



حقوق قوانین و مقررات کار

علی جعفری



درس : حقوق کار

منبع: کتاب حقوق کار دکتر عراقی

نکات لازم جهت تبیین حوزه حقوق کار :

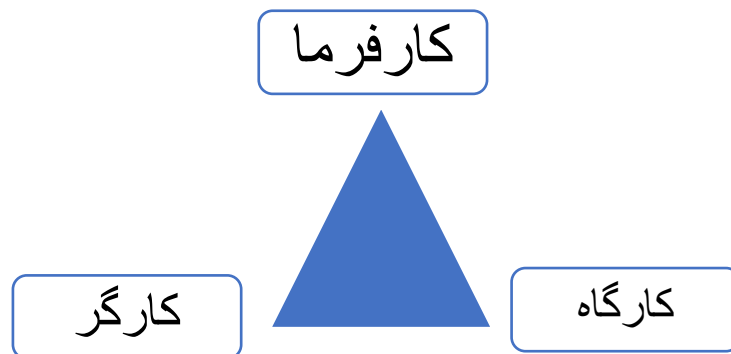
برای اینکه حوزه حقوق کار را بشناسیم باید چند نکته را دقت کنیم که به شرح ذیل می باشد :

۱. تفکیک بین کار مستقل و کار در خدمت دیگری

در جامعه افراد متعددی هستند که کار مستقلی دارند مثل پزشک برای خود مطب دارد و تحت طبیعت دیگری کار نمی کنند. اما عده ای هستند که کارشان در خدمت دیگری است یعنی به دستور دیگری و تحت تبعیت دیگری کار می کنند. بنابراین حوزه مطالعات کار هیچ ارتباطی به کار مستقل ندارد. یعنی هر جایی کار مستقل است از حوزه مطالعاتی حقوق کار مستقل شده است.

مثلت در حقوق کار:

ممکن است استثناً کارگاه وجود نداشته باشد.



وقتی که صحبت از کارگر و کارفرما می شود بحث دستور و ازادئه نیروی کار است. دستور از طرف کارفرما و ارائه نیروی کار از طرف کارگر.

۲. استثناء کارمندان دولت :

کارمندان دولتی داریم که کار در خدمت دیگری هستند ولی از حوزه شمول قانون کار استثنا شدند و تابع مقررات استخدامی خاص خودشان هستند. البته این مطلق نیست. در ایران کارمندان دولت درسته در خدمت دیگری هستند اما کلا از حوزه شمول قانون کار استثنا شده اند.

۳. حقوق کار مثل سایر رشته های حقوقی حاکم بر روابط بین انسانهاست.

۴. حقوق کار علاوه بر روابط فردی روابط جمعی را نیز مطالعه می کند.

در حقوق کار بحثی داریم با عنوان روابط دسته جمعی کار.

۵. تنظیم سیاست های اقتصادی و اجتماعی در زمینه اشتغال و ... جزء تکالیف اساسی دولت است.

دولت در کشور یکسری وظایفی دارد. دولت نمی تواند در مورد ساعت کار و حداقل دستمزدها بی تفاوت بماند.

در حقوق کار فقط صرف قوانین و قواعد قانون کار نیست که تعیین کننده است.

برای تعریف حقوق کار ۳ دیدگاه وجود دارد :

۱. دیدگاه های حقوقدانانی که با دید فردگرایی به حقوق کار نگاه می کنند :
می گویند حقوق کار مجموعه قواعد و مقررات حاکم بر قرارداد کار است. اصلاً می گویند قرارداد کار در ذیل حقوق قراردادهای تعریف می شود. نباید این را تفکیک کرد.
۲. دیدگاه اقتصادیان :
حقوق کار مجموعه قواعد حاکم بر نیروی کار و یا مجموعه قوانین و مقرراتی که حاکم هست بر همکاری میان کار و سرمایه.
۳. دیدگاه حقوقدانانی که حقوق کار را در حقیقت صرفاً از جنبه حقوقی بحث می کنند نه فردگرایی و اقتصادی:
حقوق کار بر همه روابط حقوقی (یعنی بحث استخدام، بازنشستگی و...) ناشی از انجام کار برای دیگری حاکم است مشروط بر این که اجرای کار با تبعیت یک طرف نسبت به طرف دیگر همراه باشد.

نکته : در حقوق کار آن چیزی که بسیار اهمیت دارد تبعیت دارد. برای اینکه دو موضوع تبعیت و مزد در روبروی هم قرار می گیرند. هر کدام نباشد آن یکی هم نیست. وقتی فردی تبعیت می کند باید مزد هم دریافت کند.

مشخصات حقوق کار :

در حقوق کار یکسری موضوعات و مسائلی مطرح می شود که قابل طرح در سایر رشته های حقوقی نیست. مثل پیمان های جمعی کارف اعتصاب، ویژگی عواید کار و ... به همین خاطر اگر بخواهیم مشخصات حقوق کار را بگوییم عبارتند از :

الف) جنبه حمایتی حقوق کار:

در یک رابطه حقوقی اصلی داریم به نام اصل تناظر طرفین یا برابری طرفین که بدیهی است. قانون گذار اصل تناظر را در نظر گرفته و دقیقاً بر اساس آن هم رابطه حقوقی را می پذیرد. تمام دغدغه ی حقوق کار تلاش برای برابری و تناظر طرفین است.

به همین دلیل می گوییم در این مشخصه اتفاقاتی رخ می دهد :

(۱) کاستن از نابرابری

حقوق کار اسمش هست حقوق کار کارگران. حقوق کار در راستای حمایت از حقوق کارگران وضع شده است و تلاش می کند نابرابری را کمتر کند.

در ماده ۷ قانون کار : این ماده آمده قرارداد شفاهی هم قبول کرده است. برای اینکه بار اثبات را بیندازد به گردن کارفرما. چون همه کارگران سواد خواندن و نوشتن برای داشتن قرارداد کتبی ندارد.

(۲) تحول در جهت افزایش حمایت

به حقوق کار حقوق پیشرو هم می گوییم. هر چه جلوتر می رویم میزان حمایت حقوق کار از کارگران بیشتر می شود. حقوق کار برخلاف حقوق بشر است.

آیا این حمایت ها ایجاد حق مکتسبه می کند یا خیر؟ حقی که به موجب یک قانونی برای فردی ایجاد شده است. حالا می خواهیم ببینیم این حق را می توانیم از او بگیریم یا خیر. در حوزه های مختلف این حق وجود دارد. البته در ایران کم رنگ تر است. به آن انتظار مشروع می گویند.

آیا امکانپذیر است در مورد حمایت‌هایی مثل مرخصی و ... به عقب برگردیم؟ اگر شرایط و اوضاع و احوال کشور به گونه‌ای باشد که دولت ببیند حفظ این حقوق و امنیت شغلی در مخیل باشد یعنی این حفظ شود امنیت شغلی از بین می‌رود اینجا بیش از این از انتظاراتش صرف نظر می‌کند تا امنیت شغلی‌اش از بین نرود. مثلاً کارفرمایی به دلیل اینکه ورشکست نشود و کارگاهش تعطیل نشود می‌تواند حقوق کارگران را کمی پایین بیاورد. یعنی برای حفظ شغل کمی عقب نشینی می‌کند.

(۳) گسترش حمایت حقوق کار به گروه‌های مختلفی که کار می‌کند.

گروه‌های حقوق کار بسیار متعدد هستند. حقوق کار باید تمامی گروه‌ها را تحت پوشش خود قرار دهد و گرنه جامع و کامل نیست. حقوق کار را به همین دلیل حقوق طبقاتی است یعنی مخصوص کسی است که عنوان کاریاب به او اطلاق می‌شود.

(۴) تنوع مقررات کار

برای هر گروه شغلی باید یک قوانین و مقررات متناسب با آن شغل تصویب کرد. وضعیت کارگر، جنسیت کارگر، نوع شغل و ... برای موضوعات مختلف باید مقررات و قوانین متعددی وجود داشته باشد.

به همین دلیل در حقوق کار تعداد آئین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌ها بی‌نهایت زیاد است.

آمدیم برای مسائل جزئی آئین‌نامه و بخش‌نامه تعریف کردیم.

حتی تابعیت کارگر هم می‌تواند تحت تاثیر قرار گیرد.

(ب) جنبه امری حقوق کار

در مقدمه علم حقوق آمدیم قوانین را تقسیم کردیم به قواعد آمره و قواعد تکمیلی.

قواعد عامره قواعدی هستند که توافق ممکن نیست و در قواعد تکمیلی توافق برقرار است.

البته اگر طرفین در یک رابطه حقوقی توافقی انجام ندهند خود قواعد تکمیلی می‌شود قواعد عامره.

پس قواعد تکمیلی فقط محدود شده است به توافق طرفین.

(۱) نظم عمومی :

در حقوق با واژه‌ای سر و کار داریم به نام نظم عمومی. در حقیقت فلسفه قطع قواعد حقوقی را برقراری نظم عمومی بیان می‌کنیم. اما نظم عمومی که در حقیقت در حقوق کار است از جنس نظم عمومی که در **حقوق کالا** داریم یک خورده تفاوت دارد. در برخی حقوق ما نظم مطلق به کار می‌بریم جز در جایی که به هر دلیلی نظم و امنیت حقوقی به هم می‌ریزد. حالا این نظم و امنیت عمومی ممکنه در مورد مسائل بهداشتی یا محیط زیست و ... باشد. اما در حقوق کار با نظم عمومی اجتماعی سر و کار داریم. چون اگر وضعیت کارگران به هم بخورد اینجا هست که نظم عمومی اجتماعی نقض شده است.

به همین دلیل می‌گوییم: قواعد حقوق کار به طور یست که حتی با توافق طرفین نمی‌توانند حقوق و مزایایی کمتر از آنچه که در قوانین پیش‌بینی شده است برای کارگران لحاظ کنند.

معیار تشخیص حقوق و مزایای کمتر و بیشتر چیست؟ ما نمی‌توانیم برای تشخیص منافع کارگران مصداق‌های جزئی بیاوریم. باید مصداق‌های کلی و نوعی بیاوریم. مثلاً اینکه به جای مرخصی رفتن حقوق آن به کارگر تعلق بگیرد. این یک قاعده کلی است.

در حقوق کار ما در کنار قواعد آمره بحثی به نام قرارداد داریم.

در کنار قواعد آمره قرارداد یعنی چه؟

حقوق کار دارای یکسری قواعد کلی می باشد ولی در یک جاهایی اختیاری را به کارگر و کارفرما داده است. مثلاً شخصی را خواستید استخدام کنید باید این قوانین حقوق کار را برایش رعایت کنید. این می شود قرارداد که در اختیار کارگر و کارفرما است.

مثال : با یک کارگری یک قراردادی نوشته ایم. کارگر شروع به کار می کند و بعد از ۱۰ روز دولتی قانونی را وضع می کند که با آن قرارداد مغایرت دارد. حالا در اینجا قانون معتبر است یا توافق؟

جواب : قواعد و مقرراتی که وضع می شود چون که مبتنی بر نظم عمومی است پس معتبر و اولیت دارد. در حقوق عمومی و حقوق کار چونکه این قوانین مبتنی بر نظم عمومی هستند پس بر توافق ها ارجحیت دارند. قانونی که تازه وضع می شود بلافاصله پس از تصویب لازم الاجرا هستند.

(۲) توافق در مورد برقراری مزایای بیشتر از مزایای قانونی

گفتیم قواعد حقوق کار قواعد آمره هستند. اما قواعد حقوق کار آمره انعطاف پذیر است و مطلق نیست. هر جا به نفع کارگر بود می پذیریم و هر جا نبود نمی پذیریم. البته باید بدانیم چه توافقی به نفع کارگر است.

مثال : حق مرخصی کارگر در ماه دو و نیم روز است. اگر بخواهد در یک ماه ۴ روز مرخصی بگیرد مخالف بر اتفاق نیست.

یک استثنا دارد. آن این است که عمل حقوقی در حقوق کار ابطال شود اثرش مثبت به آینده است نه اینجا. توافق هایی که صورت می گیرد اگر به ضرر کارگر باشد با اینکه کارگر قبول کرده است این قرارداد باطل است و آثار حقوقی خودش را دارد.

(۳) ضمانت اجرای کیفری

قانونگذار گفته است توافق بر خلاف قواعد آمره حقوق کار باطل است. اما قانونگذار این را کافی ندانسته است و آمده است در کنار بطلان توافق خلاف قواعد آمره یک ضمانت اجرای کیفری هم پیش بینی کرده است.

گفته است علاوه بر اینکه این باطل است اگر توافق صورت بگیرد من (قانونگذار) کارفرما را مجازات هم خواهیم کرد.

بحث های کیفری قانون کار مربوط به کارفرمایان می باشد.

