

راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران

دکتر محمدرضا مجتهدی *

دانشیار دانشکده حقوق دانشگاه تبریز

چکیده:

حقوق کار انگلستان اگر چه در جهانی زیر تأثیر حقوق کامن لاء، با واقعیت‌های روز فاصله گرفته، اما قوانینی که از تاریخ ۱۹۶۳ در جهت حمایت شغلی کارگران به تصویب رسیده، بسیاری از خلاءهای موجود قانونی را پر و توان جوابگویی به نیازهای روز را افزایش و نتیجتاً توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار را رعایت کرده است. به غیر از موارد «ناممکن شدن انجام کار» و همچنین «تفاسخ» که خارج از شمول حمایتی قرار گرفته، سایر موارد انحلال قرارداد کار چه فسخ از ناحیه کارگر و چه فسخ از ناحیه کارفرما که منتهی به اخراج کارگر شود مشمول حمایت قانونی قرار می‌گیرند. درحقوق انگلستان قراردادهای کار به صورت دائمی بوده و قراردادهای موقت کاربردی محدود دارند و صرفاً در مواقع عدم امکان حضور کارگر دائمی به طور موقت به لحاظ بیماری یا مرخصی او قابل انعقاد می‌باشند و از اینرو در انقضای مدت و یا در مراجعت کارگر دائم به کار خود، کار کارگر موقتی خاتمه خواهد یافت و اخراجهای ناشی از پایان دادن به کار این قبیل کارگران مشمول حمایت‌های مربوط به اخراج ناموجه نخواهد بود. دامنه حمایت شغلی کارگران در بریتانیا به حدی گسترده است که در فسخ قرارداد کار توسط کارگر نیز اجبار او از طرف کارفرما به فسخ و کناره گیری از کار مفروض بوده و آثار اخراج از ناحیه کارفرما به آن مترتب می‌باشد. با توجه به اینکه خاستگاه اولیه مقررات حمایتی کار و همچنین محل آغازین انقلاب صنعتی کشور بریتانیا می‌باشد، مقررات این کشور، خواه منشاء عرفی داشته باشند یا منشاء قانونی، نمونه موقفی در حمایت از کارگران و تأمین امنیت شغلی آنها بوده و معیار مناسبی را تشکیل می‌دهد. صرفنظر از برخی وجوه مشترک میان مقررات مزبور با مقررات مشابه درکشورمان، در بسیاری موارد نیز فاصله‌های زیادی محسوس می‌باشد که ایجاد تغییرات در آنها و تطبیق با موازین بین‌المللی از لوازم و وجویات ایجاد امنیت شغلی و کار پایدار است.

واژگان کلیدی:

فسخ ناموجه، اخراج، حمایت قانونی، ضمانت اجرای فسخ ناموجه، قرارداد با مدت موقت.

E mail :Mojtahedi@Azarbar.org

* فاکس: ۰۵۶۰۰۲۵ - ۰۴۱۱

از این نویسنده تاکنون مقاله زیر در مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی منتشر شده است:

"تأثیر واژگان بازرگانی بین‌المللی به حقوق قابل اعمال در بیع بین‌المللی و ماهیت حقوقی آنها"، سال ۸۳، شماره

مقدمه

در حقوق انگلستان روابط میان کارفرما و کارگر از طریق سه منبع حقوق عرفی، قوانین عادی و عهدنامه رم تنظیم گردیده است (Waud, C, p.8). حقوق کار انگلستان تا سال ۱۹۶۳ عمدتاً مبتنی بر حقوق کامن لائو بود و این خود باعث ایجاد فاصله با برخی نوگرایی‌های قانونی می‌شد، اما در سال ۱۹۶۳ با تصویب قانونی مربوط به قراردادهای استخدامی (Contracts Of Employment Act) تحولی اساسی در این زمینه به وقوع پیوست و از آن طریق ضمن پر شدن بسیاری از خلاءهای مهم حقوقی، امکان پاسخگویی به نیازهای روز نیز فراهم گردید. به موازات تحولات حقوق کار مفهوم امنیت شغلی و کار پایدار نیز مورد توجه دولت قرار گرفت و با تصویب قانون یاد شده لزوم تمهیداتی در فسخ قراردادهای کار و شرط رعایت حداقل‌هایی مقرر گردید که هدف از آنها عمدتاً طولانی ساختن روند اجرائی اخراج کارگر بود.

(Hepple, B., Fredman, S.; Vol. 5, P. 140)

از مهم‌ترین مقررات حمایتی کارگران در مقابل اخراج آنها قانون مصوب ۱۹۷۱، باعنوان «قانون روابط صنعتی» (Industrial Relations Act) است که خود ملهم از توصیه‌نامه شماره ۱۱۹ و مورخ ۱۹۶۳ سازمان بین‌المللی کار است. تأکید توصیه‌نامه عمدتاً بر این محور قرار گرفته که اخراج کارگر صرفاً به شرط داشتن دلیل موجه مجاز می‌باشد (تفصیلات، رجوع کنید به: عراقی، دکتر عزت‌الله؛ حقوق بین‌المللی کار، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۷، ش ۳۸۳-۳۸۵).

یکی از اهداف مشهود در قانونگذاری‌های متأخر در انگلستان، مقابله جدی با مقررات و اقداماتی است که به اخراج‌های ناروا و ناموجه کارگران منجر می‌شود. قبل از آن کارفرما بر اساس نظام عرفی حاکم اختیار نامحدودی در فسخ قرارداد کار و در نتیجه اخراج کارگر را بدون ارائه دلیل دارا بود. لکن با تصویب قانون روابط صنعتی، با

جلوگیری جدی از اخراجهای ناموجه شرط « دلیل موجه فسخ قرارداد کار » نیز آورده شد. از آن تاریخ قوانین حمایتی متعددی با عناوین متفاوت در جهت جلوگیری از اخراج ناروای کارگران به تصویب رسیده است.

۱- اخراج کارگر و راهکارهای مقابله با آن

به طور کلی در حقوق انگلستان از جمله دلایل پایان قرارداد کار که منجر به از دست دادن کار کارگر می گردد، ناممکن شدن انجام کار، توافق طرفین یا تفاسخ، فسخ قرارداد کار از طرف کارفرما و کارگر و انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین است که در این میان از دست دادن کار به علل « ناممکن شدن انجام کار » و « تفاسخ » خارج از پوشش حمایتی مزبور قرار گرفته اند. در « قانون حمایت استخدامی » (Employment Protection Act) صور سه گانه ای برای پایان دادن به قرارداد کار مورد پذیرش قرار گرفته و در آنها از عنوان فسخ قرارداد کار که نتیجه عملی آن اخراج است استفاده شده است. عناوین مزبور عبارتند از فسخ قرارداد کار توسط کارفرما (با اخطار قبلی و یا بدون اخطار قبلی)، انقضای مدت در قراردادهای با مدت موقت و عدم تمدید آن، فسخ فوری قرارداد کار توسط کارگر به علت رفتار کارفرما (با اخطار و یا بدون اخطار قبلی).

