

آشنایی با رویه عملی مطالبه حقوق و مزایای کارگر و بی اعتباری امضاهای صوری

برابر ماده ۲ قانون کار "هر کس در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد حقوق سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند کارگر نامیده می‌شود". اما حقوق کارگر چیست و در صورت پرداخت نشدن از چه مرجعی و به چه شکل می‌توان آن را مطالبه نمود؟

به گزارش خبرنگاران جامعه گزارش خبر، اختلافات کارگر و کارفرما ابتدائاً جهت صلح و سازش توسط شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی کارگری (در صورت وجود در کارگاه) رسیدگی می‌شود. در صورت عدم حصول سازش مرجع صالح جهت طرح دعوای مطالبه حقوق کارگر از کارفرما هیئت تشخیص اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل آخرین کارگاه کارگر است. کارگر ضمن دادخواست دعوای خود را با خواسته‌های موردنظر طرح نموده و این دعوا در جلسات هیئت تشخیص که متشکل از نماینده وزارت کار، نمایندگان کارگران و مدیران صنایع، کارفرما و کارگر یا وکیل آنان و در صورت لزوم اشخاص دیگری از مسئولین و کارشناسان (مانند نماینده بیمه) رسیدگی خواهد شد.

پس از صدور رأی توسط هیئت تشخیص و ابلاغ آن هریک از طرفین ۱۵ روز مهلت اعتراض به رأی داشته و در صورت عدم اعتراض به رأی هیئت تشخیص یا اعتراض و رسیدگی و صدور رأی توسط مرجع تجدیدنظر (هیئت حل اختلاف) رای مذکور از طریق واحد اجرای احکام دادگستری به مرحله اجرا گذاشته خواهد شد. ذکر این نکته ضروری است که کارگر جهت طرح دعوی باید از طریق دفاتر پیشخوان خدمات عمومی، در سامانه جامع روابط کار ثبت نام کرده و احراز هویت شود.

در جریان رسیدگی مهم‌ترین نکته‌ای که کارگر ملزم به اثبات آن است وجود رابطه کارگری و کارفرمایی بین او و کارفرما برای مدت مشخص است. با احراز وجود رابطه کارگری و کارفرمایی اینک این کارفرما است که باید مدارک کافی به مرجع رسیدگی ارائه داده و ثابت کند حقوق کارگر مطابق با مزد مصوب شورای عالی کار و همچنین بیمه و سایر مزایا (از جمله عیدی و پاداش، سنوات، بن و...) را به میزان مدتی که رابطه کارگری و کارفرمایی به محرز شده، پرداخت نموده است. احراز وجود رابطه کارگری و کارفرمایی نیز با روش‌های مختلف از جمله تحقیق توسط بازرس کار، بررسی سوابق پرداختی‌های بانکی کارفرما به کارگر و استعلام سابقه بیمه امکانپذیر است.

ذکر این نکته نیز ضروری است که برخی از کارفرمایان هنگام پایان رابطه کارگری و کارفرمایی جهت جلوگیری از طرح دعوا توسط کارگر در مراجع حل اختلاف کارگری و کارفرمایی، رسیدی از کارگران دریافت می‌کنند که در آن به طرح به دریافت کلیه حق‌و حقوق قانونی خود اقرار نموده و حق طرح دعوا در کلیه مراجع قانونی جهت دریافت حقوق و مزایای خویش را از خود ساقط نموده است.

لکن دیوان عدالت اداری در رأی وحدت رویه ۲۰۱۷ مورخ ۲۱/۰۱/۹۷ اینگونه رسیده‌ها را بی اعتبار دانسته و اشعار می‌دارد: "در هر مورد که کارفرما مدعی پرداخت مزد و حقوق و مزایا به کارگر است و سندی منتسب به کارگر را ارائه می‌کند که وی مزد و حقوق خود دریافت کرده ارائه اسناد مثبت پرداخت این مزد و حقوق الزامی است"؛ به عبارت دیگر صرف ارائه سند فوق کافی نیست و کارفرما باید مستندات جزئیات پرداخت‌های خود به کارگر را ارائه نماید.