

## التنظيم القانوني لعقد العمل تحت التجربة

### (دراسة تحليلية - مقارنة)

م.م. كفي مغديد قادر

الجامعة اللبنانية الفرنسية، كلية القانون والعلاقات الدولية، قسم القانون

[Kayfi1983@lfu.edu.krd](mailto:Kayfi1983@lfu.edu.krd)

#### المخلص

يعدّ عقد العمل تحت الاختبار نوعاً خاصاً من عقود العمل الفردية، والذي يمتاز بمجموعة من الصفات، منها: مدة العقد التي لا تتجاوز ثلاثة أشهر فقط. هذا، وبالإضافة إلى السلطات التي يمتلكها صاحب العمل أثناء فترة العقد، مستثنياً من القواعد العامة لإنهاء عقد العمل. هذا، وإن صاحب العمل له الحقّ في إنهاء العقد مجرد إخطار العامل بذلك، قبل سبعة أيام من تأريخ إنجاءه دون أن يواجه صاحب العمل أية مسؤولية تخص حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل. وكل هذا جعل من تكيف العقد محل نظر ومناقشات فقهية حادة، بحيث ذهب البعض إلى أنّه مجرد عقد تمهيدي يسبق عقد العمل الأساسي. في حين، ذهب آخرون إلى أنّه عقد معلق على شرط واقف. وفي الوقت نفسه، يربح البعض تكيفه بكونه عقد معلق على شرط فاسخ، ألا وهو شرط الإختبار. ومن هنا ظهرت فكرة دراسة العقد وبيان أساسه القانوني وكذلك ترجيح رأي على الآخرين، فيما يخص تكيفه ودراسة أحكامه الخاصة منها، والتي تخص مدة العقد وكيفية إنجاءه.

#### معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: 2017/5/21

القبول: 2017/6/11

النشر: 2017/6/15

DOI:

10.25212/lfu.qzj.2.3.12

#### كلمات إفتتاحية

*Job contract  
Under experience,  
Legal adaptation,  
Standing condition,  
International relations*

## المقدمة

### أولاً: تحديد مشكلة البحث:

مشكلة البحث في التباين الواضح بين آراء الفقهاء حول المصطلح الذي يطلق على العقد محل البحث، مع تكيف العقد وبيان أسسه القانونيّة. إذ لم نجد شرحاً من شروحات قوانين العمل خالياً من المناقشات والآراء الفقهيّة حول الموضوع. وإنّ المثير للجدل هي مدة العقد التي لا تتجاوز ثلاثة اشهر غالباً؛ فضلاً عن السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل أثناء فترة العقد وبعد إنهائه. كما وهناك مشكلة أخرى تخصّ مدى أحقيّة العامل في إنهاء العقد المذكور؛ سيّما حينما تكون معاملة صاحب العمل معه قاسياً. ومن هنا، فإنّ مدى أحقيّة صاحب العمل في إنهاء العقد الذي سيكون محل البحث، وذلك قبل مرور مدته التي هي ثلاثة أشهر فقط.

### ثانياً: أهمية موضوع البحث وأهدافه:

إنّ أهمية البحث تكمن في الترجمات التي تخص إطلاق مصطلح موحد على العقد محل البحث، وتعريفه بتعريف جامع مانع، وبيان كل وجهات النظر المتباينة حول موضوع مدة العقد وكيفية إنهاءه سواء أكان ذلك على مستوى الفقه، أو التشريع أو القضاء.

ومن هنا، يحاول البحث تحقيق أهداف في هذا المضمار، ولعلّ أبرزها:

- 1- إطلاق مصطلح موحد على العقد محل البحث، وتعريفه بتعريف فقهي جامع ومانع.
- 2- تحديد أهم الخصائص المميزة للعقد، ومقارنتها بنظيراتها في عقود العمل العادية بشكل عام.
- 3- عرض وجهات النظر المتباينة حول تكيف العقد؛ فضلاً عن بيان أسسه القانونيّة مع ترجيح رأي فقهي على الآخر من خلال أدلّة توثيقية.
- 4- بيان أحكام العقد؛ سيّما تلك التي تخص مدة كتابة شرط الإختبار من عدمه و مدى ضرورتها، إلى جانب مدى تمتع صاحب العمل بسلطة إنهاء العقد، وذلك قبل مرور فترة العقد والآثار القانونيّة المترتبة على إنهائها.

### ثالثاً: نطاق البحث:

يقتصر نطاق البحث من حيث الأشخاص على العامل من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى. ومن حيث الموضوع يتناول عقد العمل تحت الاختبار من الناحية القانونيّة فقط دون غيرها من النواحي الاقتصاديّة، والاجتماعيّة المرتبطة بالمسألة.

### رابعاً: منهجية البحث وخطته:

اعتمد البحث على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونيّة العامة لعقد العمل الواردة في قانون العمل العراقي الجديد، المرقّم 37 لسنة 2015، كما واستخدم المنهج المقارن للمقارنة بين النصوص والاحكام القانونيّة في قانون العمل العراقي، والقوانين المقارنة، وخصوصاً: نصوص قانون العمل المصري، المرقّم (12) لسنة 2003م.

هذا، وقد عالج البحث المواضيع الآتية:-

المبحث الأول: التعريف بعقد العمل تحت الاختبار وبيان خصائصه

المطلب الأول: تعريف عقد العمل تحت الاختبار

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل تحت الاختبار

المبحث الثاني: التكيف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار.

المطلب الأول: تكيف عقد العمل تحت الاختبار، بأنه عقد معلق على شرط "واقف أو فاسخ".

المطلب الثاني: تكيف عقد العمل تحت الاختبار، على أنه عقد نافذ وغير لازم "عقد مقترن

بشرط الاختبار".

المبحث الثالث: أحكام عقد العمل تحت الاختبار.

المطلب الأول: المدة في عقد العمل تحت الاختبار.

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل تحت الاختبار.

أما خاتمة البحث، فتضمنت أهم الاستنتاجات والتوصيات.

## المبحث الأول

### التعريف بعقد العمل تحت الاختبار و بيان خصائصه

#### المطلب الأول: تعريف عقد العمل تحت الاختبار

أطلق الفقه والتشريعات العمالية مصطلحات متباعدة على عقد العمل في فترة التجربة، منهم من أطلق عليه مصطلح "عقد العمل تحت الاختبار"<sup>1</sup>. ومنهم من استخدم مصطلح "عقد العمل تحت التجربة" على هذا النوع من عقد العمل<sup>2</sup>. وهناك من استخدم مصطلح "عقد العمل بشرط الاختبار" بدلاً من "عقد العمل تحت الاختبار" لهذا النوع من العقد<sup>3</sup>؛ بيد أنّ الفقه والتشريع العراقي يطلق مصطلح "عقد العمل تحت التجربة" على هذا النوع من عقد العمل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: د. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل- شرح للقانون الجديد رقم 12/2003، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1، المنصورة- جمهورية مصر العربية، 2006، ص131 ود. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط5، جمهورية مصر العربية، 2008، ص136. ود. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية - جمهورية مصر العربية، ص148.

<sup>2</sup> تنظر: المادة 33 من قانون العمل مصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>3</sup> ينظر: أ.د. حسام الدين الأهواني المشار اليه من قبل د. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل- شرح للقانون الجديد رقم 12/2003، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1، المنصورة- جمهورية مصر العربية، 2006، ص131، الهامش رقم 1.

<sup>4</sup> ينظر حول ذلك كل من د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، جرش- الأردن، 2004، ص66. و ينظر كذلك نص المادة 37/الفقرة ثانياً من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

ومهما يكن من أمر، فإن العقد محل البحث هو نوع من عقود العمل الفردية، وتم تعريفه بعقد يتفق بموجبه كل من العامل وصاحب العمل، على أن يشتغل العامل تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه لفترة محددة مقابل مقدار معين من الأجرة 1.

إنّ الهدف من عقد العمل تحت الاختبار هو الوقوف على مدى مهارة العامل وقدراته البدنية والفكرية للقيام بالعمل المطلوب منه، ففي حال فشل العامل في الاختبار، فمن المؤكّد إنهاء العقد خلال فترة الاختبار التي هي ثلاثة أشهر فقط، أما في حال نجاح العامل في العمل المطلوب منه فإنه يدخل في نطاق عقد عمل نهائي؛ بحيث يكون مدته في أقصرها لا تقل عن ستة أشهر أو سنة كاملة 2.

ومن هنا، يمكن تعريف عقد العمل تحت الاختبار على أنه : عقد يتفق بموجبه كل من العامل وصاحب العمل، على أن يشتغل العامل تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه لفترة محددة، والتي لا يتجاوز ثلاثة أشهر فقط مقابل مقدار معين من الأجر؛ قصد التأكد من قدرة العامل الجسدية والفكرية لتأدية العمل المطلوب منه .

ومن خلال التعريف السابق، يتبين أن عقد العمل تحت الاختبار له مجموعة من الخصائص، والتي سوف نبحث عنها في المطلب الثاني من هذا المبحث.

