

دعواهاي کارگر و کارفرما

دعواهاي کارگر و کارفرما تنها در هیات تشخیص و هیات حل اختلاف رسیدگی می‌شود...



دعواهاي کارگر و کارفرما تنها در هیات تشخیص و هیات حل اختلاف رسیدگی می‌شود

جام جم آنلاین: در طول تاریخ شاید هیچ وقت کارگر و کارفرما در صحن طولانی مدت زندگی نکرده‌اند. از دید یک کارگر، کارفرما کسی است که می‌خواهد از او سوءاستفاده کند و تمام تلاشش را به کار گیرد تا با ضایع کردن حقوقش، بیشترین سود را ببرد؛ در حالی که کارفرما هم کارگر را در شمایل کسی می‌بیند که توقعات زیادی دارد و اگر کمی به او آسان بگیری و به خاطر کارهایش از او تشکر کنی، او دیگر تن به کار نمی‌دهد.

با این حال، کارگر خودش را بازنده گردونه زندگی می‌داند و کارفرما هم همیشه به فکر سودی است که اگر کارگران بهتری داشت، هرگز از دست نمی‌داد، پس حتماً به همین دلایل است که اختلافات میان این دو گروه هیچ وقت تمام نمی‌شود. البته این اختلافات و دعاوا فقط زاینده بدبینی تاریخی میان کارگران و کارفرمایان نیست، بلکه همواره افرادی در این دو قشر وجود داشته‌اند که سبب شده‌اند رعایت برخی احتیاط‌ها و دست به عصا رفتن‌ها ضروری شود.

هنوز هم کارفرمایان زیادی وجود دارند که حاضر به پرداخت حق بیمه کارگرانشان نمی‌شوند و بیمه‌شدن آنها را به پذیرفتن برخی تعهدات مثلاً دادن چند میلیون تومان سفته منوط می‌کنند. این در حالی است که تعداد کارفرمایانی که حقوق و مزایای کارگران را کمتر از میزان توافق شده می‌پردازند نیز کم نیستند؛ درست مثل کارفرماهایی که اگر کارگری به خاطر تخلفات آنها به وزارت کار یا سازمان تامین اجتماعی شکایت کند، می‌توانند با دادن رشوه، خود را از مخصصه خلاص کنند. در این میان، کارگران هم گاهی اوقات دست به کم‌کاری می‌زنند یا کاری می‌کنند تا به تجهیزات و اموال متعلق به کارفرما لطمه وارد شود. البته صرف نظر از این که دقیقاً حق با کدام گروه است و چه شرایطی سبب شده تا آنها از مسیر درست منحرف شوند، بی‌شک میان کارگر و کارفرما اختلافاتی پیش می‌آید که لازم است مرجعی قانونی میان آنها وساطت کند.

مراجع حل اختلاف

طبق تعریف قانون، کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حقوق و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند؛ پس همه افرادی که مشمول این تعریف باشند، کارگر محسوب می‌شوند و فرقی بین نگهبان یک کارگاه با مدیر فنی آن نیست. همچنین کارفرما کسی است که کارگر به درخواست و به اعتبار او در مقابل دریافت حقوق و سایر مزایا کار می‌کند. این در حالی است که مدیران و مسوولانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند. طبق قانون، قرارداد کار نیز شامل هر قرارداد کتبی یا شفاهی است که به موجب آن، کارگر در قبال دریافت مزد، کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. بر این اساس اگر بین کارگر و کارفرما در کارگاه و بر سر قرارداد کار، اختلاف پیش بیاید، باید به مراجع حل اختلاف در قانون کار مراجعه کنند. در قانون کار، مراجع حل اختلاف به دو دسته هیات تشخیص (به عنوان مراجع بدوی) و هیات حل اختلاف (به عنوان مراجع تجدیدنظر) تقسیم شده که در هر استان نیز چندین هیات تشخیص و حل اختلاف به تناسب وسعت آن استان پیش‌بینی شده است. به طور مثال در استان تهران در صورت بروز اختلاف در روابط کارگر و کارفرما اعم از اخراج بدون دلیل موجه، نپرداختن حقوق و مزایا، مرخصی و ... کارگر باید در صورت حل نشدن موضوع از طریق سازش مستقیم با کارفرما یا مذاکره با شوراهای اسلامی مستقر در کارگاه و در صورتی که چنین شورایی در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما به اداره کار مربوط مراجعه و در آنجا طرح دعوی کند. در واقع کارگر برای طرح دعوی باید به اداره کاری برود که کارگاه در حوزه آن اداره واقع شده است. در این مرحله یعنی پس از مراجعه به اداره کار مربوط، کارگر می‌تواند درخواست خود به همراه شرح مختصر اختلاف به وجود آمده و همچنین حقوق و مزایای احتمالی پرداخت نشده را حداکثر در 2 صفحه نوشته و آن را به اداره کار ارائه دهد. در این میان برخی از کارگران نمی‌دانند که آیا شخص دیگری به نمایندگی از آنها می‌تواند طرح دعوی کند یا نه؟ در این شرایط یعنی وقتی کارگر نمی‌تواند شخصاً امور مربوط به طرح دعوی را انجام دهد، می‌تواند شخص دیگری را به عنوان نماینده معرفی و آن شخص به نیابت از او طرح دعوی کند. به این منظور مدعی می‌تواند به دفاتر اسناد رسمی مراجعه کند و به فرد مورد نظرش وکالت دهد. بعد از انجام این کار حضور نماینده کارگر در مراجع حل اختلاف باید حتماً با ارائه وکالتنامه و با توجه به مناطق جغرافیایی، ادارات کار و مراجع حل اختلاف تشکیل شده باشد. این در حالی است که مراجع حل اختلاف نیز مکلف به پذیرفتن وکالتنامه هستند به شرط آن که این وکالتنامه دستی و خطی که فاقد اصلتند، نباشد.

