتضيات عقد الإذعان وعقد العمل، مجلة القانون، مجلد 11، العدد 01، 2022م، كلية الحقوق، جامعة غليزان، الجزائر، ص 14.

⁴ هذه النظرة التقليدية في عقد العمل وهو أن العامل هو الطرف الضعيف، ولكن في الآونة الأخيرة مع التطور التكنولوجي والتقني أصبح العامل في بعض الأحيان يمثل الطرف القوي والمتحكم في علاقة عقد العمل وخاصة الأعمال التقنية النادرة. في هذا المعنى ينظر: بخدة مهدي، المرجع السابق، ص 11 وما بعدها.

⁵ توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة، 1986م، ص 219.

والعامل في عقد العمل تحت الاختبار مهياً ومؤهل للعمل، إلا أنه سيتعاقد بعقد عمل تحت الاختبار في صورة خاصة من صور التعاقد في عقد العمل فما مفهوم ذلك؟ وماهي الآثار القانونية المترتبة عليه؟ وكيف نستطيع الموازنة بين مصلحتي العامل وصاحب العمل في إطار هذا العقد؟، هذا ما نحاول أن نجيب عنه في الصفحات الآتية.

المطلب الأول

مفهوم الاختبار في عقد العمل

اختار المشرع الليبي (مدة الاختبار) للدلالة على أن المقصود هو عقد العمل المشروط بالاختبار، ولعل المشرع الليبي قد تفرد بلفظ الاختبار في حين أغلب التشريعات العربية¹ تحدثت عن (فترة التجربة) في تفصيلها لهذا العقد، وذلك مرادفاً لمدة الاختبار، وسنوضح ما يتصل بمدة الاختبار في (فرع أول) ثم ننتقل لننظر كيف تم تكييف عقد العمل تحت الاختبار في (فرع ثانٍ).

الفرع الأول

مدة الاختبار في عقد العمل

إن عقد العمل بهذا الوصف ليس إجبارياً على أي من طرفي العقد، بمعنى أن كل من الطرفين يكون لهما اختيار أن يكون العقد تحت الاختبار، و يكون التراضي فيه تبعاً لشرط الاختبار، وبذا فلا بد أن يكون ذلك باتفاق وتراضي طرفيه، بحيث يكون شرط الاختبار منصوصاً عليه صراحة في العقد أو مستفاداً ضمناً من الظروف بما لا يدع مجالاً لأي شك في قصد الطرفين لإبرامه بهذه الصورة، حيث تنص المادة 69 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 على أنه: (مدة الاختبار ثلاثون يوماً فعلي تبدأ من تاريخ مباشرة العامل للعمل، ويعتبر انقضاء فترة الاختبار دون صدور قرار بإنهاء العقد بمثابة تثبيت له في العمل)².

وحددت فترة الاختبار ب 30 يوماً كما هو مقرر صراحة في النص القانوني، غير أن هذه المدة تمثل الحد الأقصى، ذلك أنه في بعض الأحيان يكون العرف مقررًا لمدة الاختبار بالنسبة لبعض المهن ذات الطبيعة الخاصة، فإذا لم يتفق الطرفان على تحديد مدة الاختبار، ولم يقرره عرف المهنة فإنه لا يقدر تقديراً، فإذا وجد شرط الاختبار دون تحديد لمدته فإنها تعتبر بالحد الأقصى، إن لم يجر العرف بتحديد آخر، بمعنى آخر لا يمكن القول بوجود شرط الاختبار أساساً ومن باب أولى تحديد مدته، فمجرد تعلل صاحب العمل بحداثة عهد المشروع أو أن المعمل أو المصنع تحت التجربة لا يعد كافياً لوجود شرط الاختبار أساساً³.

كما أن المشرع قد يخص بعض الأعمال المحددة لتكون موصوفة بوصف الاختبار أو التجربة⁴، غير أنه إذا لم يكن هناك نص قانوني يقرر التجربة في عقد العمل، فإنه يتعين لكي يكون هناك عقد عمل تحت الاختبار أن يكون هناك عرف يقضي بذلك كما ذكرنا، ما لم يستبعد شرط التجربة باتفاق الطرفين صراحة⁵. إن الاتفاق على وصف العقد بالاختبار أو التجربة لا بد أن يكون التعبير عنه صراحةً، لأنه لا يفترض - كما أسلفنا- ويعد خروجاً واستثناءً على ما هو معتاد من نهائية عقد العمل، ولو ادعى أنه تحت الاختبار فعلي من يدعي ذلك إثبات ما يدعيه، وتجدر الإشارة هنا إلى أن يلحق الوصف بعقد العمل وليس بمكان تنفيذه، فحداثة المصنع ليست سبباً لإطلاق وصف الاختبار على عقود العمل مع العمال فيه⁶.

¹ ومن ذلك القانون الإماراتي، القانون السعودي، القانون العماني، القانون الأردني والقانون اليمني...

² منشور في مدونة التشريعات لسنة 2010 م، العدد 07، السنة العاشرة.

³ توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة 1986م، ص 219.

⁴ مثل التشريع المصري حيث ينص في المادة 653 من قانون العمل المصري على أن: (... الأجير العامل أو الخادم أو الكاتب أو الأمين المندوب في مخزن أو دكان أو جرسون في محل عام تعتبر مدة خمسة عشر يوماً الأولى، مدة تجربة فإذا لكل طرف الحق في إنهاء العقد دون تعويض أو مكافأة فقط على صاحب العمل أن يعطي للأجير الأجر المستحق وإبلاغه بالصرف من الخدمة قبل الفسخ بيومين...، وهذا كله ما لم يكن عرف الخدمة أو الجهة أو الاتفاق يقضيان بغيره).

⁵ توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص 220.

⁶ عبد الغني الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، ط 1، دار أوياء، طرابلس 1997م ص 108.

