

تعلیق قرارداد کار

زهره صادقی^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد، حقوق اقتصادی، موسسه آموزش عالی طلوع مهر قم

چکیده

یکی از دغدغه های حال حاضر کشور ما و تمامی کشورهای در حال توسعه، نیروی کار و نیروی انسانی است. از آنجا که تامین امنیت شغلی این قشر زحمتکش و کمتر برخوردار جامعه موضوعی حیاتی است، قانون کار با روحیه ای تبعیض آمیز به نفع کارگران، دست بکار شده و شرایطی را جهت تعلیق قرارداد کار کارگران تدبیر کرده است. تحقیق حاضر به بررسی زوایا و آثار و شرایط تعلیق قرارداد کار که موضوع مواد ۱۴ تا ۲۰ قانون کار می باشد پرداخته است. آنچه واضح است این است که روابط قراردادی (چه قرارداد فیما بین کارگر و کارفرما کتبی باشد و چه شفاهی) بین کارگر و کارفرما همچنان به قوت خود باقی خواهد ماند، ولی برای مدتی صرفا اجام وظایف کارگر شدن نیست. گاهی دلایل این امر عواملی انسانی چون خدمت و طیفه و زایمان و ادامه تحصیل و یا حتی عدم رعایت ضوابط ایمنی و یا بهداشتی توسط کارفرما یا واحد صنفی اوست یا موضوعاتی نظیر اعتصاب و اغتشاش و امثال آن. گاهی این دلایل غیر انسانی است و به عواملی چون قوه قاهره و فورس ماژور مربوط می شود مانند سیل و زلزله و ریزش کوه و حتی با توجه به اوضاع حال حاضر دنیا موضوعی چون ویروس کرونا. لذا در مقاله به بررسی ابعاد مختلف تعلیق قرارداد کارمانند دلایل تعلیق و بررسی وضعیت پرداخت و یا عدم پرداخت حقوق در این دوران و همچنین سنوات و نحوه یازگشت به کار پس از اتمام شرایط تعلیق پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: قرارداد کار، تعلیق، دستمزد، بازگشت به کار، سابقه کار

^۱ نویسنده مسئول: zohresadeghi2012@gmail.com

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 مقاوله 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 و ۱۶ و 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».

تعریف تعلیق قرارداد کار و شرایط آن

گفتار اول: تعریف تعلیق قرارداد کار

در آغاز معنای لغوی تعلیق را بررسی می کنیم. در فرهنگ فارسی دکتر معین^۲ تعلیق از لحاظ لغوی به معنای «آویختن»، آویزان کردن دور آویختن تعبیر شده است. یا در لغت نامه دهخدا^۳ در ذیل واژه تعلیق به جز گفتن «در آویختن آنرا به دو تعبیر «در آویختن چیزی را به چیزی» و «متعلق گرداندن» نیز به کار برده اند اما نزدیکترین معنی لغوی به موضوعی بحث ما در لغت نامه دهخدا با ذکر «ترک و قطع نکردن کاری را» آمده است.

در ترمینولوژی حقوقی^۴ تعلیق در لغت به معنی بلا تکلیف نهادن یک کار معنی شده است، به طوریکه دقیقاً و اثباتاً تصمیمی راجع به آن نگرفته باشد. معلق از آن حیث معلق است که نه معلوم کامل است و نه موجود کامل، بلکه وجودی است ناقص. پس از توضیحاتی مختصر در رابطه با معنای لغوی تعلیق به بررسی مفهوم تعلیق قرارداد می پردازیم. با توجه به اینکه مواردی که قرارداد کار در آن به حالت تعلیق در می آید فراوان است ارائه مفهوم دقیقی از آن که مورد اتفاق همه باشد دشوار است. برخی تعلیق قرارداد کار را سبب «توقف موقت زندگی قراردادی، شمرده و گفته اند که قرارداد پس از دوره بیش و کم طولانی از مرگ ظاهری، جریان طبیعی خود را باز خواهد یافت». عده ای از حقوقدانان بر این عقیده هستند که تعریف تعلیق را باید به شکل وسیع در نظر گرفت تا همه موارد ممکن را شامل شود. به عقیده اینان در همه مواردی که کارگر از انجام کار

^۲- معین، محمد، فرهنگ فارسی، جلد اول، چاپ هشتم، ۱۳۷۱، انتشارات امیرکبیر، ص ۱۱۰۳

^۳- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، شماره مسلسل ۷۰، ۱۳۴۱، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۷۷۶

^۴- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، همان منبع، ریال ص ۱۶۴

خود خودداری کند یا کارفرما نتواند وسایل مورد نیاز کار را فراهم کند آن را از جمله موارد تعلیق می دانند و بر این اساس دوره های از قبیل مرخصی سالانه، تعطیلات هفتگی رسمی را باید از جمله موارد تعلیق شمرد اما پذیرش این نظر بسیار دشوار است که چگونه تعطیلات هفتگی جز موارد تعلیق است این در حالی است که در واقع آنها بخشی از شرایط عادی اجرای قرارداد کار است و تعلیق زمانی مفهوم پیدا می کند که حادثه ای غیر ارادی (بیماری) یا ارادی واقع گردد.

برخی دیگر بر این باورند که آنچه به حالت تعلیق در می آید قرارداد کار به صورت کامل نیست، بلکه اجرای تعهدهای اصلی یکی از طرفین است. به عبارت بهتر تعلیق قرارداد کار زمانی انجام می گیرد که قرارداد کار به حالت خود باقی بماند اما تعهد های اصلی مورد تعلیق واقع گردد.

این نظر از نظر قبلی منطقی تر است بر این اساس تعلیق قرارداد کار در مجموع به حالت تعلیق در نمی آید آنچه که به حالت تعلیق در می آید انجام کار است آن هم به صورت موقت .

در تعلیق قرارداد کار عدم انجام تعهد توسط کارگر به صورت موقتی است نه به صورت دائم مطابق مفهوم مخالف ماده ۷۹ قانون کار^۵ امکان اینکه افراد بالای ۱۵ سال به عنوان کارگر نوجوان کار کنند وجود دارد. یعنی فردی که در سن ۱۵ سالگی کار می کند وقتی که به سن خدمت و وظیفه عمومی می رسد یعنی تقریباً ۱۸ سالگی یعنی این فرد ۳ سال به عنوان کارگر خود را با کارفرما به صورت موقت یعنی ۲ سال قطع کند و به خدمت سربازی برود در این حالت رابطه کارگری کارفرمایی خاتمه پیدا نمی کند بلکه قرارداد کار به صورت موقت قطع شده و پس از اینکه کارگر از خدمت بازگشت قرارداد کارگر از حالت معلق خارج شده و به حالت گذشته باز می گردد.

تعلیق در قانون کار سابق به صراحت حالتی تحت عنوان تعلیق قرارداد کار پیش بینی نشده اما برخی از مواد آن به نوعی از مصادیق تعلیق قرارداد کار است ماده ۱۸^۶ قانون کار سابق در خصوص مرخصی دوره بارداری و نیز بخش هایی از قانون نظام وظیفه عمومی موید این مطلب است.

اما در قانون کار فصلی در ماده ۱۴ قانون کار که مطابق آن «به واسطه برخی از مفاد انجام تعهدات یکی از طرفین در قرارداد کار موقتاً متوقف و قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید» این تعریف تعلیق قرارداد کار است که نمی توان اشکال اساسی بر آن وارد کرد. به عبارت دیگر در خاتمه قرارداد کار آثار قرارداد برای همیشه قطع می شود ولی در تعلیق قرارداد کار، انجام تعهدات به صورت موقت قطع و پس از بین رفتن علت یا عوامل تعلیق قرارداد، قرارداد مجدداً به مانند قبل اعتبار خود را به دست می آورد.

پس از تعریف تعلیق قرارداد کار در قانون کار ارائه تعریف تعلیق از قانون مدنی خالی از لطف نیست. در قانون مدنی نیز از تعلیق و عقد معلق صحبت شده است و این نوع عقد در تقسیم بندی عقود در مقابل عقد منجز قرار می گیرد. در ماده ۱۸۹ قانون مدنی، عقد منجز اینگونه تعریف شده است: «عقد منجز آن است که تاثیر آن بر حسب انشاء موقوف به امر دیگری نباشد و الا معلق خواهد بود» پس عقد معلق عقدی است که تاثیر آن بر حسب انشاء موقوف بر امر دیگری است یعنی می بایست امری محقق تا عقد منشاء اثر گردد.

ولی مطابق برداشتی که می توان از ماده ۱۴ قانون کار داشت، تعلیق قرارداد کار تفاوت های بسیاری با عقد معلق دارد زیرا در عقد معلق در قانون مدنی، تعهد تغییر ندارد در حالی که قرارداد کار منجزاً واقع می شود و حتی مدت ها به تعهد ناشی از قرارداد منجز عمل می شود ولی در اثنای اجرای قرارداد اموری پیش می که انجام تعهدات طرفین را موقتاً ناممکن می سازد.^۷

^۵ - ماده ۷۹ قانون کار و به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است .

^۶ - کار کردن زنان باردار از شش هفته قبل از زایمان تا چهار هفته بعد از زایمان ممنوع است و کارفرما در این مدت حق اخراج آنان را نخواهد داشت

^۷ -رنجبری، انتشارات مجد، چاپ دهم، ۱۳۸۹، ص ۸۶

پس به طور کلی می توان گفت که در حقوق کار مفهوم تعلیق قرارداد کار این است که «انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود» در این صورت است که قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع موانع انجام تعهد، قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول باز می گردد (مستنبط از ماده ۱۴ قانون کار).

گفتار دوم: شرایط تعلیق قرارداد کار

برای تحقق تعلیق در قرارداد کار وجود قید شرط اساسی لازم است که :

وجود مابقی در راه اجرای تعهدات یا به تعبیر دیگر تعهدات یکی از طرفین متوقف نبود این توقف ممکن است از مصداق های قوه قاهره که در ماده ۱۵ قانون کار یکی از موانع اجرای تعهد است آمده است « در موردی که به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی 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 می شود به حالت تعلیق در می آید...»

همان طور که در ماده ۱۵ قانون کار ملاحظه شده بروز حوادث غیر قابل پیش بینی و قوه قاهره باعث توقف اجرای تعهد است اما تنها این مصداق وجود ندارد که اجرای تعهد را متوقف می کند بلکه در فرض های دیگر که موانع مربوط به کارگر است وجود دارد در پاره ای از کشورها که کارگرها زن هستند آنها می توانند پس از پایان از مرخصی استحقاقی دوره زایمان مدتی را نیز پس از طی این دوره به صورت اختیاری از مرخصی استفاده کنند که این مرخصی اختیاری جزء موارد تعلیق است . در موارد دیگر مانند غیبت هایی که کارگر انجام می دهد مانند ازدواج کارگر، بیماری کارگر یا همسر یا فوت همسر پدر و مادر را جزء موارد تعلیق لاست.

