



## فصل سوم

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

- ۱- راه‌های خاتمه قرارداد را بیان کند.
- ۲- جبران خسارات و پرداخت مزایای پایان کار را شرح دهد.

### پایان قرارداد کار (جبران خسارت و پرداخت مزایای پایان کار)

قرارداد کار یا خارج از اراده طرفین پایان می‌یابد و یا خاتمه آن ناشی از اراده و خواست طرفین قرارداد است.

#### راه‌های پایان قرارداد کار خارج از اراده‌ی طرفین

قراردادهای کار به یکی از راه‌های زیر خارج از اراده طرفین قرارداد خاتمه می‌یابد:

- الف - فوت کارگر
  - ب - بازنشستگی کارگر
  - پ - پایان کار در قراردادهای کار معین
  - ت - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین
  - ث - کاهش توانایی‌های فکری و جسمی کارگر
  - ج - بازداشت کارگر در صورتی که به محکومیت قطعی وی منجر شود.
- احکام هر یک از موارد بالا به اختصار بیان می‌شود:

**الف - فوت کارگر:** در صورت فوت کارگر، قرارداد کار به طور قهری و طبیعی پایان می‌پذیرد. (ماده ۲۱) برابر ماده ۲۲ قانون کار در پایان هر قرارداد کاری، باید کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار است، به کارگر پرداخت شود. بدیهی است در صورت فوت کارگر مطالبات وی به ورثه قانونی او پرداخت می‌شود. به منظور کمک به خانواده کارگر فوت شده و جلوگیری از دشواری‌های احتمالی، در این ماده مقرر شده که تا تعیین تکلیف ورثه قانونی و برقراری مستمری برای آنان، سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به طور علی‌الحساب و برای مدت ۳ ماه نسبت به پرداخت حقوق

کارگر فوت شده به میزان آخرین حقوق دریافتی، به ورثه قانونی وی اقدام کند.  
در ماده ۲۳ قانون کار یک حکم کلی بیان شده که به موجب آن (در موارد فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق و ...) پرداخت حقوق تابع قانون تأمین اجتماعی است.

**ب - بازنشستگی:** یکی دیگر از موارد پایان قرارداد کار است، و کارگر در این مرحله مشمول مقررات حمایتی قانون تأمین اجتماعی و دیگر قوانین مربوط خواهد بود. برابر ماده ۳۱ قانون کار، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پردازد. تعریف بازنشستگی و شرایط آن در قانون تأمین اجتماعی آمده است. طبق قانون مذکور بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار با رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون. سن بازنشستگی به موجب ماده ۷۶ قانون یاد شده عبارت از ۶۰ سال سن تمام برای مردان و ۵۵ سال تمام برای زنان به شرط داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه است که برابر آخرین مقررات از تاریخ ۱۳۸۰/۷/۱۴ این حداقل سابقه هر سال یکسال افزایش خواهد یافت تا این که به بیست سال تمام برسد. البته این حالت بازنشستگی عادی است و استثنائاتی دارد که به بازنشستگی پیش از موعد مشهور است. بدین ترتیب که اولاً با ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه بدون رعایت شرط سنی تقاضای بازنشستگی فراهم است. ثانیاً کسانی که ۳۰ سال کار کرده و حق بیمه پرداخت کرده باشند در صورتی که سن مرد ۵۰ سال و سن زن ۴۵ سال باشد برای بازنشستگی کافی است. کسانی که ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و حق بیمه پرداخت کرده باشند با همین شرایط سنی می‌توانند بازنشسته شوند. کسانی که با همین مدت در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال داشته و حق بیمه پرداخت کرده باشند بدون رعایت شرط سنی می‌توانند تقاضای بازنشستگی بکنند. ثالثاً زنان کارگر با ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند.

**پ و ت - پایان کار در قراردادهای کار معین و انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین:** در موارد بندهای پ و ت یعنی قراردادها برای کار معین و قراردادهای کار با مدت معین (ماده ۲۱ قانون کار) موضوع روشن است، چون در مورد اول با انجام کار معین تعهد کارگر انجام شده و در مورد مدت معین نیز مدت پیش‌بینی شده در قرارداد کار سرآمده و موجبی برای ادامه قرارداد نیست مگر اینکه تمدید شود.

