

جزوه حقوق کار

استاد الوندی

رشته حسابداری مقطع کاردانی

مبحث یکم - موضوع و تعریف

◀ موضوع حقوق کار

افرادى که برای خود و به حساب خود کار می کنند، فعالیت اینگونه افراد تابع قوانین دیگری بجز قانون کار است ولى کسانی که نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذارند اصولاً مشمول حقوق کارند.

◀ رابطه مشمول حقوق کار:

1- کارفرما: یعنی شخصی که دارای وسایل کار و سرمایه است، مُزد می پردازد و دستور می دهد.

2- کارگر: شخصی که در خدمت کارفرماست و از دستوراتش پیروی می کند.

نک: کارکنان دولت مشمول قانون کار نیستند بلکه مشمول حقوق اداری اند و از طرفی حقوق کار تنها روابط فردی نیست و به روابط جمعی هم اختصاص دارد.

◀ تعریف حقوق کار:

1- حقوقدانانی که با دید فردگرایی به حقوق کار می نگرینند، این رشته حقوق را مجموع قواعد حاکم بر قرارداد

کار می دانستند و در واقع آن را بخشی از حقوق قراردادها می شمردند (فلسفه اقتصاد آزاد)

2- گروهی دیگر حقوق کار را وسیله ای برای همکاری میان کار و سرمایه می دانند و آن را به قواعد حاکم بر نیروی کار تعریف می کنند. این نظریه را کسانی ابراز کرده اند که حقوق کار را از دیدگاه اقتصادی بررسی می کنند.

3- پُل دوران (استاد حقوق کار فرانسه) حقوق کار را چنین تعریف می کند: حقوق کار بر همه روابط حقوقی ناشی از انجام کار برای دیگری حاکم است، مشروط بر اینکه اجرای کار با تبعیت یک نفر نسبت به طرف دیگر همراه باشد.

نک: روابط کار بیشتر تابع قوانین امری است و لذا قوانین امری حاکم بر روابط کار بر قوانین دیگر و از جمله قواعد مربوط به قراردادها مقدم اند.

مبحث دوم - مشخصات حقوق کار

گفتار یکم - جنبه حمایتی حقوق کار

در تنظیم قواعد و مقررات حقوق کار نباید دو طرف رابطه کار (کارگر و کارفرما) یکسان در نظر گرفته شوند زیرا مقررات حقوق کار بیشتر برای حفظ حقوق کارگران وضع شده است و لذا قراردادی که دارای مزایایی بیشتر از مزایای مندرج در قانون کار برای کارگر باشد معتبر و نافذ است ولى عکس آن درست نیست.

برخی از حقوقدانان مانند ژرژسل مقررات کار را حقوق طبقاتی نامیده اند.

◀ تنوع مقررات کار:

جنبه حمایتی حقوق کار در بیشتر کشورها با وضع مقرراتی به نفع کودکان و زنان ظاهر شد. دیگر مقررات مربوط به توجه به خصوصیات جسمی، سنی یا کار کارگر وضع شد.

✓ برابر ماده 191 قانون کار، کارگاههای کوچک کمتر از 10 نفر را می توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود تشخیص مصلحت و موارد استثناء برحسب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

✓ رشته فعالیت نیز در وضع کارگر مؤثر است، مثلاً کارگری که در صنایع شیمیایی کار می کند با کسی که در حمل و نقل فعالیت می کند فرق دارد.

گفتار دوم - جنبه امری حقوق کار

✓ در حقوق کار بیشتر مقررات جنبه امری دارند و جزء نظم عمومی اجتماعی محسوب می شوند و لذا اثر فوری دارند.

✓ هر قراردادی که در بردارنده مزایایی بیشتر از مزایای مندرج در قانون کار باشد معتبر است.

✓ تشخیص اینکه در چه موردی شرط مغایر با قانون مستلزم مزایای بیشتری برای کارگر بوده با مراجع صلاحیتدار است و در این مورد باید ضابطه نوعی را در نظر گرفته نه ضابطه شخصی.

◀ ضمانت اجرای کیفری

✓ هر نوع توافقی برخلاف مقررات کار که در جهت کاهش امتیازهای کارگران باشد باطل محسوب شده و برای آن ضمانت اجرای کیفری مقرر شده است.

قانون کار 1337 مجازات تخلف از مقررات کار را به صورت جریمه نقدی و حبس پیش بینی کرده بود ، مثلاً مجازات به کارگماردن اتباع بیگانه فاقد پروانه کار را از 2 ماه تا یکسال حبس و جزای نقدی و مجازات به کار گماردن اطفال کمتر از 12 سال در کارگاههای فرش بافی را 6 ماه تا یکسال حبس و در صورت تکوار تا 3 سال حبس محکوم می کرد که رسیدگی به این جرایم در صلاحیت دادگاههای دادگستری بود.

نک: برای تأمین اجرای مقررات کار و حمایت از کارگران، همبستگی و آگاهی کارگران و نیز نظارت مقامهای عمومی کشور نقش مهمی دارد.

✓ حقوق کار از آن جهت جنبه اجتماعی دارد که به یک مشکل اجتماعی یعنی مسائل بخشی از گروههای آسیب پذیر جامعه (کارگران) می پردازد. از این دیدگاه مقررات کار در واقع عبارت از محدودیتهایی است که برای حفظ منافع کارگران، برحاکمیت کارفرما وارد می شود.

از تعارضی که میان منافع کارفرما و منافع کارگران وجود دارد می توان به تعارض میان ملاحظات اقتصادی و اجتماعی تعبیر کرد.

✓ در تعارض میان جهات اجتماعی و اقتصادی دو نکته اهمیت دارد :

- 1- بهبود یا عدم بهبود وضع کارگران رابطه مستقیم با شکوفایی یا رکود اقتصادی دارد
- 2- تعارض میان منافع کارگران و منافع کارگاه مطلق نیست و حتی نوعی همبستگی و اشتراک منافع وجود دارد

✓ آنچه به عنوان انعطاف پذیری حقوق کار پذیرفتنی نیست ، وضعیتی است که بخواهند بنام مصالح کلی اقتصاد جامعه رابطه کارگر و کارفرما را به نوعی توافق حقوق خصوصی تبدیل کنند.

◀ حقوق کار و تأمین اجتماعی :

✓ هدفهای حقوق کار و تأمین اجتماعی در مواردی مشابه و با یکدیگر مشترکند و در نهایت هدف هر دو تأمین کار و درآمد برای کارگران است که یکی (حقوق کار) با حمایت از پرداخت مُزد و دیگری (تأمین اجتماعی) با برقراری مستمری درآمد کارگر را تضمین می کند.

◀ حقوق کار و حقوق خصوصی:

✓ حقوق کار با دو رشته از رشته های حقوق خصوصی یعنی حقوق مدنی و تجارت ارتباط نزدیک دارد . پس حقوق کار جزء رشته های حقوق خصوصی است.

نک: گروبیچ جامعه شناس معاصر کتابی با عنوان اندیشه حقوق اجتماعی منتشر کرده که به مطالعه مفهوم حقوقی (حقوق اجتماعی) کمک می کند

فصل دوم – دگوانگونی روابط کار و پیدایش حقوق کار

◀ نگاهی به چگونگی رابطه کار در سده های پیشین :

✓ برخی از اندیشمندان آغاز فعالیت کشاورزی را ن خستین انقلاب اجتماعی تلقی کردند و در حالی که اشرافیت گسترش می یافت بردگی نیز عمومیت می یافت .
نک: بردگی زنده ترین شکل رابطه کار است.