قانون کار ایران خاتمه قرارداد کار را در ماده ۲۱ با عناوین فوت کارگر، بازنشستگی کارگر، از کارافتادگی کلی کارگر، انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن، پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و استعفای کارگر مطرح کرده، ولی به اخراج تحت عنوان یکی از راههای خاتمه قرارداد کار اشاره ای نکرده است، لکن در مبحث مربوط به مراجع حل اختلاف

به شرح ماده ۱۶۵ از کلمه اخراج استفاده و آن را در دو بعد موجه و ناموجه بودن آن مورد بررسی قرار داده است که بدین ترتیب مشابهت نسبی در پاره ای از موارد و عناوین بین قوانین دو کشور مشاهده می شود. اینک به بررسی هر یک از صور فسخ (اخراج) در انگلستان پرداخته می شود:

۱- انواع اخراج: بر اساس مقررات قانونی انگلستان در موارد نقض اساسی قرارداد از طرف کارگر، کارفرما می تواند (بدون اخطار قبلی) بلافاصله نسبت به اخراج کارگر اقدام نماید. مواردی چون سرپیچی جدی از دستورات قانونی کارفرما، سهل انگاری و کلاهبرداری کارگر به عنوان نقض بنیادین قرارداد محسوب می گردد.

لازم به تأکید است تشخیص مواردی که اخراج فوری، یعنی بدون اخطار قبلی را ایجاب نماید، در صلاحیت دادگاه بوده و آنها خارج از شمول مقررات حمایتی قرار دارند. در موارد اختلاف، شرایط و اوضاع و احوال حاکم مورد بررسی و ارزیابی دادگاه قرار گرفته و نسبت به ادعای نقض قرارداد اظهار نظر می شود. در مواردی که کارفرما بدون اعطای مهلت نسبت به اخراج فوری کارگر - به علت نقض اساسی قرارداد - مبادرت ورزیده و از طرف دادگاه مورد تأیید نباشد، در صورتیکه کارگر مشمول « قانون حمایت استخدامی » نباشد، نسبت به الزام کارفرما به پرداخت خسارت اخراج ناموجه رأی صادر خواهد شد. اما اگر کارگر مشمول قانون یاد شده باشد با مراجعه به دادگاه کار (صنعت) نسبت به اخراج ناموجه که منجر به از دست دادن کارش شده، شکایت می نماید. در این حالت دادگاه مزبور مقررات وسیع حمایتی را در جهت مقابله با اخراج ناموجه کارگری که کار خود را از دست داده به مورد اجرا خواهد گذاشت.

اخراج کارگر با اعلام قبلی، با عنوان « پایان دادن به کار» موضوع مقوله ای را تشکیل می دهد که در آن حالات مختلفی برای اخراج کارگر پیش بینی و در آن لزوم رعایت حداقل های مهلت، مورد تأکید قرار گرفته است. آوردن لزوم اعمال چنین تمهیداتی موجب تعویق اخراج شده و با احتساب سابقه کار کارگر امکان تأخیر در اخراج کارگر برای هفته ها ایجاد می گردد. افزون بر آن مهلت هایی که در قانون برای حالات اخراج آورده شده، جنبه حداقل داشته و طرفین می توانند در قراردادهای خود، بیشتر از آن را مورد توافق قرار دهند. در رویه قضائی انگلستان، درخصوص برخی قراردادهای که موضوع مهلت مسکوت مانده باشد، با توجه به سابقه کار کارگر، نوع کار و طبیعت آن قائل شدن مهلتی، بیشتر از مهلت قانونی بلامانع شناخته شده است (دیوان عالی در یکی از آراء خود برای مهندس پرسابقه ای، مدتی از ۶ ماه تا یک سال را مهلتی معقول دانسته است). (Selwyn, M. N. ; P. 90)

در احتساب حقوق پرداختی کارگر با مفروض تلقی شدن مهلت های قانونی، نسبت به برآورد آنها نیز اقدام می شود. در حالاتی که کارفرما مزد مربوط به مهلت ها را قبلاً پرداخت و متعاقباً نسبت به اخراج اقدام کرده باشد، اگرچه اخراج فوری است، با این حال مزد ایام مربوط به اختطاریه ها (اعلامیه ها) مورد توجه و اعمال قرار می گیرد. البته در فرجه قانونی اختطاریه لزوم اجازه جستجوی کار جدید و همچنین پرداخت حقوق مربوط به مزد کارگر جزو موارد پیش بینی شده در قانون می باشد.

در مقررات قانون کار ایران غالباً از به کار بردن واژه اخراج خودداری و به جای آن از واژه های فسخ و خاتمه قرارداد کار استفاده شده است. در ماده ۲۷ قانون کار ایران آمده است:

«هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات 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. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسئله با توافق حل نشد، به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱: کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲: موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آئین نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و اموراجتماعی خواهد رسید.»

اگرچه در متن ماده از واژه اخراج استفاده نشده، اما پاره ای از مصداق‌های اخراج که در موازین بین‌المللی آورده شده مطابقت دارد. بر اساس حکم ماده در فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما به دلایل قصور، تخلف کارگر در انجام وظایف و یا نقض آئین‌نامه‌های انضباطی نظر مثبت شورای اسلامی و یا انجمن صنفی و یا هیأت تشخیص (حسب مورد) لازم دانسته شده است. اگر شورای اسلامی کار و یا انجمن

صنعتی نهاد کارگری صرف تلقی شود و صرف نظر از انتقادهای وارده بر فرایند ارجاع به هیأت تشخیص به عنوان مرجع تشخیص درستی دلایل کارفرما و نه به عنوان مرجع رسیدگی به عنوان مرجع نخستین حل اختلاف در کارکرد کارفرما گرایش نسبی به مقابله نامۀ شماره ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار که تأکید بر اصل توجیه اخراج دارد مشاهده می‌گردد. بنابراین هرگونه اخراج کارگر از سوی کارفرما بدون نظر مثبت نهادهای مزبور نقص شکلی تشکیل داده و امکان مقابله با آن را برای کارگر از حیث ابطال تصمیم اخراج و اعاده به کار پیشین خواهد داشت (همان، ش. ۳۸۳-۳۸۵).

۲-۱- انقضای مدت: از آنجائی که نوعی قراردادهای کار در بریتانیا به صورت موقت و یا با مدت معین منعقد می‌گردد، لذا بررسی موضوع اخراج کارگر در آن نوع قراردادها نیز ضروری می‌نماید.

