

بخش دوم

دامنه شمول
مقررات قانون کار

دامنه شمول
مقررات قانون کار

مقدمه

— دامنه شمول مقررات کار یکی از بحث‌های کلیدی حقوق کار و به‌ویژه قانون کار است. از آنجایی که مقررات قانون کار حمایت‌های ویژه‌ای از کارگران به‌عمل می‌آورد، باید مشخص شود چه افرادی تابع قانون کار هستند.

معمولاً قوانین و به‌ویژه قانون کار در بندها و مواد اولیه خود، افراد مشمول و زمینه‌های اجرایی خود را مشخص می‌کنند. مثلاً ماده یک قانون کار، مقرر می‌دارد «کلیه کارگران، کارفرمایان، کارگاه‌ها، واحدهای تولیدی صنعتی، کشاورزی و ... مکلف به تبعیت از این قانون هستند».

در مواد مختلف قانون کار، برخی مواقع صریحاً و برخی مواقع به‌صورت ضمنی، شمول مقررات کار توضیح داده شده است. در موارد صریح آن، از جمله در ماده ۱۱ و ماده ۲۵، مستقیماً افراد یا مؤسسات و نهادهایی که شامل مقررات قانون کارند، مشخص گردیده‌اند. اما در مواد دیگر، از جمله در ماده ۲ و ۳ که به تعریف و شناسایی عناصری همانند کارگر و کارفرما می‌پردازد دامنه شمول مقررات کار به‌صورت ضمنی اشاره شده است و باید در این خصوص دقت بیشتری نمود تا منظور قانون‌گذار را تشخیص داد. مقررات و ضوابط قانون کار جمهوری اسلامی ایران، فقط نسبت به افراد خاصی کاربرد دارد و آنها را واجد حق و تکلیف می‌کند، که باید آنها را مشخص کنیم. طبعاً هرگاه ما توانستیم فردی را کارگر معرفی کنیم، قاعدتاً محل کار او کارگاه تلقی می‌شود و شخصی که به او دستور می‌دهد تا کاری را به انجام برساند کارفرما است و قراردادی که میان او و کارفرمایش منعقد شده قرارداد کار است و طبیعتاً جوهی را که شخص موردنظر در قبال کارش دریافت می‌کند، مزد است.

به‌طور کلی با شناسایی افرادی که مشمول مقررات قانون کار هستند، می‌توان حمایت‌های قانونی از این افراد را نیز اعمال نمود. اما اینکه چه کسی کارگر یا کارفرماست، به توضیح بیشتری نیاز دارد. در اینجا ما سعی می‌کنیم عناصر و مؤلفه‌های روابط کار، که مهم‌ترین‌شان کارگر و کارفرماست را، مشخص و نسبت به تعریف آنها اقدام نماییم.

۱- ماده ۱ قانون کار سال ۱۳۶۹: کلیه کارگران، کارفرمایان مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی مشمول این مقررات

هستند.

۲- ماده ۵ قانون کار سال ۱۳۶۹: کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون

هستند.

کارگر

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- مشخصات کارگر را برابر قانون کار بیان نماید.
- ۲- منظور از «کارگر یک انسان است» را توضیح دهد.
- ۳- تبعیت کردن از کارفرما را شرح دهد.
- ۴- حفظ کرامت کارگر در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ را توضیح دهد.
- ۵- محدوده اطاعت کارگر از کارفرما را شرح دهد.

کارگر کیست؟

برابر ماده ۲ قانون کار، «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.»

واژه کارگر فقط شامل افرادی که به کارهای فیزیکی یا اصطلاحاً کاریدی (کار با دست) می‌پردازند اطلاق نمی‌گردد. امروزه بخش بزرگی از کارهای خدماتی به صورت فکری و ذهنی انجام می‌شوند. این تصور، که کارگر حتماً به کارهای بدنی می‌پردازد، ناشی از رسوب افکار گذشته و تاریخ حقوق کار است. از لحاظ اجتماعی شاید به بخشی از مردم، که صرفاً به کارهای بدنی و فیزیکی می‌پردازند، واژه کارگر اطلاق شود، اما از لحاظ حقوقی این اصطلاح شامل حال بسیاری از افرادی در اجتماع است که ممکن است هیچ‌گونه کاریدی یا فیزیکی انجام ندهند.

از سوی دیگر، به این نکته توجه شود که کارگر ممکن است هر عنوانی داشته باشد. در ماده ۲ قانون کار سال ۱۳۶۹ نیز به صراحت آمده است عنوان و نوع کار، مشخص‌کننده کارگر از غیر کارگر نیست. بنابراین کارگر ممکن است هر عنوانی داشته باشد.

الف) کارگر یک انسان است.

کارگر یک شخص حقیقی^۱ است. به همین جهت نیز، در ماده ۲ قانون کار سال ۱۳۶۹ برای تعریف کارگر از واژه شخص استفاده نشده است. زیرا شخص ممکن است حقیقی یا حقوقی باشد. برای دریافت بهتر نظر قانون‌گذار می‌توان مواد ۲ و ۳ قانون کار را مقایسه نمود. ماده ۳ که قصد تعریف کارفرما را دارد از واژه شخص استفاده نموده است. زیرا کارفرما می‌تواند هم شخص حقیقی و هم شخص حقوقی باشد، اما کارگر تنها می‌تواند یک انسان باشد. بر همین اساس، در ابتدای ماده ۲ قانون کار و در تعریف کارگر، واژه‌ها این‌گونه آغاز می‌شوند: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که...».

ب) دریافت مزد

کارگر، که براساس این ویژگی می‌توان او را مشمول مقررات حمایتی و سایر مقررات قانون کار تشخیص داد، دریافت‌کننده مزد است. چنانچه به ماده ۲ قانون بنگریم صرفاً در تعریف کارگر آورده است «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی^۲ اعم از...» با این دقت متوجه خواهیم شد که اگر شخصی رایگان برای دیگری به کار بپردازد، کارگر محسوب نخواهد شد. البته هرچند اصل بر این است که هرکس برای دیگری به کار می‌پردازد انتظار دریافت مزد دارد، اما این به این معنا نیست که هیچ‌کس نمی‌تواند مجانی برای دیگران به کار بپردازد. این توضیح هنگامی بهتر درک می‌شود که به روابط میان برخی افراد دقت کنیم. زیرا برای نمونه ممکن است فردی برای پدر خود یا همسری برای شوهر خود به کار بپردازد. در این‌گونه موارد، اصل بر دریافت نکردن مزد است مگر آن که خلاف آن ثابت شود. اما در سایر موارد اصل بر دریافت مزد است.

برای نمونه، چنانچه اعضای یک خانواده در یک کارگاه خانوادگی به کار بپردازند یا پس از یک اعلام عمومی توسط یک مؤسسه امدادرسان، افرادی برای کمک به آسیب‌دیدگان از سوی نهاد امدادرسان به کار گمارده شوند، در این حالات اصل بر دریافت نکردن مزد و حقوق است. با همه این توضیحات، باید توجه داشت که ملاک اعمال مقررات کار نسبت به شخص دریافت‌کردن «مزد» است.

۱- شخص حقیقی در مقابل شخص حقوقی است. اشخاص حقیقی همان انسان‌ها هستند. اما اشخاص حقوقی، شامل شرکت‌ها، مؤسسات، نهادها، دولت و نظایر آنها است. اشخاص حقوقی شخصیتی اعتباری دارند و معمولاً براساس قانون پدید می‌آیند. اما انسان‌ها وجود اعتباری ندارند. با تولد پابه عرصه حیات اجتماعی و حقوقی می‌گذارند و با مرگ نیز از این عرصه خارج می‌شوند. مؤسسات، نهادها و شرکت‌ها اعم از خصوصی یا عمومی، برخلاف آنها، تولد طبیعی یا مرگ طبیعی ندارند. تفاوت‌های بسیاری میان اشخاص حقیقی (انسان‌ها) و اشخاص حقوقی، علاوه بر موارد پیش گفته از جمله ازدواج، ارث و... وجود دارد.

۲- حق‌السعی، اصطلاح حقوقی است که می‌توان آن را به‌جای واژه مزد به‌کار برد، البته دایره مفهوم این واژه از مزد بیشتر است.

البته مزد یک مفهوم کلی است و منظور از مزد دریافت کردن هرگونه وجه یا اموال یا هر نوع پرداخت دیگری از سوی کارفرما باشد. نتیجه دیگری که از اصل دریافت مزد حاصل می‌شود این است که کارگر برخلاف کارفرما که در سود یا زیان کار مشارکت دارد، دخالتی در این فرآیند نداشته و برخلاف کارفرما که سود نامطمئن دریافت می‌کند، کارگر مزد تضمین شده دریافت می‌دارد.

از آنجایی که میزان مزد و حق‌السعی قبل از شروع کار مشخص می‌گردد، خودبه‌خود کارگر مشمول دریافت سود سرمایه‌گذاری نیست، زیرا، سود سرمایه‌گذاری موضوعی غیرقابل پیش‌بینی است که ممکن است علاوه بر آنکه سرمایه‌گذاری سودی نداشته باشد، با ضرر نیز همراه گردد. به این ترتیب کارگر به جای آنکه همانند یک شریک در کنار سرمایه‌گذار یا کارفرما با سود یا ضرر غیرقابل پیش‌بینی مواجه شود، از یک میزان مزد مشخص و قابل پیش‌بینی و تضمین شده بهره‌مند گردد.^۱

پ) تبعیت کردن

منظور از تبعیت، اطاعت کردن و دستور بردن کارگر از کارفرماست. هدف از دستور بردن یا اطاعت کردن یعنی، اجرای درخواست‌ها و اقدامات مورد نظر کارفرماست که در جهت انجام کار یا تولید یک کالا یا ارائه یک خدمت است. چنانچه به موارد قانون کار دقت کنیم متوجه خواهیم شد که در چندین ماده، از جمله مواد ۲، ۳، ۴ قانون‌گذار به اطاعت کارگر از کارفرما و اجرای درخواست کارفرما اشاره داشته است.

این موضوع، یعنی اجرای درخواست کارفرما از سوی کارگر، جزء جوهره وجودی و ذات رابطه کارگر و کارفرماست. عقلاً نمی‌توان تصور نمود که کارگری درخواست‌های کارفرما را به انجام نرساند و خود را مستحق دریافت مزد بداند. در کنار قانون کار قوانین دیگری، از جمله قانون تأمین اجتماعی^۲ نیز مستقیماً به اجرای درخواست کارفرما از سوی کارگر اشاره نموده است.