✓ رابطه صنعتگران و پیشه وران با وردستان و شاگردانشان تابع نظام دیگر است که به نظام صنفی معروف است ✓ در اروپا در سده یازدهم و دوازدهم و در پی شهرنشینی است که نظام صنفی به وجود می آید.

◀ انقلاب صنعتی و آثار آن بر روابط کار

✓ از آغاز سده هجدهم میلادی ، در نتیجه یک سلسله اختراعات در فنون و صنایع، دگرگونیهایی به وجود آمد که از آن به انقلاب صنعتی تعبیر می شود.

✓ پیش از انقلاب صنعتی، دامداری و کشاورزی مهمترین فعالیت بشر بود.

✓ نخستین و مهمترین تغییر آن بود که روستاییان کار کشاورزی را رها کرده و به سوی مراکز صنعتی هجوم آوردند و در شهرها و اطراف آن متمرکز شدند.

مکتب اصالت فرد: در این مکتب فرد اهمیت دارد و جامعه امری فرعی و ناشی از قرارداد میان مردم است، هدف این قرارداد حفظ حقوق افراد در برابر دولت است.

✓ از دیدگاه این مکتب هر فردی آزاد و مستقل و با افراد دیگر برابر است.

✓ مطابق دیدگاه پیروان این مکتب باید کارگر و کارفرما به تنهایی با یکدیگر مذاکره کنند و آزادانه روابط کار را تعیین کنند.

✓ از نتایج مهم پیروی از این مکتب پذیرش فلسفه اقتصاد آزاد یا آزادی اقتصادی است. براساس این فلسفه روابط اقتصادی باید آزادانه و بدون دخالت دولت برقرار شود.

✓ از دیدگاه مکتب اقتصاد آزاد، اصل حاکم بر روابط اقتصادی رقابت آزاد میان افراد است.

✓ از دیدگاه پیروان مکتب اصالت فرد میان قراردادهایی که موضوع آن کالا باشد یا کار انسان تفاوتی وجود ندارد
نک: نخستین قانون حمایتی کار در فرانسه در سال 1841 تصویب شد و موضوع آن به کارگماردن کودکان کمتر از 8 سال بود.

✓ مکتبهایی که اصلاح وضع کارگران را در نظام سرمایه داری ممکن می شمارند دخالت دولت در رابطه کار و برقراری مقررات حمایتی را خواستارند.

✓ نخستین کسانی که با این دیدگاه در انتقاد از اقتصاد آزاد نظریه‌هایی ابراز کرد (سیسموندی) بود که عقیده داشت که موضوع علم اقتصاد باید رفاه مادی و جسمی انسان باشد.

✓ برخی از سوسیالیستهای سده نوزدهم مانند سن سیمون، راه چاره را در شرکت دادن کارگران در سود کارخانه و دخالت آنها در اداره کارگاهها می دانستند.

✓ از مشهورترین مخالفان سرمایه داری پرودن و مارکس می باشند.

✓ پرودن نه تنها با مالکیت خصوصی مخالف بود بلکه وجود دولت را نیز لازم نمی دانست . به نظر او اصل اساسی در اجتماع این است که ثمره کار هر کس به خودش تعلق دارد.

✓ از نکات اساسی فلسفه مارکس نظریه ارزش کار است به این معنا که کار جوهره ارزشها و وجه مشترک اشیاء و کالاهاست. از نظر او تنها اشتراکی کردن وسایل تولید می تواند جلوی استثمار کارگران را بگیرد.

✓ در سال های 1300 تا 1320 رابطه کارگر و کارفرما با نام اجیر و مستأجر تابع عقد اجاره اشخاص بود.

✓ در سال 1325 نخستین قانون کار به موجب تصویب نامه ای وضع گردید تصویب این قانون واکنشی در برابر اعتصابات کارگری محسوب شده و هدف آن بود تا با شناختن پاره ای از حقوق کارگران، سازمانی هم برای نظارت بر فعالیت آنها به وجود آید.

✓ در سال 1358 تنظیم مقررات جدید کار به مؤسسه کار و تأمین اجتماعی که مؤسسه ای پژوهشی و وابسته به وزارت کار بود واگذار شد.

فصل سوم - منابع حقوق کار

مبحث یکم - منابع داخلی

✓ از جمله منابع داخلی حقوق کار می توان از قانون اساسی، قوانین عادی، تصویب نامه ها، آیین نامه ها و پیمان جمعی و عرف و عادت نام برد.

✓ نخستین کشوری که طرح مسایل کار در قانون اساسی آن معمول شد کشور مکزیک بود
 ✓ در اصول قانون اساسی ایران گاه به صورت صریح و گاه به صورت ضمنی به حقوق و آزادیهای کار توجه شد است. مثلاً در اصل بیست و هشتم سه امر مهم یعنی آزادی کار، حق کار و عدم تبعیض به ترتیب بیان شده بود.
 ✓ در بسیاری از کشورها بخش مهمی از مقررات کار به شکل آیین نامه و حتی بخشنامه وزارتی تنظیم می شود که تنظیم آیین نامه ها باید با مشورت نمایندگان کارگران و کارفرمایان صورت گیرد تا این مقررات با آگاهی از خواسته ها و نظرهای دو گروه تنظیم شود.

نک: در قانون کار 1337 تصویب آیین نامه ها اصولاً برعهده شورای عالی کار مرکب از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان قرار داده شده بود.

نک: در قانون جدید کار تهیه و تنظیم آیین نامه ها برعهده شورای عالی کار یا شورای عالی حفاظت فنی قرار داده شده و تصویب آنها به وزیر کار و امور اجتماعی و یا هیأت وزیران واگذار شده است.

✓ اختلافهای ناشی از اجرای مقررات قانون کار در مراجع حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل خواهد شد که این مراجع عبارتند از:

1- هیأت تشخیص 2- هیأت حل اختلاف.

✓ هیأت تشخیص مرکب است از یک نفر نماینده وزارت کار و امور اقتصادی، یک نفر نماینده کارفرمایان و یک نفر نماینده کارگران.

✓ رأیهای این هیأت در هیأت حل اختلاف قابل اعتراض است.

✓ هیأت حل اختلاف نیز مرکب از نمایندگان سرگروه دولت، کارفرمایان و کارگران (از هرگروه 3 نفر) و رأیهای آن قطعی است.

◀ پیمانهای جمعی کار :

✓ م وافقت نامه هایی هستند که میان سازمان های کارگری و کارفرما برای تعیین شرایط کار منعقد می شوند و از این لحاظ که در بردارنده معیارهای کلی برای گروهی از کارگران اند از منابع حقوق کار به شمار می آیند.

◀ عرف و عادات شغلی:

✓ در حقوق کار عرف به مجموع قواعدی اطلاق می شود که در محیط کار و کارگری به وجود آمده و در مکان یا حرفه معینی به طور منظم و مستمر از آن پیروی شده تا آنجا که به شکل قواعد لازم الاجرا درآمده این عادات از این جهت سودمندند که امکان تنوع بیشتری به قواعد کار می دهند.

مبحث دوم - منابع بین المللی

◀ سازمان بین المللی کار :

✓ در پایان جنگ جهانی اول و ضمن عهدنامه صلح معروف به معاهده ورسای سازمان بین المللی کار در سال 1919 تأسیس شد.

