



آپدیت تیر ۱۴۰۵

ویراست جدید

نکات مهم

خلاصه

حقوق کار

ناشر: انتشارات دانشگاه پیام نور (حسن
خسروی، فرشید هکی)

دانشگاه پیام نور

منبع اصلی دانشجویان:

مناسب برای رشته‌های //



حقوق، علوم سیاسی و سایر رشته‌های مرتبط
پیام نور

نویسنده جزوه //



تیم تالیف بژیک

نوع فایل //



خلاصه میکرو طبقه‌بندی شده

کیفیت //



تضمین ۱۰۰٪ مطالب

۴

ساعت مطالعه

۱۰۰٪

پوشش نکات

۴۰

صفحه مفید

فصل اول: کلیات و مفاهیم

- ✓ انجام کار برای دیگری از سابقه طولانی در تاریخ زندگی بشر برخوردار است و با تشکیل جامعه و نظام تقسیم کار، بشر برای تضمین صلح، امنیت و تأمین نیازها، خود را پایبند الزاماتی نمود که روابط کار جهت تأمین بخشی از این اهداف شکل گرفت.
- ✓ مطالعه چگونگی شکل‌گیری، ماهیت رابطه کار و قواعد حاکم بر آن در چارچوب نظام حقوقی بسیار ضروری است.

۱-۱ تعریف کار و حقوق کار

۱-۱-۱ مفهوم و تعریف کار

اساس و ریشه حقوق کار بر مفهوم کار نهاده شده است؛ از نظر لغوی، کار به معنای فعل و عمل انسان است و در اصطلاح، کار فعالیتی است نسبتاً دائمی که به تولید کالا یا خدمات می‌انجامد و به آن دستمزدی تعلق می‌گیرد.

- ✓ به عقیده برخی صاحب‌نظران، کار در مفهوم عام سرچشمه انباشت ثروت، سرمایه و رشد جوامع تلقی می‌شود و متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی با هدف تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌کند.
- ✓ کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است و از نظر برخی اقتصاددانان، استفاده‌ای است که انسان از نیروهای مادی و معنوی خود در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات می‌کند.

دقت کنید: درواقع فعالیت و عمل انسانی را می‌توان کار اطلاق نمود که دارای این چهار مشخصه باشد: ۱. انسان از روی قصد و اراده انجام دهد؛ ۲. به دستور و تحت نظارت شخص حقیقی یا حقوقی انجام دهد؛ ۳.  در قبال عوض مادی انجام شود؛ ۴. برای شخص یا جامعه مفید باشد.

- ✓ در مجموع، کار مجموعه عملیاتی است که انسان با استفاده از مغز، دست‌ها و ابزارها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال متقابلاً انسان را نیز تغییر می‌دهد.
- ✓ بر این اساس، کار دارای سه خصوصیت است: نخست، مبتنی بر فعالیت فکری و بدنی است؛ دوم، از طریق آن کالایی تولید یا خدمتی عرضه می‌گردد؛ سوم، در قبال انجام کار، دستمزدی پرداخت می‌گردد.

۱-۱-۲ تعریف حقوق کار

- ✓ حقوق کار متأثر از اندیشه‌های متفاوت نمی‌تواند تعریف واحدی داشته باشد، اما تعریفی که متناسب با ماهیت نظام حقوقی ایران است عبارت است از حاکمیت حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی ناشی از انجام کار برای دیگری که با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد.



به عبارتی حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و آمرانه‌ای می‌پردازد که ناظر بر روابط تبعیتی کار می‌باشد و هدف آن تأمین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است.

✓ بر اساس مفهوم ارائه شده از کار، چند نکته قابل توجه است:

- ✓ الف) کار مستقل و فعالیتی که در راستای منافع فردی باشد (مانند وکلای دادگستری، راننده، کشاورز) از شمول قواعد حقوق کار خارج است.
- ✓ ب) انجام کار برای دیگری مطلقاً در قلمرو حقوق کار قرار ندارد؛ قانون‌گذار بنا به مصالح خاص، برخی فعالیت‌ها (نظیر کارکنان دولت، قضات و نمایندگان مجلس) را تحت قوانین خاص استخدامی قرار می‌دهد، اما اگر فردی تابع قوانین خاص نباشد، قطعاً تابع قانون کار است.
- ✓ ج) حقوق کار علاوه بر مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما، روابط جمعی کار را نیز بررسی می‌کند و پیمان‌های جمعی و تشکلهای کارگری و کارفرمایی از مهم‌ترین مباحث آن است.