### المطلب الثاني: خصائص عقد العمل تحت الاختبار

إنّ لعقد العمل تحت الاختبار خصائص، منها مميزة ومنها غير مميزة، وقصد توضيح معالمه ندرس خصائصه، و كالاتي:-

#### أولاً: إنه من عقود العمل الفردية

يعد إبرام عقد العمل مع العامل "شفهياً كان أو كتابياً" من الحقوق الأساسية للعمال، والتي نصت عليها الكثير من المواثيق الدولية<sup>3</sup> والتشريعات الداخلية<sup>4</sup>، ويظهر أهميته في الآثار القانونية المترتبة عليه من الحقوق والالتزامات القانونية التي تحدد ما للعامل من حقوق وما عليه من الالتزامات خلال فترة العقد، والعقد بصورة عامة هو عبارة عن: (( ارتباط الإيجاب الصادر من أحد العاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه))<sup>5</sup>. وإنّ عقد العمل تحت الاختبار بمستثنٍ عنه، بحيث لا بد وأن يكون له أركان من رضا ومحل وسبب، وفيما يتعلق بالرضا فإنه لا بد وأن يكون هناك إيجاب معروض من قبل طرف وقبول مطابق له من قبل الطرف الآخر ومن ثم لا بد وأن يتوفر في كلا طرفي العقد أهلية إبرامه، بحيث لا بد أن يكون كلا الطرفين مكملًا لسن (18) من العمر، وأن يكون

1. أحمد سعيك الزقرد، قانون العمل، شرح لقانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، ط1، المكتبة المصرية للنشر و التوزيع، جمهورية مصر العربية- المنصورة، 2007، ص131.

2. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية - جمهورية مصر العربية، ص154.

3. تنظر المادة (23) الفقرة (1) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادرة من الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948.

4. تنظر المادة (22) الفقرة ثانياً من الدستور العراقي الدائم لسنة 2005.

5. ينظر نص المادة 72 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 المعدل.

رضاهما سليماً خالياً من العيوب والإكراه، ملجئاً كان أو غير ملجئ؛ سواءً كان من قبل العامل - وهذا نادراً ما يحدث- أو من صاحب العمل، كما ويجب أن لا يكون هناك تغرير مع الغبن، بحيث يستخدمه صاحب العمل أو العامل لوقوع الطرف الآخر في وهم يدفعه للتعاقد معه، و أخيراً، يجب ألا يكون هناك غلط ؛ سيّما الغلط الجوهري في أساسيات العقد، كمقدار الأجر الذي يدفع للعامل من قبل صاحب العمل أو في عدد ساعات العمل أو نوع العمل المراد القيام به، ومن الواضح أن قانون العمل العراقي لا يتضمن أحكام خاصة بهذه العيوب، وبالتالي لا بد من الرجوع إلى الأحكام العامة للعقود المدنية في القانون المدني العراقي التي تسري على كافة العقود أياً كانت نوعها<sup>1</sup>.

### ثانياً: إنه عقد تجريبي أو اختبائي

إن الغرض الأساسي من إبرام عقد العمل تحت الاختبار هو تجربة قدرات العامل البدنية والفكرية والتوقف على مدى ملائمة العمل المطلوب منه، هذا من جانب صاحب العمل. أما من جانب العامل فيبدو أن الغرض من إبرام العقد هو تفحص ظروف العمل ومدى تناسق الأجر مع الخبرات و القدرات التي تبذلها العامل من جهة، وفي أغلب الأحيان تعلم المزيد من المهارات وكسب الخبرات للاستفادة منها باستخدامها في الأعمال المستقبلية التي قد يقوم بها العامل مع صاحب عمل آخر في مكان وزمان آخرين<sup>2</sup>.

يتباين آراء الفقه حول ضرورة كتابة شرط الاختبار في العقد المبرم بين صاحب العمل والعامل، وللإجابة عن هذا السؤال، كان لا بدّ لنا من عرض الآراء الفقهية المتباينة حول هذه المسألة، وكالاتي:-

ذهب البعض من الفقه<sup>3</sup> إلى لزومية كتابة شرط الاختبار في لب عقد العمل، وبدونه يكون العقد باطلاً، ومع هذا يذهب البعض إلى إمكانية تحوله من عقد باطل جزئي إلى عقد عمل صحيح في حال توفر الشروط الأساسية فيه<sup>4</sup>.

في حين، ذهب آخرون إلى أنه لا يشترط أن يكتب في متن العقد هذا الشرط "تحت الاختبار أو التجربة"، وإن تخلف النص الصريح على شرط الاختبار لا يعني بتاتا بطلان العقد كعقد عمل تحت الاختبار، ومن ثم تحوله إلى عقد عمل بات في حال توفر باقي شروط عقد العمل فيه، لأنه بالإمكان

<sup>1</sup> د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ط3، دار وائل، عمان - الأردن، 2004، ص66.

<sup>2</sup> محمد لبيب شنب، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup> مثلاً: عبدوودود يحيى ، شرح قانون العمل ، ص160 المشار اليه من قبل د. أحمد سعيد الزقرد ، مصدر سابق، ص133.

<sup>4</sup> لقد توصل هؤلاء الفقهاء إلى هذه النتيجة بالاستعانة بنظرية تحول العقد الباطل بطلاناً جزئياً إلى عقد صحيح التي ذكرها الكثير من الفقهاء في مجال قانون المدني والتي يمكن تطبيقها أيضاً في عقد العمل الذي هو في النهاية عقد من زمرة العقود المدنية ، للمزيد من التفاصيل حول هذه النظرية يرجى الرجوع إلى: أ.د. عبدالمجيد الحكيم و أ. عبدالباقى البكري و أ.م. محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبعة وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد ، 1980، ص124-126.

استخلاص نية إبرام عقد العمل تحت الاختبار من عدمه من الإرادة الضمنية لطرفيه، وإن استخلاص الإرادة الضمنية هذه من لب عمل القضاء<sup>1</sup>.

وعند مراجعة النصوص القانونية في كل من قانون العمل المصري والعراقي لانجد شرط ذكر كلمة " تحت الاختبار أو التجربة" في متن العقد المبرم بين الطرفين، ولكن يمكن استخلاص هذا النوع من الاتفاق ضمناً من هذه النصوص، كما نلاحظ ذلك في النص المصري :

((عقد يتفق فيه العامل على العمل تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه وتحت الاختبار...))<sup>2</sup>.  
ونلاحظها أيضاً في النص العراقي: (( يجوز أن يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان .....))<sup>3</sup>.  
لذلك فإن الاتفاق الضمني بين العامل وصاحب العمل على وصف العقد بأنه عقد العمل تحت الاختبار كافٍ، ويمكن استخلاصها من خلال عملية تكييف العقد حال حدوث نزاع بين الطرفين، وهذه العملية عملية فنية دقيقة تقوم به القضاء عادة.

وهناك قرار لمحكمة النقض المصرية يؤكد ذلك، حيث جاء في حيثياته : ((المقرر في قضاء هذه المحكمة، وأن المناط في تكييف العقد هو وضوح الإرادة وما عناه المتعاقدين و ما قصده من إبرامه، وهذه المسألة قانونية تخضع فيها محكمة الموضوع لرقابة محكمة النقض.....))<sup>4</sup>.

### ثالثاً: إنه عقد معاوض وملزم للجانبين

إن أغلبية القوانين المدنية جاءت خالية عن تعريف عقد المعاوضة<sup>5</sup>. في حين، إن الغالبية من الفقه عرف عقد المعاوضة بالعقد الذي يأخذ كل من المتعاقدين مقابل ما يعطي، أي: هو عقد أخذ و عطاء، حيث أن كلاً من المتعاقدين في هذا النوع من العقد يأخذ شيئاً مقابل ما أعطاه، أي كان نوع هذا الشيء، كعقد البيع والإيجار.... إلخ<sup>6</sup>.

على عكس ما هو موجود في عقد التبرع، لأنه يعرف بالعقد الذي لا يأخذ فيه الشخص مقابلاً لما يعطيه، أو لا يعطي مقابلاً لما يأخذ<sup>7</sup>، وهذا واضح من كيفية فرض الالتزامات التي ينتجها هذا النوع من العقد، حيث لا يرتب إلا على جانب واحد من العقد، كعقد الإعارة والهبية والوكالة دون مقابل.

ومن الواضح، إن عقود العمل بصورة عامة هي من قائمة العقود الملزمة للجانبين، حيث كل من صاحب العمل و العامل يلتزم بالتزام أكثر من الالتزامات القانونية، والتي تم الإشارة إليها في أكثر من نص من نصوص قانون العمل العراقي، وهناك تدخلات تشريعية كثيرة من خلال إعادة التوازن بين التزامات الطرفين، بحيث يلزم صاحب العمل بدفع ليس اقل من الحد القانوني من الأجور للعمال،

1. أحمد سعيد الزقرد، مصدر سابق، ص135.