موارد دیگر در مواد قانون کار ۱۳۶۹ وجود دارد که قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید مانند خدمت نظام وظیفه مواد ۱۷ و ۱۸ که به سبب توقیف کارگر وجود دارد که البته این توقیف کارگر باید کارگر در آن برائت را کسب کنند و مواردی از این قبیل البته اعتصاب را هم باید مورد توجه قرار داشت که گرچه در قانون کار به صراحت از آن بحث نشده است اما به دلیل این که اعتصاب یکی از حقوق بنیادین کارگر است موجبات تعلیق به حساب می آید.

اما از شرایط دیگر تعلیق قرارداد کار این است که توقیفی که به وجود می آید و اجرای تعهد را متوقف می کند باید به صورت موقت باشد چون که اگر به صورت دائمی باشد باید آن را از زمره خاتمه قرارداد کار دانست . به عنوان مثال اگر کارگری توقیف گردد و توقیف آن موجب بازداشت کارگر به صورت دائم گردد این از موارد خاتمه قرارداد کار است نه از موارد تعلیق قرارداد کار زیرا در این جا توقف به صورت دائمی بوده و توقف به صورت موقت نبوده ، مثال دیگر را ذکر می کنیم برای درک بهتر مطلب مثلاً فردی به علت بیماری موفق به انجام تعهدات خود به عنوان کارگر نمی شود، اگر این بیماری به صورت موقت باشد می توان آن را در زمره موارد تعلیق دانست ولی اگر منجر به از کار افتادگی کلی شود، می بایست آنرا در زمره طرق خاتمه قرارداد کار دانست .^۸

پس با تعلیق قرارداد کار عین قرارداد وجود دارد یعنی اصل قرارداد کار حفظ می شود بلکه به صورت موقت اجرای تعهدات طرفین به حالت تعلیق در می آید تا پس از طی این دوره مجدداً به حالت سابق خود باز گشته و انجام تعهدات کارگر و کارفرما از سر گرفته شود.

البته به رسمیت شناختن حالت تعلیق در شرایط بروز فورس ماژور در بعضی از مقررات مربوط به عقود حقوق خصوصی نیز ملاحظه می گردد. مثلاً در ماده ۱۵۰ قانون دریایی ایران مصوب ۱۳۴۲ می گوید که : در صورتی که کشتی نتواند به علت بروز

^۸ - رنجبری، همان منبع، ص ۸۶

قوه تا قاهره از بندر خارج گردد قرارداد اجاره برای مدت متعارف به قوت خود باقی می ماند...» اما همانطور که ملاحظه شد این بحث فقط مربوط به قوه قاهره است در حالیکه تعلیق قرارداد کار موارد دیگری را شامل می شود که در بحث های قبل توضیح دادیم.

با این توضیحات می توان ادعا کرد که تعلیق قرارداد کار مربوط به حقوق کار است نه حقوق مدنی در حقوق مدنی وجود چنین شرایطی مانند عدم انجام عملی تعهدات (اعتصاب) منجر به فسخ قرارداد می شود. در حالی که در قرارداد کار وجود چنین شرایطی باعث فسخ نشده بلکه پس از رفع مانع یا شکل قرارداد کار به حالت اولیه خود باز می گردد وجود چنین شرایطی نشان می دهد که حقوق کار به سود کارگر است و ناشی از فلسفه حمایتی بودن حقوق کار به سود کارگر است که نمونه های آن را به وضوح می توان در قانون کار یافت .

بخش اول: آثار تعلیق قرارداد کار

گفتار اول: وضع مزد در مدت تعلیق

مطابق ماده ۱۴ قانون کار بحث هایی که در رابطه با تعلیق قرارداد کار انجام دادیم به نظر می رسد که انجام تعهدات به صورت موقت متوقف می شود و پس از بین رفتن مانع قرارداد مجدداً از سر گرفته می شود پس این آغاز ایجاد رابطه جدیدی نیست بلکه رابطه وجود داشته است و کارگر می تواند و حق دارد که به کار خود باز گردد. در مبحث آثار تعلیق قرارداد کار وضعیت مزد کارگر در حالت تعلیق یکی از موارد مهم آثار تعلیق قرارداد کار است.

یکی از ویژگی های قرارداد کار معوض بودن آن است یعنی رابطه عوض و معوض در تعهدات کارگر و کارفرما به چشم می خورد. کارگر در قبال انجام کاری که انجام می دهد مطابق قراردادی که بین کارگر و کارفرما منعقد شده است از کارگر عوضی به نام مزد برخوردار می شود و هر نوع پرداخت و تسهیلات اعم از سهم سود، پاداش و عیدی و ... که به ایشان تعلق می گیرد به واسطه انجام کاری است که به عهده او قرار گرفته است . پس کارگر در قبال انجام تعهدات خود از مزد بهره مند می شود و در جایی که کاری انجام نمی شود فردی مستحق دریافت مزد نخواهد بود.^۹

اما در بعضی شرایط قانونگذار با توجه به شرایط خاصی کارگر دستور به پرداخت مزد به ایشان در مدت تعلیق داده است لازم به ذکر است که تمام موارد و احتمالاتی که می توان تحت عنوان تعلیق قرارداد کار دانست در قانون کار نیامده است. در قانون کار ۱۳۶۹ در دو مورد کارفرما مکلف شده است که به پرداختن مزد به کارگر.

اما در دو مورد نیز قانون کار به قانون تامین اجتماعی ارجاع داده و برابر مقررات این قانون، سازمان تامین اجتماعی وظیفه دارد مزد کارگران را بپردازد که در ادامه توضیح داده خواهد شد.

در رابطه با دو موردی که قانون کار کارفرما را مکلف به پرداخت مزد به کارگر دانسته است.

۱- برابر ماده ۱۸ قانون کار در زمانی که کارگر سبب شکایت کارفرما توقیف شده است مطابق این ماده کارفرما تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد. می بایست برای رفع احتیاجات خانواده ایشان به صورت ماهیانه ۵۰٪ از حقوق ماهیانه کارگر را به خانواده اش پرداخت نماید.^{۱۰}

۲- در شرایطی که در حین بازرسی از کارگاه به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای به علت عدم رضایت ضوابط حفاظت فنی و بهداشتی احتمال بروز حادثه وجود داشته باشد، بنا به درخواست وزارت کار و

^۹- عراقی، همان منبع، ص ۲۳۷

^{۱۰}- تبصره، ذیل ماده ۱۸ قانون کار «کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل ۵۰٪ از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.»

امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرار تعطیل و لاک مهر تمام یا قسمتی از کارگاه صادر می شود. کارفرما موظف به پرداخت مزد کارگران در ایام تعطیل به علت مورد فوق الذکر می باشد.

البته تعطیلی کارگاه در ماده ۱۰۵ قانون کار به صراحت جزء موارد تعلیق نیامده است اما از آنجا که انجام تعهد دو طرف منوط به فراهم کردن امکان کار و فعالیت از سوی کارفرما و انجام کار از سوی کارگر به طور موقت ناممکن می گردد باعث می شود قرارداد کار به حالت تعلیق در بیاید برابر تبصره ماده ۱۰۵ قانون کار «کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.» اما مواردی نیز وجود دارد که در آن قانون کار به مصداق سختی به میان نیاورده است اما قانون کار در این دو موردی که ارائه می شود به قانون تامین اجتماعی ارجاع داده است که از قرار ذیل است.

۱- گرچه بیماری کارگر جزء موارد تعلیق قرارداد کار در قانون کار (مواد ۱۴ الی ۲۰) آورده نشده است با توجه به ماده ۷۴ قانون کار « مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.» ماده ۷۴ قانون کار را باید جزء موارد تعلیق دانست و سازمان تامین اجتماعی در حدود مقررات و طبق ماده ۶۲ قانون تامین اجتماعی به کارگر بیمار غرامت دستمزد ایام بیماری باید بپردازد.

۲- با ماده ۷۶ قانون کار که بیان می دارد «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توامان ۱۴ روزه مرخصی اضافه می شود.»

تبصره ۲: «حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.» همانطور که در ماده ۷۶ ملاحظه می شود مرخصی زایمان جزء موارد تعلیق محسوب میشود هر چند که در مبحث تعلیق آورده نشده است و حقوق ایام مرخصی زایمان باید طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت می شود^{۱۱}

مرخصی زایمان به دو دلیل جزء موارد تعلیق است:

- ۱- توقف تعهدات یکی از طرفین و دیگری موقت بودن آن است. میزان غرامت دستمزد ایام بارداری معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است که حداکثر ۴ ماه برای زایمان های یک قلو، ۵ ماه برای زایمان دو قلو و یکسال برای سه قلو و بیشتر بدون کسر سه روز اول پرداخت می شود.^{۱۲}

بخش دوم: احتساب یا عدم احتساب مدت تعلیق جز سابقه خدمت کارگر

گفتار اول: مدت خدمت نظام وظیفه

یکی از موارد حائز اهمیت در مبحث تعلیق محاسبه یا عدم محاسبه دوران تعلیق جزء خدمت کارگر و سابقه کارگر است. چون مدت تعلیق می تواند در برخورداری کارگر از برخی مزایا مانند بازنشستگی پیری .. برای کارگر مفید و مهم باشد. در قانون کار در برخی موارد امکان محاسبه این دوران جزء سوابق خدمتی کارگر وجود دارد که در ادامه به ذکر آنها می پردازیم اما در بقیه موارد امکان محاسبه این دوران جزء سابقه خدمتی کارگر وجود ندارد بعبارت دیگر با عنایت به قواعد کلی مربوط به تعلیق قرارداد کار که بر اساس آنها جز در مواردی که احتساب مدت تعلیق در سابقه کار کارگر و پرداخت مزد توسط کارفرما در این مدت در مقررات قانونی مربوطه تصریح گردیده مانند مورد تعلیق خدمت سربازی و ... و یا ایام بیماری

۱۱- بیمه شدن زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید، کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ (قانون تامین اجتماعی) می باشد که حداکثر برای مدت ۱۲ هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد (ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی مصوب

کارگرانی که به موجب تشخیص سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نمی باشند مدت تعلیق جزء مدت قرارداد کار و سابقه کار، کارگر به حساب نیامده و کارفرما تکلیفی در خصوص پرداخت حقوق و مزایای وی ندارد و تنها افزایشات مزدی موضوع مصوبات شورای عالی کار (به استثنای پایه ی سنوات) در هنگام رفع حالت تعلیق به دستمزد دریافتی کارگر (دستمزد دریافتی قبل از بروز حالت تعلیق) اضافه خواهد گردید. پس از ذکر توضیحات در اینجا به توضیحات اولین مورد از مواردی که امکان محاسبه دوران تعلیق در سوابق خدمت کارگر است می پردازیم.

