

بِسْمِ اللَّهِ

مبانی حقوقی اخراج کارگران

۲۰۴۳۴۰۶

www.ketab.ir

نویسنده:

یونس شهبازی

محمدجواد جعفری

فهرست مطالب

مقدمه.....	۵
فصل اول: کار و اهمیت آن.....	۱۱
مفهوم کار.....	۱۱
مفاهیم کلیدی و مؤثر در احراز رابطه کارگری و کارفرمایی.....	۱۲
حوزه شمول قانون کار.....	۱۲
قرارداد کار و اجزای آن.....	۱۹
بند اول - قرارداد کار.....	۱۹
بند دوم - طرفین قرارداد کار.....	۲۲
معیاری احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در قانون کار.....	۲۹
تبعیت و وابستگی (حقوقی و اقتصادی).....	۲۹
تبعیت حقوقی.....	۳۰
تبعیت اقتصادی.....	۳۳
دریافت حق السعی در - بل انجام کار.....	۳۴
امارات تکمیلی رابطه کارگری و کارفرمایی.....	۳۶
ممنوعیت تبعیض در پرداخت مزد و مزه.....	۴۷
فصل دوم: اخراج.....	۴۹
مفهوم اخراج از بعد حقوقی در ایران.....	۴۹
اخراج کارگر در ایران.....	۴۹
اخراج از بعد قانون.....	۵۰
اخراج از بعد متغیرهای محیطی.....	۵۱
نقش عوامل اقتصادی در اخراج.....	۵۱
نقش عوامل سیاسی در اخراج.....	۵۲
شورای حل اختلاف کارگر و کارفرما.....	۵۳
فصل سوم: روش‌های غیر قضایی و قضایی حل اختلاف.....	۵۵
روش‌های غیر قضایی حل اختلاف.....	۵۵
نهادهای دارای کارکرد قضایی در حل اختلاف کار.....	۵۶
هیئت تشخیص.....	۵۶
هیئت حل اختلاف.....	۵۹
دیوان عدالت اداری.....	۶۳
اصل استقلال مراجع دادرسی کار.....	۶۴

۶۹	اصل برائت در دادرسی کار
۷۰	برابری طرفین در دادرسی کار
۷۴	اصل بی طرفی
۷۴	حق تجدیدنظرخواهی
۷۶	اصل تناظر
۷۸	حق دادخواهی
۸۱	فصل چهارم: اخراج کارگران
۸۱	اخراج در نظم حقوقی ایران
۸۲	انواع اخراج در ایران
۸۸	ماهیت انواع اخراج از بعد ماهیت
۹۱	اخراج قانو
۹۴	گفتار دوم: اخراج کارگر به لحاظ تقصیر کارگر (انواع اخراج از باب تقصیر)
۹۵	گفتار سوم: بررری فرآیند اخراج در ایران
۹۷	قوانین حمایتی در قانون کار ایران
۹۸	حاصل کلام
۱۰۳	منابع و مأخذ