مراحل رسیدگی

پرداخت هزینه‌های دادرسی همیشه برای مردم يك دغدغه است، اما رسیدگی به دعاوی در مراجع حل اختلاف هیچ هزینه‌ای ندارد و کاملاً رایگان است به طوری که پس از تقدیم دادخواست، وقت رسیدگی با روز و ساعت مشخص تعیین و به کارگر و کارفرما ابلاغ می‌شود. در این مرحله طرفین باید در وقت مقرر در هیات تشخیص در همان اداره کار مربوطه حاضر شده و دفاعیات و مدارک خود را ارائه دهند و هیات مزبور نیز پس از شنیدن اظهارات طرفین، پرونده را بررسی و رای مقتضی را صادر کنند.

نکته: دعوای میان کارگر و کارفرما قابل طرح در محاکم دادگستری و اجرای احکام دادگستری نیز هست. محاکم دادگستری با شکایت کارگر در موضوعاتی که حتماً باید در مراجع قضایی مطرح شود، رسیدگی را آغاز و اقدام به صدور رای می‌کنند. این در حالی است که در مواردی برای احراز صحت ادعاهای طرفین نیاز به تحقیق و بررسی باشد هیات‌های تشخیص حل اختلاف برای روشن شدن حقیقت، پرونده را برای بررسی‌های لازم به اداره بازرسی و تحقیق ارسال می‌کنند و در جلسه بعدی، گزارش بازرسی اعزامی را ملاک صدور رای قرار می‌دهند.

آنها همچنین می‌توانند در صورت لزوم از مسوولان و کارشناسان انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی یا خدماتی و کشاورزی دعوت کنند و نظرات و اطلاعات آنها در مورد موضوع را بشنوند.

تجدیدنظر در آرا

رای هیات‌های تشخیص 15 روز پس از ابلاغ آن لازم‌الاجراست، پس اگر در این مدت یکی از طرفین به آن اعتراض داشته باشد می‌تواند اعتراض خود را به صورت کتبی به هیات حل اختلاف ارائه دهد، چون این آرا پس از صدور قطعی، لازم‌الاجرا می‌شوند. البته آرای صادره از مراجع تشخیص یا حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی با وجود قطعیت داشتن قابل اعتراض در دیوان عدالت اداری هستند. با وجود این اعتراض به رای مراجع تشخیص یا شورای حل اختلاف، مانع اجرای این آرا نیست مگر این که مرجع قضایی دستوری مبنی بر توقف عملیات اجرایی صادر کند.

مراجع دادگستری

علاوه بر مراجع حل اختلاف، دعوای میان کارگر و کارفرما قابل طرح در محاکم دادگستری نیز هست. محاکم دادگستری با شکایت کارگر و کارفرما در موضوعاتی که حتماً باید در مراجع قضایی مطرح شود، رسیدگی را آغاز و اقدام به صدور رای می‌کنند. مثلاً در حوادث ناشی از کار که به علت قصور کارفرما باشد بحث پرداخت دیه و خسارت باید در محاکم دادگستری رسیدگی شود یا توهین و فحاشی در دادسرا و دادگاه‌های جزایی مورد رسیدگی قرار بگیرد چون در این گونه موارد هرچند اختلاف در کارگاه و میان کارگر و کارفرما بروز کرده ولی از شمول قانون کار بیرون است و در قوانین عمومی مطرح شده است. در این میان اجرای احکام دادگستری علاوه بر اجرای آرای صادره از دادگاه‌های دادگستری، آرای صادره از هیات تشخیص و هیات حل اختلاف را هم اجرا می‌کند، به این صورت که اگر رای قطعی به سود کارگر یا کارفرما صادر شود ولی آنها از آن تبعیت نکنند با درخواست کارگر، عین رای به دادگستری مربوط ارسال خواهد شد.

به این ترتیب، اگر رای به نفع کارگر صادر شود، در اداره دادگستری براساس رای صادره، اجرائیه صادر و به کارفرما ابلاغ می‌شود که اگر رای مبنی بر بازگشت به کار کارگر باشد کارفرما تا 10 روز پس از دریافت برگه اجرائیه فرصت دارد آن را اجرا و کارگر را مشغول به کار کند و اگر رای صادره مبنی بر مطالبه طلب از کارفرما باشد ظرف یک ماه از ابلاغ اجرائیه باید طلب کارگر را تادیه کند چون در غیر این صورت کارگر می‌تواند معادل طلب خود، تقاضای توقیف اموال کارفرما را داشته باشد.

مریم خباز / گروه جامعه