

Comparative study of illegal dismissals in the labour regulations of Iran and Australia

Niloofer Soleimani

Ph.D. student in Public Law, Department of public Law, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

(Email: Niloofer.soleimani93@gmail.com)

Mohammad Javad Jafari*

Assistant Professor, Department of public Law, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

(Email: Dr.jafari@iauksh.ac.ir)

(Received: 2020/04/25, Accepted: 2020/11/17)

Abstract

In all countries' labour laws, dismissal has been discussed as a topic that related to job security, human dignity and income of labours. Considering significant effect of dismissal on individual and social life of workers, methods of legislation are important to protect the working class. In Iranian literatures of labour law, there is no comprehensive and detailed study reviewing unjustified dismissal. In this study, unfair dismissal's patterns, formalities, performance guarantees in Australian regulations were studied and compared with Iranian regulations. As Australia is a developed country with well-balanced economy and often has top ratings on lists of ILO, it was selected for this study. In this article by reviewing the relevant laws and documents in a documentary research, descriptive analytical and comparative methods were used. Two applicable labour acts in Iranian and Australian law are labour act 1990 and fair work act 2009. In comparative study of dismissal between two countries' legal systems, similarities and differences have been observed. In Iranian regulation, illegal dismissal is called unjustified dismissal and in Australian's is called unfair dismissal. In Iran the principle is that dismissal is unjustified while in Australia there is no principle. In Iran, giving written warnings in case of worker's negligence and obtaining permission from labours authorities are necessary. In addition, employers must have a justified excuse like inevitable accident or definitive conviction. The legislature of Australia has determined significant unlawful dismissals and provided three criteria to recognize type of dismissals. In Australia there is emphasis on providing in advanced and written notice prior to dismissal. However, this is not a requirement in Iran. Dispute resolution authorities are provided in case of inevitability of disputes in labour relations. In both countries, proceedings are inexpensive, informal and easily available. Dispute settlement bodies hear individual and collective disputes. One of the strengths of Iranian labour law is that immediate dismissal is not allowed however, in Australia, in certain circumstances employer can dismissed the labour

* Corresponding author, Email: Dr.jafari@iauksh.ac.ir, Fax: 083-38457092

immediately without protective formalities of the dismissal. On the other hand, the international labour organization has provided drafts and presented factors in its approvals regarding dismissal. Comparing two countries' laws, value of regulations depends on the degree of their compatibility with the International Labour Organization's criteria. These criteria are observed to some degree by both countries. in conclusion, this comparative study indicates that the legislators of both countries can emulate each other's legal systems and improve their regulations to fully comply with ILO's criteria.

Keywords

Illegal Dismissal, Unfair Dismissal, Dismissal Procedures, Compensation, dispute settlement bodies.

مطالعات حقوق تطبیقی

دوره ۱۲، شماره ۱

بهار و تابستان ۱۴۰۰

صفحات ۱۲۹ تا ۱۴۶ (علمی - پژوهشی)

بررسی تطبیقی اخراج‌های غیرقانونی در مقررات کار ایران و استرالیا

نیلوفر سلیمانی

دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی،

کرمانشاه، ایران

(Email: Niloofar.soleimani93@gmail.com)

محمد جواد جعفری*

استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

(Email: Dr.jafari@iauksh.ac.ir)

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۷)

چکیده

اخراج از جمله مسائلی است که ارتباط مستقیمی با کرامت انسانی، معیشت و امنیت شغلی کارگران دارد و نحوه قانون‌گذاری در خصوص آن به جهت تأثیراتی که بر حمایت از کارگران دارد، دارای اهمیت بسزایی است. به این لحاظ که استرالیا کشوری پیشرفته و دارای اقتصادی متعادل است، قانون کار این کشور برای تطبیق با قانون کار ایران انتخاب شده است. در بررسی تطبیقی مسئله اخراج میان دو سیستم حقوقی ایران و استرالیا، نقاط مشترک و تفاوت‌هایی دیده می‌شود. اخراج غیرقانونی در ایران اخراج «ناموجه» و در استرالیا اخراج «نامنصفانه» نامیده می‌شود. در ایران اصل بر ناموجه بودن اخراج است، در حالی که در استرالیا اصل و قاعده‌ای وجود ندارد. در این نوشتار ضمن بررسی قوانین و اسناد مربوطه به روش کتابخانه‌ای، توصیفی-تحلیلی و تطبیقی، به بررسی دو قانون لازم‌الاجرای کار در کشورهای ایران و استرالیا که به ترتیب قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و قانون کار منصفانه مصوب ۲۰۰۹ است، پرداخته می‌شود. در قانون دو کشور به لحاظ اجتناب‌ناپذیر بودن حدوث اختلاف در خصوص کار، مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده‌اند. از سوی دیگر، سازمان بین‌المللی کار^۱ نیز در مصوباتش فاکتورهایی را در باب اخراج، تدوین و ارائه کرده است. با تطبیق دو قانون در موارد اخراج و تشریفات و ضمانت اجرای پیش‌بینی شده در اخراج‌های غیرقانونی، معیار مطلوب بودن مقررات، میزان مطابقت آنها با معیارهای سازمان بین‌المللی کار است که ملاحظه می‌شود هر دو کشور در قسمت‌هایی آنها را رعایت می‌کنند و در قسمت‌هایی دارای ضعف هستند. لذا بررسی تطبیقی این نتیجه را به دست می‌دهد که قانون‌گذاران دو کشور می‌توانند از نظام حقوقی یکدیگر الگوبرداری نمایند.

واژگان کلیدی

اخراج غیرقانونی، اخراج نامنصفانه، تشریفات اخراج، جبران خسارت، مراجع حل اختلاف.

* نویسنده مسئول، فکس: ۰۸۳۳۸۴۵۷۰۹۲

1. International Labour Organization (ILO)

مقدمه

فلسفه ایجاد حقوق کار، ایجاد تعادل میان دو طرف نابرابر رابطه کار است. در هر کشور برای اخراج مفهوم و معنایی در نظر گرفته شده و به شیوه‌های مختلف اخراج‌های قانونی از غیرقانونی منفک گردیده است. در برخی سیستم‌های حقوقی مثل ایران به بیان اخراج‌های موجه پرداخته می‌شود و اصل را بر ناموجه بودن اخراج می‌نهند، اما در برخی دیگر همچون استرالیا، کمتر به بیان موارد قانونی اخراج پرداخته شده، بلکه موارد اخراج‌های بارز غیرقانونی عنوان گردیده است. در مجموع، تعیین منصفانه بودن یا نبودن یک اخراج به شرایط هر پرونده بستگی دارد که از طریق مراجع حل اختلاف با نظر به آن شرایط، یک اخراج منصفانه و یا غیرمنصفانه قلمداد می‌شود. در کشور استرالیا قاعده انصاف (equity) در رسیدگی‌ها نقش عمده‌ای ایفا می‌کند؛ مفهومی بنیادین در اخلاق که به رفتار مناسب انسانی دلالت دارد، هر چند ویژگی‌های رفتار منصفانه و موارد انصراف از آنها محل مناقشه جدی است (بیکس، ۱۳۸۹: ۱۰۱). در هر جامعه همواره دو مسئله، یعنی حمایت از کارگران و رشد اقتصادی و آزادی عمل کارفرمایان (employers) با هم در تقابل است و در قانون کار استرالیا به‌صراحت در بیان اهداف ایجاد تعادل میان این دو، اصلی‌ترین هدف قانون کار منصفانه ۲۰۰۹ عنوان شده است که هیچ‌یک فدای دیگری نشوند.