حال باید به این سؤال پاسخ داد که چرا کارگر از کارفرما اطاعت می‌کند و این اطاعت متوجه چه عوامل و دلایلی است؟ شاید جواب ساده این سؤال همان دریافت مزد باشد. ساده، به این اعتبار که چون کارگر از کارفرما مزد دریافت می‌کند، پس باید دستورات او را نیز اطاعت کند. قبل از آنکه این پاسخ را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم، باید به نکاتی اشاره کنیم :

۱- در کارهایی که کارگر علاوه بر دریافت مزد تضمین شده در بخشی از سود نیز مشارکت داده می‌شود، قاعده دریافت مزد نقض نمی‌شود زیرا منظور ما حالتی است که کارگر فقط در سود و زیان شرکت کند.

۲- قانون تأمین اجتماعی، مصوب تیرماه سال ۱۳۵۴ مجلس شورای ملی سابق، ۳ و ۴ ماده ۲ و در تعریف کارگاه و کارفرما صراحتاً به اطاعت کارگر از کارفرما اشاره داشته است. آنجا که می‌گوید: ۳- کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.

۱- آیا کارفرما می‌تواند هر دستوری به کارگر بدهد؟ پاسخ به این سؤال مهم است. زیرا در طول تاریخ و در روابط میان کارگران و کارفرمایان همیشه بحث سوء استفاده از قدرت و بهره‌کشی توسط کارفرمایان مطرح بوده است. اعتراضات کارگری عکس‌العمل این سوء استفاده بوده است. اینکه حد و مرز فرماندهی کارفرما تا چه حد است و او تا چه حد می‌تواند بر جسم و جان کارگر مسلط باشد، نیازمند پاسخی صریح و قانونمند است، تا امکان سوء استفاده کارفرما از کارگر غیرممکن شود.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، همچنین در اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی و ضوابط و مقررات بین‌المللی، بهره‌کشی از دیگران در هر شکلی ممنوع است و استثمار و استثمار دیگران به ویژه کارگران منع شده است. در شرع مقدس اسلام نیز استثمار، بهره‌کشی و بردگی ممنوع است. کوتاه سخن اینکه هر چند کارفرما به کارگر دستور می‌دهد، اما این دستور ناظر بر شرایط و مقررات ذکر شده در قانون است و نباید به بهره‌کشی و هتک حرمت، حیثیت و کرامت انسان منتهی شود.

از سوی دیگر قرارداد کار میان کارگر و کارفرما شاخص مناسبی است که می‌تواند نشان‌دهنده نوع، میزان و محدودیت اعمال قدرت کارفرما باشد. طبعاً هر دستوری از ناحیه کارفرما قابلیت پذیرش و اطاعت از سوی کارگر ندارد. اجرا نکردن دستورات خارج از مفاد قرارداد هیچ‌گونه مشکلی برای کارگر ایجاد نخواهد کرد. برای نمونه، کارفرما نمی‌تواند چنانچه کارگری را برای کار در رستوران به کار گمارده باشد، او را به کشاورزی یا کار در منزل وادار کند. قبلاً نیز توضیح داده شد که دستورات کارفرما نباید منزلت و شأن انسانی کارگر را مخدوش نماید یا دستورات او باعث محدودیت آزادی و آسیب رسیدن به جسم و جان کارگر شود.

مقاوله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار که از سوی سازمان بین‌المللی کار صادر شده‌اند، تأکید بسیاری بر رعایت شأن و شخصیت انسانی کارگر داشته‌اند. همه کشورهای نیز به تبعیت از مفاد این مقاوله‌نامه‌ها مکلف‌اند.^۱ نهایت آنکه کارفرما در راستای کار محوله و اجرا هرچه بهتر آن می‌تواند به کارگر دستور دهد، ولی این دستور نباید به ورود خسارت یا آسیب به روح و جسم کارگر منجر شود.

۲- چرا کارگر ملزم به اطاعت از کارفرماست؟ حال به سؤال اصلی این بحث برمی‌گردیم. می‌دانیم رابطه میان کارگر و کارفرما در درون خود یک تبعیت و پیروی را به دنبال دارد و این تبعیت

۱- در سال ۱۹۹۸، سازمان بین‌المللی کار بیانیه‌ای با نام «بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار» صادر نمود. این بیانیه شامل ۸ مقاوله‌نامه است که در سال‌های مختلف و قبلاً توسط همین سازمان تنظیم و صادر شده بود. این مقاوله‌نامه‌ها؛ در واقع بنیادهای حقوق بشری کار هستند و موضوعات این هشت مقاوله‌نامه عبارت‌اند از: اعلام حداقل سن کار، عدم تبعیض، منع کار کودکان، حق داشتن تشکل کارگری و...

به تولید کالا یا خدمت منجر خواهد شد. در واقع سرمایه کارفرما و مدیریت او به همراه نیرو و استعداد کارگر، به تولید کالا یا انجام هر کار سودمند دیگر منجر خواهد شد. اگر کارگر ملزم به اطاعت از کارفرما نباشد، احتمالاً نتیجه‌ای سودمند حاصل نخواهد شد و احتمال دارد به کارفرما ضرر وارد شود. برخی اندیشمندان علم حقوق کار در پاسخ به این سؤال که چرا کارگر باید از کارفرما تبعیت و فرمانبری داشته باشند به قاعده‌ای استناد می‌کنند که رنگ و بوی اقتصادی و مالی دارد، این قاعده «ریسک اقتصادی» است.

ت) ریسک اقتصادی چیست؟

ریسک یا خطرپذیری اصل مهمی در سرمایه‌گذاری است. برخی اندیشمندان علم حقوق کاربر این اعتقادند که به واسطه ریسک اقتصادی، که در سرمایه‌گذاری کارفرما وجود دارد، کارفرما باید بتواند ابزار تولید را در جهت رسیدن به سود یا کمتر کردن خطر ریسک یا احتمال ضرر هدایت کند. این هدایت تا مرز تسلط بر ابزار تولید قابل توجیه است. این سلطه در رابطه میان کارفرما و کارگر به تبعیت تبدیل شده است. ریسک، یک خطر و احتمال ضرر است که در هر سرمایه‌گذاری وجود دارد. ریسک در واقع احتمال خطری است که کارفرما به پیشواز آن می‌رود. اما کارگر سرمایه‌گذاری نکرده است که احتمال خطر را داشته باشد.

کارگر پذیرفته است که در سرمایه‌گذاری مشارکت نداشته باشد. بنابراین احتمال ضرر را از خود دور می‌کند. در عوض، مزد و حقوق قراردادی و مورد توافق خود با کارفرما را حتماً دریافت می‌کند. از آنجایی که کارفرما ممکن است در سرمایه‌گذاری خود متحمل ضرر شود، پس نباید این احتمال با نافرمانی کارگر تقویت شود. این یک قاعده عقلی و پذیرفته شده است که نظر کارفرما در نحوه استفاده از ابزار و شیوه تولید، مقدم‌تر و مقبول‌تر است. این نظریات در واقع همان فرمان‌هایی است که برای به کارگیری ابزار تولید و نحوه انجام کار صادر می‌نماید. به این ترتیب و با پذیرش اصل ریسک اقتصادی، قاعده تبعیت در روابط میان کارگر و کارفرما نیز، پذیرفته شده است و این تبعیت و فرمانبری که کارگر از کارفرما دارد، ذات وجودی جریان کار را تشکیل می‌دهد.

ث) کار تابع و کار مستقل

در همه مشاغل کارگری موجود در سطح اجتماع، تبعیت و فرمانبری یک شخص از شخص دیگر (کارگر از کارفرما) وجود ندارد. در برخی مشاغل، که در مباحث حقوق کار تحت عنوان «کار مستقل» شناخته می‌شوند، افراد برای خود کار می‌کنند و به کسی نه دستور می‌دهند و نه از کسی دستور می‌گیرند. این‌گونه کارها را کار مستقل می‌نامیم، چون انجام آن مستقلانه نه صورت می‌گیرد و شخص،

کارفرمای خویش است. اما در مقابل کار مستقل، کار تابع نیز وجود دارد. کار تابع که در واقع منظور اصلی ما نیز هست و همان رابطه تبعیت حقوقی را در درون خود دارد، کاری است که فرد برای دیگری و به دستور او انجام می‌دهد. به این گونه کارها، تابع می‌گوییم.

ج) مشارکت نکردن در سرمایه‌گذاری و سود و زیان

کارگر نباید در سرمایه‌گذاری کار شرکت کند. این وظیفه و تعهد کارفرماست که لوازم، ابزار و سرمایه لازم را برای کار و تولید فراهم نماید. چنانچه کارگر را در سرمایه‌گذاری و سود و زیان کار مشارکت دهیم، او را از حالت کارگر بودن خارج کرده‌ایم. در این حالت شخص موردنظر کارگر نخواهد بود بلکه او شریک در یک سرمایه‌گذاری است.

قرارداد مشارکت و سرمایه‌گذاری، اصولاً با قرارداد کار متفاوت است. اگر کارگری مزد خود را حاصلی از سود و زیان کار تلقی نماید دیگر نمی‌توان او را کارگر فرض نمود، در این حالت او شریک کارفرماست.

قوانین کار، از این رو که کارگر ممکن است به دلیل نداشتن تمکن مالی و ناتوانی از سرمایه‌گذاری، مجبور به ارائه نیروی کار خود به دیگران شود و از این رهگذر ممکن است نیازمند قوانین حمایتی باشد، به وضع این گونه قوانین و گسترش چتر حمایت خود نسبت به این گونه افراد اقدام نموده است.

اگر هر یک از این اصول مخدوش شود و مثلاً کارگر خود نیز جزء سرمایه‌گذاران باشد، قواعد کلی و اصولی، که براساس آن به تنظیم قوانین کار اقدام شده است زیرا سؤال خواهد رفت. حتی اگر کارگری در سرمایه‌گذاری نیز مشارکتی نداشته باشد، اما مزد خود را براساس درصدی از سود عملیات تجاری، که خود در آن مشارکت دارد، فرض نماید و این توافق بین کارگر و کارفرما به عمل آید در این صورت نیز، به دلیل آن که ممکن است فعالیت تجاری موردنظر به سود نرسد و طرفین رابطه کار متضرر شوند، این گونه افراد نیز نمی‌توانند برابر مقررات قانون کار، کارگر تلقی شوند.