ونلاحظ من نص م (69) من قانون علاقات العمل ، أن المشرع الليبي اتجه إلى تحديد مدة الاختبار بالأيام متفاديا ما كان عليه المشرع سابقا في قانون العمل الملغي، من تحديد للمدة بشهر¹، ومن ناحية أخرى حصر هذه الثلاثين يوما في أيام العمل الفعلي، بمعنى أنه أخرج منها أيام العطلات بحيث لا تحتسب ضمن مدة الاختبار وكذلك فترة مرض العامل إن حصل.²

وتحديد المشرع الليبي لمدة الاختبار بثلاثين يوما كحد أقصى، منع الأطراف من الاتفاق على مدة أطول، وإذا حصل ذلك فيجب إنقاصها للحد القانوني الذي نص عليه المشرع، ويمكن اتفاق طرفي عقد العمل على أي مدة في هذه الحدود، دون أن تتجاوز الحد الأقصى الذي رسمه المشرع،³ وبالاستناد على ذلك فهذه المدة تعتبر من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق على مدة تزيد عن هذه المدة، ولو تراضى طرفا عقد العمل على ذلك.⁴ والسؤال الذي يطرح نفسه هنا: ماذا لو أن كل من صاحب العمل والعمال اتفقا على مدة تزيد عن مدة الاختبار المحددة بموجب قانون العمل فما هو الأثر القانوني لهذا الاتفاق الإرادي، بمعنى آخر ما هو التكييف القانوني للمدة الزائدة عن 30 يوم إذا ما كان هناك تراضٍ بينهما بخصوصها؟

أرجح الآراء بخصوص هذه المدة الزائدة⁵ أنها مدة باطلة ولا تحتسب ضمن عقد العمل وإن انتهت فترة فترة الاختبار بنجاح، ويصبح بذلك عقد العمل عقد غير محدد المدة.⁶

كما يفترض أن تكون المدة متاحة وممكنة من حيث استفادة العامل وصاحب العمل منها على صعيد الاختبار أو التجربة، فحصول كل ما من شأنه إعاقة الاختبار يفترض أن يكون سببا لعدم احتسابه ضمن مدة الاختبار كما هو الحال عند حصول قوة القاهرة كمرض العامل أو نحوه.⁷

بالنسبة لقانون العمل الإماراتي فقد تم النص في م 09 من القانون رقم 33 لسنة 2021 على تنظيم عقد العمل تحت الاختبار بمسمى: فترة التجربة حيث نصت في فقرتها 01 على أنه: (لصاحب العمل تعيين العامل تحت فترة التجربة مدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك قبل 14 يوما بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة).

والملاحظ على قانون العمل الإماراتي أن مدة الاختبار طويلة نسبيا إذا ما قورنت بفترة الاختبار المحددة في قانون العمل الليبي وهذا ما يعطي مجالا أكثر لصاحب العمل لاختبار العامل، والوقوف على مدى إمكانياته سواء على صعيد العمل أو استعداده اجتماعيا لاحتمال تبعات والتزام العمل، وهو ما يعد كذلك بمثابة ضمانات للعامل لإثبات قدراته وإمكانياته في فسحة من الوقت.

أما نظام العمل السعودي، فقد نصت المادة 53 منه على أنه: (إذا كان العامل خاضعا لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوما، ويجوز باتفاق مكتوب، بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على 180 يوما، ولا تدخل في حساب فترة التجربة عيدي الفطر والأضحى والإجازات المرضية، ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصا يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما).

ويتضح مما سبق أن مدة 30 يوما، التي نص عليها قانون علاقات العمل الليبي، تعتبر قصيرة على فرض حصول أي ظرف للعامل خلالها يؤثر في قدرته أو إمكانياته، إلى جانب عدم النص لا صراحة ولا ضمنا على إمكانية تكرار الاختبار لدى صاحب العمل ذاته في حال إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار، وبدا من نص القانون الليبي أن فترة الاختبار تصب في صالح صاحب العمل أكثر منها في

¹ تنص المادة 24 من قانون العمل الملغي رقم 58 لسنة 1970م على (تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على شهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد).

² فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973م، ص 219.

³ عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، ج 1، ط 1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 2021م، ص 148.

⁴ أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرع عقد العمل الفردي، ج 2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م، ص 431.

⁵ فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973م، ص 220.

⁶ فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 221.

⁷ عبد الغني الرويمض، المرجع السابق ص 109.

صالح العامل الذي سيختبره صاحب العمل من حيث قدرته وكفاءته في العمل، وكذلك أخلاقه وسلوكه خلال تأدية عمله.¹

وعلى صعيد آخر يتمتع العامل في قانون العمل الإماراتي بضمانة أخرى وهي الإنذار الذي حدده المشرع وألزم به صاحب العمل في حال رغبته إنهاء عقد العمل في فترة تجربة العامل، حيث ينص في الفقرة الأولى من المادة 09 على أنه: (...بعد إخطار العامل بذلك خطياً قبل 14 أربعة عشر يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة)².

فنص المادة السالف الذكر يفرض على صاحب العمل الذي يريد إنهاء عقد العامل في فترة التجربة، أن يرسل إليه تنبيهاً خطياً (مكتوباً) قبل ذلك بمدة زمنية لا تقل عن 14 يوماً، ولا يخفى ضمانته المدة وضمانته أن يكون الإخطار مكتوباً، وطبيعة النص المذكور تجعل من ذلك شرطان لصحة الإخطار مما يعني عدم اعتباره إن لم يكن كذلك، أي لمدة أقل من 14 يوماً أو إن كان الإخطار شفهيًا.

بينما الملاحظ على نص القانون الليبي هو استبعاد الإنذار أو الإخطار أو تنبيه العامل للرغبة في إنهاء عقده بصريح نص القانون، حيث تنص المادة 73 من قانون علاقات العمل الفردية الليبي على: (يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض في الحالات الآتية: إذا كان العامل تحت الاختبار...).

يتضح من اتجاه المشرع الليبي فيما يتصل بعقد العمل تحت الاختبار أنه لم يمنح العامل ضمانات واضحة خلال فترة الاختبار، وجعله مرتبطاً بإرادة صاحب العمل، وإن كان العقد سوف يصبح باتاً بمجرد انتهاء فترة الاختبار المحددة بين الطرفين دون حاجة لأي إجراء إضافي³، ولكن ذلك سيكون بعد انتهاء فترة الاختبار.

الفرع الثاني

تكيف عقد العمل تحت الاختبار

إن تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت الاختبار، تقتضي أن نقف على تكيف هذا العقد فمن خلال الطرح السابق لاحظنا أن عقد العمل تحت الاختبار ليس عقداً باتاً ونهائياً، وإنما هو عقد مرتبط بوصف الاختبار أو وصف التجربة، وأن مصير بقاء العقد أو زواله مرهون بنتيجة انتهاء هذه المدة من الاختبار. وقد اختلفت الآراء الفقهية في شأن تكيف عقد العمل تحت الاختبار⁴، وظهرت اتجاهات متباينة بالخصوص حيث اختلفت طبيعته القانونية أو تكيفه القانوني بحسب النظرة لشرط الاختبار، ولطبيعة عقد العمل خلال مدة الاختبار وكانت أبرز الآراء⁵ ما يأتي:

- نظرية العقدين.
- أنه عقد عمل معلق على شرط واقف.
- أنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ.