در صورتی که کارگر مطابق قرارداد یکسال یا بیشتر کار کرده باشد، کارفرما مکلف است برای هر سال سابقه کار خواه سابقه کار متوالی باشد یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت کند. (ماده ۲۴ قانون کار) و نیز در قراردادهای کار

برای مدت موقت و یا برای انجام معین هیچ‌یک از طرفین قرارداد کار به تنهایی حق فسخ آن را ندارند، مگر در مواردی که در متن قرارداد ذکر شده است. در صورتی که هر یک از طرفین برخلاف قرارداد نسبت به فسخ آن اقدام کند باید از عهده خسارت وارده به طرف دیگر برآید (ماده ۲۵). رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قراردادها، در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف مذکور در مراجع حل اختلاف است.

ث - کاهش توانایی‌های فکری و جسمی کارگر: در واقع نوعی عدم توانایی کارگر است که وی دیگر قادر به انجام وظایف قانونی خود نیست. در این صورت خاتمه قرارداد کار بدیهی و روشن است. گفتنی است با توجه به درصد و یا درجه و میزان کاهش توانایی‌های کارگر تصمیم‌نهایی را کمیسیون‌های پزشکی یادشده در قانون تأمین اجتماعی خواهند گرفت. در چنین مواردی کارگر یادشده تحت عنوان از کارافتادگی به اعتبار حمایتی بودن قوانین کار و تأمین اجتماعی، زیر پوشش چتر حمایتی قرار خواهد گرفت. اگر خاتمه قرارداد کار به علت کاهش توانایی جسمی و فکری کارگر باشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه کار معادل ۲ ماه آخرین حقوق کارگر را به او بپردازد (ماده ۳۲).

ج - بازداشت منجر به محکومیت کارگر: قرارداد کار کارگری که به دلیل بازداشت قانونی از سوی مراجع صالحه قادر به حضور در کارگاه و انجام کار نیست و حکم محکومیت قطعی نیز برای وی صادر شده، خاتمه می‌یابد و کارفرما تکلیفی برای برگشت وی به کار ندارد (ماده ۱۷ قانون کار و ...).

## پایان قرارداد کار ناشی از اراده و خواست طرفین قرارداد

موارد مهم این حالت عبارتست از «اخراج»، «استعفا» و «ترک کار».

برای خودداری از طولانی شدن سخن که خارج از حوصله و حدود این نوشتار است به طور کوتاه اشاره‌ای می‌شود.

الف - اخراج: یکی از متداول‌ترین روش‌های فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما است. بحث اخراج یکی از بحث‌های حساس در قوانین کار کلیه کشورها است. از دیرباز دلایل متعددی در دفاع و رد آن از سوی کارگران و کارفرمایان و دولت‌ها و سازمان‌ها و تشکل‌های وابسته به آنان بیان شده است که بسیار مفصل است. از نظر تاریخی کارفرمایان به استناد حق مالکیت کارگاه و سرمایه و نیز ضرورت و حقوق مدیریت و اداره کارگاه، به این حربه و اختیار متوسل شده‌اند. آن‌ها در ابتدای انقلاب صنعتی در غرب و حتی پیش از آن به دلایلی که گذشت، حدّ و مرزی برای خود در استفاده از

این وسیله نمی‌شناختند و کارگران که معمولاً تنها سرمایه و وسیله معاش آن‌ها کارشان بود، هیچ وسیله دفاعی و حمایتی نداشتند. این کار در طول تاریخ، فراز و نشیب بسیار داشته است. سرانجام مسأله حمایتی بودن قوانین کار و جلوگیری از تضییع حقوق کارگران مطرح شد که تقریباً همه دولت‌ها آن‌را پذیرفته‌اند. البته در حد و مرز آن نظریات متفاوت است. به هر حال امروزه تقریباً در همه کشورها از آن اختیار نامحدود کارفرما در موضوع اخراج و مسائل اساسی کار خبری نیست و دولت‌ها با توجه به عوامل و انگیزه‌های سیاسی، اقتصادی، مذهبی و فرهنگی به روش‌های گوناگون، کم و بیش سیاست حمایتی بودن قانون کار را اعمال می‌کنند که اکنون جای گفت‌وگوی آن نیست.