✓ این سازمان دارای 3 نهاد است که مهمترین آنها کنفرانس بین المللی کار است.

✓ این کنفرانس سالی یک اجلاسیه دارد. تصمیم های کنفوانس با اکثریت دوسوم آراء نمایندگان حاضر اتخاذ می شود.

نک: مهمترین مصوبات آن مقاوله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار است.

✓ مقاوله نامه سندی است که پس از تصویب باید به تصویب مقامهای صلاحیتدار هر یک از کشورها برسد.

✓ توصیه نامه ها یکی از دو جنبه را دارند: گاه مقدمه و گاه مکمل مقاوله نامه اند و بیشتر جنبه مکمل مقاوله نامه را دارند و همزمان با آن تصویب می شوند .

✓ پاره ای از مصوبه های سازمان ملل متحد با مسایل کار عبارتند از : میثاق حقوق مدنی و سیاسی و میثاق حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی .

نک: پیمانهای دسته جمعی کار زمانی اعتبار و قابلیت اجرایی دارند که :

الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی شده در آن تعیین نشود

ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

بخش دوم - رابطه کارگری و کار فرمایی

فصل یکم - ارکان رابطه کارگویی و کارفرمایی

مبحث یکم - کارگر

◀ مفهوم اجتماعی کارگر:

✓ در عرف جامعه ما واژه کارگر را بیشتر برای انجام دهنده کار دستی به کار می برند خواه برای دیگران باشد و خواه برای خود.

✓ گاه اصطلاح کارگر به معنای قشر محروم جامعه و در کنار گروههای دیگر مانند کشاورزان به کار می رود. برخی از حقوقدانان طبیعت و نوع کار را در مواردی وسیله تشخیص کارگر از غیرکارگر می دانستند و آن را به ویژه برای تشخیص کارگر از پیمانکار مطرح می کردند، از این دیدگاه تعهد کارگر تعهد به وسیله است و تعهد پیمانکار تعهد به نتیجه است.

✓ طبیعت و ماهیت کار می توانند در کنار عوامل دیگر ملاک تشخیص کارگر از غیرکارگر قرار گیرند .

نک: از عوامل تشخیص کارگر از غیرکارگر آن است که رابطه کارگر و کارفرما جنبه معوض دارد.

✓ کارهایی که جنبه افتخاری و تبرّعی داشته باشند مشمول قانون کار نمی شوند.

◀ چگونگی تعیین مابه ازاء :

✓ برای تحقق رابطه کارگری و کارفرمایی لازم است که ما به ازای کار انجام شده جنبهٔ مزد و حقوق داشته باشد
 ✓ در قرارداد کار مدت کار و نوع آن در تعیین مزد مورد توجه است و چگونگی پرداخت عوض دلیل کارگر شمردن
 یا نشمردن دریافت کننده آن نمی شود.

◀ تبعیت حقوقی :

✓ رویه قضایی فرانسه تبعیت حقوقی را ملاک اصلی تشخیص کارگر از غیرکارگر می داند، از این دیدگاه زمانی
 رابطه تبعیت حقوقی وجود دارد که کارفرما بر کارگر نظارت کند.

✓ تفاوت های قرارداد پیمانکاری و قرارداد کار میان کارگر و کارفرما:

در قرارداد پیمانکاری دستورهای صاحب کار شامل خط مشی کلی کار است و در زمان انجام کار دستور نمی دهد
 بلکه پیمانکار ملزم به انجام کار است و در انتخاب شیوه های اجرایی و رسیدن به نتیجه آزادی عمل خود را حفظ
 می کند ولی در رابطه میان کارگر و کارفرما دستورهای کارفرما به طور مستقیم به چگونگی اجرا مبطوب می شود
 و کارگر در انتخاب روشهای اجرایی آزاد نیست.

✓ صاحبان مشاغل فکری مانند پزشک و معلم ممکن است حرفه خود را به دو شکل اجرا کنند:

یا آن را به طور مستقیم در اختیار استفاده کننده قرار دهند، مانند پزشکی که در مطب خود بیماران را می پذیرد
 که در این موارد قواعد منعقد شده تابع حقوق کار نیست و یا برعکس هرگاه پزشکی در بیمارستان به کار مشغول
 شود و از لحاظ ساعتهای کار و نظام سازمانی ملزم به رعایت نظم مؤسسه محل کار خود باشد کارگر محسوب می
 شود و به تعبیر حقوقدانان فرانسوی به سبب تبعیت اداری آنان رابطه تبعیت حقوقی هم وجود دارد.

✓ تبعیت حقوقی کارگر در آن است که در چهارچوب سازمان اداری کارگاه با استفاده از امکانات کارهایی را که از
 لحاظ پست سازمانی بر عهده اوست انجام دهد.

✓ تعریف کارگر در قانون کار 1337 : کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما
 مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می کند.

✓ تعریف کارگر در قانون جدید کار: کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد،
 حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند . بنابر قانون جدید ، کارگر کسی است که به
 درخواست کارفرما کار می کند نه به دستور او.

✓ از دیدگاه حقوق کار افرادی که در شرکتها و مؤسسات کار می کنند و از نظر عرف آنها را کارمند آن شرکت یا
 مؤسسه گویند کارگر محسوب می شوند.

✓ طبق ماده 39 قانون کار افرادی که به صورت پاره وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال
 دارند (شغل دوم) قانون کار شامل این افراد نیز می باشد.

◀ مفهوم تبعیت اقتصادی :

بنابر این نظریه زمانی می توان گفت که تبعیت اقتصادی وجود دارد که کار برای انجام دهنده آن وسیله اصلی معاش باشد و از طرفی کسی که اجرت را می پردازد از کار طرف دیگر به طور مستمر استفاده کند. برای احراز این رابطه وضعیت شخصی طرفین قرارداد در نظر گرفته می شود.

مبحث دوم - کارفرما

◀ کارفرما کیست :

✓ کارفرما کسی است که سرمایه و وسایل کار را دارد ولی برای تولید کالا یا ارائه خدمت باید از نیروی کار افراد دیگری استفاده کند.

از این تعریف نباید نتیجه گرفت که کارفرما به صاحب سرمایه و مالکیت خصوصی منحصر است چون در برخی نظامها دولت یا ارگانهای دولتی ای که واحدهای تولیدی یا خدماتی را زیرپوشش خود دارند کارفرما محسوب می شوند و از طرفی مؤسسه هایی که جنبه غیرانتفاعی دارند نیز می توانند کارفرما محسوب شوند.

✓ از دیدگاه حقوقی کارفرما شخصی است که طرف قرارداد کار است و تعهدهایی را در برابر کارگر برعهده می گیرد و سرمایه او تضمینی برای اجرای این تعهدهاست که می تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد.

✓ از دیدگاه قانون کار، کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. نک: هر نوع تغییر در وضع مالکیت کارگاه در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای سابق خواهد بود.

◀ کارفرما و مدیرکارگاه :

✓ مدیران و مسئولانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند.

✓ اینکه کارفرما به طور غیرمستقیم و از رهگذر مسئولان بخشهای مختلف یا قراردادن مدیران در رأس کارگاه بر کارگران نظارت کنند تأثیری بر رابطه کارگری و کارفرمایی نخواهد داشت.

نک: رابطه کارفرما و مدیر رابطه کارگری و کارفرمایی است.

