

حقوق کار

جلسه دوم
دانستنی های حقوق کار برای کارگران

تهیه کننده: حسین ریسی

حقوق معنوی

- اختصاص - این مطلب به پروژه توانا مربوط به سازمان E-Collaborative for Civic Education اختصاص دارد و استفاده از آن می بایست با ذکر نام سازمان تهیه کننده انجام شود.
- غیر تجاری - این مطلب برای استفاده های غیر تجاری می باشد و برای هیچ گونه منفعتی بهره برداری نخواهد شد.
- اشتراک - اگر می خواهید هر گونه تغییری در مطلب وارد کنید، شما می توانید حاصل کار را تنها تحت مجوز E-Collaborative for Civic Education منتشر کنید و برای ایجاد بدنه اصلی اطلاعات، این تغییرات را باید با E-Collaborative for Civic Education به اشتراک گذارید.

1- تشخیص این امر که چه کسی کارگر محسوب می‌گردد؟

در این تشخیص باید چندین مولفه را مورد لحاظ قرار داد. این که آیا فرد مشمول قانون استخدام کشوری است یا نظامی یا تحت فرمان سپاه باشد. به طور مثال ممکن است فردی در قرارگاه کار کند اما مشمول قانون کار باشد. اما دیگری در یک کارگاه کار نماید ولی مشمول قانون کار نشود. این مسئله بحث گسترده ای است.

2- مسئولیت کارفرما

بر اساس ماده 3 قانون کار:

کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است. بنابراین در این موارد تنها نماینده ی کارفرما مسئول تلقی می‌گردد.

بنابراین باید توجه داشت که کسی که با کارگر قرارداد منعقد می‌کند و یا شرایط کار را مشخص می‌کند و یا اینکه کاری را به کارگر محول می‌نماید، باید از نظر حقوقی اختیار چنین اقدامی را داشته باشد. تا برای دریافت مزد و سایر حقوق با مشکل بعدی روبرو نشود.

3- انواع قرارداد کار

بر اساس ماده 10 قانون کار:

دو نوع قرارداد کتبی و شفاهی کار وجود دارد. در بعضی از موارد به اشتباه عنوان می‌گردد، که اصلاً قراردادی منعقد نشده است، باید توجه داشت که این موارد مصداق همان قرارداد شفاهی محسوب می‌گردد. اگر قرارداد در فرم خاصی که وزارت کار تعیین نموده منعقد گردد، قرارداد کتبی تلقی می‌شود.

4- اوراق سفید امضا

برخی کارفرمایان از مشکلات معیشتی کارگران سوء استفاده می نمایند و در زمان استخدام برگی سفید امضاء از کارگر دریافت می کنند و زمانی که کارگر به هر دلیلی قصد مطالبه حقوق خود را بنماید و یا از کارفرما بیمه و سایر مزایا طلب نماید، کارفرما از آن سوء استفاده کرده و معمولاً در تسویه حساب و یا موقت بودن ایام کار، هر تاریخی که دوست داشته باشد به عنوان پایان دوره آزمایشی و شروع کار اصلی تعیین می کند، به این وسیله حتی در هیات های تشخیص و حل اختلاف نیز کارگر موفق به دریافت حقوقش نخواهد شد.

5- تغییر وضعیت کارگاه

ماده 13 قانون کار می گوید:

“ هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه‌ی دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال این‌ها، در رابطه‌ی قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعیت یافته است مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.”

این ماده کارفرما را مکلف نموده که در زمان انعقاد قرارداد با پیمان کار، او را مکلف کند تا طبق ضوابط این قانون عمل نماید. در تبصره های این ماده نیز مجازات هایی در نظر گرفته شده است. در صورتی که کارفرما قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت با پیمانکار خود تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون پیمان کار به کارگرانش می باشد.

6- خاتمه قرارداد کار

ماده 21 قانون کار بیان می دارد:

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی کارگر

ج- از کارافتادگی کلی کارگر

د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر

تبصره: کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع

دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی

تلقى می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی

و یا نماینده ی کارگران تحویل دهد.

در این ماده شرایط خاتمه ی قرارداد کار پیش بینی شده است. در صورتی که خلاف این موارد باشد، ترک کار محسوب می

شود و این امر ضررهایی را به کارگر وارد می نماید. اولین ضرری که بر او متصور است، محروم شدن از دریافت

حق سنوات، موضوع ماده 24 قانون کار می باشد و دومین ضرر، این امر است که از دریافت **بیمه ی بیکاری**

محروم می شود.

