

تحلیلی نو از آثار و موارد تعلیق قرارداد کار در نظام حقوق کار ایران

| مجتبی همتی *

استادیار گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق قضایی، دانشگاه علوم قضایی و خدمات
اداری، تهران، ایران

چکیده

تعلیق باعث فلج شدن یک قرارداد شده، ولی آن را از پای در نیاورده و باعث مرگش نمی‌شود. به عبارتی، تعلیق متوقف شدن موقت اجرای تعهدات یکی یا هر دو طرف رابطه کار است که ممکن است قهری یا اختیاری باشد. حفظ رابطه کار و حفظ سوابق پیش از حالت تعلیق دو اثر مطلق و استثنای پذیر تعلیق است. دو اثر دیگر تعلیق عبارت‌اند از: عدم احتساب مدت تعلیق جزو سوابق کار و عدم تعلق مزد در طول مدت تعلیق. اینجاست که موارد مختلف تعلیق با توجه به این دو اثر تعلیق، دارای ویژگی‌ها و آثار حقوقی متفاوتی می‌شود که از یک طرف موارد احتساب مدت تعلیق جزو سابقه کار، موارد احتساب مدت تعلیق جزو سابقه بازنشستگی و از طرف دیگر موارد تعلیق قرارداد کار بدون پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق، موارد تعلیق قرارداد کار با پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق توسط کارفرما و در نهایت موارد تعلیق قرارداد کار با پرداخت غرامت و یا مقرری بیکاری توسط سازمان تأمین اجتماعی از جمله آن‌ها است که در این مقاله به روش توصیفی - تحلیلی به آن پرداخته شد.

واژگان کلیدی: مفهوم تعلیق، آثار تعلیق، موارد تعلیق، نظام حقوق کار ایران.

مقدمه

تعلیق از جمله مفاهیمی است که بیش‌تر در حقوق کار مورد استفاده قرار گرفته است. به همین دلیل هم بیش‌تر تعاریف ارائه شده در این خصوص را باید در منابع موجود در زمینه حقوق کار جستجو کرد (بادینی و صمدی، ۱۳۹۶: ۴۱). لازم به ذکر است که در گذشته هنگامی که انجام قرارداد و تعهدات آن بنا به هر دلیل و از ناحیه هر کدام از طرفین قرارداد غیرممکن می‌شد، برای طرفین حق فسخ ایجاد می‌گشت؛ برای نمونه اگر در نتیجه فورس ماژور یا اعتصاب کارگر این اتفاق می‌افتاد، در مورد اول هر کدام از کارگر و کارفرما و در مورد دوم کارفرما حق فسخ قرارداد را داشتند؛ ولی به موازات پررنگ‌تر شدن نقش حمایتی حقوق کار نسبت به کارگران، راه‌حل اندیشیده شده در این خصوص هم دست‌خوش تغییر شد؛ چراکه قرارداد کار نه تنها از جنبه‌های اقتصادی و مالی بلکه از جنبه‌های اجتماعی که همان حمایت از زندگی کارگر است نیز حائز اهمیت است و فسخ قرارداد اصولاً با هدف مذکور هم‌سو نیست (باقری‌تبار، ۱۳۸۹: ۴۶-۴۷).

باید توجه داشت که این مفهوم با عقد معلق و نیز عقد موجد در حقوق مدنی متفاوت است: مطابق ماده ۱۸۹ قانون مدنی، عقد منجز آن است که تأثیر آن بر حسب انشا، موقوف به امر دیگری نباشد و الا معلق خواهد بود. پس در عقد معلق، طرفین در عین حال که اراده خود را به‌طور منجز بیان می‌کنند، اثر آن را موقوف به امر دیگری می‌کنند تا پس از وقوع شرط تحقق پیدا کند. یعنی عقد معلق در مرحله انشا و توافق با سایر عقود تفاوتی ندارد و وجود تعهد یا اثر انشا است که در این‌گونه قراردادهای منوط به امر خارجی می‌شود. در واقع، پیش از وقوع شرط، تعهد به وجود نیامده است. از طرف دیگر در عقد مؤجل، اثر آن به‌طور کامل به وجود می‌آید و فقط اجرا و مطالبه دین مدتی (عنصر زمان) به تأخیر می‌افتد (کاتوزیان، ۱۳۸۹: ۳۷). اما قراردادکار به‌طور منجز صورت می‌گیرد و حتی مدت‌ها به تعهد ناشی از آن قرارداد منجز عمل می‌شود، ولی در اثنای اجرای قرارداد اموری پیش می‌آید که انجام تعهدات یکی از طرفین (یا هر دو) را موقتاً ناممکن (متوقف) می‌سازد (رنجبری، ۱۳۸۰: ۸۶). ضمن اینکه این توقف موقت اجرای تعهدات، ناشی از قراردادی است که به‌صورت منجز اما مستمر منعقد شده است، برخلاف عقد معلق و مؤجل.

مفهوم و موارد تعلیق قرارداد هم در قانون کار و هم در کتب حقوق کار به‌صورت غیرجامع بحث شده است، بدین‌صورت که از طرفی موارد تعلیق فقط همان مواردی نیست که در مبحث تعلیق قانون کار ذکر شده و موارد دیگری را هم در برمی‌گیرد؛ از طرف دیگر در کتب حقوق کار، موارد تعلیق بدون دسته بندی جامع و مانع بحث شده و از این‌رو فهم جامع و بدون ابهام موارد تعلیق را

دشوار می‌کند. از این رو رسالت و هدف اصلی این مقاله، ضمن بیان مفهوم و آثار، بیان موارد تعلیق براساس رویکرد و دسته‌بندی جدید است که این رویکرد، نوآوری این مقاله است.

۱. مفهوم و آثار تعلیق

تعلیق در لغت به معنای آویزش و آویختن است (جعفری‌لنگرودی، ۱۳۸۸: ۱۲۳۱). از نگاهی دیگر، می‌توان آن را به توقف حصول امری بر امر دیگر نیز تعریف کرد (قربان‌پور، ۱۳۸۲: ۱۴۲). تعلیق قرارداد اصولاً در مقابل راهکارهای منجر به خاتمه قرارداد تعریف می‌شود. به بیان دقیق‌تر، تعلیق باعث فلج شدن یک قرارداد شده، ولی آن را از پای در نمی‌آورد و باعث مرگ‌اش نمی‌شود (Karton, 2009: 865) بلکه یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین کرده و عدم اجرای تعهدهای مورد تعلیق را مشروع می‌داند (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۵۹). به عبارتی، تعلیق، متوقف شدن موقت اجرای تعهدات یکی یا هر دو طرف رابطه کار است که ممکن است قهری یا اختیاری باشد. با توجه به تعریف، شرایط یا ارکان تعلیق اجرای قرارداد کار عبارت‌اند از ایجاد مانع در اجرای تعهدات طرفین خواه ارادی یا غیرارادی از یک طرف و موقتی بودن آن از طرف دیگر (رفیعی، ۱۳۹۲: ۳۰۵)، هرچند به‌زعم استاد فقید حقوق کار به تأسی از ماده ۱۴ قانون کار، توقف اجرای تعهدات یکی از طرفین و نه هر دو به‌صورت موقت از شرایط تعلیق ذکر شده است (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۶۱-۲۶۰). تعلیق به نوع خاصی از قرارداد کار اختصاص نداشته و در کلیه قراردادهای کار اعم از موقت و غیرموقت ممکن است تعلیق به‌وجود بیاید (رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۴۰). تعلیق دارای آثاری است که عبارت‌اند از:

- در مدت تعلیق، قراردادکار به‌قوت خود باقی است و پس از سپری شدن تعلیق و شروع مجدد کار، قراردادکار ادامه حیات می‌یابد و برای شروع مجدد کار، نیازی به انعقاد قرارداد جدید نیست و کارفرما مکلف است شغل کارگر را تا پایان مدت تعلیق حفظ کند (رفیعی، ۱۳۹۲: ۳۰۶). البته با توجه به اینکه مدت تعلیق و موارد آن، متفاوت و متعدد هستند نمی‌توان قائل به اطلاق در این مورد شد و گفت که کارفرما در همه موارد تعلیق و فارغ از مدت تعلیق، مکلف به حفظ شغل کارگر است، چراکه در برخی موارد از جمله مرخصی‌های استعلاجی مربوط به بیماری غیرحرفه‌ای و حوادث غیرناشی از کار که طولانی‌مدت است به‌دلیل غیرموقت بودن این موارد، اصل موضوع تعلیق منتفی می‌شود.

- جز در موارد تصریح‌شده در قانون کار که در موارد تعلیق بیان خواهد شد، مدتی که قرارداد به‌حالت تعلیق است، جزو مدت قرارداد کار و در نتیجه سابقه کار برای کارگر محسوب نمی‌شود.

- وضعیت سابقه پیش از حالت تعلیق: با توجه به فلسفه تعلیق قرارداد کار که جلوگیری از قطع رابطه کار و نیز حفظ شغل کارگر برای وی پس از رفع موانع تعلیق است، طبیعی است که حتی در مواردی هم که مدت تعلیق جزو سابقه خدمت محسوب نمی‌شود، طبق ماده ۱۴ قانون کار، سابقه خدمت کارگر پیش از وقوع امری که منجر به تعلیق شده است، محفوظ بماند (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۶۵) و تعلیق نمی‌تواند حقوق مکتسبه مربوط به دوران اشتغال را زائل کند.

- وضعیت مزد در مدت تعلیق و بعد از رفع آن: به مقتضای قاعده حاکم بر عقود معوض دو تعهدی، به دلیل عدم انجام کار از طرف کارگر، مزدی نیز نباید پرداخت شود. اما با رفع موانع تعلیق، کلیه افزایش‌های مزد ناشی از تغییرات حداقل مزد قانونی و سایر سطوح مزدی، به مزد وی افزوده می‌شود. به عبارتی افزایش‌های مزدی موضوع مصوبات شورای عالی کار (به استثنای پایه سنوات) در هنگام رفع حالت تعلیق به دستمزد دریافتی کارگر - دستمزد دریافتی قبل از حالت تعلیق - اضافه خواهد شد. (رفیعی، ۱۳۹۲: ۳۰۷). اما برای عدم پرداخت مزد نیز استثنائاتی وجود دارد که در مبحث بعدی ذکر می‌شود.

۲. موارد تعلیق

در این مبحث، موارد تعلیق را براساس احتساب یا عدم احتساب مدت تعلیق و نیز وضعیت مزد در مدت تعلیق دسته‌بندی می‌کنیم:

۱-۲. احتساب مدت تعلیق

مدتی که قرارداد به حالت تعلیق است، جزو مدت قرارداد کار و در نتیجه سابقه کار برای کارگر محسوب نمی‌شود. از منظر قانون کار، در این مورد استثنائاتی وجود دارد که عبارت‌اند از:

الف) موارد احتساب مدت تعلیق جزو سابقه کار

مواردی که مدت تعلیق جزو سابقه خدمت محسوب می‌شود و در قانون کار تصریح شده عبارت‌اند از:

۱) مدت توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما: «چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نشود، مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود...» (ماده ۱۸ قانون کار). توقیف، امر کیفری است و در صلاحیت دادگاه؛ از این رو تعبیر مراجع حل اختلاف مندرج در ماده ۱۸ قانون کار، تعبیر درستی نیست. با توجه به اینکه مرجع رسیدگی و اظهار نظر نسبت به وجود و تحقق جرم یا عدم وقوع آن، دادگاه کیفری است، بنابراین مراجع دادرسی / حل اختلاف کار، باید دعوی مطروحه را تا اتخاذ تصمیم از سوی دادگاه

کیفری با صدور قرار اناطه متوقف سازد. قانون کار تصریحی به لزوم ارتباط شکایت کارفرما به رابطه کار وی با کارگر به منظور اعمال مقررات ماده ۱۸ ندارد. در مقام حل منصفانه و متعادل این موضوع عملی، به نظر می‌رسد باید اصل را بر ارتباط شکایت کارفرما به رابطه کار وی با کارگر بنا نهیم، مگر اینکه به تشخیص مراجع صالحه، قرائن و شواهد حاکی از سوءاستفاده کارفرما بوده باشد و کارگر نیز محکوم نشود. در این صورت، در راستای جبران خسارت وارده، اعمال ماده ۱۸ موجه خواهد بود.

۲) مدت مرخصی استعلاجی (بیماری، بارداری و زایمان): از مواردی که قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید، استفاده کارگر از مرخصی استعلاجی در موارد بیماری، بارداری و زایمان است. مطابق مواد ۵۹ و ۶۳ قانون تأمین اجتماعی، کارگرانی که بنا به تشخیص سازمان تأمین اجتماعی به صورت موقت قادر به کار نیستند، از مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد که وفق ماده ۷۴ و تبصره یک ماده ۷۶ قانون کار، مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزو سابقه کار و بازنشستگی کارگر محسوب می‌شود.

در مقررات قانون کار، محدودیتی برای مرخصی استعلاجی کارگران مشمول قانون کار پیش‌بینی نشده و به هر میزان که پزشک معالج تجویز کند، می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده کنند. این نوع مرخصی‌ها (اعم از کوتاه‌مدت و درازمدت) تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی است (رفیعی، ۱۳۹۶: ۴۵۷). از جمله ابهامات موجود این است که در ارتباط با حقوق کار، اولاً آیا کارفرما مکلف به پرداخت حق سنوات ایام تعلیق ناشی از مرخصی استعلاجی (بیماری، بارداری و زایمان) است و دوم اینکه آیا کارفرما مکلف است شغل کارگر را تا پایان مدت تعلیق حفظ کند؟ در این خصوص باید قائل به تفکیک شویم: چنانچه تعلیق قرارداد ناشی از بیماری حرفه‌ای یا حوادث ناشی از کار باشد، پرداخت حق سنوات توسط کارفرما جزو الزامات عدالت و انصاف به نظر می‌رسد و حفظ شغل کارگر هم تا زمانی که کارگر در وضعیت از کارافتادگی کلی یا بازنشستگی قرار نگرفته است، لازم به نظر می‌رسد. در موارد مرخصی استعلاجی ناشی از بارداری و زایمان یا بیماری غیر ناشی از کار، به‌ویژه زمانی که بلندمدت هم باشد، پرداخت حق سنوات، تعادل این رابطه را برهم می‌زند، اما از نظر حفظ شغل کارگر، با توجه به اینکه یکی از شرایط تعلیق، موقت بودن عدم انجام تعهد است، در صورتی که مرخصی استعلاجی (از جمله در مورد بیماری غیر ناشی از کار) طولانی‌مدت یا به نوعی میزان آن نامعلوم باشد، الزام کارفرما به حفظ شغل کارگر، به خصوص اگر استمرار انجام شغل وی ضرورت داشته باشد، عرصه را بر کارفرما تنگ کرده و تعادل را برهم می‌زند. در این موارد باید از سازوکار تأمین اجتماعی استفاده شود.

ب) موارد احتساب مدت تعلیق جزو سابقه بازنشستگی

به موجب تبصره ماده ۱۴ قانون کار ۱۳۶۹، مدت خدمت نظام وظیفه اعم از ضرورت، احتیاط و ذخیره^۱ و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزو سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود. این اقدام قانون‌گذار، در راستای بها دادن به یک ارزش ملی است. از این رو کارگر مستحق دریافت مزایای متعلق به سنوات خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و مدت شرکت داوطلبانه در جبهه جنگ می‌بود. لیکن تحمیل هزینه‌هایی همچون مزایای پایان کار به کارفرمایی که کارگرش سال‌های طولانی در خدمت وظیفه عمومی یا داوطلبانه در جبهه جنگ به سر برده منصفانه نبوده، بلکه باید چنین هزینه‌هایی از بودجه عمومی کشور پرداخت شود؛ چه بسا کارفرمایانی قدرت پرداخت چنین هزینه‌هایی را نداشته و تحمیل آن موجب اختلال در وضعیت اقتصادی آن‌ها باشد؛ از این رو، بازنگاری در این حکم قانونی به امر ضروری تبدیل شد (موحدیان، ۱۳۹۲: ۱۳۷). از این رو تبصره ماده ۱۴ قانون کار ۱۳۶۹ در راستای حمایت از تولید رقابتی به صورت زیر اصلاح شد: «مدت خدمت نظام وظیفه شاغلان مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه پیش از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود. اعتبار موردنیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر مزد بیمه شده تأمین می‌شود». نحوه پرداخت حق بیمه، شرایط و میزان آن در آئین‌نامه اجرائی «قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۱۳۸۳» مصوب ۱۳۸۴ هیئت وزیران به شرح زیر بیان شده است:

حق بیمه موضوع این ماده به ترتیب هفت سی ام توسط بیمه شده و بیست و سه سی ام توسط دولت پرداخت می‌شود (تبصره ۱ ماده ۳). بار مالی ناشی از اجرای این آئین‌نامه در هر سال بر حسب تعداد استفاده‌کنندگان توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و در لایحه بودجه سال بعد منظور خواهد شد (تبصره ۲ ماده ۳). بیمه‌شدگانی که در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند به شرط آنکه تمام یا قسمتی از خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل گذرانده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند، سوابق خدمتی آن‌ها براساس قانون تأمین اجتماعی اصلاحی ۱۳۷۹ به‌عنوان سوابق اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود (ماده ۴). چنانچه در مدت خدمت سربازی از حقوق مشمولان مبالغی بابت حق بیمه بازنشستگی کسر شده باشد، حسب درخواست شخص، صندوق مربوط مکلف است مبالغ یادشده را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کند و مابه‌التفاوت حق بیمه سهم بیمه شده از وی دریافت می‌شود (ماده ۵).

۱. در این خصوص به ماده ۴ قانون خدمت وظیفه عمومی مراجعه شود.

۲-۲. وضعیت مزد در مدت تعلیق

موارد تعلیق براساس وضعیت مزد در مدت تعلیق به سه دسته قابل تقسیم است:

الف) موارد تعلیق قرارداد کار بدون پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق

این موارد به جز تعلیق ناشی از کار فصلی در قرارداد کار غیرموقت، همگی منتسب به کارگر هستند، هرچند که انجام خدمت نظام وظیفه به اراده کارگر نیست. در طول مدت تعلیق، کارگران به دلیل عدم انجام کار، از دریافت حقوق و مزایا محروم‌اند:

۱. خدمت نظام وظیفه و شرکت داوطلبانه در جبهه

خدمت نظام وظیفه از جمله موارد قهری تعلیق قرارداد محسوب شده و خارج از اراده طرفین است. چنانچه کارگری پس از شروع به کار در یکی از کارگاه‌های مشمول قانون کار به خدمت نظام وظیفه فراخوانده شود (ماده ۱۹) یا به صورت داوطلبانه در جبهه‌های جنگ شرکت کند (تبصره یک ماده ۱۴)، قرارداد او به حالت تعلیق درخواهد آمد، اما به دلیل عدم امکان انجام تعهد، کارفرما نیز مکلف به پرداخت حقوق نیست. ابهام موجود در خصوص این موارد تعلیق، این است که مدت شرکت داوطلبانه کارگر در جبهه نامشخص و دوره خدمت نظام وظیفه نیز که به سه دوره ضرورت، احتیاط و ذخیره (جمعاً سی سال) تقسیم می‌شوند، امر تعلیق قرارداد را که باید موقتی باشند، برای کارفرما دشوار می‌کنند. شاید بتوان بر این نظر قائل بود که براساس ماده ۱۹، صرفاً در خدمت نظام وظیفه، آن هم در دوره ضرورت قرارداد معلق می‌شود و تبصره ماده ۱۴ هم صرفاً خدمت سربازی و مشارکت در جبهه را جزو سابقه بازنشستگی دانسته است.

۲. مرخصی بدون حقوق یا مرخصی تحصیلی کارگر

به موجب ماده ۱۶ قانون کار، قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا سایر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید. اصولاً استفاده از مرخصی حتی مرخصی‌های استحقاقی باید با توافق کارگر و کارفرما به عمل آید و کارگر نمی‌تواند خودسرانه از این حق قانونی استفاده کند. در این زمینه ماده ۷۲ قانون کار مقرر می‌دارد: مدت و نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و شرایط برگشت آن‌ها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد. تنها استثنا مرخصی بدون حقوق برای حج واجب است که با توجه به ماده ۶۷ قانون کار و وجوب شرعی آن، کارفرما ملزم به موافقت است.

در صورتی که کارفرما به درخواست کارگر توجهی نکند و مدتی متعارف از آن گذشته و نتیجه‌ای حاصل نشود، کارگر محق خواهد بود، بدو موضوع را در شورای اسلامی کار مطرح و چنانچه سازش حاصل نشود، به منظور الزام کارفرما و استفاده از این حق قانونی به مراجع حل اختلاف مراجعه کند (موحدیان، ۱۳۹۲: ۱۳۹).

۳. اعتصاب

اعتصاب که از جمله موارد ارادی (به اراده کارگران) تعلیق قرارداد است، عبارت است از قطع کار به صورت دسته‌جمعی و هماهنگ از ناحیه کارگران برای تحت فشار قراردادن کارفرما یا مقام‌های عمومی برای رسیدن به خواسته‌های خود (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۷۱). قانون کار صراحتاً از اعتصاب سخن نگفته و از آن با عنوان «تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه» یا «کاهش عمدی تولید» یاد کرده است (ماده ۱۴۲). قانون کار در این موارد که در واقع عدم انجام تعهد از ناحیه کارگر است نیز به کارفرما حق فسخ قرارداد کار را نمی‌دهد (رنجبری، ۱۳۸۰: ۹۰) و مقرر می‌دارد: در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیلی کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیئت تشخیص موظف است براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر کند.

پرسشی که ذهن را به خود مشغول می‌کند این است که اگر کارگران در چارچوب ماده ۱۴۲ قانون کار عمل کرده و مراجع دادرسی کار، اعتصاب کارگران را ناشی از تغییر عمده شرایط کار (موضوع ماده ۲۶ قانون کار) توسط کارفرما دانسته و به نفع کارگران رأی صادر کند، به استناد ماده ۲۹ قانون کار، به نظر می‌رسد کارفرما باید مزد کارگران را در ایام اعتصاب پرداخت کند.

هرچند استاد مسلم حقوق کار بر این باور بودند که «از آنجا که در قانون کار سال ۱۳۶۹ در مورد اعتصاب به شکلی مبهم و با اشاره‌ای گذرا در ماده ۱۴۲ برخورد شده و حتی از به کار بردن واژه اعتصاب خودداری شده است، به سختی می‌توان درباره تعلیق قرارداد نظر داد. ضمن اینکه اعتصاب همیشه به نفع کارگر نیست، گاهی به ضرر او هم هست؛ کارگری که اعتصاب می‌کند هرچند رابطه‌اش با کارگاه قطع نمی‌شود، چون عملاً در دوران اعتصاب تحت نظارت کارفرما نیست، در صورتی که برای کارگر حادثه‌ای پیش آید، حادثه ناشی از کار نبوده و تحت پوشش تأمین اجتماعی نیست» (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۷۲). شاید بتوان گفت در صورتی که مراجع دادرسی کار راجع به اعتصاب به نفع کارگران رأی صادر کند، حادثه را ناشی از کار و مشمول حمایت نظام تأمین اجتماعی دانست، چراکه

اولاً کارگران در کارگاه حضور داشته، دوم اینکه پذیرش این امر از منطق حمایت‌های مربوط به حوادث مسیر (حوادث اتفاق افتاده در حین رفت و برگشت متعارف از کار به منزل و برعکس) برخوردار است.

۴. توقیف (بدون دخالت کارفرما) منجر به عدم محکومیت کارگر

به موجب ماده ۱۷ قانون کار، قرارداد کارگری که توقیف شده و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود، در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.

در موارد موضوع این ماده، کارگر مکلف است پس از رفع توقیف به هر علت (اعم از معرفی کفیل یا تودیع وثیقه یا صدور قرار موقوفی یا منع تعقیب یا اخذ حکم برائت) تا حداکثر سی‌روز (ماده ۲۰ قانون کار) برای انجام کار به محل کار خود مراجعه کند، زیرا علت این که کارگر نمی‌توانست سرکار خود حاضر شود و به انجام کار موضوع قرارداد کار بپردازد، بازداشت وی بود و نه اختلاف وی با کارفرما (رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۵۸).

۵. توقیف (بدون دخالت کارفرما) منجر به محکومیت کارگر

آنچه از مفهوم مخالف ماده ۱۷ قانون کار قابل استنباط است، این است که اگر توقیف کارگر بدون دخالت کارفرما بوده و منجر به حکم محکومیت او شود، از موجبات تعلیق قرارداد کار او نبوده و لابد موجب پایان رابطه کار خواهد شد. این رویکرد قانون‌گذار هم جای ابهام دارد و هم قابل نقد است. ابهام آن از این نظر است که آیا هر نوع محکومیتی اعم از کیفری [به دلیل ارتکاب جرم و محکومیت ناشی از آن] یا حقوقی (محکومیت‌های مالی موضوع ماده ۳ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی^۱ مصوب ۱۳۹۴) می‌تواند و باید پایان رابطه کارگری و کارفرمایی باشد؟ اگر با اتکا به مفهوم مخالف ماده ۱۷، قائل به اطلاق محکومیت (اعم از کیفری و حقوقی) و عدم تعلیق قرارداد و به تبع آن قائل به پایان رابطه کار باشیم، آثار حقوقی و اجتماعی آن چگونه خواهد بود؟

۱. به ماده ۳ قانون مذکور رجوع شود.

به نظر می‌رسد تنها باید در صورت ارتکاب جرم توسط کارگر و محکومیت او، به عدم تعلیق و پایان رابطه کارگری و کارفرمایی قائل بود، زیرا کارگر با اقدام مجرمانه خود که مجازات (شاید هم حبس طولانی مدت) را در پی دارد، موجبات بی‌اعتمادی و سلب امکان/ فرصت کار را فراهم کرده است. اما در صورتی که کارگر تنها به دلیل محکومیت‌های مالی، محکوم به حبس شده باشد، باید قائل به تعلیق قرارداد کار او شد تا تکلیف او در دادگاه از نظر رسیدگی به دادخواست اعسار (در صورت تقدیم دادخواست) یا جلب رضایت محکوم‌له یا معرفی کنیل یا دادن وثیقه معتبر و معادل محکوم به مشخص شود. ضمن اینکه در راستای سیاست حبس‌زدایی و تبدیل آن به مجازات‌های دیگر (بند ۶۴ سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه مصوب ۱۳۹۴)^۱ و توجه به ابعاد اجتماعی (امرار معاش خانواده کارگر) و وصول طلب افراد، بهتر است دادگاه‌ها به جای حکم به حبس کارگر، حکم تقسیط و کسر محکوم به از حقوق کارگر صادر کنند.

۶. تعلیق ناشی از کارهای فصلی در قراردادهای غیرموقت

در قراردادهای مربوط به کار فصلی که به صورت دائم برای همه سال‌ها - البته فقط برای فصل کار مربوطه - منعقد می‌شود، به نظر می‌رسد در چنین قراردادهایی، با توجه به طبیعت کار و اینکه قرارداد مزبور مبتنی بر چنین وضعیتی است که طرفین بر آن آگاه هستند، در فصل غیرکار، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید (رفیعی، ۱۳۹۲: ۳۲۰). این مورد از مصادیق تعلیق ناشی از توافق یا اراده مشترک طرفین است و مدت تعلیق هم به تبع قاعده کلی حاکم بر تعلیق، جزو سابقه کار و بازنشستگی محسوب نشده و پرداختی هم از طرف کارفرما صورت نمی‌گیرد.

۷. غیبت کارگر

غیبت موجه یا غیرموجه و عدم حضور کارگر در کارگاه و در نتیجه خودداری از انجام کار مورد قرارداد می‌تواند قراردادکار را به حالت تعلیق درآورد و با حضور مجدد در کارگاه و اعلام آمادگی به منظور انجام کار توسط وی یا صدور رأی مرجع حل اختلاف کار مبنی بر بازگشت به کار، قرارداد به حالت اولیه - قبل از تعلیق - در خواهد آمد. به هر حال، مدت غیبت غیرموجه یا مدت غیبت موجه کارگر از کار که غیر مرتبط به کارفرما بوده و یا مواردی که کارفرما، مسبب آن نیست، جزو سابقه کار کارگر نبوده و کارفرما نیز تکلیفی به پرداخت مزد و مزایای جنبی مزد به وی نخواهد داشت (رفیعی، ۱۳۹۲: ۳۲۰)؛ چون غیبت با اراده یک‌جانبه کارگر صورت گرفته است. ضمن اینکه غیبت کارگر

۱. بند ۶۴ سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه مصوب ۱۳۹۴ مقرر می‌دارد: بازنگری در قوانین جزائی به منظور کاستن از محکومیت به حبس و تبدیل آن به مجازات‌های دیگر و متناسب‌سازی مجازات‌ها با جرائم.

باید موقت باشد، نه طولانی مدت تا مشمول تعلیق قرارداد شود. البته مدت غیبت موجب تعلیق، تابع عرف شغلی و محلی است. هرچند در صورت غیبت غیرموجه، کارفرما می‌تواند به استناد ماده ۲۷ کارگر را اخراج کند.

ب) موارد تعلیق قرارداد کار با پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق

این موارد متناسب به کارفرما است و حقوق و مزایای ایام تعلیق قرارداد کار باید توسط کارفرما به کارگر پرداخت شود:

۱. توقیف کارگر به موجب شکایت کارفرما و عدم محکومیت او

چنانچه به موجب اعلام کارفرما در ارتکاب جرم عمومی توسط کارگر و یا شکایت خصوصی او، کارگری بازداشت شود و این بازداشت منجر به محکومیت کارگر نشود، اعم از اینکه برانت حاصل کرده و یا با گذشت شاکی در جرائم قابل گذشت، تعقیب موقوف شود، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید. به موجب ماده ۱۸ قانون کار و تبصره آن، «چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نشود، مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت کند. 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 به‌طور علی‌الحساب به خانواده اش پرداخت کند».

به نظر می‌رسد، تبصره ماده در مواردی قابل اعمال باشد که کارگر بازداشت شده در قبال اعضای خانواده خود تعهد قانونی به انفاق داشته باشد، به‌ویژه اینکه در ماده به عبارت «رفع احتیاجات خانواده وی» تصریح کرده است، و الا پرداخت حقوق کارگر به اعضای خانواده وی، بدون وجود تعهد قانونی یا اذن وی از لحاظ حقوقی دارای اشکال است و منظور از خانواده کارگر در تبصره ماده، همان خانواده بیمه شده (کارگر) است که در بند ۲ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی تعریف شده است (رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۵۸).

اما در صورتی که کارگر محکوم شود، ضمن اینکه حق بازگشت به کار را ندارد، حقوق و مزایای ایام تعلیق نیز به او تعلق نخواهد گرفت. اما آنچه به موجب تبصره ۱۸ قانون کار تکلیف شده، قابل انتقاد است و به نظر می‌رسد محدوده زمانی مشخصی باید برای آن تعیین شود تا چنانچه بازداشت کارگر برای تکمیل تحقیقات و صدور حکم محکومیت مدت زمان زیادی به طول انجامید، کارفرما از بابت عدم امکان استرداد وجوه پرداختی متضرر نشود (موحدیان، ۱۳۹۲: ۱۴۲).

۲. اخراج غیرموجه کارگر

قانون کار راجع به تعریف و مفهوم اخراج غیرموجه یا ذکر کامل مصادیق آن، توضیحاتی ارائه نداده است و صرفاً تشخیص موجه یا ناموجه بودن اخراج را برعهده مراجع دادرسی کار قرار داده است. براساس ذیل ماده ۲۷ قانون کار، در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف (دادرسی کار)، قرارداد به حالت تعلیق در می‌آید، اما اخراج کارگر بدون رعایت تشریفات ماده ۲۷ قانون کار و نیز امتناع از پذیرش کارگر پس از رفع حالت تعلیق موضوع ماده ۲۰ قانون کار از جمله مصادیق اخراج غیرقانونی در قانون کار است.

همچنین فاصله‌های زمانی رفع حالت تعلیق تا مراجعه کارگر به کارفرما و عدم پذیرش وی و یا مراجعه به هیئت تشخیص، اگرچه در قانون به صراحت بیان نشده، حالتی از موارد تعلیق تلقی می‌شود. به موجب ماده ۲۰ قانون کار، در هریک از مواد مذکور در مواد (۱۵)، (۱۶)، (۱۷) و (۱۹)، چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه کند.

۳. تعطیل کارگاه به واسطه احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر به حکم مراجع قضایی

هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، به منظور پیشگیری از وقوع حادثه یا بروز خطر، ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا ادارات بهداشت و درمان، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل، صدور دستور تعطیل و لاک و مهر فوری تمام یا قسمتی از کارگاه را درخواست می‌کنند. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذی‌ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید کرده باشند. به دلیل اینکه تعطیلی کارگاه و بیکار شدن کارگران منتسب به کارفرما است، از این رو قرارداد کارگران در زمان تعطیلی کارگاه، تعلیق و کارفرما مکلف است در ایامی که به علت مذکور کار تعطیل می‌شود

مزد کارگران کارگاه را بپردازد (ماده ۱۰۵ قانون کار). البته تعطیلی کارگاه‌ها توسط مراجع قانونی فقط محدود و منحصر به ماده ۱۰۵ قانون کار نیست، بلکه قوانین دیگری نیز این امر را پیش‌بینی کرده‌اند.^۱

۴. کارآموزی

کارآموزی از جمله موارد تعلیق است که مبتنی بر توافق یا اراده مشترک دو طرف قرارداد است چراکه مطابق ماده ۱۱۳ قانون کار، رابطه استخدامی کارگرانی که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند، در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزو سوابق کارگر محسوب می‌شود. البته حکم قانونی فقط شامل کارآموزانی است که کارگر بوده و دارای رابطه کارگری و کارفرمایی با کارفرما هستند و بندهای ب و ج ماده هم مؤید این امر است که مقرر می‌دارند: کارگران شاغلی که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزو سوابق کارگر محسوب می‌شود.

ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کم‌تر نخواهد بود.

۵. تغییر عمده در شرایط کار برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار بدون مجوز کتبی اداره کار محل

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رأی هیئت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است (ماده ۲۶ قانون کار). شرایط کار از جمله قواعد آمره است. تغییر عمده مقید به دو شرط است: یکی اینکه نباید مغایر قواعد آمره (حداقل‌های تضمین شده توسط قانون‌گذار به منظور حمایت از کارگر) باشد، دوم اینکه در صورتی که تغییرات در چارچوب قواعد آمره بوده باشد نباید برخلاف عرف معمول کارگاه یا محل کار باشد تا کارفرما نتواند با کارگران خود تبعیض آمیز رفتار کند و نظارت مقام اداری دولتی (ادارات کار) و تعیین تکلیف توسط هیئت حل اختلاف (مرجع دادرسی کار) در راستای رعایت این دو شرط به نظر می‌رسد. هر چند ماده ۲۶ به عرف کارگاه تصریح کرده، اما عدم نقض قواعد آمره جزو امور مسلم حقوق کار است.

۱. در این خصوص ماده ۱۱ قانون حفاظت و بهسازی محیط زیست مصوب ۱۳۵۳، بند ۲۰ اصلاحی ۱۳۳۴ ماده ۵۵ قانون شهرداری‌ها، ماده ۱۶ قانون نحوه جلوگیری از آلودگی هوا مصوب ۱۳۷۴ و قانون اصلاح ماده (۱۳) قانون مواد خوردنی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی مصوب ۱۳۷۹ رجوع شود.

در صورتی که بنا به تشخیص هیئت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند (ماده ۲۹ قانون کار).

ج) موارد تعلیق قرارداد کار با پرداخت غرامت و یا مقرری بیکاری

در این موارد یا اتفاق خارج از اراده طرفین صورت می‌گیرد (فورس ماژور) یا امر موجب تعلیق منتسب به کارفرما اما با مجوز قانون صورت می‌گیرد (تغییر ساختار کارگاه با مجوز قانون) یا امر موجب تعلیق منتسب به کارگرا خارج از اراده او است (بیماری، بارداری و زایمان). پرداخت غرامت یا مقرری بیکاری در این موارد، توسط سازمان ثالث و غیر از کارفرما (سازمان تأمین اجتماعی) صورت می‌گیرد.

۱. مرخصی استعلاجی ناشی از بیماری، بارداری و زایمان

در ایامی که قراردادکار به دلیل مرخصی استعلاجی ناشی از بیماری، بارداری و زایمان به حالت تعلیق درمی‌آید و کارگر به تعهد خود یعنی انجام کار موضوع قرارداد نمی‌پردازد، کارفرما نیز تکلیفی نسبت به پرداخت مزد و مزایای جنبی مزد به کارگر نخواهد داشت، مگر اینکه کارفرما از قبل، پرداخت آن را تعهد کرده یا تصریح خاص قانونی وجود داشته باشد. بنابراین، اقلامی از مزد و مزایای جنبی که وفق مقررات مربوط مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرد و در نتیجه سازمان تأمین اجتماعی نیز از بابت آن‌ها در ایام بیماری (اعم از کوتاه مدت و درازمدت) غرامت مزد پرداخت می‌کند، کارفرما تکلیفی نسبت به این قبیل پرداخت‌ها در ایام بیماری کارگران پیدا نمی‌کند، اما آن قسمت از دریافتی‌های کارگر در زمان اشتغال مانند عیدی و پاداش، کمک هزینه عائله مندی و بن کارگری که مشمول اخذ حق بیمه نیست و در نتیجه سازمان تأمین اجتماعی از این بابت در ایام بیماری کارگران به آنان غرامتی پرداخت نمی‌کند، پرداخت مزایای یادشده در ایام مذکور به عهده کارفرما خواهد بود، چراکه وفق ماده ۷۴ قانون کار، مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد (رفیعی، ۱۳۹۶: ۴۵۶).

از آنجا که مدت مرخصی استعلاجی که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد، به منزله روزهای کاری است، از این رو پرداخت دستمزد روز تعطیل هفتگی به کارگری که تمام یا ایامی از هفته را در استراحت پزشکی بوده است، به عهده کارفرما بوده و سازمان تأمین اجتماعی تنها مکلف به پرداخت غرامت مزد ایام بیماری کارگر خواهد بود (www.mcls.gov.ir).

مأخذ پرداخت غرامت مزد به کارگر بیمار در ایام تعلیق ناشی از مرخصی استعلاجی توسط سازمان تأمین اجتماعی، براساس لیست‌های بیمه ارسالی به سازمان مذکور است و در تنظیم آن‌ها می‌باید رعایت مقررات قانونی نیز شده باشد و معمولاً حق بیمه از سوی کارفرما مطابق لیست‌های مذکور پرداخت می‌شود. ضمناً به منظور پرداخت غرامت مزد، ایام مرخصی استعلاجی باید به تأیید سازمان تأمین اجتماعی نیز برسد (رفیعی، ۱۳۹۶: ۴۵۷).

طبق ماده ۲۳ قانون کار، کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت و بیماری تابع قانون تأمین اجتماعی است. بنابراین، در صورتی که قرارداد کار خاتمه یابد، اما کارگر در حال مرخصی استعلاجی باشد، کماکان مشمول مقررات حمایتی قانون تأمین اجتماعی بوده و حقوق وی براساس قانون مذکور پرداخت خواهد شد. ماده ۷۴ قانون کار راجع به کارگرانی است که تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی قرار دارند و سابقه کار و بازنشستگی آنان براساس مقررات قانون مذکور تعیین می‌شود، اما در مورد افرادی که حقوق بازنشستگی از صندوق‌های دیگر دریافت می‌دارند اعمال این ماده موردی ندارد، زیرا چنین افرادی نمی‌توانند از صندوق تأمین اجتماعی نیز مقرری بازنشستگی دریافت کنند.^۱

طبق ماده ۵۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، بیمه‌شدگانی که تحت معالجه و یا درمان‌های توان‌بخشی قرار می‌گیرند و بنا به تشخیص سازمان [تأمین اجتماعی] موقتاً قادر به کار نیستند، به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق، استحقاق دریافت دستمزد را با رعایت شرایط مندرج در ماده مذکور و به نسبت‌های مقرر در قانون فوق‌الذکر خواهند داشت و احتساب ایام بیماری کارگران مشمول قانون کار جزو سابقه خدمت آنان، ملازمه‌ای به تکلیف کارفرما به پرداخت مابه‌التفاوت کمک هزینه مسکن و خواروبار به کارگر مشمول قانون کار در مدت بیماری ندارد.^۲

پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری کارگر در صورتی که به موجب مقررات دیگری برعهده کارفرما نباشد، از تکالیف سازمان تأمین اجتماعی است.^۳

در خصوص مرخصی دوران بارداری و زایمان، که مدت آن براساس قوانین مختلف متفاوت بوده (در ماده ۷۶ قانون کار ۹۰ روز و در مورد زایمان توامان ۱۰۴ روز، در ماده ۳ قانون ترویج تعذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ و اصلاحی ۱۳۸۶، شش ماه و در تبصره ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲، نُه ماه)، مشکلی که

۱. نظریه مشورتی شماره ۷/۲۳۹۱ مورخه ۱۳۸۶/۴/۱۱ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۲. رأی شماره ۳۶۴ مورخه ۱۳۷۸/۱۰/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۵۰۰۳۴۱ مورخه ۹۲/۲/۱۸ شعبه ۲۵ دیوان عدالت اداری.

وجود دارد آن است که برابر مقررات تأمین اجتماعی (ماده ۶۷)، در صورت پرداخت حق بیمه به ترتیب مقرر در ماده، میزان کمک بارداری، معادل دوسوم مزد است و حداکثر به مدت دوازده هفته قبل و بعد از زایمان پرداخت می‌شود. بنابراین از یک سو دریافتی کارگر کم‌تر از زمان اشتغال است و از سوی دیگر، بخشی از زمان مرخصی، بدون دریافت مزد یا مستمری خواهد بود؛ جا دارد که مقررات تأمین اجتماعی در این زمینه با مقررات یادشده هماهنگ شود (عراقی، ۱۳۹۱: ۱۰۱). براساس بند ۹ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

غرامت دستمزد صرفاً به زن بیمه‌شده و نه همسر مرد بیمه‌شده پرداخت می‌شود، در حالی که کمک بارداری به کارگر مرد بیمه‌شده که زنش باردار است و کارگر زن بیمه‌شده پرداخت می‌شود.^۱ مطابق بند ۹ ماده ۲، تبصره ماده ۲۹ و ماده ۶۴ قانون تأمین اجتماعی، در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه‌شدگان را پرداخت کنند با دریافت حقوق و مزایا توسط بیمه‌شده در این ایام، سازمان تأمین اجتماعی تکلیفی به پرداخت حقوق ایام مذکور ندارد.^۲

۲. قوه قاهره

براساس ماده ۱۵ قانون کار در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن شود، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد مذکور با وزارت کار و امور اجتماعی است.

هرچند در ماده ۳۰ قانون کار، از تعلیق قرارداد کار نام برده نشده است، به طور منطقی این مورد نیز از مصداق‌های تعلیق می‌تواند به‌شمار آید. البته، این نظر را هم می‌توان ابراز داشت که چون به «موقت بودن» تعطیلی کارگاه اشاره‌ای نشده است و یکی از شرایط تعلیق، موقت بودن عدم انجام تعهد یکی از طرفین است، به دشواری می‌توان موارد یادشده در ماده ۳۰ را جزو موارد تعلیق شمرد. به هر حال، فرق عمده‌ای که میان ماده ۱۵ و ماده ۳۰ (بر فرض آنکه ماده ۳۰ را هم از مصداق‌های تعلیق بدانیم) وجود دارد، آن است که در مورد ماده ۱۵ پس از رفع حالت تعلیق، برای بازگشت به کار کارگر در ماده ۲۰ ضمانت‌اجراهایی در نظر گرفته شده است، در حالی که تکلیف مقرر در ماده ۳۰ در زمینه به‌کار گماردن

۱. نظریه مشورتی شماره ۷/۷۱۳۰ مورخه ۱۳۶۵/۱۲/۳ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۲. رأی وحدت رویه شماره ۱۳۳۸ مورخ ۹۳/۸/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

کارگران بیکار شده بر اثر تعطیلی کارگاه توسط کارفرما فاقد ضمانت اجرا است. البته در تبصره ماده ۳۰، برای رفع مشکل کارگران، تکلیفی برای دولت در نظر گرفته شده است. به موجب ماده ۳۰ و تبصره آن، «چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال این‌ها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل شود 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 به‌وجود می‌آید، به کار اصلی بگمارد. دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده (۴) این قانون و با توجه به بند (۲) اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم کند».

در صورت وقوع حوادث موضوع دو ماده مذکور، چون کارگران بدون میل و اراده بیکار شده‌اند، با معرفی واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد (تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹). البته چنانچه به هر دلیل کارگاه بازسازی نشده و امکان فعالیت مجدد وجود نداشته باشد، موضوع تعلیق منتفی و رابطه کار، خاتمه خواهد یافت.

۳. تغییر ساختار کارگاه با مجوز قانونی

به موجب بند (ح) اصلاحی ۱۳۹۴ ماده ۲۱ قانون کار^۱، «به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می‌توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه‌جانبه (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه‌جانبه، به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می‌توانند مطابق مفاد ماده (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ عمل کنند». تبصره (۱) ماده ۲ قانون بیمه بیکاری هم حکم این بند اصلاحی را مقرر کرده بود. مدت تعلیق قرارداد کار ناشی از استفاده کارگران مشمول قانون کار از مقررات بیمه بیکاری، موضوع تبصره یک ماده ۲ قانون

۱. بند (ح) ماده ۲۱ قانون کار، به موجب بند ۳ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴ اصلاح شد.

بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹، جزو سوابق پرداخت حق بیمه برای بازنشستگی محسوب می‌شود و از آن لزوماً احتساب این مدت جزو سابقه کار کارگر در کارگاه استنباط نمی‌شود (رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۴۲-۱۴۳). شاید برخلاف نظر اخیر، می‌توان قائل بر این شد که از آنجا که تغییر ساختار کارگاه، با اراده یک جانبه کارفرما بوده و منتسب به اوست و چون با اجازه قانون، کارگران از مقرری بیمه بیکاری استفاده می‌کنند، از این رو کارفرما معاف از پرداخت حقوق است اما نسبت به کارگرانی که در توافق اولیه، جزو نیروی مازاد قرار ندارند و به دلیل عدم توافق در انتظار تصمیم کمیته یا کارگروه موضوع ماده ۹ قانون تنظیم مقررات نوسازی و توسعه هستند، این مدت تعلیق، جزو سابقه کار محسوب شده و کارفرما باید حق سنوات آنان را پرداخت کند.

نتیجه گیری

تعلیق از یک طرف باعث حفظ رابطه کار و از طرف دیگر باعث حفظ سوابق پیش از حالت تعلیق و استمرار آن می‌شود. این دو اثر تعلیق به صورت مطلق بوده و استثنای پذیر است. اما این مورد تنها اثر تعلیق نیست، بلکه دو اثر دیگری نیز بر تعلیق مترتب است: عدم احتساب مدت تعلیق جزو سوابق کار و عدم تعلق مزد در طول مدت تعلیق. از آنجا که قانون کار تنها به برخی از موارد تعلیق در مبحث تعلیق تصریح کرده و درباره پاره‌ای دیگر ساکت است و به ابهامات عملی دامن زده است، از این رو با توجه به این ملاحظه است که موارد مختلف تعلیق با توجه به این دو اثر تعلیق، دارای ویژگی‌ها و آثار حقوقی متفاوتی می‌شود:

مدت توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما که منتهی به محکومیت نمی‌شود و نیز مدت مرخصی استعلاجی ناشی از بیماری، بارداری و زایمان از جمله مواردی هستند که جزو سابقه کار کارگر محسوب می‌شود، اما مدت خدمت نظام وظیفه و نیز مدت شرکت داوطلبانه در جبهه که قبلاً جزو سوابق کار محسوب می‌شد و به جهت پرداخت حق سنوات، تکلیف مالایطاقی را به کارفرما تحمیل می‌کرد یا اینکه موجب تقلب آنان نسبت به قانون غیر منصفانه می‌شد، در سال ۱۳۸۳ اصلاح و جزو سابقه بازنشستگی نزد صندوق تأمین اجتماعی شد. از طرف دیگر، در تعلیق ناشی از خدمت نظام وظیفه، قائل شدن به تعلیق قرارداد، صرفاً در دوره ضرورت (مدت دوساله یا هجده ماهه) با شرط موقتی بودن تعلیق سازگار است، هر چند ماده ۱۹ اطلاق دارد. ضمن اینکه قائل شدن به تعلیق قرارداد در مدت شرکت داوطلبانه کارگر در جبهه‌های جنگ به دلیل نامشخص بودن زمان آن، عرصه را بر کارفرما دشوار می‌کند و تبصره ماده ۱۴ هم از شرکت داوطلبانه در جبهه‌های جنگ برخلاف حکم ماده ۱۹ راجع به خدمت نظام وظیفه مبنی بر معلق شدن قرارداد در زمان سربازی، از تعلیق سخنی به میان نیاورده است. همچنین در این حوزه، از منظر حقوق کار، راجع به اینکه کارفرما مکلف به

پرداخت حق سنوات ایام تعلیق ناشی از مرخصی استعلاجی است و کارفرما هم مکلف به حفظ شغل کارگر تا پایان تعلیق است، ابهام جدی وجود دارد که به ناچار برای رفع آن، در این مقاله قائل به تفکیک شده و آن را تبیین کردیم.

موارد تعلیق بر اساس وضعیت مزد در مدت تعلیق به سه دسته تقسیم می‌شوند:

خدمت نظام وظیفه و شرکت داوطلبانه در جبهه، مدت مرخصی بدون حقوق یا مرخصی تحصیلی کارگر، اعتصاب، توقیف (بدون دخالت کارفرما) منجر به عدم محکومیت کارگر، توقیف (بدون دخالت کارفرما) منجر به محکومیت کارگر، تعلیق ناشی از کارهای فصلی در قراردادهای غیرموقت و غیبت کارگر از جمله موارد تعلیق بدون پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق هستند. راجع به دو مورد از موارد مذکور یعنی اعتصاب و توقیف (بدون دخالت کارفرما) منجر به محکومیت کارگر هم ابهام و چالش عملی وجود دارد که ناگزیر از تبیین هستیم: در اعتصاب، هرچند اصل بر عدم تعلق مزد به کارگر در زمان اعتصاب و عدم احتساب مدت اعتصاب جزو سوابق کار و بازنشستگی است، اما اگر مراجع دادرسی کار، اعتصاب را در چارچوب ماده ۲۶ و ۲۹ و موجه بدانند، به نظر می‌رسد بتوان گفت حقوق و مزایای کارگر در مدت اعتصاب توسط کارفرما پرداخت شده و این مدت جزو سوابق کار محسوب شود. همچنین در توقیف کارگر (بدون دخالت کارفرما) که قرارداد او در زمان رسیدگی، معلق شده و در نهایت منجر به محکومیت او می‌شود، اقتضای حمایتی بودن حقوق کار ایجاب می‌کند که تنها در صورت ارتکاب جرم و محکومیت او، قائل به پایان رابطه کاری بعد از محکومیت باشیم، اما در موارد محکومیت‌های مالی و حقوقی، باید بر ادامه اشتغال کارگر بعد از محکومیت او البته تحت شرایطی نظر داشت.

توقیف کارگر به موجب شکایت کارفرما که منجر به محکومیت او نشود، اخراج غیرموجه کارگر، تعطیل کارگاه به واسطه احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر به حکم مراجع قضائی، کارآموزی، تغییر عمده در شرایط کار برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار بدون مجوز کتبی اداره کار محل توأم با پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق توسط کارفرما هستند.

در مواردی چون مرخصی استعلاجی ناشی از بیماری، بارداری و زایمان، قوه قاهره و تغییر ساختار کارگاه با مجوز قانونی، غرامت یا مقرری بیکاری توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

منابع

فارسی

- بادینی، حسن و صمدی، افروز (۱۳۹۶)، «تعلیق قرارداد: قاعده‌ای عمومی یا قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره بیست و یکم، شماره دوم.
- باقری تبار، کارا (۱۳۸۹)، بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار، تهران: عصر اندیشه.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۸)، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، شماره دوم، چاپ چهارم، تهران: گنج دانش.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۲)، حقوق کار: دفتر یکم، چاپ اول، تهران: انتشارات نگاه بینه.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۶)، قانون کار در نظم حقوق کنونی، چاپ دوم، تهران: انتشارات نگاه بینه.
- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۰)، حقوق کار، چاپ سوم، تهران: انتشارات معجد.
- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۱)، حقوق کار، جلد دوم، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۳)، حقوق کار، جلد اول، چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات سمت.
- قربانپور، امیرمهدی (۱۳۸۲)، «تعلیق در عقود، اعتبار و آثار آن»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۴۴.
- موحیدیان، غلامرضا (۱۳۹۲)، حقوق کار، چاپ ششم، تهران: انتشارات فکرسازان.

قوانین و رویه قضایی

- ماده ۴ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳.
- ماده ۱۱ قانون حفاظت و بهسازی محیط زیست مصوب ۱۳۵۳.
- بند ۲۰ اصلاحی ۱۳۳۴ ماده ۵۵ قانون شهرداری‌ها.
- قانون اصلاح ماده (۱۳) قانون مواد خوردنی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی مصوب ۱۳۷۹.
- نظریه مشورتی شماره ۷/۲۳۹۱ مورخه ۱۳۸۶/۴/۱۱ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.
- رأی شماره ۳۶۴ مورخه ۱۳۷۸/۱۰/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۵۰۰۳۴۱ مورخه ۹۲/۲/۱۸ شعبه ۲۵ دیوان عدالت اداری.
- نظریه مشورتی شماره ۷/۷۱۳۰ مورخه ۱۳۶۵/۱۲/۳ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.
- رأی وحدت رویه شماره ۱۳۳۸ مورخ ۹۳/۸/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

انگلیسی

- Karton, Joshua, "Contract Law in International Commercial Arbitration: The
- Case of Suspension of Performance", the International and Comparative Law Quarterly, vol. 58, No. 2009, Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1509760