✓ از آنجا که طرف اصلی رابطه کارگری و کارفرمایی، کارفرماست نه مدیر، تعهداتی که مدیر برعهده می گیرد متوجه کارفرماست.

✓ مدیران در قبال اعمال خود مسئولند ولی این مسئولیت رافع مسئولیت های قانونی کارفرما نخواهد بود.

◀ تغییر کارفرما و آثار آن :

✓ امروزه در حقوق کار پذیرفته شده است که تغییر کارفرما نباید بر وضع استخدامی کارگر تأثیری داشته باشد (ماده 12).

✓ در قرارداد مقاطعه (پیمانکاری) رابطه میان کارگر و پیمانکار به عنوان رابطه کارگر و کارفرما محسوب می شود و شامل رابطه میان پیمانکار و صاحب کار نمی باشد. در این رابطه صاحب کار طرف کارگران محسوب نمی شود اما در شرایطی خود رأساً موظف به پرداخت دیون شرکت به کارگران می باشد.

مبحث سوم- قلمرو حقوق کار

◀ چه کسانی مشمول قانون کارند :

✓ برابر ماده 5 قانون کار ، کلیه کارگران و کارفرمایان، نمایندگان آنها و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات قانون کار می باشند.

✓طبق ماده 112 قانون کار، کارآموز به افراد زیر اطلاق می شود :

الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص ، بازآموزی و ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند

ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زائد بر 3 سال نباشد در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از 15 سال کمتر و از 18 سال بیشتر نباشد.

✓ طبق نظر مؤلف داوطلبانی که برای یادگیری حرفه ای یا بازآموزی و ارتقای مهارت شخصاً به مراکز کارآموزی مراجعه می کنند و در جایی به عنوان کارگر شاغل نیستند آنها را نمی توان مشمول قانون کار دانست.

◀ شمول قانون کار اصل است و عدم شمول استثنا:

✓ طبق این نظر شمول قانون کار نسبت به تمام کسانی که تعریف کارگر و کارفرما در مورد آنها درست است و رابطه شان رابطه کارگری و کارفرمایی به شمار می آید اصل محسوب می شود.

◀ موارد استثنای کلی از قانون کار :

1- کارکنان دولت : طبق قانون کار اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری و سایر قوانین استخدامی هستند مشمول این قانون نیستند.

2- کارکنان نهادهای انقلابی : براساس ماده واحده مصوب 1359 شورای انقلاب، کارکنان نهادهای انقلابی مانند جهاد سازندگی ، بنیاد شهید، نهضت سوادآموزی، بنیاد مسکن مشمول قانون کار نمی باشند این قانون تنها شامل کارکنان سازمان اصلی این نهادها می باشد و کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی وابسته به این نهادها مشمول قانون کار می باشند.

3- کارگاههای خانوادگی : برابر ماده 188 قانون کار، کارگران کارگلههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و خویشاوندان نسبی از طبقه اول وی انجام می شود مشمول مقررات ایقانون نمی باشند. لازم به ذکر است همسر نیز شامل اعضای خانواده می باشد .

✓ برای اطلاق کارگاه خانوادگی سه شرط لازم است : 1- وجود رابطه خویشاوندی نزدیک 2- انجام کار توسط صاحب کار 3- عدم حضور فرد دیگری غیر از اعضای خانواده .

✓ کارگاه خانوادگی از محل سکونت اعضای خانواده معمولاً جدا نیست و ورود بازرسان به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل است.

VARAMIN-TPNU-AC.VCP.IR

دانشگاه پیام نور مرکز ورامین - رشته حقوق

Varamin_news@live.com

نک : اگر در کارگاهی اعضای خانواده در کنار کارگران دیگر به کار مشغول باشند و حالت تبعیت و پرداخت مزد وجود داشته باشد رابطه آنها مشمول قانون کار خواهد بود.

طبق قانون کار سال 69 کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنا نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین نامه ای است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

طبق ماده 190 قانون کار خدمه و مستخدمین منازل مشمول قانون کار می باشند ولی در برخی موارد تابع مقررات جداگانه ای خواهند بود.

فصل دوم- قرارداد کار و ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی

رابطه کارگری و کارفرمایی از لحاظ حقوقی یک قرارداد به شمار می آید.

◀ قرارداد کار، منبع منحصر تعیین شرایط کار :

طرفداران مکتب اصالت فرد و آزادی اقتصادی با تکیه بر اصل آزادی قراردادی تعیین شرایط کار بر افی پایه را بهترین و مناسبترین روش می دانستند .

اصل آزادی قراردادی که خود نتیجه اصل حاکمیت اراده است تجلی حقوقی فلسفه مکتب لیبرال به شمار می رود. براساس این مکتب افراد در برابر قانون با هم مساویند و لذا دارای آزادی اقتصادی هم می باشند.

نقش قرارداد کار در تعیین و تنظیم رابطه حقوقی میان کارگر و کارفرما از چند نظر مهم است:

- 1- در قرارداد کار ، دوطرف آزادانه یکدیگر را بر می گزینند و در تعیین پاره ای امور با یکدیگر توافق می کنند
- 2- کارگر و کارفرما می توانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین کنند که مدت این دوره باید در قرارداد مشخص شود.

3- قرارداد کار و چگونگی رابطه طرفین در آن، مهمترین وجه مشخص کارگر از غیرکارگر است.

4- برای ایجاد هماهنگی میان شرایط کار و وضعیت هر کارگر، قرارداد کار می تواند مناسبترین وسیله باشد.

نک: رکن اصلی تشخیص قرارداد کار این است که کارگر تحت اشراف و مدیریت کارفرما قرار می گیرد که از آن به تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما تعبیر می شود.

◀ تقسیم بندی عقود و جایگاه قرارداد کار

قرارداد کار عقدی است رضایی : قراردادی رضایی است که انعقاد آن تنها با توافق دوطرف صورت می گیرد و نیازمند تشریفات خاصی نمی باشد.