این حمایت از کارگران و استقرار عدالت اجتماعی و گسترش آن به صورت‌های پرداخت خسارت ناشی از فسخ قرارداد کار کارگران اخراجی و یا ارجاع مسأله به دادگاه‌های کار و دیگر مراجع قانونی و یا ترکیبی از این روش‌ها اعمال می‌شود. تقویت نظام تأمین اجتماعی، پرداخت مستمری بیمه‌یکاری از شاخص‌های مهم پیشرفت و توسعه کشورها است. با توجه به آن‌چه که گذشت در قانون کار جمهوری اسلامی ایران از روش ارجاع مسأله اخراج و دیگر اختلافات ناشی از روابط کار به مراجع حل اختلاف استفاده می‌شود و کارفرما برای فسخ قرارداد کار و اخراج کارگر باید از مراجع قانونی مجوز لازم دریافت کند.

یادآوری این نکته ضروری است که در قانون کار ایران درباره اخراج کارگر قرارداد کار به مدت نامحدود (دائم) یا غیر موقت مطلبی موجود نیست ولی در ضمن مواد دیگر و بیشتر تحت عنوان فسخ قرارداد کار توسط کارفرما به آن اشاره شده است. در ماده ۲۷ چنین آمده است:

هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد، یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را با وجود تذکرات کتبی نقض کند، کارفرما حق دارد با موافقت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق به کارگر به عنوان «حق سنوات» پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. اگر واحد، فاقد شورای اسلامی کار باشد، موافقت انجمن صنفی واحد لازم است.

در صورتی که کارگر به فسخ قرارداد کار از جانب کارفرما معترض باشد و حل مسأله از طریق توافق امکان‌پذیر نشود موضوع به هیأت تشخیص ارجاع می‌شود. رأی هیأت تشخیص پس از ابلاغ، ظرف ۱۵ روز لازم‌الاجرا است.

در صورتی که هر یک از طرفین به نظر هیأت تشخیص معترض باشند، می‌توانند ظرف مهلت مذکور اعتراض کنند. جریان امر برای رسیدگی به هیأت حل اختلاف ارجاع می‌شود تا زمان رسیدگی و اعلام نظر مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حال تعلیق درمی‌آید. رأی هیأت حل اختلاف پس از

صدور، قطعی و لازم‌الاجرا است. ترتیب رسیدگی هیأت تشخیص و حل اختلاف در فصل بعد خواهد آمد.

در صورتی که کارگاه مشمول قانون شورای اسلامی کار نباشد و یا شورای اسلامی و انجمن صنفی در آن کارگاه تشکیل نشده باشد و یا نماینده کارگر نداشته باشد، برای فسخ قرارداد کار اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار) الزامی است.

هیأت حل اختلاف پس از رسیدگی پرونده به ترتیب زیر رأی خواهد داد :

۱- هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص می‌دهد. در این صورت حکم بازگشت به کار کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند.

۲- هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را موجه تشخیص می‌دهد. در این حالت برابر ماده ۲۷ به کارگر اخراجی «حق سنوات» داده می‌شود. یعنی علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یکماه آخرین حقوق به وی پرداخت می‌شود (ماده ۱۶۵).

اگر هیأت حل اختلاف حکم بازگشت به کار برای کارگر اخراجی بدهد و وی مایل به بازگشت به کار نباشد، کارفرما مکلف است بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد یا حقوق به وی بپردازد (تبصره ماده ۱۶۵).

