



تاریخ	۲۸
تیر	۱۳۹۷
پنج‌شنبه	

ضرب‌المثل‌های جهان

شخص با پرسیدن یاد می‌گیرد.

صفحه	۵
شماره	۲۲۸۶
سال	بیست و چهارم

هلندی

گوناگون



قرارداد کار، محاسن و معایب آن

دژبخش، مدیر موسسه مشاوره شغلی و کاربایی هستی



مربوط به ایام انجام کار را دریافت خواهد کرد. دوره آزمایش قرارداد منفک و جداگانه نیست؛ در صورت توافق کارگر و کارفرما این دوره مقطعی معین از همان قراردادی است که به امضا کارگر و کارفرما رسیده است.

کار آزمایشی تنها مختص مشاغل و قراردادهایی می‌شود که دارای ماهیت دائم هستند و در کارها موقت امکان تعیین دوره آزمایش برای هیچ‌کدام از طرفین پیش‌بینی نشده است.

اخذ چک و قراردادهای سفید امضا

باوجود شرایطی که توسط قانون‌گذار در ماده ۱۰ قانون کاربری عقد قراردادهای کتبی کار پیش‌بینی شده است؛ اما کم‌نستند کارگرانی که گفته می‌شود قراردادهای کار آنها سفید امضاست؛ در توضیح سفید امضا بودن قراردادهای باید گفت به‌موجب ماده ۱۰ قانون کار در یک قرارداد کار علاوه بر مشخصات فردی کارگر و کارفرما وجود مشخصات دیگری همچون نوع کار، مبنای مزد، ساعات کار، محل انجام کار، تاریخ عقد و مدت اعتبار قرارداد ضروری و الزامی است؛ اما هستند کارفرمایانی که ممکن است در قرارداد مکتوب جای یکی یا تمامی این مشخصات را خالی گذاشته باشند؛ چندان دور از ذهن نیست که این کارفرمایان تمامی نسخ‌های تنظیم شده از هر قرارداد را نزد خود نگهداری می‌کنند تا در صورت بروز هرگونه اختلاف با کارگر بتوانند با پر کردن قسمت‌های خالی مانده از قرارداد کار نتیجه محاکم تشخیص و حل اختلاف را به نفع خود تغییر دهند.

علاوه بر این دریافت چک یا سفته سفید امضا از کارگر در چند سال اخیر به رویه‌ای مشهود در عقد قراردادهای کار تبدیل شده است؛ از قرار معلوم این اقدام به‌ظاهر ضمانتی بر حسن انجام کار کارگر است. اخذ قرارداد سفید امضا موضوعی است که در صورت اثبات، شخص یا اشخاص متخلف را به مجازات‌هایی که در قانون کاربری عمل مجرمانه جعل اسناد تعیین شده محکوم می‌کنند. البته دامنه این مجازات‌ها بسته به وسعت سوءاستفاده‌ای که در حق کارگر شده متغیر است؛ انظر قانون عامل چنین تخلف علاوه بر آنکه تمامی خسارت‌های وارده به کارگر یا کارگران را باید به نرخ روز جبران کند می‌بایست از جنبه عمومی نیز مجازات شود و این مجازات بسته به مدت‌زمان و وسعت انجام تخلف متغیر است.

انظر قانونی کارفرما تنها مجاز به دریافت چک و سفته از کارگرانی است که فعالیت آنها با امور مالی مربوط می‌شود تا اگر فعالیت آنها خسارتی را متوجه کارگاه کرد بتوان از طریق چک و سفته اخذ شده آن را جبران کرد، مثلاً کارفرما حق دارد از کارگر صندوق‌داری که با پول سروکار دارد چک و سفته ضمانت بگیرد؛ اما هیچ کارگری که شغل او هیچ ارتباطی با مسائل مالی ندارد مجبور به امضای چک یا سفته ضمانت نیست. اگرچه قانون کار کارفرمایان را از گرفتن چک و سفته منع نکرده است؛ اما چنانچه کارگری در زمان عقد قرارداد کار مجبور به امضا چنین تمهیدی است باید دلیل اخذ چنین ضمانتی را هم در اصل سند و هم در اصل قرارداد ذکر کند تا به این راحتی‌ها نتوان آن

هر ادعایی که طرفین قرارداد نسبت به یکدیگر داشته باشند از طریق دادگاه‌های عمومی و در چارچوب مقررات قانون مدنی پیگیری خواهد شد.

