

حقوق کار ۲

تاریف حقوق کار، قرارداد کار و تعلیق، شرایط کار
با اساس رویه دیوان عدالت اداری

جعفر بیژنی آل خورسیا

سمیه رحمانی



سرشناسه : بیژنی آل خورشید، جعفر، ۱۳۶۳ -
عنوان قراردادی : ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc.
عنوان و نام پدیدآور : حقوق کار ۲ (تعاریف حقوق کار، قرارداد کار و تعلیق ، شرایط کار، بر
اساس رویه دیوان عدالت اداری)/مolf جعفر بیژنی آل خورشید،سمیه رحمانی.
مشخصات نشر : اهواز: خط تیره، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری : ۲۰۲ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۲۲-۰۲-۲
وضعیت فهرست نویسی : فیپا
موضوع : کار - قوانین و مقررات - ایران
موضوع : Labor laws and legislation - Iran
موضوع : حق کار - ایران
موضوع : Right to labor - Iran
موضوع : رضو : حق کار
موضوع : Right to labor : رضو : حق کار
شناسه افزوده : رحمانی ، سمیه، ۱۳۶۲-
رده بندی کنگره : KMH11
رده بندی دیسی : ۳۴۴/۸۵۰۱
شماره کتابشناسی ملی : ۵۷۷۶۴۰۹



عنوان: حقوق کار ۲

(تعاریف حقوق کار، قرارداد کار و تعلیق شرایط کار، بر اساس رویه دیوان عدالت اداری)

مolf: جعفر بیژنی آل خورشید - سمیه رحمانی

طراحی جلد و متن: آتلیه خط تیره

حروف چینی : زهرا بختیاری نژاد

ناشر: انتشارات خط تیره

سال و نوبت چاپ: ۱۳۹۸ / اول

چاپخانه: ترنگ کویر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۴۹۰۰۰ تومان

شماره شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۲۲-۰۲-۲

مرکز پخش: اهواز/ سیمتری نبش دهبان/ مجتمع رازی طبقه اول/ انتشارات خط تیره

تلفن: ۰۶۱۳۲۹۲۷۰۴۴ - ۰۹۳۳۳۱۵۰۵۰۵

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به نویسنده می باشد

چکیده / ۱۱

مقدمه / ۱۳

فصل اول: کلیات / ۱۵

مبحث اول: تعریف و مفاهیم مرتبط با حقوق کار / ۱۷

مبحث دوم: تعریف حقوق کار / ۱۹

مبحث سوم: مشخصات حقوق کار / ۱۹

مبحث چهارم: تبعیت در کار / ۲۴

فصل دوم: قرارداد / ۲۷

مبحث اول: تعریف قرارداد کار / ۲۹

مبحث دوم: ویژگی های قرارداد کار / ۳۰

مبحث سوم: دوره آزمایشی / ۳۲

مبحث چهارم: قراردادهای کارمزدی / ۳۳

فصل سوم: تحلیل حقوقی قرارداد کار و خاتمه آن بر اساس رویه دیوان عدالت اداری / ۳۵

مبحث اول: موارد حقوقی قرارداد کار / ۳۷

مبحث دوم: بررسی رویه دیوان عدالت اداری در رابطه با قرارداد کار / ۳۹

مبحث سوم: تبیین حقوقی و قانونی خاتمه قرارداد کار با تاکید بر آراء دیوان عدالت اداری / ۴۷

فصل چهارم: مبنای حقوقی تعلیق با تأکید بر آراء دیوان عدالت اداری / ۱۱۳

مبحث اول: تعریف تعلیق / ۱۱۵

مبحث دوم: تعلیق در قانون کار / ۱۱۵

مبحث سوم: تعلیق و شرایط آن / ۱۱۶

مبحث چهارم: اخراج / ۱۱۷

فصل پنجم: تعاریف و مفاهیم حق السعی / ۱۲۳

مبحث اول: حق السعی / ۱۲۵

مبحث دوم: اساس اقتصادی و اجتماعی حق السعی / ۱۲۵

مبحث سوم: مزد / ۱۳۲

فصل ششم: تخلف از پرداخت حق السعی کارگران / ۱۳۵

مبحث اول: عدم پرداخت مزد / ۱۳۷

مبحث دوم: تبعیض در پرداخت مزد / ۱۳۷

مبحث سوم: برداشت غیر قانونی از دستمزد کارگر / ۱۳۹

مبحث چهارم: ارجاع غیر قانونی کار اضافی / ۴۱

مبحث پنجم: پرداخت کمتر از حداقل مزد / ۱۴۳

فصل هفتم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت حق السعی پایان کار با تأکید بر آراء

دیوان عدالت اداری / ۱۴۷

مبحث اول: تبیین حقوقی و قانونی جبران خسارت و پرداخت حق السعی / ۱۴۹

مبحث دوم: بررسی رویه دیوان عدالت اداری در رابطه با جبران خسارت و پرداخت حق

السعی / ۱۵۰

چکیده

در حقوق ایران، قبل از پیدایش قانون کار، مقررات حقوق مدنی، بر روابط کار حاکم بود. روابط کارگر و کارفرما مشمول مقررات حقوق مدنی و عقد اجاره اشخاص قرار داشت. تا آن که قانون کار، قرارداد کار را تاسیس کرد.

