

حق داشتن شغل و امنیت شغلی

آرای کارگری

اخراج غیرقانونی کارگر



فرشاد اسماعیلی

پژوهشگر و مشاور حقوق کار

سال‌هاست به کارگران، مشاوره‌های حقوقی در زمینه مسائل کارشان می‌دهم. اما بعد از همه‌گیری ویروس کرونا با خیلی از مراجعه‌کنندگان بی‌کارشده به واسطه کرونا مواجهه کردم که اکثراً هم سر درگم بودند. یعنی کارگران بی‌کار یا اخراج‌شده بعد از همه‌گیری کرونا بیشتر از قبل شکار شده است و آرام و ارقام کارگران رسمی که متقاضی بیمه بیکاری در شهر تهران بودند، حداقل این فرصت تجربه من را نماند می‌کند. در این مدت از طریق شبکه‌های اجتماعی با صدها نفر از کارگزارانی که برای تأیید در زمینه اخراج و مسائل مربوط به آن مراجعه کرده‌اند، گفت‌وگو کرده یا به آنها مشاوره داده‌ام. یکی از ارکان «کار شایسته» داشتن امنیت شغلی کامل است. در سال‌های اخیر هم‌زمان با شیوع ویروس کرونا اشکال قطع یا کاهش همکاری نیز شیوع بیشتری یافته است. به عبارتی دلایل برای اخراج کارگر با تشریفات قطع همکاری با کارگر توچیهات جدید و متنوعی پیدا کرده است که البته در مایع اخراج قانونی نمی‌تواند ترمز ایجاد کند. بنابراین در این زمینه، اشاره از استواری آرای کارگری به یکی از آرای دیوان در زمینه اخراج و شرایط اخراج غیرقانونی اشاره کرده و مفاد آن را توضیح می‌دهم و طبعاً به درد کارگر خواهد خورد. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران دو گونه اخراج کارگر بیان شده است: اخراج موجه و قانونی و اخراج غیرقانونی و ناموجه. اخراج موجه و قانونی در مواد ۲۰، ۲۱ و اخراج غیرموجه قانونی در ماده ۱۶۵ قانون کار مقرر شده است. مهم‌ترین مستند اخراج قانونی کارگر، ماده ۲۷ قانون کار است که بر اساس آن حضور کارگر با تخلف او از این‌نامه‌های انضباطی، مجوز فسخ قرارداد از سوی کارفرما یعنی نامه اخراج است که شرایط مختلفی دارد.

شروط اخراج کارگر

- ۱- قصور کارگر و نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه پس از تذکر کتبی کارفرما
۲- اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار مبنی بر اخراج کارگر
۳- در صورت نبود شورای اسلامی کار نظر مثبت انجمن صنفی لازم است.
دادنامه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
موضوع: شرایط اخراج کارگر
شماره: ۱۱۵

مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۶

بر اساس رأی بالا که توسط هیئت عمومی دیوان صادر شده به موجب ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن، نسخ قرارداد کار توسط کارفرما منوط به احراز قصور کارگر از انجام وظایف یا نقض این نام‌های انضباطی با تذکر یکم کارفرما و کسب نظر مثبت شورای اسلامی یا بخش صنفی یا تشخیص صحت مورد استماع و اخراج کارگر بدون رعایت تشریفات فوق فاقد محمل قانونی است و این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای همه شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاجراء و لازم‌الاجراست. بنابراین کارگر در صورتی موجه است که نکات و ملاحظات زیر در آن رعایت شده باشد، نکاتی که بعضاً در قوانین و مقررات به صراحت نیامده و از دل رأی قضائی کارگری بیرون کشیده شوند:

۱- اخراج کارگر بدون رعایت شرایط مذکور در ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن فاقد محمل قانونی است (دادنامه شماره ۱۴۳۲ و ۱۴۲۷ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۱)؛ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری). طبق ماده ۲۷ قانون کار، اخذ نظریه مثبت شورای اسلامی کارگاه در اخراج کارگر ضروری است (دادنامه شماره ۱۱۸ مورخ ۱۳۷۶/۸/۲۴)؛ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).

در احکام ناظر بر اعاده به کار کارگران، کارگر در کار قبلی یا هم‌زمان باید به‌کارگیری شود و تئزل و شغل کارگران اخراجی با‌زکشت به کار داده شده ممنوع است (دادنامه شماره ۴۲ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری) با توجه به ماده ۲۷ قانون قصور کارگر در انجام وظایف محوله بعد از تذکر کتبی و عدم رعایت تعهدات قبلی، موجبات اخراج او فراهم خواهد کرد و جلب نظر اجنم صنفی و شورای اسلامی کار مجوز اخراج او خواهد بود. مطابق ماده ۲۷ قانون کار تنها تشریفات که کارفرما برای اخراج کارگر ملزم به رعایت آن است، کسب نظر مثبت شورای اسلامی کار و پرداخت حق سنوات به کارگر است. بر اساس تبصره ۱ ماده ۲۷، چنانچه کارگاهی مشمول قانون شوراها اسلامی کار نبوده و این اجنم صنفی در آن تشکیل نشده و یا فاقد نماینده تشخیص باشد، اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص در صفح کارفراد کار الزامی است و هیئت تشخیص مرجع رسیدگی به اختلافات است به جای این تشکیل‌ها قضاوتی می‌کند. مطابق ماده ۲۷ قانون کار کارگری می‌تواند از اخراج خود به‌هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف شکایت کند. در مواردی که اخراج کارگر غیرقانونی تشخیص داده می‌شود، کارگر به کار اعاده و از حق‌السعی ابع عدم اشتغال و حق بیمه و احتساب سنوات برخوردار خواهد شد. بنابراین تشخیص موجه بودن اخراج کارگر بر ماهه ۱۶۵ در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف منوط به این است که با اقرار شرایط ماده ۲۷ قانون کار اخراج را موجه تشخیص دهند.