مدت خدمات نظام وظیفه عمومی: مطابق تبصره ماده ۱۴ قانون کار «مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود» اما به موجب اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۸۳/۱/۳۰، تبصره یک ماده ۱۴ جانشین متن فوق شده است. مقرره جدید مدت خدمت وظیفه را تنها جزء سوابق مربوط به تامین اجتماعی می شمارد. متن تبصره یک به قرار زیر است «مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزء سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب می گردد و...»

با توجه به صراحت قانونگذار در این ماده مبنی بر لحاظ داشتن مدت خدمت سربازی جزو سوابق کار کارگر، کلیه افزایش های مزدی ناشی از سنوات کار و کارگاه منجمله باید سنوات، به کارگر مزبور تعلق خواهد گرفت. و اما چنانچه به دلایلی از جمله غیبت و فرار از خدمت کارگر مدتی را اضافه خدمت داشته باشد، خدمت مزبور (اضافه خدمت) جزو سوابق کار محسوب نخواهد شد.

گفتار دوم: مدت توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما

مطابق موارد ۱۷ و ۱۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹

ماده ۱۷ قانون کار «قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد».

ماده ۱۸ «چنانچه توقیف کارگر 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 به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره: کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید. چنانچه توقیف کارگر در اثر شکایت کارفرما باشد، مدت تعلیق در حالتی که توقیف به محکومیت منجر نشده باشد، جزء سوابق کارگر محسوب و همانطور که پیشتر نیز گفته شد کارفرما مکلف به پرداخت مزد و مزایای کارگر در این ایام می باشد.

گفتار سوم: مدت مرخصی استعلاجی

مدت مرخصی استعلاجی چنانچه به تایید سازمان تامین اجتماعی رسیده باشد جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود. طبق تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابقه خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود».

این تبصره موید مطلب بالا است که مدت مرخصی استعلاجی جزء سابقه کار کارگر محسوب می شود.^{۱۳}

^{۱۳} - ماده ۷۴ قانون تامین اجتماعی «مدت مرخصی استعلاجی با تایید سازمان اجتماعی جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد»

اما نکته ای که توجه به آن ضروری است این است که ممکن است کارگری که از مرخصی استعلاجی استفاده کرده است، بیمه نباشد و به این دلیل نتواند از امکانات سازمان تامین اجتماعی استفاده نماید و یا از چتر حمایتی بیمه دیگری بهره مند شود. مثل کارگران بازنشسته که پس از بازنشستگی بر اساس قانون کار مشغول به کار هستند. آیا باید این دوره جزو سوابق استخدامی ایشان در روزهای کار به حساب آید؟ در جواب به این سوال سازمان تامین اجتماعی می تواند به عنوان یک مرجع، مسئول تایید یا عدم تایید بیماری باشد تا پس از تایید فرد مستحق بتواند از سوابق کاری خود در این مدت بهره مند شود.

گفتار چهارم: مدت مرخصی زایمان

در این گفتار یکی دیگر از مواردی که قانون کار را جزء سوابق خدمت کارگر در دوران تعلیق محاسبه می شود آورده است. طبق تبصره ۱ ماده ۷۶ که در گفتار قبل آورده شد قانون تامین اجتماعی مرخصی زایمان نیز با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق پیش از خدمت کارگر محسوب می شود و همچنین طبق تبصره دوم این ماده حقوق ایام مرخصی زایمان نیز طبق قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

گفتار پنجم: سابقه پیش از حالت تعلیق

اما یکی از مواردی که به عقیده بنده توضیح آن ضروری به نظر می رسد سابقه پیش از حالت تعلیق است یعنی زمانی که مواردی به وجود نیامده است که تعلیق به وجود آید و کار کارگر به صورت موقت متوقف گردد. اما با توجه به تعلیق قرارداد کار، که در آن رابطه کار ما در عین حال حفظ شغل کارگر برای وی پس از رفع موانع تعلیق است. به نظر می رسد که در مواردی که مدت تعلیق جزء سابقه خدمت محسوب نمی شود سابقه خدمت کارگر پیش از وقوع مانعی که باعث بروز تعلیق گردد محفوظ می ماند. به عبارت دیگر کارگر که به دلیل بروز مانعی کار او متوقف شده است و جزء مواردی که در بالا ذکر شد (موارد مطرح در قانون کار) نباشد سابقه ای که این کارگر قبل از بروز حالت تعلیق داشته جزء خدمت وی محفوظ می ماند. یعنی زمانی که حالت تعلیق از بین می رود تمامی افزایش های مزد و دیگر موارد درباره مزد کارگر اعمال می گردد. همچنین در قسمتی از ماده ۱۴ قانون کار نیز بیان شده است پس از رفع حالت تعلیق، با احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد به حالت اول خود باز می گردد.

بخش سوم: بررسی چند مفهوم و نکته در تعلیق قرارداد کار

گفتار اول: امکان تعلیق قرارداد موقت کار

مطابق ماده ۷ این قانون: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد». نظر به اینکه ماده ۱۴ قانون کار در بیان موضوع تعلیق قرارداد کار از عبارت «قرارداد کار» به نحو مطلق استفاده نموده و تفکیکی مابین قراردادهای دائمی کار و قراردادهای موقت کار به وجود نیاورده و از سویی ماده ۷ قانون کار نیز قرارداد کار را اعم از قرارداد دائم و قرارداد موقت دانسته، بنابراین از دیدگاه این قانون و از نقطه نظر تئوریک امکان تعلیق قراردادهای موقت کار موجود خواهد بود و کارگران موقت نیز می توانند پس از رفع حالت تعلیق از مزایای ماده ۲۰ این قانون منتفع گردند.

اما مسئله اصلی اینجاست که «در عمل چه اتفاقی افتاده است؟»

در مقام عمل کارفرمایان با توسل به گریزگاه مورد اشاره (تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار) و با سوء استفاده از این خلاء قانونی، قسمت اعظم قراردادهای کار خود را با کارگران به صورت موقت و برای مدتی کمتر از سه ماه منعقد می کنند تا از یک سو منافع مورد پیش بینی برای کارگران در قانون کار از جمله عدم امکان اخراج و پرداخت پاداش پایان کار و ... را بی اثر گردانند و از سویی دیگر از زیر بار الزامات و قواعد آمره قانون تامین اجتماعی در خصوص بیمه کارگران شانه خالی کنند. بدیهی است که رفع حالت تعطیل تمام یا قسمتی از کارگاه، خدمت نظام وظیفه، مرخصی تحصیلی، و ... مدت زمانی بسیار بیشتر از کل مدت زمان قراردادهای کار موقت در ایران طول خواهد کشید و بعد از رفع حالت تعلیق، قرارداد کار مدتش خاتمه یافته و دیگر قراردادی موجود نیست که با استناد به آن بتوان از مزایای ماده ۲۰ قانون کار استفاده نمود. به عبارت دیگر، در عمل، کارگرانی که قراردادهای موقت است به طور کلی از مزایای تعلیق قرارداد کار محروم خواهند بود. با این اوصاف مشخص است که تعلیق قراردادهای موقت کار که جنبه قانونی دارد موضوعی خواهد بود که با توجه به شرایط فعلی بازار کار ایران، به هیچ وجه امکان عملی نداشته و آن را باید صرفاً در لابلای مواد گرد و خاک خورده قانون کار ایران سراغ گرفت نه در عمل.

گفتار دوم: تعلیق در قراردادهای پیمانکاری

تعلیق پیمان مطابق بند الف ماده ۴۹ شرایط عمومی پیمان اختیاری است که به کارفرما داده شده تا هر زمان که بخواهد از آن برای تعلیق اجرای کار استفاده کند البته کارفرما نمیتواند بدون دلیل پیمان را معلق نماید بلکه عواملی سبب تعلیق اجرای موضوع پیمان می گردد که بعضی از این عوامل قهری است مانند بروز حوادث قهری و بعضی دیگر غیر قهری مثل عدم تامین اعتبار لازم برای طرح مربوطه. بنابراین می توان گفت اگرچه تعلیق اجرای کار در اختیار کارفرماست اما علل آن بعضاً خارج از اختیار اوست. عوامل تعلیق قهری پیمان وفق ماده ۲۶ و بند الف ماده ۴۳ شرایط عمومی پیمان عبارتند از جنگ اعم از اعلام شده یا نشده، انقلاب ها و اعتصاب های عمومی، شیوع بیماریهای واگیردار، زلزله، سیل، طغیان های غیر عادی، آتش سوزیهای دامنه دار و مهار نشدنی، طوفان، حوادث مشابه خارج از کنترل و دوطرف پیمان که در منطقه اجرای کار وقوع یابد و ادامه کار را برای پیمانکار ناممکن سازد و بالاخره کشف اشیای عتیقه هنگام عملیات اجرایی طرح.