قرارداد کار یکی از بنیادین‌ترین مفاهیم حقوقی در حقوق کار به شمار می‌رود که شرایط کار و اختیار و اراده طرفین را با توجه به قانون کار تعیین و محدود می‌نماید. کارفرما باید حقوق و مزایای کارگران را پیش از مطابق قوانین و مقررات پرداخت نماید که بعضاً عدم رعایت نظامات قانونی مستوجب تعقیب کیفری هم می‌باشد.

در صورت بروز اختلاف مراجع حل اختلاف قطع دعوی و در ادامه واخواهی ظرف مهلت تعیین شده و همچنین با رعایت ماده ۱۸۱ آیین دادرسی و تشکیلات دیوان عدالت اداری قابل طرح در دیوان عدالت اداری خواهد بود. که البته در دیوان عدالت اداری به دلیل ابهام در آراء و همچنین شکلی بودن رسیدگی در موارد مشابه آراء و رویه های متفاوتی صادر می‌گردد.

معذالک هیئت عمومی دیوان عدالت اداری اقدام به صدور آراء وحدت رویه نموده است تا این آراء بعنوان مستند رای در مراجع حل اختلاف کار باشد. اهمیت آراء وحدت رویه صادره از سوی دیوان عدالت اداری برای مراجع حل اختلاف کار در حکم مرجع تالی می‌باشد که در بسیاری موارد موجب جلوگیری از تشتت آراء می‌گردد. لذا این رویه موجب ضرورت در مراجع حل اختلاف ایجاد نموده است تا بتوانند علاوه بر قانون کار نسبت به آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری اشراف داشته باشند.

با عنایت به اینکه مواردی در دادرسی دیوان از جمله: صلاحیت دیوان در رسیدگی به اعتراض به آراء مراجع حل اختلاف - عدم صلاحیت دیوان در رسیدگی به تظلم خواهی

۱- از نمونه قوانین و مقررات می‌توان به: قانون کار- قانون تامین اجتماعی - دستورالعمل های ابلاغی از سوی اداره کل جبران خدمت وزارت کار- مصوبه مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی- مصوبه هیئت محترم وزیران در خصوص حق مسکن- عرف و روال کارگاه اشاره کرد.

افراد نسبت به دولت- افراد نسبت به افراد- صلاحیت دیوان در صدور توقف اجرای رای- جایگاه آراء وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری- جایگاه آراء کمیته های تخصصی دیوان و ضرورت مشمولین ماده ۱۰ دیوان نسبت به ابلاغ آراء صادره شده از سوی دیوان عدالت اداری می باشد، که تطبیق هر چه بیشتر مراجع حل اختلاف با مرجع دیوان عدالت اداری را فراهم می سازد.

همچنین اثر رای صادره هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال مصوبات از چه تاریخی قابل اجراست که صراحت ماده ۱۳ آیین دادرسی و تشکیلات دیوان عدالت اداری به شرح ذیل است:

ماده ۱۳- 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 منوّر آن را به زمان تصویب مصوبه مترتب نماید.

لذا می باید رتبه های آموزشی اعضا مراجع حل اختلاف کار ساعتهای آموزشی نسبت به بررسی و تطبیق آراء هیئت عمومی دیوان و همچنین آراء کمیته های تخصصی بخصوص کمیته تخصصی بیمه کار و تامین اجتماعی گنجانده شود.

مقدمه

هنگامی که در مورد مرخصی کارگر صحبت می شود، در واقع از مجموعه تعهداتی سخن به میان می آید که آنها را شرایط کار می نامیم. در فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۵۹، جمع تشخیص مصلحت نظام نیز، در مواد مربوط به مزد و مرخصی از عنوان شرایط کار، استفاده شده است.

بطور کلی در فصل مربوط به شرایط کار، که در مواد ۳۴ تا ۸۴ قانون کار آمده است، به مباحث مربوط به مزد و مرخصی اشاره شده است. الزام کارفرما به پرداخت مزد و رعایت ضوابط و مقررات مربوط به مدت کار، تعطیلات رسمی، هفتگی، مرخصی های سالانه و رعایت مقررات مربوط به کار نوجوانان و زنان از جمله مواردی است که در این فصل آمده است. حق السعی یکی از مباحث اساسی شرایط کار است. گذشته از جنبه های اجتماعی و اقتصادی، از بعد حقوق کار نیز، یکی از چالش های، که در قرارداد نقض اساسی ایفا می کند وجوه نقدی یا غیرنقدی است که به دردت مزد ان سوب کارفرما به کارگر پرداخت می شود. برابر ماده ۳۴ قانون کار کلیه دریافت های قانونی، که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند. در مباحث حقوق کارگاهی واژه مزد به صورت کلی به جای واژه حق السعی بکار رفته است. اما این موضوع بدیهی است که مزد برابر ماده ۳۵ قانون کار عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود. با توجه به توضیحات فوق این مجموعه در پی آن است که تحلیل حقوقی قرارداد کار و تعلیق، شرایط کار بر اساس رویه دیوان عدالت اداری را مورد واکافی قرار دهد.