قرارداد مشغول به کار هستند یا اینکه قرارداد امضا می کنند ولی نسخه دوم قرارداد به انسان تحویل داده نمی شود. قرارداد های کار کارکنان معمولاً با مدت معین منعقد می شوند؛ یعنی با فرا رسیدن موعد اتمام قرارداد، کارفرما تعهدی برای ادامه همکاری با کارکنان ندارد. از این جهت با رعایت شرایط مشخص در قرارداد، میسر می شود که هزینه بی کاری، کارگری می تواند برای گرفتن حقوق بی کاری اقدام کند. همچنین در ماده ۲۷ قانون کار در خصوص اخراج کارکنان آمده است: «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یادشده اگر مسئله با توافق کار نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حلال اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.

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 باشد اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد دستور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقررات است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

با ذکر این ماده طولانی از قانون کار قصد دارم مواردی را روشن و شفاف کنم:

- ❖ موارد قصور کارگران باید مصرح و مصوب باشد و کارفرما با بهانه‌جویی نمی‌تواند کارگر را از ادامه کار محروم کند.
- ❖ واحدهای صنعتی که شورای اسلامی کار دارند، نظر این شورا برای اخراج کارگر الزامی است.
- ❖ در خصوص کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار ندارند، وفق قانون، هیئت‌های رسیدگی و ادارات کار اعم از تشخیص و حل اختلاف صالح به رسیدگی هستند.
- ❖ آیین‌نامه‌های انضباطی در صورتی برای ادارات کار لازم‌الاجرا هستند که به تأیید و تصویب این مرجع رسیده باشند؛ پس هر آیین‌نامه‌ای که در داخل کارگاهی نوشته و امضا شود برای اخراج کارگران ملاک عمل نخواهد بود.
- ❖ نکته مهم اینکه هر اخراجی بدون رعایت ضوابط ماده ۲۷ و موارد مصرحه در قانون، در اثنا قرارداد کار غیرقانونی است و برای آن ضمانت اجرا نیز پیش‌بینی شده است.

مریم زنده دل

حقوق دان و پژوهشگر حقوق کار و تأمین اجتماعی

حق داشتن شغل یکی از مهم‌ترین حقوق انسان محسوب می‌شود که در اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز به آن اشاره شده است. انسان حق اشتغال دارد و حق دارد شغل خود را به صورت آزادانه انتخاب کند و حقوق کار به نحو عادلانه‌ای در رابطه با وی اجرا شود. بر اساس اصل بیست‌وششم قانون اساسی (هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و برخلاف اسلام و حقوق عمومی نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار را فراهم سازد». همچنین ماده شش قانون کار نیز به عنوان یکی دیگر از مبانی حق و اصل آزادی شغل و کار، در این زمینه چنین بیان کرده است: «بر اساس بند چهار اصل چهارم و بند شش اصل دوم، تمام افراد زوجه، بیستم و بیست‌وششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند».

اخراج؛ تهدیدی بر امنیت شغلی کارگران

از دیدگاه نگارنده برای کارگران هیچ کلمه‌ای ترسناک‌تر از «اخراج» نیست؛ آن هم در شرایطی که مشکلات اقتصادی و معیشتی هر روز این قشر را با مسائل پیچیده‌تری روبه‌رو می‌کند. اخراج، کارگر را از ادامه اشتغال بازمی‌دارد و آن‌تجا که اراده کارگر را در خدین نیست، تصمیم یک جانبه‌ای است که از سوی کارفرما به کارگر تحمیل می‌شود. می‌شود. حق داشتن شغل و امنیت شغلی کارگران با اخراج تهدید می‌شود و این‌جاست که حقوق عمومی با حمایت گروهی که به منبع ثروت دسترسی ندارند و سرمایه آنها کارشان است، کارکرد خود را به واسطه قانون نمایش می‌دهد و قانون (کار) حتماً طبیعت خود را بر سر همه افراد مشمول این قانون، فارغ از جنس، رنگ و نژاد می‌گستراند.

