

Analysis of Ensuring Job Security for Female Labors on Maternity Leave

Majid Najarzadeh Hanjani¹

1. Member of the Faculty of Law, University of Science and Culture, M. Najarzadeh@usc.ac.ir

Date Received 2022/09/24

Date of correction 2022/12/24

Date of Release 2023/01/12

Abstract

One of the basic rights of labors is to enjoy job security. This right is threatened in the pregnancy status of female labors who change from employment status to maternity leave. International labor law and EU law, in order to protect this right, have laid down appropriate rules and regulations to prohibit the termination of contracts of women labors and to protect their employment during pregnancy and childbirth. In labor and social security law of Iran, despite the existence of relatively appropriate regulations in this regard, unfortunately, judicial procedure of administrative court of justice has not been formed to ensure the job security of these labors. The present study, by using a descriptive and analytical approach, while explaining the position of international labor law and EU law, has evaluated the issue in labor law of Iran. The result is that according to the evidence presented in this study, the maternity leave period is inherently matches with the suspension of the contract, and therefore in this period the employer has no right to terminate the contract and it is pointless to count this period as part of the employment contract. Also, the Predict the right of termination for the employer or the condition of termination of the contract in case of pregnancy of the labor, has no legal validity.

key words: Maternity Leave, Labor, Job Security, Labor Contract, Administrative Court of Justice, European Union

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

فصلنامه حقوق اداری

سال دهم، بهار ۱۴۰۲، شماره ۳۴

مقاله علمی پژوهشی

تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان

مجید نجارزاده هنجنی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۲

چکیده

یکی از حقوق اساسی کارگران، بهره‌مندی از امنیت شغلی است. این حق در وضعیت بارداری کارگران زن که از حالت اشتغال به حالت مرخصی بارداری و زایمان تغییر وضعیت می‌یابند، در معرض تهدید قرار می‌گیرد. حقوق بین‌الملل کار و حقوق اتحادیه اروپا در راستای صیانت از این حق، قواعد و مقررات مناسبی را در جهت ممنوعیت خاتمه دادن به قراردادهای کارگران زن و حمایت از اشتغال آنها در شرایط بارداری و زایمان، پیش‌بینی کرده‌اند. در حقوق کار و تأمین اجتماعی ایران علی‌رغم وجود مقررات نسبتاً مناسبی در این خصوص، متأسفانه رویه قضایی دیوان عدالت اداری در جهت تضمین امنیت شغلی کارگران مزبور، شکل نگرفته است. پژوهش پیش رو با اتخاذ رویکردی توصیفی و تحلیلی، ضمن تبیین موضع حقوق بین‌الملل کار و حقوق اتحادیه اروپا، به ارزیابی موضوع در حقوق ایران پرداخته است. نتیجه آن که بر اساس ادله ارائه شده در این پژوهش، دوران مرخصی بارداری و زایمان ماهیتاً با وضعیت تعلیق قرارداد منطبق است و بر این مبنا در این دوره کارفرما حق پایان دادن به قرارداد کارگر را ندارد و احتساب این دوره به عنوان بخشی از مدت قرارداد کار، بی‌وجه است. همچنین پیش‌بینی حق فسخ برای کارفرما و یا شرط انفساخ قرارداد در صورت تحقق بارداری کارگر، فاقد وجاهت حقوقی است.

کلمات کلیدی: مرخصی بارداری و زایمان، کارگر، امنیت شغلی، قرارداد کار، دیوان عدالت اداری، اتحادیه اروپا

۱. عضو هیأت علمی گروه حقوق دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران. M.Najarzadeh@usc.ac.ir

مقدمه

یکی از حقوق بنیادین کارگران، حق امنیت شغلی است که تضمین آن، در بهبود عملکرد و ارتقاء سطح کارایی کارکنان تأثیرگذار است؛ «محققان امنیت شغلی و عملکرد را به صورت تجربی مورد بررسی قرار داده‌اند و رابطه معناداری را میان این دو به اثبات رسانده‌اند» (Imam and Javed, 2019: 1255) به گونه‌ای که «... نتایج اغلب تحقیقات نشان می‌دهد که بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد» (Sanyal and et al, 2018: 202). گذشته از تأثیر امنیت شغلی در بهبود عملکرد و کارایی کارکنان، تضمین امنیت شغلی به‌عنوان یک حق، تأثیر به‌سزایی در تحقق سایر حقوق کارگران دارد و ضعف و فقدان آن سبب ایجاد خدشه و حتی نقض سایر حقوق کارگران خواهد شد. چرا که فقدان امنیت شغلی و امکان قطع آسان رابطه کار، کارگران را از پی‌گیری حقوقشان در زمان جریان رابطه کار، منصرف خواهد ساخت.

همان‌گونه که تعریف امنیت با پیچیدگی همراه است، ارائه تعریفی دقیق از امنیت شغلی نیز ساده نیست. به طور کلی امنیت شغلی به شرایطی اطلاق می‌شود «... که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد... و کارگر خود را از هرگونه تهدید از دست دادن شغل مصون و ایمن بداند». (پرستش و شکراللهی، ۱۳۹۰: ۶۷) بنابراین امنیت شغلی «... وضعیتی تلقی می‌شود که فرد بداند شغلش ایمن است و بعید است که اخراج یا بیکار شود». (Sanyal and et al, 2018: 204) بر این اساس ثبات شغلی نقش محوری در تحقق امنیت شغلی دارد و «زمانی می‌توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به آسانی قطع نشود». (عراقی، ۱۳۸۳: ۲۰۷) فلذا امنیت شغلی رابطه مستقیمی با ثبات شغلی دارد. بر این اساس «امنیت شغلی به واسطه مجموعه‌ای از قواعد که در پی ثبات رابطه قراردادی هستند محقق می‌شود». (قلیچ‌پور و رشیدی، ۱۳۹۸: ۶۶)

ثبات و امنیت شغلی، در برخی وضعیت‌های خاص ممکن است با تهدید مواجه شوند. یکی از این وضعیت‌ها که در خصوص کارگران زن ممکن است پیش آید وضعیت بارداری است. در این وضعیت به دلیل نیاز کارگر زن به استراحت، انجام کار توسط او ناممکن شده و وضعیت او از اشتغال به مرخصی بارداری و زایمان تغییر می‌یابد. در این وضعیت کارفرما با استناد به ریسک اقتصادی و لزوم استمرار اشتغال در کارگاه، خود را محق به پایان همکاری با کارگر باردار و جایگزینی کارگر دیگری به جای او می‌داند.

پژوهش پیش رو با نظر به اهمیت موضوع تضمین امنیت شغلی در حقوق داخلی که یکی از حقوق اساسی شهروندان طبق اصل بیست و دوم قانون اساسی است، در نظر دارد ضمن تبیین ماهیت وضعیت مرخصی بارداری و زایمان، تأثیر آن بر قرارداد کار را در پرتو هنجارهای حقوقی داخلی و بین‌المللی ارزیابی کند. در این راستا پرسش پژوهش حاضر این است که حقوق بین‌الملل کار و حقوق کار ایران در راستای تضمین امنیت شغلی کارگران زن در دوره مرخصی بارداری و زایمان چه هنجارها و ضوابط حقوقی پیش‌بینی کرده‌اند؟ فرضیه پژوهش حاضر این است که حقوق بین‌الملل کار امنیت شغلی کارگران زن را در دوره مرخصی بارداری و زایمان تضمین کرده است. اما در حقوق کار و تأمین اجتماعی ایران علی‌رغم وجود مقرراتی در این خصوص، رویه قضایی دیوان عدالت اداری در جهت تضمین امنیت شغلی کارگران مزبور، به خوبی شکل نگرفته است. سوابق پژوهشی این مسأله با فقر مواجه است و می‌توان ادعا کرد که حداقل در ادبیات حقوق ایران، هیچ پژوهشی مستقیماً به این مسأله نپرداخته است.

