

فصلنامه بین المللی قانون یار

License Number: 78864 Article Cod: 2018Y3N8A21 ISSN-P: 2538-3701

روابط کارگر و کارفرما پس از رفع حالت تعلیق در قانون کار

(تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۱۱/۱۵، تاریخ تصویب ۱۳۹۸/۰۲/۱۲)

ماندانا یاسمی فر

چکیده

قرارداد کار از قراردادهای مهم و حساسی است که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌گردد و نسبت به قراردادهای دیگر در قوانین از حساسیت خاصی برخوردار است چرا که در این قراردادهای، کارگر به خاطر نیاز شخصی به شرایطی که در قرارداد از جانب کارفرما پیشنهاد می‌شود تن می‌دهد، چون در مقابل کارگر، کارفرما می‌تواند از انبوه کارگران با قدرت انتخابی که دارد نسبت به انعقاد و انحلال قرارداد کار اقدام نماید. به همین دلیل در این تحقیق ابتدا مفاهیم به کار رفته در متن تعریف شده و تمایز قرارداد کار به شکل اجمالی مورد بررسی قرار گرفته است تا زمینه برای بررسی انحلال قرارداد فراهم گردد و در مبحث انعقاد موارد بطلان و عدم نفوذ بررسی شده تا تفاوت آن با انحلال روشن شود و در آخر موارد انحلال قرارداد کار مورد بررسی قرار گرفته و با دقت در قانون کار و رویه‌های عملی این نتیجه بدست می‌آید که موارد انحلال قرارداد کار دخالت دارند.

۶۵



بخش اول: کلیات

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که با وجود اختلافات عمیق و دامنه دار مجلس و شورای نگهبان و متعاقب فراز و نشیبهای فراوان، بالاخره در آبان ماه سال ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید از قوانین قابل دفاع تصویب شده بعد از انقلاب اسلامی ایران است. این قانون که در موارد قابل توجهی با توصیه نامه ها و مقاله نامه های سازمان بین المللی کار و اصول و قواعد پذیرفته شده جهانی در هماهنگی قرار دارد، در برخی موارد دارای اشکالاتی است و از این رو انتقاداتی را نیز برانگیخته است. فارغ از تبصره ۲ ماده ۷ این قانون که نقطه شروع رواج قراردادهای موقت کار بوده عدم امکان اعمال برخی از مفاد این قانون و همچنین عدم تطابق برخی از احکام مطروحه در آن با واقعیت های بازار کار ایران از عمده اشکالات دیگر این قانون است. در ماده ۱۴ قانون کار آمده است: «چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی، انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها، قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد». تعطیلی تمام یا قسمتی از کارگاه، مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد، توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما و در نهایت، خدمت نظام وظیفه، از جمله مواردی است که به حکم مواد ۱۵ الی ۱۹ قانون کار موجبات تعلیق قرارداد کار را فراهم می آورد. اثری که بر تعلیق قرارداد کار بار است موضوع ماده ۲۰ قانون کار است که می آورد: «در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه داشته باشد) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید». (محبوب، ۱۳۹۲: ۲۸)



بخش دوم: موارد پیش بینی شده در مبحث تعلیق در قوانین خاص

با توجه به ارائه تعریف از تعلیق، ارکان تحقق تعلیق و آثار تعلیق، در این قسمت به موارد تعلیق خواهیم پرداخت. دسته ای از موارد تعلیق به صراحت در مبحث دوم فصل دوم قانون کار آمده است از جمله قوه قهریه، توقیف کارگر و ... ولی مواردی هم وجود دارد که به صراحت در مبحث تعلیق نیامده است که با عنایت به شرایط تعلیق و توضیحات قانون گذار و شرایط حاکم به مقررات قانونی می بایست آنها را به طور ضمنی از مصادیق تعلیق بدانیم (عراقی، ۱۳۸۱:۱۳).

