

نکات کلیدی شماره (۱)

- ◀ از دیدگاه اجتماعی در گذشته واژه کارگر برای کارهایی کاربرد داشته که با نیروی عضلانی افراد انجام می‌شده است.
- ◀ در عرف جامعه ما واژه کارگر را بیشتر برای انجام دهنده کار دستی به کار می‌برند (خواه انجام دهنده آن برای دیگری کار کند و خواه کار خود را مستقل انجام دهد).
- ◀ مفهوم اجتماعی کارگر با مفهوم حقوقی آن همواره منطبق نیست.
- ◀ برخی از حقوقدانان طبیعت کار را وسیله تشخیص کارگر از غیر کارگر می‌دانند و آن را به ویژه برای تمایز کارگر از پیمان کار مطرح می‌کنند و معتقدند تعهد پیمان کار انجام کار به طور کلی است به عبارت دیگر تعهد کارگر تعهد به وسیله است و تعهد پیمان کار تعهد به نتیجه.

@BookTabadol

نکات کلیدی شماره (۲)



- ◀ تشخیص کارگر از پیمان کار تنها بر اساس معیار طبیعت کار ممکن نیست زیرا در آن صورت اولاً کارگرانی که مزد خود را بر پایه واحد کالای تولید شده دریافت می کنند یعنی کار مزدند چون نتیجه کارشان مدنظر است نباید کارگر محسوب شوند در حالی که اینها کارگرند و ثانیاً کسانی که کارهای فکری انجام دهند مثل پزشکان و معلمان چون تعهدشان به وسیله است نه تعهد به نتیجه نمی توان گفت که همواره کارگرند چون در برخی موارد کارگر محسوب نمی شوند.
- ◀ معیار طبیعت و ماهیت کار می تواند به عنوان عاملی در کنار عوامل دیگر برای ملاک تشخیص کارگر از غیر کارگر در نظر گرفته شود.
- ◀ رابطه کارگر و کارفرما رابطه ای معوض است.
- ◀ رابطه کارگر و کارفرما جنبه تبرعی و مجانی و غیر معوض و افتخاری و غیرانتفاعی ندارد.
- ◀ یکی از عوامل تشخیص کارگر از غیر کارگر آن است که رابطه کارگر و کارفرما جنبه معوض دارد (منظور این نیست که مزد همواره عادلانه و معادل واقعی کار است).

نکات کلیدی شماره (۳)

- ▶ کارهایی که به شکل غیرانتفاعی و تبرعی انجام شود مشمول قانون کار نیست.
- ▶ هرگاه در مؤسسه‌ای کار جنبه افتخاری و تبرعی داشته باشد ولی برای تشویق افراد به آن‌ها پاداشی داده شود یا کمک‌هایی به آنان بکنند موجب نخواهد شد آن کار مشمول قانون کار شود.
- ▶ آن چه تعیین کننده رابطه کارگری و کارفرمایی است جنبه انتفاعی و تولیدی مؤسسه محل کار نیست زیرا نهادهایی که جنبه فرهنگی یا نوع دوستانه دارند نیز می‌توانند کارکنانی در خدمت داشته باشند که مشمول قانون کار باشند.
- ▶ برای تحقق رابطه کارگری تنها وجود یک رابطه معوض کافی نیست بلکه لازم است که مابه‌ازای کار انجام شده جنبه مزد و حقوق داشته باشد.
- ▶ هرچند رابطه کار رابطه‌ای است معوض، هر رابطه معوضی رابطه کار محسوب نمی‌شود.
- ▶ حقوق‌دانان گذشته از جمله پلانیول معتقد است در قرارداد کار مزد کارگر بر حسب مدت پرداخت می‌شود ولی در قرارداد پیمان کاری عوض به نسبت کار انجام شده و اهمیت معوض تعیین می‌شود.

نکات کلیدی شماره (۲)



- ▶ حقوقدانان معاصر معتقدند مزد کارگر همواره بر اساس مدت نیست بلکه در موارد کارمزد بر پایه واحد کار انجام شده معین می شود.
- ▶ چگونگی پرداخت عوض، دلیل کارگر شمردن یا نشمردن دریافت کننده آن نیست.
- ▶ از نظر حقوقی اگر ماهیت رابطه کار را به عاملی مانند چگونگی پرداخت عوض وابسته بدانیم، راه فرار از مقررات کار را باز کرده ایم.
- ▶ چگونگی تعیین مزد نمی تواند به تنهایی ملاک تشخیص کارگر از غیر کارگر باشد
- ▶ واژه تبعیت حقوقی در حقوق کار کشورها از حقوق فرانسه اقتباس شده است.
- ▶ رویه قضایی فرانسه تبعیت حقوقی را ملاک اصلی تشخیص کارگر از غیر کارگر می داند.
- ▶ در مورد دلیل وجود حالت تبعیت، حقوقدانان ایتالیایی نظریه ریسک اقتصادی را مکمل مفهوم تبعیت می دانند و معتقدند در رابطه کارگر و کارفرما سود و زیان کارگاه متوجه کارفرماست.

