

به مناسبت انتشار مجدد

سال 1998 میلادی تفسیر چهار قانون از قوانین کار سوئد را که توسط کارشناسان اتحادیه سراسری کارگران این کشور صورت گرفته بود را با هدف آشنائی کارگران پناهند و مهاجر به زبان فارسی ترجمه کردم، که بصورت کتابی 98 صفحه ائی توسط اتحادیه سراسری کارگران سوئد منتشر شد.

این قوانین عبارت بودند از :

قانون حمایت از کارگران، قانون مرخصی سالیانه، قانون ساعت کار و قانون مرخصی تحصیلی .

تداوم بحران اقتصادی سرمایه داری و دست بالا گرفتن راست ترین جناحهای سرمایه داری در کل اروپا و در سوئد موجب تعرض به دستاوردهای طبقه کارگر در زمینه قوانین کار، بیمه های اجتماعی و در کل رفاه اجتماعی در این کشورها شد، بطوریکه قوانین گذشته آنچنان به ضرر کارگران تغییر یافته که قابل شناسائی نیستند. یکی از آن قوانینی که در سوئد به ضرر کارگران تغییر کرد و هنوز هم مورد تعرض سرمایه داران و کارفرمایان است، قانون حمایت از کارگران است.

انتشار مجدد و اینترنتی ترجمه این قانون، که با تغییراتی در فرمولبندیهای آن بدون اینکه در محتوا تغییری داده باشم، برای آشنائی بیشتر کارگران پناهند و مهاجر در این کشور اما مهمتر از این برای انتقال تجربه بخشی از کارگران در یک کشور پیشرفته سرمایه داری به کارگران ایران که در مبارزه با دولت سرمایه داری اسلامی از جان مایه می گذارند صورت می گیرد، که امیدوارم نکات مثبت آن مورد استفاده واقع شود.

این ترجمه و تمام کارهایی را که در این قلمرو انجام می دهم به همه فعالین جنبش کارگری در ایران که برای رهایی طبقه کارگر و رسیدن به دنیائی عاری از ستم صادقانه و شجاعانه تلاش و مبارزه می کنند و هزینه می پردازند، شکنجه و زندان و محرومیت های اجتماعی و فقر را بجان می خرنند، تقدیم می کنم.

فرهاد شعبانی

قانون حمایت از کارگران

Anställningsskydds lag – LAS

به این ترتیب صاحب این قانون شدیم.

این قانون در پی یک سلسله مبارزات و قراردادهای منعقد شده مابین اتحادیه های کارگری و کارفرمایان در زمینه حفظ امنیت شغلی کارگران و محدود کردن قدرت کارفرمایان در اخراج کارگران، بالاخره در اول ژوئیه سال 1974 میلادی قدرت اجرائی پیدا کرد. دست اندرکاران اتحادیه های کارگری سوئد اظهار می دارند که با تصویب این قانون آزادی عمل کارفرمایان در اخراج کارگران به گور سپرده شد. اما راهی که به اینجا ختم شد بسیار دشوار و طولانی بود. درست از اوائل قرن بیست بود که اتحادیه های کارگری علیه آزادی عمل کارفرمایان در اخراج کارگران و محدود کردن آنها در این زمینه به مبارزه و مقاومت دست زدند.

برخی از دستاوردهای مبارزاتی اتحادیه های کارگری در مبارزه علیه آزادی عمل کارفرمایان در اخراج و بیکار سازی کارگران از این قرار است :

توافق دسامبر 1906 میلادی : مطابق این توافق اتحادیه کارفرمایان سوئد مجبور شد حق تشکل کارگران را برسمیت بشناسد. از این تاریخ ببعد بود که کارفرمایان مجاز نبودند در جریان استخدام و اخراج کارگران، کارگران متشکل را مورد تبعیض قرار دهند. در مقابل، اتحادیه سراسری کارگران مجبور شد که ماده منفور 23 را که امروز در اساسنامه اتحادیه سراسری کارفرمایان به ماده 32 مشهور است را در قراردادهای دسته جمعی بپذیرد. (محتوای ماده 32 عبارت بود از آزادی عمل کارفرمایان در استخدام و اخراج کارگران)

قرارداد اصلی سال 1938 : پس از دو سال مذاکره مابین اتحادیه های کارگری و کارفرمائی در سطح سراسری، قراردادی به امضاء رسید که در رابطه با بیکارسازی کارگران و منتظر خدمت کردن آنها حق مذاکره را برای اتحادیه های کارگری به رسمیت می شناخت، اما هیچ سخنی در این مورد که تاثیرگذاری اتحادیه ها تضمین شود در میان نبود.

اولین قوانین : جنبش اتحادیه ائی متوجه شد که از طریق بستن قرارداد دسته جمعی نمی تواند حق و آزادی عمل کارفرمایان در بیکارسازی و اخراج کارگران را محدود نماید. حمایت از کارگران را می بایست از طریق قانونی تامین کرد. لذا اولین قانون ممنوعیت بیکاری سازی در دهه 30 بتصویب رسید. در سال 1939 مجلس قانون ممنوعیت اخراج و بیکارسازی کارگرانی را که به سربازی می رفتند، ازدواج می کردند و همچنین اخراج و بیکارسازی زنان باردار را به تصویب رساند. این قانون در سال 1945 تکمیل شد.

امنیت شغلی 1964 : در جریان مذاکرات مربوط به بستن قراردادهای دسته جمعی در سالهای 1963 - 64 کمیسیونی تحقیقی بنام **اومینسکا** تشکیل شد تا وضعیت امنیت شغلی کارگران را بررسی نماید. همزمان با انتظار نتایج این تحقیقات در سال 1971 مجلس تصمیماتی اتخاذ کرد که بنام قوانین قدیمی معروفند. در آن مصوبات از جمله چنین آمده بود :

کارگران قدیمی تر از حق طولانی تر مهلت فسخ قرارداد در حین بیکاری سازیها برخوردار خواهند شد.

قانون حمایت از کارگران مصوب 1974 میلادی : اوائل سال 1973 کمیسیون تحقیقات اومینسکا پیشنهادی در رابطه با حمایت از کارگران را به مجلس ارائه کرد. مجلس در دسامبر همان سال به این پیشنهاد جنبه قانونی داد و این قانون از ژوئیه سال 1974 میلادی تحت عنوان **قانون حمایت از کارگران** قدرت اجرایی پیدا کرد. بدین ترتیب بود که عمر آزادی عمل کارفرمایان در اخراج و بیکارسازی کارگران بسر آمد.