۱. موضع حقوق بین‌الملل کار و حقوق اتحادیه اروپا

اسناد معتبر حقوق بشری، جنبه‌های مختلف حمایت از زنان در دوران بارداری را مورد توجه قرار داده‌اند؛ بند ۲ ماده ۱۰ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۹۶۶ مجمع عمومی سازمان ملل متحد، تصریح کرده است که «مادران در مدت معقولی پیش از زایمان و پس از آن باید از حمایت خاص برخوردار گردند. در آن مدت مادران کارگر باید از مرخصی با استفاده از حقوق و یا مرخصی با مزایای تأمین اجتماعی کافی برخوردار گردند».

بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان مصوب ۱۹۷۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد نیز تأکید کرده است که «به منظور جلوگیری از تبعیض علیه زنان به دلیل ازدواج، یا بارداری و تضمین حق مسلم آنان برای کار، دولت‌های عضو اقدامات مناسب ذیل را معمول خواهند داشت:

الف. ممنوعیت اخراج به خاطر حاملگی یا مرخصی زایمان و اعمال تبعیض در اخراج به لحاظ وضعیت زناشویی با برقراری ضمانت اجرا برای تخلف از این امر.

ب. دادن مرخصی دوران زایمان با پرداخت حقوق با مزایای اجتماعی مناسب بدون از دست رفتن شغل، سمت یا مزایای اجتماعی.

تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان ۲۲۵

ج. تشویق و حمایت لازم برای ارائه خدمات اجتماعی به نحوی که والدین را قادر سازد تا تعهدات خانوادگی را با مسئولیت‌های شغلی هماهنگ سازند و در زندگی عمومی شرکت جویند، مخصوصاً از طریق تشویق به تأسیس و توسعه تسهیلات مراقبت از کودکان.

د. حمایت ویژه از زنان در دوران بارداری در مشاغلی که ثابت شده برای آن‌ها زیان‌آور است». گذشته از اسناد حقوق بشری، «حمایت از اشتغال زنان باردار و زنان در حال گذران مرخصی زایمان همواره یکی از عناصر مهم استانداردهای حمایت از زایمان سازمان بین‌المللی کار بوده و در اسناد تصویب شده توسط این سازمان تکامل یافته است». (Addati and et al, 2014: 76) سازمان بین‌المللی کار از ابتدای تأسیس و شروع به کار خود در قبال امنیت شغلی کارگران زن در وضعیت بارداری و زایمان حساس بوده است. این سازمان در ماده ۴ مقاله‌نامه شماره ۳ مصوب ۱۹۱۹ تحت عنوان «حمایت بارداری»^۱ مقرر داشت که صدور اخطار اخراج از سوی کارفرما برای کارگر زنی که به دلیل بارداری غیبت کرده است، غیرقانونی است.^۲ بعدها مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ مصوب ۱۹۵۲^۳ که مقاله‌نامه شماره ۳ مصوب ۱۹۱۹ را مورد بازنگری و اصلاح قرار داد- در ماده ۶ مقرر داشت که صدور اخطار اخراج از سوی کارفرما برای کارگر زنی که در حال گذراندن مرخصی بارداری و زایمان است، قانونی نیست.^۴

در نهایت سازمان بین‌المللی کار به موجب مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ مصوب ۲۰۰۰ با عنوان «حمایت بارداری»^۵ که آخرین مصوبه این سازمان در این خصوص است، هنجارهای مختلفی را در

1. Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3).

2. Article 4: Where a woman is absent from her work in accordance with paragraph (a) or (b) of Article 3 of this Convention, or remains absent from her work for a longer period as a result of illness medically certified to arise out of pregnancy or confinement and rendering her unfit for work, it shall not be lawful, until her absence shall have exceeded a maximum period to be fixed by the competent authority in each country, for her employer to give her notice of dismissal during such absence, nor to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such absence.

3. Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103).

4. Article 6: While a woman is absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 3 of this Convention, it shall not be lawful for her employer to give her notice of dismissal during such absence, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such absence.

5. Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183).

ارتباط با بارداری و زایمان وضع کرد.^۱ بند ۱ ماده ۸ این مقاله‌نامه در باب امنیت شغلی کارگران زن در وضعیت بارداری و زایمان مقرر داشته است که خاتمه قرارداد کار کارگران زن در دوره بارداری و مرخصی مربوط به آن و همچنین پس از پایان این مرخصی و بازگشت به کار، غیرقانونی است.^۲ بند ۲ این ماده نیز بر لزوم تضمین حق بازگشت به کار سابق پس از پایان مرخصی بارداری و زایمان تأکید کرده است.^۳ همچنین بند ۱ ماده ۹ این مقاله‌نامه نیز تصریح کرده است که وضعیت بارداری و زایمان نباید منبع تبعیض شغلی و حق اشتغال باشد.^۴ به این ترتیب و بر اساس این هنجارهای بین‌المللی، «نه تنها حفاظت از اشتغال زنان در دوران بارداری، مرخصی زایمان و در طی دوره معین پس از بازگشت آنها به کار ضروری است، بلکه باید اطمینان حاصل شود که زایمان منبع تبعیض در اشتغال نیست». (Addati and et al, 2014: 73) مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ نه فقط تضمین امنیت شغلی در دوره مرخصی بارداری و زایمان را هدف قرار داده است بلکه فراتر از آن به دنبال ترویج تضمین امنیت شغلی در دوره پس از زایمان است «...اما تعیین مدت این دوره را به قوانین یا مقررات ملی واگذار می‌کند. اغلب، این به دوره‌ای مربوط می‌شود که در طی آن قوانین ملی، قطع کار را به منظور پرستاری از یک کودک تازه متولد شده مجاز می‌سازد. در حداقل ۵۶ کشور، قوانین ملی به صراحت مدتی را تعیین می‌کنند که در طی آن چنین حمایتی تمدید می‌شود... در بسیاری از کشورها، مدت حمایت شغلی بسیار فراتر از پایان مرخصی زایمان است، مانند جمهوری مولداوی (از بارداری تا ۶ سالگی کودک). در آذربایجان، استونی، لیتوانی و مغولستان (از بارداری تا سن ۳ سالگی). در گابن (از بارداری تا ۱۵ ماه پس از تولد)؛ در شیلی و پاناما (از بارداری تا ۱ سال پس از پایان مرخصی زایمان)؛ بولیوی (از بارداری تا ۱ سال پس از زایمان)؛ در آنگولا، سومالی و ویتنام، تا زمانی که

۱. جمهوری اسلامی ایران هنوز به این مقاله‌نامه ملحق نشده است.

2. Article 8: 1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

3. Article 8: 2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

4. Article 9: 1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

کودک یک ساله شود و در آرژانتین (از اطلاع بارداری تا هفت ماه و نیم پس از زایمان). در سال ۲۰۱۲، جمهوری بولیواری ونزوئلا حفاظت ویژه در برابر اخراج از شروع بارداری را به جای ۱ سال تا ۲ سال پس از زایمان تمدید کرد» (Addati and et al, 2014: 77).

