

Illegal Dismissal of Workers in Australian Labor Law

(Type of Paper: Research Article)

Niloofer Soleimani¹, Mohammadjavad Jafari^{2*}, Iraj Ranjbar³

Abstract

Dismissal of workers is directly related to their job security, human dignity and income. As such, legislation on this issue is very important. In view of Australia's mixed economic system, labor laws are supposed to keep a balance between economic growth and laborers' rights. Using a descriptive-analytical method, this paper studies Australian law on worker dismissal and compares it to regulations of the International Labor Organization (ILO). The main question of the paper is what types of dismissal are considered unfair in Australian law and to what extent the labor regulations of this country have complied with ILO standards? In terms of compatibility with ILO standards, and based on the statistics presented by labor groups and the Fair Labor Commission, it can be concluded that Australia's labor regulations are one of the most advanced in the world and can be a model for other legislators.

Keywords

dismissal, unfair dismissal, remedy, fair work act, employer, employee, fair work commission.

-
1. Ph.D. Student in Public Law, Department of Law, Kermanshah branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran. Email: Niloofer.soleimani93@gmail.com
 2. Assistant Prof, Department of public law, Kermanshah branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran (Corresponding Author). Email: Dr.Jafari@iauksh.ac.ir
 3. Assistant Prof, Department of political science, Kermanshah branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran. Email: Iraj.Ranjbar79@yahoo.com
- Received: September 5, 2020 - Accepted: March 1, 2021



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

اخراج غیرقانونی کارگران در مقررات کار استرالیا

(نوع مقاله: علمی - پژوهشی)

نیلوفر سلیمانی^۱، محمدجواد جعفری^{۲*}، ایرج رنجبر^۳

چکیده

اخراج با امنیت شغلی، کرامت انسان و معیشت کارگران ارتباط دارد و نحوه قانونگذاری در زمینه آن اهمیت زیادی دارد. به لحاظ سیستم اقتصادی مختلط استرالیا، در مقررات کار این کشور، تدوین مقرراتی دارای تعادل میان دو مسئله رشد اقتصادی و حفظ حقوق کارگران انتظار می‌رفت. این پژوهش از طریق بررسی قوانین لازم‌الاجرای این کشور صورت گرفته است. در مقررات کار استرالیا در قسمت اخراج نامنصفانه و نیز پایان غیرقانونی رابطه کار مواد مرتبط با اخراج ارائه شده است. با توجه به بررسی مقررات، کتابها و مقالات در خصوص اخراج کارگران در استرالیا و توصیف و تحلیل آنها، روش تحقیق به کار برده شده کتابخانه‌ای و توصیفی-تحلیلی است. در نوشتار حاضر به پاسخ این پرسش‌ها می‌پردازیم که در استرالیا چه اخراج‌هایی نامنصفانه تلقی می‌شوند و مقررات کار این کشور در بیان عناوین، تشریفات لازم و روش‌های حل اختلاف در اخراج تا چه حد مصوبات سازمان بین‌المللی کار را رعایت کرده‌اند؟ در تطبیق این مقررات با مصوبات سازمان بین‌المللی کار و نیز بررسی آمارهایی که در سال‌های اخیر توسط گروه‌های کارگری و کمیسیون کار منصفانه ارائه شده، می‌توان نتیجه گرفت که اغلب موارد توصیه شده رعایت شده‌اند و مقررات کار استرالیا در زمره مقررات پیشرفته و حمایتی محسوب می‌شود و می‌تواند برای سایر قانونگذاران الگو قرار گیرد.

کلیدواژگان

اخراج، اخراج غیرمنصفانه، جبران خسارت، قانون کار منصفانه، کارفرما، کارگر، کمیسیون کار منصفانه.

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

Email: Niloofar.soleimani93@gmail.com

۲. استادیار، گروه حقوق عمومی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول).

Email: Dr.Jafari@iauksh.ac.ir

۳. استادیار، گروه علوم سیاسی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

Email: Iraj.Ranjbar79@yahoo.com

مقدمه

فلسفه ایجاد حقوق کار و تدوین مقررات آن حمایت از کارگران^۱ است. مسئله اخراج به لحاظ ارتباط مستقیم با معیشت کارگران و خانواده ایشان، از جمله مسائلی است که در قوانین کار کشورهای دنیا به دقت بررسی می‌شود. اخراج کارگران از سوی کارفرمایان^۲ بر دو قسم قانونی و غیرقانونی است. در مقررات کار کشورهای مختلف عوامل موجه و قانونی اخراج و نیز تشریفات لازم برای آن قید شده‌اند که اگر رعایت نشوند، آن اخراج غیرقانونی تلقی می‌شود و فاقد اثر است. اخراج غیرموجه به دو دسته اخراج به دلایل غیرقانونی و اخراج بی‌دلیل تقسیم می‌شود (رستمی و قبادی، ۱۳۹۷: ۷۹). در ضمن در قوانین کار برخی کشورها به منظور حمایت بیشتر از کارگران استعفای اجباری^۳ نیز اخراج غیرقانونی تلقی می‌شود. در قانون کار استرالیا موسوم به قانون کار منصفانه^۴ مصوب ۲۰۰۹، در دو بخش جداگانه تحت عنوان اخراج غیرمنصفانه و پایان غیرقانونی رابطه کار به بررسی اخراج و بیان تعاریف و اعمال حمایت‌ها پرداخته شده است که در ادامه شرح داده می‌شود. با وجود تمام استانداردها و حمایت‌های قانونی، ایجاد اختلاف در رابطه کار امری اجتناب‌ناپذیر است و از این رو در این کشور از طریق کمیسیون کار منصفانه^۵، نحوه حل اختلاف تعیین شده است که بررسی خواهد شد. در ضمن برای رسیدگی‌ها و نحوه حل اختلاف معیارهایی در نظر گرفته شده تا وحدت رویه ایجاد و از تشتت آرا جلوگیری شود. در صورتی که از منظر مرجع رسیدگی‌کننده اخراج غیرقانونی باشد، باید به نفع کارگر جبران خسارت شود که این جبران خسارت می‌تواند از طرق مختلفی انجام گیرد. در قانون کار استرالیا به بررسی سریع و ارزان در اختلافات کار تأکید شده است. این اصول در رسیدگی، امروزه به عنوان اصول مشترک دادرسی کار در تمام نظام‌های دادرسی کار مورد توجه و اعمال قرار گرفته‌اند، زیرا با توجه به ویژگی‌های خاص دعاوی کار و وابستگی کارگر به شغل خود و مزدی که در ازای آن دریافت می‌کند، رسیدگی به دعاوی کار نمی‌تواند در مدت زمان طولانی و با تشریفات و هزینه فراوان صورت گیرد (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۹۵). در ایران تاکنون کتاب یا مقاله‌ای در خصوص مقررات اخراج در استرالیا نگارش نشده و قانون کار استرالیا نیز به فارسی ترجمه نشده است. با عنایت بر حضور فعال حزب کارگری در جامعه استرالیا، عضویت این کشور در سازمان بین‌المللی کار و نیز وجود رشته مستقل حقوق کار و استادان و پژوهشگران در این حوزه، مفروض این است که مقررات این کشور در زمینه اخراج مقرراتی جامع و پیشرفته‌اند.