دلایل سختگیری قانون کار و گذاشتن ضمانت اجرای کیفری :

۱. کارگران اکثراً از حقوق قانون کار خودشان مطلع نیستند

۲. کارگر اگر هم مطلع باشد ترس از اخراج مانع از شکایت می شود.

(۴) نظارت بر اجرای مقررات کار

همچنین واحدی به نام بازرسی را قرار داده است که این واحد نظارت می کند بر چگونگی اجرای مقررات کار.

ج) مفهوم اجتماعی و اقتصادی حقوق کار :

۱) مفهوم اجتماعی حقوق کار

مقررات حقوق کار غالباً جنبه اجتماعی دارد. چون در راستای بهبود وضعیت کارگران است اما ملاحظات اجتماعی نمی تواند به مناقضات اجتماعی بی توجه باشد و بعضاً بین این دو تعارض وجود دارد. مثلاً یک جاهایی کارفرما می خواهد به کارگر کمک کند اما نمی تواند.

حقوق کار محصول و مدیون جنبش های کارگری است و هدف اصلی آن ارتقای شرایط و وضعیت کارگران است. اما اجرای مقررات کار در واقع بالا بردن هزینه های قیمت کالا است. به عبارت دیگر وقتی که کارفرمایی می خواهد قواعد کار را رعایت کند قیمت تمام شده ی کالا بالا می رود.

از یک منظر دیگر بهبود شرایط اجتماعی کارگران به بهبود شرایط اقتصادی و صلح و آرامش جامعه هم کمک می کند.

۲) تفسیر مقررات کار بر مبنای مفهوم اجتماعی :

یک انسان شخصیت انسانی اش گره خورده است به وضعیت اقتصادی اش. بنابراین اگر قرار هست یک قانونی وضع و اجرا کنیم که موجب ارتقای شخصیت و کرامت کارگران شود با ارتقای وضع اقتصادی.

۳) محدودیت های اقتصادی :

وقتی دستمزد کارگران افزایش می یابد روی قیمت تمام شده کالا تأثیر می گذارد و از یک حدی می گذرد افراد توانایی خرید آن کالا را ندارند و موجب ورشکستگی آن شرکت یا کارخانه می شود.

۴) تعارض میان ملاحظات اقتصادی و اجتماعی:

این ملاحظات همیشه مقابل هم نیستند. یک جاهایی این ملاحظات در کنار هم قرار می گیرند.

۱- رابطه مستقیم بین بهبود وضعیت اقتصادی کشور و وضعیت اقتصادی کارگر :

بهبود وضعیت اقتصادی کشور در گرو وضعیت اقتصادی کارگران است و این می تواند وضعیت اقتصادی کارفرما را هم تغییر دهد.

۲- تعارض میان منافع کارگران در منافع کارفرمایان مطلق و همیشگی نیست :

مثلاً کارگر ترجیح می دهد کمتر پول بگیرد اما امنیت شغلی داشته باشد.

حقوق کار و ریاست :

یکی از وظایف دولت تدوین سیاست های کلی است. دولت می تواند با تنظیم سیاست های اقتصادی به ارتقای حقوق کار کمک کند و برعکس هم وجود دارد.

مثال : ساعت کار در روز برای هر نفر ۸ ساعت می باشد. کارفرمایی که ده کارمند دارد در روز ۸۰ ساعت کار می کند. حال اگر ساعت کار در روز ۶ ساعت شود تعداد ساعات کار می شود ۶۰ ساعت. در این حالت می توانیم ۳ کارمند دیگر استخدام کنیم و آن ۲۰ ساعت را جبران کنیم. پس توانستیم با یک تغییر سیاست ایجاد اشتغال کنیم که البته وظیفه دولت است.

نکته: جمعی را مطرح کردیم

در حقوق کار تا دو درصد قواعدی که توافق بر خلافشان در هیچ جهتی مجاز نیست. قواعدی که توافق بر خلافشان فقط به شرطی که به نفع کارگر باشد مجاز است. مفهوم انعطاف پذیری حقوق کار است.

سوال: آیا ما می توانیم برای مبارزه با اقتصادی بیاییم با کارگران توافقی بکنیم در راستای کاهش مزایایی که داشته است؟
بله می شود. این توافق برخلاف فلسفه حقوق کار است. چون همیشه حقوق کار در راستای افزایش حمایت است اما پاره ای شرایط قانون این اجازه را می دهد که بتوانیم برای مدت زمان موقت و محدودی توافقاتی بر خلاف قوانین آمره انجام دهیم در راستای کاهش حمایت ها برای عبور از بحران های اجتماعی. چون مهمترین دستاورهای حقوق کار سیانت از امنیت شغلی است.

نکته: به حقوق کار، حقوق پیش رو هم می گویند. در رابطه حقوق کار یک اصلی وجود دارد به نام اصل تناظر طرفین.

نکته: تمام دغدغه حقوق کار این است که اصل تعادل را برقرار کند. رابطه میان طرف ضعیف را نسبت به طرف قوی برقرار کند.

حق مکتسبه:

حقی است که به موجب قانون به فرد داده اند.

• امنیت شغلی مهم تر از حق مکتسبه است.

سازمان ILO:

سازمانی است که حقوق کار را در جهان پیگیری می کند.

سؤال: حقوق کار در زمره چه حقوقی قرار می گیرد؟

جواب: عده ای معتقدند جزء حقوق عمومی است و عده ای معتقدند جزء حقوق خصوصی است و عده ای دیگر معتقدند جزء حقوق اجتماعی است.

حقوق کار و تأمین اجتماعی:

در گذشته به حقوق کار تأمین اجتماعی می گفتند و تأمین اجتماعی در ابتدا مزایایی برای کارگران داشت و مشمول همه نبود. ولی الان همه را در بر میگیرد.

قبل بازنشستگی - از کار افتادگی و ... در کشور ما هنوز یک نظام تأمین اجتماعی نداریم و یک صندوق تأمین اجتماعی داریم.

در حقوق کار قانون بر قرارداد برتری دارد و حقوق کار طبق قانون اجرا می شود.

در حقوق عمومی قانون برتر است. در حقوق خصوصی قرارداد برتر است.

نکته: در حاضر تمام مشمولان بیمه تأمین اجتماعی دیگر صرفاً کارگران نیستند و بخشی از آنها کارمندان دولت هستند. مثل کارمندان قراردادی.

نکته: هدف مشترک حقوق کار و تأمین اجتماعی حمایت از حقوق کارگر می باشد.

وجوه شباهت و افتراق حقوق کار با تأمین اجتماعی:

اشتراک: در رابطه با فرد حقوق کار به دنبال حمایت از حداقل پرداختی افراد شاغل است ولی تأمین اجتماعی پرداخت بیمه بیکاری به افرادی که شغل خود را از دست داده اند.

افتراق: (تفاوت)

۱. در رابطه با حوادث حقوق کار جلوگیری از بروز حوادث می کند ولی بیمه تأمین اجتماعی حمایت از فرد آسیب دیده می کند.
۲. در رابطه با امنیت شغلی حقوق کار تعیین امنیت شغلی ولی تأمین اجتماعی حمایت از فرد بیکار شده است.
۳. بیماری: حقوق کار تأکید بر قرارداد کار است ولی تأمین اجتماعی از کار افتادگی و دریافت مستمری را انجام می دهد.

حقوق کار در دل حقوق خصوصی:

حقوق کار با ۲ رشته حقوق تجارت و حقوق مدنی رابطه زیادی دارد. هنگام تشکیل یک کارگاه وقتی سرمایه می آوریم تابع قانون تجارت هستیم و اینکه سهامی خاص یا عام یا ... تابع قانون مدنی می باشد. ورشکستگی نیز تابع قانون تجارت است.

به طور کلی حقوق کار:

✓ حقوق تجارت

✓ حقوق مدنی

۱. مالکیت

۲. قرارداد

حقوق مدنی: یکی از مواردی که در حقوق مدنی مطرح می شود مالکیت است. کارفرما به تبع مالکیت بر کارگاه و ابزار است که به کارگر دستور می دهد و این مالکیت تعهدات کارفرما را جلوی کارگر تأمین می کند.

موضوع دیگر قرارداد است که بین کارفرما و کارگر منعقد می گردد.

طرفداران حقوق کار در دل حقوق عمومی:

۱. تشکیل وزارت خانه مستقل برای نظارت بر اجرای قانون کار.

۲. ایجاد تشکیلات خاص برای حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما. (هیأت تشخیص هیأت حل اختلاف)

اعضای هیأت تشخیص:

○ ۱ نفر نماینده کارگران

○ ۱ نفر نماینده کارفرمایان

○ ۱ نفر نماینده دولت

اعضای هیأت حل اختلاف:

- ۳ نفر نماینده کارگران
 - ۳ نفر نماینده کارفرمایان
 - ۳ نفر نماینده دولت (نماینده وزارت کشور – نماینده وزارت کار – نماینده قوه قضائیه)
۳. نظارت روزافزون دولت بر ایجاد کارگاه ها:
- مثلاً کارگاه باید به گونه ای باشد که ماشین آتش نشانی بتواند داخل آن برود.
۴. نقش روزافزون دولت در تشکیل پیمان های جمعی کار.
۵. بیان اصول بنیادین کار در قوانین اساسی مثل حق کار، منع منع بهره کشی، آزادی کار و ...
- دگرگونی روابط کار بر پیدایش حقوق کار:

حقوق کار به مفهومی امروزی خود عبارت است از ادوار تاریخ از منظر اندیشمندان سوسیالیست.

۱. کمون (دوره ای که اطلاعی از آن نداریم)
 ۲. دوره شکار (انسان با شکار حیوانات شکم خود را سیر می کرد.)
 ۳. دوره کشاورزی (سرآغاز به خدمت گرفتن انسان توسط انسان دیگر و شروع برده داری.)
- این دوره سرآغاز تمدن بشری می باشد و عده ای تحت عنوان زمین داران برده ها را به قدرت می گرفتند. بردگی ۹۲ سال پیش لغو شد و دوره فئودالی بود. یعنی دوره ارباب و رعیتی.
۴. دوره فئودال
 ۵. دوره سرمایه داری
 ۶. دوره سوسیالیسم
 ۷. دوره کمونیسم

تفاوت حقوق کار با حقوق بشر:

حقوق بشر از کلیات به جزئیات می آید ولی حقوق کار از جزئیات به کلیات می رود.

- بعد از انقلاب صنعتی نحوه کار متفاوت شد و سؤال این بود که دولت باید در روابط کار دخالت کند یا نه؟ روز به روز شرایط آماده می شد برای دخالت دولت.

سؤال: آیا اقتصاد لیبرال (اقتصاد آزاد) می تواند این مشکل را حل کند؟

جواب: اصل بر این است که دولت نباید در روابط اقتصادی دخالت کند. عده ای معتقدند قادر به حل این مشکل هست و عده ای معتقدند که باید این اندیشه را کنار گذاشت و گفتند امکان اصلاح در نظام سرمایه داری ممکن نیست.

نظام پرولتاریا:

یا به عبارتی همان نظام کارگری معتقد بودند که ابزار آلات را بین افراد تقسیم کنیم یعنی تقسیم مالکیت ابزار تولید بین همه.

سؤال: چرا کشورهای اروپایی با علم به اقتصاد آزاد روی به اصلاحات آوردند؟

جواب: ترس از کمونیست.

اصل تناظر:

انعقاد قرارداد اصل بر برابری طرفین است.

سؤال: کارفرما یا کارگر حالت برابر قرار دارند؟ خیر

باید کارگر و کارفرما در یک سطح قرار بگیرند اما فشار دولت باعث شده است کارگر از کارفرما پایین تر باشد.

عامل اقتصادی و صنعتی:

یکی از عوامل دخالت دولت در اقتصاد ماشینی شدن است که باعث شد تمرکز سرمایه روی ابزار تولید و صنعت بیاید. از جمله بروز حوادث ناشی از کار.

مثال: فردی رفته است کار کند و به وسیله ماشین آلات آسیب دیده است. دولت ها وادار به دخالت در روابط کار شدند.

چگونگی پیدایش قوانین کار در ایران:

نهضت قانونگذاری ما از سال ۱۲۸۵ با انقلاب مشروطه همراه است و تعداد کارگرها قابل توجه نبوده و به معنای امروزی کارگر وجود ندارد. انقلاب مشروطه انقلاب طبقه ی متوسط جامعه بود.

از سال ۱۲۹۰ به بعد مشاغلی ایجاد شد که نیاز به کارگر بود مثل شیلات، راه سازی و ...

تا سال ۱۳۰۰ دوران عجیبی بود چون تعداد کارگران بسیار رو به افزایش بوده اند و اوج فعالیت حزب توده که حامی کارگران بوده است.