رویه قضایی دیوان دادگستری اتحادیه اروپا نیز از سال ۱۹۹۶ در جهت حمایت از زنان کارگر در وضعیت بارداری و زایمان توسعه یافته است. این دیوان بر اساس این ایده که وضعیت بارداری و زایمان نباید منشأ تبعیض در اشتغال باشد، در سال ۱۹۹۰ اخراج کارگر زن به دلیل بارداری را یک تبعیض جنسیتی تلقی کرد و بر حمایت از کارگران زن باردار، در برابر اخراج تأکید کرد و همواره بر این رویه اصرار داشته است.^۱ به طور مثال دیوان تأکید کرد که «با توجه به آثار زیانبار خاتمه قرارداد کار بر وضعیت جسمی و روحی زن، حمایت ویژه ایجاب می کند که اخراج از ابتدای بارداری تا پایان مرخصی زایمان ممنوع شود».^۲

بر همین مبنا طبق دستورالعمل ۲۰۷/۷۶ و ماده ۱۰ بخشنامه ۸۵/۹۲ اخراج مربوط به بارداری زنان دارای قرارداد موقت که نمی توانند در طول بخش قابل توجهی از مدت قرارداد کار کنند ممنوع شده است. در واقع مدت قرارداد کار هیچ تأثیری در میزان حمایتی که قانون اتحادیه اروپا از کارگران باردار ارائه می دهد، ندارد. (Burri, 2019: 24) به عبارت دیگر این حمایت همه انواع قراردادهای موقت و غیرموقت را فارغ از تأثیر سویی که بر منافع اقتصادی کارفرما دارد، شامل شده است؛ به طور مثال در یک پرونده دادگاه تأکید کرد که «از آنجایی که اخراج کارگر به دلیل بارداری تبعیض مستقیم بر اساس جنسیت است، صرف نظر از ماهیت و میزان ضرر اقتصادی که کارفرما در نتیجه غیبت او به دلیل بارداری متحمل شده است، چه قرارداد کار مدت معین باشد چه مدت آن نامحدود باشد، هیچ تأثیری بر ماهیت تبعیض آمیز اخراج ندارد. در هر صورت، ناتوانی کارمند در اجرای قرارداد کاری خود به دلیل بارداری است».^۳ در پرونده دیگری نیز دیوان به صراحت اعلام کرد که ممنوعیت اخراج کارگران باردار مندرج در ماده ۱۰ هم در مورد قراردادهای کار با مدت معین و هم در مورد قراردادهایی که برای مدت نامحدود منعقد می شوند، اعمال می شود.^۴

1. CJEU 8 November 1990, C-179/88, (Hertz), ECLI:EU:C:1990:384

2. Judgment of the Court of Justice of European Union of 14 of July 1994, Webb (C-32/93) ECLI:EU:C:1994:300. Par. 21-22

3. Tele Danmark A/S v. Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark (HK) Case C-109/00 [2004] ICR 610

4. Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios Case C-438/99 [2001] ECR I-6915.

در خصوص تضمین حق بازگشت به کار پس از مرخصی بارداری و زایمان طبق آمار سازمان بین‌المللی کار، «از ۱۴۶ کشوری که اطلاعات در مورد آنها در دسترس بود، ۳۸ کشور ضمانت‌های قانونی حق بازگشت زنان به همان پست یا معادل آن پس از مرخصی زایمان را تعیین کرده‌اند، در حالی که ۲۶ کشور دیگر همان پست را تضمین می‌کنند و ۸۲ کشور حق بازگشت را تضمین نمی‌کنند» (Addati and et al, 2014: 80).

به‌عنوان مثال دادگاه عالی اتحادیه اروپا در پرونده *Melgar v Ayuntamiento* و پرونده *Brown v Rentokil* اعلام کرد که در مواردی که عدم تمدید قرارداد با مدت معین به دلیل بارداری کارگر باشد، این تبعیض مستقیماً برخلاف دستورالعمل رفتار برابر است.^۱

همچنین دادگاه عالی اتحادیه اروپا در پرونده *Mary Brown v Rentokil* این گونه رأی داد که دستورالعمل ۲۰۷/۷۶ شورا، در مورد اجرای اصل رفتار برابر با مردان و زنان از نظر دسترسی به شغل، آموزش حرفه‌ای، ارتقاء و شرایط کار، مانع از اخراج کارگر زن در تمام دوران بارداری است.^۲

با توجه به این که «حق بازگشت به کار با همان موقعیت یا موقعیتی معادل... یک اقدام حمایتی ضروری است» (Addati and et al, 2014: 73)، در حقوق اتحادیه اروپا گذشته از ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری، زنان کارگر یا کارمند حق دارند پس از مرخصی بارداری و زایمان به شغل خود یا شغلی که به لحاظ شرایط از شغل سابقشان پائین‌تر نباشد، بازگردند. (Burri, 2019: 19)

به‌عنوان مثال در پرونده *Paquay v Societe* دادگاه عالی اتحادیه اروپا اعلام کرد که مواردی که تصمیم به اخراج به دلایل بارداری و زایمان در طول مرخصی زایمان گرفته شده است، یا اقدامات مقدماتی برای چنین تصمیمی اتخاذ شده است، اما تصمیم اخراج پس از مرخصی به کارگر اطلاع داده شده است، همچنان مشمول ممنوعیت است.^۳

۲. موضع قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

هر چند قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصلی را به‌طور ویژه به امنیت شغلی اختصاص نداده است اما در اصل بیست و دوم^۴ در کنار حیثیت، جان، مال، حقوق و مسکن به مصونیت شغل

1. Case C-394/96

2. European Court Reports 1998 I-04185, ECLI identifier: ECLI:EU:C:1998:331

3. CJEU C-460 (11.10.07), 2007

۴. اصل بیست و دوم قانون اساسی: حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند.

تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان ۲۲۹

اشخاص از تعرض نیز تصریح کرده است. گذشته از این تصریح عام، طبق بند ۲ اصل بیست و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت موظف است در راستای تضمین حقوق زنان به «حمایت مادران بالخصوص در دوران بارداری ...» اهتمام ورزد. پر واضح است که یکی از حقوق زنان در دوران بارداری، حق امنیت شغلی آنها است.

همچنین طبق بند ۹ اصل سوم قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است همه امکانات خود را برای «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» به کار گیرد. تردیدی نیست که از دست دادن شغل به دلیل تحقق شرایط بارداری، مصداق تبعیض ناروا در حق زنان است. به عبارت دیگر، محرومیت زن از حق اشتغال به دلیل یکی از ویژگی‌های طبیعی و زیستی خود، مصداق تبعیض ناروا است و بنابراین، حاکمیت جمهوری اسلامی ایران موظف است در جهت برخورد مقتضی با این تبعیض ناروا گام‌های بایسته و شایسته‌ای بردارد. چه این که اصل بیستم قانون اساسی هم بر این نکته اساسی تأکید کرده است که «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند...».

بند سوم سیاست‌های کلی جمعیت ابلاغی ۱۳۹۳/۲/۳۰ نیز بر «اختصاص تسهیلات مناسب برای مادران به ویژه در دوره بارداری و شیردهی...» تأکید کرده است. با توجه به اطلاق و کلیت این بند، بی‌تردید یکی از مصادیق تسهیلات مناسب برای مادران در دوره بارداری و شیردهی، تضمین امنیت شغلی آنها است.

۳. ماهیت وضعیت مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران

سؤال مهمی که نقش کلیدی در موضوع رابطه کار پس از مرخصی بارداری و زایمان دارد این است که دوران مرخصی بارداری و زایمان، چه ماهیت حقوقی دارد؟ در پاسخ به این سؤال مهم ابتدا لازم است به ردّ این ایده که مرخصی بارداری و زایمان را از موارد خاتمه قرارداد کار می‌داند، بپردازیم. سپس به اثبات ماهیت تعلیقی مرخصی بارداری و زایمان خواهیم پرداخت و در نهایت به این بحث مهم خواهیم پرداخت که دوره مرخصی بارداری و زایمان نباید به عنوان بخشی از مدت قرارداد کار محسوب شود.