مقدمه

ثبات و امنیت شغلی کارگران امروزه از مباحث مربوط به حقوق بنیادین کار محسوب می‌گردد؛ لذا اسناد بین‌المللی مربوط به کار (مقاوله نامه‌ها، معاهدات و...) و حقوق داخلی کشورها چه در قانون اساسی و چه در قوانین عادی و... با حساسیت خاصی با آن برخورد نموده‌اند و از طرفی با توجه به اهمیت قضیه برای کارفرمایان و کارگران و آثار اقتصادی و اجتماعی مهمی که در بردارد و از جمله آن‌ها ایجاد اشتغال پایدار، تقلیل یا افزایش بیکاری، حجم سرما، گذارن و فعالیت کارفرمایان در امر تولید، تعیین قیمت و هزینه تمام‌شده کالا، تأثیر در رقابت اقتصادی و امکان تغییر در ساختار تولید و به‌روز نمودن صنایع و تقلیل یا افزایش تورم و... کثرن بحران‌های اجتماعی و اقتصادی و دیگر موضوعات مرتبط با آن می‌باشد. بر اساس قانون کار (مصوب سال ۱۳۶۹) رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما بر عهده مراجع تخصصی تحت عنوان مراجع حل اختلاف کار (هیئت تشخیص و حل اختلاف) متشکل از نمایندگان کارکنان، کارفرمایان و دولت قرار گرفته است و این مراجع بر اساس موازین قانونی، صلاحیت رسیدگی به دعای فردی و جمعی کارگران و کارفرمایان در حوزه روابط کار را دارا می‌باشند. همچنین به‌موجب ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۸۵ رسیدگی شکلی (فرجانی) نسبت به آرای قطعی این مراجع که مورد اعتراض قرار گرفته است، در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد. هیئت عمومی دیوان مزبور در صورت صدور آرای متعارض در شعب دیوان، رأی وحدت رویه صادر می‌کند که برای تمامی شعب و مراجع ذی‌ربط لازم‌الاتباع است (رفیعی، احمد، دادیار دیوان عالی کشور و عضو هیئت‌علمی دانشگاه آزاد واحد تهران شمال). در زمینه ارتباط کارگری و کارفرمایی معیارهای متنوع و مختلفی از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در آرای وحدت رویه مورد استفاده قرار گرفته است که می‌تواند موجب تشتت رویه دیوان و تضییع حقوق کارگران شود. مجموعه حاضر شامل مفاهیمی از قانون کار، کارگر و کارفرما می‌باشد که تعهدات و تکالیف متقابل یکدیگر را خاطرنشان می‌سازد. مضامینی که در این مجموعه از نظر خوانندگان گرامی می‌گذرد، دست چینی از اساسی‌ترین اظهارنظرها و نظریاتی است که در اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران و در مقام پاسخ به سؤالات و مسائل مطروحه از سوی مراجع حل اختلاف، ادارات دولتی، سازمان‌ها، نهادها، مؤسسات، شرکت‌ها و کارخانه‌ها دولتی و غیردولتی، کارگران، کارفرمایان، تشکلهای کارگری و کارفرمایی و سایر اشخاص

حقیقی و حقوقی فراهم آمده است. امید است این مجموعه سودمند مورد توجه و عنایت مخاطبین واقع شده و در راستای تنظیم روابط کار و ارتقاء سطح تعامل فی مابین کارگر و کارفرما مورد استفاده قرار گیرد.

روابط کار فرآیند تصمیمات هماهنگ در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، به منظور تنظیم روابط کارکنان و مدیریت در جهت رعایت حقوق طرفین است. اغلب صاحب نظران معتقدند که نظام روابط کار در هر جامعه‌ای بازتاب شرایط محیطی آن جامعه است. روابط کار در سطح یک سازمان به صورت کار آیی، بهره‌وری و رضایت شغلی تجلی می‌یابد که ثبات و ادامه حیات سازمان را تأمین می‌کند در سطح ملی نیز به صورت بهبود بهره‌وری و افزایش درآمد تجلی می‌شود، به طوری که موجب ثبات و امنیت اجتماعی و سیاسی می‌گردد. به طور کلی اهمیت روابط کار را می‌توان در فرآیند زیر بیان کرد: راهنمایی‌هایی را جهت طراحی راه کارهایی برای بهره‌برداری حداکثر از بخش مهمی از ثروت ملی یعنی نیروی کار فراهم کرده و در اختیار مدیران کشور قرار می‌دهد. پس از آن که قرارداد کار میان کارگر و کارفرما تنظیم شد، حقوق و تعهداتی برای هر یک از آنان به وجود می‌آید. این حقوق و تعهدات تا زمانی که قرارداد پایدار است، برای هر دو طرف وجود دارد، اما ممکن است هر یک از آنها بنا به دلایلی در اتمام وظایف و تعهدات پیش‌بینی شده در قانون کوتاهی کرده باشند و حقوق طرف مقابل را زیر پا بگذارند. در این حالت باید توجه داشت، طرفی که از نقض تعهدات و وظایف طرف مقابل زیان دیده است نمی‌تواند مطابق میل خود رفتار کرد و هر کاری دلش خواست، انجام دهد. یکی از موارد عدم ایستایی وظایف و تعهدات در روابط کارگر و کارفرما، حالتی است که کارگر به وظایف خود عمل نمی‌کند یا این که در محیط کار بی‌نظمی و آشفتگی به وجود می‌آورد. حال پرسش این که آیا در این موارد کارفرما می‌تواند هر برخوردی که به صلاح دانست با این کارگر داشته باشد؟ آیا می‌تواند او را اخراج کند؟ در صورت اخراج کارگر چه پیامدهای قانونی انتظار او را خواهد کشید؟ حال موقعیتی را فرض کنید که کارگری در محیط کاری، بی‌نظمی به وجود می‌آورد و علاوه بر اینکه خودش به درستی وظایفش را انجام نمی‌دهد، مانع از این می‌شود که دیگران هم به وظایف خود عمل کنند. کارفرما پس از مدتی کاسه صبرش لبریز می‌شود و اقدام به اخراج او و قطع پرداخت حقوق و حقوق او می‌کند. آیا در این وضعیت کارگر می‌تواند علیه کارفرما طرح دعوا کرده و حقوق چند ماه خود را از او دریافت کند یا اینکه، چون نحوه رفتار خودش باعث اخراج شدنش بوده، حقی در خصوص طرح دعوا و گرفتن حق و حقوق خود نخواهد داشت؟ در این خصوص