2. تنظر نص المادة 33 من قانون العمل مصري رقم 12 لسنة 2003.

3. تنظر نص الفقرة (ثانياً) من المادة (37) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

4. قرار الطعن رقم 3070 لسنة 1990 المشار اليه من قبل د. رمضان جمال كمال، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، ط2، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر- 2008- ص140.

5. د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام، في مصادر الالتزام، الدار الجامعية، 1988، ص62.

6. د. عبدالمجيد الحكيم وعبدالباقي البكري ومحمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، مصادر الالتزام، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1980، ج1، ص26.

7. أ. د. عبدالمجيد الحكيم وآخرون، مصدر سابق، ص26.

وكذلك الزامه بتشغفل عماله لساعات عمل معفنة؛ فضلاً عن التزامه بإعطاء إجازات بأجر لعماله وخاصة فف الأعباء و العطل الرسمية<sup>1</sup>.

وحن فأتف الدور على عقد العمل تحت الاختبار، فهناك قاعدة عامة واستثناء، فالقاعدة العامة: هف أن العقد هو من قائمة عقود المعاوضة أصلاً، ففناً العامل الذف فوافق على إبرام هذا العقد ففنه فوافق بمحض إرادته على القفام بالعمل المطلوب منه بأكمل وجه ممكن، خلال فترة الاختبار. وفف المقابل، ففنتظر الحصول على مبالغ محددة كأجر مقابل هذا العمل، أما صاحب العمل ففنه بفوره ففنتظر حقه فف قفام العامل بالعمل المطلوب منه كما هو متفق عليه مسبقاً، وفف المقابل لابد وأن ففتمحل عبء دفع مبالغ محددة من النقود كأجر للعامل خلال فترة الاختبار.

ومن هنا، فمكن القول: فف عقد العمل تحت الاختبار هو كأف عقد عمل فردف، ففوافر ففه فمفمف الشروط إلا ففما ففخص مدة العقد الفف عادة تكون محدودة ولا ففجاوز ثلاثة أشهر فقط.

ومع ذلك، ففان هناك حالات لا ففعد ففها عقد العمل تحت الاختبار عقد معاوضة، وقد ففكون ذلك بالنسبة لطرف العامل عادة كما فف حالة التبرع بالخبرات والإمكانفة المهنية الفف فملكها العامل، ولا فمكن تصور التبرع من قبل صاحب العمل، ففنا لا فمكن وأن ففدفع صاحب العمل الأجر للعامل مقابل لاشفء.

ففناً فففاق طرفف عقد العمل تحت الاختبار هو الذف ففحدد تحول صفة العقد من المعاوضة إلى التبرع من عدمه، إلا أننا ففجب الانتباه إلى أن مشرفف غالبفة الدول لا ففسمح لأصحاب العمل بتشغفل العمال لفدهم بدون أن ففدفع لهم الأجر، وفف فف حال وجود عقد من هذا القبفل ففان مصفره ففكون البطلان<sup>2</sup>. فمكن القول ففناً العقد هو من العقود الملزمة للجانففلن، ففنا فف كل من صاحب العمل و العامل عليه مجموعة من الفلنزامات منها ففترام العامل بأداء العمل المطلوب منه على أكمل وجه و الففترامه بإطاعة أوامر صاحب العمل ..... ففنا من الفلنزامات الفف فففقفد بها أف عامل آخر فف أف عقد عمل فردف آخر، وكما أن صاحب العمل بفوره عليه الففترام رئفسف ألا وهو الففترامه بفدفع الأجور و المبالغ المطلوبة منه للعامل وفف الزمان و المكان المتفق عليهما مسبقاً.

### رابعاً: ففنه عقد مساومة

فعد صفة المساومة من أصل بناء العقود أفاً كان نوعها، ففنا أن طرفف أف عقد ففكونان على نفس القدر من الففرففة والاختففار فف مناقشة بنود عقد ما – أفاً كان نوعه- كعقد البفع، أو الففجار،

<sup>1</sup> كما نشاهد ذلك فف الفصل الثامن من القانون العمل العراقي، والذف ففخص ساعات العمل وبفبدأ بالمادة 66 و ففنتهف بالمادة 73، وكذلك الفصل التاسع الخاص بإجازات الأعباء و العطل الرسمية، والذف ففبدء بالمادة 74 و ففنتهف بالمادة 84.

<sup>2</sup> ففعرف المادة 137 من القانون المدني العراقي عقد الباطل على أنه: ((1- هو ما لا ففصح أصلاً باعفبار ذاته او وصفاً، باعفبار بعض اوصافه الخارجفة2 – ففكون العقد باطلاً اذا كان فف ركنه ففنا ففكون الأفجاب والفبول صادرفن ممن ففليس اهلاً للتعاقد او ففكون المحل ففنا قابل لحكم العقد او ففكون السبب ففنا مشروع)).



أو الوكالة، أو الهبة ... الخ، في حين أنّ قلة قليلة من العقود هي من نوع عقود الإذعان<sup>1</sup>، أي من تلك العقود التي ينحصر فيها قبول أحد الطرفين في إطار الشروط والبنود التي يضعها الطرف الآخر ولا يقبل فيها أي نوع من المساومة أو التفاوض<sup>2</sup>.

وإذا ما تأملنا في عقد العمل تحت الاختبار لوجدنا أنه من قائمة عقود المساومة أصلاً، حيث أنّ كلا الطرفين يكونان على قدر تام من الحرية والاختيار في فرض شروطهما وبنودهما، وأنه من تلك العقود التي تبنى على التفاوض، وبه يتفق طرفيه على نوع العمل ومن ثمّ كيفية قيام العامل بالعمل المطلوب، ومدى الجهد المبذول فيه؛ فضلاً عن المكان الذي يتم فيه العمل، وكذلك الزمان ومكان دفع الأجر والكيفية التي يلتزم به صاحب العمل.

ولكن هناك حالات قد تتحول العقد محل الدراسة فيها من قائمة عقود المساومة إلى عقود الإذعان، كحالة اضطرار العامل للقيام بالعمل المطلوب به، واحتياجه إليه، وخاصة عندما يكون العامل معطلاً عن العمل لفترات طويلة جداً ويكون بأمس الحاجة للقيام بالعمل المطلوب منه مهما كانت الشروط، هذا بالإضافة إلى قلة فرص العمل وبالأخص الأعمال ذات مردود مادي جيد. ففي هذه الحالات يمكن أن يتحول العقد إلى عقد إذعان، وبالتالي يفرض فيه صاحب العمل شروطه ويبقى العامل تحت رحمته، وما يبقى له إلا التسلم للعمل المطلوب منه و قبوله بكل ما يحتويه من الشروط التعسفية.

### خامساً: إنه عقد أصلي قائم على الاعتبار الشخصي

من تقسيمات العقود تقسيمها من حيث وجودها بشكل مستقل أو غير مستقل إلى عقود أصلية وعقود تبعية، فالعقود الأصلية هي تلك العقود التي لها وجود ذاتي مستقل، كعقد البيع، والإيجار، والمقاوله والعمل... إلخ<sup>3</sup>. في حين، إنّ هناك نوعاً آخر من العقود يسمى بالعقود التبعية، أي: تلك العقود التي لا تتسم بوجود ذاتي مستقل، وإنما تكون تابعاً لعقود أخرى أصلية، حيث لولا وجود العقد الأصلي لما وجد العقد التبعي ومن أمثلة العقد التبعي عقد الرهن، والتأمين، والكفالة... إلخ<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> تنص المادة 167 من القانون المدني العراقي على أنه ((1) - القبول في عقود الإذعان ينحصر في مجرد التسليم بمشروع عقد ذي نظام مقرر يضعه الموجب ولا يقبل فيه مناقشة.

2 - إذا تم العقد بطريق الإذعان وكان قد تضمن شروطاً تعسفية جاز للمحكمة ان تعدل هذه الشروط او تعفي الطرف المدعن منها وذلك وفقاً لما تقتضي به العدالة، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك.

3 - ولا يجوز ان يكون تفسير العبارات الغامضة في عقود الإذعان ضاراً بمصلحة الطرف المدعن ولو كان دائناً). وهذا يعني أنه حينما ينحصر دور العامل في عقد العمل تحت الاختبار في مجرد التسليم بالنظام العقدي الذي يضعه صاحب العمل مسبقاً ويتضمن شروط تعسفية دون أن يكون للعامل أي حق في مناقشتها فإن العقد يصبح عقد إذعان و لا يبقى كعقد مساومة.

<sup>2</sup> د. محمد كامل مرسي، العقود المسماة، ج1، الإلتزام، بغداد، مطبعة المعارف، 1970، ص58.

<sup>3</sup> المصدر السابق، ص19.

<sup>4</sup> نفس المصدر، الصفحة نفسها.



وعندما يأتي الدور على عقد العمل تحت الاختبار، وحال قراءة صفات العقد وخصائصه يمكننا القول: إنَّ الفقه كان مقسماً حول مدى اعتبار العقد كعقد مستقل بذاته أو تابع، أو إعتبره كمجرد فترة، أو مرحلة تمهيدية في حال نجاح التجربة، أو الاختبار يليها إبرام عقد عمل نهائي قد يكون محدد المدة أو غير محدد.

