

جرایم کارفرمایی در قانون کار ایران

| نورمحمد صبری | دانشجوی دکتری حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد خوراسگان، دانشگاه

آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

| محمدرضا شادمان‌فر* | استادیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده علوم اداری و

اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

| علی یوسف‌زاده | استادیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حکمرانی، واحد

خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

حقوق کیفری؛ از یک‌سو، جرایم و واکنش‌های کیفری متناسب با آن جرایم را تبیین می‌کند و از سوی دیگر، چگونگی فرایند رسیدگی کیفری را ترسیم می‌نماید. مقررات حقوق کیفری نسبت به تمام تابعان آن عمومیت دارد. لیکن، براساس پیشرفت‌های اجتماعی، مقررات خاصی برای بخشی از تابعان در نظر گرفته می‌شود. از جمله این مقررات خاص، جرم‌انگاری در حوزه حقوق کار است که قانون‌گذار ایرانی با تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ و با هدف حمایت از حقوق کارگران، به تبیین یک‌سری از ارزش‌های اجتماعی پرداخته و بالغ بر چهل عنوان را در این قانون، جرم‌انگاری کرده است که ضرورت دارد این ارزش‌ها به تفکیک، مورد بررسی قرار گیرد. از طرفی، به دلیل وضعیت خاص کارگر، وجود اهرم‌های گوناگون به منظور کنترل روابط کارگر و کارفرما ضرورت و اهمیت خاصی دارد. به‌ویژه اینکه مقررات کیفری مندرج در قانون کار، تماماً در یک فرایند خاصی توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام تصویب شده است. سؤال این است: دلیل جرم‌انگاری از سوی قانون‌گذار در حوزه حقوق کار چه بوده است؟ و جرایم خاص مندرج در قانون کار دارای چه شرایط ویژه‌ای است؟ این مقاله، از طریق جمع‌آوری داده‌ها براساس شیوه کتابخانه‌ای و با روش توصیفی-تحلیلی به دنبال پاسخ به سؤالات مذکور است. که در نهایت سعی شده تا قواعد و شرایط خاصی که در جرایم کارفرمایی حاکم است، تبیین شود. ضمن اینکه این پژوهش می‌تواند به گسترش دامنه مطالعات مربوط به جرایم ناشی از کار کمک کند.

واژگان کلیدی: جرایم کار، جرایم کارفرمایی، کارفرما، حقوق کار.

مقدمه

قواعد و مقررات حقوق کیفری، نسبت به همه تابعان آن جنبه عمومی و مشترک دارد. لیکن با آغاز انواع پیشرفت‌ها و ابداعات از یک طرف؛ و رشد علوم به‌ویژه علوم انسانی از طرف دیگر، جوامع بشری نیز دست‌خوش تحولات عمیقی گردید. در این رهگذر، حقوق کیفری به‌عنوان حامی قهرآمیز ارزش‌ها و دست‌آوردهای اساسی این پیشرفت‌ها نیز متحول شده و به‌اقتضای ظهور ارزش‌های جدید، تخصصی شده است. به‌طوری‌که در کنار حقوق کیفری به‌طور عام، شاهد تولد رشته‌های دیگری از حقوق کیفری به‌طور خاص هستیم که از آن‌ها با عنوان «حقوق کیفری فنی» یاد می‌کنند.

حقوق کیفری فنی، در واقع حمایت «تخصصی» از یک ارزش یا یک پدیده جدید و در عین حال «فنی» است که در جامعه به اهمیت و جایگاه ویژه‌ای دست یافته است. به‌عبارتی، حقوق کیفری فنی، تأکید بر حمایت و کیفیت حمایت از پاره‌ای دست‌آوردها است که به‌لحاظ تخصصی - فنی بودن، حمایت کیفری خاصی را می‌طلبد که این حمایت کیفری خاص، با جرم‌انگاری موارد ایراد لطمه و صدمه به دست‌آوردهای جدید و پیش‌بینی ضمانت اجراهای خاص برای آن‌ها محقق می‌شود. از جمله مصادیق حقوق کیفری خاص یا فنی، می‌توان به «حقوق کیفری کار» اشاره کرد (احمدی، ۱۳۸۹: ۹۷)، که در برگزیده مقررات جزایی حاکم بر روابط کار و مسئولیت کیفری ناشی از جرایم کارفرمایی است.

مقررات جزایی مندرج در قانون کار که با عنوان جرایم کارفرمایی مطرح می‌باشد؛ با هدف حمایت از حقوق کارگران وارد نظام کیفری ایران شده است. بنابراین، با عنایت به این‌که از مهم‌ترین اصول حقوق کیفری، حمایت از جان و روان و نیز شغل انسان‌ها می‌باشد؛ قانون‌گذار ایرانی با تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ به یک‌سری ارزش‌هایی دست زده و بالغ بر چهل عنوان را جرم‌انگاری کرده است. از این‌رو این سؤال که: دلیل جرم‌انگاری در حوزه حقوق کار چه بوده است؛ باید گفت: دلیل اصلی دخالت حاکمیت در این حوزه و تعیین قواعد کیفری، حمایت از طرف ضعیف قرارداد کاری (یعنی کارگر) و برای ایجاد تعادل بین طرفین کار بوده است. البته، حمایت از بزه‌دیدگان حقوق کار و تلاش برای از بین بردن فرصت‌های مجرمانه، نباید امنیت و سرعت کاری کارفرما را به مخاطره اندازد. بلکه باید با تنظیم یک نقطه کنترل و با رعایت اعتدال، بتوان در این زمینه به یک برنامه متناسبی رسید. به هر روی، جرم‌انگاری در حوزه حقوق کار از جمله نکاتی است که در روابط کار، برجسته به‌نظر می‌رسد و باید مورد توجه و تدقیق قرار گیرد.

با اینکه در زمینه‌های حقوق کار و حقوق کیفری کار، به‌طور عام پژوهش‌های زیادی انجام شده که در این مقاله هم از آن‌ها بهره گرفته شده است؛ اما پژوهشی که به‌طور ویژه و اختصاصی به جرایم کارفرمایی در گستره قانون کار ایران پرداخته باشد، و قواعد و شرایط هر کدام از جرایم کارفرمایی را به تفکیک و به تفصیل، تحلیل کرده باشد، دیده نمی‌شود. از این‌رو پژوهش حاضر، از این منظر می‌تواند نوعاً جدید و دارای جنبه نوآورانه محسوب شود که می‌تواند مورد استفاده اشخاص و نهادهای مرتبط با حوزه حقوق و روابط کار گردد.

از طرفی انجام پژوهش در این خصوص از آن جهت دارای اهمیت و ضرورت ویژه‌ای است که بخش اعظمی از نیروی انسانی کشور در زمینه‌های مختلف تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی فعالیت دارند که مشمول قانون کار هستند و در صورتی که در این حوزه، از وظایف و تکالیف مندرج در قانون کار، تعدی و تجاوز شود؛ و به‌نوعی حقوق کارگران به‌عنوان طرف ضعیف قرارداد کار، تضییع شود؛ در آن صورت، حقوق کیفری نیز به‌عنوان ابزاری قهرآمیز وارد عمل شده و با اِعمال ضمانت اجراهای کیفری، به کنترل رفتارهای مجرمانه از سوی کارفرمایان خواهد پرداخت.

از این‌رو در این مقاله، ضمن بیان مفاهیم کلی مرتبط با موضوع طی بخش نخست و ذکر ویژگی‌های کلی جرایم ناشی از کار؛ در بخش دوم مقاله جرایم مندرج در قانون کار که قاعداً از سوی کارفرمایان اعم از اشخاص حقیقی و یا اشخاص حقوقی ارتکاب می‌یابد، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و ضمانت اجراهای کیفری هر کدام از آن‌ها به تفصیل اشاره شده است و در انتها نیز یک نتیجه‌گیری کلی از مطالب همراه با پیشنهادهای اصلاحی ارائه می‌شود.