- ✓ قرارداد کار عقدی معوض است یعنی انجام کار از سوی کارگر در برابر دریافت مُزد است که یکی از ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی است.
- ✓ قرارداد کار عقدی است دو تعهدی یعنی هر یک از طرفین در برابر طرف دیگر متعهد است ، پس هر دو هم بستانکارند و هم بده کار .
- ✓ قرارداد کار عقدی است مستمر: در این عقد عامل زمان اهمیت بسیار دارد. در این عقد یکی از طرفین یا هر دو ملزم است تعهد خود را در طول زمان به طور مکرر برای مدت معین یا نامعین انجام دهد.
- ✓ یکی از آثار این تقسیم بندی آن است که بطلان قرارداد به گذشته سرایت نمی کند و از تاریخ کشف مؤثر است اگر انجام تعهد یکی از طرفین به سبب حوادث غیرقابل پیش بینی به طور وقت ناممکن شود قرارداد به حال تعلیق در می آید.
- ✓ قرارداد کار عقدی است قائم به شخص : طبق این اصل تعهدهای کارگر جنبه شخصی دارد و شخص ثالثی نمی تواند آن را اجرا کند و به وراثت او هم منتقل نمی شود. از همین رو می توان گفت قرارداد کار به حقوق اشخاص بیشتر مربوط است تا به حقوق اموال.
- ✓ قرارداد کار قرارداد الحاقی است: در این قرارداد یک نفر شرایط خود را تعیین می کند و طرف دیگر چاره ای ندارد جز آنکه قرارداد را رد کند یا آن را با همان شرایط بپذیرد در حقیقت او به شرایط از پیش تعیین شده ملحق شده است.
- نک: الحاقی بودن قرارداد کار ناشی از تفاوت قدرت اقتصادی کارگر و کارفرما است.
- ◀ قرارداد کار و دیگر قراردادهای مرتبط با کار انسان:
- ✓ قرارداد کار تابع حقوق کار و قراردادهای دیگر تابع نظام حقوق مدنی یا حقوق تجارت هستند.
- ✓ در قرارداد کار برای طرح شکایت باید به مراجع حل اختلاف مراجعه شود و در زمینه فرد، ساعتهای کار، مرخصیها و امور دیگر تابع مقررات دیگر است ولی در قرارداد های دیگر تنظیم آنها از اراده طرفین پیروی می کند، اختلاف ناشی از آنها در دادگاهها رسیدگی می شود.
- ◀ قرارداد کار و قرارداد مقاطعه کاری:
- ✓ برای تشخیص قرارداد کار و قرارداد مقاطعه ملاکهایی عنوان شده است که مهمترین آنها عبارتند از :
- 1- موضوع قرارداد مقاطعه کاری، محصول و نتیجه کار است ، در حالی که موضوع قرارداد کار در اختیار قراردادان نیروی کار است .
 - 2- اجرت مقاطعه کار برحسب نتیجه کار و مزد کارگر برحسب زمان انجام کار پرداخت می شود.
 - 3- با توجه به اینکه مقاطعه کاران اصولاً استقلال اقتصادی دارند تنها برای یک نفر کار نمی کنند و معمولاً مشتریان متعدد دارند، در صورتی که کارگر برای یک کارفرما کار می کند (در این زمینه استثناهایی هم وجود دارد)

4- معمولاً مقاطعه کار برای انجام کار خود کارگرانی را به کار می گیرد ولی کارگر شخصاً کار می کند و نمی تواند تعهدهای خود را به دیگری بدهد.

◀ قرارداد کار و عقد وکالت :

عقد وکالت گاه ممکن است مجانی باشد، چنین رابطه ای با قرارداد کار اشتباه شدنی نیست. زیرا مُزد یکی از ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی است ولی در بیشتر موارد نیز عقد وکالت با اجرت است. در وکالت وکیل یا نماینده مأمور انجام اعمال حقوقی به نیابت از موکل است ولی موضوع تعهد کارگر اعمال مادی است. افرادی مانند صندوقدار فروشگاه، صادر کننده بلیط و غیره کارگر محسوب می شوند زیرا هر چند عمل انجام شده آنها حقوقی است ولی این عمل را به عنوان وظایف خود در پُست سازمانی انجام می دهند نه به عنوان نماینده از فروشگاه یا بنگاه مسافری.

◀ قرارداد کار و قرارداد شرکت :

در قرارداد شرکت شریکی که کار خود را به عنوان بخشی از مال مشترک در میان می نهد تحت مدیریت شریکان دیگر نمی باشد. از طرفی شریک افزون بر سود، در زیان هم مشارکت دارد ولی کارگری که در سود کارگاه سهیم شده است نه در اداره کارگاه نقشی دارد و نه زیانهای آن را تحمل می کند.

◀ حق تقدم در استخدام :

چنانچه کارگاه بر اثر عواملی تعطیل شود و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در کار اصلی بگمارد.

◀ ممنوعیت تبعیض در استخدام :

بنابراین اصل کارفرمایان نباید در گزینش کارگر موردنظر خود از میان داوطلبان کار بر اساس عواملی که مرتبط به کار نیست مانند نژاد، جنس و ... تبعیض روا دارد.

◀ شرایط انعقاد قرارداد کار :

قصد و رضا (اعلام اراده): در قرارداد اعلام اراده در بیشتر موارد جنبه یکطرفه دارد یعنی کارفرما شرایط خود را که از پیش تعیین شده است به کارگر تحمیل می کند. حقوقدانان در این مورد اراده ضمنی کارگر و به عبارت دیگر قبول ظاهری او را نسبت به شرایط کار اعلام اراده تلقی کرده اند.

◀ عیوب رضا

اشتباه: اگر اشتباه در شخصیت طرف قرارداد باشد ممکن است هم از ناحیه کارگر در مورد شخصیت کارفرما و هم از ناحیه کارفرما در مورد شخصیت کارگر صورت گیرد. اگر کارفرما درباره هویت کارگر یا اوصاف شغلی او اشتباه کرده باشد اگر اشتباه اساسی باشد در صحت عقد مؤثر است. در این موارد کارفرما بیشتر اقدام به اخراج کارگر می کند.

اکراه: اکراه عبارت از فشار غیرعادی و نامشروعی است که به منظور وادار س اختن شخص بر انشای عمل حقوقی وارد می شود و آزادی تصمیم گیری را از او می گیرد. کارگری که تحت تأثیر شرایط نامساعد اقتصادی و

عوامل دیگر قرارداد تحمیل شده کارفرما را می پذیرد هرچند از لحاظ واقعیت‌های موجود در رابطه کار تحت تأثیر نوعی اجبار معنوی است ولی از نظر حقوقی پذیرفته نیست.

◀ اهلیت طرفین

اهلیت کارفرما : از آنجا که انعقاد قرارداد کار از طرف کارفرما اصولاً برای او فایده دارد از آنجا که برای انجام کار باید به کارگر مُزد پرداخت کند و برای تعهدهای دیگر باید هزینه‌هایی پرداخت کند از این رو باید دارای اهلیت باشد. در صورتی که کارفرما شخص حقیقی باشد برای انعقاد قرارداد باید صغیر، سفیه یا مجنون نباشد. در صورتی که کارفرما شخص حقوقی است مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان (مدیران) شخص حقوقی در قبال کارگران برعهده می‌گیرند و در صورت تجاوز نمایندگان از وظایف خود در برابر کارفرما ضامن می‌باشند.

◀ اهلیت کارگر :

از آنجا که زندگی کارگر وابسته به کار اوست انعقاد قرارداد کار برایش اهمیت بسیار دارد و نفع و ضرر برایش مطرح می‌باشد و لذا باید برای آن اهلیت داشته باشد.

✓ در مورد دیوانگان آنها نمی‌توانند به کار گرفته شوند چون آنها سلامت عقل ندارند و برای قبول مسئولیت انجام کار صالح نیستند.

✓ در مورد سفیه برای تنظیم قرارداد و تعیین شرایط کار و حدود تعهدهای او و نیز مُزدی که دریافت می‌کند دخالت نماینده قانونی ضرورت دارد.

✓ در مورد کارگر صغیر با توجه به قانون جدید کار می‌توان گفت که انعقاد قرارداد کار به وسیله خود نوجوانی که کار می‌کند به تنهایی کافی است.

طبق ماده 79 قانون کار به کارگماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است، در نتیجه کسی که با رعایت سن مقرر در قانون کار به استخدام دیگری در آید اساساً صغیر محسوب نمی‌شود و خودش می‌تواند قرارداد کار را منعقد کند.

