

فصلنامه حقوق اداری (علمی - پژوهشی)

سال اول، شماره ۴ (تابستان ۱۳۹۳): ص ۷۵ - ۹۸

## تحلیلی بر دوره آزمایشی استخدامی در قانون مدیریت خدمات کشوری

دریافت: ۱۳۹۲ / ۱۰ / ۰۹

پذیرش: ۱۳۹۳ / ۲ / ۲۸

کمال‌الدین هریسی‌نژاد<sup>۱</sup>

فرزاد جنگجوی (خراطا)<sup>۲</sup>

اکبر لطفی عزیز<sup>۳</sup>

### چکیده:

افرادی که به خدمت در دستگاه اجرایی، برای اشتغال در مشاغل دولتی، پذیرفته می‌شوند ممکن است صلاحیت علمی، عملی و اخلاقی لازم را نداشته باشند. در این صورت، تحقق نظام اداری کارآمد و شایسته که با جذب و به کارگیری نخبگان تحقق می‌یابد، دور از دسترس خواهد ماند. از این رو، قانون مدیریت خدمات کشوری پیش‌بینی نموده همه کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌کنند، باید دوره‌ای را با عنوان «دوره آزمایشی کارمندان»، به مدت سه سال سپری کنند. در این دوره، آموزش‌های لازم به مستخدم داده می‌شود. اگر شرایطی از جمله: لیاقت، خلاقیت، کاردانی، روحیه خدمت به مردم، نوآوری و ... از مستخدم احراز و وی بتواند امتیازات لازم را کسب نماید، با تأیید گزینش، استخدام رسمی آزمایشی او به رسمی قطعی مبدل خواهد شد. این مستخدمان در حکم مستخدمین رسمی و همانند آنها از حقوق و مزایای کامل برخوردارند. با این تفاوت که وضعیت آنها متزلزل است؛ زیرا اگر در ضمن یا پایان دوره آزمایشی یا حتی تمدید دوره به مدت دو سال، شرایط برای تبدیل به استخدام رسمی قطعی حصول نشود، ممکن است وضعیت آنها به استخدام پیمانی تغییر یابد یا حکم استخدامی آنها لغو شود. مطالعه حاضر جنبه‌های مختلف دوره آزمایشی را در قانون مدیریت خدمات کشوری مورد واکاوی قرار داده است.

**واژگان کلیدی:** استخدام، مستخدم، دوره آزمایشی، قانون مدیریت خدمات کشوری.

E-mail: herisinejad@yahoo.fr

۱. استاد دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز. (نویسنده مسئول)

E-mail: Farzadjangjooi@yahoo.com

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز.

## مقدمه

اشتغال به شغل، به عنوان حق لایتنجری هر فرد است (هاشمی، ۱۳۸۴: ۵۲۰)؛ اما این حق مطلق نیست، چون افرادی که تمایل به اشتغال در مشاغل دولتی دارند، باید قبل از ورود به شغل مورد نظر خود، در امتحان عمومی یا مسابقه تخصصی<sup>۱</sup> شرکت نموده<sup>۲</sup> و پس از پذیرفته شدن، اگر شرایط عمومی و تخصصی مربوط به آن شغل در آنها احراز شود و به انتخاب نهایی برسند، با عنوان مستخدم رسمی آزمایشی<sup>۳</sup> در دستگاه اجرایی<sup>۴</sup> شروع به فعالیت خواهند کرد. قانونگذار تاکنون تعریفی از دوره آزمایشی ارائه نکرده اما می‌توان این دوره را چنین تعریف نمود که یک دوره زمانی معین برای احراز شرایطی از مستخدم و فرصتی برای دستگاه اجرایی و مستخدم است که تشخیص دهند در ضمن یا پایان دوره به رابطه شغلی خود ادامه دهند یا خیر (p.1: University of North Texas System, 1991). دوره آزمایشی یک مرحله برزخی است. همه کسانی که وارد استخدام رسمی می‌شوند باید یک دوره آزمایشی را سپری نمایند تا هنگامی که مستخدم آزمایشی این دوره را نگذارنده و به طور رسمی منصوب نشده است، مستخدم رسمی نیست و زندگی استخدامی او به مفهوم ویژه این واژه آغاز نشده است (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۳۴ و ۱۳۵).

دوره آزمایشی در قوانین استخدامی و کار بیشتر کشورها مقرر شده است. در نظام حقوقی ایران، قانون استخدامی کشوری ۱۳۰۱<sup>۵</sup> ماده ۵، قانون استخدامی کشوری ۱۳۴۲ ماده ۱۷ تا ۲۲ و نیز در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۶</sup> ۱۳۸۶ دوره آزمایشی پیش‌بینی شده است.

۱. اصل بر این است که استخدام از طریق امتحان یا مسابقه تخصصی است. در این خصوص برخی از کارکنان عالی رتبه سیاسی استئنا شده‌اند. (دومیشل و لالو می‌یر، ۱۳۷۶: ۸۴).

۲. ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری.

### 3. Probation Official Employee

#### 4. Administrative

۵. دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل: شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند (ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری).

۶. در این قانون برای مستخدم آزمایشی اصطلاح «مبتدی» به کار برده شده بود.

۷. قانون مدیریت خدمات کشوری در مورخ ۸/۷/۸۶ به صورت آزمایشی برای پنج سال به تصویب رسید و برای یک سال دیگر با لایحه دو فوریتی که تقدیم مجلس شورای اسلامی شد تا تاریخ ۹۲/۷/۸ تمدید گردید. این قانون در تاریخ

قانون کار ۱۳۶۹ نیز ماده ۱۱ خود را به دوره آزمایشی اختصاص داده است. نوشتار حاضر در راستای بررسی دوره آزمایشی در قانون مدیریت خدمات کشوری، به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد: علل وجودی دوره آزمایشی چیست؟ مدت و شرایط احراز برای گذراندن این دوره در قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟ در صورت عدم احراز شرایط با مستخدم چگونه رفتار خواهد شد؟ آیا حقوق و تکالیف مستخدمین در این دوره با مستخدمین رسمی قطعی متفاوت است؟ و ... .

### ۱. دلایل وجودی دوره آزمایشی

دوره آزمایشی استخدامی یک مسیر دو سویه است، همان گونه که می‌تواند برای اداره منجر به نتایجی شود از طرف دیگر نیز می‌تواند برای متقاضی شغل حاوی دستاوردهای مهمی باشد. از طرف اداره می‌توان دلایل وجودی دوره آزمایشی استخدام را این گونه توجیه نمود که اداره برای تحقق نظام اداری کارآمد و شایسته که با جذب و به کارگیری نخبگان محقق می‌یابد (امامی، ۱۳۸۹: ۱۳۸)، از وجود دوره آزمایشی بهره خواهد برد. بدین ترتیب که دستگاه اجرایی پس از حصول اطمینان از وجود معیارهایی چون لیاقت (علمی، اعتقادی، اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم، رعایت نظم و انضباط اداری و ... در مستخدم که با سپری کردن دوره آزمایشی حاصل می‌شود، افراد شایسته را جهت تصدی در مشاغل مورد نیاز به کار می‌گیرد. بنابراین با وجود این ویژگی‌ها دوره آزمایشی می‌تواند در تحقق یک سیستم اداری کارآمد و شایسته تأثیر بسزایی داشته باشد.

دلیل دیگر اینکه قانونگذار (دستگاه اجرایی) مطمئن نیست که مستخدم تازه استخدام شده بتواند از عهده وظایف و مسئولیت‌های شغل مربوطه برآید. از این رو برای اینکه مستخدم ثابت کند آماده است که خود را با محیط جدید سازگار کند و خصوصیات بند الف ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۱</sup> را داشته و از عهده وظایف و مسئولیت‌های شغل مربوطه برخوردار آمد، باید یک دوره آزمایشی را سپری کند (همان، ص ۲۲۳).

---

۱۳۹۲/۸/۱۴ با ماده واحده «قانون تمدید مدت اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری» برای بار دوم تا پایان سال ۱۳۹۳ تمدید شد.