چ) نداشتن شمول مقررات استخدامی خاص یا عام

مقررات قانون کار تنها شامل کسانی می‌شود که مشمول هیچ‌گونه قوانین و مقررات استخدامی «خاص» یا «عام» نباشند^۱. براین اساس، چنانچه فردی در ارتش یا وزارتخانه و دوایر دولتی و براساس قوانین استخدامی آن نهادها به کار گرفته شود، به دلیل آنکه مشمول قوانین و مقررات موصوف است،

۱- قانون استخدامی عام همانند قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ که نسبت به کلیه مستخدمان دولت عمومیت

دارد. قانون استخدامی خاص نیز همانند قانون استخدام شرکت نفت یا سازمان صدا و سیما یا شهرداری تهران.

خودبه‌خود از شمول مقررات کار خارج است. به‌طور کلی، هرگاه فردی مشمول قوانین یا مقررات استخدامی باشد مشمول مقررات قانون کار نخواهد بود. این موضوع در ماده ۱۸۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به صراحت ذکر گردیده است.^۱

منظور از مقررات استخدامی، قوانین و مقرراتی است که توسط مجلس شورای اسلامی یا هیئت وزیران تنظیم و صادر شده باشد. اشخاص حقوقی خصوصی، همانند شرکت‌ها یا مؤسسات خصوصی دیگر نمی‌توانند، با تنظیم قوانین و مقررات، پرسنل و کارگران خود را از شمول مقررات کار خارج نمایند. طبعاً این موضوع فقط در صلاحیت قوانین و مقرراتی است که یا توسط مجلس شورای اسلامی یا هیئت وزیران تنظیم و صادر شده باشد.

مطالعه آزاد

برای روشن شدن موضوع به چند قانون استخدامی خاص و عام اشاره می‌کنیم. قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران، قانون استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، قوانین استخدامی نهادهای و بنیادهای انقلاب اسلامی، قانون استخدام کشوری، قانون استخدام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور، قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، قانون استخدامی بانک‌ها، قانون استخدامی شرکت‌های دولتی، قانون استخدامی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های وابسته به آن، قانون استخدامی قضات و پرسنل دستگاه قضایی و بسیاری قوانین^۲ دیگر که از ذکر آن خودداری می‌کنیم. بدیهی است، افرادی که براساس این قوانین به استخدام درآمده‌اند، مشمول مقررات قانون کار نخواهند بود.

البته، به این نکته توجه داشته باشیم که چنانچه هر یک از افرادی که براساس قوانین فوق استخدام شده‌اند، در ساعات غیر از ساعات کار موظف خارج از دستگاه‌های فوق، برای کار فرمایان به کار پردازند می‌توانند مشمول مقررات قانون کار فرض شوند. برای مثال، کارمند یکی از وزارتخانه‌ها در خارج از ساعات اداری موظف، به کار در بخش خصوصی پردازد. در این بخش او می‌تواند از حمایت‌های

۱- ماده ۱۸۸ قانون کار: اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود. مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

۲- به موجب مصوبه مورخ ۱۳۷۴/۵/۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه شماره ۲۵۷ اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی، اعم از اداری یا هیئت علمی، از شمول مقررات قانون کار خارج و تابع مقررات استخدامی خاص‌اند.

قانون کار بهره‌مند شود و برای فعالیت فوق می‌توانیم او را کارگر فرض کنیم.

ح) نداشتن فعالیت در کارگاه‌های خانوادگی

برابر مفاد ماده ۱۸۸ قانون کار چنانچه فردی در یک کارگاه خانوادگی به کار بپردازد مشمول مقررات قانون کار نخواهد بود. این امر به دلیل تقدس نهاد خانواده و اولویت داشتن روابط خانوادگی بر روابط کار است. به‌طور کلی براساس قانون کار جمهوری اسلامی ایران کارگاه‌های خانوادگی از شمول مقررات کار خارج هستند. البته، برای آنکه یک کارگاه خانوادگی فرض شود، لازم است شرایط زیر مهیا شود:

۱- وجود رابطه خویشاوندی درجه یک از طبقه یک، اعم از نسبی یا سببی^۱. منظور از خویشاوندان نسبی و سببی درجه یک از طبقه یک، فرزندان، پدر، مادر و همسر است. پس اگر شخص الف صاحب یک کارگاه خانوادگی باشد، چنانچه در کارگاه مذکور انحصاراً شخص الف به همراه پدر و مادر خودش و فرزندان، همچنین همسر او به کار بپردازند، کارگاه موردنظر خانوادگی فرض می‌شود و افرادی که در این کارگاه به کار اشتغال دارند از شمول مقررات کار خارج خواهند بود. در مثال ذکر شده، چنانچه صاحب کارگاه یا کارفرما، مادر خانواده باشد، خویشاوندان نسبی و سببی درجه یک از طبقه اول وی، شامل، پدر و مادر خودش، فرزندان و شوهرش، یک کارگاه خانوادگی را تشکیل خواهند داد.

۲- انجام فعالیت در فضای غیراز خانه، صرفاً به دلیل وجود رابطه خویشاوندی با توضیحات فوق، نمی‌توان یک کارگاه را خانوادگی فرض نمود. لازم است فعالیت موردنظر، در فضای منزل یا خانه انجام شود. در این صورت است که کارگاه موصوف، خانوادگی خواهد بود و به این مفهوم است که قانون یا عرف، محل انجام کار را یک منزل مسکونی قلمداد کند.

۳- حضور نداشتن افراد غیرخویشاوند. چنانچه در یک کارگاه، علاوه بر پدر، مادر، همسر و فرزندان فرد دیگری نیز به کار بپردازد، کارگاه موردنظر صفت خانوادگی را از دست خواهد داد و همانند یک کارگاه عادی تلقی خواهد شد. در این صورت عقیده بر این است که همه افراد شاغل در کارگاه فوق چه فرزندان و همسر و چه فرد دیگری غیر از خویشاوندان درجه یک، همگی کارگرند و مشمول قوانین و مقررات کار خواهند بود.

در اینجا ذکر این نکته لازم است که چنانچه کارگاهی خانوادگی باشد، بازرسان کار برای ورود

۱- خویشاوند نسبی، خویشاوندی است که زاد و ولد موجب پیوند او با شخص دیگری است، همانند فرزند یا پدر و مادر، خویشاوند

سببی نیز شخصی است که رابطه خویشاوندی او براساس ازدواج میسر باشد، همانند شوهر یا همسر.

به این مکان، نیازمند کسب مجوز از مقامات قضایی (دادستان) محل هستند. ذکر این نکته نیز لازم است که کارگاه خانوادگی صرفاً نسبت به برخی از مقررات قانون کار معاف خواهد بود، اما به لحاظ ایمنی و بهداشتی و شرایط محیطی کار، همچنان تابع مقررات قانون به ویژه فصل مربوط به ایمنی و بهداشت کار می‌باشد.

خ) سایر شرایط

برای آنکه فرد، تحت حمایت مقررات کار قرار گیرد علاوه بر داشتن شرایطی که در مبحث قبل ذکر شد، باید ایرانی باشد و چنانچه از اتباع بیگانه است، مجوزهای رسمی برای کار در ایران را از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دریافت نموده و دارای شرایط زیر نباشد:

- مجنون، سفیه یا صغیر نباشد.
 - مکره، به معنای کسی که به زور یا تهدید به کار گرفته شده است، نباشد.
 - در مراکز مذهبی، مساجد و بقاع متبرکه، که تعداد کارکنانش کمتر از سه نفر باشند، به کار نپردازد.
 - در مناطق آزاد تجاری و صنعتی^۱ کشور به کار نپردازد.
 - دارای سنی بیش از ۱۵ سال باشد.
- هم‌اکنون با ذکر مراتب فوق، به سهولت بیشتری می‌توانیم کارگر را از غیرکارگر بازشناسی کنیم و با همین ابزار، دایره شمول مقررات کار را نیز تشخیص دهیم.

پرسش ؟

- ۱- ریسک اقتصادی چیست؟ و ارتباط آن با تبعیت را توضیح دهید.
- ۲- کار تابع و کار مستقل را توضیح دهید.
- ۳- مشارکت نکردن در سرمایه‌گذاری و سود و زیان را توضیح دهید.
- ۴- آیا مستخدمان دولت مشمول قوانین کار هستند؟ چرا؟ توضیح دهید.
- ۵- کارگاه خانوادگی چه نوع کارگاهی است آن را شرح دهید.
- ۶- ماده ۲ قانون کار چه تعریفی از کارگر ارائه داده است؟ آن را بیان کنید.

۱- قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، در مناطق آزاد تجاری و صنعتی اجرا نمی‌شود. در این مناطق مقررات خاصی شبیه قانون کار به اجرا درمی‌آید که از جهت امکان پایان رابطه کار توسط کارفرما، سهولت بیشتری نسبت به قانون کار سال ۱۳۶۹ دارد ذکر این نکته لازم است که پرسنل فعال در سازمان (منظور سازمان دولتی برای اداره مناطق آزاد است) مناطق آزاد تجاری و صنعتی، مشمول قانون کار سال ۱۳۶۹ هستند. برای دسترسی علاقه‌مندان، آیین‌نامه مقررات مربوط به کار در مناطق آزاد تجاری و صنعتی در بخش پیوست‌ها آمده است.

کارفرما

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- کارفرما را تعریف کند.
- ۲- وظایف و تعهدات نماینده کارفرما را شرح دهد.
- ۳- مسئولیت کارفرما در قبال کارگاه را توضیح دهد.
- ۴- تغییر وضعیت مالکیت کارگاه را شرح دهد.
- ۵- جایگاه کارفرما در قراردادهای پیمانکاری را شرح دهد.

کارفرما کیست؟

در ماده ۳ قانون کار سال ۱۳۶۹، کارفرما این چنین تعریف شده است: «کارفرما، شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست یا به حساب او در مقابل دریافت مزد به کار می‌پردازد». با عطف توجه به واژه‌های این ماده قانونی کاملاً مشخص است که:

- کارفرما می‌تواند شخص حقیقی یا حقوقی، اعم از عمومی یا خصوصی باشد.
- کارفرما می‌تواند از اتباع کشورمان نباشد (از اتباع کشورهای بیگانه باشد).
- برخلاف کارگر، که شخصاً باید به کار بپردازد، کارفرما می‌تواند برای خود قائم‌مقام یا نماینده تعیین نماید.

الف) وظایف و تعهدات نماینده کارفرما

کارگر باید شخصاً برای کارفرما به کار بپردازد و نمی‌تواند مسئولیت قانونی یا قراردادی خود را در مقابل کارفرما به شخص دیگری واگذار کند. اما در نقطه مقابل، کارفرما می‌تواند برای خود نماینده داشته باشد و کار را از طریق جانشین یا نماینده خود دنبال کند. در این حالت، با توجه به تصریح بخش دوم ماده ۳ قانون کار، کلیه تعهداتی را که نماینده کارفرما در مقابل کارگران برعهده می‌گیرد همانند آن

است که این تعهدات را کارفرما برعهده گرفته است.