الف) بقاء رابطه قراردادی: خدمت نظام وظیفه در صورتی از جمله موارد تعلیق است که رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما بر اساس قرارداد کار وجود داشته باشد اما در صورت خاتمه یافتن قرارداد کار طبق مواد قانون کار امکان استفاده از تعلیق وجود نخواهد داشت. به عنوان مثال فردی که ۱۶ سال دارد با یک کارگاه تراشکاری ۲ سال قرارداد کاری ببندد پس از طی ۲ سال قرارداد کار به اتمام می رسد که این از موارد خاتمه قرارداد کار است و این فرد پس از طی ۲ سال ۱۸ سال تمام دارد که وقت اعزام به خدمت اوست. در این صورت و در موارد مشابه دیگر به علت قطع رابطه کارگری و کارفرمایی تعلیق قرارداد کار بی معنا است. (قاضی، ۱۳۸۲:۸۵)

ب) عدم امکان انجام همزمان خدمت سربازی و انجام تعهدات: اگر فردی از زمان خدمت نظام وظیفه امکان اینکه تعهدات هم زمان با طی دوره ضرورت را داشته باشد بطور کلی تعلیق تحقق نمی یابد. مثلاً کارگری صبح ها به خدمت سربازی مشغول است و بعدازظهر در کارگاهی مشغول به کار است در این حالت بدلیل امکان انجام تعهدات، تعلیق بی معنا است. پس تعلیق زمانی به وجود می آید که امکان انجام تعهدات طرفین وجود ندارد یعنی کارگر نتواند هم زمان هم خدمت سربازی را انجام دهد هم به کار مشغول شود. (هاشمی، ۱۳۸۰:۱۵۸) مدت تعلیق در مورد خدمت نظام وظیفه عمومی مشخص می گردد که با توجه به اینکه در حال حاضر کشور در شرایط صلح به سر می برد. مدت تعلیق همان مدت دوره ضرورت است و پس از پایان این دوره کارگر موظف به بازگشت به کار است. البته در صورت خروج کشور از شرایط دوره صلح و ورود به جنگ، مدت تعلیق بر اساس شرایط کشور بر مبنای ماده ۴ قانون خدمت وظیفه عمومی دوره احتیاط ۸ سال دوره ذخیره اول ۱۰ سال دوره ذخیره دوم ۱۰ سال خواهد بود مدت تعلیق جزو سوابق کارگر محسوب



می شود و لذا کلیه افزایشهای فردی ناشی از سنوات کار در کارگاه از جمله پایه سنوات به کارگر مزبور تعلق خواهد گرفت. (مهر، ۱۳۸۸: ۵۲)

بخش سوم: مرخصی آموزشی و مرخصی های بدون حقوق

طبق ماده ۱۶ قانون کار «قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصیهای بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت ۲ سال به حال تعلیق در می آید تبصره مرخصی تحصیلی برای ۲ سال دیگر قابل تمدید است» مطابق تصویب نامه هیأت وزیران مصوب ۱۳۸۰/۱۰/۲۹ در خصوص ماده ۱۹۱ قانون کار، کارهای کوچک با کمتر از ۱۰ نفر کارگر از شمول ماده ۱۶ مستثنا شده است. در این مبحث برای درک بهتر مطلب مرخصی بدون حقوق و مرخصی تحصیلی را بطور جداگانه مورد بررسی قرار می دهیم. قانونگذار در مبحث سوم فصل سوم قانون کار درباب شرایط کار، تعریف مشخصی از مرخصی ها ارائه نداده است. فقط به ذکر انواع مرخصی ها مثل (مرخصی حج واجب، مرخصی استحقاقی، مرخصی بدون حقوق، خانوادگی و ...) پرداخته است ولی در ترمینولوژی حقوقی تعریفی از مرخصی ارائه شده است که به نوعی می تواند به فهم این موضوع در حقوق کار کمک کند. (اسماعیلی، ۱۳۹۲: ۸۵) طبق این تعریف «ترک خدمت در زمان معین از طرف مأمور دولت به إذن مقامی که صلاحیت داشته باشد» را مرخصی گویند. هرچند با اندکی تغییر و براساس این توضیح می توان تعریفی از مرخصی در حقوق کار نیز ارائه داد. براساس این تعریف می توان «ترک کار در زمان معین از طرف کارگر با توافق کارفرما یا مقامات صلاحیتدار را تعریف مرخصی در حقوق کار دانست». چون مطابق ماده ۶۹ قانون کار «تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است.» در قانون ۴ کار نیز مطالب فوق تأیید شده یعنی کارگر جهت استفاده از مرخصی بدون حقوق می بایست از کارفرما درخواست کند و در صورت موافقت کارفرما و مشخص شدن مدت آن با توافق طرفین و بدون پرداخت حقوق در صورت مرخصی، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