هذا، وأنَّ الراجح في الفقه هو أن العقد ذو صفة أصلية، قائم بذاته، وغير تابع لأي عقد آخر، أي أنه لا يرتبط من حيث وجوده بأي عقد آخر، ويظهر ذلك من خلال تحليل الالتزامات التي يفرضها العقد على عاتق كلا طرفيه<sup>1</sup>.

إنَّ العقود تنقسم من حيث شخصية أطرافها إلى عقود، يؤخذ فيها شخصية طرف من أطرافها أو صفة من صفاتها بالاعتبار عند التعاقد: كعقد المحاماة، وعقود لا يؤخذ فيها شخصية أو صفة من صفات أطرافها بنظر الاعتبار عند التعاقد، كعقد البيع بصورة عامة<sup>2</sup>.

وعند تفحص عقد العمل بصورة عامة وعقد العمل تحت الاختبار بشكل خاص، نجد أن هناك إجماع فقهي على أن العقد هو من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، وذلك بالاعتماد الكلي على شخصية العامل و خبراته و قدراته الجسدية والفكرية للقيام بالعمل المطلوب منه، حيث قلماً نجد صاحب عمل يستعين بعامل بشكل عفوي للقيام بعمل من الأعمال، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، فإن عقد العمل ينتهي بمجرد موت العامل، ولا يجوز للورثة أن تحل محل العامل للقيام بالعمل المطلوب تلقائياً، إلا إذا إتفق صاحب العمل مع الورثة على ذلك<sup>3</sup>.

## المبحث الثاني

### التكييف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار

تعد عملية تكييف أي عقد من العقود من العمليات القانونية والفنية الدقيقة التي تقوم به القضاة؛ بغية الوصول إلى تحديد نوع العقد المبرم بين أطراف النزاع المعروض أمامه؛ حتى يتسنى له تطبيق أية قاعدة قانونية على المسألة المعروضة أمراً كانت هذه القاعدة أو مفسراً أو مكّلاً. وبدلالة أخرى، فهناك عملية تكييف لأي عقد لا بدّ للقاضي من القيام بعمليتين متتاليتين:-  
الأولى: لا بد من تحديد العناصر القانونية المميزة للعقد أو الواقعة التي نحن بصدد تكييفه.

<sup>1</sup> د. أحمد السعيد الزقرد، مصدر سابق، ص 137.

<sup>2</sup> د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام، في مصادر الالتزام، مصدر سابق، ص 68.

<sup>3</sup> منال سالم شوق الرشددي، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة الشرق الأوسط - كلية الحقوق - قسم القانون الخاص، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في الحقوق، المملكة الهاشمية الأردنية، 2010، ص 24.

ثانياً: لا بد من أن العناصر الواقعية التي تقابل هذه العناصر القانونية المميزة للعقد المسمى، الذي يتم تكييف العقد المعروض به عن طريق مقارنة عناصر العقد غير المسمى بعناصر العقد المسمى

1

وفيما يخصّ تكييف عقد العمل تحت الاختبار، فإنّ آراء فقهاء قوانين العمل والضمان الاجتماعي كانت متباعدة بحيث إنقسموا فيما بينهم حول الموضوع ووضعوا عدة نظريات في هذا الخصوص، ذهب البعض إلى أنه عقد معلق على شرط واقف. في حين، ذهب آخرون إلى أنه عقد معلق على شرط فاسخ، وذهب آخرون إلى أنه عقد صحيح ولكن غير لازم، وذهب مجموعة أخرى من الفقهاء إلى أن العقد عقد تمهيدي مؤقت يؤدي في حال نجاح الاختبار إلى إبرام عقد عمل بين الطرفين وسوف نبحث عن تفاصيل هذه الآراء ومبرراتهم من خلال مطلبين، وكالاتي:-  
**المطلب الأول: تكييف عقد العمل تحت الاختبار كعقد معلق على شرط "واقف أو فاسخ".**  
**المطلب الثاني: تكييف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد نافذ وغير لازم "عقد مقترن بشرط الاختبار".**

**المطلب الأول: تكييف عقد العمل تحت الاختبار كعقد معلق على شرط "واقف أو فاسخ".**  
عرف الفقه الشرط<sup>2</sup> بأمر مستقبلي غير محقق الوقوع، ويعلق عليه نشوء الالتزام أو زواله، بحيث إذا كان نشوء الالتزام هو الذي علق على تحقق الشرط قيل له شرط واقف، وإذا كان زوال الالتزام هو الذي علق على تحقق الشرط قيل له شرط فاسخ<sup>3</sup>.  
وحيثما يأتي الدور على عقد العمل تحت الاختبار، فالفقه اعتبره كعقد معلق مشروط، بسبب وجود شرط الاختبار، إلا أنهم لم يجمعوا على ماهية ذلك الشرط، بحيث نجد أن الغالبية منها قد ذهب إلى أنه شرط فاسخ. في حين، ذهب عدد منهم إلى أن الشرط هو شرط واقف.  
ومن هنا، نبين تفاصيل هذين الرأيين ومبرراتهم، وكالاتي:-  
أولاً: إنّ عقد العمل تحت الاختبار هو عقد معلق على شرط واقف.  
ذهب البعض من الفقهاء إلى أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد معلق على شرط واقف، وهو نجاح التجربة - رضا المتعاقدين به بعد انقضاء فترة الاختبار -<sup>4</sup>، وحال نجاح التجربة اعتبر البعض

<sup>1</sup>د. عامر عاشور عبدالله، تكييف العقد في القانون المدني، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، تصدرها كلية القانون بجامعة تكريت، العدد/6/ السنة 2/، ص 163.

<sup>2</sup>يعرف الشرط من حيث المعنى الإصطلاحي بأنه هو: ما يتوقف وجود الشيء عليه وكان خارجاً عن حقيقته أو ماهيته ولا يلزم من وجوده وجود الشيء ولكن يلزم من عدمه عدم ذلك الشيء للمزيد حول ذلك ينظر: أ.د. عبدالمجيد الحكيم وآخرون، القانون المدني وأحكام الإلتزام، الجزء الثاني، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق- بغداد، 1980، ص 157.

<sup>3</sup>أ.د. عبدالمجيد الحكيم وآخرون، القانون المدني وأحكام الإلتزام، الجزء الثاني، مصدر سابق، ص 160 و ص 162.

<sup>4</sup> هذا هو رأي د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، مصدر سابق، ص 67.

عقد هذا العمل باتاً منذ بداية فترة الإختبار، وذلك إعمالاً للأثر الرجعي للشرط الواقف. وبالتالي، فإن العلاقة أثناء فترة الإختبار، وبعدها تعد علاقة متصلة مصدرها عقد عمل واحد<sup>1</sup>. وهذا ما أيده بعض مشرّعي قوانين العمل، كما أيده مشرّع قانون العمل الأردني<sup>2</sup> استدلالاً من الصيغة التي استعملها في النص، عندما سمح لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة أو الاختبار للتحقق من مدى كفاءة و قدرة العامل وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب منه من عدمه، وفي حال استمرار العامل في عمله بعد إنتهاء فترة الاختبار، يعتبر العقد عقد عمل غير محدد المدة، وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل<sup>3</sup>.

ويبدو أن هذا الرأي قد واجه العديد من الردود والمآخذ، وذلك بالاستناد على مجموعة من النتائج، ومن أهمّها:

1. إن تكييف هذا العقد كعقد معلق على شرط واقف يؤدي إلى نتيجة عكسية، وهي عدم ترتب عقد الاختبار لآثاره طالما أن الشرط لم يتحقق بعد، والحقيقة إنّ عقد العمل تحت الاختبار ينتج جميع آثاره من حقوق والتزامات، وكأنّه عقد بات فور البدء به، ولا يمكن تصوّر تأجيل ترتب هذه الآثار إلى ما بعد فترة الاختبار أبداً<sup>4</sup>.
  2. مقتضى فكرة الشرط الواقف هو - حسب رأي هؤلاء الفقهاء- إنّ تنفيذ العقد لا يتمّ إلا بعد تحقق الشرط، وهذا بالطبع مخالف للواقع، حيث أن بمجرد إبرام عقد العمل تحت الاختبار، فإنّ كل من صاحب العمل و العامل يبدءان بتنفيذ التزاماتهم العقدية. ومن ثمّ، فإنّ تنفيذ العقد يكون فورياً، وبعد مرور فترة من الزمن تأتي مرحلة التأكد من مؤهلات العامل من عدمه<sup>5</sup>.
  3. يؤدّي الزمن دوراً مهماً في العقود الزمنية أو عقود المدة، فيستحيل فيها الأثر الرجعي بحيث يتحقق وجود الإلتزام من الوقت الذي تتحقق فيه الشرط الواقف. والعكس بالعكس في حالة الشرط الفاسخ<sup>6</sup>.
- كل هذا، قد دفع بالفقه القانوني للبحث عن تكييف آخر لعقد العمل تحت الاختبار، وذلك من خلال الاستعانة بفكرة ( تعلق العقد على شرط فاسخ)، وهذا ما نبحت عنه في النقطة الآتية:

ثانياً: تكييف عقد العمل تحت الاختبار كعقد معلق على شرط فاسخ.

