

افراد محروم از شرایط قانون کار

بدون تردید، نقش کارآفرینان را در توسعه و رونق بازار سرمایه، تحقق رشد اقتصادی، ایجاد اشتغال مولد و کاهش نرخ بیکاری نمی‌توان نادیده گرفت.



بدون تردید، نقش کارآفرینان را در توسعه و رونق بازار سرمایه، تحقق رشد اقتصادی، ایجاد اشتغال مولد و کاهش نرخ بیکاری نمی‌توان نادیده گرفت. همچنین از آنجایی که مهمترین وظیفه و رسالت حقوق کار، ایجاد توازن و تعادل بین سرمایه و نیروی کار است، باید سازوکاری فراهم شود تا ضمن حفظ جایگاه کارآفرینی، نیروی جوان کارگر به گونه ای حمایت شود که بتواند مساعی خود را در جهت تعامل، نه تقابل با کارفرما مصروف دارد که این حمایت در قوانین و مقررات کار لحاظ شده است. در عین حال در بعضی موارد موانعی قانونی وجود دارد که اجازه نمی‌دهد قرارداد منعقد از امتیازات و شرایط مندرج در حقوق کار بهره مند شود.

به گزارش «تابناک» بیشتر دولت‌ها جهت ممانعت از حضور اتباع کشورهای دیگر در بازار کشور خود برنامه ریزی مشخصی داشته و مقرراتی تدوین می‌کنند تا حتی الامکان مشاغل موجود توسط اتباع داخلی تصدی و اداره شود. در کشور ما نیز موضوع عرضه و تقاضا در امر اشتغال همیشه با مشکلاتی همراه بوده و به خصوص در سال‌های اخیر این موضوع از دغدغه‌های مهم مسئولان و مردم است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز به این مهم توجه داشته و سیاست گذاری در امر اشتغال را از وظایف دولت می‌داند؛ بر همین مبنا در قانون کار اشتغال خارجی‌ان منع و شرایطی برای اشتغال آنان پیش بینی شده است.

به موجب ماده ۱۲۰ قانون کار اصل بر ممنوعیت اشتغال اتباع بیگانه است، مگر دارای شرایط زیر باشند؛ اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص باشند. ثانیاً مطابق مقررات پروانه کار از وزارت کار دریافت کنند؛ بنابراین چنانچه تبعه خارجه بدون رعایت شرایط مزبور مبادرت به تنظیم قرارداد کار کند به دلیل ممنوعیت قانونی، قرارداد وی معتبر نبوده و باطل است. البته در صورت بهره‌گیری از نیروی کار او به دلیل اینکه موضوع تحت پوشش قانون کار قرار نمی‌گیرد، تأدیه اجرت المثل کار او تابع عموماً قانونی خواهد بود.

با وجود عدم اعتبار قرارداد کار و ضرورت تأدیه اجرت المثل کار انجام شده، کارفرما در صورت به کارگیری نیروی غیرمجاز خارجی باید عواقب دیگری را نیز بپذیرد. البته باید توجه داشت که مواردی نیز به موجب قانون پیش بینی شده است که تبعه خارجه از شرط دارا بودن روادید ورود با حق کار مشخص معاف بوده و صرفاً ارایه پروانه کار کفایت کرده و وزارت کار اقدام به صدور یا تمدید پروانه کار می‌کند. بر اساس ماده ۱۲۲ قانون کار این افراد عبارتند از: تبعه بیگانه ای که حداقل ۱۰ سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد؛ تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد و مهاجران کشورهای بیگانه به ویژه کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت یا پناهندگی پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه. به هر حال آنچه برای مراجع قانونی در اعتبار قرارداد کار تنظیم شده توسط تبعه خارجه ملاک بود، وجود پروانه کار است.