۱. حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی، اخلاقی) کاردانی، علاقه به کار، نوآوری، روحیه خدمت به مردم رعایت نظم و انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

اما دلیل اصلی پیش‌بینی دوره آزمایشی این است که دستگاه اجرایی در طول این دوره، رفتار شغلی و عملکرد فنی مستخدمان آزمایشی را مورد سنجش و ارزیابی قرار داده و چنانچه در طول دوره و یا در انتهای آن کارایی و شایستگی مستخدم مورد تأیید قرار نگیرد، دستگاه اجرایی می‌تواند به راحتی به استخدام آزمایشی وی خاتمه دهد (Johri, 2010: p. 14-15).

از طرف دیگر، وجود دوره آزمایشی برای مستخدم نیز می‌تواند منجر به نتایجی شود، برای نمونه:

۱. آیا شغل مورد نظر با شرایط روحی و جسمی مستخدم سنجیت و سازگاری دارد یا نه؟
۲. آیا مستخدم شغل را با حقوق و مزایای متعلقه همسان می‌داند؟ زیرا در صورت نبود دوره آزمایشی و محرز شدن این موارد بعد از استخدام، راهکارهای پیش رو برای جبران محدودتر خواهد بود.

## ۲. شروع و مدت دوره آزمایشی

در این مبحث ابتدا درباره شروع دوره آزمایشی و سپس درباره مدت آن سخن خواهیم گفت.

### ۱-۲. شروع دوره آزمایشی

شروع دوره آزمایشی (تاریخ اجرای حکم آزمایشی) را باید تاریخ انتخاب نهایی داوطلب در ورود به خدمت دستگاه اجرایی دانست (همان، ص ۱۳۴)؛ بدین معنی اگر داوطلب پس از قبولی در امتحان عمومی یا مسابقه تخصصی ورودی پذیرفته شود و شرایط عمومی مندرج در ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۱</sup> از او احراز شود و به انتخاب نهایی برسد، آن وقت تا سه سال به عنوان مستخدم رسمی آزمایشی به فعالیت در دستگاه اجرایی مشغول به کار می‌شود. در پاره‌ای از موارد برای تشویق به استخدام در برخی از دستگاه‌های اجرایی، دوره خدمت آزمایشی پیش از هنگام ورود رسمی به خدمت آغاز و محاسبه می‌شود. برای نمونه ماده ۶ «قانون متعهدین خدمت به ورود آموزش و پرورش» مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ مقرر می‌داشت: «دانشجویان متعهد به خدمت موضوع این قانون از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از

۱. در این ماده: داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصان با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال، داشتن تابعیت ایران، انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی، عدم اعتیاد به مواد مخدر و دخانیات، نداشتن سابقه جرایم مؤثر، دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز، داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند، اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی و التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران شرایط عمومی استخدام در دستگاه اجرایی مقرر شده است.

حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظری برخوردار خواهند شد.» (همان، ص ۱۳۵). در شروع این دوره دستگاه اجرایی باید شرایط شغلی و اهمیت آن را برای مستخدم آزمایشی تبیین نماید که در آن مستخدم بر چه مبنایی ارزیابی می‌شود، اداره چه انتظاری از او دارد، مستخدم چه کاری باید انجام دهد و اینکه مستخدم باید بداند چه کسی یا گروهی عملکرد او را مورد کنترل و ارزیابی قرار می‌دهد و چطور در راه رسیدن به عملکرد مناسب مورد راهنمایی قرار می‌گیرد. در آخر مستخدم باید توجیه شود، اگر استانداردهای لازم آن شغل و حرفه در او احراز نشود، ممکن است به استخدام او در ضمن یا پایان دوره آزمایشی خاتمه داده شود (Hill, 2009: p.4). در شروع دوره آزمایشی مستخدم رسمی آزمایشی برای مدت موقت به یک پست ثابت سازمانی گماشته می‌شود. این موضوع را می‌توان از مفاد تبصره یک ماده ۱۷ قانون استخدامی کشوری استنباط نمود که مقرر می‌داشت: «انتصاب موقت افرادی که دوره آزمایشی را طی می‌کنند به پست‌های ثابت سازمانی بلامانع است»؛ چون در اصل، دوره آزمایشی دوره‌ای موقت است، موقت در این تبصره زاید است. از طرف دیگر، استخدام رسمی برای پست‌های موقت ممنوع است. دوره آزمایشی برای استخدام رسمی است نه استخدام پیمانی. در نتیجه، حتی اگر این تبصره نمی‌بود، دستگاه اجرایی ناچار بود که مستخدم آزمایشی را به طور موقت به یک پست ثابت سازمانی بگمارد (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۳۴). قابل ذکر است در شروع دوره آزمایشی، تاریخ ورود به دوره، دارای اهمیت بسزایی است؛ چرا که در صورت لغو حکم استخدام آزمایشی و یا رسمی قطعی شدن مستخدم آزمایشی، سنوات خدمت و بازنشستگی از بدو خدمت محاسبه و به او پرداخت خواهد شد.

## ۲-۲. مدت دوره آزمایشی

نخست باید گفت، مدت دوره آزمایشی طوری باید تعبیه شود که در آن دوره هم بتوان توانایی‌های مستخدم را آزمود و هم یکسری اصول و توانایی‌هایی که لازم است یک مستخدم دولت نسبت به شغل مربوطه دارا باشد به وی آموزش داد (Director of Human Resources, 2010: p. 2). مدت دوره آزمایشی، با توجه به قوانین مربوطه در جوامع مختلف متفاوت است. این دوره در برخی از جوامع مانند استرالیا سه ماه، کانادا شش ماه و در ایرلند دوازده ماه است (Hegan, 2006: p. 38). مدت دوره، با توجه به نوع رشته شغلی نیز می‌تواند متفاوت باشد (برای مثال در جوامعی که طول دوره آزمایشی یک سال است، افسران پلیس می‌بایستی دوره ۱۸ ماهه را سپری

کنند)؛ اما علی‌الاصول دوره آزمایشی در بسیاری از کشورها یک سال مقرر شده است،<sup>۱</sup> (DOHR, 2014: p. 16)

در قانون استخدامی کشوری ۱۳۰۱ (اولین قانون در زمینه‌ی استخدامی) مدت خدمت آزمایشی یک سال بود.<sup>۲</sup> در حالی که قانون استخدام کشوری ۱۳۴۵ مدت دوره‌ی آزمایشی را به حداقل و حداکثر شش ماه و دو سال تعیین نموده بود. طبق این قانون، دستگاه اجرایی می‌توانست مدت دوره آزمایشی را شش ماه مقرر کند؛ اما این مدت تا حداکثر آن یعنی دو سال قابل تمدید بود.<sup>۳</sup> در قانون مدیریت خدمات کشوری، مدت این دوره، به طور یکسان برای کلیه کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند، سه سال تعیین شده است. البته این مدت (تحت شرایطی که بعداً توضیح داده خواهد شد) برای دو سال دیگر قابل تمدید است. آشکار است که علت افزایش طول دوره آزمایشی در نظر گرفتن منافع دستگاه اجرایی است و از منافع مستخدم چشم‌پوشی شده و امنیت شغلی وی که در اصل ۲۲ قانون اساسی<sup>۴</sup> مقرر گردیده متزلزل تر شده است (عباسی، ۱۳۹۰: ۲۱۰)؛ زیرا در صورت مورد تأیید نبودن مستخدم پس از اتمام دوره و جلب نشدن رضایت اداره، حکم استخدامی او لغو می‌شود. بدیهی است که مستخدم با این وضعیت از نظر روانی و مالی لطماتی می‌بیند و چنین وضعیتی مطلوب به نظر نمی‌رسد.

از این رو، مدت دوره آزمایشی در قانون مدیریت خدمات کشوری بسیار طولانی است و مدت یک سال برای اینکه اداره بتواند چگونگی کار مستخدم آزمایشی را مورد داوری قرار دهد کافی است. بدین جهت برای جلوگیری از اتلاف وقت مستخدم بهتر است که مدت دوره آزمایشی را به کمترین مدت (یعنی یک سال) کاهش داد؛ معذک به این نکته باید توجه نمود که در صورت کوتاه بودن مدت دوره آزمایشی یعنی کمتر از یک سال، نمی‌توان به توانایی‌های مستخدم پی برد و در نتیجه ممکن است، افرادی که استخدام می‌شوند صلاحیت لازم را دارا نباشند.