با غلبۀ گرایش‌های حمایتی کارگر از جمله پشتیبانی از اصل لزوم توجیه اخراج که در برخی اسناد بین‌المللی و حقوق پاره‌ای کشورها از جمله انگلستان آورده شده است، در راستای تأمین کار پایدار و ایجاد امنیت شغلی کاهش محسوسی در قراردادهای غیر دائمی به چشم می‌خورد. از اینرو جز در موارد واقعی و لازم‌محروریت دائمی بودن قراردادهای کار مورد نظر بوده است. البته در مواردی که لزوم انعقاد قراردادهای موقت وجود داشته، تدابیری به منظور جلوگیری از سوءاستفاده‌های کارفرمایان پیش‌بینی و اتخاذ گردیده است. در صورتی که کار به اقتضای طبیعت آن موقت بوده و کارفرما به جای کارگر بیمار و یا کارگری که در مرخصی است، کارگری را به کار گرفته باشد با انقضای مدت قراردادهای مزبور و یا بهبودی و برگشت کارگر بیمار قرارداد پایان یافته و کارگر کار خود را از دست می‌دهد. بر چنین امری آثار اخراج نا موجه جاری نبوده و کارگر چنین قراردادی مشمول قانون حمایت استخدامی

نخواهد بود. در غیر موارد مذکور، اخراج کارگری که با قرارداد موقت به کار گرفته شده در انقضای مدت قرارداد و عدم تمدید آن مشمول قانون حمایت استخدامی شده و آثار اخراج ناموجه بر آن مترتب خواهد بود (Selwyn, M. N ; P. 203). در چنین حالتی دادگاه کار با در نظر گرفتن ماهیت و طبیعت کار و همچنین شرایط موجود ارزیابی همه‌جانبه‌ای را معمول خواهد داشت. در صورتی که دلیل موجهی برای اخراج کارگر از سوی کارفرما ارایه نشده باشد، حکم اخراج ناموجه بر آن مترتب و نسبت به لغو اثر از آن و جبران خسارت کارگر اقدام خواهد شد. اصولاً جایگزینی قراردادهای موقت به جای قراردادهای دائم یکی از موارد نقض حقوق کار محسوب می‌گردد. زیرا امکان انقضای قراردادهای موقت به لحاظ دائمی نبودن آنها زمینه سوء استفاده را برای کارفرمایان فراهم نموده و از این طریق امکان اخراج آسان کارگر را تأمین می‌نماید (تفصیلات، رجوع کنید به: محجوب، علیرضا؛ قراردادهای موقت کار در ایران، چاپ سوم، تهران، نشر واژه، ۱۳۸۳، ص ۳۱).

در حقوق ایران به شرح ماده ۲۵ قانون کار اگرچه قراردادهای با مدت موقت و یا برای کار معین در طول اعتبار آنها برای فسخ یک جانبه ممنوع گردیده، اما پایان پذیرفتن مدت قرارداد و یا انجام کار تعیینی به عنوان دلیل موجه اخراج کارگر شناخته شده است. دیوان عدالت اداری در رأی مورخ ۷۵/۸/۲ هیأت عمومی خود عملاً بر آن صحه گذاشته و امکان سوء استفاده های کارفرمایان از این طریق افزایش یافته است. مطابق رأی مزبور استناد از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ این است که در صورت ذکر مدت قرارداد، قرارداد تنظیمی موقت و غیر دائمی خواهد بود. با رویکرد دیوان عدالت اداری به موضوع، قطع نظر از نوع و طبیعت کار، هر نوع قراردادی که در آن مدت ذکر شده باشد موقتی و غیر دائمی محسوب خواهد شد. با این ترتیب امکان استثمار کارگر از طرف کارفرما با انعقاد قرارداد موقت حتی برای

کارهایی که طبیعت دائمی دارند فراهم شده و با اخراج‌های سلیقه‌ای کارگران از سوی کارفرمایان امکان مقابله قانونی عملاً از بین رفته و به صورت گسترده زمینه فرار کارفرمایان از مقررات حمایتی در خصوص اخراج‌های کارگران فراهم خواهد گردید. از این رو با عملکرد قانونی در بریتانیا و مقاله نامه ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار فرق اساسی وجود دارد.

۱-۳- استعفای کارگر: اگر چه مجرد فسخ قرارداد کار از طرف کارگر فی نفسه در

شمول مقررات حمایتی قرار نمی‌گیرد، لکن قانون حمایت استخدامی، استعفای کارگر به علت رفتار کارفرما را نیز مفروض دانسته است. هدف از چنین فرضی، جلوگیری از سوءاستفاده احتمالی کارفرما در اجبار کارگر به استعفا، به منظور عدم استفاده او از حمایت‌های قانونی در مقابل اخراج می‌باشد. دادگاه عالی انگلستان تغییرات در شرایط کار، از جمله تغییر نوع کار، کاهش دستمزد، تغییر ساعات و محل کار و همچنین عدم امنیت شغلی را علل موجه برای فسخ یک جانبه قرارداد کار از سوی کارگر و استعفای او شناخته و در نتیجه به استحقاق وی در استفاده از حمایت‌های قانونی رأی داده است.

(Elias, P., Napier, B., Wallington, P.; P. 561; Selwyn; P. 204 - 205)

در حقوق ایران مطابق ماده ۲۵ قانون کار فسخ یک جانبه قرارداد با مدت موقت و یا انجام کار معین برای طرفین ممنوع اعلام شده است و از این رو استعفای کارگر در چنین قراردادهایی امکان پذیر نبوده و فقط مخصوص قراردادهای کار با مدت غیر موقت می‌باشد. در ماده ۲۶ قانون کار نیز آمده است: « هر نوع تغییر در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجراست. » با ملاحظه متن قانون معلوم می‌شود که تغییر عمده شرایط کار به‌طور منجز و صریح مشخص نشده و از طرفی حل نهائی مسئله به

مقام‌های اجرائی سپرده شده است و این به مفهوم عدم قاطعیت حکم مزبور می باشد. افزون بر آن استعفای کارگر به علت رفتار کارفرما و آثار حمایتی آن در قانون ایران حکم خاصی را نداشته و در این زمینه خلاء آشکاری که خود تهدیدی بر اصل آزادی کار می باشد مشهود است.

۲- فسخ ناموجه قرارداد کار از سوی کارفرما

در قانون حمایت استخدامی بریتانیا، عنوان فسخ ناموجه قرارداد کار، بخش مستقلی را به خود اختصاص داده و از نخستین مقررات حمایتی نیز شناسائی اصل عدم اخراج ناموجه کارگر به عنوان یک حق می باشد. البته کارگران کارخانجات کشتی‌سازی (این کارگران دارای قانونی خاص می باشند)، کارگران کشتی‌های ماهیگیری، کارگران بریتانیایی خارج از کشور، کارگرانی که به طور مستمر با مدت کمتر از یک سال به کار اشتغال می ورزند، کارگرانی که به بازنشستگی می رسند و نیروهای پلیس، خارج از شمول قانون مزبور قرار گرفته اند.

برای جلوگیری از فسخ‌های سلیقه‌ای و با نتیجه اخراج که غالباً ناموجه هستند انجام تکالیف قانونی از طرف کارفرمایان نسبت به کارگران مشمول قانون مزبور مقرر گردیده است.