بخش چهارم: مرخصی تحصیلی و بیماری کارگر

یکی دیگر از انواع مرخصی ها که باعث تعلیق قرارداد کار می شود مرخصی تحصیلی است که مانند مرخصی بدون حقوق قانونگذار تعریف روشن و مشخصی از آن ارائه نداده است. می

توان آن را اینگونه ارائه داد که نوعی از مرخصی است که کارگر جهت ادامه تحصیل از آن بهره مند می شود. شاید اینگونه مرخصی ها برای کارگران به سود جامعه است که نوعی فرهنگ سازی و توسعه مسائل آموزشی است و همچنین باعث بالا رفتن راندمان کاری کارگر و افزایش بهره وری شغلی و است. این اهداف مهم برای کارگر و هم برای کارفرما مفید است. (نائینی، ۱۳۷۷:۱۵۲) ماده ۷۴ قانون کار در مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد. در این ماده که در فصل تعلیق قرارداد کار نیست کارگر پس از مرخصی استعلاجی باید به کار سابق خود بازگردد و می توان گفت بیماری کارگر نیز از جمله موارد این ماده است. به تعبیر دیگر بیماری جزء مواردی است که تعهدات کارگر را برای مدتی متوقف می کند پس از پایان آن امکان اجرای تعهد کارگر وجود دارد. در این شرایط که کارگر در صورت بیماری خود اعم از بیماری عادی و یا بیماری حرفه ای و حوادث ناشی و یا غیر ناشی از کار مدتی قادر به انجام کار نیست، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و کارگر فقط از سازمان تأمین اجتماعی دستمزد دریافت می نماید. اما نکته ای که در مباحث گفته شده مهم به نظر می رسد این است که میان بیماری حرفه ای ناشی از شغل و غیر حرفه ای تفاوتی قائل نیست در برخی از کشورها مقررات قانونی میان بیماری های شغلی و غیر شغلی فرقه های بسیاری از لحاظ آثار آنها وجود دارد. اما شروطی که کارگر از غرامت دستمزد ایام بیماری برخوردار می شود مطابق ماده ۵۹ قانون تأمین اجتماعی از این قرار هستند « عدم اشتغال به کار یعنی کارگر نباید در کار دیگری مشغول به کار باشد. عدم دریافت مزد یا حقوق و هیچگونه حقوقی نباید از جایی دریافت کند. (همدانی، ۱۳۹۱:۵۲) همچنین رابطه کارگری کارفرمایی نباید قبل از شروع بیماری قطع شده باشد و آخرین مورد در صورتی که کارگر طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد. این از شروطی است که کارگر باید از آنها برخوردار باشد تا غرامت دستمزد را از سازمان تأمین اجتماعی دریافت کند. اما غرامت دستمزد از آن روز که بیمه شده دچار سانحه یا بیماری حرفه ای می شود، پرداخت می گردد ولی در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه بیماری باشد و در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود و غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد. (قاضی، ۱۳۸۲:۹۷) مرخصی ایام بارداری نیز به مانند بیماری



کارگر در مبحث تعلیق (مواد ۱۴ الی ۲۰ قانون کار) نیامده است. اما ماده ۷۶ قانون کار از مرخصی بارداری زنان صحبت به میان آمده است که در این زمان کارگر زن قادر به همکاری با کارفرما نیست و نمی تواند تعهدات خود را انجام دهد می توان گفت مرخصی ایام بارداری نیز جزء موارد تعلیق قرارداد کار است. با توجه به ماده ۷۶ قانون کار که ۹۰ روز مرخصی تحت عنوان مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن مقرر نموده است. مرخصی ایام بارداری نیز باید از مصادیق تعلیق بدانیم. به عبارت ساده تر کارگر در ۹۰ روزی که به مرخصی رفتند نمی تواند تعهدات خود را انجام دهد و قرارداد کارش به حالت تعلیق درآمده است و پس از پایان مرخصی موظف است به کار خود باز گردد اما برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی او اضافه می شود یعنی در صورت دوقلو بوده ۱۴ روز به همین ترتیب بالاتر می شود. اما نکته دیگر اینکه ۹۰ روز مرخصی ۴۵ روز آن قبل از زایمان است و ۴۵ روز آن بعد از زایمان است اما سؤالاتی در این رابطه وجود دارد که آیا مدت مرخصی زایمان جزء سوابق کارگر محسوب می شود؟ آیا اینکه فردی از سوی کارفرما به کارگران پرداخت می گردد؟ در رابطه با اینکه آیا مدت مرخصی جزو سوابق کارگر است جواب مثبت است یعنی مطابق تبصره ۱ ماده ۷۶ مدت مرخصی ایام بارداری جزو سوابق خدمت محسوب می شود. اما در رابطه با این سؤال که آیا فردی از سوی کارفرما به کار تعلق می گیرد جواب منفی است مطابق تبصره ۲ ماده ۷۶ در این دوره کارفرما هیچ تعهدی در قبال پرداخت مزد به کارگر ندارد و حقوق ایام زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی می بایست پرداخت گردد. (ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی)