قانون جدید حمایت از کارگران سال 1982 : در اواخر سال 1981 دولت بورژوائی وقت لایحه ائی را در رابطه با قانون حمایت از کارگران به مجلس تقدیم کرد. این لایحه در فوریه سال 1982 با اکثریت بسیار ضعیفی (یک رای بیشتر) به تصویب پارلمان رسید. در مقایسه با قانون قدیم، قانون جدید حاوی تغییراتی بود که شرایط را به ضرر کارگران دشوارتر می کرد. از جمله : حق دوره آزمایشی در استخدام را به تصویب رساند. پرداخت خسارت به اتحادیه در صورت مورد تبعیض قرار گرفتن کارگران را از بین برد و ... همچنین نماینده وزارتخانه مربوطه تفسیر تازه تری از "دلائل موجه"

در جریان بیکار سازی ها را ارائه کرد و اخراج یک کارگر به اصطلاح "نامناسب" آسانتر شد.

قرارداد دستمزد دوران بیکار سازی موقت : طی سال 1984

اتحادیه سراسری کارگران سوئد (ال - او) و اتحادیه کارفرمایان (ساف) در مورد پرداخت دستمزد دوران بیکار سازی موقت به توافق رسیدند و دولت پذیرفت که برای تامین بودجه پرداخت این دستمزدها به کارفرمایان کمک مالی بکند. بدین ترتیب بود که در سال 1985 قانون تغییر کرد و صندوقی به این منظور توسط دولت تشکیل شد. با کمک این صندوق بود کارگرانی که منتظر خدمت می شدند دستمزد کامل خود را طی این دوران دریافت می کردند.

تغییرات منفی سال 1997 : در سال 1996 کمیته ائی تحت نام

"کمیته قوانین کار" تشکیل شد که وظیفه اش تلاش به منظور جلب توافق طرفین بازار کار جهت انعقاد یک قرارداد همکاری مابین طرفین بود. زمانیکه این کمیته موفق نشد، دولت لایحه ائی در جهت ایجاد تغییراتی در قانون حمایت از کارگران را به مجلس پیشنهاد کرد. لایحه دولت در دسامبر سال 1996 به تصویب پارلمان رسید.

این طرح مجموعاً در مقایسه با قانون قبلی تغییراتی در جهت منفی و به ضرر کارگران را در خود داشت. با وجود اعتراضاتی که توسط اتحادیه سراسری کارگران سوئد (ال - او) علیه این لایحه صورت گرفت، اما تغییرات فوق به تصویب پارلمان رسید.

بخشی از مضمون این تغییرات عبارت بودند از :

حق کارفرما در استخدام 5 کارگر بطور موقت در هر کارخانه به مدت 12 ماه بدون ارائه دلیل. همچنین حق تقدم در استخدام مجدد به دنبال بیکار سازی نیز به ضرر کارگران تغییر کرد. علاوه براینها قاعده ای که به موجب آن قرارداد سراسری (مرکزی) می توانست بخشهایی از قانون را تغییر دهد، منسوخ شد. اما در همانحال بهبودهایی در قانون حمایت از کارگران به قرار زیر حاصل شد :

کارگران نیمه وقت در شرایط معینی می توانند ساعت کار خود را افزایش دهند.

کارگر جانشینی که طی 5 سال به مدت 3 سال بعنوان کارگر جانشین کار کرده باشد، حق دارد که به استخدام رسمی درآید. مورد آخر قبل از سال 2000 میلادی قدرت اجرائی نخواهد کرد.

چه کسانی مشمول این قانون خواهند شد ؟

För vilka gäller lagen?

این قانون اصولاً کلیه کارگران و کارمندی را که در بخشهای خصوصی و دولتی کار می کنند تحت پوشش قرار می دهد. کارگر باید در استخدام کارفرمایی باشد تا مشمول این قانون گردد، و در رابطه کارگر و کارفرما (قرار داد استخدام) باید در بین باشد. اما در عین حال گروههایی وجود دارند که این قانون شامل حال آنها نمی شود و عبارتند از این گروهها :

- کارمندی که در موقعیت روسای موسسات مشغول به کارند. مثل مدیر عامل و یا مدیر کل.
- کارگر و یا کارمندی که عضو خانواده کارفرما باشد.
- کارگری که برای کار در منزل کارفرما استخدام شده باشد.
- کارگری که طی دوره بیکاری تحت عنوان مرحله آمادگی برای کار در شرکتی کار می کند، و از طریق حمایت بازار کار هزینه زندگی اش را تامین می کند.

آیا می توان مصوبات این قانون را تغییر داد؟

Kan man ändra på lagens bestämmelser?

بله، بخشی از مصوبات این قانون را از طریق بستن قرارداد دسته جمعی میتوان تغییر داد. قبل از اول ماه ژوئیه 1997 میلادی برای ایجاد تغییرات می بایست در سطح سراسری دست به امضای قرارداد زد، اما از آن تاریخ بعد امکان بستن

قرارداد در رابطه با مواد 5-5 - 5 - آ - 6 - 22 و 25 تا 27 در سطح محلی ممکن شده است.

در مورد مواد 6 آ و 6 ب ، 11-15-21-28-32-33-40-41 هنوز شرط انعقاد قرارداد همکاری اتحادیه در سطح سراسری است که بقوت خود باقی مانده است. علاوه بر این در مورد مواد 6 آ و 6 ب نباید قرارداد به ضررکارگران منعقد شود. برعکس این تغییرات باید مبتنی بر دو رهنمود "اتحادیه اروپا" باشد که این مواد ریشه در آنها دارد.

محتوای دیگر مواد این قانون امریت و نمی توان به هیچ وجه با انعقاد قرارداد آنها را تغییر داد. مصوبات این قانون در صورتیکه مغایر با قوانین دیگر باشد، اعتبار نخواهد داشت. چنین مقرراتی در قانون "نمایندگان منتخب" قانون "مرخصی والدین" و قانون "کارگران بخش عمومی" وجود دارد.

اشکال استخدامی

Anställnings former

برای درک مقررات این قانون باید اشکال گوناگون استخدام را شناخت. در این قانون از اشکال مختلف استخدام سخن به میان آمده است که برخی از آنها عبارتند از :

استخدام دائم یا رسمی : در این شکل استخدامی تاریخ شروع قرارداد بین کارگر و کارفرما معلوم اما پایان آن نامعلوم است.

استخدام موقت : این شکل استخدام می تواند فصلی و یا برای مدتی مشخص و یا انجام کار و پروژه معینی باشد.

جایگزینی یا جانشینی : در صورت عدم حضور یکی از کارگران شاغل موسسه می توان شخص دیگری را برای مدتی که او از محیط کار غائب است بجایش استخدام کرد.