۱-۳. ردّ تلقی مرخصی بارداری و زیمان به عنوان طریق خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱ قانون کار طرق خاتمه قرارداد کار را فهرست کرده است.^۱ البته موارد خاتمه قرارداد کار منحصر به این موارد نیست. قانونگذار در مواد قانونی دیگری نیز به برخی دیگر از طرق خاتمه قرارداد کار اشاره کرده است؛ مثلاً در ماده ۲۷ قانون کار به اخراج کارگر پرداخته است که در صورت موجه بودن اخراج، قطعاً از موارد خاتمه قرارداد کار محسوب می‌شود. در هر حال با توجه به اصل لزوم قراردادهای و لزوم تضمین حق امنیت شغلی، لازم است که موارد خاتمه قرارداد کار را به موارد منصوص قانونی منحصر دانست و از هر گونه توسعه‌ی مبتنی بر تفسیر آنها پرهیز کرد. چه این که فسخ قراردادهای وضعیتی خلاف اصل است و «با توجه به اصل لزوم قراردادهای باید حتی‌الامکان از موارد فسخ یا بطلان آنها جلوگیری کرد و در صورت تردید باید حکم به بقای آنها داد». (بادینی و صمدی، ۱۳۹۶: ۵۳)

با مطالعه مواد قانون کار و سایر قوانین مرتبط این نتیجه حاصل می‌شود که قانونگذار در هیچ حکم قانونی، مرخصی بارداری و زیمان را از موارد خاتمه قرارداد کار ذکر نکرده است. به‌ویژه در ماده ۲۱ قانون کار که در مقام بیان موارد خاتمه قرارداد کار بوده است، مرخصی بارداری و زیمان را از موارد خاتمه قرارداد کار ندانسته است. فلذا پایان دادن به رابطه کار به دلیل حدوث وضعیت بارداری برای کارگر زن و نیاز او به استفاده از استراحت و مرخصی بارداری و زیمان، موجه و قانونی نیست.

۱. ماده ۲۱ قانون کار: «قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی کارگر.

ج- از کارافتادگی کلی کارگر.

د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر.

ز- فسخ قرارداد به‌نجوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش بینی شده است.

ح- به‌منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می‌توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه جانبه (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می‌توانند مطابق مفاد ماده (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ عمل کنند».

تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان ۲۳۱

بنابراین مرخصی بارداری و زایمان تحت هیچ شرایطی نمی‌تواند از موارد پایان رابطه کار تلقی شود. به همین دلیل است که تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار مقرر داشته است که «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد...». این تصریح قانونی مؤید این مطلب است که مرخصی بارداری و زایمان از مصادیق خاتمه قرارداد کار نیست. چه این که اگر از موارد خاتمه قرارداد کار بود، قانونگذار نباید به بازگشت کارگر به کار سابق خود اشاره می‌کرد.

۲-۳. اثبات ماهیت تعلیقی مرخصی بارداری و زایمان

در ادبیات حقوق کار، وضعیتی به نام «تعلیق قرارداد کار» وجود دارد که نقش مهمی در تضمین امنیت شغلی کارگران دارد. چرا که «تعلیق یک وضعیت حقوقی است که بقای قراردادکار را تضمین می‌کند...». (عراقی، ۱۳۸۳: ۲۴۲) در وضعیت تعلیق، انجام تعهدات قراردادی طرفین بنا به دلایلی به صورت موقت ناممکن می‌شود. یعنی شرایطی پیش می‌آید که یا کارگر امکان انجام کار ندارد و یا کارفرما نمی‌تواند شرایط انجام کار را فراهم کند اما این شرایط سبب خاتمه قرارداد کار نمی‌شود، بلکه صرفاً عدم انجام تعهدات دو طرف قرارداد کار را موقتاً موجه می‌سازد و به این ترتیب امکان ادامه‌ی قرارداد را پس از اعاده وضع به حال سابق فراهم می‌کند.

مصادیق تعلیق قرارداد کار، برخی به صورت صریح و مستقیم و برخی به طور ضمنی و غیرمستقیم در قانون کار بیان شده‌اند؛ مواردی مثل حوادث قهریه (ماده ۱۵ قانون کار)^۱، مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق (ماده ۱۶ قانون کار)^۲، توقیف کارگر (ماده ۱۷ قانون کار)^۳ و اعزام کارگر به خدمت نظام وظیفه (ماده ۱۹ قانون کار)^۴ به صراحت در مبحث دوم قانون کار تحت عنوان «تعلیق قرارداد کار» ذکر شده‌اند. اما موارد دیگری نیز وجود دارد که ماهیتاً تعلیق‌اند اما به صراحت و

۱. ماده ۱۵ قانون کار: در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق درمی‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

۲. ماده ۱۶ قانون کار: قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق با مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی‌آید.

۳. ماده ۱۷ قانون کار: قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق درمی‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.

۴. ماده ۱۹ قانون کار: در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود بر گردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

در مبحث تعلیق قرارداد کار نیامده‌اند. مثل مرخصی استعلاجی کارگر (ماده ۷۴ قانون کار)^۱ و تعلیق مرتبط با اخراج کارگر (ماده ۱۶۵ قانون کار)^۲.

مرخصی بارداری و زایمان به لحاظ ماهوی با تعریف وضعیت تعلیق تطابق مفهومی دارد. چرا که در مرخصی بارداری و زایمان، انجام تعهدات کارگر موقتاً امکان‌پذیر نیست؛ «... در دوران مرخصی بارداری و زایمان، کارگر در محل کار خود حاضر نمی‌شود و به تعهد خود در مورد انجام کار عمل نمی‌کند، پس باید جزء موارد تعلیق قرارداد کار به شمار آید». (عراقی، ۱۳۸۳: ۲۵۱) منطقاً نیز «حق بازگشت به کار در استحقاق مرخصی مستتر است، زیرا این یک وقفه موقت در کار است» (Addati and et al, 2014: 80). گذشته از تحلیل مبتنی بر نصوص قانونی، «منطقی به نظر نمی‌رسد زمانی که پایان یافتن این گونه حوادث امکان‌پذیر و قابل پیش‌بینی است، به حیات قرارداد خاتمه داد و کارگر را در شرایطی بغرنج رها کرد». (بادینی و صمدی، ۱۳۹۶: ۳۰)

بدین ترتیب اولاً حکم ماده ۱۴ قانون کار^۳ در خصوص مرخصی بارداری و زایمان به عنوان یکی از مصادیق تعلیق، لازم‌الرعایه است و بر کارفرما لازم است که پس از پایان مرخصی بارداری و زایمان، کارگر را جهت ادامه قرارداد کار بپذیرد. بر همین اساس تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار مقرر داشته است که «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد...». ثانیاً حکم ماده ۲۰ قانون کار نیز در خصوص مرخصی بارداری و زایمان مصداق دارد؛ طبق این ماده «...چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود...». بر همین مبنا ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی اصلاحی ۱۳۸۳ مقرر داشته است که «مادران مشمول این آیین‌نامه پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی باید در کار قبلی خود اشتغال یابند. در دوران یاد شده نقل و انتقال آنها ممنوع است مگر اینکه خود، متقاضی تغییر شغل یا نقل و انتقال باشند».

۱. ماده ۷۴ قانون کار: مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

۲. ماده ۱۶۵ قانون کار: در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

۳. ماده ۱۴ قانون کار: چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می‌گردد.