به نظر می‌رسد، این‌گونه بهتر است همان‌طور که حقوق و مزایا با توجه به عوامل شغل که براساس معیارهایی نظیر اهمیت، پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های

1 . Department of Human Resources State of Tennessee.

۲. ماده ۵ قانون استخدامی کشوری.

۳. ماده ۱۸ قانون استخدام کشوری.

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

آن شغل<sup>۱</sup> و همچنین عوامل شاغل که بر اساس معیارهایی همچون تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت‌ها، سنوات خدمت و تجربه تعیین می‌شود<sup>۲</sup>، طول دوره آزمایشی نیز بر اساس عوامل شغل و شاغل تعیین شده و متفاوت باشد؛ یعنی مستخدمانی که با توجه به تبصره یک ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری در مرتبه شغلی عالی قرار دارند، نسبت به کسانی که در رتبه ارشد یا پایه قرار می‌گیرند، دوره آزمایشی طولانی‌تری را سپری نمایند<sup>۳</sup>. بدین ترتیب مستخدمان با توجه به شرایطی که دارند (عوامل شاغل) و نوع و ماهیت شغلی که در آن پذیرفته شده‌اند (عوامل شغل) در طول دوره آزمایشی نیز در وضعیت تساوی یا عدم تساوی قرار می‌گیرند. در این صورت عدالت استخدامی موضوع ماده ۸۹ قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۴</sup> تحقق خواهد یافت.

### ۳. وضعیت مستخدم در طول دوره آزمایشی

مستخدم دوره رسمی آزمایشی، در حکم مستخدم رسمی قطعی است، یعنی هنگام سپری کردن دوره آزمایشی، مستخدم آزمایشی مکلف به انجام همه تکالیفی است که به عهده مستخدم رسمی قطعی شاغل شغل همانند است. همچنین از تمام حقوق و مزایایی آن شغل برخوردار است (موسی زاده، ۱۳۹۱: ۳۷۶). از طرف دیگر این‌گونه مستخدمان می‌توانند در حالت انتقال، مأموریت و آمادگی به خدمت قرار گیرند. در زیر به بحث و بررسی این موارد خواهیم پرداخت:

### ۱-۳. حقوق و مزایا

مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق مستخدم (از جمله مستخدم رسمی آزمایشی) شامل حقوق مادی و غیر مادی می‌شود که اعم از حقوق پایه و فوق‌العاده‌ها و سایر مزایایی است که ضوابط کلی آن براساس فصل ۱۰ قانون مذکور (مواد ۶۴ تا ۸۰) مقرر شده است. در بخش

۱. ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری.

۲. ماده ۶۶ قانون مدیریت خدمات کشوری.

۳. از این روش در قانون کار استفاده شده است در این قانون مدت دوره آزمایشی، براساس سطح تخصص و مهارت کارگر متفاوت است به این ترتیب که برای کارگران ساده و نیمه ماهر مدت این دوره یک ماه و برای کارگران ماهر این مدت را سه ماه تعیین نموده است (ماده ۱۱ قانون کار).

۴. کارمندان دستگاههای اجرایی... در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاه‌های اجرایی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در مورد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

حقوق، مستخدم از حقوق ثابت با توجه عوامل حق شغل (اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌ها) و حق شاغل (تحصیلات، دوره‌های آزمایشی، مهارت‌ها، سنوات خدمت و تجربه) بهره‌مند می‌شود. همچنین از فوق‌العاده‌ها از جمله ایثارگری و سختی کار مناطق کمتر توسعه یافته، بدی آب و هوا، کاردانی، عملکرد ویژه مدیریت، عائله‌مندی، عیدی و سایر پرداختی‌های مندرج در قانون استفاده می‌کند.

مستخدامان رسمی آزمایشی از حقوق غیرمادی از جمله انواع مرخصی‌ها (مرخصی استحقاقی، مرخصی بدون حقوق، مرخصی تحصیلی و مرخصی استعلاجی) و حق حمایت قضایی و سایر حقوق دیگر که در قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده است، بهره می‌برند.

باید توجه داشت که اعطای مرخصی بدون حقوق خلاف فلسفه وجودی دوره آزمایشی برای ارزیابی اخلاقی و عملکرد فنی مستخدم آزمایشی است. از این رو ماده ۳۲ آیین نامه مرخصی‌ها مقرر داشته استفاده از مرخصی بدون حقوق موقوف به اختتام دوره آزمایشی است. بنابراین طبق تبصره ماده ۳۲ آیین نامه مذکور اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمین آزمایشی که در طول خدمت آزمایشی با ارائه مدارک و به تشخیص مؤسسه متبوع خود نیاز به استفاده از مرخصی بدون حقوق داشته باشند، حداکثر تا دو ماه متوالی با رعایت سایر مقررات این فصل امکان‌پذیر می‌باشد. در این صورت مستخدم باید تقاضانامه استفاده از مرخصی بدون حقوق را با ذکر علت و مدت آن توسط رئیس اداره خود به وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع ارسال نماید. وزارتخانه یا مؤسسه دولتی تصمیم لازم را در این باره اتخاذ و در صورت موافقت، حکم مرخصی بدون استفاده از حقوق را صادر خواهد کرد. در مورد مستخدمان موضوع بند ۴ ماده ۳۲ این آیین‌نامه چنانچه بیماری به تأیید پزشک معتمد برسد موافقت با مرخصی بدون حقوق الزامی خواهد بود.

باید اشاره شود آن دسته از مستخدمین آزمایشی که حکم آنها لغو شده و صالح برای ادامه خدمت شناخته نشده‌اند، حقوق مرخصی استحقاقی استفاده نشده و کسور بازنشستگی باید پرداخت گردد (موسی زاده، ۱۳۸۳: ۱۸۷)؛ ولیکن در گذشته، هیأت رسیدگی سازمان امور اداری و استخدامی کشور که به شکایات استخدامی رسیدگی می‌کرد، عقیده مخالفی ابراز داشته است. این هیأت در پاسخ به شکایت یک مستخدم آزمایشی برای باز پس‌گیری کسور بازنشستگی بیان داشته که کسور بازنشستگی فقط برای مستخدمین مستعفی پیش‌بینی شده است. از این رو، شکایت را غیر وارد دانسته و رد کرده است ولی استدلال هیأت پرتوان نبوده؛ زیرا کسور



بازنشستگی از حقوق مستخدم برداشت شده و حق مستخدم است و باید به وی پرداخت شود (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۳۷).

همچنین مستخدمین آزمایشی از حق شکایت علیه دستگاه اجرایی برخوردار هستند و رسیدگی به شکایات استخدامی از جمله شکایات مستخدمین آزمایشی در صلاحیت دیوان عدالت اداری است؛ اما شرط این شکایت عبارت است از:

الف. فعل یا ترک فعل اداره مغایر قوانین و مقررات استخدامی باشد.

ب. فعل یا ترک فعل اداره موجب تغییر و تضییع حقوق (مالی و غیرمالی) مستخدم را فراهم آورد (آقایی، ۱۳۸۹: ۴۱ و ۴۲).

### ۲-۳. تکالیف

مستخدم رسمی آزمایشی در دوره آزمایشی دارای تکالیفی است و پرواضح است که باید بیش از یک مستخدم رسمی قطعی به انجام این تکالیف متعهد باشد؛ چرا که وضعیت او متزلزل بوده و در یک وضعیت برزخی قرار دارد (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۳۵). این تکالیف چیزی جز تکالیف یک مستخدم رسمی قطعی نیست؛ از جمله: اشتغال (به صورت مستمر، شخصی، تمام وقت)، منع قانونی ناشی از اشتغال دولتی، اطاعت از اوامر و رعایت قوانین و مقررات، اقامت اجباری، حفظ اسرار اداری و ... در صورتی که مستخدمین آزمایشی خطا و تقصیری مرتکب شوند، همانند مستخدمین رسمی قطعی در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مورد تعقیب و محاکمه قرار خواهند گرفت.

### ۳-۳. انتقال، مأموریت و آمادگی به خدمت در دوره‌ی آزمایشی

برابر ماده ۳ آیین نامه اجرایی دوره آزمایشی: «انتقال کارمند به سایر دستگاه‌های اجرایی و اعزام به مأموریت در طی دوره آزمایشی بلامانع است».

