



تعليق، بطلان و انحلال قرارداد کار چه ویژگی‌هایی دارند؟

یکی از اهداف مهم حقوق کار این است که حتی‌الامکان رابطه قراردادی برقرار بماند و با حفظ آن راه‌های امنیت شغلی و سلامت روحی و روانی کارگر هموار شود.

یکی از اهداف مهم حقوق کار این است که حتی‌الامکان رابطه قراردادی برقرار بماند و با حفظ آن راه‌های امنیت شغلی و سلامت روحی و روانی کارگر هموار شود. از این روی، حمایت‌های قانونی در قالب جلوگیری از به هم خوردن رابطه مزبور مقرر شده است. اگر این رابطه به فسخ یا خاتمه قرارداد کار منجر شود، نیز حقوقی پیش‌بینی شده که حداقل آسیب متوجه شخص کارگر شود.

به گزارش «تابناک»؛ در قرارداد های کار همواره این امکان وجود دارد که به جهت عدم رعایت شرایط اساسی و قانونی، قرارداد از ابتدا باطل باشد یا به لحاظ بروز شرایطی برای مدتی موقت غیرقابل اجرا شود. در این شرایط که دوران تعلیق نامیده می شود رابطه حقوقی بین کارگر و کارفرما، موقتاً قطع شده و پس از رفع موانع تجدید خواهد شد.

به علاوه ممکن است به دلایل مختلفی شرایطی پدید آید که این رابطه حقوقی برای همیشه قطع شود. در این صورت کارگر حسب مورد، استحقاق برخورداری از حقوق و مزایایی را دارد.

تعليق قرارداد کار

از جمله حمایت های قانونی که به منظور تأمین امنیت شغلی و حفظ ارتباط بین کارگر و کارفرما اتخاذ شده، تعلیق قرارداد کار است. به طور کلی تعلیق قرارداد در حکم خاتمه یافتن قرارداد کار نیست؛ هرچند حسب مقررات مذکور در ماده ۲۰ قانون کار و تبصره ذیل آن، تعلیق قرارداد کار می‌تواند تحت شرایطی به پایان رابطه کارگری و کارفرمایی بینجامد. این امر در مواردی پیش می‌آید که به لحاظ شرایط خاصی مانند خدمت نظام وظیفه یا به وقوع پیوستن حوادث غیرمترقبه، انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود و در نتیجه قرارداد کار به حال تعلیق درآید.

طی مواد ۱۴ تا ۲۰ قانون کار موارد تعلیق برشمرد شده و عمدتاً شامل بیکاری ناشی از حوادث غیرقابل پیش‌بینی و خارج از اراده طرفین و نیز انجام خدمت نظام وظیفه، شرکت داوطلبانه کارگر در جبهه، مرخصی‌های بدون حقوق، استعلاجی و زایمان و در توقیف بودن وی توسط مراجع قضایی یا دوران کارآموزی و اعتصاب است.

بدیهی است پس از برطرف شدن عللی که به تعطیلی موقت کار منجر شده، قرارداد کار به وضعیت پیش از آن بازخواهد گشت و کارگر با احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش دستمزد به همان شغل سابق اعاده می‌شود. البته از آنجایی که کارگر در دوران تعلیق، کار نمی‌کند چنانچه کارفرما مسبب آن باشد، کارگر استحقاق دریافت خسارت از وی را دارد. در غیر این صورت تأمین معاش کارگران بیکار شده از طریق صندوق بیمه بیکاری برعهده دولت است. میزان مقرری از زمان برقراری آن برای بیمه شدگان متأهل یا مجرد و براساس سابقه پرداخت حق بیمه حداقل ۶ و حداکثر پنجاه ماه تفاوت دارد و در هر صورت معادل ۵۵ درصد مزد روزانه بیمه شده است. مهلت مراجعه کارگر پس از رفع حالت تعلیق در فرض خدمت نظام وظیفه حداکثر دو ماه و در سایر موارد حداکثر ۳۰ روز است. در چنین شرایطی اگر کارفرما از اشتغال مجدد کارگر خودداری کند، در حکم اخراج است. همچنین اگر کارگر در مهلت فوق به کارفرما مراجعه نکرده و در صورت مراجعه و استنکاف کارفرما به هیأت تشخیص مراجعه نکند، مستعفی شناخته خواهد شد.

