

## از قانون کار

مصوب ۱۳۶۸/۷/۲ مجلس شورای اسلامی و تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام مورخ ۱۳۶۹/۸/۲۹

ماده ۱۹۱- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

- نظر به اینکه نظریه شماره ۱۲۶۹۹/ت مورخ ۱۳۷۸/۴/۱۳ مدیرکل بهره‌وری و مزد وزارت کار و امور اجتماعی صرفاً اظهار نظر در قبال استعلام به عمل آمده از ناحیه مؤسسه خیریه تعلیماتی و تحقیقات علمی حسینیہ ارشاد بوده و متضمن ایجاد قاعده و دستورالعملی که عنوان بخشنامه را دارا باشد نیست. علیهذا از مصادیق ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری تشخیص نگردید. مصوبه شماره ۷۲۰۵۲/ت ۴۳۲ هـ مورخ ۱۳۷۳/۱۱/۳۰ هیأت وزیران با عنایت به اختیارات حاصله از ماده ۱۹۱ قانون کار خلاف قانون تشخیص داده نشد. (برای مطالعه بیشتر رک: رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، کلاسه پرونده: ۷۸/۱۹۱، شماره دادنامه: ۹۶/۸۱، مورخ: ۱۹ خرداد ۱۳۸۱).

- در قوانین کار سالهای ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸، اصل بر شمول قانون کار نبود و کارگاههایی مشمول قانون کار تلقی می شدند که توسط مقامات صلاحیت دار مشخص می گردیدند و موردی برای بیان استثنائات کارگاههای کوچک وجود نداشت. قانون کار سال ۱۳۲۷ اصولاً همه کارگاهها را مشمول قانون کار قرار داد و به موجب ماده (۶) این قانون، وزارت کار می توانست کارگاههایی را که کمتر از ۱۰ نفر کارگر دارند موقتاً از شمول قسمتی از قانون کار معاف نماید. اگرچه استثنای مزبور در زمان تصویب شگفت آور نبود، لیکن به لحاظ حقوقی می توانست مورد ایراد باشد و انتظار می رفت در قانون کار سال ۱۳۶۹ چنین استثنایی در نظر گرفته نشود و در متن مصوب مجلس هم بدین استثناء اشاره ای نشده بود ولی در مجمع تشخیص مصلحت نظام، استثنای مقرر در تبصره یک ماده شش قانون کار سال ۱۳۳۷ با اندکی تغییر به شکل ماده ۱۹۱ در قانون جدید کار نیز برقرار شد. (برای مطالعه بیشتر رک: پرستش، رضا، بررسی وضعیت کارگاههای کوچک از نظر شمول قانون کار، راه و کالت، شماره دوم، پاییز و زمستان ۸۸، صص ۱۸-۱۶)

- در ماده (۱۹۱) قانون کار برای عدم شمول قانون کار شرایطی ذکر شده است که عبارتند از:

۱- تعداد کارگران کمتر از ۱۰ نفر نباشد.

۲- استثناء اختیاری است، نه اجباری.

۳- استثناء از قانون کار باید بر اساس مصلحت باشد.

۴- استثناء موقتی است نه دائمی.

۵- استثناء قسمتی از قانون کار است نه همه ی آن.

۶- تشخیص مصلحت و تعیین موارد استثناء به موجب آیین نامه هیأت وزیران استثنایی از شمول قانون کار به وجود نمی آورد. (همان)

- هیأت وزیران به استناد ماده یاده شده، طی آیین نامه مصوب ۱۳۷۳/۱۱/۲۶، خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی را در مواردی که اماکن مزبور سه نفر یا کمتر خدام دارند، به مدت پنج سال از شمول مواد ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۴۱، ۵۱ و ۵۸ قانون کار مستثنی (و یا به تعبیر خود آیین نامه، معاف) نموده است و مقرر داشت: «روابط کار بین طرفین در زمینه مواد مستثنی شده بر اساس دستورالعملی است که سازمان اوقاف و امور خیریه تهیه می کند و به تصویب نماینده ولی فقیه در سازمان می رسد.» لازم به ذکر است این دستورالعمل توسط نماینده محترم ولی فقیه و سرپرست سازمان اوقاف و امور خیریه صادر گردید. همچنین به موجب اصلاحیه سال ۱۳۸۹، عبارت سه نفر به پنج نفر تغییر یافت.

- آیین نامه مذکور در سال ۷۹ و همچنین در سال ۸۵ برای دو دوره ی پنجساله ی دیگر تمدید گردید. نکته حایز اهمیت این است که مواد مستثنی شده از مواد اصلی حمایت کارگران در قانون کار می باشد که شامل منع فسخ یکجانبه قرارداد در قراردادهای موقت و کار معین (ماده ۲۵)، ممنوعیت تغییر عمده در شرایط کار (ماده ۲۶) اخراج و مراحل آن (ماده ۲۷)، پرداخت حق سنوات سالی یکماه در بازنشستگی و از کارافتادگی (ماده ۳۱) پرداخت حق سنوات سالی دو ماه از کارافتادگی ناشی از کار (ماده ۳۲) تعیین حداقل دستمزد توسط شورای عالی کار (ماده ۴۱)، تعیین حداکثر ساعت کار روزانه (ماده ۵۱) و پرداخت ۰.۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت برای کار

در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (ماده ۵۸) می باشد که چنین کارگرانی از تمام این حمایت های قانون کار محروم می باشند. (همان)

- نکته قابل تأمل آن است که آیا نماینده ولی فقیه در سازمان اوقاف و امور خیریه می تواند مرجعی برای تصویب دستورالعملی باشد که اینگونه کارگاهها و کارگران را از حق حمایت قانون کار و سایر قوانین و مقررات محروم می نماید؟ همچنین با توجه به نظر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر ممنوعیت تعیین مقررات جدید در موارد استثناء چنین دستورالعملی محل اشکال است. (همان)