در صورتی که مستخدم رسمی آزمایشی در حین سپری کردن دوره، به دستگاه اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری منتقل شود، در دستگاه اجرایی انتقال گیرنده مابقی مدت دوره را سپری خواهد نمود و اگر به دستگاهی که از شمولیت این قانون خارج است، انتقال داده شود طبق مقررات استخدامی حاکم بر آن دستگاه ممکن است، مستخدم آزمایشی دوره جدیدی

را از تاریخ انتقال به آن دستگاه آغاز کند و دوره‌ای که در دستگاه انتقال دهنده طی نموده است، محاسبه نگردد.

یادآوری می‌شود دوره آزمایشی که در قانون مدیریت خدمات کشوری پیش‌بینی شده فقط مختص مستخدمانی است که خدمتشان را طبق مقررات همین قانون در واحدهای اجرایی آغاز می‌کنند و شامل مستخدمانی که دوره آزمایشی را سپری نموده و حالت (عنوان) رسمی قطعی پیدا کرده‌اند، نیست؛ زیرا ممکن است مستخدم رسمی قطعی پس از سال‌ها خدمت در یک واحد اجرایی برای اشتغال و کار تازه‌ای در واحد اجرایی دیگر منتقل شود و در آنجا برای آشنا شدن به کار جدید در حالت آزمایشی (در واقع آموزشی) قرار گیرد. در این حالت واحد اجرایی انتقال گیرنده نمی‌تواند در صورت عدم رضایت از عملکرد وی حکم اخراج او را صادر کند (همان، ص ۱۳۷).

طبق ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان رسمی (از جمله آزمایشی) در حالات ذیل به آماده خدمت در می‌آیند:

۱. انحلال دستگاه اجرایی ذی‌ربط؛
۲. حذف پست سازمانی کارمندان؛
۳. نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق؛
۴. کارمندانی که بر اساس تصمیم مراجع مذکور در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده‌اند.

مدت آماده به خدمت حداکثر یک سال خواهد بود که در این مدت به مستخدمان مذکور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد؛ اما به نظر می‌رسد که نباید در صورت آماده به خدمت شدن مستخدم آزمایشی، این مدت جزء دوره آزمایشی او محاسبه شود، چون با هدف و مبنای دوره آزمایشی که در آن عملکرد فنی و اخلاقی مستخدم مورد ارزیابی قرار می‌گیرد در تعارض آشکار است. همچنین بند ۴ ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری نسبت به این مستخدمین قابلیت اجرایی ندارد؛ زیرا تخلفی که مجازات آن از سوی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری آماده به خدمت باشد قطعاً لغو حکم استخدامی را نیز از سوی دستگاه اجرایی در پی خواهد داشت.

#### ۴. پایان دوره آزمایشی

دوره آزمایشی در انتهای روز کاری سه ساله از آغاز کار یا در انتهای آن ماه (هر کدام که زودتر فرا رسد) به پایان می‌رسد. برای مثال، کارمندی که آغاز به کارش ۲۸ شهریور ۱۳۹۲ است، اتمام مدت

خدمت دوره آزمایشی او در پایان روز کاری ۲۷ شهریور ۱۳۹۵ و در صورت تمدید دوره در ۲۷ شهریور ۱۳۹۷ خواهد بود.

در پایان این دوره ممکن است، مستخدم آزمایشی با احراز شرایطی که در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری بدان تصریح شده است، به استخدام رسمی قطعی تبدیل وضع یابد و یا اینکه شرایط لازم برای تبدیل وضع به استخدام رسمی قطعی از وی احراز نگردد. در زیر ابتدا شرایط لازم برای تبدیل وضعیت مستخدم از حالت رسمی آزمایشی به رسمی قطعی بررسی خواهد شد. سپس در ادامه چگونگی برخورد با مستخدم آزمایشی در صورت عدم رضایت از عملکرد وی (عدم احراز شرایط مندرج در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری) در ضمن یا پایان دوره آزمایشی، مورد بحث قرار گرفته خواهد شد.

#### ۴-۱. تبدیل وضعیت به استخدام رسمی قطعی و شرایط لازم برای آن

کسانی که دوره آزمایشی سه ساله را سپری می‌نمایند، جهت رسمی قطعی شدن باید شرایط مندرج در بندهای الف، ب و ج ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری را احراز نمایند. این شرایط عبارتند از:

##### ۴-۱-۱. حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی، اخلاقی)

اطمینان حاصل کردن از لیاقت کردانی، علاقه به کار، نوآوری، روحیه خدمت به مردم، رعایت نظم و انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

تبصره ۳ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری سازمان را موظف نموده که آیین نامه‌ی اجرایی ماده ۴۶ را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برساند. بدین منظور در جلسه‌ی مورخ ۱۳/۱۰/۸۸ هیأت دولت، آیین نامه اجرایی دوره آزمایشی به تصویب رسید.

مطابق ماده یک آیین نامه مزبور به منظور تشخیص صلاحیت‌های موضوع بند الف ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری «کارگروه تخصصی تعیین صلاحیت‌های کارمند رسمی» با ترکیب ذیل در دستگاه اجرایی تشکیل می‌شود:

الف. معاون ثابت دستگاه اجرایی یا عناوین مشابه (رئیس)؛ ب. مسئول واحد توسعه منابع دستگاه اجرایی (دبیر)؛ ج. مسئول واحد محل خدمت کارمند؛ د. مسئول واحد ارزشیابی دستگاه اجرایی؛ ه. یک نفر متخصص سنجش و اندازه‌گیری با معرفی بالاترین مقام دستگاه اجرایی.

هرچند آیین‌نامه مذکور درباره چگونگی مورد بررسی قرار گرفتن تشخیص صلاحیت‌های کارمندان ساکت است؛ اما شیوه معمول این گونه است که در طول دوره آزمایشی افرادی به عنوان سرگروه و ناظر بر کار مستخدم نظارت نموده و گزارش‌های خود را در ارتباط با آنان تنظیم می‌نمایند. این ناظران پیشرفت یا عدم پیشرفت فرد را در گزارش‌ها قید می‌نمایند و این گزارش‌ها مبنای تصمیم‌گیری در اخراج یا ادامه به کار مستخدم قرار می‌گیرند.

نکته بسیار مهم راجع به بند الف ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که باید به آن اشاره شود اینکه داشتن صلاحیت‌ها، لیاقت‌ها، کاردانی، خلاقیت، روحیه خدمت به مردم و... بسیار مهم و برای تحقق یک نظام اداری کارآمد و شایسته همان طور که گفته شد، لازم است. اما باید گفت، بررسی این موارد در عین حال غیر ممکن به نظر می‌رسد؛ چرا که بسیاری از این صفات غیر قابل سنجش و ارزیابی هستند و از طرف قانونگذار نیز معیاری ارائه نشده است. هر چند می‌توان تخصص و آگاهی را با توجه به مدرک تحصیلی سنجید و حداقل و حداکثر آن را مشخص نمود؛ اما حداقل و حداکثر لیاقت بر چه مبنایی سنجیده می‌شود؟ روحیه کارمندان در چه مواردی مقبول و در چه مواردی مردود است؟ اخلاق و استعداد افراد با چه معیاری و ملاکی باید ارزیابی شود؟ بسیاری از صفات اخلاقی در عمل متعارض‌اند، یعنی برخی از شدت امانتداری از دادن حق خودداری می‌کنند و برخی دیگر شدت شجاعت و شهامت انجام وظیفه، او را از احتیاط و حزم در امور باز می‌دارد. در چنین مواردی اولویت با کدام معیار اخلاقی است؟ به راستی آیا استعداد همراه کم‌کاری بهتر است یا پرکاری همراه با استعداد کم؟ در نهایت باید گفت، سپردن اختیار تشخیص و ارزیابی صلاحیت کارمندان، به هر فرد یا هیأتی بدون ارائه معیارهای لازم و استاندارد از سوی قانونگذار سوء استفاده احتمالی از این اختیار را نیز در پی خواهد داشت (موسی زاده، ۱۳۸۳: ۲۹۹ و ۳۰۰).