سال ۱۲۹۹ رضاخان کودتا می کند و ۲ اتفاق مقابل هم قرار می یگرد:

۱. اوج فعالیت حزب توده و تعداد کارگران
۲. مقابله رضاخان با حزب توده و آزادی کارگران

قانون سال ۱۳۰۷ تعریف می کند موضوع اجاره عبارت است از انسان، حیوان و اشیاء و در واقع برگشت به قبل محسوب می شود.

صندوق احتیاط وزارت طرق اولین نهاد تدمین اجتماعی محسوب می شود. در دوره رضاخان ولی اولین متن مدون ایران در سال ۱۳۱۵ تحت عنوان نظام نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی بود و تصویب در هیأت وزیران است. و حمایت از کارگران زن و بیمار می کند.

سال ۱۳۲۵ متن مدون دیگری مصوب هیئت وزیران است و تفاوت آن با ۱۳۱۵ این بود که هیأت وزیران با اجازه مجلس این کار را انجام داده و در واقع مجلس به هیأت وزیران تنفیذ کرد.

بین سال های ۱۳۱۵ تا ۱۳۲۵ رضاخان رفت و محمدرضا آمد و آزادترین دوران حکومت محمدرضا بین سال های ۱۳۲۰ الی ۱۳۳۲ است و اوج فعالیت حزب توده.

سؤال: چرا مصوب ۱۳۲۵ تصویب نشده است؟

جواب: به دلیل تقاضاهای روزافزون کارگران جهت افزایش دستمزد و حمایت از کارگران.

این قانون چون ایرادات زیادی داشت در نهایت قانون کار ۱۳۲۸ و تصویب می شود برای مدت ۱ سال. ولی در عمل تا سال ۱۳۳۷ اجرا شد.

قانون بعدی ۲۶ اسفند سال ۱۳۳۷ تصویب شد و قرار بود ۲ ساله باشد اما عملاً تا سال ۱۳۶۹ این قانون اجرا شد. بزرگترین نقض این قانون عدم توجه به کارگران بخش کشاورزی بود.

اما قانون کار سال ۱۳۶۹ دلایل احساس ضرورت تغییر قانون کار:

۱. کارگران خود را قشر محروم جامعه می دانستند.

۲. انقلاب اسلامی به گونه ای مدیون کارگران بود چون در پیروزی نقش اساسی داشتند.

۳. در زمان انقلاب به قانون کار آن زمان قانون کار طاغوتی می کنند.

۴. عدم تحقق خواسته های کارگران در قانون سال ۱۳۳۷

سال ۱۳۵۸ وظیفه تنظیم قانون کار را به اراده رفاه و تأمین اجتماعی داده شد و چون زمان بنی صدر بود اجرایی نشد.

سال ۱۳۶۱ به وزارت کار پیشنهاد تنظیم قانون کار داده شد و یک پیش نویس تهیه شد تحت مواد ۵۱۳ - ۵۱۴ - ۵۱۵ و ... است و هیأت دولت مصوب نکرد. چون هیچ حرف جدیدی نداشت.

سال ۱۳۲ چند وزارتخانه با هم در رابطه با به کارگیری کودکان و ساعت کار و ... یک پیش نویس تهیه کردند و در قانون پیش بینی کردند که کارفرمایان به اداره کار رجوع کنند و ملزم به رعایت این قانون شوند. سال ۱۳۶۶ تصویب شد و به شورای نگهبان رفت ولی رد شد.

سال ۱۳۶۷ امام خمینی دستور تشکیل مجمع تشخیص مصلحت نظام را داد که یکی از دلایل آن اختلاف بین مجلس و شورای نگهبان برسد قانون کار بود. مجمع قانون را از اسفند ۱۳۶۹ تصویب و لازم الاجرا شد.

منابع حقوق کار:

حقوق کار به عنوان یک رشته حقوقی خاص دارای منابعی است که به ۲ دسته تقسیم می شود:

۱. منابع داخلی: اولین منبع داخلی قانون اساسی کشور است. قانون اساسی به مفصل و مجز (مختصر) تبدیل می شود.

قوانینی که قبل از سال ۱۹۰۰ تصویب شده اند از قانون اساسی منفصل گرفته شده و بعد از آن از قانون اساسی منجز.

قانون اساسی منفصل گرفته شده و بعد از آن از قانون اساسی منجز گرفته شده است.

۲. منابع خارجی یا بین المللی

منابع داخلی:

- (۱) قانون اساسی
- (۲) قوانین عادی
- (۳) آئین نامه ها، بخش نامه ها، تصویب نامه ها
- (۴) رویه قضایی
- (۵) پیمان های جمعی کار
- (۶) عرف و عادت شغلی

(۱) قانون اساسی:

در قانون اساسی مشروعیت ۱۲۸۵ تعداد ۱۵۱ اصل وجود دارد که اشاره مستقیم به حقوق کارن شده است. متمم قانون اساسی مشروعیت سال ۱۲۸۶ (۱۰۷ اصل دارد) و بعد از آن قانون اساسی ۱۳۵۸ تدوین شد و در سال ۱۳۶۸ بازنگری شد. در قانون اساسی ۱۳۵۸ در بخش مقدمه به قانون کار پرداخته است.

در اصل ۲۶ که در مورد حق تشکیل انجمن های کارگری می باشد تشکیل انجمن ها ذکر شده است. اصل ۲۸ آمده اند ۳ اصل بنیادین قانون کار را بیان کرده اند که عبارت است از:

۱. حق کار
۲. حق آزادی
۳. منع تبعیض

در اصل ۲۹ نظام تأمین اجتماعی اصل ۴۳ بند ۲ می گوید: تعیین شرایط و امکانات کار برای رسیدن به اشتغال کامل بند ۴ از اصل ۴۳ نیز می گوید: منع بهره کشی و استثمار را بیان می کند.

معنای اشتغال کامل:

در بهترین حالت در کشورها ۷۰ درصد افراد فعال هستند و ۳۰ درصد بازنشسته یا دانشجو و یا زندانی یا ... هستند.

در اروپا ۶۹ درصد افراد فعال هستند و در ایران بین ۳۵ تا ۴۵ درصدشان فعال هستند.

یعنی ما می گوییم نرخ بیکاری ۱۰ درصد است یعنی ۱۰ درصد از ۴۵ درصد منظورمان است. ولی ۱۰ درصد اروپا یعنی ۱۰ درصد از ۶۹ درصد منظورشان است.

(۳) آئین نامه ها، بخش نامه ها، تصویب نامه ها

طبق اصل ۱۰۴ قانون کار ۲ تا شورای کارگری ایجاد کرد:

۱. شورای حفاظت فنی
۲. شورای عالی کار

۴) رویه قضایی

رویه قضایی در نظام حقوقی کاملاً ارزش زیادی دارد ولی در ایران که قانون نوشته دارد ارزش خاصی ندارد. برای حل اختلاف بین کارگر و کارفرما می باشد که ابتدا هیأت تشخیص تشکیل می شود که شامل ۳ عضو است:

۱. نماینده کارگر
۲. نماینده کارفرما
۳. نماینده دولت

و تجدید نظر از این مرحله به هیأت حل اختلاف می رود که شامل ۹ عضو است:

- ۳ نماینده کارفرما
- ۳ نماینده کارگر
- ۳ نماینده دولت: نماینده وزارت کشور – نماینده وزارت کار – نماینده قوه قضائیه

سپس بعد از این مرحله به دیوان عدالت اداری می رود.

مثال: پرداخت انعام به کارگر رستوران.

۵) پیمان های جمعی کار

پیمان هایی که میان سازمان های کارگری و کارفرمایی منعقد می شود. برای اعتبار بخشیدن به قانون کار. قابل تسری به افراد دیگر نیز هست. مثلاً در شرکت الف توافق می شود که حقوق ۱/۵۰۰/۰۰۰ تومان باشد و فردی که ۲ سال بعد نیز استخدام می شود هم شامل این قانون است.

۶) عرف و عادت شغلی

مجموعه قواعدی که به طور منظم و مستمر از آن پیروی می شود. مجموعه قواعدی که در محیط کارگری به وجود آمده و در مکان و حرفه خاصی به طور منظم و مستقر از آن پیروی شده است که تبدیل به عرف شده است.

منابع بین المللی یا خارجی:

دغدغه های سازمان بین المللی کار ILO مصوب ۱۹۱۹ عبارت است از:

۱. کار یک کالا نیست توافق شود.
۲. حقوق بشر به ویژه آزادی گروه هایی یعنی به رسمیت شناختن حق تخصص
۳. مبارزه با فقر یعنی از بین بردن فقر بین کارگران
۴. سه جانبه گرایی به معنای همکاری دولت ها و کارفرمایان و کارگران در جهت بهبود زندگی کارگران.

ساختار سازمان بین المللی کار:

۱. مجمع عمومی: هر کشوری در این مجمع ۴ نماینده دارد.
۲. نماینده دولت - ۱ نفر نماینده کارگران - ۱ نفر نماینده کارفرمایان. تنها مجمعی است که ۲۰۲ کشور جهان در آن نماینده دارند.
۲. مجمع اجرایی: ۲۸ نفر نماینده دولتها - ۱۴ نفر نماینده کارفرمایان - ۱۴ نفر نماینده کارگران
۳. دبیرخانه
۴. کمیته اجرایی استانداردها
۵. مقاله نامه
۶. توصیه نامه

مقاله نامه:

به مصوبات مجمع عمومی سازمان بین المللی کار گفته می شود که به تصویب $\frac{2}{3}$ اعضا برسد. تعداد این اعضا ۸۰۸ نفر می باشد. اعضا مکلفند برخی مقاله نامه ها را تا ۱۲ ماه و برخی تا ۱۸ ماه به مجلس کشور خود ببرند و مجلس کشور مختار در تصویب کردن یا نکردن است و اگر تصویب نکرد باید به سازمان بین المللی کار توضیح بدهد.

توصیه نامه:

جنبه پند و اندرز را دارد. اگر یک مقاله نامه تصویب شود و در راستای اجرای آن یا چگونگی اجرا به توصیه نامه مراجعه می کند.

ضمانت اجرای مقاله نامه ها چیست؟

۱. تمام کشورهای عضو مکلف هستند گزارشی از نحوه اجرای مقاله نامه را به دبیرخانه سازمان بین المللی ارائه دهند و آنها به کمیته اجرائی استانداردها می دهند و اگر تشخیص داده شود که اجرا نشده است به دیوان بین المللی دادگستری می رود.

۲. کشورهای عضو می توانند از عدم اجرای یک مقاله نامه در کشور عضو دیگر شکایت کنند.

قوانین حقوق کار به عنوان حداقل حقوق کار است که کارفرما موظف به رعایت آن است و باعث سوء استفاده ۲ گروه می شود:

۱. کارفرمایان که تلاش می کنند روابطشان با کارگر مشمول قانون کار نباشد. چون اجرای قانون کار باعث افزایش هزینه ها می شود.
۲. افرادی که کارگر نیستند سعی می کنند خود را کارگر قلمداد کنند تا شامل این قانون شوند.

ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی:

تعریف کارگر: مفهوم عرفی با قانونی با هم متفاوت هستند. بنابراین طبق معیار تعریف می کنیم:

(۱) مفهوم اجتماعی کارگر:

کارگر به کسی گفته می شود که کار عملی یا یدی انجام می دهد. البته به معنای پیشه گر یا صنعتگر هم یاد می شود. کارگر کسی است که برای شخص دیگری کار میکند. کارگر به قشر محروم یا مستضعف جامعه نیز اطلاق می شود.

(۲) طبیعت کار:

به همه فعالیت های ارادی انسان می توان کار اطلاق کرد.

سؤال: آیا تنوع کار و ماهیت کار در کارگر شمردن انجام دهنده آن تأثیر دارد؟

جواب: برخی از حقوقدان ها معتقدند طبیعت کار می تواند معیاری برای کارگر شمردن یا نشمردن است که یعنی فرد برای خودش کار می کند یا برای دیگری. اگر برای دیگری کار می کند پس کارگر است. اگر برای خودش کار می کند پیمانکار است. اگر مقید به انجام کار است کارگر محسوب می شود. کارگر نیروی خود را اعمال می کند ولی کارفرما نتیجه آن برایش مهم است. نقدی که به آن وارد است این است که کارگرانی که فردی کار میکنند و شبیه پیمانکاری است و مقید به نتیجه است.

(۳) دریافت یا عدم دریافت ما به ازاء:

در راستای انجام کار ما به ازاء به آن تعلق می گیرد یا خیر. رابطه کارگر یا کارفرما معوضی است. هر جا کارگر بخواهد مجانی کار کند شامل قانون کار نمی شود.

نکته: مؤسساتی وجود دارند که ماهیت خیریه و غیر انتفاعی است و اصل بر این است کسی که آنجا کار می کند رابطه کارگری ندارد. ولی اگر رابطه کارگری منعقد شود وابسته به قانون کار می شود. مثل خدمت حرم امام رضا (ع).

