

دوره آزمایشی کار: مطالعه تطبیقی در قانون کار ایران و فرانسه

محمد مظهری^۱

محمد رضا مجتهدی^۲

فرزاد جنگجوی (خراطا)^۳

چکیده

قانون کار ایران و فرانسه دوره‌ای را با عنوان دوره آزمایشی پیش‌بینی کرده‌اند تا کارگر و کارفرما پس از ارزیابی کامل به انعقاد قرارداد کار به صورت قطعی اقدام نمایند. مدت این دوره در قانون کار ایران برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر سه ماه تعیین شده است. این درحالی است که قانون کار فرانسه این مدت را برای کارگران دو ماه، سرکارگران و ناظران سه ماه و مدیران چهار ماه در نظر گرفته است. وجه مشترک دوره آزمایشی در قانون کار ایران و فرانسه در این است که هر یک از طرفین قرارداد کار در پایان و یا حتی در خلال این دوره می‌توانند قرارداد کار را فسخ نمایند؛ با این تفاوت که قانون کار فرانسه برخلاف قانون کار ایران اطلاع و اخطار قبلی را شرط قطع رابطه کار در طی و یا پایان دوره آزمایشی می‌داند. پژوهش حاضر جنبه‌های مختلف دوره آزمایشی را در قانون کار ایران و فرانسه واکاوی کرده است.

واژگان کلیدی: دوره آزمایشی، قانون کار ایران، قانون کار فرانسه، قرارداد کار، کارفرما، کارگر.

M.mazhari@tabrizu.ac.ir

۱. استادیار دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز

۲. استاد دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز

۳. دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز

مقدمه

«هر کس حق دارد کار کند و کار خود را آزادانه انتخاب نماید...»^۱. از طریق انجام کار است که اشخاص به کسب درآمد نائل شده، نیازهای زندگی خود را رفع می‌کنند (هاشمی، ۱۳۸۴، ص ۴۶۷). از گذشته‌های دور یکی از قواعد حاکم بر حقوق کار این بوده که در رابطه کارگری و کارفرمایی، کارفرما^۲ در جستجوی کارگرانی است که بتوانند معیارهایی چون تخصص، کارایی، خلاقیت و اخلاق حسنه داشته باشند. کارگر^۳ نیز به دنبال شرایط شغلی است که با روحیات و خلیات او سازگاری داشته باشد و مخصوصاً حقوق و دستمزدی که دریافت می‌کند، با کاری که انجام می‌دهد مطابقت داشته باشد. به این منظور کارگر و کارفرما با توافق همدیگر دوره‌ای را با عنوان دوره آزمایشی در قرارداد کار که مدت آن باید مشخص شود، پیش‌بینی می‌نمایند تا در ضمن یا پایان دوره اگر از یکدیگر رضایت داشته باشند، قرارداد را قطعی کنند؛ وگرنه به رابطه کاری خود پایان دهند. اما گاهی کارفرمایان با وعده جذب کارگر پس از سپری کردن دوره آزمایشی و با مدتی که خود تعیین می‌نمایند، از وجود دوره آزمایشی سوءاستفاده می‌کنند. به این ترتیب، به جای اینکه به‌طور منصفانه و ضابطه‌مند کارگران را در طی دوره آزمایشی ارزیابی کنند، آنها را به خدمت می‌گیرند. درنهایت کارگران در طی یا پایان دوره آزمایشی بدون رعایت اصل امنیت شغلی (که در اصل ۲۲ قانون اساسی^۴ مقرر گردیده است) از کار برکنار می‌شوند. آشکار است که کارگران با این وضعیت از نظر روانی و مالی آسیب‌هایی خواهند دید. همچنین این وضعیت مغایر روال کلی و اصلی حقوق کار که همواره نشان‌دهنده بهبود وضعیت کارگران و حمایت بیشتر از آنهاست، خواهد بود. گفتنی است تاکنون در قانون کار ایران تعریفی از دوره آزمایشی ارائه نشده است. آخرین قانون کار فرانسه نیز که در تاریخ ۲۵ ژوئن ۲۰۰۸ تغییراتی یافته است، تعریفی از دوره آزمایشی در خود ندارد و در کنار فصل چهارم که به مشخصات دوره

۱. ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر.

2. Employer
3. Laborer

۴. «حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند».

آزمایشی می‌پردازد، تلویحاً آن را دوره‌ای می‌داند که به کارفرما این امکان را می‌دهد تا توانایی‌های حرفه‌ای کارگری را که می‌خواهد استخدام کند بسنجد و کارگر حقوق‌بگیر نیز با شرایط کار در کارگاه^۱ آشنا شود. اما می‌توان دوره آزمایشی را چنین تعریف کرد که یک دوره زمانی معین برای احراز شرایطی از کارگر و فرصتی مناسب برای کارفرما و کارگر است که تشخیص دهند در ضمن یا پایان آن به رابطه کاری خود پایان دهند یا خیر (University of North Texas System 1991, p.1).

دوره آزمایشی در اغلب قوانین کار و استخدامی کشورهای مختلف پیش‌بینی شده است. قانون کار ۱۳۳۷ش در زمینه دوره آزمایشی ساکت بوده، اما با گذشت زمان این موضوع مهم در ماده ۱۱ قانون کار ۱۳۶۹ش پیش‌بینی شده است. در قانون کار فرانسه نیز مواد ۱۹-۱۲۲۱ تا ۲۶-۱۲۲۱ به دوره آزمایشی اختصاص داده شده است. نوشتار حاضر با روش تحقیق تطبیقی به تحلیل و واکاوی دوره آزمایشی در قانون کار ایران و فرانسه پرداخته است تا از مشکلاتی که در این دوره گریبانگیر کارفرمایان و به‌خصوص کارگران می‌شود بکاهد یا در حل آن به کمکشان بیاید و به پرسش‌هایی از این قبیل پاسخ دهد:

علل وجودی دوره آزمایشی در قوانین کار چیست؟ مدت این دوره در قوانین کار ایران و فرانسه چقدر است؟ آیا گذراندن دوره آزمایشی در قوانین کار این دو کشور الزامی است؟ آیا در قانون کار فرانسه کارگر و کارفرما در طول دوره آزمایشی از حق فسخ قرارداد کار برخوردارند؟ در قانون کار ایران چطور؟ تکالیف و تعهدات کارگر و کارفرما در این دوره کدام است؟ مرجع حل اختلاف میان کارگر و کارفرما در قوانین کار ایران و فرانسه کجاست؟ و با توجه به پاسخ‌های داده شده به پرسش‌های پیش‌گفته، به این پرسش اصلی جواب داده خواهد شد که در کدام قانون (ایران یا فرانسه) دوره آزمایشی بهتر تدوین شده است؟ تا بتواند الگوی مناسبی برای قانون‌گذار در جهت رفع کاستی‌ها و معایب قانون دیگر باشد.

۱. دلایل وجودی و اهداف دوره آزمایشی

در این مبحث ابتدا درباره دلایل وجودی دوره آزمایشی و در ادامه از اهداف این دوره

سخن گفته خواهد شد.

۱.۱. دلایل وجودی دوره آزمایشی

دوره آزمایشی یک مسیر دوسویه است، زیرا از یک طرف می‌تواند برای کارفرما منجر به نتایجی شود، از جمله اینکه در هنگام مصاحبه با کارگر به‌طور مطلوب نمی‌توان از مهارت، هوش، ذکاوت، روانشناسی شخصیت، علاقه به کار، خلاقیت، صداقت وی و ... آگاهی یافت، ولی دوره آزمایشی فرصتی مناسب را برای احراز این شرایط فراهم می‌آورد. حتی در برخی موارد، کارفرما برای اینکه مطمئن شود که شرایط خانوادگی کارگر به او اجازه انجام کار را می‌دهد، از دوره آزمایشی استفاده می‌کند. این به آن معناست که در برخی موارد کارگران انتظاری را برآورده نمی‌سازند، و دوره آزمایشی زمان کافی را فراهم می‌سازد تا برای کارفرما روشن شود که کارگر چگونه کارش را انجام می‌دهد؛ آیا فقط برای چند روز اول خوب است و کم‌کم عادت‌های بد بروز می‌کند یا خیر؟ (Johri, 2010, p. 14-15)

قانون کار ایران در خصوص دلایل وجودی دوره آزمایشی ساکت است. اما در ماده ۲۰-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه مقرر شده که دوره آزمایشی این امکان را برای کارفرما فراهم می‌آورد تا صلاحیت‌های حقوق‌بگیر در کار مورد نظرش را ارزیابی نماید و از طرف دیگر حقوق‌بگیر می‌تواند در طی این دوره توانایی‌های خود را برای شغلی که به آن گمارده شده است، بسنجد^۱.

به‌طور کلی دلیل اصلی پیش‌بینی دوره آزمایشی این است که با ارزیابی کامل تعهد استخدامی کارگر انجام گیرد. در این حالت در صورت رضایت نداشتن از رفتار شغلی و عملکرد فنی کارگر در ضمن یا پایان دوره آزمایشی، کارفرما می‌تواند به‌راحتی او را اخراج نموده، از هزینه‌های بی‌مورد احتمالی جلوگیری کند (Johri, 2010, p. 15).

از طرف دیگر این دوره می‌تواند برای متقاضی کار نیز حاوی دستاوردهای مهمی باشد؛

۱. ماده ۲۰-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه در این باره تصریح می‌کند:

“La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent”

از مهم‌ترین نتایجی که می‌توان در ضمن یا پایان دوره آزمایشی برای کارگر تصور نمود، اینکه از موضوع قرارداد کار، ارتباط تناسبی شایسته بین دستمزد و کار انجام‌شده، مؤسسه محل کار و ... آگاهی حاصل کند (Caillaud, 2006, p. 3).

