

الملحق أ

جدول المقابلة الشخصية 1

أجرى الباحث هذه المقابلة تحت عنوان (أحكام عقد العمل تحت الاختبار) مع الأستاذ علي بن سعيد المشايخي بتاريخ 5-12-2018م:

السؤال	الإجابة
1 ما هو برأيك التكييف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار؟	أعتقد أنه لا يمكن تكييف عقد العمل تحت الاختبار تكييفاً مباشراً، وذلك لأن شرط الاختبار لا يتعدى كونه بنداً من بنود العقد.
2 هل تؤيد ضرورة ذكر شرط الاختبار صراحةً في عقد العمل، أم أنه يمكن إستخلاص هذا الشرط بطريقة ضمنية في حال حدوث نزاع حول ذلك؟	نعم أؤيد ذلك، فمن الضروري النص صراحةً في العقد على شرط الاختبار إذا اتجهت إرادة الأطراف إلى وجوده، وأن لا يعتد بالإتفاق عليه ضمناً، وإلا عومل معاملة عقد العمل البات.
3 هل تؤيد القانون بوضعه مدة قصوى لفترة الاختبار؟ وما هي ملاحظاتك حول ذلك؟	لا أؤيد ذلك، لأنه من غير المنطقي تحديد مدة قصوى واحدة لجميع العمال على إختلاف طبيعة وأهمية أعمالهم، فهذه المدة قد تكون طويلة بالنسبة لبعضهم، وقصيرة لبعضهم الآخر، وإنه من الأفضل أن تتمتع تلك المدة ببعض المرونة وفقاً لطبيعة العمل ومدة العقد الأصلي.
4 هل تؤيد القانون بمنعه تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل نفسه؟ وماهي ملاحظاتك حول ذلك؟	لا أؤيد ذلك، وأرى أنه يمكن تعيين العامل تحت الاختبار لدى صاحب العمل نفسه بشترطين: الأول أن يكون العمل الثاني مختلف بشكل جوهري عن العمل الأول. أما الشرط الثاني هو أن يكون التعيين في المرة الثانية بسبب فسخ العقد في المرة الأولى.
5 هل ترى في العقوبة الجزائية التي فرضها المشرع القانوني على من يخالف أحكام عقد العمل تحت الاختبار أنها كافية وراذعة؟ وهل لديك تعليق حول ذلك؟	لا أرى أن تلك العقوبة كافية وراذعة، ويجب تشديد تلك العقوبة وتوسيع نطاق تطبيقها لضمان إحترام أحكام هذا العقد وتحقيقاً للغاية التي أرادها المشرع فعلاً من وجوده.

الملحق ب

جدول المقابلة الشخصية 2

أجرى الباحث هذه المقابلة تحت عنوان (أحكام عقد العمل تحت الاختبار) مع الأستاذ أحمد عبدالغني العطار بتاريخ 19-12-2018م:

السؤال	الإجابة
1 ما هو برأيك التكييف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار؟	عقد عمل معلق على شرط فاسخ.
2 هل تؤيد ضرورة ذكر شرط الاختبار صراحةً في عقد العمل، أم أنه يمكن إستخلاص هذا الشرط بطريقة ضمنية في حال حدوث نزاع حول ذلك؟	ليس بالضرورة أن يكون شرط الاختبار مكتوباً صراحةً في العقد، بل يستوي أن يكون الشرط صريحاً في العقد أو ضمناً يمكن استخلاصه من ظروف التعاقد.
3 هل تؤيد القانون بوضعه مدة قصوى لفترة الاختبار؟ وما هي ملاحظاتك حول ذلك؟	لا أؤيد ذلك، وأرى أن تلك المدة طويلة جداً وفيها ضياع لحقوق العامل في حال عدم نجاح التجربة.
4 هل تؤيد القانون بمنعه تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل نفسه؟ وماهي ملاحظاتك حول ذلك؟	لا أؤيد ذلك، وأرى أنه يمكن تعيين العامل تحت الاختبار لدى صاحب العمل نفسه بشرطين: الأول أن يكون العمل الثاني مختلف بشكل جوهري عن العمل الأول. أما الشرط الثاني هو أن يكون التعيين في المرة الثانية بسبب فسخ العقد في المرة الأولى.
5 هل ترى في العقوبة الجزائية التي فرضها المشرع القانوني على من يخالف أحكام عقد العمل تحت الاختبار أنها كافية وراذعة؟ وهل لديك تعليق حول ذلك؟	لا أرى أن تلك العقوبة كافية وراذعة، ويجب تشديد تلك العقوبة وتوسيع نطاق تطبيقها لضمان احترام أحكام هذا العقد وتحقيقاً للغاية التي أرادها المشرع فعلاً من وجوده.