نکات کلیدی شماره (۵)



- ▶ حقوقدانان فرانسوی در نظریه ریسک اقتصادی توجهی برای رابطه تبعیت می‌یابند و معتقدند اگر کارگر تبعیت را می‌پذیرد به این دلیل است که زیان‌های اقتصادی کارگاه بر عهده کارفرماست.
- ▶ در قرارداد پیمان کاری دستورات کارفرما شامل خطامشی کلی کار است و باید طبق استانداردهای مربوطه کار را انجام دهد ولی در زمان انجام کار دستور نمی‌دهد.
- ▶ پیمان کار در انتخاب شیوه‌های اجرایی و راه‌های رسیدن به نتیجه آزادی عمل دارد ولی در رابطه کارگر و کارفرما، دستورات کارفرما به طور مستقیم به چگونگی اجرا مربوط می‌شود و کارگر در انتخاب روش‌های اجرایی آزاد نیست.
- ▶ کارگر در اختیار مطلق کارفرما نیست و فقط در حدود تخصص و اطلاعات می‌تواند از او کار خواست.
- ▶ تبعیت فنی یعنی دخالت مستقیم کارفرما در جزییات فنی کار تنها در کارگاه‌های کوچک تصور شدنی است و نمی‌تواند ملاک کلی باشد.



- ◀ تبعیت حقوقی از دیرباز در حقوق کار به عنوان ملاک تشخیص کارگر از غیر کارگر است و به تدریج تحول یافته و اطلاق وسیع تری پیدا کرده است.
- ◀ یکی از تحولات مفهوم تبعیت حقوقی این است که تبعیت در زمینه «تعهد اصلی» را دیگر لازم نمی‌شمارند.
- ◀ قبلاً برای کارگر شمردن لازم بود کارگر در زمینه تعهد اصلی تحت تبعیت کارفرما باشد به همین دلیل در کارهای فکری و تخصصی که نیازمند استقلال انجام دهنده آن بود مثل وکلاء، پزشکان، معلمان و ... چون رابطه تبعیت با کارفرما در زمینه تعهد اصلی وجود نداشت مشمول رابطه کار نمی‌شد.
- ◀ در حال حاضر که تبعیت در زمینه تعهد اصلی لازم نیست، استقلال شغلی و حرفه‌ای با حالت تبعیت تعارضی ندارد و مانعه‌الجمع نیست.

@BookTabadol

نکات کلیدی شماره (۲)



صاحبان مشاغل فکری مثل وکلا، پزشکان و معلمان اگر حرفه خود را به طور مستقیم در اختیار استفاده کننده قرار دهند مثلاً پزشک در مطب خود بیماران را بپذیرد یا نقاشی برای شخصی تابلویی بکشد یا وکیلی وکالت فردی را در دعوایی بپذیرد قرارداد منعقد شده تابع قانون مدنی و نظام شغلی مربوطه است و مشمول قانون کار نیست.

اگر پزشک در بیمارستان، وکیل در شرکت یا مؤسسه‌ای و معلم در مؤسسه‌ای کار کنند و هر یک از نظر ساعات کار و نظام سازمانی تابع مقررات محل کار خود باشند همگی کارگر محسوب می‌شوند چون به سبب «تبعیت اداری» تبعیت حقوقی هم وجود دارد.

علاوه بر تحول در زمینه «تعهد اصلی» و «تبعیت اداری» مفهوم نظارت در دوران ما تغییر یافته است و به تعبیر دیوان عالی هندوستان مفهوم نظارت به اندازه گذشته محدود و دقیق نیست.

نکات کلیدی شماره (۸)



- ▶ اگر در گذشته به سبب کوچکی کارگاه نظارت کارفرما شامل جزئیات می‌شد و جنبه دائمی داشت اما امروزه هر چند این حالت در برخی کارها مثل کار در آرایشگاه یا تعمیرگاه کوچک وجود دارد ولی در کارگاه‌های بزرگ دستور و نظارت کارفرما جنبه مستقیم ندارد و به سازماندهی کار مربوط می‌شود.
- ▶ تبعیت حقوقی کارگر در آن است که در چارچوب سازمان اداری کارگاه و با استفاده از امکانات آن، محل، وسایل کار و ... در ساعات مقرر اداری کارهایی که از لحاظ پست سازمانی برعهده اوست انجام دهد در این صورت حتی اگر کارگر استقلال فکری داشته باشد ولی همین که تابع سازمان کارگاه است کارگر محسوب می‌شود.
- ▶ در قانون کار ۱۳۶۷ کارگر چنین تعریف شده بود «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان و به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند.»
- ▶ در قانون جدید کار (مصوب ۱۳۶۹) کارگر این گونه تعریف شده است «کارگر از لحاظ قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حقوق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.»