<sup>1</sup> د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر- 2003، ص119.

<sup>2</sup> ينظر نص المادة 35 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل.

<sup>3</sup> د. غالب علي الداودي، مصدر سابق، ص67.

<sup>4</sup> د. أحمد السعيد الزقرد، مصدر سابق، ص135.

<sup>5</sup> د. همام محمد محمود زهران، مصدر سابق، ص120.

<sup>6</sup> هذا هو رأي د. إسماعيل غانم، احكام الإلتزام المشار اليه من قبل د. همام محمد محمود زهران، المصدر السابق، ص 119 الهامش رقم 3.

إنّ الغالبية من الفقه وحتى القضاء قد ذهب إلى أن عقد العمل هو عقد معلق على شرط فاسخ وهو عدم الرضا عن نتيجة الإختبار وإعلان ذلك قبل إنقضاء مدته، وذلك بسبب الانتقادات التي وجهت إلى أصحاب نظرية - الشرط الواقف- لتكييف عقد العمل تحت الإختبار<sup>1</sup>.  
ويذهبون إلى أنه يجوز أن يكون حق هذا الإعلان لكلا طرفي العقد - صاحب العمل والعامل- معاً، كما يجوز أن يكون محصوراً على طرف واحد دون الآخر.  
وإنّ الأكثرية من أصحاب الفقه يؤيد هذا الرأي؛ فضلاً عن قرارات قضائية أخرى، وكالاتي:-

1. تأييد الفقه: يؤيد الغالبية من الفقه في مصر وحتى في فرنسا تكييف عقد العمل تحت الإختبار بكونه عقداً معلّقاً على شرط فاسخ، وذلك بالاستناد على طبيعة عقد العمل وصفته الأساسية، والتي هي من عقود المدة، وبالتالي عند إنتهاء العلاقة العقدية سواء أكان من طرف واحد أو كلا الطرفين تنتهي كل الآثار المترتبة على العقد فوراً، ولا أثر لهذا الإنتهاء على ما نفذ من التزامات أو ما استحق من حقوق، بمقتضى العقد في فترة التجربة، وقبل بيان نتيجتها. في حين، إذا لم يستعمل الحق في الإنهاء، أي تخلف الشرط الفاسخ فإن هذا يعني استقرار علاقة العمل كعقد بات وبأثر رجعي منذ إنعقاد العقد، ومن ثمّ تحتسب أقدميّة العامل من تأريخ بداية عقد العمل، تحت الإختبار لا من تأريخ تخلف الشرط الفاسخ<sup>2</sup>.

وهناك نقص تشريعي في تعريف عقد العمل تحت الإختبار وبيان تكييفه في دولة فرنسا، فقد كان هذا الموضوع ارضاً خصبةً للجدل والنقاش، وإنّ وأكثرية النقاشات تتمحور حول وحدة ازدواجية العقد المبرم أو ازدواجيتها، إذ ذهب البعض على أنه مجرد فترة تمهيدية يمرُّ بها عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل، وعند انتهاء تلك الفترة إما يستمر الطرفين على العقد المبرم فيما بينهم أو ينهونه<sup>3</sup>.

وفي الوقت نفسه، ذهب آخرون إلى أنّ العقدين : عقد العمل فهو تحت الإختبار الذي هو عقد مستقبل بذاته، له اركانه و محله و تكييفه الخاص به. أمّا عقد العمل النهائي البات، فقد يأتي بعد انتهاء مدة العقد الأول بنجاح<sup>4</sup>.

ومع ذلك، فإن البعض من أصحاب الفقه يعارضون تكييف عقد العمل تحت الإختبار، على أنه عقد عمل معلق على شرط فاسخ، ويذهبون إلى أنه في حال ما إذا كان عمل العمل غير محدد المدة، فإنه يجوز لكلا الطرفين إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لهم، ولم يقل أحد: إنّ العقد هو عقد معلق على

<sup>1</sup> ينظر راي كل من أ.د. أحمد السعيد الزقرد، المصدر السابق، ص137 وكذلك د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص245. وهذا هو راي كل من الفقهاء الفرنسيين: ويران، سافاتييه وريفيرو المشار اليهم من قبل أ.د. محمد أبيب شنب، مصدر سابق، ص164 الهامش رقم 1.

<sup>2</sup> ينظر راي كل من د. حسام الدين الأهواني، د. جلال العدوي المشار اليه من قبل د. همام محمد محمود زهران، مصدر سابق، ص120 الهامش رقم 2.

<sup>3</sup> ينظر: أ.د. أحمد السعيد الزقرد، مصدر سابق، ص137.

<sup>4</sup> ينظر: المصدر السابق، الصفحة نفسها، الهامش رقم 2.

شرط فاسخ. وعند مراجعة النصوص القانونية بهذا الشأن لانجد شيئاً من هذا القبيل، وبالتالي فإنّ أيّ تكييف من هذا القبيل هو مرجوع تماماً<sup>1</sup>.

2. تأييد القضاء: يبدو أن القضاء في كل من مصر وفرنسا وكثير من الدول العربية أيدوا نظرية تكييف عقد العمل تحت الاختبار، فهذا التأييد عقد معلق على شرط فاسخ، وهو عدم الرضا عن نتيجة الإختبار وإعلان ذلك قبل إنقضاء مدته<sup>2</sup>.

ومن هنا، نشير إلى قرار لمحكمة العمال (جزئي) في القاهرة، حيث جاء في حيثياته: ((لم يشأ المشرع أن يفرض على رب العمل عاملاً غير كفاء أو غير منتج أو غير صالح للعمل... بحيث يثبت لديه أن العامل قد أظهر خلال مدة الاختبار عدم خبرة بالعمل أو ضعفاً معيناً في إنتاجه أو عمله أو صناعته أو أن يكون العامل قد إفتقر إلى الصفات اللازمة لاستخدامه في عمل معين. فإذا أثبت إخفاق العامل خلال فترة الاختبار أو أنه غير كفاء على ما سلف جاز مع هذا الثبوت لرب العمل فسخ العقد، من غير إعلان ومن غير أن يكون للعامل حق في المكافأة عن مدة عمله أو التعويض عن الفسخ))<sup>3</sup>.

ومن هذا القرار، يتبين ضمناً أن شرط الاختبار شرط فاسخ؛ بحيث لو لم ينجح العامل في العمل المطلوب منه خلال فترة الاختبار، فإن لصاحب العمل الحق في فسخ العقد حتى دون إعلان أو إشهار، ولايجوز للعامل حتى طلب مكافأة نهاية الخدمة أو التعويض. وفي حدود بحثنا حول القرارات و الأحكام القضائية لمحكمة العمل لم نجد قراراً قضائياً تخص عقد العمل تحت الاختبار.

#### 1- موقف قانون العمل العراقي والمقارن:

لو رجعنا إلى النصوص القانونية ذات الصلة بالمسألة المذكورة، لنجد أنّ مشرع قانون العمل في غالبية الدول وخاصة الدول العربية قد نظموا الموضوع بشكل لا يمكن الوصول إلى النية التشريعية، أو بالأحرى إنّ المشرعين لا يهتمهم تنظيم " فترة الاختبار"، بشكل يبين أنه شرط: سواء أكان الشرط واقفاً أو فاسخاً، وإنّ الذي يهّم المشرّعين هو مسألة تضمين حقوق العامل في تلك الفترة، وهي التي أكثر أهمية من وجهة نظر الكثير، وكذلك فترة اختبار العامل؛ بحيث لا بدّ وأن يكون هناك نوعاً من الحماية القانونية للعامل وحقوقه في تلك الفترة، ولو أخذنا النص العراقي ذات الشأن بالمسألة لنجد أن المشرع العراقي لا من قريب ولا من بعيد لم يشر إلى هذا الشرط، ولا يمكن القول بأنه يمكن استنتاج هذه النية للمشرع من ثنايا النص، بحيث لو نظرنا للنصّ لوجدنا أنه جاء كالآتي: "يجوز أن يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان، وفي حال عدم إمتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في

<sup>1</sup> هذا هو رأي: أ.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص 164.

<sup>2</sup> ينظر بشأن ذلك كل من قرار محكمة النقض الفرنسية رقم 258 المنشور في 28 ابريل 1955 في مجلة النقض الفرنسية، العدد 4 ص 347. وكذلك قرار محكمة النقض المصرية رقم 281، الجيزة الابتدائية في 27 ديسمبر 1956، المنشور في مدونة الفكاوي، ج 1، ص 285 المشار إليهم من قبل: أ.د. محمد لبيب شنب، شرح احكام قانون العمل، مصدر سابق، ص 164 الهامش رقم 1.