بنابراین، چنانچه بین کارفرما و نماینده او ناهماهنگی بدید آید این ناهماهنگی منجر به این نخواهد شد که حقوق کارگر یا امتیازهای در نظر گرفته شده برای او پایمال شود. وجود چنین موضوع و نکته قانونی باعث می‌شود، کارگر با خیالی آسوده به کار ادامه دهد و برای او مهم نیست که دستور صادر شده از سوی کارفرماست یا از سوی نماینده او.

کارگر، در هر حالت، مستحق دریافت مزد خویش است و کارفرما و نماینده او نمی‌توانند به بهانه ناهماهنگی یا نپذیرفتن برخی مسئولیت‌ها از زیر بار مسئولیت پرداخت امتیازاتی که در مقابل کارگر برعهده گرفته‌اند، شانه خالی کنند. این تصریح قانونی راه هرگونه سوء استفاده یا تبانی میان کارفرما و مدیر کارگاه را خواهد بست.

ب) کارگاه

۱- تعریف کارگاه: براساس ماده ۴ قانون کار، «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست

کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کنند...»

براساس تعریف فوق کارگاه محلی است که با نظر کارفرما جهت انجام کار انتخاب می‌شود. تعیین محل کار از اختیارات کارفرماست. در این خصوص کارگر اختیاراتی ندارد و باید تابع دستور کارفرما باشد.

براساس یک قاعده کلی، که از مفهوم تبعیت حقوقی ناشی می‌شود، کارفرما همان‌گونه که شرایط انجام کار و فرآیند تولید را براساس دستورهای صادر شده مشخص می‌نماید، محل کار را نیز مشخص خواهد کرد. به این ترتیب، کارگاه تابعی از دستورات کارفرماست. چنانچه کارگر از کارفرمای خود در این خصوص تبعیت ننماید، نافرمانی و تمرد کرده است. در این صورت کارفرما حق خواهد داشت از پرداخت مزد به کارگر متمد خودداری کند.

۲- فضاهای جانبی: کارگاه‌های بزرگ معمولاً در کنار خود از فضاهای جانبی و ملحقاتی

برخوردار هستند که شناسایی این فضاها مهم تلقی می‌شود. زیرا برابر قانون کار کارفرما علاوه بر آنکه مسئول ایمنی کارگاه است مسئول حفظ ایمنی در فضاهای جانبی و ملحقی به کارگاه نیز می‌باشد.

برهمن اساس در انتهای ماده ۴ قانون کار سال ۱۳۶۹، به فضاهایی که ملحقی به کارگاه‌اند اشاره

شده است.

قانون‌گذار کلیه اماکنی را که ممکن است به نحوی مرتبط با فعالیت در کارگاه باشند مشخص و با تصریح ماده قانونی، این فضاها را نیز بخش جدایی‌ناپذیر کارگاه فرض نموده است. این اقدام قانون‌گذار،

علاوه بر اینکه در بسیاری مواقع کارگر و کارفرما را از بلا تکلیفی نجات می‌دهد، باعث حمایت همه‌جانبه از کار کارگر در کارگاه نیز شده است.

برابر قانون، فضاهایی همانند مهد کودک، سرویس‌های رفت و آمد، ورزشگاه، کلاس‌های آموزش، غذاخوری‌ها، مسجد و نمازخانه، انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و نظایر آنها بخش جدایی‌ناپذیر کارگاه هستند و کارفرما موظف است کلیه تکالیف قانونی خود را، که در فضای اصلی کارگاه به انجام می‌رساند، در این مکان نیز به انجام برساند.

برشمردن فضاهای متعلق به کارگاه تذکر به جایی است، زیرا برخی می‌پندارند کارگاه فقط همان فضای محدودی است که کار اصلی در آن انجام می‌شود. حال آنکه برابر تعاریف قانونی، دامنه تشخیص و تمایز کارگاه بسیار گسترده است. زیرا تنوع کمی و کیفی کارها و روش انجام فعالیت‌های تولیدی، خدماتی، عمرانی همگی مستلزم پذیرش فضاهای مختلف و متنوع کارگاهی است. برای نمونه، در کارهای جاده‌سازی خطوط انتقال برق، آب، مخابرات، خطوط انتقال نفت و گاز و کارگاه‌های اداری، ممکن است با معنی ابتدایی و معمولی واژه کارگاه همخوانی نداشته باشند، اما تفاوت‌های ظاهری آنها در ماهیت حقوقی کارگاه و فضاهای زیرمجموعه آن تأثیری نخواهد داشت.

۳- مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی و بهداشت کارگاه: کارفرما مسئول ایمنی کارگاه است. برابر مقررات قانون کار، از جمله مقررات مربوط به فصل ایمنی کارگاه، کلیه اقدامات لازم از سوی کارفرما برای ایجاد امنیت در کارگاه، اعم از امنیت جسمی، جانی و روحی باید مورد توجه قرار گیرد و با استانداردهای قانونی هماهنگی داشته باشد. بازرسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، حسب مورد و حسب وظایف قانونی، موظف‌اند وضعیت ایمنی در کارگاه‌ها را بررسی کنند.

چنانچه بر اثر اهمال و بی‌مبالاتی کارفرما حادثه‌ای پدید آید که به خسارت جسمی یک کارگر منجر شود کلیه مسئولیت‌ها متوجه کارفرما خواهد بود وی موظف است خسارات وارده، هزینه‌های درمان، جرائم قانونی و دیه احتمالی را پرداخت نماید. همان‌طور که در صفحات پیشین نیز بیان گردید، ایمنی در کارگاه‌های خانوادگی نیز مورد تأکید قانون‌گذار قرار گرفته است و این کارگاه‌ها از شمول این مقررات مستثنا نیستند.

۴- تغییر وضعیت مالکیت کارگاه: قبلاً بیان شد که کارگاه یک مکان است. این مکان ممکن است در مالکیت کارفرما باشد. در این صورت، چنانچه مالکیت کارگاه از سوی کارفرما به شخص دیگری منتقل گردید، خواه در اثر فروش، معاوضه یا انتقال به صورت قهری و اجباری (برای نمونه کارگاه از طریق ارث به ورثه کارفرما انتقال یافت یا در حالات خاص، کارگاه توسط دولت به تملک درآمد)،

وضعیت کارگرانی که در این کارگاه اشتغال دارند، موضوعی است که مورد توجه قانون‌گذار بوده و از آنان حمایت شده است و در ماده ۱۲ قانون کار تکلیف چنین مواردی روشن شده است. کارگران شاغل در آن کارگاه، هر چند مالک عوض شده است و کارگران با صاحب قبلی کارگاه قرارداد کار امضا نموده‌اند، اما باید به کار خود ادامه دهند و امکان اخراج این کارگران از کارگاه وجود ندارد. در حقوق کار، این فرآیند را نتیجه اصل بقای کارگاه قلمداد نموده‌اند. البته قانون‌گذار در این خصوص شرط نموده است که کارگران موصوف باید قراردادشان در وضعیت ثابت باشد و به تعبیر ساده‌تر، باید در کارگاه موصوف رسماً اشتغال داشته باشند.

در صورت انتقال مالکیت کارگاه به شخص دیگری، فرد مذکور جانشین و قائم‌مقام کارفرمای پیشین خواهد بود و همه تکالیف و مسئولیت‌های کارفرمای قبلی به جانشین او، که همان صاحب جدید کارگاه است، منتقل خواهد شد. کارگران می‌توانند حتی برای مطالبه حقوق معوقه خود، که کارفرمای قبلی باید پرداخت می‌نموده است، به کارفرمای جدید مراجعه نمایند. کارفرمای جدید نمی‌تواند در این خصوص از خود سلب مسئولیت کند.

موضوع جانشینی کارفرمای جدید به‌حدی قابل توجه است که حتی اگر در قرارداد فروش کارگاه، طرفین روش دیگری برای تعیین تکلیف کارگران در نظر گیرند باز هم کارفرمای فعلی در پرداخت حقوق کارگران این کارگاه مسئولیت کامل دارد و نمی‌تواند از خود سلب مسئولیت کند. در هر حال کارگران کارگاه موصوف می‌توانند به کارفرمای جدید مراجعه کنند. در سطرهای قبلی اشاره کردیم که مقررات حقوق کار اجباری است و این یک اصل پذیرفته شده است که توافق علیه مقررات آمره مردود و غیرقانونی است.

پ) جایگاه کارفرما در قراردادهای پیمانکاری

در بسیاری از پروژه‌های عمرانی کارفرما، مالک و صاحب فضای کارگاه نیست و در واقع کارفرما فقط مجاز است که در این فضا به فعالیت بپردازد. در چنین حالاتی مالک اصلی که معمولاً و در بیشتر موارد دولت است، با انعقاد قراردادهای پیمانکاری انجام و اجرای پروژه را به کارفرما می‌سپارد. کارفرمای موصوف، که در واقع از یک سو در مقابل دولت پیمانکار محسوب و نسبت به کارگران کارفرما قلمداد می‌شود و یک نقش دوگانه را ایفا می‌کند، پیمانکار به استخدام نیروی کار و جذب کارگران برای انجام پروژه اقدام می‌کند در این وضعیت کارگران در کارگاهی کار می‌کنند که مالکیت آن از کارفرما نیست.

این وضعیت ممکن است مشکلاتی را پدید آورد. برای نمونه، ممکن است کارفرما به دلیل اینکه

فضای کارگاه به او تعلق ندارد، بعد از دریافت وجوه قرارداد پیمانکاری و احیاناً پرداخت نشدن حقوق کارگران، صحنه را ترک نماید و امکان دست‌یابی به او نیز میسر نباشد. در حالات عادی و در هنگامی که مالک کارگاه و کارفرما هر دو یک شخصیت‌اند، به دلیل مستمر و پایدار بودن کارگاه، مشکلات به این شکل حادث نمی‌شود.