**ب- استعفا:** واژه استعفا در چند مورد به طور مستقل و ضمنی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران آمده که مفهوم آن هم روشن است. اولاً طبق بند «و» ماده ۲۱، استعفای کارگر به عنوان یکی از طرق خاتمه قرارداد کار مستقلاً شناخته شده است و شرایط آن در تبصره این ماده آمده است که به موجب آن کارگری که استعفا می‌دهد موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد. ثانیاً اشاره ضمنی قانون کار به استعفا در مواردی است که کارگر از حق و امتیاز قانونی خود برای برگشت به کار خودداری کند. تبصره ۱ ماده ۲۰ قانون کار در موارد رفع تعلیق اگر کارگر در مهلت مقرر (یکماه) پس از رفع تعلیق آمادگی خود را به کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما از قبول او از بی‌گیری کار امتناع کند در هر دو صورت مستعفی شناخته می‌شود و فقط «حق سنوات» در برابر هر سال کار، یکماه آخرین حقوق به او پرداخت خواهد شد.

**پ- ترک کار:** منظور از ترک کار این 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

یک‌جانبه قرارداد کار از سوی کارگر تلقی می‌شود. ترک کار با غیبت تفاوت دارد. در ترک کار، کارگر عملاً قصد فسخ یک‌جانبه قرارداد کار را دارد، در حالی‌که در غیبت، کارگر چنین قصدی ندارد بلکه اسباب و موانع موقتی مانع حضور او در کارگاه شده است.

## پرسش و تمرین



- ۱- ۳ مورد از موارد پایان قرارداد کار را نام ببرید و توضیح دهید.
- ۲- با توجه به آنچه که گفته شد طرح قرارداد کار را کتباً بنویسید. از معلم خود کمک بگیرید.
- ۳- یک مورد از موارد پایان قرارداد کار، بازنشستگی کارگر است. قانون کار از فرد بازنشسته چگونه حمایت می‌کند؟
- ۴- در صورتی‌که کارگر به اتهام ارتکاب جرمی بازداشت شود و پس از دادرسی محکومیت قطعی پیدا کند، تأثیر این محکومیت بر قرارداد کار او چیست؟
- ۵- آیا کارفرما می‌تواند کارگر را اخراج کند؟



## فصل چهارم

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

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

### مراجع حل اختلاف کار

برای رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار بین 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 به حل اختلافات خود می‌پردازند. در این نظام، تشکل‌های کارگری نقش بسیار مهمی در تنظیم و تعدیل روابط کار دارند. این سازمان‌ها با استفاده از تجربیات طولانی خود و با تلاش کارشناسان کارآزموده‌ای که در اختیار دارند سهم ارزنده‌ای در حل و فصل اختلافات ناشی از کار به‌عهده می‌گیرند. این روش در کشورهای غربی و یا کشورهایی که حقوق و قوانین آن‌ها متأثر از فرهنگ غربی است مورد استفاده قرار می‌گیرد. حقوق این کشورها بیشتر بر مبنای عرف و عادت و حقوق نانوشته است که قرن‌ها سابقه دارد. این گروه از کشورها به گروه انگلوساکسون معروفند که در رأس آن‌ها کشور انگلستان قرار دارد. این روش همانطور که اشاره شد، اصولاً بر مبنای عرف و عادت و روش‌ها و رویدادهای صنفی و غیر قضایی است.

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 کوشش شده از دادرسان حرفه‌ای و متخصص و کارشناسان

کار و صنعت استفاده شود. کارشناسان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی دولت را در این کار یاری می‌کنند (کشورهای فرانسه، آلمان، ایتالیا و بسیاری دیگر از کشورهای دنیا). 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.

در قانون کار ایران ترتیب خاصی پیش‌بینی شده است. اختلافات ناشی از روابط کار یا فردی است یا جمعی که به اختصار بیان می‌شود. موضوع فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶) در این زمینه است.