۴. لزوم عدم احتساب مدت مرخصی بارداری و زایمان به عنوان بخشی از مدت قرارداد کار

با پذیرش ماهیت تعلیقی مرخصی بارداری و زایمان این نتیجه حاصل می‌شود که کارفرما موظف است پس از اتمام مدت مرخصی بارداری و زایمان، کارگر را به کار پذیرفته و مدت باقیمانده قرارداد (قبل از شروع مرخصی بارداری و زایمان) را به جریان بیاورد. این موضوع، اثر چندانی در قراردادهای مدت غیرموقت (دائم) ندارد اما در قراردادهای مدت موقت بسیار حساس و حائز اهمیت است؛ به‌عنوان مثال اگر کارگری قرارداد ۱۲ ماهه داشته و در ماه پنجم قرارداد به مرخصی بارداری و زایمان رفته باشد، کارفرما پس از اتمام مرخصی، برای ۷ ماه دیگر نیز به ادامه قرارداد با کارگر متعهد است. چرا که قبل از شروع دوره مرخصی، ۷ ماه از مدت قرارداد باقی بوده است. در واقع کارفرما نباید مدت مرخصی بارداری و زایمان را جزء مدت قرارداد محاسبه کند.

ادعای فوق، ممکن است با نظر مخالف مواجه شود؛ نظر مخالفی که معتقد است دوره مرخصی بارداری و زایمان، باید جزء مدت قرارداد محاسبه شود و پس از بازگشت کارگر از این مرخصی، کارفرما تکلیفی به ادامه همکاری با کارگر به میزان مدت باقیمانده از قرارداد او (در زمان شروع مرخصی بارداری و زایمان) ندارد. چرا که به موجب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون کار^۱، در مدت مرخصی بارداری و زایمان، کارگر از سازمان تأمین اجتماعی حقوق دریافت می‌کند و مهم‌تر از آن به موجب تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار^۲، مدت مرخصی بارداری و زایمان جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود.

نظر فوق بنا به ادله زیر و جاهت حقوقی ندارد؛

الف. به صراحت ماده ۱۴ قانون کار^۳، پس از رفع تعلیق، قرارداد کار به «حالت اول» بر می‌گردد. بدیهی است منظور از «حالت اول» در این ماده، حالت قبل از تعلیق است. پس با اتمام مرخصی بارداری و زایمان، قرارداد کار به حالت قبل از شروع مرخصی بر می‌گردد. به این معنا که مدت باقیمانده قرارداد در زمان شروع مرخصی، اعتبار دارد.

۱. تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون کار: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.
۲. تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.
۳. ماده ۱۴ قانون کار: چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می‌گردد.

ب. به صراحت تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار^۱، پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد. در این تبصره، قانونگذار با آن که در مقام بیان حکم بوده است، هیچ قید و شرطی بیان نکرده است. چه اگر اراده قانونگذار بر این بود که تکلیف کارفرما در پذیرش کارگر را به بقای مدت قرارداد پس از گذشت مدت زمان مرخصی مشروط کند، می‌توانست تصریح کند که صرفاً در صورتی که در زمان اتمام مرخصی، مدت قرارداد منقضی نشده باشد، کارفرما ملزم به پذیرش کارگر است. اما قانونگذار در مقام بیان، چنین قیدی را قرار نداده و به لزوم پذیرش کارگر به طور مطلق حکم داده است.

پ. طبق تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، «امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود». حکم این تبصره به حدی واضح و مطلق بیان شده است که جای هیچ‌گونه تردیدی در شمول حکم آن بر همه کارگران و کارمندان با هر نوع قرارداد و در هر قالب استخدامی و در هر دستگاه و نهادی اعم از دولتی و غیردولتی باقی نمی‌گذارد. در راستای اجرای این حکم، ماده ۵ اصلاحی آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی نیز مقرر داشته است که «مادران مشمول این آیین‌نامه پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی باید در کار قبلی خود اشتغال یابند...».

ت- پرداخت حقوق ایام مرخصی بارداری و زایمان توسط سازمان تأمین اجتماعی (وفق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون کار^۲) به معنای در جریان بودن قرارداد کار نیست. چرا که اولاً این پرداختی، مسامحتاً حقوق نامیده شده است. چه این که به موجب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی^۳، عنوان این پرداختی «کمک بارداری» است. ثانیاً این پرداختی برابر با حقوق دریافتی کارگر در زمان اشتغال نیست. بلکه به موجب ماده مزبور، کمک بارداری برابر است با دو سوم آخرین مزد بیمه شده. ثالثاً این کمک هزینه از جمله تعهدات رفاهی سازمان تأمین اجتماعی است و به هیچ‌وجه به معنای جریان داشتن

۱. تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

۲. تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون کار: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

۳. ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی: بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتیکه ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.

قرارداد کار در زمان پرداخت آن نیست. چه این که پرداخت مستمری‌های از کارافتادگی کلی و بازنشستگی نیز به معنای جریان داشتن رابطه کار در زمان پرداخت آنها نیست. پس نمی‌توان پرداخت کمک هزینه بارداری توسط سازمان تأمین اجتماعی را، دلیلی بر جریان داشتن رابطه کار در زمان مرخصی دانست. بلکه با مرخصی بارداری و زایمان، قرارداد کار معلق شده و سازمان تأمین اجتماعی از باب اجرای یکی از تعهدات رفاهی خود، این کمک هزینه را پرداخت می‌کند.

ث. احتساب دوره مرخصی بارداری و زایمان در سابقه خدمت بیمه شده (وفق تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار)^۱ نیز به معنای احتساب این مدت به عنوان بخشی از زمان قرارداد کار نیست. در این خصوص باید توجه داشت که اصطلاح «سابقه خدمت»، دو مصداق دارد؛ یکی «سابقه کار» و دیگری «سابقه بیمه‌ای». با توجه به لزوم بیمه کردن کارگران توسط کارفرما به موجب ماده ۱۴۸ قانون کار^۲، وجود سابقه کار همواره قرین ثبت سابقه بیمه‌ای است. چرا که همه کارفرمایان مشمول قانون کار باید کارگران خود را بیمه کنند. اما ثبت سابقه بیمه‌ای در یک بازه زمانی الزاماً به معنای وجود رابطه کار در آن مدت نیست. به طور مثال، طبق تبصره ۲ ماده ۶ قانون بیمه بیکاری^۳، دوره زمانی دریافت مقرری بیمه بیکاری، جز سابقه خدمت بیمه شده (سابقه بیمه‌ای) محسوب می‌شود. در حالی که در این بازه زمانی، فرد بیکار، اشتغال (سابقه کار) ندارد. همچنین طبق ماده ۷۴ قانون کار^۴، دوره مرخصی استعلاجی در سوابق بیمه‌ای کارگر ثبت می‌شود و طبق تبصره ۱ اصلاحی ماده ۱۴ قانون کار^۵، دوره خدمت نظام وظیفه و حضور داوطلبانه در جبهه نیز علیرغم عدم اشتغال کارگر، سوابق بیمه‌ای قابل ثبت است. بنابراین، احتساب دوره مرخصی بارداری و زایمان در سابقه خدمت

۱. تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

۲. ماده ۱۴۸ قانون کار: کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران خود اقدام نمایند.

۳. تبصره ۲ ماده ۶ قانون بیمه بیکاری: مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری، جزء سوابق پرداخت حق بیمه‌ی بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

۴. ماده ۷۴ قانون کار: مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

۵. تبصره ۱ ماده ۱۴ قانون کار: مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می‌گردد.