(۴) چگونگی تعیین ما به ازاء:

هر رابطه معوضی رابطه کارگر و کارفرمایی نیست ولی هر رابطه کارفرمایی و کارگری معوض است. اگر معوض بر حسب مدت و آمادگی ارائه نیروی کار انجام شود رابطه معوض و کارگری می شود، در غیر این صورت رابطه پیمانکاری است و مدت زمان حضور فرد در محل کار مهم است.

(۵) تبعیت حقوقی:

اینکه یک طرف یعنی کارفرما به طرف دیگر کارگر دستور می دهد و کارگر آن را می پذیرد دلیل تبعیت از چیست "

۱. پذیرش ریسک اقتصادی این دستور، چون کارفرما باید نتیجه را بپذیرد حق دستور دادن دارد.

۲. دستور دادن یکی از شاخصه های مالکیت محسوب می شود.

سؤال: تبعیت شامل چه اموری است؟

جواب: باید محدوده تبعیت قائل شویم. کارفرما در محدوده تعهداتی که کارگر پذیرفته می تواند دستور دهد. ما کارگری استخدام می کنیم تحت عنوان تراشکار. حال نمی توانیم به او بگوییم برود ماشین را شست و شو کند. در اصل تبعیت به محدوده وظایف کارگر بر میگردد. کارفرما می تواند به کارگر دستوری بدهد که در حیطة وظایف اوست.

(۶) تحول مفهوم تبعیت حقوقی:

همین که فرد رأس ساعتی بیاید و رأس ساعتی برود می شود تبعیت.

• تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی مشکل است و اگر حل شد پرونده حل شده است.

جمع بندی حقوق کار:

اگر بخواهیم در حقیقت حقوق کار را یک جمع بندی داشته باشیم می توانیم بگوییم که قوانین و مقررات حقوق کار به عنوان حداقل حق کارگر محسوب می شوند که کارفرما مکلف به رعایت آنها است. این نتیجه حقوق کار باعث می شود که دو گروه از این مورد سوء استفاده کنند چون که اجرای قانون کار باعث بالا رفتن هزینه های تولید و ارائه خدمت می شود کارفرمایان تلاش می کنند به بهانه های مختلف از اجرای قانون کار خودداری کنند. تلاش می کنند رابطه خودشان را با کارگران جوری تنظیم کنند که مشمول مقررات کار نشود.

- حقوق کار در راستای حمایت از کارگران است.
- حداقل ها محسوب می شود.
- کارفرمایان مکلف به رعایت آنها هستند.

آن دو گروهی که وادار به سوء استفاده می کنند عبارتند از :

۱. کارفرمایان به علت اینکه اجرای قانون کار باعث افزایش هزینه های تولید و ارائه خدمت می شود یعنی می کنند از اجرای قانون خودداری کنند و رابطه خود با کارگران را طوری تعیین کنند که مشمول قانون کار نشوند. مثلاً با کارگر جوری قرارداد می بندد که پیمانکار شود و دیگر مشمول قانون کار نشود.
۲. از طرفی چون که قانون کار مقررات حمایتی دارد برخی از افرادی که کارگر نیستند سعی می کنند خودشان را کارگر قلمداد کنند و از مزایای قانون کار بهره مند شوند.

به دلیل همین دو تا سوء استفاده هایی که می شود ما ناچار هستیم که ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی را بشناسیم.

گفتیم که در هر رابطه کارگری و کارفرمایی ۳ رکن وجود دارد:

- ۱) کارگر
- ۲) کارفرما
- ۳) کارگاه

برای اینکه جلوی این سوء استفاده را بگیریم ناچار هستیم این ۳ رکن را بشناسیم. تشخیص دقیق مفهوم کارگر برای ترسیم حدود و شهود قلمرو قانون کار بسیار اهمیت دارد که بتوانید یک چهارچوبی تعیین کرد که بتوان کارگر را شناخت. برای اینکه مفهوم عرفی کارگر با مفهوم حقوقی کارگر بسیار با هم تفاوت دارد. به همین دلیل معیارهای تشخیص کارگر را بیان می کنیم.

معیارهای تشخیص کارگر:

۱. مفهوم اجتماعی کارگر

۲. طبیعت کار
۳. دریافت یا عدم دریافت ما به ازاء
۴. چگونگی تعیین ما به ازاء
۵. تبعیت حقوقی

توضیح مفهوم اجتماعی کارگر:

در مفهوم اجتماعی به کسی کارگر می‌گویند که کار عملی یا کاریدی انجام می‌دهد. البته به معنای پیشه‌ور و صنعتگر هم اطلاق می‌شود. در اصل کارگر کسی است که کار می‌کند. کارگر کسی است که هم با نیروی عضلانی کار می‌کند و هم کسی است که صنعتگر است. از طرفی کارگر کسی است که برای شخص دیگری کار می‌کند و مزد بگیر شخص دیگری است. کارگر به قشر محروم و به یک معنا مستضع جامعه هم اطلاق می‌شود. از این مفاهیمی که گفته می‌شود مفهوم اجتماعی کارگر با مفهوم حقوقی کارگر یکی نیست. برای اینکه می‌گوییم یک تعریف باید جامع باشد. باید تمام آن افراد را شامل باشد و مانع از ورود افراد غیر مشمول باشد. چون که حتی بعضاً در ادبیات ما مفهوم کارگر را بام مفهوم مردانگی هم اشتباه گرفته‌اند.

از ملاک‌های گفته شده فقط مزد بگیر بودن کارگر جزء مفهوم حقوقی کارگر است. در تشخیص کارگر اصلاً نمی‌توانیم به مفهوم اجتماعی کارگر بسنده و تکیه کنیم چون باز است و حتی غیر کارگران را هم شامل می‌شود.

توضیح طبیعت کار:

به همه فعالیت‌های ارادی انسان می‌توانیم کار اطلاق کنیم. از طرف دیگر همه افراد جامعه به نوعی کار می‌کنند اما آیا تنوع کار و ماهیت آن تأثیری در شمردن کارگر دارد؟ اینکه چه کاری انجام می‌دهد و طبیعت کار چیست. برخی از حقوقدان‌ها معتقدند که طبیعت کار می‌تواند ملاک و معیاری باشد برای تشخیص کارگر از حقوق کارگر. طبیعت کار یعنی اینکه کار را برای خودش انجام می‌دهد، برای دیگری انجام می‌دهد و در قبال انجام این کار چه چیزی می‌گیرد مضافاً اینکه این مکلف به نتیجه هست یا مکلف به ارائه خدمت. در اینجا می‌توانیم یک سری فاکتورهایی را پیدا کنیم. اگر کار برای خودش است پس کار در خدمت دیگری نیست و کارگر نیست. اگر مکلف به نتیجه است پس کارگر نیست و پیمانکار است. اما کار در خدمت دیگری است می‌توانیم بگوییم کارگر است. برای اینکه کارگر نیروی خودش را ارائه می‌کند و پیمانکار نتیجه را اعلام می‌کند. پیمانکار تا زمانی که نتیجه مورد نظر حاصل نشود مستحق اجرت نیست ولی کارگر همین که آماده ارائه خدمت است حتی خدمت هم ارائه نکند مستحق اجرت است چون آماده ارائه خدمت بوده ولی شرایط ایجاد نشده است.

البته ی نقدی به آن وارد است آن هم این است که یکسری کارگر هستند که کارمزدی کار می‌کنند که ناقض این ملاک هستند. شبیه پیمانکاری است یعنی باید یک نتیجه‌ای را ارائه کند تا مستحق دریافت اجرت باشد. به همین دلیل می‌گوییم طبیعت کار هم خیلی ملاک قوی نیست که بتوانیم بگوییم مشمول قانو کار هست یا نیست.

توضیح دریافت یا عدم دریافت ما به ازاء:

اینکه در ارائه انجام کار ما به ازائی بهش تعلق می‌گیرد یا خیر؟

یک اصل اساسی در حقوق کار وجود دارد که رابطه کارگر و رابطه کارفرما رابطه معوض است و هر جایی که رابطه تبرعی یا حجار نیز باشد کلاً جزء حقوق کار نیست. یک ندای بسیار مهم برای تشخیص کارگر بودن یا نبودن معوض بودن است.

پس رابطه تبرعی رابطه کارگری نیست.

مثلاً ماشین شخصی در گل گیر کرده و کمکش می کند مشمول قانون کار نیست.

نکته: ما یکسری مؤسساتی داریم که ماهیتشان خیریه و غیرانتفاعی است. اگر شخصی در چنین مؤسساتی کار می کند اصل بر این است که رابطه کارگری نیست. اما به این معنا نیست که نمی تواند کارگر داشته باشد. اگر رابطه کارگری منعقد شود درست است.

توضیح چگونگی تعیین ما به ازاء:

همانطور که پیشتر گفتیم رابطه کارگر و کارفرما یک رابطه معوض می باشد اما هر رابطه معوضی رابطه کارگری و کارفرمایی نیست اما هر رابطه کارگری و کارفرمایی یک رابطه معوض است. اینکه این معوضه یا این ما به ازاء چگونه تعیین می شود ملاک است برای تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی.

اگر آن معوضه بر حسب مدت و آن آمادگی ارائه نیروی کار پرداخت شود این می شود رابطه کارگری و کارفرمایی در غیر این صورت می شود رابطه پیمانکاری. اینکه مدت کار و نوع آن در تعیین مزد مورد توجه است.

یکی از ملاک ها چگونگی تعیین ما به ازاء است.

توضیح تبعیت حقوقی:

در رویه قضایی فرانسه مهمترین فاکتور و معیار تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی تبعیت حقوقی است. اینکه یک طرف یعنی کارفرما به طرف دیگر یعنی کارگر دستور می دهد و طرف دوم می پذیرد. به این می گوئیم تبعیت. اما چرا یک طرف از طرف دیگر تبعیت می کند.

دو دلیل دارد:

۱. علت تبعیت کارگر از کارفرما. پذیرش ریسک اقتصادی دستور. کارفرما نتایج ناشی از یک دستور را می پذیرد پس حق دستور دادن را دارد.

۲. اینکه دستور دادن یکی از شاخصه های حق مالکیت کارگاه محسوب می شود.

اما این تبعیت شامل چه اموری است؟

اینکه من کارفرما به این کارگری که استخدام کردم چه دستوری می توانم بدهم. آیا کارفرما می تواند هر دستوری به کارگر بدهد یا خیر؟

کارفرما در محدوده تعهد اصلی کارگر می تواند به کارگر دستور بدهد. عدم تبعیت مطلق به کارگر یعنی تبعیت محدود هست به محدوده وظایف اختیارات کلی که برایش در نظر گرفته شده است. به عبارتی کارفرما می تواند به کارگر دستوراتی بدهد که در ابتدای انعقاد قرارداد جزئی از آن تعهد می توان قلمداد کرد.

تبعیت یعنی دادن دستورهای چگونگی انجام کار به کارگر از طرف کارفرما. یعنی کارگر تحت تعالیم کارفرما دستوراتی را انجام می دهد. ما تبعیت در رابطه با پیمانکار هم داریم که البته آنجا کلی است.

تحول مسموم تبعیت:

گفتیم که کارگر تحت تعالیم کارفرما دستوراتش را اجرا می کند اما مواجه شدیم با یکسری روابطی که کارفرما امکان صدور دستور در جزئیات کار را نداشت.

کارگر همین که سر ساعت بیاید و سر ساعت برود در حال تبعیت کردن از کارفرما است. تبعیت اداری هم ملاک است.

تعریف کارگر در قانون کار:

ماده ۱ قانون کار:

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند. توضیح استاد: ماده ۱ قانون کار در سال ۱۳۳۷ می گوید کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می کند.

ماده ۲ حقوق کار:

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

توضیح استاد: ماده ۲ قانون کار سال ۱۳۶۹ می گوید کارگر از لحاظ قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

نکات مربوط به ماده ۲ قانون کار:

۱. پاره وقت بودن یا نبودن تأثیری در کارگر شمردن یا نشمردن ندارد. یعنی اگر شخصی صبح ها در جایی و عصرها در جای دیگری کار کند ربطی ندارد.
۲. نوع کار دیگر ربطی به رابطه کارگری و کارفرمایی ندارد. مثال: شخصی صبح ها استاد دانشگاه است و عصرها در شرکتی مشاوره می دهد. کارش در صبح ربطی ندارد که کارگر تلقی نشود.
۳. حتی اگر آن فرد بازنشسته هم باشد ولی باز هم رابطه کارگری به وی تلقی می شود.
۴. کارگر موقت، دائمی، روز مزد همگی مشمول قانون کار هستند.