قانون‌گذار برای حل این مشکل تکالیفی را برعهده مالک اصلی محل انجام کار گذاشته است با عطف توجه به ماده ۱۳ قانون کار و تبصره‌های آن متوجه خواهید شد که اگر در قرارداد پیمانکاری به حقوق کارگران اشاره نشده یا بی‌توجه به این حقوق – همانند مزد کارگران، ایمنی کارگاه، بیمه کارگران و نظایر آن – موضوع بلا تکلیف رها گردد به کارگران اجازه داده شده است تا به مراجع حل اختلاف کار مراجعه و طرح شکایت نمایند. بدیهی است از آنجایی که برابر تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون مطالبات کارگران جزء دیون ممتازه^۱ می‌باشد، چنانچه کارگران نتوانند این مطالبات را از کارفرمای خود (پیمانکار پروژه) دریافت نمایند، می‌توانند این حقوق را پس از طرح شکایت از صاحب کار دریافت کنند.

؟ پرسش

- ۱- در قرارداد پیمانکاری اگر کارفرمایی حقوق کارگران را پرداخت ننماید، آیا صاحب کار مسئولیتی خواهد داشت؟ آن مسئولیت‌ها را توضیح دهید.
- ۲- کارگاه را تعریف کنید.
- ۳- در صورت فروش کارگاه، کارفرمای جدید چه مسئولیتی در قبال کارگران همان کارگاه خواهد داشت؟
- ۴- آیا کارفرما می‌تواند نماینده‌ای داشته باشد؟ در صورت مثبت بودن تفاوت وضعیت او را با کارگر مقایسه کنید.

۱- دیون ممتازه، اصطلاحی حقوقی است. دیون جمع کلمه دین یا بدهی است. دیون ممتازه بدهی‌هایی هستند که قبل از سایر بدهی‌ها از اموال بدهکار به طلبکاران پرداخت می‌شوند. این کارفرما به کارگر (حق اسعی و مزد) دینی ممتازه است و قبل از سایر بدهی‌های کارفرما پرداخت می‌شود.

قرارداد کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- قرارداد کار را تعریف کند.
- ۲- تفاوت قرارداد کار موقت و دائم را شرح دهد.
- ۳- سه مورد از مشخصات قرارداد کار را بنویسد.
- ۴- الحاقی بودن قرارداد کار را شرح دهد.
- ۵- تعلیق قرارداد کار را تعریف کند.
- ۶- ارکان تعلیق کار را شرح دهد.
- ۷- مواردی که کارفرما می‌تواند از ادامه کار کارگر جلوگیری کند را شرح دهد.

تعریف قرارداد کار

برابر ماده ۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، قرارداد کار عبارت است از: «قراردادی است کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی - مزد -

کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.»

قرارداد کار یک توافق است که میان دو شخص منعقد می‌گردد. شرایطی که در قرارداد مورد توافق طرفین قرار می‌گیرد نباید هیچ یک از مواد، بندهای قانون کار یا سایر مقررات الزام‌آور را نقض نماید. این قرارداد در صورتی معتبر است که نسبت به طرف مقابل اجباری و تحمیلی نباشد.

مشخصات قرارداد کار

یکم : معوض^۱ بودن قرارداد کار : قرارداد کار همانند همه توافقیها و معاملات دیگر یک قرارداد معوض است و طرفین آن در قبال چیزی که دریافت می‌دارند، چیزی را نیز پرداخت می‌کنند.

معوض بودن قرارداد کار نشان‌دهنده آن است که رابطه میان کارگر و کارفرما رابطه‌ای براساس داد و ستد است.

دوم : انفرادی بودن قرارداد کار : قرارداد کار بین یک کارگر و یک کارفرما منعقد می‌گردد. حال آنکه پیمان جمعی به منظور حصول توافق میان یک گروه از کارگران با یک یا چند کارفرماست. قرارداد کار روابط فردی را تنظیم می‌نماید.^۲

سوم : غیر تشریفاتی بودن قرارداد کار : از دیدگاه حقوقی برخی قراردادهای عقود تشریفاتی هستند، یعنی برای انعقاد آنها تشریفات یا بیان کلمات یا اقدامات خاصی لازم است بیان شود و به همین جهت آنها را عقود تشریفاتی می‌نامند، ولی در مقابل برای انعقاد و قرارداد کار اقدامات یا ترتیبات خاصی مورد نیاز نیست و به همین جهت قرارداد کار را غیر تشریفاتی می‌گویند.^۳

چهارم : اصل صحیح بودن قرارداد کار : به طور کلی این قاعده حقوقی پذیرفته شده که اگر قرارداد کاری منعقد شود اصل بر صحیح بودن است، مگر آنکه خلاف آن ثابت شود.^۴ این اصل به این منظور است که روابط میان کارگر و کارفرما هرچه بیشتر مستحکم باشد و با بهانه‌های واهی اصالت

۱- معوض واژه‌ای عربی است و به معنای چیزی است که عوض و روبرو داشته باشد. معوض بودن یعنی در مقابل هم بودن. هرگاه قراردادی منعقد شود در این قرارداد همیشه یک عوض و یک معوض قرارداد. مانند خانه در مقابل پول خانه، یا مزد کارگر در مقابل کاری که انجام می‌شود.

۲- به این نکته توجه داشته باشیم که روابط جمعی کار با روابط فردی کار متفاوت است. در روابط جمعی امکان تحمیل عقاید یک طرف نسبت به طرف مقابل و به‌ویژه کارگران وجود ندارد. زیرا طرفین از وزن نسبی حقوقی لازم برخوردارند. برای نمونه چنانچه کارفرما بخواهد چیزی را تحمیل کند با یک گروه کثیر از کارگران مواجه است. اما در روابط فردی کار، ممکن است یک طرف عقاید و نظرات خود را بر طرف دیگر تحمیل کند که طبعاً، تحمیل از ناحیه کارفرما به کارگر خواهد بود. زیرا وزن حقوقی کارگر و توان اقتصادی او به مراتب کم‌تر از کارفرماست. این مشکلات به حدی است که برخی اندیشمندان در زمینه روابط کار، قراردادهای انفرادی را دارای جارجوب‌های حقوقی و قانونی نمی‌دانند و تنها پیمان‌های جمعی را تنها راه ایجاد ارتباط میان کارفرما و کارگر تشخیص می‌دهند.

۳- از جمله مشخصات دیگر قرارداد کار در گذشته الحاقی بودن آن است. الحاقی بودن قرارداد کار : قرارداد الحاقی، قراردادی است که شرایط آن از سوی یک طرف قرارداد مشخص گردیده است و طرف مقابل تنها، به شرایط طرف مقابل ملحق می‌شود و امکان بسیار کمی در تغییر شرایط وضع شده دارد. شبیه این قراردادها را می‌توان در روابط میان مردم مشاهده نمود. برای نمونه قراردادهای بیمه همگی الحاقی هستند.

۴- تبصره ماده ۹ قانون کار سال ۱۳۶۹.

یک قرارداد زیر سؤال نرود. از سوی دیگر اگر کسی ادعا دارد که قرارداد کاری خلاف قانون است یا صحیح نیست، براساس این اصل، کارگر برای اثبات صحیح بودن آن قرارداد وظیفه‌ای برعهده ندارد و این موضوع برعهده مدعی است.

انواع قراردادهای کار

۱- قرارداد کار دائم یا غیرموقت: این قرارداد برای کارهای دائم است در این نوع قراردادها زمان آغاز قرارداد مشخص و زمان پایان آن مشخص نیست. بعداً خواهیم گفت که پایان این نوع قراردادها بیشتر در اختیار کارگر است تا کارفرما. تعریف این قراردادها در ماده ۷ قانون کار آمده است. قانون‌گذار تلاش نموده است تا برای کارهای دائم قراردادهای دائم منعقد شود. اما متأسفانه هم‌اکنون متفاوت از این ماده قانونی اغلب قراردادها کارگران به صورت موقت منعقد می‌شود این موضوع باعث اجحاف زیاد به قشر کارگران زحمتکش شده است.

۲- قرارداد کار موقت: قراردادی است که به لحاظ زمان موقت است و زمان پایان آن با توافق کارگر و کارفرما در ابتدای قرارداد پیش‌بینی می‌شود. قانون کار مدت خاصی را برای این قراردادها پیش‌بینی نکرده است و میزان آن با توافق دوطرف مشخص می‌شود.

۳- قرارداد کار معین: این قرارداد برای انجام کار معین توسط کارگر است. کار موردنظر موقت پیش‌بینی می‌شود. و از ابتدا مشخص است که اجرای آن (کار موردنظر) در یک برهه زمانی خاص به پایان می‌رسد.

طبیعتاً کارهای معین موقت هستند، مثل آنکه کارگری برای جابه‌جایی اسباب منزل استخدام شود. در ماده ۷ قانون کار، صراحتاً دو نوع قرارداد موقت و غیرموقت مورد اشاره قرار گرفته است، همچنین، در ماده ۲۵ قانون کار به قرارداد کار معین اشاره شده است، اما عامل مهم در قراردادهای کار زمان است.

نیز در قراردادهای کار معین، می‌توان زمان را نیز در قرارداد مشخص نمود. در اغلب موارد در قراردادهای کار معین زمان انجام کار مشخص می‌شود. طرفین قرارداد مدتی را مقرر می‌دارند که در خلال آن کارگر بتواند تعهد خود را انجام دهد.

مثل اینکه طرفین توافق می‌کنند در مدت پنج ماه نقاشی یک ساختمان را به پایان برسانند. در این حالت کار معین با مدت موقت قابل مشاهده است. اما در برخی از موارد برای انجام کار معین موعدی مشخص نمی‌شود. طبیعی است، در این حالت فرض بر این است که زمان پایان قرارداد زمان پایان کار است.

تعليق قرارداد کار

قرارداد کار و زمان آن در قانون کار از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. بر همین اساس یک وضعیت خاص حقوقی به نام تعليق برای این نوع قراردادها پیش‌بینی شده است که با بررسی آن مشخص می‌شود این حالت فقط اختصاص به قرارداد کار دارد.

در مواد ۱۴ تا ۲۰ قانون کار به تعليق قرارداد کار اشاره شده است. هرچند این اصلاح از حقوق مدنی وارد قانون کار شده است اما با بررسی آن متوجه می‌شویم که بین تعليق در حقوق خصوصی و تعليق در قرارداد کار تفاوت بسیاری قابل مشاهده است.^۱

به این ترتیب تعليق عبارت است از «وجود مانع موقت و غیرارادی در مقابل اجرای تعهدات یک یا هر دو طرف قرارداد کار».