◀ معین بودن موضوع قرارداد:

طبق بند (ب) ماده 9 قانون کار معین بودن موضوع قرارداد یکی از شرایط صحت قرارداد کار است طبق ماده 10 قانون کار هم نوع کار مورد تعهد باید مشخص باشد و تعیین دقیق جزئیات آن ضروری نیست و از طرفی مُزدی که در آغاز برای کار مورد تعهد در نظر گرفته شده است باید معین باشد و مُزد تعیین شده نباید از حداقل مُزد مقرر در زمان انعقاد قرارداد کمتر باشد. هر نوع تغییر بعدی در نوع کار یا در مورد مُزد تنها در محدوده قانونی و یا منطبق با عَرَف محل یا کارگاه باشد مجاز است و در غیراینصورت نیازمند موافقت اداره کار و امور اجتماعی است.

✓ مشروعیت مورد قرارداد :

این عنوان نیز یکی از شرایط صحت قرارداد کار می باشد. در خصوص مُزد پرداختی، مُزد اساساً به وجه رایج مملکت باید پرداخت شود و اگر به صورت مواد مخدر و مشروبات الکلی باشد ممنوع و نامشروع می باشد. در مورد کار مورد تعهد کارگر کاری می تواند موضوع قرارداد کار واقع شود که نامشروع نباشد یعنی عملی که برابر قانون ممنوع نباشد یا از لحاظ موازین اخلاقی ناپسند نباشند در غیر این صورت موجب بطلان قرارداد است.

◀ شرایط شکلی قرارداد

قرارداد کتبی یا شفاهی : چون قرارداد کار یک عقد رضایی است و تشریفات ویژه ای ندارد قرارداد کتبی و شفاهی در یک ردیف آورده شده اند.

/قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی این موارد باشد :

- 1- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد
- 2- حقوق یا مُزد مبنا و لواحق آن
- 3- ساعات کار ، تعطیلات و مرخصیها
- 4- محل انجام کار
- 5- تاریخ انعقاد قرارداد
- 6- مدت قرارداد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد
- 7- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید.

از لحاظ قانونگذار بهتر است که قرارداد میان طرفین به شکل کتبی تنظیم شود چون اثبات رابطه قراردادی نیز در اینصورت آسانتر است ولی اثبات رابطه قراردادی برپایه قرارداد شفاهی ناموجه تلقی نمی شود. اگر قرارداد به صورت کتبی باشد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و نسخه دیگر به شورای اسلامی کار داده می شود و دو نسخه دیگر نیز در دست کارگر و کارفرما قرار می گیرد.

◀ دوره آزمایشی :

فایده پیش بینی چنین دوره ای در قرارداد کار آن است که طی آن کارفرما می تواند صلاحیت و تواناییهای کارگر را احراز کند، کارگر نیز می تواند بر شرایط و ویژگی های محل کار خود واقف شود و هر یک نسبت به ادامه رابطه قراردادی تصمیم بگیرد. از طرفی وجود دوره آزمایشی اصل نیست و استثناً محسوب می شود مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد مشخص شود که حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر 1 ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا 3 ماه می باشد. طی این دوره هر یک از طرفین می تواند به آسانی و بدون الزام به جبران خسارت به رابطه خود با طرف دیگر پایان دهد ولی بجز این اختیار بقیه تعهدها به قوت خود باقی می باشد. اگر طی این دوره رابطه کار قطع شود اگر از طرف کارفرما باشد او باید تمام حقوق دوره آزمایشی را بپردازد و اگر از طرف کارگر باشد کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود اختیار هر یک از طرفین در قطع رابطه کار در دوره مدت آزمایشی باید به شکلی مقبول و منطقی باشد.

◀ ضمانت اجرای شرایط انعقاد قرارداد کار :

طبق قانون کار اصل بر صحت قرارداد کار است و در صورت خلاف آن بار اثبات را بر دوش مدعی عدم صحت قرار می دهد و از طرفی ضمانت اجرای رعایت نکردن شرایط قرارداد را موجب بطلان قرارداد می دانند. کشور فرانسه معتقدند که بطلان از تاریخ کشف مؤثر است و لذا کارگر استحقاق دارد مُزد مدتی را که کار کرده دریافت کند . بنابراین مسئولیت بطلان قرارداد کار برعهده کارفرما قرار می گیرد و بطلان عملاً مانع شمول

حمایتهای قانون کار نخواهد بود. در مورد رعایت نکردن مقررات امری کار باید در نظر داشت که همواره این امر مستلزم بطلان قرارداد کار نیست.

◀ رابطه کار و امنیت شغلی :

زمانی می توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما دارای ثبات باشد و به آسانی قطع نشود . هیچ کس نمی تواند برای تمام عمر خود قرارداد کار منعقد کند و به عبارت دیگر استخدام به شکل مادام العمر مجاز نیست.

✓ پلانیول و ریپر قاعده قابل فسخ بودن قرارداد بدون مدت را به صورت یکسان برای کارگر و کارفرما نادرست دانسته و آن را با حالت تبعیت حقوقی هماهنگ می شمارند، به نظر آنها تبعیت اگر نامحدود باشد موجب حفظ کرامت انسانی نخواهد شد و از نظر اقتصادی نیز نامطلوب خواهد بود.

◀ چاره اندیشی برای ایجاد امنیت شغلی :

با اوج گیری نهضت کارگری این راه حل پذیرفته شده که کارفرما مکلف شود تا هنگام اخراج به کارگر خسارت اخراج بپردازد . همچنین در برخی کشورها، دادگاهها برای چاره جویی در برابر اخراجهای خودسرانه از نظریه «سوء استفاده از حق» کمک گرفتند.

✓ قانون اساسی مکزیک برای تضمین امنیت شغلی کارگران مقرر داشت که اخراج تنها زمانی مجاز است که دلیل موجهی برای آن وجود داشته باشد.

◀ نوع قرارداد کار و تضمین امنیت شغلی در قانون کار سال 1337 :

در قانون کار سال 1337 سه نوع قرارداد کار پیش بینی شده بود: قرارداد کار مدت معین، قرارداد کار نامعین و قرارداد کار برای انجام کار معین . طبق ماده 32 قانون کار سال 1337 هر گاه قرارداد کار برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند مگر در مواردی که در قرارداد پیش بینی شده باشد هر یک از طرفین که در غیر از موارد مذکور در فوق قرارداد را فسخ نماید مکلف به جبران خسارت طرف دیگر خواهد بود.

✓ بنا به دلایلی قراردادهای مزبور در ماده فوق تضمین لازم را برای کارگو به وجود نمی آورد:

1- قراردادهای مدت معین اختصاص به موارد خاصی نداشت و برای هر نوع کار(کارهای دائمی) ممکن بود چنین قراردادی منعقد شود .

2- برای اینگونه قراردادهای حداقل و حداکثر مدتی در نظر گرفته نشده بود.

3- انعقاد این دسته قراردادهای به صورت مکرر ممنوع نبود و تکرار آنها هیچ حقی برای کارگر ایجاد نمی کرد.

4- برابر تبصره 1 ماده 33، مقررات ماده 33 در خصوص خسارت اخراج، حق سنوات و اخطار قبلی در مورد قراردادهایی که برای مدت معین و یا انجام کار معین منعقد شده باشند نافذ نخواهد بود.

مراجع حل اختلاف برای جلوگیری از سوء استفاده کارفرمایان از مقررات مربوط به قرار دادهای مدت معین ، تمديد يا تجديد قرارداد مدت معین را در حکم تبدیل رابطه قراردادی به یک قرارداد مدت نامحدود تلقی کردند و پایان دادن به آخرین قرارداد مدت معین را در حکم اخراج دانسته و برای کارگر حق دریافت خسارت اخراج قائل گردیدند.