<sup>3</sup> ينظر قرار محكمة العمل في القاهرة رقم 557 في جلسة 1957/3/12 المشار إليه من قبل د. همام محمد محمود زهران، مصدر سابق، ص 114-115.

العمل الموكل إليه، على ان لا تزيد مدة التجربة تلك على ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرته العمل، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته<sup>1</sup>.

وحيثما نأتى إلى النص المصري نجد أنه لم يشر إلى أن فترة الاختبار هل يعد شرطاً، وهل أنه شرط واقف أو فاسخ، وجاء محتوى النص قريبة من حيث المعنى من النص العراقي، إذ جاء كالاتي: " تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد "<sup>2</sup>.

ومن كل ما سبق، يتبين لنا : إن مشرّع قانون العمل العراقي وكذلك المصري لم يشيرا إلى ماهية شرط الاختبار وتوصيفه، ويبدو أنهما قد تركا الموضوع للقواعد العامة للشروط الواردة في القانون المدني العراقي؛ لكي تقوم بدورها في بيان نوع الشرط وماهية أثره، وما على القضاة سوى الرجوع إلى تلك القواعد العامة؛ لكي يكيّفون "فترة الاختبار"، ومن ثم يبنون عليها قراراتهم القضائية.

## المطلب الثاني

### تكييف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد نافذ وغير لازم "عقد مقترن بشرط الاختبار"

ذهب البعض من الفقه إلى أن عقد العمل تحت الاختبار ليس بعقد عمل معلق على شرط واقف ولا على شرط فاسخ، بل إنه عقد نافذ ولكن غير لازم؛ وذلك لاقتترانه بشرط الاختبار، وهو شرط عدول و خيار، أي: أن لكل من صاحب العمل وكذلك العامل رخصة تسمى برخصة العدول عن العقد لمن جعل الشرط لمصلحته وتبقى هذه الرخصة قائمة طوال المدة المحددة للاختبار، فإذا استخدم أحد الطرفين هذه الرخصة وأنهى العقد خلال فترة الاختبار، انتهى عقد العمل وانحلت بذلك الرابطة التعاقدية دون أن يكون لهذا الانتهاء أي أثر على ما حققه العقد من آثار في الماضي، وفي حال انتهاء مدة الاختبار دون أن يستعمل أي من الطرفين رخصة العدول عن العقد، فإن هذه الرخصة تنقضي، ويصبح العقد لازماً، فلا يجوز إنهاؤه إلا وفقاً للقواعد التي تنتهي بها عقود العمل عموماً<sup>3</sup>.

ومهما كان صفة العقد خلال فترة الاختبار، فنحن في نهاية المطاف أمام عقد عمل كامل، ومن ثم، يمكن القول: إن جميع أحكام عقد العمل تنطبق على هذا العقد، سواء أكانت هذه الأحكام خاصة بأهلية إبرام عقد العمل أو خاصة بمسألة الأجور، وتنظيم وقت العمل، وأوقات الراحة. وفي الأخير، هناك ميّزة تخص العقد محل الدراسة وهو ميزة الإنهاء دون إخطار سابق.

وبناءً على ما سبق عرضه، فإنّه في حال انتهاء فترة الاختبار دون أن يعدل أحد الطرفين عن المضي في علاقة العمل، فإنّ أقدمية العامل تحسب من تاريخ إبرام العقد لا من تاريخ انقضاء فترة الاختبار؛ لأن هذه الفترة تدخل ضمن مدة خدمة العامل ما دامت قد انقضت دون عدول<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> نص الفقرة ثانياً من المادة 37 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

<sup>2</sup> نص المادة 33 من قانون العمل مصري رقم 12 لسنة 2015.

<sup>3</sup> أ.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص 164.

<sup>4</sup> أ.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص 165.



## المبحث الثالث

### أحكام عقد العمل تحت الإختبار

إنّ لعقد العمل تحت الاختبار مجموعة من الأحكام الخاصة به، منها: ما يتعلق بمدة فترة الاختبار، فهناك شبه إتفاق فقهي و تشريعي على جعلها ثلاثة أشهر فقط، وكذلك مسألة إثبات شرط الاختبار، والذي له خصوصية في هذا الشأن، وأخيراً ما له علاقة بإنهاء العقد، وما يترتب عليه من الآثار القانونية.

ومن هنا، نتصدى بالبحث عن كل منها من خلال مطلبين، وكالآتي:-  
المطلب الأول: المدة في عقد العمل تحت الاختبار.  
المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل تحت الاختبار والآثار المترتبة عليه.

### المطلب الأول: المدة في عقد العمل تحت الإختبار

ينقسم عقود العمل حسب معيار المدة إلى عقود محدد المدة وعقود غير محددة المدة، وتعرف عقود محدد المدة على أنّها تلك العقود التي تبرم لفترة محددة من الزمن، بحيث ينتهي العقد عادة عند انتهاء مدته ما لم يتفق طرفاه صراحة على تجديده لفترات أخرى محددة أو غير محددة، وذلك مكتوباً من خلال نص صريح أو ضمناً في متن عقد العمل، ويستمر طرفا العقد على ماكان عليه مسبقاً دون اعتراض<sup>1</sup>.

في حين، إنّ العقد غير محدد المدة هو العقد الذي لم يحدد فترة العقد فيه وإنما تترك ذلك؛ لكي يكون العقد بشكل دائم، ويحدث ذلك عندما تصل العلاقة بين العامل وصاحب العمل حداً يثق فيه بعضهما البعض، ولتحديد مدة العقد وكذلك بدء سريانه أهمية بالغة، حيث بمقتضاه يتمكن طرفا عقد العمل ما لهم من حقوق وما عليهم من التزامات<sup>2</sup>. وبالرجوع إلى قانون العمل العراقي نجد أنه قد نص: ((يبرم عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين او تقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو تاريخ متوقع على ان لا تزيد مدة العقد ذلك على سنة واحدة))<sup>3</sup>.  
أما بشأن عقد غير محدد المدة فإن المشرع قد نص على أنه: ((يكون عقد العمل غير محدد المدة اذا تم تجديده اكثر من مرة واحدة))<sup>4</sup>.  
وإستناداً على ذلك، فإن عقد محدد المدة هو الذي يبرم لتنفيذ عمل معين أو تقديم خدمة معينة، و مدة العقد تحدد لسنة واحدة فقط، أما لو جدّد عقد محدد المدة أكثر من مرة واحدة، فإنه يتحول تلقائياً إلى عقد غير محدد المدة.

<sup>1</sup> ا.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص126.  
<sup>2</sup> سهلي محمد، عقد العمل محدد المدة، بحث علمي قدمت للحصول على شهادة الدراسات العليا المتخصصة (P.G.S) في علوم القانون الاجتماعية قدمت لمجلس كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011، ص26-27.  
<sup>3</sup> تنظر الفقرة أولاً من المادة 38 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.  
<sup>4</sup> تنظر الفقرة رابعاً من المادة 38 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

وفيما يخص عقد العمل تحت الاختبار، فإننا نجد أن القانون العراقي في الفقرة ثانياً من المادة 37 تنص على أنه: ((يجوز أن يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان، في حال عدم امتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل إليه، على ان لا تزيد مدة التجربة تلك على ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرته العمل....)). وهذا يعني أنّ المشرع العراقي قد صار على نفس ما عليه مشرعي غالبية الدول في حدود ثلاثة أشهر فقط، ويبدأ تلك الفترة من تأريخ مباشرة العامل للعمل المطلوب منه.

وهذا ما أكدته مشروع قانون العمل المصري عندما نص على أنه: ((تحدد مدة الإختبار في عقد العمل ولايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر...))<sup>1</sup>.

ولا يسمح قانوناً بالإتفاق على جعل هذه المدة أكثر من ثلاثة أشهر، وفي حال حصول إتفاق بين العامل وصاحب العمل من هذا القبيل يكون مصيره البطلان فيما يتعلق بهذه الزيادة ، ووجب نقص المدة المتفق عليها إلى ثلاثة أشهر فقط وهو الحد الأقصى المسموح به قانوناً<sup>2</sup>.

وهناك سؤال يفرض نفسه، وهو: هل يشترط كتابة فترة التجربة التي هي ثلاثة أشهر في عقد العمل لكي يعتبر عقد عمل تحت الاختبار؟ أم لا؟

وللإجابة عن هذا السؤال، نرى أنّ هناك تبايناً واضحاً بين الفقه حول الإجابة على هذا السؤال، بحيث ذهب البعض إلى أنه مادام ذكر في العقد أنه عقد عمل تحت الاختبار فإن ذكر فترة العقد من عدمه لا يغير من صفة العقد؛ لأن قوانين العمل بقواعد أمرة تفرض على أصحاب العمل عدم وضع عماله تحت الإختبار لفترة أكثر من ثلاثة اشهر فقط<sup>3</sup>. وإنّ كل إتفاق بعكس ذلك يقع باطلاً لمخالفته للنظام العام إلا إذا أمكن إنقاص الفترة إلى الحد الأقصى وهو ثلاثة اشهر، وبالتالي يلغى شرط الاختبار من المدة الزائدة<sup>4</sup>.