بطلان

به گزارش معاونت فرهنگی قوه قضاییه، از دیدگاه قانون کار در مواردی ممکن است قرارداد کار منعقد شده از ابتدا باطل بوده یا شرایط مندرج در آن غیرنافذ باشد. این امر در تبصره ماده ۹ قانون کار مورد توجه قانونگذار قرار گرفته است.

یکی از آن ها موردی است که کارگر برای انجام امری نامشروع یا غیرقانونی اجیر شده باشد. بدیهی است در این فرض

نظر به اینکه قرارداد کار باطل است، هیچ دست‌مزدی به کارگر تعلق نمی‌گیرد.

مورد دوم در صورتی است که برخی حقوق مندرج در قانون کار در قرارداد بین کارگر و کارفرما لحاظ نشده باشد که از جمله آن‌ها کارگاه‌های خانوادگی است که بعضاً افراد کمتر از پانزده سال در آن اشتغال دارند. از موارد دیگر این است که با توجه به مشکلات اقتصادی و مسأله بیکاری، بسیاری از کودکان به لحاظ کمک به امور معیشتی خانواده‌های خود ممکن است علی‌رغم وصف کیفی در کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی به کار گمارده شوند. بدیهی است اگر قرارداد کار آنان بدون رعایت موازین قانونی صورت پذیرد، فقدان اعتبار حقوقی نمی‌تواند از موجبات سوءاستفاده از توانمندی‌های آنان باشد. زیرا بنا به قاعده استیفا در هر صورت باید توجه داشت که آنان همچنان استحقاق دریافت حقوق متعارف ایام اشتغال گذشته خود را دارند.

همین حکم در خصوص کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور و اتباع بیگانه نیز جاری است. بدین معنا که حسب قانون کار حداکثر ساعات کار در کارهای سخت و زیان‌آور ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته است. همچنین اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران به کار گمارده شوند، مگر اینکه دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و نیز پروانه کار داشته باشند، تا این‌که بعضاً کارفرمایان از موقعیت غیرقانونی آنان سوءاستفاده نکنند.

بدیهی است چنانچه کارفرمایی از موارد مذکور تخلف کند به ترتیب به مجازات مقرر در قانون کار محکوم خواهد شد. ضمن این‌که اعمال مجازات که بر اثر عدم رعایت مقررات آمرانه حاصل شده است، بر تعهدات کارفرما از جهت رفع تخلف و پرداخت حقوق متعارف لطمه‌ای وارد نمی‌کند؛ بنابراین اثر بطلان نسبت به روابط گذشته کارگر و کارفرما معطوف نمی‌شود و اگرچه از تاریخ کشف بطلان، کارگر از حقوق ناشی از قرارداد شامل دست‌مزد مورد توافق محروم می‌شود، استحقاق برخورداری از حقوق قانونی از جمله دست‌مزد متعارف (اجرت‌المثل) قبل از آن را دارد.

مورد سوم ناظر به شروطی است که در ضمن عقد و قرارداد کار می‌آید. از جمله آن‌ها نادیده گرفتن شرایط پیمان دسته‌جمعی در موقع تنظیم قرارداد بین کارگر و کارفرماست. بر این اساس حکم به بطلان شروط آن دسته از قراردادهایی که فاقد شرایط پیمان‌های دسته‌جمعی است، نه تنها به ضرر کارگر نیست، بلکه حافظ منافع آنان بوده و از تحمیل شرایط ناعادلانه بر آنان جلوگیری می‌کند.

انحلال و پایان قرارداد کار

در قانون کار مواردی که منتهی به انحلال ارادی و غیرارادی و نیز خاتمه قرارداد کار می‌شود عبارتند از: فوت کارگر، بازنشستگی کارگر، از کارافتادگی کلی کارگر، انقضای مدت در قرارداد های کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن، پایان کار در قرارداد هایی که مربوط به کار معین است و نیز استعفای کارگر.