مدت تعلیق پیمان باید مشخص و معلوم بوده و مدت آن نمی تواند نامحدود باشد. در این باره بند الف ماده ۴۹ شرایط عمومی پیمان بیان می دارد: «کارفرما می تواند در مدت معین، اجرای کار را برای یک بار و حداکثر سه ماه معلق کند...، و سپس بند د ماده یاد شده اضافه می کند: «در صورتی که تعلیق بیش از سه ماه ضروری باشد کارفرما میتواند با موافقت پیمانکار مدت تعلیق را یک بار دیگر و حداکثر سه ماه... افزایش دهد.» بنابراین تعلیق پیمان به مدت سه ماه از اختیارات کارفرماست و برای تمدید سه ماه دیگر آن نیاز به موافقت پیمانکار دارد لذا در صورت عدم موافقت پیمانکار با تعلیق بیش از سه ماه پیمان خاتمه می یابد. در مورد بروز قوه قاهره و حوادث قهری نیز با توجه به بند ج ماده ۴۳ شرایط عمومی پیمان حداکثر تا شش ماه اجرای کار معلق و متوقف می شود. علل تعلیق پیمان یا قهری است، یا اختیاری لذا وظایف طرفین در هریک از این دو نوع متفاوت است تعهدات کارفرما هنگام تعلیق قهری به شرح ذیل است:

- وصول خسارتهای وارده شده بر کارهای موضوع پیمان را در صورتیکه بیمه شده باشد از بیمه گر پرداخت آن به پیمانکار، با تأیید مهندس مشاور به تدریج تا اعاده کار به حالت اولیه
- جبران خسارت پیمانکار در صورت عدم بیمه کارهای موضوع پیمان و یا عدم کفایت میزان مبلغ وصول شده از بیمه گری برای جبران خسارتهای
- پرداخت هزینه های بالاسری پیمانکار برای مدت مازاد بر یک ماه اول، طبق بند ب ماده ۴۹ شرایط عمومی پیمان و نیز پرداخت اجرت المثل ماشین آلات باقی مانده در کارگاه

پیمانکار نیز در زمان تعلیق قهری مکلف است ضمن بکارگیری حداکثرکوشش خود برای حفاظت از کارهای اجرا شده و انتقال مصالح و تجهیزات پای کار به محل های مطمئن و ایمن، در صورت رفع وضعیت قهری اگر کارفرما اعاده کارها را به حالت پیش از وقوع حادثه لازم و میسر بداند اجرای کارها را بی درنگ آغاز و تمدید مناسبی را برای اعاده کارها به وضع اولیه به کارفرما پیشنهاد نماید. در صورت تعلیق اختیاری پیمان نیز تعهداتی بر عهده طرفین متصور است و در این حالت کارفرما میبایست مراتب تعلیق اجرای کار را با تعیین تاریخ شروع تعلیق به پیمانکار اطلاع دهد و هزینه های بالاسری پیمانکار را به میزان تعیین شده در اسناد و مدارک پیمان پرداخت نموده و در صورتی که پیش از آغاز عملیات، تعلیق پیمان از سوی کارفرما ابلاغ شود ۸۰ درصد هزینه تعلیق محاسبه شده را به پیمانکار پرداخت نماید و اگر عوامل موجب تعلیق کار برطرف شود با تعیین مهلتی برای پیمانکار به منظور آماده نمودن کارگاه تاریخ شروع مجدد کار را به پیمانکار ابلاغ کند. لازم به ذکر است پیمانکار در زمان تعلیق اختیاری یک وظیفه بیشتر ندارد و آن اینکه او مکلف است در مدت تعلیق، تمام کارهای انجام شده را بر اساس پیمان بطور شایسته حفظ و حراست کند.

بخش چهارم : موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارگر

گفتار اول : موارد پیش بینی شده در مبحث تعلیق

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 (ماده ۱۵ ق. ک) توقیف کارگر (ماده ۱۷ قانون کار) 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^{۱۴}. اما موارد تعلیق تعدادی از آنها مربوط به امور مربوط به کارگر است که از جمله: انجام خدمت نظام وظیفه مرخصی آموزشی و دیگر مرخصی های بدون حقوق و توقیف کارگر. این موارد از جمله مواردی است که مربوط به امور کارگر است. البته موارد دیگری نیز مربوط به امور کارگر است که در مبحث تعلیق پیش بینی نشده است که این موارد را که شامل بیماری کارگر و مرخصی بارداری و زایمان است را در گفتار بعد به آن می پردازیم.

خدمت نظام وظیفه :

خدمت نظام وظیفه را می بایست از مواردی دانست که امور مربوط به کارگراست و قرارداد به حالت تعلیق در می آید. یعنی کارگر به علت قرار گرفتن در شرایط خاص امکان انجام تعهدات خود را به عهده نخواهد داشت. پس یکی از موارد تعلیق موردی است که کارگر در حین اشتغال به کار در کارگاه به علت رسیدن به سن اعزام به خدمت، می بایست به خدمت سربازی اعزام گردد.

به موجب ماده ۲ قانون خدمت وظیفه عمومی (مصوب ۱۳۶۳/۷/۲۹)^{۱۵} هر فرد ذکور ایرانی از اول فروردین ماه سالی که در آن وارد سن ۱۹ سالگی می شود، مشمول مقررات خدمت وظیفه عمومی خواهد بود.

در حال حاضر نیز تمام افراد بعد از رسیدن به سن قانونی و در صورتی که از معافیت ها استفاده نکرده باشد باید دوره ضرورت را انجام دهد و در اصل آنچه مبنای کار در خصوص وضعیت پایان خدمت است، گذراندن دوره ضرورت است که پس از پایان این دوره کارت پایان خدمت زیر پرچم در دوران صلح داده می شود. همانطور که می دانیم بر اساس ماده ۷۹ قانون کار، حداقل سن برای انجام کار ۱۵ سال است یعنی یک پسر که ۱۵ سال است و مشغول به کار در کارگاهی است هنوز

^{۱۴} اعرافی - عزت اله، حقوق کار (۱)، همان منبع، ص. ۲۳

^{۱۵} به نقل از مجموعه قوانین ۱۳۶۳، ص ۲۹۴ الی ۳۱۲.

به سن ضرورت نرسیده یعنی مشمول نشده و پس از چند سال به سن قانونی مربوط به مشمولیت می رسد و می بایست جهت دوره ضرورت به خدمت اعزام گردد و یا در فرض دیگر فردی دانشجوی است و وقتی که کسی دانشجوی است می تواند از معافیت تحصیلی که از جمله معافیت های موقت است استفاده کند و در جایی مشغول به کار است اما پس از فارغ التحصیل شدن به علت اتمام دوره معافیت باید به خدمت اعزام شود. چون مطابق قانون به سن اعزام به خدمت رسیده است و در این صورت تا پایان زمان دوره ضرورت قرارداد کار این افراد به حالت تعلیق در می آید. در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در خصوص اینکه خدمت نظام وظیفه نیز می تواند از مصادیق تعلیق باشد صحتی به میان نیامده است. ولی طبق ماده ۷ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۵۰/۲/۱۳ را کارگران و مستخدمین مؤسسات حقوقی، همچنین کارگران مؤسسات دولتی و سازمانهای وابسته به دولت که خدمت زیر پرچم را انجام می دهند، پس از پایان خدمت زیر پرچم مجدداً به کار اولیه اشتغال خواهند یافت و کارفرما مکلف است آنان را به کار اولیه خود گمارد. امکان بازگشت به کارگر پس از طی این دوره وجود داشته است و کارفرما مکلف به پذیرش ایشان در کار اولیه شده است. مطابق ماده ۱۹ «در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و مدت آن نیز جزء سوابق خدمتی کارگر نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد (تبصره ۱ ماده ۱۴ قانون کار) جهت تعلیق به سبب خدمت نظام وظیفه عمومی شرایط خاصی لازم است که در صورت شکل گیری و تحقق آن می توان این موارد را از اسباب تعلیق قرارداد کار دانست.

این شرایط:

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.

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.

مدت تعلیق درمورد 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.

در مدت تعلیق، کارفرما در خصوص پرداخت مزد و سایر مزایای جانبی تعهدی به کارگر نخواهد داشت ولی به محض پایان خدمت، کارگر موظف به مراجعه به کارگاه و اعلام آمادگی برای انجام کار است. اما مورد دیگری نیز وجود دارد که شخصی به طور داوطلبانه کارگران در جبهه جنگ است در هنگام بروز جنگ بجز استفاده از نیروهای مسلح و نیروهای نظامی آموزش

دیده جهت دفاع از کشور تمامیت ارضی میهن شریطی وجود دارد که می بایست از توان نیروهای دیگر استفاده شود پس حضور کارگران می بایست از لحاظ قانونی به ترتیبی تنظیم تا تعهدات ایشان به کارفرما در هنگام حضور در جنگ مشخص و معین باشد تا فرد ضمن حضور در مناطق جنگی، نحوه ارتباطش با کارفرما نیز مشخص گردد. در قانون کار فعلی نیز قانون گذار این موضوع را مورد توجه قرار داده است. مطابق تبصره ذیل ماده ۱۴ قانون کار این موضوع در فصل مربوط به موارد تعلیق قرار گرفته است و قانونگذار آن را جزو سوابق خدمت و کار، لحاظ نموده است. در خصوص شرکت داوطلبانه کارگران مباحثی وجود دارد که به آن می پردازیم

الف) مطابق خدمت نظام وظیفه دوره ضرورت ۲ سال است که کارگر پس از ۲ ماه پس از پایان خدمت باید به کار خود بازگردد اما در خصوص شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه قانونگذار هیچ مدتی را ذکر نکرده است اما در خصوص عدم ذکر وقت و مدت برای حضور کارگر در جبهه و اینکه در طول این مدت کارفرما مکلف است به پرداخت هزینه های کارگر به نظر می رسد که غیر منصفانه باشد زیرا مدت آن شاید طولانی شود اما برای حل این مشکل می توان ضمن حمایت های بیمه ای در این خصوص و سپردن مسئولیت پرداخت مزایای پایان کار در این مورد خاص به سازمان هایی مثل تأمین اجتماعی، مدت زمان حضور کارگر در جبهه نیز معدود به زمان مشخص و معینی باشد.

ب) در زمان حضور داوطلبانه کارگر در جنگ به مانند خدمت نظام وظیفه رابطه قراردادی باید وجود داشته باشد و در صورت وجود رابطه قراردادی قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و مدت حضور او در جبهه جزو سوابق خدمت او محسوب می شود و کارفرما پس از بازگشت کارگر موظف است این سوابق را لحاظ دارد و او را به کار بازگرداند.

ج) با توجه به تبصره ۷ قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید شده یا می شوند (مصوب ۱۳۶۰) از جمله شرایط بهره مندی از قانون مذکور، معرفی؟؟؟ از طرف کارگاه مربوط و همچنین اعزام به منطقه جنگی از طرف مرجع صلاحیتدار، اعلام شده است. پس می بایست اعزام کارگر از طریق بابا اطلاع کارگاه مربوطه صورت پذیرد.

د) طبق تبصره ذیل ماده ۳۰ قانون کار کارگر در صورت عدم عذر موجه می بایست حداکثر تا ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، کارگر باید آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نماید.

ه) مطابق تبصره ۲ ماده ۱۴ قانون کار و با توجه به تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی افرادی که سابقه حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند، سوابق خدمتی آنان جزو کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود.

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 در باب 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.

طبق این تعریف «ترک خدمت در زمان معین از طرف مأمور دولت یا ذن 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.»

مرخصی بدون حقوق نیز دارای تعریف مشخصی در قانون نیست و قانونگذار به ماده ۱۶ به عنوان یکی از موارد تعلیق از آن یاد کرده است و در ماده ۷۲ قانون کار نیز از مرخصی بدون حقوق نامبرده است ولی مدت و شرایط برگشت کار پس از پایان این نوع مرخصی را مشروط به توافق کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما نموده است.

