

حقوق کار در ایران

۱

اختلافات کارگر و کارفرما

اخراج کارگر:

روز گذشته کارگر اخراج شده ای سرگردان بود که جهت رسیدگی بحقوقی و بازگشت مجدد بکار بجه مقامی مراجعه نماید : از این جهت این بحث را برای درج در مجله مقدم داشتیم .

یکی از مسائل مبتلا به کارگران، اختلاف آنان با کارفرما و نحوه رسیدگی و رفع اختلاف مزبور و مرجع صلاحیت دار جهت این امر است.
ماده اول افانون کاره کارگر را بدین طریق تعریف نموده است:

کارگر کسی است که بهر عنوان بدستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار میکند و اشتغال کارگر نزد کارفرما، از طریق انعقاد قرارداد کتبی یا شفاهی انجام یافته و کارگر متعهد میشود که در قبال مزد دریافتی کاری را برای مدت معین یا مدت نامحدود برای کارفرما انجام دهد (ماده ۳۰)

عدم رعایت مقررات مربوط بقرارداد مذکور فوق از جانب یکی از طرفین غالباً بسبب بروز اختلافاتی بین آنان میگردد و از جمله موارد مهم آن اخراج کارگر از کارخانه است که مادرستور زیر ضمن بحثی کوتاه موارد مختلف اخراج و مرجع صلاحیت دار و نحوه رسیدگی بشکایات کارگران را در این زمینه بیان میداریم:

قانون کار در فصل هفتم در خصوص قرار داد کار باین مسئله پرداخته ولی چنانکه باید جوانب مختلف مسئله را در نظر نگرفته است و حال آنکه در قوانین دیگر کشورهای جهان مقررات وسیعی در این خصوص تدوین و تنظیم گردیده است.

قبل از ورود باصل مطلب باید دانست که برکناری کارگر از کار، معلول عللی چند از قبیل پایان یافتن قرارداد کار، مقتضیات کارخانه و وضع کار و رفتار کارگر میباشد.

اخراج بسبب پایان یافتن قرارداد و یا مدت کار.

هرگاه قراردادی برای مدتی معین و یا کار معینی منعقد گردیده باشد، پس از پایان

مدت مزبور قرارداد خواه ناخواه فسخ گردیده و کارگزین کار خود را از دست میدهد و هیچگونه حقی در این خصوص نخواهد داشت و مسلماً تا پایان مدت مزبور هیچیک از طرفین حق فسخ قرارداد مزبور را نخواهند داشت. (ماده ۳۲)

بنابراین تنها هنگامی کارگر میتواند از اخراج خود بمراجع صلاحیتدار شکایت برد که قرارداد کار وی بطور نامحدود منعقد گردیده باشد. در چنین صورتی نیز اخراج بدو سبب انجام مییابد:

الف. اخراج بنا بر مقتضیات وضع کارخانه: موضوع مقتضیات کارخانه نیز ناشی از بدی وضع بازار و عدم امکان ادامه کار کارگاه و یا تعویض ماشینها و تمبیه دستگاههای جدیدی که احتیاج به تعداد کمتری نیروی کار دارد میباشد و در هر حال، کارفرما ملزم است که از طرفی قبل از اقدام به اخراج کارگران، اداره کار محل را از این موضوع مطلع سازد و از طرف دیگر سابقه خدمت، وضع کار و سن و خانوادگی کارگرنی را که بایستی اخراج گردند در نظر گیرد.

ب. اخراج بسبب وضع کارگر: کارفرما ممکن است کارگری را بسبب وضع جسمانی و کهولت اخراج نماید باید یاد آوری نمود که کارگری که بسن تقاعد رسیده باشد ماهیانه مبلغی بعنوان مستمری بازنشستگی بوی پرداخت میگردد. در مورد وضع اخلاقی کارگر و عواملی که ممکن است سبب اخراج وی شود معیار صحیح و قطعی در این زمینه وجود ندارد مع هذا کارفرما بنا به بعضی علل از قبیل: دزدی- سهل انگاری- خیانت در امانت- مستی- تاخیر- غیبت متوالی و غیره کارگر خویش را اخراج مینماید. کارگری که بنا به دل مذکور از کار اخراج میگردد میتواند با اداره کار محل شکایت کند و قانون کار نیز مقرراتی در این زمینه وضع نموده است که کارفرمایان و کارگران ملزم بر رعایت آن میباشند.