الملحق ج النصوص التشريعية

قانون العمل العماني:

المادة 7/1: عقد العمل: كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.

المادة 14/1: فترة الاختبار: المدة التي تختبر خلالها صلاحية العامل وتمكّن صاحب العمل من الحكم عليه سواءً من الناحية الفنية أو الخلقية وتمكّن العامل من الإلمام بظروف العمل.

المادة 17/1: الشهر ثلاثين يوماً ما لم ينص على غير ذلك.

المادة 3: يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل. كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفاً لأحكامه. ويستمر العمل بأية شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون.

المادة 21: يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحزراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محزراً بغير اللغة العربية ترفق به نسخة على الأقل محررة بالعربية يعتمدها طرفا العقد، يكون لها ذات القوة في الإثبات. وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

المادة 24: لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر لمن يتقاضى أجره شهرياً ولمدة تزيد على شهر واحد لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك. ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل وتدخل فترة الاختبار إذا اجتازها العامل في مدة الخدمة. وفي جميع الأحوال يتعين تحديد فترة الاختبار إن وجدت في عقد العمل. ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في العمل، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بسبعة أيام على الأقل.

المادة 75: يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين أو السماح لهم بالدخول في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشرة، ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضي ذلك.

المادة 115: يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن عشرة ريبالات ولا تزيد عن مائة ريال وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة عند التكرار.

قانون العمل المصري:

المادة 2: في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 364 يوماً، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.

المادة 5: يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن إنتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة السياسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف. وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

المادة 31: تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

المادة 32: يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص. ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية: (أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العلم. (ب) اسم العامل ومؤهلته ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته. (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد. (د) الأجر المتفق عليه وطريقة موعده وأدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

المادة 33: تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

المادة 99: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث و الذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة.

المادة 110: مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل

الإنتهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنتهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

المادة 247: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيّاً من أحكام المواد (33، 35، 37، 38، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 52، 54، 58، 59، 61، 63، 64، 65، 66، 67، 68) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قانون المعاملات المدنية العماني:

المادة 41: 1- كل شخص يبلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. 2- سن الرشد إتمام الثامنة عشرة من العمر.

المادة 42: 1- لا يكون أهلاً لمباشرة حقوقه المدنية من كان فاقد التمييز لصغر في السن أو عته أو جنون. 2- سن التمييز سبع سنين كاملة.

المادة 69: 1- يعقد العقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول مع مراعاة ما يقرره القانون من أوضاع معينة لانعقاد العقد. 2- الإيجاب والقبول هو كل تعبير عن الإرادة يستعمل لانعقاد العقد وما صدر أولاً فهو إيجاب وما صدر ثانياً فهو قبول.

المادة 93: التصرفات المالية للصغير المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً، أما التصرفات الدائرة بين النفع والضرر فتتعدد صحيحة موقوفة على إجازة الوالي أو الوصي أو إجازة الصغير بعد بلوغه سن الرشد.

المادة 115: يجب أن يكون لكل عقد محل يضاف إليه.

المادة 116: يشترط أن يكون المحل قابلاً لثبوت حكم العقد فيه، ممكناً في ذاته، مقدوراً على تسليمه، وألا يكون التعامل فيه ممنوعاً شرعاً أو قانوناً، وإلا كان العقد باطلاً.

المادة 121: إذا لم يكن للعقد سبب، أو كان سببه مخالفاً للشريعة الإسلامية أو النظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلاً.

المادة 122: لا يكون العقد صحيحاً إذا لم ينطو على منفعة مشروعة للمتعاقدين، ويفترض في العقود وجود هذه المنفعة المشروعة ما لم يقيم الدليل على عكس ذلك.

المادة 133: يكون العقد غير لازم بالنسبة إلى أحد المتعاقدين أو كليهما رغم صحته ونفاذه إذا شرط له حق فسخه دون تراض أو تقاض، ولكل منهما أن يستقل بفسخه إذا كان العقد بطبيعته غير لازم بالنسبة إليه أو شرط لنفسه خيار فسخه.