در قانون استخدام کشور در ماده ۴۹ مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ تعریف و توضیحاتی در رابطه با مرخصی بدون حقوق داده شده است. مطابق این ماده مرخصی بدون حقوق، مرخصی است که مستخدم رسمی با موافقت وزارتخانه یا مؤسسه مربوط و بدون اخذ حقوق استفاده می کند و از لحاظ تقاعد جزء خدمت محسوب نمی شود.

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.

می توان اینگونه مرخصی بدون حقوق را تعریف کرد « مرخصی بدون حقوق، مرخصی است که کارگر با رضایت کارفرما و بدون دریافت حقوق (دستمزد) از آن استفاده می کند و در اینصورت قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و پس از رفع آن به حالت اولیه باز می گردد» و نکته ای که در این مبحث به نظر مهم می آید این است که حداکثر مدت مرخصی بدون حقوق مطابق ماده ۱۶ دو سال است.

مرخصی تحصیلی:

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. با توجه به اینکه قانونگذار سطح علمی مشخص نکرده که مثلاً کارگر فقط برای ادامه تحصیل در دانشگاه یا آموزشگاه خاصی حق دریافت مرخصی تحصیلی دارد پس انواع مرخصی های آموزشی کوتاه مدت، عمومی دانشگاهی را دربر می گیرد که مدت آن دو سال است و تا دو سال دیگر نیز قابل تمدید است. اما نکته ای که در این مدت مدنظر و مهم به نظر می رسد این است که قانونگذار مشخص نکرده است که فردی اگر دوران تحصیلاتش از ۴ سال بیشتر شد چه تربیتی باید اتخاذ شود؟ در پاسخ به این سؤال با توجه به نکاتی که در فوق ارائه شد با توجه به اینکه قانون کار جنبه حمایتی دارد (نسبت به کارگر) به نظر می رسد توافق بین کارگر و کارفرما در اینجا کار ساز باشد. همچنین افزایش مدت مرخصی بیشتر از ۴ سال باعث افزایش بهره وری کارگر و ایجاد فایده خواهد بود.

توقیف کارگر:

مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار در رابطه با توقیف کارگر است. اما این دو ماده دو نوع توقیف را بیان کرده که در ماده ۱۷ توقیف ناشی از عمل کارگر است اما در ماده ۱۸ به سبب شکایت کارفرما اما در کل می توان اینطور بیان کرد که ماده ۱۷ عام تر است و ماده ۱۸ را باید جزئی از آن دانست. پس توقیف کارگر طبق نظر قانونگذار که بیان می شود از موارد تعلیق قرارداد کار است. ماده ۱۷ « قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد».

ماده ۱۸ « چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه می پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. پس از بیان مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار که به بیان توقیف کارگر پرداخته است ما توضیحاتی در رابطه با این دو مورد می دهیم.

در ماده ۱۷ قانون کار شرط معلق شدن را توقیفی دانسته است که منتهی به حکم محکومیت نشود و اگر توقیف منتهی به حکم محکومیت یا حبس شد تعلیق بی معنا خواهد بود. در این رابطه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مورخ ۱۳۸۰/۵/۱۴ رأی صادر کرده که براساس آن محکومیت قطعی، مشمولین قانون کار به واسطه تعقیب در مراجع قضایی از موجبات قطع رابطه کارگر با کارفرما محسوب می گردد. «نظر به اینکه محکومیت کیفری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال آنان به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی یا تحمل مجازات قطعی از مصادیق ترک خدمت و از موجبات قطع رابطه همکاری با کارفرما محسوب می شود. بنابراین دادنامه شماره ۳۸۵۰ مورخ ۱۳۷۸/۴/۲۰ شعبه ۱۲ بدوی دیوان درحدی که متضمن این معنی است موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می شود^{۱۶}. اما اشکالی که هست این است که اگر توقیف منتهی به حکم محکومیت نشود، قرارداد کار در مدت توقیف به حالت تعلیق در نمی آید.

در فرضی فردی در جرائم رانندگی توقیف شده است و محکوم به جزای نقدی شده است آیا در اینصورت این فرد قراردادش به حالت تعلیق در نمی آید؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت قانونگذار می بایست با توجه به حمایتی بودن قانون کار از کارگر مواردی این چنین را از موارد دیگر استثناء می کرده است زیرا در این محکومیت فرد می تواند علی رغم محکومیت می تواند به انجام تعهدات خود نسبت به کارفرما عمل کند. مگر اینکه به دلیل عدم توان مالی کارگر به پرداخت جزای نقدی او به حبس تبدیل گردد قانونگذار در این زمینه می توانست شرایط بهتری را در نظر بگیرد و فردی را که جرم او بر فرض (سرقت، اختلاس و ...) است را با فردی که جرم آن جرائم رانندگی است را میان آنها فرق و استثنایی قائل گردد اما توقیف کارگر را می توان در سه حالت پیش بینی کرد که عبارتند از:

حالت اول: حالتی است کارگر به سبب شکایت کارفرما یا غیر آن توقیف گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت گردد که در این حالت قانون ساکت بوده است اما در ماده ۲۷ قانون کار گفته شده که غیبت و حاضر نشدن کارگر در محل کار در نتیجه قصور در انجام وظیفه محوله و نقض آئین نامه های انضباطی کارگاه محسوب می شود و لذا کارمند ما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان « حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

^{۱۶} 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

حالت دوم زمانی است که در ماده ۱۷ قانون کار به صراحت گفته شده است یعنی زمانی که نه کارفرما شکایت کرده است نه کارگر مقصر بوده و توقیف منتهی به حکم محکومیت نگردد در این حالت قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و کارگر پس از توقیف به کار خود باز می گردد اما کارفرما مکلف نیست مزدی هم بابت مدت تعلیق به کارگر پرداخت کند.

حالت سوم: زمانی اتفاق می افتد که توقیف در نتیجه شکایت کارفرما بوده است و شکایت وی منتهی به حکم محکومیت کارگر نگردد اما در حالت قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و معلوم می شود که شکایت کارفرما بی اساس بوده و کارفرما مجبور است که علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید و کارگر را به کار سابق خود بازگرداند که این حالت در ماده ۱۸ قانون کار نیز آورده شده است اما تبصره ماده ۱۸ در صورت تعلیق قرارداد کار به سبب شکایت کارفرما، کارفرما موظف است تا زمان مشخص شدن وضعیت کارگر، جهت رفع حوائج خانواده کارگر، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه وی را به خانواده اش بپردازد.

تبصره ماده ۱۸ به نظر مفید است البته به حال کارگر اما حالتی پیش می آید که قانونگذار بیان نکرده است و آن صورتی است که توقیف منجر به حکم محکومیت شود، چه کسی پاسخگوی باز پرداخت علی الحساب پرداختی کارفرما است؟ به نظر می رسد می بایست وظیفه پرداخت علی الحساب از سوی قانونگذار به نهادهای حمایتی چون سازمان تأمین اجتماعی محول گردد. تا از بروز مشکلات جلوگیری شود. اما نکته مهمی که باید به آن پرداخت در رابطه با ماده ۱۸ قانون کار است که ایرادی به آن گرفته شده است. قانونگذار در ماده ۱۸ صحبت از رسیدگی حکم از مراجع حل اختلاف نموده است، در صورتی که صلاحیت و ترکیب اعضای هیئت حل اختلاف در مواد ۱۵۷ و ۱۵۸ قانون کار مشخص است، مراجع حل اختلاف نه جزء تشکیلات دادگستری است و نه صلاحیت رسیدگی به موارد کیفری کارگران را دارد و اگر نظر قانونگذار این نبود و با آوردن حکم دادگاه و در پایین سطر نظر در مراجع دادگستری داشته است. لذا منظور مراجع حل اختلاف همان هیئت حل اختلاف اداره کل و امور اجتماعی است که در اداره کار هر شهرستان مستقر است و اگر نظر قانونگذار هیئت حل اختلاف باشد که مطابق اصل ۳۲ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که مقرر می دارد هیچکس را نمی توان دستگیر کرد مگر به حکم و ترتیبی که قانون معین می کند. این هیئت صلاحیت این امر را ندارد. چون حکم توقیف و بازداشت متهم طبق قانون آئین دادرسی کیفری در صلاحیت دادگستری است نه مراجع حل اختلاف پس به نظر می رسد به جای به کار بردن مراجع حل اختلاف از کلمه دادگاه باید استفاده می شده است چون این مراجع صلاحیت صدور رأی را ندارند.

گفتار دوم مواردی که در مبحث تعلیق نیامده است.

الف) بیماری کارگر

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. 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.

مطابق بند ۲ ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تأمین اجتماعی قادر به کار نباشد و از کار افتاده شناخته نشود ادامه خواهد یافت.

اما براساس ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی میزان غرامت دستمزد بیماری به شرح ذیل است :

- ۱) بیمه شده دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل : $\frac{3}{4}$ آخرین مزد یا حقوق روزانه
- ۲) بیمه شده مجرد و غیر متکفل در صورت بستری شدن با هزینه سازمان تأمین اجتماعی $\frac{1}{2}$ آخرین مزد یا حقوق روزانه و در غیر اینصورت $\frac{2}{3}$ آن.

شایان ذکر است میزان محاسبه آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده که مبنای تعیین غرامت دستمزد ایام بیماری است از طریق تقسیم مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه وی ظرف آخرین ۹۰ روز پیش از استراحت، به روزهای کارکرد وی در این مدت محاسبه می شود. اما نکته ای که در آخر این مبحث حائز اهمیت است این است که میزان غرامت دستمزد، از میزان حقوق و مزایای کارگر پایین تر است.

ب) مرخصی ایام بارداری

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.^{۱۷}

^{۱۷} ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی

ج) تعلیق به موجب ماده ۲۷ و ماده ۲۹ قانون کار.

ماده ۲۷ قانون کار در بردارنده اخراج موجه کارگر است. این ماده در فصل مربوط به تعلیق قرارداد کار نیامده است اما وقتی که در متن ماده دقت می کنیم که اخراج کارگر به دلیل عدم انجام وظایف محوله از سوی کارفرما و تا زمانی موضوع در مراجع حل اختلاف بررسی می شود قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می آید.

یعنی اینکه کارگر در این مدت تا اعلام نظر مراجع دادرسی کار موظف به انجام کار نبوده است یعنی اگر حکم مراجع مربوطه، فسخ قرارداد کار بود، قرارداد پس از حالت تعلیق خاتمه می یابد، ولی اگر حکم مراجع بر بازگشت کارگر به کار باشد، مدت تعلیق جزو سوابق کارگر محسوب می گردد و کارفرما موظف به پرداخت حقوق دوران تعلیق می باشد.