بخش پنجم: اعتصاب یکی از موارد تعلیق

اعتصاب یکی از موارد تعلیق است که در قانون جدید و فعلی ما (مصوب ۱۳۶۹) در آن به صورت صریح صحبتی به میان نیامده است و حتی از به کار بردن واژه اعتصاب خودداری شده است. البته در قانون کار سال ۱۳۶۹ در مورد اعتصاب به شکلی مبهم و گذرا در ماده ۱۴۲ قانون کار اشاره ای به آن شده است. اما در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در ماده ۳۳ آن آمده است ماده ۳۳ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ «اعتصاب کارگران فقط به منظور گرفتن حق به طریق مسالمت آمیز مجاز است و» ولی استفاده از این حق را منوط به رعایت مقدماتی چون رسیدگی شورای کارگاه و



هیأت داوری و سپس رسیدگی هیأت حل اختلاف دانسته است (مواد ۲۹ و ۳۰) در قانون کار مصوب ۱۳۲۸ نیز گذراندن مراحل چون کمیون سازش شورای توافق و هیأت حل اختلاف، امکان استفاده از حق اعتصاب وجود داشته است. (همدانی، ۱۳۹۱: ۱۲۰) اما در اینجا تعریفی از اعتصاب می‌کنیم و سپس اعتصاب را در کشورهای دیگر و در ایران بررسی می‌کنیم. اعتصاب را به مانند دیگر مفاهیم علوم اجتماعی می‌توان از منظرهای گوناگون مورد تعریف قرار داد و بلاشک ارائه هر نوع تعریف از آن می‌تواند آنرا در محوری از حق دانستن یا جرم انگاشتن قرار داد. دیولتریکی یکی از حقوقدانان فرانسوی در تعریف اعتصاب اینگونه می‌نویسد: «اعتصاب عبارتست از قطع ارادی و مشترک کار توسط کارگران یک کارگاه یا موسسه به منظور رسیدن به خواسته‌های فعلی شان» (هدایتی زفرقندی، ۱۳۹۲: ۵۲) حق اعتصاب نتیجه منطقی آزادی کار است و شناسایی آن برای قشر کارگر مانع از آن می‌شود که کار در اجتماع به عنوان یک کالا با تمام نوساناتش تلقی شود و به نوعی می‌توان اعتصاب را یکی از موثرترین حربه‌های سندیکاها، تشکلهای کارگری، برای رسیدن به حقوق اعضاء دانست. البته در غالب قوانین کار، راه حل‌های متعدد و متنوعی پیش‌بینی شده است. زیرا در بسیاری از موارد ممکن است از حق اعتصاب سوء استفاده‌هایی شود، یا آنکه بکارگیری بی‌رویه آن برای حیات اقتصادی و اجتماعی جامعه زیان‌آور باشد (قاضی، ۱۳۸۲: ۶۸۲)

بخش ششم: موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارفرما

ماده ۱۵ قانون کار «در موردی که به واسطه قوه قاهره و یا بروز حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد. قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است. ماده ۱۵ قانون کار یکی از موارد تعلیق است که از جمله موارد تعلیق است که به سبب امور مربوط به کارفرما است و قانونگذار به صراحت آن را در فصل مربوط به تعلیق قرارداد کار آورده است در آغاز توضیحاتی در رابطه با قوه قاهره یا تهدید که قانونگذار از این واژه استفاده کرده است می‌دهیم. در تعریف قوه قاهره واژه فورس مازور (قوه قهریه) یک اصطلاح