يقول أصحاب نظرية العقدين بأن عقد العمل تحت الاختبار ما هو إلا عقد ابتدائي أو عقد تمهيدي⁶ يسبق إبرامه إبرام عقد العمل النهائي أو عقد العمل البات، حيث أن إبرام العقد الأخير يتوقف على تمام نجاح الاختبار في العقد الابتدائي الذي تم إبرامه بين العامل وصاحب العمل أولاً وابتداءً.¹

¹ حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط 3 منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979م، ص 288.
² مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، منشور في الجريدة الرسمية العدد 712 (ملحق)، التاريخ 26 سبتمبر 2021.

³ توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة، 1986، ص 226.
⁴ (المقرر في قضاء هذه المحكمة، وأن المناط في تكيف العقد هو وضوح الإرادة وما عناه المتعاقدين وما قصدها من إبرامه، وهذه المسألة قانونية تخضع فيها محكمة الموضوع لرقابة محكمة النقض...)، كفي مغدي قادر، التنظيم القانوني لعقد العمل تحت التجربة، مجلة قه لاي زانست العلمية، مجلة علمية دولية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية، أربيل، كوردستان، المجلد 2، العدد 3، حزيران (6) 2017، ص 255.

⁵ توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 225.

⁶ حسن كيرة المرجع السابق بن= 137، ص 278.

فالقصد المراد من العقد الأولي أو العقد الابتدائي هو الوقوف على كفاءة العامل، ومدى استعداده للعمل، فإذا ما اتضحت كفاءة العامل، واستعداده أبرم عقد عمل نهائي وبات، وهو عقد العمل في صورته النهائية وبتراضٍ بات، أما إذا انتهت مدة التجربة أو الاختبار بإثبات عدم كفاءة العامل فإن العقد ينتهي بانتهاء الفترة المحددة بين الطرفين، ولا يتم إبرام عقد جديد.²

فعقد العمل تحت الاختبار -وفقاً لهذا الرأي- عقد مستقل وقائم بذاته ومختلف عن عقد العمل الذي قد يبرم بين طرفيه باتاً ونهائياً، غير أن هذا الاتجاه نالته عديد الانتقادات لعل أهمها وأبرزها أن ما يزعّمه هذا الرأي من وجود عقدين أحدهما تمهيدى والآخر نهائي³، هو قول غير سديد يظهر ضعفه وعدم صحته فوراً في حال نجاح التجربة أو الاختبار أو مرور مدة الاختبار دون إنهاء للعقد فيصبح عقد العمل تحت الاختبار عقداً نهائياً وباتاً، دون حاجة لإبرام عقد جديد حيث تستمر العلاقة بين صاحب العمل والعامل محكومة بذات العقد الذي كان تحت الاختبار قبل انتهاء مدة الاختبار.

جانب آخر من فقه قانون العمل⁴ يقول أنصاره: بأن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد واحد ولكنه معلق على شرط واقف، أو شرط مفاده الرضا عن نتيجة الاختبار، فنجاح التجربة يعني أن يصبح عقد العمل عقد نهائي وبات، حيث استندوا في قولهم إلى قياس عقد العمل على عقد البيع بشرط التجربة، وقول هؤلاء لا يخلو من الخلل، فتشبيهه وقياس عقد العمل على عقد البيع غير موفق، حيث أن عقد البيع عقد فوري بينما عقد العمل هو عقد ذو طبيعة مستمرة، فإذا جاز تعليق عقد البيع على شرط واقف فإن تعليق عقد العمل غير مقبول، لأنه يقتضي عدم قيام العامل وصاحب العمل بأي من التزاماتهما، بمعنى تأجيل آثار العقد إلى ما بعد فترة الاختبار⁵، وهو ما يتناقض مع طبيعة ومعزى تشريع الاختبار في عقد العمل تحت الاختبار⁶.

رأي ثالث وأخير يكيف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد معلق على شرط فاسخ يعبر عنه ب(شرط الإلغاء)، حيث ينشأ شرط الاختبار منذ البداية ويرتب المقصود منه وهو بدء التجربة، ولكن استمرار هذا العقد أو إلغاؤه متوقف على نتيجة الاختبار، إما أن تكون النتيجة مرضية فيستمر العقد ويصبح باتاً، أو ألا تكون النتيجة كذلك فيزول العقد وينتهي.

ويذهب جانب من الفقه إلى أن تكيف عقد العمل تحت الاختبار على أنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ هو الأقرب للصواب في رأيينا، ويتفق مع إرادة طرفي العقد والتي اتجهت نحو إبرام عقد عمل عادي، ولكن أعطي كل منهما أو أحدهما إمكانية إنهاءه خلال مدة معينة، إذا لم تتحقق النتيجة المرغوبة، وهذا الرأي هو المرجح فقها وقضاء⁷.

ونرى أن التكيف الأخير يتفق وطبيعة عقد العمل الذي يتصور فيه وجود فترة معينة للاختبار، يستطيع خلالها من تقرر المدة لمصلحته أن ينهي العقد دون مسؤولية بناء على نتيجة الاختبار، فعقد العمل تحت الاختبار يعتبر عقد عمل من كافة النواحي وذلك منذ لحظة إبرامه، وتنطبق أحكام قانون العمل عليه.

والحال في القانون الليبي، أن إنهاءه لا يستلزم مكافأة ولا تعويضاً⁸ ولا إنذاراً، ولا يكون ذلك بأثر رجعي؛ لأن عقد العمل من العقود الزمنية⁹ أو المستمرة، ولا تتفق طبيعته مع الأثر الرجعي لتتحقق الشرط

¹ . توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة 1986م، ص221.

² .حمدي عبد الرحمن، محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة، 1987م، ص 124م.

³ .تمام صفوان الخطيب، عقد العمل تحت الاختبار، مجلة الشريعة والقانون، ماليزيا mjsl، السنة 08، عدد خاص، نوفمبر 2018، ص123.

⁴ .سليمان بدري الناصري، قانون العمل، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005م، ص83، و غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته،

دار وائل، الأردن، ط2، 2004م، ص23.

⁵ . أحمد سعيد الزقرد، قانون العمل، شرح لقانون العمل الجديد رقم 21 لسنة 2003، ط2، المكتبة المصرية للنشر و التوزيع، المنصورة، 2007م، ص

135

⁶ .توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 222.

⁷ .عبد الغني الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار أوياء، ط1، ط1، 1997، ص111. وكذلك، عمر إبراهيم حسين، مرجع

سابق، ص146.

⁸ .المادة 54 من نظام العمل السعودي تنص على : (... فإن أياً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة عن ذلك.)