۲.۱. اهداف دوره آزمایشی

مهم‌ترین اهداف دوره آزمایشی را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد:

۱.۲.۱. تشویق شرکت‌های کوچک و متوسط به استخدام کارگر

دوره آزمایشی شرکت‌های کوچک و متوسط را به استخدام کارگر تشویق می‌کند؛ چراکه با وجود دوره آزمایشی، چنانچه اشاره شد، شرکت‌ها می‌توانند در صورت رضایت نداشتن از عملکرد فنی و اخلاقی کارگر به راحتی و با کمترین هزینه و وقت او را اخراج نمایند (DOHR¹, 2014 (A), P. 17) و در این حالت در انتخاب کارگران شایسته آزادی عمل بیشتری خواهند داشت. این به آن معناست، که بسیاری از مشکلاتی که در استخدام کارگر وجود دارد با وجود دوره آزمایشی کاهش می‌یابد (Johri, 2010, p. 6).

۲.۲.۱. فراهم کردن فرصت برای آن‌هایی که ممکن است از معایب بازار کار در رنج باشند

این واقعیت را نمی‌توان نادیده گرفت، طبیعتاً آشنایی هم‌چون بانوان، نوجوانان، افراد دارای معلولیت یا بیماران ذهنی و روانی، افراد دارای مدرک تحصیلی خارج از کشور و... در پاره‌ای موارد در رابطه کارگری - کارفرمایی آسیب‌پذیرتر هستند. از این رو، دوره آزمایشی فرصتی مناسب فراهم می‌آورد تا با ارزیابی کامل از شرایط موجود به رابطه کاری خود با کارفرما ادامه دهند و یا در صورت رضایت نداشتن از شرایط کاری به دلیل اینکه از معایب آن در رنج نباشند، بتوانند به رابطه کاری خود به آسانی پایان دهند (Johri, 2010, p. 6).

۲. شروع دوره آزمایشی

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، دوره آزمایشی به‌عنوان یک دوره کاری معین تلقی

می‌شود که معمولاً زمان شروع آن در قرارداد کار تعیین خواهد شد. بدیهی است، شروع دوره آزمایشی می‌تواند همان روز قرارداد، روز و یا هفته بعد آن و ... باشد. شمارش روزهای دوره آزمایشی ابتدا شروع قرارداد خواهد بود، اما در فرانسه دوره آزمایشی می‌تواند به صورت روزانه، هفتگی یا ماهیانه تعیین شود و شمارش آن متفاوت است. به این ترتیب که برای دوره آزمایشی روزانه، شمارش آن بر اساس روزهای تقویم سالانه است؛ یعنی یکشنبه‌ها و روزهای تعطیل هم لحاظ می‌شود. برای دوره آزمایشی هفتگی، هفت روز متوالی هفته قابل محاسبه است و برای دوره آزمایشی ماهیانه، بر اساس ماههای تقویم محاسبه خواهد شد (Caillaud, 2006, p. 4). نکته‌ای که در اینجا باید به آن اشاره شود، دوره آزمایشی به هیچ‌عنوان قابل جابه‌جایی نیست؛ مگر در حالتی که کارگر غیبت داشته باشد که در پایان دوره آزمایشی امکان جابه‌جایی آن خواهد بود. به این ترتیب، اگر کارگری به علت بیماری سه روز غیبت داشته باشد، سه روز به دوره در نظر گرفته شده در پایان دوره آزمایشی اضافه می‌شود. ولی به نظر می‌رسد، اگر کارفرما (برای مثال، در حالت تعطیلی شرکت) مسبب غیبت کارگر باشد، این عامل را نباید سبب جابه‌جایی دوره آزمایشی محسوب کرد (Caillaud, 2006, p. 4).

در شروع دوره آزمایشی، بهتر است کارفرمایان برای کارگران این دوره مشخص کنند که چگونه ارزیابی خواهند شد و اینکه بدانند اگر به استانداردهای لازم کاری نرسند، ممکن است استخدامشان خاتمه یابد و این نکته بسیار دارای اهمیت است که متقاضی کار بداند که چه چیز از وی انتظار می‌رود و چه کاری باید انجام دهد. کارگران باید بدانند که چه کسی عملکردشان را کنترل می‌کند و چه کسی یا کسانی آن‌ها را در مشکلاتی که برای رسیدن به سطح مناسب عملکرد خواهند داشت باید راهنمایی کنند (DOHR, 2014(A), P. 17).

در اینجا باید اشاره شود، دوره آزمایشی را نباید با دوره کارآموزی^۱ که در آن کارگران برای تکمیل یا فراگیری حرفه‌ای خاص، بازآموزی یا ارتقای سطح مهارت برای مدت معینی در مراکز کارآموزی و یا در کارگاه‌های معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، اشتباه

1. stagiaire

کرد (Sntrs-Cgt, 2012, P. 2). چراکه در برخی موارد در دوره آزمایشی نیز با توجه به ماهیت و نوع کار، برخی از توانایی‌ها مانند توانایی‌های علمی مورد نیاز با شغل مورد نظر، کار با رایانه و استفاده از فناوری‌های نوین، چگونگی برخورد با ارباب‌رجوع و دیگر کارمندان، پاک‌دستی و مسئولیت‌پذیری به کارگر آموزش داده می‌شود؛ این به آن معناست که کارفرما باید یک سری اصول و باید و نبایدهایی را که لازم است کارگر به آن‌ها پایبند باشد، به وی بیاموزد.

جالب اینکه طبق رویه قضایی که در فرانسه وجود دارد، در مواردی دادگاه‌ها می‌توانند دستور توقف دوره آزمایشی را در اثر سوءاستفاده کارفرما صادر نمایند. البته دلایل این توقف باید کاملاً با ماهیت کار متفاوت باشد؛ از قبیل دلایل شخصی، تفاوت‌های حزبی، تحقیر کارگر و یا اینکه کارفرما پس از گذشت زمان اندکی از دوره آزمایشی، بی‌آنکه وقت آن را داشته باشد که توانایی‌های حرفه‌ای کارگر را بسنجد، دوره آزمایشی را متوقف نماید (دیوان عالی کشور فرانسه، ۲۲/۱۱/۱۹۹۵). به‌طور کلی در این رویه قضایی، چون دوره آزمایشی برای ارزیابی قابلیت‌های حرفه‌ای حقوق‌بگیر در نظر گرفته شده است، هرگونه قطع رابطه کار اگر مربوط به عللی باشد که به شخص کارگر ارتباطی نداشته باشد، از نظر دادگاه به‌عنوان سوءاستفاده تلقی خواهد شد (Roig, 2011, P. 3). به‌نظر می‌رسد، در قانون کار ایران نیز با توجه به مواد ۷۵، ۱۷۲، ۱۷۵، ۱۷۶ و ... می‌توان چنین رأیی را صادر کرد.

لازم به ذکر است که کارفرما یا نمایندگان او باید به‌طور منظم انتقادات سازنده و توضیحات لازم و کافی را در خصوص نتایج عملکرد کارگر آزمایشی به او گوشزد نمایند؛ با این حال، این نکته نباید فراموش شود که لازم است این نگرش در خصوص این‌گونه کارگران وجود داشته باشد که آن‌ها شغل خود را به‌تازگی تصاحب نموده‌اند و در این میان برخی از اشتباهات اجتناب‌ناپذیر است.

۳. مدت دوره آزمایشی

بدیهی است، دوره آزمایشی در جوامع مختلف و با توجه به قوانین مربوطه (کار و استخدامی) متفاوت است. برای مثال این دوره در استرالیا سه ماه، کانادا شش ماه، انگلستان و ایرلند هشت ماه پیش‌بینی شده است. ولی اصولاً دوره آزمایشی در اکثر قوانین کار معمولاً

بین ۳ تا ۶ ماه در نظر گرفته شده است که با توجه به ماهیت کار محول شده و سطح تخصص کارگران می‌تواند متفاوت باشد (برای مثال در جوامعی که طول دوره آزمایشی چهار ماه است، افسران پلیس باید دوره هشت ماهه را سپری کنند) (DOHR, 2010(B), P. 2).

به‌طور معمول دیدگاه کارفرمایان در خصوص مدت مناسب برای دوره آزمایشی متفاوت است؛ برخی از آنان مدت ۹۰ روز را برای ارزیابی کافی نمی‌دانند و این در حالی است که بعضی کارفرمایان عقیده دارند دوره مناسب باید بر پایه ماهیت کار و مدت یادگیری آن کار متغیر باشد. از سوی دیگر، کارگران می‌پندارند که مدت کوتاه (حتی دو هفته) برای ارزیابی‌ها آن‌ها کافی است (Johri, 2010, p. 16).

در هر حال، بدون توجه به دیدگاه‌های اشاره شده باید گفت که مدت دوره آزمایشی باید طوری تعیین شود که در آن دوره هم بتوان توانایی‌های کارگر را آزمود و هم یک‌سری اصولی را که لازم است کارگر دارا باشد، به وی آموزش داد.

قانون کار ایران در ماده ۱۱ خود، حداکثر مدت آزمایشی را مشخص نمود و فلسفه تعیین حداکثر مدت را می‌توان در این دانست که کارفرما نتواند به مدت طولانی کارگر را به‌عنوان دوره آزمایشی به کار گیرد. از طرف دیگر با توجه به سطح تخصص و مهارت کارگر، مدت دوره را افزایش داده است؛ چنانچه برای کارگر ساده^۱ و نیمه‌ماهر^۲ یک ماه و برای کارگران ماهر^۳ این مدت را ۳ ماه تعیین کرده است.

