

بسم الله الرحمن الرحيم

جزوه حقوق کار

و

روابط صنعتی

محمود کجبخش

دانشگاه علوم اقتصادی

دانشکده مهندسی اقتصاد

پایه ۹۱

۵	مقدمه (مقدمه علم حقوق).....
۵	تعریف حقوق.....
۷	منابع حقوق.....
۱۲	ذینفع بودن و داشتن سمت جهت طرح دعوی.....
۱۲	ب نتیجه تخلف.....
۱۳	ج برخی از وجوه افتراق دعوی کیفری و حقوقی.....
۲۴	فصل اول:.....
۲۴	کلیات.....
۲۴	مبحث اول: تاریخچه حقوق کار.....
۲۶	مبحث دوم: روابط حقوقی کار در ایران.....
۲۷	مبحث سوم: منابع حقوق کار.....
۲۷	گفتار اول: منابع داخلی.....
۲۹	گفتار دوم: منابع بین المللی حقوق کار.....
۲۹	مبحث دوم: تعریف و ویژگی‌های حقوق کار.....
۲۹	گفتار اول: تعریف.....
۳۰	گفتار دوم ویژگی‌های حقوق کار.....
۳۳	فصل دوم:.....
۳۳	قلمرو قانون کار.....
۳۳	مبحث اول: کارگر از دیدگاه قانون کار مستثنیات و موارد تردید.....
۳۳	گفتار اول: کارگر.....
۳۴	گفتار دوم: استثنائات.....
۳۶	گفتار سوم: موارد تردید در شمول کار در عدم شمول قانون کار.....
۳۹	مبحث دوم: سایر ارکان رابطه کار و شمول قانون نسبت به آنها.....
۳۹	گفتار اول: کارفرما.....
۴۱	گفتار دوم: کارگاه.....
۴۱	گفتار سوم: کارآموز.....
۴۳	فصل سوم:.....
۴۳	مبحث اول: ماهیت قرار داد کار.....
۴۳	گفتار اول: معرفی قرارداد کار و انواع آن.....
۴۴	گفتار دوم: شرایط صحت قرارداد کار.....
۴۷	بخش سوم: معنی بودن موضوع قرارداد.....
۴۷	بخش چهارم: مشروعیت مورد قرارداد.....
۴۷	بخش پنجم: ممنوعیت‌های قانونی مانع از انعقاد قرار داد کار.....
۴۸	مبحث دوم: شکل قرارداد کار و پیمان‌های دسته جمعی.....
۴۸	گفتار اول: مندرجات و نحوه تنظیم قرارداد کار.....
۴۹	گفتار دوم: پیمان‌های دسته جمعی.....
۵۱	فصل چهارم:.....
۵۱	شرایط کار.....
۵۱	قسمت اول: تکالیف و تعهدات کارگر.....
۵۱	قسمت دوم: تکالیف و تعهدات کارفرما.....
۵۱	مبحث اول: مزد کارگر و ضوابط پرداخت آن.....
۵۱	گفتار اول: شناسایی مزد و سایر عناوین مربوطه.....
۵۲	گفتار دوم: نحوه تعیین و پرداخت مزد.....
۵۳	گفتار سوم: برداشت از مزد و ای‌توتیف آن.....
۵۴	مبحث دوم: مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.....
۵۴	گفتار اول: ساعات کار.....

۵۴	بخش دوم: میزان ساعات قانونی کار و مستثنیات آن
۵۵	گفتار دوم: تعطیلات و مرخصی‌ها:
۵۷	گفتار اول: تعلق قرارداد کار بدون پرداخت حقوق و مزایای اطم تعلق
۵۹	گفتار دوم:
۵۹	تعلق قرارداد کار با پرداخت حقوق و مزایای اطم تعلق
۶۱	گفتار سوم:
۶۱	تعلق قرارداد کار با پرداخت غرامت دستمزد و ط مقرر بیگاری
۶۲	مبحث دوم: خاتمه و فسخ قرارداد کار
۶۲	گفتار اول: انواع خاتمه و فسخ قرارداد کار
۶۴	گفتار دوم: مزایای پان کار و حق سنوات
۶۶	فصل ششم
۶۶	دادرسی کار
۶۷	مبحث اول: مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
۶۷	گفتار اول: ترکیب هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف
۷۰	گفتار دوم: دادرسی در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
۷۷	مبحث دوم: دیان عدالت اداری و نقش آن در دادرسی کار
۷۷	گفتار اول: صلاحیت دیان عدالت اداری
۷۹	گفتار دوم: نحوه طرح ادعا و ترتیب دادرسی در دیان عدالت اداری
۸۳	مبحث سوم: محاکم دادگستری و نقش آن در دادرسی کار
۸۳	گفتار اول: صلاحیت عام محاکم دادگستری و ارتباط آن با حقوق کار
۸۵	گفتار دوم: صلاحیت عام محاکم دادگستری در رسیدگی به امور جزایی و ارتباط آن با حقوق کار
۸۹	مبحث چهارم: اجرای آراء مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
۸۹	گفتار اول: نحوه اجرای آراء قطعی مراجع حل اختلاف
۹۱	صدور قرار توقف عملیات اجرایی-
۹۲	شخص ثالث
۹۳	فصل هفتم:
۹۳	بهبه‌های تأمین اجتماعی کارگران
۹۳	مبحث اول: اصول و مباری بهبه‌های تأمین اجتماعی کارگران
۹۵	خطر رکن اصلی بهبه تأمین اجتماعی است
۹۶	اجباری بودن بهبه تأمین اجتماعی کارگران
۹۶	حق بهبه و چگونگی تعیین آن و تکلیف پرداخت حق بهبه تأمین اجتماعی
۹۸	عدم وجود حق حبس در بهبه تأمین اجتماعی کارگران
۹۹	عدم امکان بهبه مضاعف
۹۹	وجود اصل قائم مقامی
۹۹	وجود فرانشین (حد اغماض)
۱۰۰	مبحث دوم: موضوعات بهبه‌های تأمین اجتماعی کارگران
۱۰۲	گفتار اول: حوادث، بهبه‌ها و بارداری
۱۰۳	گفتار دوم: ازکارافتادگی
۱۰۴	گفتار سوم: بازنشستگی
۱۰۶	گفتار چهارم: مرگ
۱۰۸	گفتار پنجم: کمک ازدواج و عائله مندی
۱۱۰	گفتار ششم: بیگاری
۱۱۱	مبحث سوم: هیأت‌های بدوی و تحت نظر تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی و نحوه وصول مطالبات سازمان
۱۱۵	فصل هشتم:
۱۱۵	روابط صنعتی
۱۱۶	تفاوت روابط صنعتی و روانشناسی صنعتی و رفتار سازمانی و مدییت منابع انسانی با حقوق کار
۱۲۰	تنوری‌ها (نظریه‌ها) و دینگاه‌ها در روابط صنعتی
۱۲۳	انواع سازمان‌های کارگری

مقدمه (مقدمه علم حقوق)

انسان موجودی مدنی الطبع و اجتماعی است و به همین دلیل از زندگی فردی روی گردان و علاقمند به زندگی اجتماعی است. افراد جامعه برای رفع نیازهای خود به همکاری یکدیگر نیازمندند و این امر منجر به شکل‌گیری روابط متقابل و متنوع در میان جوامع انسانی می‌گردد که با توجه به خصیصه منفعت‌طلبی انسان که سعی بر تحصیل منافع بیشتر دارد، در عمل موجب برخورد منافع می‌گردد که حل این مشکل وضع قواعد و مقررات برای تسهیل در روابط افراد جامعه را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد.

بخش عمده‌ای از فعالیت‌های جوامع انسانی مربوط به حوزه اقتصاد و روابط کار است که تنظیم صحیح روابط کارگر و کارفرما و اشخاص مرتبط با این بخش و در راستای اهداف کلان نظام نیازمند شناخت و اعمال صحیح قوانین و مقررات حاکم بر آن می‌باشد.

مسائل حقوقی یکی از مشکلات اصلی پیش‌روی نظام کار است و حل و فصل آن در حد حل و فصل امور فوری نیاز به تجربه و آموزش مسائل حقوقی در حوزه کار دارد. که این مهم ضرورت آموزش حقوق کار را دو چندان می‌کند.

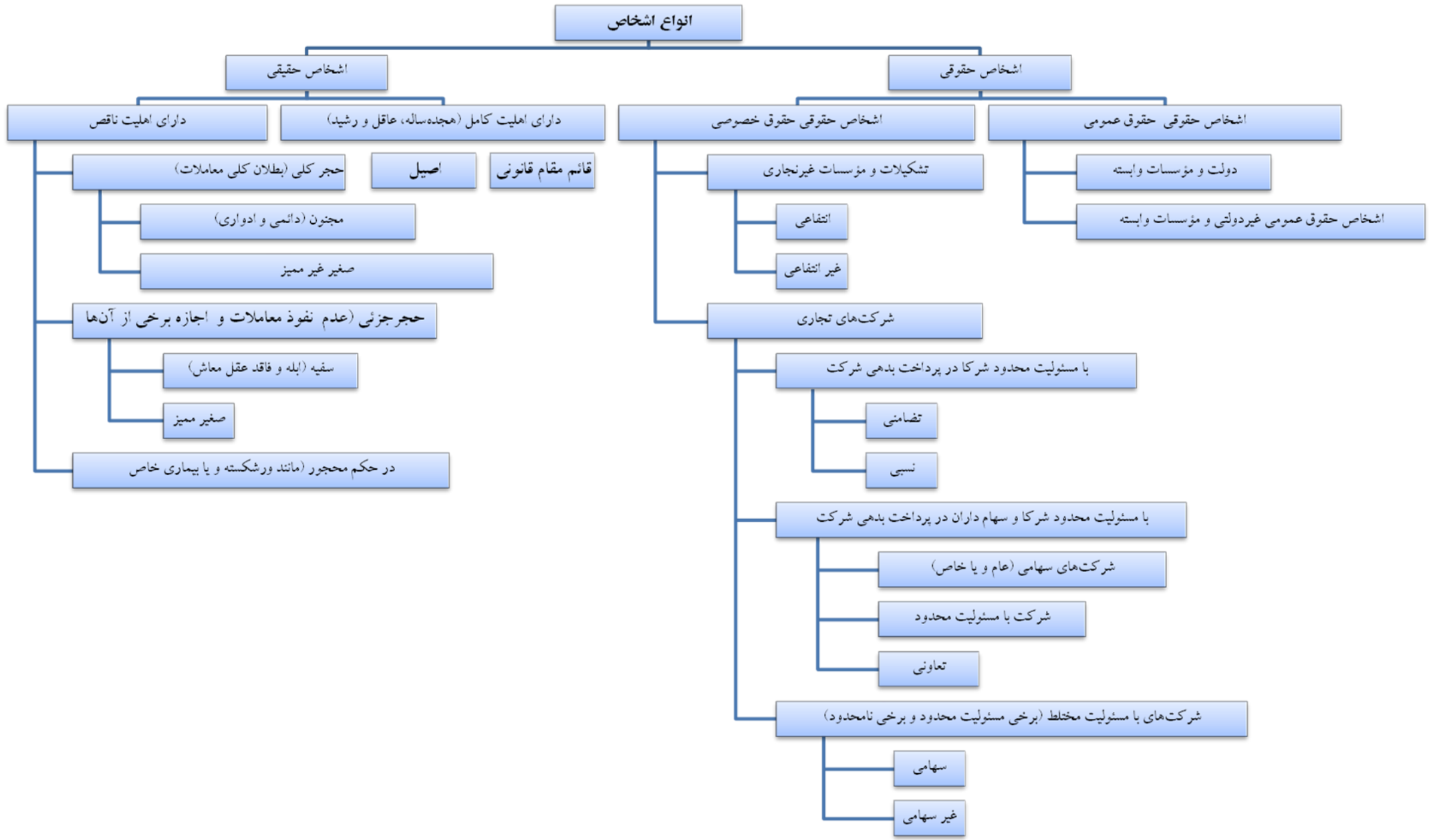
تعریف حقوق

مجموعه باید و نبایدهایی که به بر روابط میان اشخاص حکومت می‌کند.

تعریف و انواع اشخاص

شناخت علم حقوق بدون شناخت موضوع اصلی آن (روابط تعهد آور اشخاص در اجتماع) امکان‌پذیر نیست، بنابراین بصورت مختصر انواع اشخاص بیان می‌شود.

بهر حال شناسایی اشخاص فقط با مدارک شناسایی معتبر (شناسنامه و کارت ملی برای اشخاص حقیقی و آگهی تاسیس و شناسه ملی و یا آگهی روزنامه رسمی مبنی بر انتشار قانون تشکیل اشخاص حقوقی) انجام می‌گردد.



منابع حقوق

مجموعه حقوق و تکالیف اشخاص که از از باید و نبایدهای حقوقی استفاده می‌شود و از منابع زیر بدست می‌آید:

۱. قانون و آراء وحدت رویه قضایی

۲. قرارداد و الزامات خارج از آن

۳. عرف

۴. رویه قضایی

۵. نظریه حقوقدانان

۱- قانون:

الف- مفهوم خاص قانون

هرگاه عبارت قانون بدون هرگونه قرینه لفظی یا معنوی به کار رود به معنی مصوبات مجلس شورای اسلامی می‌باشد مانند عبارت «اصل قانونی بودن جرایم و مجازات‌ها» که مفهوم آن این است که فقط مصوبات مجلس جرایم و مجازات‌ها را معین می‌کند.

ب- مفهوم عام قانون

هرگاه عبارت قانون با قراین لفظی یا معنوی به کار می‌رود ممکن است شامل هر کدام از دستورات کتبی مقامات صلاحیت‌دار باشد
سلسله مراتب قانون به شرح زیر است:

- قانون اساسی

- قانون عادی (مصوبات مجلس شورای اسلامی یا مجمع تشخیص مصلحت نظام)

- مصوبات سایر مقامات صلاحیت‌دار به ترتیب موقعیت اداری آن‌ها مانند: رییس جمهور، هیأت وزیران، شخص وزیر

نکته اول - نظارت بر مقررات: هیچ کدام از مقررات فوق نبایستی مغایر مراتب مافوق خودش باشد بنابراین نظارت به سه صورت اعمال می‌گردد.

۱. گاه مقررات پس از تصویب و قبل از اجرا بایستی به تأیید مرجع نظارتی برسد مانند مقررات مصوب مجلس

شورای اسلامی که پس از تصویب و قبل از اجرا بایستی برای بررسی به نهاد نظارتی شورای نگهبان قانون اساسی

ارسال گردد و یا نظارت رییس مجلس بر مصوبات هیأت دولت براساس اصل ۸۵ قانون اساسی همچنین نظارت

مقامات اداری گاهی به این صورت اعمال می‌گردد که مثلاً کارفرما پس از تصویب آیین نامه و بخشنامه و قبل از

اجرا بایستی نظر مقام مافوق (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی) را اخذ و مطابق آن عمل نماید

۲. و گاهی نظارت بعدی وجود دارد مانند نظارت دیوان عدالت اداری بر مصوبات دولت که پس از اجرایی شدن آن‌ها و با طرح دعوی راجع به آن مصوبات انجام می‌گیرد و اگر مغایرت دستورات مقامات دولتی با قوانین و مقررات عالی تر و یا مقررات شرعی و یا خروج از حدود اختیارات مقام واضع مقررات مشخص شد آن مصوبه ابطال می‌گردد، (مانند رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در ابطله‌های شماره ۱۹۱۰۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۲ شماره ۳۸۰۰۴ مورخ ۱۳۷۶/۱۱/۶ و شماره ۵/۲۰۸۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۱ اداره کل کار و امور اجتماعی استان بوشهر لحاظ عدم رعایت قانون).
۳. نظارت بعدی گاهی توأم با نظارت قبلی اعمال می‌شود.

نکته دوم - تفسیر مقررات: در صورتی که هر کدام از قوانین و مقررات نیاز به توضیح و رفع اجمال، تعارض، ابهام و یا نیاز به تفسیر و تبیین داشته باشد

۱. اولین و بهترین مرجع برای این امر خود قانون‌گذار است که به این گونه تفسیر، تفسیر قانونی گویند مانند تفسیر مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام از عبارت «صندوق بیمه‌شدگان واحدها و کارگاههای تولیدی و صنعتی در مواد (۹) و (۱۰)» در تفسیر قانون اصلاح مواد (۹) و (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور متن این مواد به شرح زیر است:

ماده ۹- «به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکتهای صنعتی با مشارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مازاد، نیروی مازاد دریافت حداقل دوماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود، مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹.۶.۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع بانظرات طرفین به کارگروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) و سازمان تأمین اجتماعی

۱. رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رابطه با ابطال نامه های شماره ۱۹۱۰۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۲ شماره ۳۸۰۰۴ مورخ ۱۳۷۶/۱۱/۶ و شماره ۵/۲۰۸۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۱ اداره کل کار و امور اجتماعی استان بوشهر
الف- به موجب نظریه شماره ۸۷/۳۰/۳۰۸۹۶ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۴ فقهای محترم شورای نگهبان بخشنامه شماره ۱۹۱۰۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۲ و ۳۸۰۰۴ مورخ ۱۳۷۶/۱۱/۶ مغایر احکام شرع شناخته نشده است. بنابراین موجبی برای ابطال آن در اجرای ماده ۴۱ قانون دیوان عدالت اداری وجود ندارد. ب- قانون‌گذار به شرح ماده ۳۶ قانون کار مزد ثابت را مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل تعریف کرده و حسب تبصره یک ماده مزبور در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل را مزایای مبتنی بر ماهیت شغل یا محیط کار و در جهت ترمیم مزد در ساعات عادی کار اعلام داشته و به شرح ماده ۵۹ قانون کار میزان فوق‌العاده اضافه کار ساعتی را ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی تعیین کرده است بنابراین با عنایت به الزامات کارفرما در خصوص پرداخت مزد و مزایای کارگر مشمول قانون کار، پرداخت اضافی از بابت احسان و تشویق کارگران اضافه بر میزان مندرج در کارت اضافه کاری آنان ولو در مدت طولانی جزو مزد محسوب نمی‌شود، لذا بخشنامه های شماره ۱۹۱۰۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۲ و شماره ۳۸۰۰۵ مورخ ۱۳۷۶/۱۱/۶ مدیرکل بهره‌وری مزد وزارت کار و شماره ۵/۲۰۸۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۱ مدیرکل کار و امور اجتماعی استان بوشهر که پرداخت اضافی متصف به مراتب فوق‌الذکر را جزء قلمداد کرده است خلاف مقررات قانونی فوق‌الذکر می‌باشد و مستنداً به قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌شود.
به نقل از روزنامه رسمی شماره ۱۸۰/۸۶/هـ مورخ ۱۳۸۸/۳/۲۶

و تشکل‌های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه‌بیکاری مصوب ۱۳۶۹.۶.۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. ضوابط این ماده تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، قابل اجراء می‌باشد. در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات مورد نیاز را در یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه سالانه کل کشور در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

ماده ۱۰- «کارفرمایان واحدهای صنعتی و تولیدی مجازند تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به ازاء هر نفر اشتغال جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه پرداخت حق بیمه بیش از بیست و پنج سال را با پرداخت پنجاه درصد (۵۰٪) مابه‌التفاوت کسورات سنوات باقیمانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته نمایند، پنجاه درصد (۵۰٪) دیگر مابه‌التفاوت کسورات توسط دولت در بودجه‌های سالانه کل کشور بپوشاند و پرداخت می‌گردد و عبارت صندوق ممکن است فقط به معنی صندوق سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای ذی‌ربطند یا اینکه کلیه صندوقهای بازنشستگی را نیز شامل گردد که قانون‌گذار تفسیر دوم را تأیید نموده‌اند برای هیچ مقامی حق تفسیر مغایر با آن را ندارد.»

۲. دومین مرجعی که اقدام به تفسیر قوانین و مقررات می‌نماید قاضی در پرونده مفتوحه و در مقام رسیدگی است که به این تفسیر، تفسیر قضایی می‌گویند. با این توضیح که اگر قاضی در بررسی پرونده، مقررات مصوب مقامات قانونی را خلاف قانون عادی و یا قانون اساسی تشخیص داد مکلف است از اجرای آن خودداری نماید و هر ذینفعی می‌تواند ابطال آن را از دیوان عدالت اداری درخواست نماید

۳. سومین مرجعی که اقدام به تفسیر قوانین و مقررات می‌نماید مراجع صلاحیت‌دار اجرایی هستند که پس از بررسی دستورات و مقررات مافوق، با وضع دستورالعمل‌های اجرایی خاص نکات لازم در آن‌ها را برای اجرایی شدن تشریح و تبیین می‌کنند که به این نوع تفسیر، تفسیر اجرایی گفته می‌شود مانند دستورالعمل‌های بانک مرکزی راجع به قانون صدور چک.

۱. قانون تفسیر قانون اصلاح مواد (۹) و (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران - موضوع استفساریه: ماده واحده با توجه به متن مواد (۹) و (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و لایحه اصلاحیه دولت برای تسری آن به قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که نامی از صندوق خاصی نیآورده است و منظور کلیه صندوقهای بازنشستگی است و همچنین ماده (۴) آئین‌نامه اجرائی مصوب هیأت وزیران به شماره ۸۷۹۴/ت ۳۰۳۷۰ هـ مورخ بیست و هفتم اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۳ که به سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای ذی‌ربط تصریح کرده است، آیا مراد قانون‌گذار در قانون فوق‌الذکر و تبصره آن از بیمه‌شدگان واحدها و کارگاههای تولیدی و صنعتی در مواد (۹) و (۱۰)، بیمه‌شدگان تحت پوشش کلیه صندوقهای بازنشستگی می‌باشد؟ نظر مجلس - بلی. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و نهم بهمن ماه یک هزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۷/۴/۸ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد..

تعارض در تفسیر

از آنجا که در بین مقامات اجرایی سلسله مراتب اداری وجود دارد تعارض و اختلاف بین مقامات اجرایی معنایی ندارد ولی ممکن است در بین قضات هم ردیف اختلاف نظر باشد و در یک موضوع واحد، آراء متعارض صادر گردد که در این صورت در عالی ترین مرجع قضائی (دیوان عدالت اداری در دعاوی اداری و دیوان عالی کشور در سایر دعاوی) قضات حسب مورد تشکیل جلسه داده و نظر خود را اعلام می کنند که به این نظریه رأی وحدت رویه قضایی می گویند و پس از آن هیچ مقام قضایی و اجرایی حق اتخاذ رویه مغایر با این رأی را ندارد مانند اختلاف رویه قضات تعیین محل خدمت کارگر^۱

نکته سوم - تقسیم مقررات بر حسب میزان الزام آن ها یا بر حسب توجه آن ها به شکل یا ماهیت:

۱. شاکی: آقای بابک شهبازی گیگلو موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض آراء صادره از شعبه ۹، ۲۳ و دهم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری. مقدمه: الف - ۱- شعبه نهم دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۶۶۶/۸۴ موضوع شکایت عزیز حیدری راد به طرفیت، اداره کار و امور اجتماعی شمالشرق تهران به خواسته، ابطال رأی ۱۳۸۶/۳/۱۶ هیأت حل اختلاف اداره کار به شرح دادنامه شماره ۱۸۸۵ مورخ ۱۳۸۴/۹/۱۳ چنین رأی صادر نموده است، نظر به جمع محتویات و مندرجات اوراق پرونده و با عنایت به آخرین پاسخ سازمان مشتکی عنه و مد نظر قرار دادن اظهارات شاکی به شرح مضبوط در پرونده و اینکه سوابق طولانی کار خود را بیان نموده و سپس رابطه کاری وی قطعی شده و سایر اوضاع و احوال موجود به نظر می رسد خواسته موجه می باشد. ضمن نقض رأی اداره کار شایسته است با اهتمام و دقت نظر بیشتری در هیأت حل اختلاف همعرض موضوع مجدداً رسیدگی و اظهار نظر شود. الف - ۲- شعبه هفتم تجدیدنظر دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۶۳/۸۵ موضوع تقاضای تجدیدنظر سازمان کار و آموزش فنی و حرفه ای استان تهران نسبت به دادنامه شماره ۱۸۸۵ مورخ ۱۳۸۴/۹/۱۳ شعبه نهم دیوان به شرح دادنامه شماره ۴۴۵ مورخ ۱۳۸۵/۳/۲۸ ضمن رد تجدیدنظرخواهی دادنامه بدوی را تایید نموده است. ب - ۱- شعبه ۲۳ و ۳۰ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه های ۱۴۱۵/۸۴ و ۹۳۵/۸۴ موضوع شکایت علی دیناروند و بابک شهبازی گیگلو به طرفیت، اداره کار و امور اجتماعی شمالشرق تهران به خواسته اعتراض و نقض رأی مورخ ۱۳۸۳/۳/۱۶ و رأی شماره ۲۴۶۷ مورخ ۱۳۸۲/۹/۱۷ هیأت حل اختلاف اداره کار شمال شرقی تهران به شرح دادنامه شماره ۱۹۸۱ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۲ و ۸۶۱ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۲۱ چنین رأی صادر نموده است،... علیهذا مستنداً به مادتين ۱۱ و ۱۴ قانون دیوان عدالت اداری دادخواست صدرالتوصیف موجه تشخیص و حکم به ورود آن صادر و اعلام می دارد در این حد که پرونده در هیأت همعرض حل اختلاف اداره کار با حضور خواهان مورد رسیدگی قرار گیرد سپس هیأت همعرض با تدقیق لازم اصدار رأی فرمایند. ب - ۲- شعبه دوم تجدیدنظر دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۴۳/۸۵ موضوع تقاضای تجدیدنظر سازمان کار و آموزش فنی حرفه ای استان تهران نسبت به دادنامه شماره ۱۹۸۳ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۲ شعبه ۲۳ به شرح دادنامه شماره ۱۷۳ مورخ ۱۳۸۵/۲/۱۸ تقاضای تجدیدنظر را خارج از مهلت مقرر قانونی دانسته و رأی به رد درخواست صادر نموده است. ب - ۳- شعبه دهم تجدیدنظر دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۷۴/۸۵ موضوع تقاضای تجدیدنظر، سازمان کار و آموزش فنی و حرفه ای استان تهران نسبت به رأی شماره ۸۶۱ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۲۱ شعبه سی ام دیوان به شرح دادنامه شماره ۵۳۴ مورخ ۱۳۸۵/۴/۲۶ چنین رأی صادر نموده است، تعیین محل خدمت کارگر با کارفرماست، تجدیدنظرخواه نخست برای کار در پارس آباد مغان استخدام شده و با زوال احتیاج کارفرما به کار تجدیدنظرخوانده در دفتر مرکزی شرکت در تهران وی مکلف به حضور در محل کارخانه شرکت در پارس آباد می باشد و با خودداری او از بازگشت به محل کار تعیین شده از سوی کارفرما نامبرده ناقض تعهدات کاری خود می باشد از سوئی دلیلی بر مغایرت رأی شماره ۱۳۸۲/۹/۳-۲۴۶۷ هیأت حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی تهران با مقررات قانونی و محتویات پرونده اقامه نگردیده است از این رو و با احراز ورود تجدیدنظرخواهی و با نقض دادنامه معترض عنه حکم به رد شکایت نخستین صادر و اعلام می گردد. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی البدل شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می نماید.

رأی هیأت عمومی اولاً، با توجه به مفاد دادنامه های فوق الذکر وجود تناقض بین دادنامه شماره ۱۳۸۵/۴/۲۶-۵۳۴ شعبه دهم تجدیدنظر با سایر دادنامه های مذکور محرز به نظر می رسد. ثانیاً، علاوه بر اینکه شاکیان در بدایت امر به منظور اشتغال در پارس آبادمغان به کار گمارده شده اند، اساساً با تعطیل دفتر مرکزی شرکت کشت و صنعت دامپرووری مغان در تهران و نتیجتاً پایان فعالیت آن شرکت و فقد هر گونه شغل و کار جهت واگذاری به شاکیان در تهران و امتناع آنان از انجام خدمت در پارس آبادمغان رأی قطعی هیأت حل اختلاف کار که به تجویز ماده ۱۶۵ قانون کار مبین قطع رابطه همکاری کارگران مذکور با کارفرما است صحیح و موافق قانون کار بوده است و دادنامه شماره ۵۳۴ مورخ ۱۳۸۵/۴/۲۶ شعبه دهم تجدیدنظر که اعتراض شاکی را نسبت به آن رأی وارد ندانسته و رد کرده است موافق اصول و قانون تشخیص داده می شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط در موارد مشابه لازم الاتباع است. (هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، به نقل از روزنامه رسمی شماره هـ/۸۶/۲۵۱ مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۵)

الف- قوانین به جهت نوع الزام آن‌ها دو نوع می‌باشند:

۱. **قوانین آمره یا امری** - مقرراتی هستند که از الزام شدیدی برخوردارند به نحوی که نمی‌توان بر خلاف آن‌ها توافق نمود این سری از مقررات بیشتر راجع به نظم عمومی است و برای متخلف از آن ضمانت اجرای شدید پیش بینی شده است مانند مجازات پیش‌بینی شده برای استخدام کارگر خارجی که موجب برهم زدن نظم اقتصادی جامعه می‌شود و هرگونه توافقی در جهت تغییر قانون باطل است.

۲. **قوانین تکمیلی یا تفسیری** - مقرراتی هستند که طرفین می‌توانند برخلاف آن توافق نمایند ولی اگر هیچ‌گونه توافقی نداشتند قانون در مقام تکمیل ارائه ناقص و یا تفسیر اراده مبهم طرفین رابطه حقوقی اجرا می‌گردد مانند نرخ خسارت تأدیه راجع به دینی که وجه رایج باشد که براساس نرخ میانگین شاخص کالا و خدمات (نرخ تورم) محاسبه می‌شود به شرطی که طرفین برخلاف آن توافق ننموده باشند پس در قراردادهای کار که برخلاف آن توافق می‌گردد مبنای محاسبه توافق طرفین می‌باشند.^۱ بنابراین بیشتر محتویات قراردادها در محدود مقررات تکمیلی است که مربوط به منافع طرفین است برخلاف قواعد آمره که به منافع جامعه مرتبط است.

ب- قوانین برحسب توجه آن‌ها به شکل یا ماهیت دو نوع می‌باشند:

۱. **مقررات شکلی یا اثباتی** - قوانینی هستند که به شکل و چگونگی و تشریفات مربوط به اثبات وقایع حقوقی می‌پردازد از ابتدا تا زمان طرح دعوی و رسیدگی تا ختم دادرسی. مانند مقررات قانونی آیین دادرسی مدنی راجع به طرح دعوی مطالبه وجه چک با استفاده از فرم و تشریفات مخصوص

۲. **مقررات ماهوی یا ثبوتی** - مقرراتی که چگونگی حق می‌پردازد از نحوه ایجاد و محدوده آن. مانند چگونگی ایجاد عقد بیع (خرید و فروش) و حقوق تکالیف طرفین قرارداد

قرارداد

نگاهی کوتاه به ساده‌ترین قراردادهای کار که تمام مفاهیم و اصول اهلیت مشتمل بر صغر، حجر قیومیت، ولایت، وکالت و وصایت را در بر می‌گیرد تا انعقاد قراردادهای دستجمعی که مسائل خاص قانون مدنی و تجارت و ثبت و حقوق بین‌المللی کار را شامل می‌شود، اهمیت علم حقوق را در هدایت سرنوشت عملیات کار نشان می‌دهد.

با توجه به این که بخش عمده‌ای از باید و نبایدهای کار در مقررات فوق از جمله مقررات تکمیلی می‌باشد بنابراین توافقات قانونی (که اصطلاحاً تابع ماده ۱۰ قانون مدنی و سایر عموماً قانونی است) در حقوق کار (دانستن بایدها و نبایدها در روابط

۱. قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) مصوب ۱۳۷۹.۱.۲۱

ماده ۵۲۲- در دعوایی که موضوع آن دین و از نوع وجه رایج بوده و با مطالبه داین و تمکن مدیون، مدیون امتناع از پرداخت نموده، در صورت تغییر فاحش شاخص قیمت سالانه از زمان سررسید تا هنگام پرداخت و پس از مطالبه طلبکار، دادگاه با رعایت تناسب تغییر شاخص سالانه که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین می‌گردد محاسبه و مورد حکم قرار خواهد داد مگر این که طرفین به نحو دیگری مصالحه نمایند

کار) بسیار حایز اهمیت می‌باشد. همچنین گاهی این بایدها و نبایدها ناشی از تعهد و قرارداد نیست اما به علتی غیر قراردادی اشخاص در روابط کار صاحب حق و تکلیف می‌شوند مانند ضمان قهری^۱

نکته چهارم - حکومت و ضمانت اجرای مقررات: از تعریف حقوق کار چنین استفاده می‌شود که مجموعه باید و نبایدها با الزام حقوقی و پشتیبانی حکومتی همراه است پس (الف) ذینفع یا زیان‌دیده حق دادخواهی به مراجع قانونی را دارد و (ب) متخلف، مسئولیت مدنی (حقوقی) و یا مسئولیت کیفری (جزایی) یا مسئولیت اداری دارد. بنابراین زیان‌دیده از تخلف و یا منتفع از انجام آن حق طرح دعوی حقوقی یا کیفری یا اداری متناسب با مسئولیت طرف دعوی را دارد و مراجع قضایی، اداری یا شبه قضایی با رعایت تشریفات و آیین دادرسی مربوط به پرونده رسیدگی می‌نمایند. مواردی از آیین دادرسی بسیار فوری و حساس می‌باشد و دانستن آنها برای تبیین مقررات جاری نیز ضروری است مثلاً قبل از بررسی مقررات حاکم بر کار، تشریح دعوی کیفری و حقوقی و اداری و مراجع قانونی صالح به رسیدگی به هر کدام از این دعاوی و تفاوت‌های آنها ضروری است و نمی‌توانیم قبل از تبیین این نوع مقررات و اصول حقوقی، مقررات حاکم بر کار را به صورت کامل بیان نماییم.

ذی‌نفع بودن و داشتن سمت جهت طرح دعوی

مدعی قبل از هر اقدامی باید ثابت نماید که از نتیجه رسیدگی (مثبت یا منفی) چه سودی می‌برد و برای این طرح دعوی چه سمتی دارد و اصلتاً صاحب حق است مانند ذینفع حقوق و وظیفه کارگر و یا نماینده قانونی مجاز به طرح دعوی (که شامل ولی خاص، قیم، امین شخص محجور و یا وکیل و یا نماینده قانونی اشخاص حقیقی یا حقوقی می‌شود). البته این مطلب در هنگام دفاع از دعوی اقامه شده نیز به همین صورت مطرح است.

ب- نتیجه تخلف

اگر نقض باید و نبایدها منتهی به وقوع یکی از جرایم مندرج در قانون شود متخلف و سایر اشخاص مؤثر در تخلف، مسئولیت کیفری داشته و در صورت احراز سوءنیت در محاکم کیفری به مجازات قانونی محکوم می‌شوند و هرگاه مقررات اداری که ممکن است جنبه جزایی نیز داشته باشد نقض گردد متخلف مسئولیت اداری و انضباطی دارد که مراجع اداری برای رسیدگی صلاحیت دارند و پس از طی تشریفات قانونی و احراز تخلف، مسئولین آن به موارد پیش‌بینی شده در قانون محکوم می‌شوند.

در صورتی که نقض باید و نبایدها موجب بروز هر گونه خسارتی گردد که ممکن است ناشی از قرارداد یا خارج از هر گونه قرارداد باشد متخلف مسئولیت مدنی دارد و با طرح دعوی حقوقی به جبران خسارت وارده محکوم می‌شوند مانند

۱. به مواد ۳۰۱ تا ۳۳۷ قانون مدنی مراجعه فرمایید.

محکومیت کارفرمای مستنکف از پرداخت حقوق کارگر به پرداخت اصل مبلغ آن و هزینه دادرسی و خسارات تأخیر تأدیه بر مبنای نرخ تورم در مراجع حل اختلاف کار و دادگاه حقوقی.

ج- برخی از وجوه افتراق دعوی کیفری و حقوقی

- ویژگی های دعوی کیفری

۱. مدعی (شاکی) از مرجع رسیدگی کننده (دادسرای و دادگاه کیفری یا ضابطین قوه قضائیه) تقاضای محکومیت طرف شکایت (متهم) را می نماید که این محکومیت می تواند مجازات بدنی (مانند مجازات ۶ ماه زندان برای صادرکننده چک پرداخت نشدنی) یا مجازات مالی (مانند جریمه نقدی به مبلغ ۱/۴ وجه چک یا کسر موجودی برای صادرکننده چک بلامحل) و یا محرومیت از حقوق اجتماعی (مانند محرومیت از افتتاح حساب جاری برای صادرکننده چک پرداخت نشدنی) باشد.
۲. شکایت کیفری مجانی بوده و یا هزینه آن بسیار اندک است.
۳. جمع آوری دلایل و مدارک جرم با دادستان می باشد که این کار را با کمک همکاران قضایی (بازپرس و دادیار) و یا همکاران غیرقضایی (مانند ضابطین قوه قضائیه و پزشکی قانونی) انجام می دهد در پایان تحقیقات در صورت توجه اتهام به متهم، پرونده با صدور کیفرخواست به دادگاه ارسال می گردد.
۴. از آنجا که در تشخیص وقوع و انتساب بیشتر جرایم احراز سوء نیت مرتکب ضروری بوده و این امر بدون دفاع شخصی و بررسی ویژگی های متهم ممکن نیست، لذا طرف شکایت باید شخصاً در مرجع قضایی حاضر شود که ممکن است به همراه وکیل مورد نظرش باشد.
۵. پس از وصول شکایت، متهم جهت رسیدگی احضار می شود که نتیجه عدم حضور نیز جلب می باشد.
۶. در صورتی که در جلسه اول تحقیقات قضایی پایان نیابد برای ادامه تحقیقات متهم حق خروج از حوزه قضایی را ندارد و به همین منظور قرار مناسب صادر می شود. قرارها عبارتند از قرار بازداشت، قرار وثیقه نقدی یا ضمانتنامه بانکی یا اموال منقول و غیرمنقول، قرار کفالت و قرار عدم خروج از حوزه قضایی با التزام قول شرف.