⁹ .نص على هذا الاستثناء للعقود الزمنية في القانون المدني م 257 \ 1، حيث يكون للقاضي استبعاد الأثر الرجعي للشرط الفاسخ إذا اقتضت ذلك طبيعة العقد.

الفاسخ¹، ويترتب على ذلك أن: عقد العمل تحت الاختبار يعد قائماً منذ بداية التعاقد، وللعامل - إذا ما استمر بعد انتهاء مدة الاختبار - التمسك بالحقوق المترتبة على أقدميته محسوبة منذ تاريخ التعاقد بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة، الأمر الآخر أن انتهاء العقد في حالة عدم نجاح الاختبار لن يكون له أي أثر رجعي، وبهذا تبقى حقوق العامل التي استحققت خلال هذه المدة محل مطالبة من قبل العامل في مواجهة صاحب العمل².

في هذا الجانب نلاحظ أن قانون العمل الإماراتي كان أكثر تحقيقاً لمصلحة كل من العامل وصاحب العمل حيث اشترط المشرع أن يكون إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل - في فترة التجربة - مسبقاً بإخطار خطي للعامل قبل الإنهاء ب 14 يوماً، بينما جعل مدة الإخطار شهر إذا كان العامل هو من سينهي العقد، وقد عبر المشرع الإماراتي في قانون العمل في الفقرة 03 من المادة 09 بأنه: (في حالة رغبة العامل الانتقال، خلال فترة التجربة، للعمل لدى صاحب عمل آخر في الدولة، عليه إخطار صاحب العمل الأصلي بذلك خطياً بمدة لا تقل عن شهر من تاريخ رغبته بإنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل الأصلي بتكاليف الاستقدام أو التعاقد مع العامل، ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك)³.

وفي هذا يتفوق المشرع الإماراتي على المشرع الليبي بتحقيقه للتوازن بدرجة كبيرة بين مصلحة العامل في الاستعداد لاحتمالية إنهاء العقد، ومصلحة صاحب العمل في علمه برغبة العامل في ترك العمل قبل حدوث ذلك بوقت كافٍ، في حال الرغبة في إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة من جانب أي من المتعاقدين، وهذا عائد لوجود الشرط الشكلي المتمثل في وجوب الإخطار واشترط أن يكون مكتوباً، حيث يتم قبل الإنهاء بوقت كافٍ بما يضمن لكل من طرفي العقد الاستعداد لإنهائه.

ومن ناحية أخرى جعل المشرع الإماراتي المطالبة بالتعويض من قبل صاحب العمل اللاحق -الذي انتقل معه العامل بعد إنهاء عقده خلال فترة التجربة- لصاحب العمل السابق ممكنة، وذلك في حال لم يتم الاتفاق على غير ذلك مع العامل الذي أنهى عقده خلال فترة التجربة، حيث أشار النص القانوني في عجز المادة 09 أن التعويض سيشمل مصاريف التعاقد أو استقدام العامل إذا كان أجنبياً أو مواطناً ولكنه من خارج الدولة.

بالرغم من خلو نصوص نظام العمل السعودي مما يفيد ضرورة الإخطار، إلا أنه نص على إمكانية وضع العامل تحت الاختبار مرة أخرى لدى نفس صاحب العمل، واشترط لذلك شرطان أيهما توافر أغنى عن الآخر، وهو أن يكون العمل الثاني مختلف في طبيعته عن العمل الأول، أو أن يمضي فترة ستة أشهر على انتهاء فترة التجربة للعمل الأول، وهو ما نصت عليه المادة 54 من نظام العمل حيث جاء فيها: (...يجوز باتفاق طرفي العقد-كتابة- إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر...)⁴.

فإذا لا بد أن نبحث بالخصوص عن مدى الضمانات التي يمنحها عقد العمل تحت الاختبار لأطرافه حتى تتضح لنا صورة هذا العقد في ظل نصوص قانون العمل الليبي وضوابطه القانونية التي تتركس المعوضة في عقد العمل بمعناه العام، وهو ما سنتناوله بالبحث في المطلب اللاحق.

المطلب الثاني

ضمانات إبرام وإنهاء عقد العمل تحت الاختبار

لم ينص المشرع الليبي على إبرام عقد العمل تحت الاختبار بشكل خاص، ولم يخصه بنصوص تفصيلية كثيرة كما ذكرنا آنفاً، لذلك فهو -فيما يتعلق بإبرام عقد العمل وإثباته- خاضع للقواعد العامة في إبرام عقد

¹ المادة 73 من قانون علاقات العمل الليبي، تمت الإشارة لها في هذا البحث ص05.

² عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص150، وكذلك حمدي عبد الرحمن، مجدي يحيى مطر، مرجع سابق، ص125.

³ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، منشور في الجريدة الرسمية العدد 712 (ملحق)، التاريخ 26 سبتمبر 2021.

⁴ نظام العمل السعودي، منشور في الجريدة الرسمية السعودية (أم القرى)، 18 فبراير 2023.

العمل، فعقد العمل وفقا لما تؤكد المحكمة العليا الليبية هو: (عقد رضائي لا يشترط فيه شكل خاص ويعقد بمجرد تراضي الطرفين على شروطه وعناصره الأساسية وهي الأجر والعمل والمدة)¹.
والعودة للقواعد العامة بخصوص شكل إبرام عقد العمل تعني قواعد القانون المدني الليبي، حيث تنص المادة 676 منه على أنه: (لا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص، مالم تنص القوانين واللوائح على خلاف ذلك.)، ومن خلال النص القانوني السابق يتضح أن عقد العمل تحت الاختبار يعقد بمجرد التراضي ولا حاجة لأن يكون العقد شكليا، ولكن يجب أن ننتبه لأمر مهم وهو أن إثبات عقد العمل تحت الاختبار لا يكون إلا بالكتابة، وهذا ما سنطرحه في الفرع الأول من هذا المطلب، إضافة إلى أن إنهاء عقد العمل تحت الاختبار سيؤدي إلى التساؤل عن ضمانات حماية العامل في ظل نصوص قانون العمل النافذ وهذا ما سنناقشه في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إثبات عقد العمل تحت الاختبار