ماده ۱۹-۱۲۲۱^۴ قانون کار فرانسه نیز حداکثر دوره آزمایشی را مقرر نموده و مثل قانون ایران با توجه به مهارت و تخصص کارگران، دوره آزمایشی را افزایش داده است و

۱. برابر ماده یک آیین‌نامه، حداقل مزد کارگری است که انجام وظایف محوله به او مستلزم هیچگونه تخصص و تعلیمات، کارآموزی و تجربه قبلی نباشد. Navy

۲. میان کارگران ماهر و ساده قرار دارد.

۳. در مقابل کارگر ساده قرار دارد که انجام وظیفه محوله به او مستلزم تعلیمات، کارآموزی و تجربه قبلی باشد. Journeyman

۴. در این ماده مقرر شده است:

“Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1. Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
3. Pour les cadres, de quatre mois”

برای کارگران^۱ دو ماه، سرکارگران^۲ (تکنسین ها) سه ماه، و مدیران^۳ (رئیسان) چهار ماه در نظر گرفته است. البته مطابق ماده ۲۲-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه، مواردی که در ماده ۱۹-۱۲۲۱ مقرر شده، از لحاظ مدت اجباری است، ولی در دو بند مواردی استثنا شده که عبارتند از:

- زمانی که قرارداد کار پیش از قانون ۲۵ ژوئن ۲۰۰۸ که مربوط به مدرنیزه کردن بازار کار است منعقد شده باشد، این دوره می‌تواند طولانی‌تر شود.

قانون‌گذار فرانسه در تنظیم این بند به قاعده عطف به ماسبق نشدن قوانین توجه داشته است؛ چراکه قوانین اصولاً برای آینده تدوین می‌شوند و بر اعمال گذشته بار نمی‌گردند. فرض کنیم قانون کار جدیدی تصویب شود که تغییری در قانون کار قدیم بدهد، آن را نسخ و یا جانشین آن شود یا برای مثال مدت دوره آزمایشی را کوتاه و یا طولانی‌تر نماید؛ این قانون پس از انتشار، بی‌شک بر کلیه قراردادهای کاری که پس از آن منعقد می‌شوند بار می‌شود. از این رو، قانون جدید، یعنی قانون ۲۵ ژوئن ۲۰۰۸، بر اعمال و قراردادهایی که تحت حکومت قانون قدیم انعقاد یافته‌اند یا در حال اجرا هستند، اثری ندارد.

- مدت زمان دوره آزمایشی می‌تواند از سوی قرارداد یا توافق جمعی (پیمان‌های دسته‌جمعی کار) پس از انتشار قانون ۲۵ ژوئن ۲۰۰۸، کوتاه‌تر شود.

پیمان دسته‌جمعی کار، پیمانی است که برای تعیین شرایط کار میان نمایندگان کارگران و کارفرمایان منعقد می‌شود. خصوصیت عمده پیمان‌های دسته‌جمعی کار، انعطاف‌پذیری و انطباق آن‌ها با شرایط حاکم بر محیط و روابط کار است. در کشورهای چون فرانسه که اتحادیه‌های کارگری قدرتمندی دارند، این پیمان‌ها حتی گاهی از قانون مهم‌ترند (رنجبری، ۱۳۹۰، ص ۳۶). به همین دلیل، بند دوم ماده ۲۲-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه این اختیار را به پیمان‌های دسته‌جمعی کار داده است که مدت دوره آزمایشی را کوتاه‌تر از ماده ۱۹-۱۲۲۱

۱. کارگر کسی است که به استخدام یک کارفرما در قسمت اداری، تجاری و غیره درآمد و بیشتر در بخش‌های غیردولتی (بخش‌های غیرمولد در اقتصاد) فعالیت می‌کند (Les Sections Non-productif).

۲. دسته‌ای از کارکنان هستند که مانند کارگران به استخدام درآمد و یا در سطحی میانی بین کارگران و کارفرمایان قرار دارند (employés, techniciens et agents de maîtrise).

۳. کارکنانی هستند که مدیریت کارگاه یا شرکتی به آن‌ها واگذار می‌شود (Les Cadres).

در نظر بگیرند.

گفتنی است، در قانون کار فرانسه و ایران حداکثر مدت قرارداد دوره آزمایشی تعیین شده است؛ این به آن معناست که طرفین می‌توانند در قرارداد کار بر مدت کمتری به‌عنوان دوره آزمایشی توافق کنند. به نظر می‌رسد، مدت دوره آزمایشی در قانون کار ایران برخلاف قانون کار فرانسه به‌طور مطلوب تعیین نشده است؛ چراکه این مدت برای اینکه کارفرما از نقاط قوت و ضعف کارگر آگاهی یابد یا اینکه کارگر با شرایط کار آشنا شود، کافی نیست و در این صورت نمی‌توان از توانایی‌های کارگر آگاهی یافت و در نتیجه ممکن است افرادی که استخدام می‌شوند، صلاحیت لازم را نداشته نباشند. از این رو، بهتر است نخست برای برقراری عدالت استخدامی، کارگران ساده به این علت که از لحاظ دانش، مهارت و تخصص با کارگران نیمه ماهر در یک سطح نیستند، از آن‌ها جدا شوند. دوم اینکه حداکثر مدت دوره آزمایشی با توجه به ماده ۱۹-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه که نسبت به ماده ۱۱ قانون کار ایران به‌طور معقول‌تری تدوین و تنظیم شده است، برای کارگران ساده دو ماه، کارگران نیمه‌ماهر سه ماه، و برای کارگران ماهر چهار ماه تعیین شود تا هم بتوان توانایی‌های کارگر را آزمود و هم یک‌سری اصولی را که لازم است یک کارگر بداند، به وی آموزش داد.

با این‌همه، باید توجه داشت در صورت طولانی بودن مدت دوره آزمایشی، اگر کارگر پس از اتمام این دوره مورد تأیید کارفرما قرار نگیرد و به استخدام قطعی درنیاید، از نظر مالی و روانی آسیب می‌بیند و آشکار است که چنین وضعیتی مطلوب نیست.

چون در دوره کارآموزی همانند دوره آزمایشی کارفرما می‌تواند با قابلیت‌های فردی کارگر آشنایی یابد، در ماده ۲۴-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه مقرر شده است: «اگر به‌دنبال دوره کارآموزی که در سال آخر تحصیلات انجام گرفته باشد، استخدامی صورت پذیرد، مدت زمان دوره کارآموزی از مدت زمان دوره آزمایشی کسر می‌شود. ولی نباید این مدت زمان از نصف دوره آزمایشی کمتر باشد؛ مگر آنکه بصورت کلی در نظر گرفته شده باشد».

هرچند قانون کار فرانسه تعیین مدت دوره آزمایشی در قرارداد کاری که در آن دوره آزمایشی گنجانده شده را بدیهی فرض نموده است، اما تبصره ماده ۱۱ قانون کار ایران به

نحوه امرانه مقرر می‌دارد: «مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود...»؛ این به آن معناست اگر دوره آزمایشی تعیین شود، مدت آن باید در قرارداد کار ذکر گردد. با وجود این، قانون‌گذار ضمانت اجرایی برای تخلف از این امر پیش‌بینی نکرده است. به نظر می‌رسد، در صورتی که دوره آزمایشی در قرارداد کار پیش‌بینی شود، اما مدت دوره تعیین نشود، قرارداد کار نافذ خواهد بود و یک ماه اول قرارداد کار به‌عنوان مدت دوره آزمایشی محسوب می‌شود. از نظر مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما نیز کارگری که در طول یک ماه اول اشتغال به کار، از کار اخراج گردد، بلامانع می‌باشد؛ چراکه این مدت به‌عنوان دوره آزمایشی تلقی می‌شود (سلطانی، بی‌تا، ص ۵). از این رو به طریق اولی اگر در قرارداد کار دوره آزمایشی پیش‌بینی شود، اما مدت آن تعیین نشده باشد، یک ماه اول قرارداد کار به‌عنوان دوره آزمایشی محسوب می‌شود. اما نظر پیش‌گفته می‌تواند این ایراد را در خود داشته باشد که برخلاف عدالت استخدامی است، زیرا دوره آزمایشی در ایران برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه، ولی برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه است. اما به‌هر حال این رویه در مراجع حل اختلاف رایج است و باید در آن تجدیدنظر شود.

۴. دوره آزمایشی در قرارداد کار

برخلاف استخدام دولتی که گذراندن دوره آزمایشی در آن اجباری است، طرفین قرارداد کار می‌توانند دوره‌ای را به‌عنوان دوره آزمایشی تعیین کنند. این به آن معناست که دوره آزمایشی در قرارداد کار با وجود جنبه‌های مثبتی که برای آن برشمرده شده، اختیاری و با توافق کارگر و کارفرما است (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹؛ Roig, 2011, P. 2)؛ چراکه مطابق ماده ۱۱ قانون کار ایران «طرفین [کارگر و کارفرما] می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به‌عنوان دوره آزمایشی کار تعیین کنند...». در ماده ۱۹-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه نیز مقرر شده است: «قراردادهای کار ... می‌توانند یک دوره آزمایشی که حداکثر زمان ... را شامل گردند...». بنابراین، وجود دوره آزمایشی در قانون کار فرانسه و ایران اصل نبوده، استثنا محسوب می‌شود و در صورت اختلاف میان کارگر و کارفرما (هرچند قانون کار فرانسه برخلاف قانون کار ایران که در این زمینه ساکت است، مقرر داشته است در صورت توافق بر وجود دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مرقوم شود)، مدعی باید وجود دوره آزمایشی را

اثبات نماید (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹). البته باید اشاره شود که در قانون کار فرانسه دوره آزمایشی در یک مورد اجباری است و آن اینکه برخی پیمان‌های دسته‌جمعی کار که در فرانسه منعقد می‌شوند، دوره آزمایشی را تحمیل می‌کنند که باید اجرا شوند؛ حتی اگر در قرارداد بین کارگر و کارفرما هم ذکر نشده باشد (Caillaud, 2006, p. 3). حال این پرسش مطرح می‌شود، با فرض سکوت قانون کار ایران و فرانسه، آیا کارگر و کارفرما می‌توانستند در قرارداد کار بر دوره آزمایشی توافق نمایند؟ در پاسخ با قاطعیت تمام می‌توان گفت آری. زیرا قرارداد کاری که در خود دوره آزمایشی را دارد، غیرقانونی، غیراخلاقی یا زیان‌بار به حال جامعه و دیگران نیست. از این رو، کارگر و کارفرما می‌توانند حتی با سکوت قانون به استناد اصل حاکمیت و آزادی اراده، دوره‌ای را به‌عنوان دوره آزمایشی در قرارداد کار پیش‌بینی نمایند.