کار آموزی : کار تابستانی و کار آزمایشی را نیز استخدام با زمان بندی محدود می گویند که در بخش استعفاء و بیکارسازی به تفاوت این دو فرم از اشکال استخدام خواهیم پرداخت.

از اول ژانویه سال 1997 ببعد مطابق ماده 5 این قانون، این حق را برای کارفرمایان برسمیت شناخته اند که بتوانند 5 کارگرا را برای حداقل مدت یک ماه و حداکثر 12 ماه به استخدام در آورند. در یک موسسه تازه تاسیس این مدت می تواند حداکثر 18 ماه باشد.

تغییر دیگری که در سال 1997 جنبه قانونی به خود گرفت، عبارت از این بود که : نمی توان کارگری را تحت عنوان جانشین برای مدت نامعلومی به دل خواه کارفرما به استخدام در آورد. کارگری که طی 5 سال جمعا بیشتر از 3 سال را بعنوان کارگر جانشین در شرکت یا موسسه ائی کار کرده باشد، حق دارد که به استخدام رسمی آن شرکت درآید. اما این تغییر قانونی از اول ژانویه سال 2000 ببعد جنبه اجرائی به خود می گیرد.

غیر از مواردی که در قانون پیش بینی شده است، اصل این است که مدت استخدام نامحدود است. استخدام موقت فقط در صورتی مجاز است که اتحادیه و کارفرما در مورد آن به توافق رسیده باشند. چنین قراردادهائی وقتی معتبرند که شرایط و خصوصیات کار آن را ایجاب نماید.

این نکته را نباید فراموش کرد که طی ماه اول استخدام، کارفرما باید بصورت کتبی شرایط کار و استخدام را به اطلاع کارگر رسانده باشد. شکل استخدام، توافقات مربوط به مرخصی، مفاد مربوط به قرارداد دسته جمعی باید در فرم استخدام معلوم شده باشند.

سابقه کار : در بسیاری از مصوبات قانون حمایت از کارگران سابقه کار نقشی اساسی ایفاء می کند. هر قدر دوره استخدام شما نزد کارفرما طولانی تر باشد، از مزایای بیشتری برخوردار خواهید شد. شرط بهره مندی از برخی مزایای این قانون داشتن یکی دوره معین از سابقه کار است.

سابقه کار چگونه حساب می شود؟ مدت زمانی که کارگر نزد کارفرما کار کرده است را می تواند بعنوان سابقه کار به حساب آورد. در عین حال کار در شرکتهای مختلف وابسته به یک کنسرن را هم می توان جزء سابقه کار در آن شرکت به حساب می آورد. در صورتیکه شرکتی که شما در استخدام آن

بوده اید بخشاء و یا کلیت آن به کارفرمای جدیدی فروخته شود سابقه کار شما در آن شرکت منظور می شود.

برای احتساب سابقه کار در جریان بیکارسازی، حق تقدیم برای استخدام مجدد مطابق جدول نوبتی، و تصمیم گیری در مورد طلب خسارت، کارگری که بیشتر از 45 سال سن دارد می تواند به ازای هر ماه استخدام یک ماه سابقه کار اضافی برای خود در نظر بگیرد. تعداد ماههای مجاز قابل استفاده می تواند تا 60 ماه باشد.

بدین معنی (اگر شما در سن 43 سالگی به استخدام شرکتی در آمده باشید و در سن 47 سالگی بخواهند شما را بیکار کنند. سابقه کار شما به جای 48 ماه، 72 ماه یعنی به جای 4 سال 6 سال خواهد بود) مثال فوق جهت روشن نمودن اصل فوق است. مترجم.

در بخش دولتی، کار در دوائر مختلف بعنوان سابقه کار به حساب می آید و قابل جمع بندی است. منتهی کار در شهرداریها (کمونها) و استانهای مختلف را نمی توان بعنوان سابقه کار برای آخرین کارفرما و جمع بندی شده به حساب آورد.

چه وقتی قرارداد فسخ می شود؟

När anställningen upphör?

یک قرارداد دائم (رسمی) اصولاً از طریق بیکارسازی کارگر و یا استعفاء او فسخ می شود. منتهی به مرحله اجراء در نمی آید تا زمانیکه مهلت فسخ آن به پایان نرسیده باشد. اما یک قرارداد زمانبندی شده و یا فصلی با پایان قرارداد اتوماتیک فسخ می شود. یا به عبارتی دیگر عمر قرارداد بدون اعلام برکناری و یا تمام شدن تاریخ قرارداد و یا پایان کاری که کارگر برای انجام آن به استخدام در آمده، به سر می رسد.

مطابق پرنسپ های موجود کارفرما نمی تواند یک کارگر موقت را قبل از پایان تاریخ قرارداد با کمک گرفتن از مهلت فسخ قرارداد از کار برکنار نماید. یک کارگر چه در استخدام رسمی باشد و یا موقت، در شرایط معینی می تواند بلافاصله و یک جانبه قرارداد خود با کارفرمایش را فسخ

نماید و از کار خود دست بکشد. این شرایط عبارت است از اینکه کارفرما به تکالیف خود مطابق قرارداد استخدامی عمل نکند. مثلا تاخیر در پرداخت حقوق به مدت طولانی.

در مقابل کارفرما هم حق دارد در صورتیکه کارگر وظایف خود را به خوبی انجام ندهد و یا بد کار کند فوراً قرارداد را یک جانبه فسخ نماید. در بخش مربوط به اخراج به پروسه اخراج یک کارگر توسط کارفرما خواهیم پرداخت.

واگذاری و یا انتقال فعالیت : مقررات جدید مربوط به واگذاری و یا انتقال فعالیت از اول ژانویه 1995 به اجراء در آمد و مختصراً چنین است :

با انتقال فعالیت و یا موسسه، موقعیت استخدامی با همان شرایط استخدامی قبلی نیز منتقل می شود. بیکار سازی کارگران بعلت تغییر کارفرما (صاحب شرکت و یا موسسه) ممنوع اعلام شده است.

- شرایط توافق شده در قرارداد دسته جمعی به مدت یک سال دارای اعتبار است.

- کارفرمای قدیم و جدید بطور تضامنی موظف به پرداخت کلیه مزایای گذشته کارگران می باشند. منتهی این تعهد شامل حقوق و مزایای بعد از فوت یا از کار افتادگی نمی باشد.

- کارگر حق دارد خود تصمیم بگیرد که آیا نزد کارفرمای قدیم بماند و یا همراه انتقال فعالیت نزد کارفرمای جدید برود.

