



# قراردادهای معلمان و قانون کار

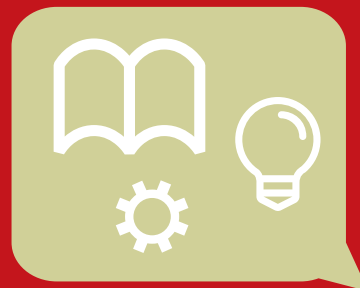
احمد مختاریان

قانون کار خواهند بود. بنابراین، معلمان و شاغلان در مدارس به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: دسته اول در استخدام دولت و تابع قانون مدیریت خدمات کشوری هستند. دسته دوم در استخدام دولت نیستند و تابع قانون کار خواهند بود. کارکنان رسمی دولت هنگام کار در مدارس غیردولتی تابع قانون کارند. قانون کار عبارت است از مجموعه قوانین و مقرراتی که درباره کارگر و کارفرما و روابط آن‌ها با یکدیگر وضع شده است. این قانون دو امتیاز دارد: یکی اینکه حمایت دولت از آن نسبت به قوانین دیگر بیشتر است، یعنی از ضمانت اجرایی قوی‌تری برخوردار است و دیگر اینکه غالب قواعد مطرح در آن جنبه آمره دارند، یعنی چنانچه به هر دلیلی توافقی برخلاف آن‌ها میان کارفرما و کارگر صورت گیرد، آن توافق ارزش قانونی و حقوقی و قابلیت استناد در دادگاه صالح رسیدگی‌کننده را نخواهد داشت. بنابر ماده ۲ قانون کار، «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل حق‌السعی، اعم از

یکی از مهم‌ترین مسائلی که معلمان و شاغلان در مدارس باید با آن آشنا شوند، این است که کار و فعالیت آن‌ها با کدام یک از قوانین موجود ارتباط بیشتر و نزدیک‌تری دارد؟ برای پاسخ دادن به این سؤال و انتخاب قانون مناسب باید به این نکته توجه کرد که شاغلان در کشور ما به سه دسته اصلی تقسیم می‌شوند:

۱. اشخاصی که برای خود کار می‌کنند و در انجام امور تابع دیگران نیستند. مانند کسی که مغازه خود را اداره می‌کند یا کسی که زمین کشاورزی خود را آباد نگاه می‌دارد یا پزشکی که در مطب خود به مداوای بیماران مشغول است. این اشخاص تابع هیچ یک از قوانین مربوط به کار نیستند.
۲. اشخاصی که در استخدام دولت یا سازمان‌های دولتی خاص مانند نیروهای مسلح هستند. به این افراد کارمندان دولت گفته می‌شود. آنان تابع قانون استخدام کشوری یا تابع قوانین خاص سازمان‌های دولتی هستند.
۳. اشخاصی که در هیچ یک از دو گروه فوق قرار ندارند. این افراد با داشتن شرایط معین، مشمول





**از نگاه قانون  
کار، پزشکی که  
در کارخانه‌ای به  
طبابت مشغول  
است، مهندسی  
که در شرکتی  
ساختمانی کار  
می‌کند و تمامی  
اشخاصی (معلم،  
دفتردار، سرایدار،  
مستخدم، مشاور،  
معاون و...) که در  
مدرسه غیردولتی  
کار می‌کنند،  
همگی کارگر  
محسوب می‌شوند**

معادل حرفه و شغل تلقی شده باشد. بنا بر ماده ۳ قانون کار، کارفرما شخصی حقیقی یا حقوقی است که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند.

اگر شخصی بنا به درخواست شخص دیگری کاری انجام دهد اما دستمزد خود را از دیگری دریافت کند، کارگر آن فرد محسوب نمی‌شود.

بنا بر ماده ۴ قانون کار، محلی که کارگر بنا به درخواست کارفرما در آنجا کار می‌کند، کارگاه نامیده می‌شود. پس مدرسه یک کارگاه به حساب می‌آید.

بنا بر ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدتی موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

این ماده نوشتن قرارداد را الزامی نساخته، بلکه قراردادهای شفاهی را نیز معتبر دانسته است. اما مسلماً داشتن قرارداد کتبی زمینه دستیابی کارگر به حقوق قانونی او را تسهیل می‌کند. لذا این تصور که نداشتن قرارداد کتبی به معنی از بین رفتن حقوق قانونی کارگر است، تصوری نابه‌جا و نادرست است.

در صورتی که قرارداد کتبی باشد، براساس تبصره ماده ۱۰ قانون کار، باید در چهار نسخه تنظیم شود. یک نسخه در اختیار کارگر باشد و دیگری در اختیار کارفرما، یکی به اداره کار محل فرستاده شود و یکی در اختیار شورای اسلامی کار قرار گیرد. در صورت نبودن این شورا، در اختیار نماینده کارگران قرار می‌گیرد. با توجه به موضوع بحث این مقاله، در همه مدارس، باید شخصی به‌عنوان نماینده کارکنان مدرسه انتخاب شود و یک نسخه از قراردادها در اختیار او قرار گیرد.

ماده ۸ قانون کار، یکی از مهم‌ترین مواد این قانون

حقوق، سهم سود و سایر مزایا، به درخواست کارفرما کار می‌کند.» با توجه به تعریف ارائه شده در این ماده، اولاً کارگر مفهومی عام است و به معنای رایج در جامعه نیست. هر شخصی که برای خود کار نمی‌کند و کارمند دولت نیز نیست، با داشتن شرایط زیر کارگر محسوب می‌شود و مشمول قانون کار خواهد بود. پس پست و موقعیت اجتماعی افراد تأثیری در این امر ندارد. از نگاه قانون کار، پزشکی که در کارخانه‌ای به طبابت مشغول است، مهندسی که در شرکتی ساختمانی کار می‌کند و تمامی اشخاصی (معلم، دفتردار، سرایدار، مستخدم، مشاور، معاون و...) که در مدرسه غیردولتی کار می‌کنند، همگی کارگر محسوب می‌شوند.

براساس این ماده مشخصات کارگر عبارت‌اند از: کار را مجانی انجام نمی‌دهد، بلکه بنا به درخواست شخص دیگری انجام می‌دهد و در مقابل آن دستمزد می‌گیرد.

نکته مهم این است که در قانون کار از مدت و حد نصاب زمانی انجام کار سخن نرفته است. به‌نظر می‌رسد معیار صدق کارگر بودن عرفی باشد. مثلاً اگر کسی به درخواست دیگری، وسایل او را تا مکان خاصی جابه‌جا کند، کارگر محسوب نمی‌شود یا افرادی که مثلاً در خانه‌ها به‌طور موقت به نظافت خانه (خانه‌تکانی) می‌پردازند، کارگر محسوب نمی‌شوند. به هر حال، مدت زمانی که باعث می‌شود شخصی کارگر محسوب شود، امری عرفی است.

نکته مهم دیگر این است که در قانون کار، تعریفی از «کار» ارائه نشده است. در این مورد نیز باید به عرف مراجعه کرد. به‌نظر می‌رسد «کار»



## ۱ پرداخت مزایای پایان کار

در صورتی که قرارداد کار خاتمه یافته باشد یا مدت کار موقت باشد، کارفرما مکلف است به کارگری که یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است، به ازای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند. چنانچه کارفرما بدون علت موجه همکاری خود را با کارگر قطع کند، باید با کارگر درباره مزایای پایان کار به توافق برسد. در غیر این صورت، کارگر مستحق دریافت ۴۵ تا ۷۵ روز حقوق نسبت به هر سال سابقه خواهد بود.

## ۲ پرداخت حق سنوات

چنانچه کارگر به دلایل موجه اخراج شود، کارفرما باید نسبت به هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان حق سنوات به وی بپردازد.

بنابر ماده ۱۵۷ قانون کار، مراجع رسیدگی به اختلافات ناشی از کار، به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: سازش مستقیم میان کارگر و کارفرما؛ مراجعه به نماینده قانونی کارگران و کارفرما؛ هیئت‌های تشخیص؛ هیئت‌های حل اختلاف.

نکته پایانی اینکه گاهی در مدارس غیردولتی، در پایان مدت قرارداد، متنی تنظیم می‌شود که از تسویه حساب کامل کارکنان و سلب حق مراجعه به مراجع قانونی حکایت می‌کند. امضای چنین قراردادهایی مانع از مراجعه به مراجع قانونی نیست و صرفاً بیان‌کننده دریافت بخشی از حقوق قانونی است. زیرا تشخیص ضایع نشدن حقوق قانونی کارگر برعهده مراجع قانونی است و توافق کارگر و کارفرما در این باره بی‌تأثیر خواهد بود.

است. این ماده هرگونه توافقی را که به ضرر کارگر باشد، بلا اثر می‌داند. «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن، در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نکند.»

پس اگر در قراردادی توافق شود که کارگر از حق سنوات برخوردار نباشد، این توافق اثر قانونی ندارد و کارگر می‌تواند آن را از کارفرما مطالبه کند. بنابر ماده ۲۱ قانون کار، در حالات زیر قرارداد کار خاتمه می‌یابد:

❗ فوت کارگر. فوت کارفرما تأثیری در قرارداد ندارد.

❗ انقضای مدت قرارداد

❗ پایان یافتن کار، یعنی انجام شدن کامل کار

❗ استعفای کارگر

با توجه به موارد فوق، کارفرما نمی‌تواند به تصمیم خود قرارداد کار را خاتمه یافته تلقی کند. یعنی هیچ کارفرمایی نمی‌تواند کارگر را اخراج کند، مگر آنکه دلیل موجهی برای آن داشته باشد؛ مثل این موارد:

❗ کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد.

❗ کارگر آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را رعایت نکند.

در ماده ۲۷ قانون کار آمده است که اخراج کارگر پس از تحقق موارد فوق زمانی امکان‌پذیر است که موارد کتبا به کارگر و شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام شده باشد و آنان نسبت به فسخ قرارداد نظر مثبت داده باشند.

در صورت قطع ارتباط کارگر با کارفرما چند مورد باید رعایت شود:

**قانون کار عبارت است از مجموعه قوانین و مقرراتی که درباره کارگر و کارفرما و روابط آن‌ها با یکدیگر وضع شده است**