بنا بر رویه‌ای که در مراجع حل اختلاف ایران جاری است، این دوره نیاز به انعقاد قرارداد مجزایی ندارد و دوره یک‌ماهه شروع رابطه کار به‌عنوان دوره آزمایشی تلقی می‌شود؛ برای مثال در قرارداد کاری درج می‌شود «۳۰ روز اول این قرارداد به‌عنوان دوره آزمایشی توافق شده است» (مجتهدی، ۹۲-۱۳۹۱، ص ۱۰). شایان ذکر است، قراردادهای کاری که در ایران و فرانسه منعقد می‌شوند و دوره آزمایشی نیز در آنها مقرر شده است، معمولاً نکاتی در خصوص دوره آزمایشی در آنها درج می‌شود:

- تعریف کار و فعالیتی که به کارگر آزمایشی محول می‌شود به همراه تاریخ شروع و پایان دوره آزمایشی.
- کارگر تضمین می‌کند که شایستگی انجام خدمات مورد نظر را تحت قرارداد استخدامی دارد و او به‌طور مناسب واجد شرایط قرارگیری در جایگاه مورد نظر است.
- در طول دوره آزمایشی، آموزش‌های لازم به کارگر داده می‌شود و پیشرفت او تحت نظر قرار خواهد گرفت.
- بعد از پایان دوره آزمایشی، برای تعیین متناسب بودن کارگر برای استخدام قطعی یک ارزیابی کامل صورت خواهد گرفت.

- کارفرما ممکن است به مدت دوره آزمایشی بیفزاید یا اگر کارگر نتواند پس از پایان دوره یا ضمن آن رضایت کارفرما را جلب کند، کارفرما دوره را تمدید و یا قرارداد کار با او را فسخ خواهد کرد.
- استخدام قطعی، مستلزم اتمام موفقیت آمیز دوره آزمایشی است.

اقسام قرارداد کار با در نظر گرفتن ماده ۷ و مواد دیگر (برای مثال بند د ماده ۲۱) قانون کار، به قرارداد کار مدت معین (برای انجام کار معین) و قرارداد دائمی تقسیم می شود (رنجبری، ۱۳۹۰، ص ۷۵). روشن است دوره آزمایشی می تواند در هر یک از قراردادهای مدت موقت و دائمی گنجانده شود. اما پرسشی که در اینجا مطرح می شود، اینست که چگونه می توان در قرارداد کار برای انجام کار معین دوره آزمایشی تعیین نمود؟ در پاسخ به این پرسش باید گفت که دوره آزمایشی در قراردادهای کار برای انجام کار معین با توجه به در نظر گرفتن فرجام کار و توقع به انجام رساندن آن، خالی از اشکال نبوده، لذا باید راهکارهای قانونی اندیشیده شود.

ماده ۲-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه قراردادهای کار را به دو دسته قرارداد کار با زمان نامشخص^۱ (C.D.I) و با زمان مشخص^۲ (C.D.D) تقسیم می کند. قرارداد کار با زمان مشخص که در ایران به آن قرارداد کار موقت می گویند، حالت استثنای استخدام یک کارگر می باشد؛ چراکه اصل بر انعقاد قرارداد کار با زمان نامشخص (دائم) است (Baker, 2009, p. 146) در ماده ۱۹-۱۲۲۱ مشخص شده است که دوره آزمایشی می تواند در هر یک از قراردادهای با زمان مشخص و نامشخص پیش بینی شود.

۵. پایان دوره آزمایشی

با توجه به مدتی که در قرارداد کار به عنوان دوره آزمایشی بر آن توافق شده است، دوره یادشده در انتهای روز کاری آن مدت، خاتمه می یابد. برای مثال، کارگرانی (ساده) که در ۲۹ دی شروع به کار کرده اند و دوره آزمایشی آنان یک ماه باشد، این دوره در پایان روز کاری

1. Contrat adreee determinee
2. Contrat adreee indeterminee

۲۸ بهمن به پایان می‌رسد و کارگران ماهری که دوره آزمایشی سه‌ماهه دارند، در فروردین ماه با در نظر گرفتن سال‌های کیبسه خاتمه می‌یابد (در سال کیبسه در ۲۸ و در غیر سال کیبسه در ۲۹ فروردین). به همین ترتیب در فرانسه نیز کارگری (سرکارگر) که دوره آزمایشی او در روز ۳۱ آگوست شروع و تمدید شده است^۱، در تاریخ ۲۶ فوریه یا در سال کیبسه در ۲۷ فوریه تمام خواهد شد.

پایان دوره آزمایشی از این نظر اهمیت دارد که اصل بر این بوده است، پس از پایان دوره آزمایشی رابطه استخدامی قطعیت می‌یابد، لذا طرفین قرارداد کار بایستی عدم رضایت خود را در حین و یا پس از پایان مدت دوره آزمایشی به طرف دیگر اعلام نمایند. چراکه اگر پس از پایان مدت این دوره از سوی هر یک از طرفین اقدامی برای قطع رابطه کار صورت نگیرد، قرارداد کار به حیات خود ادامه داده، به تعبیری رابطه استخدامی قطع می‌شود (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹). این به آن معناست که سکوت کارگر و کارفرما پس از پایان مدت دوره آزمایشی، حمل بر رضایت از عملکرد طرفین تلقی خواهد شد و کارگر و کارفرما نمی‌توانند پس از سپری شدن مدتی از پایان دوره آزمایشی، یعنی گذشتن چند روز یا ماه از رابطه استخدامی، عدم رضایت خود را نسبت به یکدیگر در دوره آزمایشی اعلام و قرارداد کار را فسخ نمایند.

در هر دو نظام حقوقی ایران و فرانسه، خاتمه دوره آزمایشی شکل خاصی ندارد و به صورت نوشته یا شفاهی اعلام می‌شود؛ درعین حال برای اینکه عینی شود، بهتر است به صورت نامه سفارشی و یا دستی داده شود.

در پایان دوره آزمایشی ممکن است کارگر و کارفرما برای ادامه کار به توافق برسند یا ممکن است این توافق حاصل نشود. در زیر به بررسی این موارد پرداخته می‌شود:

۱.۵. رضایت طرفین و قطعیت قرارداد کار

در صورتی که کارگر و کارفرما برای ادامه کار پس از دوره آزمایشی به توافق برسند، دو

۱. اصل مدت دوره آزمایشی سرکارگران به‌همراه تمدید دوره، شش ماه خواهد بود.

اتفاق رخ خواهد داد؛ نخست اینکه قرارداد کار از حالت آزمایشی به قرارداد کار قطعی یافته (به قرارداد کاری گفته می‌شود که دوره آزمایشی پیش‌بینی نشده یا در صورت پیش‌بینی، مدت دوره تمام شده باشد) (رنجبری، ۱۳۹۰، ص ۹۳). مبدل می‌شود و به این ترتیب آثار حقوقی یک قرارداد قطعی یافته^۱ میان کارگر و کارفرما بر آن بار خواهد شد. دوم اینکه مدت دوره آزمایشی در ماده ۱۱ قانون کار ایران و ۱۹-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه به‌عنوان سابقه کاری (از لحاظ سنوات خدمت و بازنشستگی) محسوب می‌شود.

۲.۵. رضایت نداشتن کارگر یا کارفرما در پایان دوره آزمایشی

اصولاً قرارداد دوره آزمایشی کار را، چه در نظام حقوقی ایران و چه فرانسه، باید اختیار فسخ^۲ بنامیم؛ به این معنا که طرفین می‌توانند به‌آسانی و بدون الزام به جبران خسارت در ضمن یا پایان دوره آزمایشی به رابطه کاری خود با طرف مقابل خاتمه دهند (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹). البته به‌نظر می‌رسد، طبق اصل آزادی قراردادی که خود منتج از اصل حاکمیت اراده است، طرفین قرارداد کار می‌توانند در ضمن قرارداد کار درج نمایند که در صورت تصمیم به فسخ قرارداد خسارتی به طرف زیان‌دیده پرداخت شود.

در ادامه مقاله، قطع رابطه کاری از سوی هر یک از کارگر و کارفرما بررسی می‌شود:

۱.۲.۵. کارگر

معمولاً کارگری که استعفا می‌دهد، موظف است مدتی به کار خود ادامه داده، ابتدا استعفای خود را به صورت کتبی به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت معینی (برای مثال ۱۵ روز) انصراف خود را کتبی به کارفرما اعلام ننماید، استعفای وی

۱. از مهم‌ترین آثار حقوقی قرارداد قطعی یافته، امنیت شغلی کارگران است؛ چراکه در این صورت رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته، به‌آسانی قطع نمی‌شود. برای مثال، امنیت شغلی قانون کار ایران در ماده ۱۶۵ قانون کار مقرر شده است که بیان می‌دارد: اگر کارفرما قصد اخراج کارگر (منظور کارگری است که قرارداد قطعی دارد) را داشته باشد، باید موجه بودن اخراج را در مراجع ذی‌ربط ثابت نماید. در غیر این صورت مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حق‌السعی وی در فاصله میان زمان اخراج و تاریخ بازگشت به کار خواهد بود. این درحالی است که کارفرما برابر ماده ۱۱ قانون کار به‌آسانی و بدون ارائه علت موجه می‌تواند کارگر آزمایشی را اخراج نماید.