7- حالت بلا تکلیفی کار

نکته مهم دیگر در ماده ۲۵ قانون کار پیش بینی شده است. هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. مگر اینکه بر اساس قوه ی قهریه یا ترک کار قرارداد کار فسخ شده تلقی گردد. اما اگر کارفرما چنین اقدامی انجام دهد، در هیأت حل اختلاف رسیدگی شده و مزد ایام بلا تکلیفی کارگر تعیین و کارفرما به پرداخت آن محکوم می گردد. در این مرحله دو حالت وجود دارد:

- ۱- تمکین کارفرما: که کارگر به شغل خود برمی گردد و حقوق او پرداخت می شود.

- ۲- عدم تمکین کارفرما: کارگر هر ماه تا پایان قرارداد به کارفرما مراجعه نموده و پس از آن گزارش خودداری کارفرما از به کار گماردن خود را به اداره ی کار تقدیم می نماید.

بخش سوم

حوادث ناشی از کار

در سال 1392 یک هزار و هشتصد کارگر در کشور هنگام کار کشته شده اند!

همچنین 13000 حادثه ناشی از کار را وزارت کار تایید کرده است!

سیزده درصد مرگ و میر ناشی از کار کارگران در سال گذشته

افزایش داشته است!

یک مورد مطالعه موردی:

کارگران قصد دارند تعمیراتی بر روی شبکه توزیع برق در مناطقی از شهر انجام دهند، برای این کار باید شبکه برق بدون برق شود، کارگر درخواست خاموشی می دهد، مدیر تایید می کند و به وسیله بی سیم به قسمت کنترل اطلاع داده می شود که شبکه شماره 11 قطع شود، اطاق کنترل شبکه 13 را اشتباهی قطع می کند، کارگری که به محیط کار وارد شده با تماس به شبکه برق دچار برق گرفتگی می شود و از تیر برق سقوط می کند و در بیمارستان فوت می کند!

چه میزان از این حوادث به دلیل ساختار قوانین است و چه میزان به سبب ضعف ابزارها و آموزش های لازم است؟

بخشی از ماده 171 قانون کار: در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

اقدامات حقوقی پیش از حادثه (پیشگیری از حادثه)

1. ایمنی محیط کار

محیط کار را ماده 4 قانون کار تعریف می کند:

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده‌ی او در آن جا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن‌ها.

کلیه‌ی تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آن‌ها جزء کارگاه می‌باشند.

ایمن سازی محیط کار و وظیفه کیست؟ کارفرمایان با نظارت دولت این وظیفه را دارند.

2- حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده 85 قانون کار:

”برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، رعایت دستور العمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره: کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.“

بنابراین وظیفه نخست هر کارفرما ایمن سازی محیط کار و فراهم آوری امکانات بهداشت کار است.

3- آموزش اصول ایمنی و بهداشت کار

تامین امنیت و سلامت کارگران یکی از حقوق اساسی کارگران محسوب می گردد. برای افزایش ایمنی در محیط کار به خصوص در کارگاههای که معمولا محیط خطر بیشتری برای کارگران فراهم می کند، آموزش کارگران ضروری است، مثلا کارگرانی که در معدنها و یا روی شبکه های برق کار می کنند، یا در معرض مواد شیمیایی و آلاینده ها هستند، بیش از سایرین باید از طریق آموزش با محیط خطر آشنا شوند و راههای مقابله با خطرات را فراگیرند.

ماده 91 قانون کار نیز بر همین موضوع تاکید دارد: “کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوطه کارگاه می باشند.”

4- نظارت مستمر بر کار کارگران

نظارت بر کارگران نیز از دیگر اقدامات پیشگیری کننده از وقوع حوادث ناشی از کار است.

نظارت بر کارگاهها، وظیفه ای دوجانبه است که بر عهده کارفرما و دولت است. کارفرما به عنوان کسی که مسئول همه حوادثی که در محیط کار روی می دهد بر اساس ماده 95 قانون کار موظف به انجام اقدامات پیشگیرانه می باشد. از جانب دیگر این وظیفه دولت و به طور مشخص وظیفه بازرسان کار و در مواردی مامورین وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی است. (ماده 96 قانون کار)

ماده 96 قانون کار

به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود:

- الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان
 - ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی
 - ج- آموزش مسایل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه‌ی افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.
 - د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی
 - هـ- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.
- تبصره ۱: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه‌ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه‌ی بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.
- تبصره ۲: بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می‌گیرد.