۱- تبیین کلی مفاهیم مرتبط با جرایم ناشی از کار

۱-۱- تعریف کارفرما، کارگر و کارگاه

قرارداد کار، پایه اصلی ایجاد رابطه کاری بین کارگر و کارفرما است. از این‌رو حقوق و تعهدات طرفین براساس آن تعیین می‌شود. از طرفی، کارگر و کارفرما به‌عنوان عناصر اصلی سازنده قرارداد، در محلی به‌عنوان کارگاه حضور دارند.

۱-۱-۱- کارفرما

آن‌طور که در ماده ۳ قانون کار آمده است: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به‌عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است.

بنابراین کارفرما ممکن است شخص حقیقی یا یک شخص حقوقی باشد.^۱ می‌توان گفت: از لحاظ حقوقی؛ کارفرما یک طرف قرارداد کار یا رابطه کارگری و کارفرمایی است که به این اعتبار، تعهداتی را در برابر کارگر برعهده می‌گیرد (رفیعی، ۱۳۹۵: ۲۰۲).

۲-۱-۱- کارگر

حقوق و تکالیفی که قانون کار له یا علیه کارگر مقرر کرده، ناظر به مفهومی است که خود قانون کار از کارگر در نظر داشته است. از این رو شناخت مفهوم مورد نظر قانون کار از واژه «کارگر» نیز ضروری است. مطابق ماده ۲ همان قانون: کارگر از لحاظ این قانون، کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. واژه «کسی» در تعریف کارگر، دلالت به «شخص حقیقی» دارد. و شامل «شخص حقوقی» نمی‌شود. پس شخص حقوقی از نظر قانون کار، کارگر محسوب نمی‌شود. از طرفی، عبارت «به هر عنوان» در ماده، نشانگر عام بودن مفهوم کارگر و عدم تأثیر عناوین شغلی مانند: پزشک، خلبان، مشاور حقوقی، منشی، مکانیک، نقاش، راننده، باغبان، کشاورز، سرایدار و نظایر آن‌ها؛ و نیز عدم تأثیر عناوین علمی دکتر، مهندس، کارشناس، کاردان و امثال آن‌ها در شمول تعریف کارگر است. و بنابراین، مفهوم کارگر شامل همه کسانی می‌شود که کار دستی، هنری یا فکری تحت تبعیت دیگری (کارفرما) انجام می‌دهند (رفیعی، ۱۳۹۵: ۱۷۷).

۳-۱-۱- کارگاه

وفق ماده ۴ قانون کار: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند؛ مانند: مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن‌ها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، مانند: نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، 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 جزو کارگاه هستند.

۱- نظریه مشورتی شماره ۷/۹۴/۲۳۴۶ مورخ ۱۳۹۴/۸/۳۰ اداره کل حقوقی قوه قضائیه: «در خصوص طرح دعوا علیه کارفرمایان در مراجع حل اختلاف کار، با توجه به ماده ۳ قانون کار مصوب ۱۳۶۹؛ کارفرما می‌تواند شخصیت حقیقی یا حقوقی داشته باشد. و از حیث شناسایی هویت کارفرما، مطابق قواعد عام حاکم بر قواعد مدنی و تجارت رفتار می‌شود... بنابراین طرح دعوا به طرفیت کارگاه و محکومیت آن به نحوی که مستقل از کارفرما (حقیقی یا حقوقی) باشد، منتفی است.»

ملاحظه می‌شود قانون‌گذار در تعریف کارگاه، معنایی وسیع را بیان کرده و برخی مصادیق مهم آن را شمارش کرده که این شمارش با قید «از قبیل» بیان شده است؛ بنابراین، جنبه حصری ندارد و طی آن کارگاه را به «ذاتی» و «تبعی» تقسیم نموده است. یعنی جدای از مکان‌هایی که کارگر در آنجا صرفاً به انجام کار مشغول است؛ مکان‌هایی دیگر نیز که به اقتضای انجام کار، مرتبط با آن مکان‌ها باشند، به تبع این ارتباط، جزو کارگاه تلقی شده‌اند (رفیعی، ۱۳۹۵: ۲۰۷).

۲-۱- تعریف و توصیف جرایم ناشی از کار

در ماده ۲ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ جرم این‌گونه تعریف شده است: «هر رفتاری اعم از فعل یا ترک فعل که در قانون برای آن مجازات تعیین شده است، جرم محسوب می‌شود.» بدین ترتیب، در تعریف جرایم مرتبط با قانون کار، باید گفت: جرایم ناشی از کار عبارت از افعال و یا ترک افعالی است که از سوی قانون‌گذار، در قوانین مرتبط با کار، جرم اعلام شده و برای مرتکب آن‌ها که کارفرما می‌باشد، مجازاتی در نظر گرفته شده است.

جرایم اختصاصی مربوط به کار موضوع این پژوهش، دارای چند ویژگی به این شرح است که به نوعی آن‌ها را از جرایم دیگر متمایز می‌سازد: نخست: مرتکب جرم «کارفرما» است؛ که کارفرما هم در قانون کار تعریف خاصی دارد. دوم: بزه‌دیده جرم «کارگر» است؛ که او نیز دارای تعریف مشخصی می‌باشد. بدین ترتیب، باید گفت: از یک‌سو بزه‌دیده باید کارگر باشد و از سوی دیگر مرتکب نیز باید کارفرما باشد و این دو را نمی‌توان به هر کسی اطلاق نمود. بلکه کارگر و کارفرما جزء عبارت‌هایی هستند که دارای تعریف قانونی هستند و در اصطلاح حقوقی، حقیقت قانونی نامیده می‌شوند. بنابراین کارفرما بودن و کارگر بودن در جرایم کار، شرط تحقق آن‌هاست (زراعت، ۱۳۹۲: ۴). طبیعی است که جرایم ارتكابی از سوی کارگران، تابع مقررات عمومی خواهد بود. سوم: جرم کار در غالب موارد در «محیط کار» صورت می‌گیرد که در اصطلاح، «کارگاه» نامیده می‌شود و تعریف آن نیز در قانون کار بیان شده است. چهارم: این جرم ناشی از «رابطه حقوقی» است که میان کارگر و کارفرما وجود دارد. به عبارت دیگر، این جرایم ناشی از تعهدات و وظایفی می‌باشد که قانون کار و قرارداد کار به کارفرما تحمیل می‌کنند. آنچه که در مقررات کیفری کار به عنوان جرایم کار مقرر شده، می‌توان آن‌ها را جرایم کارفرما نامید؛ چون جرایمی که در قانون کار پیش‌بینی شده است، جرایم ارتكابی از سوی کارفرما می‌باشد. و از آنجا که شخص حقوقی نیز در حقوق موضوعه ایران

دارای مسئولیت کیفری می‌باشد؛^۱ از این رو کارفرما را باید اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی دانست. چنانکه در ماده ۱۸۴ قانون کار نیز به صراحت به مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی اشاره شده است. با این اوصاف، جرایم مربوط به کار را باید جزو «جرایم تعزیری عرفی» دانست که در قوانین قبلی با عنوان «مجازات‌های بازدارنده» مطرح شده بودند. زیرا جرایمی‌اند که برای حمایت از حقوق کارگر در قانون پیش‌بینی شده‌اند؛ بدون اینکه حکمی در شرع برای آن‌ها بیان شده باشد. تصویب قانون کار ۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز قرینه‌ای برای تأیید این ادعاست (زراعت، ۱۳۹۲: ۶). خلاصه اینکه جرایم مقرر در قانون کار از جمله جرایم تعزیری عرفی محسوب می‌شوند که به لحاظ نقض مقررات حکومتی از سوی قانون‌گذار وضع و تعیین شده است.