موارد تردید نسبت به شمول قانون کار:

موارد تردید نسبت به شمول یا عدم شمول قانون کار است. ما در شمول قانون کار در ۲ جا با تردید مواجه می شویم:

۱. کارکنان دفتری
۲. کارمندان

پیش از این در مفهوم اجتماعی گفتیم که یکی از مفاهیم اجتماعی کار یدی است. چون کارمند کار یدی نمی کند آیا مشمول قانون کار است یا خیر؟

می گوئیم ملاک تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی آن رابطه است. چگونگی و کیفیت انجام کار ربطی به کارگر شمردن و نشمردن ندارد. بنابراین انجام کار یدی یا عضلانی و یا انجام کار فکری و نوشتن ربطی به آن رابطه ندارد.

از طرف دیگر کارگران پاره وقت و اشخاصی که شغل دومشان کارگری است. گفتیم که هیچ ارتباطی ندارد. کارگر پاره وقت یا شغل دوم تأثیری در کارگر شمردن و نشمردن ندارد.

مفهوم تبعیت اقتصادی:

یک زمانی می گفتند اگر تنها محل درآمد یک شخص از یک رابطه باشد بهش می گفتند تبعیت اقتصادی که این هم می تواند جزء معیارهای کارگر شمردن باشد ولی الان این معیار به زیر سؤال رفته است. چون که من تنها محل درآمد این شغل است پس این هم دلیل نیست که من کارگر هستم. الان می گویند این معیار و ملاک زیر سؤال رفته است.

نکته: تنها درآمد یک شخص از یک رابطه باشد به آن تبعیت اقتصادی می گویند و معیار کارگری است. (الان دیگر معیار نیست).

کارفرما کیست و چه مشخصاتی دارد:

کسی که سرمایه و وسایل کار دارد برای تولید کالا یا ارائه خدمات نیازمند خدمت دیگران است. البته در نظام سرمایه داری به کسی که سرمایه دارد ارفما می گویند که زیاد تعریف درستی نیست. کارفرما قصد ارائه خدمت دارد و نیازمند افراد دیگری است.

رابطه کارفرما و کارگاه:

کارفرما شخصی است که بخاطر کارفرما بودن تعهدی را بر عهده می گیرد و این سرمایه تضمینی است.

سؤال: آیا برای اجرای قرارداد تصور وجود رابطه کارگر و کارفرما بدون کارگاه ممکن است؟

جواب: بله - ممکن است کارفرمایی وجود داشته باشد ماشینی به کارگر بدهد که با آن کار کند و کارگاهی اصلاً وجود نداشته باشد. چون کارگاه علی الاصول باید غیر منقول باشد.

شرایط محقق کارگاه:

۱. تجمع و سازماندهی سرمایه
۲. مواد اولیه
۳. ابزار و ماشین آلات
۴. نیروی کار

نکته: وضعیت حقوقی تعهد است خارج از حیطه ی صلاحیت و اختیارات مدیر.

نکته: تعهد مدیر به کارگر همانند تعهد کارفرما به کارگر است.

نکته: روابط بین کارفرماها در قانون تجارت است و خارج از آن وارد در قانون کار است.

کارفرما رابطه ای برقرار کند و کارفرما تفسیر کند:

۱. قهری: تعهدات کارفرما منتقل می شود به کارفرمای بعدی مگر خود کارفرمای قبلی علت وجود آن تعهد باشد.
۲. صوری: هر دو کارفرما مسئول کارگران هستند.
۳. ارادی (واقعی): تأثیری در رابطه کاری کارگر و کارفرما ندارد. فقط یک استثنا دارد. اگر رابطه ای قراردادی کارفرما و کارگر آزمایشی باشد تغییر کارفرما ممکن است موجب پایان رابطه شود. اما برای کارگران قراردادی این گونه نیست.

نکته: در قهری رابطه تغییر پیدا نمی کند مگر خود کارفرما علت اصلی این رابطه باشد.

ماده ۱۳ قانون کار:

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

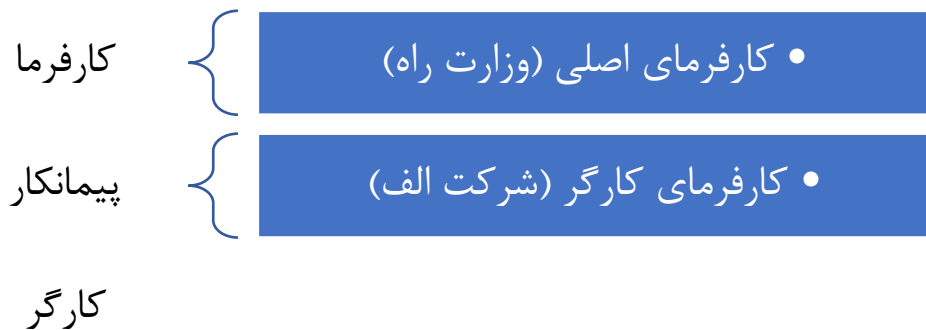
موضوع تغییر حقوقی مؤثر نیست.

مثال: نوع تولید تغییر کند باید بین کارگر ساده و ماهر تفکیک قائل شویم.

اگر قراردادی باشد برای افراد ماهر در پایان قرارداد، آن می تواند تمام کند. اما برای افراد ساده باید مستند به دلایل منطقی و موجه باشد.

انتقال کارگاه از شهری به شهر دیگر:

باز هم تغییری حاصل نمی شود و کارگر را با خودش می برد به شهر جدید مگر اینکه کارگر خودش نرود.



سؤال: آیا کارفرمای اصلی تعهدی بر کارگر دارد؟

کار از طریق پیمانکاری باشد قرارداد باید طوری باشد که پیمانکار معتقد است.

مسئولیت کارفرمای اصلی:

۱. مسئولیت ارشادی: باید در قرارداد ذکر شود که پیمانکار مکلف به رعایت قوانین و مقررات است.
۲. مسئولیت در قبال مطالبات:

در قبال کارگران از پیمانکاران

۳. تحویل موقت و دائم:

اگر کارفرمای اصلی پروژه را تحویل موقت گرفت قبل از پایان ۴۵ روز با پیمانکار تسویه کرده و اگر مطالبات را پرداخت نکند کارفرمای اصلی مسئول است.

قلمرو حقوق کار:

دامنه شمول قانون کار ماده ۱ قانون کار است و ماده ۵ قانون کار دایره شمول قانون کار را مشخص می کند.

ماده ۱ قانون کار:

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند توضیح استاد: ماده ۱ قانون کار برای لایحه دولت بود چون شورای نگهبان زیر بار قانون کار نمی رفت.

ماده ۵ قانون کار:

کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه ها مشمول مقررات این قانون می باشند توضیح استاد: ماده ۵ قانون کار را مجمع تشخیص مصلحت نظام گفته است.

نمایندگان کارگران :

- شورای اسلامی کارگران
- خانه کارگر
- هیأت تشخیص و حل اختلاف

نکته: کسی که کارگر نباشد نمی تواند نماینده باشد.

وضع خاص کارگران کشاورزی:

تابع قانون خاص خود خواهند بود. سال ۱۳۵۲

سؤال: آیا این افراد تابع قانون کار هستند؟

جواب: با فقدان قانون مواجه هستیم. اصل بر شمول قانون کار است و عدم آن باید اثبات شود. موارد استثنا ۳ دسته هستند:

۱. کلی: قوانین خاص
۲. جزئی: کارگاه خانوادگی ماده ۱۸۸ قانون کار
۳. موقت: هیأت وزیران می تواند کارگاه های کوچک که کمتر از ۱۰ نفر هستند را موقتاً استثنا کند برحسب مصلحت. (الان چنین استثنایی نداریم.)

استثناء کلی: هر رابطه ای که مشمول قوانین خاص باشد شامل مستخدمین کشور، نیروهای مسلح، نهاد انقلابی (بعد از ۲۲ بهمن ۱۳۵۷) و بنیاد مسکن.

ماده ۱۸۸ قانون کار:

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصرًا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

طبقات ارث:

طبقه اول: پدر و مادر و فرزندان - شوهر زن - فرزندان فرزندان.

طبقه دوم: اجداد - برادر و خواهر و فرزندان آنها

طبقه سوم: عمه و عمو و فرزندان آنها

نکته: قانون کار جزو قواعد آمره است.

نکته: قرارداد کار به نوعی الحاقی است و یک طرف شرایط را تعیین می کند و طرف دیگر به آن ملحق می شود.

تصرف طرفین در اموالشان:

شخص ۱۵ ساله قرارداد کند صحیح است چون تعهد می کند مال به اموال نمی برد.

بطلان قرارداد از تاریخ کشف است نه از تاریخ قرارداد.

بطلان از ابتدا وجود نداشته است.

باطل = نسبت به آینده وجود ندارد و کاری با گذشته هم ندارد. (قانون کار)

با خود مجنون قرارداد ببندیم از زمان کشف جنون باطل محسوب می شود و قبل از آن صحیح است.

شمول قانون کار اصل و عدم شمول استثناء است. استثنا های قانون کار:

۱. کلی

۲. جزئی

۳. موقت

۱. استثنا کلی

هر رابطه ای که مشمول قوانین کار است و تابع قانون خاص باشد. نهاد هایی تحت عنوان نهاد های انقلابی است. مثل بنیاد شهید و بنیاد سواد آموزی. نهاد انقلابی بعد از انقلاب صورت گرفته است.

استثنا کلی قوانین خاص دارد. کارگاه های خانوادگی از بعضی مواد قانون کار مشمول نخواهد بود.

۲. استثنا جزئی

کارگاه های خانوادگی فقط خویشاوندان نسبی باشند و رابطه کارگری و کارفرمایی معنا ندارد. انجام کار صرفاً توسط این خویشاوندان نسبی صورت می گیرد.

۳. استثنا موقت

ایجاد کارگاه های کوچک.

قرارداد کار و ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی :

در قوانین آمره در قانون کار تعارض وجود ندارد بلکه توافق وجود دارد.

در قرارداد کار قوانین آمره هستند. تعیین دو طرف آزادند.

مثل تعیین دوره آزمایشی، تعیین حداقل شرایط.

نکته: در رابطه کارگری و کارفرمایی رابطه حقوقی ملاک است. به همین دلیل پاره وقت بودن و تمام وقت بودن و شغل اصلی بودن و شغل فرعی بودن تأثیری در رابطه کاری ندارد. یعنی کسی که مشمول قانون کار می شود فارغ از اینکه شغلش کدام یک از موارد بالا است کارگرمی شود.

در مورد کارآموز در ماده ۱۱۲ کارآموز را دو دسته کرده است:

۱. کارگر بودند و برای کارآموزی به جایی می روند که رابطه کارگر و کارفرمایی هست.
۲. عده ای شغل ندارند و برای آموزش یک حرفه می روند که کار یاد بگیرند و شغلی پیدا کنند که شامل رابطه کارگر و کارفرما نمی شود.

ماده ۱۱۲ قانون کار:

از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود:

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

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

مُعَوَّض:

گفتیم که رکن اساسی رابطه کارگری و کارفرمایی معوض بودن است. پس بنابراین هر رابطه ای که تبرعی یا غیر معوض باشد رابطه کارگری کارفرمایی نیست.

ماده ۳ قانون کار:

کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

نکات ماده ۳ قانون کار:

۱. کارفرما شخصی است طرف قرارداد کارگر و تعهداتی را در مقابل کارگر به عهده می‌گیرد. اینکه حقیقی باشد یا حقوقی خیلی فرقی ندارد.
 ۲. کارگاه ضمانت تعهدات کارفرما است در قبال کارگر.
 ۳. این کارفرما یا خودش کارگاه را مدیریت می‌کند یا مدیری آن را مدیریت می‌کند. اینجا گفتیم که این رابطه مدیر و کارفرما هم می‌شود رابطه کارگری.
 ۴. در کارگاه فقط نحوه تشکیل کارگاه مطابق قانون تجارت می‌شود و بقیه طبق قانون کار است و کارگرانی که وجود دارند به واسطه کارفرما کار می‌کنند.
 ۵. تعهدات مدیر در قبال کارگران به منزله معامله فضولی نیست که منوط باشد به اذن کارفرما.
-
- بخشی از امتحان به این صورت است که ماده داده می‌شود و باید تحلیل و تفسیر کنید.

ماده ۴ قانون کار:

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می‌کند. از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیه، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل آباب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.

توضیح استاد: در این ماده قسمت اول بعد از شمدن کارگاه آخر می‌گوید و امثال آنها اما در قسمت دوم و جزء و نظایر آنها. مواردی که در قسمت دوم شمرده است یعنی هر اتفاقی در اینجا بیفتد به منزله اتفاق در محیط کار است.