امکانات ایمنی

حق هر کارگر است تا در محیط کار از امکانات و وسایل ایمنی بهره‌مند باشد. این وظیفه کارفرماست تا امکانات را فراهم نماید. ماده 91 قانون کار بر این موضوع اشاره دقیق دارد.

اگر با وجود همه اصول ایمنی کارگر با حادثه‌ای مواجه شود مسئولیت آن متوجه کارفرما است.

برای اینکه کارفرما مسئول شناخته شود تنها کافی است تا حادثه ناشی از کار محسوب گردد، اثبات تقصیر کارفرما ضرورت ندارد.

آیین نامه های مختلف در ارتباط با امور ایمنی و بهداشت کار



1. آیین نامه ایمنی عملیات انتقال برق
2. آیین نامه پیشگیری از آتش سوزی
3. آیین نامه ایمنی صنایع آهنگری
4. آیین نامه ایمنی معادن
5. آیین نامه علایم ایمنی
6. آیین نامه ایمنی ساختمان کارگاهها
7. آیین نامه ایمنی در کارگاههای دامپروری
8. آیین نامه ایمنی کار در ارتفاع
9. آیین نامه وسایل حفاظت فردی
10. آیین نامه ایمنی بنادر
11. آیین نامه ایمنی فردی در اختلال شنوایی
12. آیین نامه ایمنی صنایع چاپ
13. آیین نامه حفاظتی بار دستی
14. آیین نامه ایمنی جوشکاری
15. آیین نامه ایمنی امور بیمانکاران
16. آیین نامه حفاظت کار با سموم
17. آیین نامه تصفیه خانه ها
18. آیین نامه ایمنی صنایع شیشه
19. آیین نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان
20. آیین نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی

پس از حادثه

همین که حادثه ای ناشی از کار باشد برای مسئول شناخته شدن کارفرما از نظر حقوقی کافی است.

نظام حاکم بر حقوق کار ایران از نظریه خطر در این خصوص تبعیت می کند. بر اساس این نظریه همین که محیط خطر فراهم شود، باید امینی لازم نیز فراهم گردد، والا فراهم کننده محیط خطر مسئول هر حادثه ای که ناشی از آن باشد خواهد بود.

این موضوع در قانون مجازات اسلامی ایران پذیرفته نیست. ماده 145 قانون مجازات اسلامی نظریه تقصیر مورد پذیرش قرار داده است، یعنی هر کس مقصر حادثه ای بود به میزان تقصیرش مسئول خواهد بود. این اصل با همه ابعاد محیط کار سازگار نیست و نظریه خطر مناسب تر به حال کارگران است.

چگونگی جبران خسارت کارگر

مسئولیت کارفرما در حوادث ناشی از کار که موجب زیان بدنی به کارگر می‌گردد، اعم از اینکه موجب مرگ کارگر شود و یا موجب صدمات بدنی دیگر، دارای جنبه کیفری است، و کارفرما متهم و با اثبات ناشی از کار بودن حادثه منجر به وقوع صدمه بدنی، مجرم شناخته خواهد شد. متأسفانه از دست دادن نیروی کار برای کارگران کارفرما را مسئول جبران خسارت مازاد دیه که در قانون مجازات اسلامی مقرر شده است نخواهد کرد.

چرا با وجود تاکید قانون کار بر رعایت حفاظت فنی و بهداشتی کارگاهها، حوادث ناشی از کار رو به افزایش است؟

افزایش حوادث ناشی از کار به عوامل مختلف بستگی و ارتباط دارد، که سخت نبودن برخورد قانون با خاطیان و کارفرمایان یکی از عوامل مهم آن است.

عوامل دیگر را می توان به بی اهمیت بودن و یا ارزان بودن نیروی کار نیز مرتبط باشد. اگر نیروی کار را یک انسان بدانیم نه فقط بخشی از بازار تولید ممکن است به شیوه دیگری مانع افزایش حوادثی باشیم که او با آن روبه رو است.

حقوق معنوی

- اختصاص - این مطلب به پروژه توانا مربوط به سازمان E-Collaborative for Civic Education اختصاص دارد و استفاده از آن می بایست با ذکر نام سازمان تهیه کننده انجام شود.
- غیر تجاری - این مطلب برای استفاده های غیر تجاری می باشد و برای هیچ گونه منفعتی بهره برداری نخواهد شد.
- اشتراک - اگر می خواهید هر گونه تغییری در مطلب وارد کنید، شما می توانید حاصل کار را تنها تحت مجوز E-Collaborative for Civic Education منتشر کنید و برای ایجاد بدنه اصلی اطلاعات، این تغییرات را باید با E-Collaborative for Civic Education به اشتراک گذارید.