البته در رابطه با ختم قرارداد کار نظر شورای اسلامی کار از اهمیت بسزای برخوردار است.

البته یکی از اساتید دیگر حقوق (۱) مواردی را در رابطه با تعلیق بدون مجوز ذکر کرده اند که به شرح ذیل می باشند:

(۱) تعطیل موقت کارگاه بدلائل مانند، دلایل فنی، اقتصادی و ...^{۱۸}

(۲) تعلیق قرارداد توسط کارفرما ساخت عنوان کوتاهی کارگاه در انجام وظیفه و لزوم اعمال تنبیهات انضباطی.

(۳) چنانچه کارفرما علی رغم نظر مخالف شورای اسلامی کار و در صورت عدم وجود نمایندگان قانونی مذکور در کارگاه، علی رقم نظر مخالف هیأت تشخیص موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار از کار کارگر جلوگیری نماید و نیز در مواردی که با وجود موافقت تشکل کارگری موجود در کارگاه، کارگر به فسخ قرارداد تکمیل نکرده و از دریافت حق سنوات مقرر در ماده امتناع نماید، چنانچه کارگر در مراجع حل اختلاف صلح شکایت کند در مدت رسیدگی مراجع مزبور قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

(۴) در مواردی که کارفرما به دلایلی به جز آنچه در ماده ۲۷ قانون کار آمده، تصمیم به اخراج گرفت و قبل از تأیید هیأت تشخیص موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار از کار کارگر جلوگیری می کند.

(۵) چنانچه پس از رفع حالات تعلیق، کارگر به کارگاه مراجعه و تقاضای ارجاع کار نماید ولی کارفرما از پذیرش و ارجاع کار بدوی امتناع نماید.

با توجه به بررسی ها فوق مصادیق تعلیق موضوع ماده ۲۹ و یا مصادیق تعلیق بدون مجوز آن دسته از مواردی باید داشت که کارفرما بدون هیچ مجوز قانونی اقدام به تغییر شرایط کار نموده یا بر هر عنوان به دلیل عدم وجود دلایل کافی برای خاتمه قرارداد کار، به صورت موقت اقدام به معلق نمودن تعهدات موضوع قرار داد می پردازد کرد و تمامی موارد یاد شده موضوع می بایست در مراجع حل اختلاف مطرح و پس از بحث و بررسی در خصوص ادامه همکاری طرفین رأی صادر شود. در صورتیکه رأی بازگشت به کارگر صادر شود مدت تعلیق می بایست جزو سوابق کارگر محسوب حقوق و دستمزد و حتی ضرر و زیان کارگر (ماده ۱۸ قانون کار) نیز توسط کارفرما پرداخت شود.

گفتار سوم: 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

^{۱۸}. منشی زاده، گشواد، قرارداد کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۱، ص ۴۲

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 کمیسیون سازش شورای توافق و هیأت حل اختلاف، امکان استفاده از حق اعتصاب وجود داشته است. اما در اینجا تعریفی از اعتصاب می‌کنیم و سپس اعتصاب را در کشورهای دیگر و در ایران بررسی می‌کنیم. تعریف اعتصاب:

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. دیولتریک 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 خواسته های فعلی شان»^{۱۹}

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 حربه سندیکاها، تشکلهای کارگری، برای رسیدن به حقوق اعضاء دانست. البته در غالب قوانین کار، راه حل های متعدد و متنوعی پیش بینی شده است. زیرا در بسیاری از موارد ممکن است از حق اعتصاب سوء استفاده هایی شود، یا آنکه بکارگیری بی رویه آن برای حیات اقتصادی و اجتماعی جامعه زیان آور باشد.^{۲۰} اعتصاب به عنوان واقعیتهای انکار ناپذیر، که نگاه برای تغییر وضعیت شغلی و جهت رسیدن به اهداف سیاسی یا اجتماعی در کشور ما مورد استفاده قرار گرفته است ولی علی رغم اینکه حق اعتصاب در قوانین بسیاری از کشورها یکی از زیر شاخه های مربوط به حقوق ملت است ولی هیچگاه در قانون اساسی کشور ما جایی نداشته است اما قانونگذار در قانون عادی با توجه به نگرشهای موجود در جامعه که بدون تولید در امر تعیین باید مورد توجه و عنایت قرار بگیرد، نگاه آن را به رسمیت شناخته است.

اما تعریف دیگر از اعتصاب «قطع رابطه کار به صورت دسته جمعی برای تحت فشار قرار دادن کارفرمایان برای رسیدن به خواسته های خود» که این تعریف برگرفته از نظر اساتید حقوق و حقوقدانان است. پس از تعاریف مختصری که از اعتصاب در فوق ذکر شد در ادامه اعتصاب را در کشورهای دیگر البته بصورت مختصر و سیر تحول اعتصاب در ایران را بررسی می‌کنیم.

در فرانسه و ایتالیا، بدان سبب که حق اعتصاب به روشنی در قوانین اساسی آمده است، و در اسپانیا و پرتغال که پس از برقراری دموکراسی این حق را برای کارگران به رسمیت می‌شناسند اعتصاب را از موجبات تعلیق قرار داد می‌شمارند. ولی این حق در کشورهایی که قانون اساسی در این زمینه ساکت است یا تنها حق اقدام دسته جمعی را به رسمیت می‌شناسند بی آنکه اعتصاب را به عنوان یک حق بپذیرند باز تردیدی در تعلیق قرارداد کار به سبب اعتصاب وجود ندارد. در کشورهای در حال توسعه مواد و اعتصاب قانونی موجب تعلیق قرارداد کار است. پس از سالها اختلاف نظر سرانجام این نکته در کشورهای مختلف پذیرفته شد که اعتصاب موجب تعلیق قرارداد کار است و به رابطه کارگر و کارفرما پایان نمی‌دهد.

اما سیر تحول اعتصاب در ایران در سطور گذشته درباره گذراندن مراحل کرد و قانون ۱۳۲۸ برای اعتصاب در نظر گرفته شده بود سخن می‌گفتیم اما حوادث و بحرانهای سیاسی و اجتماعی و ملی شدن صنعت نفت در ۲۹ اسفند ۱۳۲۹، باعث تصویب لایحه ای در زمان نخست وزیری مصدق شد که براساس ماده دو آن اعتصاب کارمندان و خدمتگذاران جزء در وزارتخانه ها مطلقاً و به هر عنوان ممنوع است، اگر چه در تاریخ ۱۳۳۳/۸/۲۹ و به موجب «قانون الغاء کلیه لوائح مصوب آقای دکتر مصدق» این لایحه نیز ملغی گردید. پس از کشمکش های فراوان و نظرات مختلف در خصوص نحوه تصویب قانون کار، نهایتاً در آبان ۱۳۶۹ قانون کار به تصویب رسید. در هیچ کجای آن اعتصاب به صراحت به رسمیت شناخته نشده

^{۱۹}. هدایتی زفرقندی - محمد، حق اعتصاب، ویژه برنامه روزنامه گار و کارگر، اردیبهشت ماه ۱۳۸۴، ص ۱۰

^{۲۰}. قاضی - ابوالفضل، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی (کلیات مبانی) چاپ هشتم، انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۸۲، ص ۶۸۲

است ولی می توان به نوعی «تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه» و «کاهش عمدی تولید» مذکور در ماده ۱۴۲ قانون کار را به نوعی اعتصاب تلقی کرد.

در قوانین بین المللی در ماده ۴ مقاله نامه شماره ۱۹۹-۱۹۳۶ نیز اخراج کار از سوی کارفرما به خاطر شرکت در اعتصاب قانونی را در زمره دلایل غیر موجه اعلام نموده است.^{۲۱} که این موضوع نیز به منزله تأیید حق اعتصاب برای کارگران است. پس براساس موارد فوق قرارداد کار در زمان اعتصاب به حالت تعلیق در می آید و کارگر حق دارد پس از پایان اعتصاب، به کارگاه پیشین خود باز گردد، حتی در پیش نویس قانون کار فصلی نیز آمده بود که «هرگاه کارگران با رعایت مقررات مربوطه اعتصاب کنند قراردادها کار کارگران اعتصابی به حالت تعلیق در می آید و پس از پایان اعتصاب به کار خود باز می گردند.» اما از آنجا که در قانون کار سال ۱۳۶۹ در مورد اعتصاب به شکلی مبهم و با اشاره ای گذرا در ماده ۱۶۲ برخورد شده و حتی از به کار بردن واژه اعتصاب خودداری شده است به سختی درباره تعلیق قرارداد کار نظر دارد. اما با توجه به ماده ۱۴۲ و پیش نویس قانون فعلی موارد اعتصاب قانونی موجب تعلیق قرارداد کار است. با توجه به اینکه قانون کار ضد حمایتی دارد و ما به عنوان یک کشور با اصول آزادی و دموکراسی باید قانونگذار اعتصاب را به صراحت و به روشنی و در قالب یک ماده و شاید یک فصل در قانون می آورد و شاید یکی دیگر از نواقص قانون کار عدم وجود ماده ای برای اعتصاب که ما به صورت صریح آن را یک حق واقعی برای کارگران قائل هستیم همین امر است.

بخش دوم: موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارفرما

گفتار اول: موارد پیش بینی شده در مبحث تعلیق

ماده ۱۵ قانون کار «در موردی که به واسطه قوه قاهره و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی 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 می شود به حال تعلیق در می آید 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 مربوطه 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 می دهیم.

در تعریف قوه قاهره واژه فورس ماژور (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.^{۲۲} 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.

در کشورمان برای مواردی که حادثه ای بروز می کند که این حادثه غیر قابل پیش بینی بوده و از اراده طرفین خارج باشد اصطلاح قوه قاهره را به کار می برند. این واژه اوصافی دارد که غیر قابل پیش بینی، خارجی و غیر قابل جلوگیری است. و این حادثه ممکن است از حوادث و اتفاقات طبیعی مانند سیل و زلزله و ... یا عوامل انسانی مانند بروز یک بحران اقتصادی که باعث تعطیلی موقت کار کارگر می گردد می توان تقسیم کرد. پس از آنکه توضیحاتی درباره واژه قوه قاهره که در متن قانون از آن استفاده شده است دادیم در این قسمت توضیحاتی را در رابطه با ماده ۱۵ قانون کار می دهیم.

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

^{۲۱}. هاشمی - سید محمد، نگرش به قانون کار، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، نشریه دانشکده حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، بهار و تابستان ۱۳۸۰، ص ۷۹

^{۲۲}. صفایی - سید حسین، مقالاتی درباره حقوق مدنی و حقوق تطبیقی، نشر میزان، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۲، ص ۳۹۳

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.^{۲۳}

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 است 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 و 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.^{۲۴} و در آخر این گفتار همان طور که در سطور بالا توضیح داده شد یکی از شرایط ایجاد تعلیق در قراردادکار 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.