ماده ۵ قانون کار:

کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۱ قانون کار:

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

توضیح استاد درباره این دو ماده: در ماده ۱ گفته می‌شود کارگاه مکلف است که غلط می‌باشد چون کارگاه یک مکان است و نیم توان مکلف کرد. اما ماده ۵ می‌گوید کارگاه مشمول است. مشمول یعنی برای ایجاد و برگزاری کلاس کلیه ضوابط باید اجرا شود پس مشمول در کارگاه یعنی تمام ضوابط باید اجرا شود. مکلف برای انسان است که شخصیت حقوقی است اما کارگاه که شخصیت حقوقی نیست. در مشمول یا عدم مشمول قانون کار بر کارگران وضعیت فعلی آنها ملاک است. اینکه در گذشته چیکاره بوده مهم نیست. توضیح استاد: این ماده برای آن بود که شورای نگهبان را قانع کند.

نکات ماده ۱ قانون کار:

۱. هر جا یک تبعیت وجود داشت اصل بر کارگر بودن است مگر خلافش ثابت شود. هر جا یک نفر زیر دست یک نفر دیگر کار کرد کارگر می‌شود مگر اینکه خلافش رخ دهد. یعنی شخص کارمند است یا جزو نهادهای خاصی است.
مثال: در کشورمان نزدیک به ۵ میلیون نفر در این استثنا هستند. مثل کارمندان دولت و نیروهای مسلح و ...
مثال: اگر شغل شخصی دهیار باشد یعنی از فلان اداره انتخاب شود پس جزو کارگران به حساب نمی‌آید.
۲. در شوراها هیچ تبعیتی وجود ندارد پس کارگر به حساب نمی‌آیند.
۳. کارگران خارجی که پروانه کار دارند مثل کارگران ایرانی هستند و هیچ فرقی ندارند اما اگر پروانه نداشته باشد قانون کار گفته است چون این آدم اجازه کار کردن ندارد عملاً مشمول قانون کار نمی‌شود.
۴. اگر کارفرمایی از اشخاص زیر ۱۵ سال جهت کار استفاده کند ممنوع است.
۵. کارگر چه رسمی و چه غیر رسمی از نظر مشمول قانون کار هیچ فرقی ندارد. کارگر رسمی امنیت شغلی دارد اما کارگر غیر رسمی این را ندارد.
مثال: تمام اعضای هیأت مدیره یک شرکت در حکم وکیل هستند و بین خودشان هم رابطه کارگر و کارفرمایی وجود دارد. همانطور که گفتیم اعضای هیأت مدیره از مشمول قانون کار خارج است و تابع قانون تجارت است. پس بینشان هیچ رابطه کارگر و کارفرمایی وجود ندارد.
۶. یک نهادی در جمهوری اسلامی ایران داریم به نام دانشگاه آزاد که نه مشمول قانون کار است و نه قانون خاصی دارد و دیوان عدالت اداری هم با آن مشکل دارد. چون یک نهادی داریم که آن نهاد به جایی بند نیست که شورای عالی انقلاب فرهنگی نام دارد. چون دانشگاه بر اساس مصوب آن نهاد تشکیل شده است و آن نهاد در هیچ جای قانون اساسی ما وجود ندارد شورای نگهبان ۵ نظریه داده است که با هم فرق دارند.
- قانون یعنی تعیین طرز رفتار شهروندان. شهروند با قانون متوجه می‌شود چگونه زندگی کند.
۷. در مورد قانون سردفتران و اسناد رسمی هم یک قانون بود در مصوب سال ۱۳۵۴ که اینها را مشمول قانون کار تلقی نمی‌کرد ولی در سال ۱۳۷۱ بند ۷ ماده ۶۶ قانون مذکور لغو شد و الان مشمول قانون کار هستند.

ماده ۶ قانون کار:

بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

توضیح استاد: همانطور که میبینید تمام مراجع این ماده قانون اساسی است. حقوق بنیادین کار از آن یاد می‌شود: حق کار، آزادی کار، منع استثمار، منع درویش

تمام دغدغه سازمان بین المللی کار و نهادهای حقوق بشری همین ۴ اصل بنیادین حقوق کار است. به همین دلیل در قانون اساسی ما هم آمده است به این اصول تکیه کرده و مورد تأیید قرار داده.

کار اجباری: کاری است که با تهدید و مجازات و اجبار و بی آنکه شخص با میل و رضای خود حاضر به انجام کار باشد فرد را مجبور به انجام کار می‌کند.

اصل ۱۹ قانون اساسی:

مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود.

پس اگر این اصل را تفسیر کنیم می‌توانیم بگوییم دین و مذهب می‌تواند مبنای تبعیض باشد.

در مبنای حقوق بشری می‌گویند ملاک هایی که می‌توانند مبنای تبعیض قرار بگیرند ملاک های غیر ارادی است. یعنی ملاک هایی که در اختیار شخص نیست. مثل رنگ، نژاد و قومیت و ...

آیا مذهب و دین جزو ملاک های ارادی است؟ فرد می‌تواند دین و مذهب خود را انتخاب کند.

- در حقوق کار مذهب و دین نیم‌تواند مبنای تبعیض قرار بگیرد.

مثال: نمی‌توانیم بگوییم چون شخص زرتشتی یا کلیمی است باید حقوق کمتری دریافت کند.

ماده ۷ قانون کار:

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد. در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

تبصره ۳ - قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید شرط فرم مخصوص باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می‌شود و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد.

تبصره ۴ - کارفرمایان موظف اند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

توضیح استاد: ماده ۷ درباره قرارداد صحبت می کند اما می گوید قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی. قرار داد شفاهی آیا می توان در آن بحث هایی را گنجانند و بار اثبات به دوش چه کسی است؟ قانونگذار دغدغه اش این بود که ممکن است خیلی از کارگرا بی سواد باشند و سواد خواندن و نوشتن نداشته باشند.

نکات ماده ۷ قانون کار:

۱. در قرارداد کار گفتیم که وجه ممیز یا مشخصه قرارداد کار آن بحث تبعیت است. بنابراین در خصوص قانون کار در قرارداد چه ذکر شود و چه ذکر نشود در حقیقت تبعیت حقوقی باید وجود داشته باشد تا آن رابطه کارگر و کارفرما احراز شود.
۲. قرارداد کار عقدی است رضایی و معوض. در مورد معوض بودن گفتیم که هیچ قرارداد کار تبرعی وجود ندارد. درم ورد رضایی بودن همین که کارگر توافق می کند برای دریافت یک مزدی کار کند رضایی بودن است.
۳. قرار داد کار عقدی است مستمر و عامل زمان در آن دخالت دارد. عقود را دو دسته یم کنیم: عقود فوری و مستمر. عقد فوری عقدی است که به محض انعقاد آثار خودش را بر جای می گذارد مثل نکاح و بیع. در عقود مستمر زمان در آن اهمیت دارد چون آثار عقد در طول زمان نشان می دهد.
مثال: خانه ای را اجاره می کنیم با فلان قدر اجاره و مبلغی هم ابتدا پرداخت کردیم. شب قرارداد بستیم که صبح وسایل ببریم و میبینیم خانه خراب شده است. موضوع عقد از بین رفته است. عقد خود به خود فسخ می شود.
در مورد قرارداد کار هم به همین صورت است. یعنی عامل زمان در آن مهم است و جزو قراردادهای مستمر است. بنابراین اگر در طول زمان هر اتفاقی رخ دهد که امکان ادامه قرارداد وجود نداشته باشد می گوییم قرارداد کار به حالت تعلیق درآمده است. حالا این تعلیق یا از طرف کارگر یا کارفرما است.
۴. در قرارداد کار تعهدات کارگر جنبه شخصی و قائم به شخص است. اگر با آقایی قرارداد بستیم که کاری را انجام دهد این قرارداد قابل انتقال به شخص ثالثی نیست.
۵. در قرارداد کار معین یا انجام پروژه به هیچ وجه زمان مطرح نیست و اتمام قرارداد همان اتمام کار معین است. اگر قرارداد به صورت مدت معین مطرح شده باشد تا زمان اتمام پروژه این قرارداد پابرجا است.
۶. تفاوت قرارداد موقت با قرارداد کار معین در این است که در قرارداد معین مدت ذکر می شود اما در کار موقت شرط اصلی انجام کار مهم است. به همین دلیل تعیین مدت از طرف وزارت کار فقط در مورد قراردادهای با مدت موقت و غیر مستمر می تواند باشد. اما برای کارهای مستمر می توانیم دفتر کارگر و کارفرما قرار دهیم. اگر زمان تعیین نشده باشد اصل بر سالیانه است.

ماده ۸ قانون کار:

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگرمزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

نکات ماده ۸ قانون کار:

۱. حداقل های تعیین شده در قانون کار جنبهٔ نظم عمومی دارد. به همین دلیل می‌گوییم حتی با توافق طرفین هم نمی‌توانیم از این حداقل‌ها پایین‌تر توافق کنیم چون مغایر با نظم عمومی است. اما اگر توافق بکنیم برای مزایای بیشتر از مزایای قانونی درست است.

۲. بر ملاک و معیار تشخیص مزایای کمتر و بیشتر ضابطهٔ نوعی است نه ضابطهٔ مصداقی. نمی‌توانیم بگوییم مزایای برای فلان شخص خوب است اما برای دیگری بد است. باید یک حکم کلی بدهیم.

مثال: در شرکت‌هایی که آلاینده هستند می‌گویند در قبال هر ۳ ساعت کار ۱ لیوار شیر به کارگران بدهید.

مثال: در کارخانه ذوب آهن خرید مرخصی‌ها و اضافه کار به ضرر کارگر است.

ماده ۹ قانون کار:

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره ۱: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

توضیح استاد: در مورد معین بودن موضوع قرارداد است. بی‌نیاز از ماده ۱۹۰ قانون مدنی نیستیم. قصد و رضا را مفروض می‌گیرد.

نکات ماده ۹ قانون کار:

۱. در قرارداد کار به نوعی قرارداد الحاقی است یعنی یک طرف قرارداد شرایط را تعیین می‌کند و طرف مقابل ملحق می‌شود.

۲. از باب تعهد در حقیقت عملی که کارگر انجام می‌دهد این عمل مشروع باشد، در غیر این صورت قرارداد باطل است.

۳. معین بودن موضوع قرارداد هم مهم است. باید موضوع تعهد مشخص باشد و هر کدام ابهام داشته باشد قرارداد کار درست نیست. پس معین بودن موضوع کارگر و کارفرما مهم است.

۴. عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین. تصرف طرفین در اموال خودشان. کارگر و کارفرما باید بتوانند در موضوع تعهد ممنوعیت نداشته باشند. در تصرف اموال (کارفرما) یا انجام کار (کارگر)

مثال: خانمی تعهد کند از یک خانم مُسن پرستاری کند.

۵. اصل بر صحت قرارداد است مگر اینکه بطلانش اثبات شود.

مثال: کارفرما در قرارداد قید کند شرایط بهداشتی رعایت نمی‌کنم قرارداد درست است.

نکته: بطلان قرارداد از تاریخ کشف آن است نه از تاریخ قرارداد.

نکته: اگر قرارداد با مجنون بستیم و وقتی فهمیدیم قرارداد باطل است.

ماده ۱۰ قانون کار:

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د- محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره ۱

در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

نکات ماده ۱۰ قانون کار:

۱. ساعات کار و مرخصی در این بند اضافه است. مگر کارفرما بخواهد خود مرخصی یا ساعت کار را افزایش دهد.

۲. اگر قرارداد شفاهی باشد گنجاندن این نوع قرارداد عملاً امکان ندارد.

۳. لواحق یعنی پرداخت هایی است غیر از مزد و حقوق مثل ایاب و ذهاب و حق مسکن

ماده ۱۱ قانون کار:

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره ۱: مدت دوره آزمایشی باید قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

نکات ماده ۱۱ قانون کار:

۱. کارفرما قطع کند کارفرما باید کل حقوق زمان آزمایشی را بدهد.
۲. اگر کارگر قطع کند کارفرما باید تا آن زمان که کار کرده است حقوق دوره آزمایشی را بدهد.

سؤال: آیا اگر فرما می‌تواند به دلیل اتمام دوره آزمایشی به رابطه پایان دهد؟

جواب: بله می‌تواند - اگر قرارداد ما مدت محدود باشد و مدت آزمایشی را باید ذکر کنیم.

نکته: وزارت کار تشخیص می‌دهد کارگر ماهر است یا خیر و در اختیار کارفرما نیست. براساس شاخص‌های وزارت کار رخ می‌دهد.

ماده ۱۲ قانون کار:

هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

نکات ماده ۱۲ قانون کار:

۱. هرگونه تغییر در کارگاه موجب قطع رابطه نمی‌شود.
۲. کارگر دوره آزمایشی تمام شده بدون این که قرارداد کار قطعی شود و اگر فردای روز آزمایشی کار کند کارگر قطعی است.
۳. در انتقال کارگاه تمام تعهدات کارفرمای قدیم عیناً به کارفرمای جدید انتقال می‌یابد.

ماده ۱۳ قانون کار:

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱: مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲: چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار درقبال کارگران خواهد بود.