قرارداد کار و مشاغل موقت

می‌توان موضوع یکی از تبصره‌هایی که در سال ۶۹ در ماده ۷ قانون ذکر شد را باعث دعوی حقوقی دانست که در نهایت به قانونی قلمداد شدن قراردادهای موقت کار منجر شد. در ماده ۷ قانون کار، پس از تعریف قرارداد کار دو تبصره از سوی قانون‌گذار پیش‌بینی شده است؛ به‌موجب تبصره نخست وزارت کار مکلف است حداکثر مدت‌زمانی لازم برای انجام مشاغلی که ماهیت موقت و غیرمستمر دارند را برای تصویب هیئت‌وزیران تهیه کند؛ اما در تبصره دوم که باید آن را منشأ این اختلاف حقوقی دانست آمده است؛ چنانچه در مشاغلی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

بازخوانی پرونده قانون کار نشان می‌دهد که موضوع تبصره دوم ماده ۷ قانون کار را نمی‌توان به‌تنهایی دلیل این اختلاف نامید؛ درواقع دائمی بودن استخدام کارگر زمانی در جریان تصویب قانون کار به منشأ حساسیت تبدیل شده است که قانون‌گذار در ماده ۲۷ همین قانون شرایط سخت‌گیرانه‌ای را برای اخراج کارگر پیش‌بینی می‌کند.

به‌موجب ماده ۲۷ قانون کار، کارفرما زمانی قادر به اخراج کارگر خطای خواهد بود که شکل صنفی کارگری موافقت خود را با اخراج کارگر خطای اعلام کرده باشد.

اما از نیمه نخست دهه ۷۰ که با رأی دیوان عدالت اداری استخدام کارگران موقت در مشاغل مستمر به رویه‌ای قانونی تبدیل شد، استخدام کارگران در مشاغل مستمر و دائم به یک امر عادی تبدیل شد به‌طوری‌که دیگر حتی شرایط ماده ۲۷ قانون کار نیز نمی‌توان روند اخراج کارگران را کند.

مشاغل آزمایشی

صرف‌نظر از دعوی حقوقی که از زمان تصویب قانون کاربری سرچگونگی فسخ رابطه کارگری-کارفرمایی به وجود آمده است؛ قانون‌گذار در ماده ۱۱ قانون کار به طرفین کارگر و کارفرما این اختیار را داده است که در زمان عقد نخستین قرارداد کار، مدتی را به‌عنوان دوره آزمایشی معین کنند. هدف از گنجاندن دوره آزمایشی کار که در همین ماده‌قانونی حداکثر مدت آن برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و متخصص سه ماه در نظر گرفته شده است، این است هریک از طرفین قرارداد بتوانند پس از سنجش رابطه همکاری بتوانند درخصوص ادامه یا فسخ رابطه همکاری خود تصمیم‌گیری کنند.

هرچند تصمیم‌گیری درباره دوره آزمایشی تا حدود زیادی به شرایط عرضه و تقاضا در بازار کار بستگی دارد اما به‌موجب همین ماده‌قانونی چنانچه کارفرما بخواهد در دوره آزمایشی رابطه کاری را فسخ کند باید تمامی حقوق مربوط به دوره آزمایشی را تمام و کمال پرداخت کند و در مقابل چنانچه تصمیم به فسخ رابطه آزمایشی از سوی کارگر مطرح شده باشد دستمزد

می‌توان نتیجه گرفت که رابطه کارگری-کارفرمایی را می‌توان با استفاده از قرارداد کار ثابت کرد، اما اینکه قرارداد دقیقاً به چه چیزی اطلاق می‌شود، باید به قانون کار مراجعه کرد.

در ماده ۹ قانون کار سال ۶۹ که درواقع تکرار واژه به واژه ماده ۳۰ قانون کار مصوب سال ۳۷ است؛ قرارداد کار این‌طور تعریف شده است: (قرارداد کار عبارت است از قراردادی کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.) چندان دور از انتظار نیست که اثبات رابطه کارگری-کارفرمایی مانند اثبات هر شرایط دیگری زمانی تبدیل به نیاز و ضرورت می‌شود که یک یا هر دو طرف قرارداد کار در مقام کارگر یا کارفرما نسبت به یکدیگر ادعای جدیدی پیدا می‌کنند و چون به توافق نمی‌رسند ناگزیر برای حل اختلاف راهی مراجع قضایی می‌شوند.