عقد العمل عقد رضائي، فلم يشترط المشرع أن يفرغ تراضي الطرفين في شكل معين، وإنما شأنه في ذلك شأن عقد البيع وعقد المقاولة وعقد المقايضة...، حيث أكد على ذلك نص المادة 676 من القانون المدني، وكذلك نص المادة 67 من قانون علاقات العمل حيث ذكرت أن: (... ويجب أن يحتوي العقد على كل التفاصيل اللازمة لتحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم وأن يكون ثابتا بالكتابة...)، فوفقا لذلك يعد عقد العمل قد أبرم بمجرد الاتفاق على المسائل الجوهرية والأساسية فيه، وهي الأجر وماهية العمل، ومدة عقد العمل، أما إذا كان تحت الاختبار، فإن وصف العقد يعد من المسائل الجوهرية كذلك، والتي لا بد أن يتفق عليها الطرفان منذ إبرام العقد، وهذا ما نخلص له بناء على خطورة الأثر المترتب على إبرام عقد عمل تحت الاختبار، فقد ينهيه صاحب العمل والإنهاء سيكون بدون إنذار، وبدون مكافأة، وبدون تعويض².
بهذا فصاحب العمل لن يستطيع إثبات عقد العمل وكذلك شرط الاختبار إلا بالكتابة، ف نجد أن شرط الاختبار يجب أن يكون ثابتا بالكتابة ولا يكفي أن يكون العقد ذاته ثابتا بالكتابة³.
إن الإفادة الضمنية التي لا تدع مجالاً للشك من خلال العقد على شرط الاختبار، قد تكفي لتؤكد أن عقد العمل تحت الاختبار، ولا يشترط النص صراحة على أن عقد العمل سيكون لفترة اختبار⁴، حيث اعتبر التأشير على كشف استلام أجور العمال بأن أحد العمال تحت الاختبار لا يكفي لإثبات أن عقد العمل هو عقد عمل تحت الاختبار⁵.

إن إثبات عقد العمل بالنسبة للعامل يكون بكل طرق الإثبات وهو ما نص عليه عجز م 67 بينما صاحب العمل لن يستطيع إثباته إلا بالكتابة، وفي هذا ينفرد قانون العمل بصياغة خاصة تجعله مختلفا عن أحكام القانون المدني⁶، وما يخص عقد العمل في هذا ينسحب على شرط الاختبار كذلك، حيث يكون للعامل إثبات شرط الاختبار بكافة طرق الإثبات، بينما لن يستطيع صاحب العمل إثبات شرط الاختبار إلا بالكتابة، فإن لم يستطع صاحب العمل إثبات شرط الاختبار فإن عقد العمل يعتبر عقد عمل عادي نهائي وبات وغير موصوف، غير أن العامل في حال كان العقد مكتوبا لن يستطيع إثبات عكس ما فيه إلا بالكتابة، وذلك وفقا للقواعد العامة في الإثبات⁷.

ولم يرد ذكر ما إذا كان النص على فترة التجربة يكون صريحا في عقد العمل في نصوص قانون العمل الإماراتي ولكن باعتباره من المسائل الجوهرية التفصيلية قد يجعل ضرورة النص عليه في عقد العمل الذي

1. ط م 21\67ق، جلسة 1976\03\08م، منشور عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 61.

2. المادة 73 من قانون علاقات العمل الفردية، تمت الإشارة إليها بنصها في هذا البحث، ص 05.

3. عبد الغني الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار أوبا، طرابلس، ط1، 1997م، ص109.

4. حمدي عبد الرحمن، محمد يحي مطر، مرجع سابق، ص129.

5. حمدي عبد الرحمن، محمد يحي مطر، المرجع السابق، ذات الصفحة.

6. عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص47-48.

7. عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 109.

أشترط أن يكون مكتوباً¹، وفي المجلد تم النص في الفقرة الثانية من المادة 08 منه على أنه: (يجوز للعامل أو من يمثله إثبات عقد العمل ومقدار الأجر وأي من الحقوق التي يستحقها بموجب أحكام هذا المرسوم بالقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، بكافة طرق الإثبات.)، وفي هذا إشارة إلى ضمانات مهمة للعامل بخصوص الإثبات في هذا القانون بنص صريح في القانون.

أما نظام العمل السعودي في مادته 53 من الباب الخامس بخصوص خضوع العامل للتجربة فينص على: (... وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل...)، بمعنى أن شرط الاختبار أو التجربة لا بد أن يكون مكتوباً وصريحاً في دلالته على خضوع العامل لفترة تجربة، ولا يخفى لما في ذلك من ضمان حق العامل والتسهيل عليه في إثبات خضوعه لشرط التجربة وكذلك ضمان لمصلحة صاحب العمل في إمكانية إنهاء العقد في حال عدم كفاءة العامل للعمل، وهذا ما سيتضح من الفرع الآتي.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل تحت الاختبار

إذا انقضت مدة الاختبار دون أن يستعمل أي من أطراف العقد حقه في إنهائه²، أصبح عقد العمل باتاً، ويخضع في هذه الحالة في إنهائه للقواعد العامة لإنهاء عقد العمل، ويكون بذلك عقد العمل غير محدد المدة، إلا إذا اتفق العامل وصاحب العمل على أن يكون العقد محدد المدة، حيث يعتبر العقد قد أبرم باتاً منذ البداية، وتحسب أقدمية العامل واستحقاقاته للعلاوات الدورية منذ إبرام العقد وليس منذ انتهاء فترة التجربة³.

إن نص المادة 69 من قانون علاقات العمل⁴ يعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد، وهذا يعكس الوضع في الغالب، حيث إن شرط الاختبار إذا وضع لمصلحة العامل فسيكون له الحق كذلك في إنهاء عقد العمل⁵، وفي هذا الصدد ومن أجل تحقيق التوازن العقدي والتوازن في مصالح الطرفين فإننا نطرح هذا التساؤل: إلى أي مدى تصل صلاحية وحرية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار؟ بمعنى آخر هل سلطته مطلقة من أي حدود أم أن هناك حدوداً تقف عندها؟

هذه التساؤل يدور حول فكرتين:

الأولى: وهي قيام عقد العمل تحت الاختبار على فكرة التعاقد غير البات ومكنة إنهائه لكل من الطرفين، **الثانية:** وهي ضرورة أن تمارس الحقوق في حدود فكرة عدم التعسف في استعمال الحق، بمعنى أن الحقوق يجب أن تمارس ولكن بشرط عدم الإضرار بالغير، أو ممارستها فقط من أجل الإضرار بالغير⁶، ثمة اتجاه يقول بالسلطة المطلقة لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار، وبلا معقب عليه⁷، فمتى أنهى صاحب العمل عقد العمل تحت الاختبار ليس لأي جهة أن تعقب على تقريره بعدم كفاءة وصلاحية العامل أثناء فترة الاختبار⁸.

¹ . المادة 08 الفقرة الأولى التي تنص على: (... وفق نمط العمل المتفق عليه، على أن يكون العقد من نسختين...).