نکات ماده ۱۳ قانون کار:

تعهدات کارفرما در مقابل کارگر:

۱. کارفرمای اصلی مکلف است با پیمانکار قرارداد کار ببندد که پیمانکار مکلف به رعایت حقوق کار است در مقابل کارگر.
۲. گیمانکار پروژه را تحویل داد اگر کمتر از ۴۵ روز تحویل داد باید کل مطالبات کارگر را بدهد.

اگر پیمانکار مطالبات کارگران را پرداخت نکند جز دیون ممتاز سپرده پیمانکار می باشد.

ماده ۱۴ قانون کار:

چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اولیه بر می گردد.

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزو سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

توضیح استاد: در این ماده از تعلیق صحبت می شود. تعلیق یک تعریفی داریم در قانون مدنی که می گوئیم تعلیق در لغت یعنی یک امری در بین دو امر نه موجود کامل و نه عدم کامل. یک جورهایی بلا تکلیف گذاشتن یک موضوع است. ولی در قرارداد کار قرارداد معلق نمی باشد بلکه قرارداد به صورت درستی واقع شده است ولی اجرای تعهدات از طرف یکی از طرفین به حالت تعلیق در می آید. یعنی عدم اجرای تعهدات از طرف کارفرما یا کارگر.

برای اینکه این تعلیق تحقق بپذیرد در حقوق کار ۲ شرط لازم است:

۱. عدم امکان اجرای تعهدات از طرف کارگر یا کارفرما
۲. این عدم امکان اجرای تعهدات موقتی باشد.

نکات ماده ۱۴ قانون کار:

- ۱) اگر عدم امکان اجرای تعهدات از طرف کارگر یا کارفرما برای مدت طولانی باشد تعلیق نمی باشد.
- مثال: در یک شرکت یا کارخانه ای سیستم سیم کشی آنها آتش می گیرد و موقتاً تا ۱ یا ۲ هفته تعطیل می شود. ولی سیل یا زلزله می آید و کلاً کارگاه خراب می شود. مجدداً باید کارگاه احداث شود و می شود تعطیلی کامل.
- ۲) تعطیل شود یعنی امکان انجام فعالیت مجدد تا مدت طولانی وجود ندارد. اما تعطیلی موقت یعنی ۱ هفته یا ۱ ماه.
- ۳) در صورت تعلیق از سوی کارفرما ایشان موظف است حقوق و مزایای کامل کارگران را پرداخت کند.
- ۴) تعلیق از طرف کارفرما جایی است که به هر دلیلی امکان فعالیت در آن کارگاه مسبب نیست. کارگاه خراب شده یا هر اتفاقی رخ داده است. در این حالت کارگر حاضر به انجام تعهدات است ولی کارگاه که زمینه فعالیت می باشد وجود ندارد.
- یک زمانی هم هست که تعلیق از طرف کارگر است مثل خدمت سربازی یا مرخصی بدون حقوق یا مرخصی ایام بارداری است. در اینجا قانونگذار آمده است به جز خدمت سربازی که آن را جزو سابقه کار لحاظ می کند و در افزایش حقوق هم تأثیر می دهد موارد دیگر را جزو سابقه کار لحاظ نمی کند و افزایش حقوق هم لحاظ نمی شود.

بین سابقه کار و سابقه تأمین اجتماعی باید قائل تفکیک شد. سابقه تأمین اجتماعی سوابق مربوط به بازنشستگی می باشد. ممکن است شخص ۱۰ سال سابقه کار دارد اما ۸ سال سابقه تأمین اجتماعی دارد. ملاکشان روز است. تعداد روز را بر ۳۰ تقسیم می کند و تعداد ماه به دست می آید. خدمت سربازی را تأمین اجتماعی لحاظ می کند به شرطی که سهم کارگر را خودش پرداخت کند.

ماده ۱۵ قانون کار:

در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است ، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد ، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید . تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

توضیح استاد: مهمترین تعهد کارگر انجام کار است که ممکن است بر اثر وقوع حوادثی مثل سیل و زلزله و جنگ و ... تحقق ناپذیر باشد. اما عدم انجام تعهد از ناحیه کارگر به خود او مربوط نمی شود. در اینجا قانونگذار می گوید در جایی که این امکان فراهم نباشد قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید که موقتی است و در این مدت کارگر مستحق مزد و حق السعی خود می باشد.

مثال: اگر کارفرما فوت هم بکند آن هم جزو مسائل تعلیق می باشد.

نکات ماده ۱۵ قانون کار:

(۱) تشخیص تعلیق از طرف کارگر یا کارفرما برعهده هیأت های تشخیص حل اختلاف است.

ماده ۱۶ قانون کار:

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند ، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.

تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

نکات ماده ۱۶ قانون کار:

(۱) کارگر می تواند دو سال مرخصی بدون حقوق بگیرد اما برای ادامه تحصیل ۴ سال مرخصی بدون حقوق بگیرد.

(۲) مرخصی بدون حقوق جزو آن دسته از موارد تعلیقی است که از ناحیه کارگر است و جزو سوابق خدمتی کارگر محسوب نمی شود.

(۳) مزد به کارگر در آن زمان پرداخت نمی شود.

(۴) حق گرفتن مرخصی دو سال تحصیلی برای کارگری است که قرارداد او دائمی باشد یا رسمی باشد.

ماده ۱۷ قانون کار:

قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

توضیح استاد: توقیف کارگر می تواند به دو دلیل باشد:

۱ - بنا به دلیلی خارج از محیط کار باشد.

۲ - کارگر بنا به شکایت کارفرما توقیف شده است.

در مدت توقیف رابطه کار به حالت تعلیق در می آید.

در اینجا یک بحثی پیش می آید و آن هم این است که توقیف را چه معنا بکنیم. اگر توقیف را به معنای بازداشت موقت بگیریم شاید این ماده درست است. اما اگر توقیف را به معنای زندان و حبس بگیریم کلاً قضیه فرق می کند. چون ممکن است حکم زندان ۵ سال باشد و نمی شود توقع داشت قرارداد پابرجا باشد.

نکات ماده ۱۷ قانون کار:

(۱) توقیف را موقت لحاظ می کنیم. یعنی بازداشت باشد نه اینکه زندانی باشد.

(۲) اگر همین توقیف هم مدت طولانی باشد و کارفرما ناچار باشد به جای این فرد شخص دیگری را به کار گیرد در این حالت بعد از برگشت کارگر از او می تواند کارفرما در کارهای مشابه استفاده کند. در اصل کارفرما باید آن شخص را در همان کار قرار دهد اما اگر شخصی به جایش گذاشته بود می تواند در کارهای مشابه از او استفاده کند.

ماده ۱۸ قانون کار:

چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرور و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره - کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

توضیح استاد: این ماده در حقیقت توقیف کارگر را می گوید به سبب شکایت کارفرما. در تبصره این ماده گفته می شود کارفرما از کارگر شکایت کرده است و منجر به توقیف کارگر شده است. در تمام دورانی که کارگر توقیف است کارفرما مکلف است ۵۰ درصد حقوق کارگر را به خانواده اش پرداخت کند.

نکات ماده ۱۸ قانون کار:

(۱) اگر کارگر تبرئه شود این ۵۰ درصد حقوق جزو حقوق و مزایای کارگر تلقی می شود و کارفرما بپردازد به علاوه خسارتی که دادگاه حکم می دهد. منظور از خسارت عدم النفی است. مثلاً کارگر می گوید من عصرها جایی کار می کردم و پول در می آوردم و این مدتی که بازداشت بودم نتوانستم این کار را انجام بدهم.

۲) اگر کارگر محکوم بشود و در این مدت چند ماهه ۵۰ درصد حقوق کارگر به خانواده اش پرداخت شده است. در اینجا قانونگذار سکوت کرده است. کارفرما باید ناچاراً باید به مراجع قضایی مراجعه کند. تحت عنوان ناروا بودن پرداخت من در این چند ماه اقامه دعوی کند.

۳) در قانون کار یک بحث حقوق ثابت را لحاظ کرده است و یک بحق مزایا و لواحه کار را لحاظ کرده است. شامل حق سرپرستی، مزایای رفاهی چون کمک هزینه مسکن و ... باشد به نظر می رسد که اینجا می گوید حقوق ماهیانه مزایا شامل آن نمی شود. فقط باید ۵۰ درصد حقوق ثابت را پرداخت کند.

ماده ۱۹ قانون کار:

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید ، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغل مشابه آن به کار مشغول می شود
توضیح استاد: ماده ۱۹ قانون صراحتاً در مورد ۲ سال خدمت سربازی گفته است.

نکات ماده ۱۹ قانون کار:

۱) اگر بخواهیم از این مفهوم مخالف برداشت کنیم یعنی کارگر مدت دو ماه بعد از اتمام سربازی برگردد سرکار به منزله ادامه سابقه کار قبل از سربازی است. اما اگر برنگردد به منزله استعفا کارگر از کار قبلی است.

۲) کارگر بعد از پایان سربازی و برگشت به کار میبیند شغلش حذف شده است. در اینجا کارفرما مکلف است که فرد را در شغل مشابهش به کار بگیرد.

۳) اگر کارفرما بعد از رفتن کارگر به سربازی جایگزین کارگر شخص دیگری را به کار گیرد و بعد از اتمام سربازی کارگر شغل مشابهی وجود نداشته باشد در اینجا قانونگذار از کارگر قبلی حمایت کرده است. اگر شغل مشابه نبود باید برگردد به همان شغلی که قبلاً داشته است.

ماده ۲۰ قانون کار:

در هر یک از مواد مذکور در مواد (۱۵-قوه قهریه) ، (۱۶-مرخصی تحصیلی) ، (۱۷-توقیف کارگر بنا بر دلایل خارج از کارگاه) ، (۱۹- نظام وظیفه) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند ، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی ، محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشند) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق ، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما ، به هیات تشخیص مراجعه ننماید ، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

توضیح استاد: در این ماده از ماده ۱۸ قانون کار ذکر نکرده است. در ماده ۱۸ قانون کار گفته شده است اگر کارگر بازداشت شود با شکایت کارفرما.

ماده ۲۰ کمی با ماده ۱۹ قانون کار تعارض پیدا می کند. ماده ۱۹ می گوید تا دو ماه پس از پایان خدمت می تواند به کار خود مراجعه کند. در صورتی که در تبصره ماده ۲۰ گفته می شود ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق.

نکات ماده ۲۰ قانون کار:

(۱) چون برای خدمت سربازی ماده ۱۹ منحصراً گفته است و تبصره ماده ۲۰ کلی گفته است ۳۰ روز پس برای خدمت سربازی ملاک همان ۲ ماه است که در ماده ۱۹ آورده شده است.

(۲) در ماده ۱۸ صراحتاً تعیین و تکلیف شده است که کارفرما مکلف است که علاوه بر جبران خسارت کارگر را به محل کارش برگرداند این بحث را در ماده ۲۰ مطرح نکرده است. چون اتهام وارد شده از طرف کارگر منتفی شده است عملاً قانونگذار برگشت به سرکار و پرداخت حقوق و مزایا به کارگر را بدیهی دانسته است. به همین دلیل در ماده ۲۰ به آن نپرداخته است. حتی آن ۳۰ روز که ماده ۲۰ لحاظ کرده است هم نمی توان اعمال کرد.

(۳) ماده ۲۰ به دنبال ضمانت اجرای موارد تعلیق است. ولی ضمناً آمده است موارد خاتمه کار را هم پذیرفته است. این ماده گفته است اگر ظرف ۱ ماه کارگر آمد و دلایل موجه هم بیان کرد ولی کارفرما او را نپذیرفت می شود می توان به رابطه پایان داد. به نظر می رسد آن ضمانت اجرایی وجود ندارد. قانونگذار گفته است اگر کارگر بعد از ۱ ماه مراجعه کرد و کارفرما دلایل موجه آورد که بازگرداندن کارگر به کارگاه امکان پذیر نیست می تواند این کار را انجام بدهد. فقط باید ۴۵ روز سنوات پرداخت کند. در اینجا قانونگذار تلویحاً پایان کار را قبول کرده است ولی با دلایل موجه و پرداخت سنوات ۴۵ روز.

(۴) اگر کارگر ظرف ۱ ماه بعد از رفع حالت تعلیق به کارفرما مراجعه کند این به منزله مستفی شناخته شدن است و مستحق ۱ ماه سنوات پایان کار است.

(۵) کارفرما به قصد اخراج از ادامه کار کارگر جلوگیری کند و رابطه کارگری و کارفرمایی را به حالت تعلیق در آورد. در اینجا در هیچ کدام از ماده های ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ قانون کار بهش پرداخته نشده است. در اینجا می گوییم حالت تعلیق ادامه دارد تا زمانی که هیأت های تشخیص و حل اختلاف این دلایل اخراج را تأیید کنند یا رد کنند. در صورت تأیید اخراج مدت تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب نخواهد شد ولی اگر دلایل تعلیق رد شود مدت تعلیق جزء سابقه کار محسوب می شود.