۳-۱- انواع و مصادیق کلی جرایم ناشی از کار (جرایم کارفرمایی)

قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ دارای ۱۲ فصل و ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره است و در فصل یازدهم آن (مشمول بر مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶) با عنوان «جرایم و مجازات‌ها» در مجموع بالغ بر ۴۰ رفتار، جرم‌انگاری شده است. با توجه به مواد گوناگون این قانون باید گفت: در مجموع یک‌سری جرایم عمومی مربوط به کار وجود دارد و یک‌سری جرایم اختصاصی مربوط به کار؛ که موضوع بررسی این مقاله، صرفاً جرایم اختصاصی مربوط به کار یا همان جرایم کارفرمایی است. در نخستین ماده از فصل یازدهم قانون کار چنین مقرر شده است: «متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی، سبب وقوع حادثه‌ای شود که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر گردد، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف کند.» (ماده ۱۷۱).

جرایمی که قانون‌گذار در روابط بین کارگر و کارفرما مقرر کرده است، به صورت فهرست‌وار عبارت‌اند از: ۱. کار اجباری؛ ۲. اجبار اشخاص به عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی؛ ۳. ممانعت از عضویت در تشکل‌های کارگری؛ ۴. جلوگیری از ایجاد تشکل‌های کارگری؛ ۵. ندادن فرصت شیر دادن به اطفال؛ ۶. عدم ایجاد مراکز نگهداری اطفال؛ ۷. عدم همکاری با تعاونی‌های مسکن کارگری؛ ۸. عدم احداث خانه‌های سازمانی؛ ۹. عدم ارائه سه وعده غذا در کارگاه‌های خاص؛ ۱۰. عدم ایجاد خوابگاه مناسب؛ ۱۱. فراهم نکردن وسایل ایاب و ذهاب برای

۱- موضوع مواد ۱۴۳ و ۲۰ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲.

کارگران؛ ۱۲. عدم ایجاد تسهیلات برای راه‌اندازی و اداره شرکت تعاونی کارگری؛ ۱۳. عدم ایجاد ورزشگاه و امکانات ورزشی؛ ۱۴. عدم ایجاد کلاس‌های سوادآموزی بزرگسالان؛ ۱۵. عدم پرداخت مزد مساوی به زن و مرد کارگر؛ ۱۶. تبعیض در تعیین مُزد به لحاظ شرایط قومی و نژادی؛ ۱۷. پرداخت کمتر از حداقلِ مزد؛ ۱۸. برداشت غیرمجاز از حقوق کارگر؛ ۱۹. ارجاع کار اضافی بدون موافقت کارگر و پرداخت حق‌الزحمه قانونی؛ ۲۰. ارجاع اضافه‌کاری غیرقانونی؛ ۲۱. عدم انجام آزمایشات پزشکی نوجوانان؛ ۲۲. ارجاع کار بیش‌تر از ۷/۵ ساعت در روز به کارگر نوجوان؛ ۲۳. عدم تشکیل پرونده پزشکی برای واحدهای خاص؛ ۲۴. به‌کارگیری غیرمجاز کارگران در کارهای سخت و زیان‌آور؛ ۲۵. ارجاع کارهای سخت به زنان کارگر؛ ۲۶. ارجاع کار سخت به زنان باردار؛ ۲۷. به‌کارگیری افراد کمتر از پانزده سال تمام؛ ۲۸. ارجاع مشاغل مغایر سلامتی و اخلاق به نوجوانان؛ ۲۹. عدم تهیه لوازم حفاظتی و بهداشتی؛ ۳۰. عدم آموزش کارگران برای آشنایی با لوازم حفاظتی و بهداشتی؛ ۳۱. عدم نظارت بر اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی؛ ۳۲. عدم اطلاع احداث یا توسعه کارگاه به وزارت کار؛ ۳۳. عدم اخذ تأییدیه شورای عالی حفاظت برای به‌کارگیری ماشین‌آلات و دستگاه‌ها در کارگاه؛ ۳۴. عدم ارائه مشخصات لوازم تولیدی یا وارداتی بهداشتی یا حفاظتی به وزارت کار؛ ۳۵. ممانعت از ورود و انجام وظیفه بازرسان کار؛ ۳۶. خودداری از اجرای آرای مراجع حل اختلاف؛ ۳۷. به‌کارگیری اتباع بیگانه فاقد پروانه کار؛ ۳۸. عدم ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز به وزارت کار؛ ۳۹. بیمه نکردن کارگران.

نکته قابل توجه اینکه در هیچ‌یک از این جرایم، کارگر به‌عنوان متخلف شناخته نشده؛ بلکه همه‌جا سخن از کارفرما است که شاید موجب شگفتی باشد؛ اما به هر حال، حمایت یک‌سویه از کارگران ضعیف در مقابل کارفرمایان، مشهود می‌باشد. از این‌رو چنانکه گفته شد، جرایم ارتكابی از سوی کارگران، تابع مقررات عمومی است. البته برخی قوانین خارجی، مانند: قانون کار فرانسه و قانون کار کانادا؛ جرایم ارتكابی از سوی کارگران را نیز در قانون کار، جرم‌انگاری کرده‌اند (زراعت، ۱۳۹۲: ۱۲).

۴-۱- تسری احکام عمومی بر جرایم ناشی از کار

جرایم مربوط به کار نیز همانند سایر جرایم، از جهات کلی تابع قواعد عمومی هستند که براساس مقررات عمومی مندرج در قوانین جزایی برای آن‌ها، مجازات تعیین می‌شود. بنابراین باید گفت: درخصوص جرایم مندرج در قانون کار و به‌دنبال آن تعیین مجازات برای جرایم و نیز استفاده از نهادهای ارفاقی و اعمال کیفیات مخففه، مانند: تخفیف و تبدیل مجازات، تعویق صدور حکم و تعلیق اجرای مجازات و نیز مجازات‌های جایگزین حبس، براساس مقررات عمومی مندرج در قانون مجازات اسلامی رفتار می‌شود.

چنانچه کارفرما مرتکب تعدّد مادّی یا معنوی و یا تکرار جرم شده باشد؛ براساس مقرّرات مندرج در قانون مجازات اسلامی و یا مقرّرات خاصّ مندرج در قانون کار رفتار می‌شود. با این توضیح که: مواردی از تعدّد معنوی و نیز تعدّد به نتایج (بر مبنای تعداد کارگران بزه‌دیده) در خود قانون کار نیز دارای ضوابط و قواعد خاصی است. همچنین چون جرایم ناشی از کار عموماً از جمله جرایم تعزیری درجات ۷ و ۸ محسوب می‌شوند؛ از این‌رو در صورت تعدّد جرم از سوی کارفرما، همان شرایط مقرّر برای جرایم تعزیری درجات ۷ و ۸ و نیز مقرّرات خاصّ قانون کار قابل‌اعمال خواهد بود.