- ویژگی های دعوی حقوقی

۱. مدعی (خواهان) از مرجع رسیدگی (مانند دادگاه حقوقی) تقاضای صدور حکم مقتضی به الزام طرف دعوی (خوانده) به جبران خسارات وارده و تأمین حقوق خصوصی خود را می نماید که این رسیدگی ممکن است به نفع خواهان و صدور حکم مقتضی بنفع وی گردد. (مانند الزام خوانده به پرداخت وجه چک، هزینه دادرسی و جرایم تأخیر تأدیه بر اساس نرخ تورم)

۲. طرح دعوی حقوقی معمولاً با استفاده از نمونه خاص (دادخواست یا درخواست) و با پرداخت هزینه‌ای متناسب با خواسته به عمل می‌آید.

۳. جمع‌آوری دلایل و مدارک دعوی با مدعی (خواهان) بوده و دخالت قاضی به نفع هر کدام از طرفین مجاز نمی‌باشد)

۴. پس از ثبت دادخواست یا درخواست به خواننده اخطار می‌شود که ممکن است خودش یا وکیلش جهت دفاع در جلسه رسیدگی حاضر شده یا لایحه دفاعی تقدیم نمایند و در صورتی که به این ترتیب عمل نشد ولی پرونده آماده صدور رأی بود پس از ابلاغ دعوی (دادخواست) رأی غیابی صادر می‌شود.

د- مراجع رسیدگی

دعوی حقوقی در مراجع حقوقی رسیدگی می‌شود که شامل مراجع قضایی و شعبه قضایی و اداری می‌شود مراجع قضایی ممکن است دادگاه‌های عمومی حقوقی و یا دادگاه‌های اختصاصی حقوقی باشند و به لحاظ سلسله مراتب برخی مراجع رسیدگی بدوی و برخی مراجع تجدیدنظر و تعدادی مراجع عالی هستند. دیوان عدالت اداری یک دادگاه اداری است که گاهی به عنوان مرجع بدوی و در اکثر موارد به عنوان دادگاه عالی اداری عمل می‌کند مراجع شبه قضایی و اداری در اختلافات حقوقی تصمیمات لازم الاجرا اتخاذ می‌نماید ولی تصمیم گیرنده قاضی نیست بلکه مقامات دولتی هستند مانند هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما.

دعاوی کیفری و انضباطی نیز در مراجع قضایی و شبه قضایی و اداری تحت رسیدگی قرار می‌گیرد با این تفاوت که به جهت جنبه عمومی امور کیفری و انضباطی تهیه ادله و مدارک جرم و یا تخلف توسط دولت انجام می‌گردد مقام جمع‌آوری کننده این ادله برای دادگاه کیفری دادستان می‌باشد که با همکاری همکاران قضایی خود (بازپرس و دادیار) و همچنین همکاران غیرقضایی اش (نیروی انتظامی و سایر ضابطین قوه قضائیه و عنداللزوم سایر مقامات دولتی و عمومی) بررسی‌های لازم را انجام داده و اگر اتهام را متوجه متهم دید اقدام به صدور کیفرخواست نموده و از دادگاه مجازات متهم را مطالبه می‌کند دادستان ریاست دادرسی را به عهده دارد.

در دعاوی انضباطی مشابه این اقدامات را مقامات ناظر و یا بازرسی کننده به عمل می‌آورند.

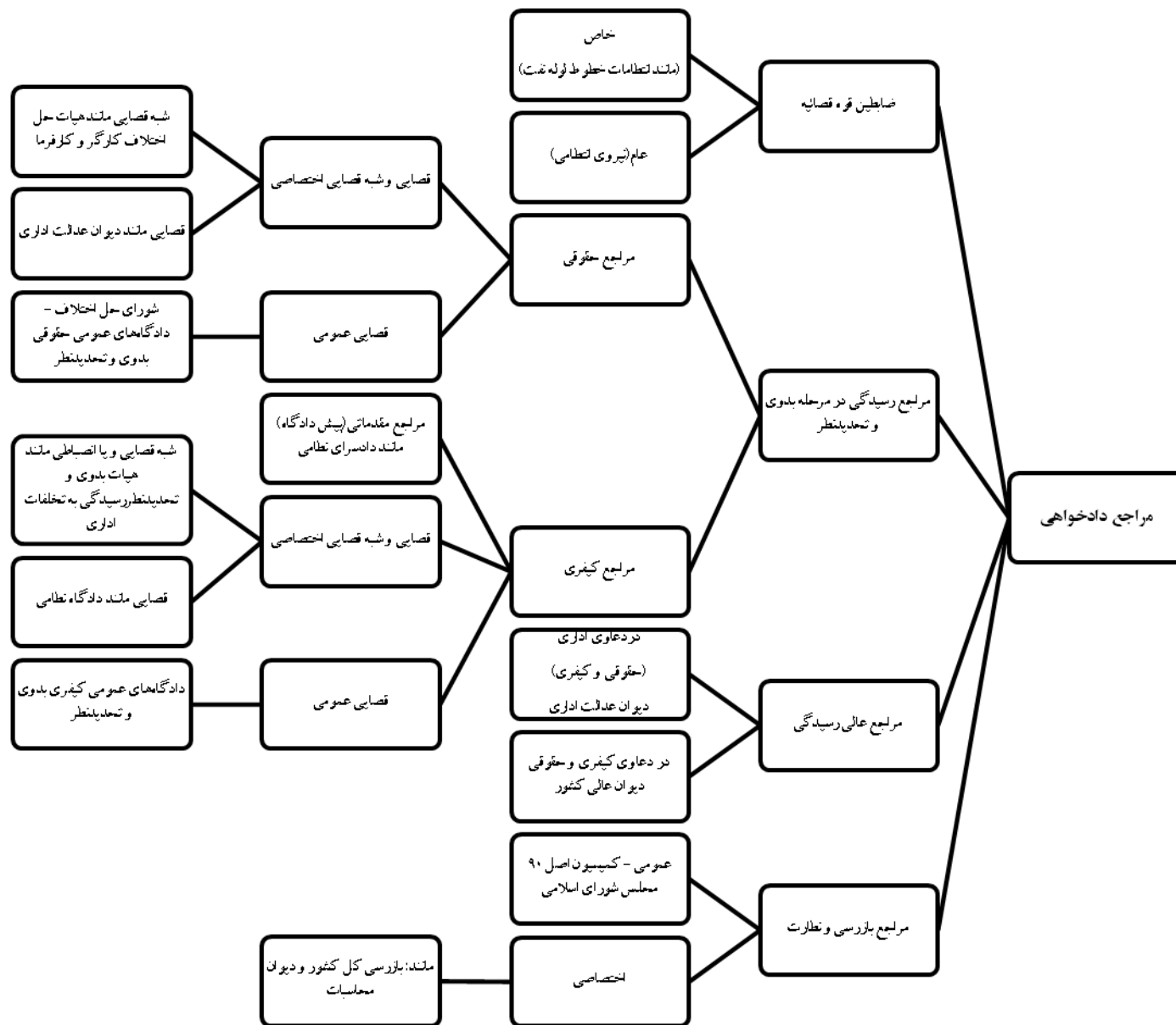
ه- چند اصل اساسی در دعاوی

۱. اصل عطف به ماسبق نشدن قوانین - یعنی اثر قانون فقط نسبت به آینده است.

۲. اصل قانونی بودن جرایم و مجازات‌ها و دادرسی‌ها - تعیین جرم و میزان مجازات و نحوه رسیدگی به دعوی از ابتدا تا انتها فقط به موجب قانون مصوب مجلس یا مجمع تشخیص مصلحت می‌باشد.

۳. اصل تفسیر مضیق قوانین جزایی دو تفسیر مقرررات جزایی نباید با تفسیر موسع دامنه جرایم و مجازات‌ها را افزایش دهیم.

۴. **توجه به دعاوی کیفری قابل گذشت و غیر قابل گذشت** برخی از پرونده‌های کیفری بدون شکایت شاکی شروع نمی‌شود و به محض رضایت وی و یا امری که حکایت از آن نماید پرونده مختومه می‌شود مانند جرم صدور چک پرداخت نشدنی و در برخی جرایم و تخلفات که با شکایت شاکی شروع می‌شود با رضایت وی پرونده مختومه نمی‌شود گرچه در دسته اخیر گاهی بدون شکایت نیز پرونده کیفری تشکیل می‌شود مانند جرم مشهود سرقت و یا جرم تخریب اموال عمومی و دولتی
۵. **ادله اثبات دعوی - دلایل آماده شده برای دادگاه باید محکمه‌پسند باشد.** اقرار- سند یا داده الکترونیکی مطمئن - امارات قانونی و قضایی شهادت و سوگند مورد قبول مراجع رسیدگی است و در دعاوی حقوقی و حتی کیفری برای حفظ دلیل می‌توان از دادگاه تقاضای تأمین دلیل نمود که دادسرا، دادگاه یا شورای حل اختلاف پس از تقاضای خواهان به فوریت این اقدام را به کمک کارشناس یا خبره منتخب و یا مدیر دفتر انجام می‌دهد.
۶. **تأمین خواسته -** خواهان می‌تواند قبل از رسیدگی یا حین آن یا حتی پس از پایان رسیدگی و قبل از اینکه اجرائیه صادر شود خواسته یا معادل ریالی آن را به نفع خود تأمین و توقیف نماید مانند صدور قرار تأمین خواسته به مبلغ چک با دادخواست خواهان، که در این مورد بدون دریافت خسارت احتمالی انجام می‌گردد.
۷. **توجه به مواعد قانونی -** در امور شکلی و برخی امور ماهوی مرور زمان تعیین شده و بدیهی است که با بی توجهی و در صورت انقضای آن بازنده دعوی خواهیم بود مانند اقامه دعوی به خواسته مطالبه وجه چک از ظهرنویس خارج از مهلت یک‌ساله قانونی برای اقامه دعوی.
۸. **انواع مسئولیت:** تخلفات مالی معمولاً با سه گونه مسئولیت همراه هستند. مسئولیت اداری و انضباطی، مسئولیت کیفری و مسئولیت مدنی، بنابراین ممکن است حتی راجع به یک موضوع، سه نوع دعوی در مراجع صالح به رسیدگی اقامه شود.
۹. **انواع مراجع دادخواهی:** با توجه به نوع ادعا بایستی به مراجع صالح به رسیدگی (به شرح زیر) مراجعه و اقامه دعوی شود.



۱۰. **دعوی غیابی و حضوری** - با توجه به مواد ۳۰۳ تا ۳۰۷ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) حکم دادگاه حضوری است مگر این که خواننده یا وکیل یا قائم مقام یا نماینده قانونی وی در هیچ یک از جلسات دادگاه حاضر نشده و به طور کتبی نیز دفاع ننموده باشد و یا اختطاریه ابلاغ واقعی نشده باشد و محکوم علیه غایب حق دارد به حکم غیابی اعتراض نماید. این اعتراض و خواهی نامیده می شود. دادخواست و خواهی در دادگاه صادر کننده حکم غیابی قابل رسیدگی است. مهلت و خواهی از احکام غیابی برای کسانی که مقیم کشورند بیست روز و برای کسانی که خارج از کشور اقامت دارند دوماه از تاریخ ابلاغ واقعی خواهد بود مگر اینکه معترض به حکم ثابت نماید عدم اقدام به و خواهی در این مهلت به دلیل عذر موجه بوده است.

تبصره ۱ - چنانچه ابلاغ واقعی به شخص محکوم علیه میسر نباشد و ابلاغ قانونی به عمل آید، آن ابلاغ معتبر بوده و حکم غیابی پس از انقضای مهلت قانونی و قطعی شدن به موقع اجراء گذارده خواهد شد. در صورتی که حکم ابلاغ واقعی نشده باشد و محکوم علیه مدعی عدم اطلاع از مفاد رأی باشد می تواند دادخواست و خواهی به دادگاه صادر کننده حکم غیابی تقدیم دارد. دادگاه بدو خارج از نوبت در این مورد رسیدگی نموده قرار رد یا قبول دادخواست را صادر می کند. قرار قبول دادخواست مانع اجرای حکم خواهد بود.

نکته مهم: اجرای حکم غیابی منوط به معرفی ضامن معتبر یا اخذ تأمین متناسب از محکوم له خواهد بود. مگر اینکه دادنامه یا اجرائیه به محکوم علیه غایب ابلاغ واقعی شده و نامبرده در مهلت مقرر از تاریخ ابلاغ دادنامه و خواهی نکرده باشد.

نکته مهم: تقدیم دادخواست خارج از مهلت یاد شده بدون عذر موجه قابل رسیدگی در مرحله تجدیدنظر برابر مقررات مربوط به آن مرحله می باشد.

۱۱. **تجدید نظر نسبت به آراء صادره** با توجه به مواد ۳۳۰ و ۳۳۶ و ۳۹۷ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و

انقلاب (در امور مدنی) آراء دادگاههای عمومی و انقلاب در امور حقوقی قطعی است، مگر در مواردی که طبق قانون قابل درخواست تجدیدنظر باشو مهلت درخواست تجدیدنظر فرجام خواهی اصحاب دعوا، برای اشخاص مقیم ایران بیست روز و برای اشخاص مقیم خارج از کشور دوماه از تاریخ ابلاغ یا انقضای مدت و خواهی است.

۱۲. **اعتراض شخص ثالث** با توجه به ماده ۴۱۷ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) اگر

در خصوص دعوایی، رأیی صادره شود که به حقوق شخص ثالث خللی وارد آورد و آن شخص یا نماینده او در دادرسی که منتهی به رأی شده است به عنوان اصحاب دعوا دخالت نداشته باشد، می تواند نسبت به آن رأی اعتراض نماید

۱۳. **مواعد** - با توجه به مواد ۴۴۲ تا ۴۴۶ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) مواعدی را که قانون تعیین نکرده است دادگاه معین خواهد کرد. موعد دادگاه باید به مقداری باشد که انجام امر مورد نظر در آن امکان داشته باشد. موعد به سال یا ماه یا هفته و یا روز تعیین خواهد شد. و از نظر احتساب موارد قانونی، سال

جزوه حقوق کار و روابط صنعتی

دوازده ماه، ماه سی روز، هفته هفت روز و شبانه روز بیست و چهار ساعت است. و چنانچه روز آخر موعده، مصادف با روز تعطیل ادارات باشد و یا به جهت آماده نبودن دستگاه قضایی مربوط امکان اقدامی نباشد، آن روز به حساب نمی آید و روز آخر موعده، روزی خواهد بود که ادارات بعد از تعطیل یا رفع مانع باز می شوند. و موعدهی که ابتدای آن تاریخ ابلاغ یا اعلام ذکر شده است، روز ابلاغ و اعلام و همچنین روز اقدام جزء مدت محسوب نمی شود. و کلیه مواعید مقرر در این قانون از قبیل واخواهی و تکمیل دادخواست برای افراد مقیم خارج از کشور دو ماه از تاریخ ابلاغ می باشد.

۱۴. اعسار از هزینه دادرسی- با توجه به مواد ۵۰۴ و ۵۱۲ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور

مدنی) معسر از هزینه دادرسی کسی است که به واسطه عدم کفایت دارایی یا عدم دسترسی به مال خود به طور موقت قادر به تأدیه آن نیست و از تاجر، دادخواست اعسار پذیرفته نمی شود. تاجری که مدعی اعسار نسبت به هزینه دادرسی می باشد باید برابر مقررات قانون تجارت دادخواست ورشکستگی دهد. کسبه جزء مشمول این ماده نخواهند بود

۱۵. مطالبه خسارت و اجبار به انجام تعهد با توجه به مواد ۵۱۵ تا ۵۲۲ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب

(در امور مدنی) خواهان حق دارد ضمن تقدیم دادخواست یا در اثنای دادرسی و یا به طور مستقل جبران خسارات ناشی از دادرسی یا تأخیر انجام تعهد یا عدم انجام آن را که به علت تقصیر خواننده نسبت به اداء حق یا امتناع از آن به وی وارد شده یا خواهد شد، همچنین اجرت المثل را به لحاظ عدم تسلیم خواسته یا تأخیر تسلیم آن از باب اتلاف و تسبیب از خواننده مطالبه نماید. خواننده نیز می تواند خسارتی را که عمداً از طرف خواهان با علم به غیر محق بودن در دادرسی به او وارد شده از خواهان مطالبه نماید. دادگاه در موارد یادشده میزان خسارت را پس از رسیدگی معین کرده و ضمن حکم راجع به اصل دعوا یا به موجب حکم جداگانه محکوم علیه را به تأدیه خسارت ملزم خواهد نمود. صورتی که قرارداد خاصی راجع به خسارت بین طرفین منعقد شده باشد برابر قرارداد رفتار خواهد شد. خسارات دادرسی عبارتست از هزینه دادرسی و حق الوکاله و کیل و هزینه های دیگری که به طور مستقیم مربوط به دادرسی و برای اثبات دعوا یا دفاع لازم بوده است از قبیل حق الزحمه کارشناسی و هزینه تحقیقات محل و خصوص مطالبه خسارت وارده، خواهان باید این جهت را ثابت نماید که زیان وارده بلاواسطه ناشی از عدم انجام تعهد یا تأخیر آن و یا عدم تسلیم خواسته بوده است در غیر این صورت دادگاه دعوی مطالبه خسارت را رد خواهد کرد. هزینه هایی که برای اثبات دعوا یا دفاع ضرورت نداشته نمی توان مطالبه نمود. در دعاوی که موضوع آن دین و از نوع وجه رایج بوده و با مطالبه داین و تمکن مدیون، مدیون امتناع از پرداخت نموده، در صورت تغییر فاحش شاخص قیمت سالانه از زمان سررسید تا هنگام پرداخت و پس از مطالبه طلبکار، دادگاه با رعایت تناسب تغییر شاخص سالانه که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین

می‌گردد محاسبه و مورد حکم قرار خواهد داد مگر این که طرفین به نحو دیگری مصالحه نمایند توافق بانک با متعهدین در قرارداد اعطای تسهیلات به کارگر.

۱۶. **اعتبار امر مختوم** - برابر بند ۶ ماده ۸۴ قانون آیین دادرسی مدنی، چنانچه دعوی طرح شده سابقاً بین همان اشخاص یا اشخاصی که اصحاب دعوا قائم مقام آنان هستند، رسیدگی شده و نسبت به آن حکم قطعی صادر شده باشد و دادگاه مجدداً وارد رسیدگی ماهوی نخواهد شد و بر اساس قاعده اعتبار امر مختوم ه می باید اقدام به صدور قرار رد دعوا نماید.

۱۷. **تقسیم بندی جرائم** - با عنایت به مواد ۲ الی ۴ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری، کلیه جرائم دارای جنبه الهی است و به شرح ذیل تقسیم می‌گردد: اول - جرائمی که مجازات آن در شرع معین شده مانند موارد حدود و تعزیرات شرعی. دوم - جرائمی که تعدی به حقوق جامعه و یا مخل نظم همگانی می‌باشد. سوم - جرائمی که تعدی به حقوق شخص یا اشخاص معین حقیقی یا حقوقی است.

نکته ۱- تعزیرات شرعی عبارت است از مجازاتی که در شرع مقدس اسلام برای ارتکاب فعل حرام یا ترک واجب بدون تعیین نوع و مقدار مجازات، مقرر گردیده و ترتیب آن به شرح مندرج در قانون مجازات اسلامی می‌باشد.

نکته ۲- جرمی که دارای دو جنبه باشد می‌تواند موجب دو ادعا شود:

الف - ادعای عمومی برای حفظ حدود الهی و حقوق و نظم عمومی.

ب - ادعای خصوصی برای مطالبه حق از قبیل قصاص و قذف یا ضرر و زیان اشخاص حقیقی یا حقوقی.

نکته ۳- تعقیب متهم و مجرم از جهت جنبه الهی و حفظ حقوق عمومی و حدود اسلامی برابر ضوابط قانونی به عهده رئیس حوزه قضایی می‌باشد و از جهت جنبه خصوصی با تقاضای شاکی خصوصی شروع می‌گردد.

نکته ۴- جرائم از جهت اقامه و تعقیب دعوا به سه دسته به شرح زیر تقسیم می‌شوند:

۱. جرائمی که تعقیب آن‌ها به عهده رئیس حوزه قضایی است، چه شاکی خصوصی شکایت کرده یا نکرده باشد.

رئیس حوزه قضایی می‌تواند این وظیفه را به یکی از معاونان خود تفویض کند.

۲. جرائمی که با شکایت شاکی تعقیب می‌شوند و با گذشت وی تعقیب موقوف نخواهد شد.

۳. جرائمی که با شکایت شاکی تعقیب می‌شوند و با گذشت وی تعقیب موقوف خواهد شد.

نکته ۵- تفکیک و تعیین اینکه امر جزایی تابع کدام یک از انواع یاد شده است به موجب قانون می‌باشد.

۱۸. **توقف تعقیب امر جزایی و اجرای مجازات** - با عنایت به مواد ۲ الی ۴ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های

عمومی و انقلاب در امور کیفری، تعقیب امر جزایی و اجرای مجازات که طبق قانون شروع شده باشد موقوف

نمی‌شود، مگر در موارد زیر:

اول - فوت متهم یا محکوم علیه در مجازات‌های شخصی.

دوم - گذشت شاکی یا مدعی خصوصی در جرائم قابل گذشت.

سوم - مشمولان عفو.

چهارم - نسخ مجازات قانونی.

پنجم - اعتبار امر مختومه.

ششم - مرور زمان در مجازات‌های بازدارنده.

تبصره ۵ - هرگاه مرتکب جرم قبل از صدور حکم قطعی مبتلا به جنون شود تا زمان افاقه تعقیب متوقف خواهد شد.

۱۹. **جرم و جرم مشهود** - با عنایت به ماده ۲ قانون مجازات اسلامی هر فعل یا ترک فعلی که در قانون برای آن

مجازات تعیین شده باشد جرم محسوب می‌شود. و بر اساس ماده ۲۱ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و

انقلاب در امور کیفری، جرم در موارد زیر مشهود محسوب می‌شود:

۱. جرمی که در مرئی و منظر ضابطین دادگستری واقع شده و یا بلافاصله مأمورین یاد شده در محل وقوع جرم

حضور یافته یا آثار جرم را بلافاصله پس از وقوع مشاهده کنند.

۲. در صورتی که دو نفر یا بیشتر که ناظر وقوع جرم بوده‌اند و یا مجنی علیه بلافاصله پس از وقوع جرم شخص معینی

را مرتکب جرم معرفی نماید.

۳. بلافاصله پس از وقوع جرم علائم و آثار واضحه یا اسباب و دلایل جرم در تصرف متهم یافت شود یا تعلق اسباب

و دلایل یاد شده به متهم محرز شود.

۴. در صورتی که متهم بلافاصله پس از وقوع جرم قصد فرار داشته یا در حال فرار یا فوری پس از آن دستگیر شود.

۵. در مواردی که صاحبخانه بلافاصله پس از وقوع جرم ورود مأمورین را به خانه خود تقاضا نماید.

۶. وقتی که متهم ولگرد باشد.

۲۰. **انواع مجازات** - با عنایت به ماده ۱۲ الی ۱۷ قانون مجازات اسلامی مجازات‌های مقرر در این قانون پنج قسم است:

۱- حدود ۲- قصاص ۳- دیات ۳- تعزیرات ۵- مجازات‌های بازدارنده

- حد، به مجازاتی گفته می‌شود که نوع و میزان و کیفیت آن در شرع تعیین شده است.

- قصاص، کیفری است که جانی به آن محکوم می‌شود و باید با جنایت او برابر باشد.

- دیه، مالی است که از طرف شارع برای جنایت تعیین شده است.

- تعزیر، تأدیب و یا عقوبتی است که نوع و مقدار آن در شرع تعیین نشده و به نظر حاکم واگذار شده است از قبیل

حبس و جزای نقدی و شلاق که میزان شلاق بایستی از مقدار حد کمتر باشد.

- مجازات بازدارنده، تأدیب یا عقوبتی است که از طرف حکومت به منظور حفظ نظم و مراعات مصلحت اجتماع در قبال تخلف از مقررات و نظامات حکومتی تعیین می‌گردد از قبیل حبس، جزای نقدی، تعطیل محل کسب، لغو پروانه و محرومیت از حقوق اجتماعی و اقامت در نقطه یا نقاط معین و منع از اقامت در نقطه یا نقاط معین و مانند آن.

۲۱. تخفیف یا تبدیل مجازات - با عنایت به ماده ۲۲ قانون مجازات اسلامی دادگاه می‌تواند در صورت احراز جهات

مخففه، مجازات تعزیری و یا بازدارنده را تخفیف دهد و یا تبدیل به مجازات از نوع دیگری نماید که مناسبتر به حال متهم باشد، جهات مخففه عبارت هستند از:

۱. گذشت شاکی یا مدعی خصوصی.

۲. اظهارات و راهنماییهای متهم که در شناختن شرکاء و معاونان جرم و یا کشف اشیایی که از جرم تحصیل شده است مؤثر باشد.

۳. اوضاع و احوال خاصی که متهم تحت تأثیر آنها مرتکب جرم شده است از قبیل:

۴. رفتار و گفتار تحریک‌آمیز مجنی‌علیه یا وجود انگیزه شرافتمندانه در ارتکاب جرم.

۵. اعلام متهم قبل از تعقیب و یا اقرار او در مرحله تحقیق که مؤثر در کشف جرم باشد.

۶. وضع خاص متهم و یا سابقه او.

۷. اقدام یا کوشش متهم به منظور تخفیف اثرات جرم و جبران زیان ناشی از آن.

۲۲. شرکاء و معاونین جرم - با عنایت به ماده ۴۲ الی ۴۵ قانون مجازات اسلامی شرکاء و معاونین جرم عبارتند از:

- هر کس عالماً و عامداً با شخص یا اشخاص دیگر در یکی از جرائم قابل تعزیر یا مجازاتهای بازدارنده مشارکت نماید و جرم مستند به عمل همه آنها باشد خواه عمل هر یک به تنهایی برای وقوع جرم کافی باشد خواه نباشد و خواه اثر کار آنها مساوی باشد خواه متفاوت، شریک در جرم محسوب و مجازات او مجازات فاعل مستقل آن جرم خواهد بود. در مورد جرائم غیر عمدی (خطای) که بایستی از خطای دو نفر یا بیشتر باشد مجازات هر یک از آنان نیز مجازات فاعل مستقل خواهد بود.

نکته - اگر تأثیر مداخله و مباشرت شریکی در حصول جرم ضعیف باشد دادگاه مجازات او را به تناسب تأثیر عمل او تخفیف می‌دهد.

- اشخاص زیر معاون جرم محسوب و با توجه به شرایط و امکانات خاطی و دفعات و مراتب جرم و تأدیب از وعظ و تهدید و درجات تعزیر، تعزیر می‌شوند.

۱- هر کس دیگری را تحریک یا ترغیب یا تهدید یا تطمیع به ارتکاب جرم نماید و یا به وسیله دسیسه و فریب و نیرنگ موجب وقوع جرم شود.

۲- هر کس با علم و عمد وسایل ارتکاب جرم را تهیه کند و یا طریق ارتکاب آن را با علم به قصد مرتکب ارائه دهد.

۳- هر کس عالماً، عامداً وقوع جرم را تسهیل کند.

نکته ۱- برای تحقق معاونت در جرم وجود وحدت قصد و تقدم و یا افتران زمانی بین عمل معاون و مباشر جرم شرط است.

نکته ۲- در صورتی که برای معاونت جرمی مجازات خاص در قانون یا شرع وجود داشته باشد همان مجازات اجرا خواهد شد.

- در صورتی که فاعل جرم به جهتی از جهات قانونی قابل تعقیب و مجازات نباشد و یا تعقیب و یا اجرای حکم مجازات او

به جهتی از جهات قانونی موقوف گردد. تأثیری در حق معاون جرم نخواهد داشت.

- سردستگی دو یا چند نفر در ارتکاب جرم اعم از این که عمل آنان شرکت در جرم یا معاونت در جرم باشد از علل

مشدده مجازات است.

۲۳. طبقات ارث به شرح زیر می باشد.

درجه سوم	درجه دوم	درجه اول	
فرزندان نوادگان	فرزند فرزندان (نوه)	پدر، مادر و فرزندان	طبقه اول
فرزند برادرزاده و خواهرزاده پدر بزرگ و مادر بزرگ پدر بزرگ و مادر بزرگ	برادرزاده، خواهرزاده پدر و مادر، پدر بزرگ و مادر بزرگ	برادر، خواهر، پدر بزرگ و مادر بزرگ	طبقه دوم
فرزند فرزندان، دایی، خاله عمو و عمه و دائی دایی و به همین ترتیب راجع به خاله عمو و عمه	فرزندان دایی، خاله، عمه و عمو و دائی دایی، خاله خاله، عموی عمو، عمه عمه	دایی، خاله، عمو و عمه	طبقه سوم

فصل اول:

کلیات

مبحث اول: تاریخچه حقوق کار

کار و تلاش به منظور کسب منافع اقتصادی از ابتدای تاریخ بشر وجود داشته است ولی کار برای دیگران بعدها رایج شد و در جامعه مدرن شکل پیچیده‌ای به خود گرفت.

در تعالیم اخلاقی و دینی و نظام حقوق سنتی آموزه‌ها و ضوابط عمومی برای آن وضع شده است. مفاهیمی چون عبادت بودن کار و لزوم رعایت معیارهای شرعی و اخلاقی از جانب کارگر و کارفرما تا تشویقات وسیع برای الغای بردگی و روابط نامناسب کاری نمونه این امر است.^۱

اما متأسفانه این سری تعالیم در عصر مدرن و با روابط پیچیده صنعتی نیاز بشر را تأمین نکرد و ناچار نظام جدیدی ابداع گردید. تا اهداف متعالی بشر به این وسیله کفایت شود و روابط کار بسامان و متناسب گردد. عدم توجه بیشتر صاحبان قدرت و کارفرمایان به تعالیم اخلاقی و وجدانی در برابر کارگر و سوء استفاده و طغیان^۲ آن‌ها نسبت به کارگر ضعیف موجب بروز اعتراضات گسترده کارگری شده^۳ و تئوری عدالت معاوضی ابزار استعمار کارگران گردید.^۴ چراکه طرفین رابطه کار از قدرت مساوی برخوردار نبودند و هر روز شرایط سخت تری به کارگران تحمیل می گردید.

۱. وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (سوره نجم آیه ۳۹)

و همانا برای انسان جز آنچه سعی و کار می کند نیست.

قال رسول الله (ص): الكاد على عباله كالمجاهد في سبيل الله...

تلاش کننده برای خانواده مانند مجاهد در راه خدا اجر دارد.

۲. كَلَّا أَنْ الْإِنْسَانَ كَبُطْغَى أَنْ رَأَاهُ اسْتَغْنَى (سوره علق آیه ۶)

بدرستی که انسان زمانی که خود را غنی و بی نیاز ببیند طغیان می کند.

۳. تاریخچه جنبش‌های کارگری

۴. مقدمه‌ی حقوق دکتر کاتوزیان ناصر

سلب حریت که در حقوق مدرن به کلی منع شده است.^۱ در قدیم رایج بود بحدی که کارگر فاقد هرگونه شخصیت حقوقی بوده و مانند حیوانات جزء دارایی ارباب بوده و خرید و فروش می شد تا این که بموجب مقاله نامه لغو بردگی اسباب اضمحلال این نظام فراهم گردید گرچه در حال حاضر نیز شاهد شکل جدید برده داری هستیم. که فقط بلحاظ شکلی با وضع قبلی متفاوت است.

دومین نظام رایج در روابط کار و در جامعه سنتی نظام فئودالی (ارباب و رعیتی) است در این نظام کارگر کشاورزی، رعیتی است که مانند زمین موضوع قرارداد ارباب قرار میگیرد و از بسیاری از حقوق اولیه انسانی محروم می باشد. متأسفانه هنوز بقایای این تفکر در برخی جوامع دیده می شود.

سومین وضعیت حقوقی متداول در روابط کار نظام صنفی است که بر بیگاری کشیدن از کارگران خردسال و یا کارگران غیرماهر استوار است. به این ترتیب که شخص متقاضی کار ابتدا با مزد بسیار اندک یا بدون مزد نزد کارفرما پادویی و کارآموزی میکرد و پس از مدتی شاگرد و در نهایت استادکار می شود و سپس از آن نیز بر اساس قانون عرضه و تقاضا با او همچون کالا برخورد می شد. این نظام در جامعه سرمایه داری و در روابط صنعتی موجب جذب بهترین نیروها با کمترین مزایا به بخش صنعت شده و کارتلها و تراستهای بزرگی را ایجاد کرد که سبب نارضایتی بیشتر مردم گردید. ادوار تاریخی تحول حقوق کار به شرح زیر می باشد:^۲

۱. دوره آزادی فردی

به تبع افکار لیبرالی آزادی اراده طرفین قرارداد، کار مهمترین مبنای صحت این قراردادهای این دوره بود و بدیهی است که طرف قوی تر اراده خود را برطرف ضعیف قرارداد تحمیل کرده و او را استثمار می نمود.

۲. دوره آزادی جمعی و حمایت دولت

اعتصابات و درگیری های کارگران با کارفرمایان منجر به قانونی شدن تجمعات و اقدامات گروههای کارگری (سندیکاها) شد و دولت ها نیز به منظور حفظ نظم عمومی و در مقام حمایت از کارگران وارد عمل شدند این اقدام مقامات عمومی کم کم در تمام شئون روابط کار گسترش یافت و حتی در برخی کشورها نظام کمونیستی را به جای نظام سرمایه داری حاکم کرد و بطور کلی موضوع از سطح کشورهای محدود خارج و به صورت معضل جهانی درآمد و در نهایت عزم بین المللی در سال ۱۹۱۹ با اجازه عهدنامه ورسای سازمان بین المللی کار را تأسیس نمود.

۱. ماده ۹۵۹ قانون مدنی - هیچ کس نمی تواند به طور کلی حق تمتع و یا حق اجراء تمام یا قسمتی از حقوق مدنی را از خود سلب کند. و ماده ۹۶۰ قانون مدنی - هیچ کس نمی تواند از خود سلب حریت کند و یا در حدودی که مخالف قوانین و یا اخلاق حسنه باشد از استفاده از حریت خود صرف نظر کند.

۲. دکتر هاشمی سید محمد نگرشی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران. ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی شماره ۹، نشریه دانشگاه شهید بهشتی بهار و تابستان ۱۳۷۰ ص ۱۷

اباذری فومنی - منصور - حقوق کار نشر بهنامی چاپ اول ۱۳۷۸ ص ۴۵

۳. دوره تلفیق دو نوع آزادی با نگرش حمایتی نسبت به کارگر (عصر جدید)

اصول سه گانه این دوره عبارت است از:

۱/۳- آزادی فردی طرفین قرارداد کار با رعایت دو مورد زیر

۲/۳- سیاستهای حمایتی دولت که از طرق زیر اعمال می شود:

الف. قانون گذاری

ب. بازرسی و نظارت

ج. دادرسی و داوری دعاوی کار و تضمین نتایج آن

د. اداره مستقیم کارگاه در برخی موارد

ه. سیاستگذاری اشتغال

و. سیاستگذاری اصلاحات اقتصادی

۳/۳- آزادی جمعی (سندیکایی)

مبحث دوم: روابط حقوقی کار در ایران

۱. دوره حمایت محدود و جزئی دولت

در دوره مدرن^۱ اولین دخالت ثبت شده دولت مربوطه به والی کرمان و بلوچستان و در سال ۱۳۰۲ می باشد که در این سال دولت فرمانی را در حمایت از کارگران کارگاههای قالبیافی صادر نمود که مربوط به ساعات کار و تعطیلات رسمی و ممنوعیت به کارگیری کودکان بود که در این فرمان محلی بوده و به قسمت محدودی از روابط کار در کارگاههای قالبیافی اختصاص داشت. بعد از این فرمان در سال ۱۳۰۹ بموجب مصوبه راجع به صندوق احتیاط وزارت طرق (راه و مسکن و شهرسازی فعلی) خسارت ناشی از کار کارگران راهسازی تحت پوشش تأمیننی قرار گرفت. با تشکیل اداره کل صنعت و معادل در سال ۱۳۱۵ صندوق احتیاط کارخانجات به منظور از حمایت از کارگران ایجاد شد.

۲. دوره حمایت گسترده دولت

اولین قانون کار در ایران در سال ۱۳۲۸ با ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره به تصویب مجلس رسیده و وزارت کار بموجب اجازه آن ایجاد شد.

دومین قانون کار کشور با ۶۹ ماده و ۳۳ تبصره در سال ۱۳۳۷ وضع و در سالهای ۱۳۴۳ و ۱۳۴۴ و ۱۳۵۲ با اصلاحاتی تکمیل شد. قانون تأمین اجتماعی نیز که با امور کارگری مرتبط است در سال ۱۳۵۴ تصویب شد. اما مهمترین و کاملترین

۱. دوره پس از مشروطه و تدوین قوانین و مقررات در ایران

قانون کار ایران در آبان سال ۱۳۶۹ با ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید که مکمل قانون بیمه بیکاری بود که در شهریور همان سال به تصویب مجلس رسیده بود. پس از آن مقررات فراوان و آراء زیادی از مراجع قانونی صادر گردید که موجب غنای حقوق کار شد.