پذیرفته می‌شود. این درحالی است که کارگر آزمایشی نیز می‌تواند به دلیل رضایت نداشتن از شرایط کار، دستمزد، مزایا و یا هر دلیل دیگری در طی یا پایان دوره، از کارش کناره‌گیری کند و یا به عبارتی بهتر رابطه کار را قطع نماید.

ماده ۱۱ قانون کار در خصوص قطع رابطه کار از سوی کارگر آزمایشی مقرر می‌دارد: «... [کارگر] حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید...».

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، در حالت عادی کارگری که می‌خواهد از کار کناره‌گیری کند، باید استعفای موضوع تبصره ماده ۲۱ قانون کار را رعایت نماید. اما کارگران آزمایشی موظف نیستند که کارفرما را از قصد خویش مبنی بر قطع رابطه کار مطلع سازند. همچنین عبارت «... بی آنکه الزام به جبران خسارت داشته باشد...» در ماده ۱۱ قانون کار جلب توجه می‌کند. مفهوم مخالف عبارت پیش‌گفته مقرر می‌دارد، در صورتی که قرارداد قطعیت یافته باشد، اگر کارگر بخواهد قرارداد را فسخ کند، باید به کارفرما خسارت بدهد. این درحالی است که کارگر (و هم کارفرما) قادر خواهد بود، در طی دوره آزمایشی بدون اینکه ملزم به جبران خسارت باشد، قرارداد کار را فسخ نماید.

شایان ذکر است، اگر قطع رابطه کار از سوی کارگر در ضمن دوره آزمایشی صورت گیرد، وی صرفاً مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود؛ چراکه قرارداد کار عقدی معوض شمرده می‌شود و کارگر کسی است که در قبال انجام کار، حق‌السعی دریافت می‌نماید (رنجیری، ۱۳۹۰، ص ۱۰۲ و ۱۰۵). از این رو، به‌درستی در انتهای ماده ۱۱ آمده است: «... و چنانچه [در خلال دوره آزمایشی] کارگر رابطه کار را قطع نماید، کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود».

ماده ۲۶-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه بیان می‌دارد: «زمانی که دوره آزمایشی کارگر تمام شده است و یا قصد دارد قرارداد کار را فسخ نماید، بایستی ظرف مدت ۴۸ ساعت قبل به کارفرما اعلام کند. اگر بیشتر از هشت روز از حضورش نمی‌گذرد، باید ۲۴ قبل از اتمام دوره آزمایشی قصد خود را به کارفرما اطلاع دهد».

یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های قانون کار ایران و فرانسه در زمینه دوره آزمایشی، اطلاع و اعلام قبلی در صورت پایان یافتن دوره آزمایشی و قطع رابطه کار است. چنان‌که در صدر ماده ۲۶-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه آمده است، کارگری که دوره آزمایشی را تمام می‌کند، باید ظرف مدت ۴۸ ساعت به کارفرما اطلاع دهد. تأکید قانون‌گذار فرانسه به این دلیل است تا کارفرما از پایان دوره آزمایشی آگاهی یافته، طرفین برای ادامه کار و یا قطع رابطه کاری تصمیم بگیرند. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، اگر کارفرما پس از اعلام کارگر در پایان دوره آزمایشی سکوت نماید، این به آن معناست که از شرایط کارگر رضایت دارد؛ وگرنه در صورت اعلام عدم رضایت، کارگر باید در جستجوی کاری دیگر باشد.

همان‌گونه که از مفاد ماده ۲۶-۱۲۲۱ بر می‌آید، کارگر نیز می‌تواند در طی دوره آزمایشی به هر علتی از کار کناره‌گیری کند، ولی باید کارفرما را از قصد خود مطلع سازد. با وجود این، قانون‌گذار فرانسه هیچ ضمانت اجرایی برای تخلف از این امر پیش‌بینی نکرده است. به نظر می‌رسد در صورت اطلاع ندادن به کارفرما، کارگر مشمول دریافت دستمزد دوره آزمایشی نخواهد بود. همچنین اشاره می‌شود، اگر بیشتر از ۸ روز از قرارداد کارگر نگذشته باشد، وی باید ۲۴ ساعت قبل، اتمام دوره آزمایشی و یا قطع رابطه کار را اعلام نماید. این به آن معناست که در سایر مواعید برای نمونه یک ماه، فقط ۴۸ ساعت فرصت اعلان پایان دوره آزمایشی را دارد، ولی در حالتی که ۸ روز یا کمتر از حضورش می‌گذرد، باید ظرف مدت ۲۴ ساعت قبل قطع رابطه کار را اعلام کند.

نکته قابل توجه این است که قانون کار فرانسه برخلاف قانون کار ایران، در خصوص پرداخت دستمزد کارگر در صورتی که کارگر رابطه کار را در خلال دوره آزمایشی قطع کند، ساکت است. اما طبق رویه‌ای که در فرانسه وجود دارد، کارگری که دوره آزمایشی وی پایان یافته است یا اینکه قصد دارد قرارداد کار را در خلال دوره آزمایشی فسخ نماید، طی نامه‌ای اعلام پایان دوره آزمایشی و یا فسخ قرارداد کار را به کارفرما اعلام می‌کند. پس از آنکه

۱. ماده ۲۶-۱۲۲۱ تصریح می‌کند:

“Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.”

کارفرما نامه را دریافت نمود، به کارگر طی نامه‌ای اطلاع می‌دهد که در تاریخ معینی به شرکت مراجعه کند تا آخرین فیش حقوقی، صورت حساب‌ها، چکی به میزان مزد مدت انجام کار دوره آزمایشی، گواهی کار (گواهی گذراندن دوره آزمایشی) و ... را دریافت نماید (Roig, 2011, P. 5). بنابراین، همانند قانون کار ایران، کارگر به تناسب دوره‌ای که به‌عنوان دوره آزمایشی در کارگاه کار کرده، مستحق دریافت حقوق و مزایا است.

۲.۲.۵. کارفرما

در صورتی که کارفرما در ضمن یا پایان دوره آزمایشی از کارگر رضایت نداشته باشد، می‌تواند دوره را تمدید و یا قرارداد را فسخ و کارگر را اخراج کند.

الف) تمدید دوره

اگر کارگر آزمایشی نتواند این دوره را به‌طور رضایت‌بخش سپری کند، تمدید دوره برای اینکه بررسی بیشتری صورت گیرد، راهکاری مناسب برای فسخ قرارداد و اخراج کارگر آزمایشی خواهد بود. تمدید دوره آزمایشی باید به مدت یک دوره ثابت باشد (Hill, 2009, p.3). آشکار است، تمدید دوره آزمایشی زمانی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد که این دوره به دلایلی انقطاع یابد و در این حال ارزیابی کمی از پیشرفت دوره حاصل شده باشد؛ برای مثال اگر در حین سپری کردن دوره، کارگر به دلیل بارداری یا حوادث ناشی از شغل غیبت داشته باشد. به‌علاوه، باید از تمدید دوره با حزم زیاد استفاده شود و نباید به‌عنوان آخرین فرصت در به‌تعویق انداختن تصمیم برای خاتمه دادن به قرارداد کار به آن نگریسته شود. تمدید دوره آزمایشی زمانی می‌تواند نتیجه‌بخش باشد که کارگر از نظر عملکرد شغلی شرایط رضایت‌بخشی داشته، برخی اطمینان‌ها حاصل شود مبنی بر اینکه اگر زمان اضافی برای وی منظور گردد و حمایت بیشتری صورت گیرد، دوره آزمایشی را با موفقیت سپری خواهد کرد (Hill, 2009, p.3).

قانون کار ایران برخلاف قانون کار فرانسه که تمدید دوره آزمایشی را پیش‌بینی کرده و به‌طور مطلوب به آن پرداخته، ساکت است. با وجود این، می‌توان از محتوای ماده ۱۱ قانون کار تلویحاً تمدید دوره آزمایشی را استنباط کرد و به اعمال آن برای کارگران اقدام نمود؛

چراکه تمدید دوره آزمایشی برخلاف قانون کار و ماده ۱۱ آن نیست و هیچ منع قانونی از آن استنباط نمی‌شود. به این ترتیب، برای مثال، اگر کارفرما و کارگر ساده‌ای به‌عنوان مدت دوره آزمایشی بر ۱۵ روز توافق کنند، ولی در پایان این دوره (یعنی روز پانزدهم) کارفرما از شرایط کارگر رضایت نداشته باشد، می‌تواند تا ۱۵ روز دیگر (یک و یا حتی چند بار) این دوره را تمدید نماید. اما نکته مهمی که باید در اینجا به آن اشاره شود، این است که قانون‌گذار برای اینکه دوره آزمایشی دستاویزی برای کارفرما نشود تا زمان بیشتری وضعیت کارگر را در حالت مبهم قرار دهد، حداکثر مدت دوره آزمایشی را معین کرده است. از این رو، تمدید دوره باید تا حداکثر این مدت باشد. برای مثال اگر در قرارداد کار کارگری که ماهر است، دو ماه به‌عنوان دوره آزمایشی توافق شده باشد، چنانچه کارفرما رضایتش جلب نشود، تمدید دوره فقط برای یک ماه دیگر خواهد بود؛ چراکه حداکثر دوره آزمایشی برای کارگران ماهر سه ماه است و تمدید دوره نیز تا سقف این مدت مجاز می‌باشد. بنابراین زمانی دوره آزمایشی می‌تواند در قانون کار ایران تمدید شود که نخست، مدت دوره آزمایشی تعیین شده در قرارداد کار کمتر از پیش‌بینی قانون‌گذار باشد، تا با تمدید آن، مدت دوره آزمایشی بیش از حداکثر قانونی نشود. دوم اینکه قبل از پایان مدت تعیین شده دوره آزمایشی تمدید نشود؛ چراکه در غیر این صورت دوره آزمایشی به پایان رسیده و قرارداد کار قطعیت یافته است.