۲-۱- علل فسخ به طور اعم: قانون حمایت استخدامی علل فسخ ناموجه را در قالب احکام کلی مورد احصا قرار داده است. بنابراین موجه شناخته شدن فسخ مستلزم ثبوت موارد آن به شرح آتی می باشد:

- موارد مربوط به توانائی و ویژگی‌های کاری کارگری که برای آن به کار گرفته

- موارد مربوط به رفتار کارگر
 - تعدیل نیروی کار، ناشی از کثرت تقاضا
 - حالتی که کارگر امکان ادامه کار را بدون نقض مقررات و یا وظیفه قانونی نداشته باشد

- سایر مواردی که فسخ قرارداد کار را موجه نماید
 در قانون یاد شده علل فسخ به صورت کلی آورده شده است. بنابراین دادگاه کار حدود و شمول آنرا حسب مورد، با تشخیص خود تعیین خواهد نمود. کما اینکه از زمان تصویب و اجرای قانون حمایت، رویه های قضائی مختلفی در زمینه های فوق ایجاد گردیده است (Lewis, P. ; P. 700).

در صورت بروز هرگونه اختلاف که منجر به فسخ قرارداد کار و اخراج کارگر از سوی کارفرما می شود، کارفرما باید وجود علل قانونی را اثبات نماید. بنابراین تا کارفرما وجود علت موجه فسخ قرارداد کار را ثابت ننماید، فسخ ناموجه تلقی و اخراج ناشی از آن نیز اخراج ناموجه تلقی خواهد شد. علل مذکور در قانون حمایت استخدامی نیز در صورت تأیید دادگاه، قابل اعتبار خواهد بود. بنابراین دادگاه کلیه عوامل و اوضاع و احوال کارگاه را مورد نظر قرار داده، بررسی و ارزیابی علل و دلایل استنادی کارفرما از نظر انطباق با موازین مختلف قانونی، عقلی و منطقی را انجام خواهد داد.

در قانون کار ایران نیز موارد ناموجه بودن اخراج به روشنی مشخص نشده و صرفاً تشخیص آن بر عهده هیأت حل اختلاف گذاشته شده است (عراقی، ۱۳۸۱، ص ۲۷۵).

عدم توانایی کارگر که با کاهش و افت کیفی مهارت، سلامت و سایر اوصاف فیزیکی و روحی او حاصل می گردد، یکی از علل فسخ قرارداد کار کارگر از سوی

کارفرما می باشد. دادگاه عالی بریتانیا در فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما مواردی همچون کافی یا ناکافی بودن آموزش کارگر، ابزار و وسایل از حیث تناسب و کافی بودن، و دادن فرصتی به کارفرما از نظر توجیه اخراج را مورد توجه قرار داده است. در برخی موارد، لزوم اخطار قبلی به کارگر را که موجب تأثیرگذاری در کارکرد کارگر می شود، مقرر داشته است. بنابراین در حقوق انگلستان فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما به عنوان آخرین گزینه مورد ارزیابی قرار گرفته است.

مقاله نامه بین المللی کار (شماره ۱۵۸) نیز اعطای مهلت برای اخراج را مقرر داشته و قانون کار سال ۱۳۳۷ ایران، مهلت اخطار پانزده روزه را قبل از اخراج لازم دیده بود لکن قانون کار ۱۳۶۹ همان طوری که قبلاً اشاره شد فقط تشریفات چون لزوم تحصیل موافقت شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی را لازم شمرده و صریحاً مدتی را نیاورده است (همان، ص ۲۷۲).

رفتار زشت و نامناسب، زد و خورد در محل کار، میگساری در محل کار، دزدی، سوءاستفاده از اعتماد، عدم تبعیت از کارفرما، نقض مقررات امنیتی و ایمنی و تأخیر در ورود به کار از جمله علل فسخ قرارداد کار به شمار می رود. رویه قضائی در انگلستان، کارفرما را مکلف به اخطار قبلی به عنوان فرصتی برای کارگر قبل از فسخ قرارداد کرده است. در چنین مواردی، وضعیت رفتاری کارگر نیز از نظر داشتن تناسب با عمل فسخ می باید مورد توجه کارفرما باشد (Selwyn; Op. Cit, P. 224). از دیگر عللی که برای فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما موجه به حساب آمده است می توان اشکالاتی در مدرک تحصیلی، رتبه و سایر اوصاف و مهارت فنی و شغلی کارگر را نام برد. به طور مثال اگر کارگری برای راندگی در وسیله نقلیه سنگین استخدام شود ولی فاقد

گواهی نامه رانندگی بوده و یا دوره آموزش شغلی او ناقص باشد، به عنوان علل موجه فسخ قرارداد کار تلقی شده اند (Ibid; P. 222).

در صورتی که به نحوی امکان انجام کار به لحاظ تخلف کارگر از مقررات قانونی سلب گردد، مثلاً کارگری به عنوان راننده جاده ای استخدام و بعداً به مدت یک سال از رانندگی منع شود، در صورت فسخ قرارداد کار از ناحیه کارفرما و در نتیجه اخراج کارگر به عنوان فسخ موجه و اخراج قانونی یاد می‌شود (Waud; op.cit., p. 81). مواردی چون خروج کارگاه از مدار، به کار گرفتن کارگران موقتی به جای کارگران بیمار و یا در مرخصی که با پایان پذیرفتن مدت قراردادهای آنها مطرح می‌گردد، از جمله علل موجه فسخ از سوی کارفرما به حساب آمده اند که البته در چنین حالاتی نیز اوضاع و شرایط حاکم بر قضیه به صورت جداگانه و موردی، تجزیه و تحلیل شده و سرانجام با آن به صورت فسخ موجه برخورد می‌گردد (Ibid; P. 85).

در قانون حمایت استخدامی انتقال کارگاه، حذف کار کارگر و یا نیاز به تعداد کم کارگر از علل موجه برای فسخ از سوی کارفرما به حساب می‌آیند. البته چنین حالاتی غالباً مبتنی بر عوامل مؤثر در تولید است. در صورتی که علل کاهش نیروی انسانی متوجه بازار نباشد، مثلاً در اثر فن آوری های جدید در کارگاه و به کاراندازی ماشین‌آلات جدید نیاز به کارگر کمتری را اقتضا نماید، از آن به عنوان علت ناشی از فن آوری تعبیر و در نتیجه موجه یاد می‌شود. کاهش نیروی انسانی در اثر ایجاد تغییرات ساختاری در مدیریت نیز از جمله علل موجه فسخ به حساب آمده است. به طور مثال ادغام شرکت هایی باعث تعدیل نیروی انسانی جهت اجرای اصولی کار می‌گردد. در هر حال در حقوق انگلستان حذف کار کارگر به هر دلیلی که باشد موجب ایجاد حق مطالبه خسارت برای کارگر خواهد بود (Gennart, J.; Geneva, P. 107). افزون بر آن