مبحث سوم: منابع حقوق کار

گفتار اول: منابع داخلی

۱. قانون اساسی

قانون اساسی که در رأس سلسله مراقب قوانین کشور قرار دارد با توجه به اصول مذهبی و انسانی و بین المللی پذیرفته شده به برخی از قواعد اساسی حاکم بر روابط کار اشاره می کند که از آن جمله این موارد می باشد:

آزادی انتخاب شغل^۱

امنیت شغلی^۲

ضرورت تأمین نیازهای اساسی کارگران و حمایت دولت از آنها^۳

آزادی فعالیت دسته جمعی^۴

نظام تأمین اجتماعی جامع و همگانی^۵

۲. قوانین عادی

در شرایط موجود، قانون عادی کار شامل دو دسته اختصاصی و عمومی می باشد:

۱/۲- مهمترین منابع اختصاصی

۱. قانون کار مصوب ۱۳۶۹ که مهمترین منبع حقوق کار ایران است و اصلاحیه های بعدی آن

۲. قانون قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار

۲/۲- مهمترین منابع عمومی

قانون مدنی بعنوان قانون عام و پایه در بسیاری از موارد اعمال می شود. مثلاً در شرایط اساسی صحت معاملات (ماد ۱۰۸) مواردی

که به هر دلیل رابطه کاری از مشمول قانون کار و سایر مقررات استخدامی خارج باشد. مانند به کارگیری کارگر خارجی

قوانین بودجه سالیانه کل کشور- قوانین برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

۱. (اصول ۲۸ و بند ۴ اصل ۴۳)

۲. (بند ۲۱ اصل ۳ و بند ۲ اصل ۴۳)

۳. (اصل ۳۱)

۴. (اصل ۱۰۴)

۵. (اصل ۲۹)

۳/۲- سایر قوانین

برخی مقررات بطور مستقل راجع به رابطه کار وضع شده و برخی نیز در ضمن مقررات خود راجع به قواعد کار مطلبی را بیان نموده اند:

مورد اول مانند قانون اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها مصوب ۱۳۵۲ و مورد دوم مانند قوانین بودجه یا قانون آئین دادرسی مدنی که در ضمن مقررات خود به رابطه کارگر و کارفرما نیز پرداخته اند.

۳. مصوبات مقامات اجرایی

مصوبات هیأت وزیران و همچنین مصوبات وزرا در حدود قانون لازمالاجرا بوده و تنظیم کننده روابط کار می باشند. علاوه بر این قوه مجریه دارای نهادهای تخصصی می‌باشد که به وضع مقررات کار می پردازند. این مراجع عبارتند از:

۱/۳- شورای عالی کار

۲/۳- شورای عالی حفاظت فنی

۴. رویه قضایی

عرف رایج محاکم عمومی و اختصاصی (دیوان عدالت اداری) در مراجع شبه قضایی (هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف) از منابع حقوق کار می‌باشد.

آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری نیز که در مقام حل اختلاف و یا شکایت اشخاص صادر می‌شود در حکم قانون است.

۵. عرف

رویه جاری در روابط کار می‌باشد که راجع به آن مقررات مکتوبی نباشد، رویه جاری کار در مواردی که برای فهم قانون ناگزیر از مراجعه به آن هستیم و همچنین مواردی که قانون به عرف ارجاع نموده از منابع حقوق کار است.

۶. آئین نامه انضباطی و مقررات اختصاصی کارگاه

این دسته از مقررات بشرط این که مغایر سایر مقررات مافوق نباشد لازم الاجرا است. مانند مقررات حضور و غیاب و ساعات ناهار و...

۷. موافقت نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته جمعی

این قراردادها در صورت تأیید وزارت کار و یا مراجع حل اختلاف مبنی بر مطابقت آن با قانون و کمتر نبودن مزایای پیش بینی شده در آن از حداقل قانونی لازم الاتباع می‌باشد.

۸. نظریه دانشمندان حقوق (دکترین)

با توجه به تحلیل انتزاعی و مفصل حقوقدانان از وقایع حقوقی که معمولاً شامل حالات استثنایی نیز می‌گردد. مراجع اجرایی و قضایی می‌توانند برای رفع نقص یا اجمال قانون و عرف به اینگونه آراء مراجعه نمایند.

گفتار دوم: منابع بین‌المللی حقوق کار

۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاقین

با توجه به پذیرش اعلامیه و منشور سازمان ملل متحد و میثاقین در مجلس قانون‌گذاری^۱ مقررات مزبور جزء قانون^۲ بوده و لازم الاجراست بموجب این مصوبات^۳ حداقل‌های حقوق بشری راجع به کار مشخص شده‌اند.

۲. عهدنامه‌ی دو جانبه و چند جانبه

گاهی در معاهدات خاص و گاهی در ضمن یک معاهده تجاری یا غیر تجاری قواعد مربوط به کار اتباع کشورها مورد توافق دولتها واقع می‌شود که پس از تصویب مجلس در حکم قانون است.

۳. عهدنامه‌ها و مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO)

این سازمان سیاست‌های شغلی و کاری را در سطح جهانی تدوین می‌کند که مانند سایر مصوبات خارجی در صورت تأیید مجلس لازم الاجرا می‌گردد.

۴. رویه قضایی بین‌المللی

مراجع داوری و قضایی بین‌المللی در روابط کار سیاست‌های خاصی را تعقیب می‌کنند که از منابع حقوق بشمار می‌آید.

مبحث دوم: تعریف و ویژگی‌های حقوق کار

گفتار اول: تعریف

کاربرد و نوع است کار اصلی که شخص با انگیزه شخصی و برای خودش انجام می‌دهد و کار تابع که به تبع دستور دیگری انجام می‌شود.

حقوق کار راجع نوع دوم بوده و به این معنا است (مجموعه باید و نبایدهایی که بر روابط کاری میان کارفرما و کارگر و میان آن‌ها و اشخاص ثالث حکومت می‌کند.) در تعریف دیگری (حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد حاکم است.)^۴ یکی دیگر از

۱. اصل ۷۷ قانون اساسی "عهدنامه‌ها، مقاوله‌نامه‌ها، قراردادها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد."

۲. ماده ۹ قانون مدنی "مقررات عهدی که بر طبق قانون اساسی بین دولت ایران و سایر دول منعقد شده باشد در حکم قانون است."

۳. International Labour Organization

۴. دکتر عراقی. عزت‌الله. حقوق کار ج ۱- نشر دانشگاه ملی (شهید بهشتی) ۱۳۵۶ ص ۵۹ به نقل از دوران و ژوسوج ۱ شماره ۲

حقوقدانان چنین گفته: (حقوقکار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و آمره‌ای می پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار بوده و هدف آن تامین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است.^۱)

حقوق کار امروزی بر روی سه محور روابط فردی - روابط جمعی و ملاحظات متنوع دولت در مسائل و روابط کار استوار است تا جایی که می توان آن را تحت عناوین حقوق فردی، حقوق جمعی و حقوق دولتی کاردر یک سبک مرکب حقوقی مورد بررسی قرار داد این رشته از حقوق از آن جهت که ریشه در روابط خصوصی افراد دارد جزء حقوق خصوصی، بدلیل آن که سیطره دولت بر بسیاری از مفاهیم آن محرز است جزء حقوق عمومی و بالاخره بدین خاطر که میدان وسیع برای رویارویی دسته جمعی و موثر کارگران و کارفرمایان است حقوق شغلی نامیده می شود ولی بهر حال نظر به این که دولت مرکز اصلی ابتکار در قانون گذاری و سیاست گذاری و در مقام نظارت بر روابط گوناگون کار و مسئول حفظ و استقرار نظم عمومی است حقوق کار با جلوه حقوق عمومی سازگارتر به نظر می رسد.^۲

با توجه به این که در حال حاضر با حمایت های گسترده دولت از کارگران حقوق کار جزء حقوق عمومی شده است اصول عمده مطرح در آن عبارت است از:

الف- بیشتر مقررات آن آمره بوده و برخلاف آن نمی توان توافق نمود، حتی در بسیاری از موارد تخلف از آن موجب مسئولیت کیفری است.

ب- هدف وضع اکثر مقررات آن منافع و مقتضیات عمومی است.

ج- در مقررات کار معمولاً دولت بعنوان یکی از طرفین یا حامی یک طرف یا داور یا ناظر ظاهر می شود.

د- اصول اصلی و بنیادین حقوق کار در قانون اساسی بیان شده است.

گفتار دوم ویژگی های حقوق کار

۱. جوان و پویا بودن

اولین سابقه حقوق کار بشکل امروزی مربوط به فرانسه می باشد که در سال ۱۸۴۱ راجع به منع به کارگیری کودکان کمتر از ۸ سال و تعیین ساعات کار وضع گردید. در ایران نیز پیشینه مقررات مزبور به ۹۰ سال قبل برمی گردد. از طرفی دیگر حقوق کار که جزء عمومی و تابع اراده دولت است بسرعت تحول می پذیرد و پویا است.

۲. حمایتی بودن حقوق کار

علت اصلی وضع مقررات کار حمایت از طرف ضعیف رابطه کار می باشد این کار با اجازه ایجاد تشکل های کارگری و کارفرمایی و امتیاز به گروه های خاص مثل کودکان و زنان و یا شاغلین مشاغل سخت و زیان آور انجام می گردد و حتی

۱. دکتر هاشمی. سید محمد... ص ۱۳

۲. دکتر هاشمی. سید محمد. پیشین ص ۱۳۲

ترازی و توافق آزاد طرفین به کمتر از حداقل حقوق و مزایای قانونی باطل بوده و خود بخود، حداقل‌های قانونی راجع به حقوق کارگر قابل اعمال می‌باشد.

۳. جهانی بودن حقوق کار

بیشتر مقررات حقوق عمومی جنبه داخلی دارد مانند حقوق اساسی و حقوق جزا ولی مقررات بین‌المللی حقوق کار خیلی زیاد است که عیناً وارد حقوق داخلی ما شده است.

۴. آمره بودن حقوق کار

بیشتر مقررات آمره راجع به نظم عمومی است که قواعد حقوق کار نیز از این گروه می‌باشند و توافق بر خلاف آن باطل بوده و موجب مسئولیت کیفری است.

فصل دوم:

قلمرو قانون کار

با عنایت به ماده یک قانون کار "کلیه کارفرمایان، کارگران، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند." و حسب دستورماده ۵۵مین قانون "کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند." گرچه این دو ماده میتوانند در یک عبارت خلاصه شود ولی اینگونه قانون نویسی به علت رابطه خاص زمان تصویب آن می باشد که پس از اختلاف مجلس و شورای نگهبان نهایتاً در مجمع تشخیص مصلحت نظام مطرح و تصویب شد.

مبحث اول: کارگر از دیدگاه قانون کار مستثنیات و موارد تردید

گفتار اول: کارگر

"کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند." ^۱ این مفهوم بسیار کلی است و نکات عمده آن به این ترتیب است که:

الف: «کسی» یعنی شخص حقیقی بنابراین اشخاص حقوقی نمی توانند کارگر باشند.

ب: «به عنوان» در متن قانون به این معنی است که لازم نیست شخص کارگر در عرف جاری کارگر خطاب شود

پس پزشک و مهندس شاغل در بیمارستان خصوصی نیز کارگر میباشند.

ج: از آن جا که اصل بر عدم تبرع است اگر ثابت شود که شخص تبرعاً کار می کند مثلاً کار رایگان در خیریه یا

موسسات آموزشی، در این صورت مشمول قانون کار نیست.

شخص حقیقی به تک تک انسان‌ها گویند که به محض زنده متولد شدن دارای اهلیت تمتع شده و پس از رسیدن به سن رشد (عموماً ۱۸ سالگی) به شرط دیوانه و سفیه بودن دارای اهلیت استیفا می‌باشند.

رابطه کارگر و کارفرمایی ایجاد می‌گردد، حتی اگر پاداش به‌طور نامنظم به آنان پرداخت گردد.

واز طرفی انتفاعی بودن کار نیز شرط در موضوع نیست و موسسات فرهنگی هم می‌توانند کارگر داشته باشند.

د: چگونگی دریافتی کارگر مهم نیست مثلاً مزد روزانه هفتگی یا ماهیانه دریافت کند یا مبلغی را از حاصل فروش یا سررسید به عنوان کارمزد بگیرد بهر حال کارگر است.

ه: کارگر به دستور یا به در خواست کارفرما کار می‌کند بنابر این محل انجام کار و نظارت مستقیم کارفرما در تحقق رابطه کار اهمیت ندارد پس کارگر میتواند در کارگاه تحت سرپرستی کارگر دیگر باشد و یا حتی در منزل خود کار کند و کارفرما مواد اولیه را در اختیار او گذاشته و ضوابط کار را معین نموده و در نهایت بر کیفیت کار به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم نظارت کند. اما از این تعریف کلی مواردی استثنا می‌شود.

گفتار دوم: استثنائات

مستخدمن و کارگران مستثنی شده از قانون کار، با توجه به تعریف کارگر که بسیار تمام و کلی است هر کاری که به تبعیت از کارفرما و در مقابل مزد باشد شامل قانون کار می‌شود اما مقررات خاصی نیز وجود دارند که بر این اصل کلی تخصیص وارد می‌کنند این موانع یا قوانین استثنای خاصی می‌باشد یا با مقررات صریح مبنی بر عدم شمول قانون کار نسبت به کارگر، که در صورت اول مقررات خاص و در حالت دوم قانون مدنی بر روابط طرفین حکومت می‌کند.

" اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه خانوادگی که انجام کار آن‌ها منحصر^۱ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود. حکم این ماده قانونی مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد^۲ بنابراین سه گروه از اشخاص که کار تابع دارند از قانون کار جدا شده‌اند.

گروه اول: مشمولین استخدام کشوری: "کارمند فردی است که براساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرائی به خدمت پذیرفته می‌شود."^۲

گروه دوم:

مشمولین قوانین و مقررات استخدامی خاص: مانند نهادهای انقلابی که به ارگان‌هایی اطلاق می‌شود که بنا به نیاز دوران بعد از انقلاب اسلامی ایران (۲۲ بهمن ۱۳۵۷ به بعد) با تصویب مراجع قانون گذاری به وجود آمده است. و شامل مقررات خاص

۱ ماده ۱۸۸ قانون کار و تبصره آن

۲ ماده ۷ قانون مدیریت خدمات کشوری

استخدامی خودشان می باشند.^۱ علاوه بر این کارمندان مجلس شورای اسلامی و دارندگان پایه‌های قضایی و اعضای رسمی هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی دولتی، شهرداریها و موسسات تابعه آن‌ها و برخی شرکت‌های دولتی مقررات استخدامی خاص دارند، بدیهی است واحدهای تابعه اشخاص حقوقی فوق شامل این استثناء نبوده و مشمول قانون کار می‌باشند (برخی از مقررات این مطلب را تأیید می‌کند مانند تبصره ۱ ماده واحده قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی نهادهای انقلاب و موسساتی که تولیدات غیر تسلیحاتی دارند.

مصوب ۱۳۶۹/۹/۱۹)

گروه سوم:

کارگران کارگاه‌های خانوادگی، شرایط این که کارگاه، خانوادگی تلقی شود این است که:

۱. کارگران و کارفرما دارای رابطه خویشاوندی تا درجه ۱ از طبقه اول باشند (پدر، مادر، فرزند، و همسر)

۲. شخص دیگری در جمع خانوادگی فوق نباشد (حتی خویشاوند درجه بعدی کارفرما مانند فرزند فرزند)

نکته اول: در صورت وجود شخص دیگری در کارگاه خانوادگی کل کارگران مشمول کلیه مقررات قانون بکلونی می

نکته دوم: کارگاه‌های خانوادگی از اجرای قانون کار معاف می‌باشند بجز اموری که صراحتاً شامل آن‌ها می‌شود:

- به عنوان نمونه رعایت مقررات و موازین فنی و بهداشتی در کارگاه‌های خانوادگی الزامی است.

گروه چهارم:

فعالیت‌های بخش کشاورزی، این گروه فعالیتها قبلاً شامل قانون کار کشاورزی بود و متأسفانه اکنون قانون کار بر آن‌ها حاکم نبوده و مقررات عام دیگر مانند قانون مدنی بر اینگونه روابط کاری حاکم است.

گروه پنجم:

فعالیت‌های خاص در موارد زیر:

۱. صیادی

۲. حمل و نقل (هوایی، زمینی، دریایی)

۳. خدمات منازل و معلولین

۴. کارگرانی که کار آنان نوعاً در ساعت متناوب انجام می‌گیرد

مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، مزد یا حقوق کارگران فوق از شمول قانون کار خارج است.

۱. اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی^۲

۱ ماده واحده مصوب ۵۹/۴/۱۳ شورای انقلاب

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

۲. کارگران کارگاههای خانوادگی^۱

۳. کارگران بخش کشاورزی^۲

۴. صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز

کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها از سوی مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین

کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد^۳

گروه ششم:

کارگاههای کوچک، کارگاههای زیر ده نفر را میتوان بصورت موقت از برخی مقررات کار معاف نمود در سال ۱۳۸۱ هیات دولت ۳۷ ماده از قانون کار را به عنوان موارد استثناً برای مدت ۳ سال ذکر کرد که پس از آن به مدت ۲ سال دیگر نیز تمديد گردید ولی در حال حاضر موضوعیت ندارد.

گفتار سوم: موارد تردید در شمول یا در عدم شمول قانون کار

الف: کارمندان خرید خدمت و وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی، از آنجا که مقررات استخدامی جاری (قانون

مدیریت خدمات کشوری رایج و قانون نظام هماهنگ پرداخت سابق و قانون استخدام کشوری اسبق) فقط راجع به

کارمندان رسمی و پیمانی بیان شده است سایر اشخاصی که در خدمت دولت بوده حقوق دریافت می کنند تابع قانون کار

هستند. زیرا هرگونه خدمت حتی خارج از عناوین کارگری هنگامی که هیچ گونه چتر حمایتی ندارند تابع قانون کار بوده

و عموم ماده ۲ قانون شامل آن می شود هر چند بخشنامه خلاف آن باشد. این موضوع از: ماده ۱۹۱ قانون کار^۴ و تصویبنامه

شماره ۵۶۳۹۲/ت/۲۷۹۲۹ مورخ ۸۱/۱۱/۷ و مصوبه شماره ۱۷۷۴۷ مورخ ۸۴/۱۱/۵ و مفهوم مخالف ماده ۱۸۷ قانون کار

و صلاحیت عام قانون کار مذکور در ماده ۲ استنباط می شود.

تبصره - حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد. تبصره ماده ۱۸۸ قانون کار

۱ تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند. تبصره ماده ۸۵ قانون کار

۲ در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد ماده ۱۸۹ قانون کار

۳ مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزدحقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و

نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بسویله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین

کارگرانی که کار آنها نوعاً "در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آئین نامه هائی که توسط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیات

وزیران خواهد رسید تعیین می گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است. تبصره ماده ۱۹۰ قانون کار و تصویبنامه مورخ ۱۳۷۲/۴/۱۳

هیأت وزیران

۴. کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا "از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص

مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

ب: وضعیت افرادی که کار پاره وقت دارند. " مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود. " ^۱ تمام کارگران اعم از تمام وقت و پاره وقت مشمول قانون می باشند.

ج: کارگر بودن به عنوان شغل دوم. کارمند دولت اگر شغل دومی در دستگاههای اجرایی یا برخی مشاغل خصوصی داشته باشد مرتکب جرم یا تخلف شده ولی اگر کارمند دولت (شامل تمامی دستگاههای اجرایی) خارج از سرویس اداری در موسسات بخش خصوصی خارج از ممنوعیت قانونی اصل ۱۴۱ قانون اساسی ^۲ اشتغال داشته باشد تابع قانون کار است.

د: اشتغال مجدد بازنشستگان: بازنشسته ممکن است بازنشسته تابع بیمه تأمین اجتماعی باشد و ممکن است از دستگاههای دولتی و اجرایی و نهادهای عمومی بازنشسته شده باشد. و با عنایت به بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون تأمین اجتماعی، که با استفاده از تبصره ۷ ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه شدگان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۷ و رأی وحدت رویه شماره ۹۰ مورخ ۷۱/۵/۲۷ دیوان عدالت اداری اشتغال به کار ثابت و تمام وقت این اشخاص ممنوع می باشد.

رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع مختلف شرکتهای خصوصی، جز شرکتهای تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنان ممنوع است. سمتهای آموزشی در دانشگاهها و مؤسسات تحقیقاتی از این، حکم مستثنی است. ^۳

همچنین ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ مجلس شورای اسلامی مقرر می دارد " که با توجه به اصل ۱۴۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هر شخص می تواند تنها یک شغل دولتی را عهده دار شود.

تبصره ۱- سمتهای آموزشی در دانشگاهها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنی می باشند.

تبصره ۲- منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل و یا پستی که به طور تمام وقت انجام می شود.

۱. ماده ۳۹ قانون کار

۲. رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع مختلف شرکتهای خصوصی، جز شرکتهای تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنان ممنوع است. سمتهای آموزشی در دانشگاهها و مؤسسات تحقیقاتی از این، حکم مستثنی است.

۳. اصل ۱۴۱ قانون اساسی

تبصره ۳- شرکت و عضویت در شوراهای عالی، مجامع عمومی، هیأت‌های مدیره و شوراهای مؤسسات و شرکت‌های دولتی که به عنوان نمایندگان قانونی سهام دولت و به موجب قانون و یا در ارتباط با وظایف و مسئولیت‌های پست و یا شغل سازمانی صورت می‌گیرد شغل دیگر محسوب نمی‌گردد لکن پرداخت یا دریافت حقوق بابت شرکت و یا عضویت در موارد فوق ممنوع خواهد بود.

تبصره ۴- تصدی هر نوع شغل دولتی دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت و یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، و کالت دادگستری، مشاوره حقوقی و ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع شرکت‌های خصوصی جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای کارکنان دولت ممنوع است.

تبصره ۵- متخلف از این قانون به انفصال خدمت موقت از ۶ ماه تا یکسال محکوم می‌گردد و وجوه دریافتی از مشاغلی که در یک زمان تصدی آنرا داشته است به جز حقوق و مزایای شغل اصلی وی مسترد می‌گردد. در صورت تکرار در مرتبه دوم، علاوه بر استرداد وجوه موضوع این تبصره به انفصال دائم از مشاغل محکوم می‌گردد.

تبصره ۶- آمر و صادرکننده احکام در صورت اطلاع به نصف مجازات مذکور در صدر تبصره محکوم می‌گردند.

تبصره ۷- مسئولین ذی‌حسابی و واحدهای مالی دستگاه‌های دولتی در صورت پرداخت حقوق و مزایا بابت شغل دیگر، در صورت مطلع بودن از شغل دوم به انفصال خدمت موقت بین ۳ تا ۶ ماه محکوم خواهند گردید.

تبصره ۸- افرادی که مستقیماً از سوی مقام معظم رهبری به سمت‌هایی در دستگاه‌های مختلف منصوب می‌گردند از شمول مفاد این قانون مستثنی خواهند بود.

تبصره ۹- کلیه سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌هایی که به نحوی از بودجه عمومی استفاده می‌نمایند و شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است مشمول این قانون می‌باشند.

بنابراین عضویت همزمان کلیه اشخاص شاغل در هر یک از قوای سه‌گانه و مؤسسات و سازمان‌های تابعه آنها و شرکتها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام یا تصریح نام بوده و به هر مقدار از بودجه کل کشور استفاده می‌نمایند، در شورای نگهبان به جز مشاغل آموزشی موضوع تبصره (۱) و افراد موضوع تبصره (۸) قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ به عنوان حقوق‌دان ممنوع است و این ممنوعیت شامل اعضاء کنونی شورای نگهبان که قبل از این قانون انتخاب شده‌اند نیز می‌شود و چنانچه ظرف دو ماه پس از تصویب این قانون استعفاء ندهند از عضویت در شورای نگهبان مستعفی شناخته می‌شوند."

اگر کارگران پس از بازنشستگی به صورت تمام وقت و یا پاره وقت مشغول کار شود در حالت اول بازنشسته شاغل شده و از تعریف بازنشستگی خارج شده و حقوق وی قطع می‌گردد.

بدیهی است در حالت دوم مستمری وی قطع نشده و مشمول قانون کار می‌باشد. و در وضعیت دوم یعنی اشتغال مجدد کارمندان بازنشسته دولت به صورت تمام وقت این افراد در بخش دولتی و بخش عمومی غیر دولتی ممنوع بوده و حتی

ممکن است مجازات نیز داشته باشد، در حالی که اشتغال تمام وقت این افراد در بخش خصوصی مجاز بوده و تابع قانون کار است و اشتغال پاره وقت در بخش دولتی و بخش عمومی غیر دولتی نیز مجاز است و ماده ۹۰ قانون استخدام کشوری و با توجه به عنوان مجرمانه بکارگیری بازنشسته در قانون استخدام کشوری در ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی مجازات پرداخت حقوق به بازنشسته شاغل تعیین نموده است بند و تبصره ۴۰ بودجه سال ۱۳۸۱ و بسیاری دیگر از مقررات مشابه در این مورد می باشد.

۵: مدیران عامل شرکتهای بازرگانی: گاهی شرکت از نوع شرکتهای دولتی بوده، و مدیر کارمند دولت است و گاهی شرکت غیردولتی بوده و مدیر از بخش خصوصی است در حالت اول از شمول قانون کار خارج است ولی در حالت دوم از آنجا که به دستور ماده ۱۱۴ قانون تجارت مدیر عامل بایستی سهامدار بوده و کارمند دولت نباشد تابع قانون کار است. منصب مدیر موقت دولتی در شرکت غیردولتی به موجب تصویب نامه شماره ۲۳۲۶ مورخ ۵۸/۱/۲۹ هیأت وزیران شامل قانون کار است. و این مقررات همچنین در صورت نصب مدیر در موارد ضرورت یا زمانی که تحرکات جمعی کارگران موجب اختلال در کار شود نیز جاری است. ممکن است مدیر موقت با اجازه قسمت آخر ماده ۱۴۳ قانون کار منصوب شود.. و مدیری که سهام دار می باشد می تواند سهام خود را به عنوان وثیقه در شرکت قرار دهد پس یا رابطه وی با شرکت به عنوان کارگر برقرار می شود یا وی شریک بوده و جزئی از کارفرماست به نظر دکتر عراقی در مورد اخیر نامبرده کارگر نیست. ولی از آنجا که روح قانون کار جنبه حمایتی از کلیه عوامل کار را دارد و با توجه به تعریف عام ملاحظه قانون کار و این که به صراحت در هیچ قانون و یا رأی وحدت رویه ای خروج مدیر عامل غیر دولتی را از شمول عنوان کارگر بیان نکرده، به نظر میرسد نامبرده نیز کارگر محسوب می گردد مگر این که مدیر عامل سهامدار عمده و صاحب اختیار واقعی شخص حقوقی باشد بنحوی که رابطه کار تابع در مورد وی صدق نکند.

مبحث دوم: سایر ارکان رابطه کار و شمول قانون نسبت به آنها

گفتار اول: کارفرما

حسب بیان ماده ۳ قانون کار " کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است " بنابراین کارفرما میتواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد درحالی که کارگر فقط شخص حقیقی است و هر کجا رابطه کار برقرار شود و یک طرف کارگر باشد. طرف دیگر کارفرماست اما در عمل کارفرمایان سعی می کنند با تعریف واقعیت کار یا قرارداد منعقد با کارگر روابط فی مابین را از تعریف قانون خارج و یا کارفرمای دیگری را برای وی جستجو نماید.

نکته مهم در تعریف کارفرما که مشابه تعریف کارگر آمده است این مطلب است که وجود کارگاه برای تحقق کارگری لازم نیست بنابراین شخصی که در منزل خود و با مواد اولیه کارفرما و به در خواست و با نظارت وی به صورت کارمزدی کار می کند نیز کارگر می باشد. همچنین بالا دست بودن کارفرما در تحقق رابطه کارگری شرط نیست در روابط پیچیده صنعتی گاهی اوقات کارفرما با واسطه اشخاص حقیقی یا اشخاص حقوقی دیگر اعمال اراده می کند در این موارد آیا کلیه تعهدات این اشخاص برای کارفرما تعهدآور است یا خیر؟ (تحلیل حقوقی صحیح برگرفته از قانون مسئولیت مدنی اسخ مثبت است.

بخش اول

کارفرما و مدیر کارگاه و سایر نمایندگان شخص واسطه بین کارگر و کارفرما هستند به لحاظ حقوقی خودشان کارگر می باشند و در تحقق عنوان کارفرما تفاوتی بین دستمزد مستقیم و غیر مستقیم نیست ولی نکته مهم تخلف واسطه و قبول تعهدات خارج از اراده کارفرماست.

که آیا این تعهدات برای کارفرما الزام حقوقی می آورد یا خیر؟ در ماده ۳ قانون کار پاسخ به این سوال به صراحت آمده است که "... کارفرما مسئول... " بنابراین تخلف نماینده کارفرما مربوط به روابط وی با کارفرماست و به روابط کارگر و کارفرما ارتباط نداشته و موجب سلب حق کارگر نمی شود.

بخش دوم

مسئولیت کارفرما و صاحب کار در قراردادهای پیمان کاری روابط مختلف کاری و صنعتی موارد بسیاری وجود دارد که صاحب اصلی کار آن را با قرار داد پیمان کاری به اشخاص حقوقی واگذاری کند و آن ها نیز آنرا خرد کرده و یا پیمان کاران جزء این شرکتها کارگران را به کار می گمارند در نهایت کارفرمای کارگر کار را به اتمام رسانده (تسویه حساب می کند) و کارگر که با صاحب کار هیچ رابطه حقوقی ندارد. تنها، میماند به این جهت ماده ۱۳ و تبصره های آن مقرر نموده اند که "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. تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران ره کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار پردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود. "گرچه کلمه کارفرما در تبصره ماده ۱۳ موردی ندارد ولی ممکن است منظور قانون گذار قائم مقامی کارفرما باشد که در این

صورت کارگر می‌تواند حقوق قانون خود را از محل مطالبات کارفرمای خود از صاحب کار (قائم مقام کارفرما) مطالبه و وصول نماید.

گفتار دوم: کارگاه

با توجه به ماده ۴ قانون کار " کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، 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 ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند. "ارکان مفهوم کارگاه عبارت است از:

۱. سرمایه (مانند محل، ابزار کار، و مواد اولیه)

۲. نیروی انسانی تابع کارفرما

۳. مدیریت و نظارت کارفرما

این ارکان حصری نبوده و ممکن است با لحاظ شرایط موضوع و عرف رایج متفاوت باشد مانند به کارگیری کارگر برای رانندگی با عنایت به 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. " کارگاه وضعیت حقوقی مستقل از کارفرما داشته و در برابر کارگر متعهد می‌باشد بنابراین مالک و کارفرما جدید جایگزین کارفرمای قبلی می‌شود.

گفتار سوم: کارآموز

سه حالت برای کارآموز تصور است:

۱- کارآموزی که از طرف کارگاه به کارآموزی اعزام شده باشد.

۲- کارآموزی که بیکار بوده و یا بدون درخواست کارفرما شخصاً کارآموزی می‌کند.

۳- کارآموزی که بیکار بوده و کارآموزی توأم با کار شروع کرده است.

مورد اول مشمول قانون کار می‌باشد و مورد دوم نمی‌باشد ولی در مورد سوم با رعایت شرایط شخص کارآموز

محسوب می‌گردد.

۱- وجود قرار داد کارآموزی برای فراگیری حرفه خاص

۲- انجام کارآموزی توأم با کار باشد.

۳- سن کارآموز کمتر از ۱۵ و بیشتر از ۱۸ نباشد.

پس از ۱۸ سالگی کارآموز کارگر محسوب می‌گردد و در هر حال باید بیمه شود تعیین حقوق کارآموز کمتر از

حداقل مزد کارگر بلا مانع می‌باشد.

فصل سوم:

قرار داد کار

با توجه به ماده ۱۸۳ قانون مدنی قرار داد یا عقد عبارت است از "عقد عبارت است از این که یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آن‌ها باشد" و عقود یا معین بوده و شرایط امری و غیر امری آن در قانون آمده و یا غیر معین می باشد و تابع عمومات قانونی و ماده ۱۰ قانون مدنی هستند.^۱

مبحث اول: ماهیت قرار داد کار

از آنجا که با حمایت‌های گسترده دولت حقوق کار از حقوق خصوصی جدا شده و زیر مجموعه حقوق عمومی است بنابراین در قرار داد کار نیز ویژگی‌های حقوق عمومی مانند رعایت مصالح و مقتضیات عمومی و اولویت آن بر آزادی اراده طرفین قرار داد وجود دارد در واقع قرار داد کار قرار داد مصطلح نبوده و نوعی توافق کارگرو کارفرما برای انجام کار تحت شرایط تعیین شده دولت است (قرارداد الحاقی)

گفتار اول: معرفی قرارداد کار و انواع آن

بنا بر ماده ۷ قانون کار قرار داد 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 غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

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

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود. "تعریف فوق مشخص می شود که:

۱ قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است

۱. رابطه کارگر و کارفرمایی نیاز به توافق طرفین دارد چه شفاهی چه کتبی (عقد) گر چه در ادامه این توافق پذیرش ضوابط دولتی نیز نهفته است.
 ۲. قرار داد کار جزئی عقود معین بوده و بیشتر شرایط قانونی آن آمره می باشد.
 ۳. مدت در ایجاد رابطه کار تأثیری ندارد
 ۴. قرار داد کار جزو عقود معوض می باشد بنا براین انجام کار تبرعی از شمول قانون کارگر خارج می باشد.
 ۵. قرارداد کار از عقود رضایی می باشد نه تشریفاتی
- اگر قرارداد کار از شمول قانون کار خارج شود و تحت هیچ کدام از قوانین خاص قرار نگیرد تابع قانون مدنی می باشد.
- ماده ۸ قانون کار مقرر مینماید که: " شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایائی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید."
- تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مقرر مینماید که " تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود."
- عقد رضایی عقدی است که به صرف تراضی طرفین منعقد می گردد و راجع به امتیازات بیش از حداقل قانونی قرارداد کار رضایی است. قراردادهای کار به لحاظ مدت یا موقت می باشند یا غیر موقت (به مفهوم عرفی دائمی) و قرارداد موقت یا به لحاظ مدت تعیین شده یا در آن به لحاظ نوع کار و این که برای انجام آن کار معین تنظیم شده موقت می باشند.
- با توجه به ماده ۱۲ قانون کار کارگاه جزء ارکان اصلی قراردادی می باشد.

گفتار دوم: شرایط صحت قرارداد کار

همه شرایط عمومی صحت قرار دادها در درستی و نفوذ قرارداد کار موثر می باشد (ماده ۱۹۰ قانون مدنی) ولی در مورد شرایط اختصاصی این قرارداد معین ماده ۹ قانون کار بیان می دارد " 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 - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد. " در واقع

این مطلب تأکید و تکمیل شرایط اساسی صحت معاملات می باشد.

شرایط اختصاصی و شکلی قرار داد کار

بر اساس ماده ۱۰ و تبصره آن عبارت است از: قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کاریا 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 - 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:

ماده ۱۱ در واقع تقسیمی جدید از قرار دادهای کار ارایه می نماید که قرار داد یا قابل فسخ از طرف هر کدام از طرفین است (دوره آزمایشی در قرارداد غیر قابل فسخ و بدون تعیین مدت آزمایش و یا در پایان آزمایش در سایر قراردادها) در این ماده آمده است که "طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود. تبصره - مدت دوره آزمایشی باید در 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 می باشد."

شرایط اساسی صحت معاملات در ماده ۱۹۰ قانون مدنی اینگونه بیان شده است که "برای صحت هر معامله شرایط ذیل اساسی است.

(۱) قصد طرفین و رضای آنها.

(۲) اهلیت طرفین.

(۳) موضوع معین که مورد معامله باشد.

(۴) مشروعیت جهت معامله.

"ماده ۱۲ قانون کار مقرر میدارد که "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 نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود."

بخش اول: قصد و رضایت طرفین

این قصد و رضایت طرفین بایستی به صورت شفاهی یا کتبی مشخص شود و در نتیجه اشتباه یا اگر نباشد، اشتباه در طرف عقد (مانند این که کارگر غیر ماهر را به تصور ماهر بودن استخدام کند) و ممکن است موجب غیر نافذ شدن قرارداد گردد.

بخش دوم: اهلیت طرفین

علاوه بر شرایط ایجابی برای تحقق اهلیت و شایستگی کامل شرایطی نیز در ماده ۹ قانون کار آمده که اثبات آن دشوار است. بنابراین در تبصره این ماده اصل را بر براءت قرار داده است یعنی نیاز به اثبات ندارد.

بلوغ:

سن شرعی است که فقط شخص پس از آن مکلف شده و موظف به انجام امور شرعی است اما برای انجام امور مالی ۱۸ سال و برای انعقاد قرارداد کاری ۱۵ سال تمام شرط می‌باشد.

۱. در ماده ۱۹۱ قانون مدنی چنین آمده است که "عقد محقق می‌شود به قصد انشاء به شرط مقرون بودن به چیزی که دلالت بر قصد کند."

۲. در ماده ۱۹۹ قانون مدنی چنین آمده است که "رضای حاصل در نتیجه اشتباه یا اکراه موجب نفوذ معامله نیست."

۳. در ماده ۲۰۱ قانون مدنی چنین آمده است که "اشتباه در شخص طرف به صحت معامله خللی وارد نمی‌آورد مگر در مواردی که شخصیت طرف علت عمده عقد بوده باشد."

۴. در ماده ۲۱۱ قانون مدنی چنین آمده است که "برای این که متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند."

۵. "از تاریخ اجرای قانون راجع به رشد متعاملین مصوب ۱۳۱۱ در مورد کلیه معاملات و عقود و ایقاعات به استثناء نکاح و طلاق محاکم عدلیه و ادارات دولتی و دفاتر اسناد رسمی باید کسانی را که به سن ۱۸ سال شمسی تمام نرسیده‌اند اعم از ذکور و اناث غیر رشید بشناسند مگر آن که رشد آنان قبل از اقدام به انجام معامله یا عقد و یا ایقاع به طرفیت مدعی‌العموم در محاکم ثابت شده باشد اشخاصی که به سن ۱۸ سال شمسی تمام رسیده‌اند در محاکم عدلیه و ادارات دولتی و دفاتر اسناد رسمی رشید محسوب می‌شوند مگر این که عدم رشد آن‌ها به طرفیت مدعی‌العموم در محاکم ثابت گردد. مناط تشخیص سن اشخاص اوراق هویت آن‌ها است مگر آن که خلاف آن ثابت شود." پس از این قانون ماده ۲۱۸ قانون مدنی وضع شد که پس از انقلاب توسط شورای نگهبان ابطال شد.

۶. به موجب ماده ۸۵ قانون امور حسبی "ولی یا قیم می‌تواند در صورتی که مقتضی بداند به محجور اجازه اشتغال به کار یا پیشه‌ای بدهد و در این صورت اجازه نامبرده شامل لوازم آن کار یا پیشه هم خواهد بود. ماده ۸۶ - محجور ممیز می‌تواند اموال و منافع را که به سعی خود او حاصل شده است با اذن ولی یا قیم اداره نماید."