في حين، ذهب آخرون من أصحاب الفقه إلى اشتراط أن يتفق طرفا العقد على فترة الإختبار، ويجب كتابة ذلك صراحة في متن عقد العمل، ويذهبون إلى أنه في حال عدم الاتفاق على فترة الاختبار، عبثاً يصبح العقد عقد عمل بسيط غير معلق على شرط الإختبار، ذلك أن تحديد مدة الاختبار في العقد تعتبر نوعاً من الحماية قصد به العامل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> تنظر المادة 33 من قانون العمل مصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>2</sup> أ.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص158.

<sup>3</sup> د. عدنان العابد، يوسف الياس ، قانون العمل، 2، دار العاتك لصناعة الكتب، القاهرة- جمهورية مصر العربية، بدون سنة الطبع، ص344.

<sup>4</sup> أ.د.رمضان جمال كمال، مصدر سابق، ص33.

<sup>5</sup> هذا هو رأي كل من : أ.د. حلمي مراد وإسماعيل غانم و عبدالودود يحيى المشار اليهم من قبل أ.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص155 الهامش رقم 1. وينظر كذلك : م.م. سناء عبد طارش: المركز القانوني للموظف و العامل أثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون و العلوم السياسية، تصدرها كلية القانون والعلوم السياسية في جامعة القادسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، كانون الثاني 2011، ص317 . متاح على الموقع الإلكتروني الآتي:

هذا، وإنّ مشرّعي غالبية الدول لا يسمح بإعادة إخضاع العامل لفترة إختبار أخرى لدى صاحب العمل نفسه وفي العمل نفسه، كما نص على ذلك المشرع العراقي: ((ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته))<sup>1</sup>. وهذا ما أكدّه المشرع المصري عندما نص على أنه: ((ولا يجوز تعيين العامل تحت الإختبار.... أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد))<sup>2</sup> لإعادة تعيين العامل تحت الإختبار لأكثر من مرة، وهذا يتعلق أيضاً بطبيعة العمل الذي يختبر فيه العامل. بمعنى، أنه إذا فشلت تجربة العامل في القيام بعمل معين، فليس ثمة ما يمنع من أن يعهد إليه صاحب العمل بعمل آخر تحت شرط الإختبار، فالحظر المقرر على الإختبار أكثر من مرة لدى صاحب عمل واحد مرتبط بوحدة العمل الذي استخدم العمال لأدائه. أما إذا كان العمل تحت الإختبار في المرة الثانية مختلف عن العمل الأول، بما ينفي شبهة التحايل على القانون، فإن الحظر لا يسري؛ نظراً لأن السماح به لا يتعارض مع نص القانون، كما وأنه في مصلحة العامل، إذ يتيح أمامه فرصة ثانية للحصول على عمل لدى صاحب العمل<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: إنهاء العقد تحت الإختبار

يجوز إنهاء العقد تحت الإختبار في أي وقت خلال فترة الإختبار، ما لم يتبين من اتفاق الطرفين أن هذه الفترة محددة باعتبارها أدنى مدة. ففي هذه الحالة لا يجوز إنهاء العقد قبل انقضائها، ولكن متى انقضت التعيين على من يريد الإنهاء، فعليه إعلان رغبتها مباشرة. ويثبت الحق في الإنهاء لمن كانت التجربة لمصلحته، أما إذا جاء شرط التجربة مطلقاً، فإن الحق في إنهاء العقد يثبت لكل من طرفيه<sup>4</sup> وعلى هذا، إذا كانت التجربة مشروطة لمصلحة صاحب العمل، فإن لهذا الأخير فسخ العقد بعد إخطار الآخر بيوم ودون أن يدفع له تعويض، وكذلك يكون الوضع إذا كان شرط التجربة مقرراً لمصلحة العامل، فإن من حق هذا الأخير أيضاً أن يفسخ العقد بعد إخطار صاحب العمل بيوم ودون أن يدفع له تعويض. أما إذا كان شرط التجربة مقرراً لمصلحة الطرفين فيكون لكل منهما إنهاء العقد بعد إخطار الطرف الآخر بيوم وبدون أن يدفع له تعويض. وفي جميع الحالات، يجب على من يريد إنهاء العقد اتّخاذ قراره قبل انقضاء مدة التجربة<sup>5</sup>.

فإذا انقضت هذه المدة دون وقوع الفسخ، اعتبر ذلك دليلاً على نجاح التجربة، ويصبح العقد نهائياً ولا يجوز فسخه دون التقيد بالإنذار المسبق وبالتعويض<sup>6</sup>. ولكن هل أن استعمال حق الإنهاء أو الفسخ أثناء مدة التجربة هو حق مطلق، أم أنه مقيد بعدم التعسف

<http://www.iasj.net> last visit 16/7/2017

<sup>1</sup> الفقرة ثانياً من المادة 37 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

<sup>2</sup> نص المادة 33 من قانون العمل مصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>3</sup> ينظر عكس هذا الرأي في أ.د. رمضان جمال كامل، مصدر سابق، ص 136.

<sup>4</sup> د. غالب علي الداودي، مصدر سابق، ص 67.

<sup>5</sup> د. غالب علي الداودي، مصدر سابق، ص 67.

<sup>6</sup> أ.د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مصدر سابق، ص 159.

فيه كسائر الحقوق؟

وللإجابة على هذا السؤال نقول: يبدو أن المشرع العراقي قد أعطى الحق في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار خلال فترة الاختبار لصاحب العمل فقط دون العامل، على اعتبار أن صاحب العمل هو صاحب الشأن في هذه المسألة، ويظهر ذلك بشكل واضح في الفقرة الثالثة من المادة 37، إذ جاءت فيها: ((لصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة التجربة إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل؛ شريطة أن يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انتهاء العقد)). والواقع أن إعطاء صاحب العمل حق تقدير صلاحية العامل للعمل على هذا النحو، يتفق مع الغاية من استخدامه على سبيل التجربة. وهي التأكد من صلاحية العامل للعمل. فإذا تبين له بنتيجة التجربة أن العامل غير صالح للعمل، كان له أن يفسخ العقد.

ولا يجوز له فسخ العقد على هذا النحو لأي سبب آخر، ولو كان مشروعاً، وإن صلاحية العامل لا تقتصر على الغاية الفنية فحسب؛ بل تشمل كذلك حسن الخلق وما يتطلبه العمل من توافر الثقة بين الطرفين، وحسن التعاون بين جميع القائمين فيه، وغير ذلك من الأمور. فإذا تم إنهاء العقد خلاف فترة التجربة بالاستناد إلى عدم صلاحية العامل منظوراً إليها على هذا النحو الواسع، فإن الإنهاء يكون مشروعاً 1.

أما إذا ثبت أن الإنهاء كان لسبب آخر غير عدم صلاحية العامل، وقد قصد به الإضرار بالعامل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، فإن الإنهاء يكون تعسفياً وغير مشروع، ومرتباً لمسؤولية صاحب العمل عنه. ويكون إنهاء العقد تحت التجربة تعسفياً ومرتباً لمسؤولية صاحب العمل عنه إذا كان سببه نشاط العامل النقابي، أو عقيدته الدينية أو السياسية، أو رفض العاملة عرضاً منافياً للأداب عرضه عليه صاحب العمل.

وعلى العامل الذي يدعي أن إنهاء العقد كان لسبب غير عدم صلاحية العامل إثبات السبب الذي يدعيه. ويبني على ذلك، أنه إذا أنهى رب العمل العقد لعدم صلاحية العامل، ولم يثبت العامل أن الإنهاء كان لسبب آخر، يؤخذ بتقدير صاحب العمل لعدم الصلاحية، ولا يجوز التعقيب أو مراقبة هذا التقدير<sup>2</sup>.

ومهما يكن من أمر، فإذا انقضت مدة التجربة دون استعمال حق الإنهاء ممن يملك ممارسة هذا الحق، يعتبر ذلك اعترافاً ضمناً بنجاح التجربة، فيسقط حق إنهاء العقد دون إنذار أو تعويض، ويصبح العقد نهائياً كعقد عمل عادي بات.

1 المصدر السابق، ص164.

2 أ.د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص164.

