

قرارداد آزمایشی



پویان

ثبت ۴۰۲۱۸

مقدمه



با توجه به اینکه کارفرمایان برای شناخت بیشتر و پی بردن به صحت و سقم اطلاعات ارائه شده توسط کارگر در زمان مصاحبه شغلی نیازمند مدت زمانی هستند تا در صورت عملکرد مناسب و اثبات مهارت و توان کارگر به همکاری ادامه دهند لذا قرارداد آزمایشی بهترین راهکار جهت پی بردن به میزان مهارت و توانایی کارگر می باشد و به همین منظور نیز توسط قانون گذار تدوین شده است.

مستند قانونی قرارداد آزمایشی



ماده 11 قانون کار:

طرفین میتوانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

فرق قرارداد آزمایشی با موقت



ممکن است برخی تصور کنند قرارداد آزمایشی همان قرارداد موقت است که این تصور صحیح نمی باشد. قرارداد موقت، قراردادی است که محدود به مدت زمانی مشخص می باشد. این نوع قرارداد معمولا برای انواع کارهایی است که طبیعت آن ها جنبه غیر مستمر دارد. اما قرارداد آزمایشی به طور کلی با قرارداد موقت متفاوت است. قرارداد آزمایشی برای شناخت دوطرفه میان کارگر و کارفرما منعقد می شود.

دو تفاوت اصلی قرارداد آزمایشی با قرارداد مدت موقت یا برای انجام کار معین:

در قرارداد آزمایشی هر دو طرف می توانند قرارداد را به صورت یک طرفه فسخ نمایند؛ در حالی که در قرارداد کار برای انجام کار معین یا با مدت موقت هیچ یک از طرفین به صورت یک طرفه حق فسخ قرارداد را ندارند.

مدت زمان در قرارداد آزمایشی برای کارگران ساده حداکثر به مدت یک ماه و برای کارگران ماهر حداکثر سه ماه می باشد. در حالی که در قرارداد با مدت موقت یا برای انجام کار معین به این صورت نمی باشد.

مزایای قرارداد آزمایشی



مزایای قرارداد آزمایشی برای کارگر:

مهم ترین مزیت قرارداد کار برای کارگران فرصتی می باشد که در اختیار آنان قرار می گیرد تا بتوانند با امنیت خاطر فعالیت مورد نظر را انجام دهند لذا این دوره فرصتی را برای ابراز مهارت و توانمندی نیروی جوان و کم سابقه فراهم می آورد و بر روی عملکرد او نیز تاثیر روانی مثبتی به همراه خواهد داشت.

مزایای قرارداد آزمایشی برای کارفرما:

حسن انعقاد قرارداد آزمایشی برای کارفرما در این است که در مدت این قرارداد با مهارت ها و توانمندی های کارگر آشنا می شود لذا در صورتی که کارگر برای شغل مورد نظر دارای توانمندی و مهارت کافی بود کارفرما با اطمینان خاطر قرارداد با مدت موقت یا دائم با اون منعقد می نماید اما در صورتی که کارگر مورد نظر برای شغل انتخابی مناسب و دارای مهارت کافی نبود کارفرما اجباری به ادامه همکاری با کارگر ندارد و می تواند قرارداد را فسخ نماید.

فسخ قرارداد آزمایشی



فسخ از سوی کارفرما :

در صورتی که کارفرما تشخیص دهد که کارگر توانایی لازم برای انجام مسئولیت خود را ندارد، می‌تواند با پرداخت حقوق مدت این قرارداد، کارگر را اخراج کند. در این حالت، اگر فرض کنیم که مدت آزمایشی سه ماهه بوده است، حتی پس از گذشت چند روز از آغاز فعالیت کارگر نیز کارفرما موظف به پرداخت 3 ماه حقوق مورد توافق به کارگر است.

این شرط قانون کار دو حسن را در پی دارد:

کارفرما بدون دلیل موجه کارگر را اخراج نمی‌کند و معمولاً تا پایان مدت آزمایشی به او فرصت بروز توانایی‌های فنی و عملکردی را می‌دهد. به این ترتیب، کارگر شرایط زمانی مناسب را برای جلب نظر کارفرما جهت ادامه همکاری خواهد داشت و کارگر امنیت روانی دارد که می‌تواند در مدت زمان این قرارداد تمرکز خود را بر روی انجام وظایف محوله در کار و تطبیق‌پذیری با شرایط و محیط کار بگذارد.

فسخ قرارداد آزمایشی



فسخ از سوی کارگر :

روی دیگر سکه در مدت آزمایشی قرارداد این است که کارگر خواهان فسخ قرارداد باشد. در چنین حالتی، کارگر در زمان فسخ قرارداد تنها حقوق مدت زمانی که در کارگاه مشغول فعالیت بوده است را دریافت خواهد کرد. برای مثال، اگر مدت آزمایشی سه ماه باشد و پس از یک ماه کارگر تقاضای فسخ آن را داشته باشد، کارگر برای تسویه حساب خود تنها حقوق همان یک ماه را دریافت خواهد کرد.

شرایط فسخ در این حالت نیز مزایایی دارد: در این حالت، اگر کارگر تشخیص دهد که وظایف محوله را به درستی نمی‌تواند انجام دهد یا از نظر او شرایط کار منصفانه نیست، توانایی فسخ این قرارداد را دارد.