۷. با توجه به ماده ۷۹ قانون کار "به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است."

عقل:

عده‌ای عقل را به نظم تعریف نموده و بر این اساس هر قدر مراتب نظم بیشتر داشته باشد به مراتب تعقل را هم بیشتر میدانند. عقل نقطه مقابل جنون بوده و یک تشخیص عرفی دارد و یک تشخیص علمی و پزشکی و یک تشخیص اخلاقی، ولی آنچه در حقوق ملاک است ملاک عرف جامعه است بنابراین بسیاری از امور به مخالف آن‌ها می‌شناسند. بنابراین جنون عبارت

است از اختلال گذرا یا دائم در روان شخص که مانع از ادراک مفهوم و طبیعت اثار اعمال او می شود پس آنچه می کند به فرمان او نیست و حتی وجدانش از آن آگاهی ندارد. جنون به هر صورت و به هر اندازه موجب حجر است و مجنون بهر حال محجور می باشد. بنابراین اصل بر بطلان اعمال مجنون است انجام عمل حقوقی در حالت افاهه باید دلیل آورده و ادعای خود را ثابت نماید برخی امور چون مستی و اعتیاد شدید ملحق به جنون می باشد.

رشد:

رشد شاخص ای از عقل است که شخص را از تباه کردن اموال خود باز داشته و به اصلاح آن هدایت می کند. نقطه مقابل رشد سفاهت است یعنی فقدان عقل معاش یا تصرفات غیر عقلایی در اموال و حقوق مالی. سن ۱۸ سالگی برای احراز رشد یک قاعده عرفی و شاید قانونی باشد که در این صورت مفهوم مخالف ماده ۷۹ قانون کار به این قاعده تخصیص داده می شود، گر چه با اجازه حاصل از ماده ۸۵ قانون امور حسبی نیز میتوان ضمن انعقاد قرار داد با ولی یا قیم از خدمات صغیر ممیز استفاده نمود در این صورت محجور اجازه دریافت اجرت و آنچه لازم کار است را نیز دارد

بخش سوم: معین بودن موضوع قرارداد

موضوع قرار داد کار بایستی معین و مشخص بوده و نبایستی مجهول و مبهم و یا امری از بین چند امر به نحو تردید باشد که در این صورت محاسبه حقوق و مزایا کار دشوار می شود البته علم اجمالی به موضوع کافی است نکته بعدی این که در عرف رایج قرارداد کار موضوع داشته باشد و این کار نفع عقلایی و قانونی و شرعی نیز داشته باشد

بخش چهارم: مشروعیت مورد قرارداد

مورد قرار داد بایستی در قانون و شرع مجاز باشد و جهت و علت آن نیز اگر ذکر شود باید قانونی باشد.

بخش پنجم: ممنوعیت های قانونی مانع از انعقاد قرار داد کار

موارد ذکر شده در این گروه از شرایط اختصاصی قرار داد کار است و عدم رعایت آن باعث خروج قرارداد از حقوق کار شده و اینچنین قراردادهای تابع عموماً قوانین بوده و از حمایت های قانون کار باین بهره

۱. **وضع بیگانگان:** سیاست گذاری امر اشتغال جزء امور عمومی است و به این جهت دولت در ماده ۱۲۰ قانون کار

اصل ممنوعیت اشتغال بیگانگان را مطرح و استثناء بر آن وارد نموده است

۲. **محرومیت از اشتغال به شغل معین:** از جمله مجازات های پیش بینی شده قانون موارد محرومیت از اشتغال به

شغل معین است.

۳. **وضع تاجر ورشکسته:** ورشکستگی حالت تاجر یا شرکت تجاری است زمانی از پرداخت دیون خود متوقف شود

و پس از حکم قطعی دادگاه تاجر ورشکسته حق مداخله در اموال خود را ندارد ولی محجور نیست و می تواند کارگر

شود و برای تامین معاش و پرداخت بدهی اش کار کند ولی دخالت در عواید حاصل از کار با نظر اراده تسویه انجام

می‌گردد چرا که اگر کار نکند نمی‌تواند از محل دارایی موجود که متعلق حق دیگران است. نفقه خود و افراد تحت تکفلش را پرداخت نماید.^۱ پس از توقف و قبل از تاریخ حکم قطعی دادگاه اگر تاجر به عنوان کارفرما کارگرانی را به کار گمارد این قراردادها با توجه به صراحت ماده ۵۵۷ قانون تجارت باطل می‌باشد بنابراین این گونه قراردادها از شمول قانون کار خارج بوده و کارگر مستحق دریافت، اجرت المثل بر اساس عموماً قانونی است.

۴. وضعیت کارمندان دولت و بازنشستگان وزارت خانه‌ها و شرکتها و موسسات دولتی و اشخاص

عمومی غیر دولتی: این اشخاص نمی‌توانند با کارمندان شاغل و بازنشسته دولت و همچنین بازنشستگان تأمین اجتماعی نمی‌توانند با کارفرما قرارداد کار منعقد نمایند که قبلاً بحث آن مفصل بیان شد.

۵. **فعالیت‌ها و مشاغل خاص:** فعالیت‌ها و مشاغلی که تصدی آن مستلزم داشتن پروانه مخصوص است اشخاصی که فاقد این مدارک هستند نمی‌توانند کارفرما باشند.

۶. **وضعیت اشتغال زوجین:** گرچه به موجب اصل ۲۰ قانون اساسی زن و مرد از حقوق مساوی برخوردارند ولی زمانی که زن زندگی مشترک را پذیرفت اشتغال وی تابع همسرش می‌باشد و حتی مرد می‌تواند او را از کار منع نماید در قرارداد ازدواج و در مواردی برای زن نیز این حق قرار داده شده است.

۷. **مشمولان غایب خدمت وظیفه عمومی:** انعقاد قرارداد کار با مشمولان خدمت یعنی اشخاص ذکوری که به سن ۱۸ سال تمام رسیده‌اند ممنوع می‌باشد ولی انعقاد قرارداد کار موقت، و تا زمانی که دفترچه آماده به خدمت خود را دریافت و هنوز زمان اعزام آن‌ها فرا نرسیده تا زمان اعزام بلامانع می‌باشد.

۸. **ممنوعیت مشاغل معین برای کارگران کمتر از ۱۸ سال:** هرکاری که با توجه به شرایط آن احتمال دارد برای سلامتی، ایمنی و یا اخلاقیات کودک در کمتر از ۱۷ سال ضرر داشته باشد ممنوع است و به کارگیری اطفال در چنین مشاغلی جرم بوده و مجازات دارد.

۹. **سایر ممنوعیت‌های قانونی:** هرکاری که با منع قانونی همراه باشد نمی‌تواند موضوع قرارداد کار قرار گیرد مثلاً قاچاق کالا و فروش کالای قاچاق ممنوع است بنابراین انعقاد قرارداد راجع به آن نیز صحیح نیست. ماده واحده و قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک و توصیه نامه مکمل آن مصوب ۱۳۸۰/۸/۸ در این ارتباط در مجلس تصویب گردید.

مبحث دوم: شکل قرارداد کار و پیمان‌های دسته جمعی

گفتار اول: مندرجات و نحوه تنظیم قرارداد کار

۱. براساس ماده ۱۲۰ و ۱۲۲ قانون کار و همچنین دستورالعمل روش اجرایی و مدارک لازم جهت صدور روادید ورود با حق کار همچنین صدور تمدید و تجدید پروانه کار اطبای خارجی مصوب ۸۲/۱/۱۹ وزیر کار و امور اجتماعی

قرارداد کار تابع تشریفات خاصی نیست و ممکن است شفاهی یا کتبی باشد و با استفاده از فرم خاصی باشد یا نه، به هر حال بر اساس ماده ۱۰ قانون کار بایستی حداقل حاوی مواردی باشد که شرط فسخ قرارداد که به موجب اصلاحیه سال ۱۳۸۷ مجمع تشخیص مصلحت اضافه شد با روح قانون کار سال ۱۳۶۹ منافات داشته و تا حدودی حمایت دولت را از کارگران تضعیف می‌کند علاوه بر این در ماده ۱۱ راجع به کار در دوره آزمایشی چنین آمده است همچنین حق استعفای مذکور در بند و ماده ۲۱ قانون کار و تبصره آن که مختص قرارداد غیر موقت بود. با اصلاحیه اخیر بلااستفاده است و اضافه بر این به موجب ماده ۲۵ قانون کار در قراردادهای موقت هیچ یک از طرفین حق فسخ نداشتند. که با اصلاحیه مجمع تشخیص می‌توانند حق فسخ را پیش‌بینی نمایند.

ویژگی‌های حق فسخ

۱. این حق مربوط به قراردادهای پس از ابان ۱۳۸۷ می‌باشد به شرطی که در متن آن طرفین توافق کرده باشند
۲. با عنایت به ماده ۴۰۱ قانون مدنی حق فسخ باید مدت داشته باشد و گرنه هم شرط و هم عقد باطل است
۳. چگونگی اعلام فسخ و علل آن بستگی به توافق طرفین دارد مثلاً در قرارداد نمونه اداره کار و امور اجتماعی وقت، عدم رضایت کارفرما از عملکرد کارگر از علل فسخ قید شده است در تبصره ماده ۱۰ قانون کار راجع به شرایط شکلی قرارداد پیش‌بینی شده است ولی متأسفانه به علت فقدان ضمانت اجرایی این مورد انجام نشده و حتی بر خلاف آن اقدامات ناشایسته‌ای مثل دریافت قرارداد سفید امضاء و یا تحصیل شرایط نامناسب برای کارگر رایج شده است.

گفتار دوم: پیمان‌های دسته جمعی

در ماده ۱۴۰ قانون کار، پیمان دسته جمعی به این صورت تعریف شده است در واقع پیمان دسته جمعی قرارداد کتبی عمومی است با ویژگی‌های خاص خود بین نمایندگان کارگران و تشکل‌های کارگری و کارفرما یا کارفرمایان و تشکل‌های آنها راجع به بهبود شرایط و کیفیت کار و امتیازات طرفین که در صورت تأیید وزارت کار و رفاه اجتماعی لازم الاجراست و وزارت مذکور ۲ مورد را کنترل می‌کند یکی مزایای کارگران در این پیمان کمتر از حداقل قانونی نباشد و توافق انجام شده مغایر قوانین و مقررات جاری نباشد در این صورت این پیمان بر روابط جاری و بر روابط بعد از این در کارگاه حاکم است ولی می‌تواند در قراردادهای انفرادی با شرایط بهتری توافق نمود.

فصل چهارم:

شرایط کار

در هر رابطه حقوقی طرفین حقوق و تکالیفی دارند و در رابطه کار نیز کارگر و کارفرما متقابلاً حقوق و وظایفی دارند که به لحاظ حمایتی بودن قانون، حقوق کارگر و تکالیف کارفرما در قانون برجسته تر شده است.

این حقوق ناشی از قانون و قرارداد کار و پیمان دسته جمعی کار و قراردادهای انفرادی و عرف رایج می‌باشد.

قسمت اول: تکالیف و تعهدات کارگر

برخی تکالیف خاص و برخی عمومی و کلی می‌باشد به طور کلی تعهدات کارگر عبارت است از: ۱- تبعیت از اوامر کارفرما و نماینده او و در حدود مقررات و عرف کارگاه، البته تخلف از قوانین آمره و اخلاق حسنه مجاز نبوده و تبعیت نیز امر عرفی است. ۲- مباشرت در انجام کار، با توجه به ویژگی خاص قرارداد کار که بر مبنای شخصیت و توانایی کارگر مبتنی می‌باشد قید مباشرت مفروض است مگر خلاف آن ثابت شود. ۳- رعایت دقت، صداقت و امانت در کار، با توجه به این که کارگر دارایی کارفرما و اسرار وی را به رسم امانت در اختیار دارد اگر با تعدی یا تفریط خود سبب بروز خسارت شود از آنجا که به تصرف وی امانی است ضامن هرگونه خسارت می‌باشد ولی اگر بدون قصور و تقصیر وی خسارتی به کارفرما وارد نماید مسئولیتی متوجه او نیست.

قسمت دوم: تکالیف و تعهدات کارفرما

مبحث اول: مزد کارگر و ضوابط پرداخت آن

گفتار اول: شناسایی مزد و سایر عناوین مربوطه

حتی در نظام برده داری مزد وجود داشته است ولی در حقوق مدرن فعلی ویژگی‌های خاصی دارد که به آن‌ها می‌پردازیم.

۱. حقوق با چتر حمایتی خود از مزد، حداقلی را برای آن در نظر می‌گیرد و حداقل معیشت شخص تامین گردد و مزد معوق طلب ویژه تلقی شده و توقیف آن در شرایط خاصی تبعیت نماید.
۲. مزد پایه حقوق بوده و مبنای محاسبات مزایا و کسورات قانونی می‌باشد.

مزد به معنی خاص

با توجه به توضیح فوق گاهی قانون گذار با بیان مزد مجموع حقوق و مزایای ثابت را ارده می‌کند. بنابراین مزایای غیر ثابت و انگیزه‌ای و رفاهی خارج می‌شود پس پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد نیست. گاهی منظور افراد از این مفهوم مزد قابل برداشت بیان شده است. ولی در زمان اجرای احکام قانونی فقط به حقوق و مزایای ثابت و مستمر مزد می‌گویند.

مزد معین عام (حق اسم)

یعنی تمام دریافته‌های کارگر که گاهی مورد حمایت دولت می‌باشد.

مزد اجتماعی

مزایایی است که بدون کار ما به ازای آن به کارگر تعلق می‌گیرد مانند دستمزد ایام بیماری که گاهی داخل در حق اسمی بوده و پرداخت آن با کارفرماست و گاهی پرداخت آن با سازمان‌های بیمه اجتماعی می‌باشد.

گفتار دوم: نحوه تعیین و پرداخت مزد

بر اساس ماده ۴۱ قانون کار حداقل دستمزد که برای همه کارگران و بدون توجه به جنسیت و عقاید شخصی برای مشاغل مختلف تعیین شده مبنای نظام پرداخت می‌باشد. مبنای پرداخت قانونی روزانه است پس در ماه‌های ۳۱ روزه با ماه ۳۰ روزه مبلغ پرداختی متفاوت می‌باشد.

انواع نظام‌های رایج در پرداخت:

۱. مزد ساعتی یا گاه مزد: در این روش ساعات حضور ملاک پرداخت مزد است نه بازده تولید، بنابراین کارگر نیمه وقت یا پاره وقت به همان نسبت کمتر در یافت می‌کند.
 ۲. کارمزدی: در این روش مزد کارگر بر اساس میزان کاری که انجام می‌دهد پرداخت می‌شود و ساعت کار آن تأثیر ندارد.
 ۳. کارمزد ساعتی: در این شیوه مزد بر اساس کار انجام شده در زمان مشخص پرداخت می‌گردد.
 ۴. مزد کارگرانی که نظر به طرز کارشان تمام یا قسمتی از مزد شان توسط مراجعین یا مشتریان تأمین می‌شود مثل کارگران باربری.
 ۵. در هر حال پرداخت حداقل دستمزد الزامی است. به هر حال وجوه پیش بینی نشده مثل انعام خارج از مزد است که ممکن است راجع به آن توافق شده باشد.
- حداقل مزد بایستی وجه نقد باشد، گرچه ممکن است مزایا به صورت کالای مصرفی یا ترکیبی از هر دو باشد.

شرایط و ضوابط پرداخت مزد حداقل مزد موضوع ماده ۴۵ قانون کار منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود.

پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

چنانچه مزد یا ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورت تکیه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید

شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود.

ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد، ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد

شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

گفتار سوم: برداشت از مزد و یا توقیف آن:

هر گونه تصرف در حقوق و مزایای کارگر توسط هر شخصی به جز خودش و نماینده قانونیش نیاز به مجوز قانونی دارد.

۱- تصرف کارفرما:

با توجه به ماده ۴۵ قانون کار، مورد الف (برداشت با حکم قانون) توضیح و اوضحات است و اگر ذکر نمیشد هیچ نقضی در قانون نبود و عمدتاً شامل مالیات و حق بیمه و اجرائیه های قانونی صادره مراجع قانونی می شود که مورد اخیر نیاز به تشریح دارد و سایر موارد برداشت از حقوق کارگر به جز بند "و" مبتنی بر قرارداد فی مابین است و مورد "د" در واقع نتیجه بدهی ایجاد شده برای کارگر است که ناشی از اشتباه محاسبه کارفرما می باشد یا طلب وی بابت مزدی می باشد. که قبلاً به صورت مساعده پرداخت شده است.

۲- تصرف قانونی مراجع مجاز و حمایت از کارگر:

این حمایت ها در برابر اجرائیه ها و قرار دادهای تأمینیه است که علیه کارفرما یا کارگاه صادر شده است و حتی در مواردی راجع به اقدامات قانونی علیه کارگر می باشد.

الف- حمایت از کارگر در برابر اقدامات اجرایی علیه وی، حسب دستور ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی مصوب

۱۳۵۶ در ماده ۴۴ قانون کار میان کارگر مجرد و متأهل تفاوت قایل نشده بنابراین دو امتیاز پیش شده در این قانون راجع به

کارگر عبارت است از منع توقیف حداقل حقوق و همچنین نفقه، افراد واجب النفقه که بر اساس قانون مدنی جزء مستثنیات دین محسوب می گردد.

ب- حمایت از کارگر در برابر اقدامات اجرایی علیه کارفرما و کارگر: مطالبات مزد کارگر تا سه ماه قبل از تاریخ فوت

یا توقف کارفرما جزئی دیون ممتاز بوده یعنی قبل از سایر دیون پرداخت می گردد. همچنین در مواردی که کارفرما پیمانکار

شخص دیگری است و ممکن است علی رغم دریافت کل مبلغ پیمان، از پرداخت حقوق کارگر امتناع نماید که ماده ۱۳ قانون

و تبصره ۲ قانون در حمایت از کارگر مقرری دارد که ... و حسب دستور ماده ۵۸ قانون امور ورشکستگی ... و ماده ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی ...

مبحث دوم: مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها:

گفتار اول: ساعات کار

به موجب ماده ۵۱ قانون کار ساعات کار و استثنائات به موجب ماده ۱۵۰ قانون کار یعنی علی‌رغم این که کارگر در این ساعات کار وی محاسبه می‌شود.

بخش اول: علل کاهش ساعات کار

۱. اصل بازده نزولی، در صورتی که با افزایش ساعات کار به همان نسبت به بازدهی کار اضافه نشود بدلیل کاهش بهره‌وری این افزایش منطقی و اقتصادی نیست.
۲. سیاست اشتغال و مقابله با بیکاری ناشی از تکنولوژی، با گسترش فن اوری نیاز به کارگر کمتر می‌شود در حالیکه با کاهش ساعات کار می‌توان از بیکار شدن کارگران جلوگیری کرد البته با اجرای این سیاست نایستی سطح زندگی کارگران تقلیل یافته و همچنین نایستی هزینه کارگران جدید از هزینه اضافه کار کارگران قبل بیشتر باشد بنحوی که برای کارفرما مقرون به صرفه نباشد.
۳. افزایش تقاضا و رونق بازار، اشتغال کارگران بیشتر یعنی تقاضای کالا و خدمات بیشتر و در نتیجه رونق بازار
۴. بروز خلاقیت‌ها و استعدادهای کارگر: ساعات کار طولانی‌علاوه بر استهلاک کارگر مانع تفکر و رشد جسمی و روحی نیروی کار می‌شود.

بخش دوم: میزان ساعات قانونی کار و مستثنیات آن

اصل کلی در ساعات کار ۸ ساعت کار روزانه و ۴۴ ساعت کار در هفته است ولی بر این قاعده استثنائات زیر وارد است:

۱- کارهای سخت و زیان‌آور

کارگرانی که کارهایی استثنایی دارند که خستگی جسمی و روانی بیشتری نسبت به سایر کارها به کارگر وارد می‌آورد و به موجب آیین‌نامه مشخص شده است از دو ساعت تخفیف روزانه برخوردارند پس ساعات کار این مشاغل ۶ ساعت در روز و حد اکثر ۳۶ ساعت در هفته می‌باشد.

۲- کارگر نوجوان:

حد اکثر ساعات کار کارگر نوجوان که بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن دارد نیم ساعت کمتر از کارگران معمولی است البته ارجاع کار سخت و زیان‌آور و اضافه کاری و همچنین کار در شب به کارگر نوجوان ممنوع بوده و مسئولیت کیفری دارد.

۳- کار آموز:

کار آموزشی توأم با کار نیز تابع مقررات کار می‌باشد بنابراین اگر کار آموز کارگر نوجوان بود از ساعات کار و مقررات مربوطه پیروی می‌کند.

۴- کار نوبتی:

کار نوبتی کاری است که در نوبت شب یعنی بین ساعات ۲۲ تا ۶ صبح و روز در حال گردش است و حتی ممکن است در هفته بیش از ۴۴ ساعت شود ولی نباید در طول ماه از ۱۷۶ ساعت تجاوز نماید و در هر حال کارگر از فوق‌العاده نوبت کاری بهره‌مند می‌شود و از ارجاع کار اضافی معاف می‌باشد.

۵- کار متناوب:

کاری که به صورت بریده بریده در طی طول روز انجام می‌گردد کار متناوب است مانند کارگاه نانواییکه در سه نوبت صبح، ظهر، عصر کار می‌کنند و در ساعات بین آن کارگر در اختیار خودش می‌باشد که در مجموع ساعت کار نباید از ۴۸ ساعت تجاوز کند و مجموع ساعات کار و استراحت از ۱۵ ساعت نباید بیشتر شود.

۶- اضافه کاری:

ارجاع کار بیش از ساعات قانونی حد اکثر تا ۴ ساعت و مشروط به پرداخت ۴۰٪ اضافه به کارگر با موافقت وی مجاز می‌باشد البته در موارد استثناء ساعات کار اضافی میتواند تا ۸ ساعت از روز باشد

گفتار دوم: تعطیلات و مرخصی‌ها:

بخش اول: تعطیلات

روز جمعه روز تعطیل رسمی هفتگی است بنابراین در صورت کار اضافی کارگر در این روز از ۴۰٪ فوق‌العاده برخوردار شده و بایستی یک روز دیگر هفته به جای آن تعطیل شود در رابطه با سایر تعطیلات رسمی که به موجب قانون معین می‌شود نیز مشابه همین وضعیت حاکم است مانند روز کارگر.

بخش دوم: مرخصی‌ها

الف- مرخصی استحقاقی:

۱. مرخصی استحقاقی سالیانه کارگران عادی یکماه است که با احتساب جمعه‌ها ۲۶ روز می‌شود البته غیر از جمعه سایر تعطیلات اگر بین مرخصی باشد محاسبه نمی‌شود.
۲. مرخصی استحقاقی کارگران کارهای سخت و زیان‌آور ۵ هفته است که با احتساب جمعه‌ها ۳۰ روز می‌شود
۳. جمع مرخصی ساعتی که کمتر از یک روز است از مرخصی متعلقه کسر می‌شود.

نکته: فقط ۹ روز از مرخصی سالیانه کارگر قابل ذخیره و در پایان خدمت قابل تبدیل به پول است و کارگر بایستی از

بقیه آن استفاده نماید.

ب- مرخصی بدون حقوق:

۱. مدت این مرخصی ۲ سال بوده که در صورت ادامه تحصیلات یک دوره دیگر نیز قابل تمدید می‌باشد
۲. مرخصی به منظور اداء فریضه حج واجب به مدت یکماه و فقط یک بار مجاز است.

ج- مرخصی استعلاجی (بیماری، بارداری، شیردهی):

۱. هر گونه استراحت ناشی از بیماری تا زمانی که به تشخیص کمیسیون پزشکی لازم بوده و یا کارگر از کارافتاده شود در صورت تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کارگر محسوب شده و حقوق آن ایام پرداخت می‌گردد.
۲. مرخصی بارداری و زایمان تا فرزند سوم در هر مورد تا ۹۰ روز می‌باشد که برای مادران شیرده تا ۹ ماه افزایش می‌یابد (مصوبه ۹۱/۳/۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی) که ۲۱ ماه مرخصی بدون حقوق نیز با درخواست کارگر می‌تواند داده شود. که مجموع آن ۳۰ ماه مرخصی می‌شود و برای کل دوران خدمت کارگر حداکثر ۱۰ سال مجاز می‌باشد.) همچنین مادران شاغل دارای ۳ فرزند و بیشتر می‌توانند با داشتن هر میزان سابقه کار، علاوه بر میزان سنوات خود به ازای هر فرزند با یک سال افزایش سنوات بازنشسته شوند.
۳. میزان این مرخصی برای مادرانی که دو قلو داشته‌اند ۵ ماه و ۳ قلو و بیشتر یکسال با استفاده از حقوق و مزایا می‌باشد.
۴. یک ساعت مرخصی روزانه به منظور شیردهی تا ۲۰ ماهگی کودک بنابراین مقررات قسمت اول ماده ۷۸ فسخ ضمنی شده است.

د- مرخصی مربوط به حوادث خاص:

در موارد زیر کارگر از سه روز مرخصی با استفاده از حقوق بر خوردار می‌باشد:

۱- ازدواج دائم ۲- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

نکته: کلیه مرخصی‌های استحقاقی کارگر با توافق کارفرما استفاده می‌شود و در صورت عدم توافق ابتدا شورای اسلامی

کار و سپس هیأت تشخیص به اختلاف کارگر و کارفرما رسیدگی می‌کند.

فصل پنجم

تعليق و خاتمه قرار دادگاه

مبحث اول: تعليق قرار داد کار

تعليق قرارداد کار با قرارداد معلق متفاوت است در قرارداد معلق تحقق عقد بر حسب انشاء منوط به امری است (ماده ۱۱۹ قانون مدنی) ولی در تعليق قرارداد، عقد منجر^۱ واقع شده ولی بر حسب شرایط توافق شده^۲ یا قانونی اجرای برخی از مواد قرارداد یا تعهدات بصورت موقت متوقف می گردد و پس از رفع موجب تعليق گاهی اوقات خسارات وارده (حقوق و مزایای معوق و یا سنوات خدمتی و...) جبران می شود و در برخی از موارد بدون جبران می باشد.

گفتار اول: تعليق قرارداد کار بدون پرداخت حقوق و مزایای ایام تعليق

گاهی تعليق قرارداد کار بدون پرداخت حقوق و مزایای ایام تعليق بوده و پس از پایان مدتی که کارگر معلق بوده، قرارداد خاتمه یافته نمی باشد و کارگر مجدد به کارگیری می شود ولی ایامی که در خدمت کارفرما نبوده و به کار اشتغال نداشته بطور طبیعی مستحق دریافت اجرت نمی باشد.

۱- خدمت نظام وظیفه

با توجه به این که سن مشمولیت اشخاص ذکور ۱۸ سالگی است (براساس ماده ۱۹ قانون خدمت نظام وظیفه عمومی مصوب ۱۳۹۰/۹/۲، کسانی که به سن هجده سال تمام می رسند، پس از انتشار آگهی احضار، موظفند ظرف شش ماه خود را به سازمان معرفی نمایند و سازمان مکلف است، حداکثر ظرف شش ماه تکلیف

۱. عقد منجز آن است که تاثیر آن بر حسب انشاء موقوف به امر دیگری نباشد و الا معلق خواهد بود. فصل دوم - در شرایط اساسی برای صحت معامله ماده (ماده ۱۸۹ قانون مدنی).

۲. هرگاه شرط در ضمن عقد شرط فعل باشد اثباتا یا نفیا کسی که ملتزم به انجام شرط شده است باید آن را بجا بیاورد و در صورت تخلف طرف معامله می تواند به حاکم رجوع نماید تقاضای اجبار به وفاء شرط بنماید (ماده ۲۳۷ قانون مدنی)

مشمولین وظیفه را تعیین نماید و آنها را به خدمت اعزام یا برابر مقررات از خدمت دوره ضرورت معاف کند.. ماده ۶۳ مکرر قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی» مصوب ۱۳۹۰/۹/۲) کسانی که به نحوی مشمولین غایب را در مؤسسات دولتی و غیردولتی از قبیل کارخانه ها، شرکتها، آموزشگاهها، کارگاهها، بنگاهها، مغازهها و تعمیرگاهها، بهکارگیری نمایند توسط نیروی انتظامی، وزارتخانه‌های «تعاون، کار و رفاه اجتماعی» و «صنعت، معدن و تجارت» شناسایی و به محاکم صالحه قضائی معرفی می‌شوند. مجازات اینگونه افراد برای بار اول هزینه سالانه یک سرباز و برای بار دوم و بیشتر هزینه سالانه سه سرباز است.) و سن کار آموزی ۱۵ و سن شروع به کار ۱۸ سالگی باشد (بند «ب» ماده ۱۱۲ قانون کار) لذا ممکن است کارگر پس از شروع بکار به خدمت فرا خوانده شود البته پس از ۱۹ سالگی نیز ممکن است کارگر به خدمت دوره احتیاط یا ذخیره فرا خوانده شود (ماده ۱۹ قانون کار) و بدیهی است که در اینگونه موارد کارگر به کشور خدمت نموده و بایستی از حداقل حمایت قانون برخوردار گردد بنابراین پس از پایان دوره خدمت ضرورت یا احتیاط یا ذخیره. ۱/۱- کارفرما مکلف به قبول و به‌کارگیری کارگر می‌باشد مشروط بر این که حداکثر ظرف دو ماه پس از اتمام دوره خدمت و صدور برگه ترخیص کارگر به کارفرما مراجعه نماید. (ماده ۱۹ قانون کار) ۲/۱- سازمان تأمین اجتماعی مکلف به پذیرش مدت خدمت بعنوان سابقه کار می‌باشد (تبصره ۱ اصلاحی ماده ۱۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۳/۱/۳۱ و ماده ۹۵ قانون تأمین اجتماعی)

۲- شرکت داوطلبانه کارگران در جنگ

علاوه بر شرکت اجباری کارگر در نیروهای مسلح در زمان جنگ ممکن است کارگر بصورت داوطلبانه در خدمت نیروهای مسلح قرار گیرد در این صورت مشابه وضع قبل مدت حضور داوطلبانه وی مشروط به معرفی از طرف کارگاه و اعزام از طرف مراجع ذیصلاح جزء سوابق تأمین اجتماعی وی محسوب می‌گردد تبصره ۱ از ماده ۱۴ قانون کار و کارفرما مکلف به پذیرش و به‌کارگیری کارگر می‌باشد مشروط به این که ظرف حداکثر یکماه پس از پایان خدمت به کارفرما مراجعه نماید و گرنه مستعفی شناخته می‌شود (تبصره ماده ۲۰ قانون کار).

۳- مرخصی بدون حقوق یا مرخصی تحصیلی

مدت مرخصی بدون حقوق برای ادامه تحصیل حداکثر ۴ سال و برای موارد غیر تحصیلی ۲ سال می‌باشد و مشابه مرخصی استحقاقی استفاده و از این حق با توافق کارگر و کارفرماست و در صورت عدم حصول آن کارگر حق دارد به شورای اسلامی کار و پس از آن به مراجع حل اختلاف اداره کلرادخواهی نماید. همچنین مانند بند قبلی کارگر بایستی حداکثر ظرف یکماه پس از اتمام مرخصی به کارفرما مراجعه و آمادگی خود را

برای ادامه کار اعلام نماید و کارفرما مکلف به کارگیری وی می‌باشد و در صورت عدم مراجعه کارگر مستعفی شناخته می‌شود (ماده ۱۶ قانون کار).

۴- اعتصاب کارگران به شرط حضور در کارگاه

تعریف اعتصاب: وجود یک گروه اجتماعی که در حالت تبعیت و وابستگی نسبت به یک قدرت (اعم از بخش عمومی و خصوصی) بمس برد و بتواند با قطع کار خود منافع آن مقام و قدرت را (خواه نفع مادی باشد یا نفع معنوی مانند آرامش اجتماعی) به خطر اندازد. (دکتر عراقی ص ۲۱۳)!

کارگر اگر تنها باشد معمولاً ضعیف تر از آن است که بخواهد اعتصاب کند ولی اگر بصورت گروه متشکل و یا غیرمتشکل باشد می‌تواند از این ابزار بنفع منافع خود استفاده نماید. قانون کار اعتصاب و دست کشیدن از کار ضمن حضور فیزیکی در کارگاه را به رسمیت شناخته است و همچنین کاهش عمدی تولید را، ولی اگر کارگر محل کارگاه را ترک نماید غیبت و فسخ یکجانبه قرارداد واقع شده و تا حضور مجدد و توافق بر ادامه کار هیچ حقوقی به کارگر تعلق نمی‌گیرد. (ماده ۱۴۲ قانون کار) در صورت اعتصاب و یا کاهش عمدی تولید، اختلاف کارفرما و کارگران بایستی در مراجع حل اختلاف حل و فصل شود و درحالی که اختلافی صنفی و غیر حقوقی است متأسفانه قانون کار، سازوکار غیر حقوقی مانند مذاکره برای آن پیش بینی نکرده است.

۵- توقیف کارگر بدون دخالت کارفرما که منتهی به عدم محکومیت کارگر شود.

در صورت بازداشت و عدم محکومیت کارگر (برائت یا موقوفی تعقیب و یا عفو و گذشت شاکی) پس از طی مدت بازداشتی به کار برمی‌گردد. (ماده ۱۷ قانون کار)

گفتار دوم:

تعلیق قرارداد کار با پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق

۱- توقیف کارگر با شکایت کارفرما که منتهی به محکومیت کارگر نشود

اگر کارگر با شکایت کارفرما بازداشت شود که در این صورت هم مرتکب تخلف انضباطی شده و هم متهم به ارتکاب جرم است، در صورتیکه رسیدگی مرجع قضایی و انضباطی منتهی به محکومیت کارگر نشود کارفرما علاوه بر پرداخت حقوق و مزایای ایام بازداشت و تعلیق کار، به جبران ضرر و زیان وارده مطابق رأی دادگاه محکوم می‌شود. و در طی این مدت که کارگر بازداشت می‌باشد از ابتدای بازداشت کارفرما بایستی ۵۰٪ حقوق ماهیانه کارگر را به صورت علی الحساب به خانواده اش بپردازد که در صورت تبرئه مابقی آن پرداخت شده و جز سابقه کار وی محاسبه می‌شود و در غیر این صورت می‌تواند مبالغ پرداختی را مسترد نماید.

(ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.)

بنابراین پرداخت علی الحساب حقوق ایام بازداشتی به خانواده کارگر خلاف سایر مقررات مشابه است زیرا پرداخت حقوق در مقابل کار کارگر معنی دارد ولی پرداخت به خانواده او و بدون کار به منظور حمایت از کارگر وضع شده که با توجه به روابط کاری در این گونه مواقع اجرای آن دشوار است زیرا شخص دریافت کننده غیرذی حق است. و با عنایت به اقامه دادرسی و پس از طی مدت طولانی و از همه مهمتر این که پس از محکومیت کارگر، کارفرما چگونه می تواند طلب خود را وصول و با کارگر تسویه حساب نماید نکته مهم تر این که گویا قانون گذار فرض کرده همیشه دعوی حقوقی و جزایی در دادگستری توأم با طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کارگری است در حقیقت بنوعی از کارفرما حمایت کرده که اگر کارفرما نتوانست در مراجع قضایی کارگر را محکوم نماید شاید بتواند در مراجع حل اختلاف وی را محکوم نموده و حقوق ایام تعلیق را نپردازد و حتی در صورت عدم محکومیت کارگر در مراجع حل اختلاف امکان دارد خسارت وارده به وی در دادگاه معین نشود نه در مرجع حل اختلاف.

البته بر خلاف تفسیر فوق برخی از نویسندگان مسامحه قانون گذار را مطرح نموده اند به این ترتیب که توقیف اشخاص به هیچ وجه ارتباطی با مراجع حل اختلاف و صدور رأی آنان ندارد و به این جهت به جای مراجع قضایی به مراجع حل اختلاف در متن ماده اشاره شد. در حالی که مراجع قضایی دادگستری صحیح است (موحدیان ۱۳۹۰ ص ۱۴۲). البته شاید بتوان در توجیه نظر قانون گذار گفت که اگر نظر مراجع حل اختلاف ارزشی دارد، به طریق اولی نظر دادگاه ارجح است و نقصی به قانون وارد نیست. و عدم محکومیت در دادگاه نیز کفایت می کند.

۲- اخراج غیر موجه کارگر

زمان اخراج کارگر در دو حالت ممکن است: ۱- کارفرما بلحاظ مقررات شکلی محق باشد یعنی در قرارداد پیش بینی حق فسخ بنفع کارفرما باشد و اگر توافق نشده باشد (بند ۲۱ ماده ۲۱ قانون کار) ممکن است اخراج کارگر با کسب نظر مجامع کارگری شورای اسلامی و یا انجمن صنفی و یا هیأت تشخیص انجام پذیرفته باشد و ۲- یا ممکن است بلحاظ شکلی کارفرما از مقررات تخلف کرده باشد.

در هر دو صورت ممکن است کارگر به اقدام کارفرما معترض بوده و به مراجع حل اختلاف مراجعه نماید و در طول رسیدگی این مراجع کارگر اخراجی در حالت تعلیق می باشد (ماده ۲۷ قانون کار) بدیهی است اگر کارگر به اقدام کارفرما اعتراض نکرده و یا پس از طرح دعوی محکوم شود قرارداد

کار مختومه شده و هیچ امتیازی به کارگر تعلق نمی‌گیرد ولی در صورت صدور رأی مناسب به نفع کارگر ایام تعلیق جزء ایام اشتغال محاسبه شده و مشابه بند ۱ حقوق و مزایا و سنوات ایام تعلیق به کارگر تعلق می‌گیرد (مواد ۲۹ و ۱۲۵ قانون کار)

نکته: در قراردادهای کار پس از سال ۱۳۸۷ که حق فسخ بنفع کارفرما پیش بینی شده معمولاً مباحث فوق موضوعیت نمی‌یابد ولی در سایر قراردادها اگر تشکل کارگری شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی، تخلف انضباطی کارگر را تأیید نکند مراجع بالاتر کار صلاحیت رسیدگی به اقدام کارفرما را دارند. (ماده ۲۷ و اطلاق ماده ۱۵۷ قانون کار)

اما در آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری که لازم‌الاتباع است برخلاف این نظر مشاهده می‌شود. یعنی اگر اخراج کارگر به استناد ماده ۲۷ واقع شود حتماً باید موافقت شورای اسلامی کار و انجمن صنفی را همراه داشته باشد و تأیید مراجع حل اختلاف جایگزین آن نمی‌شود.