فرانسوی است که ظاهراً نخستین بار در قانون مدنی فرانسه به کار گرفته شده و سپس در کشورهای دیگر این لفظ یا ترجمه آن معمول شده است. این نظریه به طور کلی حاکی از آن دارد قرارداد ممکن است به این دلیل که اجرای آن به دلیل حادثه ای که به طور معمول برای طرفین قرارداد غیر قابل پیش بینی بوده است، نا ممکن شده، به تشخیص دادگاه محل معلق تلقی گردد. پس از مطالعه قانون متوجه می شویم که از ناگهانی بودن قوه قاهره که از آن به «عدم قابلیت پیش بینی» لم تعبیر می شود. به روشنی پیدا است که حادثه مورد نظر باید پس از انعقاد قرارداد به وجود آید و مانع اجرای مفاد آن گردد. بنابراین هر گاه حادثه و مانع مورد نظر از ابتدا وجود داشته باشد، داخل در تعریف قوه قاهره نخواهد بود و همچنین اثر وجود مانع در دو حالت ذکر شده یعنی وجود مانع از ابتدا و وجود مانع بعد از انعقاد قرارداد متفاوت است. تأیید مانعی که ابتدا او به هنگام تشکیل قرارداد موجود داشته است بطلان عقد است. یعنی در اصطلاح قرارداد در همین حالتی اصولاً منعقد نمی شود و نمی تواند منشأ پیدایش تعهد باشد حتی اگر طرفین از وجود آن مانع بی اطلاع باشند و در سوی دیگر حالتی است که قوه قاهره، یعنی مانعی که بعد از ایجاد تعهد پیدا می شود، تنها موجب تعلیق یا انحلال قرارداد است قراردادی که قبلاً بطور صحیح منعقد شده است (اسماعیلی، ۱۳۹۲: ۴۵) نکته دیگری که قابل بحث و بررسی دارد این است که در ماده ۱۵ قانون کار زمانی تعلیق به وجود می آید که انجام تعهدات کارگر یا کارفرما ممکن شود و این عدم انجام تعهد که مهمترین تعهد کارگر کار است بر اثر وقوع حادثه ای غیر قابل پیش بینی و خارجی و خارج اراده کارگر به وجود می آید. که این عدم انجام تعهد از سوی کارگر ست و مربوط به او نمی شود بلکه این حوادث ناشی از عدم فراهم کردن زمینه کافی از سوی کارفرما برای انجام تعهد کارگر است که در واقع باعث تعطیلی قسمتی یا تمام کارگاه می شود و کارگر نمی تواند تعهدات خود را انجام دهد هر چند که این عدم فراهم کردن زمینه خارج از اراده کارفرما باشد و خارج از قدرت کارفرما باشد به همین است که قوه قاهره که در ماده ۱۵ قانون کار آمده که یکی از موارد تعلیق است ما آن را از جمله موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارفرما تلقی کرده ایم. پس این نکته نیز روشن شد که چرا قوه قهریه (قاهره) از جمله موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارفرما است؟ اما مورد دیگر اینکه برای تحقق شرایط فورس ماژور یا قوه قاهره که در بالا به طور گذار اشاره ای شد باید بگوییم که شرایط خاصی لازم است.



۱) فرد توانایی لازم برای انجام تعهدات خود نداشته باشد و دلیل آن بروز حوادث غیر قابل پیش بینی و ناگهانی باشد.

۲) اینکه برای شکل گیری قوه قاهره حادثه مورد نظر پس از انعقاد قرارداد پیش بیاید یعنی قرارداد مربوطه به درستی منعقد گردد. یعنی در صورت وجود مانع قبل از انعقاد قرارداد آن قرارداد باطل و نمی تواند باعث ایجاد تعهد گردد.