پرسش اساسی این است که مقررات قانون کار ایران و استرالیا کدام‌یک و در چه بخش‌هایی حمایتی‌تر هستند و مقررات سازمان بین‌المللی کار را رعایت نموده‌اند؟ هدف از ارائه پاسخ به این پرسش، فراهم‌سازی امکان أخذ الگو در قسمت‌های موفق دو کشور از یکدیگر است. در این نوشتار، به تشریفات لازم برای یک اخراج قانونی و نیز ضمانت اجرای پیش‌بینی‌شده در دو قانون برای مقابله با اخراج‌های خودسرانه و جبران خسارات کارگرانی که با این پدیده مواجه شده‌اند، می‌پردازیم. با بررسی مسئله میزان مطابقت مقررات اخراج قوانین کار هر کشور با مصوبات سازمان بین‌المللی کار، نقاط ضعف و قوت دو سیستم قانونی معین و مشخص می‌گردد. در ضمن چگونگی حل اختلاف در دو سیستم حقوقی ایران و استرالیا شرح و توضیح داده خواهد شد.

۱. مطالعه تطبیقی مفهوم اخراج و حالات آن و هدف از وضع مقررات

در باب اخراج در قوانین کار ایران و استرالیا

در سال ۲۰۰۷ قانون کار منصفانه (fair work) در استرالیا تصویب شد. این قانون به‌طور کامل قانون سابق خود، قانون انتخاب‌های کار (work choices) را نسخ نمود و از لحاظ دامنه شمول بر کارگران (employees) بیشترین پوشش را داشته است (Freyens & Gong, 2016: 6). قانون

کار منصفانه در قسمت سوم و بندهای ۱۳ و ۱۴ به تعریف کارگران و کارفرمایان تحت پوشش آن قانون می‌پردازد و در آنجا دامنه شمول قانون را بر تمام کارگران و کارفرمایان استرالیایی در بخش‌های مختلف گسترده می‌سازد، لذا قانون کار منصفانه بر تمام ایالات و سراسر کشور استرالیا در روابط کار حکم‌فرماست.

اخراج به معنای پایان دادن یک‌طرفه رابطه کار از سوی کارفرماست که در استرالیا اخراج «dismissal» خوانده می‌شود، و اصطلاح اخراج منصفانه (Fair dismissal) در معنای همان اخراج موجه سیستم قانونی ایران و اخراج غیرمنصفانه (Unfair dismissal) در معنای اخراج ناموجه در سیستم ایران به کار گرفته می‌شود.

در ایران، قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مقررات سختگیرانه و مطلوبی را برای جلوگیری از اخراج‌های غیرقانونی و بی‌رویه کارگران و آسیب دیدن امنیت شغلی ایشان در نظر گرفته است. اطمینان خاطر از داشتن شغلی مناسب و حفظ و استمرار آن را می‌توان امنیت شغلی نامید (هاشمی، ۱۳۸۴: ۲۸۳). قانون کار ایران از لحاظ کاربرد اصطلاحات، دقیق عمل نکرده و بارها به جای اخراج از واژه‌های «فسخ»، «خاتمه قرارداد» و... استفاده نموده که حقوق‌دانان و مراجع حل اختلاف در این خصوص باید با دقت بیشتری عمل کنند و به ماهیت و محتوای امر تا واژگان توجه نمایند. اما در قانون کار استرالیا این‌گونه نیست و اصطلاح در همه جا یکسان است و «dismissal» تنها واژه‌ای است که همواره به کار برده شده است. در قانون ایران واژگان اخراج قانونی و غیرقانونی یا موجه و ناموجه و تعریف آنها به صراحت نیامده و تنها در ماده ۱۶۵ قانون کار واژه اخراج غیرموجه به کار برده شده است. تجربه ثابت کرده است که نادیده گرفتن منافع اجتماعی کارگران، نه تنها به بی‌عدالتی علیه کارگران منجر می‌شود، بلکه جوی از عدم تفاهم و مخاصمه را نیز در محیط کار ایجاد می‌کند (هاشمی، ۱۳۷۰: ۲۴).

قانون‌گذار استرالیا هدف از وضع مقررات حمایتی در مقوله اخراج را به شرح زیر بیان می‌دارد:

- مبارزه با اخراج‌های غیرمنصفانه؛
- تأسیس نهاد حل اختلاف برای رسیدگی به مسائل اخراج؛
- رسیدگی سریع (fast)، انعطاف‌پذیر (flexible) و غیرتشریفاتی (informal)؛
- تأمین جبران خسارت در صورت اثبات غیرمنصفانه بودن اخراج؛
- اولویت بازگشت به کار (reinstatement).

اما در قانون کار ایران در زمان بحث از مسئله اخراج در مواد مرتبط همچون ۲۱، ۲۷، ۱۶۵، هدف و چارچوبی از بیان این مواد و مقررات بیان نمی‌شود. همان‌گونه که می‌دانیم ارائه هدف، چارچوب دقیق نحوه اجرا به مجریان و در تفسیر به مفسران و در قضاوت و رسیدگی به قضات و مراجع رسیدگی را ارائه می‌کند و شایسته است هدف‌گذاری در اصول قوانین در ابتدای قانون و در ابتدای هر بخش بسته به اهمیت آن بخش در مقررات و قوانین ایران وارد گردد. در قانون کار

منصفانه برای اینکه یک فرد در مقابل اخراج از طرف قانون حمایت شود، یک شرط محدودکننده وجود دارد و آن داشتن حداقل سابقه کار است. این سابقه کار درجایی که کارفرما تاجر خرد نباشد، برای کارگر حداقل ۶ ماه و در حالتی که کارفرما تاجر خرد باشد، یک سال در نظر گرفته شده، و این در حالی است که در حمایت از کارگران در ایران چنین شرط محدودکننده‌ای که ممکن است تعداد زیادی از کارگران را بدون چتر حمایتی باقی بگذارد، وجود ندارد.

مسئله بعدی و بسیار مهم حالت‌های اخراج است. در ایران اخراج در یک حالت تعریف شده و آن لغو و فسخ یک‌جانبه ارتباط کاری بدون تمایل کارگر از سوی کارفرما است. این حالت از اخراج در ایران و استرالیا هر دو وجود دارد، اما در قانون کار استرالیا حالت دومی هم برای اخراج در نظر گرفته شده است. در بند ۲ جزء ۳۸۶ قانون کار استرالیا، در حالتی که کارگری خودش استعفا داده، اما معلوم شود که این استعفا و اقدام کارگر ناشی از رفتار و اعمال کارفرما بوده و در واقع کارگر به این استعفا و خروج از کار مجبور شده است نیز اخراج تلقی می‌شود. این مورد که استعفای تحت فشار را نیز اخراج قلمداد می‌نمایند، از زمان اعمال قانون کار منصفانه پدید آمده و بر آن تأکید شده است (Chapman, 2009:750). برابر بند ۲ جزء ۳۸۶ قانون کار استرالیا، کارگران مشغول در کارهایی با مدت معین یا انجام کار معین یا کار فصلی، اگر کارفرما پس از پایان مدت و انجام کار و یا پایان فصل، رابطه کار با ایشان را پایان دهد، این عمل اخراج محسوب نمی‌شود.

قوانین کار ایران و استرالیا در این خصوص دقیقاً با هم منطبق و یکسان عمل کرده‌اند. مورد بعدی که در جزء ۳۸۶ قانون کار استرالیا با عنوان اخراج نشدن آمده است، حالتی است که فردی که کارآموز محسوب می‌شده و کار وی به دوره کارآموزی محدود بوده و کارفرما در پایان دوره کارآموزی به کار وی پایان داده است، این مسئله در هر دو سیستم اخراج تلقی نمی‌شود.

۲. موارد و معیارهای اخراج غیرقانونی در دو قانون

هر دو قانون مواردی را تحت عنوان اخراج ناموجه قید نموده‌اند، اما پس از مطرح کردن موارد اخراج ناموجه، قانون‌گذار ایران به بیان مواردی در اخراج موجه می‌پردازد، اما قانون کار استرالیا چندان به طرح علل موجه توجهی ندارد و برای کلیه موارد اخراج، ملاک‌ها و مواردی را طرح می‌کند که تضمین نماید اخراج نامنصفانه‌ای صورت نمی‌گیرد و اگر بگیرد، کارفرما محکوم خواهد شد. اخراج ناموجه پدیده‌ای است که بر روی کارگر، کارفرما و خانواده کارگر و جامعه تأثیر می‌گذارد (Alkiyumi, 2013: 48).

اکنون نگاه کوتاهی بر مفهوم اخراج ناموجه در استرالیا و سپس در ایران انداخته، این موارد را مقایسه کرده، تطبیق خواهیم داد.

در قانون کار منصفانه، زمانی که در جزء ۳۸۵ معنا و موارد اخراج غیرمنصفانه اعلام می‌شود،

اولین معیار این است که احراز شود فرد از لحاظ قانون اخراج‌شده (dismissed) محسوب می‌گردد، چراکه بسیاری از موارد در قانون کار استرالیا اخراج محسوب نمی‌شود. سپس قانون‌گذار معیار اصلی خود را بیان می‌دارد که اخراج انجام‌شده نباید تندروانه، ناعادلانه (Unjust) و نامعقول (unreasonable) باشد که در جزء ۳۸۷ برای ارائه چارچوبی از این سه مفهوم به مواردی همچون داشتن دلیل موجه مرتبط با وضعیت و رفتار کارگر که بر رفاه و امنیت و سلامت دیگران تأثیر داشته، اعلام دلیل به کارگر، دادن مهلت به کارگر برای ارائه دفاع از خود، دادن حق دفاع به کارگر از طریق داشتن نماینده و مشاور، دادن اخطار کتبی به کارگر در جهت اخراج، اندازه تجارت کارفرما و غیره اشاره دارد و رعایت موارد یادشده را نشانه رعایت سه فاکتور قانونی می‌داند. البته در بند آخر، کمیسیون رسیدگی‌کننده در انتخاب سایر معیارها آزاد دانسته شده است. اخراج فوری پیش‌بینی‌شده در قانون اخراج منصفانه در تجارت‌های خرد و پروسه اخراج در آن قانون بسیار متفاوت و مورد انتقاد است. برابر این حالت از اخراج، اگر کارفرما به‌طور معقول متقاعد گردد که رفتار و عمل کارگر به اندازه‌ای جدی و پرخطر است که اخراج فوری وی را توجیه می‌کند، می‌تواند بی‌درنگ و بدون اخطار، کارگر را اخراج نماید. در قانون کار منصفانه، عنوانی از اخراج موجه تعریف شده است که کاهش نیروی صادقانه نام دارد و آن جایی است که کارفرما دیگر نیازی به انجام آن کار - نه از جانب این کارگر و نه هیچ‌کس دیگری - ندارد و این مسئله به علت تغییرات اجرایی و شغلی در تجارت کارفرما صورت گرفته است. در قانون کار منصفانه، برای اخراج ۱۵ نفر یا بیشتر کارگران باید اولاً دلیل خاصی در مسائل اقتصادی، ساختاری، تکنولوژی و... وجود داشته باشد و دیگر اینکه این دلیل به «کانون مرکزی»^۱ (centre link) اعلام شود. ضمناً باید کارفرما از نهادهای کارگری در راستای کاهش آسیب به کارگران، أخذ مشورت و مساعدت کند. اما در ایران این مسئله زیر عنوان اخراج به دلایل اقتصادی، ساختاری و... قرار می‌گیرد و تشریفات ویژه خود را دارد. از سوی دیگر در ایران، نمونه‌ای از اخراج فوری دیده نمی‌شود و اساساً قانون‌گذار در ایران چنین حقی را حتی در جرایم عمده و مهم به کارفرما اعطا نکرده است. در هر دو سیستم هدف این است که از اقدامات خودسرانه کارفرمایان و اخراج کارگران بر اساس میل شخصی و بدون دلیل و عذر موجه قانونی جلوگیری شود.

در قانون کار ایران اصل بر ناموجه بودن اخراج است. در این قانون در حمایت از کارگران تغییر وضع مالکیت کارگاه به هر دلیل نمی‌تواند موجب اخراج کارگران گردد و با عنایت بر امکان فروش یک کارگاه، تغییر نوع تولید، ملی شدن و یا فوت مالک، حق کارگران بر ادامه کار حفظ شده که این امری حمایتی و مفید است.

۱. کانون مرکزی، یک سازمان حقوق بشری در راستای حمایت از مردم است که در روابط کار نیز در باب حمایت از کارگران وظایفی را برعهده دارد.

از سوی دیگر در تمام مقررات کار دنیا و مصوبات سازمان بین‌المللی کار، کارگران دارای مرخصی‌هایی اعم از مرخصی استحقاقی، استعلاجی و یا بارداری هستند که در ایران اخراج کارگر در طول مدت استفاده از این مرخصی‌ها ناموجه و غیر قانونی است.

اساساً اخراج زمانی غیر قانونی است که عذر آن موجه و قانونی نباشد؛ برای نمونه، چون در قوانین اساسی و کار ایران به برابری انسان‌ها تأکید شده است، کارفرما نمی‌تواند کارگری را به صرف داشتن نژاد، زبان یا رنگ خاص اخراج نماید. نمونه دیگر این است که به لحاظ حمایت قوانین اساسی و کار از تشکیلات واحدهای صنفی، کارفرما نمی‌تواند کارگری را به صرف عضویت و یا فعالیت در اتحادیه‌ها و یا تشکیلات کارگری اخراج نماید، زیرا عمل کارگر دارای ریشه و حمایت قانونی است.

در برخی حالات، قانون‌گذار با رعایت شرایطی اخراج را موجه می‌داند؛ برای نمونه، زمانی که کارگری توقیف شده و توقیف وی به محکومیت وی انجامیده است، اخراج قانونی است. ولی این جمله مفهوم مخالف هم دارد و اگر توقیف به محکومیت منجر نگردد، اخراج قانونی نیست.

در مجموع، هر زمان کارگر اعمال حقی از حقوق مقرر در قوانین را از کارفرما طلب کند و به لحاظ آن اخراج شود، این اخراج قطعاً غیر قانونی است؛ لذا زمانی که کارگری اعمال ماده ۴۸ قانون کار و بیمه شدن را از کارفرما خواسته ولی اخراج شده است، می‌تواند با مراجعه به نهادهای حل اختلاف حکم بازگشت به کار با اعمال بیمه را دریافت دارد.

قانون کار ایران در سال‌های اخیر با قوانینی همچون قانون رفع موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی و یا قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر، اصلاحاتی در بحث اخراج داشته است. در این قوانین بحث فسخ توافقی آمده که به معنای توافق طرفین رابطه کار در آغاز کار و انعقاد قرارداد است. شاید در نظر قانون‌گذار غیرقابل فسخ بودن قرارداد کار در واقع، یک عامل بازدارنده و مانع تداوم و توسعه تولید و سرمایه‌گذاری بوده است (پورارشاد، ۱۳۸۷: ۸۸) که این موضوع از سوی فعالان جامعه کارگری و استادان حقوق کار مورد انتقادات زیادی قرار گرفته اما متأسفانه همچنان باقی است. این فسخ از لحاظ عملی و در عالم واقع، راه‌حلی خواهد شد برای کارفرمایان که به آنان امکان می‌دهد از مقررات حمایتی اخراج فرار کنند (عراقی، ۱۳۹۶: ۲۹۴). در قانون کار استرالیا همچنین حق فسخی قید نشده، چراکه تماماً معنا و مفهوم مقررات اخراج در قانون کار را از بین خواهد برد و اساساً مقررات قانون کار باید جنبه آمرانه داشته باشد تا طرفین نتوانند برخلاف آن تراضی کنند (موسوی، ۱۳۷۹: ۱۰۰)، و جا دارد که به لغو این نوع حق فسخ که فاقد هرگونه توجیه و مستندی است اقدام گردد، در غیر این صورت مجبوریم پس از سال‌ها قربانی شدن کارگران، به اصلاح آن بپردازیم.

موارد تقریباً مشابه دو قانون در اخراج غیرقانونی شامل اخراج کارگر در دوره مرخصی استعلاجی، اخراج در دوره بارداری، اخراج به دلیل رنگ، نژاد، سن و ... اخراج به دلیل

درخواست‌های قانونی، اخراج به دلیل عضویت در تشکل‌های کارگری و عمل به‌عنوان نماینده کارگران، عدم پذیرش کارگر بعد از دوران تعویق و اخراج به دلیل اتهامی که به محکومیت قطعی منجر نشده است، می‌باشد. تعریف و موارد اخراج ناموجه در استرالیا تعریف جدیدی نیست و در زمان مقررات سابق هم همین‌گونه بوده است (Malone, 2011: 9).

۳. مطالعه تطبیقی تشریفات لازم در اخراج در دو قانون

در نظام‌های قانونی دنیا، اغلب در کنار داشتن عذر و دلیل موجه و معقول در اخراج کارگر، رعایت تشریفات خاصی نیز لازم شمرده شده است. اولین لازمه اخراج منصفانه در قانون کار استرالیا، شرط دادن اخطار کتبی با ذکر دلیل به کارگر است. این موضوع در قانون کار استرالیا در حدی مهم و حساس است که نه در بحث اخراج، بلکه در بحث استانداردهای استخدام آمده است. ولی این اخطار به تمام کارگران با هر میزان از سابقه باید داده شود و ضمناً حتماً باید کتبی باشد. زمان این اخطار از حداقل یک هفته قبل در کارگران با کمتر از یک سال سابقه و حداکثر ۴ هفته قبل در کارگران با بیش از پنج سال سابقه کار است. این فرصت برای دفاع کارگران از خویش در نظر گرفته شده است و این دفاع نباید صوری و ظاهری باشد، به همین دلیل در بسیاری از کشورها اقدامات و مقرراتی پیش‌بینی شده است که به‌موجب آن دفاع کارگر واقعی باشد (طاهری، ۱۳۹۳: ۴۷۱). اما در مقام مقایسه با نظام حقوقی کار ایران، متأسفانه در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به لزوم اخطار کتبی اخراج و مدت زمان آن اشاره‌ای نشده، و این درحالی است که لزوم اخطار و اعلام کتبی ۱۵ روز قبل از اخراج، در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در خاتمه دادن به قراردادهای نامحدود الزامی بوده است. نکته جالب اینست که در برخی کشورها اعلام قبلی برای هردو طرف رابطه کار لازم است، برای مثال، در مقررات کار آلمان پایان بدون اخطار، اساساً برای هردو طرف غیرممکن است (محمودی، ۱۳۹۴: ۲۷۹).

تشریفات دیگری که در برخی سیستم‌های حقوقی برای یک اخراج موجه و قانونی الزامی است، مسئله اخذ مجوز اخراج از نهادهای پیش‌بینی‌شده قانونی است. لذا در ایران برای اخراج موجه کارگر، حتماً باید از نهادهای صلاحیت‌دار مجوز اخذ نمود و این نهادها در قانون به ترتیب شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و هیئت تشخیص هستند. البته هیئت تشخیص که اصولاً مرجع تشخیص حل اختلاف کارگر و کارفرماست، نه به‌عنوان رسیدگی به دعوی، بلکه با عنوان مرجع تشخیص درستی دلایل کارفرما، نظر مثبت خود را اعلام می‌کند (زراعت و معین، ۱۳۸۹: ۱۳۹). اما وضعیت در استرالیا به‌گونه‌ای دیگر است. در این کشور کارفرما پس از اخطار کتبی و قبلی، دیگر نیازی به اخذ مجوز از مرجع خاصی ندارد. تنها در یک حالت، قانون کار استرالیا قبل از اخراج، الزام به اخذ مجوز و نیز مشورت را لازم دانسته و آن در زمانی است که کارفرما

می‌خواهد بیش از ۱۵ کارگر را اخراج نماید که این حالت، قانون أخذ مجوز از «قانون مرکزی» و مشورت کردن با نهادهای کارگری را ضروری دانسته است. اما در ایران یک مورد دیگر نیز در تشریفات فسخ قرارداد کار به چشم می‌خورد و آن زمانی است که کارفرما به قصد به‌روزرسانی و اصلاح ساختار کارگاه یا کارخانه‌اش می‌خواهد کارگرانی را اخراج نماید. این نوع اخراج در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ پیش‌بینی نشده بود، اما در سال ۱۳۹۴ بندی مشابه با این موضوع در قانون موسوم به «قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور» به تصویب رسید. لذا اکنون در راستای اخراج کارگران از سوی کارفرما به دلیل مشکلات اقتصادی و نیز به‌روزرسانی و اصلاح ساختار، کارفرما دو راه دارد؛ یا اینکه موفق به توافق و انعقاد قرارداد سه‌جانبه با تشکل کارگری و نماینده اداره کار محل می‌شود و مطابق قرارداد سه‌جانبه، مدت زمان تعلیق قرارداد کاری و یا تعداد کارگران اخراجی معین و پس از انجام اصلاحات وفق آن قرارداد، کارگران تعیین می‌شوند و به کار بازمی‌گردند و یا اینکه کارفرما باید تشریفات ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور را رعایت کند. در ماده ۹ نیز اولین راهکار توافق کارفرما و تشکل کارگری در تعیین نیروی کار مازاد قید شده است که با این توافق، کارگران اخراج‌شده می‌توانند تحت پوشش بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹ قرار بگیرند. ولی در صورت عدم توافق موضوع با دیدگاه‌های طرفین، به کارگروهی مستقل از نمایندگان دولت اعم از وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، سازمان تأمین اجتماعی و تشکل‌های عالی کارفرمایان و کارگران ارسال می‌گردد و حسب نظر کمیته یادشده کارگران با پرداخت حق سنوات تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. با نگاهی بر قانون کار منصفانه استرالیا، در این سیستم قانونی، اساساً موضوع به‌روزرسانی و نوآوری به‌عنوان موضوعی خاص و دارای تشریفات ویژه در نظر گرفته نشده است؛ این موضوع تحت عنوان کاهش نیروهای صادقانه قرار می‌گیرد.

آخرین موضوع در بحث تشریفات اخراج، مسئله‌ای است که در قانون کار استرالیا، خسارت اخراج (dismissal damage) نامیده شده است. در استرالیا کارگری که کمتر از یک سال سابقه کار دارد، خسارت اخراج دریافت نمی‌کند. پیش‌بینی قانون کار در این کشور، حداکثر مقدار خسارت اخراج به میزان چهار هفته حقوق پایه به کسانی است که سابقه ده سال به بالا دارند. البته برابر قانون، خسارت اخراج در موارد خاصی قابل پرداخت است و تنها در دو حالت که کارفرما در پایان دادن به کار کارگر پیش‌قدم شده است و به کار وی نیاز ندارد و نیز پایان رابطه کار به دلیل ورشکستگی و افلاس کارفرما، لزوم به پرداخت آن وجود دارد. در ضمن به کارگر کارآموز و کارگرانی که کارفرمای آنها صاحب تجارت خرد است، خسارت اخراج تعلق نمی‌گیرد. اما در قانون کار ایران عنوان خسارت اخراج وجود ندارد. در اخراج‌های ناموجه هم شرایط بدین‌گونه است که یا کارگر به کار اعاده می‌گردد و مدت اخراج جزء سابقه کاری وی تلقی

می‌شود و یا اینکه کارگر نمی‌خواهد به واحد یادشده بازگردد و وفق تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار، کارفرما موظف به پرداخت ۴۵ روز حقوق نسبت به هر سال خدمت به وی است.

۴. تشکیلات، وظایف و نحوه حل اختلاف در قوانین کار ایران و استرالیا

بروز اختلاف میان افرادی که حقوق و تکالیف متقابل و تنگاتنگی دارند، همیشه محتمل است. روابط کارگر و کارفرما نیز از این امر مستثنی نیست (رفیعی، ۱۳۹۷: ۲۹۲). نهادهای حل اختلاف یادشده در فصل نهم قانون کار ایران، هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف هستند. اختلافات بین کارگر و کارفرما از طریق سازش و در صورت عدم سازش از طریق این هیئت‌ها رسیدگی می‌شود (استوار سنگری، ۱۳۹۶: ۲۱۱).

زمانی که مسئله در هیئت حل اختلاف رسیدگی می‌گردد، نظر و رأی هیئت قطعی است. در نظام حقوقی ایران هرچند که نظر هیئت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است، اما نهاد قضایی دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی مجدد و آن هم دومرحله‌ای به آرای قطعی را دارد. اما در استرالیا و در قانون کار منصفانه مصوب ۲۰۰۹ در خصوص نحوه حل اختلاف روابط کار، تعیین تکلیف شده و این مهم برعهده کمیسیون کار منصفانه (Fair work commission) قرار گرفته است. کمیسیون کار منصفانه یک نهاد شبه قضایی است؛ یعنی ترکیبی از یک اداره و یک دادگاه است و نمی‌توان آن را کاملاً قضایی و یا کاملاً اداری تلقی نمود. در کنار کمیسیون کار منصفانه، طرفین رابطه کار حق شکایت از مسئله حل اختلاف را با شرایطی خاص در دادگاه فدرال استرالیا دارند. دادگاه فدرال عالی‌ترین دادگاه این کشور محسوب می‌شود که در زمینه مسائل حقوق کار شعبه‌هایی تحت عنوان شعب کار منصفانه (Fair work division (FWD)) در آن وجود دارد. اما در مقام مقایسه و تطبیق دو نظام حقوقی ایران و استرالیا در مسئله وظایف و تشکیلات مراجع حل اختلاف می‌توان بیان داشت که در هر دو کشور نهادهای تخصصی وجود دارد. اما در استرالیا در کنار این کمیسیون تخصصی، شعب ویژه دادگاه فدرال که دادگاه عمومی‌اند نیز صالح به رسیدگی هستند. البته نمی‌توان در هر دو جا هم‌زمان اقامه دعوی نمود.

در هر دو سیستم، رسیدگی و طرح دادخواست تقریباً ارزان و قابل دسترسی است. در ایران به دلیل کم‌رنگ بودن نقش تشکل‌های کارگری و نیز محسوس نبودن نقش پیمان‌های جمعی، مرجع رسیدگی به اختلافات فردی و جمعی یکسان است، در استرالیا نیز نهادهای حل اختلاف صلاحیت رسیدگی به هر دو نوع دعوی را دارند (ابدی و ادریسیان، ۱۳۹۵: ۳۹۴). از سوی دیگر، متأسفانه رسیدگی بسیار طولانی دیوان عدالت اداری اصل مهم سرعت رسیدگی در اختلافات کار را زیر سؤال برده است که به نظر می‌رسد باید در خصوص اختلافات کار فوریت و سرعت رسیدگی رعایت شود. در هر دو سیستم ایران و استرالیا باید طرف شاکی دادخواست تقدیم

نماید و یا در واقع فرمی را پر کند. در استرالیا، فرم پر شده را می‌توان به کمیسیون کار منصفانه تحویل داد و یا آن را پر کرد و پست یا حتی ایمیل نمود. از سوی دیگر، امکان ثبت درخواست به صورت تلفنی هم مقدور است و از طریق سایت به صورت آنلاین نیز می‌توان فرم را پر و ارسال کرد. اما در ایران فرم باید پر شود و به صورت دادخواست به اداره کار تقدیم گردد.

مسئله بعد فرصت و زمان طرح دادخواست یا درخواست است. در استرالیا برای طرح شکایت در اخراج نامنصفانه فرصت ۲۱ روزه از زمان اخراج در نظر گرفته شده، اما در ایران، به فرجه زمانی محدودی برای طرح دادخواست از اخراج اشاره نشده است. این مطلب اگر از دیدگاه کارگران ملاحظه شود، بسیار مطلوب است، اما زمانی که از سوی کارفرما به این موضوع نگاه می‌کنیم، توجیه چندانی ندارد. در سیستم ایران محدودیتی برای سابقه کار در طرح دادخواست وجود ندارد، اما در استرالیا این محدودیت وجود دارد و در این خصوص قانون ایران حمایتی تر و بسیار مطلوب‌تر است.

در استرالیا در کمیسیون کار منصفانه دو شیوه رسیدگی وجود دارد؛ اول از طریق غیر از داوری (Arbitration)، و دوم رسیدگی از طریق داوری. کمیسیون کار منصفانه، نخست از روش اول شروع به کار و حل اختلاف می‌نماید، یعنی جلسات را با هدف حل اختلاف تشکیل می‌دهد که این جلسات محرمانه و خصوصی هستند. در صورت عدم حصول توافق، کمیسیون کار منصفانه این موضوع را که با وجود تمامی تلاش‌ها به سازش نینجامیده است، گواهی و به طرفین تسلیم می‌نماید. اما پس از صدور این گواهی در کمیسیون کار منصفانه، طرفین دعوی دارای انتخاب‌هایی می‌شوند و می‌توانند مسئله را به صورت داوری به کمیسیون کار منصفانه بسپارند که نتیجه داوری برای ایشان لازم‌الاجرا است. البته ارجاع به داوری صرفاً با توافق هر دو طرف اختلاف امکان‌پذیر خواهد بود (Robertson, 2018: 2)، و با در دست داشتن این گواهی و انضمام آن به دادخواست، پرونده به شعب کار منصفانه دادگاه سپرده و در آنجا رسیدگی می‌شود.

در این قسمت به بررسی شیوه‌های رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار در ایران پرداخته می‌شود. برابر ماده ۱۵۷ در هر نوع اختلاف در وهله اول باید سعی در سازش گردد. سازش مدنظر قانون ایران هم در استفاده از شیوه آن و هم در حصول نتیجه یا عدم وصول آن، اختیاری است، اما سازش مدنظر قانون کار استرالیا در استفاده و لزوم طی آن اجباری است، منتها در حصول نتیجه و رسیدن به سازش، اجباری در کار نیست. با ملاحظه قانون کار ایران، شیوه داوری در این قانون به کار نرفته است. آنچه در مراجع حل اختلاف ایران بررسی می‌شود، دو چیز است؛ اول وجود عذر موجه و قانونی، و دوم رعایت تشریفات. افراد میزان زیادی از زندگی خود را در کار می‌گذرانند، لذا کارفرما نباید بدون دلیل معتبر کارگر را اخراج نماید (Painter and holmes, 2002: 456).

عمده‌ترین تشریفات اخراج در ایران، أخذ مجوز اخراج از نهادهای پیش‌بینی شده است. لذا اگر

حتی کارفرما عذر بسیار موجهی برای اخراج کارگر داشته باشد، ولی از مراجع ذی‌صلاح مجوز اخذ نکرده باشد، اخراج وی ناموجه و فاقد اثر است. اما آنچه در کمیسیون کار منصفانه و دادگاه ذی‌صلاح کار در استرالیا رسیدگی می‌شود اندکی متفاوت است. در مراجع استرالیا، نخست تشریفات اخراج اعم از رعایت فرجه زمانی و اخطار قبلی در اخراج بررسی می‌گردد و سپس به مسئله اخراج شدن، خسارت اخراج و کاهش نیرو توجه می‌شود. ضمناً در مراجع حل اختلاف کار استرالیا سه معیار مهم در هر پرونده لحاظ می‌شود و آن، عادلانه بودن، تندرانه (harsh) نبودن و معقول بودن اخراج است؛ لذا نحوه رسیدگی در دو سیستم تفاوت‌های پیش‌گفته را دارد.

۵. بررسی تطبیقی نتایج حاصل از رسیدگی و شیوه‌های جبران خسارت در مراجع حل اختلاف کار دو کشور

ایجاد اختلاف در رابطه کاری امری اجتناب‌ناپذیر است. هر جا فردی در برابر فرد دیگری یا گروهی در برابر گروه دیگری حقی دارد یا تکلیفی برعهده‌اش است، به‌آسانی می‌توان حدس زد که بر سر حدود این حق و یا آن تکلیف بینشان اختلاف درمی‌گیرد (عراقی، ۱۳۶۸: ۸۸). لذا تشکیل مراجع حل اختلاف کار ضروری است. پس از طی پروسه تقدیم دادخواست و رسیدگی، آنچه حاصل می‌شود، تشخیص نوع اخراج است. در اخراج قانونی در هر دو کشور، خاتمه قرارداد از جمله آثار حقوقی است. اما اخراج موجه آثار مالی هم دربر دارد و کارفرما موظف به پرداخت حقوق معوق کارگر در دوران کار و نیز مبلغ معادل مرخصی‌های استحقاقی است. عمده آثار اخراج در قانون کار ایران در مواد ۲۷ و ۱۶۵ آمده است. لذا در اخراج موجه در سیستم حقوقی ایران، علی‌رغم قانونی بودن اخراج، کارفرما ملزم به پرداخت حقوق و مطالبات معوق کارگر و پرداخت حق سنوات به وی است. در استرالیا نیز همچون ایران، اخراج منصفانه کارگر به حق و مطالبات معوق سابق وی لطمه‌ای وارد نمی‌آورد و باید پرداخت شود. اما در اخراج ناموجه شرایط به‌گونه‌ای دیگر است و میل و درخواست کارگر در هر پرونده می‌تواند نتایج و آثار رسیدگی را تغییر دهد و قانون کار ایران و استرالیا هم با رعایت شروط سازمان بین‌المللی کار در بحث جبران خسارت برای کارگر، هم اعاده به کار و هم دریافت غرامت (compensation) را پیش‌بینی کرده‌اند. اما زمانی که اخراج ناموجه و نامنصفانه تشخیص داده می‌شود، درواقع قرارداد کار اعتبار حقوقی خود را حفظ می‌کند، مگر آنکه کارگر خودش مایل به ادامه کار نباشد. از ماده ۱۶۵ قانون کار ایران برداشت می‌شود که حکم اصلی و اولیه در اخراج ناموجه، بازگشت به کار است. این امر مورد تأیید سازمان بین‌المللی کار است و همین اولویت در قانون کار استرالیا نیز وجود دارد. در استرالیا مهم این است که حکم بازگشت به کار اجرا شود و کارگر به‌طور واقعی به کار بازگردد (Hodges, 2009: 250).

اما در خصوص پرداخت غرامت، قانون کار ایران ساکت است و به جای غرامت و خسارت اخراج در این قانون از واژه حق سنوات استفاده شده است. حق سنوات در حالت عادی معادل یک ماه آخرین حقوق به ازای هر سال سابقه کار است، اما در تبصره ماده ۱۶۵ در اخراج ناموجه میزان آن به ۴۵ روز دستمزد و حقوق به ازای هر سال افزایش یافته و این دقیقاً به دلیل اخراج ناموجه کارگر است. پس تنها تفاوت مبلغ ۱۵ روز به ازای هر سال خدمت، تفاوت میان حق سنوات دو نوع اخراج قانونی و غیرقانونی در ایران است!

در استرالیا نیز زمانی که کارگر تمایلی به بازگشت به کار ندارد و یا کمیسیون و دادگاه رسیدگی کننده بازگشت به کار را صلاح نمی داند، حکم به پرداخت غرامت می دهد. قانون گذار برای پرداخت غرامت حداقلی تعیین نکرده، اما حداکثر میزان آن را معادل ۲۶ هفته حقوق قبل از اخراج تعیین نموده است. برابر تحقیقات به عمل آمده، اولاً کارگران خودشان تمایل زیادی به بازگشت به کار ندارند، ثانیاً کارفرمایان با بیان عذر نبود اعتماد، به بازگشت کارگر مایل نیستند. این دو موضوع به کاهش شدید اجرای دستور بازگشت به کار و افزایش دستور پرداخت غرامت منتهی شده است (Howe, 2011: 12). پس می بینیم در قانون کار استرالیا در اخراج نامنصفانه تدابیر بیشتری به نفع کارگر در نظر گرفته شده است. اما در قانون ایران هم در مرحله بازگشت به کار چندان ضمانت اجرایی وجود ندارد و هم در پرداخت خسارت و غرامت ماده ای دیده نمی شود و هرچه هست خلاصه می شود در همان تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار با عنوان حق سنوات به میزان ۴۵ روز به ازای هر سال سابقه کار، که اصلاً سبب امتناع کارفرما از اخراج ناموجه و جلوگیری از اخراج های خودسرانه نمی شود که این امر نیاز به اصلاح دارد.

۶. بررسی میزان مطابقت مقررات دو قانون در باب اخراج ناموجه با

معیارهای سازمان بین المللی کار

در این بخش، هدف این است که بدانیم مقررات سازمان بین المللی کار در خصوص اخراج کارگر، چه مواردی را الزامی می داند، و سپس اینکه آیا قوانین ایران و استرالیا با آن موارد تطابق دارد یا خیر؟ روند اصلی کار در سازمان بین المللی کار این گونه است که در مسائل مختلف کنوانسیون تصویب می کند و اعضا مختارند که به آن ملحق شوند یا نشوند، اما اگر ملحق شوند سازمان بر پیروی از آن کنوانسیون نظارت می کند (Davies, 2004: 55). در ضمن از سال ۱۹۹۸، این سازمان حق های کاری و اصلی بنیادین را مورد شناسایی قرار داده است (Craig and Lynk, 2006: 10). در سال ۱۹۸۲، دو سند به نام های توصیه نامه پایان استخدام به شماره ۱۶۶ و مقاله نامه پایان استخدام به شماره ۱۵۸، اسناد بین المللی در خصوص پایان دادن به اخراج و معیار در این خصوص محسوب می شوند.

۶.۱. میزان مطابقت موارد منع اخراج در دو کشور مورد مطالعه با مقررات

سازمان بین‌المللی کار

- منع اخراج به دلیل عضویت یا شرکت در غیر ساعات کار در اتحادیه‌های کارگری و نیز نمایندگی کارگران.
- در بحث پایان غیرقانونی کار در قانون استرالیا آمده است که عضویت یا مشارکت و نیز نمایندگی کارگران نمی‌تواند دلیل موجهی برای پایان رابطه کار باشد.
- در ایران نیز برابر قانون اساسی، عضویت و یا مشارکت و نمایندگی کارگران نمی‌تواند دلیل موجهی برای اخراج باشد، اما در این خصوص نیاز به صراحت در بیان و اصلاح قانون کار داریم تا با این صراحت قانونی جای هیچ شبهه‌ای باقی نماند.
- منع اخراج به دلیل مرخصی بارداری و یا غیبت موقت به لحاظ بیماری یا آسیب‌دیدگی. با تأمل در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و قوانین تأمین اجتماعی ایران و نیز ملاحظه قانون کار منصفانه مصوب ۲۰۰۹ در استرالیا، به این نتیجه می‌رسیم که در هر دو قانون موضوعات پیش‌گفته رعایت شده است.
- منع اخراج به دلیل رنگ، نژاد، جنسیت، وضعیت تأهل، مسئولیت خانوادگی، بارداری، مذهب، عقیده سیاسی، ریشه اجتماعی و سن.
- نه تنها قانون استرالیا تمامی فاکتورهای موردنظر سازمان بین‌المللی کار را قید کرده، بلکه با ارائه دو فاکتور (ناتوانی جسمی و روحی و نیز گرایش جنسی) میزانی نیز پیشرفته‌تر از سازمان بین‌المللی کار با مسئله برخورد کرده است. اما در قانون کار ایران، این مطلب که اخراج به این دلایل غیر قانونی باشد به صراحت نیامده است، اما با استناد به اصول قانون اساسی و ماده ۶ قانون کار، منع آن استنباط می‌شود.
- منع اخراج به دلیل شکایت از کارفرما.
- در قانون کار منصفانه در این خصوص در جزء ۷۷۲ آمده است که طرح شکایت از کارفرما یا شرکت در جلسه دادگاه به‌عنوان شاهد یا ارائه دلیل علیه وی در نقض قانون و مقررات، نمی‌تواند عاملی موجه در اخراج کارگر باشد. اما در قانون کار ایران این عامل به صراحت نیامده و اخراج به این لحاظ منع نشده است. قانون ایران تنها عوامل موجه را بیان داشته و چند عامل ناموجه را برای نمونه ارائه داده است؛ لذا چون این عامل جزء عوامل موجه اخراج نیست، اخراج به دلیل آن هم موجه محسوب نمی‌شود.
- منع اخراج به دلیل وظایف اجتماعی.
- در استرالیا هم اخراج به دلیل وظایف اجباری اجتماعی همچون نظام وظیفه منع قانونی دارد و هم در برخی مسئولیت‌های اجتماعی در حالات خاص و یا ضروری که در آنها به کارگر

حق استفاده از مرخصی داده شده است. در قانون ایران برابر ماده ۱۹، در دوران نظام وظیفه قرارداد کار کارگر معلق می‌شود، اما در خصوص مسئولیت‌های اجتماعی خاص و یا اضطراری در ایران مرخصی خاصی وجود ندارد.

۶.۲. میزان مطابقت تشریفات اخراج در دو کشور مورد مطالعه با مقررات سازمان بین‌المللی کار

- داشتن دلیل معتبر از سوی کارفرما از باب رفتار یا عمل کارگر برای اخراج. هردو قانون به آن عنایت داشته‌اند و قانون کار ایران با سختگیری بیشتر حتی این دلایل معتبر و موجه را به‌طور منحصر اعلام نموده است.
 - لزوم اخطار و تذکرات کتبی کارفرما به کارگر در خصوص سوء رفتار و عدم انجام کار به نحو مطلوب.
- لزوم اعطای فرصت اصلاح به کارگر در ماده ۲۷ قانون کار ایران در خصوص عدم رعایت آیین‌نامه‌های انضباطی و یا قصور در انجام وظایف محوله، که این موضوع در قانون استرالیا نیز در دو جا آمده است. لزوم ارسال اخطار کتبی، قبلی و مستدل در خصوص اخراج به کارگر و دادن فرصت دفاع به وی. متأسفانه در قانون کار فعلی ایران لزوم اعلام قبلی و مستدل قید نشده که مضرات زیادی هم برای کارگران ایرانی دارد، اما در استرالیا کاملاً رعایت شده است، مگر در اخراج‌های فوری.

۶.۳. میزان مطابقت مقررات حل اختلاف کار در دو کشور ایران و استرالیا با مقررات سازمان بین‌المللی کار

- امکان دادخواهی از باب اخراج ناموجه از سوی کارگر و وجود مراجع حل اختلاف بی‌طرف. با مراجعه به هردو سیستم قانونی درمی‌یابیم که هم در ایران و هم در استرالیا نهادهای حل اختلاف در خصوص رسیدگی در این باره وجود دارد و ضمناً در هردو نظام به کارگران حق شکایت از مسئله اخراج ناموجه و غیرمنصفانه داده شده است.
- جبران خسارت از طریق حکم بازگشت به کار و یا پرداخت غرامت. در اخراج‌های ناموجه و غیرمنصفانه با اولویت حق بازگشت به کار با ملاحظه دو قانون، بازگشت به کار و پرداخت غرامت در هردو سیستم پیش‌بینی شده است.
- پرداخت خسارت اخراج. خسارت اخراج در ایران پیش‌بینی نشده است، اما در استرالیا وجود دارد.

مطلب آخر در مورد حق اعتصاب است که هردو کشور در خصوص آن نواقصی دارند. در استرالیا حق اعتصاب شناسایی شده، ولی محدود است. در قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ حتی به صراحت از آن سخن گفته نشده و از آن با عنوان «تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه» و یا «کاهش عمدی تولید» یاد شده است (رنجبری، ۱۳۸۹: ۹۰). متأسفانه در لیستی که سازمان بین‌المللی کار ارائه داده و کشورهایی را که حق اعتصاب دارند معرفی کرده است، نام کشور استرالیا هم به چشم نمی‌خورد؛ البته استرالیا تنها خاطی این مسئله نیست (Guidice, 2015: 27).

نتیجه

بررسی تطبیقی موضوعات در چند سیستم حقوقی فواید بسیاری دارد؛ همچون نمایان شدن ضعف‌ها و نقاط قوت، امکان الگوبرداری سیستم‌ها از هم و به دست آوردن راهکار در مسائل و مشکلات قانون هر کشور. در این نوشتار برای مقایسه و تطبیق مسئله اخراج در قانون کار ایران، قانون کار استرالیا انتخاب شده است. یکی از دلایل این انتخاب اینست که اقتصاد در استرالیا مختلط است، به این معنا که ویژگی‌های اقتصادهای آزاد و سرمایه‌داری و نیز اشتراکی و سوسیالیستی هردو در آن در بخش‌های مختلف به چشم می‌خورد و در این چنین دولت‌هایی غالباً مقررات کار نیز همین تعادل و تناسب را دارا هستند. از سوی دیگر، استرالیا جزء کشورهایی است که سازمان بین‌المللی کار اغلب مقررات آن را مطلوب دانسته است.

اولین تفاوتی که میان این دو سیستم قانونی در مسئله اخراج رؤیت شد، تفاوت در مفهوم اخراج شدن است که در استرالیا هم شامل ختم رابطه کار از سوی کارفرما به‌طور یک‌سویه است و هم زمانی که کارگر تحت فشار کارفرما استعفای اجباری (forced resignation) می‌دهد، ولی در قانون کار ایران برای مفهوم اخراج تنها معنای اول در نظر گرفته شده، و این در حالی است که استعفاهای اجباری یک واقعیت در رابطه کاری‌اند و باید در قوانین کار پیش‌بینی و با آن‌ها از طریق اخراج قلمداد کردنشان، مبارزه شود.

از سوی دیگر، هدف قوانین کار دو کشور در بحث اخراج مشترک است. هردو قانون در صدد جلوگیری از اخراج‌های خودسرانه و حمایت از امنیت شغلی کارگران‌اند. قانون کار ایران کلیه اخراج‌های موجه را آورده است و هرچه غیر آن را ناموجه می‌داند. اما قانون کار استرالیا، برعکس، چندین مورد اخراج‌های غیرقانونی بارز را مطابق با مصوبات سازمان بین‌المللی کار در جزء پایان غیرقانونی قرارداد بیان کرده و در مابقی موارد تشخیص اینکه اخراج منصفانه یا غیرمنصفانه است به مراجع حل اختلاف کار سپرده شده و امری نسبی است. ایجاد اختلاف در رابطه کار امری اجتناب‌ناپذیر است. رسیدگی در ایران تنها در مراجع اختصاصی کار انجام می‌یابد، اما در استرالیا هم در کمیسیون کار منصفانه که یک مرجع اختصاصی است و هم در دادگاه فدرال به‌عنوان یک مرجع عمومی رسیدگی‌ها صورت می‌گیرد.

در قانون کارِ هردو کشور ضمانت‌اجراهایی برای اخراج‌های غیرقانونی و خودسرانه در نظر گرفته شده است؛ بازگشت به کار، اولین و اصلی‌ترین جبران خسارت است که متأسفانه در هردو کشور دارای مشکلاتی در مرحله اجراست و ایجاد ضمانت اجرای قوی در این خصوص در قانون کار ایران ضروری است. پرداخت غرامت در استرالیا پیش‌بینی شده، اما در ایران وجود ندارد، و این در حالی است که در برخی حالات، یا بازگشت به کار عملی نیست و یا خود کارگر به آن تمایلی ندارد و ایجاد سیستم غرامت در قانون کار ایران قدم بزرگی در احقاق حق کارگران خواهد بود. در قانون ایران، زمانی که اخراج غیرموجه است، در صورت عدم تمایل کارگر به بازگشت به کار، وی می‌تواند سالیانه ۱۵ روز حق سنوات بیشتری را دریافت نماید و این میزان حق سنوات برای مقابله با اخراج‌های خودسرانه، ضمانت اجرای کافی ایجاد نمی‌کند. قانون کار ایران در سه جا از قانون کار استرالیا در حمایت از کارگران در بحث اخراج پیشی گرفته است؛ یکی اینکه در ایران برای حمایت شدن در مقابل اخراج، داشتن حداقل سابقه کاری ملاک نیست، ولی در استرالیا ضروری است. دوم اینکه در ایران در زمان اخراج، کارفرما باید از مراجع کارگری یادشده در ماده ۲۷ قانون کار أخذ مجوز نماید که امری مطلوب است. مسئله سوم عدم پیش‌بینی اخراج فوری در قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ است. از سوی دیگر قانون کار استرالیا نیز در بحث لزوم اخطار قبل از اخراج، پرداخت خسارت اخراج، پرداخت غرامت، به‌کارگیری گسترده اصل انصاف در رسیدگی‌ها و بررسی همه‌جانبه امر و ... از قانون کار ایران بهتر عمل کرده است.

به‌نظر می‌رسد بتوان جدی‌ترین نقد بر قانون کار ایران را مسئله عدم پیش‌بینی لزوم اخطار قبلی کتبی از سوی کارفرما به کارگر به حساب آورد، لذا با توجه به دشواری یافتن کار جدید و نیز مغایرت اساسی با مصوبات سازمان بین‌المللی کار، این امر نیاز به اصلاح فوری دارد. از سوی دیگر، فسخ توافقی پیش‌بینی شده در قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر به‌یکباره می‌تواند تمامی حمایت‌های مقرر در قانون کار ۱۳۶۹ را با توافق طرفین نابرابر رابطه کار از بین ببرد و این مسئله و به‌مرور زمان لطمه‌ای اساسی به حقوق کارگران وارد خواهد آورد که این امر نیز نیاز به اصلاح فوری و حذف این نوع فسخ توافقی از مقررات کار کشور ایران دارد. در مجموع، هردو قانون کار ایران و استرالیا با وجود نواقصی که بیان شد، قوانینی حمایتی و مطلوب‌اند، اما هر یک در بخش‌هایی نیاز به اصلاح و پیشرفت دارند.

منابع و مأخذ

الف) فارسی

- کتاب‌ها

۱. استوار سنگری، کورش (۱۳۹۶)، *مقدمه حقوق کار*، چ ۲، تهران: بنیاد حقوقی میزان.
۲. بیکس، برایان (۱۹۶۲)، *فرهنگ نظریه حقوقی*، مترجم: محمد راسخ، چ ۲، تهران: نشر نی.
۳. رفیعی، احمد (۱۳۹۷)، *حقوق کار*، چ ۳، تهران: نشر فکرسازان.
۴. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۹)، *حقوق کار*، چ ۱۰، تهران: نشر مجد.
۵. عراقی، عزت‌اله (۱۳۶۸)، *آیا می‌دانید حقوق کارگر و کارفرما از چه قرار است؟*، چ ۲، تهران: نشر پلیکان.
۶. ----- (۱۳۹۶)، *حقوق کار*، چ ۱۸، تبریز: نشر یاران.
۷. محمودی، جواد (۱۳۹۴)، *گفتارهایی در حقوق کار اتحادیه اروپا*، چ ۱، تهران: نشر مجد.
۸. معین، محمدرضا و زراعت، عباس (۱۳۸۹)، *حقوق کار*، چ ۱، تهران: نشر اندیشه‌های حقوقی.
۹. هاشمی، سید محمد (۱۳۸۴)، *حقوق بشر و آزادی‌های اساسی*، چ ۱، تهران: نشر میزان.

- مقالات

۱۰. ابدی، سعیدرضا و ادریسیان، حامد (۱۳۹۵)، «مطالعه تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار ایران و برخی کشورهای اروپایی»، *مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۷، ش ۲.
۱۱. پورارشد، نادر (۱۳۸۷)، «فسخ قرارداد کار در حقوق ایران پیش و پس از تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی»، *مجله پژوهش‌های حقوقی*، دوره ۸، ش ۱۶.
۱۲. طاهری، آزاده‌السادات (۱۳۹۳)، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار ایران»، *مجله مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۵، ش ۲.
۱۳. موسوی، سید فضل‌اله (۱۳۷۹)، «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران*، ش ۵۰.
۱۴. هاشمی، سید محمد (۱۳۷۰)، «نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران»، *ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی*، ش ۹.

ب) خارجی

- Books

15. Alkiyumi, Fawzi Mubarak (2013), *unfair dismissal (study with emphasis of*

revelance of shari, A, oman, university of Bedfor shire.

16. Craig, john, Lynk, Michael (2006), **Globalization and the future of labour law**, Cambridge university press.
17. Davies, A.C.L (2004), **Perspectives on labour law (law in context)**, combridge university press.
18. Hodges, jane (2009), **international labour reports**, volume 25, Martinnus Nijhoff publishers.
19. R, Painter, A, Homles (2002), **employment law**, Oxford UK university.

- Articles

20. Chapman, Anna (2009), “protection in relation to dismissal from the work place relations act to the fair work act”, **UNSW law journal**, 32(3).
21. Guidice, Geoff (2015), “the right to strike in Australia”, **Centre of employment and labour relation law**, available: <http://www.ILera 2015.com>
22. Howe, Joanna (2011), The evolution and development of unfair dismissal law in Britain and Australia, **lecture in law**, university of adelaide.
23. Malone, Trina (2011), “Vulnerability in the fair workplace: why dismissal laws fail to Adequately protect labour hire employment in Aurtralia”, **Centre for employment and labour relation law**, No.6.
24. Pierre freyens, Bernoit, Gong, Xiaodong (2016), “Politics, the judiciary and the Arbitration of unfair dismissal disputes”, **Centre of law and economics**, Australian national university, Act.200.
25. Robertson, nicholas (2018), “The Labour and Employment Disputes Review”, **law business research LTD**, 25(3): 1-9.

- Documents

26. Fair work act 2009.
27. ILO convention (No. 156).
28. ILO convention (No. 158).
29. ILO Recommendation (No. R. 166).
30. Work choices Act 2005.