### ۴-۱-۲. طی کردن دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم

در طول دوره آزمایشی، دستگاه اجرایی باید کارمندان جدید را آموزش داده و آنان را با دستورالعمل‌های لازم هدایت کند تا بتوانند با شرایط کاری و استانداردهای رفتاری آشنا شوند (DOHR, op.cit : p. 16).

بر اساس نظام آموزشی کارکنان دولت - برخی از مشاغل مستلزم گذراندن دوره‌های کارآموزی، آموزشی یا تخصصی است که دارندگان آنها پس از گذراندن این دوره‌ها باید در امتحانات مربوطه شرکت نموده و امتیازات لازمه را کسب کنند- در این دوره برخی از توانایی‌های علمی مورد نیاز برای شغل مورد نظر از قبیل: کار با رایانه و استفاده از فناوری‌های نوین در کار، چگونگی برخورد با ارباب رجوع و دیگر کارمندان، پاکدستی و مسئولیت‌پذیری به مستخدم آموزش داده می‌شود (Director of Human Resources, op.cit: p. 2)؛ این بدان معناست که اداره یک‌سری اصول و بنیادهایی را که می‌باید مستخدم رسمی بدانها پایبند باشد به وی می‌آموزد. پس از گذراندن آموزش‌های لازم از مستخدم آزمایشی به صورت شفاهی یا کتبی ارزیابی به عمل آمده و به او امتیاز داده خواهد شد و این امتیاز در تبدیل وضع او به رسمی قطعی می‌تواند مؤثر واقع شود.

لازم به ذکر است که دستگاه اجرایی باید به طور منظم بر اساس بندهای الف و ب قانون مدیریت خدمات کشوری که در بالا توضیح داده شد، انتقادات سازنده و توضیحات لازم و کافی را در مورد نتایج عملکرد مستخدم آزمایشی به وی گوشزد نماید. با این حال، این نکته نباید فراموش شود که این نگرش باید در مورد مستخدمان رسمی آزمایشی وجود داشته باشد که آنها شغل خود را به تازگی تصاحب نموده‌اند و در این بین برخی از اشتباهات اجتناب ناپذیر است.

### ۴-۱-۳. تأیید گزینش

گزینش، عبارت از تحقیق و مصاحبه با متقاضیان استخدام است که در نتیجه این تحقیقات و مصاحبه صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی متقاضی بررسی شده و افراد فاقد شرایط مقرر در قانون حذف می‌شوند.

طبق قانون گزینش، داوطلبان ورود به خدمت اعم از رسمی و غیررسمی، پیمانی، قراردادی، روزمزدی و عناوین مشابه باید برای ورود به استخدام و حتی تبدیل وضع به استخدام رسمی قطعی، توسط گزینش تأیید شوند. تأیید دوباره گزینش برای تبدیل وضعیت استخدام، بر خلاف اصل

استصحاب است؛ زیرا در هنگام ورود به دستگاه اجرایی مستخدم مورد تأیید گزینش قرار گرفته است. نکته مهمی که در اینجا باید به آن اشاره شود این است که هسته‌های گزینش پس از سپری شدن مدت دوره خدمت آزمایشی که بیش از سه سال و یا پنج سال (در صورت اعطای مهلت دو ساله) نمی‌باشد؛ فارغ از اظهارنظر و رسیدگی می‌باشند و در صورت تخلف، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری صلاحیت رسیدگی دارند و بدون اثبات تقصیر و صدور حکم قطعی در هیأت‌های تخلفات اداری اخراج محمل قانونی ندارد. در تأیید این نظر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۹۲۸-۸۶/۹/۴ مقرر می‌دارد: هسته گزینش پس از پایان مدت دوره آزمایشی تکلیفی برای اظهارنظر و گزینش ندارد.<sup>۱</sup>

در این راستا، دادنامه شماره ۱۳۴۸۱-۷۰/۴/۳ هیأت مذکور استدلال نموده: پس از انقضای مدت دوره آزمایشی و عدم اظهارنظر هسته گزینش، مستخدم آزمایشی در شمار مستخدمین رسمی قرار می‌گیرد.<sup>۲</sup>

با توجه به مَر ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، مستخدم رسمی آزمایشی باید برای رسمی قطعی شدن، شرایط مقرر در هر یک از بندهای الف، ب، و ج را کسب نماید و در صورت احراز شرایط، طبق مفهوم مخالف تبصره یک ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، مستخدم آزمایشی به موجب حکم رسمی دستگاه اجرایی در شمار مستخدمین رسمی قطعی قرار می‌گیرد. از نظر شکلی انتصاب مستخدمین آزمایشی هنگامی درست است که حکم انتصاب به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور برسد. همچنین خوب بود که همه انتصاب‌ها مخصوصاً انتصاب‌های مستخدمین قطعی رسمی در روزنامه رسمی کشور منتشر می‌شد ولی الزامی برای انتشار انتصاب‌ها در قوانین ایران پیش‌بینی نشده است (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۳۷). نتیجه انتصاب مستخدمین آزمایشی به مستخدمین رسمی قطعی این خواهد بود که با حکم انتصاب نه تنها انجام وظیفه یک خدمت عمومی به عهده مستخدم گماشته می‌شود بلکه با این حکم، نام مستخدم رسمی قطعی یا مأمور رسمی به خدمت عمومی به این مستخدم (اگر پیش‌تر استخدام کشور یا دیگر اشخاص حقوق عمومی نبوده باشد) داده می‌شود. با این همه اطلاق صفت مستخدم رسمی قطعی به مستخدم با نفس صدور حکم انتصاب آغاز نمی‌شود بلکه

1 . <http://rc.majlis.ir/fa/law/show135102>

2 . <http://rc.majlis.ir/fa/law/show101854>

مستخدم باید متصدی یک پست سازمانی گردد. اثر انتصاب با امضای حکم استخدامی از طرف مقام صلاحیت‌دار آغاز می‌شود و امضا کننده نمی‌تواند امضای خود را پس گرفته و نه از نتیجه آن بکاهد. از لحظه‌ای که حکم استخدام رسمی قطعی مستخدمین صادر می‌شود، مستخدم منصوب شده و چه بسا ممکن است مستخدم مدتی از رسمی قطعی شدن خود ناآگاه باشد. دلیل این امر روشن است که عمل انتصاب و صدور آن از اعمال حاکمیت اداره است و به گونه‌ای یکسویه از سوی اداره تصمیم گرفته می‌شود. به عبارت دیگر از ایقاعات اداری است. اداره هنگام صدور حکم انتصاب مستخدمین رسمی آزمایشی، پذیرفتن و رضایت آن‌ها را شرط صدور حکم انتصاب نمی‌داند (همان، ص ۱۳۷؛ طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۷۸: ۱۶۶).

حال این سوال مطرح می‌شود، آیا مستخدم آزمایشی که به یک پست سازمانی منصوب شده این اختیار را دارد، با استعفاء از پذیرفتن انتصاب خوداری کند یا به گونه‌ای دیگر حق دارد حکم انتصاب را رد کند؟ تصور رد چنین انتصابی از سوی مستخدم رسمی آزمایشی و مستخدمین رسمی قطعی غیر ممکن نبوده و منع قانونی ندارد ولی مستخدم ممکن است به عنوان ترمرد در دادگاه اداری تعقیب و محاکمه شود (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۳۸).

نکته مهم پس از انتصاب قطعی مستخدم آزمایشی این است که ماده ۵ قانون استخدام کشوری ۱۳۰۱ مقرر می‌داشت: «مدتی را که مستخدمین در ابتدا ورود به خدمت به عنوان عضو مبتدی کاری می‌کنند، جزء خدمت رسمی آنها محسوب نمی‌شود و ابتدا خدمت رسمی مستخدمین از روزی است که رسماً داخل خدمت شده باشند.» این در حالی است که تبصره یک ماده ۱۸ قانون استخدام کشوری ۱۳۴۵ و ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری بیان می‌دارند، در صورتی که مستخدم به استخدام رسمی قطعی پذیرفته شود، خدمت آزمایشی جزء سابقه خدمت (از لحاظ سنوات خدمت و بازنشستگی) وی محسوب خواهد شد.