(آرا شماره ۲۲ مورخ ۱۳۷۴/۲/۳۰ و ۱۱۸ مورخ ۱۳۷۶/۸/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) و این که «هیات‌های تشخیص و حل اختلاف حق تأیید اقدام کارفرما در فسخ قرارداد کار و اختتام آنرا نداشته و ملزم به نقض آن و اعاده کارگر به کار سابق خواهند بود، چنین تاسیسی در قانون گذاری کم ارزش نمودن جایگاه رفیع هیات‌های تشخیص و حل اختلاف است که در ترکیب آن رعایت مصالح سیاسی اجتماعی و اقتصادی جهت حفظ منافع و حقوق دو طرف یعنی کارگر و کارفرما لحاظ گردیده است، ضمن این که در ترکیب هیات‌های حل اختلاف نیز نمایندگانی از کارگران حضور دارند» (موحدیان ۱۳۹۰ ص ۱۴۴ و ۱۴۳).

۳- تعطیل کارگاه بواسطه احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر به دستور مرجع قضایی - چنانچه به تشخیص بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه وارد شود با اعلام اداره مربوطه به دادسرا محل کارگاه پلمپ شده و تعطیل می‌گردد و رفع پلمپ با دستور مجدد مرجع قضایی پس از رفع عیوب و نواقص می‌باشد و در طول این مدت کارگران در حال تعلیق بوده و مستحق دریافت حقوق و مزایا می‌باشند. (ماده ۱۰۵ قانون کار).

گفتار سوم:

تعلیق قرارداد کار با پرداخت غرامت دستمزد و یا مقرری بیکاری

۱- مرخصی استعلاجی، بارداری و زایمان

بیماری کارگر چه ناشی از انجام وظیفه باشد یا نباشد تحت حمایت قانونی قرار می‌گیرد یعنی پس از بهبودی با معرفی سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر دریافت حقوق و مزایا بعنوان غرامت، مدت غیبت جزء سوابق کارگر

نیز محاسبه می گردد مدت بارداری و زایمان نیز گر چه مشابه مورد قبل است ولی از ا متلذات وی ژه ای برخوردار است. (ماده ۷۴ و تبصره ماده ۷۶ قانون کار).

۲- حوادث غیر مترقبه و غیر قابل پیش بینی (قوه قاهره یا فورس ماژور)

در مواردی که با تأیید اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی حادثه ای که منجر به تعطیلی کارگاه شده و غیر قابل پیش بینی بوده مانند جنگ، سیل، زلزله قرارداد کار تعلیق و کارفرما وظیفه ای در پرداخت حقوق ندارد و کارگر بیکار شده تحت پوشش تأمین اجتماعی واقع می شود بدیهی است پس از رفع این علت کارفرما مکلف به پذیرش کارگر می باشد (ماده ۱۵ قانون کار)

مبحث دوم: خاتمه و فسخ قرارداد کار

گفتار اول: انواع خاتمه و فسخ قرارداد کار

۱. پایان کار در قرارداد مربوطه به کار معین - در پایان کار قرار خاتمه یافته است (بند «ه» ماده ۱ قانون کار)
۲. پایان مدت در قرارداد موقت کار و عدم تجدید آن به صورت صریح یا ضمنی (بند «د» ماده ۱ قانون کار)
۳. موارد قهری و خارج از اداره طرفین (بندهای «الف» تا «ج» ماده ۲۱ قانون کار)
۱/۳- قوه قاهره - گاهی قدرت قوه قاهره به حدی است که امکان تجدید ساختار و راه اندازی مجدد کارگاه نیست مانند زلزله و رانش زمین، بنابراین قرارداد کار خاتمه یافته تلقی می شود و کارگران از مزایای بیمه بیکاری استفاده می کنند.
۲/۳- از کارافتادگی کلی - اگر از کارافتادگی کلی بود بنحوی که قدرت کار کارگر حداقل ۶۶٪ کاهش یابد در این صورت قرارداد کار خاتمه یافته تلقی شده و کارگر از حقوق وظیفه برخوردار می شود.
۳/۳- بازنشستگی در موعد مقرر و با الزام قانونی - در صورت تأیید تأمین اجتماعی و برقراری حقوق بازنشستگی قرارداد کار خاتمه یافته تلقی می شود.
۴/۳- فوت کارگر- مشابه وضع سابق می باشد.
۴. اخراج کارگر- اگر اخراج منطبق با مقررات باشد از موارد خاتمه قرارداد است.
۱/۴- اخراج کارگر به علت قصور و تقصیر و بی انضباطی کارگر- تقصیر اقدام عمدی همراه با تعدی و تفریط از حدود و اجازه و مقررات و عرف رایج است ولی در قصور عنصر اراده مطرح نیست و صرف انتساب به کارگر نیز کافی است و مؤثر نبودن کارگر باید ثابت شود و به هر حال عدم رعایت ضوابط و مقررات و عرف مربوطه در اغلب موارد موجب مسئولیت بوده و ممکن است منتهی به اخراج کارگر شود. (ماده ۲۷ قانون کار) و

برای رفع اختلاف، برخی از مصادیق آن در مقررات مصوب تعیین شده است. مانند هر گونه فعل یا ترک فعلی که موجب کاهش کمی یا کیفی تولید و خدمات، و یا افزایش ضایعات شود (ماده ۱ مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱/۲۴)

۲/۴- اخراج کارگر پس از توقیفی که منجر به محکومیت جزایی شده است - با توجه به قانون کار اگر کارگر به هر دلیلی که مربوط به کارگاه باشد یا نه با قرار بازداشت موقت و یا حکم قطعی به زندان رود کارفرما می‌تواند او را اخراج نماید مشروط بر این که محکومیت جزایی یا بد مثلاً به علت تصادف رانندگی بازداشت باشد و بعد محکوم به پرداخت دیه شود یا به علت صدور چک و یا به علت عدم پرداخت مهریه بازداشت شود و سپس محکوم به پرداخت وجه گردد کارفرما حق اخراج او را دارد. این مطلب با استفاده از مفهوم مخالف ماده ۱۷ قانون کار استنباط می‌شود و نظریه دیوان عدالت اداری نیز در رأی وحدت رویه بر این دیدگاه تأکید دارد که نظر به این که محکومیت کیفری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال آنان به خدمت بواسطه تعقیب در مراجع قضایی و یا تحمل مجازات قطعی از مصادیق ترک خدمت و موجبات قطع رابطه همکاری با کارفرما محسوب می‌شود. اخراج صحیح است. (رأی وحدت رویه شماره ۱۵۵ مورخ ۱۳۸۰/۵/۱۴)

۳/۴- اخراج موقت کارگر به سایر اسباب - هر علتی ممکن است توسط هیأت حل اختلاف موجه تلقی شود بعنوان نمونه زمانی که کارگاه بدستور مقامات قانونی تعطیل شده و شروع به کار مجدد آن با توجه به شرایط اقتصادی و وضع کارفرما غیر ممکن باشد و کارفرما قادر به بکارگیری کارگر در محل دیگری نداشته باشد قرارداد کار قابل اجرا نبوده و کارگر اخراج می‌شود و در این صورت (موجه بودن اخراج کارگر) مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۷ قانون کار می‌باشد. (ماده ۱۶۵ قانون کار).

۵. **استعفاء کارگر** - در قراردادهای موقت کار امکان دارد قرارداد با اراده یکجانبه کارگر فسخ شود مشروط به این که یکماه قبل از زمانی که قصد استعفاء و خاتمه کار را دارد موضوع را کتبی به اطلاع کارفرما برساند ولی می‌تواند تا ۱۵ روز پس از ارائه درخواست، منصرف شود. (تبصره ماده ۲۱ قانون کار) در دو حالت نیز کارگر مستعفی شناخته می‌شود گر چه درخواست استعفاء نداده است.

۱/۵- زمانی که قرارداد به علت خدمت نظام وظیفه، قوه قاهره، بازداشت منتهی به محکومیت و مرخصی بدون حقوق و تحصیلی بصورت تعلیق درآمده و کارگر تا یکماه پس از رفع موجب عدم حضور به کارفرما مراجعه نکند (ماده ۲۰ قانون)

۲/۵- در صورتی که علت تعلیق قرارداد کار خدمت وظیفه عمومی باشد این مدت به دو ماه افزایش می‌یابد. (ماده ۱۹ قانون کار)

۶. **ترک کار** - در صورتی که بدون رعایت شرایط استعفاء، کارگر غیبت غیر موجه نموده و مستعفی شناخته نشود حق دریافت سنوات را نداشته و حتی کارفرما در صورت بروز خسارت ناشی از ترک کار می تواند جهت دادخواهی به مراجع قانونی مراجعه و خسارت وارده را مطالبه نماید.
۷. **فسخ قرارداد کار موجب شرایط پیش بینی شده در آن** - در قراردادهای کار اعم از موقت و غیر موقت طرفین می توانند در مورد حق فسخ و شرایط آن توافق نمایند در این صورت کارگر اخراجی حق دریافت سنوات دارد حتی اگر سابقه کار و پرداخت بیمه او کمتر از یکسال باشد (بند ۲۱ ماده ۲۴ و تبصره ماده ۷).
۸. **تعدیل نیروی انسانی در شرکتهای صنعتی** - در صورتی که شرایط و اوضاع و احوال اقتصادی اجتماعی و سیاسی و یا کاهش تولید ایجاب نماید کارفرما می تواند در اجرای با شتاب طرح تعدیل نیروهای انسانی و با موافقت شکل کارگری ذی ربط یا مرجع حل اختلاف خاص، کارگران مازاد خود را با پرداخت حداقل دو ماه آخرین حقوق و مزایا به ازای هر سال خدمت بعنوان حق سنوات اخراج نماید و کارگر پس از آن تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرد. (ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور) و (بند ح الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵) البته این امتیاز مخصوص برخی از مشمولین قانون می باشد که مختص واحدهای صنعتی و تولیدی دارای پروانه بهره برداری می باشد. (ماده ۱ آیین نامه اجرایی ماده ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور مصوب ۱۳۸۳)^۱

گفتار دوم: مزایای پایان کار و حق سنوات

بجز زمانی که کارگر با غیبت غیر موجه خود و یا ترک کارگاه به قرارداد کار خاتمه می دهد در سایر موارد اختتام قرارداد، کارگر مستحق دریافت مبلغی است که به آن حق سنوات یا مزایای پایان کار و مشابه آن می گویند.

۱. ماده ۹- به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکتهای صنعتی با مشارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مزاد، نیروی مزاد با دریافت حداقل دو ماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود، مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹.۶.۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرند. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع بانظرات طرفین به کارگروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) و سازمان تأمین اجتماعی و تشکل‌های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹.۶.۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرند. ضوابط این ماده تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، قابل اجراء می باشد. در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات مورد نیاز را در یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه سالانه کل کشور در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

قانون گذار حق سنوات را حق مکاتبه کارگر در نظر گرفته که با قصور و تقصیر وی از بین نمی رود و به ماخذ یکماه بازای هر سال خدمت پرداخت می شود (ماده ۲۷ قانون کار) مشابه زمانی که کارگر به علت موجه مثل ورشکستگی کارفرما اخراج می شود (ماده ۱۶۵ قانون کار)

حق سنوات برای کارگران مستعفی، بازنشسته و از کار افتاده کلی نیز طبق قاعده اصلی یکماه به ازای هر سال می باشد.

(موارد ۲۰، ۳۱ و ۳۲ قانون کار)

ولی در موارد خاص به این امتیاز کارگر اضافه می شود در صورتی که بازنشستگی یا از کار افتادگی کارگر در حادثه ناشی از کار باشد، کارگر مستحق دریافت دو ماه سنوات بر اساس هر سال خدمت می باشد. که البته فوت کارگر ناشی از کار تصریح شده که به قیاس اولویت می توان به آن رسید (ماده ۳۲ قانون کار). همچنین زمانی که کارفرما (شرکت صنعتی یا تولیدی) برای تعدیل نیروی انسانی کارگر را اخراج می کند بایستی سنوات وی را بر اساس سالی ۲ ماه پرداخت نماید (ماده ۹ قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷).

نکته: اگر کارفرما به منظور فرار از پرداخت پاداش پایان کار، سالیانه یا در پایان هر قرارداد حق سنوات کارگر را بپردازد دو نظریه وجود دارد. دیدگاه اول به نفع کارفرما بوده و وی را ملزم به پرداخت آخرین سنوات می داند و در نظر دیگر در زمان بازنشستگی، کارگر مستحق دریافت پاداش بازنشستگی است که به مأخذ حقوق و مزایای آن زمان پرداخت می شود بنابراین پرداخت های قبلی از حق کارگر کسر می شود و در اصطلاح علی الحساب بمشمار می آیند.

همچنین ذکر این نکته لازم است که مبالغ ذکر شده حداقل قانونی است بنابراین اگر در قرارداد خاص بین کارگر و کارفرما یا قرارداد و پیمان دسقجمعی به مبلغ بیش از آن توافق شد ملاک عمل مبلغ بیشتر می باشد. چون قانون کار حمایتی بوده و همیشه باید به نفع کارگر تفسیر شود.

فصل ششم

دادرسیکار

رسیدگی به اختلافات کارگاهی از طریق سیستم مذاکره و سازش و گاهی از طریق سیستم دادرسی حل و فصل می‌گردد که مرحله اول و تفصیل اختلافات کار در فصل هشتم (روابط صنعتی) بحث می‌شود براساس ماده ۱۵۶ قانون کار مرحله مذاکره که به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم است بر مرحله رسیدگی قانونی که شامل مرحله بدوی و تجدیدنظر است اولویت دارد. در این نوع رسیدگی با توجه به نوع دعوی آئین دادرسی و مرجع قانونی صالح به رسیدگی معین می‌شود. توجه به صلاحیت ذاتی و نسبی در این مرحله حائز اهمیت است.

صلاحیت ذاتی - یعنی توجه به ماهیت و ذات دعوی از جهت نوع آن که کیفری یا انضباطی یا حقوقی است و از نوع اختصاصی است یا عمومی و همچنین از جهت درجه آن که متناسب با مراجع نظارتی و بازرسی است یا در مرحله بدوی یا تجدیدنظر می‌باشد.

صلاحیت نسبی - یعنی توجه به شکل دعوی به نسبت مبلغ خواسته و محل اقامت طرف دعوی، که با عنایت به آن مرجع صالح جهت دادخواهی معین می‌شود.

بنابراین دادرسی کار بر دو نوع می‌باشد. دادرسی اختصاصی و دادرسی عمومی.

اصول حاکم بر دادرسی اختصاصی کار

۱. اصل دسترسی آسان و سریع به مرجع دادخواهی - که بایستی توأم با هزینه اندک برای شاکی بوده و به لحاظ جغرافیایی در نزدیکی محل کار و حتی در داخل کارگاه باشد. همچنین با آئین دادرسی ساده و بدون تشریفات اداری مفصل همراه باشد.
۲. مشارکتی بودن دادرسی - دعاوی با حضور نمایندگان طرفین و نماینده قانون (اداره کار) و به صورت گروهی تصمیم‌گیری شود.

مبحث اول: مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما

این مراجع دو نوع می باشند

۱. مراجعی که اختصاصاً برای دعاوی کار تشکیل شده اند.
۲. مراجع عمومی که به دعاوی کار نیز رسیدگی می کنند

گفتار اول: ترکیب هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف

در این قسمت به مراجع اختصاصی می‌پردازیم که به دعاوی اختصاصی کارگر و کارفرما ناشی از قانون و مقررات کار رسیدگی می‌کنند.

ترکیب اعضاء هیأت تشخیص - با توجه به اصل مشارکتی بودن و براساس ماده ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار اعضای این هیاتها عبارت‌اند از:

هیأت تشخیص از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

۱. یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
 ۲. یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان
 ۳. یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.
- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم هیات حل اختلاف مراجعه و اعتراض و اقامه دعوی نماید.
- مطابق آئین‌نامه انتخاب اعضای هیأت تشخیص و اداره کار حد نصاب رسمیت و نحوه اتخاذ تصمیم را معین و براساس آئین‌نامه رسیدگی، این هیاتها اقدام می‌کنند، در این آئین‌نامه آمده است.

نحوه انتخاب - اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه هریک از

نمایندگان کارگران و مدیران صنایع عضو هیأت تشخیص، مراتب را به مرجع انتخاب کننده اعلام کند. مرجع انتخاب کننده نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از اعلام اداره کل کار و امور اجتماعی استان نمایندگان منتخب را به آن اداره کل معرفی نماید.

انتخاب اعضاء هیأت تشخیص - مرجع انتخاب کننده موظف است به تعدادی که اداره کل کار و امور اجتماعی

استان اعلام می‌نماید، نمایندگان مربوط را انتخاب و معرفی کند. در صورت معرفی کمتر از تعداد تعیین شده برای انتخاب تعداد باقیمانده، حسب مفاد تبصره‌های (۱)، (۲) و (۳) ماده (۲) آئین‌نامه انتخاب اعضاء هیأت تشخیص اقدام می‌شود

اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیات‌های تشخیص موجود، تعداد نمایندگان کارگران و مدیران در آن هیات‌ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات هیات‌ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد. در انتخاب نمایندگان کارگران و مدیران اولویت با اعضای تشکلهای کارگری و کارفرمایی می‌باشد. در صورت انتخاب نمایندگان کارگران از بین افرادی غیر از اعضای تشکلهای کارگری، آن افراد باید شاغل و مشمول قانون کار باشند.

نمایندگان مدیران ترجیحاً از بین افرادی انتخاب می‌گردند که مطابق تعریف ماده (۲) قانون کار، کارگر محسوب نمی‌شوند.

نمایندگان کارگران و مدیران در هیات‌های تشخیص یک استان ترجیحاً از بین اعضای تشکلهای کارگری یا کارفرمایی یا افراد شاغل در همان استان انتخاب می‌شوند.

از هر کارگاه فقط یک نفر را می‌تواند برای عضویت در هیأت تشخیص انتخاب و معرفی نمود.

نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی موضوع بند (۱) ماده (۱۵۸) قانون کار جمهوری اسلامی ایران از بین کارمندان رسمی یا پیمانی به پیشنهاد مدیر کل کار و امور اجتماعی استان و تایید معاونت روابط کار و با ابلاغ کتبی عهده‌دار این سمت می‌شوند.

شرایط عضویت اعضای هیات‌های تشخیص - عبارتند از:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران.

۲- داشتن سن حداقل ۲۵ سال تمام.

۳- داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی (ترجیحاً حقوق) و یا کاردانی روابط کار برای نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی.

۴- داشتن حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو سال سابقه کار تحت شمول قانون کار برای نمایندگان

کارگران و مدیران صنایع.

۵- آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و موسسه کار و

تامین اجتماعی.

نمایندگان کارگران و مدیران صنایع که فاقد مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه می‌باشند به شرط داشتن حداقل

گواهی‌نامه پایان دوره راهنمایی و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل اختلاف می‌توانند به عضویت هیأت تشخیص در آیند.

نمایندگان فعلی کارگران و مدیران صنایع در هیات‌های تشخیص که فاقد شرایط بند (۴) و تبصره (۱) می‌باشند تا

پایان اعتبارنامه می‌توانند همچنان عضو هیئت تشخیص باشند لیکن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرایط مذکور می‌باشد.

مسئولیت تطبیق شرایط افراد معرفی شده برای عضویت در هیات‌های تشخیص با اداره کل کار و امور اجتماعی استان می‌باشد.

معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری موسسه کار و تامین اجتماعی و ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی استانی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی لازم برای اعضای هیات‌های تشخیص اقدام می‌نماید.

مدت، موضوعات، محتوا و چگونگی برگزاری دوره‌های آموزشی و آزمون‌های مربوط برای اعضای هیات‌های تشخیص مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط معاون روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی ابلاغ می‌شود.

مدت نمایندگی - مدت اعتبار نمایندگی اعضای هیات تشخیص دو سال بوده و انتخاب و عضویت مجدد اعضای هیات تشخیص بلامانع است.

مسئولیت صدور اعتبارنامه برعهده معاونت روابط کار بوده که می‌تواند اختیار صدور اعتبارنامه‌ها را به هریک از ادارات کل کار و امور اجتماعی تفویض نماید. نحوه تفویض یا سلب اختیار و سایر مقررات مربوط براساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب معاون روابط کار خواهد رسید.

نمایندگان کارگران و مدیران صنایع در هیات تشخیص در موارد ذیل عضویت خود را از دست می‌دهند و حسب مورد نمایندگان جدید براساس این آیین‌نامه انتخاب و جایگزین می‌شوند.

۱- استعفا از عضویت در هیات تشخیص.

۲- وفات.

۳- رای دادگاه مبنی بر محرومیت از حقوق اجتماعی.

۴- پایان دوره نمایندگی.

۵- اعلام مرجع انتخاب کننده به اداره کل کار و امور اجتماعی استان.

۶- غیبت غیرموجه بیش از سه جلسه متوالی و یا پنج جلسه متناوب، اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی، نقض قوانین و مقررات مربوط، تبعیض، غرض‌ورزی یا روابط غیراداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص و سوء استفاده از مقام و موقعیت، به تشخیص مدیرکل کار و امور اجتماعی استان و با هماهنگی مرجع انتخاب کننده و تایید وزارت کار و امور اجتماعی.

۷- بازنشستگی یا سایر صور خاتمه قرارداد کار.

۸- خروج از شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای نمایندگان کارگران و مدیران.

هریک از نمایندگان کارگران و مدیران در صورت استعفا باید رونوشت استعفای خود را به اداره کل کار و امور اجتماعی استان مربوط تسلیم نمایند.

در صورت صدور رای قطعی دادگاه مبنی بر محرومیت از حقوق اجتماعی در مورد هریک از اعضای هیأت تشخیص، عضو مذکور مکلف است مراتب را بلافاصله به مرجع انتخاب کننده و اداره کل کار و امور اجتماعی استان اطلاع دهد.

تغییر شرایط کار - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست، در صورت بروز اختلاف، رای هیأت حل اختلاف قطعی و لازم اجراء است.

گفتار دوم: دادرسی در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما

با عنایت به آئین نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات (اعم از فردی یا جمعی) بین کارفرما یا کارگر و کارآموز که ناشی از اجرای مقررات کار و سایر مقررات مربوط باشد، همچنین دعاوی و اختلافات ناشی از اجرای قرارداد کار، قرارداد کارآموزی، موافقتنامه‌های کارگاهی و پیمانهای دسته جمعی کار بر اساس این آئین نامه در مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار انجام می شود.

رسیدگی و اتخاذ تصمیم نسبت به دعاوی و اختلافات فوق، جز در مواردیکه قانون ترتیب دیگری تعیین نموده باشد، در دو مرحله بدوی و تجدید نظر صورت می گیرد.

رسیدگی در مراجع حل اختلاف منوط به تسلیم دادخواست از سوی ذی نفع نماینده قانونی وی به واحد کار و امور اجتماعی محل می باشد. دادخواست باید کتبی باشد و به زبان فارسی و حتی الامکان بر روی برگهای مخصوص نوشته شود.

منظور از واحد کار و امور اجتماعی محل، اداره کل، اداره یا نمایندگی کار و امور اجتماعی است که آخرین محل کار کارگر در حوزه آن قرار دارد.

چنانچه کارگر در مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار باشد، کارگاه اصلی آخرین محل کار کارگر محسوب خواهد شد.

در مواردی که محل کار، در قرارداد کاری که طرفین آنها ایرانی هستند، خارج از کشور باشد در صورتیکه حاکمیت مقررات کشور محل انجام کار نافذ یا مورد توافق طرفین نباشد و ترتیب دیگری نیز در قرارداد کار ذکر نشده باشد مقررات کشور محل انجام کار نافذ یا مورد توافق طرفین نباشد و ترتیب دیگری نیز در قرارداد کار ذکر نشده باشد مقررات ایران نافذ بوده و محل اقامت خواننده در ایران محل تقدیم دادخواست خواهد بود.

نحوه طرح دادخواست

دادخواست باید حاوی موارد زیر باشد:

۱- نام، نام خانوادگی، نام پدر، سال تولد، اقامتگاه، نوع شغل و میزان سابقه کار در کارگاه (چنانچه خواهان کارگر باشد) ۲- نام، نام خانوادگی و اقامتگاه خواننده. ۳- موضوع شکایت و شرح خواسته به تفکیک مورد. ۴- امضاء یا اثر انگشت خواهان.

در صورتیکه خواننده کارفرما باشد، کارگاه، به شرط دایر بودن، اقامتگاه قانونی وی محسوب می شود. در صورتیکه دادخواست توسط نماینده خواهان (اعم از وکیل دادگستری یا اشخاص حقیقی دیگوسلیم گردد. لازمست اولاً مشخصات کامل و نشانی نماینده در دادخواست قید و ثلنیلد مثبت نمایندگی وی به دادخواست پیوست گردد. دادخواست و پیوستهای آن باید به تعداد خواننده دعوی باضافه یک نسخه باشد. دادخواست و پیوست پس از تسلیم به دبیرخانه واحد کار و اموراجتماعی باید با قید تاریخ روز و ماه و سال به ثبت رسیده و وقت رسیدگی تعیین گردد. وقت رسیدگی را می توان ارسال و ابلاغ دعوتنامه ای صورت می گیرد که علاوه بر مشخ نمودن تاریخ و ساعت تشکیل جلسه رسیدگی لازمست حاوی موارد زیر نیز باشد. ۱- محل حضور نام مرجع حل اختلاف. ۲- مشخصات طرفین. ۳- خواسته دعوی. ۴- محلی که برای نام و نام خانوادگی مامور ابلاغ و نام و نام خانوادگی و سمت یا نسبت دریافت کننده ابلاغ و امضاء آنها. تبصره - ارسال یک نسخه از دادخواست و تصویر یا رونوشت مدارک پیوست آن برای هر یک از خوانندگان به ضمیمه دعوتنامه نوبت اول الزامی است.

تعیین وقت رسیدگی باید به نوبت و بر اساس تاریخ ثبت دادخواست به عمل آید. در عین حال در مواردی که رسیدگی واخذ تصمیم فوریت داشته باشد، با تشخیص واحد کار و امور اجتماعی محل می توان خارج از نوبت تعیین وقت رسیدگی نمود.

کلیه مدارک و مستندات دعوی باید در دفتر واحد کار و امور اجتماعی ثبت و ضمیمه پرونده گردد. در صورتیکه مدارکی به جلسات رسیدگی که در غیر ساعات اداری تشکیل می شود ارائه ارائه گردد و امکان ثبت آن نیز نباشد باید مراتب پذیرش مدرک در صورت جلسه قید شود.

ارائه دلایل و مدارک دال بر وجود رابطه کار فیمابین طرفین و میزان مزد و مزایای بالاتر از حداقل قانونی و میزان سابقه کار در کارگاه به عهده کارگر و ارائه دلایل و مدارک دال بر تادیه حقوق مذکور و یا عدم شمول مقررات قانون کار به رابطه طرفین، به عهده کارفرماست.

سایر مواردی که در این آئین نامه پیش بینی نگردیده است مطابق مقررات قانون آئین دادرسی مدنی خواهد بود.

مقررات ابلاغ

ابلاغ دعوت نامه و پیوستهای آن توسط واحد کار و اموراجتماعی محل و از طریق مأمور ابلاغ در نشانی اعلام شده از سوی خواهان به عمل خواهد آمد. مأمور ابلاغ مکلف است حداقل سه روز قبل از تاریخ تشکیل جلسه دعوتنامه و پیوستهای آنرا به شخص خواننده یا نماینده یا به یکی از بستگان وی تحویل داده، ضمن درج نام و نام خانوادگی گیرنده

دعوتنامه واخذ امضاء یا اثر انگشت گیرنده در نسخه ثانی برگ ابلاغ، آن را با درج مشخصات خود امضاء نموده و به واحد کار و امور اجتماعی عودت دهد.

در صورت امتناع خواننده، نماینده یا بستگاه وی از دریافت دعوتنامه یا خودداری از امضای نسخه ثانی، مراتب در دعوتنامه یا نسخه ثانی آن قید و موضوع به گواهی مأمور ابلاغ خواهد رسید.

در صورتی که هیچکدام از افراد فوق در محل حاضر نباشند، مأمور ابلاغ بایستی با نصب اعلامیه‌ای حاوی موارد زیر در محل نشانی خواننده مراتب را در نسخه ثانی دعوتنامه قید و آن را امضاء و اعاده نماید. ۱- نام و نام خانوادگی خواهان خواننده. ۲- محل حضور و نام مرجع حل اختلاف. ۳- تاریخ روزی که مأمور برای ابلاغ به محل مراجعه کرده است.

ابلاغ دعوتنامه از طریق نمابر (دورنگار)، به شرط آنکه شماره نمابر قبلاً توسط مخاطب دعوت نامه به طور کتبی به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام شده باشد، بلامانع است. در این صورت ارسال نمابر باید به تأیید مأمور مربوط رسیده باشد.

اگر کارگر یا کارآموز پس از قطع رابطه کار با کارفرما پس از تعطیل دائم کارگاه در حوزه اداره کار و امور اجتماعی محل دیگری اقامت داشته باشند، بنا به درخواست ذی نفع دعوتنامه به اداره کار و امور اجتماعی محل اقامت آنان ارسال و ابلاغ توسط اداره مذکور صورت خواهد گرفت.

چنانچه هر کدام از طرفین دعوی محل اقامت خود را که قبلاً اعلام داشته و یا قبلاً ابلاغی در آن محل به وی صورت گرفته، تغییر دهد، باید نشانی محل جدید را به واحد کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در غیر اینصورت ابلاغ به نشانی قبلی قانونی محسوب می‌گردد.

دعوت از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی برای یک نوبت الزامی است. عدم حضور خواهان، خواننده یا نمایندگان آنان در هر یک از جلسات مانع رسیدگی و صدور رای نخواهد بود.

حضور نماینده هر یک از طرفین دعوی که کتباً معرفی شده باشد، در حکم حضور وی خواهد بود.

مقررات ابلاغ رأی هیأت تشخیص همان مقررات ابلاغ دعوتنامه است.

سایر مواردی که در این آئین نامه پیش بینی نگردیده است مطابق مقررات قانون آئین دادرسی مدنی خواهد بود.

احراز صلاحیت قبل از شروع به رسیدگی

رسیدگی به مدارک و مستندات اقامه شده و تشخیص ارزش و تأثیر آنها در اثبات ادعا با هیأت است و چنانچه هیأت دلایل ارائه شده را مؤثر در اثبات ادعا نداند، با استدلال از ترتیب اثر دادن به آنها خودداری خواهد کرد.

ترتیب رسیدگی و اتخاذ تصمیم در مراجع حل اختلاف

هیأت تشخیص باید اظهارات طرفین یا نمایندگان آنان را در صورت جلسه هیأت درج و آن را به امضاء یا اثر انگشت آنها برساند.

چنانچه طرفین یا یکی از آنها از امضاء اظهارات خود امتناع نماید، مراتب در صورت جلسه قید و به تأیید اعضای هیأت خواهد رسید.

صورت جلسه هیأت تشخیص شامل اظهارات طرفین و تصمیمات متخذه در دفتر مخصوصی که به همین منظور اختصاص می‌یابد، تنظیم و درج گردیده و رونوشت امضاء شده آنها ضمیمه پرونده خوانده شد.

طرفین می‌توانند در صورت تمایل با درخواست کتبی و هزینه شخصی از اوراق پرونده رونوشت اخذ نمایند.

در مواردی که اظهارات، اسناد و دلایل ابراز شده از سوی طرفین با یکدیگر مغایرت داشته باشد، مرجع رسیدگی باید با توجه به امارات، قرائن و در صورت نیاز ارجاع به تحقیق نسبت به احراز واقعیت امر مبادرت نماید.

در مواردی که اخراج کارگر به استناد ماده ۲۷ قانون کار صورت گرفته باشد، در کارگاهی که دارای شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران باشد کارفرما مکلف است مدارکی را دال بر استعمال نظر، تشکل کارگری موجود در کارگاه و نظریه تشکل مذکور، در صورت اعلام نظر، به مرجع رسیدگی کننده ارائه نماید. در غیراینصورت استناد کارفرما به ماده فوق معتبر نخواهد بود.

چنانچه به تقاضای یکی از طرفین و تأیید هیأت اتخاذ منوط به تحصیل نظر کارشناسی باشد، هیأت با تعیین مهلت مراتب را به ذی نفع اعلام می‌نماید تا پس از پرداخت هزینه مقرر، بر حسب تعرفه رسمی دادگستری، موضوع به کارشناسی ارجاع شود. عدم پرداخت هزینه کارشناسی در مهلت مقرر، به منزله صرفنظر کردن ذی نفع از استناد به سند مورد نظر خواهد بود.

واحد کار و امور اجتماعی محل به منظور واریز هزینه‌های کارشناسی حساب مخصوصی را در یکی از از بانکها افتتاح می‌کند و از حساب واریزی حق الزحمه کارشناسان مذکور را پس از دریافت گزارش و عنداللزوم ادای توضیح پرداخت می‌نماید. جلسه هیأت حل اختلاف با حضور حداقل ۷ نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد و آراء آن به اتفاق یا اکثریت ۴ رأی از ۷ رأی یا ۵ رأی از ۹ رأی صادر می‌گردد. در صورت تساوی آراء گروهی که نماینده واحد کار و امور اجتماعی جزء آن است، قاطع خواهد بود.

سایر مواردی که در این آئین نامه پیش بینی نگردیده است مطابق مقررات قانون آئین دادرسی مدنی خواهد بود.

نصاب تعداد اعضاء در تشکیل جلسه و نصاب تعداد آراء در اتخاذ تصمیم

رسیدگی در هیأت تشخیص با حضور هر سه نفر اعضاء تشکیل خواهد شد ریاست جلسات با نماینده واحد کار و امور اجتماعی بوده و تصمیمات هیأت با اتفاق یا اکثریت آراء اتخاذ خواهد شد. در صورتیکه در جلسه اول هیأت تشخیص همه اعضاء حضور نیابند، جلسه بعدی با حضور ۲ نفر از اعضاء که الزاماً یکی از آنها نماینده واحد کار و امور اجتماعی است رسمیت می‌یابد. این جلسه در حکم جلسه اول خواهد بود.

چنانچه با وجود رسمیت جلسه هیأت تشخیص، اتفاق یا اکثریت آراء حاصل نشود، جلسه تجدید و در جلسه اخیر در صورت عدم حصول اتفاق یا اکثریت آراء تصمیم و نظر نماینده واحد کار و امور اجتماعی محل به منزله رأی هیأت تشخیص خواهد بود.

پس از خاتمه رسیدگی هیأت تشخیص فی المجلس به اتفاق یا اکثریت مبادرت به صدور رأی خواهد کرد. در صورت وجود نظر اقلیت، این نظر نیز در صورت جلسه قید می شود رأی شامل موارد زیر می باشد: ۱- مرجع صادر کننده و تاریخ صدور رأی. ۲- نام و نام خانوادگی اصحاب دعوی یا نمایندگان آنها. ۳- موارد خواسته به تفکیک و اعلام نظر مستدل مرجع به هر یک از آنها. ۴- در مورد محکوم به مالی مبلغ باید به عدد و به حروف نوشته شود ۵- مستندات قانونی صدور رأی در مور هر یک از موارد خواسته. ۶- قابل اعتراض بودن و مهلت اعتراض. ۷- اسامی و سمت هیأت تشخیص و امضاء آنها.

چنانچه بین طرفین دعوی، همزمان دعوی کیفری مرتبطی با دعوی مطرح در مراجع حل اختلاف در سایر مراجع قضائی مورد رسیدگی باشد که نتیجه آن به تشخیص هیأت مؤثر در رأی مرجع حل اختلاف باشد، صدور رأی موکول به تعیین تکلیف دعوی کیفری در مراجع مذکور خواهد بود.

جلسه هیأت حل اختلاف با حضور حداقل ۷ نفر از اعضاء رسمیت می یابد و آراء آن به اتفاق یا اکثریت ۴ رأی از ۷ رأی یا ۵ رأی از ۹ رأی صادر می گردد. در صورت تساوی آراء گروهی که نماینده واحد کار و امور اجتماعی جزء آن است، قاطع خواهد بود.

قابل اعتراض بودن آراء هیأت تشخیص و مهلت طرح اعتراض

مقررات ابلاغ رأی هیأت تشخیص همان مقررات ابلاغ دعوتنامه است.

در احتساب مهلت اعتراض نسبت به رأی هیأت تشخیص (موضوع مواد ۱۴۲ و ۱۵۹ قانون کار) روز ابلاغ رأی و روز تسلیم اعتراض به واحد کار و امور اجتماعی محل جزو ایام مزبور محسوب نمی شود. چنانچه آخرین روز مهلت مزبور با تعطیل مصادف شود تسلیم اعتراض می توان در اولین روز پس از تعطیل یا تعطیلات صورت گیرد. هیأت حل اختلاف مرجع رسیدگی به اعتراض و شکایت از آراء هیأت های تشخیص است مگر در مواردی که قانون اتخاذ تصمیم را مستقیماً به آن محول نموده باشد.

مقررات مربوط به طرح دادخواست، تشکیل جلسه، تنظیم صورت جلسه، ابلاغ، ارجاع به تحقیق و کارشناسی و صدور رأی همان مقررات مربوط به هیأت تشخیص است.

جلسه هیأت حل اختلاف با حضور حداقل ۷ نفر از اعضاء رسمیت می یابد و آراء آن به اتفاق یا اکثریت ۴ رأی از ۷ رأی یا ۵ رأی از ۹ رأی صادر می گردد. در صورت تساوی آراء گروهی که نماینده واحد کار و امور اجتماعی جزء آن است، قاطع خواهد بود.