² . the international convention related to termination of employment contracts does not compel states to commit to any international standard for probationary employees. States, consequently, are free to deal with this subject based on their own rules and standards
omed a ismail, Unfair Termination Review During Probationary Period: The Case of Iraq in Light of New Judiciary Trends, profuture,2019, 78, available at [10.26521/Profuturo/2019/4/6716](https://www.profuture.com/10.26521/Profuturo/2019/4/6716), last visit 03/09/2024

³ . توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص223.

⁴ . حيث تنص على: (... ويعتبر انقضاء فترة الاختبار دون صدور قرار بإنهاء العقد بمثابة تنبؤ له في العمل).

⁵ . حسن كيرة، مرجع سابق، بند 140، ص286.

⁶ . حمدي عبد الرحمن، محمد يحيى مطر، مرجع سابق، ص130.

⁷ . وهذا اتجاه محكمة التمييز الفرنسية، إذ أنها تقرر في هذا الصدد أن رب العمل هو صاحب الكليمة في مقرفة ما إذا كان العامل قد كشف عن الصفات المطلوبة خلال فترة التجربة التي وافق على إجرائها، مذکور لدى توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص228.

⁸ . توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص227.

نلاحظ هنا أن الأمر سيكون ميسرا في حال ما إذا كان إنهاء عقد العمل متفق مع الغرض من إبرامه تحت الاختبار، أي الوقوف على صلاحية العامل للعمل، فالتجربة أو الاختبار هذا هو المقصود من اشتراطها، وعندما يقرر صاحب العمل إنهاء عقد العمل لعدم كفاءة العامل فلا مجال للتعقيب على إنهائه للعقد مع افتراض توافر حسن النية، والذي يعد مبدأ عاما في تنفيذ جميع العقود.

هذه الغاية أو الغرض الذي من أجله أشرط الاختبار يتطلب أن يمنح صاحب العمل حرية في تقدير صلاحية العامل للعمل الذي سيلتزم بأدائه، غير أن الصلاحية هنا ستحمل معنى غير محدود وواسع يختلف عن معناها الضيق المتوقع، فهي ستتسع لتعبر عن كل ما يراه صاحب العمل داخلا في صلاحية العامل من مقاييس ومعايير تتعلق بكفاءة العامل وحسن خلقه، ومن ثم فهي قد تختلف باختلاف العمل الذي تتعلق به فترة الاختبار¹.

فإنهاء عقد العمل تحت الاختبار قد يتخذ صورة الإنهاء داخل حدود صلاحية العامل، وربما يأخذ صورة أخرى وهو الإنهاء خارج حدود صلاحية العامل، ففي الصورة الأولى يكون لصاحب العمل الحرية المطلقة في استخدام حقه في الإنهاء وذلك بسبب أن له مطلق الحرية والمسؤولية في تحديد الغاية من عمله الذي هو صاحبه والمسؤول الأول فيه، دون تعقيب على هذا التقدير².

أما في الصورة الثانية فيكون المعنى الواسع للصلاحية حاضرا بحيث يسحبنا للتفرقة بين فرضيتين: الأولى: يكون فيها إنهاء صاحب العمل لعقد العمل تحت الاختبار بسبب عدم قيام العامل بتنفيذ التزامه بتنفيذ الاختبار في حد ذاته، أو التنفيذ بشكل غير منتج للاثار المقصودة من اشتراط الاختبار في العقد، ففي هذه الحالة نكون أمام إنهاء يجب فيه على الطرف المخل بالتزامه أن يقوم بتعويض الطرف الآخر³.

أما الفرضية الثانية: وهي قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لبواعث وأسباب لا تدخل في تقييم صلاحية العامل للعمل أصلا، كما هو الحال في العقيدة أو الانتماء السياسي أو النشاط النقابي...، فثبوت هذا الأمر يعني أن الإنهاء كان خارج حدود حسن النية في إنهاء العقد، وتقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس التسعف في استعمال حقه⁴.

ويكون عبء الإثبات في هذه الحالة أي حالة التسعف في استعمال الحق من قبل صاحب العمل - على العامل الذي يجب عليه أن يثبت أن صاحب العمل قد أنهى العقد لسبب خارج حدود كفاءته وصلاحيته للعمل، كدينه أو بسبب رفضه عرضا غير مشروع من صاحب العمل...، ولو أستطاع العامل إثبات ذلك تقوم مسؤولية صاحب العمل ويتعين عليه تعويض العامل، وفقا للقواعد العامة في نظرية التسعف في استعمال الحق⁵، ومن ذلك عدم اتصال سبب فسخ عقد العمل تحت الاختبار بنتيجة الاختبار، وقضت المحكمة العليا بأنه إذا كان سبب فسخ عقد العمل تحت الاختبار غير متصل بنتيجة الاختبار كان ذلك الفسخ تعسفيا⁶.

إن تطبيق قواعد نظرية التسعف في استعمال الحق المنصوص عليها في القانون المدني في مجال عقد العمل تحت الاختبار تأتي من الرغبة في تحقيق ضمانات إضافية للعامل من احتمالية تعسف صاحب العمل، فيجب ألا يتوسع فيها وأن لا يكون هناك مغالاة في تطبيقها، إذا ما اعتبرنا الحرية الممنوحة في إنهاء عقد العمل الذي يتم على سبيل الاختبار، ويكون التركيز على إمكانية تعويض العامل من قبل صاحب العمل، الذي ألحق أضرارا بالعامل جراء تعسفه في ممارسة حقه في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار⁷.

1. احمد حسن برعي ، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 101.

2. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية، ط2، الإسكندرية 2010م، ص 164.

3. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص165.

4. توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص229.

5. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج 1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1970م، ص 835-841.

6. طم 100\24 جلسة 11\11\1979م، منشور لدى عبد الغني الرويمض، الاجتهادات القضائية الليبية في مجال العمل، منظمة العمل العربية، 1998م، ص57.

7. (لاحظ الفقه والقضاء في فرنسا أن إنهاء عقد العمل تحت الاختبار دون سابق إنذار يعد تهديدا خطيرا لاستقرار حياة العامل ولهذا جرت عاداتهم تطلب إنذار بمهلة معينة)، مذكور لدى فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973م، ص223.

ولعل نص المشرع الليبي في قانون علاقات العمل، في الفقرة ت من المادة 73، والذي يجعل من إنهاء عقد العمل تحت الاختبار بدون إنذار ولا مكافأة ولا تعويض، يجعلنا نقف عنده قليلاً حيث إننا نلاحظ أن العامل تحت الاختبار في ظل نصوص قانون العمل النافذ لا يتمتع بالحماية القانونية اللازمة في مواجهة صاحب العمل، إلا إذا استطاع إثبات تعسف الأخير في استعمال حقه لإنهاء العقد.