نکات کلیدی شماره (۱)



- «در قانون مدنی از اجاره انسان با تعبیر اجاره اشخاص یاد شده است.
- «طبق قانون مدنی در اجاره اشخاص کسی که اجاره می کند مستاجر و کسی که مورد اجاره واقع می شود اجیر و مال الاجاره اجرت نام دارد.
- «در اواخر سده ۱۹ تعبیر «قرارداد کار» در حقوق فرانسه مطرح شد.
- «در ایران استفاده از نیروی کار اجیر به مفهومی که در فقه از آن به اجیر خاص تعبیر می شود در رابطه استاد و شاگردی در نظام صنفی مورد پیدا می کند.
- «قرارداد اجاره خدمات در حقوق فرانسه در حقوق مدنی ایران به قرارداد اجاره اشخاص تعبیر می شود.
- «قرارداد کار منبع منحصر تعیین شرایط کار است.
- «در آغاز انقلاب صنعتی و پیدایش روابط کار، روابط کارگر و کارفرما تنها بر اساس قرارداد میان آنها تعیین می شد.
- «طرفداران مکتب اصالت فرد و آزادی اقتصادی با تکیه بر اصل آزادی قراردادی، قرارداد کار را بهترین و مناسب ترین روش می دانستند.

نکات کلیدی شماره (۲)



◀ رابطه کارگر و کارفرما چه در قالب عقد اجاره اشخاص و با عنوان اجیر و مستاجر باشد و چه در قالب قرارداد کار، تا زمانی که مبنای قراردادی محض داشته باشد از لحاظ نتیجه فرق چندانی نخواهد کرد.

◀ اصل آزادی قراردادی که خود نتیجه اصل حاکمیت اراده است تجلی حقوقی فلسفه مکتب لیبرال به شمار می‌رود.

◀ با تصویب قوانین کار و به ویژه جنبه امری این قانون در میزان اهمیت قرارداد کار تردیدهایی پدید آمد و در چنین صورتی برخی سخن از «افول قرارداد کار» گفته‌اند.

◀ هر چند نمی‌توان تأثیر قوانین امری و حمایتی کار را نادیده گرفت ولی هنوز نقش قرارداد کار در تنظیم رابطه حقوقی کارگر و کارفرما از این نظرات مهم است:

۱- تعیین نوع کار، حقوق یا مزد، ساعات کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، محل انجام کار، تاریخ انعقاد قرارداد، مدت قرارداد و ...

۲- تعیین دوره آزمایشی و مدت آن

۳- میزان تعهد هر یک از کارگر و کارفرما که در تعیین وضعیت تبعیت حقوقی مؤثر است.

۴- پیمان‌های دسته‌جمعی کار که می‌توانند در بردارنده مزایایی بیشتر از مزایای مندرج در قوانین کار باشد.

نکات کلیدی شماره (۳)



«قرارداد کار عقدی است رضایی، معوض، دو تعهدی، مستمر، الحاقی، قائم به شخص و مربوط به حقوق اشخاص.

«قرارداد کار رضایی است یعنی انعقاد آن تنها با توافق دو طرف قرارداد بدون نیاز به تشریفات خاصی صورت می‌گیرد. بنابراین قرارداد کار کتبی و شفاهی اعتبار یکسانی دارند.

«قرارداد کار شفاهی نیز معتبر می‌باشد.

«قرارداد کار عقدی است معوض و انجام کار از سوی کارگر در برابر دریافت مزد است.

«قرارداد کار عقدی است دو تعهدی یعنی هر یک از طرفین در برابر طرف دیگر تعهد است و هر دو هم متعهدند و هم متعهد له، هم بستانکارند و هم بدهکار.

«هر چند هر قرارداد دو تعهدی، قرارداد معوض نیز هست اما تفاوت‌هایی نیز دارند. به این صورت که در قرارداد کار گذشته از آن که کار در برابر مزد قرار می‌گیرد ولی کارگر و کارفرما در برابر هم تعهدات دیگری دارند که در کار و مزد خلاصه نمی‌شود.

نکات کلیدی شماره (۲)



◀ قرارداد کار عقدی است مستمر. @BookTabadol

◀ اصطلاح عقد مستمر در برابر فوری به کار می‌رود.

◀ در عقود فوری مثل عقد بیع رابطه حقوقی طرفین به عامل زمان بستگی ندارد.

◀ در عقد مستمر عامل زمان اهمیت دارد و تعهدات طرفین به صورت تدریجی طی زمان مورد نظر انجام می‌شود.

◀ در عقود مستمر بطلان قرارداد کار به گذشته سرایت نمی‌کند و از تاریخ کشف مؤثر است و کارفرما نمی‌تواند به استناد بطلان قرارداد مزد متعلق به کار انجام شده را بپردازد.

◀ در عقود مستمر حوادث غیرقابل پیش‌بینی یا فورس‌ماژور قرارداد را به حالت تعلیق در می‌آورد.

◀ در عقود مستمر تجدیدنظر در قرارداد برای انطباق شرایط آن با اوضاع و احوال ممکن است.



◀ قرارداد کار عقدی است قائم به شخص و مربوط به حقوق اشخاص.