مواد ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار را باهم بررسی می‌کنیم تا پاسخ این پرسش‌ها را بیابیم. ماده ۲۷ قانون کار مقرر می‌دارد: «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض کند، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ کند. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. تبصره ۱- کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸) این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است. تبصره ۲- برادر قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به‌موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. در هر مورد از موارد یادشده اگر موافق حل نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هر یک از طرق حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید. برهم زدن قرارداد کار از سوی کارفرما به معنای اخراج کارگر است، اما این اخراج و فسخ قرارداد کار بدون ضابطه نبوده و باید‌ها و نباید‌هایی دارد. یکی از موارد اخراج کارگر، مطابق ماده ۲۷ قانون کار این است که کارگر در انجام وظایف خود کوتاهی کرده یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض کند. در این حالت کارفرما نمی‌تواند به‌محض بروز چنین رفتارهایی از کارگر، او را از محیط کار اخراج کند بلکه باید نظر شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی را در این زمینه پرس‌وجو کند و اگر نظر آن‌ها مثبت بود، باید حقرن دراز رسیدگی به اختلاف را به کارگر پرداخت کرده و سپس قرارداد کار را با او برهم زده و او را اخراج کند. حال ممکن است کارفرما به‌محض مشاهده تخلفی از جانب کارگر، بدون اینکه چنین شرایط قانونی را رعایت کند، تصمیم بگیرد که او را اخراج کرده و حقوق او را هم پرداخت نکند. در این حالت کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما مراجعه کند. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ با رویکرد تنظیم روابط کار به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام و سپس به مجمع ریاست محترم جمهوری واصل شده و جهت اجرا ابلاغ گردیده است. در این قانون تکالیفی برای شرکاء اجتماعی (کارگر و کارفرما و دولت) تعیین شده است که برابر بررسی‌های موجود ۱۳۰ ماده