برای کارفرمایانی که ناگزیر از کاهش دادن نیروی انسانی در کارگاه خود می شوند، انجام وظایفی مقرر گردیده است. یکی از وظایف مزبور مذاکره با مقامات سندیکائی ذربط و تحصیل نظر آنها می باشد. در این مذاکره کارفرما توصیه های سندیکا را در اتخاذ تدابیر لازم به منظور کاهش آثار سوء بر روی کارگران مورد توجه قرار خواهد داد. البته در مواردی که کارفرما ناگزیر از تقلیل تعداد محدودی (غیرجمعی) از کارگران خود می شود و همچنین در مواردی که اخراج های جمعی (دو نفر یا بیشتر) را انجام می دهد، لزوم رعایت حداقل مهلت های قانونی مقرر شده است. باید افزود در مذاکره کارفرما، ارائه اطلاعاتی دقیق راجع به دلایل کاهش نیروی انسانی، تعداد کارگران مازاد و تعداد کل کارگران و همچنین نام و مشخصات آن عده از کارگرانی که قرارداد آنها باید فسخ گردد، نحوه پیشنهاد و فرجه اعطائی که با گذشت آن فسخ قابلیت اجرایی خواهد یافت، الزامی شمرده شده است. در مقابل سندیکای ذربط حق اعتراض به شرایط مذاکره و فسخ قرارداد کار را دارا بوده و می تواند ظرف سه ماه به دادگاه شکایت نماید. قبل از رسیدگی دادگاه امکان مذاکرات اصلاحی، میانجی گری و همچنین رجوع به داوری گزینه هائی هستند که از نظر قانونی مجاز به حساب می آید. در مرحله دادرسی اگر دادگاه پس از بررسی اعتراض را وارد تشخیص دهد، با صدور قراری زمینه ادامه مذاکره را فراهم خواهد ساخت (Hepple, Fredman; P. 168). بدیهی است در این مرحله هیچگونه عدم پرداخت و یا کسر پرداختی نسبت به مزد کارگران نباید صورت پذیرد.

کارگری که به دلیل لزوم کاهش نیروی انسانی (تعدیل نیروی انسانی) نسبت به فسخ قرارداد و اخراج وی اقدام می شود، حق مطالبه غرامت برای او محفوظ خواهد بود، لکن اگر قبل از فسخ و یا بلافاصله بعد از فسخ کاری متناسب با کار قبلی بدون

کوچکترین تغییری برای کارگر مورد نظر پیدا شده و یا پیشنهاد شود و کارگر نیز بدون دلیل موجه نسبت به رد آن اقدام نماید حق مطالبه خسارت وی ساقط خواهد شد . در صورتی که تعدیل نیروی انسانی و فسخ قرارداد کارگران مستند و متکی به دلایل موجهی هم باشد، کارفرمایان مکلف به رفتاری عاری از هرگونه تبعیض بوده و در تعیین و انتخاب کارگرانی هم که باید نسبت به اخراج آنها اقدام شود نباید رفتار تبعیض آمیزی داشته باشند.

در قانون معیار قرارگرفتن عضویت یا عدم عضویت سندیکائی و یا نقض اصول توافقی با کارفرما به عنوان دلایل فسخ غیر موجه و اخراج غیر قانونی تلقی می شود. در ایران اگرچه اصل بیست و ششم قانون اساسی و مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون کار امکان ایجاد تشکل های کارگری و زمینه رشد سندیکالیسم را فراهم ساخته اما تا کنون جایگاه و نقش آنها به معنای واقعی آن در کشور معلوم نشده و در نتیجه نیروی جمعی کارگری که به مانند کشور های اروپائی و از جمله انگلستان تعیین کننده باشد، تبلور پیدا نکرده و از اینرو فرایند قانونی برای کسب نظر و یا تحصیل توصیه های چنین تشکل هائی پیش بینی نشده است. از سوی دیگر ماده ۱۲ قانون کار، هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه و یا فوت مالک را به صورت تمثیلی ذکر و با اضافه نمودن عبارت « و امثال اینها» را مؤثر در قرارداد کار کارگران ندانسته است . بدیهی است به دلیل نبود احکام قانونی مشابه انگلستان در ایران و فقدان صلاحیت محاکم قضائی در رسیدگی به مسائل کارگری به حکم مقررات قانونی فصل نهم قانون کار (مواد ۱۵۷-۱۶۶) صلاحیت انحصاری مراجع اداری و بررسی و ارزیابی موارد مزبور اجتناب ناپذیر می باشد .

۲-۲- خاتمه کار: بمانند بسیاری از کشورهای اروپائی در بریتانیا نیز آزادی سندیکائی به عنوان یک اصل قانونی مورد پذیرش قرار گرفته و خاتمه کارمندی به اخراج به علت عضویت یا فعالیت در سندیکائی خاص تحت عنوان فسخ ناموجه به حساب آمده است. در صورتی که کارفرما به لحاظ عضویت کارگری در سندیکائی خاص و یا حتی تصور عضویت وی در آن به قرارداد پایان داده شود از موارد فسخ غیرقانونی خواهد بود. پایان دادن به قرارداد کارگری که در خارج از ساعات کار و یا با رضایت و توافق کارفرما در ساعات کار فعالیت‌های سندیکائی انجام دهد نیز به عنوان فسخ ناموجه و غیرقانونی شناسائی شده است. باید افزود آزادی سندیکائی یکی از گرایش‌های مهم در حقوق کار بریتانیا می باشد که در حال حاضر نیز مورد توجه قرار گرفته است.

در گذشته میان کارفرما و سندیکاها انعقاد موافقت‌نامه‌هایی دایر بر لزوم عضویت کارگران در سندیکای خاصی به عنوان شرط استخدامی و ارجاع کار معمول بود. با این حال کارگرانی که اخراج آنها به علت نقض تعهد مزبور به عمل می آمد در شمول مقررات حمایتی قرار نمی گرفت و علت مزبور نیز موجه تلقی می شد. چنین امری با اصل آزادی فردی در انتخابات متعارض بود و در واقع آزادی سندیکائی به صورت واقعی و به معنای اخص آن وجود نداشت و کارگرانی که موافق با محدودیت‌های یاد شده نبودند، حق درخواست از حمایت‌های قانونی را نداشتند. سرانجام در یک فرایند حقوقی اگر چه قراردادهای یاد شده غیرقانونی محسوب نشدند، لکن احراز توافق ارادی میان کارگر و کارفرما شرط اعتبار آنها به حساب آمد (Honeyball, S. ; A. 1988, p.73). بنابراین در کارگاه‌هایی اگر شرط عضویت در سندیکا برای کارگران مقرر شده باشد، به منزله اجبار به عضویت و در نتیجه فسخ‌های ناشی از آن ماهیت

ناموجه خواهند داشت (Ibid; P. 73 - 74). باید اذعان کرد در قانون کار ایران ماده ای به این منظور آورده نشده و فقط از عموماًت و صراحت‌های مذکور در قانون اساسی امکان استفاده و استناد وجود دارد .