هیأت حل اختلاف در هنگام رسیدگی به اعتراض نسبت به رأی هیأت تشخیص تنها در چارچوب اعتراضات ایراد شده اتخاذ تصمیم خواهد نمود مگر آنکه مشخصاً تخلفات بارزی نسبت به مقررات آمره قانونی در رأی مشهود باشد. مقررات آمره قانونی مقرراتی هستند که صرفنظر از اقامه یا عدم اقامه دعوی از سوی طرف دیگر، متعهد موظف به اجرای آن باشد. از قبیل رعایت حداقل مزد قانونی (موضوع تبصره ماده ۴۱ قانون کار)، رعایت حداکثر ساعات قانونی کار (موضوع تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار) و وظایف طرفین در مورد مسائل مربوط به ایمنی کار و حفاظت فنی.

چنانچه رأی هیأت حل اختلاف مبنی بر غیر موجه بودن اخراج و بازگشت کارگر به کار باشد، لازمست اختیار کارگر به قبول بازگشت به کار و دریافت حق السعی یا دریافت حق سنوات خدمت به میزان سالی ۴۵ روز آخرین مزد، موضوع تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار با ذکر مبلغ در متن رأی درج گردد. در صورت عدم تمایل کارگر جهت بازگشت به کار، وی باید بلافاصله بعد از ابلاغ رأی، مراتب را کتباً به کارفرما اعلام و رونوشت آن را نیز به واحد کار و امور اجتماعی محل تسلیم کند. مقررات متفرقه

در صورت استعلام مراجع قضائی، اعلام قطعیت آراء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف از سوی واحد کار و امور اجتماعی منوط به ابلاغ و قطعی شدن آراء مذکور است.

مرجع رسیدگی پس از صدور رأی مجاز به رسیدگی مجدد و تغییر رأی صادره نمی باشد. تبصره - هر گاه در تنظیم رأی اشتباه در محاسبه یا سهو قلم یا اشتباهات بین دیگری مثل از قلم افتادن یا کم و یا زیاد شدن نام یکی از اصحاب دعوی رخ دهد مرجع صادر کننده می تواند مادام که رأی اجرا نشده باشد به درخواست ذی نفع آن را تصحیح نماید. تمام موازین و ترتیبات مقرر برای صدور و ابلاغ رأی باید در مورد رأی اصلاحی نیز رعایت گردد و رأی اصلاحی، ضمیمه غیر قابل تفکیک رأی اصلی محسوب می شود.

در موارد زیر اعضاء مراجع حل اختلاف حق حضور در جلسه و مشارکت در رسیدگی را ندارند: الف- هر گاه عضو هیأت یا همسر وی در دعوی مطروحه نفع شخصی داشته و یا نماینده کارگر یا کارفرما کارگاه طرف شکایت باشد. ب - هر گاه دعوی کیفری یا حقوقی بین عضو هیأت یا همسر وی و یکی از اصحاب دعوی در محاکمه در جریان باشد. د - چنانچه عضو هیأت حل اختلاف قبلاً به عنوان عضو هیأت تشخیص در همان پرونده اظهار نظر کرده باشد. ه- چنانچه عضو هیأت تشخیص حل اختلاف قبلاً در همان پرونده به عنوان کارشناس یا بازرس کار یا گواه یکی از طرفین اختلاف دخالت داشته باشد.

سایر مواردی که در این آئین نامه پیش بینی نگردیده است مطابق مقررات قانون آئین دادرسی مدنی خواهد بود. در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید.

هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً^۱ به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجراء بوده و بوسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد.

صلاحیت های خاص هیأت حل اختلاف

براساس تبصره ۳ ماده ۴۹ قانون کار و با عنایت به ماده ۶ قانون بیمه بیکاری اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است

بیمه شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت:

الف - بیمه شده قبل از بیکار شدن حداقل (۶) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی می باشد.

ب - بیمه شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج - بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده می شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد. مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه، بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

مرور زمان^۱

در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

براساس لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک عائله مندی و حقوق مندرج در مواد ۳۲ و ۳۳ قانون مزبور مصوب ۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب اسلامی "مزایای ناشی

۱ ماده ۷۱ قانون کار و رأی وحدت رویه شماره ۶۸ مورخ ۷۲/۵/۲ دیوان عدالت اداری ولی پس از آن وحدت رویه شماره ۳۹۲ در تاریخ ۸۲/۱۰/۷ بر خلاف مفاد رای قبلی صادر شد.

از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک عائله‌مندی از تاریخ اقامه دعوی در مراجع حل اختلاف به مدت یک سال قابل وصول بوده و دعاوی قبل از یک سال مشمول مرور زمان می‌باشد در حال حاضر نظر به اینکه بموجب ماده ۲۰۰ قانون جدید کار مصوب ۱۳۶۹ موضوع لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی و مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار مصوب ۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب اسلامی ملغی گردیده است و مجوزی برای اعمال مرور زمان وجود ندارد |

مبحث دوم: دیوان عدالت اداری و نقش آن در دادرسی کار

با توجه به اصل ۱۷۳ قانون اساسی به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آیین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام "دیوان عدالت اداری" زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس می‌گردد.

گفتار اول: صلاحیت دیوان عدالت اداری

براساس ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری و همچنین ماده ۱۳ این قانون اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.

صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از:

الف- تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها.

ب- تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آنها.

۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأت‌های بازرسی و کمیسیونهای

مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها.

رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در

بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی.

تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بندهای (۱) و (۲) این ماده پس از تصدیق دیوان به عهده دادگاه عمومی است.

تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضائی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی‌باشد.

گرچه همه کارگران و کارفرمایان می توانند در دیوان دادخواهی نمایند ولی با عنایت به بند ۲ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری در مورد صلاحیت دیوان در رسیدگی به اعتراض اشخاص غیر دولتی و واحدهای دولتی به آراء دیوان این صلاحیت محدود شده است، در رأی وحدت رویه شماره ۳۷ و ۳۸ و ۳۹ تاریخ ۶۸/۷/۱۰ چنین آمده است: رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأت‌های بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، ... منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها صلاحیت دیوان است، ولی نظر به این که در اصل یکصد و هفتاد و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران منظور از تأسیس دیوان عدالت اداری رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدهای دولتی تصریح گردیده و با توجه به معنی لغوی و عرفی کلمه مردم واحدهای دولتی از شمول مردم خارج و به اشخاص حقیقی یا حقوقی خصوصی اطلاق می شود و مستفاد از بند یک ماده ۱۱ دیوان نیز اشخاص حقیقی و حقوقی خصوصی می باشد. علیهذا شکایات و اعتراضات واحدهای دولتی در هیچ مورد قابل طرح و رسیدگی در شعب دیوان عدالت اداری نمی باشد.^۱

بنابراین دولت و وابستگان آن حق اقامه دعوی و یا اعتراض به دیوان عدالت را ندارند. دیوان عالی کشور نیز در رأی شماره ۶۰۲ مورخ ۷۴/۱۰/۲۶ این مطلب را تأیید کرده است.^۲

۱ در مورد این که شرکت‌های دولتی حق اقامه دعوی ندارند در رأی وحدت رویه شماره ۱۷۶ چنین آمده است:
"نظر به این که شرکت بخش جمشید متعلق حق افراد حقیقی و یا حقوقی حقوق خصوصی نبوده، بلکه کلیه سرمایه آن به شرکت بلاوابسته به بانک ملی ایران (واحد دولتی) تعلق داشته است و در نتیجه در زمره شرکتهای وابسته به دولت تلقی می گردد بنابر این دادنامه شماره ۳۶-۷۴/۱۰/۳۰ شعبه هشتم که متضمن این معنی است موافق قانون تشخیص داده می شود. این رأی مستنداً به ذیل ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوطه در موارد مشابه لازم‌الاتباع می باشد."

و در رأی شماره ۱۲ مشابه این مطلب را می خوانیم: "به موجب اصل ۱۷۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۶۰.۱۱.۴ دیوان مرجع قضائی اختصاصی رسیدگی به شکایات و اعتراضات مردم اعم از اشخاص حقیقی یا حقوقی خصوصی در قلمرو ماده ۱۱ قانون فوق الذکر است. نظر به اینکه کارخانه سیمان فارس با عنایت به میزان مالکیت واحدهای دولتی در سهام و سرمایه آن از نوع شرکتهای متعلق به دولت می باشد و از مصادیق اشخاص حقوقی حقوق خصوصی محسوب نمی شود. بنابراین اعتراض آن کارخانه نسبت به رأی هیأت حل اختلاف کار و امور اجتماعی قابل رسیدگی و امعان نظر در دیوان عدالت اداری نیست و دادنامه شماره ۹۳ مورخ ۱۳۷۷.۲.۱۳ شعبه هفتم بدوی دیوان که متضمن این معنی می باشد موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است."

۲ متن رأی به این شرح است: "حدود صلاحیت و اختیارات دیوان عدالت اداری که براساس اصل یکصد و هفتاد و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تشکیل گردیده در ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۶۰ معین و مشخص شده و مبتنی بر رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و نیز تصمیمات و اقدامات مأمورین واحدهای مذکور در امور راجع به وظائف آنها است و به صراحت مواد ۴ و ۵ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب سال ۱۳۶۶ و تبصره ذیل ماده ۵ قانون مزبور و قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی مصوب ۱۳۷۳.۴.۱۹ و قانون ملی شدن بانکها و نحوه اداره امور بانکها و متمم آن مصوب شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران بانک ملی شرکتی دولتی محسوب و واجد

و با توجه وحدت ملاک با موارد مشابه کارفرمای دولتی می‌تواند به دادگاه عمومی مراجعه نماید.^۱

گفتار دوم: نحوه طرح ادعا و ترتیب دادرسی در دیوان عدالت اداری

اعاده دادرسی - در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در

رأی باشد، می‌تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادرکننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند.

نحوه تاثیر ابطال مصوبات - اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات

خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.

ترتیب رسیدگی در دیوان - رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی

برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد.

در مورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضائی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست.

هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰.۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصد هزار (۱۰۰.۰۰۰) ریال می‌باشد.

چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و

انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیر دفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید.

شخصیت حقوقی مستقل است و با این وصف شکایت آن نسبت به آراء صادره از هیأت‌های حل اختلاف مستقر در وزارت کار و امور اجتماعی موضوع ماده ۱۵۹ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ قابل طرح در دیوان عدالت اداری نیست بنا به مراتب رأی شعبه اول دیوان عالی کشور در حدی که با این نظر مطابقت دارد صحیح و قانونی تشخیص و تأیید می‌شود این رأی بر طبق ماده واحده قانون مربوط به وحدت رویه قضایی مصوب تیر ماه ۱۳۲۸ برای شعب دیوان عالی کشور و دادگاه‌ها در موارد مشابه لازم‌الاتباع است."

۱ در رأی وحدت رویه شماره ۶۹۹ می‌خوانیم: "قانون‌گذار برای آراء صادره از مراجع غیر دادگستری نوعاً مرجعی را برای رسیدگی به

اعتراضات و رفع اشتباهات احتمالی تعیین نموده است، در حالی که برای رسیدگی با اعتراض نسبت به آراء کمیسیون ماده ۷۷ قانون شهرداری که

ابتداءً رسیدگی می‌نماید چنین مرجعی پیش بینی نشده است، بنابراین، همانطور که بموجب اصل یکصد و هفتاد و سوم قانون اساسی و ماده ۱۳

قانون دیوان عدالت اداری مردم می‌توانند اعتراضات خود را در دیوان عدالت اداری مطرح نمایند، سازمانهای دولتی نیز می‌توانند برای رفع هر نوع

تخلف احتمالی از قانون، در صدور آراء کمیسیون ماده ۷۷ از حیث نقض قوانین یا مقررات و مخالفت با آنها، به مراجع دادگستری که مرجع تظلم

عمومی است مراجعه نمایند و بنظر اکثریت اعضاء هیات عمومی دیوان عالی کشور رأی شعبه ۳۵ دادگاه تجدیدنظر استان تهران در حدی که با این

نظر تطابق داشته باشد صحیح تشخیص می‌گردد. این رأی بموجب ماده ۲۷۰ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور کیفری در

موارد مشابه برای شعب دیوان عالی کشور و دادگاهها لازم‌الاتباع است

دادخواست توسط رئیس دیوان به یکی از شعب ارجاع می‌شود. دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می‌نماید. طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نبوده و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید. و کالت در دیوان وفق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است.

تحقیقات - شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند انجام دهد یا انجام تحقیقات و اقدامات لازم را از ضابطین قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضائی نیابت دهد. ضابطین و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت موضوع ماده (۱۶) قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می‌کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیأت عمومی، تقاضای دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه مرجوع‌الیه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند بر طبق آن اقدام نمایند و در صورت استتکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انفصال موقت از شغل به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید

شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.

در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید.

در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نخواهد بود.

دعوت طرفین - شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوی را برای اخذ توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده (۱۳) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است. در صورتی که شاکی پس از ابلاغ برای اداء توضیح حاضر نشود یا از اداء توضیحات مورد درخواست استتکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شاکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست را صادر می‌کند.

در صورتی که طرف شکایت شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احضار بدون عذر موجه، از حضور جهت اداء توضیح خودداری کند، شعبه او جلب نموده یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یک سال محکوم می نماید.

عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص مسؤول در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت وی از خدمات دولتی از دو ماه تا یک سال می باشد.

تخلف از دستور و رای دیوان - در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای

دولتی، شهرداریها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها، مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. متخلف به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یک سال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یک سال محکوم می شود.

هر گاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسؤولان ذی ربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذی نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستکف به انفصال موقت از خدمات دولتی از سه ماه تا یک سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱.۰۰۰.۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می شود.

رد دادرسی - موارد رد دادرسی در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی

دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می باشد.

اجراء آراء دیوان - کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً

اجراء نمایند.

در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم علیه از اجراء رأی، شعبه صادر کننده رأی، به درخواست محکوم له، موضوع را به رئیس دیوان منعکس می کند. رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجراء به یکی از دادرسان واحد اجراء احکام ارجاع می نماید.

دادرس اجراء احکام از طرق زیر مبادرت به اجراء حکم می کند:

۱ - احضار مسؤول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حکم یا جلب رضایت محکوم له در مدت معین.

۲ - دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم به در صورتی که حکم یک سال

پس از ابلاغ اجراء نشده باشد.

۳ - دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی نفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای

عمومی و انقلاب (در امور مدنی).

۴ - دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان.

در صورتی که محکوم علیه از اجراء رأی استنکاف نماید با رأی شعبه صادرکننده حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادره ظرف بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تشخیص دیوان می‌باشد.

در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذکر موارد مغایرت مصوبه با شرع یا قانون یا خروج از اختیارات و همچنین ماده قانونی یا حکم شرعی که اعلام مغایرت مصوبه با آن شده است، ضروری می‌باشد. در صورت عدم رعایت مفاد این ماده، مدیر دفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذکر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر کند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به رفع نقص اقدام نکند، مدیر دفتر قرار رد درخواست را صادر می‌نماید. این قرار قطعی است.

در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می‌کند. این قرار قطعی است.

در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب کننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نماید. در صورتی که مصوبه به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می‌شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم‌الاتباع است. هیأت عمومی، در اجراء بند (۱) ماده (۱۹) این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.

هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیر صحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذی نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهد بود.

هرگاه در موضوع واحدی حداقل پنج رأی مشابه از شعب مختلف دیوان صادر شده باشد با نظر رئیس دیوان، موضوع در هیأت عمومی مطرح و رأی وحدت رویه صادر می‌شود. این رأی برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی ربط لازم‌الاتباع است. پس از صدور رأی وحدت رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام می‌گیرد.

مبحث سوم: محاکم دادگستری و نقش آن در دادرسی کار

با توجه به اصل ۱۵۹ قانون اساسی و با عنایت به ماده ۱۰ قانون آئین دادرسی مدنی: مرجع رسمی تظلمات و شکایات، دادگستری است. تشکیل دادگاه ها و تعیین صلاحیت آنها منوط به حکم قانون است. رسیدگی نخستین به دعاوی، حسب مورد در صلاحیت دادگاههای عمومی و انقلاب است مگر در مواردی که قانون مرجع دیگری راتعیین کرده باشد.

گفتار اول: صلاحیت عام محاکم دادگستری و ارتباط آن با حقوق کار

بخش اول: برخی از مصادیق دعاوی مدنی مرتبط با حقوق کار که رسیدگی به آنها در صلاحیت محاکم دادگستری است.

الف- ادعای بطلان قرارداد کار: براساس ماده ۹ قانون کار اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ب- دعاوی خارج از شمول قانون: مربوط به کارگرانی که به دلیل موانع قانونی کار آنها تحت پوشش قانون کار و سایر قوانین استخدامی نیست که شامل موارد زیر می شود:

۱. کارگری که حداقل سن قانونی را ندارد (ماده ۲۷۹ قانون کار)

۲. تبعه خارجی

۳. کارگران کارگاههای خانوادگی (ماده ۱۸۸ قانون کار)

۴. کارهای بخش کشاورزی (ماده ۱۸۹ قانون کار)

۵. کارگران کارگاههای کوچک (ماده ۱۹۱ قانون کار)

ج- رفع تصرفات کارگر از مال امانی یا اموال عمومی

با توجه به ماده ۱ و ۲ قانون مسئولیت مدنی هر کس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتي یا به هر حق دیگری که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می باشد.

و در موردی که عمل واردکننده زیان موجب خسارت مادی یا معنوی زیان دیده شده باشد دادگاه پس از رسیدگی و ثبوت امر او را به جبران خسارات مزبور محکوم می نماید و چنان چه عمل واردکننده زیان فقط موجب یکی از خسارات مزبور باشد دادگاه او را به جبران همان نوع خساراتی که وارد نموده محکوم خواهد نمود و با عنایت به ماده ۱۷۱ قانون آئین دادرسی مدنی سرایدار، خادم، کارگر و به طور کلی هر امین دیگری، چنانچه پس از ده روز از تاریخ ابلاغ اظهارنامه مالک یا مأذون از طرف مالک یا کسی که حق مطالبه دارد مبنی بر مطالبه مال امانی، از آن رفع تصرف ننماید، متصرف عدوانی محسوب می شود.

در صورتی که رأی صادره مبنی بر رفع تصرف عدوانی یا مزاحمت از حق باشد، بلافاصله به دستور مرجع

صادرکننده، توسط اجرای دادگاه یا ضابطین دادگستری اجرا خواهد شد و درخواست تجدیدنظر مانع اجرا نمی باشد. در

صورت فسخ رأی در مرحله تجدیدنظر، اقدامات اجرایی به دستور دادگاه اجراکننده حکم به حالت قبل از اجرا اعاده می‌شود و در صورتی که محکوم به، عین معین بوده و استرداد آن ممکن نباشد، مثل یاقیمت آن وصول و تأدیه خواهد شد. رسیدگی به دعاوی موضوع فوق تابع تشریفات آیین دادرسی نبوده و خارج از نوبت به عمل می‌آید.

مجازات کارگر خاطی - با عنایت به مواد ۶۷۴ و ۶۹۰ قانون مجازات اسلامی، هرگاه اموال منقول یا غیر منقول یا

نوشته‌هایی از قبیل سفته و چک و قبض و نظایر آن به عنوان اجاره یا امانت یا رهن یا برای وکالت یا هر کار با اجرت یا بی اجرت به کارگر داده شده و بنا بر این بوده است که اشیاء مذکور مسترد شود یا به مصرف معینی برسد و کارگری که آن اشیاء نزد او بوده آنها را به ضرر مالکین یا متصرفین آنها استعمال یا تصاحب یا تلف یا مفقود نماید به حبس از شش ماه تا سه سال محکوم خواهد شد.

هر کارگری که به وسیله صحنه سازی از قبیل پی کنی، دیوارکشی، تغییر حدفاصل، امحای مرز، کرت بندی، نهرکشی، حفرچاه، غرس اشجار و زراعت و امثال آن به تهیه آثار تصرف در اراضی مزروعی اعم از کشت شده یا در آیش زراعی، جنگلها و مراتع ملی شده، کوهستانها، باغها قلمستانها، منابع آب، چشمه سارها، انهارطبیعی و پارکهای ملی، تاسیسات کشاورزی و دامداری و دامپروری و کشت و صنعت و اراضی موات و بایر و سایر اراضی و املاک متعلق به دولت یا شرکتهای وابسته به دولت یا شهرداریها یا اوقاف و همچنین اراضی و املاک و موقوفات و محبوسات و اثاث باقیه که برای مصارف عام المنفعه اختصاص یافته یا اختصاص حقیقی یا حقوقی به منظور تصرف یا ذیحق معرفی کردن خود یا دیگری، مبادرت نماید یا بدون اجازه سازمان حفاظت محیط زیست یا مراجع ذیصلاح دیگر مبادرت به عملیاتی نماید که موجب تخریب محیط زیست و منابع طبیعی گردد یا اقدام به هرگونه تجاوز و تصرف عدوانی یا ایجاد مزاحمت یا ممانعت از حق در موارد مذکور نماید به مجازات یک ماه تا یک سال حبس محکوم می‌شود. دادگاه موظف است حسب مورد رفع تصرف عدوانی یا رفع مزاحمت یا ممانعت از حق یا اعاده وضع به حال سابق نماید.

رسیدگی به جرائم فوق الذکر خارج از نوبت به عمل می‌آید و مقام قضایی با تنظیم صورت مجلس دستور متوقف ماندن عملیات متجاوز را تا صدور حکم قطعی خواهد داد.

در صورتی که تعداد متهمان سه نفر یا بیشتر باشد و قرائن قوی بر ارتکاب جرم موجود باشد قرار بازداشت

صادر خواهد شد، مدعی می‌تواند تقاضای خلع ید و قلع بنا و اشجار رفع آثار تجاوز را بنماید.

د- دعوی مسئولیت کارفرما ناشی از فعل کارگر

بر اساس ماده ۱۲ الی ۱۵ قانون مسئولیت مدنی کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می‌باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می‌آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود کارفرما می‌تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید. و این کارفرمایان مکلفند تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارت وارده از ناحیه آن به

اشخاص ثالث بیمه‌نمایند. و هر گاه چند نفر مجتمعاً زبانی وارد آورند متضامناً مسئول جبران خسارت وارده هستند. در این مورد میزان مسئولیت هر یک از آنان با توجه به نحوه مداخله هر یک از طرف دادگاه تعیین می‌شود. البته کسی که در مقام دفاع مشروع موجب خسارات بدنی یا مالی شخص متعددی شود مسئول خسارت نیست مشروط بر این که خسارت وارده بر حسب متعارف متناسب با دفاع باشد.

بخش دوم: ترتیب رسیدگی به دعاوی مدنی در مرجع قضایی دادگستری

آیین دادرسی مدنی، مجموعه اصول و مقرراتی است که در مقام رسیدگی به امور حسبی و کلیه دعاوی مدنی و بازرگانی در دادگاههای عمومی، انقلاب، تجدیدنظر، دیوان عالی کشور و سایر مراجعی که به موجب قانون موظف به رعایت آن می‌باشند به کار می‌رود.

هیچ دادگاهی نمی‌تواند به دعوایی رسیدگی کند مگر اینکه شخص یا اشخاص ذی‌نفع یا وکیل یا قائم‌مقام یا نماینده قانونی آنان رسیدگی به دعوا را برابر قانون درخواست نموده باشند.

دادگاهها مکلفند در مورد هر دعوا به‌طور خاص تعیین تکلیف نمایند و نباید به‌صورت عام و کلی حکم صادر کنند. هیچ مقام رسمی یا سازمان یا اداره دولتی نمی‌تواند حکم دادگاه را تغییر دهد و یا از اجرای آن جلوگیری کند مگر دادگاهی که حکم صادرنموده و یا مرجع بالاتر، آنهم در مواردی که قانون معین نموده باشد.

گفتار دوم: صلاحیت عام محاکم دادگستری در رسیدگی به امور جزایی و ارتباط آن با حقوق کار

حکم به مجازات و اجرا آن باید تنها از طریق دادگاه صالح و به موجب قانون باشد. و اصل، برائت است و هیچکس از نظر قانون مجرم شناخته نمی‌شود، مگر این که جرم او در دادگاه صالح ثابت گردد. هتک حرمت و حیثیت کسی که به حکم قانون دستگیر، بازداشت، زندانی یا تبعید شده، به هر صورت که باشد ممنوع و موجب مجازات است.

بخش اول: جرایم و مجازاتهای پیشینی شده در قانون کار

متخلفان از تکالیف مقرر در قانون کار، حسب مورد مطابق مواد قانونی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوراضی مانند نقض عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در قانون کار، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

کار اجباری با توجه به ماده ۶ قانون کار به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هر گاه چند نفر به انتقال یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری

بگمارنده هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا "مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا" مسئول است *

چنانچه چند نفر بطور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات تخاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹ - ۱۵۱ - ۱۵۲ - ۱۵۳ - ۱۵۴ - ۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸ قانون کار، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

متخلفات از هر یک از مواد مذکور در مواد ۳۸ - ۴۵ - ۵۹ و تبصره ماده ۴۱، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) - ۸۰ - ۸۱ - ۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفات مذکور از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

متخلفات از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲ - ۶۱ - ۷۵ - ۷۷ - ۷۹ - ۸۳ - ۸۴ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷- ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- در کارگاههای تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاههای ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید واداره قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرائی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی وانجام وظائف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خوددای کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کارگمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

در کلای مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جرائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد

بخش دوم: سایر جرایم و مجازاتهای مرتبط با حقوق کار

الف- قانون مجازات اسلامی

در دعاوی کارگاهی علاوه بر جنبه انضباطی جنبه کیفری نیز پیش می آید مانند مواقعی که حادثه ناشی از کار منجر به صدمه مشمول دیه گردد، که در اینگونه موارد دادگاه کیفری صلاحیت رسیدگی داشته و بر اساس قانون مجازات اسلامی و سایر مقررات مرتبط اقدام به صدور حکم مقتضی می نماید.

ب- برخی جرائم و مجازاتهای دیگر مرتبط با حقوق کار

مجازات کارفرمایانی که مشمولین غایب زمان جنگ را به کار می گیرند - با عنایت به ماده ۶۳ مکرر قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی» مصوب ۱۳۹۰/۹/۲ کسانی که به نحوی مشمولین غایب را در مؤسسات دولتی و غیردولتی از قبیل کارخانهها، شرکتها، آموزشگاهها، کارگاهها، بنگاهها، مغازهها و تعمیرگاهها، بهکارگیری نمایند توسط نیروی انتظامی، وزارتخانههای «تعاون، کار و رفاه اجتماعی» و «صنعت، معدن و تجارت» شناسایی و به محاکم صالحه قضائی معرفی می شوند. مجازات اینگونه افراد برای بار اول هزینه سالانه یک سرباز و برای بار دوم و بیشتر هزینه سالانه سه سرباز است

مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون پروانه کار - بر اساس قانون مجازات اشتغال به حرفه

کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار، اشخاصی می توانند به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی اشتغال ورزند که طبق آئین نامه اجرایی این قانون از وزارت کار و امور اجتماعی پروانه کار تحصیل نمایند و تخلف از مقررات این قانون جرم محسوب و چنانچه در سایر قوانین دارای مجازات شدیدتری نباشد مرتکب به حکم دادگاه علاوه بر جبران خسارت مالی در هر بار، برای بار اول به پرداخت جریمه نقدی به مبلغ ده میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و در صورت تکرار، برای بار دوم به پرداخت پنجاه میلیون ریال (۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و برای بار سوم به پرداخت یکصد میلیون (۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال محکوم خواهد شد. میزان این جریمه های نقدی براساس نرخ تورم که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود هر سه سال یک بار بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تائید هیات دولت قابل افزایش است.

مجازات کارفرمایانی که وجوهی زاید بر حق بیمه سهم کارگران از حقوق آنان برداشت نمایند- با عنایت

به ماده ۱۰۳ قانون تأمین اجتماعی، کارفرمایانی که عمداً وجوهی زاید بر میزان مقرر در این قانون به عنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه شدگان برداشت نمایند علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور به حبس جنحه ای از شصت و یک روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

مجازات بکارگمردن اطفال کمتر از ۱۲ سال در کارگاههای فرش بافی و همچنین مجازات به کارگیری اشخاص کمتر از

۱۸ سال در مشاغل معین- با توجه به تبصره ۲ قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک و توصیه نامه مکمل آن مصوب ۱۳۸۰/۸/۸ مجلس شورای اسلامی، اشخاصی که کودکان را به کارهای بگمارند که به دلیل ماهیت آن یا شرایطی که در آن انجام می شود، احتمال دارد برای سلامتی، ایمنی یا اخلاقیات کودکان ضرر داشته باشد، مشمول مجازاتهای ماده (۱۷۲) قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام می باشند و پروانه کار آنها توسط دستگاه ذیربط به صورت موقت لغو خواهد شد. در خصوص سایر بندهای ماده (۳) کنوانسیون طبق قوانین موضوعه خواهد بود. این موارد عبارتند از:

- الف - کلیه اشکال بردگی یا شیوه های مشابه بردگی، از قبیل فروش و قاچاق کودکان، بندگی به علت بدهی ورعیتی و کار یا زور یا اجباری، از جمله استخدام به زور یا اجباری کودکان برای استفاده در درگیری مسلحانه،
- ب - استفاده، فراهم کردن یا عرضه کودک برای روسپی گری، تولید زشت نگاری یا اجراهای زشت نگارانه،
- پ - استفاده، فراهم کردن یا عرضه کودک برای فعالیتهای غیر قانونی، به ویژه برای تولید و قاچاق موادمخدر به گونه ای که در معاهدات بین المللی مربوط تعریف شده اند،

بخش سوم: ترتیب رسیدگی به امور جزایی

با عنایت به مواد ۱۸۴ و ۱۸۵ قانون کار، در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جرائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد. رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ قانون کار در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

مبحث چهارم: اجرای آراء مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما

گفتار اول: نحوه اجرای آراء قطعی مراجع حل اختلاف

با توجه به ماده ۱۶۶ قانون کار، آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجراء بوده و بوسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن با عنایت به آئین نامه ماده ۱۶۴ قانون کار به موجب آئین دادرسی مدنی است.

محکوم به دولت یا شهرداری‌ها - بموجب ماده واحده قانون راجع به منع توقیف اموال منقول و غیر منقول متعلق به شهرداری‌ها مصوب ۶۱/۲/۱۴، وجوه و اموال منقول و غیر منقول متعلق به شهرداریها اعم از اینکه در بانکها و یا در تصرف شهرداری و یا در نزد اشخاص ثالث و بصورت ضمانتنامه به نام شهرداری باشد قبل از صدور حکم قطعی قابل تأمین و توقیف و برداشت نمی باشد. شهرداریها مکلفند وجوه مربوط به محکوم به احکام قطعی صادره از دادگاهها و یا اوراق اجرائی ثبتی یا اجرای دادگاهها و مراجع قانونی دیگر را در حدود مقررات مالی خود از محل اعتبار بودجه سال مورد عمل و یا در صورت عدم امکان از بودجه سال آتی خود بدون احتساب خسارت تأخیر تادیه بمحکوم لهم پرداخت نمایند. در غیر اینصورت ذینفع می تواند برابر مقررات نسبت به استیفای طلب خود از اموال شهرداری تأمین و یا توقیف یا برداشت نماید. چنانچه ثابت شود که شهرداری با داشتن امکانات لازم از پرداخت دین خود استنکاف نموده است شهردار بمدت یکسال از خدمت منفصل خواهد شد.

همچنین بر اساس ماده واحده قانون نحوه پرداخت محکوم به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی مصوب ۱۳۶۵/۸/۱۵، وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی که درآمد و مخارج آنها در بودجه کل کشور منظور می گردد، مکلفند وجوه مربوط به محکوم به دولت در مورد احکام قطعی دادگاهها و اوراق لازم الاجرائی ثبتی و دفاتر اسناد رسمی و یا اجرای دادگاهها و سایر مراجع قانونی را با رعایت مقررات از محل اعتبار مربوط به پرداخت تعهدات بودجه مصوب سالهای قبل منظور در قانون بودجه کل کشور و در صورت عدم وجود اعتبار و عدم امکان تأمین از محلهای قانونی دیگر در بودجه سال بعد خود منظور و پرداخت نمایند، اجرای دادگستری و ادارات ثبت اسناد و املاک و سایر مراجع قانونی دیگر مجاز به توقیف اموال منقول و غیر منقول وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی که اعتبار و بودجه لازم را جهت پرداخت محکوم به ندارند تا تصویب و ابلاغ بودجه یکسال و نیم و بعد از سال صدور حکم نخواهند بود. ضمناً دولت ازدادن هر گونه تأمین در زمان مذکور نیز معاف می باشد، چنانچه ثابت شود وزارتخانه‌ها و موسسات یادشده با وجود تأمین اعتبار از پرداخت محکوم به استنکاف نموده‌اند، مسوول یا مسوولین مستنکف توسط محاکم صالحه به یکسال انفصال از خدمات دولتی محکوم خواهند شد و چنانچه متخلف به وسیله استنکاف سبب وارد شدن خسارت بر محکوم له شده باشد، ضامن خسارت وارده می باشد.

تبصره ۱ - دستگاه مدعی علیه با تقاضای مدعی باید تضمین بانکی لازم را به عنوان تأمین مدعی به دادگاه بسپارد. در صورتی که دعوی یا مقداری از خواسته رد شود، به حکم دادگاه تضمین یا مبلغ ماند به دستگاه مدعی علیه رد خواهد شد.

مستثنیات دین - با توجه به مواد ۵۲۳ الی ۵۲۶ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) ، در کلیه مواردی که رأی دادگاه برای وصول دین به موقع اجراء گذارده می شود اجراء رأی از مستثنیات دین اموال محکوم علیه ممنوع می باشد.

احکام جزائی دادگاههای صالح مبنی بر استرداد کل یا بخشی از اموال محکوم علیه یا ضبط آن مستثنی می باشد.

مستثنیات دین عبارت است از:

الف - مسکن مورد نیاز محکوم علیه و افراد تحت تکفل وی با رعایت شؤن عرفی.

ب - وسیله نقلیه مورد نیاز و متناسب با شأن محکوم علیه.

ج - اثاثیه مورد نیاز زندگی که برای رفع حوائج ضروری محکوم علیه، خانواده و افراد تحت تکفل وی لازم است.

د - آذوقه موجود به قدر احتیاج محکوم علیه و افراد تحت تکفل وی برای مدتی که عرفاً آذوقه ذخیره می شود.

ه - کتب و ابزار علمی و تحقیقاتی برای اهل علم و تحقیق متناسب با شأن آنان.

و - وسایل و ابزار کار کسبه، پیشه‌وران، کشاورزان و سایر اشخاصی که وسیله امرار معاش محکوم علیه و افراد تحت تکفل وی می باشد.

در صورت بروز اختلاف نسبت به متناسب بودن اموال و اشیاء موصوف در ماده قبل با شؤن و نیاز محکوم علیه، تشخیص دادگاه صادرکننده حکم لازم الاجراء، ملاک خواهد بود. چنانچه اموال و اشیاء مذکور بیش از حد نیاز و شؤن محکوم علیه تشخیص داده شود و قابل تجزیه و تفکیک نباشد به دستور دادگاه به فروش رسیده مازاد بر شأن، بابت محکوم به یا دین پرداخت می گردد.

مستثنیات دین تا زمان حیات محکوم علیه جاری است.

صدور قرار توقیف عملیات اجرایی - با عنایت به مواد ۱۴۶ و ۱۴۷ قانون اجرای احکام مدنی، هرگاه نسبت به مال منقول یا غیر منقول یا وجه نقد توقیف شده شخص ثالث اظهار حقی نماید اگر ادعای مزبور مستند به حکم قطعی یا سند رسمی باشد که تاریخ آن مقدم بر تاریخ توقیف است. توقیف رفع می شود در غیر این صورت عملیات اجرایی تعقیب می گردد و مدعی حق برای جلوگیری از عملیات اجرایی و اثبات ادعای خود می تواند به دادگاه شکایت کند.

ماده ۱۴۷ - شکایت شخص ثالث در تمام مراحل بدون رعایت تشریفات آیین دادرسی مدنی و پرداخت هزینه دادرسی

رسیدگی می‌شود. مفادشکایت به طرفین ابلاغ می‌شود و دادگاه به دلایل شخص ثالث و طرفین دعوی به هر نحو و در هر محل که لازم بداند رسیدگی می‌کند و در صورتی که دلایل شکایت را قوی یافت قرار توقیف عملیات اجرایی را تا تعیین تکلیف نهایی شکایت صادر می‌نماید. در این صورت اگر مال مورد اعتراض منقول باشد دادگاه می‌تواند با اخذ تأمین مقتضی دستور رفع توقیف و تحویل مال را به معترض بدهد.

به شکایت شخص ثالث بعد از فروش اموال توقیف شده نیز به ترتیب فوق رسیدگی خواهد شد.

محکوم‌له می‌تواند مال دیگری را از اموال محکوم‌علیه به جای مال مورد اعتراض معرفی نماید. در این صورت آن مال توقیف و از مال مورد اعتراض رفع توقیف می‌شود و رسیدگی به شکایت شخص ثالث نیز موقوف می‌گردد.