(۶۴٪) به تعاریف، شروط و ... می‌پردازد و ۷۳ ماده دیگر که شامل ۳۰ ماده (۱۵٪) برای کارفرما، ۲ ماده (۱٪) برای کارگر، ۴ ماده (۲٪) برای صندوق بیمه‌گر، ۲۷ ماده (۱۳/۳٪) برای دولت، ۵ ماده (۲/۵٪) مشترک برای کارگر کارفرما و ۵ ماده (۲/۵٪) مشترک برای دولت کارفرما می‌باشد در این قانون صراحتاً تکلیف تعیین کرده است. با این برآورد سهم بیشتر تکالیف مصرح در قانون کار متعلق به کارفرماست. بهر حال باید ترتیبی اتخاذ شود که از طریق ایجاد توازن در تکالیف هر یک از شرکای اجتماعی زمینه ایجاد اشتغال پایدار و رفع موانع تولید به بهترین وجه ممکن فراهم گردد. بر اساس قانون کار (مصوب سال ۱۳۶۹) رسیدگی به دعای کارگر و کارفرما بر عهده مراجع تخصصی تحت عنوان مراجع حل اختلاف کار (هیئت تشخیص و حل اختلاف) متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت قرار گرفته است. این مراجع بر اساس موازین قانونی، صلاحیت رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی کارگران و کارفرمایان در حوزه روابط کار را دارا می‌باشند. همچنین به موجب بند ۲ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۸۵ رسیدگی شکلی (فرجامی) نسبت به آرای قطعی این مراجع، موافقت، اعتراض قرار گرفته است، در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد. هیئت عمومی دیوان مزبور در صورت صدور آرای متعارض در شعب دیوان، رأی وحدت رویه صادر می‌کند که برای سامی شدن مراجع ذی‌ربط لازم است. در زمینه احراز رابطه کارگری و کارفرمایی معیارهای متنوع و مختلف از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در آرای وحدت رویه مورداستفاده قرار گرفته است که می‌تواند موجب تشتت رویه دیوان و تضییع حقوق کارگران شود. مطابق ماده ۱۶۵ قانون کار، هیئت حل اختلاف تشخیص دهد که اخراج کارگر موجه نبوده است، حکم بازگشت کارگر، اخراج و پرداخت حقوق او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند. اگر هم تشخیص دهد که اخراج او موجه بوده است، کارفرما باید به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان فوق العاد به وی بپردازد. حل و فصل اختلافات کارگری در هیئت تشخیص رسیدگی و تصمیم‌گیری در مورد دعاوی و اختلافات ناشی از اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف ماده ۱۵۷ قانون کار رسیدگی و حل و فصل می‌شود که به هیئت‌های تشخیص وزارت کار معروف هستند. اختلاف میان کارگر و کارفرما در صورت وجود این شرایط در مرجع یادشده قابل طرح است: ۱- ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد. ۲- سازش بین طرفین حاصل نشود.

مسئله حقوق کارگر، همواره مورد بحث و بررسی و دقت نظر بوده است؛ زیرا، این امر یکی از مهم‌ترین موضوعات و مسائل جامعه بشری به شمار می‌آید. در حقیقت، این مسئله جزو زیرساخت‌های نظام اجتماعی است؛ از این رو، برای حل آن، تئوری‌ها، اصول و قواعد متعددی پدید آمده، و قوانین زیادی وضع شده‌اند. نقش کار و کارگر در آموزه‌های دین مقدس اسلام نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است به‌طوری‌که حضرت محمد (ص) بر دستان کارگر بوسه زده‌اند. دین اسلام به دلیل این که یک نظام و برنامه الهی برای زندگی است، اهمیت و علاقه‌مندی فراوانی برای حل مشکل حقوق کارگر نشان می‌دهد. البته، اهمیت و ارزشی را که اسلام برای کار بیان می‌کند، فراوان است، تا آنجا که می‌گوید: مسلمانی که کار نمی‌کند، از خیر دنیا و آخرت محروم و بی‌نصيب می‌ماند. پس کار برای موفقیت و کامیابی در دنیا و آخرت، یک امر لازم و ضروری است. قرآن و سنت در مناسبت‌ها و موقعیت‌های متعددی به ضرورت و لزوم کار، تأکید می‌ورزند. برخی از آیات و احادیثی که بر ضرورت و اهمیت کار دلالت دارند، به شرح زیر است:

الف - «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا نَاسِعِي؛ البته انسان پاداش سعی و عمل خود را به‌زودی خواهد دید.» (سوره نجم، آیه ۳۹)

ب - «لِّلرَّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ؛ مردان نصیبی از آنچه به دست می‌آورند؛ دارند، و زنان؛ نیز نصیبی از آنچه به دست می‌آورند؛ دارند.» (سوره نساء آیه ۳۲)