المادة 165: إذا كانت عبارة العقد واضحة فلا يعدل عنها بحجة تفسيرها للتعرف على إرادة المتعاقدين، أما إذا كان في عبارة العقد غموض فيجب تفسيرها للبحث عن الإرادة المشتركة للمتعاقدين دون الوقوف عند المعنى الحرفي للألفاظ، ويستهدى في ذلك بطبيعة التعامل وبالعرف الجاري وبما ينبغي أن يسود من أمانة وثقة بين المتعاقدين.

المادة 173: إذا فسخ العقد أو انفسخ أعيد المتعاقدان إلى الحال التي كانا عليها قبل العقد مع أداء الحقوق المترتبة على ذلك، فإذا استحال ذلك يحكم بالتعويض.

المادة 296: يزول الالتزام إذا تحقق الشرط الذي قيده ويلتزم الدائن برد ما أخذ، فإذا تعذر الرد بسببه كان ملزماً بالتعويض.

القانون المدني المصري:

المادة 44: (1) كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. (2) وسن الرشد هي إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة.

المادة 45: (1) لا يكون أهلاً لمباشرة حقوقه المدنية من كان فاقده التمييز لصغر في السن أو عته أو جنون. (2) وكل من لم يبلغ السابعة يعتبر فاقداً للتمييز.

المادة 89: يتم العقد بمجرد أن يتبادل طرفان التعبير عن إرادتين متطابقتين، مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينة لانعقاد العقد.

المادة 111: (1) إذا كان الصبي مميزاً كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً، وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً. (2) أما التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر، فتكون قابلة للإبطال لمصلحة القاصر، ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد، أو إذا صدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقاً للقانون.

المادة 112: إذا بلغ الصبي المميز الثامنة عشرة من عمره وأذن له في تسليم أمواله لإدارتها، أو تسلمها بحكم القانون، كانت أعمال الإدارة منه صحيحة في الحدود التي رسمها القانون.

المادة 131: (1) يجوز أن يكون محل الالتزام شيئاً مستقبلاً. (2) غير أن التعامل في تركة إنسان على قيد الحياة باطل ولو كان برضاه، إلا في الأحوال التي نص عليها القانون.

المادة 132: إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً.

المادة 133: (1) إذا لم يكن محل الالتزام معيناً بذاته، وجب أن يكون معيناً بنوعه ومقداره وإلا كان العقد باطلاً. (2) ويكفي أن يكون المحل معيناً بنوعه فقط إذا تضمن العقد ما يستطيع به تعيين مقداره، وإذا لم يتفق المتعاقدان على درجة الشيء من حيث جودته ولم يمكن استخلاص ذلك من العرف أو من أي ظرف آخر، يلتزم المدين بأن يسلم شيئاً من صنف متوسط.

المادة 135: إذا كان محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً.

المادة 136: إذا لم يكن للالتزام سبب، أو كان سببه مخالفاً للنظام العام أو الآداب، كان العقد باطلاً.

المادة 150: (1) إذا كانت عبارات العقد واضحة، فلا يجوز الانحراف عنها عن طريق تفسيرها للتعرف على إرادة المتعاقدين. (2) أما إذا كان هناك محل لتفسير العقد، فيجب البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين دون الوقوف عند المعنى الحرفي للألفاظ، مع الإستهداء في ذلك بطبيعة التعامل، وبما ينبغي أن يتوافر من أمانة وثقة بين المتعاقدين، وفقاً للعرف الجاري في المعاملات.

المادة 160: إذا فسخ العقد أعيد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فإذا استحال ذلك جاز الحكم بالتعويض.

المادة 269: (1) يترتب على تحقق الشرط الفاسخ زوال الالتزام ويكون الدائن ملزماً برد ما أخذه، فإذا استحال الرد لسبب هو مسؤول عنه وجب عليه التعويض. (2) على أن أعمال الإدارة التي تصدر من الدائن تبقى نافذة رغم تحقق الشرط.

المادة 270: (1) إذا تحقق الشرط استند أثره إلى الوقت الذي نشأ فيه الالتزام، إلا إذا تبين من إرادة المتعاقدين أو من طبيعة العقد أن وجود الالتزام، أو زواله، إنما يكون في الوقت الذي تحقق فيه الشرط. (2) ومع ذلك لا يكون للشرط أثر رجعي، إذا أصبح تنفيذ الالتزام قبل تحقق الشرط غير ممكن لسبب أجنبي لا يد للمدين فيه.