

ما حقوق

ما از عدالت سهمی داریم

سال دهم، شماره ۲۴/۲۴۳ مرداد ۱۴۰۴ / ۱۵ اوت ۲۰۲۵

حقوق کارگران و قراردادهای سفید امضاء



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

قرارداد کار

امضاء کارگر

امضاء کارفرما

در این شماره می‌خوانید:

قرار داد سفید امضا به مثابه چک سفید امضا در دست کارفرما

حقوق کارگران و قرار داد سفید امضا

امنیت شغلی و قرار دادهای سفید امضا

قرار داد سفید امضا؛ تخلفی پنهان و تهدیدی آشکار علیه کارگران

چالش‌های حقوقی قرار دادهای سفید امضا کارگران در ایران

ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر ایران / محمود امیری مقدم

سردبیر این شماره: مریم غفوری

تحریریه: نقی محمودی، سیروان منصوری، علی اصغر فریدی

صفحه بندی: ماهور خوش قدم

تماس با مجله: mail@iranhr.net

حقوق ما در ویرایش مطالب آزاد است!

یادداشت هایی که از روزنامه نگاران و اشخاص دریافت می شود نظر شخصی آنان است

و دیدگاه مجله حقوق ما نیست.

کافی و وافی از سوی مدعی سفید امضا بودن سند دارد.



نقی محمودی

اصلاح قانون کار:

لایحه اصلاح قانون کار که در اردیبهشت ۱۴۰۲ در دولت نهایی شد، با عنوان «لایحه امنیت شغلی» نیز شناخته می‌شود و هدف از آن بهبود وضعیت کارگران اعلام شده است، اما با انتقادات زیادی از سوی کارشناسان و تشکل‌های کارگری مواجه شده است. مهم‌ترین نقدها شامل حذف قراردادهای شفاهی، محدودیت مدت قراردادهای موقت، ممنوعیت اخذ اسناد تجاری مانند چک و سفته از کارگران، و تغییراتی در اختیارات کمیته انضباطی و نحوه فسخ قراردادها است که برخی از آن‌ها به ضرر کارگران تلقی می‌شوند.

متن لایحه اصلاح قانون کار ۱۴۰۲ و نقد آن در ماده (۷) قانون کار، عبارت «یا شفاهی» بعد از واژه «کتبی» حذف می‌شود. متن تبصره (۱) ماده (۷) به شرح زیر اصلاح می‌شود:

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهارسال تعیین می‌گردد.

متن زیر به عنوان تبصره (۲) به ماده (۹) قانون

سند سفید امضا سندی است که به صورت ناقص تنظیم شده و توسط فردی امضا شده باشد و قسمت‌هایی از آن که ناقص بوده به عهده شخص دیگری قرار داده می‌شود تا وی آن را تکمیل کند؛ مثل چک، سفته و قرارداد سفید امضا.

فردی که سند سفید امضا در اختیارش است می‌تواند مندرجات سند، مثل درج مبلغ، تاریخ و یا تحریر سایر تعهدات برای امضاکننده را به خواست و دلخواه خود تکمیل کند.

قراردادهای سفید امضا تاثیر بسیار منفی و جدی بر حقوق و امنیت شغلی کارگران می‌گذارند. اعتبار سند سفید امضا: اصل بر اعتبار سند سفید امضاست چرا که این تصور تلقی می‌شود که امضاکننده سند با علم و اطلاع مبادرت به امضای سندی کرده است مگر این که خلافش ثابت شود. اثبات سفید امضا بودن یک سند، خواه چک، سفته، قرارداد یا هر سند عادی دیگر، بسیار دشوار است و نیاز به ارائه مستندات

قرارداد سفید امضا به مثابه چک سفید امضا در دست کارفرما



کار اضافه می‌شود:

تبصره ۲- چنانچه ثابت شود که قرارداد کار

مدت موقت به صورت سفیدامضا منعقد شده است، قرارداد مزبور غیرموقت تلقی خواهد شد.

در این تبصره اشاره شده که در صورتی که «ثابت شود» قرارداد کار سفید امضا منعقد شود؛ مرجع صالح به اثبات سفید امضا بودن قرارداد کار محاکم دادگستری هستند. چنانچه در روند رسیدگی به دعوی کارگر علیه کارفرما، کارگر چنین ادعایی داشته باشد مراجع حل اختلاف کار مکلف به صدور قرار اناطه هستند تا کارگر ادعای خود را در مراجع قضایی مطرح و رای

قطعی را به مراجع حل اختلاف کار ارائه نماید تا رسیدگی ادامه یابد.

فرایند رسیدگی در مراجع قضایی با ادعای سفید امضا و اثبات آن فارغ از اینکه رای به نفع کارگر

صادر شود یا کارفرما، در شرایط فعلی حداقل یک الی دو سال زمان می‌طلبد و با در نظر گرفتن تورم موجود و تاخیر در صدور رای اداره کار باعث کاهش ارزش مبلغ دریافتی کارگران خواهد شد.

همچنین اگر تبصره ماده ۱۰ قانون کار موجود به درستی اجرا شود، قرارداد کار در خصوص ارائه نسخه‌های قرارداد کار به اشخاص مشخصه،

سفید امضا موضوعیت پیدا نمی‌کند.

متن زیر جایگزین تبصره ماده (۱۰) قانون کار می‌شود:

تبصره- قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما می‌گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوط در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می‌گردد.

الزامات محتوایی قرارداد کار در ماده ۱۰ قانون کار به صراحت عنوان شده است و اینکه این محتوا به چه شکلی و یا چه فرمی در قرارداد کار قید شوند اهمیت چندانی ندارد.

از طرفی در کل کشور با توجه به تنوع بسیار بالایی که در صنایع، صنوف، مناطق، عرف‌ها، نظام‌های پرداخت مزد و ... وجود دارد در عمل الزامی تمام کارفرماها به تبعیت از یک یا چند فرم محدود و مخصوص منطقی به نظر نمی‌رسد.

این تجربه قبلا با انتشار فرم نمونه قرارداد کار از طرف وزارت کار وجود دارد که در کارگاه‌های محدودی قابل استفاده است.

لذا با در نظر گرفتن ماده ۱۰ قانون کار و تبصره در متن ماده (۲۷) قانون کار، عبارت «اعلام آن و دستورالعمل طبقه بندی مشاغل این بند نظر مثبت کمیته انضباطی» بعد از کلمه «در صورت» جایگزین عبارت «اعلام نظر مثبت زاید به نظر می‌رسد.