ج - «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ؛ کسانی که ایمان آوردند، و کارهای شایسته انجام دادند؛ پاداش دائمی دارند.» (سوره نصله، آیه ۸)

د - «ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرَ مَا بِأَنْفُسِهِمْ؛ این به خاطر آن است که خداوند، هیچ نعمتی را که به گروهی داده، تغییر نمی‌دهد، جز آن که آن‌ها خودشان را تغییر دهند.» (سوره انفال، آیه ۵۳)

ه - «مَقْدَام» حدیثی از پیامبر روایت کرده که مفهوم آن، چنین است: «مَا مِنْ رَزَقٍ أَفْضَلَ مِمَّا كَسَبَهُ الْمَرْءُ بِيَدِهِ (الْعَمَل) و قد كان النبي داود يأكل من عمل يديه؛ هیچ رزق و روزی بهتر از آن چیزی نیست که انسان با دست خود، کسب می‌کند؛ و حال آن که پیامبر خدا، حضرت داود؛ همواره از دست رنج خود، روزی می‌خورد» (ابو بی عبدالله محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، بیروت - لبنان، دار الفكر، الطبعة الأولى، ۱۴۲۱ هـ - ۲۰۰۰ م، ص ۴۹۱، شماره حدیث (۲۰۷۲-۱۵)).

ز- در حدیثی روایت شده است که پیامبر خدا فرمود: لو أن أحدکم تناول حبلا و أتى بما احتطب و باعه (اسد رمقه) لکان خیرا له من أن یسأل الآخرین؛ اگر کسی از شما طنابی را بردارد و به وسیله آن، هیزمی را که جمع کرده است؛ بیاورد، و سپس آن را بفروشد، برای او بهتر است از این که (برای برطرف کردن گرسنگی خود) دست گدایی به سوی دیگران دراز کند. (صحیح بخاری، شماره حدیث (۲۰۷۴-۱۵))

ح- در حدیثی نقل شده است که انصار از پیامبر اکرم (ص) درخواست کردند که درختان خرماي آن‌ها را، میان آنان و مهاجران تقسیم کنند؛ رسول خدا، ابتدا به این کار اجازه نداد؛ اما هنگامی که انصار از مهاجران تقاضا کردند که در باغ‌هایشان کار بکنند، تا این که در محصول و میوه، با آن‌ها شریک شوند؛ پیامبر بی‌درنگ، با این پیشنهاد موافقت کردند (این اقدام انصار، پیامبر را خوشحال و خرسند نمود). (همان / شماره حدیث (۲۳۲۵). متن حدیث در مجموعه یک جلدی توسط انتشارات دار الفکر، چاپ اول، ۲۰۰۰م، کتاب المزاعه، باب ۵، ص ۵۵۴، چنین آمده است: عن ابیهریره قال: قالت الأنصار للنبی (ص) اقسم بیننا و بین إخواننا النخیل قال: لا، فدلنا: تکفیرنا المؤمنة و نشرکم فی الثمرة. قالوا: سمعنا و أطعنا")

از طرف دیگر با صراحت می‌توان گفت که کارگران را بازوان حرکت هر جامعه‌ای به سوی رشد، تعالی و شکوفایی دانست، زیرا در هر جامعه‌ای که از فرصت اندیشه و بازوی هنرمند کارگران بهتر استفاده شود توسعه و پیشرفت رونقی ده‌چندان خواهد یافت. تصور پیشرفت و توسعه یک جامعه بدون حضور قشری به نام کارگر، محال است. در کلیه مسائل مدنی و کیفری اصل بر صلاحیت مراجع دادگستری است. لیکن در سوابق به‌مانند اختلافات کارگر و کارفرما، امور ثبتی، مالیاتی، شهرداری، مقرراتی وضع شده که به اختلاف بین بعضاً مردم با مردم و نیز مردم با سازمان‌های دولتی و عمومی در صلاحیت هیئت‌ها و کمیسیون‌های خاصی قرار گرفته است. در مورد اول که موضوع بحث ماست، ماده ۵۷ قانون کار مقرر می‌دارد هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آن‌ها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.