مانند روز روشن است در مواردی که قرارداد کار به‌صورت کتبی منعقد شده باشد می‌توان با ارائه آن رابطه کارگری-کارفرمایی را ثابت و به دنبال آن صحت ادعای طرفین را بررسی کرد؛ اما پرسش اصلی این است در مواردی که قرارداد به‌صورت شفاهی منعقد شده و یا در صحت نسخه کتبی قرارداد کار تردید وجود داشته باشد چه باید کرد؟

در ماده ۹ قانون کار از مشروعیت موردقرارداد، معین بودن موضوع قرارداد و عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار به‌عنوان شرایط الزامی یک قرارداد کار صحیح نامبرده شده است؛ اما در تنها تبصره همین ماده‌قانونی قانون‌گذار به‌صورت پیش‌فرض اصل بر صحت قرارداد کار قرار داده است. با این پیش‌شرط طرف مدعی قرارداد که بیشتر مواقع کارگر است می‌تواند با مراجعه به محاکم تشخیص و حل اختلاف ادعای خود را به همراه مستندات معتبر مطرح کند؛ درست است که اصل بر صحت کلیه قراردادهای بنا شده است اما نباید فراموش کرد که مطابق اصل حقوقی اباهه این‌طرف مدعی است که باید با ارائه مستندات معتبر ادعای خود را ثابت کند.

شاید به همین منظور است که قانون‌گذار در ماده ۱۰ قانون کار پس از مشخص کردن اجزا اصلی هر قرارداد کار کتبی تأکید کرده است که تمامی قراردادهای کتبی باید در چهار نسخه تنظیم و میان اداره کار، کارفرما، کارگر و تشکل صنفی کارگری تقسیم شوند تا اگر روزی ادعایی پیش آمد هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف بتوانند صحت ادعای مطرح‌شده را از طریق بررسی قرارداد معلوم کنند.

بنابر اصل حقوقی تبرع، به‌صورت پیش‌فرض انجام هیچ خدمت یا کاری نمی‌توان به‌رایگان بوده باشد بنابراین اگر دعوی طرفین قرارداد، قابلیت مطرح شدن در قرارداد شفاهی بوده و یا نسخه کتبی آن به هر دلیلی موردتردید باشد در نهایت می‌توان از طریق اظهارات طرفین، گفته‌های شهود، بررسی اسناد کارگاه و یا بازدید از محل انجام کار صحت قرارداد را ثابت کرد. اما در نهایت در مواردی مانند انجام خدمات خرد شاید نتوان وجود رابطه کارگری-کارفرمایی را ثابت کرد.

عقد قرارداد کار را باید نقطه شروع رابطه کارگری-کارفرمایی تلقی کرد. در جامعه صنعتی امروز شمار خدمات انسانی که در قالب توافق‌های قانونی خریدوفروش شوند ممکن است تا بیش از هزاران مورد در ساعت برسد اما انظر حقوقی همه این قراردادهای را نمی‌توان قرارداد کار نامید. اهمیت این موضوع به حدی است که می‌توان به‌جرت مدعی شد بدون قرارداد کار رابطه کارگری-کارفرمایی مفهومی ندارد.

درواقع قرارداد کار نوعی توافق قانونی است که در چارچوب مقررات قانون کار میان کارگر و کارفرما منعقد می‌شود. به‌موجب این توافق، شخص کارگر متعهد می‌شود تا به درخواست شخص کارفرما کار معینی را در محلی که کارگاه نامیده می‌شود انجام دهد و در مقابل شخص کارفرما نیز متعهد می‌شود تا درازای انجام آن کار معین مبلغ مشخصی را بابت دستمزد به کارگر پرداخت کند.

نقش قرارداد کار در معنا بخشیدن به رابطه کارگری-کارفرمایی ازاین‌جهت کلیدی است که مطابق عقود مورد تأیید قانون مدنی نیز بسیاری از خدمات نیروی انسانی میان اشخاص مختلف حقیقی و حقوقی خریدوفروش می‌شوند؛ خدماتی که بسیاری از آنها را شاید بتوان در چارچوب قراردادهای کار نیز مورد معامله قرارداد.

به‌موجب اختیاراتی که از سوی قانون‌گذار در مواد ۱۹۰ و ۴۶۷ قانون مدنی برای اشخاص حقیقی و حقوقی پیش‌بینی شده است می‌توان خدمت انسانی را با رعایت چهار شرط قصد و رضای طرفین، اهلیت طرفین، معین بودن موضوع معامله و مشروعیت معامله اجاره کرد و این در حالی است که می‌توان بسیاری از این خدمات را در چارچوب قانون کار نیز عرضه کرد.

بسیاری از مشاغل خدماتی هستند که نمی‌توان در اصل کارگر بودن صاحبان آنها تردید کرد؛ اما چون به‌صورت خرد و پراکنده مورداستفاده قرار می‌گیرند در عمل عرضه آنها نه در چارچوب قرارداد و قانون کار که در چارچوب قراردادهای مورد تأیید قانون مدنی انجام می‌شود.

مثلاً یک نظافتچی، نقاش، بنا یا لوله‌کش و برق‌کار اگر درازا عقد قرارداد کاربری یک شرکت خدمتی را انجام دهد انظر حقوقی کارگر تلقی می‌شود؛ اما همین فرد کار کتبی تأکید کرده است که تمامی قراردادهای کتبی باید در چهار نسخه تنظیم و میان اداره کار، کارفرما، کارگر و تشکل صنفی کارگری تقسیم شوند تا اگر روزی ادعایی پیش آمد هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف بتوانند صحت ادعای مطرح‌شده را از طریق بررسی قرارداد معلوم کنند. بنابر اصل حقوقی تبرع، به‌صورت پیش‌فرض انجام هیچ خدمت یا کاری نمی‌توان به‌رایگان بوده باشد بنابراین اگر دعوی طرفین قرارداد، قابلیت مطرح شدن در قرارداد شفاهی بوده و یا نسخه کتبی آن به هر دلیلی موردتردید باشد در نهایت می‌توان از طریق اظهارات طرفین، گفته‌های شهود، بررسی اسناد کارگاه و یا بازدید از محل انجام کار صحت قرارداد را ثابت کرد. اما در نهایت در مواردی مانند انجام خدمات خرد شاید نتوان وجود رابطه کارگری-کارفرمایی را ثابت کرد.

نقش قرارداد کار در اثبات رابطه کاری

نیک‌اندیشان بهزیستی فارسی آستین همت بالا زدند

موسوی راهبرد بهزیستی را در مبحث مشارکت خیران روش غیرمستقیم عنوان کرد و گفت: سه هزار خیراندیش به‌واسطه این مؤسسات با بهزیستی همکاری می‌کنند و جمع‌آوری مستقیم کمک‌های مالی در زمره فعالیت‌های بهزیستی نیست.

وی باینکه مراکز خیریه بهزیستی اعتمادسازی بسیار خوبی را در جامعه ایجاد کرده‌اند، اضافه کرد: بر اساس پیمایشی اجتماعی که در سال ۱۳۹۵ در کشور صورت گرفت، مردم بیشترین اعتماد را نخست به هلال‌احمر و دوم به سازمان بهزیستی داشته‌اند و این موضوع دستاوردی مهم و بزرگ‌ترین سرمایه سازمان به شمار می‌رود.

مدیرکل بهزیستی فارس بیان کرد: فعالیت‌های بهزیستی در زمره فعالیت‌هایی است که خانواده‌ها نمی‌توانند از عهده آن برآیند. مثلاً نگهداری از معلولان، سالمندان، کودکان بی‌سرپرست یا معزادان کارتن‌خوابی که توسط سازمان نگهداری می‌شود، از توان جامعه خارج است.

موسوی توجه به خیر جمعی را از راهبردهای مهم بهزیستی برشمرد و گفت: بهزیستی در پی تحقق شعار هر شهروند یک خیر است و بر این اساس ایجاد نشاط و حس مسئولیت اجتماعی را در کنار اهدای کمک‌های مادی در دستور کار دارد.

وی بیان داشت: گسترش این تفکر که با اهدای کمک به دیگران، برای فردا سرمایه‌گذاری می‌کنیم از اهداف مهم این سازمان در جلب حمایت‌های مردمی است.

این مقام مسئول یکی از شاخص‌های برجسته سازمان بهزیستی را برون‌سپاری خدمات دانست و ابراز داشت: همه خدمات سازمان، حتی خدمات بخش‌های حاکمیتی به‌واسطه ایجاد اعتماد به مؤسسات خیریه، سازمان‌های مردم‌نهاد و هیئت‌امنا واگذار شده است که صرفه‌جویی در هزینه‌ها را به همراه داشته است.

مدیرکل بهزیستی فارس ادامه داد: ۵۰ درصد قیمت تمام شده هر خدمتی را یارانه می‌دهیم و ۵۰ درصد دیگر را مؤسسات به‌واسطه کمک خیران تأمین می‌کنند و قدرت نظارت ما افزایش یافته و موفق به کیفی‌سازی خدمات بهزیستی شده‌ایم.

سازمان بهزیستی کشور از ادغام ۱۶ سازمان خیریه و حمایتی به‌موجب لایحه قانونی بیست و چهارم تیر ۱۳۵۹ تشکیل شد.



نشده‌اند و به‌صورت گمنام فعالیت می‌کنند.

وی همچنین اعلام کرد: با آغاز هفته بهزیستی (۲۵ تا ۳۱ تیرماه) ۶۰ پروژه در زمینه‌های مختلف افتتاح می‌شود و قسمت عمده هزینه‌های عمرانی این پروژه‌ها را خیران به ثمر رسانده‌اند.

سید مرتضی موسوی مدیرکل بهزیستی فارس هم اعلام کرد: ۳۸۰ مؤسسه خیریه با نظارت سازمان بهزیستی در استان فارس فعالیت می‌کنند و تاکنون در این زمینه هیچ‌گونه تخلفی صورت نگرفته است؛ اما به‌محض مشاهده تخلف رسیدگی می‌کنیم.

سه هزار خیر با بهزیستی همکاری می‌کنند

خیران و نیک‌اندیشان زیر نظر اداره کل بهزیستی فارس به‌صورت خودجوش اقدام به ثبت مؤسسه‌ای حمایتی برای پشتیبانی از خدمت‌رسانی بیشتر به توان‌خواهان کردند.

معاون هماهنگی مؤسسات غیردولتی و مشارکت‌های مردمی اداره کل بهزیستی فارس گفت: سازمان بهزیستی کشور ۶ سال پیش‌طرح خیرین به‌عنوان حامی معلولین را آغاز کرد و این طرح به‌صورت دستورالعمل ملی ابلاغ شد که بر اساس آن بهزیستی هر استان باید مؤسسه خیریه‌ای را ثبت می‌کرد؛ اما ۱۶ استان بیشتر وارد عمل نشدند و ابرتر ماند.

محمدرضا هوشیار در گفت‌وگو با ایرنا بیان کرد: این طرح در استان فارس آسیب‌شناسی شد و ۲ سال پیش به‌صورت خودجوش موسسه‌ای با همت خیران و نیک‌اندیشان بهزیستی که بیشترشان در کشورهای حاشیه خلیج‌فارس زندگی می‌کنند، آغاز شد.

معاون هماهنگی مؤسسات غیردولتی و مشارکت‌های مردمی اداره کل بهزیستی فارس ادامه داد: این طرح بدون هیچ دستورالعملی و تنها با تمایل قلبی افراد صورت پذیرفت که امروز همه شهرستان‌ها شورای مشورتی تشکیل داده‌اند و این مؤسسه استانی تا آخر تیرماه ۹۷ به ثبت خواهد رسید و با به سرانجام رسیدن این موضوع بسیاری از مشکلات خودبه‌خود در سطح استان حل می‌شود.

هوشیار اضافه کرد: شعار بهزیستی در موضوع جلب کمک‌های مردمی این است که اکرام گروه هدف مقدم بر اطعام آن است.

اعتبار بهزیستی اعتماد مردم است

وی بیان داشت: اعتبار بهزیستی به اطمنانی است که مردم به این سازمان دارند و به‌دراز آن، قضاوتی که درباره ما می‌کنند. این که افراد مشکلات خود را با ما در میان می‌گذارند، نشان‌دهنده این است که اطمنیان مقابل وجود دارد و مردم نیز بسیار عالی رصد، پردازش و نتیجه‌گیری می‌کنند و بر این اساس، بهترین قضاوت کنندگان عملکرد سازمان‌ها هستند. هوشیار گفت: موضوع اصلی در بحث خیر جمعی، بذل مال نیست بلکه ایجاد پوشی اجتماعی است برای مثال، فارس به‌متزله قطب پزشکی کشور از ظرفیت‌های پزشکان متخصص و جراحان به نام برای پیشگیری و درمان افراد توان‌خواه بهره می‌گیرد. وی ادامه داد: کسانی که حتی حاضر به دریافت هزینه نیستند و تاکنون حاضر به شرکت در جلسات قدرتی نیز