في حين نجد المشرع الإماراتي جعل من مسألة إخطار صاحب العمل للعامل والعكس كذلك مضمون بمدة زمنية معينة تكفل لكل من الطرفين ضماناً في حال رغبة الطرف الآخر بإنهاء عقد العمل، هذا عدا عن تقرير التعويض، كما هو جلي في الفقرة 03 من المادة 09 والتي تنص على أنه: ((في حالة رغبة العامل الانتقال، خلال فترة التجربة، للعمل لدى صاحب عمل آخر في الدولة، عليه إخطار صاحب العمل الأصلي بذلك خطياً بمدة لا تقل عن شهر من تاريخ رغبته بإنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل الأصلي بتكاليف الاستقدام أو التعاقد مع العامل، مالم يتم الاتفاق على غير ذلك.))، وتنص الفقرة 01 على: (...ولصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك قبل 14 يوماً بحد أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة)¹.

يظهر من خلال ما تم عرضه افتقار قانون علاقات العمل الفردية المشار إليه في سابقاً²، إلى نصوص قانونية تحقق مصلحة العامل بالتوازي مع مصلحة صاحب العمل في إبرام عقد العمل تحت الاختبار، سواء كان ذلك في قصر فترة الاختبار المحددة بموجب النصوص القانونية، وكذلك منح السلطة المطلقة لصاحب العمل في الإنهاء دون تقييد ذلك لا بإخطار ولا بتعويض.

ونلاحظ أن قانون علاقات العمل قد أفقد العامل ضمانتين، فهو من جهة حدد مدة الاختبار لتكون 30 يوماً وملاحظ قصر هذه المدة مقارنة بالقوانين العربية الأخرى وعلى رأسها القانونين الإماراتي والسعودي محل مقارنتنا في هذه الورقة، ومن ناحية أخرى حرم العامل من حقه في الإخطار قبل إنهاء عقد العمل تحت الاختبار، وهو ما من شأنه حرمان العامل من البحث عن عمل آخر، مما يجعل مصير استمراره في العمل رهين الإرادة المطلقة لصاحب العمل³، فالإخطار ومنح المهلة أو الإخطار قبل الإنهاء بفترة كافية يعتبر ضماناً مهمة للعامل من الأفضل أن تضاف كشرط لإنهاء عقد العمل تحت الاختبار⁴، مع ما لاحظناه من إهمال المشرع لهذا العقد المهم من حيث تنظيمه على نحو أفضل وبشكل مفصل أكثر بما يكفل تحقيق مصالح الطرفين دون أن ترجح كفة أيهما على الآخر.

الخاتمة:

نصل إلى خاتمة هذه الورقة البحثية، والتي تناولنا فيها شرح عقد العمل تحت الاختبار من حيث مدى تحقيقه لمصلحة كل من الطرفين على قدم المساواة، والتي أوضحنا من خلالها بأنه عقد معلق على شرط فاسخ، غايته التحقق والاختبار والتجربة سواء كان ذلك لمصلحة صاحب العمل أو العامل بحسب الاتفاق، إن فشل التجربة أو الاختبار يعني أن العقد سينتهي من جانب من كان الشرط لمصلحته، بينما نجاحها يعني أن العقد موجود منذ لحظة إبرامه الأولى، كما سلطنا الضوء على مدى تحقيقه للتوازن بين مصالح الطرفين في ظل نصوص قانون علاقات العمل الفردية الليبي.

¹. <https://short-link.me/Kawh>

² مشار إليه ضمن ملخص ومقدمة هذا البحث.

³ (سلطة رب العمل في إنهاء عقود عمل بعض عماله ليست مطلقة وإنما هي سلطة مقيدة بتوفر المسوغ المشروع لذلك مفروناً بعدم التعسف في استعمال الحق)، وهذا ما انتهت إليه محكمة النقض المصرية في حكم بالنقض لها رقم 90\ 5731 ق، الدوائر العمالية، جلسة بتاريخ: 2021\08\31م، منشور على موقع قاضي أونلاين، على الرابط: www.kadyonline.com محكمة النقض: سلطة رب العمل في إنهاء عقود عمل بعض عماله ليست مطلقة وإنما هي سلطة مقيدة بتوفر المسوغ المشروع لذلك - قاضي أونلاين (kadyonline.com)، آخر زيارة 2024\09\08م.

⁴ فتحي المرصفاوي، مرجع سابق، ص223.

ولقد تراعت لنا من خلاله عدة نتائج: فعلى صعيد فترة الاختبار لاحظنا أن مدة الاختبار في القانون الليبي، قصيرة، وتكاد تكون أقصر مدة من أغلب قوانين العمل العربية وغير العربية كذلك¹، والتي تكون مدة التجربة في أغلب قوانينها ثلاثة أشهر²، بل أن القوانين التي عدلت مؤخرا وصلت فيها إلى ستة أشهر كما هو الحال في قانون العمل الإماراتي وكذلك قانون العمل السعودي، والذي وصل فيه عدد أيام مدة الاختبار إلى 180 يوما.

وبخصوص ضمانات إعطاء مهلة أو إخطار للعامل قبل إنهاء عقد العمل تحت الاختبار، وكذلك إمكانية المطالبة بالتعويض التي يفترض أن تكون متاحة للعامل بنص القانون، وهذا ما لم نجده في نصوص قانون علاقات العمل الفردية.

إن افتقار نصوص قانون علاقات العمل الليبي إلى نصوص تفصيلية³ لتنظيم عقد العمل تحت الاختبار، يفتح المجال لتعسف صاحب العمل، وهذا يقتضي معالجة تشريعية عاجلة خاصة وأن أغلب التشريعات العربية اتجهت إلى تعديل قوانين العمل في بلدانها نظرا للأهمية الكبيرة التي يلعبها عقد العمل في الحياة الاقتصادية، ودفع عجلة الاقتصاد والتنمية في الدولة، وكذلك تحقيق الاستقرار الوظيفي والاقتصادي لشريحة كبيرة هي شريحة العمال.

فنصوص قانون علاقات العمل الليبي لا تلزم صاحب العمل بإخطار العامل، ومع ذلك، ما نراه أن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود عموما يفرض عليه أن يتحرى ظروف العامل وإعطائه مهلة، أو أن يخطره قبل إنهاء عقده بوقت كاف، وإن كان وفقا لنصوص القانون هو غير ملزم بذلك، ولكن عليه اعتبار ظروف العامل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية كذلك.