(۶) در کارگران فصلی در غیر فصل کار این رابطه به حالت تعلیق در می آید و هیچگونه حقوق و مزایایی به کارگر تعلق نمی گیرد و در موقع محاسبه سنوات هم فقط آن ایام کار ملاک قرار می گیرد.

ماده ۲۱ قانون کار:

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - از کارافتادگی کلی کارگر.

د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و - استعفای کارگر.

تبصره - کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

توضیح استاد: این ماده در خصوص خاتمه قرارداد کار است. این ماده در مقام طُرُق خاتمه قرارداد است اما به نظر می رسد که مواردی که در این ماده آمده است کم است و به طُرُق دیگر هم می تواند قرارداد کار خاتمه یابد. از نظر قانونگذار موارد خاتمه کار فقط این موارد می باشد. ولی در مواد دیگر موضوعات دیگری هم هست که برای خاتمه کار می باشد که اینجا نیامده است.

مثلاً وقتی که رابطه کار به حالت تعلیق در بیاید و پس از رفع تعلیق کارگر به محل کار مراجعه نمی کند.

در ماده ۲۰ گفته شد که ۱ ماه فرصت دارد مراجعه کند. اگر ظرف ۱ ماه مراجعه نکرد قرارداد خاتمه یافته تلقی می شود.

در جایی دیگر کارگر اخراج شده است و به وزارت کار شکایت کرده است و اداره کار رأی به بازگشت به محل کار صادر کرده است ولی کارگر از مراجعه به محل کار امتناع می کند. این هم از مواردی است که قرارداد کار خاتمه می یابد.

نکات ماده ۲۰ قانون کار:

۱. موارد گفته شده در این ماده کامل نیست.
۲. چون که تعهدات کارگر جنبه شخصی دارد و تعهدات جنبه مالی ندارد با فوت کارگر امکان انتقال این تعهدات به شخص دیگر ممکن است. بنابراین با فوت کارگر قرارداد خاتمه می یابد.
۳. اینجا فوت کارفرما را نیاورده است. چون که تعهد کارفرما جنبه مالی دارد قابل انتقال به شخص دیگری هست. پس تعهدات کارفرما قائم به شخص نیست مگر اینکه خود کارفرما علت موجب قرارداد باشد. یعنی بودن خودش در قرارداد مهم باشد. مثال: شخصی قرارداد می بندد از فرد مسنی پرستاری کند. با فوت کارفرما رابطه کار خاتمه پیدا نمی کند.
۴. وقتی قراردادی به صورت موقت منعقد می شود یا به صورت صریح یا به صورت ضمنی ممکن است قرارداد تنظیم شود. به صورت صریح یعنی صراحت قرارداد می نویسیم. اگر صریح تدوین نشد و قرارداد کارگر تمام شد و کارگر در محل کار حاضر شد و کارفرما در قبال این حضور در محل کار سکوت کرد. این سکوت بعد از اتمام قرارداد به منزله تجدید ضمنی قرارداد است. اینجا سکوت اثر حقوقی دارد.
۵. کارگری که استعفا می دهد اولاً باید ظرف ۱ ماه به کار خودش ادامه بدهد. جایی که کارگر استعفا بدهد و کارفرما با این استعفا موافقت یا مخالفت خود را اعلام نکند. در اینجا تا ۱۵ روز قانونگذار به کارگر اجازه داده که از استعفای خود منصرف شود. اگر منصرف شد استعفا منتفی است و گرنه کارفرما می تواند با استعفا موافقت کند و به قرارداد خاتمه دهد.
۶. اگر کارگر استعفا بدهد و کارفرما مخالفت کند در حقیقت کارگر باید شکایت کند به مراجع هیأت های تشخیص و حل اختلاف.
۷. کارگری که استعفا می دهد آیا مستحق سنوات خدمت هست یا نیست در این ماده اشاره نشده. اما از وحدت ملاکی که از ماده های دیگر می گیریم می توانیم چنین اثتنبات کنیم که کارگر مستحق دریافت ۱ ماه حقوق به ازای هر سال کار است.

ماده ۲۲ قانون کار:

در پایان کار ، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است ، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره - تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله تحت تکفل وی اقدام نماید.

نکات ماده ۲۲ قانون کار:

۱. مطالبات کارگر در زمان اشتغال یعنی مزد عقب افتاده، طلب های کارگر از مرخصی های استفاده نشده، اضافه کاری پرداخت نشده و ... هستند که بعد از فوت کارگر باید به وارث قانونی پرداخت شود.

۲. مستمری به آئله ی تحت تکلف کارگر تعلق می گیرد. مستمری ربطی به مآثرک ندارد.

۳. وراثت قانونی با آئله تحت تکلف ممکن است فرق داشته باشند. پس تفاوت دارند. مثل پدر و مادر.

مثال: دختر مجردی که کارگر است اگر فوت کند مطالبات او به وراثت قانونی اش یعنی پدر و مادرش می رسد.

ماده ۲۳ قانون کار:

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود

نکات ماده ۲۳ قانون کار:

ما دو حوزه متفاوت داریم.

- حوزه قانون کار برای زمان اشتغال است.
- از حوزه اشتغال خارج شد می رود در حوزه تامین اجتماعی

یک تلاقی وجود دارد که قانون تامین اجتماعی و قانون کار:

در قانون کار گفتیم برای دوران اشتغال است. اما در بحث بازنشستگی پایان آن را قانون تامین اجتماعی تعیین می کند. حداقل باید شخص به ۵۰ سال برسد تا بازنشسته شود. به ازای هر سال اضافه پرداختی ۲.۵ درصد حقوق بیشتر می گیرد.

ماده ۲۴ قانون کار:

در صورت خاتمه قرارداد کار ، کار معین یا مدت موقت ، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد ، یک سال یا بیشتر ، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه ، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

توضیح استاد: ماده ۲۴ قانون کار در خصوص سنوات پایان کار می باشد. اینجا یک کارگری نزدی کارفرمایی ۱۰، ۱۵ یا ۲۰ سال کار کرده است. به ازای هر سال کار ۱ ماه حقوق به عنوان سنوات باید دریافت کند. اما اینجا یک عبارتی بکار رفته : بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل ۱ ماه

الان کارفرمایان می آیند در پایان ۱ سال این حق سنوات را پرداخت می کنند.

نکات ماده ۲۴ قانون کار:

۱. قانونگذار این را گذاشته است که کارگر در پایان ۳۰ سال مبلغی دستش بیاید. سنوات یعنی آخرین حقوق دریافت شده
۲. کارگر برود پیش کارفرمایان متعددی کار کند با استفاده از این ماده به سوابق کمتر از ۱ سال هم سنوات تعلق نمی گیرد. اما جلوتر می خوانی که هر چقدر کار کند سنوات تعلق می گیرد.
۳. در خصوص نوع رابطه کاری هیچ ارتباطی به پاداش پایان کارن دارد و پایان رابطه کاری به هر صورتی باشد مشمول پاداش پایان خدمت است.

ماده ۲۵ قانون کار:

هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. تبصره -رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

نکات ماده ۲۵ قانون کار:

ای ماده دارد پایان کار را می گوید در قراردادهای مدت دار. به نظر می رسد که در اینجا قانونگذار قرارداد کار را تابع قواعد حاکم بر قانون مدنی تلقی کرده است. یعنی اگر این را مبنا قرار دهیم می توانیم بگوییم که در قراردادهای مدت معین برای خاتمه قرارداد سه راه بیشتر نیست:

۱. انقضای مدت : پایان قرارداد

۲. اقاله: فسخ قرارداد

۳. موارد قهری مثل فوت یا از کار افتادگی کلی و

سؤال: آیا در قراردادهای با مدت معین ما چیزی به نام استعفا داریم یا خیر؟

سؤال: آیا تبصره ماده ۲۱ قانون کار مشمول قرارداد مدت معین می شود یا خیر؟

جواب: به نظر می رسد که در ماده ۲۵ قانون کار اگر بخواهیم استعفا را بپذیریم استعفا می رود در قالب اقاله. استعفا برای قراردادهای با مدت موقت نمی باشد.

اگر در قرارداد با مدت موقت یک طرف قرارداد یک جانبه فسخ کند. چه کارگر و چه کارفرما.

اگر کارفرما یک طرفه فسخ کند کارگر می تواند مراجعه کند به هیأت های تشخیص حل اختلاف و کارفرما مکلف است به جبران خسارت و حقوق و مزایای کل آن ایام.

اگر کارگر فسخ کند کارفرما می تواند مراجعه کند به مراجع قضایی و تقاضای جبران خسارت کند. مضاف بر اینکه اگر کارگر فسخ کند دیگر مستحق آن پاداش خدمت نیست.

ماده ۲۶ قانون کار:

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رأی هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

نکات ماده ۲۶ قانون کار:

۱. این ماده در حقیقت بیشتر به دنبال این است که تغییرات عمده برخلاف عرف معمول که کارفرما می خواهد این را بهانه ای قرار دهد برای اخراج کارگر. تغییرات عمده از قبیل تغییر محل کارگاه، محل انجام کار، تغییر نوع کار و ... خلاف عرف معمول می خواهد انجام دهد که کارگر نتواند انجام دهد و رابطه کارگر را خاتمه دهد.

۲. هر گونه تغییرات عمده که قانون کار نپذیرد به منزله اخراج کارگر در نظر گرفته می شود.

۳. هر گونه تغییرات عمده باید مجوز قانون کار را داشته باشد.

ماده ۲۷ قانون کار:

هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱- کارگاه هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸) این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

نکات ماده ۲۷ قانون کار:

✓ در این ماده در حقیقت به دنبال فسخ قرارداد از سوی کارفرما است.

✓ کارفرما به دو دلیل می تواند رابطه کار را فسخ کند:

۱. قصور کارگر در انجام وظایف محوله و عدم پایبندی به تعهداتی که به موجب قرارداد کار در مقابل کارفرما به عهده گرفته است

۲. عدم نیاز کارگاه به ادامه خدمت کارگر به دلیل تقلیل حجم فعالیت، تغییر ساختار تولید و ...

- ✓ در هر دو حالت این که قصور کارگر یا بحث عدم نیاز هر دو تا باید در مراجع حل اختلاف مطرح شود. اگر مراجع حل اختلاف قبول کردند می تواند مجوزی باشد برای پایان کار.
- ✓ در این ماده آمده حق سنوات کمتر از ۱ سال را پیش بینی کرده و قابل محاسبه و پرداخت است
- ✓ در هر دو حالت بحث قصور یا عدم نیاز مشمول قراردادهای مدت محدود و نامحدود هم می شود.
- ✓ اگر کارفرما کارگری را اخراج کند شورای کارگاه با اخراج موافقت کند اینجا تا زمان رسیدگی به این موضوع در مراجع حل اختلاف رابطه کار به حالت تعلیق در می آید و رأی نهایی هم با مرجع حل اختلاف است.
- ✓ در صورتی که مراجع حل اختلاف اخراج کارگر را تأیید کنند کارگر اخراج می شود و رابطه کار پایان می پذیرد.
- ✓ اگر مراجع حل اختلاف این اخراج را نپذیرند در تمام دوران تعلیق کارگر مستحق دریافت اجرت و دستمزد هست و کارگر موظف است تمام سوابق خدمتی و حقوق و مزایای این مدت را پرداخت کند.

ماده ۲۹ قانون کار:

در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

نکات ماده ۲۹ قانون کار:

۱. در ماده های ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ موارد تعلیق را شمردیم که موارد تعلیقی هست که ماده ۱۵ (قوة قهریه)، ماده ۱۶ (مرخصی)، ماده ۱۷ (توقیف خارج از محیط کار)، ماده ۱۸ (شکایت کارفرما از کارگر) این مواردی است که موارد تعلیقی است که قانونگذار به رسمیت شناخته است. اگر غیر از این موارد هر گونه تعلیقی صورت بگیرد تعلیق از طرف کارفرما است و مطابق ماده ۲۹ قانون کار با او برخورد خواهد شد.

۲. اگر تغییر شرایط عمده کار از طرف کارفرما هم به گونه ای باشد که پذیرش آن از سوی کارگر ممکن نباشد اینجا هم باید گفت تعلیق از طرف کارفرما است و شامل ماده ۲۹ قانون کار می شود.

نکات امتحان:

۱۰ نمره از ماده ها می آید و ۱۰ نمره از بقیه مطالب می آید.

۲ یا ۳ سوال از مواد مطرح می شود. عین ماده هم داده می شود و گفته می شود ماده را تفسیر کنید.

۲ یا ۳ سوال هم برای جنبه تشریحی داده می شود.