ارکان تعليق

۱- موقت بودن: تعليق قرارداد کار زمانی واقع می‌شود که عامل یا مانع موقت جلوی اجرای تعهدات را گرفته باشد. چنانچه عامل موردنظر دائمی باشد قرارداد معلق نمی‌شود، بلکه پایان می‌پذیرد. برای مثال، چنانچه کارگری فوت کند مانع پیش‌روی ما، یک مانع دائمی است و کارگر دیگر نخواهد توانست تعهدات خود را به انجام برساند. بنابراین، فوت نمی‌تواند یکی از موارد تعليق قرارداد کار باشد. بر این اساس می‌توان بیماری کارگر، بازداشت کارگر، غیبت موجه کارگر و موارد مشابه را با تعليق مرتبط دانست و مشخص است همهٔ این موارد موقتی هستند.

۲- غیرارادی بودن: رکن دوم تعليق قرارداد کار غیرارادی بودن تعليق است، به این معنی که طرفین نباید عالماً و عامداً جلوی اجرای تعهدات خود را بگیرند. در این حالت قرارداد فسخ می‌شود. از این حیث بین قرارداد کار و قراردادهای دیگر تفاوتی نیست.

۱- در حقوق مدنی قراردادها می‌توانند به دو حالت معلق یا منجز منعقد گردند. قرارداد منجز قرارداد صریحی است که اجرای تعهدات طرفین با انجام امر یا موضوعی در خارج از قرارداد ارتباط ندارد. اما قرارداد معلق در حقوق مدنی قراردادی است که شروع تعهدات طرفین به انجام امری، وقوع شرطی و ... (که ممکن است ارادی یا غیرارادی باشند) در خارج از قرارداد منوط باشد. برای مثال، اگر فروش اتومبیلی منوط به اخذ مدرک خاصی شود. قرارداد معلق در حقوق خصوصی قراردادی شروع نشده است. در این وضعیت تعليق ارادی است و پذیرش تعليق نیز ارادی است. طرفین می‌پذیرند که انجام تعهد به چیز دیگری مرتبط شود و معلق گردد. اما هرچند همین اصطلاح در قرارداد کار وجود دارد اما با حقوق مدنی متفاوت است.

وجود رابطهٔ کارگری و کارفرمایی و استقرار آن یک اصل کلی است. استمرار این رابطه موجب آرامش روحی و روانی و معیشتی کارگر است. از سوی دیگر هر قراردادی ممکن است با مشکلاتی مواجه شود که اجرای تعهدات هریک از طرفین غیرممکن گردد. اگر اجرا نکردن تعهدات موقتی باشد طبیعی است که باید روشی را پیش‌بینی کنیم تا به استمرار رابطهٔ کارگری کارفرمایی لطمه‌ای وارد نشود. تعليق در قرارداد کار با همین هدف پذیرفته شده است.

برای مثال، اگر کارگری شخصاً و عمداً از انجام کاری خودداری کند، کارفرما این حق را دارد که به رابطه خاتمه دهد و کارگر را اخراج کند.

غیرارادی بودن تعلیق با استثنائاتی مواجه است زیرا در برخی مواقع کارگر و کارفرما توافق می‌کنند موقتاً به این رابطه پایان دهند و بعد از گذشت مدتی مجدداً به حالت قبل باز می‌گردند. برای نمونه، چنانچه کارگر و کارفرمایی توافق کنند که کارگر از مرخصی بدون حقوق استفاده کند یا کارگر به مرخصی تحصیلی برود، هرچند این عامل ارادی است، اما توانسته است به عنوان یکی از مصداق‌های تعلیق پذیرفته شود.

از جمله موارد غیرارادی می‌توان به بیماری کارگر، بروز حوادث قهریه یا تعطیلی غیرارادی بخشی از کارگاه اشاره نمود. برخی مواقع ممکن است کارفرما از ادامه کار کارگر به دلایلی جلوگیری نماید و این امر باعث شود، کارگر موقتاً از انجام کار ناتوان شود. در این حالت قانون‌گذار راه حل‌هایی را پیش‌بینی کرده است. مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار به این‌گونه موارد اشاره دارد.

گاهی کارفرما یا اشخاص ثالث، کارگر را تحت تعقیب قرار می‌دهند. طبیعی است که مراجع قانونی کارگر را بازداشت کنند و کارگر از ادامه انجام کار ممنوع شود.

برای آنکه این موضوعات به پایان رابطه منجر نگردد، قانون‌گذار برای آن شرایطی را پیش‌بینی نموده است.

آثار توقیف کارگر: چنانچه توقیف کارگر از سوی کارفرما یا شخص ثالث صورت گیرد و در نهایت کارگر محکوم یا تبرئه شود آثار و حالات مختلفی قابل تصور است که موارد آن به شرح زیر است:

۱- چنانچه کارفرما از کارگر شکایت کند و کارگر از کارکردن بازداشته شود به استناد تبصره ماده ۱۸ قانون کار کارفرما موظف است پنجاه درصد از حقوق ماهیانه وی را به‌طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت کند، پس از رسیدگی شکایت در مراجع صالح چنانچه کارگر محکوم شود، کارفرما حق دارد به رابطه خود با کارگر پایان داده و قرارداد را فسخ کند. در این حالت مبالغی که از سوی کارفرما به خانواده کارگر پرداخت شده است به کارفرما برگردانده می‌شود.

در صورتی که پس از رسیدگی در مراجع قضایی کارگر تبرئه شود به کار خود بازمی‌گردد و کارفرما نمی‌تواند از بازگشت او جلوگیری کند. مدتی را که کارگر در حالت تعلیق بوده است جزء سوابق کاری وی محسوب می‌شود و حقوق کامل آن را دریافت می‌کند.

۲- چنانچه شخص ثالث از کارگر شکایت کند و کارگر محکوم شود در این صورت کارفرما می‌تواند از ادامه کار کارگر جلوگیری نموده و قرارداد کار را فسخ کند. در صورتی که کارگر تبرئه گردد، کارفرما موظف است او را به کار بازگردانده و رابطه خود را با کارگر ادامه دهد. این مدت جزء سوابق کاری کارگر محسوب نمی‌شود و حقوقی (فردی) نیز برای آن پرداخت نمی‌گردد. از آنجایی که

کارفرما شاکی نبوده است، موظف به پرداخت پنجاه درصد حقوق به کارگر نیز نمی‌باشد.

۳- پس از رفع حالت تعلیق، کارگر موظف است برابر تبصره ماده ۲۰ قانون کار ظرف مدت سی روز خود را به کارفرما معرفی نماید. در غیر این صورت مستعفی شناخته می‌شود. همچنین اگر کارفرما از پذیرش کارگر خودداری نماید در حکم اخراج غیرقانونی می‌باشد و کارگر می‌تواند برای احقاق حقوق به مراجع حل اختلاف کار شکایت کند.

پایان قرارداد کار

قرارداد کار با اراده کارگر یا کارفرما یا به صورت قهری ممکن است پایان پذیرد. از آنجایی که استمرار قرارداد کار به نفع کارگر است، راه‌های پایان آن نیز با این رویکرد تنظیم شده است. برابر مواد ۲۰، ۲۱، ۲۵، ۲۶ و ۲۷ قانون کار راه‌های پایان این قرارداد ممکن است در اختیار کارگر یا کارفرما یا خارج از اختیارات این دو باشد. اما کارگر نسبت به کارفرما با سهولت بیشتری می‌تواند به این رابطه خاتمه دهد.

۱- **پایان قرارداد کار به صورت قهری:** قرارداد کار ممکن است به صورت قهری و بدون اراده طرفین خاتمه یابد، از جمله این موارد می‌توان به فوت کارگر، از کار افتادگی کلی کارگر و بازنشستگی کارگر اشاره نمود. گاهی نیز ممکن است کارفرما به لحاظ اقتصادی توان ادامه کار را نداشته و ورشکسته شود در این حالت نیز با تأیید مراجع ذیصلاح قرارداد کار کارگران همان کارگاه، خاتمه می‌یابد.

در بحث مربوط به تعلیق قرارداد کار نیز گفتیم که کارگر ممکن است پس از اینکه از او شکایت می‌شود، در مراجع صالحه محکوم گردد، در این گونه موارد نیز چنانچه محکومیت وی قطعی باشد کارفرما می‌تواند از ادامه کار او جلوگیری نماید.

۲- **پایان قرارداد کار با خواست کارگر:** کارگر می‌تواند استعفا دهد، استعفا یکی از راه‌های پایان قرارداد کار است، اما توجه داشته باشیم که این حالت مربوط به قراردادهای دائم است و در قراردادهای مدت موقت و یا کار معین هیچ یک از طرفین نمی‌توانند به تنهایی به این رابطه خاتمه دهند. این موضوع در ماده ۲۵ قانون کار صراحتاً اشاره شده است. همچنین کارگر و کارفرما می‌توانند برای قرارداد خود مدت مشخصی را فرض نمایند، در این صورت پس از پایان مدت مذکور قرارداد نیز خاتمه می‌یابد. در قراردادهای مربوط به کار معین نیز پس از انجام کار قرارداد خاتمه می‌یابد.

در بحث مربوط به تعلیق گفتیم که اگر کارگری پس از رفع حالت تعلیق در مهلت ۳۰ روز به کار بازنگردد، در حکم آن است که استعفا داده است.

ترک محل کار: ترک محل کار نیز از جمله مواردی است که ممکن است منجر به پایان قرارداد کار شود. منظور از ترک محل کار آن است که کارگر بدون رعایت تشریفات قانونی و اعلام کتبی به

کارفرما به میل و خواست خود از حضور در محل کار خودداری کند. این عمل نوعی فسخ قرارداد کار است، ترک محل کار با غیبت تفاوت دارد، در ترک محل کار کارگر کلاً قصد فسخ یک جانبه قرارداد کار را دارد، در حالی که در غیبت چنین قصدی وجود ندارد.

۳- راه‌های پایان قرارداد کار با خواست کارفرما: اخراج قانونی یکی از راه‌های پایان قرارداد کار براساس خواست کارفرما است. این موضوع در ماده ۲۷ قانون کار ذکر شده است. اخراج قانونی حالتی است که کارفرما تمامی شرایط لازم برای اخراج کارگر را رعایت نموده باشد، این شرایط عبارت‌اند از اینکه: اولاً کارگر مرتکب تخلف شده باشد، ثانیاً کارفرما به صورت کتبی به کارگر تذکر داده باشد، ثالثاً مراجع ذیصلاح از جمله شورای اسلامی کارگاه یا نماینده کارگران و یا در صورت نبود هریک از این دو، مراجع حل اختلاف کار، با اخراج کارگر موافقت نمایند، در این صورت کارفرما می‌تواند کارگر را اخراج نماید. در مقابل اخراج قانونی اخراج غیرقانونی وجود دارد که در این حالت کارفرما شرایط مذکور در فوق را نسبت به کارگر رعایت ننموده و وی را اخراج نماید، در صورت اخراج غیرقانونی، کارگر حق خواهد داشت به مراجع حل اختلاف کار مراجعه و شکایت نماید.