◀ در قرارداد کار تعهد کارگر جنبه شخصی دارد و شخص ثالثی نمی‌تواند آن را اجرا کند و به وراثت هم منتقل نمی‌شود.

◀ قرارداد کار به حقوق اشخاص بیشتر مربوط است تا به حقوق اموال زیرا موضوع این قرارداد شخص کارگر است نه مال و شیء.

◀ قرارداد کار قراردادی الحاقی است و در بیشتر موارد کاری با مشخصه‌های تعیین شده شامل مزد و محل انجام کار پیشنهاد می‌شود و کارگر می‌تواند آن شرایط را بپذیرد یا از استخدام در آن کارگاه صرفنظر کند.

◀ اصطلاح قرارداد الحاقی را سالی حقوق‌دان فرانسوی پیشنهاد کرد.

◀ الحاقی بودن قرارداد کار حمایت از کارگر را ضروری کرده و امری بودن قوانین کار را اقتضاء می‌کند.

@BookTabadol



◀ الحاقی بودن قرارداد کار از تفاوت قدرت اقتصادی و شرایط اجتماعی کارگر و کارفرما است.

◀ آنچه قرارداد کار را از دیگر قراردادها متمایز می کند آن است که کارگر می پذیرد که از بخشی از آزادی های خود صرف نظر کند و یک حالت تبعیت نسبت به کارفرما را پذیرا باشد

◀ این حالت تبعیت کارگر از کارفرما در حقوق خصوصی استثناء است ولی در حقوق عمومی امری طبیعی به شمار می رود.

◀ در دوران انقلاب صنعتی و کم رنگ شدن نقش کارگاه های خانوادگی منشأ اقتدار و اختیار کارفرما در حالت پدرمآبی باقی مانده در روابط کار بوده و نتیجه حق مالکیت می باشد

◀ قرارداد کار تابع نظام حقوقی ویژه ای است.

◀ قرارداد کار تابع حقوق کار است. در قرارداد کار طرفی که کار می کند برای طرح شکایت خود به هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف باید مراجعه کند و در زمینه مزد، ساعات کار و مرخصی ها و ... تابع مقررات ویژه ای است و جنبه حمایتی دارد.

نکات کلیدی شماره (۷)



سایر قراردادهای مرتبط با کار انسان (به جز قرارداد کار) تابع نظام حقوق مدنی یا حقوق تجارت است، در تنظیم آن از اراده طرفین پیروی شده است. اختلاف ناشی از بن‌ها را می‌توان در دادگاه‌های دادگستری رسیدگی کرد و دادرس در تشخیص مهربان طرفین باید با توجه به قصد طرفین قرارداد را تفسیر کند. همچنین قوانین بری کمتر بر این دسته از قراردادها حکومت می‌کند.

در قراردادهای مقاطعه‌کاری یک طرف یعنی مقاطعه‌کار (پیمان‌کار) ساختن بنا یا همساز را در مقابل بهای معینی بر عهده می‌گیرد. طرف مقابل او یعنی صاحب کار مقاطعه‌دهنده (به اصطلاح متداول کارفرما) می‌نامند.

بیماری که به پزشک برای درمان مراجعه می‌کند، فردی که از تعمیرکار می‌خواهد وسیله او را تعمیر کند، کسی که از برقکاری می‌خواهد که اتاق یا خانه او را هم‌کشی کند در همه‌ی این موارد قرارداد مقاطعه‌کاری (پیمان‌کاری) می‌بندد.

نکات کلیدی شماره (۸)



- موضوع قرارداد مقاطعه کاری نتیجه کار است (تعهد به نتیجه) ولی موضوع قرارداد کار در اختیار قرار دادن نیروی کار (تعهد به وسیله) است. اما این ملاک مطلق نیست زیرا بسیاری از کسانی که کار آن‌ها مستقل است تعهدشان جنبه تعهد به وسیله دارد مانند پزشکان که بیماران را مداوا می‌کنند بدون این که بهبودی کامل بیمار را تعهد کنند.
- برعکس بعضی از مزدبگیران که کارگر محسوب می‌شوند تمام کار معینی را باید ظرف مدت لازم انجام دهند و تعهدشان به نتیجه است. قانون کار این موارد را قرارداد کار معین می‌نامند.
- اجرت مقاطعه کار برحسب نتیجه کار و مزد کارگر برحسب زمان انجام کار پرداخت می‌شود. البته این ملاک هم مطلق نیست زیرا در مورد برخی کارگران مزد نسبت به نتیجه کار یا نسبت به واحد کالا محاسبه می‌شود.
- در صورتی که مزد بر اساس میزان انجام کار یا محصول تولید شده باشد کارمزد نامیده می‌شود.



« زمانی می توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به آسانی قطع نشود.

« در گذشته با تکیه بر اصل آزادی قراردادها قانون گذاران کمتر در روابط قراردادی کارگر و کارفرما دخالت می کردند و معتقد بودند همان طور که دو نفر در ایجاد رابطه قراردادی خود می توانند آزادانه تصمیم بگیرند، انحلال این رابطه نیز تابع تصمیم آزادانه هر یک از دو طرف است.