کارگر، به معنای احتساب این مدت به عنوان بخشی از قرارداد کار نیست. این احتساب، صرفاً به معنای ثبت سابقه بیمه‌ای بدون سابقه اشتغال واقعی و به عنوان حمایتی اجتماعی و رفاهی است. ج. یکی از منابع بنیادین حقوق، اصول کلی حقوقی است. هر حوزه حقوقی به فراخور موضوع و مقتضیات آن، دارای اصول خاصی است. حقوق کار نیز اصول کلی متعددی دارد که با فلسفه تأسیسی رشته حقوق کار هماهنگی دارند. یکی از این اصول، اصل تفسیر به نفع کارگر است که ناشی از جنبه حمایتی حقوق کار است. طبق این اصل «...حقوق کار را باید از دیدگاه حمایت از کارگران بررسی کرد» (عراقی، ۱۳۸۳: ۱۸). به این معنا که در تفسیر مقررات موضوعه ناظر بر روابط کار، آن تفسیری معتبر است که از کارگر حمایت بیشتری به ارمغان آورد. بر اساس این اصل، بر فرض مبهم بودن موضع قانونگذار در خصوص بقاء قرارداد کار بعد از مرخصی بارداری و زایمان، تفسیر باید به گونه‌ای باشد که با منافع حقه کارگر سازگاری داشته باشد که در این خصوص قطعاً بقاء قرارداد کار، تفسیر ارجح است.

با این تفصیل، دوره مرخصی بارداری و زایمان، نباید به عنوان بخشی از مدت زمان قرارداد کار محسوب شود و بر اساس ماهیت تعلیقی مرخصی بارداری و زایمان، کارفرما نسبت به مدت زمان باقیمانده از قرارداد کارگر (قبل از شروع مرخصی) متعهد است. به طور مثال اگر در قراردادی ۱۲ ماهه، کارگر در ماه پنجم قرارداد به مرخصی بارداری و زایمان برود و پس از ۹ ماه به کارفرما مراجعه کند، کارفرما نمی‌تواند به دلیل اتمام ظاهری و اسمی مدت قرارداد از پذیرش او خودداری کند. بلکه موظف است ۷ ماه باقیمانده از قرارداد کارگر را از زمان اتمام مرخصی بارداری و زایمان به جریان بیاورد.

۵. ارزیابی اشتراط حق فسخ کارفرما و انفساخ قرارداد در صورت حدوث بارداری

طبق بند ح ماده ۱۰ قانون کار (الحاقی ۱/۲/۱۳۹۴) امکان پیش‌بینی «شرایط و نحوه فسخ قرارداد (در مواردی که مدت تعیین نشده است)» در قرارداد کار وجود دارد. بنابراین ممکن است توافق کارگر و کارفرما در جریان انعقاد قرارداد کار به گونه‌ای باشد که برای طرفین یا یکی از آنها تحت شرایطی امکان فسخ یکجانبه قرارداد وجود داشته باشد. البته این امکان صرفاً در قراردادهایی وجود دارد که در آنها مدت تعیین نشده باشد.

سؤال قابل طرح در این خصوص این است که آیا امکان پیش‌بینی حق فسخ (در قراردادهای بدون مدت) برای کارفرما و یا انفساخ قرارداد در صورت تحقق بارداری کارگر زن وجود دارد؟ پاسخ به این سؤال مستلزم تمهید برخی مقدمات نظری در باب شرایط صحت شروط قراردادی است؛ طبق ماده ۸ قانون کار^۱ شروط مندرج در قرارداد کار به شرط عدم کاهش مزایای حمایتی مندرج در قانون کار نافذ خواهد بود. بر این اساس چنانچه شرط قراردادی خاصی یکی از حمایت‌های قانونی از کارگران را کلاً نقض کند و یا جزئاً کاهش دهد اعتبار نخواهد داشت. شرط حق فسخ برای کارفرما و یا انفساخ قرارداد در صورت تحقق شرایط بارداری کارگر، ناقض حق بهره‌مندی از مرخصی بارداری و زایمان (موضوع ماده ۷۶ قانون کار) است. به عبارت دیگر پذیرش شرط حق فسخ یا انفساخ قرارداد در صورت تحقق بارداری و زایمان، نقض کلی حق قانونی استفاده از مرخصی بارداری و زایمان است و بنابراین بر اساس ماده ۸ قانون کار شرطی باطل و بی‌اعتبار است.

گذشته از تحلیل مبتنی بر قواعد حقوق کار، قواعد عمومی قراردادها نیز مؤید تفسیر فوق است؛ طبق ماده ۲۳۲ قانون مدنی^۲ شرط نامشروع، باطل است. شرط نامشروع نیز «... اعم است از این که مخالف قانون باشد یا اخلاق و نظم عمومی». (کاتوزیان، ۱۳۸۳: ۲۲۶) به تعبیر دقیق‌تر، شرط نامشروع «... یعنی بر خلاف قواعد امری (آمره) باشد... باطل بودن چنین شرطی که بر خلاف نظم عمومی است مبتنی بر مصلحت جامعه است...». (صفایی، ۱۳۸۷: ۱۸۹) شرط حق فسخ یا انفساخ قرارداد کار در صورت تحقق بارداری کارگر نیز بر این اساس نامشروع و باطل است؛ چرا که بر خلاف ماده ۷۶ قانون کار است. قانونی که حمایت‌های آن از کارگران جنبه آمره دارند و حمایت‌های آن گذشته از تأمین منافع شخصی کارگران، بر محور صیانت از نظم عمومی اجتماعی طراحی شده‌اند. چه این که اساساً «حقوق کار از جمله حوزه‌های حقوقی است که مبتنی بر نظم عمومی اجتماعی شکل گرفته است و بر این اساس اختصاص به حوزه حقوق عمومی دارد». (نجاززاده هنجی، ۱۴۰۰: ۸۱)

۱. ماده ۸ قانون کار: شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

۲. ماده ۲۳۲ قانون مدنی: شروط مفصله ذیل باطل است ولی مفسد عقد نیست؛

۱. شرطی که انجام آن غیرمقدور باشد.

۲. شرطی که در آن نفع و فایده نباشد.

۳. شرطی که نامشروع باشد.

۶. نقد دادنامه‌های شماره ۴۸۲ و ۸۲۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

پس از بحث و تحلیل قواعد حقوقی مرتبط با امنیت شغلی کارگران زن در دوره مرخصی بارداری و زایمان، تحلیل و ارزیابی دو دادنامه صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری می‌تواند در جهت عینی‌سازی بحث کمک کند؛

۶-۱. دادنامه شماره ۴۸۲ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

مدیرکل وقت روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به موجب دستورالعمل شماره ۴۹۵۱۷ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ بندهای شش‌گانه زیر را به مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها ابلاغ کرد؛

«۱. اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی کودک) به هر عنوان ممنوع است.

۲. در خصوص زنان کارگر دارای قرارداد کار موقت شاغل در کارهای ماهیتاً مستمر چنانچه تاریخ انعقاد قرارداد کار مدت موقت با ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی وی تلاقی باید تاریخ خاتمه قرارداد کار به پس از ایام شیردهی انتقال خواهد یافت. به عبارت دیگر مدت قرارداد این قبیل کارگران تا میزان باقیمانده از ایام شیردهی افزایش خواهد یافت.

۳. در خصوص زنان کارگر دارای قرارداد کار موقت شاغل در کارهای ماهیتاً غیرمستمر چنانچه تاریخ اتمام قرارداد کار مدت موقت یا کار معین با ایام مرخصی زایمان یا دوران شیردهی تلاقی باید در ایام شیردهی مادام که کار باقی است قرارداد خاتمه نخواهد یافت.

۴. در رابطه سه سویه کار موضوع ماده (۱۳) قانون کار، حتی در صورت تغییر پیمانکار در ایام مرخصی زایمان و شیردهی، فسخ یا خاتمه قرارداد کار کارگر زن مجوزی ندارد و با بقای کار و کارگاه، کارفرمای اصلی و پیمانکار جدید مکلف به ادامه کار کارگر زن تا پایان دوران شیردهی خواهند بود.