در خصوص تکرار جرم در جرایم مندرج در قانون کار، شرایط خاصی بیان شده است؛ و عموماً تکرار جرم در صورتی است که به‌همان علت مندرج در موادّ قانونی، کارفرما یک‌بار به جرمه نقدی محکوم شده باشد؛ بنابراین تکرار جرایم در قانون کار با تکرار جرایم در قانون مجازات اسلامی متفاوت است. به‌علاوه تکرار جرم موضوع مادّه ۱۳۷ قانون مجازات اسلامی برحسب مورد، به جرایم تعزیری درجات ۱ تا ۶ و نیز جرایم عمدی محدود شده است؛ از این‌رو تقریباً غالب جرایم ناشی از کار از شمول مادّه ۱۳۷ یادشده، خارج‌اند. و در این خصوص، همان شرایط مقرّر در جرایم ناشی از کار که در قانون کار مقرّر شده است، قابل‌اعمال خواهد بود.

در باب شرکت در جرم که برای تحقّق آن مداخله دست‌کم دو شخص در عملیات اجرایی جرم ضروری است که جرم ارتكابی می‌تواند یک جرم عمومی مانند قتل و یا یک جرم ناشی از کار باشد؛ طبیعی است که جرایم مربوط به کار نیز در باب شرکت در جرم، علاوه‌بر عموماً مقرّر در قانون مجازات اسلامی، براساس مقرّرات اختصاصی مندرج در قانون کار خواهد بود. چنان‌که در مادّه ۱۷۲ بیان شده است: «... هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند، هریک از متخلّفان، به مجازات‌های مذکور محکوم و به‌صورت مشترک مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود...». هریک از شرکاء به‌همان کیفری محکوم خواهد شد که شریک دیگر محکوم شده؛ یعنی همان مجازاتی که برای هریک از جرایم تعزیری در قانون مقرّر شده است. همچنین از بین جرایم مربوط به کار که از جمله جرایم تعزیری درجه ۸ محسوب شوند، باید با توجّه به تفسیر منطقی از قانون گفت: در این صورت، برای آن جرم ناشی از کار، معاونت در جرم قابل‌تصوّر نخواهد بود؛ چراکه دیگر درجه پایین‌تری وجود ندارد که بتوان برای معاون، مجازات تعزیری در نظر گرفت. لیکن در خصوص جرایم کارفرمایی مشمول درجات ۶ و ۷ (موضوع مادّه ۱۹ قانون مجازات اسلامی)؛ که از جمله جرایم عمدی بوده باشند، براساس قواعد کلی امکان تحقّق معاونت در جرم است و معاون به مجازات مقرّر در قانون محکوم خواهد شد (صبری، ۱۴۰۰: ۵۹).

و بالاخره اینکه به صراحت ماده ۱۸۵ قانون کار: رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ (که به تفصیل در بخش بعدی اشاره می‌شود)؛ در صلاحیت دادگاه‌های کیفری دادگستری اعلام شده است که از نظر شکلی براساس مقررات قانون آئین دادرسی کیفری عمل می‌کنند.

۲- بررسی تفصیلی جرایم کارفرمایی مندرج در قانون کار

همان‌گونه که گفته شد؛ در فصل یازدهم قانون کار با عنوان (جرایم و مجازات‌ها)؛ جرایم مربوط به روابط کارگران و کارفرمایان و مصادیق آن‌ها مقرر شده و برای هر کدام از آن جرایم، مجازات‌هایی متعین شده است. به طوری که در این فصل، چند حکم عمومی بیان شده و مصادیق جرایم ارتکابی از سوی کارفرمایان همراه با ضمانت اجراهای کیفری به لحاظ عدم توجه به تکالیف و الزامات مقرر در قانون نیز مشخص گردیده است.

۱- ۲- جرم به کارگماری اجباری

یکی از موضوعات اساسی در روابط انسانی که مورد پذیرش نظامات حقوقی مختلف نیز قرار گرفته است، منع کار اجباری (خواه به صورت انفرادی و خواه به صورت جمعی) از راه‌های گوناگون هم‌چون: اجبار، تهدید و اعمال فشارهای گوناگون است. از این رو بی‌مناسبت نیست که اغلب قوانین اساسی کشورهای جهان در اصول و مواد خود، به صراحت به بیان نظر پرداخته‌اند و «کار اجباری» را به هر شکل، ممنوع و مذموم شمرده‌اند (احمدی، ۱۳۸۹: ۱۰۰).

اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری در اصول مختلف قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران- مانند بند چهار اصل ۴۳ و بند شش اصل ۲ و اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ منع شده و به تأسی از آن، منع اجبار افراد به کار و بهره‌کشی از دیگری و برخورداری همه افراد از حقوق مساوی در ماده ۶ قانون کار تصریح شده است. اخیراً نیز در قانون حمایت از اطفال و نوجوانان مصوب ۱۳۹۹ تأکید شده است: «هر شخصی برخلاف مقررات قانون کار، مرتکب بهره‌کشی اقتصادی از اطفال و نوجوانان موضوع ماده (۲) این قانون شود،^۱ علاوه بر مجازات‌های مذکور در قانون کار، به مجازات حبس درجه شش قانون مجازات اسلامی نیز محکوم می‌شود.»

ماده ۱۷۲ قانون کار مقرر می‌دارد: «کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون، به هر شکل ممنوع است.^۲ و متخلف، علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط

۱- ماده ۲: «تمام افرادی که به سن هجده سال تمام شمسی نرسیده‌اند، مشمول این قانون می‌باشند.»

۲- ماده ۶ قانون کار: «براساس بند چهار اصل چهار و بند سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع، و مردم ایران از هر قوم و

و امکانات خاطی و مراتب جرم، به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حدّ اقلّ مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند، هریک از متخلفان به مجازات‌های مذکور محکوم و به‌طور مشترک مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد که در این صورت، مسبب به صورت شخصی مسئول است.» و براساس تبصره ذیل همین ماده: «چنانچه چند نفر به‌طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفان، علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجّه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به حدّاكثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.»

منظور از کار اجباری حالتی است که طی آن شخص بدون میل و رضایت وادار به انجام افعالی می‌شود که در نظر عرف «کار کردن» تلقی می‌شود و مشروع یا نامشروع بودن عمل انجام‌یافته توسط بزه‌دیده مؤثر در تحقق یا عدم تحقق جرم نیست؛ بلکه همین اندازه که عرف، عمل انجام‌شده توسط وی را کار بنامد؛ کافی است. و منظور مقنن در ماده با قید «به هر شکل» تأکید بر همین امر است (رفیعی، ۱۳۹۳: ۹۷۲).

چنانچه مباشران جرم چند نفر باشند؛ یعنی، عمل به کارگماری اجباری مستند به رفتار همه آنان باشد، طبق تصریح ماده و نیز ماده ۱۲۵ قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲؛ مجازات هریک از مرتکبان، مجازات فاعل مستقلّ جرم خواهد بود. تعدّد بزه‌دیدگان با شرط اینکه همگی با هم به کار اجباری گمارده شوند، موجب تعیین مجازات حدّاكثر (یک سال حبس یا ۲۰۰ برابر حدّ اقلّ مزد روزانه جزای نقدی) برای مباشر یا مباشران جرم است.

۲-۲- جرایم مربوط به عدم رعایت موازین بهداشتی و پزشکی

براساس قسمت نخست ماده ۷۸: در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد که این فرصت، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود. از طرفی به‌موجب مواد ۸۰ و ۸۱: کارگری که سن‌اش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود. و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد. آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک‌بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد؛ پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهارنظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را

قبیله که باشند، از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند. و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند.»