ماده ۲۱-۲۲۱ قانون کار فرانسه که به تمدید دوره آزمایشی اختصاص یافته است، اشعار می‌دارد: «اگر اساسنامه کلی شرکت تمدید دوره آزمایشی را پیش‌بینی کرده، شرایط و مدت تمدید ثبت شده باشد، دوره آزمایشی برای یک بار قابل تمدید است. مدت زمان دوره آزمایشی و تمدید آن ناپستی از موارد زیر زیادتر شده باشد: کارگران و کارمندان چهار ماه؛ سرکارگران و تکنسین‌ها شش ماه و مدیران و رؤسای هشت ماه^۱».

با توجه به ماده پیش‌گفته، تمدید دوره آزمایشی در قانون کار فرانسه منوط به سه شرط

۱. ماده ۲۱-۲۲۱ قانون کار فرانسه:

“La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser : 1° Quatre mois pour leouvriers et employés ; 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ; 3° Huit mois pour les cadres.”

است:

اول، دوره آزمایشی فقط برای یک بار قابل تمدید می‌باشد. برخلاف قانون کار ایران که به نظر می‌رسد کارفرما می‌تواند چند بار دوره آزمایشی را تمدید نماید، در قانون کار فرانسه به صراحت مقرر شده است که دوره آزمایشی یک بار می‌تواند تمدید شود. علت این امر را نیز باید احتمال سوءاستفاده کردن کارفرما از کارگران با عنوان آزمایشی دانست.

دوم، شرایط و مدت تمدید در اساسنامه کلی شرکت باید تعیین و ثبت شده باشد. اگر در مقررات کلی شرکت مقرر نشده باشد، به هیچ‌عنوان دوره آزمایشی قابل تمدید نیست؛ هرچند کارگر و کارفرما بر تمدید دوره توافق نمایند. بنابراین، تمدید دوره آزمایشی در صورتی مجاز است که در اساسنامه کلی شرکت آمده باشد. همچنین مفهوم مخالف قسمت آخر این بند مشخص می‌کند، اگر در اساسنامه شرکت شرایط تمدید دوره آزمایشی آمده باشد، اما در قرارداد میان کارگر و کارفرما در خصوص تمدید دوره توافقی نشده باشد، کارگر و کارفرما می‌توانند نسبت به تمدید دوره توافق کنند.

سوم، حداکثر زمان دوره آزمایشی به همراه تمدید دوره آزمایشی برای کارگران چهار ماه، سرکارگران و تکنسین‌ها شش ماه، و مدیران و رؤیسان هشت ماه خواهد بود. در قانون کار فرانسه همانند قانون کار ایران برای اینکه کارفرما تمدید دوره آزمایشی را بهانه قرار ندهد تا از کارگر به عنوان آزمایشی بهره ببرد، حداکثر آن را پیش‌بینی کرده است. بنابراین در حالتی که در قرارداد کاری حداکثر مدت دوره آزمایشی در ماده ۱۹-۱۲۲۱ یعنی دو ماه برای کارگران، سه ماه برای سرکارگران و چهار ماه برای مدیران پیش‌بینی شده باشد، تمدید دوره آزمایشی حداکثر برای کارگران دو ماه، برای سرکارگران سه ماه، و برای مدیران چهار ماه خواهد بود. به این ترتیب، مطابق ماده ۲۱-۱۲۲۱، اصل دوره آزمایشی به همراه تمدید آن برای کارگران چهار ماه، سرکارگران شش ماه، و برای مدیران هشت ماه خواهد بود. به نظر نگارندگان، مواعیدی که در ماده ۲۱-۱۲۲۱ برای تمدید مدت دوره آزمایشی مقرر شده است، فرصت مناسبی برای کارگر خواهد بود تا دوباره بتواند توانایی‌های خود را به کارفرما نشان داده، خود را به وی ثابت نماید. با وجود این، بر پایه آنچه گذشت، مواعد یادشده برای

اینکه کارفرما از چگونگی شرایط عملی، علمی و اخلاقی کارگران اطلاع حاصل نماید، بسیار طولانی است و مطلوب به نظر نمی‌رسد. چون همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، از طرفی، فرصت برای کارفرما فراهم است تا کارگر را به‌عنوان آزمایشی به کار گیرد و از طرف دیگر اگر کارگر پس از این مواعد استخدام قطعی نشود، از نظر مالی و روانی آسیب می‌بیند. از این رو، شایسته است مدت تمديد دوره آزمایشی در قانون کار فرانسه کاهش یابد.

ب) قطع رابطه کار

در آغاز باید گفته شود، در اکثر قوانینی (استخدامی و کار) که دوره آزمایشی را پیش‌بینی کرده‌اند، مقرر شده است که کارفرما می‌تواند بدون ارائه «علت موجه»^۱ و بدون در نظر گرفتن مقررات ناظر بر اخراج کارگر، از ادامه کار وی جلوگیری کرده، او را اخراج نماید. اما هرچند به‌ظاهر اختیار کارگر و کارفرما در قطع رابطه کار ظرف مدت دوره آزمایشی مطلق است، استفاده از این حق همانند هر حق دیگری باید به شکل مقبول و منطقی باشد؛ وگرنه مصداق سوءاستفاده از حق خواهد بود (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۱۰). این به آن معناست که کارگران آزمایشی تنها بر اساس دلایل مرتبط با عملکرد فنی (شغلی)، رفتار و شخصیتشان می‌توانند اخراج شوند. قطع رابطه کار بر اساس تغییر در شرایط کسب و کار و یا بر اساس نژاد، رنگ و مذهب، یک اخراج غیرقانونی، ناعادلانه و غیرمنصفانه محسوب می‌شود (Regina, 1999, p. 2-3); چنانچه رأی مورخ ۹ می ۱۹۶۸ دادگاه شهرستان ورسای که قطع رابطه کار در خلال مدت آزمایشی را ناشی از اختلاف‌های سیاسی میان کارگر و کارفرما تشخیص داده، آن را ناموجه شمرده است (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۱۰).

در این راستا ماده ۱۱ قانون کار ایران مقرر می‌دارد: «... در خلال این دوره [کارفرما] می‌تواند، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به جبران خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید...». همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقررۀ این ماده نسبت به کارگر و کارفرما در حین دوره آزمایشی است، اما به طریق اولی در پایان دوره آزمایشی نیز قابلیت تسری دارد.

برابر ماده ۲۷ قانون کار، اگر کارفرما قصد داشته باشد کارگری را با قرارداد قطعی از کار

1 . proper cause

برکنار کند، نخست باید به وی تذکر کتبی (اطلاع قبلی) بدهد و سپس با جلب نظر از مراجع ذی‌ربط در ماده یادشده، قرارداد کار را فسخ و کارگر را اخراج نماید. همچنین اگر اخراج کارگر برابر ماده ۲۷ قانون کار موجه باشد، کارفرما باید علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته، قرارداد کار را فسخ نماید و برابر ماده ۱۶۵ قانون کار در صورتی که اخراج کارگر ناموجه شمرده شود، حکم بازگشت کارگر اخراجی از طرف مراجع ذی‌ربط صادر و کارفرما حق‌السعی وی را از تاریخ اخراج باید بپردازد. به این دلیل به مطالب بالا پرداخته شد تا اشاره شود برابر ماده ۱۱ قانون کار، کارفرما بدون اخطار قبلی و اینکه الزام به پرداخت خسارتی داشته باشد، از این حق برخوردار است که به‌آسانی رابطه کار با کارگران آزمایشی را قطع نماید.

نکته جالب اینکه ماده ۱۱ قانون کار به‌خوبی از کارگر آزمایشی حمایت می‌کند؛ چرا که قطع رابطه کار اگر از سوی کارفرما صورت گرفته باشد، در این حالت وی ملزم است که تمام حقوق و مزایای دوره آزمایشی را به کارگر بپردازد (اباذر فومشی، ۱۳۸۱، ص ۹۵).

قانون کار فرانسه برخلاف ماده ۱۱ قانون کار ایران که اخطار و اعلام قبلی را شرط قطع رابطه کار در طی دوره آزمایشی نمی‌داند، در ماده ۲۵-۱۲۲۱ بیان می‌دارد: «اگر کارفرما تصمیم دارد در حین دوره آزمایشی قرارداد را فسخ کند یا اینکه دوره آزمایشی تمام شده است، برای قراردادهایی که حداقل یک هفته از آن می‌گذرد؛ کارفرما بایستی حقوق بگیر را در زمان‌های زیر در جریان گذارد:

- ۲۴ ساعت، اگر بیش از هشت روز حضور نداشته باشد.
 - ۴۸ ساعت، اگر بین هشت روز تا یک ماه حضور داشته باشد.
 - دو هفته، اگر یک ماه حضور داشته باشد.
 - یک ماه، اگر سه ماه حضور داشته باشد.
- مدت زمان دوره آزمایشی بایستی با این مهلت اعلام به کارگر طولانی شود».