◀ قرارداد کار مدت نامحدود :

برابر ماده 33 قانون کار 1337 هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد هر یک از طرفین می تواند با 15 روز اخطار کتبی قبلی آن را فسخ نماید. طبق این ماده کارگر اخراجی دارای دو دسته حق بود: نخست در صورتی که یک سال اعم از متوالی یا متناوب نزد کارفرما خدمت کرده بود کارفرما می بایست موقع فسخ قرارداد به نسبت هر یک سال خدمت معادل 15 روز آخرین مزد کارگر به او پرداخت نماید. دوم اینکه کارگر اخراجی حق داشت که با مراجعه به مراجع حل اختلاف مطالبه خسارت کند که برای این کار می بایست دست کم 3 ماه متوالی یا 6 ماه متناوب نزد کارفرما خدمت کرده باشد و ظرف 15 روز به مراجع حل اختلاف شکایت کند . تعیین میزان خسارت با مراجع حل اختلاف بود.

راهکارهای پیشنهادی توسط مجمع کارشناسان در تهیه پیش نویس قانون کار 1369 :

- 1- حفظ وضعیت شغلی کارگر در صورت تغییر کارفرما 2- تضمین در برابر تغییر عمده در شرایط اصلی کار
- 3- ارائه مقرراتی در خصوص تعلیق قرارداد کار 4- محدود کردن موارد انعقاد قرارداد کار مدت معین و پیش بینی راهکارهایی برای جلوگیری از سوء استفاده های احتمالی 5- اصل قراردادن قرارداد دائمی به عنوان پایه روابط شغلی و پیش بینی فسخ قرارداد در صورت ارتکاب اعمال خشونت آمیز.
- در خصوص بند 2 کارگری که به استناد تغییر عمدی شرایط کار قرارداد را فسخ کند در صورتی که در فسخ محق تشخیص داده شود حق دریافت خسارت دارد در خصوص بند 3 برای حفظ سابقه خدمت کارگر و جلوگیری از قطع کامل رابطه او با کارفرما به سبب بروز برخی حوادث این نظریه ارائه شد. در خصوص بند 4 منظور از قرارداد کار مدت معین قراردادی است که ذکر مدت در آن به سبب طبیعت کار یا مقتضیات کارگاه ضروری باشد مانند قرارداد کار کارگر جانشین در این قرارداد ها تمديد يا تجديد آن فقط برای یک بار ممکن است و در صورت ادامه تمديد قرارداد به صورت مدت نامحدود در می آید.
- نک : منظور از تمديد قرارداد ادامه آن با همان شرایط برای مدت مشابه است و مقصود از تجديد قرارداد انعقاد قرارداد تازه ای با شرایط جدید می باشد.

◀ قرارداد مدت موقت (مدت معین) :

منظور از این قرارداد، قراردادی است که در آن مدت مشخصی پیش بینی شده باشد .

طبق تبصره 1 ماده 7 حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. طبق این تبصره قرارداد مدت موقت اصولاً برلی مواردی است که کار موردنظر جزء کارهای مستمر کارگاه نباشد و برای اینگونه موارد هم باید حداکثر مدت تعیین شود.

◀ قرارداد مدت غیر موقت (مدت نامحدود) :

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می شود. در قانون سال 69 اخراج در ارتباط با قرارداد دائمی به دو شکل اخراج موجه و اخراج ناموجه در می آید در فرض نخست کارفرما باید موجه بودن اخراج را تعیین کند، در این مورد تکلیف کارفرما به پرداخت حق سنوات منحصر خواهد بود. در فرض دوم چنانچه اخراج کارگر از لحاظ مراجع حل اختلاف ناموجه شناخته شود کارفرما مکلف به بازگرداندن کارگر و پرداخت حق السعی او در فاصله میان زمان اخراج و تاریخ بازگشت خواهد بود.

◀ تعلیق قرارداد کار :

تعلیق قرارداد به عنوان یک نظریه حقوقی منسجم در حقوق کار مفهومی نو و تازه است. برخی تعلیق قرارداد کار را سبب توقف موقت زندگی قراردادی شمرده و گفته اند قرارداد پس از مدتی جریان طبیعی خود را باز خواهد یافت.

کاملنک استاد حقوق فرانسه ناممکن شدن اجرای تعهد قراردادی یکی از طرفین را مشخصه اصلی تعلیق می شمرد.

برخی از استادان حقوق می گویند که آنچه به حال تعلیق در می آید قرارداد کار به صورت کل و در مجموع نیست بلکه اجرای تعهدهای اصلی یکی از طرفین است. اینها می افزایند تعلیق یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین می کند و عدم اجرای تعهدهای مورد تعلیق را مشروع می داند.

◀ شرایط تعلیق قرارداد کار :

- 1- مانعی در اجرای تعهد ایجاد شود یا به تعبیر قانون کار انجام تعهدات یکی از طرفین متوقف شود که این توقف انجام تعهد ممکن است از مصداقهای قوه قاهره، اعتصاب و...
 - 2- عدم اجرای تعهد یکی از طرفین به طور موقت باشد.
- نک : هدف از تعلیق حفظ رابطه قراردادی است و آنچه به حال تعلیق در می آید اجرای تعهد است.

◀ آثار تعلیق وضع مُزد در مدت تعلیق :

- 1- چنانچه تعلیق قرارداد کار ناشی از توقیف کارگر باشد و توقیف به سبب شکایت کارفرما صورت گرفته باشد که چنانچه توقیف به حکم محکومیت کارگر منتهی نگردد کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را پرداخت کند.
- 2- چنانچه در ضمن بازرسی کارگاه تعطیل شود از آنجا که تعطیلی کارگاه به سبب تخلف کارفرماست، وی مکلف است در مدت تعطیلی مُزد کارگران را بپردازد.
- 3- در خصوص مرخصی استعلاجی سازمان تأمین اجتماعی باید به کارگر بیمار غرامت دستمزد ایام بیماری بپردازد.

نک : جز در موارد تصریح شده در قانون، مدت تعلیق قرارداد کار اصولاً جزء سابقه خدمت کارگری به حساب نمی آید.

✓ مواردی که مدت تعلیق جزء سابقه خدمت به شمار می آید :

- 1- مدت خدمت نظام وظیفه
 - 2- مدت توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما
 - 3- مدت مرخصی استعلاجی
 - 4- مدت مرخصی زایمان
- نک : سابقه خدمت کارگر پیش از وقوع امری که منجر به تعلیق شده است محفوظ می ماند.

✓ موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارگر:

- 1- انجام خدمت وظیفه
- 2- مرخصی آموزشی و مرخصیهای بدون حقوق
- 3- توقیف کارگر
- 4- بیماری کارگر
- 5- مرخصی بارداری و زایمان
- 6- تعلیق قرارداد در ارتباط با ماده 27 قانون کار (اخراج غیرموجه)
- 7- اعتصاب

تعریف اعتصاب: قطع کار به صورت دسته جمعی و هماهنگ از ناحیه کارگران برای تحت فشار قراردادن کارفرما یا مقامهای عمومی برای رسیدن به خواسته های خود است.

✓ موارد تعلیق به سبب امور مربوطه به کارفرما :

- 1- تعطیلی کارگاه بر اثر قوه قهریه
- 2- تعطیلی کارگاه بر اساس تشخیص بازرس یا کارشناس
- 3- بیمه شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوط بیکار موقت شناخته شوند.