نامناسب بداند، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد. طبیعی است تجدید آزمایش‌ها در هر سال این حُسن را دارد که اگر در طول مدت سه سال (بین ۱۵ تا ۱۸ سالگی)، کارگر نوجوان آمادگی جسمانی و روانی خود را از دست داده باشد، یا آثار منفی کار روی او مشاهده شود، کارفرما باید شغل کارگر را در حدود امکانات خود تغییر دهد (سلمان‌طاهری، ۱۳۹۲: ۱۵۴). آن‌طور که قانون‌گذار در ماده ۸۲ تأکید کرده است: ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم‌ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است که ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. طبق این ماده، کارگران نوجوان در هفته ۶ روز کاری از ۳ ساعت تخفیف برخوردارند و ساعات کار هفتگی آنان ۴۱ ساعت خواهد بود. بدیهی است برای اینکه استفاده از تخفیف روزانه نیم‌ساعت برای کارگران نوجوان سبب اختلال در نظم کارگاه نشود، ترتیب استفاده از نیم‌ساعت با توافق کارگر و کارفرما خواهد بود. چون قوانین کار جنبه آمرانه دارد؛ از این رو توافق به کمتر از آن جایز نیست (سلمان‌طاهری، ۱۳۹۲: ۱۵۵).

همچنین در ماده ۹۲ تصریح شده است: کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلان در آن‌ها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند، باید برای همه افراد پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک‌بار توسط مراکز بهداشتی-درمانی از آن‌ها معاینه و آزمایش عادی لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط کنند. چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه‌شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد، کارفرما و مسئولان مربوطه مکلف‌اند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین کنند و در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی محیط کار خواهد بود. ضمانت اجرای کیفری برای عدم رعایت الزامات مذکور، در ماده ۱۷۵ مقرر شده است: «متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) - ۸۰ - ۸۱ - ۸۲ - ۹۲ برای هر مورد تخلف، حسب مورد، علاوه بر رفع تخلف و تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به‌ازای 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، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی مذکور و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.»

ملاحظه می‌شود در این ماده، در مجموع به «پنج جرم» اشاره شده که چهار جرم اولی، مربوط به تعهداتی است که در فصل سوم قانون کار آمده است و این فصل، به شرایط کار اختصاص دارد. جرم پنجم، مربوط به تعهد کارفرما مبنی بر تهیه پرونده پزشکی برای کارگران خاص می‌باشد که در فصل چهارم قانون کار یعنی، فصل مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار آمده است. البته بهتر بود تخلفاتی که در کنار یکدیگر قرار گرفته و مجازات یکسانی برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شود، وجوه مشترک قابل توجهی داشته باشند (زراعت، ۱۳۹۲: ۹۷).

۳-۲- جرایم مربوط به عدم رعایت شرایط ایمنی و سلامتی کار

انجام برخی کارهای خاص مانند کارهای سخت و زیان‌آور، تابع مقررات خاصی است؛ همان‌گونه که ارجاع کار به برخی اشخاص مانند زنان و نوجوانان نیز به‌خاطر جنسیت و سن آنان، شرایط خاصی دارد. موادی از قانون کار، به بیان این شرایط و مقررات، اختصاص یافته و ضمانت اجرای تخلف از آن‌ها نیز در ماده ۱۷۶ قانون کار پیش‌بینی شده است.

براساس ماده ۵۲ و ۶۱: در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند، ممنوع است. البته از ظاهر ماده ۶۱ با توجه به ماده ۸۳ این‌طور استنباط می‌شود که ارجاع کار اضافی در موارد ضروری مانعی ندارد و ممنوعیت ماده ۶۱ محدود به کار اضافی در موارد عادی است (سلمان‌طاهری، ۱۳۹۲: ۱۳۷).

انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. از آنجا که وضع جسمانی زنان به‌گونه‌ای می‌باشد که خطر کارهای سخت، زیان‌آور و طاقت‌فرسا برای آنان به مراتب بیشتر از مردان است؛ از این‌رو قانون‌گذار طبق ماده ۷۵ این‌گونه کارها را برای کارگران زن ممنوع دانسته است؛ و البته این بدان معنی نیست که حمل بار فقط با دست باشد؛ بلکه با هر قسمتی از بدن که تماس داشته باشد، اگر وسایل مکانیکی برای حمل آن نباشد و از حد مجاز بیشتر باشد، ممنوع است (رنجبری، ۱۴۰۰: ۱۴۶).

البته در قانون کار در زمینه ممنوعیت کار زنان در ساعات شب پیش‌بینی خاصی نشده است؛ و بدین لحاظ کارگران زن می‌توانند در صورت تمایل و داشتن موافقت، با رعایت ماده ۷۵ در محدوده ساعات کار شب نیز به کار اشتغال داشته باشند. (رنجبری، ۱۴۰۰: ۱۴۵). از طرفی، ماده ۷۷ قانون کار تضمینات بیش‌تری برای حمایت از زنان باردار فراهم نموده است. بدین ترتیب، در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص

داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسری حق السعی، کار سبک‌تر و مناسب‌تری به او ارجاع می‌کند.

مطابق ماده ۷۹: به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است. براساس این ماده، کسی که ۱۵ سال تمام نداشته باشد، کارگر محسوب نمی‌شود؛ و به همین دلیل است که قانون کار صحبت از کارگر نوجوان می‌کند و در مورد کودکان کارگر، سخنی به میان نمی‌آورد. از طرفی، درخصوص کارگران نوجوان نیز قانون‌گذار الزاماتی را برای کارفرمایان مقرر کرده است. از این رو به منظور حفظ سلامت جسمی و روانی کارگر نوجوان و جلوگیری از سوءاستفاده از وجود آنان، انجام کار اضافی، شبانه و کارهای سخت و زیان‌آور به وسیله نوجوان ممنوع اعلام شده است. مطابق ماده ۸۳، ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است. نکته قابل توجه اینکه کلمه «خطرناک» در این ماده مبهم است و معلوم نیست آیا کارهای خطرناک همان کارهای سخت و زیان‌آور می‌باشد یا کار خطرناک مفهومی غیر از کارهای سخت و زیان‌آور دارد؛ به نظر می‌رسد کارهای سخت و زیان‌آور با کار خطرناک یک مفهوم دارد و در اصطلاح مختلف به کار رفته است و اگر غیر از این بدانیم، باید قانون‌گذار مصداق و تعریف کارهای خطرناک را معلوم و مشخص می‌کرد (عراقی: ۱۳۸۵).

طبق مقررات: کارهای سخت و زیان‌آور، کارهایی است که در آن‌ها، عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر، تششی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد.^۱

به موجب ماده ۸۴: در مشاغل و کارهایی که به‌علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود که تشخیص این امر با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. با اینکه قانون، تشخیص کارهایی را که برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان مضر است، به‌عهده وزارت مذکور قرار داده است؛ به نظر می‌رسد با توجه به اینکه تأکید بر روی سلامتی جسمی کارگر نوجوان در ماده ۸۳ ذکر شده؛ بنابراین در ماده ۸۴ منظور از سلامتی؛ «سلامتی روانی، روحی و اخلاقی» نوجوان

۱- ماده یک آئین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور، مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹ وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، موضوع ماده ۵۲ قانون کار.

می‌باشد. به تعبیری، منظور ماده ۸۴ بر ممنوعیت بعضی کارها برای کارگران زیر ۱۸ سال، مسائل اخلاقی و روحی و روانی است و شامل کارهایی می‌شود که به سلامت اخلاقی نوجوان آسیب برساند و تشخیص موضوع با وزارت مربوط است (سلمان طاهری، ۱۳۹۲: ۱۵۵).

آن‌طور که در ماده ۹۱ قانون کار آمده است: کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون، مکلف‌اند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و کاربرد وسایل مذکور را به آنان بیاموزند و درخصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت کنند؛ افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه هستند.