کارگران زن نیز مشمول مقررات حمایتی در بریتانیا هستند. طبق قانون، زنان کارگری که به علت بارداری یا زایمان نسبت به خاتمه کار آنها اقدام شود، مشمول حمایت قانونی خواهند بود. یعنی کارگر زنی که بیشتر از یک سال در کاری به صورت متوالی اشتغال داشته باشد، در صورتی که پایان دادن به کار وی به علت بارداری و یا علل مشابهی صورت گرفته باشد، قاعدتاً آن هم به عنوان اخراج ناموجه تلقی خواهد شد. اما اگر در زمان فسخ توانایی انجام کاری را که برای آن استخدام شده بود از دست بدهد فسخ ناموجه تلقی نخواهد شد (اثبات عدم توانائی بر عهده کارفرما می باشد). در چنین حالتی کارفرما می باید کاری متناسب با وضعیت بدنی کارگر پیشنهاد نماید. در این حالت نیز شرایط کار پیشنهادی نسبت به شرایط کار قبلی نباید نامساعد باشد. جبران آثار فقدان کار مناسب در کارگاه و یا پیشنهاد کار جدید به کارگر از جمله مواردی است که بار آن بر دوش کارفرما گذاشته شده است. یعنی در بروز اختلافات ناشی از آن اثبات عدم توانائی کارگر به علت بارداری و غیره در عهده کارفرما می باشد. در صورتی که کار کارگر باردار با کمک دیگر کارگران قابل انجام باشد و یا امکان به-کارگیری کارگر موقت وجود داشته باشد اخراج ناموجه تلقی خواهد شد (Selwyn; Op. Cit, P. 110 - 111). در صورت خاتمه قرارداد کارگر زنی که توانائی انجام کار را به علت بارداری از دست داده باشد، حق برگشت به کار پیشین با شرایط قبلی برای او محفوظ می باشد. چنین حقی به مدت معینی از تاریخ زایمان برای او قابل استفاده می باشد. شرط برگشت به کار پیشین کارگر زنی که به علت بارداری و یا

زایمان به کارش خاتمه داده شده، سابقه حضور او در کارش تا یازدهمین هفته قبل از زایمان می‌باشد. با برطرف شدن علل فوق کارگر زنی که در صدد برگشت به کار قبلی است، سه هفته قبل باید مراتب را به کارفرما اطلاع دهد. در صورتی که کارفرما از کار کارگری دیگر به صورت موقت استفاده نماید، می‌تواند تاریخ شروع به کار کارگر را به مدت حدوداً یک ماه به تأخیر اندازد و کارگر زن نیز می‌تواند با ارائه گواهی پزشکی معتبر زمان شروع به کار خود را به بعد موکول کند.

در قانون کار ایران بخش نسبتاً گسترده‌ای به مبحث تعلیق اختصاص یافته است. برابر ماده ۱۴ قانون: «چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد». بنابراین با در نظر گرفتن تعریف قانونی مزبور در صورت تحقق دو شرط عدم اجرای تعهد قراردادی به لحاظ وجود مانع و دائمی نبودن مانع مزبور، تعلیق قرارداد کار تحقق خواهد یافت. اثر مهم تعلیق، امکان بازگشت کارگر به کار پیشین است. اگر چه به مواردی از تعلیق در قانون به طور صریح اشاره نشده، ولی مواردی نیز به طور ضمنی جزو موارد تعلیق پذیرفته شده است. انجام خدمت و وظیفه، مرخصی آموزشی و مرخصی‌های بدون حقوق، بیماری کارگر، مرخصی بارداری و زایمان و حتی توقیف کارگر از مواد پذیرفته شده قانونی در خصوص تعلیق می‌باشد. در هر یک از موارد مذکور در قانون، اگر کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر به کار پیشین خودداری نماید با توجه به صلاحیت ذاتی هیأت‌های حل اختلاف، موضوع اختلاف در آن رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. در صورتی که دلایل کارفرما در مورد عدم پذیرش از نظر مراجع اداری مزبور موجه تلقی نشود با حکم

بازگشت به کار کارگر حالت تعلیق خاتمه خواهد یافت (تفصیلات مربوط به نا رسانی‌های قانونی در زمینه تعلیق و ابهامات مربوط به رسیدگی مراجع حل اختلاف، رجوع کنید به عراقی، صص ۲۴۳-۲۵۰).

۲-۳- ضمانت اجراهای قانونی: همان طوری که در فوق آمد، فسخ قرارداد کار اگر دارای شرایط قانونی نبوده و متکی به دلایل موجهی نباشد، فسخ ناموجه و غیرقانونی است. حمایت کارگر در مقابل فسخ‌های ناموجه و ناروا عمدتاً به دو طریق پرداخت خسارت و یا به کارگیری مجدد او انجام می‌شود.

محاكمی با عنوان دادگاه‌های صنعتی (کار) مرجع صلاحیت دار برای رسیدگی نسبت به دعاوی مربوط به اخراج‌های غیرقانونی در انگلستان است. البته بر اساس نظام حقوقی حاکم، تشخیص ناموجه بودن فسخ قرارداد کار به علت نقض مقررات با محاکم عادی است (Bowers; Op. Cit, P. 10). کارگر نسبت به فسخ ناموجه قرارداد کار در فرجه معینی حق اعتراض داشته و مبدأ فرجه مزبور در صورتیکه فسخ با اعطای مهلت صورت گرفته باشد، پایان آن و در صورت عدم اعطای مهلت زمان اعلام فسخ و سرانجام در فسخ قراردادهای با مدت موقت انقضای مدت قرارداد خواهد بود. باید افزود که در پایان کارهای ناشی از فسخ که شرح آن گذشت، کارفرما مکلف به محاسبه و پرداخت مبالغی معادل مزد از زمان اعتراض می‌باشد.

در صورتی که کارگر بعد از انقضای مهلت‌های مزبور به دادگاه مراجعه نموده و ثابت کند که برای مراجعه در فرجه قانونی مانعی موجه وجود داشته و بلافاصله بعد از برطرف شدن آن به دادگاه مراجعه کرده است، عذر او موجه به حساب می‌آید. از جمله موانع موجه در داخل سه ماه مزبور، بیماری کارگر، مسافرت خارج از کشور، تأخیر پستی و امثالهم است که همگی از طرف کارگر قابل طرح هستند. (Waud, Op. Cit, P. 50)

شکایت کارگر نسبت به خاتمه و یا فسخ ناموجه قرارداد کار که منتهی به اخراج کارگر می شود و بالمال برخورداری او از حمایت های پیش بینی شده در قانون مستلزم وجود سابقه اشتغال دو سال متوالی، عدم اشتغال در خارج از کشور، شمولیت قانونی، نداشتن سن بیشتر از سن بازنشستگی در کار مورد نظر (در صورتی که سن مطرح نباشد، عدم تجاوز از ۶۵ سال سن و سابقه کار هفته ای بیشتر از ۱۶ ساعت در شرایط متعارف) می باشد. اگر سابقه کاری کارگر در محل کار از ۸ الی ۱۶ ساعت در شبانه روز در ظرف ۵ سال به صورت متناوب باشد باز مشمول حمایت های قانونی یاد شده خواهد بود (Bowers; Op. Cit, P. 27 - 28).