✓ مهلت مراجعه کارگر به کارگاه پس از رفع حالت تعلیق :

در مورد خدمت نظام وظیفه کارگر باید حداکثر تا 2 ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد. در مواردی مانند مرخصی تحصیلی ، تعطیلی موقت کارگاه به سبب قوه قاهره و توقیف کارگر این مهلت 30 روز است و در مواردی مانند مرخصی نیز کارگر باید بلافاصله پس از مرخصی به کار خود بازگردد.

✓ عدم پذیرش کارگر از سوی کارفرما پس از رفع حالت تعلیق :

چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیرقانونی است و کارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید. اگر کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه است مکلف به بازگرداندن کارگر است ولی در صورتی که دلایلی موجه باشد رابطه طرفین پایان می یابد.

◀ تغییر شرایط کار :

در حقوق کار معمولاً منظور از شرایط کار، مُزد ، ساعاتهای کار، مرخصیها، شرایط محیط کار، شغل ، پُست سازمانی کارگر و محل انجام کار از جمله شرایط کار می باشند. تغییراتی که ممکن است در شرایط کار به وجود آید گاه به موجب قانون است ، گاه به وسیله پیمان دسته جمعی و گاه به وسیله کارفرما می باشد . هرگاه تغییر شرایط کار مهم و عمده تلقی شود و کارگر آن را نپذیرد، مسئولیت قطع رابطه برعهده کارفرماست که در صورت اخراج کارگر باید خسارت کارگر پرداخت شود.

◀ پایان رابطه کارگری و کارفرمایی :

طبق ماده 21 قانون کار قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف) فوت کارگر (ب) بازنشستگی کارگر (ج) از کار افتادگی کلی کارگر (د) انقضای مدت در قراردادهای کار مدت موقت و عدم تجدید آن (ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است (و) استعفای کارگر

اخراج: طبق مقاوله نامه سازمان بین المللی کار جز در صورت وجود یک دلیل موجه، کارگر نباید اخراج شود. این نظر دلایل موجه دلایلی اند که یا به رفتار کارگر مربوط شوند یا به مهارتها و تواناییهای او یا از ضرورتهای اداره کارگاه ناشی شود.

رفتار کارگر در صورتی مجوز اخراج می شود که حالت تقصیر پیدا کند که رفتار تقصیرآمیز ممکن است به دو صورت باشد:

1- هنگامی که کارگر وظیفه ای را که برعهده دارد، بد اجرا کند.

2- مواردی که رفتار کارگر موجب به هم ریختن نظم محل کار یا اختلال در اجرای وظایف دیگران شود.

صورت نخست مانند: سهل انگاری در انجام کارها، تخلف از آیین نامه کارگاه، اجرا نکردن دستورهای قانونی کارفرما و غیبت ناموجه. صورت دوم مانند: بی انضباطی، اعمال خشونت، حضور در محل کار در حال مستی یا پس از استعمال مواد مخدر.

میان تقصیر مهم و غیرمهم فرق گذارده می شود:

در مورد تقصیر مهم اخراج فوری را مجاز می شمارند ولی در تقصیر غیرمهم، اخراج زمانی موجه است که عمل پس از یک یا چند بار اخطار تکرار شده و اخراج نیز همراه با اخطار قبلی باشد.

مواردی که اخراج منع شده است:

الف) اخراج به دلیل عضویت در سازمان های کارگری یا مشارکت در فعالیت این سازمان ها

ب) نامزد شدن برای نمایندگی کارگران

ج) شکایت از کارفرما یا مشارکت در طرح دعوا علیه او

د) اخراج به پایه نژاد، جنس، رنگ، دین و مذهب و ...

◀ موارد اخراج در قانون کار ایران:

طبق ماده 165 قانون کار، در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در صورت موجه بودن اخراج کارگر مشمول اخذ حق سنوات خواهد بود.

اخراج موجه: برابر ماده 27 قانون کار، هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های

انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر شورای اسلامی کار

پس از پرداخت حق سنوات کارگر قرارداد را فسخ کند در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است.

نک : تهیه آیین نامه انضباطی کارگاه اصولاً با کارفرماست که پس از تأیید واحد کار و امور اجتماعی محل توسط کمیته انضباط کار اجرا می شود.

تشریفات اخراج : برابر ماده 27 قانون کار، یکی از تشریفات اخراج آن است که نظر مثبت شورای اسلامی کار در خصوص اخراج اعلام شود و در صورت نبودن شورا نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در صورت نبود این نهاد نیز اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص الزامی است و در ضمن از همه رأیهای هیأت تشخیص می توان در هیأت حل اختلاف شکایت کرد.

پرداخت حق سنوات : کارفرما موظف است هنگام اخراج موجه افزون بر مطالبات و حقوق، به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به کارگر اخراجی بپردازد.

نظر کارگر در خصوص بازگشت به کار: طبق تبصره ماده 165، چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت به هر سال 45 روز مزد و حقوق به وی بپردازد سازمان های کارگری که وظیفه دفاع از منافع و حقوق قانونی کارگران را برعهده دارند شامل 3 نهاد، شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران یک واحد بوده و کارگران یک واحد فقط می توانند یکی از 3 مورد را داشته باشند.

استعفای کارگر : پایان دادن به قرارداد کار از سوی کارگر استعفا نامیده می شود. در این حال کارگر می تواند با توجه به اصل آزادی کار قرارداد خود را فسخ کند.

/تشریفات اصلی استعفا :

1- کارگر باید استعفای خود را به صورت کتبی به کارفرما تسلیم کند و رونوشت آن را به یکی از سازمان های کارگری تحویل دهد تا با آگاهی این سازمان ها از اختلاف نظرهای احتمالی در باب وقوع و تاریخ تحقق استعفا جلوگیری شود.

2- از تاریخ تسلیم استعفای کتبی، کارگر باید یک ماه به کار خود در کارگاه ادامه دهد. البته کارفرما پیش از پایان یک ماه هم می تواند استعفا را بپذیرد ولی پس از یک ماه موافقت و مخالفت کارفرما تأثیری نخواهد داشت. اگر کارگر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام کند استعفای او منتفی تلقی می شود.

نک : استعفا مخصوص قراردادهای کار مدت غیرموقت (نامحدود) است.

کارگری که استعفا کرده است نسبت به سابقه خدمت خود استحقاق دریافت حق سنوات را خواهد داشت.

/فوت، بازنشستگی و از کارافتادگی از موارد پایان دادن به قرارداد است که به نوع خاصی از قراردادها اختصاص ندارند و شامل همه قراردادهاست.

در صورت فوت کارگر، مطالبات کارگر در زمان اشتغال به وراثت قانونی او پرداخت می شود و به آن دسته از بازماندگان او که شرایط دریافت مستمری را دارند، مستمری تعلق می گیرد.

در خصوص بازنشستگی کارگر ماده 31 قانون کار بیان می دارد، کارفرما باید براساس آخرین مُزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مُزد به وی پرداخت نماید.

درخصوص از کارافتادگی کلی کارگر از لحاظ قانون تأمین اجتماعی بیمه شده ای که طبق نظر کمیسیون پزشکی درجه کاهش قدرت کارش 66 درصد بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می شود و در این صورت قرارداد کارش خاتمه می یابد.

نمایند

VARAMIN-TPNU-AC.VCP.IR

دانشگاه پیام نور مرکز ورامین - رشته حقوق

Varamin_news@live.com