ضمانت اجرای کیفری برای عدم رعایت الزامات مذکور، در ماده ۱۷۶ مقرر شده است: «متخلفان 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 تأدیه حقوق کارگر یا هر دو، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به‌ازای 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.»

ملاحظه می‌شود که: در این ماده، هفت رفتار جرم‌انگاری شده که عمده آن‌ها مربوط به وضعیت کار زنان و نوجوانان است. و در مورد کارهای خاص نیز باید مقرراتی رعایت شود که دو مورد آن، در اینجا بیان شده است؛ یکی کم کردن ساعت کارهای سخت؛ و دیگری فراهم کردن وسایل و امکاناتی که برای انجام این کارها لازم است. این دو مورد، مربوط به کارگر خاصی نیست؛ بلکه مردان و بزرگسالان نیز در سایه چتر حمایت کیفری قانون قرار دارند؛ برخلاف پنج مورد دیگر که شخصیت کارگر مورد نظر است و حمایت قانون‌گذار اختصاص به زنان و نوجوانان دارد (زراعت، ۱۳۹۲: ۱۱۰).

۴-۲- جرایم مربوط به عدم ایمن‌سازی محیط کار و ماشین‌آلات

فصل چهارم قانون کار مشتمل بر مواد ۸۵ تا ۱۰۶ به حفاظت فنی و بهداشت کار اختصاص دارد. این فصل از دو مبحث تشکیل شده که در مبحث نخست: کلیات حفاظتی فنی و بهداشت کار و در مبحث دوم: بازرسی کار مقرر شده است. مکانی که برای کارگاه در نظر گرفته می‌شود و

دستگاه‌هایی که در کارگاه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ با سلامت جسمی و روحی انسان‌ها در ارتباط‌اند. بنابراین کارفرمایان باید مراقب باشند تا زمینه این سلامت فراهم شود. موادی از قانون کار تکالیفی برای کارفرمایان مقرر داشته و ماده ۱۷۷ نیز ضمانت اجرای تخلف از مقررات مربوطه را بیان کرده است.

براساس مقررات مندرج در قانون کار: اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث کنند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند، مکلف‌اند ابتدا برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های موردنظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهارنظر و تأیید، به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارسال دارند؛ و وزارت مذکور موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام کند. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور، منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود. از طرفی، کارفرمایان مکلف‌اند پیش از بهره‌برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آن‌ها مطابق آیین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی، ضروری شناخته شده است، آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آن‌ها را برای اطلاع وزارت مذکور، ارسال نمایند. همچنین کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظتی فنی و بهداشت را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ضمانت اجرای کیفری برای عدم رعایت الزامات مذکور، در ماده ۱۷۷ مقرر شده است: «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 تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه 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 حدّ اقلّ مزد روزانه یک کارگر؛ ۲- در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حدّ اقلّ مزد روزانه یک کارگر؛ ۳- در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حدّ اقلّ مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.»

۵-۲- جرایم مربوط به مداخله در تشکّل‌های صنفی کارگران و کارفرمایان

کارگران؛ بخش وسیعی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند و طبیعی است که در کنار کار، نیاز به فعالیت‌های فرهنگی، رفاهی و دینی هم دارند. این فعالیت‌ها، به صورت انفرادی ممکن نیست و

نمودی ندارد؛ (زراعت، ۱۳۹۲: ۱۴۸). بنابراین قانون‌گذار فصل ششم قانون کار را به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی اختصاص داده است. این تشکل‌ها در اجرای اصل بیست‌وششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۱ و به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی، حفظ حقوق و منافع مشروع و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، تشکیل می‌یابند. بنابراین به منظور حمایت کیفری از حقوق صنفی مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و تضمین اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ماده ۱۷۸ قانون کار وضع شده است.

مطابق ماده ۱۷۸: «هرکس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید یا مانع از عضویت آن‌ها در تشکل‌های مذکور شود و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آن‌ها جلوگیری کند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهند شد.» ملاحظه می‌شود در این ماده، چهار عنوان جرم‌انگاری شده است: ۱. وادار کردن شخص یا اشخاص به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی با اجبار و تهدید؛ ۲. ممانعت از عضویت اشخاص در تشکل‌ها با اجبار و تهدید؛ ۳. جلوگیری از ایجاد تشکل‌های قانونی؛ ۴. جلوگیری از انجام وظایف قانونی تشکل‌هایی که براساس قانون تشکیل شده‌اند.

منظور از «اجبار» انجام افعال و ایجاد اوضاع و احوالی است که در شخص باشعور مؤثر بوده و بدون اینکه او بخواهد، تحت تأثیر این اوضاع و احوال مبادرت به اقدام می‌نماید و ممکن است ریشه درونی یا بیرونی داشته باشد. توأم بودن اجبار و تهدید که موجب قبولی عضویت تشکل‌ها شود، برای وقوع جرم شرط نیست؛ بلکه اگر هر کدام از آن دو هم وجود داشته باشد و منجر به حصول نتیجه شده باشد، برای وقوع آن کفایت می‌کند. البته شاید بتوان گفت: میان اجبار و تهدید رابطه مستقیمی وجود دارد و به هر صورت، اجبار، نوعی تهدید محسوب می‌شود (رفیعی، ۱۳۹۳: ۱۰۰۲). و منظور از تشکل‌ها در ماده ۱۷۸ تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی پیش‌بینی شده در فصل ششم قانون کار (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸) و سایر قوانین مرتبط، مانند قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳

۱- اصل ۲۶ قانون اساسی: «احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته‌شده، آزادند؛ مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ‌کس را نمی‌توان از شرکت در آن‌ها منع کرد یا به شرکت در یکی از آن‌ها مجبور ساخت.»

است که با عناوین انجمن صنفی، شورای اسلامی کار و امثال آن‌ها نامیده شده و وظایف اغلب آن‌ها براساس موازین قانونی تشریح شده است.

۶-۲- جرایم مربوط به ممانعت از انجام وظیفه بازرسان کار و ناظران اجرای قانون

مطابق ماده ۱۷۹: «کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند؛ در هر مورد، با توجه به شرایط و امکانات خاکی، 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.»

در این ماده سه جرم پیش‌بینی شده است: ۱. ممانعت از ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول قانون کار؛ ۲. ممانعت از انجام وظیفه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در کارگاه‌های مشمول این قانون؛ ۳. خودداری از ارائه اطلاعات و مدارک لازم به بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار. رفتار مادی در خصوص جرایم ممانعت از ورود و ممانعت از انجام وظیفه می‌تواند با فعل یا ترک فعل تحقق یابد. اما رفتار مادی در مورد جرم خودداری از ارائه اطلاعات و مدارک لازم به بازرسان کار با ترک فعل تحقق پیدا می‌کند.

۷-۲- جرایم مربوط به اشتغال اتباع بیگانه

اشتغال اتباع بیگانه، دارای ابعاد و جوانب مختلفی است. روابط سیاسی دولت‌ها با یکدیگر، گاه با موضوع اشتغال اتباع آن‌ها به صورت محسوس و تنگاتنگی مرتبط می‌شود. به همین دلیل، طبیعی است که چگونگی ورود اتباع خارجی به بازار کار یک کشور، همواره تحت نظارت دولت قرار گیرد (احمدی، ۱۳۸۹: ۱۰۸).

مطابق ماده ۱۸۱: «کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است، به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه که در پروانه کار آن‌ها قید شده است، بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود، مراتب را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام نکنند، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم، به مجازات حبس از ۹۱ تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.»