## ۲-۴. عدم احراز شرایط توسط مستخدم و چگونگی رفتار با او

به موجب تبصره یک ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری در صورتی که در پایان (یا حتی در ضمن) دوره آزمایشی، مستخدم شرایط ادامه به خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی قطعی را کسب ننماید، به یکی از صور ذیل با وی رفتار خواهد شد:

## ۱-۲-۴. اعطای مهلت دو ساله برای احراز شرایط مندرج در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری

طبق بند یک تبصره یک ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مشخص می‌شود که مدت دوره آزمایشی تا پنج سال امکان‌پذیر است. اگر کارمند رسمی آزمایشی به طور رضایت‌بخش نتواند دوره آزمایشی را با موفقیت سپری کند، تمدید دوره یک جایگزین مناسب برای لغو حکم است تا که بررسی بیشتری صورت گیرد (Hill, op. cit: p. 5). چنین تمدیدی بایستی به مدت یک دوره ثابت باشد. همچنین اعطای مهلت دو ساله دوره آزمایشی زمانی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد که دوره آزمایشی به خاطر دلایلی انقطاع یافته و در این حال ارزیابی کمی از پیشرفت دوره حاصل شده باشد؛ برای نمونه در حین سپری کردن دوره آزمایشی کارمند به دلیل بارداری یا حوادث ناشی از شغل غیبت داشته باشد. تمدید دوره می‌بایستی با احتیاط زیاد مورد استفاده قرار گیرد و نباید به خاطر دادن یک شانس آخر به کارمند، در تعویق انداختن تصمیم در مورد خاتمه دادن به استخدام اعمال شود. تمدید دوره آزمایشی زمانی می‌تواند نتیجه بخش و مؤثر واقع گردد که کارمند رسمی آزمایشی از نظر عملکرد شغلی شرایط رضایت بخشی داشته و برخی اطمینان‌ها وجود دارد، مبنی بر اینکه اگر زمان اضافی برای او منظور شود و حمایت بیشتری صورت گیرد، دوره آزمایشی را با موفقیت سپری خواهد نمود.

## ۲-۲-۴. تبدیل وضع به استخدام پیمانی

دستگاه اجرایی می‌تواند در صورت عدم احراز شرایط مقرر در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، وضعیت مستخدم رسمی آزمایشی را به استخدام پیمانی تبدیل نماید. این در حالی است که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۸۳۷ الی ۸۳۸ مورخ ۲۷ آبان ۱۳۸۶، تصویب‌نامه هیأت وزیران که امکان تبدیل وضعیت مستخدمان رسمی آزمایشی را به پیمانی پیش‌بینی کرده بود، مردود اعلام و استدلال نموده است: «حکم مقرر در ماده ۱۹ قانون استخدام کشوری مبین تأیید استحقاق مستخدمین آزمایشی مشمول قانون مزبور به تبدیل وضع به مستخدمین رسمی در صورت احراز لیاقت و کاردانی و علاقه آنان به کار در پایان خدمت آزمایشی است و طبق ماده ۲۰ آن قانون منحصراً برکناری افراد که در طی یا پایان دوره آزمایشی صالح برای ادامه خدمت نباشند، تجویز شده است»؛ بنابراین برکناری مستخدم دولت پس از اتمام دوره آزمایشی و تثبیت حق تبدیل وضع به مستخدم رسمی و یا تغییر نوع استخدام



او از رسمی قطعی به پیمانی به استناد مصوبه ۲۹۹۸۲/ت ۲۷۰۲۶ مورخ ۱۳۸۱/۶/۲۴ هیأت وزیران مغایر حکم صریح قانون گذار بوده و باطل است ([www.vekalatonline.ir/10](http://www.vekalatonline.ir/10)) ولیکن بند ب تبصره یک ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری دوباره مفاد تصویب نامه هیأت وزیران در صورت عدم کسب شرایط ادامه خدمت توسط مستخدم رسمی آزمایشی را پذیرفته است (عباسی، ۱۳۹۰: ۲۱۰). باید توجه نمود که قانون مصوب مجلس، معتبرتر از رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری است. از این رو، رأی مذکور با وجود بند ب تبصره یک ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری از لحاظ قانونی اعتباری نداشته و در اینجا صرفاً به عنوان سابقه بحث مطرح شده است. در مورد مستخدمین پیمانی باید گفت که چون به طور ثابت و دائم عهده دار شغل نبوده، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و یا قوانین خاص نیستند، وضع مطمئن ثابتی نیز ندارند و از حقوق و مزایا و سایر تضمیناتی که در قانون مدیریت خدمات کشوری از لحاظ بازنشستگی و خروج از خدمت و ... مقرر شده بهره نمی‌برند (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۷: ۱۴۷).

نکته قابل ذکر این است که طبق ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، در مشاغل حاکمیتی یعنی پست‌های ثابت، استخدام رسمی و در مشاغل غیر حاکمیتی و موقت، استخدام پیمانی صورت می‌گیرد. حال اگر مستخدم رسمی آزمایشی در مشاغل حاکمیتی و پست ثابت بوده و نتواند دوره آزمایشی را با موفقیت برای مبدل شدن به رسمی قطعی سپری نماید، ممکن است طبق بند ب تبصره یک ماده ۴۶ قانون مزبور وضعیت وی به استخدام پیمانی تغییر یابد. حال تغییر وضعیت او به استخدام پیمانی در مشاغل ثابت و حاکمیتی، چگونه توجیه خواهد شد؟ در اینجا به نظر می‌رسد پست سازمانی او نیز تغییر خواهد کرد (امامی، ۱۳۸۹: ۲۳۰).

### ۳-۲-۴. لغو حکم

در اکثر قوانینی (استخدامی و کار) که دوره آزمایشی را پیش‌بینی نموده‌اند، مقرر شده است که دستگاه اجرایی می‌تواند بدون ارائه «علت موجه» و عدم رعایت مقررات ناظر بر اخراج مستخدم، پس از پایان دوره آزمایشی یا حتی در ضمن آن، وضعیت او را به رسمی قطعی تبدیل نکند و او را اخراج نماید. معذک این نیاز حکم می‌کند که کارمندان تنها بر اساس دلایل مرتبط به عملکرد فنی (شغلی)، رفتار و شخصیتشان می‌توانند اخراج شوند؛ زیرا اخراج بر اساس تغییر در قوانین

استخدامی و یا بر اساس نژاد، رنگ و مذهب یک اخراج غیرقانونی، نامنصفانه و ناعادلانه محسوب می‌شود (Riphahn, 1999: p. 2-3).

در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز لغو حکم در مقایسه با بند الف و ب، ضمانت اجرای بسیار سختی برای مستخدم رسمی آزمایشی به نظر می‌رسد. بدین ترتیب که اگر در ضمن یا پایان دوره آزمایشی مستخدم نتواند شرایط مندرج در هر یکی از بندهای الف، ب و ج ماده ۴۶ را کسب نماید، حکم برکناری وی از طرف دستگاه اجرایی (وزارتخانه‌ها یا مؤسسه استخدام کننده) صادر و جریان به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور اطلاع داده می‌شود (امامی، ۱۳۸۹: ۲۳۰). ایرادی که به تبصره یک ماده ۴۶ وارد است این‌که به جای احصای صریح چگونگی برخورد با مستخدم رسمی آزمایشی و اینکه در چه حالتی با مستخدم طبق بند الف و در چه حالتی مطابق بند ب و ج رفتار می‌شود، این امر را به صورت تخییری (صلاحیت اختیاری) بر عهده دستگاه اجرایی گذاشته و این بدان معناست که دستگاه اجرایی، اختیار تصمیم‌گیری از بین گزینه‌های قانونی موجود را دارد که سوء استفاده از این اختیار محتمل است؛ زیرا ممکن است، گزینه‌ای انتخاب و اعمال شود که قابل قبول نبوده و سست، بی‌پایه، بی اساس باشد و منافع مستخدم و دستگاه اجرایی در آن لحاظ نشده باشد (هداوند، ۱۳۹۱: ۱۶۹). در اینجا بهتر است برای پوشش معایب صلاحیت اختیاری (چون در صورت لغو حکم مستخدم آزمایشی حق هیچ گونه شکایتی را در این زمینه ندارد)، مستخدم از این حق برخوردار باشد که به تصمیمات دستگاه اجرایی (تبصره یک ماده ۴۶) به مقامات بالاتر اعتراض نماید تا تصمیم اتخاذ شده مورد بازبینی قرار گیرد. همچنین قابل ذکر است که هرگونه اتخاذ تصمیم توسط مقامات اداری راجع به وضعیت استخدامی مستخدمین آزمایشی باید بر اساس «اصل مستند و مستدل بودن تصمیمات اداره» باشد. بر اساس این اصل مستخدم آزمایشی محق است تا از دلایل اتخاذ تصمیم توسط مقام عمومی و اداری اطلاع حاصل نماید (موسی زاده، ۱۳۸۳: ۱۵۹).