نوصي - في ختام هذه الورقة البحثية- المشرع الليبي بالإسراع في تعديل نصوص قانون علاقات العمل الفردية، لمواكبة التغييرات التي حصلت وتحصل على صعيد تشريعات الدول العربية فيما يخص قانون العمل، على النحو الذي سبق.

من الممكن أن تكون مدة التجربة أو الاختبار مرنة بحيث تكون مختلفة بحسب نوع العمل الذي سيتعاقد لأجله العامل، وتكون قابلة للتمديد لمدة محددة لو لزم الأمر، وفق ضوابط واضحة، بحيث تكون القاعدة القانونية المنظمة لمدة الاختبار لها سقف أدنى وسقف أعلى أكثر مرونة.

من الممكن كذلك اعتماد إمكانية تكرار عقد العمل تحت الاختبار عند نفس صاحب العمل ولكن في عمل مختلف عن العمل السابق حتى لا يشق على العامل البحث عن موقع عمل آخر إذا كانت فرصة العمل لدى ذات صاحب العمل متاحة.

المصادر والمراجع

أولا الكتب:

1. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرع عقد العمل الفردي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.

¹ . In France there are: two months for workers and employees; three months for supervisors and technicians ; four months for managers/executives, which means that the trail period vary depend on type of work, was mentioned at [Employee Probation Period in France \[2024 Guide\] \(joinhorizons.com\)](https://www.joinhorizons.com/employee-probation-period-in-france-2024-guide/) , last visit 16\09\2024

² .قانون العمل العماني، قانون العمل الكويتي، قانون العمل المصري، قانون العمل التونسي، قانون العمل الجزائري، قانون العمل الموريتاني قانون العمل الأمريكي..

³ . بعض القوانين تنظم نصوصا تفصيلية في عقد العمل تحت الاختبار بشكل ينظم العقد حتى بخصوص ناقصي الأهلية على سبيل المثال وذوي الاحتياجات الخاصة في هذا المعنى: (the legislation of Ukraine provides a list of categories of workers who cannot be established with probation (for example, people under 18 years old; disabled, who were sent for this job in accordance with the recommendations of medical and social expertise; people, who were hired by the results of competition, etc.). THE LEGAL REGULATION OF PROBATION AT EMPLOYMENT VALERIYA ZHYVCHYK, second-year student LILIYA KUZNETSOVA, Associate Professor, PhD Lviv Ivan Franko National University, available at <http://eprints.kname.edu.ua/40768/1/79-81.pdf>, last visit Aug 27,2024

2. أحمد سعيد الزقرد، *قانون العمل*، شرح لقانون العمل الجديد رقم 21 لسنة 2003، ط2، المكتبة المصرية للنشر و التوزيع، المنصورة، 2007م.
3. توفيق حسن فرج، *قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد*، الدار الجامعية، القاهرة 1986م.
4. حمدي عبد الرحمن، د محمد يحيى مطر، *قانون العمل*، الدار الجامعية، القاهرة، 1987.
5. عبد الرزاق السنهوري، *الوسيط في شرح القانون المدني*، ج 1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1970م.
6. عبد الغني الرويمض، *الاجتهادات القضائية الليبية في مجال العمل*، منظمة العمل الدولية، 1998م.
7. عبد الغني الرويمض، *علاقات العمل الفردية في القانون الليبي*، دار أويا، طرابلس، ط1، 1997م.
8. عمر إبراهيم حسين، *القانون الاجتماعي الليبي*، ج 1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ط1، 2021م.
9. غالب علي الداودي، *شرح قانون العمل وتعديلاته*، دار وائل، الأردن، ط2، 2004م.
10. فتحي المرصفاوي، *النظرية العامة في عقد العمل*، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973م.
11. محمد علي عمران، *الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد*، دار نصر للطباعة والنشر، الإسكندرية 2005م.
12. محمد لبيب شنب، *شرح أحكام قانون العمل*، مكتبة الوفاء القانونية، ط2، الإسكندرية 2010م.

ثانياً البحوث والدراسات:

1. بخدة مهدي، *مبدأ المساواة التعاقدية في ظل مقتضيات عقد الإذعان وعقد العمل*، مجلة القانون، مجلد 11، العدد 01، 2022م، كلية الحقوق، جامعة غليزان، الجزائر، متوفر على الرابط: مبدأ-المساواة-التعاقدية-في-ظل-مقتضيات-عقد-الإذعان-و-عقد-العمل-pdf، آخر زيارة 05 سبتمبر 2024م.
2. تمام صفوان الخطيب، *عقد العمل تحت الاختبار*، مجلة الشريعة والقانون، ماليزيا mjsl، السنة 08، عدد خاص، نوفمبر 2018م.

3. Second-Year student Liliya Kuznetsova, Associate Professor, PhD Lviv Ivan Franko, *The Legal Regulation Of Probation At Employment Valeriya Zhyvchyk National University*, available at <http://eprints.kname.edu.ua/40768/1/79-81.pdf>, last visit 27\08\2024.

4. Unfair Termination Review During Probationary Period، Omed A. Ismail، profuture Available at 10.26521/Profuturo/2019/4/6716 Last visit 02\09\2024

5. كفي مغديد قادر، *التنظيم القانوني لعقد العمل تحت التجربة*، مجلة قه لاي زانست العلمية، مجلة علمية دولية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية، أربيل، كوردستان، المجلد 2، العدد 3، حزيران (6) 2017م.

ثالثاً القوانين:

1. قانون العمل الليبي الملغي رقم 58 لسنة 1970م.
2. قانون علاقات العمل الفردية في القانون الليبي رقم 12 لسنة 2010م وتعديلاته، ولائحته التنفيذية.
3. قانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021م بشأن تنظيم علاقات العمل، منشور في الجريدة الرسمية العدد 712 (ملحق)، التاريخ 26 سبتمبر 2021.
4. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م\51 وتاريخ 23\08\1426هـ، وتعديله الأخير بالمرسوم الملكي رقم م\5 وتاريخ 07\01\1442هـ، منشور في الجريدة الرسمية السعودية (أم القرى)، 18 فبراير 2023.

رابعاً: مواقع إلكترونية:

1. kadyonline.com موقع قاضي أونلاين، آخر زيارة: 08\09\2024م.
2. عبد المنعم الهاشمي، (24\04\2022م)، إنهاء عقد العمل في قانون العمل الإماراتي، (فيديو)، يوتيوب، <https://short-link.me/Kawh>، آخر زيارة: 08\09\2024م.
3. موقع المرشد للقانون الفرنسي، <https://joinhorizons.com>، آخر زيارة: 16\09\2024م.