این حق، کارگران بخش عمومی و کشتیرانی دریائی را نیز شامل می شود. اما این حق در مورد شرکتهائی که ورشکسته می شوند اعتبار ندارد. در این حالت کارگر حق دارد که سابقه کار خود نزد کارفرمای ورشکسته شده را بعنوان سابقه کار به حساب بیاورد.

بیکاری سازی یا استعفای شخصی

Uppsägning

یک کارگر را مطابق قانون می توان به دو دلیل از کار بیکار کرد. کمبود کار و یا به دلائل شخصی.

یکی از مواد مهم در قانون حمایت از کارگران ماده 7 است که می گوید :

بیکارسازی کارگر توسط کارفرما باید مبتنی بر دلائل موجه باشد. این مصوبه گام مهمی بود در محدود کردن دست کارفرما در آزادی عمل برای اخراج کارگران. در صورتیکه کارفرما بخواهد کارگری را به دلائل شخصی اخراج نماید، این ماده نقش بسیار مهمی را ایفاء می کند.

منظور از دلائل موجه چیست؟ بسیار مشکل است که بطور مشخص بگوئیم کدام موارد را دلائل موجه می گویند. در قانون به موارد مشخصی که به چه چیزی دلائل موجه گفته می شود اشاره نشده است. باید موارد را جداگانه بررسی کرد. قانون راهنمائی هائی کرده است. به مثالهای زیر توجه کنید :

در صورتیکه کارفرما بتواند کار دیگری را به کارگر محول کند. یعنی در واقع بتواند او را در چارچوب شرکت جابجا کند. در این صورت دلیل او برای بیکارسازی معتبر نخواهد بود و بیکارسازی کارگر قانونی نیست. قبل از بیکارسازی باید امکان جابجائی کارگرمورد بررسی قرار گیرد.

کارگر را نمی توان بدلیل کاهش توان کار، افزایش سن و یا بیماری از کار بیکار کرد. برکناری کارگر به دلائل فوق غیر قانونی بوده و قابل قبول نیست. همچنین نمی توان کارگر را به دلیل شرکت در یک اعتصاب غیرقانونی از کار برکنار کرد. گرچه در مواردی اگر کارگر در یک اعتصاب غیر قانونی شرکت کرده باشد، خطر اخراج او از کار وجود دارد.

باید در نظر داشته باشیم که تنها یک مورد آنهم عدم پذیرش و یا سرپیچی از اجرای دستور کارفرما می تواند به اخراج منجر شود. غیبت غیرمجاز از کار و یا حضور مستانه در محیط کار بطور خودبخودی دلائل موجه برای اخراج از کار بحساب نخواهند آمد.

اصل این است که در چنین شرایطی وضعیت عمومی کارگر در رابطه با این خلاف موردی بررسی شود. و همچنین باید به این نکته توجه داشت که آیا ممکن است از کارفرما خواسته شود از اجرای حکم برکناری صرفنظر کند.

بدکارکردن و یا نامناسب بودن برای انجام کارهای معینی می تواند بعنوان دلائل موجه در جهت بیکار کردن کارگر

توسط کارفرما مورد قبول واقع شود. بعنوان اصل عمومی کارفرما نمی تواند با استناد به واقعه ای که بیشتر از دو ماه پیش رخ داده باشد کارگر را از کار برکنار کند، و به او ابلاغ کند که به آن دلیل از کار برکنار می شود.

کمبود کار رایج ترین دلیل بیکارسازی کارگران است. اما باید در نظر داشت که کمبود کار نمی تواند پوششی برای بیکارسازی به دلائل دیگری باشد.

بیکار کردن کارگر توسط کارفرما باید بصورت کتبی انجام گیرد. در حکم بیکارسازی باید مشخص شود که در صورتیکه کارگر از تصمیم شکایت داشت و فکر می کند که بیکار کردنش غیر قانونی است و یا ادعای خسارت داشت، چکار کند و به کجا مراجعه نماید. برعکس کارگر می تواند شفاها از کارش استعفاء دهد. در صورتیکه کارگر بخواهد کارفرما همچنین موظف است دلائل برکناری را بصورت کتبی توضیح دهد.

مهلت فسخ قرارداد

Uppsägningstid

در جریان مهلت فسخ قرارداد یا استعفاء شخصی قاعده اصلی تعیین مهلتی یک ماهه است، که هم برای کارفرما و هم برای کارگر معتبر است. اگر کارگری تصمیم به استعفاء از کارش گرفت در صورتیکه قرارداد دسته جمعی متضمن توافق دیگری نباشد، حتما باید یک ماه قبل کارفرما را در جریان تصمیم اش قرار دهد.

همه کارگرانی که در استخدام دائم اند، علی رغم سابقه کار و سن باید حداقل یک ماه قبل از بیکار شدن از تصمیم کارفرما در این مورد مطلع شوند. مسئله ای که در تعیین مهلت بیکارسازی مهم است، این است که کارگر مهلت این را داشته باشد تا بتواند بدون اینکه از لحاظ اقتصادی متضمن ضرری بشود، دنبال پیدا کردن کار جدید برود. از زمان دریافت حکم بیکارسازی تا پیدا کردن کار جدید نباید خلاء اقتصادی بوجود بیاید.

برای داشتن مهلت فسخ قرارداد بیشتر از یک ماه در جریان بیکارسازی توسط کارفرما باید نزد کارفرما حداقل 2 سال سابقه کار داشت.

مهلت فسخ قرارداد مطابق شرایط زیر افزایش می یابد

کار	سابقه مهلت فسخ قرارداد
سال 4 از کمتر - سال 2 حداقل 2 ماه	•
سال 6 از کمتر - سال 4 حداقل 3 ماه	•
سال 8 از کمتر - سال 6 حداقل 4 ماه	•
سال 10 از کمتر - سال 8 حداقل 5 ماه	•
سال 10 حداقل 6 ماه	•

قبل از ژانویه سال 1997 میلادی در مهلت فسخ قرارداد بجای سابقه کار، سن نقش تعیین کننده ای داشت. هنوز هم برای کسانی که قبل از ژانویه سال 1997 به استخدام کارفرمایی درآمده باشند، سن معتبر است و مطابق قوانین قدیم عمل می شود، نه بر اساس مصوبه جدید و سابقه کار.

دستمزد در دوره مهلت فسخ قرارداد

Lön under uppsägningstiden

کارگری که حکم بیکاری اش را دریافت کرده است، طی مدت مهلت فسخ قرارداد باید از حقوق و مزایای شغلی خود همانند دوره اشتغال، برخوردار باشد. مسئولیت تامین حقوق و مزایای کارگر در این شرایط به عهده کارفرماست. اجرای این تعهد بدون توجه به اینکه چه عاملی باعث بیکارکردن کارگر شده است، باید تضمین شود.

رایج است که کارگر بیکار شده طی دوره مهلت فسخ قرارداد در محیط کار خود حاضر می شود و کار خود را ادامه می دهد و حقوق خود را دریافت می کند. اما پرداخت حقوق و مزایای کارگر در دوره ائی که کارفرما برای کارگر بیکار شده طی

دوره مهلت فسخ قراردادکاری نداشته باشد نیز، باید تضمین شود، که به آن بیکاری با پرداخت مزد می گویند. مطابق قانون، کارگر بیکار شده برای اینکه بتواند در دوره مهلت فسخ قرارداد حقوق و مزایای خود را دریافت دارد، باید تابع مقررات و موازین کارفرما باشد. این در صورتی است که کارفرما بخواهد. در صورتیکه کارگر در دوره مهلت فسخ قرارداد نخواهد و یا نتواند برای کارفرما کار کند، کارفرما موظف به پرداخت دستمزد او نیست. اگر کارگر در دوره مهلت فسخ قرارداد بیمار شود حق دریافت دستمزد را ندارد.

کارفرما در شرایط زیر حق کاهش دستمزد کارگر در دوره مهلت فسخ قرارداد را دارد :

- اگر کارگر نزد کارفرمای دیگری دارای درآمد باشد. مگر اینکه قبلاً اتحادیه و کارفرما بر سر این موضوع به توافق رسیده باشند که کارگر اگر در دوره مهلت فسخ قرارداد کار دیگری پیدا کرد، کماکان از حقوق و مزایای خود در دوره مهلت فسخ قرارداد برخوردار باشد.
- بدون هیچ گونه مشکلی می توانست کار دیگر پیدا کرده و دارای درآمد می شد.
- و یا مشمول کمک هزینه تحصیلی از مدیریت بازار کار باشد.

مصوبه مهم دیگر در این قانون این است که کارگر بیکار شده حق دارد طی دوره مهلت فسخ قرارداد دنبال پیدا کردن کار دیگری برود. او همچنین حق دارد در دوره مهلت فسخ قرارداد با حفظ حقوق به اداره کار و یا کارفرمای دیگری جهت انجام مصاحبه استخدامی مراجعه کند. هدف اصلی در تعیین مهلت فسخ قرار داد این است که کارگر بیکار شده، شانس داشته باشد که دنبال پیدا کردن کار دیگری برود، بدون اینکه از لحاظ اقتصادی چیزی از دست بدهد.

آگاهی - اطلاع Underrättelse

قبلاً اشاره کردیم که، کارگری که برای مدت زمان معینی به استخدام درآمده باشد، با پایان مدت قرارداد و یا پایان کار، بدون داشتن امتیاز مهلت فسخ، قراردادش اتوماتیک

فسخ می شود. اما در بعضی موارد کارفرما موظف است پیشاپیش به کارگر اعلام کند که نمی تواند کارش را ادامه دهد.

مواردی که قبل از بیکارسازی باید به کارگر اعلام شود که نمی تواند کارش را ادامه بدهد عبارت اند از :

- در صورتیکه کارگر در حین برکناری سابقه کارش طی 3 سال نزد کارفرما بیشتر از 12 ماه بوده باشد. و در صورت پایان قرارداد به او کار دیگری محول نشود.
- اگر کارگر، کارگر فصلی باشد و طی 2 سال بیشتر از 6 ماه نزد کارفرما شاغل بوده باشد و برای فصل آینده مجدداً استخدام نشود.

در هر دو مورد کارفرما باید یک ماه قبل کارگر را از تصمیم خود مطلع کند، و این تصمیم باید کتبا به اطلاع او برسد. در حکم باید قید شود، اگر کارگر معتقد باشد که باید بصورت رسمی استخدام شود و یا ادعای خسارتی داشته باشد، به کجا مراجعه کند.

اخراج

Avsked

مطابق قانون، اخراج کارگر باید در شرایطی بی نهایت استثنائی صورت بگیرد. کارفرما در شرایطی می تواند دست به اخراج کارگر بزند که او جرم سنگینی مرتکب شده باشد و یا مطابق مفاد قانون از انجام تکالیف خود در مقابل کارفرما سر باز زده باشد.

اما جرائم سنگین و سرپیچی از انجام تکالیف کدامند؟ باید کارگر جرمی مرتکب شده باشد که پذیرش آن در ظرفیت کارفرما نباشد. مثلاً "دزدی، اختلاس و یا افشای اطلاعات پنهانی شغلی. در چنین شرایطی کارگر فوراً" اخراج می شود. در چنین شرایطی مقررات مربوط به مهلت فسخ قرارداد رعایت نمی شود.

به منظور محدود کردن دست کارفرما در اخراج، قانون تاکید دارد که نمی توان کارگر را برپایه حادثه ای که دو ماه

از وقوع آن گذشته است، اخراج نمود. اشاره تنها به چنین دلیلی برای اخراج کارگر کافی نخواهد بود.

حکم اخراج باید کتبی باشد. در حکم باید قید شود که اگر کارگر به اخراج خود اعتراض داشت و آن را معتبر ندانست، و تقاضای خسارت کرد، چکار باید بکند. در صورت درخواست کارگر اخراجی کارفرما موظف است دلیل اخراج او را در حکم قید کند.

بیکارسازی موقت (انتظار خدمت)

Permitting

برکناری موقت عبارت است از اینکه : همه و یا بخشی از کارگران موسسه ای برای مدتی موقت از انجام کار معاف شوند، منتهی قرارداد استخدام فسخ نمی گردد. کسی که موقتا از کار بیکار می شود، موظف است با دریافت ابلاغیه کارفرما سریعاً " به سرکار خود برگردد.

در قانون قید نشده در چه شرایطی کارفرما حق بیکارسازی موقت کارگران موسسه اش را دارد. بیشتر توافقات در این زمینه در قراردادهای دسته جمعی و رای دادگاه کار موجود است (برای مثال می توان به موارد قبلی بررسی شده در دادگاه کار مراجعه نمود)

علت بیکارسازی موقت (انتظار خدمت) نبود کار برای همه و یا بخشی از کارگران یک کارخانه برای مدت زمانی محدود است. کاهش کار و یا نرسیدن مواد خام مهمی به کارخانه، ناکافی بودن سفارشات به کارخانه، و یا آتش سوزی در ساختمان کارگاه از دلایل بیکارسازی موقت کارگران (منتظر خدمت) به حساب می آیند. اینها مواردی اند که کارفرما می تواند با تکیه بر آنها کلیه کارگران و یا بخشی از آنها را موقتا بیکار نماید.

دستمزد در دوره بیکارسازی موقت (منتظر خدمت)

Lön under permitteringstid

مقررات مربوط به دستمزد در دوران بیکاری موقت با توافقات مربوط به دستمزد در دوره مهلت فسخ قرارداد دوره بیکارسازی، همدیگر را تکمیل خواهند کرد. دلیل اینکار این است که کارفرما نتواند با کارگران خود بجای اینکه با آنها مطابق قانون دوران مهلت فسخ قرارداد رفتار نماید، برای مدتی طولانی موقتا از کار برکنار کند و بدین ترتیب از پرداخت حقوق دوران مهلت فسخ قرارداد خودداری ورزد.

حق برخورداری از حقوق در دوران **بیکاری موقت** به همه کارگران علی رغم سن و سابقه کار تعلق می گیرد. حقوق دوران بیکارسازی موقت نباید کمتر از میزان دستمزدی باشد که کارگر در حین کار می توانست دریافت کند. حقوق دوران بیکاری موقت را می توان بر مبنای توافقات آمده در قرارداد دسته جمعی حساب کرد.

در رابطه با حقوق دوران بیکارسازی موقت یک استثناء وجود دارد آنهم عبارت است از اینکه : اگر کارگری فصلی باشد و یا به دلیل دیگری کارش متوالی نباشد، حق دریافت دستمزد دوران بیکاری موقت را ندارد. این حتی در مورد کارگرانی که استخدام رسمی هستند نیز معتبر است. اما بشرطی که در قرارداد مابین طرفین قید شده باشد که کار در فصل یا فصلهائی از سال صورت می گیرد.

حق تقدم در حین بیکارسازی چگونه رعایت می شود؟

Hur bestäms turordningen?

کارفرما در حین بیکارسازی کارگرانش به دلیل کمبود کار، باید برخی از مقررات مربوط به حق تقدم را رعایت نماید. در جدول بیکارسازی مکان کارگر براساس سابقه کارش نزد کارفرما تعیین می شود. به جدول ص 9 مراجعه کنید.

در این زمینه اصولا باید این مقررات رعایت شود که : کسی که سابقه کار کمتری دارد باید زودتر محیط کار را ترک کند و کسی که دارای سابقه کار طولانی تری است آخرین نفری است که بیکار می شود.

قانون در رابطه با بیکارسازی مقررات زیرا در نظر گرفته است :

- کسی که سابقه کار طولانی تری دارد به نسبت کسی که سابقه کار کمتری دارد برای ماندن و ادامه کار دارای حق تقدم است.
- وقتی که دو کارگر دارای سابقه کار مساوی باشند، در این صورت باید کارگر جوانتر را از کار بیکار کرد و حق ادامه کار به کارگر مسن تر تعلق می گیرد.

باید براین نکته مهم تاکید شود که مطابق مقررات، لیست بیکارسازیها را در هر واحد بطور جداگانه تنظیم نمود. اگر کارفرما در یک منطقه دارای چند واحد تولیدی باشد، اتحادیه می تواند درخواست کند که برای همه واحدهای فعال در آن منطقه یک لیست مشترک بیکارسازی تنظیم شود. اگر کارفرما طرف قرارداد دسته جمعی باشد لیست بیکارسازی را باید در چارچوب قرارداد دسته جمعی بسته شده تنظیم نمود.

رسم براین است که کارفرما و اتحادیه محل کار سعی کنند که مشترکا از کلیه امکانات قانونی بهره گیرند تا جدول نوبتی بیکار سازی را تنظیم نمایند.

در جدول نوبتی بیکارسازیها استثنائاتی وجود دارد، که عبارتند از : در صورتیکه تشخیص داده شود که ماندن یک نماینده منتخب اتحادیه در محل کار نقش مهمی در فعالیتهای اتحادیه در کارگاه ایفاء خواهد کرد، باید به او استثنا "حق ادامه کار داده شود. بعلاوه به کارگری که به دلیل کاهش توان کار و با حمایت از قانون ایجاد اشتغال و یا هر شکل دیگری، کار ویژه ای محول شده است را باید حتی امکان از بیکار سازی معاف کرد.

حق تقدم برای بازگشت به سرکار بعد از بیکارسازی

Företräde till ny anställning efter uppsägning

کارگری که بعلت کمبود کار بیکار می شود، حق استخدام مجدد نزد کارفرمای قبلی خود را دارد. او در استخدام برای پستهای خالی کارگاه قبلی خود از حق تقدم برخوردار است. این حق تقدم تنها شامل کارگران استخدام دائم نمی

شود بلکه کارگران قرارداد موقت و غیر رسمی را نیز در بر می گیرد.

حق تقدم از تاریخ اعلام بیکارسازیها و یا از تاریخی که کارفرما به کارگر موقت اعلام می نماید که قراردادش فسخ می شود تا 9 ماه بعد از فسخ قرارداد اعتبار دارد. حق تقدم برای شرکت و یا فعالیتی که کارگر در آن کار می کرد معتبر است. حتی در صورتیکه فعالیت و یا شرکت مذکور طی این دوره 9 ماهه به مالک دیگری واگذار شود. مطابق ماده 6 ب قانون، رعایت این موازین شامل حال کارفرمای جدید نیز می شود. حق استخدام حتی در مورد موسسه ای که ورشکست شده باشد نیز معتبر است. حق تقدم در استخدام مجدد فقط در شرایطی معتبر است که کارگر به علت کمبود کار بیکار شده باشد و نه به دلایل شخصی.

یک مورد ویژه حق تقدم که از اول ژانویه سال 97 میلادی به مرحله اجراء درآمده است چنین می گوید :

در شرایطی که کارفرما به نیروی کار احتیاج داشته باشد، در حله اول کارگر نیمه وقت حق دارد ساعت کارش را از نیمه وقت به تمام وقت افزایش یابد. اگر کارفرما دارای واحدهای تولیدی متفاوتی باشد حق افزایش ساعت کار در واحدی معتبر است که کارگر در آن مشغول بکار است. از طرفی دیگر حق تقدم افزایش ساعت کار کارگر نیمه وقت برحق تقدم های دیگر ارجحیت دارد.

در رابطه با حق تقدم موارد زیر نباید فراموش کرد :

در شرایطی حق تقدم در استخدام مجدد دارای اعتبار است که کارگر بیکار شده دارای سابقه کاری بیش از 12 ماه طی 3 سال باشد و برای کارگر فصلی حداقل 6 ماه طی 2 سال گذشته.