متن زیر به عنوان تبصره (۲) به ماده (۱۰) قانون شورای اسلامی کار» می‌گردد. همچنین عبارت «در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار اضافه می‌شود:

تبصره ۲- اخذ هرگونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات از کارگر ممنوع می‌باشد. است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله متن این تبصره تنها در صورتی مقرون به با توافق حل نشد، به هیئت تشخیص ارجاع و واقعیت است که اسناد و اوراق بهادار در ارتباط در صورت عدم اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد.» جایگزین غیر این صورت با سایر قوانین موجود کشور از عبارت «چنانچه کارگر به این موضوع اعتراض داشته باشد و با کارفرما به توافق نرسد، موضوع ممکن است بین کارگر و کارفرما علاوه بر رابطه از طریق مراجع حل اختلاف کار رسیدگی و حل به اعتبار قرارداد کار، رابطه ی مالی و یا تجاری و فصل می‌گردد» می‌شود.

نیز وجود داشته باشد که ممکن است باعث

متن زیر جایگزین متن تبصره (۱) ماده (۲۷) قانون کار می‌شود:

تبصره- چنانچه در کارگاهی کمیته انضباطی تشکیل نشده باشد، اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای

قانونی پایان کار به مأخذ هر سال یک ماه آخرین تبصره ۲- آیین‌نامه چگونگی تدوین آیین‌نامه انضباطی و چگونگی تشکیل کمیته انضباطی به مزد پرداخت نماید.

تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی» می‌شود.

متن زیر به عنوان تبصره های (۳) و (۴) به ماده (۲۷) قانون کار اضافه می‌شود:

تبصره ۳- اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی تعیین تکلیف در خصوص قراردادهای سفید زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) به امضای موجود فی‌مابین کار و کارفرما ابلاغ شده است.

تبصره ۴- نظر به سیاست های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد.

تبصره ۴- نظر به سیاست های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد.

بعد از واژه «وزارت» در متن ماده (۱۸۲) قانون

کار، عبارت «تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نموده یا مقررات ماده (۷) در خصوص الزام به تنظیم قرارداد کتبی، تبصره (۲) ماده (۷) در خصوص انعقاد قرارداد کار دائم بعد از انقضای مدت چهار سال، تبصره (۲) ماده (۹) اثبات نماید.

در خصوص عدم انعقاد قرارداد سفید امضاء، تبصره (۱) ماده (۱۰) در خصوص الزام به رعایت نسخ قرارداد کار و تنظیم قرارداد کار در فرم مخصوصی و تبصره (۲) ماده (۱۰) در

خصوص عدم اخذ اوراق بهادار از کارگر را رعایت ننماید، علاوه بر الزام به انجام تکالیف مقرر» جایگزین عبارت «کار و امور اجتماعی خودداری کارشناسی را نماید، مرجع حل اختلاف مکلف

است موضوع را با صدور قرار کارشناسی و اجرا نظر اداره کل روابط کار و جبران خدمت لازم رعایت مواد (۹۷) الی (۹۹) آیین دادرسی کار به

کارشناسی ارجاع دهد. نتیجه‌گیری:

۴ - با اثبات سفید امضا بودن سند و احراز امر با توجه به مشکلات عدیده‌ای که کارگران در در مرجع رسیدگی کننده، با توجه به دلالت ارتباط با زندگی روزمره و معیشتی خود اعم از ضمنی ماده (۱۳۰۱) قانون مدنی، سند ارائه شده از عداد دلایل خارج خواهد شد مگر آنکه با آنها مبتلا هستند ضرورت دارد که قانون‌گذار ارائه کننده سند اثبات کند که مطابق با آنچه به وی نمایندگی داده شده است سند سفید امضاء جانب حق، انصاف و عدالت را در پیش گرفته و از تصویب قوانین علیه منافع کارگران اجتناب را تکمیل کرده است.

۵ - چنانچه ارائه کننده سند سفید امضاء فقط و فقط کارگران از جمله افرادی هستند که معمولاً در صحت قسمتی از محتوای سند سفید امضاء را اثبات کند صرفاً همان قسمت از سند معتبر بوده و به عنوان دلیل پذیرفته می‌شود.

۶ - ارائه کننده سند سفید امضائی که سند وی از کشور های پیشرفته وجود سندیکاهای کارگری، باعث می‌شود که کارگران در صورت احساس اجحاف نسبت به خود و یا تقاضای افزایش دستمزد به پشتوانه این سندیکاهای، اعتصاب کرده و تا نیل به درخواست خود یا حداقل بخشی

۷ - مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی از آن، از بازگشت به سرکار خودداری کنند و در مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مدت اعتصاب از هر جهت توسط سندیکایشان مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ به آگاهی همه کارشناسان و کارکنان ذی‌ربط و اعضای مراجع حل اختلاف کار رسانده شده و رعایت از یک خلأ امنیت شغلی در رنجند و در صورت تصویب قوانین بر ضد کارگران، هیچ امیدی به

۸ - در صورت بروز هرگونه اختلاف و ابهام در حمایت قانونی نمی‌بینند.

سامانی، وکیل دادگستری، گفت و گو کرده است.

حقوق اساسی و قانونی کارگران در ایران طبق قانون کار و قانون اساسی چیست؟



سیروان منصوری

قانون اساسی به عنوان قانون مادر، حقوق کارگران را به عنوان اعضای اجتماع به رسمیت شناخته است و در اصول خود، مانند اصل ۴۳، از حق کارگران بر نیازهای اولیه خود نام برده است که به تامین شرایط کار می‌پردازد.

قانون کار به عنوان قانونی که به جزئیات حقوق کارگران می‌پردازد، در راستای اصول کلی قانون اساسی، تدوین شده است و مواردی مانند حق بیمه، مرخصی، ساعات کار، دستمزد و حمایت از کارگران در برابر حوادث کار را پوشش می‌دهد. به عنوان نمونه، ماده ۳۰ اظهار می‌دارد: «چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن)، تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند، پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی‌شده و مشاغلی که در آن به وجود می‌آید، به کار اصلی بگمارد.

تبصره: دولت مکلف است با توجه به اصل ۲۹ قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری، نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند دوم

واژه کارگر یادآور تبعیض و نابرابری و تداعی‌گر انقلاب‌های خودجوش کارگری و قیام‌های بیرون‌آمده از بطن حوادث تاریخی است؛ اعتراضاتی به حق در راستای به دست آوردن حقوق بنیادین برای جمعیتی انسانی که به علت ضعف و آسیب‌پذیری بیشتر نسبت به اصناف دیگر جامعه، مدام تحت ستم طبقاتی بوده‌اند. ثمره مبارزات کارگری در طی سالیان طولانی، تصویب قوانین مربوط به شرایط کار و حمایت از قشر کارگر است که نقض این قوانین، همواره نقطه چالش‌برانگیزی برای هر دو سوی این داستان بوده است. شاید بی‌راه نباشد که بگوییم احقاق حقوق کارگران رابطه‌ای مستقیم با نظام‌های سیاسی حاکم در یک جامعه دارد و در نهایت، این شکل سیاسی حکومت‌ها هستند که حمایت از حقوق کارگر را پی بگیرند یا آن را به حاشیه برانند.

مجله حقوق ما در رابطه با حقوق کارگران و قرارداد سفیدامضا، نهادهای قانونی حمایت‌کننده از حقوق کارگران، روند قانونی شکایت کارگر از کارفرما در صورت عدم پرداخت مطالبات قانونی و پیامدهای قانونی امضای قرارداد سفید توسط کارگران، با بهاره خدابخش

حقوق کارگران و قرارداد سفیدامضا



اصل ۴۳ قانون اساسی، امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.»
این مواد قانونی، مثال‌هایی از حمایت قانون‌گذار از حقوق کارگران هستند.

در صورت تضییع حقوق کارگر توسط کارفرما (مثل عدم پرداخت دستمزد، بیمه، اضافه کار)، کارگر چگونه و از کجا باید شکایت کند؟ پروسه آن به چه شکل است؟

چه نهادها و مراجع قانونی، مسئول حمایت از حقوق کارگران هستند؟

در ایران، چندین نهاد و سازمان، مسئول رسیدگی به حقوق کارگران و حمایت از آنها هستند. این نهادها شامل موارد زیر می‌شوند:
۱- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی: این

وزارتخانه مسئولیت اصلی نظارت بر حقوق کارگران را بر عهده دارد و شامل بخش‌های مختلفی است.

۲- سازمان تامین اجتماعی: این سازمان به تامین خدمات بیمه‌ای و اجتماعی برای کارگران می‌پردازد و در مواردی مانند بیمه بیکاری و بازنشستگی فعالیت می‌کند.

۳- هیات‌های حل اختلاف: این هیات‌ها، در موارد اختلاف بین کارفرمایان و کارگران تشکیل می‌شوند و به حل و فصل مسائل مربوط به حقوق کارگران می‌پردازند.

۴- شورای اسلامی کار: این شورا، نماینده کارگران در واحدهای تولیدی و خدماتی است و به مسائل و مشکلات کارگران رسیدگی می‌کند.

۵- نهادهای قضایی: در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، این نهاد نقش مهمی را در رسیدگی به شکایات و پیگیری‌های قانونی، ایفا می‌کند.

هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب می‌توانیم پیامدها و آثار منفی که ممکن است بر یک قرارداد سفیدامضاء به وجود بیاید را این‌گونه شرح دهیم که قرارداد سفیدامضا به

قرارداد سفید امضاء در حقوق کار ایران، چه تعریفی دارد و آیا قانونی است؟

قرارداد سفید امضاء به قراردادی اطلاق می‌شود که در آن یکی از طرفین (معمولاً کارگر)، قرارداد مربوط به کار را به صورت سفید و نانوشته امضا می‌کند. یکی از ایرادات مهم این نوع قراردادها این است که احتمال دارد کارفرما بعداً از امضاء شرایط، مفادی را به قرارداد اضافه کند که به ضرر کارگر باشد. کارگر برای اثبات این‌که قرارداد بی‌توجه به خواسته‌های او و ناعادلانه بعد از امضا تنظیم شده است، باید یک پروسه اداری و قضایی را طی کند که طی کردن این

روند نیز خالی از مشکل نیست، زیرا قانونگذار تصریح کرده است که امضای قرارداد سفید به معنای دادن نمایندگی و اختیار به طرف دیگر قرارداد است.

در حقوق کار ایران، قراردادهای کار باید دارای شرایط و محتوای مشخصی باشند و به طور کلی به نفع کارگران تنظیم شوند. بر اساس قانون کار ایران، قراردادهای کار باید به صورت کتبی و با

تعیین شرایط کاری، حقوق و مزایا، ساعت کار، و سایر موارد مرتبط تنظیم شوند.

کارگر از امضای قرارداد به صورت سفید اجتناب

امضای قرارداد سفید توسط کارگر، چه آثار و پیامدهای حقوقی برای او دارد؟

با تعریفی که از قرارداد سفیدامضا داشتیم، بگذارد.

امنیت شغلی و قراردادهای سفید امضا



سیروان منصوری

ارجاع دهد، اگر این مراجع نظر موافق ندهند، اخراج فاقد اثر قانونی است.

ماده ۱۶۵، حقوق کارگر در برابر اخراج غیرموجه می‌گوید «اگر اخراج، ناحق تشخیص داده شود، هیات حل اختلاف می‌تواند حکم به بازگشت کارگر به کار قبلی دهد، حقوق معوقه از زمان اخراج تا بازگشت، پرداخت شود و در صورت عدم تمایل کارگر به بازگشت، دستور به دریافت خسارت معادل حداقل ۴۵ روز مزد، بابت هر سال سابقه کار بدهد.» در مورد تعلیق کار، بر اساس ماده ۳۲ قانون کار، «اگر تعلیق کارگر بدون دلیل قانونی و بدون اطلاع اداره کار صورت گیرد، این مدت به عنوان «ایام اشتغال» محسوب می‌شود و کارفرما، موظف به پرداخت کامل حقوق معوقه در آن بازه زمانی است.»

امنیت شغلی شریان حیات یک جامعه پویا است و روابط کار، ستون فقرات اقتصاد مولد است. در دنیای پرشتاب و پرریسک امروز که قراردادهای آسان امضا و بی‌محابا فسخ می‌شوند، قانون کار باید مانند سپری عمل کند که کارگر را در برابر بی‌ثباتی، تبعیض و بهره‌کشی محافظت کند.

مجله حقوق ما، در رابطه با موضوع حقوق کارگران، روابط کارگری و کارفرمایی، قوانین موجود، آراء، رویه‌ها و تجربه‌های میدانی، ضمانت اجراها و مجازات‌های قانونی برای کارفرمایان متخلف و وضعیت حقوق بازماندگان حوادث کارگری، با مسعود کلامی‌مقدم، وکیل دادگستری، گفت‌وگو کرده است.

چه ضمانت اجراها و مجازات‌هایی برای کارفرمایانی که حقوق کارگران را تضییع می‌کنند، پیش‌بینی شده است؟

قانون کار و قوانین مرتبط، طیف گسترده‌ای از ضمانت‌اجراها را برای برخورد با تخلفات کارفرمایان پیش‌بینی کرده‌اند که شامل الزامات حقوقی، جریمه‌های مالی، و حتی مجازات کیفری است. برخی از مهم‌ترین مصادیق، عبارت هستند از: نوع تخلف، ضمانت اجرا، مستند قانونی.

پرداخت نکردن حقوق و مزایا (ماده ۱۷۷ قانون کار): جریمه نقدی به میزان ۲ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه برای هر کارگر،

بیمه نکردن کارگر (مواد ۱۴۸ و ۱۸۳ قانون کار): الزام به پرداخت حق بیمه به اضافه جریمه تامین اجتماعی،

قرارداد سفیدامضاء (ماده ۶۷۳ قانون تعزیرات):

آیا قانون کار، از کارگران در برابر اخراج یا تعلیق غیرقانونی، حمایت کافی می‌کند؟ چه اقداماتی باید انجام شود؟

قانون کار جمهوری اسلامی ایران حمایت صریح و موثری از کارگران در برابر اخراج یا تعلیق غیرقانونی فراهم کرده است. مطابق ماده ۲۷ قانون کار، کارفرما نمی‌تواند بدون دلیل موجه، کارگر را اخراج کند، مگر در دو حالت خاص:

الف: قصور یا تخلف کارگر، که باید با دلایل مشخص و در چهارچوب آیین‌نامه انضباطی شرکت اثبات شود.

ب: محکومیت کیفری موثر، که موجب محرومیت از ادامه کار گردد.

در هر دو حالت، کارفرما باید پیش از اخراج، موضوع را به شورای اسلامی کار یا هیات تشخیص اداره کار

حبس از ۶ ماه تا ۲ سال یا جزای نقدی معادل آن، رای هیات حل اختلاف،
عدم رعایت ایمنی و بهداشت کار (ماده ۱۷۶ قانون کار): جریمه از ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد به لیست طلبکاران،
۳- پیگیری تقسیم اموال شرکت توسط دادگاه یا اداره تصفیه.

به کارگیری کارگر زیر ۱۵ سال (مواد ۷۹ و ۱۷۶ قانون کار): حبس از ۹۱ روز تا ۶ ماه برای کارفرما، همچنین، در مواردی که کارفرما برخلاف قرارداد یا قانون، از پرداخت عیدی، سنوات، پاداش یا مرخصی استحقاقی امتناع کند، کارگر می‌تواند از طریق اداره کار اقدام به شکایت کرده و رای الزام‌آور دریافت نماید.

در صورت ورشکستگی کارفرما، اولویت کارگران در دریافت حقوق معوقه و مطالبات چگونه است؟

در صورت ورشکستگی یا انحلال واحد اقتصادی، قانون‌گذار از مطالبات کارگران به عنوان دیون ممتاز حمایت کرده است. طبق تبصره ماده ۱۳ قانون کار و ماده ۱۴۸ قانون اجرای احکام مدنی، کارگران، در صف نخست طلبکاران قرار دارند.
مطالباتی که شامل حقوق معوقه، عیدی، پاداش، سنوات، خسارت اخراج و سایر مزایا می‌شود، قبل از بانک‌ها، سازمان امور مالیاتی و طلبکاران تجاری باید پرداخت گردد:

- ۱- حق تقدم در لیست دیون،
 - ۲- هزینه‌های اجرایی و تصفیه،
 - ۳- مطالبات کارگران به ویژه حقوق ۶ ماه آخر،
 - ۴- مطالبات سازمان تامین اجتماعی،
 - ۵- سایر طلبکاران،
- اقدامات لازم توسط کارگر:
- ۱- ارائه اسناد شغلی مانند قرارداد، فیش حقوقی یا

متنی را در قرارداد وارد کند؛ از جمله شروط ناعادلانه مانند تعیین تاریخ جعلی شروع کار، کاهش مزایا، حذف سنوات یا حتی گنجانیدن عباراتی که به ضرر کارگر تمام می‌شود. این نوع قرارداد، از نظر قانونی بسیار خطرناک است، زیرا به راحتی می‌تواند مورد سوءاستفاده قرار گیرد.

البته در صورتی که کارفرما از چنین برگه‌ای سوءاستفاده کند، مطابق ماده ۶۷۳ قانون مجازات اسلامی (تعزیرات)، مرتکب جرم استفاده از سفیدامضا شده و ممکن است به حبس از ۶ ماه تا ۲ سال یا جزای نقدی محکوم شود. امضای برگه‌های سفید بدون درج کامل مفاد، به هیچ عنوان توصیه نمی‌شود.

در مقابل، قرارداد شفاهی حالتی است که بین کارگر و کارفرما، رابطه کاری به صورت غیرمکتوب شکل گرفته و توافقات به صورت گفتاری انجام شده است. طبق ماده ۷ قانون کار، رابطه کار حتی در صورت نبود قرارداد کتبی، معتبر است و مشمول حمایت‌های قانونی می‌شود. با این حال چالش اصلی قرارداد شفاهی، اثبات شرایط توافق در هنگام بروز اختلاف است. یعنی کارگر باید با استفاده از مدارکی مانند رسید واریز حقوق، پیامک، گواهی همکاران، کارت حضور و غیاب، و سایر امارات عرفی، میزان دستمزد، ساعات کاری و سابقه خود را اثبات کند.

در قرارداد شفاهی، هرچند سند مکتوبی وجود ندارد، اما امکان استناد به شواهد جانبی برای اثبات رابطه کار وجود دارد و دست کارگر به کلی بسته نیست. در هر دو حالت، بهترین توصیه به کارگران این است که از امضای قرارداد سفید خودداری کرده و در صورت وجود قرارداد، نسخه‌ای امضا شده و کامل از آن را نزد خود نگه دارند. همچنین، اگر قرارداد کتبی

در صورت فوت یا حادثه برای کارگر دارای قرارداد سفیدامضا، وضعیت حقوق بازماندگان چگونه تعیین می‌شود؟
در چنین مواردی، باید بررسی کرد که آیا کارگر بیمه بوده است یا خیر؟
اگر بیمه شده باشد، طبق قانون تامین اجتماعی (مواد ۶۰ تا ۶۶)، بازماندگان کارگر از مستمری بازماندگان، غرامت فوت، هزینه کفن و دفن و سایر مزایا برخوردار می‌شوند. این مستمری به همسر، فرزندان زیر ۱۸ سال یا محصل والدین تحت تکفل پرداخت می‌گردد.
اگر بیمه نشده باشد، بر اساس ماده ۱۴۸ قانون کار، بیمه‌کردن کارگر الزامی است. در صورت عدم بیمه، کارفرما مستقیماً مسئول پرداخت خسارات، دیه و حقوق بازماندگان است.
همچنین با شکایت وراثت و رای هیات حل اختلاف، کارفرما به پرداخت حق بیمه معوق و جریمه محکوم خواهد شد و سازمان تامین اجتماعی پس از پرداخت آن، مستمری بازماندگان را برقرار می‌نماید.
نکته حائز اهمیت که باید توجه داشت، این است که طبق ماده ۹۵ قانون کار، مسئولیت ایمنی کارگاه، صرف‌نظر از تقصیر کارگر، بر عهده کارفرما است. حتی اگر کارگر خودش نیز سهمی در حادثه داشته باشد، کارفرما مسئول پرداخت دیه است.

قرارداد سفیدامضا؛ تخلفی پنهان و تهدیدی آشکار علیه کارگران



علی‌اصغر فریدی

کارگران و قراردادهای سفیدامضا، راه‌های اثبات رابطه‌ی کار، تخلفات کارفرماها و نقش بازرسی‌های اداره‌ی کار، ضمانت‌های قانونی برای جلوگیری از تخلفات کارفرما و حمایت قانون از کارگران بدون قرارداد کار، با علیرضا خیراندیش، وکیل دادگستری، گفت‌وگو کرده است.

میزان حمایت قانون کار از کارگرانی که به‌صورت موقت، روزمزد یا پیمانی کار می‌کنند، چگونه است؟

قانون کار ایران در حمایت از کارگران موقت، روزمزد و پیمانی، مجموعه‌ای از مقررات را پیش‌بینی کرده است، اما این حمایت‌ها در مقایسه با کارگران دائمی، محدودیت‌هایی دارد. بر اساس ماده‌ی ۷ قانون کار، قراردادهای موقت باید کتبی، با مدت معین و برای کارهای مشخص تنظیم شوند و کارگران موقت از حقوق اولیه مانند حداقل دستمزد، بیمه‌ی تأمین اجتماعی و مرخصی استحقاقی برخوردارند. کارگران روزمزد نیز طبق ماده‌ی ۳۵ در صورت انجام کار در ساعات عادی یا اضافه‌کاری، مستحق دریافت دستمزد متناسب هستند. با این حال، کارگران پیمانی که اغلب از طریق شرکت‌های واسطه‌ای فعالیت می‌کنند، گاهی با مشکلاتی مانند عدم پرداخت به‌موقع حقوق یا

قانون کار ایران به‌منظور حمایت از حقوق کارگران، از جمله کارگران موقت، روزمزد و پیمانی، مقرراتی را وضع کرده است که شامل الزامات قراردادهای کاری، نظارت بر عملکرد کارفرمایان و رسیدگی به تخلفات از طریق هیات‌های تشخیص و حل اختلاف می‌شود. با این حال، چالش‌هایی مانند کمبود بازرسان، ضعف نظارت در کارگاه‌های غیررسمی و عدم آگاهی کارگران از حقوق قانونی‌شان، اجرای این مقررات را با موانعی مواجه کرده است. موضوعاتی نظیر قراردادهای سفیدامضا، نبود قرارداد مکتوب و مشکلات اثبات رابطه‌ی کار از جمله مسائلی هستند که کارگران را در مطالبه‌ی حقوق‌شان با دشواری روبه‌رو می‌کنند. بازرسی‌های اداره‌ی کار و ضمانت‌های قانونی برای پیشگیری از سوءاستفاده کارفرمایان وجود دارند، اما اثربخشی آن‌ها به عواملی متعددی از جمله همکاری کارگران و تقویت زیرساخت‌های نظارتی بستگی دارد. مجله‌ی حقوق ما، در رابطه با موضوع حقوق

نبود قرارداد شفاف مواجه می‌شوند. قانون کار، آیا کارگر می‌تواند بدون قرارداد مکتوب، کارفرمای اصلی را در قبال تخلفات پیمانکار مسئول می‌داند (ماده‌ی ۱۳)، اما اجرای این ماده در عمل با چالش‌هایی همراه است.

کارگران موقت و پیمانی از مزایای شغلی مانند عیدی، سنوات و پاداش مشابه کارگران دایمی برخوردارند، مشروط بر این‌که قراردادشان قانونی باشد. با این‌وجود، نبود امنیت شغلی یکی از بزرگ‌ترین مشکلات این کارگران است، زیرا قراردادهای موقت اغلب به‌راحتی فسخ می‌شوند. قانون، اخراج غیرموجه را منع کرده است و کارگر می‌تواند به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف شکایت کند، اما فرآیند رسیدگی ممکن است طولانی باشد. همچنین، کارگران روزمزد در صورت عدم ثبت در دفاتر کارفرما، از برخی حمایت‌ها مانند بیمه محروم می‌مانند. نظارت ضعیف بر اجرای قانون کار در برخی کارگاه‌ها، به‌ویژه در بخش‌های غیررسمی، باعث کاهش اثربخشی این حمایت‌ها می‌شود. در مجموع، قانون کار تلاش کرده است حقوق این کارگران را تضمین کند، اما خلأهای اجرایی و عدم آگاهی کارگران از حقوق‌شان، اثربخشی این حمایت‌ها را کاهش داده است. برای بهبود وضعیت، نیاز به نظارت دقیق‌تر و آگاه‌سازی کارگران از حقوق قانونی‌شان وجود دارد.

رابطه‌ی کار را ارزیابی می‌کنند.

اثبات تداوم و ماهیت کار (مانند ساعات منظم یا دستورپذیری از کارفرما)، در این فرآیند اهمیت دارد. با این‌حال، نبود قرارداد کتبی ممکن است روند اثبات را، به‌ویژه در کارگاه‌های غیررسمی، پیچیده‌تر کند. کارگران روزمزد یا موقت که اغلب قرارداد کتبی ندارند، بیشتر با این چالش مواجه هستند. قانون، کارفرما را موظف به ثبت قرارداد و ارائه‌ی مدارک به سازمان تأمین اجتماعی می‌کند، اما در صورت تخلف کارفرما، بار اثبات بر عهده‌ی کارگر است. برای کاهش مشکلات، توصیه می‌شود کارگران حتی در مشاغل موقت، شواهد کتبی یا الکترونیکی از همکاری خود حفظ کنند. در مجموع، قانون کار از حقوق کارگر بدون قرارداد مکتوب حمایت می‌کند، اما موفقیت در مطالبه‌ی حقوق به توانایی اثبات رابطه‌ی کار بستگی دارد. تقویت نظارت بر کارفرمایان و آگاهی کارگران از حقوق‌شان، می‌تواند این فرآیند را تسهیل کند.

با این‌حال، اثربخشی بازرسی‌ها به‌دلیل کمبود نیروی انسانی، تعداد محدود بازرسان نسبت به کارگاه‌ها و گاهی عدم همکاری کارفرمایان، کاهش می‌یابد. در کارگاه‌های غیررسمی یا کوچک، نظارت ضعیف‌تر است و برخی تخلفات نادیده می‌مانند. کارگران می‌توانند با ارائه‌ی شکایت، بازرسی را درخواست کنند، اما فرآیند رسیدگی ممکن است طولانی باشد. تقویت نظارت، افزایش تعداد بازرسان و آگاهی‌بخشی به کارگران، می‌تواند اثربخشی این بازرسی‌ها را بهبود بخشد. در مجموع، بازرسی‌های اداره‌ی کار، ابزار مهمی برای حمایت از کارگران هستند، اما محدودیت‌های اجرایی مانع از تأثیر کامل آن‌ها می‌شود.

نقش بازرسی‌های اداره‌ی کار در شناسایی تخلفات کارفرماها و حمایت از کارگران چیست؟ و این بازرسی‌ها چقدر موثر هستند؟

بازرسی‌های اداره‌ی کار، با هدف نظارت بر اجرای قانون کار، شناسایی تخلفات کارفرمایان و حمایت از حقوق کارگران انجام می‌شوند. نقش بازرسی‌های اداره‌ی کار در

شناسایی و برخورد با قراردادهای سفیدامضا چیست؟

بازرسی‌های اداره‌ی کار در شناسایی و برخورد با قراردادهای سفیدامضا نقش مهمی دارند، زیرا این قراردادها یکی از تخلفات رایج کارفرمایان برای نقض حقوق کارگران محسوب می‌شوند. قرارداد سفیدامضاء قراردادی است که کارگر آن را بدون درج شرایط یا با بخش‌های خالی امضاء می‌کند، که این امر امکان سوءاستفاده‌ی کارفرما را فراهم می‌کند.

بازرسان کار، طبق قانون کار ایران، موظف هستند در بازدید از کارگاه‌ها، قراردادهای کاری را بررسی کرده و از انطباق آن‌ها با مواد قانونی، به‌ویژه ماده‌ی ۷ قانون کار، اطمینان حاصل کنند. در صورت شناسایی قرارداد سفیدامضا، بازرسان می‌توانند گزارش تخلف تهیه کرده و موضوع را به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ارجاع دهند. این هیأت‌ها می‌توانند کارفرما را ملزم به اصلاح قرارداد یا پرداخت حقوق قانونی کارگر کنند.

با این حال، اثبات وجود قرارداد سفیدامضا دشوار است، زیرا کارگر باید شواهد محکمی مانند نسخه‌ی قرارداد یا شهادت همکاران ارائه دهد. کمبود بازرسان نسبت به تعداد کارگاه‌ها و عدم آگاهی کارگران از حقوق‌شان، اثربخشی این بازرسی‌ها را محدود می‌کند.



ضمانت‌های قانونی برای پیشگیری از سوءاستفاده‌ی کارفرمایان از قرارداد سفیدامضا چیست؟

قانون کار ایران ضمانت‌های مشخصی برای پیشگیری از سوءاستفاده‌ی کارفرمایان از قراردادهای سفیدامضا پیش‌بینی کرده است، اما اجرای آن‌ها با چالش‌هایی همراه است. ماده‌ی ۷ قانون کار تأکید دارد که قرارداد کار باید شرایط مشخصی از جمله نوع کار، دستمزد و مدت قرارداد داشته باشد و قراردادهای بدون این جزئیات، مانند قراردادهای سفیدامضا، غیرقانونی تلقی می‌شوند.

بازرسی‌های اداره‌ی کار، طبق ماده‌ی ۹۶، وظیفه‌ی نظارت بر قراردادهای کار دارند و می‌توانند

کارفرمایان متخلف را شناسایی و گزارش کنند. در صورت اثبات تخلف، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف (مواد ۱۵۷ و ۱۶۰)، می‌توانند کارفرما را به اصلاح قرارداد یا جبران خسارت کارگر ملزم کنند. کارگران می‌توانند با ارائه‌ی شواهدی مانند نسخه‌ی قرارداد، فیش حقوقی یا شهادت همکاران، سوءاستفاده از قرارداد سفیدامضا را در این هیأت‌ها مطرح کنند.

ماده‌ی ۱۸۳ قانون کار نیز برای تخلفات کارفرمایان، جریمه‌های نقدی یا حتی حبس پیش‌بینی کرده است، هرچند این مجازات‌ها، کمتر اعمال می‌شوند. برای پیشگیری، کارگران باید از امضای قراردادهای بدون محتوا خودداری کرده و یک نسخه از قرارداد را نزد خود نگه دارند. قانون، کارفرمایان را موظف به ارائه‌ی نسخه‌ی قرارداد به کارگر می‌کند، اما عدم آگاهی کارگران اغلب به سوءاستفاده منجر می‌شود. نظارت ناکافی بازرسان کار، به‌ویژه در کارگاه‌های کوچک یا غیررسمی، امکان دور زدن این ضمانت‌ها را به کارفرمایان می‌دهد.

تقویت آموزش حقوقی کارگران و افزایش تعداد بازرسان می‌تواند از این تخلف پیشگیری کند. در مجموع، قانون کار ضمانت‌هایی برای مقابله با قراردادهای سفیدامضا ارائه کرده است، اما اثربخشی آن‌ها به دلیل ضعف نظارت و مشکلات اثبات تخلف، محدود است.

چالش‌های حقوقی قراردادهای سفیدامضا کارگران در ایران



علی‌اصغر فریدی

اثبات نماید. مراحل و نحوه دریافت حق و حقوق مزایای پیش‌بینی‌شده در قانون کار برای کارگر، از طریق ثبت دادخواست در سامانه جامع روابط کار است. مجله حقوق ما در رابطه با موضوع حقوق کارگران و قراردادهای سفیدامضا، ایجاد تشکلهای کارگری، موانع سر راه فعالیت قانونی این تشکلهای و نقش اسناد و مدارک دیگر برای اثبات رابطه کار در قرارداد سفیدامضا، با یاسر شاکری، دکترای حقوق کیفری و جرم‌شناسی، گفت‌وگو کرده است.

آیا کارگران می‌توانند برای احقاق حقوق‌شان، به دیوان عدالت اداری، شکایت کنند؟ چه مواردی در صلاحیت این مرجع است؟

بله، کارگران می‌توانند برای احقاق حقوق خود به دیوان عدالت اداری شکایت کنند، اما صلاحیت دیوان عدالت اداری محدود به مواردی است که مربوط به تصمیمات و اقدامات دستگاه‌های دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، یا کارفرمایان بخش عمومی باشد. طبق اصل ۱۷۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲، این دیوان صلاحیت رسیدگی به شکایات از تصمیمات و اقدامات دستگاه‌های اجرایی، مانند سازمان تامین اجتماعی، ادارات

همه مشاغل و کسب‌وکارها، از دو رکن اصلی تشکیل شده‌اند: کارگر و کارفرما. در واقع، وجود هر دو برای تعیین حقوق و مزایای ضروری است. کارگر با توجه به فعالیت مشخصی که انجام می‌دهد، توقع دریافت دستمزد عادلانه را دارد. از طرف دیگر، کارفرما با توجه به مبلغی که پرداخت می‌کند، انتظار انجام صحیح فعالیت‌های محول‌شده به کارگر را دارد. همین موضوع باعث افزایش اهمیت تعیین حقوق و دستمزد شده است.

مطابق قانون کار مصوب ۱۳۶۹، حقوق و مزایای کارگران، شامل موارد متعددی است. حداقل حقوق کارگران در سال ۱۴۰۴ طبق قانون کار مصوب ۱۳۶۹، به همراه سایر مزایا مانند بن کارگری، حق مسکن و حق اولاد برای هر فرزند تعیین شده است. علاوه بر این، کارگران حق دارند در مقابل اضافه‌کاری، سنوات، عیدی و پاداش و سایر مزایای شغلی نیز، حقوق دریافت کنند.

همچنین، حق بیمه سهم کارگر و کارفرما و معافیت‌های مالیاتی نیز از جمله حقوق و تکالیف مرتبط با کارگران است. از مهم‌ترین شرایط به نتیجه رسیدن مطالبه حق و حقوق کارگر، این است که حق و حقوق وی توسط کارفرما تضییع شده باشد و کارگر بتواند این امر را به مرجع صالح

کار، یا سایر نهادهای دولتی مرتبط با حقوق کارگران را دارد. موارد در صلاحیت دیوان عدالت اداری برای کارگران به شرح زیر است: کند (ماده ۱۶ تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲).

آیا کارگران می‌توانند در قالب تشکلهای کارگری، سندیکاها یا انجمن‌ها، از حقوق خود دفاع کنند؟ محدودیت‌های قانونی این تشکلهای ایران چیست؟

بله، کارگران می‌توانند از طریق تشکلهای کارگری، مانند شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی کارگری یا نمایندگان کارگری، برای دفاع از حقوق خود اقدام کنند. تشکلهای کارگری در ایران، مجموعه‌ای از سازمان‌ها و انجمن‌هایی هستند که با هدف حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط کاری آنها شکل گرفته‌اند. این تشکلهای شامل اتحادیه‌ها، انجمن‌های اسلامی کارگران، شوراهای اسلامی کار، و تعاونی‌های کارگری باشند. جنبش سندیکایی و اتحادیه‌ای ایران، در دوران انقلاب مشروطیت توسط کارگرانی که در باکو و عشق‌آباد کار کرده و به وطن بازگشته بودند، بنا شد. این کارگران که عموماً با افکار سوسیال‌دموکراسی آشنا بودند، تأثیر عمیق خود را بر روی دیگر کارگران ایرانی نیز گذاشتند. همچنین حرکت‌های انقلابی ۱۹۰۵ و ۱۹۱۷ میلادی، تحولی ملموس در کارگران ایران به

اول) شکایت از تصمیمات هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار: اگر کارگری معتقد باشد که رای صادره توسط هیات‌های تشخیص یا حل اختلاف اداره کار، عادلانه نیست یا مغایر قانون است، می‌تواند به دیوان عدالت اداری شکایت کند (ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲)، دوم) شکایات از تصمیمات سازمان تامین اجتماعی: مانند عدم پذیرش سوابق بیمه‌ای، محاسبه نادرست مستمری، یا مشکلات مربوط به بیمه بیکاری، سوم) تصمیمات غیرقانونی کارفرمایان دولتی یا عمومی: مانند اخراج غیرقانونی کارگران شاغل در نهادهای دولتی یا عمومی غیردولتی، چهارم) ابطال آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های غیرقانونی: اگر بخشنامه‌ای از سوی وزارت کار یا سایر نهادها، حقوق کارگران را نقض کند، دیوان عدالت اداری می‌تواند آن را ابطال کند. دعوی بین کارگر و کارفرمای بخش خصوصی که ماهیت خصوصی دارند، مانند اختلافات قراردادی یا عدم پرداخت حقوق، در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار یا دادگاه‌های عمومی حقوقی، و نه دیوان عدالت اداری است. برای شکایت به دیوان عدالت

وجود آوردند. در سال ۱۲۸۴ در چاپخانه‌ای کوچک در تهران، نخستین اتحادیه کارگری تأسیس شد. هم‌زمان با اتحادیه کارگران چاپخانه‌ها، در دیگر کارخانه‌ها نیز این امر رو به نضج نهاد، تا این که کارگران مشهد، تبریز، انزلی و دیگر نقاط کشور را هم در بر گرفت. شعارهای مزد عادلانه، هشت ساعت کار در روز، زمین برای دهقان و جمهوری سر داده شد. نظارت وزارت کار فعالیت کنند،

۱- شوراهای اسلامی کار: طبق ماده ۱۳۰ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، این تشکلهای برای هماهنگی بین کارگران و کارفرمایان و دفاع از حقوق کارگران در واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی تشکیل می‌شوند. این شوراهای باید تحت نظارت وزارت کار فعالیت کنند،

۲- انجمن‌های صنفی کارگری: بر اساس ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، کارگران می‌توانند انجمن‌های صنفی تشکیل دهند تا از حقوق صنفی و قانونی خود دفاع کنند،

۳- نمایندگان کارگران: در کارگاه‌هایی که تشکل رسمی وجود ندارد، کارگران می‌توانند نماینده‌ای برای مذاکره با کارفرما انتخاب کنند.

محدودیت‌های قانونی و عملی تشکلهای مجاز کارگری، از قرار زیر است:

اول- عدم به رسمیت شناختن سندیکاها و مستقل: سندیکاها کارگری مستقل که خارج از چهارچوب قانون کار مصوب ۱۳۶۹ یا بدون مجوز وزارت کار فعالیت کنند، به طور قانونی نمی‌نمودند.

تشکلهای کارگری، بر اساس قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۶۳ فعالیت می‌کنند. با این حال، فعالیت سندیکاها و تشکلهای مستقل کارگری در ایران، با محدودیت‌های قانونی و عملی مواجه است. تشکیل سندیکاها یا تشکلهای مستقل بدون مجوز، غیرقانونی تلقی می‌شود،



سوم- محدودیت در اعتصاب: قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به صراحت حق اعتصاب را به رسمیت نمی‌شناسد و اعتصابات کارگری، ممکن است به عنوان اخلاف در نظم عمومی تلقی شوند، چهارم- موانع عملی: کارگرانی که در تشکلهای مستقل فعالیت می‌کنند، ممکن است با فشارهایی مانند اخراج، تهدید، یا محرومیت از حقوق شغلی مواجه شوند، پنجم- عدم عضویت ایران در کنوانسیونهای سازمان بین‌المللی کار: ایران، کنوانسیونهای شماره ۸۷ (آزادی تشکل) و ۹۸ (حق مذاکره جمعی) سازمان بین‌المللی کار را نپذیرفته است، که این امر باعث محدودیت در فعالیت تشکلهای مستقل می‌شود.

آیا استفاده از قرارداد سفیدامضا،

مشمول مجازات کیفری برای کارفرما است؟

ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ اظهار می‌دارد: قرارداد کار باید به صورت کتبی یا شفاهی و با شرایط مشخص منعقد شود. قرارداد سفیدامضا به دلیل فقدان شرایط مشخص، می‌تواند از نظر حقوقی باطل یا غیرقابل استناد تلقی شود. اگر کارگر بتواند ثابت کند که کارفرما از قرارداد سفیدامضا، مثلاً برای تحمیل شرایط غیرقانونی یا اخراج غیرموجه، سوءاستفاده کرده است، کارفرما ممکن است در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف، محکوم به پرداخت حقوق معوقه یا جبران خسارت شود. اگر قرارداد سفیدامضا

خیر، در قوانین فعلی ایران، استفاده از قرارداد سفیدامضا به صورت صریح، مشمول مجازات کیفری برای کارفرما نیست، مگر این که این اقدام به عنوان بخشی از یک جرم کیفری دیگر مانند جعل، کلاهبرداری، یا سوءاستفاده مالی اثبات شود. طبق قانون کار مصوب ۱۳۶۹، قرارداد سفیدامضا به خودی خود تخلف محسوب نمی‌شود، اما می‌تواند به عنوان یک عمل غیرقانونی در دعاوی حقوقی مورد توجه قرار

حتی در نبود قرارداد کتبی معتبر نیز، می‌تواند با مدارک دیگر اثبات شود. این مدارک شامل موارد زیر هستند:

۱- فیش حقوقی: فیش حقوقی که نام کارگر، نام کارفرما و جزئیات دستمزد را نشان دهد، یکی از قوی‌ترین مدارک برای اثبات رابطه کار است،

۲- لیست بیمه تامین اجتماعی: لیست بیمه، که نام کارگر و کارفرما را نشان می‌دهد، گواهی بر وجود رابطه کارگری و کارفرمایی است و در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف بسیار معتبر است،

۳- گواهی شاهدان: شهادت همکاران یا افرادی که از رابطه کاری آگاه هستند، می‌تواند به عنوان مدرک تکمیلی استفاده شود،

۴- سایر مدارک: مانند قراردادهای موقت پیشین، مکاتبات کاری، پیام‌های متنی، ایمیل‌ها، یا هر سندی که نشان‌دهنده اشتغال کارگر نزد کارفرما باشد،

۵- بازرسی اداره کار: گزارش بازرسان اداره کار که وجود رابطه کاری را تأیید کند، می‌تواند به عنوان مدرک مورد استناد قرار گیرد. طبق رویه هیات‌های تشخیص و حل اختلاف، اگر کارگر بتواند با این مدارک، رابطه کاری را اثبات کند، قرارداد سفیدامضا نمی‌تواند مانع احقاق حقوق او، مانند حقوق معوقه، سنوات، یا بیمه شود.

برای جعل سند یا کلاهبرداری، مثلاً درج شرایط جعلی یا سوءاستفاده مالی، استفاده شود، کارفرما ممکن است بر اساس قانون مجازات اسلامی، تحت تعقیب کیفری قرار گیرد.

نقش سند و مدرک دیگری (مثل فیش حقوقی یا لیست بیمه)، در اثبات رابطه کار با وجود قرارداد سفیدامضا چیست؟

در صورت وجود قرارداد سفیدامضا، اسناد و مدارک دیگر، نقش مهمی در اثبات رابطه کار و احقاق حقوق کارگر دارند. طبق ماده ۱۴۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، رابطه کارگری و کارفرمایی



ما از عدالت سهمی داریم
دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر
صاحب امتیاز و مدیر مسئول:
سازمان حقوق بشر ایران / محمود امیری مقدم
سر دبیر این شماره: مریم غفوری
تماس با مجله: mail@iranhr.net