در این ماده، چهار جرم پیش‌بینی شده که رفتار مادی مرتکب، در سه مورد از آن‌ها به صورت فعل و مورد چهارم به صورت ترک فعل است: ۱. به کارگماری اتباع خارجی فاقد پروانه کار؛ ۲. به کارگیری اتباع خارجی که اعتبار پروانه کار آن‌ها منقضی شده است. ۳. پذیرش و به کارگماری اتباع

خارجی در کاری غیر از آنچه که در پروانه کارش قید شده است. ۴. عدم اعلام قطع رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. از طرفی در این ماده، مجازات مرتکبان با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز مقرر شده است و در مقررات مالی دولت، مانند بند (ج) ماده ۱۱ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۰ و اصلاحات بعدی آن، جریمه‌های سنگینی برای «کارفرمایانی که اتباع خارجی فاقد پروانه کار را به کار می‌گیرند» در نظر گرفته شده و مجازات مقرر در ماده ۱۸۱ قانون کار شامل کارفرمایانی دانسته شده است که از پرداخت جریمه خودداری ورزند.

۸-۲- سایر جرایم کارفرمایی مندرج در قانون کار

در نظام حقوقی ایران، حل و فصل اختلافات کارگران و کارفرمایان، با توسل به تکنیک شغلی، بر استفاده از تکنیک قضائی رُحجان دارد (احمدی، ۱۳۸۹: ۱۰۹). و اساساً ملاحظه مقامات قضائی در زمینه حل و فصل اختلافات، پس از اتخاذ تصمیم توسط مراجع اداری صورت می‌پذیرد. لیکن، قانون‌گذار برای مُعطل نگذاشتن تصمیمات و آرای اخذ شده به وسیله مراجع حل اختلاف، براساس ماده ۱۸۰ حمایتی خاص را پیش‌بینی کرده و عدم اجرای آرای صادره را مستوجب کیفر دانسته است. بنابراین کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ قانون، از اجرای به موقع آرای قطعی و لازم‌الاجرای مراجع حل اختلاف خودداری کنند، علاوه بر اجرای آرای مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خا طی، به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حدّ اقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

یکی از راه‌های استطلاع از وضعیت کارگاه‌ها، توسل به ابزار آمارگیری است. با داشتن آمار صحیح از محیط و شرایط کارگاه‌ها، تعداد کارگران، و تجزیه و تحلیل آن‌ها، می‌توان به تضمین حقوق کارگران نیز دست یافت. زیرا با تسلیم کار از سوی کارفرمایان، اطلاعات مورد نیاز، گردآوری شده و اشخاصی که زیر چتر نظارت‌ها قرار دارند، بهتر مورد شناسایی واقع می‌شوند (احمدی، ۱۳۸۹: ۱۰۸). از این رو تخلف از تکلیف مذکور یعنی «عدم ارائه آمار و اطلاعات مقرر» موضوعی است که در قانون طیّ ماده ۱۸۲ برای آن کیفر تعیین شده است. بنابراین کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ قانون، از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری کنند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حدّ اقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

بالاخره اینکه مطابق ماده ۱۸۳: کارفرمایانی که برخلاف ماده ۱۴۸، از بیمه کردن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه 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 مربوطه محکوم خواهند

شد. قانون‌گذار با جرم قرار دادن این رفتار کارفرما؛ در واقع، قصد حمایت از کارگر و ایجاد تأمین به لحاظ حوادث ناشی از کار داشته است؛ تا کارفرمایان مجبور شوند کارگران را بیمه نموده و کارگران از مزایای آن برخوردار شوند.

نتیجه

با توجه به مطالب بیان‌شده و در مقام نتیجه‌گیری از مباحث، باید گفت که:

۱. جرایم ناشی از کار از جمله «جرایم وصفی» محسوب می‌شوند که مرتکب آن عموماً کارفرما و بزه‌دیده آن کارگر است. از طرفی، این‌گونه جرایم از جمله جرایم تعزیری (عرفی) محسوب می‌شوند که به لحاظ نقض مقررات حکومتی و نظامات دولتی از سوی قانون‌گذار جرم‌انگاری شده است. به علاوه، جرم ناشی از کار در غالب موارد، در محیط کار صورت می‌گیرد. همچنین، این‌گونه جرایم، ناشی از رابطه حقوقی میان کارگر و کارفرما است. مرتکب جرم و مصادیق آن در جرایم ارتكابی در حوزه کار نیز تابع همان احکام عمومی در جرایم تعزیری مندرج در قانون مجازات اسلامی است. به علاوه، مرتکب جرم (کارفرما) می‌تواند شخص حقیقی یا یک شخص حقوقی (مانند: مؤسسه یا شرکت) باشد.

۲. در مواد ۱۷۲ تا ۱۸۶ قانون کار بالغ بر ۴۰ عنوان رفتار، جرم‌انگاری شده است؛ با توجه به این مواد می‌توان گفت: به جز (۷) جرم یعنی جرایم: کار اجباری؛ وادار کردن به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی؛ ممانعت از ورود بازرسان و انجام وظیفه آن‌ها؛ خودداری از اجرای آرای مراجع حلّ اختلاف؛ به‌کارگیری اتباع بیگانه فاقد پروانه؛ عدم تسلیم آمار و اطلاعات به وزارت کار؛ و بیمه نکردن کارگران؛ که این موارد به شکل خاص در هفت ماده بیان شده و مجازات‌های خاصی برای هر کدام از آن‌ها مقرر شده است؛ سایر جرایم بدین صورت جرم‌انگاری شده‌اند که هر ماده‌ای به چند ماده دیگر که متضمن تکالیف کارفرمایان می‌باشد، اشاره کرده و مجازات خاصی را برای مجموعه این جرایم در نظر گرفته‌اند؛ که البته گاهی بین جرایم مندرج در یک ماده هیچ‌گونه سنخیتی مشاهده نمی‌شود.

۳. جرایم کارفرمایی مندرج در قانون کار، علاوه بر عناصر عمومی، مقید به یک سلسله شرایطی است که از سوی مراجع و مقامات قضائی باید مورد توجه قرار گیرد. از طرفی مجازات‌های مقرر در قانون کار برای این جرایم، در غالب موارد همان جزای نقدی است که از مصادیق مجازات‌های تعزیری عرفی محسوب می‌شود که برای اشخاص حقیقی و اشخاص حقوقی در نظر گرفته می‌شود. لیکن قانون‌گذار در مواردی به مجازات حبس نیز اشاره کرده که منحصر به اشخاص حقیقی و مدیران کارگاه‌ها می‌باشد. با این حال، مناسب‌تر است با هدف بازدارندگی،

مجازات‌های دیگری مانند: لغو جواز کسب یا لغو پروانه بهره‌برداری، ارائه خدمات رفاهی بیشتر به کارگران، و ... در قانون کار پیش‌بینی شود.

۴. در هیچ‌یک از جرایم مندرج در قانون کار؛ کارگر به‌عنوان متخلف شناخته نشده است؛ بلکه همه‌جا سخن از کارفرما و به تعبیری، «جرایم کارفرمایی» است که شاید موجب شگفتی باشد. اما به هر حال، حمایت یک‌سویه از کارگران (به‌عنوان طرف ضعیف قرارداد کار) در مقابل کارفرمایان مشهود است. و جرایم ارتكابی از سوی کارگران، تابع مقررات عمومی می‌باشد. از این رو به‌نظر می‌رسد باید جرایمی برای کارگر نیز در نظر گرفته شود تا در صورت عدم رعایت مقررات کارگاه از سوی وی یا ایجاد خسارت عمدی به کارفرما یا سایر کارگران، وی نیز براساس قانون کار، قابل تعقیب و مجازات باشد.