حق تقدم در حله اول محل کار و محدوده قرارداد دسته جمعی را شامل می شود که کارگر قبل از بیکار شدن در آنجا کار می کرده است.

جدول نوبت حق تقدم برای استخدام مجدد براساس سابقه کار تنظیم می گردد. اگر دو کارگری که مشمول بیکارسازی شده اند دارای سابقه کار مساوی باشند، حق تقدم در استخدام مجدد شامل حال کارگر مسن تر می شود.

کسی که دارای حق تقدم در استخدام مجدد است باید تمایل خود برای استخدام مجدد را در حین بیکار سازیها به اطلاع کارفرما برساند. در حکم بیکاری سازی باید قید شود که کارگر در این رابطه چکار باید بکند.

مهم است که بدانیم هیچکدام از حق تقدم ها جاری نمی شود اگر استخدام جدید حاوی این باشد که مرزهای موجود توافق شده استخدام موقت و یا جایگزینی درهم ریخته شود.

کارفرما باید مذاکره بکند یا اخطار دهد

Arbetsgivare måste förhandla eller varsla

کارفرمائی که طرف قرارداد دسته جمعی است، اگر قرار باشد کسی را برای یک دوره معین استخدام کند باید در این زمینه اتحادیه را در جریان بگذارد. وظیفه مطلع ساختن اتحادیه در رابطه با کلیه اشکال استخدام، موقت، جانشینی، کار آزمایشی و یا کار فصلی نیز معتبر است.

یک جنبه مهم دیگر در قانون حمایت از کارگران این است که کارفرما باید مقررات موجود در **قانون تصمیم گیری مشترک** قبل از تصمیم گیری در مورد تغییرات مهم در محیط کار با اتحادیه مذاکره و یا اتحادیه را در جریان بگذارد. دلیل اینکار عبارت است از اینکه اتحادیه باید در رابطه با سیاست پرسنلی محل کار تاثیر داشته باشد و این امکان را بیاورد که کارفرما قبل از تصمیم گیری با او به مذاکره بپردازد.

در موارد زیر کارفرما موظف است قبل از تصمیم گیری با اتحادیه مذاکره مقدماتی انجام دهند.

- بیکار سازی بعلت کمبود کار
- بیکار سازی موقت (انتظار خدمت)
- دعوت بکار مجدد بعد از بیکار سازی موقت
- استخدام کارگر جدید در شرایطی که کارگران استخدامی کارخانه دارای حق تقدم بازگشت به کار باشند و یا این سنوال مطرح باشد که کدامیک از واجدین شرایط دارای حق تقدم باید از این حق برخوردار شوند.

در چین شرایطی قانون حمایت از کارگران شما را به مواد 11 تا 14 در قانون تصمیم گیری مشترک در محیط کار رجوع می دهد.

در موارد زیر کارفرما موظف است که اتحادیه را در جریان قرار دهد.

- بیکار کردن کارگران به دلائل شخصی، مثلا ارتکاب جرم، اختاریه باید دو هفته قبل از اجرای بیکار سازی ابلاغ شود.

- اخراج، اختاریه باید یک هفته قبل از اجرای اخراج ابلاغ شود.

- اطلاع به کارگر موقتی که با پایان گرفتن مدت قراردادش دیگر نمی تواند کارش را ادامه دهد. این اختاریه باید حداقل دو هفته قبل در اختیار اتحادیه قرار گرفته باشد.

- اطلاع به کارگر آزمایشی که قبل از پایان دوره آزمایشی باید کارش را تمام کند و یا اینکه کارش به استخدام رسمی منجر نمی شود. این اختاریه حداقل دو هفته قبل از اعلام تصمیم باید در اختیار اتحادیه قرار گرفته باشد.

- وقتی که کارفرما اعلام کند که در نظر دارد راه حل برنامه ریزی شده ای را به مرحله اجراء در بیاورد، اتحادیه محیط کار حق مذاکره مقدماتی با کارفرما در رابطه با راه حل و تغییر مطرح شده را دارد. وقتی که تقاضای مذاکره به اطلاع کارفرما برسد او دیگر حق اجرای تصمیم اش، مثلا بیکار کردن و یا اخراج را ندارد تا زمانی که مذاکره به پایان نرسیده باشد.

همزمان با اعلام اختاریه به اتحادیه کارفرما باید شخص مورد نظر را از تصمیم خود مطلع سازد. کارگر مشمول تصمیم کارفرما نیز دارای حق مذاکره و بحث با کارفرماست.

موارد اختلاف را چگونه باید حل کرد؟

Vad gäller vid tvist?

با تصویب مقررات و موازین آمده در قانون حمایت از کارگران، کارگران و اتحادیه های کارگری گام مهمی را در بهبود موقعیت خود به جلو برداشته اند. ارزش این تصمیمات در شرایطی مشاهد می شود که اتحادیه و کارفرما در موارد معینی اختلاف داشته باشند.

در این رابطه قاعده اصلی این است که اشتغال کارگر تا زمانی که اختلاف اتحادیه با کارفرما حل نشده و به نتیجه قطعی نرسیده، دارای اعتبار است. این به این معنی است که اگر اتحادیه معتقد باشد که دلائل بیکارسازی یک کارگر موجه نیست، قرارداد استخدام او تا زمانی که اختلاف مابین اتحادیه و کارفرما به نتیجه نهایی نرسیده باشد، لغو نخواهد شد. این اختلاف چه از طریق مذاکره و چه از کانال حکم دادگاه کار باید حل شود.

با توجه به اینکه در خلال دوره حل اختلاف حکم اشتغال کارگر بقوت خود باقی است او باید کارش را همچنان ادامه دهد.

کارفرما اصولاً حق جلوگیری از ادامه کار کارگر را ندارد، و البته که حق هم ندارد او را سازماندهی مجدد کرده و در واحد دیگری به کار بگمارد. تا زمانی که اختلاف به نتیجه روشنی نرسیده باشد کارگر دارای حقوق و مزایای شغلی خود همانند گذشته می باشد. حقوق و مزایای شغلی حتی تا پایان دوره مهلت فسخ قرارداد و تا زمانی که اختلاف برطرف نشده باشد باید توسط کارفرما پرداخت شود.

اختلاف یا از طریق مذاکره مابین طرفین و یا با ارجاع به دادگاه کار حل می شود. اگر حکم دادگاه بیکار کردن کارگر را غیر قانونی اعلام کرد، کارگر حق ادامه کارش را خواهد داشت، بطوریکه انگار نه انگار که اتفاقی افتاده است. اشتغال با همان شرایط گذشته ادامه پیدا خواهد کرد و کارفرما حق جلوگیری از ادامه کار کارگر را ندارد.

اگر کارفرما با وجود تصمیم دادگاه کماکان بر اخراج کارگر پافشاری کند، در اینصورت قانون چیز دیگری می گوید. اصل این است که قرارداد از روزی که حکم اخراج صورت گرفته فسخ می شود. کارگر و اتحادیه از اینرو می توانند به دادگاه کار شکایت کرده و تقاضا کنند که حق اشتغال تا زمانی که اختلاف حل نشده به قوت خود باقی

بماند. اگر دادگاه چنین تقاضائی را بپذیرد کارفرما حق جلوگیری از ادامه کار کارگر یا جابجائی او را ندارد.

هرگاه کارگری بر خلاف قانون بطور موقت استخدام شده باشد (یعنی موقتی بودن او غیر قانونی باشد) حق اشتغال راس موعده تعیین شده پایان می پذیرد. در این صورت اتحادیه و شخص استخدامی همانند مورد اخراج می توانند به دادگاه مراجعه و تقاضای رسمی بودن استخدام را طرح کنند. دادگاه می تواند علی رغم اینکه قرارداد استخدامی موقتی بوده است رای به بقاء اشتغال تا پایان رسیدگی به حل قطعی قضیه صادر نماید.

زمان باید رعایت شود

Tider måste hållas

اگر کارگر و یا اتحادیه بیکارسازی و یا اخراجی را غیر قابل پذیرش ارزیابی کنند، باید کارفرما را در جریان قرار دهند. رعایت چنین موازینی در مواردی که تشخیص دهند که یک قرارداد بدلائل اشتباه آمیزی بجای اینکه رسمی باشد موقتی اعلام شده نیز معتبر است.

زمان بندی زیر در این موارد باید رعایت شود.

- حداکثر دو هفته بعد از بیکارسازی و یا اخراج، کارگر باید به اطلاع کارفرما رسانده باشد که او به این حکم اعتراض دارد و میخواهد که حق اشتغالش بقوت خود باقی بماند.

- این مدت زمان قابل تمدید است در صورتیکه کارفرما در حکم خود قید نکرده باشد که اگر کارگر عمل کارفرما را نادرست تشخیص دهد، چکار باید بکند و به کجا مراجعه نماید. در چنین حالتی کارگر از تاریخ انقضاء مدت قرارداد برای اعتراض به حکم چهار هفته وقت دارد.

- اگر کارگر تشخیص داد که استخدام او بر اثر اشتباه بجای استخدام رسمی، استخدام با زمان بندی محدود قید شده است، باید حداکثر ظرف یک ماه بعد از تاریخ انقضاء مدت استخدام کارفرما را در جریان بگذارد و بخواهد که شکل استخدامش رسمی شود.

- ظرف دو هفته بعد از پایان مذاکره، در صورتیکه کارگر یا اتحادیه بخواهند به دادگاه شکایت کنند (باید دادخواست خود را تحویل دادگاه داده باشند)

خسارت

Skadestånd

اگر کارفرما مصوبات و تصمیمات مندرج در قانون حمایت از کارگران را رعایت نکند، ملزم به پرداخت خسارت می شود. هر دو کارگری که برای مثال اشتباهها" اخراج شده باشد و اتحادیه، در صورتیکه در جریان موضوع قرار نگرفته باشند حق ادعای خسارت را دارند.

انگیزه چنین تصمیمی این است که کارفرما تحت فشار قرار گیرد تا موازین قانونی را رعایت کند. هدف دیگر این است که تجاوز به حقوق کارگری که برای مثال : تصمیم به استخدامش اشتباهها" اتخاذ شده بدین وسیله جبران شود.

میزان خسارت بستگی به تخلفی دارد که کارفرما نسبت به قانون مرتکب شده است. اگر دادگاه تشخیص دهد که اخراج یا بیکار سازی موجه بوده است، خسارت می تواند کاهش یابد و یا اینکه اصلا پرداخت نشود.

علاوه بر خسارت، کارگر حق بهره مندی از حقوق و مزایای شغلی خود مطابق موازین قانونی را دارا می باشد. البته نباید فراموش کرد که اگر کارگری قرارداد خود را بدون اعلام قبلی استعفا (یک ماه) که در قانون آمده است فسخ کند، باید مطابق قانون خسارتی که به کارفرما وارد شده است را بپردازد. میزان این خسارت در بیشتر قراردادهای دسته جمعی که توسط اتحادیه سراسری کارگران سوئد منعقد شده ، تعیین شده است.

اگر کارفرما از پذیرش حکم دادگاه مبنی بر اینکه بیکارسازی و یا اخراج و یا حکم اشتغال محدود تا اطلاع ثانوی ادامه یابد سرپیچی کند، در این صورت قرارداد فسخ می شود. در چنین حالتی کارگر می تواند خسارت ویژه ای را از کارفرما مطالبه کند. میزان این خسارت مابین 16 تا 48 ماه حقوق ماهیانه با در نظر گرفتن سابقه کار و سن متغیر است. یک کارگر 60 ساله که دارای 10 سال سابقه کار

باشد، حق دریافت 48 ماه حقوق بعنوان خسارت را دارد. در قانون به موازین تعیین میزان خسارت اشاره شده است

زمان باید رعایت شود

برای اینکه کارگر و یا اتحادیه بتوانند تقاضای ضرر و زیان و یا جبران خسارت وارده را بکنند، باید کارفرما را طی مدت زمان معینی از این تصمیم خود مطلع نمایند.

زمان بندی زیر باید رعایت شود

اگر تصمیم به تقاضای خسارت گرفته شد باید ظرف مدت 4 ماه از تاریخ رویداد، کارفرما را در جریان قرار داد. اگر کارفرما در حکم خود مشخص نکرده بود که کارگر در صورت اعتراض چکار باید بکند، این زمان از تاریخ فسخ قرارداد آغاز می شود. اگر شکل استخدام زمان بندی شده بود، این تاریخ از روز پایان قرارداد معتبر خواهد بود.

اگر طرفین (اتحادیه و کارفرما) بر سر موضوع مذاکره کرده و به توافق نرسیدند. در اینصورت اتحادیه باید ظرف مدت 4 ماه بعد از پایان مذاکره درخواست خود مبنی بر تقاضای خسارت را تحویل دادگاه داده باشد. اگر مذاکره ائی صورت نگرفته باشد، این زمان از تاریخ پایان مهلت تعیین شده برای مذاکره با کارفرما در نظر گرفته می شود.

پایان