در ماده ۲۰ قانون استخدام کشوری ۱۳۴۵ تصریح شده بود: افرادی که در طی یا پایان دوره آزمایشی، صالح برای ابقاء در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند و حکم برکناری آنها صادر شود تا یک سال از تاریخ برکناری حق شرکت مجدد در مسابقات ورودی استخدام رسمی مربوط به همان شغل را نخواهند داشت. هرچند که قانون مدیریت خدمات کشوری در این زمینه ساکت است؛ اما نظر بر آنکه قانون مزبور در اصول کلی از قانون استخدام کشوری متأثر شده است،

احکام این قانون در مواردی که مغایر قانون جدید نباشد، اعتبار قانونی دارد (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۷: ۱۷۸)؛ بنابراین ماده ۲۰ قانون استخدام کشوری کماکان قابلیت اجرایی دارد.

نکته مهم این جاست که اگر دستگاه اجرایی مستخدم رسمی آزمایشی را صالح برای ادامه به خدمت نداد و تصمیم بر لغو حکم وی داشته، این تصمیم را باید در فاصله زمانی سه ساله و یا پنج ساله (در صورت اعطای مهلت دو ساله) عملی سازد؛ زیرا اصل بر این است، پس از سپری شدن مدت دوره آزمایشی حتی با ساکت بودن قانون، مستخدم رسمی آزمایشی به رسمی قطعی تبدیل وضع می‌یابد. این بدان معناست که دستگاه اجرایی نمی‌تواند پس از سپری شدن مدت دوره آزمایشی و چند ماه اشتغال مستخدم در اداره، عدم رضایت خود را اعلام و حکم بر کناری وی را صادر نماید (امامی، ۱۳۸۹: ۲۲۹). در این زمینه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی آرای متعددی از جمله دادنامه ۸۲-۸۳/۳/۱۰ اعلام نموده «با انقضای دوره آزمایشی، مستخدمین مربوط در عداد کارکنان رسمی درآمده و مشمول حقوق و تکالیف مقرر در قوانین و مقررات استخدامی می‌باشند و بدون اثبات تقصیر و صدور حکم قطعی در هیأت تخلفات اداری اخراج مستخدمین محمل قانونی ندارد.» (http://abdolkhani.ir/ ۱۷۵۶۶).

براساس آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، در صورت لغو حکم استخدامی در ضمن یا پایان دوره آزمایشی مستخدم نسبت به این حکم حق هیچ گونه شکایتی نخواهد داشت (امامی، ۱۳۸۹: ۲۳۰). در این زمینه رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۲۹۹، ۳۰۰، ۳۰۱-۸۲/۸/۱۱ جلب توجه می‌نماید «نظر به اینکه طبق ماده ۲۰ قانون استخدام کشوری برکناری مستخدم آزمایشی در طی دوران خدمات آزمایشی تجویز گردیده است و از طرفی اصولاً استخدام رسمی در واحدها و سازمان‌ها و مؤسسات دولتی به طور کلی تابع ضوابط و شرایط خاص بوده و الزامی نمی‌باشد و شکایت شکات در مورد اعتراض به برکناری آنها در طی دوره آزمایشی رد می‌گردد.» (http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۱۰۳۳۲۶).

به رسمیت شناخته نشدن حق شکایت، بر مبنای اصل لیاقت و شایستگی است. بر اساس این اصل یک نظام اداری کارآمد و شایسته زمانی محقق می‌شود که توانایی جذب و بکارگیری نخبگان را داشته باشد. پس در این صورت، دستگاه اجرایی باید مستخدمینی را که در طول دوره آزمایشی معیارهایی از جمله تخصص، کارایی، خلاقیت، اخلاق حسنه و... در آنها احراز نشده به

استخدامشان پایان دهد. این مهم زمانی عملی خواهد شد که بر مبنای قانون و نه بر اساس سلیقه، ارزیابی‌ها صورت گیرد.

### نتیجه‌گیری:

در تحلیل ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، مهم‌ترین نتایج قابل استنتاج به شرح ذیل است:

۱. دوره آزمایشی در تحقق یک سیستم اداری کارآمد و شایسته که با جذب و بکارگیری نخبگان تحقق می‌یابد، تأثیر بسزایی خواهد داشت؛ زیرا دستگاه اجرایی پس از حصول اطمینان از وجود معیارهایی چون لیاقت (علمی، اعتقادی، اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم، رعایت نظم و انضباط اداری و ... در مستخدم که با سپری کردن دوره آزمایشی حاصل می‌شود، افراد شایسته را جهت تصدی در مشاغل مورد نیاز به کار می‌گیرد.
۲. مطالعه حاضر نشان داد، مدت دوره آزمایشی در قانون مدیریت خدمات کشوری، سه و تحت شرایطی پنج سال بسیار طولانی است، لذا بهتر است برای حمایت از مستخدمین رسمی آزمایشی، این مدت به یک سال کاهش یابد؛ زیرا مدت یک سال بسنده است تا دستگاه اجرایی در مورد چگونگی کار مستخدم آزمایشی داوری کند.
۳. قانون‌گذار در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری شرایطی را برای تبدیل وضعیت مستخدم از حالت رسمی آزمایشی به رسمی قطعی مقرر نموده است. طبق بند الف ماده قانونی مذکور دستگاه اجرایی باید از وجود صفاتی چون لیاقت، خلاقیت، کاردانی، علاقه به کار، نوآوری و . . . در مستخدم رسمی آزمایشی حصول اطمینان نماید؛ اما این بند زمینه را برای اعمال نظرهای مغرضانه، سلیقه‌محور و متفاوت باز گذاشته و از سوی دیگر بسیاری از این صفات غیر قابل سنجش و ارزیابی هستند. مطابق بند ب ماده مذکور، مستخدم رسمی آزمایشی باید دوره‌های آموزشی لازم را با توجه به شغل مربوطه طی نموده و پس از کسب امتیازات لازم با تأیید گزینش از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی قطعی محسوب خواهد شد.
۴. در صورتی که شرایط ادامه به خدمت یا تبدیل وضعیت به استخدام رسمی قطعی از مستخدم آزمایشی احراز نشود، دستگاه اجرایی می‌تواند مهلت دو ساله‌ای برای احراز شرایط مندرج در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به وی اعطاء نماید. اعطای مهلت، جایگزین مناسبی برای لغو حکم خواهد بود؛ به ویژه زمانی که مستخدم رسمی آزمایشی عملکرد نسبتاً مناسبی داشته ولی به دلایلی نتوانسته امتیازات لازم را کسب نماید و اگر مهلت بیشتری برای

وی منظور شود می‌تواند دوره آزمایشی را با موفقیت سپری کند. مطابق بند ب ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه اجرایی این اختیار را دارد که در صورت عدم رضایت از عملکرد مستخدم آزمایشی وضعیت او را به استخدام پیمانی تبدیل نماید؛ اما چون مستخدمین رسمی برای مشاغل حاکمیتی و مستخدمین پیمانی برای مشاغل غیر حاکمیتی استخدام می‌شوند، اگر بند ب ماده مذکور را بخواهیم اعمال کنیم، با تبدیل وضع مستخدمین رسمی آزمایشی به پیمانی باید به مستخدم، شغل غیر حاکمیتی واگذار شود.

در نهایت، افرادی که در طی یا پایان دوره آزمایشی برای ماندن در خدمت مورد نظر، صالح تشخیص داده نشوند، بدون هیچ گونه تعهدی حکم برکناری آنان از طرف دستگاه اجرایی صادر و موضوع به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور اطلاع داده می‌شود. در این صورت، مستخدم برکنار شده حق هیچ‌گونه شکایتی نسبت به این حکم را نخواهد داشت و فقط حق دریافت حقوق مرخصی استحقاقی استفاده نشده و کسور بازنشستگی را دارد.