اما نکته دیگری که مهم به نظر می رسد این است که تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه و عدم امکان انجام تعهد باید موقت باشد. منظور از موقت در ماده ۱۵ به روشنی مشخص نشده و مانند انجام خدمت وظیفه یا مرخصی تحصیلی و بدون حقوق، مدت آن تعیین نشده است. از آنجا که تشخیص موضوع به عهده وزارت کار و امور اجتماعی قرار داده شده است، ناگزیر میزان موقت بودن را نیز همان وزارت تعیین می کند (عراقی، ۱۳۸۲: ۲۷۰). در آخر این گفتار همان طور که در سطور بالا توضیح داده شد یکی از شرایط ایجاد تعلیق در قرارداد کار به واسطه «قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی داشته است، که شکل گیری آن خارج از اراده طرفین است. پس اگر اراده طرفین در تحقق آن نقش داشته باشد نمی توان آنرا موجب تعلیق دانست. قوه قاهره مختص ماده ۱۵ قانون کار نیست و در بخش های دیگر قانون کار و قوانین دیگر حقوق کشورمان و کشورهای دیگر در رابطه با قوه قاهره (قهریه) بحث به میان آمده است. (اسماعیلی، ۱۳۹۲: ۸۵) در خصوص اینکه قوه قاهره مشتمل به چه حوادثی می تواند باشد. بحث های زیادی موجود است، مثلاً در بند ۲ ماده ۱۳۱ قانون عقوبات لبنان، حوادث و پیشامدهای ناگهانی نظیر آتش سوزی و انفجار را به عنوان قوه قاهره شناسایی کرده و آرای نیز بر اساس آن صادر شده است. یا در ماده ۱۷۹۳ قانون مدنی اتیوپی عمل شخص ثالث، قوانین مصوب بعدی، حوادث طبیعی، جنگ و آشوب و حتی فوت یا بیماری سخت متعهد را از مصداقهای فورس ماژور داشته است. (قاضی، ۱۳۸۲: ۱۰۰) این نهاد بین المللی قوه قاهره را مشتمل ب پنج محور دانسته است:

الف) جنگ اعلان شده یا نشده، جنگ داخلی، شورش، انقلاب، دزدی دریایی، خرابکاری

ب) بلایای طبیعی از قبیل طوفانهای سهمگین، گردبادهای سخت، زمین لرزه، جزر و مد، سیل و ویرانی های ناشی از رعد و برق



ج) انفجار، آتش سوزی و خرابکاری ماشین آلات، کارخانجات و سایر تأسیسات

د) تحریم، اعتصاب و خودداری از انجام کار از هر نوع، کم کاری، اشتغال کار خانه و محل
موسسه متعلق به طرفی که مدعی عدم مسئولیت است.

ه) اقدامات قانونی و غیر قانونی مقامات دولتی.

اما از دیگر مواد قانون کارگر در فصل مربوط به تعلیق نیامده است ماده ۳۰ قانون کار است که چنین نوشته شده است که «چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل، و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و تصاویر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار اصلی بگمارد» در دوران تعلیق بواسطه قوه قاهره، کارفرما تعهدی در قبال پرداخت مزد به کارگران ندارد، ولی کارگر می تواند از مقرری بیمه بیکاری که از سوی سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود. بهره مند گردد، چون کارگر و این شرایط از مصادیق ۲ قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶) می باشد. در تبصره ذیل همین ماده به صراحت این موضوع مورد تأیید قرار گرفته است که «بیمه شدگان که به علت بروز حوادث غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و ... بیکار می شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد و از روز اول بیکاری قابل پرداخت است.» و نکته اخر در این مبحث بازگشت به کار کارگر است بدیهی است با راه اندازی مجدد کارگاه و رفع موانع، کارفرما موظف است به بازگرداندن کارگر به کار قبلی خود و در این حالت تعلیق به پایان رسیده و مقرری بیمه بیکاری نیز قطع خواهد شد. اما نکته مهم این است که حادثه مورد نظر باید غیر قابل پیش بینی و خارج از اراده طرفین باشد و الا قرارداد کار معلق نشده و کارفرما در صورت تعطیلی کارگاه موظف است به پرداخت حقوق و مزایای کارگر. ضمناً فقط قرارداد کار آن دسته از کارگرانی که محل کار ایشان به واسطه قوه قاهره «قهریه» دچار مشکل شده و تعطیل است به حالت تعلیق در می آید. مثلاً قسمت انبار یک کارگاه تخریب شده و فقط کارگران قسمت انبار قرارداد کار شان به حالت تعلیق در می آید تشخیص کلیه موارد در خصوص تعطیلی کارگاه به واسطه قوه قاهره به عهده وزارت کار و امور اجتماعی است.