فصل هفتم:

بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران

بیمه اجتماعی یک سیستم همگانی از بیمه‌های اجباری است. بیمه اجتماعی از بیمه‌های بازنشستگی، بیمه‌های دولتی درمانی، بیمه‌های بیکاری و بیمه حوادث و تصادف‌ها تشکیل می‌شود. نخستین بیمه درمانی که بخشی از بیمه اجتماعی بود در سال ۱۸۸۳ به وسیله صدراعظم آلمان اتو فون بیسمارک بنیان شد. سال ۱۸۸۴ بیمه حوادث و تصادف و ۱۸۸۹ بیمه بازنشستگی به آن افزوده شد. در قانون بیمه‌های اجتماعی قانون اجباری بودن آن وجود دارد. هزینه خدمات بیمه‌ها از راه پرداخت حق بیمه بیمه شدگان به صندوق بیمه سرمایه گذاری می‌شود. بیسمارک می‌گوید: "اندیشه من این بود که پشتیبانی طبقه کارگر را داشته باشم و آن‌ها دولت را به عنوان یک سازمانی ببینند که برای آن‌ها بنیان شده است و برای رفاه آن‌ها خدمت می‌کند!"^۱

مبحث اول: اصول و مبانی بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران

بیمه تأمین اجتماعی کارگران

در نظام حقوقی ایران تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از برنامه‌های عهده دولت و در جهت تحقق اهداف بزرگی چون عدالت و رفاه اجتماعی طراحی شده است تأمین اجتماعی همگانی و فراگیر موجب امنیت و آرامش در زندگی اجتماعی و اقتصادی شده و تعدادی از حداقل‌های بنیادین انسانی را تأمین می‌کند رشد تأمین اجتماعی از معیارهای عمده توسعه به‌شمار می‌آید. به‌لحاظ شکلی تأمین اجتماعی به دو صورت مشاهده می‌شود:

۱. نظام مشارکتی که مبتنی بر اشتغال و پرداخت حق بیمه است مانند بیمه بیکاری.
۲. نظام غیرمشارکتی که مبتنی بر همبستگی اجتماعی و درآمدهای عمومی است مانند تأمین اجتماعی پیش‌بینی شده در اصل ۲۹ قانون اساسی و بیمه اشخاص بالای ۶۰ سال ساکن روستا (طرح شهید رجایی) که توسط کمیته امداد امام

خمینی (ره) اجرا شد. در ادامه اصل ۲۰ می‌باشد. بر این اساس بر خورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی و... به صورت بیمه و غیره را حقی همگانی توصیف نموده و دولت را مکلف دانسته تا از محل درآمدهای عمومی و یا درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای تمامی ایرانیان تأمین نماید. بنابراین قانون اساسی در اصل ۲۹ نظام غیرمشارکتی یا نظام بورجی را بیان می‌کند (دکتر حسین بادینی، حقوق تأمین اجتماعی جزوه آموزشی دوره کارشناسی حقوق دانشگاه تهران ۸۴۲ صفحه ۲) کمیته امداد امام خمینی، سازمان بهزیستی و نهادهای عمومی مشابه در نظام حقوقی ایران این وظیفه را انجام می‌دهند.

با عنایت به قانون اساسی، دولت مکلف است در بخش‌های بیمه‌ای و امدادی و حمایتی (توانبخشی) نظام جامع تأمین اجتماعی را برقرار نماید (قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳) و حداقل زمانی که بیمه‌های اجتماعی دچار بحران شده و از ارائه خدمات مناسب به بیمه‌شدگان ناتوان شدند دولت با مساعدت مالی لازم مانع از توقف خدمت‌رسانی شود.^۱

سازمان تأمین اجتماعی فقط در بخش محدودی از امور بیمه‌ای فعال است در حالی که بر اساس تبصره ۱ ماده ۱ قانون فوق قانونگذار، بر خورداری از تأمین اجتماعی را حق همه ایرانیان و تأمین آن را تکلیف دولت دانسته است یعنی این حق از جمله حقوق بشر قابل مطالبه بوده و راجع به آن دولت متعهد به نتیجه است چنانچه در بند ط ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد «حقوق افراد عضو و تحت پوشش در مقابل تعهدات قانونی سازمان‌ها، مؤسسات و صندوق‌های بیمه‌ای این نظام تحت ضمانت دولت خواهد بود و دولت تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم در این زمینه را اتخاذ می‌نماید.»

طراحی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی برای کلیه احاد مردم می‌باشد اما در عمل برای برخی گروه‌ها به شکل اجباری برقرار شده است کارگران با توجه به حمایت قانون مزبور و قوانین مشابه به صورت تبعی و قهری (به تبع کار و با اجبار قانونی) مشمول بیمه‌های اجتماعی می‌باشند بنابراین بحث از تأمین اجتماعی نیز مکمل حقوق کار بوده و پرداختن به آن ضروری است^۲ اصول و مبانی و هدف اساسی حمایت‌های تأمین اجتماعی کارگران ایجاد حداقل امنیت و آرامش از طریق رفع آثار زیان با خطرات همراه فقر اقتصادی می‌باشد با توجه به سیاست کلی حاکم بر اقتصاد موارد شمول و نحوه اعمال حمایت متفاوت می‌باشد گرچه وضعیت اقتصادی کشور نیز بر چگونگی طراحی و اجرای این نظام تأثیرگذار است.

عمده خطرات مورد حمایت نظام تأمین اجتماعی

با توجه به مقاله نامه شماره ۱۰۲ راجع به حداقل معیارهای تأمین اجتماعی، اجرای حداقل سه مورد از موارد زیر به صورت انتخابی برای همه کشورها الزامی است:

۱. مستمری بیکاری

۱ دکتر عراقی سید عزت‌الله و همکاران، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۸۶ ص ۱۰۷ (مواد ۱۸۳ و ۱۴۸ قانون کار و مواد ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی)

۲. مستمری پیری

۳. مستمری حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی

۴. مستمری از کارافتادگی

۵. مستمری ناشی از فوت (حمایت از بازماندگان نزدیک متوفی)

علاوه بر موارد فوق موارد اجرایی دیگری نیز مطرح شده و به کشورهای بی که به لحاظ اقتصادی ضعیف‌اند اجازه داده شده است تا زمان مناسب اجرای آن‌ها را به تأخیر بیندازند. این موارد عبارت‌اند از:

۱. هزینه درمان بیماری

۲. غرامت بیماری

۳. غرامت و هزینه زیان و بارداری

۴. هزینه مسئولیت خانوادگی (کمک عائله‌مندی)

خطر رکن اصلی بیمه تأمین اجتماعی است

ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مقرری دارد که تأمین اجتماعی موضوع قانون شامل موارد زیر می‌باشد:

حوادث و بیماری‌ها، بارداری، غرامت دستمزد، از کارافتادگی، بازنشستگی، مرگ و مقرری بیمه بیکاری

بنابراین خطرات مهمی که آرامش کارگر و خانواده‌اش را به مخاطره می‌اندازد بایستی بیمه شود.

مواردی که در ارتباط با خطر مورد بیمه وجود دارند

به‌طور کلی دو رویکرد در این مورد وجود دارد:

۱. رویکرد جبران یا کاهش آثار زیان‌بار خطرهای اجتماعی

بنابراین وظیفه بیمه اجتماعی با توجه به خطرهای قابل حمایت طراحی می‌شود همچنین در مفهوم خطر دو دیدگاه کلی

وجود دارد.

۱/۱ تعریف خطر بر مبنای علت پیدایش آن: در این نظریه خطری قابل حمایت است که از زندگی اجتماعی ریشه بگیرد

مانند؛ جنگ، بیکاری

۲/۱ تعریف خطر با توجه به آثار آن: در این دیدگاه بدون توجه به علت پیدایش خطر، آثار آن در زندگی اجتماعی

موردنظر قرار می‌گیرد حتی اگر خطرات فردی باشد. مانند؛ پیری. بنابراین دیدگاه، بیمه اجتماعی طیف وسیع‌تری از خطرات را

دربر گرفته و در جهت ایجاد حداقل درآمد و امکانات رفاهی برای همه حرکت می‌کند.

۲. رویکرد جبران خطر و پیشگیری

در این رویکرد علاوه بر جبران خسارت وارده، سیاست‌های پیشگیری نیز اعمال می‌شود. حمایت از اشخاص در برابر بیماری منحصر به پرداخت مزایا و غرامت نبوده و شامل سیاست سلامتی به مفهوم مسائل راجع به بهداشت عمومی، تربیت پزشکان و حتی سیاست اسکان اشخاص در ارتباط با سلامت عمومی و مبارزه علیه بیماری‌ها نیز جزء بیمه اجتماعی محسوب می‌شود.

گرچه قانون اساسی با رویکرد دوم منطبق است ولی قانون تأمین اجتماعی بیشتر با بند ۲/۱ مطابقت دارد.

اجباری بودن بیمه تأمین اجتماعی کارگران

ماده ۱۴۸ قانون کار مقرر می‌دارد که: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

در ماده ۱۸۳ این قانون برای متخلفان جریمه تعیین شد. بنابراین کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

اگرچه در موارد فوق در مورد بیمه تأمین اجتماعی بیمه نمودن مطرح شده ولی بیمه به طور قهری برقرار است و پرداخت حق بیمه الزامی است

حق بیمه و چگونگی تعیین آن و تکلیف پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی

در ماده ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی چنین آمده است: کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

هنگام نقل و انتقال عین یا منافع موسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از این که انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این که انتقال به طور رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقالگیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ

استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد دفترخانه معامله را بدون مفصاحساب ثبت خواهد کرد. در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون این که پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی بهمیزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه ها و موسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و اتاق های اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفصاحساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفصاحساب پرداخت حق بیمه می باشد.

سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفصاحساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هر گاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مفصاحساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقطعه کار مطالبه و وصول نماید، کلیه وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و اتاق اصناف و مؤسسات غیر دولتی و مؤسسات خیریه و عام المنفعه مشمول مقررات این ماده می باشند.

کلیه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه های اجتماعی سابق مکلفند، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از

مقطعه کاران و مهندسین مشاوره که حداقل یکسال از تاریخ خاتمه، تعلیق و یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفصاحساب سازمان تأمین اجتماعی مراجعه ننموده اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقطعه کاران و مهندسین مشاور از محل پنج درصد کل کار و آخرین قسط نگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند. میزان حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و براساس آراء هیأت تجدید نظر موضوع ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمانکار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد.

کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آئین نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد

رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید. هر گاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.) و براساس ماده ۲۸ قانون فوق (منابع درآمد سازمان تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

۱ - حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد.

۲ - درآمد حاصل از وجوه و ذخائر و اموال سازمان.

۳ - وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون.

۴ - کمک‌ها و هدایا) علاوه بر این کارفرما مکلف به پرداخت ۳٪ حق بیمه بیکاری می‌باشد (ماده ۵ قانون بیمه بیکاری) البته معافیت کارگر در محاسبات تأمین اجتماعی به دو صورت محاسبه می‌شود.

موارد معافیت

۱. براساس قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند (مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶) تا ۲۰٪ حق بیمه که در زمان وضع قانون الزامی بوده و معاف می‌باشند.

۲. براساس قانون بخشودگی قسمتی از حق بیمه بیمه‌شدگان و کارفرمایان کارگاه‌های کوچک صنفی (مصوب ۱۳۸۵/۹/۲۴) ۲٪ حق بیمه سهم بیمه‌شده و ۷٪ سهم کارفرما بخشیده شد.

۳. براساس ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم توسعه و بندهای الف و ب ماده ۴۹ آئین‌نامه این قانون در صورتی که کارفرمایان کارگاه‌های موجود که نیروی کار جدید استخدام می‌کنند از پرداخت سهم بیمه کارفرما معاف می‌باشند.

۴. مطابق بند ج ماده ۳۸ قانون برنامه سوم که به موجب تبصره ماده ۹۹ قانون برنامه چهارم نیز قابل اجراست تأمین ۱۰۰٪ هزینه بیمه همگانی و مکمل جانبازان و درمان آن‌ها توسط دولت پرداخت می‌شود.

۵. براساس قانون حمایت از معلولان (مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶) حق بیمه سهم کارفرمایانی که افراد معلولی که به کار گرفته‌اند با دولت می‌باشد.

۶. مطابق ماده ۹ قانون، اصلاح مواردی از قانون برنامه چهارم، پرداخت ۲۰٪ از حق بیمه سهم کارفرما در تعاونی‌ها تا پایان سال ۱۳۹۳ با دولت است.

عدم وجود حق حبس در بیمه تأمین اجتماعی کارگران

حق حبس در عقود معاوضی به تبع اصل رضایی بودن قرارداد مطرح می‌شود اما جنبه حمایتی بودن حقوق کار بر این موضوع ارجحیت داشته و اولویت دارد. لذا در ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی چنین آمده است که «... تأخیر کارفرما ... نخواهد

بود...» و در ماده ۳ قانون بیمه بیکاری مقرر شده است که (متن قانون) بنابراین مسئولیت پرداخت حق بیمه و مسئولیت و تعهدات بیمه اجتماعی به یکدیگر وابسته نیستند و در صورت تخلف کارفرما و عدم پرداخت حق بیمه با پرداخت خسارت تأدیه و تضمینات مشابهی که به نفع تأمین اجتماعی پیش‌بینی شده است این امر جبران می‌شود البته الزام به تأدیه مربوط به کارفرماست ولی این مربوط به کارگر و کارفرما می‌باشد.

عدم امکان بیمه مضاعف

حسب قاعده در بیمه‌های اجتماعی امکان دریافت دو خسارت بر اساس توافق انجام شده در قالب بیمه وجود ندارد مانند دریافت خسارت از زیان زنده و بیمه (مضاعف) اما بیمه تکمیلی تا ۱۰۰٪ خسارت وارده بلامانع می‌باشد.

وجود اصل قائم مقامی

برابر ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی در صورت مسئولیت کارفرما بیمه تأمین اجتماعی جانشین زیان دیده شده و حق مراجعه به کارفرما را دارد.

بنابراین در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدماتی درمانی و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهند نمود.

مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

هرگاه بیمه‌شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان

تأمین خدمات درمانی و یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه‌شده انجام خواهند داد و شرکتهای بیمه موظفند خسارات وارده به سازمان‌ها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.

وجود فرانشیز (حد اغماض)

براساس ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری از تعهدات تأمین اجتماعی بوده و میزان آن بشرح زیر می‌باشد:

غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه‌شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین

خدمات درمانی قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه‌شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به

موجب مقررات این قانون از کارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا

حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد.

گرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می‌باشد مگر اینکه بیمه‌شده به هزینه سازمان تأمین خدمات درمانی بستری شود که در اینصورت گرامت دستمزد معادل یک‌دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.

هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی بیمه‌شده‌ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را به‌طور سرپائی انجام دهد علاوه بر گرامت دستمزد متعلق معادل صددر صد گرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه‌شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد. وجود فرانشیز مانع ورود خسارت عمدی به‌منظور انتفاع از بیمه می‌شود. و در بیمه‌های بازرگانی فقط در موارد خسارت غیرعمدی و یا در حکم غیرعمد، بیمه مکلف به پرداخت خسارت می‌باشد درحالی‌که در بیمه‌های اجتماعی به‌ر صورت جبران خسارت می‌شود و اگر کارفرما به‌خاطر بی‌احتیاطی نیز ملزم به پرداخت خسارت شود تأمین اجتماعی پس از پرداخت خسارت حسب مفاد ماده ۶ و تبصره ۲ آن به کارگرمصدوم به مسئول حادثه یا بیمه‌گر مراجعه می‌نماید و بیمه‌گر حق دریافت دو مبلغ (از کارفرما و بیمه) را ندارد.

میزان گرامت پرداختی به بیمه‌شده معادل $\frac{2}{3}$ آخرین حقوق و مزایای وی می‌باشد مگر در موارد زیر:

۱. بند ۳ ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی در صورت تکفل بودن این مبلغ را به $\frac{3}{4}$ افزایش داده در صورتی که افراد تحت تکفل شرایط بیمه‌شدگان تبعی مذکور در ماده ۵۸ و ۸۱ و تبصره ۱ ماده ۷۲ را داشته باشند.
۲. در صورتی که بیمه‌شده زن با ارائه حکم قانونی ثابت نماید که افرادی تحت تکفل دارد مستحق دریافت $\frac{3}{4}$ می‌باشد.
۳. در خصوص جانبازان با توجه به قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ در صورت تأیید کمیسیون پزشکی جانبازان گرامت پرداختی به آنان معادل ۱۰۰٪ آخرین حقوق و مزایا می‌باشد.
۴. حداکثر مدت استفاده از این گرامت ۴ ماه می‌باشد. زمان شروع پرداخت گرامت در صورت بستری شدن در بیمارستان از روز اول و در صورت بستری نشدن در بیمارستان از روز چهارم می‌باشد.

مبحث دوم: موضوعات بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران

حق بیمه بنا به صراحت اصل ۲۹ قانون اساسی، حقی اساسی و همگانی است و دولت در رابطه با این حق بشری متعهد به نتیجه بوه و در اجرای آن از طریق نمایندگان ملت و سایر مکانیسم‌های قانونی قابل مطالبه می‌باشد براساس مواد ۱ و ۲ از قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۳ و همچنین مواد ۳۶ و ۳۷ قانون برنامه سوم توسعه مصوب سال ۱۳۷۹ « در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی و به منظور توسعه عدالت اجتماعی، نظام تأمین اجتماعی با هدف حمایت از اقشار مختلف جامعه در برابر رویدادهای اقتصادی، اجتماعی و طبیعی و پیامدهای آن از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و ناتوانی‌های جسمی، ذهنی، روانی و نیاز به خدمات

بهداشتی درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه ای و غیر آن (حمایتی و امدادی) حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند.

فعالیت های بیمه ای در دو بخش همگانی و مکمل انجام می شود و تعهدات و خدمات هر بخش براساس ضوابط ذیل تعیین می شود:

الف- خدمات بیمه همگانی که با مشارکت بیمه شده، کارفرما (در صورت وجود کارفرما) و دولت (حسب تکالیف قانونی آن) تأمین می گردد شامل بیمه درمان، بازنشستگی، از کارافتادگی، بازنماندگان و بیکاری است که کلیه بیمه شدگان از آن بهره مند خواهند شد و حدود فعالیت های آن متناسب با حق بیمه دریافتی و توان مالی سازمان های بیمه ای و میزان کمک دولت طبق مصوبات هیأت وزیران تعیین می شود.

- خدماتی که در قوانین فعلی سازمان های بیمه ای و صندوق های بازنشستگی برای کلیه بیمه شدگان تحت پوشش هر سازمان و صندوق تعیین شده است، به عنوان خدمات بیمه همگانی برای مشمولان همان سازمان و صندوق منظور خواهد شد.

ب- بخش مکمل بیمه های تأمین اجتماعی شامل خدماتی است که سطح بالاتری از خدمات بیمه همگانی را دربر می گیرد و یا خدمات جدیدی را ارائه می کند و یا هزینه بیشتری نسبت به تعهد بیمه همگانی تأمین می نماید. این بخش از خدمات بیمه ای براساس توافق بیمه شدگان و بیمه گر و با تعهد پرداخت هزینه توسط بیمه شده فعالیت نموده و گسترش می یابد.

ج- تأمین صددرصد (۱۰۰٪) هزینه بیمه همگانی و مکمل جانبازان و درمان خاص آنها (خدمات ناشی از مجروحیت) بر عهده دولت می باشد.

د- نیروی انتظامی به جهت نوع مأموریت خود موظف است:

۱- با استفاده از بیمه های مکمل نیاز خدمات درمانی پرسنل خود را تأمین نماید.

۲- نسبت به برقراری بیمه مسئولیت برای مأمورین اجرائی و عملیاتی خود اقدام نماید.

حمایت های بخش غیر بیمه ای پیشگیری، توان بخشی و حمایتی برای نیازمندان، علاوه بر خدمات ویژه ای که در برنامه های

بخش اشتغال، مسکن و آموزش برای گروه های نیازمند در نظر گرفته می شود مشتمل بر موارد ذیل است:

۱- پیشگیری از بروز آسیب های اجتماعی و معلولیت های جسمی و روانی برای آحاد جامعه.

۲- پرداخت سرانه بیمه درمان در چارچوب نظام بیمه همگانی خدمات درمانی.

۳- فراهم آوردن تسهیلات لازم برای نگهداری افرادی که نیاز به سرپرستی و یا نگهداری دارند و فراهم آوردن زمینه بازتوانی و خود اتکایی آنان.

۴- پرداخت مستمری به نیازمندی که توان کار و فعالیت ندارند.

کلیه نیازمندانی که برای تأمین معاش خود توان کار و فعالیت ندارند، براساس ضوابط مصوب دولت و مجلس شورای اسلامی از طریق کمیته امداد امام خمینی (ره) مشمول تمام خدمات حمایتی می گردند. « علاوه بر این در قانون الحاق یک تبصره به ماده ۹۹ قانون برنامه چهارم توسعه مصوب سال ۱۳۸۴ مقرر شده است که « از ابتدای سال ۱۳۸۴ تا زمان تصویب سند راهبردی خدمات رسانی به ایثارگران (خانواده معظم شهدا، جانبازان، آزادگان و خانواده آنان) دولت موظف است کماکان بند (ج) ماده (۳۷) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران را اجراء نماید.» و در ماده ۵۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۴ چنین آمده است: « دولت مکلف است اعتبارات لازم برای انجام تکالیف زیر را در لوایح بودجه سنواتی پیش بینی و منظور نماید:

الف - صد درصد (۱۰۰٪) هزینه بیمه همگانی و مکمل جانبازان و درمان خاص آنها شامل بازنشستگی و از کار افتادگی.

ب - تأمین صد درصد (۱۰۰٪) حق سرانه جانبازان و نیز بیمه مضاعف جانبازان پنجاه درصد (۵۰٪) و به بالا، موضوع قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۱۳۷۳.

ج - تأمین حقوق ورودی تجهیزات پزشکی و توانبخشی مورد نیاز جانبازان به صورت جمعی - خرجی»

گفتار اول: حوادث، بیماری ها و بارداری

شرط بهره مندی از بیمه وقوع حادثه یا ابتلا به بیماری می باشد. حادثه بر طبق بند ۸ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی عبارت است از: « حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می گردد » اگر بیمه شده در نتیجه نزاع دچار حادثه شود. تأمین اجتماعی می تواند هزینه های وارده را از مقصر به قائم مقامی از زیان دیده مطالبه نماید. (تبصره ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی) و در صورت مقصر بودن بیمه شده، تأمین اجتماعی هزینه ها را باز پس می گیرد. براساس بند ۷ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی.

اشخاصی که حوادث و بیماری های آن ها به تبع بیمه شده اصلی تحت پوشش بیمه قرار می گیرند براساس ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی عبارتند از: «افراد خانواده بیمه شده که از کمک های مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می کنند عبارتند از:

۱. همسر بیمه شده.

۲. شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین می شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق

نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده شناخته شود»

غرامت دستمزد و ویژگی های آن

براساس بند ۹ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی غرامت دستمزد عبارت است از: « وجوهی که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود»

ویژگی‌های عمده غرامت دستمزد به شرح زیر می‌باشد:

۱. اصل شایستگی کمتر

به‌منظور پیشگیری از تمارض و کم‌کاری ۱۰٪ خسارات وارده جبران نمی‌شود. و مبلغی به‌عنوان فرانشیز از خسارت تعیین شده کسر می‌گردد.

۲. پرداخت با تأخیر

با عنایت به ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی در مواردی که بیمه‌شده در بیمارستان بستری نشده و بیماری نیز حرفه‌ای یا حادثه ناشی از کار نباشد. پرداخت غرامت از روز چهارم شروع می‌شود.

۳. مدت پرداخت

۴. مدت پرداخت غرامت در مورد بارداری براساس ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی «۶۷ بیمه‌شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند بشرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه‌شده طبق ماده ۶۳ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.»

۵. شرط پرداخت غرامت دستمزد

معمولاً شرط خاصی وجود ندارد. ولی در مورد غرامت مربوط به بارداری داشتن سابقه پرداخت ۶۰ روز حق بیمه ظرف سال قبل از زایمان لازم می‌باشد.

گفتار دوم: از کارافتادگی

از کارافتادگی کلی: بر اساس بند ۱۳ ماده ۲ و بند الف ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی از کارافتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد. و هر گاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می‌شود.

از کارافتادگی جزئی: بر اساس بند ۱۴ ماده ۲ و بند ب ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی از کارافتادگی جزئی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد. و چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کارافتاده جزئی شناخته می‌شود.

براساس ماده ۶۰ و ۷۳ قانون تأمین اجتماعی «حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود

به بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارتست از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می گردد»

از کارافتادگی مشمول غرامت مقطوع

براساس بند ج ماده ۷۰ و ۷۴ قانون تأمین اجتماعی «اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت

بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی و شش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضرب در، درصد از کارافتادگی»

گفتار سوم: بازنشستگی

با توجه به ماده ۷۶ و ۷۷ قانون تأمین اجتماعی

«مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.

سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.

کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

الف - کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش داد یا حذف کرد.

۱ - کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان‌آور اعلام شده است یا اعلام خواهد شد مکلف اند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام کنند.

۲ - کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلف اند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه‌شدگان، ضمانت‌انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام کنند. وزارتین بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلف اند تمهیدات لازم را در انجام این بند به وسیله کارفرمایان اعمال کنند.

حمایتها:

افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته و در هر مورد حق بیمه مدت مذکور را به سازمان پرداخته باشند، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند، هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور ۱/۵ سال محاسبه خواهد شد.

در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سن مقرر یا کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور شوند با تأیید کمیسیونهای پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سن و سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

در مورد سایر بیمه‌شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آن که این حداقل به بیست سال تمام برسد.

از تاریخ تصویب این قانون برای مشمولان این تبصره چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی به وسیله کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و چگونگی احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین نامه ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند. در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلف اند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ و همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان پرداخت نمایند. بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.

زنان کارگر با داشتن (۲۰) سال سابقه کار و (۴۲) سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰) روز حقوق می توانند بازنشسته شوند.

میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از (۳۵/۳۰) سی و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

تبصره متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار «

گفتار چهارم: مرگ

براساس بند ۱۸ ماده ۲ کمک هزینه پرداختی به بازماندگان متوفی عبارت است از: « کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند پرداخت می گردد «

با توجه به ماده ۸۰ و ۸۴ قانون تأمین اجتماعی ۸۰ بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت.

۱. در صورت فوت بیمه شده بازنشسته

۲. در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر.

۳. در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

بیمه‌شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واحده فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط مقرر در این بند یا تبصره (۲) هستند.

چنانچه بیمه‌شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستمری، تبصره ماده (۷۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

بیمه‌شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می‌باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از (۲۰) سال و بیشتر از (۱۰) سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

بند ج ماده ۳۹. ج. در طول برنامه سوم تبصره (۳) ردیف (۳) ماده واحده قانون تأمین اجتماعی مصوبه ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی به شرح ذیل اصلاح می‌شود.

در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد.

بیمه‌شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت بطور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

در مواردی که بیمه‌شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماریهای حرفه‌ای فوت نماید هرگاه بیمه‌شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد.

اول: حالات مختلف استحقاق مستمری بازماندگان

براساس بند ۱ قسمت ج ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه « در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد »

دوم: پرداخت غرامت مقطوع بازماندگان

براساس بند ۲ ج ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه « بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت بطور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود. »

گفتار پنجم: کمک ازدواج و عائله مندی

با توجه به ماده ۸۱ و ۸۳ قانون تأمین اجتماعی

«بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.

تبصره همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد. آئین نامه اجرائی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید

فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

پدر و مادر متوفی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند

سهام مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی بشرح زیر می باشد:

میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد در صد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

تبصره منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می باشد. در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده از کار افتاده کلی حسب مورد برقرار می شود»

الف- کمک هزینه ازدواج

با توجه به ماده ۸۵ قانون تأمین اجتماعی «به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یکماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود.

در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.

ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که به مأخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد. « و در مصوبه اخیر شورای عالی انقلاب فرهنگی شرایط مساعدتری پیش بینی شده است.

ب- کمک هزینه عائله مندی

با توجه به ماده ۸۶ و ۸۷ قانون تأمین اجتماعی « کمک عائله مندی منحصرأ تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آنکه:

۱. بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را داشته باشد

۲. سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل

۳. یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

میزان کمک عائله‌مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می‌باشد.

پرداخت کمک عائله‌مندی به عهده کارفرما می‌باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت شود.

تبصره هر گاه در مورد پرداخت کمک عائله‌مندی اختلافی بین بیمه‌شده و کارفرما حاصل شود به طریق مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد» و در مصوبه اخیر شورای عالی انقلاب فرهنگی شرایط مساعدتری پیش بینی شده است

گفتار ششم: بیکاری

با عنایت به ماده ۲ قانون بیمه بیکاری «بیکار کارگری است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد»

بخش اول: شرایط استحقاق مزایای بیمه بیکاری

با توجه به ماده ۴ قانون بیمه بیکاری و همچنین ماده ۳ آیین‌نامه این قانون بیمه‌شده بیکار با معرفی کتبی واحد کار و امور

اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد. و بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه

(موضوع قانون کار) را دریافت خواهند کرد همچنین تبصره ۱ ماده ۷ آیین‌نامه و بند الف و ب و ج ماده ۶ قانون بیمه بیکاری «

بیمه‌شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت

۱. بیمه‌شده قبل از بیکار شدن حداقل (۶) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از

شمول این بند مستثنی می‌باشد

۲. بیمه‌شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی

خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل

اختلاف تا سه ماه امکان‌پذیر خواهد بود

۳. بیمه‌شده بیکار مکلف است در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت

سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار

گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید و کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل

یا مشاغلی گمارده می‌شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه‌التفاوت دریافتی بیمه

شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد. و مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه،

بیمه‌شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.»

بخش دوم: میزان مقرری بیکاری

با توجه به بند ب و ج ماده ۷ قانون بیمه بیکاری «میزان مقرری روزانه بیمه‌شده بیکار معادل (۵۵٪) متوسط مزد یا حقوق و یا

کارمزد روزانه بیمه‌شده می‌باشد. به مقرری افراد متأهل یا متکفل، تا حداکثر (۴) نفر از افراد تحت تکفل به ازاء هر یک از آنها

به میزان (۱۰٪) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگير نبايد از حداقل دستمزد، کمتر و از (۸۰٪) متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد

مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است

متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار، و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (۹۰) در صورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (۳) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مزی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد ایام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد «

بخش سوم: مدت پرداخت مقرری بیکاری

با توجه به ماده ۱۱ و ۱۲ قانون بیمه بیکاری «وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است هزینه های موضوع این قانون را منحصراً از محل درآمدهای ناشی از آن تأمین نماید. هزینه های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از (۱۰٪) میزان مقرری پرداختی به بیمه شدگان تجاوز ننماید با تأیید وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و تخصیص داده می شود»

مبحث سوم: هیأت های بدوی و تحت نظر تشخیص مطالبات سازمان

تأمین اجتماعی و نحوه وصول مطالبات سازمان

براساس ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آئین نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ قانون تأمین اجتماعی اقدام و مابه التفاوت را وصول می نماید. هر گاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد، همچنین با توجه به ماده ۲ آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی تأمین اجتماعی، کلیه کارفرمایانی که کارگر یا کارمند مشمول قانون تأمین اجتماعی در استخدام یا در اختیار دارند، صرف نظر از نوع قرارداد کار و ترتیب استخدام و نحوه پرداخت مزد یا حقوق، موظفند صورت مزد و حقوق، فوق العاده شغل و مزایای کارکنان خود را که باید از طرف کارفرما امضا شده و حاوی مراتب زیر باشد، مرتباً و در موعد مقرر به واحدهای مربوط سازمان، ارسال دارند.

بنابراین:

۱. کارفرما مکلف است کلیه شاغلین در کارگاه را در لیست حق بیمه درج نماید تا سازمان بتواند نسبت به شناسایی مشمولین دریافت خدمات و حمایت‌های بیمه‌ای اقدام نماید.
 ۲. در صورت واگذاری کار به پیمان کار، وظیفه ارسال لیست بیمه با پیمان کار می‌باشد.
 ۳. در صورتی که پیمان کار شخصاً اقدام به انجام موضوع پیمان می‌کند نیازی به ارسال لیست بیمه وجود ندارد.
 ۴. از آنجا که سازمان تأمین اجتماعی دریافتی بازنشستگان را مشمولی کسر بیمه نمی‌داند بایستی کارفرما در لیست ارسالی نام آن‌ها را قید و تصویر حکم بازنشستگی را پیوست نماید.
 ۵. در صورتی که کارگر در زمان تنظیم لیست بیمار بوده و در کارگاه حاضر نباشد کارفرما بایستی نام وی و تاریخ استراحت پزشکی را در لیست قید نماید.
 ۶. در صورتی که کارفرما، کارگاه‌های متعددی دارد بایستی لیست مربوط به هر کارگاه جداگانه تنظیم شود.
 ۷. کارفرما کلیه دریافتی‌های مستمر بیمه‌شده (بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی) را قید می‌کند. (ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی) و در صورت احراز خلاف واقع بودن گزارش بازرس یا بازرسان اعزامی ملاک عمل می‌باشد.
 ۸. کمک‌عائله‌مندی و پرداخت‌های غیرمستمر کارگر مانند هزینه ایاب و ذهاب و عیدی مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد.
 ۹. لیست بیمه باید به امضای کارگران شاغل برسد.
 ۱۰. لیست بیمه باید همه ماهه حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان تحویل گردد. که در موارد خاص می‌تواند تا یک‌ماه دیگر تمدید شود.
 ۱۱. در موارد بخشودگی قسمتی از حق بیمه مهلت ارسال لیست بیمه تا آخرین روز دو ماه بعد می‌باشد.
 ۱۲. پیمان کاران طرح‌های عمرانی موظف‌اند لیست بیمه را به تأیید ناظر مقیم یا دستگاه نظارت یا دستگاه اجرایی برساند و پس از تسلیم به سازمان رسید آن را به کارفرما بدهند. در هر حال پرداخت هر صورت‌وضعیتی منوط به ارائه این رسید می‌باشد.
 ۱۳. با توجه به تجویز ماده ۶ آیین‌نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق موضوع ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، سازمان می‌تواند لیست دوره‌ای به جای لیست ماهانه دریافت نماید. بنابراین اگر جهت دوره یک‌ساله لیست تهیه و تحویل شد کارفرما تغییرات مربوط به لیست را هر ماه حداکثر تا پایان ماه بعد به سازمان اعلام می‌کند.
- ضمانت اجرای عدم تنظیم و ارسال لیست اخذ جریمه تأخیر مقطوع می‌باشد.
- با توجه به مواد ۴۴ تا ۴۶ و همچنین ماده ۴۹ و ۵۰ قانون تأمین اجتماعی مقررات راجع به چگونگی فعالیت هیأت‌های تشخیص و تجدیدنظر سازمان تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:
- هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند.

۱. نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.
۲. یکنفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یکنفر نماینده صنف مربوط به معرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.
۳. یکنفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.
۴. نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی.

آراء هیأت‌های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان بابت اصل حق بیمه یک میلیون و پانصد هزار ریال یا کمتر باشد و یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از یک میلیون و پانصد هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی حق تقاضای تجدیدنظر خواهند داشت.

هیأت‌های تجدید نظر تشخیص مطالبات در مراکز استانها با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود.

۱. نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.
۲. یکنفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری.
۳. یکنفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.
۴. نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان.
۵. یکنفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

آراء هیأت تجدید نظر قطعی و لازم‌الاجرا است.

هیأت‌های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات ممانع است.

نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات هیأت‌ها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت‌مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید.

سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی و شش قسط ماهانه تقسیط نماید و در این صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی وصول خواهد شد.

کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان همچنين دفاتر و مدارك لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختيار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارك مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر يك از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت‌های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یکماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

از تاریخی که سازمان با توجه به ماده ۷ این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید ملزم به انجام تعهدات قانونی طبق مقررات نسبت به بیمه‌شدگان خواهد بود و کارفرمایان موظفند حق بیمه را از همان تاریخی که گروه مزبور مشمول بیمه اعلام شده است به سازمان بپردازند.

در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می‌تواند مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را براساس مأخذی که طبق ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته است احتساب و مأخذ پرداخت مزایای نقدی قرار دهد. در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده به طریق مذکور میسر نباشد سازمان می‌تواند مزایای نقدی را به مأخذ حداقل مزد یا حقوق به‌طور علی‌الحساب پرداخت نماید.

مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.

مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستائیان باشد، همچنين هزینه‌های انجام شده طبق مواد ۶۶ و ۹۰ خسارات مذکور در مواد ۹۸ و ۱۰۰ قانون تامین اجتماعی در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به موقع اجراء گذارده خواهد شد. تا تصویب آئین‌نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری براساس آئین‌نامه ماده ۳۵ قانون بیمه‌های اجتماعی اجراء خواهد شد.

فصل هشتم:

روابط صنعتی

تعریف صنعت

در اصطلاح اقتصاد، صنعت عبارت است از اقدام تولیدی به خصوص ساختن اشیا یا اقدام در تهیه بعضی از خدمات (از قبیل حمل و نقل و ارتباطات) که سرمایه و نیروی کار نسبتاً بزرگی را به کار می‌گیرد.

روابط صنعتی

روابط صنعتی کلیه روابط بین مدیریت و کارکنان و کارگر و کارفرما؛ کارکنان و سازمان کارگری؛ سازمان‌های کارگری و مدیریت؛ سازمان‌های کارگری مربوط به مدیریت (سازمان‌های کارفرمایی) کارفرمایان و دولت و سازمان‌های مختلف با یکدیگر را شامل می‌شود. به طور خلاصه روابط صنعتی آن بخش از مدیریت‌کوا با نیروی انسانی مرتبط است در برمی‌گیرد.^۱

تفاوت مدیر و رهبر

۱. مدیر موظف است که قوانین سازمان را انجام دهد، در صورتی که رهبر فراتر از قوانین سازمان کارانجام می‌دهد.
۲. مدیر منصوب می‌شود ولی رهبران از بین افراد انتخاب می‌شوند.
۳. فرق اساسی بین رهبر و مدیر این است که مدیر رسمی و رهبر غیر رسمی است.

تفاوت کارفرما و مدیر

کارفرما صاحب سرمایه و کار است.
کارفرما می‌تواند مدیر باشد در شرکت دولتی کارفرما دولت است مدیر در اصل نماینده کارفرما است.
کارفرما نماینده‌ای را به نام مدیر در سازمان منصوب می‌کند.

۱. مسگریان. بهداد. جزوه درسی روابط صنعتی (www.pmu-m.s.com)

مدیر؛ نماینده کارفرما در سازمان که در چهارچوب وظایف تعیین شده برای او فعالیت می کند.