## حل اختلاف فردی

برابر ماده ۱۵۷ 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 دسته‌جمعی 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 دعوی 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 در قانون کار عبارتند از:

۱- سازش: سازش مستقیم کارگر و کارفرما یا کارآموز یا نمایندگان آن‌ها در شورای اسلامی کار و در صورت نبودن شورای اسلامی کار در واحد مربوطه از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما. در صورت حل نشدن اختلاف از طریق سازش، کارگر می‌تواند به اداره کار محل مراجعه کند. در این حالت شکایت برای رسیدگی به هیأت تشخیص ارجاع می‌شود.

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

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی



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  
در ماده ۲ آیین‌نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت تشخیص مصوب  
۶۹/۱۲/۱۲ وظایف این هیأت 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 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 هیأت تشخیص  
گذاشته شده است.

هیأت تشخیص پس از رسیدگی نسبت به صدور رأی اقدام خواهد کرد. این رأی به طرفین  
دعوی ابلاغ خواهد شد. برابر ماده ۱۵۹ قانون کار، رأی هیأت 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 هیأت حل اختلاف تسلیم کنند. به عبارت دیگر در صورت  
اعتراض رأی قطعی نیست و کارگری که به رأی صادره از طرف هیأت تشخیص دایر بر اخراج خود  
اعتراض دارد، می‌تواند از این رأی به هیأت حل اختلاف شکایت کند. هیأت 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 هیأت حل  
اختلاف باید در پرونده مربوطه درج شود.

۳- هیأت حل اختلاف: ترکیب هیأت 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 انتخاب خواهند شد.

هیأت حل اختلاف برای رسیدگی به اختلاف از طرفین دعوی برای حضور در جلسه دعوت  
به عمل خواهد آورد ولی عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آن‌ها مانع رسمیت جلسه

و رسیدگی و صدور رأی نیست. در صورتی که هیأت حضور طرفین را لازم بداند، فقط یک نوبت تجدید دعوت خواهد شد.

هیأت حلّ اختلاف حتی الامکان ظرف مدت یکماه از تاریخ وصول پرونده رسیدگی کرده و رأی لازم را صادر می کند. بیان این نکته لازم است که چون مسائل کار از نظر تخصصی دارای ابعاد گوناگون هستند، هیأت حلّ اختلاف می تواند در صورتی که لازم بداند از مسئولین و کارشناسان صاحب نظر و انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورد. هیأت، نظرات آن ها را شنیده و در رأی صادره تأثیر خواهد داد. در واقع هدف این پیش بینی کمک به هیأت برای دستیابی به حقایق و واقعیت ها در جریان کار رسیدگی است.

**وظایف هیأت حلّ اختلاف:** برابر آیین نامه هیأت حلّ اختلاف مصوب ۶۹/۱۲/۱۲ شورای عالی کار عبارت از انجام وظایفی است که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده هیأت حلّ اختلاف گذاشته شده است (ماده ۲۶ آیین نامه یاد شده). مهم ترین وظیفه هیأت مذکور، رسیدگی و صدور حکم قطعی در مورد آرای هیأت تشخیص است و در واقع تجدید نظر محسوب می شود. قانون کار درباره صلاحیت این هیأت در زمینه اخراج کارگر نیز مقرراتی را بیان داشته است که در فصل قبلی بیان شد. لازم به ذکر است که به هیأت تشخیص (بدوی) و هیأت حلّ اختلاف (تجدید نظر) اصطلاحاً مراجع حلّ اختلاف کار گفته می شود.

**پ - چگونگی اجرای آرای قطعی مراجع حلّ اختلاف کار:** آرای قطعی مراجع حلّ اختلاف کار، لازم الاجرا است و مانند سایر احکام لازم الاجرا به وسیله واحد اجرای احکام دادگستری به اجرا گذاشته می شود. برابر ماده ۱۶۶ قانون کار، ضوابط مربوط به اجرای احکام فوق به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران رسیده است.

طبق این آیین نامه کسی که رأی به نفع او صادر شده (محکوم له احکام قطعی) هنگام درخواست صدور اجرائیه باید یک نسخه رونوشت مصدق ابلاغ شده رأی را پیوست تقاضای خود کرده و به واحد «اجرای احکام» دادگستری تسلیم کند. به طور کلی ترتیب اجرای آرای قطعی هیأت های تشخیص و حلّ اختلاف برابر مقررات اجرای احکام محاکم دادگستری است.