پرسش ؟

- ۱- چنانچه کارگری پس از طرح شکایت توسط کارفرما در دادگاه تبرئه شود، کارفرما چه تکالیفی دارد؟
- ۲- هرگاه کارگر در اثر شکایت شخص ثالث تحت تعقیب قرار گرفته و از انجام کار باز بماند، در صورتی که محکوم شود. وظیفه کارفرما چیست؟
- ۳- کارگری در اثر شکایت شخص ثالث از نظر دادگاه بی‌گناه شناخته شود، در این حالت وظیفه کارفرما را توضیح دهید.
- ۴- پایان رابطه قرارداد کار را شرح دهید.
- ۵- اصل صحیح بودن قرارداد کار را شرح دهید.
- ۶- انواع قراردادهای کار را نام ببرید.
- ۷- ارکان تعلیق قرارداد کار را توضیح دهید.
- ۸- پایان قرارداد کار به صورت قهری را شرح دهید.
- ۹- منظور از ترک کار توسط کارگر را توضیح دهید.
- ۱۰- راه‌های پایان قرارداد کار با خواست کارفرما را شرح دهید.

پیمان‌های دسته‌جمعی کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- پیمان جمعی کار را تعریف کند.
- ۲- تفاوت پیمان جمعی کار و قرارداد کار را شرح دهد.
- ۳- هدف از انعقاد پیمان‌های جمعی کار را شرح دهد.

پیمان‌های جمعی کار یکی از روش‌های تخصصی برای بهبود شرایط کار برای کارگران است. این پیمان‌ها سابقه‌ای طولانی در نظام حقوقی کشورهای توسعه یافته را دارند. پیمان‌های جمعی کار بر ستر سازمان‌های کارگری و کارفرمایی قوی و مستقل پدید می‌آیند. حسب آنکه پیمان‌های جمعی کار نیز نوعی قرارداد هستند در این فصل و برای مقایسه با قرارداد کار آورده می‌شوند. برای انعقاد پیمان جمعی کار لازم است تا کارگران و کارفرمایان ابتدا با هم مذاکره کنند، مذاکره جمعی پیش‌زمینه انعقاد پیمان جمعی کار است.

پیمان‌های دسته‌جمعی کار

اول - مذاکرات دسته‌جمعی کار: مذاکرات دسته‌جمعی عبارت از مذاکراتی است که درباره شرایط کار بین یک کارفرما یا گروهی از کارفرمایان و یا یک یا چند سازمان کارفرمایی از یک طرف، و یک یا چند سازمان کارگری از طرف دیگر به منظور دسترسی به توافق، صورت می‌گیرد. در صورت نبودن سازمان، نماینده کارگران یا نمایندگان آنان که به‌طور منظم به موجب قوانین کلی یک کشور انتخاب شده و دارای اختیاراتی باشند، می‌توانند در مذاکرات دسته‌جمعی طرف مذاکرات باشند. برابر اصول مذاکرات دسته‌جمعی، اجتماع و یا تشکل کارگران را که توسط کارفرمایان یا عوامل آنها ایجاد شود یا زیر نفوذ آنها باشد و یا با پول آنها اداره شود، نمی‌توان سازمان نماینده کارگران دانست.^۱

۱- به توصیه‌نامه شماره ۹۱ در زمینه پیمان‌های دسته‌جمعی کار، مصوب سال ۱۹۵۱ مراجعه شود.

یکی از بزرگ‌ترین مشخصات و ویژگی‌های مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی در این است که رسیدگی به اختلافات و حل آنها به عهده کسانی گذاشته شده که به‌طور مستقیم در چگونگی برخورد با موضوع و رفع دشواری‌ها و حصول توافق شریک و سهیم هستند. بدیهی است کارگران و کارفرمایان هر رشته از فعالیت‌های تولیدی و صنعتی و خدماتی، مسائل خاص این رشته را بهتر از دیگران درک می‌کنند.

اگرچه در فراز و نشیب مذاکرات دسته‌جمعی هریک از طرفین با روش و خواسته‌های طرف دیگر مقابله می‌کند، ولی غالباً جریان مذاکرات به تفاهم و توافق منتهی می‌شود. با گسترش فعالیت‌های تولیدی و صنعتی و خدماتی و تأسیس کارگاه‌ها و کارخانجات بزرگ، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی بیش از پیش اهمیت یافته است، زیرا در واقع می‌توان گفت که مذاکرات دسته‌جمعی روشی است که با استفاده از آن، شرایط کار، مزد و چگونگی استخدام کارگران و اشتغال آنها از طریق توافق بین کارفرمایان و کارگران و نمایندگان کارگران تعیین می‌شود. به دلیل ارزش و اهمیت فوق‌العاده، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی و تأثیر آن در حفظ نظم و برقراری تعادل اقتصادی و اجتماعی و سرانجام با توجه به سیاست‌های حمایتی، امروزه، در همه کشورهای دولت‌ها، به موجب قانون و به صورت‌های گوناگون در مراحل مختلف مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی نظارت و دخالت دارند.

در ماده ۱۳۹ قانون کار هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران بیان شده است.

با این وصف هر موضوعی در زمینه روابط کار ممکن است در حدود مقررات و قوانین موضوع مذاکره قرار گیرد. نکته مهمی که در قانون کار ایران ذکر شده چنین است که هدف مذاکرات دسته‌جمعی باید حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت احترام طرفین باشد.

دوم — پیمان دسته‌جمعی کار: پیمان دسته‌جمعی عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا بین کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود. در این تعریف چند نکته مهم وجود دارد:

۱- پیمان دسته‌جمعی کار، پیمانی است کتبی، در صورتی که قراردادهای فردی کار ممکن است کتبی یا شفاهی تنظیم شود.

۲- پیمان دسته‌جمعی کار، همچنان که از نام آن برمی‌آید، اصولاً میان تشکل‌های کارگری اعم از شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و ... از یک سو و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا میان کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

۳- پیمان دسته جمعی کار عمدتاً برای تعیین و تنظیم شرایط کار است، مزد و روش‌های پرداخت آن و مدت کار، مهم‌ترین مسائلی هستند که در قراردادهای دسته‌جمعی مطرح می‌شود و این شرایط شامل حال همه کارگران شده و کلیه کارگران از شرایط کار مساوی برخوردار می‌شوند. این پیمان‌ها مانع تبعیض بین کارگران هستند.

۴- چون از طریق انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار، تشکلهای کارگری طرف مذاکره و امضای قرارداد کار با کارفرما هستند، طبعاً از قدرت بیشتری برخوردارند، در نتیجه می‌توانند از نظریات و پیشنهادات خود دفاع کنند. در این روش کارفرمایان و تشکلهای کارگری برای دسترسی به شرایط کار بهتر، از روش «چانه‌زنی»^۱ یا مذاکرات جمعی استفاده می‌کنند.

۵- پیمان‌های دسته‌جمعی کار برابر تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار باید در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین پیمان برسد. دو نسخه در اختیار طرفین و نسخه سوم برای رسیدگی و اعلام نظر و تأیید، تسلیم وزارت کار می‌شود.

سوم- اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی پیمان‌های دسته‌جمعی کار: پیمان دسته‌جمعی کار در صورتی از نظر قانونی معتبر است که:

الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی کرده‌اند، در آن تعیین نشده باشد.

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

پ- همچنین مباحث و نکات پیمان به تأیید وزارت کار برسد. برابر مفاد قانون نظر وزارت کار ظرف مدت ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام می‌شود. در صورت رد پیمان، نظر وزارت کار باید مستند به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد.

در پیمان دسته‌جمعی کار نکات زیر قابل توجه است:

۱- پیمان دسته‌جمعی کار قبل از پایان مدت اعتبار از سوی هیچ‌یک از طرفین به تنهایی قابل تجدیدنظر نیست. فقط در شرایط استثنایی آن هم به تشخیص وزارت کار^۲، امکان تجدیدنظر وجود دارد.

۲- مانند قراردادهای فردی، فوت کارفرما یا تغییر مالکیت کارگاه نیز تأثیری در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار ندارد. کارفرمای جدید، قائم‌مقام و جانشین کارفرمای پیشین است.

۳- مقررات پیمان دسته‌جمعی کار، نسبت به کلیه قراردادهای فردی که قبل از انعقاد پیمان بسته شده‌اند تأثیر داشته و نسبت به آنها اولویت دارد. مگر آنکه امتیازات قراردادهای فردی بالاتر از پیمان جمعی کار باشد.

۱- Collective Bargaining

۲- در مطالب این کتاب منظور از وزارت کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

پرسش ؟

- ۱- پیمان دسته‌جمعی کار چه تفاوتی با قرارداد کار دارد؟
- ۲- مشخصات پیمان دسته‌جمعی کار را شرح دهید.
- ۳- در صورت تعطیلی عمدی کار توسط کارگران و ضمن حضور آنها در کارگاه چه مرجعی صلاحیت حل اختلاف بین کارگران و کارفرما را دارد؟

مراجع حلّ اختلاف

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

- ۱- مراجع حل اختلاف را نام ببرد.
- ۲- ترکیب هیئت حل اختلاف را شرح دهد.
- ۳- صلاحیت هیئت حل اختلاف را در زمینه اخراج کارگر بیان کند.
- ۴- چگونگی اجرای آرای قطعی هیئت حل اختلاف را توضیح دهد.
- ۵- در باب دیوان عدالت اداری و جایگاه آن در قانون اساسی جمهوری اسلامی توضیح دهد.

مراجع حلّ اختلاف کار

برای رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کارگر و کارفرما در کشورهای مختلف به‌ویژه در کشورهای صنعتی روش‌های متفاوتی اعمال می‌شود. در برخی کشورها از روش توافق و سازش استفاده می‌کنند. بدین ترتیب که کارگر و کارفرما با همکاری سازمان‌ها و تشکل‌های کارگری، کارفرمایی اختلافات خود را حل می‌کنند. در این‌گونه کشورها، تشکل‌های کارگری نقش بسیار مهمی در تنظیم و تعدیل روابط کار دارند. این سازمان‌ها با استفاده از تجربیات طولانی خود و با تلاش کارشناسان کارآزموده سهم ارزنده‌ای در حل و فصل اختلافات ناشی از کار به عهده می‌گیرند. این روش در کشورهای توسعه یافته و صنعتی مورد استفاده قرار می‌گیرند.