بخش هفتم: روابط کارگر و کارفرما پس از رفع حالت تعلیق

مطلبی که در این گفتار مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد پس از موارد تعلیق تکالیف کارفرما بعد از رفع حالت تعلیق است یعنی اینکه کارگری که بواسطه مواردی که گفته شد قرار داد کارش به حالت تعلیق در می‌آید حال پس از رفع این موانع کارفرما چه تکلیفی را باید ایفاء کند؟ ما در این گفتار تکالیف کارفرما را در موارد مختلف تعلیق قرارداد کار (چه مواردی که در فصل تعلیق قرار داد کار پیش بینی شده و چه مواردی که پیش بینی شده است) مورد بررسی قرار می‌دهیم. توقیف کارگر یکی دیگر از موارد تعلیق است که در آن دو حالت پیش می‌آید یکی زمانی توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما نباشد. در حالت اول مثل موارد گذشته پس از رفع حالت تعلیق کارگر به کار سابق خود باز می‌گردد یعنی در این ماده قانونگذار تصریح کرده و کارفرما را مکلف کرده است که کارگر را پس از رفع حالت توقیف (تعلیق قرارداد کار) به کار سابق خود باز گرداند. اما در حالت دوم طبق ماده ۱۸ قانون کار «چنانچه توقیف به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه می‌پردازد. مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید و ... (مهر، ۱۳۸۸:۱۵۴) در این گفتار مهلت بازگشت به کار کارگر مورد بحث و بررسی است در ضمن بررسی موارد تعلیق قرارداد کار به اموری اشاره شد که برخی از آنها در مهلت تعلیق قرارداد کار به صراحت جزء موارد تعلیق (خواه به سبب امور مربوط به کارگر و خواه به سبب امور مربوط به کارفرما) شمرده نشده است. اموری هم ذکر شد که یاد در بخشهای دیگر قانون کار آمده و به طور صریح هم از موارد تعلیق شمرده نشده یا درباره آنها ابهام وجود دارد یا اساساً در قانون کار آورده نشده است. مهلت مراجعه کارگر به کارگاه در خصوص مواردی که در مبحث تعلیق به طور صریح آمده ضمن ماده ۱۹ و تبصره ماده ۲۰ مشخص شده است در بقیه موارد راه حل خاصی ارائه نشده است. ما در این گفتار آن را به ۳ قسمت تقسیم می‌کنیم:

الف) مهلت دو ماهه: تنها موضوعی که قانونگذار مهلت دو ماهه برای بازگشت کارگر پس از رفع حالت تعلیق مقرر نموده است بحث نظام وظیفه است. یعنی کارگرها موظف است حداکثر تا



دو ماه پس از پایان خدمت نظام وظیفه به کارگاه مراجعه و خود را به کارفرما معرفی نماید. ماده ۱۹ قانون کار نیز این موضوع را مورد تأیید قرار داده است مطابق این ماده در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول شود. نکته که در این ماده جالب توجه است این است که بر خلاف ماده ۲۰ به این موضوع توجه نشده است که وضعیت کارگر که دارای عذر موجه در بازگشت تبصره به کار است به چه نحوی است آیا او نیز مانند مشمولین تبصره فوق الشاره در مورد وجود عذر موجه می تواند پس از مهلت نیز به شغل قبلی باز گردد؟ در پاسخ به این سؤال می توان تبصره ذیل ماده ۲۰ را ملاک قرارداد با توجه به قائل شدن آن به عذر کارگر مراجعه وی پس از مهلت دو ماه در صورت وجود عذر می تواند بلاشکال باشد که با توجه به فصل نهم قانون کار مراجع حل اختلاف می توانند در صورت بروز اختلاف در این خصوص بین کارگران و کارفرما، رسیدگی و نسبت به حل آن اقدام نمایند. (همدانی، ۱۳۹۱:۱۴۲)

ب) مهلت ۳۰ روزه: مطابق تبصره ذیل ماده ۲۰ قانون کار در ۳ مورد کارگر موظف است حداکثر تا ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نماید که موارد آن عبارتست از تعطیل کارگاه به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی (ماده ۱۵) مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق و مزد (ماده ۱۶) توقیف کارگر (ماده ۱۷) و چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر تا ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، هیأت تشخیص مراجعه نماید، مستعفی شناخته می شود. (هدایتی زفرقندی، ۱۳۹۲:۱۸۰)

ج) مهلت بازگشت در دیگر موارد: در توضیح موارد تعلیق به جزء موارد فوق الذکر که مهلت ایشان مطابق قانون کار مستثناء از موارد دیگری از جمله بیماری کارگر، مرحله ایام بارداری، اعتصاب، مصادیق ماده ۲۷ و ۲۵ قانون کار و نیز یاد شده است ولی قانونگذار مهلتی برای بازگشت کار در این موارد به صورت دقیق در سمت تعلیق ننموده است و به صورت دقیق وضعیت و مهلت بازگشت ایشان مشخص نشده است. (اسماعیلی، ۱۳۹۲:۷۱)