گفتنی است که قطعی بودن آرای مراجع حلّ اختلاف کار به معنای غیر قابل اعتراض بودن آن ها 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 آن ها قابل اعتراض و رسیدگی در دیوان مذکور است. لذا هر یک از طرفین می توانند از این آرای قطعی از لحاظ شکلی به دیوان اعتراض و شکایت کنند.

## حل اختلاف جمعی

در این جا ابتدا راجع به آیین رسیدگی به اختلافات جمعی بحث می‌کنیم و سپس نکاتی درباره مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی که مربوط به این موضوع است را می‌آوریم.

**الف — آیین رسیدگی به اختلافات جمعی:** اختلافات جمعی به ترتیب زیر رسیدگی خواهد

شد :

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

۲- طرح موضوع در هیأت حل اختلاف: اگر این نظر مورد قبول هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نباشد، آن‌ها حق دارند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص، از هیأت حل اختلاف بخواهند که به موضوع اختلاف رسیدگی کند. هیأت 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 هیأت 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، هیأت وزیران می‌تواند تا هنگام ادامه اختلاف، کارگاه را به حساب کارفرما و به هر نحوی که مقتضی بداند اداره کند.

## ب — مذاکرات و 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 به طور 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.<sup>۱</sup>

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 به طور 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 می‌دانند. اگرچه در فراز و نشیب مذاکرات دسته‌جمعی هر یک 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 دولت‌ها، امروزه در همه کشورها، به موجب قانون دولت به صورت‌های گوناگون و 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.

موضوع مذاکرات دسته‌جمعی 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 حلّ و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت احترام طرفین باشد.

دوم — پیمان دسته‌جمعی<sup>۱</sup>: پیمان دسته‌جمعی عبارتست از پیمان کتبی‌ای 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.

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

۲- پیمان دسته‌جمعی کار

۲- پیمان دسته‌جمعی کار، همچنانکه از اسم آن برمی‌آید اصولاً بین تشکل‌های کارگری شورا، انجمن صنفی و... از یک سو و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آن‌ها از سوی دیگر و یا بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

۳- پیمان دسته‌جمعی 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 برابر ضوابطی 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 «جانه‌زنی»<sup>۱</sup> 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 - عدم تعارض مباحث و نکات پیمان با بندهای الف و ب همچنین باید به تأیید وزارت کار برسد. 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، امکان تجدیدنظر وجود دارد.

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

۳- مقررات پیمان دسته‌جمعی کار، در کلیه قراردادهای فردی کار، که قبل از انعقاد پیمان

دسته‌جمعی کار و یا بعد از آن منعقد شود، نافذ و حاکم است. البته در مواردی که قراردادهای انفرادی کار از لحاظ مزد نسبت به پیمان‌های دسته‌جمعی دارای مزایای بیشتری برای کارگر باشند مفاد قراردادهای فردی کار کماکان به اعتبار خود باقی است.

## پرسش و تمرین



- ۱- مراجع حل اختلاف به چه نوع اختلافاتی بین کارگر و کارفرما رسیدگی می‌کنند؟ حدود صلاحیت آن‌ها چیست؟
- ۲- هیأت تشخیص از چه افرادی تشکیل می‌شود؟ حدود صلاحیت و نحوه رسیدگی آن‌ها را بنویسید.
- ۳- هیأت حل اختلاف از چه افرادی تشکیل می‌شود؟ وظایف و نحوه رسیدگی آن‌ها را بنویسید.
- ۴- مشخصات عمده پیمان دسته‌جمعی کار چیست؟ چند مورد از آن‌ها را نام ببرید.
- ۵- برای آشنایی با جریان رسیدگی به اختلاف کار، از معلمین خود بخواهید که با تماس قبلی و هماهنگی با مسئولین ادارات کار محل هرگروه 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.
- ۶- چه راهی برای اعتراض به آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار وجود دارد؟