اصولاً می‌توان قرارداد کار را به قرارداد های با مدت موقت و نیز برای انجام کار معین یا قرارداد های دائمی و کار نامعین تقسیم کرد. اهمیت این تقسیم بندی از این جهت است که آثاری که از لحاظ فسخ قرارداد یا اخراج کارگر بر آن مترتب می‌شود، متفاوت است.

توضیح این‌که در قرارداد های دسته اول (مدت دار یا کار معین) مطابق ماده ۲۵ قانون کار، هیچ‌یک از طرفین یک‌طرفه نمی‌توانند قرارداد را فسخ کنند، بلکه برای خاتمه قرارداد چند راه وجود دارد: نخست اینکه مدت قرارداد منقضی یا کار معین صورت پذیرفته باشد. بهترین مثال، انجام کار های ساختمانی است که کارگر برای مدت موقتی و با انجام کار معینی اجیر می‌شود و در صورت انقضای مدت یا اتمام کار، هیچ‌گونه حقی در خصوص طرفین متصور نیست. البته به موجب ماده ۲۴ قانون کار در صورت خاتمه قرارداد کار معین و نیز مدت موقت مانند کار دائم، چنان‌که کارگر یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته باشد در این صورت برای هر سال سابقه به ازای هر سال خدمت یک ساله آخرین حقوق، به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت می‌شود. البته به موجب اصلاحیه اخیری که به قانون کار جاری صورت پذیرفت، تبصره‌ای به ماده ۷ قانون کار فعلی اضافه شد که مقرر می‌دارد به کارگری که کمتر از یک سال کار کرده است نیز، به نسبت کارکردش مزایای پایان کار تعلق می‌گیرد؛ بنابراین چنان‌که یکی از طرفین در فروض مذکور اقدام به فسخ کند باید از عهده خسارت طرف دیگر برآید. اما تردیدی نیست که کارگر در پایان کار نمی‌تواند ادعای اخراج و تقاضای بازگشت به کار مطرح کند. دوم، در مواردی است که طرفین قرارداد پیش از انقضای مدت یا قبل از اتمام کار معین با تراضی و توافق یکدیگر به قرارداد کار خاتمه دهند. سوم، مواردی را در بر می‌گیرد که کارگر دچار از کارافتادگی می‌شود یا فوت می‌کند. طبیعی

است در موارد مذکور به صورت قهری و اجتناب ناپذیر قرارداد کار اعم از مواردی که دارای مدت محدود و نامحدود باشد یا انجام کار معینی مورد نظر بوده است، خاتمه می‌یابد.

در مورد قرارداد های دائمی و کار نامعین (اعم از موقت و دائمی)، باید توجه داشت خاتمه قرارداد به لحاظ عوامل قهری و خارج از اراده طرفین به مانند فوت کارگر (به جهت این که انجام کار قائم به شخص حقیقی است) یا از کار و افتادگی وی و نیز مواردی که ازادی است مانند استعفای کارگر صورت می‌پذیرد. همچنین در صورت بروز عوامل قهری مانند زلزله، جنگ و حریق، چنانچه حوادث مذکور منجر به از بین رفتن کارگاه شود، به خودی خود قرارداد منفسخ می‌شود. در غیر این صورت چنانچه امکان اجرای قرارداد دشوار نشود اگر چه قرارداد های دائم و کار های نامعینی را به حال تعلیق در می‌آورد، رابطه قراردادی را پایان نمی‌دهد. البته توجه به این نکته لازم است که به موجب ماده ۲۴ قانون کار در موارد خاتمه قرارداد به لحاظ بازنشستگی و فوت، کارگر استحقاق دریافت یک ماه آخرین حقوق ضرب در سنوات و در صورت از کارافتادگی کلی ناشی از کار حق دریافت معادل دو ماه آخرین حقوق ضرب در سال های اشتغال را دارد، ولی در فرض اخراج موجه حسب ماده ۱۶۵ قانون کار مشمول اخذ حق سنوات و در غیر این صورت به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق محاسبه می‌شود. هرچند مطابق با نص صریح ماده ۲۵ قانون کار، هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، امکان فسخ یک جانبه آن از سوی هیچ یک از طرفین وجود ندارد، به موجب تبصره ماده ۲۱ قانون کار امکان استعفای کارگر را پیش بینی کرده است.