« طبق ماده ۵۱۴ قانون مدنی «خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی». در واقع این تنها محدودیتی است که برای قرارداد میان اجیر و مستأجر مقرر شده است.

« آزادی در انعقاد قرارداد و پایان دادن به آن تنها یک استثناء می پذیرد و آن هم ممنوعیت محدود کردن آزادی به موجب قرارداد است.

نکات کلیدی شماره (۲)



◀ طبق ماده ۵۱۵ قانون مدنی «اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شود مدت اجاره محدود خواهد بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده باشد. بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یک سال خواهد بود و پس از انقضاء مدت مزبور اجاره برطرف می شود ولی اگر پس از انقضاء مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر به مراضات حاصله به همان طوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد شد.»

◀ در قانون مدنی ایران به پرداخت خسارت در صورت فسخ و عدم ادامه قرارداد اشاره نشده است.

◀ برای ایجاد امنیت شغلی کارگران، با اوج گیری نهضت کارگری چاره اندیشی هایی شد. از جمله این راه حل پذیرفته شد که کارفرما مکلف است تا هنگام اخراج کارگر خسارت اخراج به وی بپردازد.

نکات کلیدی شماره (۳)



◀ برخی دادگاه‌ها برای چاره‌جویی در برابر اخراج‌های خودسرانه از نظریه «سوء استفاده از حق» کمک گرفتند.

◀ بر اساس نظریه «سوء استفاده از حق»، صاحب یک حق مجاز نیست حق خود را به هر شکل که خواست اعمال کند و اگر اعمال حق همراه با زیان باشد می‌توان جلوی آن را گرفت.

◀ قانون اساسی مکزیک نخستین متنی است که به عنوان بالاترین منبع حقوقی یک کشور به حقوق بنیادی مربوط به کار می‌پردازد.

◀ بر اساس قانون اساسی مکزیک اخراج زمانی مجاز است که دلیل موجهی برای آن وجود داشته باشد.

◀ بر اساس مقاله‌نامه ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار، اخراج کارگر در صورتی مجاز است که کارفرما دلیل موجهی ارائه کند.

@BookTabadol

نکات کلیدی شماره (۴)



◀ برای تضمین امنیت شغلی کارگر لازم است که او در حین اجرای کار نیز از آثار نامطلوب حادثه‌ها و تصمیمات یک جانبه کارفرما مصون باشد. به همین دلیل است که اولاً تغییر شرایط کار از سوی کارفرما اگر موجب تغییر عمده در وضع کارگر شود مجاز نیست و ثانیاً حوادثی که انجام تعهد کارگر یا کارفرما را موقتاً متوقف کند باعث تعلیق قرارداد کار می‌شود نه پایان آن.

◀ در قانون کار سال ۱۳۳۷ سه نوع قرارداد کار پیش‌بینی شده بود: قرارداد کار با مدت معین، قرارداد کار با مدت نامعین (یا نامحدود) و قرارداد کار برای انجام کار معین.

◀ در قانون کار ۱۳۳۷ قرارداد کار با مدت معین و انجام کار معین، پیش از پایان مدت یا پایان کار مورد نظر فسخ شدنی نبودند ولی در پایان مدت یا زمان پایان کار مورد تعهد هم، هیچ نوع حقی برای پیشینه کار کارگر در نظر گرفته نشده بود.

◀ در قانون کار ۱۳۳۷ قراردادهای با مدت محدود با اخطار پیشین فسخ شدنی بودند.

نکات کلیدی شماره (۵)



«طبق ماده ۲۳ قانون کار سابق ۱۳۳۷» 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 ندارد مگر در مواردی که در متن قرارداد پیش‌بینی 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.»

«ماده ۲۳ قانون کار سابق (۱۳۳۷) برخلاف ظاهر موجه قانونی نتوانست به دلایل زیر برای کارگر تضمین لازم به وجود آورد. اولاً، انعقاد قراردادهای با مدت معین اختصاص به موارد خاصی نداشت و حتی برای کارهای دائمی نیز چنین قراردادی منعقد می‌شد. دوماً، برای این قراردادها حداقل یا حداکثر مدتی در نظر گرفته نشده بود. سوماً، انعقاد این قراردادها به صورت مکرر ممنوع نبود و تکرار آنها هیچ حقی برای کارگر ایجاد نمی‌کرد. چهارماً، خسارت اخراج، حق سنوات و اخطار پیشین در مورد قراردادهای کار برای مدت معین یا کار معین نافذ نخواهد بود.»

نکات کلیدی شماره (۶)



◀ ماده ۳۳ قانون سابق (۱۳۳۷) برای استفاده از خسارت اخراج داشتن حداقل سه ماه پیشینه خدمت متوالی را لازم می‌دانست. به همین دلیل کارفرمایان قراردادهای هشتاد و چند روزه منعقد می‌کردند تا مدت هر قرارداد کمتر از سه ماه باشد و کارگر نتواند خسارت اخراج را مطالبه کند.