نتیجه گیری

بعضی ها گمان می کنند که تعلیق چیزی شبیه به اخراج و بیکاری است اما باید دانست که معنای تعلیق مفهومی جدا از بیکاری دارد. بیکاری، عملاً به معنای جدایی کارگر از کار قبلی و جست و جو برای یافتن کار جدید است و به عبارت بهتر قرارداد کار به طور کامل فسخ می شود اما در تعلیق، به دلایل مختلف، عمل به قرارداد کار به طور موقت متوقف می شود. این دلایل ممکن است مسائلی مانند سربازی و نیز تحصیلات باشد که قانون به برخی از آن ها اشاره کرده است. قرارداد کاری که به حالت تعلیق در می آید، می تواند در آینده ادامه یابد، این امر سبب می شود که به لحاظ قانونی مدت زمان تعلیق قرارداد کار از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد (برمبنای سنوات) برای کارگر در نظر گرفته شود. برای کارگر در نظر گرفته شده برای مثال فردی که به دلیل انجام خدمت سربازی ناچار است مدتی کار خود را رها کند می تواند قرارداد کار را به حالت تعلیق در آورد و پس از بازگشت از سربازی ضمن رجوع به کار قبلی از مزایای بازنشستگی و محاسبه مدت زمان خدمت سربازی به عنوان دوران اشتغال به کار استفاده کند. در نتیجه تعلیق با اخراج در قانون کار دارای تمایز و تعاریف مخصوص خود می باشد و از طرفی تعلیق را می توان یکی از مزایای مهم برای کارگر دانست زیرا در این قوانین حالت های خاصی که به آن اشاره شد پیش بینی شده است و می توان از این قوانین به عنوان مزیتی خاص برای قرارداد کارگران نام برد.



منابع و ماخذ

- اسماعیلی ، محسن (۱۳۹۲) قوه قاهره، انتشارات سروش.
- اباذری فومشی، منصور (۱۳۸۱) حقوق کار، انتشارات بهنامی، چاپ ۱ و ۲، تهران.
- رسایی نیا، ناصر (۱۳۸۵) حقوق کار، انتشارات آوای نو، چاپ سوم، تهران.
- شهیدی، مهدی (۱۳۸۲) تشکیل قراردادهای و تعهدات، مجمع علمی فرهنگی مجد، چاپ سوم، تهران.
- عراقی، عزت الله (۱۳۸۱) حقوق کار (۱) انتشارات سمت، چاپ دوم، تهران.
- عراقی، عزت الله (۱۳۸۲) بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت، موسسه کار و تامین اجتماعی تهران
- قاضی ،ابوالفضل (۱۳۸۲) حقوق اساسی و نهادهای سیاسی (کلیات مبانی) چاپ دهم، انتشارات دانشگاه تهران.
- مهر، فرهنگ (۱۳۸۸) حقوق کار - انتشارات موسسه عالی حسابداری، چاپ هفتم، تهران.
- منشی زاده، گشواد (۱۳۹۳) قرارداد کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ ششم، تهران.
- محجوب، علیرضا (۱۳۹۲) قراردادهای موقت کار در ایران، نشر واژه چاپ پنجم، تهران.
- نائینی، میرزا حسین (۱۳۷۷) منیة الطالب، چاپخانه حیدری چاپ سنگی، ج اول، تهران.
- همدانی، علی الد (۱۳۹۱) کلیات حقوق کار، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ سوم، تهران.
- هدایتی زفرقندی ، محمد (۱۳۹۲) حق اعتصاب، ویژه برنامه روزنامه گار و کارگر.
- دفتر امور فرهنگی بیمه شدگان، آشنایی با تعهدات و خدمات سازمان تامین اجتماعی، ناشر موسسه فرهنگ آینه ، چاپ اول، ۱۳۸۴، ص ۴۹
- روزنامه رسمی شماره ۱۶۴۸۰ - مورخ ۱۳۸۰/۷/۴، به نقل از «الهیان - محمد جواد، آراء و مدت رویه در زمینه مسائل کار و تأمین اجتماعی، جلد دوم، ۱۳۸۴، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
- هاشمی - سید محمد (۱۳۸۰) نگرش به قانون کار، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، نشریه دانشکده حقوقی دانشگاه شهید بهشتی