روش دیگر رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار، رسیدگی در دادگاه‌های ویژه‌ای است که برای این کار تأسیس و در نظر گرفته شده‌اند. اساس رسیدگی در این دادگاه‌ها، قوانین و مقررات موضوعه هر کشور است. در این روش از دادرسان حرفه‌ای و متخصص، کارشناسان کار و صنعت برای حل و فصل اختلافات استفاده می‌شود.

در رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار چند نکته مهم باید مورد توجه قرار گیرد، نکته اول، رسیدگی به اختلافها باید به سرعت و بدون رعایت تشریفات طولانی معمول در مراجع عمومی دادگستری انجام شود، نکته دیگر اینکه، با توجه به محدودیت امکانات کارگران هزینه‌ای برای آنها نداشته باشد و بالاخره با توجه به اصل سه جانبه بودن مسائل روابط کار از مشارکت و همکاری تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و نظارت دولت بر جریان کار هرچه بیشتر استفاده شود.

قانون کار سال ۱۳۶۹ در فصل نهم مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ ترتیب خاصی را برای حل و فصل اختلافات میان کارگر و کارفرما پیش‌بینی کرده است. با توجه به اینکه اختلافات ممکن است جمعی یا فردی باشد مباحث مربوط به آن به شرح زیر خواهد آمد.

حل اختلاف فردی

برابر ماده ۱۵۷ قانون کار هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی کار باشد، به ترتیب زیر حل و فصل خواهد شد. بیان چند نکته لازم به نظر می‌رسد.

الف - صلاحیت مراجع حل اختلاف

۱- مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در قانون کار تنها به اختلافاتی رسیدگی می‌کنند که طرفین آن کارگر (کارآموز) و کارفرما باشد.

۲- برابر ماده ۱۵۷ قانون کار اختلاف باید ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار و قراردادهای کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد.

ب - مراحل رسیدگی به اختلاف: مراحل رسیدگی به اختلاف به ترتیب مقرر و قانون کار عبارت‌اند از:

۱- سازش: سازش مستقیم میان کارگر و کارفرما، کارآموز یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورت نبودن شورای اسلامی کار در واحد مربوطه از طریق انجمن صنفی کارگران و با نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما به عنوان نخستین گام در قانون پیش‌بینی شده است. قاعدتاً حل اختلاف از طریق سازش، بهترین روش است زیرا تبعات کمتری داشته و رضایت طرفین حاصل می‌گردد. در صورت حل نشدن اختلاف از طریق سازش، کارگر می‌تواند به اداره کار محل کارگاه مراجعه کند. در این حالت شکایت برای رسیدگی به هیئت تشخیص ارجاع می‌شود.

۲- هیئت تشخیص: هیئت مذکور از افراد زیر تشکیل می‌شود:

- ۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان دبیر هیئت
 - ۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شورای اسلامی کار استان
 - ۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان
- بر اساس ماده ۲ آیین‌نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیئت تشخیص وظایف این هیئت چنین آمده است:

الف- رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون یا قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی و یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد.

ب- رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه شکایت که راجع به روابط کارفرما و کارگر یا کارآموز باشد.

پ- انجام سایر وظایفی که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده هیئت تشخیص گذاشته شده باشد.

هیئت تشخیص پس از رسیدگی نسبت به صدور رأی اقدام خواهد کرد. این رأی به طرفین ابلاغ خواهد شد. برابر ماده ۱۵۹ قانون کار، رأی هیئت تشخیص پس از گذشت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ لازم‌الاجرا است. هر یک از طرفین که نسبت به این رأی اعتراض داشته باشند، باید اعتراض خود را ظرف مهلت مقرر کتباً به هیئت حل اختلاف تسلیم کنند. به عبارت دیگر در صورت اعتراض، رأی قطعی نیست و کارگری که به رأی صادره از طرف هیئت تشخیص اعتراض دارد، می‌تواند از این رأی به هیئت حل اختلاف شکایت کند. هیئت حل اختلاف مجدداً پرونده را رسیدگی کرده و به صدور رأی مبادرت خواهد کرد. این رأی قطعی و لازم‌الاجرا است. با توجه به اهمیت رأی برای طرفین و قطعی بودن آن قانون‌گذار مقرر کرده که نظرات اعضای هیئت حل اختلاف باید در پرونده مربوطه درج شود.

۳- هیئت حل اختلاف: ترکیب هیئت حل اختلاف به شرح زیر است:

- ۱- سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه
- ۲- سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه
- ۳- سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار، رئیس دادگستری محل یا نمایندگان آنها). این افراد برای مدت دو سال از سوی وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی با اشخاصی که

این صلاحیت به ایشان تفویض شده باشد، انتخاب خواهند شد.

هیئت حلّ اختلاف برای رسیدگی به اختلاف از طرفین دعوی برای حضور در جلسه دعوت بعمل خواهد آورد ولی عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسمیت جلسه و رسیدگی و صدور رأی نیست. در صورتی که هیئت حضور طرفین را لازم بداند، فقط یک نوبت تجدید دعوت خواهد شد.

هیئت حلّ اختلاف حتی‌الامکان ظرف مدت یک ماه از تاریخ وصول پرونده رسیدگی کرده و رأی لازم را صادر می‌کند. بیان این نکته لازم است که چون مسائل کار از نظر تخصصی دارای ابعاد گوناگون هستند، هیئت حلّ اختلاف می‌تواند در صورتی که لازم بداند از مسئولین و کارشناسان صاحب‌نظر و انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورد. هیئت، نظرات آنها را شنیده و در رأی صادره تأثیر خواهد داد.

و **وظایف هیئت حلّ اختلاف** : برابر آیین‌نامه هیئت حلّ اختلاف وظیفه هیئت انجام وظایفی است که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده آن گذاشته شده است (ماده ۲۶). مهم‌ترین وظیفه هیئت مذکور، رسیدگی و صدور حکم قطعی در مورد آرای هیئت تشخیص است و در واقع رسیدگی در این مرحله رسیدگی تجدیدنظر محسوب می‌شود. قانون کار درباره صلاحیت این هیئت در زمینه اخراج کارگر نیز مقرراتی را بیان داشته است. لازم به ذکر است که به هیئت تشخیص (هیئت بدوی) و به هیئت حلّ اختلاف (هیئت تجدیدنظر) هم گفته می‌شود.

پ - چگونگی اجرای آرای قطعی مراجع حلّ اختلاف کار : آرای قطعی مراجع حلّ اختلاف کار، لازم‌الاجرا است و مانند سایر احکام لازم‌الاجرا به وسیله واحد اجرای احکام دادگستری به اجرا گذاشته می‌شود. برابر ماده ۱۶۶ قانون کار، ضوابط مربوط به اجرای احکام فوق به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیئت وزیران رسیده است.

طبق این آیین‌نامه کسی که رأی به نفع او صادر شده (محکوم‌لّه احکام قطعی) هنگام درخواست صدور اجرائیه باید یک نسخه رونوشت برابر اصل و ابلاغ شده رأی را بیوست تقاضای خود کرده و به واحد «اجرای احکام» دادگستری محل تسلیم کند. به‌طور کلی ترتیب اجرای آرای قطعی هیئت‌های تشخیص و حلّ اختلاف برابر مقررات اجرای احکام محاکم دادگستری است.

گفتنی است که قطعی بودن آرای مراجع حلّ اختلاف کار به معنای غیرقابل اعتراض بودن آنها در مراجع قضایی نیست چون که طبق ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری آرای مذکور منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها قابل اعتراض و رسیدگی در دیوان مذکور است. هریک از

طرفین می‌توانند از این آرای قطعی از لحاظ شکلی به دیوان عدالت اداری شکایت کنند.

حل اختلاف جمعی

مراجع حل اختلاف کار

رسیدگی به اختلافات جمعی نیز تقریباً شبیه اختلافات فردی است با این تفاوت که در مراحل پایانی رسیدگی ممکن است مراجع دیگری نیز در موضوع صلاحیت اظهار نظر یا اقدام داشته باشند.

الف) آیین رسیدگی به اختلافات جمعی: اختلافات جمعی به ترتیب زیر رسیدگی خواهد شد:

۱- رسیدگی در هیئت تشخیص: در صورتی که اختلاف درباره مواد مختلف این قانون یا پیمان‌های دسته‌جمعی یا دیگر موضوعاتی باشد که هنگام انعقاد پیمان دسته‌جمعی پیش می‌آید و منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگران در کارگاه شود و تولید عمداً از سوی کارگران کاهش یابد، هیئت تشخیص مکلف است بنا به درخواست هریک از طرفین اختلاف، یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، مراتب را رسیدگی و نظر خود را اعلام کند.

۲- طرح موضوع در هیئت حل اختلاف: اگر این نظر مورد قبول هریک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نباشد، آنها حق دارند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیئت تشخیص، از هیئت حل اختلاف بخواهند که به موضوع اختلاف رسیدگی کند. هیئت نیز مکلف است پس از دریافت تقاضا فوراً به اختلاف دسته‌جمعی رسیدگی کرده و رأی خود را اعلام کند.

۳- اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی: در صورتی که نظر هیئت حل اختلاف ظرف یک مهلت ۳ روزه مورد پذیرش طرفین قرار نگیرد، برابر ماده ۱۴۳ قانون کار، رئیس اداره کار و امور اجتماعی محل وظیفه دارد در اولین فرصت مراتب را برای اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. در صورت لزوم، هیئت وزیران می‌تواند تا هنگام ادامه اختلاف، کارگاه را به حساب کارفرما و به هر نحوی که مقتضی بداند اداره کند.

پرسش ؟

- ۱- مراجع حل اختلاف به چه نوع اختلافاتی بین کارگر و کارفرما رسیدگی می کنند؟
حدود صلاحیت آنها چیست؟
- ۲- هیئت تشخیص از چه افرادی تشکیل می شود؟ حدود صلاحیت و نحوه رسیدگی آن را بنویسید.
- ۳- هیئت حل اختلاف از چه افرادی تشکیل می شود؟ وظایف و نحوه رسیدگی آن را بنویسید.
- ۴- برای آشنایی با جریان رسیدگی به اختلاف کار، از معلمین خود بخواهید که با تماس قبلی و هماهنگی با مسئولین ادارات کار محل هر گروه از شما را در جلسات رسیدگی به اختلافات کار در ادارات کار مشارکت دهند یا از کارشناسان آنها دعوت کنند برای شما کنفرانس برگزار نمایند.
- ۵- چه راهی برای اعتراض به آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار وجود دارد؟