گفتار دوم: مواردی که در دیگر بخش های قانون کار یا قوانین دیگر آمده است.

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. 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.^{۲۵}

^{۲۳} اسماعیلی - محسن، قوه قاهره، انتشارات سروش، ص ۱۹

^{۲۴} عراقی - عزت اله، حقوق کار (۱)، همان منبع، صفحه ۲۷۰

^{۲۵} جعفری لنگرودی - سید جعفر، حقوق تعهدات جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۲، ص ۲۸۶

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» این ماده اگر چه به صورت صریح از مصداقهای تعلیق قرارداد کار نیابوده شده است اما می توان آن را به طور آشکار از مصداقهای تعلیق قرارداد کار دانست البته این نظر را نیز می توان داشت که موقت بودن تعطیلی کارگاه اشاره ای نشده و یکی از شرایط تعلیق، موقت بودن عدم انجام تعهد یکی از طرفین است، به دشواری می توان موارد یاد شده در ماده ۳۰ را جزء موارد تعلیق شمرد.^{۲۶} اما شاید سوالی که در اینجا به ذهن برسد این است که چه تفاوتی میان ماده ۱۵ و ماده ۳۰ است، و تفاوت ان این است که در ماده ۱۵ ضمانت اجرای آن ماده ۲۰ قانون کار برای بازگشت کارگر به کار گذاشته شده است و این در حالی است در ماده ۳۰ قانون کار ضمانت اجرایی گذاشته نشده است.

ماده ۱۰۵ قانون کار نیز اشاره ای به تعطیلی کارگاه براساس بروز حادثی یا بروز خطر در کارگاه به وجود می آید بازرس کار آن را به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع می دهد و این باعث تعطیلی کارگاه می شود پس می توان ماده ۱۰۵ قانون کار را نیز مصداقی از موارد تعلیق دانست که به صورت صریح جزء موارد تعلیق آورده نشده است. پس به نظر می رسد که از این موارد در قانون کار و قوانین دیگر وجود دارد از جمله موارد تعلیق قرارداد کار است اما نمی توان همه موارد را با مصداق در فصل مربوط به تعلیق قرارداد کار آورد. اما چند نکته دیگر موجود دارد و آن این است که نحوه پرداخت مزد کارگر و بازگشت به کار کارگر در این موارد (یعنی مواردی که در مبحث تعلیق نیامده است) چگونه است.

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 مصداق 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.»^{۲۷}
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.

^{۲۶} عراقی - عزت اله، حقوق کار (۱)، همان منبع، صفحه ۲۷۰

^{۲۷} ماده ۲ قانون بیمه بیکاری «بیکار از نظر این قانون بیمه شده است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد و ...»

ضمناً فقط قراردادکار 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 سوم: روابط کارگر و کارفرما پس از رفع حالت تعلیق

گفتار اول: تکالیف کارفرما بعد از رفع حالت تعلیق

مطلبی که در این گفتار مورد بحث و بررسی قرار می گیرد 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 می آید 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 می دهیم. در ماده ۱۵ قانون کار: در رابطه با قوه قاهره یکی از موارد تعلیق قرارداد کار است که پس از رفع این مانع (طبیعی یا غیر طبیعی) بدیهی است با راه اندازی مجدد کارگاه کارفرما موظف است که کارگر را به کار قبلی خود بازگرداند و مقرری بیمه بیکاری نیز منقطع خواهد شد.

این در حالی است در ماده ۲۰ قانون کار که اشاره دارد به اینکه در هر یک از مواد مربوط به تعلیق قرارداد کار 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 هیأت تشخیص مراجعه نماید. می بینیم که یکی از تکالیف کارفرما پذیرفتن کارگر به کار پس از رفع مانع است. اما نکته ظریف در این گفتار این است مانعی که پیش می آید باید بصورت غیر قابل پیش بینی و خارج اراده طرفین باشد و اگر در غیر اینصورت باشد در صورت تعطیلی کارگاه کارفرما موظف است حقوق و مزایای کارگر را به او بدهد. ماده ۱۶ قانون کار: این ماده در رابطه با قرارداد کارگرانی است که مرخصی تحصیلی یا دیگر مرخصی های بدون حقوق دارند که در متن ماده ۲ سال است و طی این ۲ سال قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و به مدت ۲ سال دیگر نیز قابل تمدید است. ما در این فرض کارگری را در نظر می گیریم که برای تحصیل در دانشگاه ۴ سال درس خوانده حال پس از پایان این دوره آیا کارفرما باید او را به کار بپذیرد؟ در جواب به این سؤال همانطور که در متن ماده ۲۰ قانون کار ذکر گردیده است پذیرش کارگر از سوی کارفرما یک نکته بدیهی است.

توقیف کارگر (مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار)

توقیف کارگر یکی دیگر از موارد تعلیق است که در آن دو حالت پیش می آید یکی زمانی توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما نباشد (ماده ۱۷) در حالت اول مثل موارد گذشته پس از رفع حالت تعلیق کارگر به کار سابق خود باز می گردد 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 می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه می پردازد. مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید و ... می بینیم تکالیف کارفرما در این ماده قانونگذار کاملاً تصریح کرده که علاوه بر اینکه کارگر را به کارش بازگرداند باید هر گونه ضرری به نظر می رسد هم ضرر مادی و هم معنوی باید بپردازد و مزد و مزایای این دوران یعنی دوران توقیف را نیز باید بپردازد. و همچنین در تبصره این ماده قانونگذار کارگر را مکلف کرده است که تا زمانی که تکلیف کارگر مشخص

نشده است باید برای رفع احتیاجات خانواده کارگر، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹ قانون کار:

در این ماده خدمت نظام وظیفه را مطرح کرده است که این را هم یکی از موارد تعلیق قرارداد کار دانسته است در این مورد کارگر پس از پایان دوران خدمت همانطور که در ماده ذکر گردیده است کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق خود بازگرداند و در صورتی که شغل وی حذف گردیده است آن را به کار مشابه بگمارد. در مواردی که ذکر گردید ماده ۲۰ قانون کار صراحتاً اعلام کرده که کارفرما باید همه آنها را به کار خود بازگرداند. اما ما بصورت ماده به ماده گفتیم و در ادامه دیگر موارد تعلیق قرارداد کار را مورد بررسی قرار می دهیم از این منبند که کارفرما در این موارد چه تکالیفی دارد.

تکالیف کارفرما در دیگر موارد تعلیق که در قانون در فصل مربوط به تعلیق قرارداد کار پیش بینی نشده است:

الف) مرخصی ایام بارداری: در تبصره ماده ۷۶ قانون کار «پس از پایان مرخصی همانطور که می بینیم در ذیل ماده قانونگذار دستور به بازگشت کارگر پس از مرخصی زایمان تأکید کرده است که این هم دلیل بر معلق بودن این مدت است.

اما سئوالی که در اینجا مطرح است این است کارفرما تکالیفی برای پرداخت مزد به کارگر زن در دوران مرخصی بارداری دارد یا خیر؟ در جواب به این سئوال کارفرما هیچ تعهدی در قبال پرداخت مزد به کارگر ندارد و حقوق ایام زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی می بایست پرداخت شود (تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون کار)

ماده ۲۷ قانون کار: این ماده که ما در گفتارهای گذشته آن را به عنوان یکی از موارد تعلیق داشتیم در اینجا که مربوط به اخراج موجه کارگر است دو حالت پیش می آید در حالت اول زمانی که پرونده یا موضوع برای حل اختلاف به مراجع مربوطه ارسال شده و قرارداد کار به حالت تعلیق است در این مدت کارگر لازم نیست کاری انجام دهد و قرارداد کارش به حالت تعلیق در می آید در این حالت اگر مراجع مربوطه رأی به فسخ قرارداد کار دادند قرارداد کار خاتمه می یابد و بالطبع کارفرما در اینجا تکالیفی ندارد. اما در حالت دوم اگر مراجع صالحه حکم به بازگشت به کار کارگر دادند مدت تعلیق جزء سوابق کارگر محسوب می شود و کارفرما موظف به پرداخت حق و حقوق دوران تعلیق می باشد.

ماده ۲۹ قانون کار: در این ماده که به صراحتاً مصادیق آن مشخص نشده است اما با توجه به متن ماده می توان آن را جزء موارد تعلیق دانست. اما با توجه به ماده ۲۹ قانون کار باید آن را جزء تعلیق بدون مجوز دانست و از مواردی دانست که کارفرما بدون هیچ مجوز قانونی اقدام به تغییر شرایط کار نموده یابد هر عنوان به دلیل وجود دلایل کافی برای خاتمه قرارداد کار به صورت موقت اقدام به معلق نمودن تعهدات موضوع قرارداد می پردازد. در تمام موارد یاد شده موضوع باید در مراجع حل اختلاف رسیدگی گردد در صورتی که رأی به بازگشت کارگر به کار صادر شود مدت تعلیق جزو سوابق کارگر محسوب می شود و حقوق و دستمزد و حتی ضرر و زیان کارگر نیز توسط کارفرما پرداخت می شود.

گفتار دوم: مهلت مراجعه کارگر به کارگاه و اعلام آمادگی برای انجام کار

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 می‌آید 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 فوق‌الشاره در مورد وجود عذر موجه می‌تواند پس از مهلت نیز به شغل قبلی بازگردد؟ در پاسخ به این سؤال می‌توان 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 می‌تواند بلااشکال باشد که با توجه به فصل نهم قانون کار مراجع حل اختلاف می‌توانند در صورت بروز اختلاف در این خصوص بین کارگران و کارفرما، رسیدگی و نسبت به حل آن اقدام نمایند.