۱-۳ جایگاه حقوق کار در علم حقوق

- ✓ حقوق کار به عنوان یکی از شعب علم حقوق، تنظیم‌بخش روابط کار در زندگی اجتماعی است و در تقسیم‌بندی معروف، به دو دسته حقوق عمومی (قواعد حاکم بر روابط دولت و شهروندان و تنظیم‌کننده اقتدار و اجبار) و حقوق خصوصی (مرتبط با منافع اشخاص و قواعد حاکم بر روابط افراد) اشاره می‌شود.
- ✓ منشأ شکل‌گیری حقوق کار حمایت از کارگران در مقابل اراده قوی کارفرمایان است و چون صرف توافق قراردادی نمی‌تواند حقوق بنیادین کار را تضمین کند، دخالت و حمایت دولت جهت تعادل‌بخشی بسیار ضروری است.
- ✓ دولت با این دخالت‌ها، رابطه کار را در وضعیت حقوقی «سه‌جانبه‌گرایی» قرار داده است؛ یعنی دخالت‌دادن نمایندگان دولت، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در قانون‌گذاری، سیاست‌گذاری و تنظیم روابط کار.
- ✓ سه‌جانبه‌گرایی به معنای طرف قرارداد بودن دولت نیست، بلکه دخالت دولت عمدتاً حالت نظارتی، هدایتی، ارشادی و تنظیمی دارد.
- ✓ پس حقوق کار از منظر رابطه فردی کارگر و کارفرما در قلمرو حقوق خصوصی است، اما از منظر نیاز به حمایت و دخالت دولت، جزء حقوق عمومی محسوب می‌شود.
- ✓ مسائلی چون حداقل حقوق، بهداشت کار و حل و فصل اختلافات از قواعد آمره بوده و خصیصه الزامی دارند، درحالی‌که مسائلی چون اضافه‌کاری و مزایای بیش از قانون با توافق تعیین شده و خصلت خصوصی دارند.

۱-۲ مشمولین قانون کار

- ✓ بر اساس اصل حاکمیت قانون، اصل بر شمولیت قانون کار بر کلیه روابط کار است، مگر آنکه افرادی به موجب قوانین خاص، مشمول قوانین دیگر شوند.
- ✓ در قلمرو حقوق کار، کلیه کسانی که در مقابل دریافت حقوق کار می‌کنند، به استثنای مشمولین قوانین خاص (مثل مدیریت خدمات کشوری) و کارکنان کارگاه‌های خانوادگی، مشمول قانون کار هستند.

- ✓ مستنبط از مواد یک و پنج قانون کار، مشمولین این قانون شامل: ۱. کارگر ۲. کارفرما ۳. نمایندگان کارفرما ۴. نمایندگان کارگر (کارفرما در متن اصلی تکرار شده است) ۵. کارآموزان می‌باشند.

۱-۲-۱ کارگر

بر اساس ماده (۲) قانون کار: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند».

- ✓ در این تعریف نکات زیر قابل بررسی است:

- ✓ نکته اول: واژه «کسی» دلالت بر حقیقی بودن شخصیت کارگر دارد، بنابراین اشخاص حقوقی نمی‌توانند کارگر محسوب شوند.
- ✓ نکته دوم: عبارت «به هر عنوان» نشان‌دهنده عام بودن مفهوم کارگر است و نوع منصب و شغل (پزشک، مهندس یا کارگر ساده) تأثیری در کارگر بودن ندارد.
- ✓ نکته سوم: ذکر عبارت «حق‌السعی» نشان می‌دهد کارگر در مقابل کار، عوض مادی دریافت می‌کند که معین‌کننده عدم تبرعی بودن کار است و قانون از همه دریافت‌های قانونی کارگر حمایت می‌کند.
- ✓ نکته چهارم: وجود کلمه درخواست، نشان‌دهنده این است که کارگر کار خود را به تبعیت و دستور کارفرما انجام می‌دهد که به آن «تبعیت حقوقی» می‌گویند و ملاک اصلی تشخیص کارگر از غیرکارگر است.
- ✓ نکته پنجم: در قانون مدنی از کارگر به عنوان «اجیر» یاد شده و مقصود از اجاره اشخاص عقدی معوض است که به موجب آن شخصی ملزم به انجام کار می‌شود.

۱-۲-۲ کارفرما

بر اساس قسمتی از ماده (۳) قانون کار: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و حساب او در مقابل حق‌السعی کار می‌کند».

- ✓ از تعریف کارفرما در ماده (۳) قانون نکات زیر به دست می‌آید:

- ✓ نکته اول: کارفرما ممکن است شخص حقیقی یا حقوقی باشد (برخلاف کارگر)؛ در اشخاص حقوقی، نوع شرکت (سهامی، تضامنی و...) و مقررات خاص آن، مدیر اصلی را تعیین می‌کند.
- ✓ نکته دوم: کارگرانی فرض شده‌اند که به طور مستقیم تحت نظارت کارفرما کار نمی‌کنند، بلکه کارشان را به حساب کارفرما انجام می‌دهند.
- ✓ نکته سوم: علاوه بر جایگزینی کلمه «درخواست» به جای «دستور»، اضافه شدن عبارت «در مقابل حق‌السعی» نسبت به قانون سال ۱۳۳۷ تغییر کرده است، هرچند تکرار آن در ماده ۳ زائد به نظر می‌رسد.