اخراج کارگر، نوع قرارداد و قانون

کارگران با قراردادهای مختلفی با کارفرما ارتباط مزدی خود را ادامه می‌دهند. این مطلب ناگفته نماند که هنوز در ایران در بسیاری از کارگاه‌ها کارگران بسیاری بدون

♦ جدول ۴۲۶۵ ♦ طراح: بیژن گورانی

نشده باشد- فرمانروایان به وجود آوردن ۱۴- سزوارتن- نمونک- جانداری که از گردهم آمدن قارچ و جلبک پدید آمده است ۱۵- پرانگدگی- صاحب شدن- از غذاهای محلی شمال خراسان- مادر عرب

γ ε δ

[illegible]

۱- دستگاه اصلی گل سوسن چلچراغ در دیالان ۲- معالاج
۳- امراض حیوانات- شاهکار جوادانه سوانتس اسپانیایی
۴- خوراکی از اسفناج- سنگین ترین حیوان
۵- مقبب امام محدثی (ع)- همد تمدن معماری و موسیقی
۶- جهان- مقابل ارباب ۷- روضه خزان- چین و چوک
۸- پوست- بیرون یک پیامبر ۹- کوفسند قربانی- زندان
۱۰- صور فلکی نیمکره شمالی ۱۱- مهر خورده- استانی در
شمال عراق- مردمک چشم ۱۲- دوره پیش دبستانی-
شادی آقایان ۱۳- نبرد اسب سابقه از روی مانع- شهرت
۱۴- قریب به سیار- لطافت- واحد اندازه گیری مقاومت
الکتریکی ۱۵- زبانه آتش ۱۶- شماره من نوشته که خوانده
۱۷- با بانوشت ارجاع می دهد- اتاق ریلی ۱۸- کتابی از
ریگموند فروید- وسایل- از طرح های شناخته شده فرش
استفاد ایرانی ۱۹- نیرو- قفل- ساز- پیلیدی ۲۰- مسجیدی
در غرب حرم حضرت علی (ع)- آخرین مرحله سلوک در
دربودا ۲۱- واحد شمارش هویلیما- نور زندک و ضعیف-
متعصب غیر منطقی

عمودی:

- ۱- جای با- بیماری خوره- بزرگ- سوره شصت و یکم
- ۲- فرآن- نخ فاقنی- موشواره کامپوتر- منات ۳-
- مضطرب- رفیق- شقاق پرند ۴- کنایه از آدم لابلایلیف و
- اواره است- بنای زبان های رومی ۵- علفخواری با ریش
- دراز- بسیار محبوب و گرامی- پیشتان سهر قصبه ۶-
- دوستی و رفاقت- رئیس جمهور اتحاد جماهیر شوروی که
- عراق فروپاشی این کشور شد ۷- منشی- غلاف شمشیر-
- کیشک شصت حمام ۸- ارجمند- میوه های رومی ۹- ملکوئی-

حل جدول ۴۲۶۴

[illegible]

حل سودو کو سخت

5	9	△	1	V	F	A	W
1	W	V	5	F	A	△	9
A	V	F	△	9	W	V	5
V	1	9	F	W	5	A	△
△	F	5	A	1	9	W	V
W	A	V	F	△	V	1	5
F	5	A	W	V	1	9	△
9	△	W	V	A	F	5	1
V	V	1	9	5	△	W	A

حل سودوگو. ۳۲۶

F	△	F	F	q	A	V	I	△
V	W	A	△	F	I	△	F	q
△	I	q	V	△	F	W	A	F
F	F	△	A	V	△	F	q	I
F	△	V	I	F	q	A	F	△
A	q	I	F	F	I	△	△	V
q	A	△	F	I	F	F	△	V
△	F	F	q	△	V	I	F	A
I	V	W	△	A	F	q	△	F

◆ سودوکو سخت ۳۲۶۱

زمان پیشنهادی: ۴۰ دقیقه

نمای حل جدول سودوکو:

سطر و ستون باید اعداد یک
شود. بدیهی است که هیچ
عددی نباید تکرار شود.
هر مربع 3×3 اعداد یک تا
نُه نوشته شود و در نتیجه هیچ
عددی نباید تکرار شود.

◆ سودوکو ساده ۳۲۶۱

زمان پیشنهادی: ۲۰ دقیقه

سودوکو
سودوکو Sudoku یک واژه ترکیبی ژاپنی به معنای عددیابی بی تکرار است و امروزه به جدولی از اعداد گفته می شود که به عنوان یک مگر می رایج در نشریات کشورهای مختلف به چاپ می رسد.

		Λ		1				
6				ℙ				Δ
			Δ			Υ		
	ℙ		Υ			ℙ		
Υ		9	Λ		Δ	ℙ		1
		6			ℙ		ℙ	
		1			ℙ			
ℙ				Υ				ℙ
				ℙ		Δ		

	𐌲		𐌰		𐌱		𐌳	𐌴
𐌳				𐌶	𐌷		𐌱	
𐌷						𐌶		𐌶
𐌲							𐌶	𐌰
	𐌰	𐌶	𐌷		𐌰	𐌳	𐌲	
𐌰	𐌰							𐌰
𐌰				𐌰	𐌲			𐌳
𐌶	𐌰						𐌶	