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 در چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر تا ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود و «پس کارگر در صورت وجود عذر موجه می‌تواند بعد از سی روز نیز مراجعه نماید در صورتی که عذر موجه توسط کارفرما مورد قبول واقع شود مشغول به کار می‌شود ولی اگر عذر موجه توسط کارفرما مورد قبول واقع نشود و تشکل‌های کارگری نیز نتواند موضوع را به صورت سازش حل و فصل نماید، مسئله از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف (ماده ۱۵۷) رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ج) مهلت بازگشت در دیگر موارد

در توضیح موارد تعلیق به جزء موارد فوق‌الذکر 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. در فروض دیگری که جزو موارد تعلیق به شمار می‌آوریم یا احتمال آن داده شده است که به سختی می‌تواند مهلتی را برای بازگشت در نظر گرفت در مواردی چون بازگشت کارگر پس از مرخصی استعلاجی یا مرخصی زایمان و یا بازگشت به کار پس از تعطیل کارگاه براساس حکم مندرج در ماده ۱۰۵ کارگر می‌بایست بلافاصله به کار خود بازگردد. در مواردی که مانند ماده ۲۵ یا ماده ۲۹ اشاره به تعلیق شده است بایستی چون مرجع تصمیم‌گیری را تا حل اختلاف هستند تاریخ بازگشت نیز به طور متلقی در حکم ایشان می‌بایست مشخص شود.^{۲۸}

^{۲۸} عراقی منبع پیشین، ص ۲۵۴

گفتار سوم: پذیرش کارگر به کار پس از رفع حالت تعلیق

پس از اینکه موارد و موانع تعلیق از بین رفت دو حالت پیش می آید و که اولی در فرضی است که کارگر پس از اینکه موانع تعلیق بر طرف شد کارفرما او را به شغل قبلی خود یا شغلی مشابه شغل اولی او به کار بگمارد که در این فرض مشکل خاصی پیش نمی آید. البته طبق ماده ۱۴ قانون کار کارفرما باید مزد کارگر را به تناسب افزایشی که در سطوح فردی کارگاه ظرف مدت تعلیق پیش آمده است افزایش دهد. و فرض دیگر زمانی به وجود می آید که کارفرما کارگر را به کار نپذیرد که در این هنگام در حکم اخراج غیر قانونی کارگر محسوب می شود (ماده ۲۰ قانون کار) اما ما در این گفتار بحث مورد نظرمان پذیرش کارگر به کار پس از رفع حالت تعلیق است و فرض دوم را در گفتار بعدی مورد بررسی قرار می دهیم. در فرض اول ما به این نتیجه می رسیدیم که کارفرما مکلف است طبق تصریح صریح قانون کارگر را به کار بگمارد که وقتی کارفرما این کار را انجام دهد مشکل خاصی پیش نمی آید و نکته قابل بحثی وجود ندارد.

گفتار چهارم: عدم پذیرش کارگر از سوی کارفرما

مطابق ماده ۲۰ قانون کار در هر یک از موارد مذکور را مواد ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگری خودداری کند. این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد خلاف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید. پس در صورت مراجعه کارگر به کارگاه و عدم پذیرش توسط کارفرما، کارگر می تواند به هیأت تشخیص شکایت و بازگشت به کار خود را درخواست نماید. هیأت تشخیص نیز موضوع را بررسی در صورتیکه نپذیرفتن کارگر براساس مستندات کارفرما مورد پذیرش قرار گرفته شود و رابطه طرفین پایان یافته تلقی و باید به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز سنوات به کارگر پرداخت شود. در رابطه با این قسمت از ماده نکاتی وجود دارد که یک به یک آنها را بررسی می کنیم:

نکته اول) نکته اول در رابطه با ماده ۱۸ قانون کار است یعنی زمانی که کارفرما سبب توقیف کارگر شده و توقیف او به حکم محکومیت منجر نشده باشد کارفرما می تواند کارگر را نپذیرد^{۲۹} برابر تصویب هیئت وزیران در خصوص ماده ۱۹۱ مصوب ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ در مورد این کارگاه ها^{۳۰} هر چند قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به صدور حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید، کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد اما چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیش از ۱۵ روز از ارجاع کار به وی خودداری نماید موظف است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید اما چنین فرضی صحیح نیست زیرا در این ماده پرداخت خسارت به کارگر مازاد بر پرداخت مزد و مزایا عنوان شده است. ظاهراً قانونگذار این امر را بدیهی دانسته که هنگامی که اتهام وارد به کارگر از سوی کارفرما در مراجع قانونی منتهی به صدور حکم محکومیت نشود کارفرما مکلف است ضمن پرداخت حقوق و مزایای کارگر در مدت توقیف او را به کار مشغول نماید و مدت توقیف هم جزء سابقه کارگر محسوب می شود اما برابر تصویب نامه مزبور در چنانچه کارفرما پس از پرداخت حقوق و مزایای مدت توقیف به هر دلیل، حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رأی نمایند.

۲۹. عراقی - منبع پیشین، ص ۲۷۵ و ۲۷۶

۳۰. (کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر کارگر و ...) موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار

بدین ترتیب کارگری که بر اثر اتهام وارد به او از سوی کارفرما، توقیف شده است هر چند در مراجع قانونی محکوم نگردیده اما تصوینامه، شاید بنا به ملاحظات عملی، ادامه کار این کارگر را پس از رفع توقیف، در مواردی شکل ساز یافته و اجازه داده است با دریافت مبلغی به عنوان مزایای پایان کار رابطه او با کارفرما پایان پذیرد.

نکته دوم) نکته دوم زمانی اتفاق می افتد که کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است با توجه به تعلیق قرارداد کار اثبات این امر که کارگاه در شرایطی است که کارگر را پس از رفع حالت تعلیق بپذیرد به عهده کارفرماست چون این حق مسلم کارگر است که پس از رفع حالت تعلیق به کار باز گردد. اما اگر دلایل ارائه شده کارفرما موجه نباشد برابر ذیل ماده ۲۰ قانون کار کارفرما مکلف است به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد»

نکته سوم) زمانی است که دلایل ارائه شده کارفرما به نظر هیئت تشخیص موجه تلقی شود و او توانسته باشد ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است. در این صورت، رابطه طرفین پایان می یابد و کارفرما باید به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین فرد به وی پرداخت نماید.

گفتار پنجم: عدم اعلام آمادگی کارگر برای انجام کار

برابر تبصره ماده ۲۰ قانون کار در چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه نماید. مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود. اما نکاتی در این تبصره وجود دارد و اینکه در صورتی که کارگر عذر موجه داشته باشد مهلت ۳۰ روزه افزایش پیدا می کند دیگر اینکه در رابطه با خدمت نظام و وظیفه مهلت بازگشت به کار کارگران ۲ ماهه است بنابراین حکم این ماده در رابطه با این کارگران در صورتی اتفاق می افتد که ۲ ماه مراجعه نکنند. به هر حال در صورت مستعفی شناخته شدن کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.^{۳۱}

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 خدمت مقدس سربازی مخصوص آقایان و نیز تحصیلات (هم شامل آقایان و هم شامل بانوان کارگر می شود) باشد که قانون به برخی از آن ها اشاره کرده است. عوامل دیگری که می تواند باعث تعلیق شود شامل فورس ماژور یا قوه قاهره میشود شامل امور انسانی نظیر اغتشاش، شورش و درگیری های مسلحانه نیز می شود و همچنین عواملی دیگر چون زایمان و حتی عاملی چون ویروس کرونا که این روزها با آن رو به رو هستیم. در شرایطی که دولت فعالیت واحد های صنفی و یا کارگاهی را تعطیل اعلام می کند نیز می تواند از مصادیق تعلیق باشد. دلایل دیگر می تواند عدم رعایت تمهیدات بهداشتی و یا فنی و ایمنی کارگاهی و بسته شدن کارگاه و یا واحد صنفی باشد که در این حالت به تمامی کارگرانی که قراردادشان به حالت تعلیق درآمده است مرخصی با حقوق تعلق خواهد گرفت.

^{۳۱} عراقی، منبع پیشین، ص ۲۷۸

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 (بر مبنای سنوات) برای کارگر در نظر گرفته شود. 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 درآورد 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، زیرا روح قانون کار عملاً تبعیض آمیز به نفع کارگران است و عملاً بحث تعلیق در تنها قانونی که بصورت مبسوط به آن پرداخته شده است قانون کار است و دلیل آن هم بسیار واضح است. گفتنی است که بحث تعلیق بطور ضمنی از کلیات موادی از قانون مدنی جمهوری اسلامی استنباط می شود خصوصاً در جایی که در مورد قوه قاهره و فورس ماژور سخن به میان می آید. در این میان قانون گذار جانب کارفرما را نیز فراموش و فروگذار نکرده است و برای شکایت و یا پیگیری های کارگر یا بازگشتش به کار مهلت و شرایطی معقولانه را در پیش گرفته است.

منابع

- اباذری فومشی، منصور، حقوق کار، انتشارات بهنامی، چاپ ۱ و ۲، تهران، سال ۱۳۸۱، ص ۹۳
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، ترمینولوژی حقوقی، انتشارات گنج دانش، چاپ سیزدهم، ۱۳۸۲، ص ۵۳۸
- جعفری لنگرودی، سید جعفر، حقوق تعهدات جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۲، ص ۲۸۶
- جرج سلول، حقوق کار ج ۱، ترجمه دکتر پیرنیا، چاپ دوم، صفحات ۹۸ الی ۱۳۴.
- جزایری شمس الدین حقوق کار و بیمه های اجتماعی - انتشار رضوان، چاپ اول، تهران، سال ۱۳۸۲ ص ۲۰۴ تا ۲۴۲
- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، شماره مسلسل ۷۰، ۱۳۴۱، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۷۷۶
- رسایی نیا، ناصر، حقوق کار، انتشارات آوای نو، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹، ص ۱۲۵
- شهیدی، مهدی، تشکیل قراردادها و تعهدات، مجمع علمی فرهنگی مجد، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۲، ص ۳۳۵
- صفایی، سیدحسین، مقالاتی درباره حقوق مدنی و حقوق تطبیقی، نشر میزان، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۲، ص ۳۹۳
- عراقی، عزت الله، حقوق کار (۱) انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، سال ۱۳۸۱، ص ۷۸
- قاضی، ابوالفضل، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی (کلیات مبانی) چاپ هشتم، انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۸۲، ص ۶۸۲
- کاتوزیان، ناصر، قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی، همان منبع، ص ۵۷۵
- مهر، فرهنگ، حقوق کار - انتشارات موسسه عالی حسابداری، چاپ چهارم، تهران، سال ۱۳۵۰، ص ۲۹
- معین، محمد، فرهنگ فارسی، جلد اول، چاپ هشتم، ۱۳۷۱، انتشارات امیرکبیر، ص ۱۱۰۳
- محجوب، علیرضا، قراردادهای موقت کار در ایران، نشر واژه چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۳، ص ۳۱
- نائینی، میرزا حسین؛ منیه الطالب، چاپخانه حیدری چاپ سنگی، ج اول، تهران، ۱۳۷۳
- همدانی، علی الد، کلیات حقوق کار، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول، تهران، سال ۱۳۸۰، ص ۱۲
- هدایتی زفرقندی، محمد، حق اعتصاب، ویژه برنامه روزنامه گار و کارگر، اردیبهشت ماه ۱۳۸۴، ص ۱۰