◀ مراجع حل اختلاف برای جلوگیری از سوء استفاده کارفرمایان از مقررات مربوط به قراردادهای با مدت معین برای فرار از پرداخت خسارت اخراج، تمدید یا تجدید قرارداد با مدت معین را در حکم تبدیل رابطه قراردادی به یک قرارداد با مدت نامحدود و دائم تلقی کردند و پایان دادن به آخرین قرارداد با مدت معین را در حکم اخراج دانسته و برای کارگر حق دریافت خسارت اخراج قائل شدند.

◀ طبق ماده ۳۳ قانون کار ۱۳۳۷ «هر گاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد هر یک از طرفین می‌توانند با پانزده روز اخطار کتبی قبلی آن را فسخ نمایند»

@BookTabadol

نکات کلیدی شماره (۷)



◀ اگر کارگر یک سال اعم از متوالی یا متناوب نزد کارفرما خدمت کرده بود کارفرما می‌بایست در موقع فسخ قرارداد به نسبت هر یک سال خدمت معادل ۱۵ روز آخرین مزد کارگر به او پرداخت نماید. این حق در قانون جدید کار به «حق سنوات» تعبیر شده است.

◀ در قانون کار سابق ۱۳۳۷ از قرارداد کار با مدت معین سوء استفاده می‌شد.

◀ در قانون کار سابق ۱۳۳۷ قراردادهای با مدت نامحدود هر چند برای پیشینه خدمت کارگر حقی در نظر گرفته بود و خسارت اخراج هم پیش‌بینی شده بود ولی امنیت شغلی کارگران را تضمین نمی‌کرد چون اولاً، کارفرما در اخراج کارگر آزادی عمل کامل داشت و اگر اخراج کارگر در اثر تقصیر او بود هیچ حقی به او تعلق نمی‌گرفت. ثانیاً، قانون حداکثر میزان خسارت اخراج را پیش‌بینی کرده بود ولی حداقلی در نظر گرفته نشده بود. ثالثاً کارفرما تکلیفی به بازگرداندن کارگر اخراجی به کار نداشت.

نکات کلیدی شماره (۸)



◀ قانون کار سابق ۱۳۳۷ امنیت شغلی کارگران را تضمین نمی کرد و در این مورد نارسا بود (چه قراردادهای با مدت معین و چه قراردادهای با مدت نامحدود) و ضرورت داشت که راه حل های مناسب تری که با تحولات مقررات کار در سطح بین المللی سازگار بود ارائه شود.

◀ صاحب نظران وزارت کار و امور اجتماعی که مأمور تهیه پیش نویس قانون کار ۱۳۶۹ شدند، کوشش داشتند تا هم نارسایی قانون کار ۱۳۳۷ برطرف شود و هم شرایط جدید کشور، تحولات بین المللی و اهداف مندرج در قانون اساسی لحاظ شود.

◀ در پیش نویس قانون کار ۱۳۶۹ برای امنیت شغلی کارگران موارد زیر پیشنهاد شد:

۱- حفظ وضعیت شغلی کارگر در صورت تغییر کارفرما

۲- تضمین کار کارگر در برابر تغییر عمده شرایط اصلی کار

۳- ارائه مقرراتی در خصوص تعلیق قرارداد کار

۴- محدود کردن موارد انعقاد قرارداد کار با مدت معین و پیش بینی راهکارهایی برای

جلوگیری از سوء استفاده های احتمالی

۱- راه‌های مایل رابطه کار به موارد مذکور در ماده ۲۱ قانون کار منحصر نیست
 ۲- بعضی مایل فرارند اما صحت عریضه عبارتند از: اجراج و اسعاف و فتح فرارند
 ۳- اصطلاح فرارند کار با صحت عریضه در قانون کار سال ۱۳۶۹ حائض عنوان
 فرزند کار با صحت بعضی با محدود شده است
 ۴- مهم‌ترین سند رسمی در صحت اجراج معاولنامه شماره ۱۵۸ مصوب ۱۳۸۲
 سازمان بین‌المللی کار است
 ۵- محور اصلی معاولنامه ۱۵۸ این است که «هر در صورت وجود یک دلیل موجه
 کارگر باید اجراج شود»
 ۶- اگر مخطر معاولنامه ۱۵۸ دلایل موجه دلائلی است که با به رفتار کارگر مربوط شود تا
 به مهارت‌ها و توانایی‌های او یا از ضرورت‌های تازه کارگاه ناشی شود. بر حسب تصور
 هم مانع اجراج محسوب می‌شوند
 ۷- رفتار کارگر در صورتی محور اجراج می‌شود که حالت تقصیر پیدا کند