در فسخ های ناشی از عضویت و یا فعالیت های سندیکایی که در قانون به عنوان علل ناموجه تعریف شده، شرط سابقه کار قانوناً اهمیتی ندارد. در حقوق انگلستان قبل از طرح و حل قضیه در دادگاه، توافق و مصالحه طرفین جایگاهی خاص را به خود اختصاص داده و مرحله ای برای تمهیدات مربوط به آن مورد پیش بینی قرار گرفته است. رونوشت شکوائیه کارگر از سوی دادگاه به مؤسسه ای که به منظور سازش، میانجی گری و داوری تأسیس گردیده ارجاع می شود. مساعی این مؤسسه در حل مسئله قبل از رسیدگی دادگاه از طریق مصالحه و توافق طرفین است. در صورتی که درخواست کارگر اعاده به کار بوده و چنین خواسته ای نیز قابل برآورد باشد، مؤسسه مزبور کوشش خود را ترجیحاً بر آن امر متمرکز خواهد ساخت. در این خصوص پرداخت خسارت به عنوان فرع بر قضیه تلقی می شود. مؤسسه در رسیدگی و انجام وظیفه خود ترتیب مذاکره طرفین جهت نیل به یک توافق را انجام داده و از توصیه و القاء راه حلی خاص ممنوع می باشد. توافقی که به نحو مزبور حاصل شود به منزله حکم قطعی دادگاه بوده و لازم الاجرا می باشد.

در شکایت از فسخ‌های غیرقانونی و ناموجه ضمن اینکه بار اثبات بر دوش کارگر می‌باشد، کارفرما نیز باید علت فسخ و انطباق آن را با موازین قانونی به اثبات رساند. بدین ترتیب بعد از اعلام فسخ از جانب کارفرما، حسب درخواست کارگر، کارفرما باید در ظرف دو هفته دلایل فسخ و خصوصاً ویژگی‌های قضیه را به عنوان دلیل پرونده ارائه نماید.

لازم به تأکید است مقاله نامه شماره ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار بار اثبات ناموجه بودن اخراج و اقامه دلیل را صرفاً بر دوش کارگر ندانسته و اثبات پاره ای از موارد از جمله توجیه تصمیم کارفرما را برعهده خود او محول ساخته است، که در این خصوص مطابقت قانون مزبور با مقاله نامه در حد گسترده ای فراهم شده است.

در مواردی که « دادگاه کار » به ناموجه بودن فسخ و ملاً اخراج غیرقانونی قناعت حاصل نماید، در آن صورت کارگر یکی از گزینه های اعاده به کار پیشین و یا استخدام مجدد را به صورت اختیاری انتخاب خواهد کرد و دادگاه با در نظر گرفتن خواسته کارگر، نسبت به صدور رأی اقدام خواهد نمود.

باید افزود وقتی کارگر به کار پیشین خود باز می‌گردد، مانند این است که هیچگونه انقطاعی در رابطه استخدامی وی به وجود نیامده است. حتی حقوق مربوط به فاصله زمانی شکایت و اعاده به کار نیز به طور تمام و کمال به وی پرداخت خواهد شد. لکن در استخدام مجدد، برگشت به کار اولیّه او مطرح نبوده بلکه کاری مشابه و مناسب با کار اولیّه مورد نظر است که توسط کارفرما و یا قائم مقام او انجام خواهد شد.

(Hepple , Fredman; P. 162 , Elias , Napier , Wallington; P. 615)

به موجب قانون حمایت استخدامی دادگاه می‌باید شرایط مربوط به استخدام مجدد را دقیقاً مشخص نماید. از جمله شرایط مزبور، مشخصات کارفرما، نوع کار، مزد و مزد فاصله زمانی میان فسخ و استخدام مجدد و همچنین حقوق و مزایای استحقاقی

کارگر می‌باشد. در رأی دادگاه تاریخ اجرای رأی، میزان مزد مربوط به فاصله زمانی فسخ و شروع به کار، مزد مربوط به داخل مهلت قانونی و تسهیلات و مساعدتهای مربوط به تأمین اجتماعی دقیقاً باید آورده شود (Selwyn; Op. Cit, P. 259 - 260). البته دادگاه به هنگام صدور رأی، در وهله اول نسبت به بررسی امکان اعاده به کار اولیه اقدام نموده و سپس سایر موارد، از جمله درخواست و یا عدم درخواست کارگر و توانائی تمکین کارفرما به آن را مدنظر قرار می‌دهد. در مواردی که سببیت کلی یا جزئی خود کارگر نیز در فسخ قرارداد کار ذیمدخل تشخیص داده شده باشد، احتمال عدم صدور رأی به اعاده کار اولیه وجود دارد. در صورتیکه کارگر از سوی کارفرما با فسخ قرارداد به کارش پایان داده شود و مدت نسبتاً زیادی از تاریخ فسخ سپری شده و به جای او از کارگری دیگر به صورت دائمی استفاده شود، دیگر رأی به بازگشت به کار پیشین کارگر نخستین صادر نخواهد شد (Waud; Op. Cit, P. 96 - 97).

در حالاتی که امکان صدور رأی اعاده به کار وجود نداشته باشد، امکان یا عدم امکان استخدام مجدد و شرایط قانونی او مورد بررسی قرار خواهد گرفت. درخواست کارگر، امکان تمکین کارفرما و یا قائم مقام او نسبت به رأی آتی در خصوص استخدام مجدد و همچنین بررسی انطباق یا عدم انطباق رأی احتمالی دادگاه با موازین عدالت در صورت وجود سببیت خود کارگر، عوامل و مواردی می‌باشند که از سوی دادگاه می‌باید مورد توجه قرار گیرند. همان طوری که در اعاده به کار پیشین نیز عنوان شد، در رأی استخدام مجدد نیز امکان یا عدم امکان اجرای آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. اگر کارفرما به جای کارگری که در اثر فسخ به کارش پایان داده شده از وجود کارگری دیگر استفاده کند، باز هم امکان یا عدم امکان انجام آن بدون کارگر جایگزین و همچنین عدم درخواست کارگر مبنی بر بازگشت به کار و یا استخدام مجدد علیرغم

گذشت مدت زیاد از مواردی است که اثبات آن بر عهده کارفرما خواهد بود. باید افزود در صورتی که کاری به اصطلاح خالی وجود نداشته باشد رأی استخدام مجدد صادر نخواهد شد (Selwyn; Op. Cit, P. 260 - 261).

دادگاه با صدور رأی اعم از اعاده به کار پیشین و یا استخدام مجدد ، به صدور حکم پرداخت خسارت نیز اقدام خواهد کرد. در صورتی که نسبت به اعاده به کار پیشین و یا استخدام مجدد کارگر رأی صادر گردد و کارفرمای محکوم علیه تمکینی نسبت به آن نکند، می توان از ضمانت اجرایی مطالبه ضرر و زیانهای سنگین از سوی کارگر استفاده نمود.