برابر نص ماده پیش گفته، برای قراردادهای کاری که حداقل یک هفته از آن می‌گذرد، کارفرما موظف است کارگر را برای قطع رابطه کار در طی دوره آزمایشی مطلع سازد. این به آن معناست، کارگری که کمتر از یک هفته از قرارداد وی می‌گذرد، نیازی به اعلام و اطلاع قبلی به کارفرما ندارد.

درباره پرداخت دستمزد کارگر، در صورتی که کارفرما رابطه کار را در خلال دوره آزمایشی قطع نماید، قانون کار فرانسه ساکت است. اما همان رویه‌ای که در خصوص قطع رابطه کار از سوی کارگر گفته شد، در اینجا نیز جاری است؛ به این ترتیب که اگر کارفرما در خلال دوره آزمایشی رابطه کار را قطع نماید، بایستی در مواعدی که در قانون (ماده ۲۵-۱۲۲۱) مشخص شده است، این موضوع مهم را به کارگر اطلاع دهد. سپس طی نامه‌ای دیگر به کارگر اعلام نماید که در فلان تاریخ باید به شرکت مراجعه نماید تا آخرین فیش حقوقی، صورت حساب‌ها، چکی به میزان مزد مدت انجام کار دوره آزمایشی، گواهی کار (گواهی گذراندن دوره آزمایشی) و... را دریافت نماید (Roig, 2011, P. 3). بنابراین مطابق آنچه که در بالا اشاره شد می‌توان گفت، رویه‌ای که در فرانسه وجود دارد برخلاف قانون کار ایران است، زیرا در صورتی که کارفرما قرارداد کار را فسخ نماید، کارگر فقط مستحق دریافت مزد مدت انجام کار می‌باشد.

در خصوص پرداخت خسارت نیز قانون کار فرانسه سکوت کرده است. ولی طبق رویه‌ای که در فرانسه وجود دارد، اگر قطع رابطه کار در طی دوره آزمایشی و یا پایان آن به صورت سوءاستفاده باشد، شبیه اخراج بدون دلیل است و اگر کارگر بتواند آن را ثابت کند، برای دریافت خسارت می‌تواند اقدام نماید.

نکته جالب اینکه اگر کارگری در طی دوره آزمایشی از کار استعفا داده باشد و یا دوره آزمایشی از سوی کارفرما قبل از ۹۱ روز متوقف شده باشد، در صورتی که کارگر به مدت سه سال متوالی حق بیمه پرداخت کرده باشد، می‌تواند از صندوق بیمه درخواست بیمه بیکاری نماید (Roig, 2011, p. 4).

۶. تعهدات و تکالیف طرفین در دوره آزمایشی

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، دوره آزمایشی در قرارداد کار صرفاً یک حق فسخ برای طرفین بوده و در واقع جز این اختیار، بقیه تکالیف و تعهدات طرفین به قوت خود باقی است. بنابراین، کارفرما باید به تکالیفی مقرر در قانون و قرارداد کار اعم از ساعت کار، مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، حفاظت فنی و بهداشت کار و ... عمل نماید (عراقی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹).

همچنین باید اشاره شود که استخدام کارگر با عنوان آزمایشی، هیچ تأثیری در حق السعی پرداختی ندارد و کارفرما باید در پرداخت حق السعی به وی حداقل آن را با توجه به قانون کار رعایت نماید. نکته قابل تأمل در ماده ۱۲ قانون کار است که مقرر می‌دارد: «هر گونه تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود». مفهوم مخالف این ماده مشخص می‌کند با تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه در قرارداد کارگرانی که قطعیت نیافته است (یعنی دوره آزمایشی پیش‌بینی شده و مدت دوره هم تمام نشده است)، کارفرمای جدید قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق، نسبت به کارگران آزمایشی نخواهد بود (عراقی، ۱۳۷۱، ص ۱۳-۱۲). بی‌شک حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون کار ثبات و امنیت شغلی کارگران آزمایشی را برخلاف کارگران با قرارداد قطعیت‌یافته به‌خطر می‌اندازد؛ از این رو، بهتر است عبارت «قراردادشان قطعیت یافته» در این ماده حذف شود و به ذکر کارگر بسنده گردد.

به‌نظر می‌رسد در طول دوره آزمایشی باید به کارگران مرخصی کمتری داده شود، چراکه دادن مرخصی‌های بلندمدت خلاف فلسفه وجودی دوره آزمایشی است؛ به همین دلیل، مرخصی‌هایی همچون مرخصی زایمان نباید جزء مدت دوره آزمایشی شمرده شوند. از سوی دیگر، کارگر آزمایشی همانند سایر کارگران باید از کارفرما تبعیت کند و ضوابط کارگاه را رعایت نماید و به اجرای شخصی کار، رعایت دقت، امانت و صداقت در کار بپردازد

(موحدیان، ۱۳۸۱، ص ۹۵). این گونه کارگران باید بیش از کارگران با قرارداد قطعیت یافته به انجام این تکالیف مکلف باشند؛ چراکه وضعیت آنها متزلزل بوده، در یک وضعیت برزخی قرار دارند.

اصل بر این است که در صورت فسخ یا کناره گیری کارگر یا کارفرما در پایان و حتی در ضمن دوره آزمایشی، هر یک از طرفین حق هیچ گونه شکایتی در این زمینه ندارند (Hegan, 2006, p 38)، ولی در سایر موارد اگر اختلافی به وجود آید، طرفین حق شکایت از یکدیگر را دارند. در قانون کار ایران و به موجب ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی به هر نوع اختلاف بین کارگر (از جمله کارگران آزمایشی) و کارفرما یا ... که ناشی از اجرای قانون یادشده و سایر مقررات کار ... چنانچه در مجامع کارگری مثلاً شورای اسلامی کار به سازش و مصالحه منتهی نشود، در هیئت تشخیص و حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل خواهد شد. بنابراین هرگونه اختلاف ناشی از رابطه کار در دوره آزمایشی در صورت عدم مصالحه در شورای اسلامی کار ابتدا در صلاحیت هیئت تشخیص و در صورت اعتراض به رأی این مرجع در صلاحیت حل اختلاف کارگر و کارفرما است و در صورتی که هر یک از طرفین به آرای قطعی این مرجع (هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما) اعتراض داشته باشند، می توانند در دیوان عدالت اداری شکایت کنند و دیوان نیز به صورت شکلی و تحت شرایطی به صورت ماهوی به این اعتراض رسیدگی خواهد کرد^۱.

مرجع رسیدگی در قانون کار فرانسه برای هرگونه اختلاف بین کارگر و کارفرما در دوره آزمایشی، هیئت یا شورای حل اختلاف کارگر و کارفرما است. هیئت یادشده به عنوان یک مرجع رسیدگی کننده از دادرسان برگزیده تشکیل می شود و نقش سازشگر را برعهده داشته، اختلافات فردی ناشی از قرارداد میان کارگر و کارفرما را حل و فصل می نماید. آرای این هیئت اعتبار امر مختومه را دارد (روژه، ۱۳۸۴، ص ۱۵۴-۱۵۰). ولیکن اگر هر یک از طرفین قرارداد کار به آرای این هیئت اعتراض داشته باشند، می توانند اعتراض خود را به دیوان عالی کشور بفرستند. دیوان عالی کشور به صورت شکلی اعتراض را رسیدگی خواهد کرد.

۱. بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری

نتیجه

مهم‌ترین نتایج قابل استنتاج از مطالعه تطبیقی دوره آزمایشی در قانون کار ایران و فرانسه به شرح زیر است:

- با توجه به دلایلی که برای دوره آزمایشی کار برشمرده شد، آشکار است که وجود این دوره در قانون کار ضرورت دارد. البته قرارداد کاری که در آن دوره آزمایشی پیش‌بینی شده است، غیرقانونی، غیراخلاقی و یا زیان‌بار به حال جامعه و دیگران نیست؛ بنابراین در فرض سکوت قانون کار ایران و فرانسه، کارگر و کارفرما می‌توانند به استناد اصل حاکمیت و آزادی اراده، دوره‌ای را به‌عنوان دوره آزمایشی در قرارداد کار بگنجانند.
- پژوهش حاضر نشان داد که مدت دوره آزمایشی در قانون کار ایران (حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد) در مقایسه با قانون کار فرانسه (حداکثر مدت دوره آزمایشی برای کارگران دو ماه، سرکارگران (تکنسین‌ها) سه ماه، و مدیران (رئیسان) چهار ماه است)، به‌طور مطلوب تعیین نشده است؛ چراکه مواعد یادشده برای اینکه کارفرما از نقاط قوت و ضعف کارگر آگاهی یابد و یا اینکه کارگر با شرایط کار آشنا شود، کافی نیست. از این رو، بهتر است برای عدالت استخدامی، کارگران ساده از نیمه‌ماهر جدا شوند. سپس با توجه به قانون کار فرانسه، مدت دوره آزمایشی برای کارگران ساده دو ماه، نیمه‌ماهر سه ماه، و ماهر چهار ماه در نظر گرفته شود و یا اینکه قانون‌گذار مدت دوره آزمایشی را بر اساس نوع رشته شغلی (کاری) و عواملی چون اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های آن شغل تعیین نماید.
- در طی دوره، کارفرما انتقادات سازنده و توضیحات لازم و کافی را در خصوص عملکرد فنی و اخلاقی کارگر به او ارائه دهد و نگرش کارفرما به کارگران آزمایشی باید این‌گونه باشد که برخی اشتباهات آن‌ها را نادیده بگیرد. چون آنان به تازگی

شغل خود را تصاحب نموده، در این بین ممکن است اشتباهاتی داشته باشند.