ولی بر طبق قانون کار هر گاه اخراج کارگر بنا بر تشخیص هیئت حل اختلاف در اثر تقصیر او در انجام وظیفه باشد هیچگونه حقی باو تعلق نخواهد یافت (ماده ۳۴)

البته منظور از حق مذکور در این ماده حق مربوط به اخراج یعنی ۱۵ روز مزد مذکور در ماده ۳۳ میباشد و مطالبات گذشته از قبیل حقوق معوقه- مرخصیها و تعطیلات قابل مطالبه خواهند بود.

بموجب ماده ۳۳ قانون مزبور هر گاه قرارداد، مدت نداشته باشد هر یک از کارگر و کارفرما میتوانند پانزده روز قبل بطرف مقابل اخطار بنمایند و قرارداد را فسخ کنند هر گاه با توجه بمراتب فوق کارگری اخراج گردد، در صورتیکه یکسال اعم از متوالی یا متناوب نزد کارفرمای مزبور کار کرده باشد حق دارد ظرف ۱۵ روز به مراجع صلاحیتدار شکایت کند.

مراجع رسیدگی باین شکایت، شورای کارگاه است ولی بموجب قانون کار طرفین بایستی قبل از ارجاع امر بمراجع نامبرده سعی نمایند از طریق مذاکرات مستقیم و یا وسیله نمایندگان خود بنحوی سازش نموده و اختلاف فیما بین را حل نمایند و هر گاه بدینوسیله اختلاف حل نگردد کارگر اخراج شده به اداره کار محل شکایت خواهد نمود (ماده ۳۸) و اداره مزبور ظرف

سه روز از تاریخ وصول شکایت، موضوع را به شورای کارگاه که مرکب از نماینده وزارت کار و نماینده کارفرما و نماینده کارگر همان کارگاه است ارجاع مینماید. در صورتیکه نماینده کارگر یا کارفرما در شورای مزبور حضور نیابند جلسه دیگری ظرف پنج روز تشکیل گردیده و رای لازم را صادر مینماید و هرگاه شورا موفق بصور رای نگردد موضوع به هیئت حل اختلاف ارجاع میشود.

طرفین نیز هرگاه برای صادره از طرف شورای کارگاه تسلیم نشوند میتوانند ظرف ده روز نسبت به آن تقاضای استیناف نمایند و در این صورت نیز مساله به هیئت حل اختلاف ارجاع میگردد.

هیئت حل اختلاف را میتوان مرحله استینافی شورای کارگاه دانست و مرکب است از سه نفر نمایندگان دولت (فرماندار- رئیس دادگستری- رئیس اداره کار) و سه نفر نماینده کارگر و سه نفر نماینده کارفرما.

آراء قطعی صادره از طرف شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای محاکم دادگستری بمورد اجرا گذارده میشود.

بموجب آئین نامه مورخ ۱۳۳۸/۵/۲ مرجع صلاحیتدار برای اجرای آراء قطعی شوراهاى مزبور، دادگاه محل کارگاهی است که موضوع اجرائیه در صلاحیت آن دادگاه میباشد. و ترتیب اجرای آراء مزبور نیز تابع مقررات مربوط به اجرای احکام دادگستری است. تصمیمات متخذه از طرف مقامات صلاحیتدار مذکور فوق ممکن است تعیین مبلغی با توجه به مدت کار و میزان مزد و سن و عائله کارگر و سایر شرایط و اوضاع و احوالی باشد که از طرف کارفرما علاوه بر مزد ۱۵ روز مذکور فوق بکارگر پرداخت گردد.

کارفرما مخیر است که بین تصمیم فوق و یا اعاده کارگر اخراج شده بکار یکی را انتخاب کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی