



فصل دوم

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود که در پایان این فصل بتواند:

- ۱- قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن را بیان کند.
- ۲- شکل‌های انعقاد قرارداد را شرح دهد.
- ۳- قرارداد کار کتبی را تعریف کند.
- ۴- قرارداد کار شفاهی را بیان کند.
- ۵- قرارداد برای مدت معین را شرح دهد.
- ۶- قرارداد برای مدت نامحدود را بیان کند.
- ۷- محتوای قرارداد کار را توضیح دهد.
- ۸- تعلیق قرارداد کار را تعریف کند.
- ۹- موارد مهم تعلیق قرارداد کار را شرح دهد.

قرارداد کار

تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

در ماده ۷ قانون کار قرارداد کار چنین تعریف شده است: «قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.»
این تعریف دارای ارکان زیر است:

- ۱- قرارداد کار عقدی است که با رضایت طرفین منعقد می‌شود.
- ۲- قرارداد کار عقد معوض است. یعنی بنابر آنچه در تعریف آمده کارگر در قبال دریافت حق‌السعی (مزد...) کاری را انجام می‌دهد (خواه کار بدی باشد یا فکری) به عبارت دیگر در برابر انجام کار، مزد و حقوق پرداخت می‌شود. کار انجام شده رایگان و تبرّعی نیست و کارگر برای شخص خود کار نمی‌کند (مانند صاحبان مشاغل آزاد که برای خود کار می‌کنند).
- ۳- در قرارداد کار نوعی رابطه تبعیت وجود دارد. یعنی کارگر کار را به درخواست کارفرما

و به حساب و نظارت او انجام می‌دهد.

۴- قرارداد کار از عقود شخصی است. یعنی انجام کار باید توسط کارگر امضاکننده و طرف قرارداد انجام شود و او نمی‌تواند انجام آن را به دیگری واگذار کند. به عبارت دیگر از این نظر قرارداد کار قائم به شخص است. اگر به دلایلی مانند بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت انجام کار غیرممکن شود، قرارداد کار خود به خود منحل می‌شود. در حالی که در مورد کارفرما چنین نیست و قرارداد کار در حالت‌های یاد شده و مانند آن کماکان به اعتبار خود باقی است (به ماده ۱۲ قانون کار مراجعه شود).

اشکال (شکل‌های) قرارداد کار

۱- قرارداد کتبی کار: در ماده ۷ یاد شده آمده که قرارداد کار ممکن است کتبی یا شفاهی باشد. از نظر اعتبار قانونی بین این دو هیچ تفاوتی نیست و هر دو دارای اعتبار یکسان هستند. قرارداد کتبی کار چون با رضایت طرفین و به‌طور کتبی تهیه و تنظیم می‌شود، بر قرارداد شفاهی کار برتری دارد. زیرا کارگر و کارفرما هنگام تنظیم آن به اصول و جزئیات بیشتر توجه دارند و همین امر هنگام بروز اختلاف احتمالی سبب سهولت رسیدگی و رفع مشکل می‌شود.

۲- قرارداد شفاهی کار: در بیشتر موارد و به دلایل گوناگون از جمله آسان بودن کار و یا بی‌سوادی و کم‌سوادی طرفین قرارداد یا یکی از آن‌ها و نیز به دلیل عدم آگاهی از چگونگی تنظیم قرارداد کتبی کار، قرارداد کار به صورت شفاهی است. برابر تبصره ذیل ماده ۱۰ قانون کار، در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد، در ۴ نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار قرار می‌گیرد. در صورتی که کارگر سواد نداشته باشد، نسخه اخیر در اختیار نماینده کارگران کارگاه قرارداد خواهد شد. انجام این کار یعنی انعقاد قرارداد کتبی کار اختیاری است.

قرارداد کار از جنبه دیگر ممکن است به اعتبار مدت (زمان) اعتبار قرارداد یا موضوع قرارداد (انجام کار معین) تقسیم شود. توضیح اینکه در قانون کار ایران سه نوع قرارداد کار ذکر شده است: الف- قرارداد کار غیرموقت: که مقصود همان قرارداد کار دائم است و در اصطلاح به قرارداد دائم شناخته می‌شود. در این نوع قرارداد، بنابه موازین قانونی و عرف و رویه متداول، کارگر تا زمانی که قرارداد برابر مقررات فسخ نشده به کار ادامه می‌دهد. منظور از قرارداد دائم آن نیست که کارگر مادام‌العمر به کارش ادامه خواهد داد، بلکه مراد این است که در این نوع قراردادها پایان مدت برای طرفین نامعین است (یعنی قرارداد کار برای انجام کار معین و مدت معین نیست).

ب- قرارداد کار برای مدت معین (یا قرارداد کار با مدت موقت): قرارداد کار ممکن است در مواردی برای مدت معین (موقت) منعقد شود (ماده ۷ قانون کار) در تبصره ۱ ذیل این ماده آمده که «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید».

این نوع قرارداد کار بیشتر در مشاغلی که طبیعت آنها بر موقت و غیردائم بودن کار اقتضا دارد تنظیم می‌شود. مانند کارهای ساختمانی و راهسازی که معمولاً کار در مدت معین آغاز و پایان می‌یابد و یا کارهایی نظیر کارهای فصلی به ویژه در فعالیتهای کشاورزی و برخی صنایع وابسته به آن در مراحل کاشت، داشت و برداشت را می‌توان نام برد. ایرادی که بر این نوع قراردادها وارد می‌شود، این است که گاهی مورد سوء استفاده قرار می‌گیرد و این امکان وجود دارد که برخی از کارفرمایان در مشاغلی که طبیعت کار آنها اقتضای استمرار و دوام دارد و کار به طور دائم انجام می‌شود برای فرار از اجرای برخی مقررات از این نوع قراردادها سوء استفاده کنند. به همین دلیل در قانون کار از جمله در تبصره ۱ ماده ۷ و مواد ۲۴ و ۲۵ آن ترتیب خاص پیش‌بینی شده است. این نوع قراردادها جز در موارد پیش‌بینی شده در قرارداد قابل فسخ و بر هم زدن نیستند و هر یک از طرفین قرارداد در صورت فسخ باید از عهده خسارت طرف دیگر برآید. چگونگی جبران خسارت نیز در قرارداد ذکر می‌شود. متخصصین و کارکنان و کارگران ماهر و فنی برای انجام کارهای تخصصی بیشتر به این نوع قراردادها گرایش دارند. اما برای سایر کارگران به علت عدم ثبات شغلی و امکان بیکاری خوشایند نیست.

ب- قرارداد کار برای انجام کار معین: در این نوع قراردادها از خدمات کارگر برای انجام کار و عمل معینی استفاده می‌شود. مثلاً کارگری، ساختمانی را برابر نظر صاحب کار نقاشی و رنگ کاری کند یا کارگری، ساختمانی را برای آبرسانی یا سوخت‌رسانی لوله‌کشی نماید که با انجام کار برابر قرارداد، کار پایان یافته تلقی شود. در ماده ۲۵ قانون کار آمده هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. برابر ماده ۲۵ همین قانون در مورد قرارداد کار معین و یا قرارداد برای مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که برابر قرارداد یکسال یا بیشتر کار کرده باشد برای هر سال سابقه کار (خواه سابقه کار متوالی یا متناوب) بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند. در صورتی که قرارداد کار، برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ‌یک از طرفین قرارداد به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. در صورت تخلف باید از عهده خسارت طرف دیگر برآید. رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای این نوع قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص

و حل اختلاف است.

شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار:

شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار همان شرایط اساسی برای صحّت معامله است که در ماده

۱۹۰ قانون مدنی بیان شده است. شرایط مذکور عبارتند از:

۱- قصد طرفین و رضای آنها

۲- اهلیت طرفین

۳- موضوع معین که مورد معامله باشد.

۴- مشروعیت جهت معامله

در باب قصد و رضای طرفین قرارداد، به طور خلاصه می‌توان گفت:

رضا، میل و اشتیاق باطنی است که در آدمی به وجود می‌آید. این امر باید دور از اجبار و تهدید

و اکراه حاصل شود.

۱- قصد: همان اراده انسان است. هنگامی که انسان برای انجام کاری راضی شد، آنگاه تصمیم به

انجام آن می‌گیرد. مثلاً در قرارداد کار، طرفین با قبول و امضای آن قصد و اراده خود را اعلام می‌کنند.

۲- اهلیت: طرفین قرارداد کار مثل هر قرارداد دیگر حقوقی باید اهلیت داشته باشند در بندج

ماده ۹ قانون کار نیز این مسأله مورد تأکید قرار گرفته است. اهلیت توانایی قانونی شخص برای

برخورداری از حقوق قانونی خود و اجرای آن است که به اهلیت تمتع و استیفا تقسیم می‌شود.^۱ در

ماده ۲۱۰ قانون مدنی آمده طرفین هر قرارداد و معامله باید اهلیت داشته باشند، که منظور همان اهلیت

استیفا است. برابر ماده ۲۱۱ «برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید^۲

باشند». در ماده ۲۱۳ نیز گفته شده معامله با مجبورین (کسانی که به عللی دارای اهلیت نیستند مانند

صغار - دیوانه‌ها و سفها و ...) نافذ نیست.

فقدان اهلیت، اشکال گوناگون دارد. گفته شد برای انعقاد قرارداد، داشتن اهلیت ضروری

است. گاهی یکی از طرفین به دلایل قانونی مجاز به انجام معامله نیست. مثلاً تاجر ورشکسته از

دخالت در اموال خود به دلیل این که اموال او وثیقه طلب بستانکاران است، منع شده، گاهی این عدم

اهلیت مربوط به دلایل شخصی است. مثلاً برابر ماده ۱۲۰۷ قانون مدنی صغار، اشخاص غیر رشید و

مجانین از تصرف در اموال خود منع شده‌اند.

۱- توانایی برخورداری از حقوق قانونی را اهلیت تمتع و توانایی اجرای آن را اهلیت استیفا می‌گویند.

۲- رشید به شخصی گفته می‌شود که تصرف او در اموالش عاقلانه و به اصطلاح دارای عقل معاش است و به عکس آن

سفیه می‌گویند.

از نظر قانون کار ایران افراد دارای ۱۵ سال تمام می‌توانند کار کنند و قرارداد کار را امضا کنند. به عبارت دیگر برابر ماده ۷۹ سن قانونی کار ۱۵ سال تمام است و کمتر از این مورد قبول نیست. درباره سن قانونی کار گفتنی است به دلایل حقوقی و اقتصادی و اجتماعی در قوانین کار همه کشورها برای شروع کار حداقل سن تعیین شده است که هدف اصلی این کار حمایت از کودکان است. اشتغال کودکان یکی از مشکلات جهان کنونی است که البته سابقه دیرین دارد و متأسفانه در کشورهای در حال توسعه و فقیر، حالت غم‌انگیزی به خود گرفته است که فعلاً فرصتی برای بحث آن نیست.

۳- معین بودن موضوع قرارداد کار: یعنی باید کاملاً روشن و مشخص باشد که وظیفه کارگر برابر قرارداد کار تعیین شده چیست و کارفرما در مقابل آن چه تعهداتی دارد. زیرا ممکن است فردی توانایی انجام کارهای مختلف و مشاغل گوناگون را نداشته باشد در این حالت باید کاملاً معلوم باشد وظیفه او چیست؟ و او چه کاری باید انجام دهد به عبارت دیگر تعهدات کارگر در برابر کارفرما و تعهدات کارفرما در مقابل کارگر باید مشخص و معلوم باشد.

موضوع قرارداد کار نیز باید قانونی و مشروع و موجه باشد. مثلاً نمی‌توان با کسی قرارداد بست که در زمینه اعمال خلاف قانون کار کند و یا به کار قاچاق کالاها و یا حمل و نقل و توزیع مواد مخدر بپردازد. درباره طرف دیگر قرارداد یعنی کارفرما نیز رعایت این شرط الزامی است (ماده ۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران).

۴- مشروعیت جهت معامله: در هر معامله، جهت همان سبب و علتی است که موجب بستن قرارداد و انجام معامله می‌شود. علت قرارداد نیز باید مشروع باشد (ماده ۲۱۷ قانون مدنی). قراردادی که برای انجام کارهای نامشروع منعقد گردد باطل خواهد بود. کاری که قانون آن را منع کرده باشد غیرمشروع است. کارهای غیرمشروع کارهایی است که خلاف مصالح اجتماعی و عفت عمومی است. بحث درباره شروط یاد شده از حدود گفتار و برنامه ما خارج است و سبب طولانی شدن سخن می‌شود - علاقه‌مندان می‌توانند به کتب و نوشتارهای حقوقی مراجعه کنند - آنچه گذشت اشاره‌ای کوتاه به این مبحث بود.

محتوای قرارداد کار: اصولاً دقت در تنظیم قرارداد کار و بیان حقوق و تعهدات هر یک از طرفین از ایجاد اختلاف جلوگیری می‌کند. به همین دلیل در ماده ۱۰ قانون کار گفته شده که در قرارداد کار، این نکات باید ذکر شود:

الف - مشخصات دقیق طرفین (شامل نام، نام خانوادگی، شماره شناسنامه، نام پدر، محل و تاریخ تولد، نشانی دقیق محل سکونت و...)

ب - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

- پ - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن
- ت - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها
- ث - محل انجام کار
- ج - تاریخ انعقاد قرارداد
- چ - مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد.
- ح - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب کند.
- در صورتی که قرارداد کار برابر ضوابط و معیارها قانونی تنظیم شود، علاوه بر پیشگیری از بروز اختلاف احتمالی و دشواری‌های گوناگون از تضییع حقوق کارگر جلوگیری می‌شود.

تعلیق قرارداد کار

گاهی قرارداد کار به طور صحیح و بدون نقص منعقد شده، ولی در عمل و اجرا، با دشواری‌هایی برخورد می‌کند. این دشواری‌ها سبب می‌شود که یکی از طرفین قرارداد موقتاً قادر به انجام تعهدات خود نباشد. در این حالت رابطه کار بین کارگر و کارفرما برقرار است ولی اسباب و جهات خاصی مانع اجرای آن است. به عبارت دیگر تعلیق قرارداد کار عبارتست از عدم اجرای موقت قرارداد کار به سبب بروز اسباب و علل خاصی که این علل و اسباب مانع اجرای قرارداد کار می‌شود. در این تعریف، ۲ شرط نمایان است اول عدم امکان اجرای قرارداد کار و دوم، عدم اجرای قرارداد به‌طور موقت. تعلیق قرارداد کار، ناشی از کارگر است و یا در ارتباط با کارگاه.

الف - موارد تعلیق قرارداد کار که ناشی از کارگر است:

۱- بیماری کارگر: در صورتی که کارگر به علت بیماری نتواند در محل کار خود حاضر شود، تا زمانی که قادر به انجام کار نباشد، قرارداد کار او به حالت تعلیق درمی‌آید. در مدت تعلیق کارگر از کارفرما دستمزد دریافت نخواهد کرد ولی اگر کارگر بیمه شده باشد، غرامت دستمزد ایام بیماری او به عهده سازمان تأمین اجتماعی است. اگر مدت بیماری طولانی شود، تعلیق قرارداد کار جای تردید است و در قانون تأمین اجتماعی ترتیب خاصی برای آن مقرر شده است.

۲- بارداری زنان کارگر: کارگران زن در دوران بارداری و یا وضع حمل از تعلیق قانونی قرارداد کار برخوردار می‌شوند. توضیح اینکه برابر ماده ۷۶ قانون کار، کارگران زن در دوران بارداری جمعاً از ۹۰ روز مرخصی بارداری و زایمان استفاده می‌کنند. در این ماده گفته شده که حتی الامکان ۴۵ روز این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. اگر زایمان توأمان باشد (دوقلو یا بیشتر) ۱۴ روز به مدت مرخصی مذکور اضافه می‌شود. در این مدت قرارداد کار آنها

به حال تعلیق درمی‌آید. برابر تبصره ۱ این ماده پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود برمی‌گردد. این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. در تبصره ۲ همین ماده اشاره شده که حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.^۱

گفتنی است که حکم ماده مذکور به موجب قوانین بعدی تغییراتی نموده است. بدین ترتیب که اولاً طبق ماده یا قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ کلیه امتیازاتی که براساس تعداد فرزندان یا عائله پیش‌بینی و وضع شده‌اند در مورد فرزند چهارم و بعد از آن قابل اعمال و محاسبه نخواهد بود، ثانیاً به موجب ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۹/۹/۲۲ میزان مرخصی برای مادران شیرده به ۴ ماه افزایش یافته است که طبق تبصره ۳ الحاقی به این ماده مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ مدت این مرخصی برای مادران شیرده که وضع حمل دوقلو داشته‌اند به ۵ ماه و برای زایمان‌های ۳قلو و بیشتر یکسال با استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط افزایش یافته است. بنابراین میزان مرخصی موضوع ماده ۷۶ قانون کار در مورد مادرانی که فرزند خود را شیر نمی‌دهند پابرجا و تا فرزند سوم معتبر است ولی در مورد مادران شیرده به شرح فوق تغییر کرده و آن هم تا فرزند سوم و لذا چنانچه بارداری و زایمان فرزند چهارم برای کارگر زن حاصل شود مدت معذوریت حضور او از مرخصی استحقاقی موجود یا آتی وی کسر می‌شود.

۳- انجام خدمت زیرپرچم: برابر ماده ۱۹ قانون کار، قرارداد کار کارگران در دوران خدمت وظیفه به حال تعلیق درمی‌آید. کارگر مکلف است پس از پایان خدمت سربازی حداکثر ظرف ۲ ماه به کار سابق خود برگردد. در این ماده پیش‌بینی شده در صورتی که پس از مراجعه کارگر برای اشتغال به کار سابق چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارفرما مکلف است او را در شغلی مشابه، به کار گمارد. ماده ۱۲ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۷/۲۹ مجلس شورای اسلامی نیز ناظر بر این معنی است. در تبصره ۱ ماده ۱۲ قانون خدمت وظیفه عمومی آمده در مؤسسات خصوصی کارفرما یا مسئولین مربوطه در صورتی مکلفند کارگران مورد بحث را به کار اولیه خود بگمارند که در قرارداد استخدام آن‌ها این مسأله شرط شده باشد. به نظر می‌رسد با صراحت مفاد ماده ۱۹ قانون کار ناظر بر موازین مقرر در ماده ۲۰ همین قانون، ترتیب مقرر در ماده ۱۹ قانون کار عام بوده و شامل همه کارگاه‌ها و کارفرمایان می‌شود.

۱- برای آگاهی بیشتر به مواد ۶۷ و ۶۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۳/۱۹ مراجعه شود. مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی نشریه شماره ۳۱ از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

در تبصره ذیل ماده ۱۴ قانون کار آمده که مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و نیز مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آن‌ها محسوب می‌شود.

۴- استفاده از مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق: بسیار به جا و منطقی است که به کارگران عموماً و به کارگران جوان خصوصاً مانند سایر گروه‌های اجتماعی فرصت داد تا با استفاده از مرخصی‌های آموزشی نسبت به افزایش سطح دانش و معلومات خود از نظر کمی و کیفی اقدام کنند و با تغییرات و تحولات علمی و تکنولوژی، در سطوح مختلف، زمینه‌های مناسب برای پیشرفت علمی و اجتماعی خود فراهم سازند و وظایف اجتماعی خود را با شایستگی بیشتر انجام دهند. ممکن است به دلایل گوناگون و برحسب ضرورت، کارگر برای مدتی نتواند در محل کار خود حاضر شود به این منظور در ماده ۱۶ قانون کار پیش‌بینی شده قرارداد کار کارگرانی که مطابق قانون کار از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، برای مدت ۲ سال به حالت تعلیق درآید. در تبصره ذیل این ماده گفته شده که مرخصی تحصیلی برای یک دوره دو ساله دیگر قابل تمدید است.

۵- توقیف کارگر: در صورت بازداشت کارگر نیز قرارداد کار وی در مدت بازداشت به حال تعلیق درمی‌آید مشروط بر اینکه بازداشت وی منجر به صدور حکم محکومیت نشود. در این صورت، کارگر پس از رفع توقیف به کار خود بازمی‌گردد (ماده ۱۷ قانون کار). اگر توقیف کارگر به علت شکایت کارفرما از وی باشد و این توقیف منجر به صدور حکم محکومیت کارگر نشود، در این حالت، مدت بازداشت جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود. افزون بر این کارفرما مکلف است برابر حکم دادگاه صالح علاوه بر جبران ضرر و زیان کارگر، مزد و مزایای وی را نیز بپردازد (ماده ۱۸ قانون کار).

ب- موارد تعلیق کار که در ارتباط با کارگاه است: بر خلاف موارد گذشته، گاهی بنا بر دلایل اقتصادی (مانند ورشکسته شدن کارفرما و بحران اقتصادی) یا به واسطه قوه قهریه (فورس ماژور، سیل، جنگ و زلزله) و یا به دلایل فنی (تعطیل کارگاه، به علت عدم رعایت مقررات حفاظت و بهداشت کار) یا تعمیرات اساسی و رفع نواقص، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما موقتاً غیرممکن می‌شود. در این موارد، برابر ماده ۱۵ قانون کار، قراردادهای کار با کارگران تمام کارگاه یا قسمتی از آن که تعطیل شده به حال تعلیق درمی‌آید. ممکن است گاهی در تشخیص این موارد اختلاف نظر پیش آید، در آخر این ماده ذکر شده که تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

گفتنی است که برابر ماده ۲۰ قانون کار در موارد یاد شده در مواد ۱۵ (قوه قهریه) ماده ۱۶ (مرخصی تحصیلی و بدون حقوق) و ماده ۱۷ (بازداشت کارگر) و بالاخره ماده ۱۹ (خدمت وظیفه)،

چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب شده و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص شکایت کند. در این صورت، هیأت تشخیص رسیدگی و برابر ماده ۲۰ قانون کار، رأی لازم را صادر خواهد کرد.

اگر کارگر بدون عذر موجه در مهلت قانونی مقرر (حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق) آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا در صورت خودداری کارفرما از قبول وی، جریان امر را در مراجع صالحه پی گیری نکند، مستعفی شناخته شده و به ازای هر سال سابقه خدمت استحقاق دریافت یکماه آخرین حقوق را به عنوان حق سنوات خواهد داشت (ماده ۲۰ قانون کار).

پرسش و تمرین



- ۱- در یک قرارداد کار کامل که به صورت کتبی تنظیم شده چه نکات مهمی باید ذکر شود؟
فایده این کار چیست؟ چند مورد آن را بنویسید.
- ۲- می دانیم که قرارداد کار عقد معوض است، منظور از معوض بودن چیست؟ در دو سطر بنویسید.
- ۳- آیا کارگر قانوناً مجاز است انجام کاری را که تعهد کرده به شخص دیگری واگذار نماید؟ در صورتی که پاسخ منفی است دلایل آن را شرح دهید.
- ۴- مقصود از رابطه تبعیت در قرارداد کار چیست؟ شرح مختصری بنویسید.
- ۵- قرارداد کار برای کار معین یعنی چه، شرح مختصری بنویسید و نمونه ای نام ببرید.
- ۶- تعلیق قرارداد کار یعنی چه، چند مورد از آن را نام ببرید و توضیح دهید.
- ۷- چرا بیشتر کارگران به قرارداد کار با مدت موقت اعتراض دارند؟