- برابر ماده ۱۱ قانون کار ایران و ماده ۲۲-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه، در صورت رضایت نداشتن از عملکرد فنی و اخلاقی کارگر آزمایشی در ضمن یا پایان دوره آزمایشی، قطع رابطه کار ضمانت اجرای بسیار سختی است که در قبال او می‌توان اتخاذ نمود. همچنین در هر دو قانون مقرر شده است (ماده ۱۱ قانون کار ایران و ۲۶-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه) که کارگر آزمایشی می‌تواند در طی یا پایان دوره، از کارش کناره‌گیری نموده، یا به عبارت بهتر، رابطه کار را قطع نماید. با وجود این، اعلام و اخطار قبلی شرط قطع رابطه کار در قانون کار فرانسه، برخلاف قانون کار ایران از سوی هریک از طرفین قرارداد کار است. هرچند قانون ایران در خصوص تمدید دوره آزمایشی ساکت است، رویه فعلی قرارداد کار نشان از آن دارد که کارفرمایان در صورت نداشتن رضایت از کارگران، مهلت دیگری به آنان اعطا می‌کنند تا بتوانند شرایط لازم را کسب نمایند. تمدید دوره جایگزین مناسبی برای قطع رابطه کار است، ولی زمانی می‌تواند مؤثر واقع شود که کارگر عملکرد نسبتاً مناسبی داشته باشد، اما به دلایلی نتواند رضایت کارفرما را کسب نماید و اگر مهلت بیشتری به او داده شود، می‌تواند نظر کارفرما را برای انعقاد قرارداد قطعی جلب کند. در سکوت قانون کار ایران، ماده ۲۱-۱۲۲۱ قانون کار فرانسه تمدید دوره آزمایشی را پیش‌بینی نموده است. برابر ماده پیش‌گفته، زمانی تمدید دوره آزمایشی امکان‌پذیر خواهد بود که در اساسنامه شرکت آمده باشد و طرفین در قرارداد کار برآن توافق کرده باشند. در این صورت یک بار دوره آزمایشی قابل تمدید خواهد بود. حداکثر مدت تمدید دوره آزمایشی برای کارگران دو ماه، سرکارگران سه ماه، و مدیران چهار ماه در نظر گرفته شده است که این مدت همراه با اصل مدت دوره آزمایشی برای کارگران چهار ماه، سرکارگران شش ماه، و مدیران هشت ماه خواهد بود. پژوهش حاضر به این نکته مهم دست یافته است که مدت تمدید دوره آزمایشی در قانون کار فرانسه بسیار طولانی بوده، زمینه را برای سوءاستفاده از کارگر با عنوان آزمایشی فراهم می‌کند.

- قانون کار فرانسه در خصوص پرداخت دستمزد به کارگران، در صورتی که رابطه کار از سوی کارگر و کارفرما قطع شود، ساکت است. اما طبق رویه‌ای که در فرانسه وجود دارد، زمانی که کارگر رابطه کار را در طی دوره آزمایشی قطع کند (همانند قانون کار ایران)، فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار می‌باشد و این درحالی است که اگر رابطه کار در خلال دوره آزمایشی از سوی کارفرما فسخ شود، کارگر فقط مستحق دریافت حقوق و مزایای مدت انجام کار خواهد بود. بنابراین رویه یادشده برخلاف قانون کار ایران است که مقرر می‌دارد: «... در صورتی که کارفرما رابطه کار را در خلال دوره آزمایشی قطع کند باید تمام حقوق و مزایای دوره آزمایشی را به کارگر بپردازد».
- در قوانین کار ایران و فرانسه کارگران آزمایشی در حکم کارگران با قرارداد قطعی هستند، لذا در حقوق و تکالیف هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند و اصل بر این است که کارگر پس از پایان دوره آزمایشی به کارگر قطعی مبدل شود. از این رو در پایان دوره آزمایشی و نداشتن رضایت از عملکرد کارگر، کارفرما باید هرچه زودتر به وی این موضوع را اطلاع دهد؛ در این صورت کارگر اخراج شده حق هیچ‌گونه شکایتی را نسبت به این موضوع نخواهد داشت.
- بهتر است در پایان دوره آزمایشی، کارگر برای شرکت در جلسه نقد و بررسی عملکردش در طی دوره دعوت شود. در این جلسه مواردی که تأیید نشدن کارگر را در پی داشته است، با شواهد و مدارک به وی ابراز و پس از آن به او اجازه دفاع داده شود و سپس در خصوص وضعیت او تصمیم‌گیری شود.
- حدود چهل سال پس از انقلاب صنعتی انگلستان، فرانسه دومین کشوری بود که قوانینی در راستای حمایت از کارگران وضع نمود. در فرانسه، اگرچه این قوانین در آغاز بیشتر معطوف به کار کودکان و زنان بود، ولی وضع قوانین در طی یک سده و به‌موجب قوانین و مقرراتی که به‌طور پراکنده و بیشتر درباره موضوعات خاص تصویب شد، رفته‌رفته حقوق کار در این کشور را شکل داد. این درحالی است که در

ایران پس از انقلاب مشروطه نظرها در مجلس گهگاه به کارگران معطوف می‌شد و در سال‌های همچون ۱۳۲۸، ۱۳۳۷ و ۱۳۶۹ قواعدی برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما تصویب گردید. از این رو، تجربه قانون‌گذاری در کشور فرانسه بیشتر از ایران بوده است. در تأیید نظر یادشده، مطالعه صورت‌گرفته در زمینه کار آزمایشی در قانون کار فرانسه و ایران نشان داد که دوره آزمایشی در قانون کار فرانسه ایراداتی دارد، اما نسبت به دوره آزمایشی در قانون کار ایران مناسب‌تر تدوین شده است. پس قانون‌گذار ایران می‌تواند معایب موجود قانون کار ایران در خصوص دوره آزمایشی را با توجه به قانون کار فرانسه اصلاح نماید.

منابع و مأخذ

الف) فارسی

- کتابها

۱. اباذر فومشی، منصور (۱۳۸۱)، *حقوق کار*، چ دوم، تهران: انتشارات بهنامی.
۲. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۹۰)، *حقوق کار*، چ یازدهم، تهران: انتشارات مجد.
۳. روژه، پرو (۱۳۸۴)، *نهادهای قضایی فرانسه*، ترجمه شهرام ابراهیمی، عباس تدین، غلامحسین کوشکی، چ اول، قم: انتشارات سلسبیل.
۴. عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۸)، *حقوق کار*، چ دهم، تهران: انتشارات سمت.
۵. مجتهدی، محمدرضا (سال تحصیلی ۹۱-۹۲)، *تقریرات درس حقوق کار*، دانشگاه تبریز: دانشکده حقوق و علوم اجتماعی.
۶. موحدیان، غلامرضا (۱۳۸۱)، *حقوق کار*، چ اول، تهران: انتشارات فکرسازان.
۷. وطنی، محمدحسین (۱۳۵۸)، *درباره مقررات استخدام*، چ دوم، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۸۴)، *حقوق بشر و آزادی‌های سیاسی*، چ اول، تهران: انتشارات میزان.

مقاله‌ها

۹. عراقی، عزت‌الله (۱۳۷۱)، «تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۲۸، ص ۲۸-۳.
۱۰. سلطانی، افسر (بی تا)، «*قانون کار، امنیت شغلی و دیوان عدالت اداری*»، مندرج در سایت: <http://www.divan-edalat.ir/show.php?page=article&id=14>
تاریخ مراجعه: ۱۳۹۳/۰۵/۱۲.

- قوانین و مقررات

۱۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ و بازنگری شده در سال ۱۳۶۸.
۱۲. اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸.
۱۳. قانون کار مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام مصوب ۱۳۶۹.
۱۴. قانون کار مصوب ۱۳۳۷.
۱۵. قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲.
۱۶. آیین نامه حداقل مزد مصوب ۱۳۳۹ شورای عالی کار.

(ب) خارجی

17. Director of Human Resources , *The Newcastle upon Tyne Hospitals NHS Foundation Trust Human Resources Policies and Procedures Procedure for Managing Probationary Periods*, (2010).
18. Regina T. Riphahn, *Behavioral Effects of Probation Periods: An Analysis of Worker Absenteeism*, University of Munich, (1999).
19. 11-Johri, Roopali and Fawthorpe, Louise, *Trial Employment Periods*, Department of Labour, (2010).
20. Hill, Nicola, *Probation Period Procedure*, Human Resources Manager, (2009).
21. DOHR (Department of Human Resources State of Tennessee), *Employee Handbook*, (2014).
22. Hegan, Shannon, *The 90 Day Probationary Period: Rhetoric or Reality*, Otago Management Graduate Review, (2006).
23. University of North Texas System, *Probationary Period*, untsystem.edu/pdfs/.../03.../03.207%20-%20Probationary%20period.pdf>2014/02/9.
24. Caillaud, Carole, *Période d'essai: quelle est sa durée ? Peut-on la prolonger?*, (2006), <http://www.assistanteplus.fr/emploi-vie->

- pro/vos-droits/cid3638.>2014/06/09.
25. Sntrs-Cgt, *Les droit des stagiaires en entreprise*, (2012), <http://www,sntrscgt.vjf.cnrs.fr/.../B11.>2014/06/10>.
26. Roig, 'Eric, *Période d'essai et droit du travail*, droit et de la finance, (2011), <http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/600>2014/06/15>.
27. Baker & McKenzie, *The Baker & McKenzie International Arbitration Yearbook*, (2009), Wolters Kluwer, <http://books.google.com/books?id=ISblXalfLzcC&pg=PA131&lpg=PA131&dq>2014/06/15>
28. *Code de Travail en France*, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT0000060>2014/05/4>.