

مطالعه تطبیقی اخراج کارگر در نظام حقوقی ایران و نیوزیلند

ایران سلیمانی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه فقه و حقوق دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل. ایران.

i.soleimani@jauardabil.ac.ir

اصغر کریمپور

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل. ایران.

karimlaw1401@gmail.com

قابل انتشار در دوره ۲۵ شماره ۶۵ (بهار ۱۴۰۵) نشریه پژوهش‌های حقوقی

چکیده

در نظام حقوقی ایران و نیوزیلند قوانین متعددی در راستای حمایت از کارگران مصوب شده است. و همین امر موجب شده تا کارگران، از حمایت بیشتری برخوردار گردند، در برخی از مواقع، کارفرما اقدام به اخراج کارگر نموده و در مواقعی دیگر، عملکرد کارگران در واحدهای کارگاهی، موجبات ضرر را فراهم ساخته و در فرایند رسیدگی بوسیله مراجع قانونی، منتهی به اخراج کارگر می‌گردد. در نظام حقوقی ایران، اخراج غیرموجه از جمله مصادیق مخالف نظر قانونگذار بوده و در قوانین نیوزیلند که برگرفته از کامن‌لا می‌باشد، غیرعادلانه بودن دلیل اخراج، مانع از عملی شدن تصمیم کارفرما خواهد بود. در مطالعه حاضر که به روش توصیفی تحلیلی با هدف بررسی قانون اخراج کارگر در قوانین ایران و نیوزیلند پایه‌ریزی شده، این نتیجه حاصل گردید که اخراج در هیچ یک از نظام‌های مورد مطالعه، به صراحت تعریف نگردیده است، ضمن آنکه تنها عاملی که موجب می‌شود تا کارگر از سوی کارفرما یا مقامات صلاحیتدار حکم اخراج دریافت نماید، منوط به عملکرد خارج از قاعده و قانون کارگر بوده، و در صورتی که اخراج فارغ از حوزه فوق صورت پذیرد، کارگر مورد حمایت کامل قانونگذار در دو نظام حقوقی قرار خواهد داشت.

واژگان کلیدی: اخراج کارگر، قانون کار، اخراج موجه، اخراج غیر موجه، حقوق کار نیوزیلند

۱. مقدمه

کار همواره بعنوان یک دغدغه برای کارگر، کارفرما و دولت‌هاست، دغدغه کارگر یافتن کاری است که بتواند بوسیله آن چرخ زندگی خود را چرخانده و به نوعی آینده مالی خود را تضمین نماید، برای کارفرما دغدغه محسوب می‌گردد زیرا به دنبال یافتن کارگری ارزان قیمت و با تخصص و تعهد بالا بوده و برای دولت نیز تامین کار از جمله وظایف ذاتی و انتظاراتی است که مردم جامعه، از آن انتظار دارند^۱ در نظام حقوقی ایران، قانون کار، به جهت حمایت از کارگران و توجه به حقوق کارفرمایان تبیین شده و منابع آن را می‌توان قانون اساسی و قانون کار که آخرین اصلاحات آن در خصوص حقوق و دستمزد در سال ۱۴۰۱ صورت پذیرفت، آئین نامه ها و بخشنامه ها، پیمان های دسته جمعی کار، عرف و رویه قضایی که البته با توجه به اینکه قوانین خود را با مقابله نامه‌های بین‌المللی مصوب همسو می‌نمایند. لذا آنها نیز می‌توانند به عنوان منابع محسوب گردند. بنابراین نمی‌توان کار را صرفاً از سوی کارگران به عنوان یک امر حیاتی و دغدغه مند در نظر گرفت.

در این میان قوانین کار نیز، اصولاً یا از میان بحث و جدل‌های سیاسیون در مجالس قانونگذاری بوجود می‌آیند یا از بطن اعتراضات و اغتشاشات کارگران در کف خیابان، قوانینی جدید که نتیجه خواسته های آنان است ایجاد می‌شود. با این وصف، اخراج کارگران از کار و خاتمه کار با کارگر و کارفرما، از جمله مشکلاتی است که می‌تواند بعد از دستیابی به کار، برای کارگران حادث گردد.^۲ هر چند که در این میان ارکانی دیگرمانند (کارفرما - دولت - اتحادیه های کارگری) نیز با این موضوع درگیر بوده و نمی‌توان در این مقطع، صرفاً اخراج کارگر را امری یکسویه دانست. قانونگذار نیز بر عدم قطع ارتباط کار با کارگر اهتمام داشته و به همین دلیل حتی در ماده ۲۱ قانون کار، خاتمه کار با کارگر را با مصادیقی همچون فوت، بازنشستگی، از کارافتادگی و حتی منقضی شدن مدت قرارداد بین کارگر و کارفرما پیوند داده و سخنی در باب اخراج به میان نیامده، هر چند که به نظر می‌رسد که اخراج نیز جزئی از فرایند کار محسوب گردد^۳

اما واقعیت امر آن است، که قانونگذار نیز خود بر این امر واقف بوده که رابطه بین کارگر و کارفرما به مثابه قراردادی دو طرفه بوده که هریک از طرفین تعهداتی را بر ذمه خویش در قرارداد پذیرفته اند، لذا عدم انجام تعهد از سوی کارگر، که به نوعی موجب آسیب رساندن به واحد کارگری و کارفرما می‌گردد، دلیلی بر ادامه رابطه کاری نبوده و بالطبع با توجه به قاعده لاضرر و سوء استفاده از حق، منطقی بر ادامه همکاری وجود نخواهد داشت.^۴ به همین دلیل قانونگذار در ماده ۱۶۵ قانون کار، در موضوع رسیدگی به اخراج کارگر در هیئت حل اختلاف، به اخراج غیرموجه اشاره داشته است که این امر بیانگر آن است که از منظر قانونگذار، قرینه آن (اخراج

۱. محمدجواد جعفری، مبانی اخراج کارگر(تهران: نشر ندای کارآفرین، ۱۳۹۸)، ۱۱.

۲. علی نادری، حجت الله ابراهیمیان و حسین جوان آراسته «آسیب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری» پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۱۴، (۱۴۰۲): ۲۱۱.

۳. احمد رفیعی، حقوق کار، (تهران: انتشارات فکرسازان، ۱۴۰۱): ۵۳.

۴. نیلوفر سلیمانی، ایرج رنجبر و محمدجواد جعفری «اخراج غیرقانونی کارگران در مقررات کار استرالیا» مطالعات حقوق عمومی، ۵۲(۴)، (۱۴۰۱): ۱۷۸۱.

موجه) نیز قابل بحث خواهد بود.^۵ همین امر موجب شده تا موضوع اخراج کارگران در نظام حقوقی ایران، از باب موجه و غیر موجه بودن مورد توجه قرار گیرد.

در این میان کشور نیوزیلند با توجه به پتانسیل‌های فراوانی که جهت جذب نیروی کار دارد، با توجه به همسویی نظام حقوقی آن با کامن‌لا، تلاش نموده تا موضوع اخراج کارگر بوسیله کارفرما را با معیار «عادلان» بودن سنجیده و عقلانیت را بر آن حاکم نماید لذا برداشت محاکم و مراجع رسیدگی کننده به موضوع اخراج کارگر توسط کارفرما، مفاهیم عقلانیت در کامن‌لا را مدنظر قرار می‌دهند. به همین لحاظ، قانون کار در نیوزیلند متنوع می‌باشد. اولین منع قانون کار در این کشور موسوم به «رابطه استخدامی»^۶ می‌باشد که در سال ۲۰۰۰ قانون قبلی را ملغی و جایگزین گردید حوزه عملکردی قانون فوق در خصوص اموری همچون قراردادهای فردی شغلی (مواد ۶۰ الی ۶۹ قانون)، روابط کاری و حل اختلاف بین کارگر و کارفرما^۷ (مواد ۱۰۱ الی ۱۴۲) و مصادیق دیگر را شامل می‌شود.^۸ البته فرایند رسیدگی به اختلافات میان کارگر و کارفرما پیرامون موضوع کار و اخراج، توسط اداره روابط استخدامی، دادگاه کار و دادگاه نیوزیلند انجام می‌گردد. منبع دیگر حقوق کار در نیوزیلند قانون مصوب ۱۹۹۰^۹ است که در حوزه آزادی بیان، تشکیلات و احزاب کارگری سخن به میان آورده است (مواد ۸ الی ۲۷ قانون) همچنین از دیگر منابع می‌توان به قانون موسوم به «تعطیلات»^{۱۰} ۱۹۸۱ اشاره داشت (مواد ۲۴ الی ۲۹ قانون) که پیرامون حقوق و مرخصی‌های کارگران سخن به میان آورده است. همچنین از قانون حمایت از مرخصی والدین و حفاظت از کار ۱۹۸۷^{۱۱} نیز می‌توان یاد نمود.^{۱۲}

در خصوص حقوق کارگران و فلسفه اخراج آنها اندیشمندان نظرات مختلفی را ارائه نموده‌اند. برخی معتقدند که اصولاً در فضای حاکم بر جهان امروز، وجود قانون کار، به جهت حملاتی که به سوی آن از سوی سندیکاها و کارگران صورت می‌پذیرد، ایده مناسبی محسوب نمی‌گردد، زیرا در زمان اخراج کارگران از سوی کارفرمایان، کارگران آسیب پذیرتر خواهند بود و دولت‌ها به کارآفرینان نیازمندند و از آنها حمایت می‌نمایند لذا بهترین روش در حمایت از کارگران، الزامی بودن قراردادهای کار (با قدرت چانه زنی برابر) و هم طراز با سایر قراردادهای عمومی در جامعه است تا در صورت تخلف هریک از طرفین، ملزم به جبران خسارت دیگری باشد، این امر دو طرف را ملزم به انجام تعهدات خود می‌نماید.^{۱۳}

^۵ آزاده السادات، طاهری، «اخراج کارگر به دلیل وضع بد اقتصادی» مجله رای، ۱۶، (۱۳۹۵)، ۸۲.