محرومیت از حقوق اجتماعی به موجب حکم دادگاه

دادگاه‌ها به موجب مقررات و برای رعایت مصالح عمومی و فراهم کردن امنیت اجتماعی مجازند در تکمیل یا ترمیم برخی از انواع مجازات‌ها، محکوم علیه را علاوه بر کیفره بزه، مدتی از بعضی یا تمام حقوق اجتماعی محروم و نیز از اقامت در نقطه یا نقاط معین ممنوع یا به اقامت محل مشخصی مجبور یا در مدت تعلیق اجرای مجازات، محکوم علیه را از اشتغال به حرفه معینی منع کنند؛ بنابراین در صورتی که به موجب حکم دادگاه کارگر از اشتغال به کار یا حرفه معین یا فعالیت در محلی معین یا اقامت در مکانی خاص منع شده باشد، در مدتی که این محرومیت باید اعمال شود، نمی‌تواند بر خلاف مفاد رأی عمل کرده و تا حدی که معارض مفاد رأی دادگاه باشد طرف قرارداد کار قرار گیرد. فی المثل شخصی که در تولید نرم افزار رایانه تبحر دارد و به اتهام تولید و توزیع نرم افزارهای مستهجن، علاوه بر محکومیت کیفری و در تکمیل مجازات‌های اعمال شده برای مدت معین از فعالیت در امور مربوط به رایانه محروم و ممنوع شده است، در این مدت نمی‌تواند به عنوان کارگر یا کارفرما طرف قرارداد کار قرار گیرد یا اینکه ممکن است شخصی به دلیل شرارت برای مدتی از شهر محل اقامتش به شهر دیگری تبعید و ملزم به اقامت اجباری شود و چنانچه در فاصله زمانی مورد نظر، قرارداد کار در شهر مبدأ منعقد کند، این قرارداد به دلیل منع حاصله از حکم دادگاه معتبر نخواهد بود. در موارد تعلیق اجرای مجازات نیز در مدت زمانی که برای آن منظور شده، چنانچه محکوم علیه از اشتغال به حرفه معینی منع شده

باشد، حق انعقاد قرارداد کار و اشتغال مورد نظر را ندارد لذا محرومان از حقوق اجتماعی تا جایی که احکام قضایی دلالت کند، از تنظیم قرارداد کار معارض با آن ممنوع هستند.

ممنوعیت تنظیم قرارداد با تاجر ورشکسته

ورشکستگی وضعیت خاصی است که صرفاً برای تاجر حاصل می‌شود و منظور از تاجر اعم از شخص طبیعی است که شغل معمولی او معاملات تجاری است یا شرکت‌های تجاری که آن‌ها را به عنوان شخص حقوقی می‌شناسیم. ورشکستگی تاجر یا شرکت تجاری در نتیجه توقف از تادیه وجوهی که به عهده اوست حاصل می‌شود. این ورشکستگی به موجب حکم دادگاه، معین و اعلان می‌شود. تاجر ورشکسته از تاریخ صدور حکم از مداخله در اموالش ممنوع است؛ بنابراین پس از صدور حکم ورشکستگی، تاجر ورشکسته نمی‌تواند طرف قراردادی قرار گیرد که موثر در دارایی اوست و در هرگونه معامله ای مدیر تصفیه جانشین او خواهد بود. منبع مداخله تاجر به معنی حجر او نیست و آنچه مورد بحث است عدم دخالت در دارایی موجود است و لذا در صورتی که تاجر ورشکسته که اعتبار شغلی خود را از دست داده، بعد از ورشکستگی به عنوان کارگر طرف قرارداد قرار گیرد و بخواهد برای تأمین معیشت خود و خانواده اش کار کند مانعی ندارد و چنین قراردادی صحیح است. البته به حکم قانون تاجر ورشکسته از دخالت در آنچه که ممکن است در مدت ورشکستگی او نیز حاصل شده و عاید او شود، منع شده است و مدیر تصفیه باید ترتیب مصرف آن را معین کند. بدیهی است چنین عایدی مصروف نفقه ورشکسته و خانواده اش شده و چنانچه مازادی داشته باشد داخل در اموال او خواهد شد تا متعلق حق طلبکاران باشد و حتی چنانچه تاجر ورشکسته وسیله ای برای معاش نداشته باشد نفقه او و خانواده اش، از دارایی وی داده می‌شود. پرسشی که مطرح است اینکه در فاصله زمانی تاریخ توقف و اعلان حکم ورشکستگی چنانچه تاجری عملاً متوقف باشد، ولی به فعالیت تجاری خود ادامه دهد، قرارداد هایی که پس از تاریخ توقف و قبل از صدور و اعلان حکم ورشکستگی منعقد می‌کند از جمله در صورتی که مبادرت به انعقاد قرارداد کار با کارگرانی کند، وضعیت قراردادی آن‌ها چگونه خواهد بود؟ آیا می‌توان گفت، چون حکم ورشکستگی صادر نشده و اعلان عمومی صورت نپذیرفته، قرارداد های مزبور معتبر است؟ در این راستا ماده ۵۷۷ قانون تجارت مقرر می‌دارد: کلیه قرارداد هایی که پس از تاریخ توقف تاجر منعقد شده باشد، نسبت به هرکسی حتی خود تاجر ورشکسته محکوم به بطلان است؛ بنابراین با بطلان قرارداد کار، موضوع از شمول قانون کار خارج خواهد شد و طبعاً زیادتی که به واسطه بهره گیری از نیروی کار در اموال کارفرما حاصل شده تابع عموماً بوده و عامل مستحق دریافت اجرت المثل خواهد بود لذا موضوع از حمایت های قانونی قانون کار و مزایای مربوطه خارج است. بدیهی است ورشکستگی یا توقف تاجر تأثیری در قرارداد هایی که قبل از توقف منعقد کرده است، ندارد.