ایرادی که به تبصره یک ماده ۴۶ وارد است: به جای تصریح چگونگی برخورد با مستخدم رسمی آزمایشی، این امر را به صورت تخییری بر عهده دستگاه اجرایی گذاشته است. بهتر است برای پوشش معایب صلاحیت اختیاری و نیز به جهت نداشتن حق شکایت نسبت به تصمیمات دستگاه اجرایی، مستخدم بتواند به تصمیمات دستگاه اجرایی (تبصره یک ماده ۴۶) به مقامات بالاتر اعتراض نماید تا تصمیم اتخاذ شده مورد بازبینی قرار گیرد.

۵. مطالعه حاضر نشان داد، دستگاه اجرایی باید پس از سپری شدن مدت دوره آزمایشی وضعیت مستخدم را روشن و به طور کتبی به وی ابلاغ نماید و الا اگر مستخدم، دوره آزمایشی را سپری و اداره نسبت به او تعیین تکلیف ننماید، در اینجا باید سکوت اداره را مطابق آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری حمل بر رضایت از عملکرد مستخدم آزمایشی تلقی نمود و وی را در عداد مستخدمین رسمی قطعی قرار داد.

۶. قابل ذکر است، نگرش دستگاه اجرایی نسبت به مستخدمین آزمایشی این‌گونه باید باشد که برخی اشتباهات آنها را نادیده بگیرد. چون آنها به تازگی شغل خود را تصاحب نموده‌اند و در این بین ممکن است، اشتباهاتی داشته باشند. همچنین در طی دوره، انتقادات سازنده و توضیحات لازم و کافی در مورد بند الف و ب ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری باید به این مستخدمین، گوشزد کرد. در آخر اینکه بهتر است دستگاه اجرایی در پایان دوره، مستخدم رسمی

آزمایشی را برای شرکت در جلسه نقد و بررسی عملکرد او در طی دوره آزمایشی دعوت نماید. در این جلسه مواردی که عدم تأیید مستخدم را در پی داشته با شواهد و مدارک به وی ابراز گردیده و به مستخدم اجازه دفاع داده شود و سپس در مورد وضعیت استخدامی او تصمیم‌گیری شود (P. op.cit. Hill).

### فهرست منابع

۱. آقای، محب‌الله (۱۳۸۹)؛ بررسی تطبیقی آیین دادرسی دیوان عدالت اداری ایران و شورای دولتی فرانسه، چاپ اول، تهران: انتشارات جاودانه.
۲. ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۷۰)؛ حقوق اداری ایران، چاپ چهارم، تهران: نشر توس.
۳. امامی، محمد و کوروش استوار سنگری (۱۳۸۹)؛ حقوق اداری (۱) و (۲)، چاپ سیزدهم، تهران: انتشارات میزان.
۴. دومیشل، آندره و لالو میر، پی یر (۱۳۷۶)؛ حقوق عمومی، ترجمه قاضی ابوالفضل، چاپ اول، تهران: انتشارات دادگستر.
۵. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۷)؛ حقوق اداری، چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات سمت.
۶. عباسی، بیژن (۱۳۹۰)؛ حقوق اداری، چاپ دوم، تهران: نشر دادگستر.
۷. منصور، جهانگیر (۱۳۸۹)؛ مجموعه قوانین و مقررات استخدامی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت.
۸. موسی‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۱)؛ حقوق اداری، چاپ اول، تهران: نشر دادگستر.
۹. موسی‌زاده، رضا (۱۳۸۳)؛ حقوق اداری (۱) و (۲)، چاپ ششم، تهران: نشر میزان.
۱۰. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۸۴)؛ حقوق بشر و آزادی‌های سیاسی، چاپ اول، تهران: انتشارات میزان.
۱۱. هداوند، مهدی (۱۳۹۱)؛ حقوق اداری تطبیقی، جلد دوم، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
12. Director of Human Resources, The Newcastle upon Tyne Hospitals NHS Foundation Trust Human
13. DOHR (Department of Human Resources State of Tennessee), Employee Handbook, (2014).
14. Hegan, Shanno The 90 Day Probationary Period: Rhetoric or Reality, Otago Management Graduate Review, 15(22-49), (2006).
15. Hill, Nicola, Probation Period Procedure, Human Resources Manager, (2009).
16. Johri, Roopali and Fawthorpe, Louise, Trial Employment Periods, Department of Lab our, (2010).
17. Regina T. Riphahn, Behavioral Effects of Probation Periods: An Analysis of Worker Absenteeism, University of Munich, (1999).
18. Resources Policies and Procedures Procedure for Managing Probationary Periods, (2010).

19. University of North Texas System, Probationary Period, Available, www. Atunt system. Edu, (last visited on 2013/8/9).

### قوانین و مقررات

۱. آیین‌نامه اجرایی دوره آزمایشی مصوب هیأت وزیران ۱۳۸۸؛ مندرج در سایت:  
[dastour.ir/brows/?lid=330492](http://dastour.ir/brows/?lid=330492).www
۲. آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان؛ مندرج در سایت:  
[www.mums.ac](http://www.mums.ac)
۳. آیین‌نامه مرخصی‌ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیأت وزیران و با اصلاحات بعدی؛ مندرج در سایت:  
[www.law-ir.com/law/cat/454](http://www.law-ir.com/law/cat/454)
۴. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸؛ مندرج در سایت:  
[ww.mesbah72.blogfa.com](http://ww.mesbah72.blogfa.com)
۵. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵؛ مندرج در سایت:  
[www.shenasname.ir/1391-09-30.../estekhdam.html](http://www.shenasname.ir/1391-09-30.../estekhdam.html) .)
۶. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱؛ مندرج در سایت:  
<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/90706>
۷. قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲؛ مندرج در سایت:  
[www.divan-edalat.ir/show](http://www.divan-edalat.ir/show)
۸. قانون کار مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام ۱۳۶۹؛ مندرج در سایت:  
[www.arsehsevom.net/fa/archives/63](http://www.arsehsevom.net/fa/archives/63)
۹. قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش پرورش مصوب ۱۳۷۵؛ مندرج در سایت:  
[www.plaw.ir/fa/index](http://www.plaw.ir/fa/index)
۱۰. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶؛ مندرج در سایت:  
[ww.dadkhahi.net/.../gh\\_modiriyat\\_khadamat\\_keshv](http://ww.dadkhahi.net/.../gh_modiriyat_khadamat_keshv)
۱۱. قانون تخلفات اداری کارمندان مصوب ۱۳۷۲؛ مندرج در سایت:  
[www.ashayerfars.ir/ax/ghanon.doc](http://www.ashayerfars.ir/ax/ghanon.doc)
۱۲. قانون متعهدین خدمت به ورود آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹؛ مندرج در سایت:  
[eha.razaviedu.ir/files/posts/1510](http://eha.razaviedu.ir/files/posts/1510)
۱۳. قانون تمدید مدت اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۲؛ مندرج در سایت زیر:  
[www.Dolat.ir/Nsite/information/?info=11](http://www.Dolat.ir/Nsite/information/?info=11)

### آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

۱. رأی شماره ۹۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۸۶/۹/۴؛ مندرج در سایت:

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۱۳۵۱۰۲>

۲. رأی شماره ۱۳۴۸۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۷۰/۴/۳؛ مندرج در سایت:

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۱۰۱۸۵۴>

۳. رأی شماره ۸۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۸۳/۳۰/۱۰؛ مندرج در سایت: [http:// ۱۷۵۶۶](http://۱۷۵۶۶)

[abdolkhani.ir](http://abdolkhani.ir)

۴. رأی شماره ۲۹۹، ۳۰۰، ۳۰۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۸۲/۸/۱۱؛ مندرج در سایت:

[/http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۱۰۳۳۲۶](http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۱۰۳۳۲۶)

۵. رأی شماره ۸۳۷ الی ۸۳۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۶/۸/۲۷؛ مندرج در سایت:

[www.vekalatonline.ir/10](http://www.vekalatonline.ir/10)