^۶ - Employment Relations Act 2000

^۷ - Personal grievances, disputes, and enforcement

^۸ مجتبی همتی، «فسخ قرارداد کار در حقوق ایران باتاکید بر رویه قضایی» فصلنامه حقوق قضایی، ۱۰۰، (۱۴۰۱): ۳۸.

^۹ - New Zealand Bill of Rights Act 1990

^{۱۰} - Holidays Act 1981 (1981 No 15)

^{۱۱} - Parental Leave and Employment Protection Act 1987

^{۱۲} - Kiely, Peter. "Termination of employment: A best practice guide". CCH New Zealand Limited, Law Society. (2008) 149-169.

^{۱۳} . Collins, Hugh "An emerging human right to protection against unjustified dismissal." *Industrial Law Journal* 50, no. 1, (2021). 36-69

برخی دیگر از اندیشمندان در بحث اخراج کارگران، به نظریه عدالت توزیعی اشاره می‌نمایند که از جمله آنها می‌توان به گرینبورگ (۱۹۸۷) اشاره نمود. بر اساس نظر فوق، عدالت توزیعی در حوزه مذکور با رویکرد به واکنش یا سلسله مراتب، موضوع اخراج را مدنظر قرار می‌دهد. بر این اساس آدامز (۱۹۸۷) معتقد است که باید به واکنش کارگران پس از اخراج تمرکز نمود و به این نتیجه دست یافت که تا چه میزان، اخراج آنها با عدالت همسو بوده است.^{۱۴} در واقع در فرایند فوق بر اساس عدالت توزیعی می‌توان از یک سو به آنچه کارگر اخراجی به عنوان عامل ورودی در نظر می‌گیرد (مانند تلاش، زمان و حتی شایستگی) و آنچه که در قبال آن از کارفرما دریافت نموده است (مزد، ارتقاء) در مقایسه با سایر کارگران که نسبت به کارگر اخراجی از چه ورودی برخوردار بودند، را می‌توان معیاری برای عدالت توزیعی محسوب نمود که آیا اخراج کارگر بر مبنای قانون و رعایت حقوق او بوده است یا خیر؟^{۱۵}

با این وصف قانونگذار نیز در نظام حقوقی ایران اهتمام بر آن داشته تا حتی المقدور مانع از اخراج کارگر شود، از سوی دیگر، اخراج امری اجتناب ناپذیر بوده، و لذا در صورتی که قانونا اخراج کارگر، ناشی از عملکرد او تشخیص داده شود، به نظر می‌رسد او تاوان اشتباه خود را با از دست دادن کار پرداخته است، لذا لزومی بر زایل شدن حقوق او پس از اخراج وجود نخواهد داشت.

در نظام حقوقی نیوزیلند، اخراج کارگر صرفاً در صورتی جنبه عملی به خود خواهد گرفت که کارگر خود زمینه آن را فراهم سازد و لذا کارفرما خودسرانه نخواهد نسبت به اخراج کارگر تصمیم‌گیری نماید، بدون آنکه دلیلی بر آن داشته باشد، امری مردود بوده و با تصمیم مراجع مربوطه در این خصوص مواجه خواهد شد. زیرا تصمیم به اخراج باید مبتنی بر عادلانه بودن باشد. که اثبات آن در حقوق نیوزیلند گاه‌ها امری بسیار دشوار است ولی در صورت اثبات، حمایت قانون را کارفرما با خود به همراه خواهد داشت.^{۱۶}

با توجه به موارد مطروحه، سوالی که مطرح می‌گردد این است که قانونگذار در نظام حقوقی ایران و نیوزیلند، چه تدابیری را جهت حمایت از کارگران در قبال اخراج در نظر گرفته است؟ و آیا اقدامات فوق، از ظرفیت‌های مناسب جهت حمایت از کارگر اخراجی برخوردار خواهد بود؟ لذا تلاش می‌گردد با استفاده از روش توصیفی تحلیلی پاسخی مناسب ارائه گردد.

۲. مفهوم کارگر و اخراج

اصولاً مفهوم کارگر، به لحاظ لغوی از معانی اصطلاحی آن جدا نبوده یک امر کاملاً بدیهی است، زیرا نویسندگان هر دو مرجع ذهنیتی همسو با مفهوم آن داشته‌اند. بنابراین اینکه در معتبرترین فرهنگ لغات فارسی واژه کارگر به معنای فردی که رنجی را متحمل شده و زحمتی بر او حاکم می‌شود.^{۱۷} در واقع مفهوم ذاتی تعریفی

^{۱۴}. طیب بلودی، «بررسی فقهی و حقوقی اخراج کارگر و امنیت شغلی»، فصلنامه فقه اهل بیت، ۸۹(۱۳۹۶)، ۲۵.

^{۱۵}. Harcourt, Mark, Hannay, Maureen & Lam, Helen "Distributive justice, employment-at-will and just-cause dismissal." *Journal of Business Ethics* 115, (2013). 312.

^{۱۶}. Geare, Alan. "Natural justice in dismissals and suspensions." *New Zealand Journal of Employment Relations* 28, no. 3.(2003). 275.

^{۱۷}. علی‌اکبردهخدا، لغت نامه (تهران: نشر دانشگاه تهران، ۱۳۹۵)، ۱۸۹.

است که ماده یک قانون کار در سال ۱۳۳۷ آن را عبارت از کسی دانسته که با دستور کارفرما در ما به ازای دریافت حقوق یا دستمزد به کاری اشتغال می ورزد. قانون جدید کار (مصوب ۱۳۶۹ با الحاقات ۱۳۹۴) نیز در بیان مفهومی خود از کارگر نتوانست به یک مختصات جدیدتری از مفهوم کارگر دست یابد و در واقع همان معنی را با افزودن الفاظی دیگر همچون؛ حق السعی، سهم سود و سایر مزایا، به ارائه تعریفی در قالب جدید پرداخت. البته باید به این نکته نیز اشاره نمود که، قانونگذار در ماده ۲ قانون مذکور، واژه دستور کارفرما را به درخواست کارفرما تغییر داد.^{۱۸}

در بیان مفهوم اصطلاحی اخراج کارگر نیز باید آن را در واقع اینگونه معنا نمود، که در زمان اخراج یک کارگر، رتبه و ردیف کاری او همچنان بر قوت خود باقی مانده، اما بنا بر دلایل موجه و یا غیر موجه، رابطه بین کار و کارگر در شغل مورد نظر خاتمه و فرد یا افراد دیگری جایگزین خواهند شد این تعریف نمی تواند چندان مناسب باشد، زیرا در آن به اراده کارگر به خاتمه همکاری او با کارفرما، اشاره نشده است.^{۱۹}

به عبارت دیگر زمانی که سخن از بحث اخراج صورت می پذیرد به معنای آن است که کارگر بدون آنکه تمایلی به این امر داشته باشد، از شغلی که بدان مشغول بوده، برکنار خواهد شد^{۲۰} زیرا اگر به صرف تعریف فوق، توجه بر اخراج شود، باید به این موضوع اشاره نمود که عواملی همچون از کارافتادگی، بازنشستگی و امثالهم، که در آن کارگر بیمه شده، دارای حقوقی بوده و هر رخدادی که منجر به ترک او از کار گردد، تحت حمایت قانون می باشد، نمی تواند اخراج محسوب گردد، در واقع آنچه از اخراج به ذهن آدمی خطور می نماید به مفهوم آن است که کارگر و کارفرما به جهت عدم تعامل در یک موضوع خاص، همکاری خود را خاتمه می دهند. و این عدم همکاری، چون با اخراج مصادف شده است، می تواند از روی اجبار برای کارگر و از نظر تحکم به انجام عمل اخراج از سوی کارفرما محسوب گردد^{۲۱}. بنابراین در بیان تعریفی واضح از اخراج باید بیان نمود که خاتمه همکاری بدون رضایت و اراده کارگر و صرفاً به صورت یکسویه از سوی کارفرما، که موجب بیکاری و عدم استفاده کارگر از حقوق و مزایا در آینده گردد را باید اخراج کارگر معنی نمود.

در قوانین مرتبط با حقوق کار، در نظام حقوقی نیوزیلند، هیچ تعریفی از مفهوم اخراج کارگر، ارائه نشده است، یکی از دلایل این امر آن است که اصولاً اخراج از کار، از جمله مفاهیم عمومی بوده و نیاز به یک تعریف تخصصی ندارد غیر از آنکه قانونگذار در قانون استخدامی مصوب ۲۰۰۰، در بررسی موضوع اخراج، آن را فسخ قرارداد محسوب نموده و کارفرما تا قبل از تصمیم به اخراج، صرفاً باید با توجه به قرارداد فیما بین او و کارگر و

^{۱۸} سیدعزت الله عراقی، حقوق کار (تهران: نشر سمت، ۱۴۰۰)، ۱۷.

^{۱۹} محمد مصطفی محقی و مرتضی محقی، حقوق کار (تهران: نشر قانون یار، ۱۴۰۰)، ۲۹.

^{۲۰} طاهری، آزاده السادات، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین المللی کار و حقوق کار ایران»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵ شماره ۲ (۱۳۹۳): ۷۹.

^{۲۱} رضا مجتهدی، «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران»، فصلنامه دانشکده حقوق و علوم

سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۷۴ (۱۳۸۵): ۳۶۰.

شرایطی که نسبت به آن توافق نموده اند، نسبت به فسخ قرارداد و اخراج کارگر اقدام نماید در غیر اینصورت، فسخ یکسویه از نظر محاکم و مراجع رسیدگی کننده بر مبنای عدالت نخواهد بود^{۲۲}.

۳. اقسام قرارداد کار در دو نظام مورد مطالعه و ارتباط آن با اخراج کارگر

نیاز به به نیروی کار و تخصص شخص یا اشخاص، را باید نوعی معامله محسوب نمود که بر اساس آن در ما به ازای در اختیار گذاشتن تخصص و نیروی کار، و با انجام صحیح و به موقع آن، بر طبق آنچه که با طرف دیگر قرارداد (کارفرما) صورت می پذیرد، مزد یا حقوق دریافت می نماید. این امر موجب می شود تا هریک از طرفین نسبت به انجام کاری که از طرف دیگر انتظار دارد، رابطه، محکم تر یا به جهت عدم دستیابی به هدف کاری، سست تر گردد. بنابراین قانونگذار تلاش نموده تا با وضع قوانین و قواعد در این حوزه، مقرراتی را بر روابط فوق حاکم نماید تا موجب سوء استفاده هریک از طرفین نگردد^{۲۳}.

قبل از ورود به بحث اقسام اخراج از کار، یک نکته لازم به یادآوری است که اصولاً کارگرانی که از کار اخراج می گردند در دو دسته کلی قرار خواهند گرفت، دسته اول کارگرانی هستند که دارای بیمه و پرونده شغلی در ادارات بیمه و کار بوده و به عبارتی، فعالیت کاری آنها کاملاً قانونی و با اطلاع مراجع ذیربط می باشد. دسته دوم کارگرانی هستند که کارفرما با سوء استفاده از نیاز به کار از سوی کارگران از ثبت مشخصات آنها خودداری کرده و در واقع این دسته از کارگران، فاقد ضمانت در حفظ و نگهداری از حقوق خویش بوده و در مواقع اخراج با مشکلات عدیده ای مواجه می گردند. با این وصف مطالعه حاضر به کارگران دسته اول اختصاص یافته است.

در بحث شروع به کار کارگران، اصولاً بین کارگر و کارفرما، توافقاتی صورت خواهد گرفت، این توافقات می تواند در قالب یک قرارداد کار بین طرفین منعقد گردد که اصولاً از سه حالت خارج نخواهد بود.

۳.۱. قرارداد دائمی

در حالت اول قرارداد بین طرفین به صورت دائمی است، طرفین با توافق یکدیگر همکاری را آغاز نموده و هیچ تاریخی را برای اتمام قراردادکاری خود تعیین نمی نمایند. در این نوع از قراردادها، ماهیت کار در مدت زمان قرارداد موثر بوده و لزومی به ذکر دایمی بودن در قرارداد نمی باشد. زیرا ماهیت کار به گونه ای است که بیانگر دائمی بودن آن می باشد. به عبارت دیگر اصولاً در چنین قراردادهایی، کارفرما حق اخراج کارگر را نداشته و این حق از او سلب گردیده است اما این امر دلیل بر آن نیست که کارگر با سوء استفاده از حاشیه امنیت ایجاد شده، برابر چارچوب قانونی رفتار ننماید. بنابراین در چنین شرایطی اصولاً اخراج کارگر نیز می تواند صورت پذیرد با این تفاوت که نیمی از علل اخراج کارگر را باید خود کارگر دانست، به عبارتی نادیده انگاشتن برخی قواعد اخلاقی، انضباطی و عدم رعایت قوانین و مقرراتی که از قبل ابلاغ گردیده و او در جریان رعایت آنها قرار گرفته

^{۲۲} - Kiely, Peter. (op. cit.).47.

^{۲۳} حسین بادینی، طاهار عرب اسدی، امیرغفاری، «بررسی تطبیقی معیارهای اخراج قانونی»، فصلنامه مطالعات حقوقی تطبیقی،

است، می تواند از جمله دلایل اخراج کارگر محسوب گردد. اما دلیل دیگری که می تواند موجبات اخراج کارگر را جدای از مصادیق فوق در قرارداد دائمی ایجاد نماید، نظری است که مراجع تاثیرگذار در فرایند اشتغال اشخاص ارائه می دهند از جمله این مراجع می توان به شورای اسلامی کار یا هر نهاد قانونی همچون انجمن صنفی اشاره نمود^{۲۴} در چنین شرایطی، کارفرما اجازه خواهد یافت که نسبت به تعیین تکلیف کارگر و اخراج او در قرارداد دائمی اقدام نماید. یادآوری این نکته نیز الزامی است که وقتی سخن از اخراج کارگر به میان می آید، باید آن را از عناوینی همچون تعدیل نیرو به عناوین مختلف و یا سیاست گذاری های صورت گرفته، منفک نمود. زیرا مصادیق فوق معمولاً به صورت دسته جمعی و گروهی صورت می پذیرد و فرایندی قانونی را طی نموده و سپس عملی می گردد. اما اخراج انفرادی کارگران، در اغلب مواقع، دارای فرایند قانونی نخواهد بود. بنابراین نمی توان مسیر مطالعه حاضر را به مصادیق ماده ۲۱ قانون کار مرتبط دانست زیرا در خصوص مفاد ماده ۲۱ قانون کار، قانونگذار پس از دست دادن کار توسط کارگر، او را مستحق دریافت مزایای بیمه بیکاری دانسته است^{۲۵}

۲.۳. قرارداد غیر دائمی (موقت)

برخی از مشاغل به جهت ماهیت شغلی خود، کارگر و کارفرما را مقید به آن می سازد که قرارداد کار را به صورت موقت با یکدیگر منعقد نمایند در چنین قراردادی، طرفین پیرامون مدت قرارداد و زمان اتمام قرارداد به توافق دست یافته و آن را در قرارداد ذکر می نمایند. لذا کارفرما در چنین قراردادی مکلف است از زمان آغاز تا پایان قرارداد، به تعهدات خویش نسبت به کارگر پایبند بوده و کارگر نیز باید تعهدات خود را پیرامون کار و ماهیت آن پذیرفته و تا آخرین روز قرارداد به آن عمل نماید. در چنین قراردادهایی نیز اخراج کارگر زمانی جنبه رسمی و قانونی به خود خواهد گرفت که اولاً کارگر، از وظایف خود در قرارداد عدول نماید. و دوم اینکه، شرایط عدم اجرای قرارداد را مهیا سازد.^{۲۶} در چنین وضعیتی کارفرما با رعایت مراتب قانونی حق اخراج او را خواهد داشت. اما نکته لازم به توضیح در این نوع قراردادها این است که با پایان زمان قرارداد و عدم تمدید آن توسط کارفرما، این امر نمی تواند مبین اخراج کارگر محسوب گردد، و صرفاً در ارتباط مستقیم با توافق صورت پذیرفته می باشد. حتی تمدید چنین قراردادی به صورت مستمر، نمی تواند به عنوان قرارداد دائمی کار محسوب شده و از آن به عنوان یک قرارداد غیر موقت نام برد. زیر دلیل این امر قید تاریخ پایان قرارداد در توافقنامه بین طرفین می باشد.

۳.۳. قرارداد کار معین

در قراردادهای کار معین، بین کارفرما و کارگر توافقی حاصل می گردد برای انجام یک کار معین که تا پایان کار مورد نظر قرارداد بین طرفین برقرار خواهد ماند. تفاوت این نوع از قرارداد با قرارداد دائمی آن است که در قرارداد دائمی نه زمان پایان کار و نه زمان پایان توافقی مشخص نشده است اما در قرارداد فوق این امر کاملاً

^{۲۴}. سمانه شکرالهی و رضا پرستش، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، پژوهشنامه حقوق کیفری، ۳، (۱۳۹۰): ۷۹.

^{۲۵}. غلامرضا موحیدیان، حقوق کار، (تهران: نشر مجد، ۱۴۰۱): ۳۳.

^{۲۶}. منوچهر توسلی نایینی. «جهانی شدن و امنیت شغلی کارگران»، فصلنامه اطلاعات سیاسی-اقتصادی، ۲۱۹، (۱۳۸۴): ۱۶۸.

مشخص است و در بیان تفاوت با قرارداد غیر دائمی نیز باید به این نکته اشاره نمود که در قرارداد غیر دائمی زمان پایان قرارداد مشخص بوده اعم از آنکه کار مورد نظر به پایان رسد یا خیر، اما در کار قرارداد کار معین صرفاً با اتمام کار یا پروژه مورد نظر، قرارداد طرفین به اتمام می رسد، هر چند امکان دارد این امر ماهها به طول انجامد. با این وصف کارفرما حق نخواهد داشت در مدت انجام کار معین، کارگر مورد نظر را اخراج نماید.^{۲۷}

اما قرارداد کار در نیوزیلند دارای خصیصه های متفاوتی نسبت به قرارداد کار در ایران است، در نیوزیلند اولین شرط اقدام به هر فعالیت اقتصادی در قالب کارگر و کارفرما، وجود قرارداد کتبی است، بنابراین هیچ انجام به کاری صرفاً با یک قرارداد شفاهی آغاز نخواهد شد، و بی توجهی به آن برای کارگر و کارفرما مسئولیت‌هایی بدنبال خواهد داشت. در صورت کلی قراردادهای می‌تواند به صورت جمعی و انفرادی منعقد شود. در قرارداد جمعی که با حضور اتحادیه کارگری، کارفرما و کارگر منعقد می‌گردد، به لحاظ قانونی از رسمیت بیشتری برخوردار می باشد. نوع دیگر از قراردادهای باید به قرارداد انفرادی اشاره نمود که در آن قرارداد بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود که هر دو قرارداد مذکور می‌تواند به صورت محدود یا نامحدود با توافق طرفین انعقاد یابد. همچنین با توجه به قوانین حاکم بر قراردادهای کار در نیوزیلند، بین کارفرما و کارگر ابتدا یک دوره آزمایشی ۳۰ روزه قرارداد منعقد می‌گردد سپس در پایان سی روز، مجدداً کارگر و کارفرما در رابطه با ادامه همکاری و اینکه نوع قرارداد از نوع محدود یا نامحدود باشد با یکدیگر به گفتگو خواهند پرداخت. نکته مهم اینکه در مدت سی روز آزمایشی، کارگر موظف است دقیقاً برابر ضوابط و شرایط قرارداد، عمل نموده و انجام امور خارج از قرارداد موجب اخراج او خواهد شد. این امر ارتباطی به دلیل اخراج عادلانه نخواهد داشت زیرا قانون مذکور پس از پایان سی روز و انعقاد قرارداد مجدد با کارفرما بر روابط کارگر و کارفرما حاکم خواهد بود.^{۲۸}

۴. اقسام اخراج کارگر در نظام حقوقی ایران و نیوزیلند

در مباحث گذشته اهتمام بر آن قرار گرفت که اثر قراردادهای کار را بر اخراج کارگر مورد بررسی قرار گیرد، اما ماهیت اخراج از سوی کارفرما در حقوق ایران می‌تواند به دو صورت کلی صورت پذیرد اما قبل از ورود به بحث لازم است به این موضوع نیز اشاره گردد که اصولاً برخلاف قانون نیوزیلند، در قوانین کار ایران، اخراج کارگر منوط به اخطار نبوده و در حتی در ماده ۱۱ کارفرما می‌تواند در دوره آزمایشی همکاری کارگر با او، بدون اخطار قبلی عذر او را بخواهد با این وصف در خصوص اخراج کارگر در قوانین ایران می‌توان به مصادیق زیر اشاره نمود.

۴. ۱. اخراج با استناد به ماده ۲۷ قانون کار

قانونگذار در قانون کار تلاش نموده تا وارد مقوله اخراج کارگر نگردد، و در واقع موضوع اخراج یا خاتمه ارتباط کار با کارگر را با عناوینی دیگر مرتبط سازد. اما با این وصف در پاره‌ای از مواقع شرایطی بر فضای کار حاکم

^{۲۷}. محمد، هاشمی، حقوق کار، (تهران: نشر بنیادی حقوقی میزان، ۱۳۹۶)، ۱۱.

²⁸- Beck, K., & Swarbrick, P. "Disciplinary action—termination. Seminar: Employment law for non-Specialists, New Zealand,(2009).128

می‌شود که کارگر به جهت بی‌توجهی به برخی از موازین و مقررات، خود زمینه‌های خاتمه همکاری با کارفرما را ایجاد می‌نماید. با این وصف در صورت احراز شرایط نافرمانی و عدم توجه کارگر به قوانین و مقررات، کارفرما حق اخراج مستقیم او را نداشته و این موضوع باید از طریق شورای اسلامی کار و در صورت عدم وجود شورا، از طریق انجمن صنفی مورد بررسی و احراز گردد. بنابراین از نگاه قانونگذار، کارفرما نمی‌تواند با توجه به برداشت شخصی خویش از یک رخداد آن را کوتاهی یا بی‌انضباطی تلقی نموده و موجبات اخراج را فراهم سازد.

۴.۲. اخراج خارج از مقررات

همچنین برخی از مواقع کارفرما، بنا بر دلایل شخصی تمایلی به ادامه همکاری با کارگر را نداشته و او را از ادامه کار منع و موجبات بیکاری او را فراهم می‌سازد. از نگاه قانونگذار انجام چنین تصمیمی جدای از آنکه دلایل کارفرما بر چه معیاری استوار گردیده، عملاً غیر قانونی بوده و در این خصوص، کارگر مورد حمایت قانونگذار قرار خواهد گرفت. در چنین شرایطی فضای حاکم بر رسیدگی به موضوع اختلاف بین کارگر و کارفرما در صورتی که هیچ رخدادی خلاف قانون از سوی کارگر رخ نداده باشد، عملاً به نفع کارفرما نخواهد بود. و لذا قانونگذار در حمایت از کارگر بر خواهد آمد. این امر از چنان اهمیتی در نزد قانونگذار برخوردار است که در ماده ۱۹ قانون کار، در صورت مصادف شدن دوران خدمت نظام وظیفه با انجام کار از سوی کارگر، قانونگذار وضعیت کارگر را به صورت تعلیق فرض نموده و آن را خاتمه همکاری نخواهد دانست به شرطی که کارگر حداکثر دو ماه پس از اتمام خدمت نظام وظیفه، خود را به واحد کارگری که در آن مشغول به کار بوده معرفی نماید. در صورتی که کار مورد نظر همچنان در واحد مذکور فعال باشد، او ادامه همکاری خود را آغاز خواهد نمود و در صورتی که کار مورد نظر ظرفیت پذیرش کارگر را نداشته باشد، باید در بخش دیگری که مشابه شغل قبلی بوده به کار گمارده شود. بنابراین ملاحظه می‌گردد که قانونگذار محور را بر عدم خاتمه همکاری بین کارگر و کارفرما گذاشته است^{۲۹}

با این وصف، قانونگذار تشخیص قانونی یا غیرقانونی بودن اخراج کارگر را بر عهده مرجع بالاتر از کارفرما محول نموده است که با توجه به مفاد ماده ۱۶۵ قانون کار، از جمله تکالیف هیات حل اختلاف می‌باشد. بنابراین هیات مذکور با مطالعه شرح ماوقع، در صورتی که اخراج کارگر را منطبق با قوانین و قواعد حاکم بر قانون کار بداند، این حق را برای کارفرما قائل خواهد شد که نسبت به اخراج کارگر اقدام نماید. اما نتیجه بررسی هیات اختلاف می‌تواند روی دیگری نیز داشته باشد و آن اینکه در صورتی که نتایج بیانگر غیرقانونی بودن (غیر موجه) اخراج کارگر باشد، هیات اخراج کارگر را لغو و حکم به بازگشت او صادر خواهد نمود. همچنین کارفرمای خاطی را ملزم به پذیرش کارگر در شغل معلق شده و همچنین پرداخت مزایا و دستمزد او از تاریخ اخراج می‌نماید. اما قانونگذار به این امر نیز توجه داشته است که در پاره ای از مواقع به جهت شدت اختلاف بین کارگر و کارفرما، فضای کار برای کارگر فراهم نبوده و احتمال بغرنج‌تر شدن رابطه بین کارگر و کارفرما متصور خواهد بود، لذا کارگر در چنین شرایطی، تمایل و انگیزه‌ای برای بازگشت به کار خود نخواهد داشت. در وضعیت فوق،

^{۲۹}. احمد رفیعی، (پیشین)، ۴۵.

قانونگذار با توجه به تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار، کارفرما را مکلف می نماید تا نسبت به پرداخت مزد و حقوق کارگر مذکور با توجه به سابقه کار و در نظر گرفتن هر سال ۴۵ روز، اقدام نماید. نکته مهم اینکه آرای صادره از هیات حل اختلاف قطعی محسوب شده و با توجه به مفاد ماده ۱۶۶ قانون کار، از طریق اجرای احکام دادگستری جهت اجرا ابلاغ می گردد.

۴.۳. اخراج به جهت رفتار نادرست در قانون کار نیوزیلند

درخصوص اخراج کارگر به لحاظ موجه یا موجه نبودن که در نظام حقوقی ایران در ماده ۱۶۵ مورد توجه قانونگذار قرار گرفته است، اما در حقوق نیوزیلند به عادلانه یا غیر عادلانه بودن اخراج اشاره شده است. بنابراین در صورت اثبات سوء رفتار کارگر از سوی کارفرما، عامل مذکور را می توان از جمله عوامل موجه (عادلانه) اخراج کارگر در نیوزیلند محسوب نمود. اما یادآوری این نکته ضروری است که از نگاه قانونگذار در نیوزیلند سوء رفتار امری است که می تواند در یک وهله به وقوع به پیوندد یا مجموعه رفتار فرد بیانگر سوء رفتار او باشد. بنابراین اگر کارگر در محیط کار نافرمانی نماید، با یک بار وقوع آن نمی تواند او را مستحق اخراج دانست، ولی استمرار در نافرمانی، خود زمینه اخراج عادلانه را فراهم می سازد. یا اینکه کارگری مرتکب سرقت از کارگاه یا کارفرمای خود می شود، به یک سوء رفتار کامل دست یافته که در صورت اثبات می تواند عامل محوری در اخراج محسوب گردد. بنابراین اتهام سرقت و کلاهبرداری به یک کارگر از سوی کارفرما، هیچگاه نمی تواند عامل اخراج عادلانه را فراهم سازد. زیرا تا اثبات موضوع، کارفرما حق اخراج کارگر را نخواهد داشت. در پاره ای از مواقع، سوء رفتار می تواند ارتکاب به خشونت در محل کار نیز توصیف گردد در چنین مواردی هم نمی توان یک بار انجام عمل خشونت بار به عنوان اخراج عادلانه تصور نمود. به مانند پرونده دیوید علیه مارک که در سال ۲۰۰۳، کارفرمای دیوید به جهت انجام رفتار خشونت آمیز در کارگاه اقدام به اخراج وی نمود، وکلای دیوید در محکمه اثبات نمودند که به جهت فشار ناشی از کار، هر فرد متعارفی می توانست آن نوع خشونت را در کارگاه مرتکب شود، ضمن آنکه چنین رفتاری برای اولین بار و بدون هرگونه سابقه قبلی نمی تواند موجب خدشه دار نمودن اعتماد از فرد در محل کار و علی الخصوص از سوی کارفرما شود که این امر مورد توجه قاضی قرار گرفته و حکم به بازبینی به قواعد کاری در کارگاه در بین کار روزانه و همچنین بازگشت دیوید به محل کار سابق خود نمود. بنابراین سوء رفتار نیز به عنوان یک امر نسبی، باید به صورت مستمر و عادت بروز نماید تا موجب اخراج عادلانه از کار گردد^{۳۰}

اما در بحث اخراج عادلانه، صرفاً نمی توان به مصادیق فوق تاکید نمود. بلکه مواردی هم چون سهل انگاری نیز می تواند از جمله عواملی باشد که موجبات اخراج عادلانه را از سوی کارفرما فراهم سازد. بنابراین در صورتی که سهل انگاری کارگر به صورتی استمرار یابد که علیرغم تذکرات و توصیه ها، قابل اصلاح نبوده و موجبات ایجاد ضرر و زیان را فراهم سازد. با این وصف آنچه که می تواند در حوزه شمول سوء رفتار موجب خدشه دار کردن

³⁰ . Brown, J. "Employment law guide (7th ed.)." Wellington: LexisNexis New Zealand Ltd.(2005).755

اعتماد و اطمینان کارفرما را نسبت به کارگر افزایش دهد می‌تواند رفتارهای مرتبط با محیط کار یا برخی رفتارها در خارج از محیط کار باشد که از جمله آنها می‌توان به برخی رفتارهای خشونت آمیز و خارج از عرف نسبت به سایر شهروندان که در اتخاذ تصمیم عادلانه از سوی کارفرما موثر خواهد بود. با این وصف به نظر می‌رسد که بزرگترین ضعفی که در نگاه قانونگذار در خصوص موضوع اخراج کارگر با محوریت عادلانه بودن قابل ملاحظه است موضوع عدم تناسب بین مجازات و تخلف است. به عبارت دیگر کم توجهی به موضوع عدالت توزیعی موجب شده تا در این خصوص مطابقت وجود نداشته یا کم باشد. شاید علت این امر را می‌توان در نقص قانون دانست زیرا قانونگذار در نیویزیند به ارائه تعریف و معرفی مصادیق مختلف سوء رفتار نکرده است. همچنین به مجازات هایی که منجر به اخراج کارگر می‌گردد اشاره ننموده است. بنابراین سوء رفتار کارگر در استفاده از مشروب و حالت مستی در محیط کار و کارگری که در محیط خارج از کارگاه به جهت مصرف الکل مست می‌نماید و در هر دو مورد مورد خطاب قانونگذار قرار می‌گیرد، دقیقاً مشخص نشده که کدام یک می‌تواند موجب خدشه دار کردن اعتماد کارفرما را فراهم سازد. و اصولاً کارفرما می‌تواند به جهت انجام عمل فوق در خارج از محل کار، که مجازاتی نیز برای کارگر به همراه داشته را از مصادیق اخراج با محوریت عادلانه و منصفانه قلمداد نماید؟ به نظر می‌رسد خلاء ایجاد شده در قوانین مذکور موجب شده تا کارفرما نیز در اتخاذ تصمیمات خود نسبت به اخراج کارگر به جهت سوء رفتار با شک و تردید اقدام نماید. و همین امر موجب شده که به صورت بالقوه، فضای تحمیل بی‌عدالتی بر رفتار کارگر از نفوذ بیشتری برخوردار باشد

با این وصف می‌توان به این نتیجه دست یافت که در اخراج کارگر، توسط کارفرما، با توجه به فضای حاکم، کارفرما سه انتخاب خواهد داشت در انتخاب اول او تلاش خواهد نمود که هشدارهای اخراج در آینده را به کارگر ابلاغ نماید و در انتخاب دوم اخراج و اخطار با یکدیگر توأم می‌گردد و در انتخاب سوم تنها راه اخراج کارگر به نظر می‌رسد. اما نکته مهم در خصوص اخطار آن است که اصولاً در عرف و قانون نیویزیند، اعلام اخطار، صرفاً یک پیش‌آگهی بوده و به هیچ‌عنوان ماهیت اجرای تصمیم نیست، بلکه مقدمه‌ای است که کارفرما به کارگر اعلام می‌نماید تا در صورت مجدد رفتار فوق، احتمال اخراج او متصور خواهد بود. اما نکته‌ای که باید به آن توجه نمود آن است که آیا اصولاً اخطارهای اعلام شده از سوی کارفرما دارای محدودیت زمانی نیز می‌باشند، به عبارت دیگر اگر کارگر از کارفرما اخطاری دریافت نماید اصولاً اخطار تا در چه بازه زمانی می‌تواند منجر به اخراج گردد؟

اخطار کارفرما باید به صورت کتبی اعلام شود و یک نسخه از آن که با امضای کارگر تأیید گردیده، به عنوان دریافت کننده و تأیید کننده اخطار می‌باشد در دلیلی آن ثبت شود و بین یک تا سه سال دارای مدت زمان بوده و پس از آن منقضی می‌گردد. با این وصف نکته بسیار مهم این است که موضوع سوء رفتار می‌تواند به شدت با میزان ضرری که کارفرما از بابت رفتار کارگر متحمل شده است نیز در ارتباط مستقیم خواهد بود. در غیر این صورت اگر در وضعیت عادی قرار گیرد، پس از انقضای مدت مذکور، تکرار مجدد آن بیانگر وقوع بار اول آن محسوب می‌گردد. ابلاغ اخطار کتبی کارفرما باید با امضای کارگر، به تأیید برسد، همچنین برگ اخطاریه فوق،

می تواند بوسیله کارفرما به اتحادیه ارسال و از طریق اتحادیه کارگران به کارگر خاطی ابلاغ گردد، قبول اخطار و امضای آن توسط کارگر، به نوعی بیانگر تایید و صحت اخطار می باشد. اصولاً اخطار با توجه به شدت عملکرد کارگر و تخلف او می تواند از یک تا سه سال دارای انقضای مهلت باشد. به عنوان مثال در سال ۲۰۰۵، در دعوی سیمون علیه کارز (۲۰۰۸) محکمه دفاع کارز را که به جهت مصرف مشروبات الکلی در موقع نگهداری شیف شب توسط سیمون، و با تاکید بر اخطار قبلی به او در طول یکسال گذشته، که موجب اخراج سیمون گردید، را مورد بررسی قرار داد و استدلال نمود که با توجه به نتایج آزمایشگاه میزان الکل موجود در خون، نسبت به آنچه که قبلاً او به خاطر مصرف الکل تذکر دریافت نموده بود بیشتر بوده و این مقدار می توانسته موجبات ایجاد خطر را در شب نگهداری افزایش دهد. لذا اخراج کارفرما را منطبق با عدالت توصیف نمود. اما یادآوری یک امر نیز بسیار ضروری است که بر اساس قانون کار، قید موضوع اخطار و تاکید بر آن در قراردادهای کاری بین کارگر و کارفرما از جمله موارد مهم و تاکیدی است که اصولاً در تمام قراردادهای ذکر می گردد اما در صورت عدم ذکر آن، مقام تصمیم گیرنده هر نوع اخطاری که از نگاه قانون کامن لا با منطق و عقل همسو باشد با رویکرد به عوامل دیگر از جمله سابقه کار، تحصیلات و دوره های دریافت حقوق کارگر مورد قیاس قرار خواهد شد^{۳۱}

با این وصف در پاره ای از مواقع، قانونگذار این حق را برای کارفرما قائل گردیده است که به جهت شرایط حاکم بر اوضاع و جلوگیری از ضرر بیشتر، ابتدا نسبت به منع کار، کارگر اقدام و سپس اخراج قانونی او را عملی نماید. به عنوان مثال اگر کارمندی همواره با تاخیر در محیط کار حضور می یابد یا دریافت اولین اخطار، به اشتباه بودن عمل خویش واقف شده و همین امر موجب می شود تا با انجام مجدد تاخیر (در سومین مرحله) فرایند اخراج او رقم خورده و سپس اقدامات اداری آن انجام شود. بنابراین کارفرما در چنین شرایطی می تواند قبل از انجام اقدامات قانونی و به جهت جلوگیری از ضرر و جایگزین نمودن نیروی کار متعهد، اقدام به اخراج کارگر نماید.

اما نوعی دیگر از اخراج در نظام حقوقی نیوزیلند مورد توجه قانونگذار قرار دارد که اخراج بدون اطلاع قبلی است. در این نوع اخراج، به جهت شدت بیش از حد رفتار تخلف آمیز از سوی کارگر، کارفرما بلافاصله اقدام به اخراج او می نماید. کارگرانی که به انجام اعمال غیر قانونی همچون سرقت/ کلاهبرداری و حتی نقض قوانین ایمنی به صورت بسیار گسترده اقدام می نمایند، در معرض چنین اخراجی قرار خواهند داشت^{۳۲}

با این وصف همواره اینگونه نخواهد بود که در وقوع یک رخداد موجب اخراج، کارگر مقصر اصلی یا محوری قلمداد شود، بنابراین در پاره ای از مواقع او بخشی از یک رخداد است و همین امر می تواند قصور او را کمتر نماید. در چنین مواقعی کارفرما قبل از تصمیم به اخراج کارگر، با اعلام یک اخطار کتبی به او یا یک هشدار شفاهی از عملکرد او احساس نارضایتی خود را اعلام نماید. بی توجهی به این امور و صرفاً رفتار یکسویه از سوی کارفرما، در تصمیم گیری نسبت به اخراج کارگر می تواند در واقع زیرپا گذاشتن عدالت توزیعی محسوب شده و

³¹ . Kiely, Peter. (op. cit.).23.

³² . Brown, J.. (op. cit.).752.

رفتاری غیرعادلانه را موجب گردد. لذا به نظر می‌رسد که بین هشدار و اخطار کتبی و اخراج بالقوه، نمی‌توان مجازاتی میانی یافت و این از جمله مصادیقی است که عدالت را زیر پا خواهد داشت^{۳۳}.

برخی معتقدند که می‌توان در واحدهای کارگری، در صورت بروز مشکلاتی اینچینی با برخی سازوکارها همچون تغییر شغل یا تنزل شغلی، مابین اخطار و اخراج، کارگر را بیشتر به کاهش حاشیه امنیت شغلی، آگاه نمود و این تلقی برای او معنا شود که احتمال اخراج او وجود خواهد داشت. هر چند که به نظر می‌رسد در چنین شرایطی اگر کارگر نخواهد تغییر در جایگاه شغلی خود را بپذیرد، می‌تواند در اعتراض به آن به مراجع ذیربط در این خصوص طرح دعوی نماید^{۳۴}.

هر چند که در برخی از قراردادها، کارفرما از این حق برخوردار است که در مواقعی که از کارگران سوء رفتار یا عملی برخلاف قوانین و مقررات مشاهده نمود، اقدام به کاهش دستمزد آنها نماید اما باید دلایل محکمه پسند از کاهش دستمزد ارائه نماید در غیر اینصورت مجازات او نسبت به کارگر سنگین تر خواهد بود بنابراین کارفرمایان حتی المقدور از این سازوکار استفاده نمی‌نمایند.

۵. عوامل موجهه اخراج کارگر در حقوق ایران

در نظام حقوقی ایران، آنچه محور در خاتمه همکاری بین کارگر و کارفرما، قرار گرفته است، وجود مصادیقی است که از نگاه قانونگذار، در تمام سطوحی کارگری امکان احراز آن وجود دارد همچون بازنشستگی، از کارافتادگی و... اما برخی مواقع در رخدادها، عوامل و دلایلی متقن و نافذ وجود دارند که علاوه بر کارفرما، مراجع رسیدگی به اخراج کارگر را نیز بر اخراج کارگر متقاعد می‌سازد. یادآوری یک نکته بسیار مهم است و آن اینکه، در مطالعه حاضر سخن از اخراج وقتی به میان می‌آید منظور اخراج انفرادی بوده و لذا اخراج دسته جمعی که معمولاً با توجه به خط مشی‌های سیاستگذاری از سوی کارفرمایان به جهت تعدیل نیرو و یا با هر عنوان دیگر، نمی‌تواند در حوزه شمول مطالعه حاضر باشد، زیرا انجام طرح‌های تعدیل نیرو و امثالهم، از جمله مصادیقی نیست که متولیان کارگاهها و یا کارخانجات، یک شبه آن را به انجام رسانند زیرا دارای قواعد خاص خود می‌باشند. با این وصف مهمترین عوامل قانونی منجر به اخراج کارگر با انجام فرایند و تشریفات اداری به شرح زیر می‌باشد

۵. ۱. اخراج بر مبنای عمل کارگر

اصولاً انجام کار در یک واحد کارگاهی، یا تقبل مسئولیت از سوی کارگر در قبال کارفرما، نیازمند رعایت برخی از قوانین و مقرراتی است که متأسفانه همه افراد، تاب آوری رعایت آن را نخواهند داشت. چنین افرادی، با عدم رعایت مقررات، علاوه بر ایجاد ضرر و زیان به کارگاه و سایر همکاران، فضای خطرناکی را به جهت برخی اصول ایمنی نیز پدیدار می‌سازند. در چنین مواقعی، وجود چنین اشخاص، ظرفیت‌های ریسک را افزایش داده و در نتیجه فرایند کار با مشکلاتی همراه خواهد بود. از سوی دیگر در برخی مواقع دیگر، با توجه به وجود

³³ . Geare, Alan. "Natural justice in dismissals and suspensions." *New Zealand Journal of Employment Relations* 28, no. 3(2003):279

³⁴ . Kiely, Peter. (op. cit.).26.

قرارداد کار بین کارگر و کارفرما، کارگر از پابندی به تعهدات عدول کرده و با این عمل و رفتار خویش، حلقه های تولید یا خدمات را با نقص مواجه می سازد. این موضوع در ماده ۲۷ قانون کار نیز مورد توجه قانونگذار قرار گرفته است. در چنین مواقعی قانونگذار، به جهت حمایت از کارگران و جلوگیری از سوء استفاده از ابهام قانون در ماده مذکور، به جهت مشخص نبودن مصادیق بی انضباطی یا بی مبالاتی در کار، در تبصره ۲ ماده مذکور به موضوع مهمی اشاره داشته است و آن اینکه شورای عالی کار مکلف است تا در خصوص موارد قصور و مصادیق و آئین نامه های انضباطی را به وزیر کار و امور اجتماعی پیشنهاد و پس از تصویب به مورد ذی نفع ابلاغ نماید. این امر موجب می شود تا هم کارگر و هم کارفرما، دقیقاً از مرز بین رعایت قوانین و بی توجهی به قانون آگاهی یافته، و خلاء وجودی آن مانع از تفسیر به غیر قانون از سوی کارگر یا کارفرما گردد^{۳۵}

۵. ۲. ظرفیت ها و مهارت های کارگر

اصولاً وقتی کارگر برای انجام کاری انتخاب می گردد با توجه به آمادگی اعلام شده و تخصص وی به کار گمارده خواهد شد، در مراحل آغازین کار، امکان ارزیابی مهارت و توانایی کارگر، به صورت کامل امکان پذیر نبوده و به مرور زمان مشخص خواهد شد که کارگر مورد نظر از توان انجام کار مربوطه برخوردار می باشد یا خیر؟ با این وصف با احراز عدم توانایی کارگر در انجام وظایف محوله، دلیل بر آن نخواهد بود که کارفرما سریعاً عذر وی را خواسته و او را اخراج نماید، بلکه لازم است تا ابتدا توجیحات فنی را انجام و سپس در مرحله بعد تذکرات لازم به کارگر داده شود و در صورت عدم اصلاح و همسویی کارگر به لحاظ فنی با اهداف کارگاه، نسبت به اخراج او اقدام نماید. قانونگذار نیز موادی همچون ماده ۲۱ که در آن به جهت از کارافتادگی کارگر و عدم توانایی در انجام کار، قرارداد کار خاتمه یافته محسوب می گردد. موضوع تذکر کارفرما نسبت به انجام صحیح امور به کارگر که البته باید به صورت کتبی صورت پذیرد در ماده ۲۷ قانون کار نیز مورد توجه قانونگذار قرار داشته است. آنچه که می توان از بحث حاضر نتیجه گیری نمود آن است که اصولاً کارگر به جهت انجام خدمتی استخدام می شود که از بابت آن باید دستمزد نیز دریافت نماید، در عوض کارفرما نیز باید از فرایند فوق، ذی نفع بوده و منافعی را کسب نماید، عدم وجود منافع برای کارفرما در واقع نقض عینی عدالت در روابط بین کارگر و کارفرما محسوب می گردد، بنابراین لزومی ندارد که کارفرما، کارگری را که توانایی انجام امور محوله را نداشته، و جای کارگر دیگری را نیز اشغال نموده، را مورد حمایت خود قرار دهد. اما این امر دلیل بر آن هم نخواهد بود که با نادیده گرفتن برخی امور همچون توجیه فنی کارگر، اخطار کتبی، نسبت به اخراج کارگر اقدام گردد.

۵. ۳. نیازمندی های کارفرمایان

رقابت بین صنایع و واحدهای تولیدی موجب شده، تا سازوکارهای مختلفی برای جبران عقب ماندگی و پیشرفت بوسیله مدیران اتخاذ گردد، در این استفاده از ابزارهای پیشرفته الکترونیکی با بهره مندی از تکنولوژی روز و همچنین تبعیت از برخی طرح های اقتصادی به جهت بقای واحد صنعتی یا تولیدی از جمله نیازمندی های محسوب

^{۳۵}. طاهری، آزاده السادات، (پیشین)، ۳۴

می‌گردد. در چنین شرایطی، کارگرانی که از سطح هوش بالا، سطح تحصیلات مرتبط و مناسب و همچنین توان کافی برای انجام امور در فضای حاکم را دارند، در اولویت نگهداری از سوی مدیران محسوب می‌گردند. زیرا علاوه بر رفع نیازهای کارگاهی، به عنوان عوامل موثر نیز محسوب می‌گردند. در چنین فضایی، وجود کارگرانی که با روش سنتی به امور اشتغال داشته و توانایی همسو نمودن خود با تکنولوژی روز را ندارند، می‌تواند به عنوان هزینه‌های اضافی برای واحد اقتصادی محسوب گردد، و علیرغم میل باطنی مدیریت و ساختار اداری حاکم، تصمیم به اخراج آنها صورت می‌پذیرد. البته ضرورت‌های تحمیلی به کارفرمایان و مدیران تولید، پیرامون اخراج کارگران را می‌توان در قوانین مختلف از جمله ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و همچنین بند ح الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار نیز ملاحظه نمود^{۳۶}

۶. عوامل موجهه اخراج کارگر در حقوق نیوزیلند

در حقوق نیوزیلند یکی از عوامل مهم بسیار مورد توجه در اخراج کارگران عملکرد ضعیف کارگران می‌باشد عملکرد ضعیف کارگر نیز می‌تواند از دلایل اخراج کارگر باشد، اما نکته حائز اهمیت این است که معیار برای تشخیص عملکرد ضعیف از نظر کارفرما کدام است؟ قانونگذار تلاش نموده در ماده A ۱۰۳ ملزم نموده تا در این خصوص، شرایط معقول و منطقی را در نظر داشته باشد. بنابراین کارگری که دچار حادثه ای شده که نیاز به استراحت مطلق دو روزه دارد، ولی به جهت تاکید کارفرما در محل کار به ناچار حاضر گردیده، نمی‌توان از و انتظار انجام کار همانند یک فرد عادی و سالم را داشته باشد. یا اینکه کارگری که راندمان کاری او به جهت نقص فنی دستگاه کاهش یافته، نمی‌تواند دلیلی بر عملکرد ضعیف او دانست. لذا اخراج در مصادیق فوق خلاف اصل عادلانه بودن است. کامن لای نیز در این خصوص تلاش نموده تا چارچوب‌ها و معیارهایی را برای معقولیت تعریف نماید. لذا برخی حداقل‌ها را برای حاکم بودن استانداردهای عملکردی در نظر گرفته که اصولاً با عدم رعایت آنها، می‌توان به تصمیم عادلانه برای اخراج تمسک جست در غیر از چارچوب فوق، تصمیم اتخاذ شده فاقد وجهت عادلانه محسوب می‌گردد^{۳۷} با این وصف قانونگذار زمانی که مشخص گردد، که اخراج کارگر از محل کار، غیرمنصفانه بوده است، ضمن رجوع مجدد کارگر به محل کار سابق خود، حقوق و مزایای عقب مانده از اخراج کارگر نیز باید از سوی کارفرما جبران گردد. همچنین در زمانی که اخراج کارگر به هر دلیلی منصفانه محسوب گردد، این امر نافی حقوق کارگر نخواهد بود. به عنوان مثال اگر کارگری موارد ایمنی را علیرغم تذکر رعایت ننماید، این امر بیانگر آن نیست که به جهت نیروی کار صرف شده در محل کار، او از حقوق و مزایای خویش محروم گردد، زیرا تذکر کارفرما به جهت رعایت موارد ایمنی (مثل استفاده از کلاه ایمنی) برای حوادث در آینده است و بی‌توجهی به این امر نمی‌تواند مانع از دریافت مزایایی شود که از بابت نیروی کار، کارفرما از آن بهره‌مند گردیده است این موضوع در قانون استخدام و قرارداد مصوب ۲۰۰۰، مورد توجه قانونگذار قرار گرفته است. با این وصف خصوص استانداردهای تعریف شده عقلانیت در کامن لای نیز یادآوری این مورد

^{۳۶}. شهبواری، یونس و جعفری، محمدجواد، مبانی حقوقی اخراج کارگران، (تهران: نشر ندای کارآفرین، ۱۳۹۸)، ۵۹.

^{۳۷}. Beck, & Swarbrick. (op. cit.).151.

ضروری است و آن اینکه اصولاً بی توجهی به یک یا دو عنصر از استانداردها، نمی تواند مبین عملکرد ضعیف کارگر محسوب شود بلکه آنچه که بیشتر حائز اهمیت است، تاثیر پذیری انگیزه و مهارتهای کارگر از نادیده انگاشتن استانداردها است^{۳۸}

بنابراین کارفرما با در نظر گرفتن مصادیق فوق می تواند به این نتیجه دست یابد که آیا عملکرد کارگر تحت فرمان او کاهش داشته یا خیر؟ لذا کارفرما مکلف است تا پیش بینی های لازم را جهت پیشگیری از انحراف عملکردی کارگر به عمل آورد در این خصوص اقدام به اموری همچون آموزش، مشاوره، راهنمایی می تواند در افزایش توانمند سازی کارگران موثر باشد بنابراین اخراج به دلیل عملکرد ضعیف باید منعکس کننده اصول عدالت توزیعی باشد^{۳۹}، که در آن آزاد کردن یک نفر از شغلش تنها به این دلیل رخ می دهد که شواهد نشان می دهد که آنها نمی توانند (شایستگی) یا نمی خواهند (انگیزه) وظایف خود را با استاندارد معقول انجام دهند.

۷. نتیجه گیری

اخراج کارگر، صرفاً خاتمه رابطه کاری کارگر با کار نیست و تبعات فراوانی به همراه دارد، به نحوی که می تواند منشاء بسیاری از رفتارهای غیرقانونی و غیر عرفی باشد. به عبارت دیگر اخراج کارگر، علاوه بر آغاز مشکلات مالی، در ارتباط خانوادگی او نیز موثر بوده و در پاره ای از مواقع، موجب از هم پاشیده شدن نهاد خانواده نیز می گردد. بنابراین قانونگذار اهتمام بر آن دارد تا محدوده دلایل اخراج کارگر را وسعت نبخشیده و آن را محدود سازد تا بدین لحاظ حتی الامکان نگهداری کارگر در محیط کار صورت پذیرد. در نظام حقوقی ایران قانونگذار، در خصوص اخراج کارگر، سخن خاصی به میان نیاورده و در مواردی صرفاً به موضوع اخراج غیر موجه اشاره داشته و به نوعی قصد آن داشته تا به این نتیجه دست یابد که از نگاه او، اخراج غیر موجه از ارزش بیشتری در قوانین نسبت به اخراج موجه برخوردار می باشد. بنابراین با نگاهی ماهوی به نظام حقوق ایران، اخراج از نگاه قانونگذار چندان امری مورد استقبال قانونگذار قرار نگرفته است. با این وصف این تفکر، مانع از آن نخواهد بود که در صورت وجود مصادیق خاص، قانونگذار همچنان به حمایت از کارگر پرداخته و حقوق کارفرما را نادیده انگارد. بنابراین در صورت احراز برخی از شرایط، به نظر می رسد که اخراج موجه کارگر از سوی کارفرما و تایید آن توسط مراجع ذیصلاح، می تواند مورد حمایت قانونگذار نیز واقع گردد. در نظام حقوقی نیوزیلند که گرایش تفکر حاکم بر قانونگذاری بر آن، برگرفته از حقوق کامن لا می باشد، نیز موضوع اخراج کارگر، از جمله مصادیقی است که قانونگذار معیاری را برای اخراج در نظر گرفته است، از نگاه نظام حقوقی فوق، اخراج عادلانه تنها معیاری است که می تواند عملی مورد حمایت قرار گیرد، اما اینکه عادلانه بودن بر چه اساس و مبنایی استوار است، قانونگذار آن را به عرف و رویه قضایی محول نموده است، به همین دلیل، نمی توان

³⁸. Morrison, Philip S. *Labour, Employment and Work in New Zealand, 1994: Proceedings of the Sixth Conference, November 24 & 25, 1994, Victoria University of Wellington*. Department of Geography, Victoria University of Wellington, (1995).73

³⁹. Wilson, Ross "The decade of non-compliance: The New Zealand Government's record of non-compliance with International Labour Standards 1990-1998." *New Zealand Journal of Industrial Relations* 25, no. 1 (2000).83.

چارچوبی دقیق و مشخص از عادلانه بودن بیان نمود، زیرا یک عمل می تواند در یک منطقه، با توجه به عرف حاکم بر آن، عادلانه و یا برعکس تلقی گردد. با این وصف در تبیین هدف مطالعه حاضر می توان به این نتیجه دست یافت که قانونگذار در نیوزیلند، جز در موارد بسیار نادر و استثنایی، اخراج قطعی و بدون اخطار قطعی را از سوی کارفرما محدود نموده است. و در سایر دلایل اخراج کارگر، اعلام و اخطار کتبی به کارگر با مهلت انقضای یک تا سه سال، را به عنوان سازوکاری مناسب دانسته است زیرا کارگر در صورت عدم رعایت موضوع مورد اخطار در بازه زمانی فوق، دیگر دلیلی بر توجیه عمل خویش نداشته و اخراج او کاملاً در چارچوب قانون صورت خواهد گرفت هر چند که اثبات عادلانه بودن اخراج بنا بر دلایل فوق نیز بسیار سخت خواهد بود. اما سازوکار اخراج در نظام حقوقی ایران خارج از فرایند فوق بوده و کارفرما تکلیفی به اخطار کتبی به کارگر نداشته، و در صورت وجود برخی مشکلات، نسبت به اخراج او اقدام می نماید و کارگر باید به دنبال احقاق حق خویش از طریق مراجع ذیربط به تصمیم کارفرما اعتراض نماید. با این وصف آنچه که در این خصوص می توان به آن اشاره نمود این است که اصولاً، قانونگذار به همان نحو که در خصوص سایر مصادیق مرتبط با کار، اقدام به قانونگذاری و اعلام موضع خود نموده است، بهتر می بود در خصوص موضوع اخراج نیز چارچوب هایی مشخص و غیر مبهم تعیین تا در صورت زایل شدن حقوق کارگران به جهت برخی یکسو نگری کارفرمایان، نسبت به حمایت از حقوق کارگر، اقدامات سریع تر صورت می پذیرفت زیرا با توجه به قوانین حاکم بر نظام حقوقی ایران، در صورت تصمیم کارفرما به اخراج کارگر و خاتمه منبع درآمد او، تا تشکیل پرونده و فرایند دادرسی نسبت به اعتراض کارگر، خلایی ایجاد می گردد که کارگر در چنین فضایی هیچ گونه امکان برای ارتزاق خود و خانواده نخواهد داشت. لذا به نظر می رسد که ایجاد برخی تغییرات در این حوزه ضروری محسوب گردد.

۸. منابع و ماخذ

الف) منابع فارسی

- جعفری، محمدجواد، **مبانی اخراج کارگر**، تهران: نشر ندای کار آفرین، ۱۳۹۸.
- نادری، علی، حجت‌الله ابراهیمیان، و حسین جوان آراسته، «آسیب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۱۴ (۱۴۰۲): ۲۰۹-۲۲۹
- سلیمانی، نیلوفر، ایرج رنجبر و محمدجواد جعفری، «اخراج غیرقانونی کارگران در مقررات کار استرالیا»، مطالعات حقوق عمومی، ۵۲ (۴) (۱۴۰۱): ۱۷۷۹-۱۷۹۸
- همتی، مجتبی، «فسخ قرارداد کار در حقوق ایران با تاکید بر رویه قضایی»، فصلنامه حقوق قضایی، ۱۰۰ (۱۴۰۱): ۳۳-۶۲
- بلوردی، طیبه، «بررسی فقهی و حقوقی اخراج کارگر و امنیت شغلی»، فصلنامه فقه اهل بیت، شماره ۸۹ (۱۳۹۶).
- طاهری، آزاده سادات، «اخراج کارگر به دلیل وضع بد اقتصادی»، تهران، مجله رای، ۱۶ (۱۳۹۵): ۷۷-۸۴
- طاهری، آزاده السادات، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین المللی کار و حقوق کار ایران»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵ شماره ۲ (۱۳۹۳): ۷۹.
- مجتهدی، رضا، «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران»، فصلنامه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۷۴ (۱۳۸۵): ۳۴۹-۳۷۴
- بادینی، حسین، عرب اسدی و امیرطاها غفاری، «بررسی تطبیقی معیارهای اخراج قانونی»، فصلنامه مطالعات حقوقی تطبیقی، ۱۳، ۱ (۱۴۰۱): ۱۱۵-۱۳۹
- شکرالهی، سمانه و رضا پرستش، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، پژوهشنامه حقوق کیفری، شماره ۳ (۱۳۹۰): ۷۵-۹۲
- توسلی نایینی، منوچهر، «جهانی شدن و امنیت شغلی کارگران»، فصلنامه اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره ۲۱۹ (۱۳۸۴): ۱۶۶-۱۷۱
- دهخدا، علی اکبر، **لغت نامه**، (تهران: نشر دانشگاه تهران: ۱۳۹۵).
- رفیعی، احمد (۱۴۰۱)، حقوق کار، مبانی نظری حقوق کار، تهران، انتشارات فکرسازان
- عراقی، سیدعزت الله، (۱۴۰۰)، حقوق کار، تهران نشر سمت.
- محقی، محمدمصطفی، محقی، مرتضی، (۱۴۰۰)، حقوق کار، تهران نشر قانون یار.
- موحدیان، غلامرضا (۱۴۰۱)، حقوق کار (علمی - کاربردی) تهران نشر مجد.

- هاشمی، محمد (۱۳۹۶)، حقوق کار، تهران نشر بنیاد حقوقی میزان
- شهسواری. یونس و جعفری، محمدجواد (۱۳۹۸)، مبانی حقوقی اخراج کارگران، تهران نشر ندای کارآفرین
- طاهری، آزاده السادات (۱۳۹۳)، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین المللی کار و حقوق کار ایران»، تهران نشریه مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵ شماره ۲. ۴۸۲-۴۶۱.

ب) منابع انگلیسی

- Morrison, Philip S. (, 1995). *Labour, Employment and Work in New Zealand, 1994: Proceedings of the Sixth Conference, November 24 & 25, 1994, Victoria University of Wellington*. Department of Geography, Victoria University of Wellington, 1995.
- Collins, Hugh. (2021) "An emerging human right to protection against unjustified dismissal." *Industrial Law Journal* 50, no. 1, 36-69
- Geare, Alan. (2003). "Natural justice in dismissals and suspensions." *New Zealand Journal of Employment Relations* 28, no. 3. 272-288
- Harcourt, Mark, Hannay, Maureen & Lam, Helen.(2013) "Distributive justice, employment-at-will and just-cause dismissal." *Journal of Business Ethics* 115 , 311-325.
- Kiely, Peter. (2008). *Termination of employment: A best practice guide*. CCH New Zealand Limited, .Law Society (pp. 149-169).
- Wilson, Ross.(2000). "The decade of non-compliance: The New Zealand Government" s record of non-compliance with International Labour Standards 1990-1998." *New Zealand Journal of Industrial Relations* 25, no. 1 (2000): 79-89.
- Beck, K., & Swarbrick, P. (2009). *Disciplinary action—termination*. Seminar: Employment law for non-Specialists, New Zealand
- Brown, J. (2005). *Employment law guide* (7th ed.). Wellington: LexisNexis New Zealand Ltd.