وضعیت کارمندان دولت و بازنشستگان

همانطور که می‌دانیم، کارمندان دولت از داشتن شغل دولتی دیگر ممنوع هستند لذا نمی‌توانند در اوقات بعد از ظهر و خارج از وقت اداری با وزارتخانه ها یا شرکت ها و مؤسسات دولتی و مؤسسات عمومی غیردولتی، قرارداد کار منعقد کنند. همچنین است وضع اشتغال بازنشستگان که نمی‌توانند در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی و حتی مؤسسات و نهاد های عمومی غیردولتی و هر دستگاهی که به نحوی از انحا از بودجه کل کشور استفاده می‌کند، اشتغال داشته باشند؛ لذا چنانچه اشخاص یادشده با مؤسسات و وزارتخانه های مذکور مبادرت به انعقاد قرارداد کنند، به دلیل ممنوعیت های قانونی اشاره شده قرارداد آنان معتبر نخواهد بود.

فعالیت ها و مشاغلی که تصدی آن مستلزم پروانه مخصوص است

تصدی برخی از مشاغل و پرداختن به بعضی فعالیت های شغلی مستلزم دارا بودن پروانه کار یا گواهی نامه معتبری از مراجع قانونی است. برای مثال برای پرداختن به شغل طبابت، عامل باید فارغ التحصیل رشته پزشکی و دارای دانش نامه معتبر باشد و چنانچه شخصی با مدارک جعلی، خود را پزشک قلمداد و جهت طبابت قرارداد کار با مؤسسه ای تنظیم کند، چون شخص یادشده حق دخالت در امور پزشکی را ندارد، قرارداد منعقد به علت ممنوعیت قانونی اشتغال وی به امور پزشکی معتبر نخواهد بود.

مشمولان غایب خدمت وظیفه عمومی

به موجب ماده ۲ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۲۹ مهر سال ۱۳۶۳ هر فرد ذکور ایرانی از اول فروردین ماه سالی که طی آن سال وارد نوزده سالگی می‌شود مشمول مقررات خدمت وظیفه عمومی خواهد بود؛ لذا افرادی که در شرط سنی مذکور قرار می‌گیرند، موظفند با انتشار آگهی احضار، خود را به اداره وظیفه عمومی نیروی انتظامی معرفی کنند

و چنانچه موعد آن گذشت، غایب محسوب خواهند شد. همچنین به موجب ماده ۶۲ قانون مزبور، استخدام مشمولان مزبور به طور کلی در وزارتخانه ها و موسسات وابسته به دولت و در کارخانه ها و کارگاه ها و مؤسسات خصوصی بدون احراز شرایط داشتن معافیت دایم یا موقت ممنوع است.

ممنوعیت مشاغل معین برای کارگران کمتر از هجده سال

قانونگذار در مواد ۷۹ تا ۸۴ قانون کار به شرایط کار نوجوانان پرداخته و به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام را ممنوع اعلام کرده است. بر اساس این قانون، کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد. ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کار های سخت، زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است همچنین در مشاغل و کار هایی که به علت ماهیت آن برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود.

سایر ممنوعیت های قانونی

چنانچه مقررات مختلف هر عملی ممنوع اعلام شده باشد یا برای فاعل آن مجازات منظور شود، نمی توان کسی را برای انجام آن اجیر کرد و به طور کلی اجیر کردن نسبت به فعل مذکور ممنوع است؛ بنابراین نمی توان شخصی را برای ارتکاب جرایم اجیر کرد تا فی المثل اقدام به فروش اموال و اشیای ممنوعی مثل مواد مخدر، کشت خشخاش یا تولید اسلحه و مهمات کند و موارد یادشده و سایر مواردی که در مقررات جزایی منع شده است، نمی تواند موضوع قرارداد کار قرار گیرد و به دلیل ممنوعیت مانع از انعقاد قرارداد کار است.