۵. تغییر شغل و نقل و انتقال زنان کارگر به هر عنوان در ایام شیردهی جز با رضایت خودشان ممنوع است.

۶. عدم توجه به مراتب فوق تخلف از تکالیف قانونی و مستوجب مجازات انتظامی است».

این دستورالعمل به موجب دادنامه شماره ۴۸۲ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شد. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در این دادنامه تصریح کرد که؛

تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان ۲۳۹

«نظر به این که در دستورالعمل مورد اعتراض، ماده ۲۷ و بند (د) ماده ۲۱ و ماده ۱۶۵ قانون کار و تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوره شیردهی مصوب سال ۱۳۷۴ تفسیر شده و برای مراجع حل اختلاف کار ضابطه و قاعده ایجاد شده و تفسیر قانون از وظایف مقنن می‌باشد و ایجاد ضابطه و قاعده آمره در اجرای اصل ۱۳۸ قانون اساسی از وظایف وزراء پیش‌بینی شده است و در شرح وظایف ارائه شده از ناحیه معاونت روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی چنین وظیفه‌ای پیش‌بینی نشده، در نتیجه صدور دستورالعمل مورد اعتراض توسط مرجع مصوب خارج از حدود اختیارات است و با توجه به این که در تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مقرر شده است «امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود»، اشاره به کارگران با قرارداد دائم دارد، زیرا در قرارداد مدت موقت با پایان مدت قرارداد، رابطه کارگری و کارفرمایی خاتمه می‌یابد و توسعه حکم قانونگذار و تمدید مدت اعتبار قراردادهای با مدت موقت تا پایان شیردهی بر خلاف بند (د) ماده ۲۱ قانون کار و همچنین در صورت احراز تقصیر و تخلف کارگر و موجه بودن اخراج، ممنوعیت اخراج زنان کارگر شیرده تا پایان دو سالگی بر خلاف مواد ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار می‌باشد و از طرفی چون هیأت‌های حل اختلاف و تشخیص مرجع رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما ناشی از اجرای قانون کار بوده که ایجاد صلاحیت اضافی و تهدید به مجازات انتظامی به شرح مفاد دستورالعمل مذکور بر خلاف موارد ۱۵۷ و ۱۶۴ قانون کار است، بنابراین دستورالعمل شماره ۴۹۵۱۷ - ۱۳۹۳/۳/۱۹ مدیرکل روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به علت خارج بودن از حدود اختیارات مرجع وضع آن و مغایرت با قانون با استناد به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود».

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در صدور این رأی چند استدلال مهم ارائه کرده است که ذیلاً بررسی و ارزیابی می‌شوند:

اول. اولین مقدمه استدلال هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه مزبور این است که تفسیر قانون بر عهده مقنن است و معاونت روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، چنین صلاحیتی ندارد؛

این استدلال هیأت عمومی که «...تفسیر قانون از وظایف مقنن می‌باشد...»، صحیح نیست. چرا که تفسیر قانون انواعی دارد؛

تفسیر قانونی: این نوع تفسیر طبق اصل ۷۳ قانون اساسی در صلاحیت انحصاری مقنن است؛ «شرح و تفسیر قوانین عادی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است...».

تفسیر قضائی: این نوع تفسیر، توسط قضات و مراجع قضایی صورت می‌گیرد. قانون اساسی در اصل ۷۳ پس از بیان مرجع تفسیر قانونی، تصریح کرده است که «...مفاد این اصل مانع از تفاسیری که دادرسان در مقام تمییز حق از قوانین می‌کنند، نیست».

تفسیر اجرایی: این نوع تفسیر، توسط مجریان قانون در مقام اجرای قانون صورت می‌گیرد و گریزی از آن نیست. چرا که «...اجرای قانون مستلزم تعیین مفهوم و قلمروی آن است و مأموران اداری آن‌چنان که قانون را می‌فهمند رعایت می‌کنند». (کاتوزیان، ۱۳۸۱: ۱۴۲)

تفسیر علمی که برآمده از نظرات اندیشمندان حقوقی است (دکترین). بر این اساس فقط یک قسم از تفسیر (تفسیر قانونی) از وظایف مقنن است و البته این نوع تفسیر، مانع از ارائه سایر تفاسیر نیست. مجریان در مقام اجرای اغلب قوانین و چه بسا همه قوانین، ناچار از نوعی تفسیر هستند تا فهم خاصی از قانون را ملاک عمل قرار دهند. بنابراین بر فرض که مفاد دستورالعمل مزبور، تفسیر قانون باشد فی‌نفسه اشکالی ندارد و تنها در صورت مغایرت با قانون، واجد ایراد است.

دوم- دومین گزاره استدلال هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه مزبور این است که معاونت روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی «...در دستورالعمل برای مراجع حل اختلاف کار ضابطه و قاعده ایجاد...» کرده است و ایجاد ضابطه و قاعده در صلاحیت معاونت روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیست. برخلاف این ادعا، بررسی مفاد دستورالعمل نشان می‌دهد که دستورالعمل مزبور، هیچ ضابطه و قاعده جدیدی ایجاد نکرده است و فقط به تکرار قواعد و ضوابط مندرج در قوانین طبق اصول حقوق کار پرداخته است. همان‌طور که پیشتر بیان شد، بر اساس پذیرش وضعیت تعلیق و در راستای تضمین حق امنیت شغلی مندرج در قانون اساسی و اصل تفسیر به نفع کارگر، بقاء قرارداد کار پس از دوره مرخصی بارداری و زایمان باید به رسمیت شناخته شود. این نتیجه، حاصل تفسیری برخلاف نص نیست. قانونگذار خود به صراحت در تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار مقرر داشته است که «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد...». همچنین قانونگذار در تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی تصریح کرده است که «امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود». بنابراین دستورالعمل مورد شکایت، فقط مفاد

اراده قانونگذار در دو قانون فوق‌الذکر را تکرار کرده است و هیچ قاعده و ضابطه جدیدی تأسیس نکرده است.

سوم- سومین گزاره مندرج در رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، این است که «...تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر ... اشاره به کارگران با قرارداد دائم دارد...!» این که کدام عبارت از متن تبصره ۲ ماده ۳ این قانون اشاره به قرارداد دائم دارد به هیچ‌وجه مشخص نیست. چرا که این تبصره فقط مقرر داشته است که «امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود». مشخص نیست هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از چه طریقی این «اشاره» را کشف و یا شهود کرده است. این تبصره کاملاً واضح است و با توجه به اطلاقی که دارد همه انواع قراردادهای کار را شامل می‌شود. حجیت این اطلاق در پرتو اصل تفسیر به نفع کارگران، نیز قابل تأیید است.

چهارم- گزاره چهارم استدلال هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه مزبور این است که «...تمدید مدت اعتبار قراردادهای با مدت موقت تا پایان شیردهی بر خلاف بند (د) ماده ۲۱ قانون کار...» است. در واقع در این استدلال، اضافه شدن مدت مرخصی بارداری و زایمان به مدت قرارداد موقت (موضوع بند ۲ دستورالعمل مزبور)، برخلاف بند (د) ماده ۲۱ قانون کار تلقی شده است. بند (د) ماده ۲۱ قانون کار «انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن» را به عنوان یکی از طرق خاتمه قرارداد کار معرفی نموده است.