افزون بر آن در صورتی که امکان اعاده به کار پیشین و یا استخدام مجدد وجود نداشته باشد، با درخواست کارگر ضرر و زیان (غرامت) مورد حکم دادگاه سنگین و قابل توجه خواهد بود: (Hepple , Fredman; Op. Cit, P. 162 , Waud; P. 110)

مرجع رسیدگی به اخراج در قانون کار ایران به عهده هیأت‌های حل اختلاف که مرجعی اختصاصی و غیر قضائی می‌باشد، محول گردیده است که قطعاً دادرسی قضائی به ترتیبی که در حقوق انگلستان مقرر شده انجام نخواهد گرفت. با این حال در تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار ایران نظر خود کارگر در خصوص بازگشت به کار گزینه ای قابل توجه است . بنا بر حکم مقرر در قانون یاد شده در صورتی که رأی مرجع حل اختلاف دایر بر ناموجه تشخیص داده شدن اخراج باشد و این بار کارگر تمایلی به مراجعت به واحد مزبور نداشته باشد کارفرما مکلف است بر اساس سابقه خدمت کارگر، به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد . در احتمال تشخیص غیر قانونی بودن اخراج و عدم تمایل خود کارگر به بازگشت به کارگاه البته حقی بیش از حق کارگری که اخراج او موجه می باشد، شناخته شده و تبصره یاد شده برخی مشکلات احتمالی را

که در بازگشت به کار کارگر ممکن است وجود داشته باشد برطرف خواهد نمود، لکن در ناکافی بودن آن تردیدی نیست (عراقی، دکتر عزت الله؛ حقوق کار (۱)، ص ۲۷۸).

اشاره شود که در حقوق ایران در جزو آثار ناموجهی فسخ قرارداد کار و غیر قانونی بودن اخراج گزینه مشابه انگلستان زیر عنوان «استخدام مجدد» که از نظر بازایی حیثیت شغلی کارگر مؤثر است و همچنین موردی تحت عنوان مطالبه خسارتهای سنگین که با تشخیص محاکم خواهد بود و خود در استحکام بخشیدن به جایگاه شغلی کارگر و امنیت آن مؤثر است پیش بینی نشده است.

نتیجه

در راستای حرکت به سوی حمایت از کارگران که خود فلسفه وجودی حقوق کار در دنیا را تشکیل می دهد، واضعین قانون در بریتانیا با مدنظر قرار دادن ضوابط مورد توصیه سازمان بین المللی کار مساعی خود را در جهت ایجاد زمینه برای امنیت شغلی کارگران از طریق ممنوع و یا محدود سازی اخراج معمول داشته اند. درعین حال که طرق فسخ قرارداد کار و اخراج به صورت مطلق مسدود نشده و در این میان فسخ های قانونی و اخراج های موجه نیز مورد پیش بینی قرار گرفته اند، لکن توسل به اخراج به عنوان عامل تهدید کننده کار پایدار در حد چشمگیری از دست کارفرما گرفته شده و از این طریق موجبات جلوگیری از سوءاستفاده های کارفرمایان در حد قابل توجهی فراهم گردیده است. یکی از موارد قابل توجه در حقوق بریتانیا، محدودیت کاربرد قراردادهای کار با مدت موقت است. کارفرمایان برای هر کاری امکان استفاده از قراردادهای کار با مدت موقت را نداشته و تقریباً به صورت محدود و صرفاً در موارد بیماری و یا

استعفای کارگر دائمی و از این قبیل علل، قانوناً امکان استفاده از کارگران موقت را دارا می‌باشند.

از ضمانت اجرایی مربوط به اخراجهای غیرقانونی و فسخ‌های ناموجه، اعاده به کار پیشین، استخدام مجدد و پرداخت غرامتهای سنگین می‌باشد که استحکام و قوت مقررات حمایتی را به نحوی موردتضمین قرار می‌دهد.

قانون کار ایران دارای نقص و خطاهای چشمگیری است و از این جهت در بسیاری از موارد با موازین بین‌المللی فاصله گرفته است. اگرچه در قانون ایران نیز مساعی لازم در جهت محدود ساختن اخراج کارگر و تأمین امنیت شغلی کارگران به عمل آمده و با قانون قبلی خود دارای فرق اساسی است، لکن در بسیاری از موارد امکان تفکیک برای اخراجهای غیرقانونی و فسخ‌های ناموجه به دلیل احکام کلی آن وجود نداشته و افزون بر آن بسط و ترویج قانونی برای انعقاد قراردادهای موقت نیز زمینه سوءاستفاده کارفرمایان را افزایش داده و از این رهگذر بر تعداد اخراجها افزوده شده و در این میان مقررات حمایتی به منظور جلوگیری از اخراجهای غیرقانونی و ناموجه، اغلب نارسا و غیرشفاف می‌باشند (متجاوز از هفتاد درصد دعاوی مطروحه در هیأت‌های حل اختلاف ناشی از اخراج، منجر به تأیید و قطعیت اخراج کارگران می‌گردد. تفصیلات، رجوع کنید به: محجوب، علیرضا؛ قانون کار و کارگران، جلد ۱، ص ۲۶). از اینرو اصلاح و منطبق ساختن آن با مقتضیات موجود مالا هماهنگی و همسوئی با موازین بین‌المللی از نظر برقراری امنیت شغلی بیشتر بدون اینکه انحرافی از هدف اصلی قانون ایجاد شود و یا کل قانون به کناری گذاشته شود، بیش از هر زمان دیگر ضرورت خود را نشان می‌دهد.

منابع و مأخذ:

الف - منابع فارسی :

- ۱- عراقی، عزت الله (۱۳۶۷) ؛ حقوق بین المللی کار ، تهران ، انتشارات دانشگاه تهران .
- ۲- عراقی، عزت الله (۱۳۸۱) ؛ حقوق کار (۱) ، چاپ اول ، تهران ، انتشارات سمت .
- ۳- محجوب ، علیرضا (۱۳۸۱) ؛ قانون کار و کارگران ، چاپ اول ، تهران ، مؤسسه آموزش عالی کار .
- ۴- محجوب ، علیرضا (۱۳۸۳) ؛ قراردادهای موقت کار در ایران ، چاپ سوم ، تهران ، انتشارات واژه .

ب - منابع انگلیسی :

- 1- Elias, P. , Napier, B. , Wallington, P. ; **Labour Law**; London, 1980 .
- 2- Gennart, J. ; **Great Britain Work Force Reductions In Undertaking**; Geneva, 1982 .
- 3- Hepple, B. , Fredman, S. ; **Job Security, International Encyclopedi For Labour Law And Industrial Relations**; Vol. 5 .
- 4- Honeyball, S. ; A. ; **Guide To The Employment Act**; London, 1988 .
- 5- Lewis, P. ; **Ten Years Of Unfair Dismissal Legislation In Greet Britain , International Labour Review**; Vol. 121 , 6 ,1982 .
- 6- Selwyn, M. N. ; **Selwyn's Law Employment**; London, 1982 .
- 7- Waud; **Guide To Employment Law**; London, 1998.

تا به کی جان کندن اندر آفتاب ای رنجبر

ریختن از بهر نان از چهره آب ای رنجبر

زین همه خواری که بینی ز آفتاب و خاک و باد

چپیست مزدت جز نگوشتش یا عتاب ای رنجبر

از محوق پایمال خویش کن پرسشی

چلد می ترسی ز هر خان و جناب ای رنجبر

گر که اطفال تو بی‌شامند شب‌ها باک نیست

خواجه تیهو می‌کند هر شب کباب ای رنجبر

مردم آنلند کز مکم و سیاست آگهند

کارگر کارش غم است و اضطراب ای رنجبر

(پروین اعتصامی)