۱- رفتار تقصیرآمیز را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:
 ۱- هنگامی که کارگر و قطعاًش را به اجرا کند * بعضی تقصیر ناشی از اجزای نادرست
 و موانع شامل سهل‌انگاری در انجام کارها، تخلف از این‌نامه کارگاه، اجرا نکردن
 دستورهای قانونی کارفرما و غیره ناموجه *
 ۲- مواردی که رفتار کارگر موجب به هم ریختن نظم محل کار با اختلال در اجزای
 و موانع دیگر می‌شود یعنی رفتار سرزنش‌پذیر در محقق کار که شامل سرانجامی،
 اعمال حیوانیت، ناسزاگویی، اختلال در ارزش کارگاه، حضور در محل کار در حالت
 مستی یا پس از استعمال مواد مخدر.
 ۳- میان تقصیر مهم و غیرمهم باید فرقی گذارده شود. در تقصیر مهم اجراج فوری
 محار است اما در تقصیر غیرمهم اجراج رسانی موجه است که عمل پس از چند بار
 اخطار تکرار شده و اجراج نیز همراه با اخطار پیشین باشد

نکات کلیدی شعاع (۳)

۱- دلایل موجه کننده اجراج به سه شکل می‌تواند باشد
 ۱- امور مربوط به رفتار کارگر
 ۲- موارد مربوط به تردد در صلاحیتها با کاهش توانایی‌های کارگر
 ۳- ضرورت‌های کارگاه
 ۴- موارد مربوط به تردد در صلاحیتها با کاهش توانایی‌های کارگر شامل مواردی
 مثل سانس مهارت یا توانایی مناسب برای کار، از دست دادن توانایی انجام کار به
 دنبال حادثه یا بیماری می‌شود
 ۵- باید به کارگر امکان داده شود که پس از اجراج بتواند خلاف ادعای کارفرما در
 مورد بدانش صلاحیتها با کاهش توانایی‌های کارگر را ثابت کند
 ۶- اگر بیماری یا حادثه دیگری معنی با حادثه ناشی از کار باشد طبعی است که
 مقرر است که به شکل مؤثرتری از کارگر مدد می‌شود
 ۷- ضرورت‌های کارگاه که از دلایل موجه کننده اجراج است (سابقاً با رفتار کارگر
 جدا

نکات کلیدی شعاع (۲)

۱- بر اساس معاولنامه ۱۵۸، اگر اجراج تا به یکی از این دلایل باشد ناموجه است: اجراج
 به دلیل عضویت در سازمان‌های کارگری، نامرد شدن برای سبب‌گیری کارگران، شکایت از
 کارفرما یا مشارکت در طرح دعوا علیه او به استناد تخلف کارفرما از اجزای مقررات کار.
 اجراج به پایه نژاد، رنگ، جنس، وضعیت خانوادگی، آسایش، وضعیت اخلاقی و اعتقادی
 خانوادگی، آسایش، دین و مذهب، عقاید سیاسی، طبعه اخلاق و اعتقادی
 ۲- بر اساس معاولنامه، صحت در دوران مرخصی بارداری و زایمان محسوب
 اجراج نباشد
 ۳- بر اساس معاولنامه برای آن که باز اثبات ناموجه بودن اجراج و اقامه دلیل تنها بر
 دوش کارگر قرار بگیرد معاوله دو راه حل در نظر گرفته:
 ۱- کارفرما مکلف است موجه بودن تقصیر خود را ثابت کند
 ۲- هیأت رسیدگی کننده به شکایت باید صلاحیت داشته باشد که هیأور خود را
 درباره موجه یا ناموجه بودن اجراج اعلام کند

نکته کلیدی شماره (۵)

- مفاوله نامه بر ضرورت رعایت مهلت پیشین برای اعلام تصمیم اخراج و پرداخت خسارت اخراج تأکید کرده است مگر آن که اخراج کارگر به سبب تقصیر مهم او باشد.
- تقصیر مهم از نظر مفاوله نامه تقصیری است که در صورت وجود آن نتوان منطقاً از کارفرما خواست که کارگر را در مدت اخطار در کارگاه نگهدارد.
- به اخراج به عنوان یکی از راه‌های پایان قرارداد کار در ماده ۲۱ قانون کار اشاره نشده است.
- در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السمی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ خواهد بود.

نکته کلیدی شماره (۶)

- در اخراج موجه طبق ماده ۲۷ هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا این‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق موقوفه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی بپردازد و قرارداد کار را فسخ نماید.
- در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و اگر مسأله با توافق حل شد به هیأت تشخیص و نهایتاً هیأت حل اختلاف ارجاع داده می‌شود.
- در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.
- کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار یا انجمن نبوده یا در آن تشکیل نگردیده یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.

نکته کلیدی شماره (۷)

- موارد قصور و این‌نامه‌های انضباطی کارگاه با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
- آن چه در ماده ۲۷ به عنوان دلایل اخراج آمده است مواردی است که به رفتار کارگر مربوط می‌شود.
- قصور کارگر در انجام وظایف محوله یا نقض مکرر این‌نامه‌های انضباطی کار، آن هم پس از تذکرات کتبی می‌تواند توجیهی برای اقدام کارفرما در جهت اخراج کارگر باشد.
- تهیه این‌نامه انضباطی اصولاً با کارفرماست که با توجه به قانون کار و متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه صورت می‌گیرد.
- این‌نامه انضباطی باید به تأیید واحد کار و امور اجتماعی برسد.
- این‌نامه انضباطی توسط کمیته انضباط کار که متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرما است به مورد اجرا گذاشته می‌شود.
- در قانون کار سال ۶۹ به مهلت اخطار پیشین برای اخراج کارگر اشاره‌ای نشده است.