## نتائج البحث

وخلال تلك الجولة العلمية في رحاب البحث، توصل الباحث إلى جملة من النتائج، ولعلّ أبرزها:

1. إن عقد (العمل تحت الاختبار) يتمتع بنوع من الخصوصية وهو عقد عمل مؤقت، ويكون مدة العقد محصورة في ثلاثة أشهر فقط، بحيث لا يجوز لصاحب العمل إخضاع العامل تحت الاختبار أكثر من ثلاثة أشهر؛ حتى لو كان الاختبار في عمل آخر يختلف إختلافاً كلياً عن العمل الذي أختبر فيه العامل مسبقاً، إلا إذا كان الاختبار في مكان وزمان آخرين، وعند صاحب عامل آخر.
2. إن الهدف الأساسي في عقد العمل تحت الاختبار هو تفحص قدرات العامل الفنية والجسدية للقيام بالعمل المطلوب منه مستقبلاً؛ لذلك فإنه -إستثناءً من القواعد العامة في إنهاء عقود العمل- يجوز قانوناً لصاحب العمل إنهاء العقد هذا بمجرد إخطار العامل بهذا الإنهاء مسبقاً، وحين قيام صاحب العمل بذلك فإنه لا يواجه أي نوع من الخروقات القانونية، وبالتالي لا يلزم بدفع تعويض للعامل مقابل هذا النوع من الإنهاء في العقد.
3. إنّ فترة عقد العمل تحت الاختبار هي ثلاثة أشهر فقط، وبالتالي فإن مضي تلك الفترة دون قيام صاحب العمل بإنهاء العقد هذا، فإنّ العقد يتحول إلى عقد عمل عادي غير محدد المدة ويبقى كذلك، ولا يجوز لصاحب العامل إنهاء العقد بمجرد إخطار العامل بها؛ لأن أي خطوة من هذا القبيل يجعل من صاحب العمل ملزماً بدفع تعويض للعامل، والإنهاء في هذه الحالة تدخل ضمن إطار الإنهاءات التعسفية لعقد العمل.
4. يعد عقد العمل تحت الاختبار من عقود المعاوضة أصلاً، ما لم يتفق الطرفان على إعتبراره عقد تبرع، وقد يكون ذلك بالنسبة لطرف العامل كما في حالة التبرع بالقدرات الفنية والجسدية التي يمتلكها العامل، ولا يتصور التبرع من جانب صاحب العمل سوى إعطاء فرصة للعامل للتعلم من العمل المختبر فيه، ومن ثم إستخدام المهارات المأخوذة منه للقيام بعمل آخر مسبقاً سواء من صاحب العمل نفسه أو من صاحب عمل آخر.
5. إنّ العقد هو من عقود المساومة أصلاً، حيث أن كلا الطرفين يكونان على قدر تام من الحرية والاختيار في فرض شروطهم وبنودهم، ولكن هناك حالات قد يتحول العقد محل الدراسة فيها من قائمة عقود المساومة إلى عقود الإذعان: كحالة اضطرار العامل للقيام بالعمل المطلوب منه ولو على سبيل الاختبار؛ وذلك بسبب تعطله عن العمل لفترات طويلة جداً.
6. إن عقد العمل تحت الاختبار هو من العقود القائمة على الاعتراف الشخصي، ويرجع السبب في ذلك إلى المهارة والقدرة التي يمتلكها العامل، حيث في الأساس يبرم هكذا عقد لتفحص مدى قدرة العامل و قابليته الجسدية و الفكرية للقيام بالعمل المطلوب منه مستقبلاً؛ لذا لا بد وأن يتمتع العامل بقدر من القابلية الفنية و الفكرية، بحيث يمكنه من اجتياز فترة الإختبار بنجاح، ومن ثم إبرام عقد عمل مع صاحب العمل.

7. إن عقد العمل تحت الاختبار كأى عقد آخر يحتاج لانعقاده على توافق الإيجاب والقبول من كلا الطرفين، ومن البديهي أن تبدأ حياة هذا العقد بتعبير العامل (الصريح أو الضمني) عن إرادته، والذي يسمى بالإيجاب، والتقاء التعبير (الصريح أو الضمني) بتعبير (صريح أو ضمني) آخر للطرف المقابل (صاحب العمل) أو العكس، ومن ثم تطابق الإيجاب بالقبول تطابقاً تاماً في المسائل الجوهرية في العقد.

## المصادر

### أولاً: الكتب:

1. د. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل- شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1، المنصورة- جمهورية مصر العربية، 2006.
2. د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام، في مصادر الالتزام، الدار الجامعية، 1988.
3. د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية النادرة تنفيذاً له، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط5، جمهورية مصر العربية، 2008.
4. د. عبدالمجيد الحكيم وعبدالباقي البكري ومحمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، مصادر الالتزام، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1980، ج1.
5. د. عبدالمجيد الحكيم وعبدالباقي البكري ومحمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، أحكام الالتزام، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1980، ج2.
6. د. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، ط2، دار العاتك لصناعة الكتب، القاهرة- جمهورية مصري العربية، بدون سنة الطبع.
7. د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، جرش- الأردن، 2004.
8. د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر- 2003.
9. د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الأسكندرية - جمهورية مصر العربية، 2010.
10. د. محمد كامل مرسي، العقود المسماة، ج1، الإلتزام، بغداد، مطبعة المعارف، 1970.

### ثانياً: البحوث الأكاديمية

1. د. عامر عاشور عبدالله، تكييف العقد في القانون المدني، بحث منشور على مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، العدد/6/ السنة 2/.



2. سناء عبد طارش: المركز القانوني للموظف و العامل أثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة)، بحث منشور على مجلة القادسية للقانون و العلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، كانون الثاني 2011.

#### ثالثاً: الرسائل الجامعية

1. سهلي محمد، عقد العمل محدد المدة، بحث علمي قدمت للحصول على شهادة الدراسات العليا المتخصصة (P.G.S) في علوم القانون الاجتماعية قدمت لمجلس كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011.
2. منال سالم شوق الرشدي ، الحماية القانونية للأجور في القانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير تقدمت بها الباحثة إلى جامعة شرق الأوسط- كلية الحقوق- قسم القانون الخاص، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في الحقوق، المملكة الهاشمية الأردنية، 2010.

#### رابعاً: القوانين

- 1- القانون الدستوري العراقي لسنة 2005.
- 2- القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951.
- 3- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.
- 4- القانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987
- 5- القانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.
- 6- القانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

#### خامساً:

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

#### سادساً: المواقع الالكترونية:

- 1- <http://www.iasj.net> last visit 16/7/2017

## پوخته

تویژینه وه که مان له باره ی گریبهستی کاری تاقیکاری یه ، که جوړیکي زور تايبهتی گریبهستی کاره و له نه رزی واقع جی به جیکردنیکی زوری هه یه، له تویژینه وه که ماندا هاوئمانداوه هه موولایه نه یاسایه کانی گریبهسته که روون بکهینه وه، لیکولینه وه له هه موو ئه و بابه ته یاسایانه په یوه ست به گریبهسته که بکهین، به جوړیک له به شی یه که می لیکولینه وه که ماندا هه ئساوین به ناساندنی گریبهسته که له ریگه ی پیناسه کردنی گریبهسته که و خستنه رووی ئه و ره گه زانه ی که پیناسه که پیکده هینن.

له به شی دووه می لیکولینه وه که ماندا، هه ئساوین به شیاندنی یاسای بۆ گریبهسته که له ریگه ی شیکردنه وه ی پیکهاته کانی ئه مهش له ریگه ی خستنه رووی گشت ئه و تیوره فقهيانه ی که له سه ر گریبهسته هه ن، ئه مه جگه له ده ر خستنی هه لوئستی هه ر یه که له دادگای کاری عیراقی و ولاتانی به راوردکار ئه ویش له ریگه ی خستنه رووی چه ندین بریاری دادگاکه و شی کردنه وه و به دیار خستنی لایه نه باش و خراپه کانی.

که چی له به شی سی یه م ودوایی تویژینه وه که ماندا، گشت ئه و ئه حکامه یاسایانه مان خستوته روو که له سه ر تايبه تن به گریبهسته که ئه وانیش بابه تی چونیه تی کو تایی پی هینان به گریبهسته که و ئه و ده ر نه جمانه ی که لپی ده که ویته وه، ئه مه جگه له ئه حکامی تايبه ت به ماوه ی گریبهسته که و ئه و پاریزگاری یه یاسای که له ریبه وه بۆ خودی کریکار ده کریت.

کو تاییمان به تویژینه وه که مان هینانه وه به خستنه رووی گشت ئه و ده ر نه جمانه که به ده سته اتوون و، ئه و پیشنیاران ه ی له باره ی گریبهسته که و گشت بابه ته یاسایه کانی پیشکه شمان کردوون.

## Abstract

Our Research is about a very special kind of labor contract, which has a good implementation in real under the title a "labor contract under test" in which we tried to explain all the legal aspects related to the subject.

In the first part, we tried to give a definition to the contract, by analyzing the contain of it and focusing on its essential elements.

But in the second part, we gave a legal adaptation to the contract through putting down all the Jurisprudence theories which exist on the contract, above that,



we intend to show the point of view of the Iraqi labor court and all the comparative labor courts, by analyzing more than one labor court decisions, to find out its positive and negatives.

While in the third and last part of our research, we focused on all the legal provisions which are specialized to this type of labor contract only, namely the subject of finishing the contract and the duration of it.

We ended the research by collecting all the reached results and providing more than one recommendation, which we hope it service, our society and legal study in general.