کارفرما نیز می‌داند که کارگر نمی‌تواند با فسخ یک طرفه، مدعی دریافت حقوقی بیش از مدت کار خود را داشته باشد. به این ترتیب، کارآفرینان و کارفرماها بابت استخدام کارگران دغدغه ذهنی کمتری خواهند داشت.

مدت در قرارداد آزمایشی



مطابق تبصره ماده 11 قانون کار مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود که برای کارگر ساده حداکثر یک ماه تعیین شده است. همچنین، در موارد تخصصی که نیاز به کارگر با مهارت خاصی وجود دارد، کارفرما در نهایت می‌تواند قراردادی سه ماهه را برای ارزیابی کارگر منعقد نماید.

بدیهی است که کارفرما نمی‌تواند مدتی بیش از یک ماه برای کارگر ساده و بیش از سه ماه برای کارگر ماهر قرارداد آزمایشی تنظیم نماید یا پس از پایان این مدت، آن را با همین شرایط تمدید نماید. بنابراین، کارگری که بیش از سه ماه در کارگاهی مشغول به کار باشد، از شرایط آزمایشی خارج شده است.

آیا حقوق ، مزایا و بیمه در قرارداد کار مدت موقت با قرارداد کار آزمایشی متفاوت است؟



شرط بیمه بودن کارگر در زمان استخدام و فعالیت، شرطی بدیهی است. بنابراین، کارگر در مدت آزمایشی قرارداد نیز باید از سوی کارفرمای خود بیمه شده باشد و کارفرما نمی‌تواند با استدلال این که قرارداد آزمایشی است، از بیمه کردن کارگر خودداری نماید. بیمه نشدن کارگر توسط کارفرما در چنین حالتی تخطی از قانون کار محسوب می‌شود و در زمان شکایت کارگر از کارفرما، باعث جریمه کارفرما خواهد شد. اما واقعیت این است که قانون در زمینه کار کردن کارگر به هر مدت زمان و حتی یک روز نیز کارفرما را ملزم به رعایت قوانین می‌داند. پرداخت حقوق کارگر بر اساس قانون کار و بیمه افراد دو مسئله مهمی است که باید در قرارداد کار آزمایشی مورد توجه قرار گیرد.

آیا کار آزمایشی مستحق اجرت و دستمزد است؟

بله در حقوق ایران اصل بر این است که هیچگونه عملی مجانی و رایگان انجام نمی‌گیرد.

توصیه



ادامه کار پس از دوره آزمایشی و عدم فسخ آن توسط کارگر یا کارفرما به معنای تداوم قرارداد به صورت دائمی است. پس لازم و ضروری است که پس از اتمام قرارداد آزمایشی در صورتی که کارفرما و کارگر تمایل به ادامه همکاری دارند قرارداد مناسب بین آن ها منعقد گردد.

نکته بعدی این است که باید توجه داشته باشید که این نوع قرارداد تنها در شروع کار کارگر در یک کارگاه می‌تواند منعقد شود. بنابراین، کارفرما نمی‌تواند به هر دلیلی پس از مدتی از کارگر درخواست امضای چنین قراردادی را داشته باشد. این اتفاق حتی در صورتی که برای مثال، مدیرعامل مجموعه تغییر کرده باشد یا پست سازمانی کارگر ارتقاء یافته باشد نیز امکان‌پذیر نیست.

توصیه ما به افراد تازه وارد به محل‌های کار این است که به خاطر داشته باشید اگر از شما دو یا سه مرحله مصاحبه پیش از کار گرفته شده، انتظارات کارفرما از شما در سطح بالایی است و باید بتوانید در دوره آزمایشی‌ای که برایتان در نظر گرفته‌اند خود را به آن مجموعه ثابت نمایید.

توصیه



اعمال فشار به کارگر، وعده جذب پس از طی دوره آزمایشی که مدت آن را خود کارفرما تعیین می کند، پرداخت یکجای همه معوقات و مزایای نیروی کار در مدت زمانی پس از طی دوره آزمایشی، بیمه کردن پس از چند ماه کار موقت، ارتقای شغلی و موارد دیگری از این دست، از مسائلی است که می توان آنها را در ردیف آسیبهای سودجویان برای افراد جویای کار قلمداد کرد.

بعضا دیده شده است که با تعبیر اشتباه از قانون و مشورت با افراد غیرمتخصص کارفرمایان این پندار را داشته اند که قرارداد آزمایشی، قراردادی بی پایه و اساس است و هیچ تاثیری در مسئولیت کارفرما ندارد.

این موارد تا مرحله ای به صورت سلیقه ای اعمال می شود که ممکن است کارجویان بسیار زیادی به امید پیدا کردن شغل، شرایط کارفرمایان را بپذیرند و به دریافت نکردن حق و حقوق قانونی خود از دستمزد گرفته تا بیمه و موارد دیگر تن بدهند. متأسفانه این مسئله به شگرد برخی سودجویان به ظاهر کارفرما تبدیل شده است.

- برای رسیدن به شغل مناسب و گذر از دوره آزمایشی کار موارد ذیل را بخاطر داشته باشید:
- (1) از آنچه در محل کارتان می‌گذرد مطلع باشید.
 - (2) چارت سازمانی و آیین‌نامه‌های محل کار خود را بشناسید.
 - (3) فن و مهارت و دانش مورد نظر را در طول این دوره فرا بگیرید.
 - (4) معقول باشید.
 - (5) با همه سازگار باشید.
 - (6) صادق باشید.
 - (7) انتظارات معقول داشته باشید.

موسسه حقوقی عدل گستران پویان

سپاس از همراهی