نکته کلیدی شماره (۸)

- یکی از تشریفات اخراج این است که باید نظر مثبت یکی از نهادهای گسارگری اعلام شود (شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگر).
- اگر کارگاه فاقد شورای اسلامی کار باشد نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و اگر کارگاه فاقد انجمن صنفی باشد نظر مثبت نماینده کارگر لازم است.
- اگر کارگاه فاقد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگر بود باید هیأت تشخیص به موضوع رسیدگی کند.
- کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه نماید.
- هنگام اخراج موجه کارفرما باید علاوه بر مطالبات و حقوق، به نسبت هر سال پیشینه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را باید به عنوان حق سنوات به کارگر اخراجی بپردازد.
- در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف به مسأله اخراج، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

نکات کلیدی شماره (۹)

اگر هیأت حل اختلاف اخراج را موجه تشخیص دهد حق سنوات به کارگر تعلق می‌گیرد و کارگر اخراج می‌شود.

قانون کار درباره این که در چه مواردی اخراج ناموجه است سکوت کرده و تشخیص آن را برعهده هیأت حل اختلاف قرار داده است.

اگر هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را ناموجه تشخیص دهد حکم بازگشت به کار کارگر اخراجی و پرداخت حق السمی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند.

رای هیأت حل اختلاف قطعی و لازم اجرا است.

آزای قطعی هیأت حل اختلاف توسط احکام دادگستری به اجرا گذاشته می‌شود و تابع احکام و مقررات اجرای احکام مربوط به محاکم دادگستری است.

برای کارفرمایانی که آزای قطعی و لازم الاجرای مراجع حل اختلاف را اجرا نکنند علاوه بر تکلیف اجرای رای، محکومیت به پرداخت نقدی و غیرنقدی هم مقرر شده است.

نکات کلیدی شماره (۱۰)

در موارد حکم اخراج ناموجه اگر کارگر نخواهد به واحد مربوطه بازگردد کارفرما مکلف است بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۲۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

قانون کار ایران در مورد اخراج کارگر به دلیل اقتصادی، فنی و ... سکوت کرده است با توجه به سکوت قانون‌گذار در این مورد، اگر کارفرمایی کارگران را به دستاویز مشکلات اقتصادی و مانند آن اخراج کرد آیا بررسی موضوع از سوی هیأت حل اختلاف و تشخیص موجه بودن یا نبودن اقدام کارفرما کافی خواهد بود؟ برخی از کارشناسان چنین نظری را ابراز کرده‌اند و عقیده دارند که ماده ۱۶۵ در این باره کاربرد دارد. ولی باید گفت برای حفظ حقوق کارگر، رسیدگی مراجع حل اختلاف کافی نیست و اخراج به عنوان آخرین راه‌حل باید در نظر گرفته شود و پیش از آن همه جهات سنجیده شود و هم تشکیل کارگرمی موجود در کارگاه و هم وزارت کار و امور اجتماعی در این باره نظر دهند.

نکات کلیدی شماره (۱۱)

طبق ماده ۲۲ قانون کار «اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان متعلقه یا معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت معادل ۲ ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.»

خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی با «کاهش توانایی‌های جسمی و فکری مذکور در ماده ۲۲» فرق دارد.

از کار افتادگی کلی می‌تواند نتیجه حادثه ناشی از کار باشد که حتی ممکن است در نخستین روزهای کار اتفاق افتد و احتمال وقوع آن هم در قرارداد موقت و هم غیرموقت وجود دارد. ولی «کاهش توانایی‌های جسمی و فکری مذکور در ماده ۲۲» فقط در موردی قابل تصور است که کارگر طی مدتی طولانی به آن دچار شده است و در واقع این حالت در قراردادهای کار با مدت غیرموقت پیش می‌آید.

نکات کلیدی شماره (۱۲)

در ماده ۲۲ خاتمه قرارداد کار به دلیل کاهش توانایی جسمی و فکری کار نوعی اخراج محسوب می‌شود و کارفرما است که به آن قرارداد خاتمه می‌دهد.

ملاک کاهش توانایی کارگر تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان متعلقه است و کارگر توسط شورای اسلامی کار یا نمایندگان قانونی کارگر به این کمیسیون معرفی می‌شود.

نظر کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان قطعی و غیرقابل اعتراض است.

سازمان‌ها و تشکیلات کارگری که وظیفه دفاع از منافع قانونی کارگران را برعهده دارند سه موردند:

- ۱- شورای اسلامی کار
- ۲- انجمن صنفی
- ۳- نماینده کارگران

یک واحد (یک کارگاه) فقط می‌تواند یکی از سه مورد شورای اسلامی، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشد.