



Interdisciplinary Legal Research


Sep 2024, 5(3): 13-25

Available online on: www.ilrjournal.ir

e-ISSN:2717-1795

ORIGINAL RESEARCH PAPER

Analysis of The Legal Dimensions of The Suspension of The Employment Contract Due to The Complaint And Detention of The Worker

Milad Kashi Komijani ^{1*}  Ali Mashhadi ²

Received:

04 Jun 2024

Revised:

13 Jul 2024

Accepted:

15 Agu 2024

Available Online:

22 Sep 2024

Keywords:

Suspension;
Labor Law,
Employer
Complaint.

Abstract

Background and Aim: Suspension is the temporary stopping of the performance of the obligations of one or both parties of the contractual labor relationship, which may be forced or voluntary. Maintaining the work relationship and maintaining the records before the suspension are two absolute and unexceptional effects of the suspension.

Materials and Methods: The research method in this research is descriptive-analytical.

Ethical Considerations: All ethical principles have been observed in the writing stages of this research.

Findings and Conclusion: Suspension is a legal situation that guarantees the survival of the employment contract and considers the non-fulfillment of suspended obligations as legitimate, and is not specific to a specific type of employment contract, and suspension occurs in all employment contracts, both temporary and non-temporary. Among the cases of suspension of the mentioned labor contract, in the labor law, there are complete or partial closure of the workshop, study leave or other unpaid leave, maternity leave, military service, unforeseen events and unforeseeable events and all More importantly, the detention of the worker is due to the employer's complaint, which is directly mentioned in articles 17 and 18 of the labor law and in other articles preferentially.

*1** M.A Student in Public Law, University of Qom, Qom, Iran. (Corresponding Author)

Email: M.Kashi@stu.qom.ac.ir Phone: +989190998577

2 Associate Professor, Department of Public and International Law, University of Qom, Qom, Iran.

Please Cite This Article As: Kashi Komijani, M & Mashhadi, A (2024). "Analysis of The Legal Dimensions of The Suspension of The Employment Contract Due to The Complaint And Detention of The Worker". *Interdisciplinary Legal Research*, 5(3): 13-25.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

مقاله پژوهشی
(صفحات ۱۳-۲۵)

تحلیل ابعاد حقوقی تعلیق قرارداد کار به سبب شکایت و توقیف کارگر

میلاذ کاشی کمیجانی^{۱*}، علی مشهدی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: M.Kashi@stu.qom.ac.ir

۲. دانشیار، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشگاه قم، قم، ایران.

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۳ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۵ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: تعلیق، متوقف شدن موقت اجرای تعهدات یکی یا هر دو طرف رابطه قراردادی کار است که ممکن است این عمل قهری یا اختیاری باشد. حفظ رابطه کار و حفظ سوابق پیش از حالت تعلیق دو اثر مطلق و استثناء‌ناپذیر تعلیق است.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - تحلیلی و کتابخانه‌ای است.

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاقی حاکم در پژوهش، در تقریر این مقاله رعایت شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: تعلیق، یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین کرده و عدم اجرای تعهدات مورد تعلیق را مشروع می‌داند و به نوع خاصی از قرارداد کار اختصاص نداشته و در کلیه قراردادهای کار اعم از موقت و غیر موقت، تعلیق به وجود می‌آید. از جمله موارد تعلیق قرارداد کار مذکور، در قانون کار عبارت‌اند از: تعطیلی تمام یا قسمتی از کارگاه، مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق، مرخصی زایمان، خدمت نظام وظیفه، حوادث غیر مترقبه و حوادث غیر قابل پیش‌بینی و از همه مهم‌تر توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما می‌باشد که در مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار به طور مستقیم و در مواد دیگر به طور تفصیلی، بدان اشاره شده است.

کلمات کلیدی: تعلیق، قرارداد کار، شکایت کارفرما.

مقدمه

۱- بیان موضوع

تعلیق، متوقف شدن موقت اجرای تعهدات یکی یا هر دو طرف رابطه قراردادی کار است. تعلیق قرارداد به عنوان یک نظریه حقوقی منسجم در حقوق کار مفهومی نو و تازه است و انواع مختلفی دارد. حوادثی مانند بیماری کارگر انجام خدمت وظیفه در جریان روابط کار یا تعطیلی موقت کار به سبب مشکلات فنی کارگاه یا موارد دیگر از این دست که در اجرای تعهد یکی از دو طرف یعنی کارگر یا کارفرما به طور موقت وقفه ای ایجاد می کند از دید قراردادی محض نمونه هایی از حوادث پیش بینی ناپذیر و غیرقابل جلوگیری تلقی می شدند و مجوزی برای فسخ قرارداد کار به شمار می آمدند.

از این دیدگاه هنگامی که یکی از دو طرف قرارداد، کارگر با اراده و اختیار از انجام تعهد خویش یعنی کار خودداری می کرد و به جریان اعتصاب می پیوست به طریق اولی طرف مقابل حق داشت قرارداد را فسخ کند. **کامر لنک** از استادان به نام حقوق کار فرانسه، ناممکن شدن اجرای تعهد قراردادی یکی از طرفین را مشخصه اصلی تعلیق می شمرد. با این همه خود او به مواردی اشاره می کند که هرچند از لحاظ حقوقی جز موارد تعلیق است اجرای قرارداد به طور ارادی متوقف شده است؛ نمونه بارز آن اعتصاب است (Lenk, 2001:239).

تعلیق یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین کرده و عدم اجرای تعهدات مورد تعلیق را مشروع می داند. به عبارتی تعلیق، متوقف شدن موقت اجرای تعهدات یکی یا هر دو طرف رابطه کار است که ممکن است قهری یا اختیاری باشد. این نهاد حقوقی می تواند بر نحوه اجرای تعهدات حقوقی طرفین مؤثر باشد. با توجه به تعریف، شرایط یا ارکان تعلیق اجرای قرارداد کار عبارتند از ایجاد مانع در اجرای تعهدات طرفین خواه ارادی یا غیر ارادی از یک طرف و موقتی بودن آن از طرف دیگر. هرچند به زعم استاد فقید حقوق کار به تعسی از ماده ۱۴ قانون کار، توقف اجرای تعهدات یکی از طرفین و نه هر دو به صورت موقت از شرایط تعلیق ذکر شده است.

عنوان تعلیق به نوع خاصی از قرارداد کار اختصاص نداشته و در کلیه قراردادهای کار اعم از موقت و غیر موقت ممکن است تعلیق به وجود بیاید و دارای آثاری است. در مدت زمان تعلیق قرارداد کار به قوت خود باقی است و پس از سپاری شدن تعلیق و شروع مجدد کار، قرارداد کار ادامه حیات می یابد و برای شروع مجدد کار، نیازی به انعقاد قرارداد جدید نیست و کارفرما مکلف است شغل کارگر را تا پایان مدت تعلیق حفظ کند. البته با توجه به اینکه مدت تعلیق و موارد آن متفاوت و متعدد هستند نمی توان قائل به اطلاق در این مورد شد و گفت که کارفرما در همه موارد تعلیق و فارق از مدت تعلیق، مکلف به حفظ شغل کارگر است، چراکه در برخی موارد از جمله مرخصی های استعلاجی مربوط به بیماری غیرحرفه ای و حوادث غیرناشی از کار که طولانی مدت است به دلیل غیر موقت بودن این موارد، اصل موضوع تعلیق منتفی می شود (رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۴۸).

از جمله موارد تعلیق عبارتند از تعطیلی تمام یا قسمتی از کارگاه، مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد، مرخصی زایمان، خدمت نظام وظیفه، حوادث غیر مترقبه و غیرقابل پیش بینی و از همه مهم تر توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما می باشد که در این مقاله نیز به جواب این سؤال مهم می رسیم که ابعاد حقوقی تعلیق قرارداد کار به سبب شکایت کارفرما از کارگر چیست؟

۲- روش پژوهش

توصیفی - تحلیلی.

بحث و نظر

۱- شرایط و ضوابط تعلیق قرارداد کار

برای به تعلیق درآمدن قرارداد کار تحقق دو شرط لازم و ضروری است:

- یکی از موانعی که در راه اجرای تعهد ایجاد می شود؛ به تعبیر قانون کار: «انجام تعهدات یکی از طرفین... متوقف شود» این توقف انجام تعهد یا ایجاد مانع در راه آن ممکن است از مصداق های قوه قاهره باشد. همانگونه که ماده ۱۵ قانون کار با اندکی مسامحه در تعبیر و عبارت از آن یاد می کند: «در

موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به‌طور موقت غیر ممکن گردد قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت است کارگاه که تعطیل می‌شود به حالت تعلیق در می‌آید...»

با توجه به تنوع موارد و هدف از تعلیق که حفظ رابطه قراردادی است، به مصداق‌های قوه قاهره بسنده نمی‌شود و باید با دیدی وسیع به این موضوع نگریسته شود. از همین رو در پاره‌ای از کشورها که کارگران زن می‌توانند پس از پایان دوره مرخصی استحقاقی زایمان، مدت دیگری نیز به‌صورت اختیاری از مرخصی استفاده کنند، این مرخصی اختیاری را جز موارد تعلیق می‌شمارند در واقع در این موارد انگیزه مشروع برای تعلیق را مبنا قرار می‌دهند. از همین قبیل است عرف شغلی که برابر آن غیبت‌های کوتاه به‌سبب ازدواج کارگر، بیماری سخت یا فوت همسر یا پدر یا مادر یا فرزند را جز موارد تعلیق برمی‌شمارند. از آن پر اهمیت‌تر اعتصاب را با آنکه اختیاری است به لحاظ احترام به این اصل که اعتصاب یکی از حقوق بنیادین کارگران یا دست کم یکی از آزادی‌های عمومی است، از موجبات تعلیق به حساب می‌آورند (لنک، ۲۰۰۱: ۲۴۱)؛ اما این موارد مذکور را، در حقوق کار ایران نمی‌توان از موجبات تعلیق برشمرد که پیشتر مورد بررسی قرار می‌دهیم.

- شرط دوم برای تعلیق قرارداد آن است که عدم اجرای تعهد یکی از طرفین موقت باشد. در پاره‌ای از موارد مانند انجام خدمت وظیفه یا مرخصی تحصیلی مدت زمان این موارد در قانون کار مشخص شده است، در موارد دیگر باید با توجه به عرف آن را معین کرد.

۲- وضعیت حقوق و دستمزد در مدت تعلیق

طبق ماده ۱۸ قانون کار چنانچه تعلیق قرارداد کار ناشی از توقیف کارگر باشد و توقیف به‌سبب شکایت کارفرما صورت گرفته باشد چنانچه توقیف به حکم محکومیت کارگر منتهی نشود، کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را پرداخت کند در اجرای همین تکلیف و با توجه به نقش مزد در تأمین زندگی کارگر خانواده او تبصره ماده ۱۸ بیان می‌کند: «کارفرما

مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور که در مواد مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی حداقل ۵۰ درصد از حقوق ماهیانه او را به‌طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید». استنباط نگارنده از کلمه علی‌الحساب در تبصره ماده ۱۸ قانون کار این است که اگر حکم به محکومیت کارگر صادر شود باید ۵۰ درصد حقوق دریافتی را به کارفرما مسترد کندو اگر خانواده او تمکن و توانایی مالی مسترد کردن حقوق دریافتی را نداشته باشند، تأمین اجتماعی و نهادهای حمایتی به خانواده او کمک خواهند کردو اگر هم حکم به عدم محکومیت کارگر صادر شود کارفرما موظف است مابقی حقوق و مزایای کارگر را به او بپردازد.

حال به این پرسش می‌رسیم در مواردی که با شکایت کارفرما کارگر بازداشت می‌شود، چنانچه مرجع صالحه با قید ضمانت با آزادی موقت او موافقت نماید، و کارفرما وی را موقتاً به کار اعاده نماید. آیا باز هم تکلیفی به پرداخت حقوق مقرر در تبصره ماده ۱۸ خواهد داشت؟ با توجه به اینکه هدف قانونگذار در تبصره ماده ۱۸ قانون کار عنایت به مشکل معیشتی خانواده کارگر بوده است، و بر اساس رویه‌های موجود، چنانچه کارگر بر اثر شکایت کارفرما توقیف و سپس با قید ضمانت آزاد شود، کارفرما می‌تواند تا تعیین تکلیف و رسیدگی از طرف مراجع قضایی کارگر را دعوت به کار نماید. بدیهی است در غیر این صورت و عدم اشتغال مجدد کارگر در کارگاه کارفرما مکلف به اجرای مفاد تبصره مذکور خواهد بود و باید ۵۰ درصد از حقوق وی را به‌صورت علی‌الحساب به خانواده کارگر پرداخت نماید.

در قسمت بازرسی کار به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای، احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاه مورد بازرسی قرار داده شود، با رعایت ضوابط مقرر در ماده ۱۰۵ قانون کار و تبصره ۱ آن کارگاه مزبور تا رفع نواقص و معایب تعطیل شود. تعطیلی کارگاه در چنین فرضی با آنکه به صراحت جز موارد تعلیق نیامده است. از آنجاکه انجام تعهد دو طرف فراهم کردن امکان کار و فعالیت از سوی کارفرما و انجام کار از سوی کارگر به‌طور موقت ناممکن می‌گردد سبب می‌شود قرارداد کار به حالت تعلیق درآید. هرچند ممکن است

تعلیق قرارداد در این حالت برای مدت کوتاهی باشد از آنجا که تعطیلی کارگاه به سبب تخلف کارفرما از مقررات ایمنی بوده است برابر تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار «وی مکلف است در ایامی که به علت فوق تعطیل کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد».

هرچند بیماری کارگر جز موارد تعلیق در مواد ۱۴ تا ۲۰ قانون کار آورده نشده است، ولی با توجه به ماده ۷۴ قانون کار^۱ در خصوص مرخصی استعلاجی باید آن را جز موارد تعلیق برشمرد و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است در حدود مقررات خود «ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی»^۲ به کارگر بیمار غرامت دستمزد ایام بیماری بپردازد.

با توجه به ماده ۷۶ قانون کار و تبصره یک آن مرخصی زایمان نیز جز موارد تعلیق قرارداد کار محسوب می‌شود، و برابر تبصره دو ماده مزبور «حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد». البته با توجه به اختلاف قانون کار و قانون تأمین اجتماعی در خصوص مدت مرخصی بارداری و زایمان بخشی از این مدت عملاً بدون مزد خواهد ماند. این نکته مهم حائز اهمیت است که جز موارد تصریح شده در قانون کار مدت تعلیق قرارداد کار اصولاً جز سابقه خدمت کارگر به حساب نمی‌آید (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۶۴).

این پرسش مهم مطرح می‌شود، در مواردی که بر اساس رأی صادره از ناحیه مراجع حل اختلاف، کارگر به کار قبلی بازگشت داده می‌شود و کارفرما مکلف است حق‌السعی ایام تعلیق، یعنی از تاریخ اخراج تا تاریخ اعاده به کار مجدد را پرداخت نماید، پرداخت کسورات قانونی، حق بیمه و مالیات به این مدت با کیست و به چه نحوی است؟ در جواب این

سؤال باید گفت از آنجا که با صدور حکم قطعی مراجع حل اختلاف مبنی بر تکلیف کارفرما به ابقا به کار کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی، ایام تعلیق به منزله ایام اشتغال کارگر محسوب می‌گردد و از طرفی وفق مقررات مالیاتی و نیز قانون تأمین اجتماعی کارفرما مکلف به کسر مالیات و حق بیمه متعلقه از حق‌السعی ماهانه کارگر است، در مواردی که حکم مراجع حل اختلاف توسط اجرای احکام دادگستری اجرا گردیده، کسورات قانونی مربوط به حق‌السعی ایام تعلیق بدهی کارگران ذی‌ربط به کارفرما بوده و کارفرما می‌تواند مستند به بند الف ماده ۴۵ قانون کار «کارفرما می‌تواند در موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد از مزد کارگر برداشت نماید» و با رعایت ترتیب مقرر در ماده ۴۴ قانون کار «چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد». طلب خود را از کارگران وصول نماید. بدیهی است در مورد آرای که رأساً توسط کارفرما اجرا می‌شوند بدهی یاد شده یکجا از مبلغ حق‌السعی موضوع رأی قابل کسر است (الهیان و همکاران، ۱۳۸۶: ۵۶).

۳- شکایت و توقیف کارگر

عنوان توقیف را سلب آزادی از شخص یا مال او با حالت انتظار ترخیص تعریف نموده‌اند. در صورت اول توقیف شخص در صورت دوم توقیف مال صدق می‌کند و تفاوت توقیف با حبس این است که در حبس حالت انتظار وجود ندارد. قانونگذار توقیف کارگر را از موارد تعلیق قرارداد ذکر نموده است البته در قانون دو نوع توقیف کارگر باعث تعلیق می‌شود توقیف اول ناشی از عمل کارگر است یعنی کارگر بنا بر دلایلی از سوی مراجع ذی‌صلاح توقیف می‌شود. ولی نوعی دیگر از توقیف توقیفی است که به سبب شکایت کارفرما از کارگر به وجود می‌آید که شرایط و تعهدات طرفین در هر کدام از انواع توقیف متفاوت است؛ البته به نوعی توقیف موضوع ماده ۱۷ را می‌توان عام شمرد که ماده ۱۸ جزئی از آن محسوب می‌گردد (هدایتی، ۱۳۸۸: ۱۳۶).

طبق ماده ۱۷ قانون کار: «قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به

^۱ - ماده ۷۴ قانون تأمین اجتماعی بیان می‌کند: «مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جز سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد».

^۲ - ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد، ادامه خواهد یافت».

حالت تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد». در قانون کار افزون بر فرض بالا مورد دیگری در نظر گرفته شده و برای آن حکم خاصی مقرر شده است.

با توجه به متن ماده مذکور این سؤال مهم در ذهن تبادر می‌شود که کارگری از سوی مقامات ذی صلاح بازداشت شده و پس از مدتی با سپردن وثیقه موقتاً تا زمان تشکیل دادگاه آزاد گردیده است. آیا کارفرما مکلف به اعاده بکار اوست؟ در مواردی که کارگر موقتاً از بازداشتگاه آزاد می‌شود، با عنایت به اینکه محکومیت و یا عدم محکومیت او قطعیت نیافته، و ماده ۱۷ قانون کار حالت تعلیق قرارداد کار را موکول به عدم محکومیت کارگر دانسته است، و با التفات به مفهوم مخالف ماده مذکور محکومیت کارگر نافی حالت تعلیق خواهد بود، روشن نبودن حالت قرارداد به منزله ادامه توقیف کارگر تلقی ولذا کارفرمای مربوطه تکلیفی نسبت به اعاده به کار وی نخواهد داشت. بدیهی است چنانچه دلیل بازداشت شکایت کارفرما بوده باشد، پرداخت ۵۰ درصد حقوق موضوع تبصره ماده ۱۸، تا تاریخ صدور رأی قطعی مرجع صالحه، تکلیف کارفرما خواهد بود.

طبق ماده ۱۸ قانون کار: «چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتها به حکم محکومیت نگردد مدت آن جز سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید». راه حل ماده ۱۸ از لحاظ مبنایی کاملاً منطقی و بجا است.

ایرادی که بر این ماده وارد است، اشاره اشتباه به مراجع حل اختلاف و دادگاه است مطابق فصل نهم قانون کار مراجع حل اختلاف که با دو عنوان هیأت تشخیص در مراجع بدوی و هیأت حل اختلاف (مرجع تجدیدنظر) وجود دارد به عنوان نهادهای شبه قضایی مسؤولیت رسیدگی به اختلاف بین کارگر و کارفرما را بر عهده دارند به عنوان دادگاه یا مراجع قضایی نمی‌توان بر آنها اطلاق نمود و توقیف نیز عموماً از طریق دادگاه انجام می‌پذیرد و این دادگاه است که می‌تواند به عنوان یک مرجع صالح حکم به تبرئه یا محکومیت فرد

بدهد. پس ذکر این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد از لحاظ حقوقی دارای اشکال می‌باشد و بهتر است قانونگذار نسبت به اصلاح آن اقدام نماید. در ذیل ماده نیز به جبران ضرر و زیان وارده مطابق حکم دادگاه اشاره شده است با توجه به آنکه در ابتدا ماده سخن از مراجع حل اختلاف سخن به میان آمده است نمی‌توان دادگاه را همان مراجع دانست. بنابراین، باید چنین تلقی کرد که منظور فرضی است که کارگر پس از آزادی از توقیف به دادگاه شکایت کرده و زیان وارده را می‌بایست بر اساس موازین مسؤلیت مدنی مطالبه کند. و این سؤال که کارفرمایی علیه کارگر خود در مراجع دادگستری طرح شکایت نموده و از همان تاریخ نیز از ادامه کار وی جلوگیری نموده است، آیا کارفرمای مزبور مکلف نیست حداقل ۵۰ درصد حقوق وی را به خانواده کارگر پرداخت نماید؟ تبصره ماده ۱۸ قانون کار ناظر بر مواردی است که کارگر به سبب شکایت کارفرما توقیف گردیده باشد، و به مواردی که شکایت موجب توقیف نگردیده، و نیز به ماده ۱۷ قانون مرقوم شمول پیدا نمی‌کند (هدایتی، ۱۳۸۸: ۱۳۸).

در فرض ماده ۱۸ که توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد توقیف زمانی صورت می‌گیرد که یک مرجع قضایی قرار آن را صادر کند بدین ترتیب علی‌القاعده باید اتهامی که به کارگر در یک مرجع قضایی دادگستری وارد شده باشد و سپس این مرجع حکمی از لحاظ محکومیت یا تبرئه صادر کند. پس چگونه می‌توان تصور کرد که مراجع حل اختلاف صلاحیتی برای رسیدگی به مسائل کیفری ندارند، در این زمینه حکمی مبنی بر محکومیت یا برائت صادر کنند.

همانطور که در سطور بالا اشاره شد بین توقیف و حبس تفاوت وجود دارد یعنی اگر کارگر محبوس شود امکان تعلیق وجود ندارد؛ ولی، چنانچه کارگر توقیف شود امکان ترخیص وجود دارد؛ به همین دلیل است که در ماده ۱۷ قانون کار شرط معلق شدن را توقیفی دانسته است که منتهی به حکم محکومیت نشود اگر توقیف منتهی به حکم محکومیت یا حبس شود تعلیق عملاً بی‌معنا خواهد بود. در این زمینه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مورخ ۱۴/۰۵/۱۳۸۰، رأی

در صورتی که توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما نباشد، و آن منجر به حکم محکومیت نشود قرارداد کار در آن مدت به حالت تعلیق در می‌آید و مزدی نیز به کارگر تعلق نمی‌گیرد ولی سابقه کار قبل از تعلیق محفوظ و پس از رفع تعلیق سابقه به حالت اول باز می‌گردد. برابر تبصره ذیل ماده ۱۸ قانون کار در صورت تعلیق قرارداد کار به سبب شکایت کارفرما کارفرما موظف است تا زمان مشخص شدن وضعیت کارگر جهت رفع حوائج خانواده کارگر حداقل ۵۰ درصد از حقوق ماهیانه وی را به خانواده‌اش پرداخت نماید.

با توجه به مفید فایده بودن این تبصره به حال خانواده کارگر این سؤال ایجاد می‌شود که در صورتی که توقیف منجر به حکم محکومیت شود چه کسی پاسخگوی بازپرداخت علی‌الحساب پرداختی کارفرما می‌شود؟ به نظر می‌رسد می‌بایست وظیفه پرداخت علی‌الحساب از سوی قانونگذار به نهادهای حمایتی همچون سازمان تأمین اجتماعی محول شود، تا از بروز مشکلات بیشتر جلوگیری گردد. منظور خانواده در تبصره ماده ۱۸ قانون کار خویشاوندان سببی و نسبی هستند که از یکدیگر ارث می‌برند، و در معنای خاص افراد تحت تکفل مثل پدر و مادر و همسر و فرزندان خانواده محسوب می‌شوند (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۸۰).

حال این پرسش مهم ایراد می‌شود که کارگری که در دوران مرخصی بدون حقوق بازداشت گردیده و با وجود اینکه قبل از اتمام این مرخصی از بازداشتگاه آزاد گردیده است، ولی کارفرما به بهانه این توقیف و اینکه دادگاه هنوز رأی قطعی صادر نکرده، از پذیرش وی خودداری می‌کند، حکم قانون در این باره چیست؟ مقررات مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار صرفاً ناظر به مواردی است که کارگر به دلیل توقیف توسط ارگان‌های ذیصلاح قادر به حضور در کارگاه نباشد بدین ترتیب در صورتی که زمان و مدت توقیف به نحوی باشد که مانع از حضور کارگر در کارگاه نبوده، ولی محل وصف کارفرما از ادامه کار کارگر جلوگیری نماید اقدام کارفرما به منزله فسخ قرارداد کار بوده و کارگر ذی‌نفع می‌تواند وفق مقررات به مراجع حل اختلاف مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

صادر نموده است که بر اساس آن محکومیت قطعی مشمول قانون کار به واسطه تعقیب در مراجع قضایی از موجبات قطع رابطه با کارفرما محسوب می‌گردد. در مورد این موضوع این پرونده در دیوان عدالت اداری مطرح شده است که، فرمایی کارگری را به سبب جزای نقدی به دلیل فروش ماهواره محکوم شده است را اخراج کرده است، و کارگر از کارفرما به دیوان عدالت اداری شکایت کرده است، طبق نظر دیوان عدالت اداری محکومیت به جزای نقدی جز موارد تعلیق و با قابل استنباط نیست و کارفرما به اخراج غیرقانونی محکوم می‌شود.

«نظر به اینکه محکومیت کیفری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال آنان به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی یا تحمل مجازات قطعی از مصادیق ترک خدمت و از موجبات قطع رابطه همکاری با کارفرما محسوب می‌شود بنابراین دادنامه شماره ۳۸۵۰ مورخ ۲۰/۰۴/۱۳۷۸ شعبه ۱۲ دادگاه بدوی دیوان در حدی که متضمن این معنی است موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود».

اما اشکالی که در این میان وجود دارد این است که اگر توقیف منتهی به حکم محکومیت نشود قرارداد کار در مدت توقیف به حالت تعلیق در نمی‌آید؟ حال فرزند فردی حسب موضوعی توقیف می‌شود و محکوم به جزای نقدی می‌شود مثلاً در جرایم رانندگی آیا در این صورت قرارداد کار امکان تعلیق ندارد به نظر می‌رسد که قانونگذار می‌بایست با توجه به حمایتی بودن قانون کار به نفع کارگر بر اساس انواع مجازات‌ها مواردی چون محکومیت به جزای نقدی را از بقیه موارد استثنا می‌نمود چون عملاً وقتی کارگر توقیف می‌شود و علی‌رغم محکومیت به جزای نقدی امکان انجام تعهد خود را خواهد داشت و این توقیف موقتی بوده است، مگر اینکه به علت عدم توانایی مالی کارگر جزای نقدی به حبس تبدیل شود. یا در شرایطی که میزان مجازات با مدت توقیف یکسان باشد نیز این موضوع صدق می‌نماید که بهتر است به نحو مشخص‌تری از سوی قانونگذار این موضوع بیان شود تا محل بروز اختلاف و اشکال نگردد (رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۴۹).

مشخص شده است. در بقیه موارد اگر بتوان همه آنها را مشمول عنوان تعلیق قرارداد کار دانست راه حل خاصی ارائه نشده است.

در این عناوین تعلیق قرارداد کار که در مبحث تعلیق آمده است، (مرخصی تحصیلی یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق، تعطیلی موقت کارگاه به سبب قوه قاهره و توقیف کارگر) با عنایت به مفهوم تبصری ماده ۲۰ قانون کار این مهلت ۳۰ روز است تبصره مزبور مقرر می‌دارد: «چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما به هیأت تشخیص مراجعه ننماید مستفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول أخذ حق سنوات به اعضای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود» (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۷۸).

۵- پذیرش و عدم پذیرش کارگر به کار پس از رفع حالت تعلیق

۵-۱- پذیرش کارگر به کار

در فرضی که کارفرما کارگری را که ظرف مهلت ظرف مهلت ۳۰ روزه مقرر در ماده ۲۰ قانون کار مراجعه کرده است بپذیرد و در شغل پیشین او یا شغل مشابهی به کار بگمارد، مشکل خاصی مطرح نمی‌شود. البته کارفرما باید مزد کارگر را به تناسب افزایشی که در سطوح مزدی کارگر ظرف مدت تعلیق پیش آمده است را، طبق ماده ۱۴ قانون کار: «چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقت متوقف شود قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد به حالت اول برمی‌گردد»، افزایش دهد.

۵-۲- عدم پذیرش کارگر به کار

طبق ماده ۲۰ قانون کار «در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید، (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به

و اگر کارگری در مدت زمان مرخصی بدون حقوق خود از او سوی کارفرما شکایت و توقیف شود یا توسط شخص دیگری محکوم شود، و به طور مثال مدت زمان توقیف کارگر دو سال باشد مدت زمان مرخصی وی چهار سال باشد این دو سال جز مدت زمان مرخصی بدون حقوق وی محسوب می‌شود و پس از پایان یافتن مرخصی، کارفرما مکلف است که کارگر را بپذیرد.

در مورد قراردادهای موقت کار که تفاوت‌هایی با قراردادهای دائمی دارند این سؤال مهم به ذهن می‌رسد که کارگری که با یک فقره قرارداد موقت یکساله در کارگاهی اشتغال به کار داشته است. کارگر مزبور پس از گذشت مدتی از قرارداد بازداشت شده و در توقیف بوده است. آیا در صورت برائت می‌تواند جهت ادامه کار به کارگاه مراجعه کند یا اینکه مدت قرارداد منقضی شده است؟ در جواب این سؤال باید گفت از آنجاکه تعلیق قرارداد کار به این معنا است که تعهدات طرفین قرارداد و در نتیجه خود قرارداد کار موقتاً به حالت تعلیق درآمده و به عبارت دیگر قرارداد در این مدت بلاثر می‌گردد. طبیعتاً در قراردادهای موقت، مدت تعلیق جز مدت قرارداد کار به حساب نخواهد آمد. به عنوان مثال چنانچه قرارداد منعقد یک ساله باشد، و کارگر طرف قرارداد پس از سپری شدن چهار ماه از مدت قرارداد بازداشت و بعد از شش ماه برائت حاصل کند، هشت ماه اشتغال کارگر پس از رفع حالت تعلیق ادامه اجرای قرارداد اولیه خواهد بود (الهیان، ۱۳۸۶: ۵۷).

۴- مهلت مراجعه کارگر به کارگاه

در موارد تعلیق قرارداد کار به اموری اشاره شد که برخی از آنها در مبحث تعلیق قرارداد کار به صراحت جز موارد تعلیق (خواه به سبب امور مربوط به کارگر و خواه به سبب امور مربوط به کارفرما) شمرده نشده است. اموری هم که گفته شد یا در بخش‌های دیگر قانون کار آمده و به طور صریح هم از موارد تعلیق شمرده نشده یا درباره آنها ابهام وجود دارد یا اساساً در قانون کار آورده نشده است، مهلت مراجعه کارگر به کارگاه در خصوص مواردی که در مبحث تعلیق به طور صریح آمده ضمن ماده ۱۹ و تبصره ماده ۲۰ به طور صریح یا تلویحی

غیرقانونی محسوب نمی‌شود و کارفرما «موظف است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید» (باقری تبار، ۱۳۸۹: ۲۲۸).

حال این پرسش مطرح می‌شود که اگر کارفرما سبب توقیف کارگر شود و توقیف او به حکم محکومیت منجر نشود، کارفرما می‌تواند کارگر را نپذیرد بی‌آنکه عمل وی در حکم اخراج غیرقانونی به‌شمار آید؟ چنین برداشتی نمی‌تواند درست باشد زیرا در این ماده پرداخت خسارت به کارگر افزون بر پرداخت مزد و مزایا عنوان شده است و تنها موردی است که در مبحث تعلیق قرارداد کار، این حالت همراه با پرداخت مزد مقرر شده است ظاهراً قانونگذار این امر را بدیهی دانسته که هنگامی که اتهام وارد به کارگر از سوی کارفرما که منجر به توقیف او شده است منتفی می‌شود، کارفرما باید چنین کارگری را بپذیرد، به‌ویژه آنکه ظرف این مدت بخشی از موز و مزایای او را برابر با تبصره ماده ۱۸ قانون کار به خانواده وی پرداخته و به تعبیری می‌توان گفت که رابطه طرفین به نوعی ادامه داشته است.

در مورد توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما با توجه به مستثنا شدن کارگاه‌های موضوع ماده ۱۹۱ از شمول قانون کار «کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید». طبق تصویب‌نامه یاد شده و آیین‌نامه بعدی هرچند اصولاً در صورتی که توقیف کارگر در مراجع قانونی منتهی به صدور حکم محکومیت نشود کارفرما مکلف است ضمن پرداخت حقوق و مزایای کارگر در مدت توقیف، او را به کار مشغول نماید و مدت توقیف هم جز سابقه کار وی محسوب می‌شود، اما برابر با تصویب‌نامه مزبور، «چنانچه کارفرما پس از پرداخت حقوق و مزایای مدت توقیف به هر دلیل حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در قانون کار می‌توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل ۴۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رأی نمایند».

کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آن را ثابت کند به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید».

با توجه به این بخش از ماده ۲۰ قانون کار، «هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است»، و بر اساس فلسفه تعلیق قرارداد کار اثبات این امر که کارگاه در شرایطی نیست که کارگر را پس از رفع حالت تعلیق بپذیرد بر عهده کارفرماست زیرا اصل بر آن است که پس از منتفی شدن موجبات تعلیق کارگر حق دارد به کار پیشین خود بازگردد. حال اگر دلایل ارائه شده کارفرما درخصوص مورد به تشخیص مراجع حل اختلاف موجه به‌شمار نیاید، کارفرما برابر با ذیل ماده ۲۰ قانون کار «مکلف بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد». با توجه به اینکه رابطه طرفین در حال تعلیق بوده و کارگر مزدی دریافت نمی‌داشت است منظور از حقوق یا مزد در این عبارت مزدی است که در صورت پذیرش کارگر که در فوق نیز بدان اشاره شد، به کارگر تعلق می‌گرفته است (یاسمی فرد، ۱۳۹۸: ۱۲).

اگر کارفرما دلایلی را ارائه کند و به نظر هیأت تشخیص موجه تلقی شود و بتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است در این صورت رابطه قراردادی طرفین پایان می‌یابد و کارفرما باید «به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به وی پرداخت نماید».

در باب این موضوع باید خاطرنشان کرد که در پی مستثنا کردن کارگاه‌های کوچک ر از ۱۰ نفر کارگر از شمول بخش‌هایی از قانون کار این کارگاه‌ها از شمول ماده ۱۷ مستثنا شده‌اند برابر با تصویب‌نامه هیأت وزیران در خصوص ماده ۱۹۱ مصوب ۲۹/۱۰/۱۳۸۱ و آیین‌نامه اصلاحی آن در مورد این کارگاه‌ها «قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به صدور حکم محکومیت نمی‌شود و در مدت توقیف به حالت تعلیق در می‌آید کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد». اما «چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیش از ۱۵ روز از ارجاع کار به وی خودداری نماید...» این عمل دیگر برابر با آنچه در ماده ۲۰ قانون آمده است، در حکم اخراج

۱۳۸۲ / ۰۷ / تا ۱۳۸۲ / ۰۸ / ۲۲ بوده درخواست کارگر به خواسته اخراج از کار در تاریخ ۰۸ / ۰۹ / ۱۳۹۲ در اداره کار ثبت گردیده و کارگر تا ۲۳ / ۰۸ / ۱۳۸۲ اجازه مراجعه به کارگاه را نداشته و پس از آن تاریخ کارفرما اجازه برگشت به کار را نداده و کارگر در اجرای ماده ۲۰ قانون کار ضمن تعلق قرارداد و به وظیفه خود در مفاد آن ماده اقدام نموده و با توجه به مراجعه کارگر به کارفرما و امتناع ایشان از بازگشت به کار مقدور که تا پس از ناحیه کارفرما محقق گردیده است، و با توجه به تعلیق رابطه کارگری و کارفرمایی و ایام بلاتکلیفی جز سابقه کارگر محسوب، و کارفرما مکلف به تأدیه کلیه حق‌السعی معوقه کارگر می‌باشد بنا به مراتب فوق دلیل و مدرکی که موجبات نقض رأی معترض عنه را فراهم آورد اقامه نگردیده است. بنا به مراتب فوق شکایت را غیر وارد تشخیص و حکم به رد شکایت صادر اعلام می‌گردد رأی صادره ظرف مدت ۲۰ روز پس از ابلاغ قابل تجدید نظر در شعب تجدید نظر دیوان می‌باشد.

شعبه تجدید نظر دیوان نیست با رد تقاضای تجدید نظرخواهی به استناد به ماده ۷۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری^۱ رأی معترض به عیناً تأیید و استوار می‌گردد رأی صادره قطعی است. با توجه به این رأی دیوان به این نکته اساسی دست می‌یابیم که با تعلیق رابطه کارگری و کارفرمایی ایام بلاتکلیفی جز سابقه کارگر محسوب و کارفرما مکلف به تأدیه، کلیه حق‌السعی به کارگر می‌باشد.

۷-۲- ضمانت اجرای عدم اقدام کارگر در جهت رفع تعلیق
دادنامه‌ای با شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵ مورخ ۰۶ / ۱۳۹۳ / ۱۵ در دیوان عدالت اداری مورد بررسی و صدور حکم شد. در خصوص شکایت آقای ع. ف فرزند الف به طرفیت اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان بوشهر به خواسته اعتراض به رأی شماره.. مورخ ۱۷ / ۰۱ / ۱۳۹۲ هیأت حل اختلاف کار

بدین صورت کارگری که بر اثر اتهام وارد به او از سوی کارفرما توقیف شده است هرچند در مراجع قانونی محکوم نگردیده اما تصویب‌نامه، شاید بنا به ملاحظات عملی، ادامه کار این کارگر را پس از رفع توقیف در مواردی مشکل ساز یافته و اجازه داده است با دریافت مبلغی به‌عنوان مزایای پایان کار رابطه او با کارفرما به پایان رسد. در پی ابطال بندهایی از تصویب نامه به موجب رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری مورخ ۰۴ / ۱۳۸۶ / ۱۷ که پیشتر بدان اشاره شد اختیار مراجع حل اختلاف محدود به تعیین معادل ۴۵ روز به نسبت هر سال سابقه خدمت شده است (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۸۰).

۶- عدم اعلام آمادگی کارگر پس از رفع حالت تعلیق

طبق تبصره ماده ۲۰ قانون کار، «چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استتکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می‌شود، که در این صورت کارگر مشمول أخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود». در مورد مهلت مورد اشاره در تبصره ماده ۲۰ دو نکته را می‌توان یادآور شد نکته اول اینکه در متن تبصره مذکور به «عذر موجه» اشاره شده است این تأثیر را خواهد داشت که در صورت وجود عذر موجه این مهلت ۳۰ روزه افزایش می‌یابد.

نکته دوم اینکه کارگر باید در مهلت ۳۰ روزه مقرر شده در متن تبصره مذکور، پس از مراجعه و استتکاف کارفرما از پذیرش خود به هیأت تشخیص مراجعه نماید و اگر به هیأت تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می‌شود. و کارگری که بدین ترتیب مستعفی شناخته می‌شود «مشمول أخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود».

۷- نمونه آراء قضایی دیوان عدالت اداری در مبحث تعلیق قرارداد کار

۷-۱- احتساب ایام تعلیق کارگر و بازداشت آن در سابقه خدمت

دادنامه‌ای با شماره ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵ به تاریخ ۰۶ / ۰۴ / ۱۳۹۵ در دیوان عدالت اداری بررسی و صدور حکم شد. باعنایت به محتویات پرونده نظر به اینکه ایام بازداشت کارگر از تاریخ ۰۱

^۱ - ماده ۷۱ قانون دیوان عدالت اداری مقرر می‌دارد: «چنانچه شعبه تجدیدنظر ایراد تجدیدنظرخواه را وارد تشخیص ندهد، رأی شعبه بدوی را تأیید و در غیر این صورت آن را نقض و پس از رسیدگی ماهوی، مبادرت به صدور رأی می‌نماید».

و رفاه اجتماعی شهرستان بهشهر به خواسته اعتراض به رأی شماره ... هیأت حل اختلاف کار، نظر به اینکه اداره طرف شکایت برابر با مقررات به شکایت رسیدگی کرده و نام برده دلیل و مدرکی که موجب بی اعتباری و تزلزل رأی معترض عنهرا فراهم نماید ارائه و ابراز نمود است و ایراد وی مبتنی بر قانون نیست و رسیدگی هیأت مطابق ماده ۱۷ از قانون کار است. چون کارفرما در شکایت و دستگیری کارگر نقشی نداشته است، رضا پرداخت حق بیمه ایام بازداشت و ترک کار به عهده کارفرما نیست. لذا دیوان به استناد ماده مرقوم حکم به رد شکایت و ابرام رأی معترض عنه را صادر اعلام می کند، این رأی برابر مواد ۷ و ۱۳^۲ قانون دیوان عدالت اداری صادر گردیده و قطعی است. با توجه به این رأی دیوان به این نکته اساسی دست می یابیم، پرداخت حق بیمه ایام بازداشت، توقیف و ترک کار کارگر در صورت عدم مداخله کارفرما در شکایت و دستگیری بر عهده وی نیست.^۳

نتیجه گیری

تعلیق از یک طرف باعث حفظ رابطه کار و از طرف دیگر باعث حفظ سوابق پیش از حالت تعلیق و استمرار آن می شود. این دو اثر تعلیق به صورت مطلق بوده و استثناء ناپذیر است. اما این مورد تنها اثر تعلیق نیست، بلکه دو اثر دیگری نیز بر تعلیق مترتب است: عدم احتساب مدت تعلیق جز سوابق کار و عدم تعلق مزد در طول مدت تعلیق. از آنجاکه قانون کار تنها به برخی از موارد تعلیق، در مبحث تعلیق تصریح کرده و درباره پاره ای دیگر ساکت است و به ابهامات عملی دامن زده است، از این رو با توجه به این ملاحظه است که موارد مختلف تعلیق با توجه به این دو اثر تعلیق، دارای ویژگی ها و آثار حقوقی متفاوتی می شوند.

یکی از موارد مهم تعلیق قرارداد کار شکایت کارفرما از کارگر و توقیف کارگر می باشد و طبق ماده ۱۷ قانون کار، قرارداد کارگری که توقیف می شود و توقیف وی منتهی به حکم

دیوان از بررسی اوراق پرونده و اظهارات طرفین رسیدگی به اداره مشتکی عنه را برابر مقررات تشخیص و شاکای دلیل و مدرکی که موجب بی اعتباری و تزلزل رأی معترض عنه را فراهم نماید ارائه و ابراز نمود است، ایراد وی مبتنی بر قانون نمی باشد. زیرا همان گونه که در اظهارات خواهان آمده نام برده از اعلام آمادگی برای برگشت به کار اولیه خودداری نموده، و طبق مفاد تبصره ذیل ماده ۲۰ قانون کار، پس از رفع تعلیق چنانچه کارگر بدون عذر موجه ظرف مدت ۳۰ روز برای رفع تعلیق خود اقدام نکند و یا در صورت مراجعه به کارفرما و عدم پذیرش او موضوع را به اداره کار منعکس ننماید، کارگر مستعفی شناخته خواهد شد و خواهان مدرکی دال بر مراجعه به کارفرما برای ادامه کار و یا انعکاس عدم پذیرش وی از سوی کارفرما به اداره کار ارائه ننموده، لذا اعتراض شاکای غیر موجه تشخیص و دیوان به استناد به مواد ۱۰ و ۶۵ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، حکم به رد شکایت و ابرام رأی معترض عنه را صادر و اعلام می کند، این رأی بر اساس ماده ۱۰ و ۱۶۵ از قانون دیوان عدالت اداری صادر گردیده و رأی صادر ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ قابل شکایت در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری است. و شعبه تجدید نظر دیوان نیز پس از بررسی مجدداً اعلام می دارد رأی علیه شعبه صادر کننده رأی قابل رسیدگی نبوده، و قرار رد شکایت را صادر و اعلام می گردد، رأی قطعی است. با توجه به این رأی دیوان عدالت اداری به این نکته می رسیم که، چنانچه کارگر بدون عذر موجه ظرف مدت ۳۰ روز برای رفع تعلیق خود اقدام نکند و یا در صورت مراجعه به کارفرما و عدم پذیرش او موضوع را به اداره کار منعکس ننماید، مستعفی شناخته می شود.

۷-۳- حق بیمه ایام بازداشت کارگر و ترک کار وی

به موجب دادنامه ای با شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰ مورخ ۱۳۹۱/۰۹/۰۷ در دیوان عدالت اداری مورد بررسی قرار گرفت. در خصوص شکایت شاکای به طرفیت اداره تعاون کار

^۲ - ماده ۱۳ دیوان عدالت اداری: «اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص. هیأت مذکور اثر آن را به زمان تصویب مصوبه مترتب نماید.»

^۳ - سامانه آرای ملی قضایی پژوهشگاه قوه قضاییه، به آدرس www.ara.jri.ac.ir

^۱ - ماده ۶۵ دیوان عدالت اداری: «کلیه آراء شعب بدوی دیوان به درخواست یکی از طرفین یا وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی آنها، قابل تجدیدنظرخواهی در شعب تجدیدنظر است. مهلت تجدیدنظرخواهی برای اشخاص مقیم ایران بیست روز و برای اشخاص مقیم خارج از ایران دو ماه از تاریخ ابلاغ است.»

أخذ حق سنوات به اعضای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

تعارض منافع: در این مقاله هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

سهام نویسندگان: نگارش مقاله مشترکاً توسط نویسندگان صورت گرفته است.

تشکر و قدردانی: از کلیه کسانی که در معرفی منابع و تهیه این مقاله ما را یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش فاقد تأمین کننده مالی بوده است.

منابع و مأخذ

الف. فارسی

- الهیان، جواد و منشی زاده، گشواد (۱۳۸۶). پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار؛ مجموعه متون آموزشی. تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- بادینی، حسن و صمدی، افروز (۱۳۹۶). «تعلیق قرارداد قاعده‌ای عمومی با قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس». فصلنامه پژوهش‌های حقوق تطبیقی، ۲۱(۲): ۲۹-۵۸.

- باقری تبار، کارا (۱۳۸۹). بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار. تهران: عصر اندیشه.

- رفیعی، احمد (۱۳۹۶). قانون کار در نظم حقوق کنونی. چاپ دوم، تهران: انتشارات نگاه بینه.

- عراقی، سید عزت الله (۱۳۹۱). حقوق کار. جلد اول، چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات سمت.

- عراقی، سید عزت الله (۱۳۹۳). حقوق کار. جلد دوم، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.

محکومیت نمی‌شود در مدت زمان توقیف به حالت تعلیق در می‌آید، کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد. و در این مدت زمان کار وی محفوظ می‌شود تا محکومیت یا عدم محکومیت وی اثبات شود، و در این مدت زمان ۵۰ درصد حقوق کارگر برای تأمین معاش خانواده وی، به صورت علی‌الحساب به خانواده کارگر از سوی کارفرما پرداخت می‌شود. اما اگر توقیف کارگر به محکومیت وی منجر شود، کارفرما دیگر مکلف به حفظ کار برای کارگر و بازگشت او نمی‌باشد و کارگر نیز باید ۵۰ درصد حقوق دریافتی در مدت زمان توقیف را به کارفرما مسترد دارند.

طبق ماده ۱۸ قانون کار چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف منتهی به حکم محکومیت نشود، مدت زمان توقیف جز سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود، و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز به طور کامل پرداخت نماید. و طبق ماده ۲۰ قانون کار کارفرما پس از رفع حالت تعلیق مکلف است که کارگر را بپذیرد، و اگر استنکاف کند و از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل کارفرما در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید. اما اگر کارگر عذر موجهی داشته باشد و در این مهلت ۳۰ روزه مراجعه نکند بر این مهلت افزوده می‌شود.

هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد، اما اگر بتواند دلایل موجه خود را اثبات کند به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را باید به کارگر پرداخت نماید. و طبق تبصره ماده ۲۰ کارگر باید در مدت زمان ۳۰ روزه پس از رفع حالت تعلیق به کارفرما مراجعه و آمادگی خود را برای انجام کار اعلام دارد، و اگر در این مدت زمان به کارفرما مراجعه نکند، و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما به هیأت تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می‌شود، که در این صورت کارگر مشمول

- منشی زاده، گشواد (۱۳۸۹). *قرارداد کار؛ مجموعه متون آموزشی*. انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- هدایتی زفرقندی، محمد (۱۳۸۸). *قرارداد کار*. تهران: نشر بنیاد حقوقی میزان.

- همتی، مجتبی (۱۳۹۹). «تحلیلی نو از آثار و موارد تعلیق قرارداد کار در نظام حقوق کار ایران». *فصلنامه علمی دیدگاه‌های حقوقی قضایی*، ۹۳: ۱-۲۰.

- یاسمی فر، ماندانا (۱۳۹۸). «روابط کارگر و کارفرما پس از رفع حالت تعلیق در قانون کار». *فصلنامه بین‌المللی قانون یار*، (سامانه آرای ملی قضایی پژوهشگاه قوه قضاییه) (۱۲ / ۱۲ / ۱۴۰۲) www.ara.jri.ac.ir

ب. انگلیسی

- Karton, J (2012). "Contract Law in International Commercial Arbitration: The Case of Suspension of Performance". *International and Comparative*, 58(4): 863-896.

- Lenk, K (2001). "Employment Contract". *Labor Law Research Journal*, 29(2): 345-404.

- Lyon, C & Pelissier, J (1990). *Droit du Travail*. Paris: Dalloz.