۵. قانون کار، بیش از اینکه به وضع مقرراتی برای پیشگیری از بروز ناهنجاری‌های شغلی (ناشی از کار) توجه داشته باشد؛ تلاش کرده است با «معلول» (و نه علت) مبارزه کند. با توجه به اینکه بسترسازی فرهنگی، آموزش کارفرمایان و وجود مقدماتی برای پیش‌گیری از بروز جرایم؛ یعنی مبارزه با علت، همواره نتیجه‌بخش‌تر از برخورد شدید با معلول می‌باشد؛ بنابراین این مهم، می‌تواند با تکیه بر اصول حاکم بر حقوق کیفری کار، به منصفانه ظهور برسد و در صورت تکیه بر چنین موازینی، دستیابی به روش‌های منطقی و اصولی، دور از انتظار نیست. بنابراین پیش‌بینی مراجع ویژه‌ای برای رسیدگی به این قبیل جرایم (یعنی دادگاه کیفری کار در کنار دادگاه‌های دیگر) همراه با سازوکارهای جامع و منسجم از اهمیت والایی برخوردار است؛ در واقع، صیانت از سرمایه‌های مادی و انسانی (سرمایه مادی کارفرمایان و انرژی کار کارگران) به‌طور توأم موردنظر قرار گیرد؛ از این رو به‌نظر می‌رسد برای تنظیم چنین ضوابطی، اقدامات اصلاحی لازم است.

۶. با این اوصاف، با توجه به فهرست بلندبالایی که از جرایم مرتبط با کار در قانون کار به نمایش گذاشته شده است که اگر قرار باشد همه این موارد به محاکم کیفری ارجاع شود، حجم بسیار بالایی را تشکیل خواهد داد؛ که متأسفانه در عمل نیز چنین شده است و مدیران صنایع و کارفرمایان (که باید وقت خویش را به تولید و صنعت اختصاص دهند)، همواره درگیر مسائل قضائی شده و از کار خویش باز می‌مانند؛ از این رو به‌دلیل مشکلات موجود و طولانی بودن روند رسیدگی در محاکم قضائی و با هدف «قضازدایی» از برخی جرایم و مجازات‌های ناشی از کار؛ مناسب‌تر این است که مجازات کارفرمایان، در مواردی که صرفاً جنبه تخلفاتی دارد، به صورت جزای نقدی و یا هر مجازات متناسب دیگری توسط بازرسان کار در حین بازرسی از کارگاه صورت گیرد؛ و در صورت تکرار تخلف، این موارد

نیز هم‌چون موارد جرم‌انگاری شده برای تعقیب و مجازات به مراجع قضائی معرفی شوند که اقتضاء دارد این امر نیز در اصلاحات موردنظر در قانون کار، مورد توجه قانون‌گذار قرار گیرد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

فارسی

- احمدی، سیداحمد (۱۳۸۱)، حقوق کار، چاپ اول، تهران: انتشارات حقوقدان - دانش نگار.
- احمدی، سیداحمد (۱۳۸۹)، درآمدی بر حقوق کیفری کار، فصلنامه الهیات و حقوق، شماره دو.
- اردبیلی، محمدعلی (۱۳۹۹)، حقوق جزای عمومی، جلد نخست، ویراست پنجم، چاپ شصت و سوم، تهران: نشر میزان.
- اردبیلی، محمدعلی (۱۳۹۹)، حقوق جزای عمومی، جلد دوم، ویراست ششم، چاپ پنجاه و پنجم، تهران: نشر میزان.
- الهیان، محمدجواد (۱۳۸۸)، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، جلد اول، چاپ نهم، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- براتی‌نیا، محمود (۱۳۸۲)، دیدگاه‌های نو در حقوق کار، چاپ اول، تهران: انتشارات فکرسازان.
- جعفری، امین (۱۳۹۳)، حقوق کیفری کسب و کار، چاپ اول، تهران: مؤسسه مطالعات حقوقی و پژوهش‌های حقوقی شهردانش.
- جعفری‌لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۷)، ترمینولوژی حقوق، چاپ بیستم، تهران: کتاب‌خانه گنج‌دانش.
- حافظیان، فاطمه (۱۳۸۰)، تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران، چاپ اول، تهران: انتشارات اندیشه برتر.
- رفیعی، احمد (۱۳۷۶)، بررسی جرایم قانون کار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۳)، قانون کار در نظم حقوقی کنونی (دفتر پنجم حقوق کار - محشای قانون کار)، چاپ اول، تهران: نگاه بینه.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۵)، حقوق کار، دفتر یکم (مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران)، چاپ دوم، ویراست ۲، تهران: انتشارات فکرسازان.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۵)، حقوق کار، دفتر دوم (حلّ اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه)، چاپ دوم، تهران: نشر میزان.
- رنجبری، ابوالفضل (۱۴۰۰)، حقوق کار، چاپ نوزدهم، تهران: انتشارات مجد.
- زراعت، عباس (۱۳۹۲)، حقوق کیفری کار، چاپ دوم، تهران: انتشارات جنگل، جاودانه.
- زنگنه، فرزاد (۱۳۹۴)، بررسی جرایم و مجازات‌های قانون کار، چاپ اول، تهران: انتشارات لوح محفوظ.
- سبحانی، مرتضی (۱۳۹۹)، نقش پیمان‌های جمعی کار در تنظیم روابط کارگری در نظام حقوقی ایران، چاپ اول، تهران: انتشارات میعاد اندیشه.
- سپهری، کیومرث (۱۳۸۰)، بررسی تحلیلی قانون کار از دیدگاه کیفری و سیاست جنایی حاکم بر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- سلمان‌طاهری، محمد (۱۳۹۲)، قانون کار، چاپ سوم، تهران: نشر میزان.
- شبیری، عباس (۱۳۹۶)، عدالت ترمیمی، چاپ اول، تهران: نشر میزان.
- صبری، نورمحمد (۱۴۰۰)، حقوق جزای عمومی، جلد دوم، تهران: انتشارات مساوات.
- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۸۵)، جزوه درسی حقوق کار، دانشگاه شهیدبهشتی.

- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۶۳)، حقوق کارگر و کارفرما، چاپ اول، تهران: نشر راهنما.
- علویون، سیدمحمدرضا (۱۳۸۴)، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، چاپ دوم، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- غمامی، سیدمحمد مهدی (۱۳۸۵)، مطالعه تطبیقی جنبه‌های کیفری حقوق کار، مجله دادرسی، شماره پنجاه و نه.
- لواف خوش‌بیان، علی (۱۳۷۷)، جزوه حقوق کار. تهران: انتشارات دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری.
- محمدی، فریدون (۱۳۷۷)، بررسی مقررات کیفری قانون کار جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- ملکی، مرتضی (۱۳۷۳)، بررسی و تحلیل مقررات جزایی قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۶، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق دانشگاه شهیدبهبشتی.
- منشی‌زاده، گشواد (۱۳۸۵)، شرایط کار، چاپ اول، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- موحدیان، غلامرضا (۱۳۹۴)، حقوق کار (علمی و کاربردی)، چاپ هفتم، تهران: انتشارات فکرسازان.
- موسوی، سیدفضل‌الله (۱۳۸۵)، بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان، چاپ اول، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- نوربها، رضا (۱۳۹۲)، زمینه حقوق جزای عمومی، چاپ سی و چهارم، تهران: کتاب‌خانه گنج‌دانش.
- هاشمی، سیدمحمد (۱۳۷۰)، نگرشی بر قانون جدید کار، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، دانشکده حقوق دانشگاه شهیدبهبشتی، شماره نه.
- هدایتی ظفرقندی، محمد (۱۳۸۸)، قرارداد کار، چاپ اول، تهران: نشر میزان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی