

در روزگاری که کارگر «نان را به نرخ جان» سر سفره می‌آورد و گاه سهم او از سال‌ها رنج، سفره‌ای خالی و «نانی آجر شده» است، آگاهی از قانون، راهی ضروری برای ایستادگی در مقابل هجوم به زندگی‌مان است. آگاهی، سلاح ماست تا اجازه ندهیم حقم‌ان، به سادگی با ما ا. شده.

کارفرما چه زمانی «حق» اخراج دارد؟

اخراج کارگر نباید به صورت سلیقه‌ای، فوری یا بدون طی تشریفات صریح قانونی انجام شود. طبق مواد ۲۵ و ۲۷ قانون کار، فسخ یک‌جانبه قرارداد با محدودیت‌های سختی روبروست:

- **ممنوعیت در قراردادهای موقت:** در قراردادهای با مدت موقت، هیچ‌یک از طرفین (کارگر یا کارفرما) به تنهایی حق فسخ قرارداد را ندارد.
- **شرط قصور در وظایف:** اخراج تنها زمانی مطرح است که کارگر در انجام وظایف محوله کوتاهی کرده باشد.
- **نقض آیین‌نامه و تذکر کتبی:** باید آیین‌نامه‌های انضباطی نقض شده باشند و پیش از اخراج، حتماً تذکرات کتبی به کارگر ابلاغ شده باشد.
- **تأیید مراجع قانونی:** کارفرما نمی‌تواند به تنهایی تصمیم بگیرد؛ اخراج تنها با اعلام نظر مثبت مراجع قانونی معتبر است.

راهنمای گام به گام شکایت پس از اخراج غیرقانونی

بر اساس مواد ۲۵، ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار، کارفرما حق فسخ یک‌جانبه قرارداد را ندارد و اخراج تنها در صورت قصور کارگر، پس از تذکرات کتبی و با تأیید مراجع قانونی امکان‌پذیر است. در غیر این صورت، کارگر می‌تواند با طی مراحل زیر حقوق خود را احیا کند.



حقوق کارگر و خانواده در صورت توقیف (بازداشت)

اگر به دلیل شکایت کارفرما دچار توقیف (بازداشت) شدید، قانون برای حمایت از شما و خانواده‌تان تدابیر ویژه‌ای اندیشیده است:

- **اصل برائت:** توقیف به معنی مقصر بودن یا پایان رابطه کاری نیست.

- **حمایت معیشتی از خانواده:**

تبصره ماده ۱۸ قانون کار: تا زمانی که تکلیف کارگر در مراجع حل اختلاف مشخص نشده، کارفرما موظف است حداقل ۵۰٪ از حقوق ماهیانه کارگر را به صورت علی‌الحساب به خانواده او پرداخت نماید!!

- **بازگشت به کار و جبران خسارت:** طبق ماده ۱۸، چنانچه توقیف منجر به حکم محکومیت نگردد:

- مدت توقیف باید جزء سابقه خدمت کارگر محسوب شود.
- کارفرما موظف به پرداخت تمام مزد و مزایای این مدت است.
- کارفرما باید علاوه بر مزد، نسبت به جبران ضرر و زیان طبق حکم دادگاه اقدام کند.

آنچه در مورد **اخراج** به ما کارگران نمی‌گویند!

«پشتوانه قانونی»

(خلاصه کاربردی جهت استناد سریع)

ماده ۱۸:

احتساب سوابق، پرداخت مزد و جبران ضرر و زیان در صورت تبرئه پس از توقیف

تبصره ماده ۱۸:

الزام پرداخت حداقل ۵۰٪ حقوق به خانواده کارگر در دوران توقیف ناشی از شکایت

ماده ۲۰:

رسیدگی به اختلاف از طریق سازش مستقیم و یا هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف

ماده ۲۵:

ممنوعیت فسخ یک‌جانبه قراردادهای موقت و کار معین

ماده ۲۷:

الزامات فسخ قرارداد (قصور، تذکر کتبی و تأیید مراجع قانونی)

ماده ۱۶۵:

حکم بازگشت به کار و پرداخت کامل حقوق ایام بلاتکلیفی در اخراج غیرموجه



پیک کارگران ایران



www.peykaan.com

تصویر مربوط به تجمع کارگران اخراج شده پتروشیمی پتروناد مقابل فرمانداری ماهشهر می‌باشد.

این کارگران سال‌ها در مجموعه پتروناد که مواد اولیه پتروشیمی مخصوص دارو و برخی صنایع دیگر را تولید می‌کند، کار کرده‌اند.

این تجمع مربوط به اردیبهشت ۱۴۰۵ می‌باشد.