1. Employees
2. Employers
3. forced resignation
4. Fair work Act
5. Fair work Commission

کلیات قانون کار منصفانه و بررسی مفهوم کارگر و کارفرما در این قانون

۱. کلیات قانون کار منصفانه

قانون کار استرالیا که در حال حاضر لازم‌الاجراست، «fair work» نام دارد که به معنای کار منصفانه است. این قانون در سال ۲۰۰۹ تصویب شده و جایگزین قانون قبلی این کشور به نام «work choices» مصوب ۲۰۰۵ است. قانونگذار استرالیا در صدر قانون کار منصفانه، هدف از تصویب آن قانون را فراهم کردن چارچوبی متعادل برای روابط کاری بیان می‌دارد، به نحوی که این مسئله سبب توسعه اقتصاد ملی و نیز حمایت اجتماعی از افراد استرالیایی شود. در واقع با بیان این هدف، قانونگذار تأکید می‌کند که اقتصاد ملی و حمایت از کارگران باید هر دو در کنار هم مدنظر قرار گیرند. قانونگذار استرالیا به ذکر هدف اکتفا نمی‌کند و راه‌ها و ابزارهایی نیز برای نیل به اهداف ذکر شده به شرح ذیل معرفی می‌دارد:

- تهیه قوانین و چارچوب روابط کاری به صورتی که برای کار کارگران استرالیایی مناسب و عادلانه باشد و در ضمن برای تجارت و سرمایه‌گذاری نیز دارای انعطاف و سبب افزایش تولید و رشد اقتصاد آینده استرالیا شود؛
 - تضمین وجود امنیت و ایمنی در روابط کار؛
 - تضمین این مسئله که حمایت‌های موردنظر قانونگذار که در قانون آمده است، از طریق قراردادهای استخدام، نقض و تضعیف نمی‌شود؛
 - یاری رساندن به کارگران برای ایجاد تعادل میان کار و وظایف شغلی با مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی ایشان از طریق تهیه مقررات کار انعطاف‌پذیر؛
 - به رسمیت شناختن حق نمایندگی کارگران و آزادی تشکل و اجتماعات ایشان و حمایت از کارگران در برابر رفتار ناعادلانه و تبعیض‌آمیز و فراهم ساختن امکانات رسیدگی مؤثر و منصفانه و قابل دسترسی برای حل اختلاف ناشی از رابطه کار؛
 - نیل به تولید و توسعه از طریق تأکید بر قراردادهای جمعی تجاری؛
 - عنایت داشتن به شرایط خاص تجارت‌های کوچک و متوسط.
- با ملاحظه راهکارهای مذکور که حقوق کارگران و سرمایه‌گذاران، هر دو را مدنظر قرار داده است، می‌توان نیل به اهداف مدنظر قانونگذار استرالیا را پیش‌بینی کرد.

۲. مفهوم کارگر و کارفرما در قانون کار منصفانه

وفق قسمت ۱۳ قانون کار منصفانه اولاً کارگر باید شخص حقیقی باشد، ثانیاً در این سیستم، کارگر وفق مقررات باید استرالیایی و دارای تابعیت یا اقامت قانونی باشد. در این سیستم، تعریف

کارگر وابسته به تعریف کارفرماست که در قسمت ۱۴ آمده است. مزیت بیان تعریف کارگر وابسته به تعریف کارفرما این است که کارفرما به سادگی امکان تغییر ماهیت خود را ندارد و کارگران بیشتری تحت شمول قانون کار قرار می‌گیرند.

در قسمت ۱۴ افراد و موارد ذیل کارفرما نامیده شده‌اند:

- شرکت‌های ایجادشده به وسیله قانون که استخدام می‌کنند؛
- دولت زمانی که استخدام می‌کند؛
- مقامات دولتی زمانی که افراد را استخدام می‌دارند؛
- فردی که فعالیت تجاری و اقتصادی دارد و افرادی را تحت عنوان خدمه و کارکنان پرواز و کشتی و کارهای بندری و ساحلی استخدام می‌کند؛
- فردی که شرکتی در خاک استرالیا تأسیس کرده و استخدام می‌کند؛
- فردی که فعالیتی را اداره می‌کند و افرادی را در حوزه آن فعالیت در استرالیا به استخدام درمی‌آورد.

خود دولت و تمام مؤسسات و شرکت‌های دولتی و نیز اشخاص حقوقی حقوق خصوصی و تمامی اشخاص حقیقی همه در این تعریف کارفرما محسوب می‌شوند. کارگران در استرالیا به سه دسته ثابت^۱، اتفاقی^۲ و روزانه^۳ تقسیم می‌شوند. کارگران ثابت به دو صورت تمام‌وقت^۴ یا پاره‌وقت^۵ ممکن است مشغول به کار باشند. کارگران تمام‌وقت بالای ۳۸ ساعت کار می‌کنند، کارگران پاره‌وقت زیر ۳۸ ساعت در هفته مشغول به کارند، ولی کارفرما و کار ثابت دارند، هر دو دسته کارگران ثابت مشمول مقررات قانون کار استرالیا در بحث اخراج هستند. کارگران اتفاقی ساعت یا کار دائمی ندارند و براساس خواست کارفرما سر کار می‌آیند و برای اخراج آنها نیز تشریفات خاصی در قانون در نظر گرفته نشده است. کارگران روزمزد که اغلب در کارهای تجاری و به‌طور روزانه به کار می‌پردازند، دسته دیگری از کارگران در استرالیا هستند که تنها تشریفات لازم برای اخراج ایشان اعلام اخراج یک روز قبل است. در خصوص دایره شمول قانون بر افراد جامعه باید بیان گفت که یکی از انتقادهای بزرگ بر قانون «work choices» این بود که ناگهان دامنه شمول قانون بر کارگران را بسیار کاهش داد و حتی وفق آمار، میزان حمایت‌ها از ۶/۷ میلیون نفر تحت پوشش به ۳/۷ میلیون نفر رسید و این به معنای کاهش دایره شمول قانون به میزان ۴۵ درصد از کارگران جامعه بود (Freyens & Gong, 2016: 6). به لحاظ اینکه در زمان تصویب قانون کار منصفانه (۲۰۰۹) دولت در دست حزب کارگری در استرالیا بوده و

1. permanent employee
 2. casual employee
 3. daily hire employee
 4. Full.time employee
 5. Part. time employee

همواره در جامعه اعتراضاتی بر قانون انتخاب‌های کار وجود داشته است، از این‌رو بیشترین دایره شمول و حمایت از کارگران در تاریخ استرالیا در این قانون اعمال شده است. در قانون کار منصفانه استثنائاتی نیز وجود دارند، از جمله این استثنائات، کارگران نهادهایی هستند که به موجب قانون و توسط دولت یا فرمانداران به منظور خدمات عمومی ایجاد می‌شوند.^۱ از سوی دیگر دولت و قانون اجازه دارند با رعایت تشریفاتی برخی نهادها را از دایره شمول قانون خارج سازند که به‌ندرت از این اختیار استفاده شده است. کارگران روزمزد و اتفاقی نیز به‌طور کامل تحت شمول قانون کار نیستند. برای نمونه کارگران اتفاقی در بخش اخراج از حمایتی برخوردار نیستند و در مورد کارگران روزمزد نیز فقط اعلام یک روز پیش از اخراج الزامی است.

بررسی مفهوم اخراج و انواع آن با تأکید بر اخراج نامنصفانه

۱. تعریف اخراج و انواع آن

به لحاظ تأثیر اخراج بر زندگی کارگر، خانواده وی و نیز جامعه، در تمامی مقررات کار دنیا مسئله اخراج مسئله بسیار مهمی قلمداد می‌شود (AlikiyuAli, 2013: 37). اغلب اشتغال به یک شغل صرفاً به دلیل مزد نیست، شغل موقعیت، شهرت و ارزش فردی و اجتماعی یک فرد است و بدین لحاظ یکی از مهم‌ترین مسائل زندگی وی محسوب می‌شود (Keesing, 2012: 107). هدف از تصویب مقررات اخراج در این قانون، تأسیس چارچوبی برای برخورد با اخراج ناموجه که تعادل میان نیازهای تجاری و شغلی و نیز نیازهای کارگران را تأمین کند و تأسیس نهاد و چگونگی رسیدگی به اخراج ناموجه که سریع، انعطاف‌پذیر و غیرتشریفاتی باشد و نحوه کار آن براساس نیازهای کارگران و کارفرمایان تعیین شده باشد و جبران خسارت‌هایی را با اولویت بازگشت به کار^۲ برای اخراج‌های ناموجه در نظر بگیرد، است. نکته این است که در قانون کار منصفانه برای اینکه فرد در مقابل اخراج مورد حمایت قانون قرار بگیرد، باید دارای یک حداقل سابقه کار بسته به شرایط باشد و زمانی که کارفرما تاجر خرد است، کارگر باید حداقل یک سال سابقه کار و زمانی که کارفرما تاجر خرد نباشد، کارگر باید حداقل شش ماه سابقه کار داشته باشد. لزوم دارا بودن حداقل سابقه کار برای حمایت شدن در مقابل اخراج خودسرانه امر مطلوبی محسوب نمی‌شود و صرف اینکه یک فرد شاغل در مشاغل خرد، یک سال سابقه کاری ندارد، وی را از حمایت قانونی در مقابل اخراج محروم می‌دارد، منصفانه به‌نظر نمی‌رسد. در قسمت ۳۸۶ قانون کار منصفانه، برای مفهوم اخراج دو حالت در نظر گرفته شده است:

اولاً زمانی که به خواست و اعلام کارفرما به کار کارگر پایان داده شده است؛

۱. بند ۲ قسمت ۱۴ قانون کار منصفانه

2. reinstatement

ثانیاً کارگری که استعفا داده است، اما به دلیل رفتار و اعمال کارفرما، در واقع به این کار اجبار شده است. مورد اول در معنای اخراج امری واضح است، اما مورد دوم حاکی از دید منطقی و خوب قانونگذار استرالیا در درک از رابطه نابرابر کار است، چراکه بسیار محتمل است کارفرمایی که زیرکانه نمی‌خواهد خود را مشمول خسارات اخراج نامنصفانه کند، با اعمال و رفتارهای ناشایست و سختگیرانه چنان عرصه را بر کارگر تنگ کند که کارگر چاره‌ای جز استعفا و ترک کار نداشته باشد. وفق قانون کار استرالیا^۱ فرد در حالات ذیل اخراج نشده است:

- زمانی که رابطه کاری از نوع مدت معین یا انجام کار معین یا کار فصلی بوده و کارفرما پس از پایان مدت و انجام کار یا پایان فصل قرارداد را خاتمه داده است؛
 - 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؛
 - فردی که در کارش دچار تنزل شده اما این مسئله سبب کاهش چشمگیری در درآمد و میزان وظایف وی نشده و با وجود تنزل درجه در کارش باقی است.
- در قانون کار منصفانه اخراج دو نوع است: ۱. اخراج منصفانه^۲ و ۲. اخراج غیرمنصفانه^۳. در قانون تجارت‌های خرد که یک قانون بسیار کوتاه و مختصر برای کارفرمایانی است که زیر ۱۵ نفر کارگر دارند، نیز دو نوع دیگر از اخراج شناسایی شده است که اخراج فوری^۴ و غیرفوری^۵ هستند. در بند بعد این موارد توضیح داده خواهند شد.

۲. مفهوم اخراج نامنصفانه در قانون کار منصفانه

کارفرما باید برای اخراج دلیل معتبر داشته باشد و این سؤال که اخراج موجه است یا خیر، باید از روی دلایل و حقایقی که در زمان اخراج وجود داشته است، به دست آید (Goot & Chambers, 2016: 9). یک فرد زمانی نامنصفانه اخراج شده که از نظر قانون اخراج شده محسوب گردد، اخراج انجام‌گرفته تندروانه و سخت^۶، ناعادلانه^۷ و نامعقول^۸ باشد^۹، اخراج انجام‌گرفته با مفاد قانون اخراج منصفانه در تجارت‌های خرد نامنطبق بوده و اخراج براساس

۱. بند ۲ قسمت ۳۸۶ قانون کار منصفانه

2. Fair dismissal
3. Unfair dismissal
4. Summary
5. Non summary
6. Harsh
7. Unjust
8. Unreasonable

۹. بند b قسمت ۳۸۵ قانون کار منصفانه

کاهش نیروی صادقانه نباشد.^۱ بند دوم برای تعیین اخراج نامنصفانه حاوی سه معیار تندرانه نبودن، ناعادلانه نبودن و نامعقول نبودن است. در قسمت ۳۸۷ راه‌هایی به شرح ذیل برای سنجش این معیارها ارائه شده است:

- آیا دلیلی برای اخراج که مرتبط با وضعیت و رفتار کارگر باشد وجود داشته که آن وضعیت و رفتار بر سلامت و رفاه و امنیت سایر کارگران تأثیر داشته است؟
- آیا دلیل اخراج به کارگر اعلام شده است؟
- آیا به کارگر مهلت معقولی برای پاسخ به اینکه دلیل عمل و رفتارش چه بوده داده شده است؟
- آیا کارفرما به صورت نامعقول از اینکه کارگر نماینده یا مشاور جهت یاری به وی در بحث اخراج داشته باشد امتناع ورزیده است؟
- اگر اخراج به دلیل عدم انجام کار به صورت رضایت‌بخش بوده آیا از قبل خطاری به کارگر در خصوص این عدم رضایت از کار داده شده است یا نه؟
- بررسی اندازه و میزان تجارت کارفرما.
- مسئله عدم مهارت و خبرگی.
- سایر مواردی که کمیسیون کار منصفانه آنها را مرتبط بداند.

ملاحظه می‌شود که این راهکارها با عنایت بر بند آخر، نامحدودند و کمیسیون کار منصفانه می‌تواند از راهکارهای مختلفی برای بررسی عادلانه و معقول بودن و تندرانه نبودن یک اخراج استفاده کند و این به لحاظ اعمال گسترده اصل انصاف در رسیدگی‌ها در استرالیاست. در قانون تجارت‌های خرد، دو حالت اخراج تعریف شده است که در حالت اول که اخراج عادی است، باید به کارگر عدم رضایت از کار یا رفتار وی اعلام شود و به‌طور رسمی از وی اصلاح عمل و رفتارش خواسته شود و پس از طی این مراحل اگر مشکل مرتفع نشد، کارفرما حق اخراج کارگر را دارد، اما در حالت اخراج فوری باید کارفرما به‌طور معقولی متقاعد شده باشد که رفتار یا عمل کارگر به اندازه‌ای جدی و پرخطر است که اخراج فوری را توجیه می‌کند. در این حالت کارفرما بدون اخطار می‌تواند کارگر را اخراج کند. اینکه احتمال سنجش خطر شدید در اخراج فوری به شخص کارفرما سپرده شده و از سوی دیگر در این روش از اخراج، هیچ‌یک از حمایت‌های قانونی از جمله اخطار قبلی و طی مراحل خاص، اعمال نمی‌شود، می‌تواند سبب برخورد سلیقه‌ای با کارگران و تضرر ایشان شود. قانون کار منصفانه در تجارت‌های خرد سندی کوتاه است که به‌شدت سبب کاهش استانداردهای اخراج شده است. شرط آخر برای اینکه یک اخراج ناموجه محسوب شود، این است که شامل عذر موجه (کاهش نیروی کار صادقانه) نباشد.

کاهش نیروی کار صادقانه بدین معناست که کارفرما به شغل و پست کارگر دیگر به طور کلی نیازی ندارد و این امر به علت تغییر در نیازهای اجرایی و شغلی تجارت کارفرما به وجود آمده است (Malone, 2011: 9).

۳. مفهوم پایان غیرقانونی رابطه کار

قانونگذار استرالیا تأکید کرده که هدف از تصویب این بخش از قانون در خصوص پایان غیرقانونی رابطه کار، به اجرا گذاشتن مقررات سازمان بین‌المللی کار از جمله کنوانسیون‌های ۱۱۱ و ۱۵۶ و ۱۵۸ و نیز توصیه‌نامه مصوب ۱۹۸۲ بوده است. در قسمت ۷۷۲ قانون کار منصفانه دلایلی که استخدام نباید به موجب آنها پایان پذیرد، قید شده است که به شرح ذیل است:

- غیبت موقت در کار به لحاظ بیماری و آسیب‌دیدگی؛
- عضویت در اتحادیه‌های کارگری یا مشارکت با آنها در خارج از ساعات کار و یا در ساعات کار با رضایت کارفرما؛
- عدم عضویت در اتحادیه‌های کارگری؛
- عمل و اقدام به‌عنوان نماینده کارگران؛
- طرح شکایت از کارفرما یا شرکت در جلسه‌ای علیه کارفرما به‌عنوان شاهد یا ارائه دادن دلیل علیه وی در نقض قانون و مقررات؛
- نژاد، رنگ، جنسیت، سن، ناتوانی جسمی و روحی، تأهل، مسئولیت خانوادگی، بارداری، مذهب، عقیده، ریشه اجتماعی و...؛
- بارداری؛
- غیبت موقت در کار با هدف شرکت در یک فعالیت اضطراری اجتماعی.

می‌توان نتیجه گرفت موارد قیدشده در قسمت پایان غیرقانونی رابطه کار، مواردی است که در مقررات کشورهای مختلف و همچنین سازمان بین‌المللی کار از آنها به‌عنوان اخراج‌های بارز غیرقانونی یاد می‌شود و در خصوص غیرقانونی بودن آنها اتفاق نظر وجود دارد. تمامی مقرراتی که در اخراج غیرقانونی شامل کارگران می‌شود، در پایان غیرقانونی رابطه کار نیز اعمال می‌شود و مراجع حل اختلاف، نحوه رسیدگی و صدور آرا نیز کاملاً یکسان است (Lawrence, 2012: 18).

وظایف و تشکیلات کمیسیون کار منصفانه و روش‌های رسیدگی در این کمیسیون

۱. وظایف و تشکیلات کمیسیون کار منصفانه

کمیسیون کار منصفانه جایگزین نهاد قبلی به نام کمیسیون کار استرالیا شده است (بند ۱

قسمت ۳۷۵ قانون کار منصفانه). از جمله وظایف کمیسیون کار منصفانه تعیین حداقل دستمزدها، تصویب توافقات تجاری، رفع اختلافات و رسیدگی به دعاوی ناشی از اخراج نامنصفانه و... است (بندهای ۱ و ۲ قسمت ۵۷۶ قانون کار منصفانه). وظایف کمیسیون کار منصفانه متنوع، اما جملگی مرتبط با روابط کار و به‌نوعی نظارت و دخالت در رابطه کار برای نیل به اهداف قانون است. اعضای کمیسیون کار منصفانه شامل یک رئیس، دو معاون، چند کمیسیونر، نمایندگان رئیس و شش کارشناس هستند (بند ۲ قسمت ۵۷۵ قانون کار منصفانه). این کمیسیون همچنین دارای یک مدیر داخلی و تعدادی کارمند اداری است (بند ۳ قسمت ۵۷۵ قانون کار منصفانه). به لحاظ مسئولیت‌های ریاست کمیسیون، وی امکان صدور دستورالعمل به اعضای شعب، کارشناسان، مدیر داخلی و کارمندان اداری را داراست که البته این دستورالعمل نمی‌تواند مداخله در امور قضایی باشد و صرفاً مربوط به امور اداری و مدیریتی است (قسمت ۵۸۲ قانون کار منصفانه). تمامی اعضای کمیسیون توسط فرماندار کل کشور و به موجب حکم رسمی و کتبی انتخاب می‌شوند (بند ۱ قسمت ۶۲۶ قانون کار منصفانه). فرماندار کل نماینده پادشاه در امور مملکت است. فردی که به ریاست کمیسیون منتصب می‌شود، باید یا قاضی باشد یا در زمینه روابط کار، حقوق کار و یا تجارت دارای تجربه و رزومه کافی باشد (قسمت ۶۲۷ قانون کار منصفانه). قضات رسیدگی‌کننده در شعب کار کمیسیون منصفانه، کمیسیونر نامیده می‌شوند (بند ۲ قسمت ۵۷۵ قانون کار منصفانه). کمیسیونرها نیز توسط فرماندار کل انتخاب می‌شوند. اغلب کمیسیونرهای منتخب سابقاً وکیل یا مشاور حقوقی بوده‌اند (بند ب قسمت ۶۲۷ قانون کار منصفانه). کمیسیونرها به‌طور دائمی انتخاب می‌شوند، مگر آنکه به ۶۵ سالگی برسند یا خودشان استعفا کنند (قسمت‌های ۶۲۸ و ۶۲۹ قانون کار منصفانه). البته این دائمی بودن در حالت عادی است و در صورت اثبات سوء رفتار یک عضو یا ناتوانی روحی یا جسمی وی و عدم امکان انجام وظیفه، فرماندار کل می‌تواند به کار آن عضو خاتمه دهد و وی را عزل کند (قسمت ۶۴۱ قانون کار منصفانه). وفق قانون کار منصفانه نهاد مستقل کمیسیون کار منصفانه وظیفه رسیدگی به اختلافات فردی یا جمعی ناشی از روابط کار را به‌عهده دارد (Robertson, 2018: 1). اختلافات فردی ناشی از اختلافات کارگر و کارفرماست، اما در اختلافات جمعی اغلب یک طرف اختلاف سازمان‌ها یا اتحادیه‌های کارگری یا کارفرمایی است. از این‌رو کمیسیون کار منصفانه در استرالیا در انواع اختلافات صالح به رسیدگی است و شیوه رسیدگی نیز یکسان است. از سوی دیگر در کمیسیون کار منصفانه رسیدگی تشریفاتی و به اصطلاح فرمال و رسمی نیست (قسمت ۵۷۵ قانون کار منصفانه). در واقع به لحاظ اینکه دادگاه‌های کار در بیشتر کشورهای دنیا شبه‌قضایی‌اند، استانداردهای قانون و تشریفات در آنها ضعیف‌تر از سایر دادگاه‌ها رعایت می‌شود. در کمیسیون کار منصفانه ۱۰ شعبه رسیدگی‌کننده وجود دارد که یک شعبه به‌صورت اختصاصی در خصوص مسائل مربوط به پایان استخدام

فعالیت می‌کند که این شعبه «tep» نامیده می‌شود (Freyens & Gong, 2016: 5). اصول رسیدگی در کمیسیون کار منصفانه که این کمیسیون در انجام وظایفش ملزم به رعایت آنهاست، رعایت انصاف، عدالت، سرعت و عدم تشریفات، پرهیز از روش‌های غیرضروری، شفافیت، ترویج هماهنگی و همکاری در روابط کار است (قسمت ۵۷۷ قانون کار منصفانه). همچنین این کمیسیون الزام دارد که در انجام تمامی وظایف خود، اهداف قانون را در نظر بگیرد و مانع تبعیض گردد (قسمت ۵۷۷ قانون کار منصفانه). قضات کمیسیون کار منصفانه از همان حمایت‌ها و مصونیت‌هایی که قضات دادگاه عالی استرالیا دارا هستند، برخوردارند (قسمت ۵۸۰ و بند c قسمت ۵۸۴ قانون کار منصفانه). کمیسیون کار منصفانه هر ساله موظف است گزارشی از وضعیت روابط کار تهیه کند و به وزیر کار جهت تحویل به پارلمان تقدیم دارد (قسمت ۶۵۲ قانون کار منصفانه).

۲. روش‌های رسیدگی در کمیسیون کار منصفانه

کمیسیون کار منصفانه به‌طور خودسرانه حق دخالت در مسائل مرتبط با اختلافات فردی و جمعی کار را ندارد و برای شروع رسیدگی باید درخواستی به کمیسیون کار منصفانه داده شود (قسمت ۳۶۵ قانون کار منصفانه). کسانی که حق طرح دعوا دارند، خود کارگر اخراج‌شده و نمایندگان صلاحیت‌دار تشکل‌های کارگری و وکلا و مشاوران حقوقی‌اند (بند b قسمت ۳۶۵ قانون کار منصفانه). فردی که درخواست می‌دهد اولاً وفق مقررات پیش‌گفته باید اخراج شده باشد و ثانیاً حداقل سابقه لازم را داشته باشد. قانون برای تقدیم این درخواست مدت ۲۱ روز مهلت می‌دهد که از زمان وقوع اخراج آغاز می‌شود (بند ۱ قسمت ۳۶۶ قانون کار منصفانه). اما اگر درخواستی پس از ۲۱ روز تقدیم شود، کمیسیون کار منصفانه آن را رسیدگی می‌کند و اگر موجه بودن تأخیر را بپذیرد، به ماهیت درخواست رسیدگی می‌کند (بند ۲ قسمت ۳۶۶ قانون کار منصفانه). هر درخواستی باید با پرداخت هزینه دادرسی تقدیم شود و کمیسیون کار منصفانه هر ساله این هزینه را اعلام می‌کند (قسمت ۳۶۷ قانون کار منصفانه). البته موارد خاص تخفیف یا معافیت از پرداخت هزینه وجود دارد. در فرم دادخواست باید شرح اخراج بیاید، در ضمن مواردی همچون تاریخ دقیق شروع کار، تاریخ اخذ اخطار اخراج، تاریخ دقیق خود اخراج، رعایت مهلت تقدیم درخواست، ذکر نتیجه موردنظر از طرح دعوا، ذکر دلایل کارگر در نامنصفانه بودن اخراج نیز باید تکمیل و ارائه شود (Fair work. Laws.unfair dismissal: 2009). پس از وصول درخواست رسیدگی آغاز می‌شود.

در کمیسیون کار منصفانه دو گونه رسیدگی وجود دارد^۱:

۱. بند ۱ قسمت ۳۶۶ قانون کار منصفانه

۱.۲. رسیدگی به اختلاف از طرفی غیر از داوری^۱

در این روش از طرق مصاحبه و میانجی‌گری و صدور توصیه‌نامه به طرفین در حل و فصل دعوا کمک می‌شود. کمیسیون کار منصفانه تمام تلاش‌های مذکور را انجام می‌دهد، اما اگر قانع شود که تلاش‌های فوق را انجام داده اما نتیجه نگرفته است، این امر را ضمن صدور تأییدیه بیان می‌دارد.

۲.۲. رسیدگی به اختلاف از طریق داوری^۲

این روش در جایی قابل استفاده است که کمیسیون کار منصفانه تأییدیه مذکور را صادر کند و طرفین ظرف مدت ۱۴ روز قبول داوری را اعلام دارند. در این حالت این کمیسیون داوری را انجام می‌دهد و نتیجه داوری لازم‌الاجراست. پس از دریافت یک درخواست، کمیسیون کار منصفانه از طریق غیر داوری، با تشکیل جلسات خصوصی و محرمانه به صدور توصیه‌نامه و ارشاد و مشاوره طرفین می‌پردازد و اگر این تلاش‌ها نتیجه ندهد، یک گواهی مبنی بر عدم امکان وصول به سازش صادر می‌کند. پس از صدور این گواهی فرد مخیر به استفاده از روش داوری یا مراجعه به شعبه ویژه کار دادگاه فدرال است. رسیدگی از طریق داوری منوط به درخواست هر دو طرف دعوا با در دست داشتن گواهی عدم سازش است. رأی داوری لازم‌الاجرا و قطعی است، استثنائاً در امور مرتبط با منفعت عمومی قابل تجدیدنظرخواهی در کمیسیون سه‌نفره است (Southay, 2015: 158). رأی صادره از شعبه ویژه کار دادگاه فدرال نیز قطعی است، مگر در موارد مرتبط با منفعت عمومی که قابل رسیدگی مجدد در دادگاه تجدیدنظر است. از این رو برای رسیدگی قضایی یا ارجاع به داوری تنها یک مرحله رسیدگی آن هم در تلاش برای وصول به سازش لازم است و صرف صدور گواهی عدم سازش برای رسیدگی قضایی و داوری کافی است. نقد وارد بر قانون کار استرالیا، قطعی بودن آرای داوری و دادگاه فدرال در بیشتر موارد است که این امر خلاف موازین رسیدگی عادلانه و اصول دادرسی منصفانه در لزوم چندمرحله‌ای بودن رسیدگی‌هاست.

بررسی دستورها و آرای کمیسیون کار منصفانه و نحوه جبران

خسارت در قانون کار منصفانه

هنگامی که کمیسیون کار منصفانه به بررسی درخواست می‌پردازد و اخراج انجام گرفته غیرمنطقی و نامنصفانه بوده یا تشریفات رعایت نشده است، آن را اخراج غیرمنصفانه تلقی

۱. قسمت ۳۶۸ قانون کار منصفانه

۲. قسمت ۳۶۹ قانون کار منصفانه

می‌کند. زمانی که محرز و ثابت شد که اخراج کارگر درخواست‌کننده نامنصفانه است، زمان اقدام کمیسیون کار منصفانه در صدور دستور و جبران خسارت است. وفق قانون کار منصفانه^۱، دو نوع جبران خسارت برای حالتی که اخراج نامنصفانه باشد، در نظر گرفته شده است:

- دستور بازگشت به کار و
- دستور پرداخت غرامت^۲.

قانون بیان می‌دارد که کمیسیون کار منصفانه تنها زمانی دستور پرداخت غرامت را صادر می‌کند که تشخیص دهد دستور بازگشت به کار وفق شرایط آن پرونده نامناسب است. از این‌رو اصل در صدور دستورها، بازگشت کارگر اخراجی به کار است، مگر آنکه شرایط خلاف آن را اقتضا کند. در قسمت ۳۹۱ قانون کار منصفانه، توضیحاتی در خصوص دستور بازگشت به کار داده شده است. دستور بازگشت به کار، باید کارفرما را ملزم کند که کارگر را عملاً به کار اعاده گرداند و نیز به همان موقعیتی که دقیقاً در زمان قبل از اخراج در محل کار داشته است، برگردانده شود. کمیسیون کار منصفانه هنگام صدور دستور بازگشت به کار ممکن است به صورت کامل تری این دستور را صادر کند که به آن دستور تداوم کار گفته می‌شود. به عبارت دیگر لزوم تداوم استخدام شخص اخراجی و حتی تعیین مدت زمانی را که استخدام و اشتغال آن فرد نزد کارفرما ادامه یابد، قید می‌کند. یکی دیگر از دستورهایی که کمیسیون کار منصفانه حین صدور دستور بازگشت به کار صادر می‌کند، دستور به کارفرما به پرداخت حقوق از دست‌رفته کارگر در طول دوران اخراج نامنصفانه است. در استرالیا مهم این است که حکم بازگشت به کار واقعاً اجرا شود و اینکه کارفرما حقوق و درآمد معوق کارگر را پرداخت کند و البته کارگر به‌طور واقعی به کار بازگردد (Hodges, 2009: 250). اما متأسفانه در این کشور و در رویه عملی، حکم بازگشت به کار استثنا شده است. در سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۲ نیز وفق آمارها میزان اجرای عملی دستور بازگشت به کار ۱/۴ درصد پرونده‌ها را شامل است. اما علت این مسئله چیست؟ وفق تحقیقات به عمل آمده، علت در این است که اولاً کارگران خیلی خودشان تمایل به بازگشت به کار سابق ندارند و ثانیاً کارفرمایان با بیان عذر نبود و از بین رفتن اعتماد و اطمینان تمایلی به بازگشت کارگران به کار ندارند (Howe, 2011: 3). یکی دیگر از مواردی که در کاهش صدور دستور بازگشت به کار در استرالیا نقش دارد، اجرای قاعده‌ای به نام (fair go all round) است. این قاعده به معنای حضور انصاف^۳ در تمام جنبه‌های یک تصمیم یا وضعیت است. در پرونده‌های اخراج برای آنکه امور منصفانه پیش برود، هر دو طرف و شرایطشان را در نظر می‌گیرند. البته برخی دیگر از قضات با اینکه منافع کارفرما در بازگشت به کار کارگر اخراجی به صورت افراطی در

۱. قسمت ۳۹۱ و ۳۹۲ قانون کار منصفانه

2. compensation
3. Equity

نظر گرفته شود، مخالفت دارند. به نظر می‌رسد نظر ایشان صحیح است، چراکه زمانی که کارفرما، کارگر را به‌طور غیرقانونی اخراج کند، در نظر گرفتن شرایط وی به‌طور افراطی در تصمیم‌گیری برای پرونده به‌نوعی حمایت از یک اقدام غیرقانونی است و در این موارد باید بیشتر به مصلحت و بهبود شرایط کارگر عنایت داشت. از این‌رو همان‌گونه که بیان شد، بازگشت به کار در استرالیا ضمانت اجرای کافی ندارد و نیاز به اصلاح و ایجاد ضمانت‌های قوی‌تر ملاحظه می‌شود. اما دومین نوع از جبران خسارت، پرداخت غرامت است. دستور پرداخت غرامت به یک کارگر دستوری است که کارفرمای یک شخص از زمان اخراج باید مبلغی به‌عنوان غرامت را به‌جای حکم بازگشت به کار به وی بپردازد.^۱ هنگامی که کمیسیون کار منصفانه دستور پرداخت غرامت را صادر می‌کند، در این دستور و تعیین مبلغ آن به موارد ذیل توجه می‌کند:

- تأثیر دستور بر ادامه تجارت کارفرما؛
- میزان سابقه کار کارگر نزد کارفرما؛
- میزان حقوق و درآمد کارگر در دوران اشتغال نزد کارفرما؛
- تلاش کارفرما برای کاهش ضرر و زیان ایجادشده در اخراج؛
- میزان حقوق و درآمدی که کارگر در مدت میان اخراج و گرفتن دستور پرداخت غرامت می‌توانسته دریافت دارد؛
- میزان حقوق و درآمدی که کارگر در مدت میان گرفتن دستور پرداخت غرامت تا زمان جبران واقعی و دریافت غرامت می‌توانسته دریافت دارد؛
- هر مسئله‌ای که کمیسیون کار منصفانه آن را به دستور پرداخت غرامت مرتبط بداند. این معیارها به‌طور کلی در قانون آمده‌اند و پایه و اساس رعایت اصل انصاف در قانون کار استرالیا هستند. هنگامی که کمیسیون کار منصفانه قانع شود که سوء رفتار کارگر از جمله مواردی است که کارفرما را به‌سوی اخراج وی سوق داده است، بی‌شک این مسئله را در خصوص تعیین میزان غرامت در نظر خواهد گرفت. از سوی دیگر سقفی معادل حقوق و درآمد ۲۶ هفته پیش از اخراج برای تعیین میزان غرامت در نظر گرفته شده است. تعیین میزان حداکثر غرامت و بی‌توجهی در تعیین میزان حداقل آن از جمله نقدهای وارد بر قانون کار منصفانه است. اما چرا برخی کارگران مایل به طرح شکایت و درخواست نیستند؟ برای این مسئله هفت عامل به شرح ذیل بیان شده است:
- کارگران اطلاعات و سواد کافی برای طرح درخواست و نحوه و شرایط آن را ندارند؛
- کارگران در مقابل کارفرما و قدرت و نفوذ وی احساس ضعف می‌کنند؛

۱. بند ۱ قسمت ۳۹۲ قانون کار منصفانه

۲. بند ۲ قسمت ۳۹۲ قانون کار منصفانه

- برخی کارگران به دلایل اخراج خود قانع می‌شوند و اخراج را می‌پذیرند؛
 - کارگران به اخذ نتیجه مثبت و جبران خسارت خود امیدوار نیستند؛
 - رسیدگی هزینه دادرسی دارد که گاه کارگران فاقد توان مالی پرداخت آن هستند؛
 - با اینکه برگشت به کار هدف و انگیزه کارگران است، اما اغلب کارگران حکم غرامت دریافت می‌کنند و این ناامیدکننده است؛
 - زمانی که کارگر پس از اخراج، کار بهتر و مناسب‌تری در جای دیگری پیدا می‌کند، اغلب گرایشی به شکایت از کارفرمای قبلی در راستای اخراج ندارد (Voll, 2005: 543).
- به نظر می‌رسد اطلاع‌رسانی و آموزش به کارگران و از سوی دیگر کاهش هزینه‌های رسیدگی و دسترسی ایشان به وکلا و نمایندگان قانونی به طور رایگان می‌تواند تا حدود زیادی مشکلات و ناامیدی کارگران در عدم طرح دعوا و احقاق حق را مرتفع سازد و این امر مستلزم برنامه‌ریزی و اختصاص بودجه برای بهبود وضعیت این قشر از جامعه است. نکته آخر اینکه در قانون کار منصفانه در پرداخت غرامت، خسارت معنوی و روحی پذیرفته نشده است.

مطالعه مصوبات سازمان بین‌المللی کار در مسئله اخراج و میزان

مطابقت مقررات کار استرالیا با آنها

سازمان بین‌المللی کار^۱ دارای اختیاراتی در حوزه‌های مربوط به روابط کار و استخدام است. از انتقادهای مهم به سازمان این است که کنوانسیون‌ها بسیار مهم و مطلوب‌اند، اما ضمانت اجرا ندارند، البته به هر حال اعضا سالیانه باید یک یا دو گزارش به سازمان بین‌المللی کار از وضعیت مقررات کار و رسیدگی از کشورشان بدهند (Davies, 2004: 58). هر چند مقررات ضمانت اجرای کافی و کاملی ندارند، اما اهمیت سازمان بین‌المللی کار در بحث‌های مربوط به مسائل حقوق کار و جهانی‌سازی را نباید نادیده گرفت. به خصوص از ۱۹۹۸ که سازمان حق‌های کاری اصلی و بنیادین را شناسایی کرد و اعلامیه خود را در خصوص اصول اساسی و حق‌های کاری نشر داد و چارچوب اصلی در خصوص مباحث اقتصاد جهانی و تغییرات اجتماعی را بنا نهاد (Craig & Lynk, 2006: 10). در خصوص اخراج، پایان قرارداد کار و استخدام و نیز شرایط روابط کار، سازمان بین‌المللی کار سه سند مصوب دارد که به شرح ذیل‌اند:

- توصیه‌نامه ۱۱۹ مصوب ۱۹۶۳

- مقاوله‌نامه ۱۵۸ مصوب ۱۹۸۲

- توصیه‌نامه ۱۶۶ مصوب ۱۹۸۲

سند اول یعنی توصیه‌نامه ۱۱۹ مصوب ۱۹۶۳ به موجب دو سند بعدی فسخ شده است. با مطالعه اسناد مذکور به نظر می‌رسد، اصلی‌ترین سند برای مقررات پایان استخدام، مقاله‌نامه شماره ۱۵۸ مصوب ۱۹۸۲ است. از سوی دیگر در توصیه‌نامه شماره ۱۶۶ هم آمده که این توصیه‌نامه مکمل مقاله‌نامه مذکور است. ابتدائاً به بررسی موارد مرتبط با پایان دادن به رابطه کار از سوی کارفرما در مقاله‌نامه ۱۵۸ مصوب ۱۹۸۲ سازمان بین‌المللی کار می‌پردازیم و در ذیل هر مورد مطابقت یا عدم مطابقت قانون کار استرالیا با آن مورد را بیان می‌داریم:

- در ماده ۴ مقاله‌نامه به صراحت آمده است که کارفرما نباید به رابطه کار پایان دهد، مگر در صورت وجود دلیل و عذر موجه. در قانون کار استرالیا برخلاف بیشتر مقررات کار دنیا از جمله قانون کار ایران، عوامل موجه اخراج معین نشده‌اند، بلکه عوامل بارز غیرقانونی و فاکتورهایی برای تشخیص نوع اخراج ارائه شده‌اند.
- ماده ۴ مقاله‌نامه به لزوم این امر که بار اثبات موجه بودن اخراج باید بر عهده کارفرما باشد، اشاره کرده است. در متن فصول ماده‌ای که به صراحت بار اثبات عذر موجه را به عهده کارفرما نهاده باشد، ملاحظه نشد، اما محاکم این مسئله را در رویه رعایت می‌کنند، ولی نیاز به صراحت قانونی بیشتر و ذکر آن در متن قانون وجود دارد.
- مقاله‌نامه به دلایل و عذرهایی که نباید دلیل اخراج باشند، اشاره دارد. این دلایل در این متن شامل عضویت یا همکاری با اتحادیه‌های کارگری در ساعات غیرکاری یا در ساعات کاری با رضایت کارفرما، نماینده شدن از سوی کارگران، طرح شکایت علیه کارفرما یا ارائه دلیل یا دادن شهادت علیه وی در محاکم و مراجع رسیدگی، مسائلی همچون نژاد، رنگ، جنسیت، مسئولیت خانوادگی، بارداری، عقاید سیاسی، اجتماعی و غیبت در کار به لحاظ مرخصی بارداری و مسئولیت‌های والدینی و نیز غیبت‌های موقت ناشی از بیماری و صدمه دیدن و... هستند. با بررسی قانون کار منصفانه ۲۰۰۹ ملاحظه می‌شود، تمامی موارد مذکور با ذکر جزئیات عیناً در قسمت ۷۷۲ آمده و کارفرما از پایان دادن به رابطه کار به دلایل مذکور منع شده است. قانونگذار استرالیا هدف از تصویب قسمت پایان غیرقانونی رابطه کار را اجرای کنوانسیون‌های ۱۱۱ در خصوص منع تبعیض در رابطه کار و شغل مصوب ۱۹۵۸، ۱۵۶ در خصوص ایجاد فرصت‌های برابر و رفتار یکسان با زن و مرد، ۱۵۸ در خصوص پایان رابطه کار مصوب ۱۹۸۲، توصیه‌نامه پایان رابطه کار مصوب ۱۹۸۲، اعلام می‌دارد^۱ و متعاقباً در قسمت ۷۷۲ قانون غیبت به دلیل بیماری، عضویت در اتحادیه‌های کارگری، عمل و اقدام به‌عنوان نماینده کارگران، طرح شکایت علیه کارفرما، عواملی همچون نژاد، جنس، سن، ناتوانی

جسمی، روحی، تأهل، مذهب و... را به‌عنوان عوامل غیرقانونی در اخراج به‌حساب می‌آورد. از این‌رو تمامی موارد مقابله‌نامه در قسمت‌های اخراج نامنصفانه و پایان غیرقانونی رابطه کار رعایت شده‌اند.

- ماده ۷ مقابله‌نامه به لزوم دادن فرصت و زمان کافی به کارگر برای پاسخ دادن به ادعاهای کارفرما اشاره دارد ولی استثنائاً در جایی که سوء رفتار جدی است می‌توان کارفرما را از این الزام مبرا دانست. در قانون کار استرالیا نیز چنین لزومی آمده است.
- ماده ۸ مقابله‌نامه به لزوم وجود محاکم، مراجع یا داوری بی‌طرف جهت امکان احقاق حق در صورت داشتن ادعای ناموجه بودن اخراج اشاره دارد. از این‌رو در مقررات سازمان بین‌المللی کار تفاوت یا ارجحیتی میان مراجع اختصاصی یا عمومی برای رسیدگی و حل اختلاف در رابطه کار وجود ندارد و صرفاً به بی‌طرفی مرجع رسیدگی تأکید شده است. در استرالیا کمیسیون کار منصفانه و محاکم فدرال، محاکم بی‌طرف کار هستند.
- ماده ۱۰ مقابله‌نامه به لزوم جبران خسارت در اخراج غیرموجه می‌پردازد و از جمله این جبران خسارت‌ها به نمونه‌هایی همچون بازگشت به کار و پرداخت غرامت اشاره می‌دارد، اما محاکم و مراجع رسیدگی را در انتخاب جبران خسارت مناسب آزاد می‌گذارد. در قانون کار منصفانه استرالیا، لزوم جبران خسارت ذکر شده است و کمیسیون رسیدگی‌کننده به تناسب هر پرونده امکان صدور دستور مبنی بر برگشت به کار یا پرداخت غرامت را دارد. مسئله این است که ظاهراً از ماده ۱۰ مقابله‌نامه ۱۵۸ هم اولویت حکم بازگشت به کار بر غرامت برداشت می‌شود. همان‌گونه که بیان شد، متأسفانه در سیستم قانونی استرالیا با وجود ذکر این اولویت و لزوم رعایت آن، در عمل تعداد دستورهای اجراشده بازگشت به کار بسیار کم و جزئی است که این مسئله در این کشور جای کار دارد که بتوان به‌طور ریشه‌ای مشکل را حل کرد. به لحاظ وجود مشکل نبود ضمانت اجرای کافی، شاید بهتر باشد سازمان بین‌المللی کار در مصوبات بعدی توصیه‌ها و راهکارهایی برای بهبود این وضعیت ارائه دهد تا به کشورها در عمل به وظیفه رعایت اولویت بازگشت به کار یاری رساند.
- ماده ۱۱ مقابله‌نامه به لزوم دادن اخطار قبلی کتبی به کارگر اشاره دارد، مگر در صورت ارتکاب رفتار سوء و جدی از سوی وی و در قانون کار استرالیا این مسئله وجود دارد. تأکید بر لزوم اخطار کتبی دلایل عمده‌ای دارد؛ از جمله این دلایل ایجاد فرصت برای کارگر در یافتن شغلی جدید و نیز اخذ مشاوره از وکلا و اتحادیه‌های کارگری در راستای تصمیم برای طرح دعوا و امکان دفاع از خود است. همان‌گونه که بیان شد توصیه‌نامه شماره ۱۶۶ مکمل مقابله‌نامه شماره ۱۵۸ است، از این‌رو در بررسی این سند تنها به مواردی که اضافه شده و تطبیق آن با مقررات استرالیا می‌پردازیم:

در بند ۵ این سند، چند عامل از جمله سن افراد، غیبت موقت به لحاظ خدمت نظام وظیفه و خدمت عمومی شهروندی به مواردی که در مقاله‌نامه آمده اضافه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در قانون استرالیا همگی رعایت شده‌اند. بند ۷ توصیه‌نامه به مواردی اشاره دارد که سابقاً در مقاله‌نامه دیده شده است و آن این است که قطع رابطه کار با کارگر ولو به دلیل سوء رفتار حاد کارگر بدون اخطار کتبی مناسب نباید انجام گیرد. در قانون کار منصفانه در هر حالت اخطار کتبی ضروری است و مدت زمان اخطار قبل از اخراج نیز به واسطه میزان سابقه خدمت پیش‌بینی شده است. اما در قانون اخراج منصفانه در تجارت‌های خرد، متأسفانه امکان اخراج فوری کارگر بدون نیاز به اخطار در برخی موارد آمده است که با این بند از توصیه‌نامه تعارض دارد. حق بر اعتصاب در سازمان بین‌المللی کار به صورت صریح شناسایی شده است و این سازمان حق بر اعتصاب را در هر کشور مطابق با مقررات خاص آن کشور الزامی می‌داند. اما آنچه در استرالیا وجود دارد حق بر اعتصاب در شرایط محدود قانونی است و متأسفانه در فهرستی که سازمان ارائه داده و کشورهای که حق بر اعتصاب را رعایت کرده‌اند، نامی از استرالیا به چشم نمی‌خورد، ولی استرالیا با آنکه در مقررات دستمزد، اخراج غیرمنصفانه، مبارزه با تبعیض رتبه‌بالاتری در رعایت استانداردهای سازمان بین‌المللی کار دارد، اما به نقض مقررات بین‌المللی در مسئله حق بر اعتصاب متهم است که باید اصلاح شود (Guidice, 2015: 27). در کل هرچند در استرالیا حزب کارگری قانونی وجود دارد، اما نشانه‌هایی از اقتصادهای مدل آزاد و لیبرال هم در این کشور دیده می‌شود. البته از نظر تاریخی، حداقل مردم هستیم که استرالیا را مطلق و بی‌قید و شرط جز اقتصادهای لیبرال محسوب کنیم، برعکس در استرالیا وضعیت مختلط است (Shelley & Mitchel, 2009: 163).

نتیجه‌گیری

قانون کار منصفانه از لحاظ حمایت‌های قانونی و دامنه شمول نسبت به قانون سابق خود یعنی قانون انتخاب‌های کار پیشرفت چشمگیری داشته است. یکی از نکات جالب در تدوین قانون کار استرالیا، تعیین اهداف به‌طور کلی در اوایل قانون و سپس تعیین اهداف از تدوین مقررات اخراج در بخش‌های مربوط است که بیان این اهداف در حل اختلافات و نیز اجرای قانون می‌تواند سبب ایجاد رویه واحد و جلوگیری از تشتت آرا شود. در این سیستم برای اخراج غیرقانونی اصطلاح اخراج نامنصفانه به کار برده می‌شود. مفهوم انصاف در بسیاری از موارد در قانون این کشور استفاده شده است. معیارهای سه‌گانه تندروانه نبودن، ناعادلانه و نامعقول نبودن در تعریف اخراج ناموجه نقش بسیاری دارند. در قانون کار استرالیا مقررات اخراج در دو بخش اخراج نامنصفانه و پایان غیرقانونی رابطه کار آورده شده است که روش قانونگذار در این دو بخش کاملاً متفاوت است و در بخش اخراج نامنصفانه به بیان معیارها پرداخته شده است، در حالی که در بخش پایان غیرقانونی

رابطه کار، تمامی عوامل ناموجه اخراج که دقیقاً وفق مقررات سازمان بین‌المللی کار تدوین شده‌اند، ذکر شده است. در استرالیا برخی اخراج‌ها که در بخش پایان غیرقانونی رابطه کار آمده‌اند، به‌طور بارز غیرقانونی‌اند، اما در برخی دیگر مسئله جای بحث دارد و با فاکتورهای تعیینی و نیز استفاده از اصل انصاف به تشخیص نوع اخراج پرداخته می‌شود. همان‌گونه که ملاحظه شد، در استرالیا برای کارفرمایی که کمتر از ۱۵ نفر کارگر در استخدام دارند، قانونی به نام اخراج منصفانه در تجارت‌های خرد اعمال می‌شود که در آن قانون دو حالت اخراج فوری و غیرفوری تعریف شده است که اخراج فوری تعریف شده به لحاظ کم کردن استانداردهای لازم در اخراج مورد انتقاد قرار دارد و اساساً اینکه کارگر به لحاظ این مسئله که در استخدام کارفرمایی است که کمتر از ۱۵ کارگر دارد، شامل مقررات حمایتی کمتر می‌شود، منصفانه نیست. در استرالیا، کارگران نیازمند حداقل سابقه کار شش‌ماهه تا یکساله بسته به نوع کارفرما، برای حمایت شدن در برابر اخراج خودسرانه‌اند. از این‌رو گروهی از کارگران به صرف نداشتن حداقل سابقه کار لازم از حمایت شدن در برابر اخراج‌های نامنصفانه محروم‌اند و این عیناً نوعی تبعیض است و لزوم اصلاح بدین دلیل و نیز تعارض با مقررات سازمان بین‌المللی کار در آن وجود دارد. در استرالیا روش‌ها برای ثبت دادخواست اخراج به‌حدی گسترده و دارای انعطاف است که تقریباً برای هر کارگری طرح دادخواست با عنایت بر این سهولت امکان‌پذیر است و در خصوص طرح دادخواست از تقدیم حضوری آن تا ایمیل، پر کردن فرم آنلاین و حتی ثبت با تماس تلفنی در نظر گرفته شده است که امری بسیار مطلوب و حمایتی محسوب می‌شود. در این کشور مراجع حل اختلاف برای رسیدگی به اختلافات کار، کمیسیون کار منصفانه و دادگاه فدرال هستند. در قانون کار استرالیا برای طرح دعوا علیه کارفرما مدت زمانی محدود بیست‌ویک‌روزه از تاریخ اخراج در نظر گرفته شده است که البته تأخیرهای با عذر موجه نیز بررسی می‌شوند. در برخی قوانین این محدودیت زمانی وجود ندارد و کارفرما در خصوص طرح دعوا مدت‌ها بلا تکلیف می‌ماند. در استرالیا، تعیین قضات توسط نهاد دولتی سبب شده است که با هر تغییر دولت، قضاتی موافق با آنها منصوب شوند و در نتیجه قضات در مواردی که تکلیف مسئله توسط قانون کاملاً روشن نیست، بی‌شک از عقاید شخصی بی‌تأثیر نخواهند بود. به لحاظ رعایت اصول عدل و انصاف، سرعت و غیرتشریفاتی بودن، شفافیت و دسترسی و ترویج همکاری، کمیسیون کار منصفانه موفق‌ترین مرجع حل اختلاف در تاریخ روابط کار استرالیا بوده است. هنگامی که اخراج نامنصفانه باشد، باید خسارت جبران شود و اولین جبران خسارت و نیز اولویت قانونگذار، بازگشت به کار است و دومین جبران خسارت، پرداخت غرامت است. اما آنچه عملاً صورت می‌گیرد این است که بازگشت به کار جنبه استثنایی دارد. با اینکه سابق بر قانون کار منصفانه نیز ضعف اجرایی جبران خسارت بازگشت به کار مشخص شده بود، اما متأسفانه در این قانون نیز راهکاری برای رفع این مشکل پیش‌بینی نشده است که این امر امنیت شغلی کارگران و شأن و قدرت محاکم کار و آرای آنها را خدشه‌دار

می‌سازد. در استرالیا امکان تجدیدنظرخواهی از آرای کمیسیون کار منصفانه وجود ندارد و رسیدگی‌اش یک مرحله‌ای است و استثنائاً در مسائل مرتبط با منافع عمومی امکان تجدیدنظرخواهی در کمیسیون سه‌نفره وجود دارد و این امر برخلاف مقررات سازمان بین‌المللی کار و اصول منصفانه دادرسی است و ضعف عمده‌ای در مقررات کار استرالیا به حساب می‌آید. هنگامی که به مقررات سازمان بین‌المللی کار و میزان مطابقت قانون کار استرالیا در مسئلهٔ اخراج با آنها می‌پردازیم، در اغلب موارد معیارها به خوبی رعایت شده‌اند. اما در چند مسئله هم می‌توان بر این قانون ایراداتی وارد کرد. برای مثال حمایت کافی از کارگران اتفاقی وجود ندارد. از سوی دیگر مسئلهٔ داشتن حداقل سابقهٔ کار برای حمایت شدن در برابر اخراج خودسرانه امری نامنصفانه و تبعیض‌آمیز قلمداد می‌شود. مسئلهٔ بعدی خروج کارگران کارگاه‌های کوچک زیر ۱۵ نفر از قانون کار منصفانه و احالهٔ آنها به قانون اخراج منصفانه در تجارت‌های خرد است که از درجات حمایتی کمتری برخوردار است. مطلب آخر عدم تعیین تکلیف اخراج به لحاظ عوامل اقتصادی یا نوآوری و به‌روزرسانی کارگاه و وسایل آن است. در استرالیا با وجود تأکید سازمان بین‌المللی کار به این مهم به‌صورت جداگانه پرداخته نشده است. با وجود انتقادهای مذکور باز هم می‌توان ادعا کرد که قانون کار استرالیا قانونی حمایتی و پیشرفته و منطبق با اغلب معیارهای سازمان بین‌المللی کار است.

منابع

۱. فارسی

– مقالات

۱. رستمی، ولی؛ قبادی، حسین (۱۳۹۷)، «عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار»، *فصلنامهٔ مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران*، دورهٔ ۴۸، ش ۱، ص ۶۵-۸۳
۲. رستمی، ولی؛ اکبری، احسان (۱۳۹۹)، «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران»، *فصلنامهٔ مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران*، دورهٔ ۵۰، ش ۱، ص ۹۸-۷۹.

۲. انگلیسی

A) Books

1. Alkiyumi, Fawzi Mubarak (2013), *Unfair Dismissal (Study with Emphasis of the Relevance of Shari, A, Oman, University of Bedfordshire*.
2. Craig, John & Lynk, Michael (2006), *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge University Press.
3. Davies, A.C.L., (2004), *Perspectives on Labour Law (Law in Context)*, Cambridge University Press.

4. Hodges, Jane (2009), *International Labour Reports*, Vol. 25, Martinus Nijhoff Publishers.

B) Articles

5. Keesing, Grace (2012), “Contractual Rights and Remedies for Dismissed Employees After the Employment Revolution”, *Melbourne University Law Review*, Vol. 36, 104.
6. Malone, Trina (2011), “Vulnerability in the fair workplace: Why Dismissal Laws fall to Adequately Protect Labour Hire Employment in Australia”, *Centre for Employment and Labour Relation Law*, No.6.
7. Pierre Freyens, Benoit & Gong, Xiaodong (2016), “Politics, The Judiciary and the Arbitration of Unfair Dismissal Disputes”, *Centre of Law and Economics*, Australian National University, Act. 200.
8. Robertson, Nicholas (2018), “Labour and Employment Disputes Review”, *the Law Reviews*, Vol. 81.
9. Shelley, Marshal & Mitchell, Richard (2009), “Corporate Governance and Labour Law: Situating Australia’s Regulatory Style”, *Asia Pacific of Human Resources*, Vol. 47, No.2.
10. Southney, Kim (2015), “Unfair Dismissal for Australian Workers: The hundred years journey”, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 20.

C) Resolutions

11. ILO Convention (No. 156)
12. ILO Convention (No. 158)
13. ILO Recommendation (No. R. 166)

D) Acts

14. Fair Work Act 2009
15. Work Choices Act 2005

E) Websites

16. Fair work. Laws. Unfair Dismissal, (2009), “User Guide to the Fair Work Act”, available: [Http://www.austlii.edu.au/](http://www.austlii.edu.au/)
17. Goot, Robert, Chambers, State, (2016), “Unfair Dismissal in Depth”, available: State Chambers. net
18. Guidice, Geoff, (2015), “The Right to Strike in Australia”, Centre of Employment And Labour Relation Law, available: [http:// www.iera2015.com](http://www.iera2015.com)
19. Howe, Joanna, (2011), “The Evolution of Unfair Dismissal law In Britain And Australia, Why Do So Few Employess Get Their Jobs Back?”, Lecturer In Law, University of Adelaide, available: <http://ora.ox.ac.uk/objects/>
20. Lawrence, Christopher, (2012), “Remedies on Termination of Employment”, available: www.ebc.com/wp-content/
21. Voll, Gerry, (2005), “Case Studies in Unfair Dismissal Process”, Charles Sturt University, available: www..airaanz.asyd.edu.au