تفاوت کارمند و کارگر

کارمند کار دفتری و ستادی انجام می دهد ولی کارگران کار یدی انجام می دهند. همه منابع انسانی سازمان، کارکنان سازمان اند.

تفاوت روابط صنعتی و روانشناسی صنعتی و رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی حقوق کار

رفتار سازمانی: در رفتار سازمانی تئوریها و فلسفه رفتاری منابع انسانی بحث می شود.

مدیریت منابع انسانی که شامل چهار وظیفه اصلی تامین و تعدیل، جایگزینی، آموزش و به سازی می باشد و با توجه به رفتار سازمانی به شخص کمک می کند تا وظایف اداری و شغلی خود را انجام دهد. مدیریت منابع انسانی از سایر شاخه های ذکر شده به عنوان داده اولیه استفاده می کند.

روانشناسی صنعتی: با بهره گیری از روانشناسی ابزار و روش های کار مدیران منابع انسانی را برای انجام وظایف شان مهیا می کند مثل آزمون های استخدامی و مصاحبه.

روابط صنعتی: شاخه ای از علم است که به روابط بین افراد که یکی از نقش های مدیر منابع انسانی است، می پردازد.

حقوق کار: حقوق کار، مجموعه ای است از بایدها و نبایدهای حاکم از روابط کار و صنعتی که ممکن است با تئوری های شاخه های فوق مطابقت داشته باشد یا نه.

سیستم و سیستم روابط صنعتی

از دو کلمه یونانی sys به معنی با هم و histern به معنی قرار دادن درست شده است به این ترتیب system یعنی قرار دادن با هم. تعریف گسترده تر آن عبارت است از: مجموعه ای از اجزاء وابسته به یکدیگر، متعامل که در نهایت یک کل را تشکیل می دهند و از طریق مرزهای قابل تعریف از محیط خارجی خود متمایز می گردند.

طبقه بندی سیستمها

مهمترین طبقه بندی سیستمها به شرح ذیل می باشد:

اول: از نظر ماهیت

۱. سیستم های فیزیکی = اتم (متشکل از پروتونها) و مولکول (متشکل از اتمها)
۲. سیستم های زیستی = سلولها (متشکل از مولکولها) و جانداران (متشکل از سلولها)
۳. سیستم های اجتماعی = جوامع (از جمع جانداران) و اجتماع (جمع انسانها)

دوم: از نظر سطح

سیستم های اصلی و سیستم های فرعی

۱. سیستم اصلی = از به هم پیوستگی چند نظام فرعی بوجود می آید.

۲. سیستم فرعی = در عین حال که به انجام دادن وظایف خویش مشغول است فعالیتش در جهت تحقق هدفهای نظام بزرگتر نیز هست.

سوم: از نظر روابط

شامل سیستم‌های باز و بسته می‌باشد. وجه اختلاف اصلی این دو سیستم در ارتباط آن‌ها با محیط اطرافشان می‌باشد.

سیستم بسته: سیستمی است ساده و بسته که ارتباطی با محیط خود برقرار نمی‌کند

سیستم باز: سیستمی است که نه تنها با محیط خود ارتباط دارد بلکه این ارتباط برای ادامه حیات نظام عامل اساسی

به‌شمار می‌رود.

چهارم: از نظر پیچیدگی

بعضی از صاحب نظران چون برنالانفی، بولدینگ، میلر و همفکران آن‌ها سیستم‌های موجود عالم را در سطوح متفاوتی از لحاظ سادگی یا پیچیدگی طبقه‌بندی نمودند. به اعتقاد این دسته از نظریه‌پردازان پیچیدگی یا سادگی هر سیستم به میزان تعادل یا ارتباط با محیط اطرافش بستگی دارد هر قدر یک سیستم نسبت به محیط باز تر و با عوامل محیطی بیشتر و متفاوت تر و متغییر تر سرو کار داشته باشد در سطح پیچیده تری قرار خواهد گرفت.

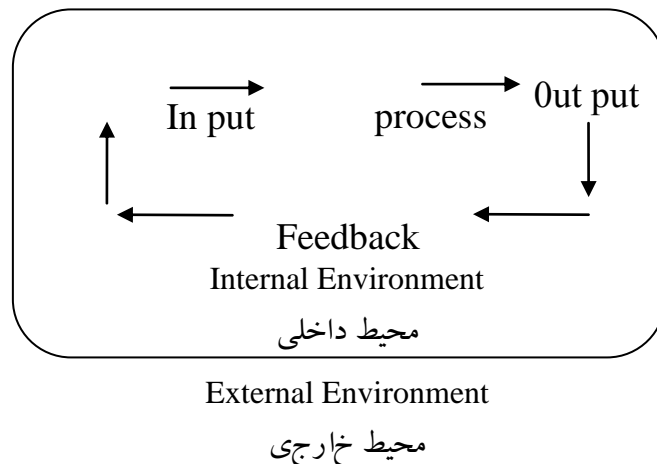
بولدینگ سیستم‌های جهان را در نه رده طبقه‌بندی نموده است که اولین رده آن را سیستم‌های ایستا و آخرین رده را ماوراءالطبیعت و سطحی مافوق اجتماعات انسانی و برتر از آن که در حال حاضر بتوان آن را درک کرد تشکیل می‌دهد.

تعریف نظامی سیستم در قالب سازمان

سیستم در قالب سازمان عبارت است از ترتیب منظمی از عوامل یا عناصر همبسته که با توجه به همبستگی و تاثیر این عوامل بر یکدیگر و تبادل منابع، در جهت کارکرد ویژه‌ای هستند. لاقلاً یک جزء از سیستم وظیفه نظارت را بر عهده دارد و بازده سازمان را با معیارهای معین مطابقت می‌دهد و تعدیل‌های لازم را در کار سیستم بوجود می‌آورد.

سیستم روابط صنعتی

سیستم روابط صنعتی یک سیستم باز است که هم بر محیط خارجی اثر می‌گذارد و هم از آن تاثیر می‌پذیرد.



Out put (نتیجه، ستاده، هدف)

برای این که هر سیستمی تعریف شود ابتدا از out put، یعنی از هدف شروع می‌شود. در روابط صنعتی هدف رضایت دولت و کارفرما و کارگر است که به صلح و آرامش صنعتی و در نتیجه بهره‌وری بالا دست می‌یابد و ...)

Process (فرآیند)

در مرحله بعد باید بدانیم که چه کارهایی باید انجام شود تا به هدف برسیم یعنی فرآیند.

در روابط صنعتی کلیه اقداماتی که طرفین ذینفع انجام می‌دهند تا به هدف سیستم روابط صنعتی که رضایت کارفرما و کارگر و دولت است برسد فرآیند نام دارد. فرآیند شامل سیستم حقوق و دستمزد، سیستم امکانات رفاهی، مزایا، سیستم ارزیابی عملکرد و غیره است.

In put (داده)

در روابط صنعتی داده‌ها یا In put شامل منابع انسانی، منابع مالی، منابع اطلاعات، قوانین و مقررات است.

Feed back (بازخور)

عکس العمل و رفتار و نظراتی که طرفین ذی نفع نسبت به out put از خودشان نشان می‌دهند بازخور نامیده می‌شود، که می‌تواند منفی باشد مثل اعتصاب بی انضباطی، که باید اصلاح شود یا مثبت باشد (مثل انضباط و حضور به موقع) که باید تقویت شود.

Internal environment (محیط داخلی)

محیط داخلی شامل عواملی است که تحت کنترل مدیر است و در روابط صنعتی تاثیر می‌گذارد مثل: فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، وضعیت اقتصادی کل سازمان.

External environment (محیط خارجی)

محیط خارجی شامل عواملی است که تحت کنترل مدیر نیست مثل عوامل سیاسی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل خانوادگی، عوامل اقتصادی و... برنامه‌ها با توجه به عوامل خارجی تدوین می‌شوند چون همه عوامل در سیستم موثرند.

انواع کارکنان در ایران از نظر قوانین

- * کارکنانی که از قانون مدیریت خدمات کشوری پیروی می‌کنند مثل کارکنان دولت.
- * کارکنانی که از قوانین لشگری پیروی می‌کنند مثل نیروی انتظامی، ارتش، سپاه، بسیج.
- * کارکنانی که از قانون خاص پیروی می‌کنند مثل کارمندان مجلس، قضات و غیره.
- * کارکنانی که از سه دسته قانون بالا پیروی نمی‌کنند و باید از قانون کار و یا قانون مدنی تبعیت کنند.

تاریخچه IR

تحول روابط کار را در جهان معمولاً در دو مقطع قبل و بعد از انقلاب صنعتی می‌توان مورد مطالعه قرار داد.

روابط صنعتی قبل از انقلاب صنعتی

تا قبل از انقلاب صنعتی به علت سادگی و کم حجم بودن تولیدات صنعتی و کشاورزی روابط کارگر و کارفرما از پیچیدگی چندانی برخوردار نبود و عمدتاً روابط کارگر و کارفرما به صورت استاد شاگردی و با شیوه پدرسالاری شکل می گرفت. انقلاب صنعتی باعث تحول تکنولوژی بوده و همزمان با انقلاب صنعتی انقلاب کبیر فرانسه باعث تحول فکری شد که منجر به نارضایتی و اعتصابات شد. روابط صنعتی حاصل تحول تکنولوژی و فکری بود.

روابط صنعتی بعد از انقلاب صنعتی

انقلاب صنعتی که تحولات و نو آوریهای شگرف و وسیعی را در همه زمینه های اجتماعی تکنولوژی و سیاسی بوجود آورد ، در واقع ریشه اصلی روابط کار امروزی است که در اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ شکل گرفت، شکل گیری روابط کار بعد از انقلاب صنعتی ناشی از دو پدیده می باشد، تحول فکری و تحول صنعتی. انقلاب کبیر فرانسه ابتدا تحول فکری مناسبی برای حمایت از طبقه کارگر و موظف کردن جامعه به تامین وسایل زندگی و کار برای همه مردم را فراهم آورد. از نظر تکنولوژی و صنعتی، روابط صنعتی به دلیل ایجاد صنعت جدید و رشد تکنولوژی و آثار اقتصادی سیاسی واجتماعی و انسانی و رفتاری ویژه دارای خصوصیات زیر گردید:

۱. هجوم روستاییان به شهرها و مراکز صنعتی
۲. افزایش تعداد کارگران در واحدهای صنعتی و مزد بگیران
۳. تنوع نوسانات شغلی و جابجایی های مکرر
۴. کاهش امنیت شغلی و ایجاد سوءظن های شغلی ناشی از آن
۵. دشواری زندگی در شهرهای بزرگ
۶. کاهش انس و الفت ها

همراه با توسعه صنعت روابط صنعتی پیچیده تر شد و بعدها ی گوناگون پیدا کرد. در این دوره کارگر در چشم کارفرما همانند کالایی بود که به آسانی می توانست آن را تهیه کند در صورت تمایل بدون هیچگونه دردسر، جانشین جدیدی برایش بیاورد. در این هنگام شرایط کارکنان سخت ناگوار بود ساعات طولانی کار دستمزد کم، عدم وجود تسهیلات رفاهی، شرایط ناسالم کاری و غیره. این فشارها بر روی کارگران باعث اتحاد و اعتصاب آنها شد که در نهایت باعث توجه بیشتر به روابط صنعتی، ظهور تشکیلات کارگری و تصویب قوانین و مقررات برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما و بهبود در زمینه های رفاهی و اجتماعی و الزاماتی برای کارفرمایان شد.

هدف از روابط صنعتی

هدف روابط صنعتی عبارت است از تغییر آراء و طرز تلقی صنعتی مبتنی بر عناد و دشمنی بین کارگران و مدیریت به نحوی که تفاهم متقابل افزایش یابد و طرفین تا حد امکان برای رسیدن به هدفهای متقابل همکاری کنند.

به عبارت دیگر؛ هدف روابط صنعتی برقراری انضباط در صنعت، ایجاد صلح و آرامش در محیط کار و استقرار دموکراسی صنعتی است که در نهایت به توسعه همه جانبه یک کشور کمک می کند.

عواملی که باعث تیره شدن روابط صنعتی می شود

برخی از عواملی که روابط صنعتی را در یک کشور تیره می کند و اغلب آن ها از مدیریت نادرست ناشی می شوند عبارتند از:

۱. رفتار نامناسب و اهانت بار کارفرمایان نسبت به کارگران
۲. نارسایی نظام حقوق و دستمزد
۳. شرایط نامناسب کاری
۴. بی انضباطی
۵. فقدان تسهیلات رفاهی
۶. تعطیل کارخانه
۷. کارسنگین و نامناسب
۸. اعتصاب
۹. رقابت بین اتحادیه ها و گروه های صنفی مختلف
۱۰. دخالت های بی مورد سیاسی
۱۱. پائین بودن سطح سواد در جامعه کاری

عواملی که باعث بهبود روابط صنعتی می شود

۱. آگاهی مدیران از روش های صحیح مدیریت
۲. وجود این طرز تلقی در کارکنان که به ازای ارزش پولی که دریافت می کنند کار ارائه دهند
۳. وجود نظام مناسب حقوق و دستمزد
۴. تلاش مدیران در ایجاد شرایط کاری مناسب
۵. سعی در برقراری تسهیلات رفاهی برای کارکنان
۶. استقرار نظام موثری برای حل اختلافات در محیط کار
۷. شرکت دادن کارکنان در اداره امور محل کار
۸. اجتناب از بازیچه شدن در دست سیاستمداران
۹. ایجاد نظام آموزش صحیح برای کلیه سطوح کارکنان
۱۰. بالا بردن سطح سواد در جامعه کاری

تئوری ها (نظریه ها) و دیدگاه ها در روابط صنعتی

فرق تئوری (نظریه) با دیدگاه چیست؟

نظریه یا تئوری در مورد فلسفه وجودی مطلبی بحث می‌کند و در علوم انسانی تئوریها تجربیاتی هستند که از طریق آزمایش مورد قبول واقع می‌شوند. یا تجربیاتی که بر اساس آن فرضیاتی را تشکیل می‌دهند و بر اساس آزمایش مورد قبول واقع می‌شوند. دیدگاه: نقطه نظر و هدف هر کسی در مورد مطلب خاص دیدگاه آن شخص می‌گویند.

دیدگاه‌ها در روابط صنعتی را بنویسید؟

دیدگاه کارگران: دیدگاه کارگر نسبت به روابط صنعتی، رضایت شغلی بالاتر، تسهیلات بهتر، امکانات رفاهی بهتر و بیشتر، حقوق و مزایای بهتر و امنیت شغلی و... است

دیدگاه کارفرمایان و مدیران: دیدگاه کارفرما و مدیر نسبت به روابط صنعتی این است که بهره‌وری و سود بالاتر و صلح و آرامش صنعتی بیشتر باشد

دیدگاه دولت: دیدگاه دولت نسبت به روابط صنعتی وضعیت بهتر و بهبود اقتصادی کل کشور و برقراری صلح و آرامش بیشتر در کشور است.

تشکل کارگری (trade union)

تشکل کارگری یکی از مهمترین عوامل متشکله نظام روابط صنعتی جدید است شناخت این عامل گام موثری در جهت شناخت کل سیستم روابط صنعتی در یک جامعه است.

روند پیشرفت تشکل کارگری در کل جهان

تقریباً در کلیه کشورها روند پیشرفت تشکل‌های کارگری به شکل ذیل بوده است:

۱. مخالفت با تشکیل سازمان‌های کارگری به خاطر ترس از قدرتمند شدن کارگران
۲. موافقت با تشکیل سازمان‌های کارگری به علت فشارهای زیاد کارگران به کارفرما و دولت
۳. منحل کردن سازمان‌های کارگری به خاطر کمتر امتیاز دادن به سازمان‌های کارگری
۴. قانونی اعلام کردن سازمان‌های کارگری به دلیل رضایت کارفرمایان و دولت از عملکرد سازمان‌های کارگری

تعریف سازمان کارگری

سازمانی است مستقل و داوطلبانه، متشکل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت، صرف نظر از تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسی و نژادی که به منظور تامین و حمایت از منافع صنفی گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی آنان ایجاد می‌شود.

هدف از تشکیل سازمان‌های کارگری^۱

۱. گنج‌بخش. محمود - رژیم حقوقی حاکم بر انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۶، دانشگاه شیراز

سازمان‌های کارگری برای اهداف مختلف تشکیل شده‌اند. کارگران متوجه شدند که به طور گروهی بهتر می‌توانند به حق و حقوق خود برسند. برای کارفرمایان نیز سود مند تر است اگر با نمایندگان یک گروه صحبت نمایند تا این که بخواهند با تک تک افراد و کارگران صحبت نمایند که مستلزم صرف وقت زیادی است بنابر این سازمان‌های کارگری تشکیل شده‌اند برای حفظ و حمایت از منافع کارگران، کمک به افزایش بهره‌وری کار و مشارکت در کنترل امور اقتصادی و اجتماعی کشور البته میزان تأکید بر هر یک از هدفهای فوق متناسب با نوع نظام مستقر در کشور متفاوت است.

انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی تاسیس جدید حقوقی و فرزند انقلاب اسلامی می‌باشد که از متون قانونی چنین استنباط می‌شود که هدف قانون‌گذار از ایجاد آن پر نمودن خلاء وجودی سندیکا و اتحادیه می‌باشد از تأکید قانون اساسی در اصل ۲۶ و همچنین قانون احزاب چنین مستفاد است که انجمنهای صنفی در ردیف احزاب و جمعیت‌های سیاسی بوده و بایستی آزادتر از شوراها و سایر نهادهای کارگری و کارفرمایی در جهت منافع صنفی فعالیت نمایند متأسفانه نحوه وضع مقررات بعدی از قبیل ماده ۱۳۱ قانون کار و همچنین عملکرد وزارت کار مغایر با اهداف قانون‌گذار قانون اساسی بوده و عملاً با ایجاد فضایی بسته مانع رشد و بالندگی انجمنهای صنفی شده و این نهاد و تاسیس شایسته و نیکو را متروک و منزوی نموده‌اند.

وظایف سازمان‌های کارگری

وظایفی که سازمان‌های کارگری در هر کشور انجام می‌دهند، تحت تاثیر شرایط محیط بر جامعه از قبیل شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و میزان رشد توسعه صنعت در آن کشور است.

به طور کلی وظایف اصلی سازمان‌های کارگری عبارتند از:

۱. ایجاد امکان برخورداری از مزد مناسب کاری و ایجاد محیط فیزیکی بهتر برای کارگران
۲. تلاش در ایجاد اشتغال کامل
۳. کمک به افزایش بهره‌وری کار
۴. کمک به ایجاد تأمین شغلی
۵. نظارت در برنامه ریزی صنعتی
۶. کوشش در توزیع منصفانه در آمد ملی
۷. عقد پیمان‌های جمعی به نمایندگی از جانب کارگران
۸. کمک به حل اختلاف و دعوا مربوط به کار
۹. کمک به بهبود تأمین اجتماعی و بیمه کارگری
۱۰. تلاش برای تضمین سهمی از افزایش تولید در واحدهای صنعتی برای کارگران از طریق اضافه پرداخت متناسب با افزایش بهره‌وری
۱۱. مشارکت در خدمات عمومی، اجتماعی و تعاونی

۱۲. مراقبت در اجرای قوانین و مقررات مربوط به کار

۱۳. آموزش کارگران به منظور ماهر ساختن آنان برای انجام دادن بهتر وظایف و مسئولیت‌های محوله و نیز آماده کردن آنان برای احراز مشاغل مدیریت

۱۴. استقرار دموکراسی صنعتی از طریق گسترش استفاده از روشهای مشارکت در مدیریت

۱۵. انجام امور تحقیقی و پژوهشی و انتشار نشریات، خبر نامه و کتبی درباره مسائل کار و کارگری

انواع سازمان‌های کارگری^۱

سازمان‌های کارگری انواع مختلف دارد، از جمله سازمان‌های حرفه‌ای، صنعتی، عمومی و کارگاهی

سازمان‌های حرفه‌ای را کارگرانی تشکیل می‌دهند که حرفه آنان صرف نظر از صنعتی که در آن مشغول به

کارند همسان است، مثل اتحادیه خیاط‌ها. در این قبیل سازمان‌ها اغلب کارگران ماهر و متخصص عضویت دارند.

سازمان‌های صنعتی را کارگرانی تشکیل می‌دهند که در یک صنعت کار می‌کنند صرف نظر از حرفه، مهارت و

درجه‌ای که دارند مانند اتحادیه کارگران صنعت نفت.

سازمان‌های عمومی که هر نوع کارگری را به عضویت قبول می‌کنند سازمان‌های عمومی برای پر کردن فاصله

بین سازمان‌های حرفه‌ای و سازمان‌های صنعتی تشکیل شده‌اند در این سازمان‌ها بیشتر کارگران غیر ماهر و ساده عضویت دارند.

سازمان‌های کارگاهی سازمان‌هایی هستند که در خود کارگاه تشکیلی شوند و مخصوص کارکنان همان کارگاه هستند

تذکر: همبستگی و اتحاد بین کارگران در سازمان‌های صنعتی بیشتر حفظ می‌شود و این نوع سازمان‌ها بر قدرت کارگران در

مقام مذاکره با کارفرما می‌افزاید حال آن‌که در سازمان‌های حرفه‌ای اعضا بیشتر به منافع حرفه‌ای خود توجه دارند و از

حال دیگران غافل می‌مانند و به این ترتیب اختلاف‌های بین صاحبان حرفه‌های مختلف افزایش می‌یابد و تفرقه بین کارگران

ایجاد می‌شود. مانند خانه کارگر.

تفاوت بین وظایف سازمان‌های کارگری و کارفرمایی:

۱. سازمان‌های کارگری برای:

۲. احقاق حقوق کارگران،

۳. نظارت بر قوانین ثبت شده برای اجرا و

۴. ارائه کمک و مشورت به کارفرما برای تعیین و تنظیم قوانین و مقررات فعالیت می‌کنند

ولی وظایف سازمان‌های کارفرمایی

۱. احقاق حق کارفرما از دولت و سازمان‌های کارگری

۲. تعیین و تنظیم قوانین و مقررات را دارند.

مزایا و معایب سازمان‌های کارگری

مزایای سازمان کارگری

۱. با عضویت در این سازمان‌ها کارگر احساس امنیت بیشتری می‌کند و روحیه او تقویت و اعتماد به نفس در وی افزایش می‌یابد.
۲. سازمان‌های کارگری در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند از یک موضع تقریباً برابر با کارفرمایان مذاکره و حق کارگران را مطالبه کنند.
۳. چون اغلب کارگران به طور انفرادی نمی‌توانند در برنامه ریزی و نظارت بر امور موسسه خویش مشارکت داشته باشند این خواست خود را با پیوستن به سازمان تحقق می‌بخشند و به این ترتیب نفوذ بیشتری در شکل دادن به قوانین و مقررات و نیز اجرای آنان اعمال می‌کنند و کنترل بیشتری بر زندگی کاری خود خواهند داشت، در نتیجه نیازهای روانی و اجتماعی آنان تا حدود زیادی تامین می‌شود.
۴. با عضویت در سازمان کارگری، کارگران احساس قدرت بیشتری می‌کنند و بهتر می‌توانند در مقابل اعمال خلاف بایستند.
۵. در صورت بروز اختلاف، شکایت را می‌توان از طریق سازمان کارگری مطرح و به این ترتیب از نزاع و کشمکش و توقف در کار جلوگیری کرد.

معایب سازمان‌های کارگری

۱. ممکن است برخی از رهبران سازمان‌های کارگری از کارگران در جهت هدفهای سیاسی خویش سوء استفاده کنند و آنان را برای تحقق هدفهای خود بسیج نمایند.
۲. ممکن است سازمان‌های کارگری کارگران را به کم کاری تشویق می‌کنند و کارفرمایان را مجبور به استخدام‌های جدید نمایند. استخدام تعداد بیشتر کارگر اگر چه دارای محاسنی است لیکن هزینه تولید را بالا می‌برد و میزان بهره‌وری را کاهش می‌دهد.
۳. یک سازمان کارگری قوی در صنعتی خاص می‌تواند نه تنها سطح مزد را در صنعت خود بالا ببرد بلکه صنایع دیگر را نیز تشویق کند که تقاضای مشابهی را حتی اگر بی دلیل هم باشد در صنعت خود عرضه کنند در نتیجه افزایش بی‌رویه مزد، صنعت دچار درماندگی مالی می‌شود و در نهایت هم کارگران متضرر می‌شوند و هم اقتصاد کشور صدمه می‌بیند و این دور افزایش تصاعدی در نهایت به ضرر کشور است.
۴. تعداد زیاد این سازمان‌ها در برخی از کشورها سبب رقابت‌های بی‌مورد می‌شود و به وحدت و اتحاد بین آن‌ها خدشه وارد می‌کند و این امر مستقیماً به ضرر کارگران می‌انجامد.
۵. رهبران برخی از سازمان‌ها ممکن است آنچنان غرق در برنامه‌های خویش و حفظ منافع شخصی شوند که وظایف اصلی از جمله ایجاد احساس تعهد و مسئولیت خواهی در کارگران نسبت به سازمان متبوع را

فراموش کنند و این امر باعث بی‌اعتنایی کارگران نسبت به فعالیتهای سازمان خود و نیز سبب انحراف بیشتر سازمان از وظایف اساسی می‌شود.

علل عدم پیشرفت و توسعه سازمان‌های کارگری

۱. اهم عواملی که مانع توسعه و پیشرفت سازمان‌های کارگری می‌شوند عبارت از:
۲. عقب ماندگی صنعتی و محدود بودن اعضای طبقه کارگر
۳. فقدان رهبری صحیح در سازمان‌های کارگری
۴. آگاه نبودن و اتحاد نداشتن بسیاری از کارگران
۵. فقدان تراکم کافی کارگران
۶. کثرت سازمان‌های کارگری کوچک و رقابتهای بی‌مورد و غیر ضروری بین آنها
۷. منافع ضعیف و نا کافی مالی
۸. مخالفت و کارشکنی کارفرمایان از طریق ایجاد محدودیت برای کارگران عضو سازمان کارگری
۹. سیاست دولت از طریق وضع محدودیتهای قانونی
۱۰. تمایل نداشتن برخی از کارگران نسبت به پیوستن به سازمان‌های کارگری این تمایل نداشتن علتهایی دارد:
 - الف- نوع و ماهیت کار (مخصوصاً در بین کارگران خیلی ماهر که تعدادشان نیز محدود است).
 - ب- فردگرایی و اعتقاد نداشتن به فعالیت گروهی
 - ج- داشتن روابط خوب و نزدیک با مدیریت به علت کوچک بودن سازمان
 - د- قبول نداشتن سازمان و عضویت در آن

مهمترین طرح‌های تشویقی گروهی

۱- طرح پاداش پریستمن:

بر اساس طرح پریستمن استاندارد واحد برای عملیات تعیین می‌شود. چنانچه بازده واحدی بالاتر از استاندارد معین باشد، کارکنان آن واحد مشمول دریافت پاداش می‌شوند. درصد پاداش نیز براساس افزایش عملکرد نسبت به استاندارد تعیین می‌شود.

طرح سهیم شدن در سود:

در این طرح، قسمتی از درآمد خالص موسسه به کارکنان تعلق می‌گیرد. این مقدار را می‌توان نقد پرداخت و یا به صورت سهمی از شرکت به کارکنان واگذار کرد. سهیم کردن کارکنان در سود سبب افزایش تولید، توزیع عادلانه درآمد، ارتقای سطح زندگی کارکنان، ایجاد احساس تعلق و همبستگی در کارکنان با موسسه، تقلیل ضایعات در وسایل و ابزار کار، ممانعت از زیاده روی در مصرف مواد اولیه و کاهش در میزان ترک خدمت است. از نظر کارفرمایان این طرح مطلوب نیست زیرا معتقدند

کارگران فقط در سود سهیم اند و چنانچه ضرر و خسارتی پیش آید فقط کارفرماست که متحمل ضرر می شود و کارگر در این شرایط سهمی از زیان را نخواهد پرداخت. از دیگر محدودیتهای این طرح این است که کارگران به ارقامی که از طرف کارفرما منتشر می شود اعتماد ندارند و لذا ممکن است به اعتصاب توسل جویند.

اختلافهای ناشی از روابط صنعتی:

از آنجایی که منافع عوامل و گروههای مختلف موجود در نظام همواره با یکدیگر هماهنگ و سازگار نیست در بسیاری از موارد به علت ارتباطات مستمر بین کارگران، مدیریت، سازمانهای کارگری، سازمانهای کارفرمایی، گروههای سیاسی، دولتی و سایر عوامل محیطی اصطکاکهای پیش می آید که وقوع تعارضات و برخوردهائی را در نظام اجتناب ناپذیر می کند.

مهمترین عوامل ایجاد نارضایتی در کارکنان دو دسته به شرح زیر بوده اند:

۱- **موارد پولی**، از موارد جزئی مربوط به دستمزد تا موارد مهم تری چون طبق بندی و ارزش یابی مشاغل

۲- **موارد مربوط به کار**، مانند: انتخاب محل کار، شرایط جابجائی، وضع فیزیکی و محتوای وظایف (شکایت و

منزعه در موارد اضافه کاری و مرخصی کمتر اتفاق می افتد)

موارد مربوط به رفاه کارکنان مانند سالن غذا خوری، پارکینگ اتومبیل و غیره در موارد بسیار کم موجب منازعه و اختلاف بوده است.

از عواقب سوء اختلافها و دعوای ناشی از کار می توان به ایجاد اختلال در دریافتی کارگر، کاهش در میزان تولید، افزایش در هزینه واحد، ایجاد بازار سیاه و افزایش فشار بر مصرف کنندگان، کاهش در درآمد ملی، کند شدن پیشرفت و توسعه و به طور کلی زیان رساندن به جامعه را نام برد.

در ایران منازعه به صورتی که در متون روابط کار تعریف شده است در قانون کار پیش بینی نگردیده است و بنابراین مجاز نیست. آنچه که پیش بینی شده حقوقی است برای کارگر و کارفرما در زمینه دادخواهی از حقوق ضایع شده توسط طرف دیگر. در زیر در این مورد به اختصار توضیحاتی ارائه می شود.

اعتصاب و تعطیل کارگاه:

کشمکشهای روابط کار به طور معمول زمانی رخ می دهد که اختلافات دسته جمعی از راههای مسالمت آمیز نتوانسته باشد طرفهای اختلاف را به تفاهم و صلح رسانده باشد. این کشمکشها در یک طبقه بندی کلی به دو نوع تقسیم می شوند: اعتصاب و توقف (تعطیل کارگاه)

اعتصاب:

عبارت است از خودداری ارادی و دسته جمعی از کار، که کارگران به منظور اعمال فشار بر کارفرما برای پذیرش خواستهائی که از طرق مسالمت آمیز نتوانسته باشند به دست آید.

تعطیل کارگاه:

عملی مانند اعتصاب است که از طرف یک یا چند کارفرما انجام می‌شود. با تعطیل کارگاه، کارکنان از کار بیکار شده، از دریافت مزد محروم می‌گردند. تعطیلی‌هایی که بدلیل بدی وضع اقتصادی و یا به دلیل وقوع شرایط اضطراری انجام شده باشد تعطیلی کارگاه با این مفهوم نیست.

حق اعتصاب:

در بسیاری از کشورها حق اعتصاب برای کارگران به رسمیت شناخته شده است. اعتصاب در کشورهای سوسیالیستی از جمله شوروی سابق به رسمیت شناخته نشده است. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، غیر مستقیم به اعتصاب اشاره شده و در دو ماده ۱۴۲ و ۱۴۳ از تعطیل کار ضمن حضور کارگر و کاهش عمدی تولید سخن به میان آمده ولی مستقیماً آن را قانونی یا غیر قانونی اعلام نکرده است.

شکل‌های اعتصاب:

اعتصاب‌های کارگری را بر حسب ماهیت و هدفهای آنها به صورتهای مختلف تقسیم بندی می‌کنند از جمله از نظر قانون:

۱- اعتصاب مجاز یا قانونی:

اعتصابی است که به وسیله اتحادیه‌ها در مواردی که قوانین و آئین نامه‌ها و اجازه می‌دهند اعلام می‌گردد.

۲- اعتصاب غیر مجاز یا غیر قانونی:

شامل مواردی است که بر علیه قرار داد‌هایی که توسط مقامات مجاز از گفتگوهای قانونی یا مدیریت منعقد می‌شود و یا برای اعتراض به صلاحیت گروه گفتگو کننده صورت می‌گیرد صورت دیگر تقسیم بندی از نظر نحوه انجام آن است که به اشکال زیر می‌باشد:

۱- ترک کار یا تحریم کار:

که در مفهوم کلی به هر نوع دست کشیدن از کار به عنوان اعتراض به عمل مدیریت گفته می‌شود

۲- کند کاری: (کم کاری)

اقدامی است که کارگران به کار مشغول می‌شوند ولی میزان کار یا خدمت خود را پائین می‌آورند.

۳- اعتصاب نشسته:

(تحصن) کارکنان تا حل مشکل در محل کار باقی می‌مانند

۴- اعتصاب جدا جدا:

هر بار یک قسمت از سازمان اعتصاب می‌نماید تا کار همه سازمان تعطیل نگردد به این نوع اعتصاب محدود یا نوبتی هم گفته شده است.

۵- خود داری از اضافه کاری:

در سطح وسیع یک فعالیت یا یک منطقه جغرافیایی است

۶- اعتصاب منقطع یا تهدید کننده:

این اعتصاب فقط در یک زمان از قبل تعیین شده و کوتاه مثلا یک هفته صورت می گیرد تا قدرت کارکنان به کارفرما نشان داده شود، این نوع اعتصاب در صورت عدم موفقیت ممکن است به اعتصاب پیوسته و مداوم تبدیل شود.

عوامل احتمالی اعتصاب نا موفق:

خرابکاری در محل کار

گروگان گرفتن کارفرما

ممانعت از استخدام دیگران

اشغال محل کار

عوامل موثر در وقوع اعتصاب:

- ۱- **زمان وقوع اعتصاب:** کارفرما در زمان رونق اقتصادی در مقابل اعتصاب مقاومت بیشتری می کند
- ۲- **تکنولوژی:** چنانچه بخش عظیمی از نظام کاری به روش خود کار و از نوع سرمایه بر باشد، کارفرما اغلب می تواند با بکار گیری سرپرستان در نقشهای تولیدی از توقف کار در سطح گسترده جلوگیری کند
- ۳- **امکان جایگزین ها:** چنانچه امکان جایگزینی کالاها و خدمات مناسبی برای کالاها و خدمات سازمان موجود نباشد توانایی و امکان وقوع اعتصاب افزایش می یابد.
- ۴- **رقابت:** هر چه سطح مهارت کارگران پائین تر باشد و امکان جایگزینی اعتصاب کنندگان با کارکنان بالقوه آماده به کار بیشتر باشد برای کارفرما امکان استخدام افراد جدید به کار بیشتر فراهم است و در نتیجه این وضع سبب محدود شدن میزان اعتصاب می شود.
- ۵- **تجارب گذشته کارگران:** اگر کارگران قبلا با توسل به اعتصاب به خواسته های خود رسیده باشند باز هم به آن متوسل می شوند
- ۶- **دولت:** چنانچه دولت اعتصاب را مجاز بداند میزان اعتصاب بیشتر و چنانچه آن را سرکوب کند کمتر خواهد بود

نمونه سؤالات

۱. مقررات شکلی و ماهوی را تعریف نمایید. مقررات حقوق کار از کدام نوع می‌باشد. به صورت مشروح بیان فرمایید.
۲. مقررات امری و تکمیلی را تعریف نمایید. مقررات حقوق کار از کدام نوع می‌باشد. به صورت مشروح بیان فرمایید.
۳. ابلاغ و انواع آن را بیان فرمایید.
۴. سیاست‌های حمایتی دولت در حقوق کار چگونه اعمال می‌شود؟
۵. منابع حقوق کار را نام ببرید.
۶. حقوق کار امروزی بر چه محورهایی استوار است؟
۷. آیا پرسنل شهرداری و کارگران شرکتهای خدماتی منازل کارگر بوده و تابع قانون کار می‌باشند؟ بصورت مشروح پاسخ فرمایید.
۸. حمایتی بودن حقوق کار را تشریح فرمایید.
۹. استثنائات وارده به تعریف کارگر را نام ببرید.
۱۰. آیا اشتغال به کار مجدد بازنشستگان مجاز است به صورت مشروح پاسخ دهید.
۱۱. کارگاه چیست؟ به صورت مشروح پاسخ دهید.
۱۲. شرایط صحت قرارداد کار را نام ببرید.
۱۳. ممنوعیت‌های مانع انعقاد قرارداد کار چیست؟
۱۴. تعهدات کارگر و کارفرما در قرارداد کار شامل چه مواردی است؟
۱۵. آیا برداشت از مزد کارگر مجاز است؟ به صورت مشروح توضیح دهید.
۱۶. تعلیق قرارداد کار یعنی چه؟ انواع آن را نام ببرید.
۱۷. آیا اعتصاب کارگران مجاز می‌باشد؟ به صورت مشروح پاسخ دهید.
۱۸. در صورت توقیف کارگر با شکایت کارفرما مزد کارگر چگونه و چه حکمی دارد؟
۱۹. اخراج کارگر در چه مواردی موجه است؟
۲۰. ترکیب و صلاحیت‌های هیأت تشخیص را بنویسید.
۲۱. ترکیب و صلاحیت‌های هیأت حل اختلاف را بنویسید.
۲۲. نحوه طرح دادخواست در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف را بنویسید.
۲۳. نحوه رویکرد نظام حقوقی ایران در جبران خسارات و خطرات کار (تأمین اجتماعی کارگران) چگونه است؟
۲۴. تفاوت روابط صنعتی و روانشناسی صنعتی و رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و حقوق کار را بیان فرمایید؟
۲۵. شرایط استحقاق بیمه بیکاری چیست؟ ودعاوی و اختلافات راجع به قانون بیمه بیکاری در چه مرجعی رسیدگی می‌شود؟ بصورت مشروح پاسخ فرمایید

۲۶. علل پیشرفت سازمان‌های کارگری چیست؟

۲۷. چه عواملی باعث تیره شدن روابط صنعتی چه عواملی باعث بهبود آن می‌شود؟ فقط نام ببرید؟