این استدلال نیز صحیح نیست. زیرا آنچه که در فرض مرخصی بارداری و زایمان اتفاق می‌افتد نه تمدید مدت قرارداد موقت است و نه تجدید آن. همان‌گونه که پیشتر توضیح داده شد، با تحقق مرخصی بارداری و زایمان، قرارداد کار (با هر مدتی) به حال تعلیق در می‌آید و پس از پایان مرخصی (رفع تعلیق) قرارداد مجدداً به جریان می‌افتد. یعنی در زمان شروع مرخصی بارداری و زایمان، جریان رابطه کار موقتاً قطع می‌شود و مدت باقیمانده قرارداد پس از مرخصی بارداری و زایمان مجدداً به جریان می‌افتد. این معنا، به هیچ‌وجه تمدید یا تجدید قرارداد نیست و ناشی از طبیعت وضعیت تعلیق است و بنابراین برخلاف بند (د) ماده ۲۱ قانون کار نیست.

پنجم- آخرین گزاره استدلال هیأت عمومی دیوان عدالت اداری این است که «...در صورت احراز تقصیر و تخلف کارگر و موجه بودن اخراج، ممنوعیت اخراج زنان کارگر شیرده تا پایان دو سالگی بر خلاف مواد ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار می‌باشد...». این استدلال کاملاً از موضوع دستورالعمل خارج است. چرا که مفاد دستورالعمل مزبور درصدد تضمین بقاء قرارداد پس از مرخصی بارداری و

زایمان است. این دستورالعمل در نظر داشته است که کارگران مادر، پس از مرخصی بارداری و زایمان «به دلیل شیردهی» اخراج نشوند. فلذا این احکام، هیچ تعارضی با امکان اخراج کارگر مادر «به دلیل قصور یا تقصیر یا نقض آئین‌نامه انضباطی» بر اساس مواد ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار ندارند.

۲-۶. دادنامه شماره ۸۲۷ مورخ ۱۳۹۶/۸/۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

گذشته از موضوعات مشترک این دادنامه و دادنامه شماره ۴۸۲ که در بند قبلی تحلیل شد، دادنامه شماره ۸۲۷ در خصوص الزامی یا ارشادی بودن ممنوعیت اخراج کارگران زن پس از اتمام مرخصی بارداری و زایمان با نقد جدی مواجه است؛

در قسمتی از پرونده موضوع این دادنامه، شاکی بند ۳ بخشنامه شماره ۳۸۶۱۳-۳۱/۲/۱۳۹۳ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی را خلاف قانون دانسته و خواستار ابطال آن شده است. این بند چنین مقرر داشته است: «معاونت روابط کار موظف است در محیط‌های کار شرایط لازم را برای فعالیت مادران باردار فراهم ساخته تا مادران بتوانند بدون دغدغه پس از طی دوران بارداری به محیط کار بازگردند و هیأت تشخیص و حل اختلاف در این زمینه موظف هستند در چارچوب مقررات قانون کار اجازه اخراج پس از زایمان را ندهند».

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در این خصوص این گونه به صدور رأی پرداخت که «...نظر به این که بند ۳ بخشنامه شماره ۳۸۶۱۳-۳۱/۲/۱۳۹۳ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی متضمن قاعده الزام‌آوری نیست و جنبه ارشادی دارد، بنابراین قابل رسیدگی و اتخاذ تصمیم در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تشخیص نشد».

متأسفانه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که می‌توانست از این فرصت دادرسی، برای تضمین امنیت شغلی کارگران زن پس از گذراندن دوره مرخصی بارداری و زایمان بیشترین بهره را ببرد، با اعلام ارشادی بودن بند ۳ بخشنامه فوق‌الاشعار، راه را برای اخراج کارگران زن پس از گذراندن مرخصی بارداری و زایمان باز گذاشت. این در حالی است که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری می‌توانست با استناد به حق اساسی امنیت شغلی مندرج در اصل بیست و دوم قانون اساسی و لزوم حمایت از مادران در دوران بارداری طبق بند ۲ اصل بیست و یکم قانون اساسی و همچنین لزوم رفع تبعیضات ناروا مندرج در بند ۹ اصل سوم قانون اساسی، صیانت از امنیت شغلی را به قانون اساسی مستظهر کرده و سپس با استناد به مواد قانونی مختلفی که در مباحث قبلی به آنها پرداخته شد و همگی مستقیم یا غیرمستقیم بر لزوم حفظ رابطه کاری کارگران زن در دوره مرخصی بارداری و

تحلیل تضمین امنیت شغلی کارگران زن در مرخصی بارداری و زایمان ۲۴۳

زایمان و پس از آن تأکید داشتند، حکم بند ۳ بخشنامه معترض‌عنه را تکرار نظر مقنن می‌دانست و بر الزامی بودن ممنوعیت اخراج کارگران زن پس از مرخصی بارداری و زایمان تأکید می‌کرد. اما متأسفانه بدون ارائه هیچگونه ادله و مستندات حکم ممنوعیت اخراج این کارگران را که در بند ۳ بخشنامه معترض‌عنه آمده است، «ارشادی» دانسته و به این ترتیب راه را برای خدشه بر امنیت شغلی آنها باز گذاشته است.

نتیجه‌گیری

تضمین امنیت شغلی کارگران زن در دوره مرخصی بارداری و زایمان، در قواعد حقوق بین‌الملل کار مورد تأکید جدی است. حقوق اتحادیه اروپا نیز هم‌راستا با این قواعد، توسعه یافته است. در حقوق ایران علیرغم این که از یک سو، قانون اساسی بر مصونیت شغل اشخاص و لزوم حمایت از مادران در دوران بارداری و رفع تبعیضات ناروا و برابری همه در برابر قانون تأکید کرده است و از سوی دیگر قانونگذار عادی هم در قوانین کار و تأمین اجتماعی و قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، مقررات نسبتاً مطلوبی برای صیانت از شغل کارگران زن در وضعیت بارداری و زایمان پیش‌بینی کرده است، متأسفانه رویه قضایی در این جهت شکل نگرفته است. در واقع با این که انتظار منطقی این بود که دستگاه قضایی و به طور خاص هیأت عمومی دیوان عدالت اداری هم‌راستا با اصول کلی حقوق کار از ظرفیت‌های مطلوب قوانین مزبور در جهت تثبیت امنیت شغلی کارگران زن استفاده کند، متأسفانه این انتظار محقق نشد و رویه قضایی از ظرفیت تفسیر محدود قوانین مزبور در جهت نقض امنیت شغلی کارگران زن استفاده کرد و اصول حقوق کار از جمله اصل حمایتگری و تضمین امنیت شغلی را نادیده گرفت.

در این شرایط مطلوب است که قانونگذار در اصلاحات آتی قانون کار و تأمین اجتماعی و یا سایر قوانین مربوط، ضمن اعلام صریح ماهیت تعلیقی دوران مرخصی بارداری و زایمان، تأکید تصریحی ویژه‌ای مبنی بر ممنوعیت خاتمه دادن به قراردادهای کارگران زن در دوره مرخصی بارداری و زایمان در همه انواع قراردادهای کار داشته باشد. البته این پیشنهاد در تاریخ تقنینی حقوق کار ایران بی‌سابقه نبوده است؛ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در ماده ۱۸ مقرر کرده بود که «کار کردن زنان باردار از شش هفته قبل از زایمان تا چهار هفته بعد از زایمان ممنوع است و کارفرما در این مدت حق اخراج آنان را نیز نخواهد داشت».

به این ترتیب با تأکید صریح قانونگذار به شرح فوق، رویه قضایی نیز فرصت مناسبی برای ترمیم رویه سابق خود خواهد داشت. هر چند در شرایط تقنینی فعلی نیز دستگاه قضایی و به ویژه دیوان عدالت اداری می‌تواند در جهت ترمیم رویه خود در راستای تضمین امنیت شغلی کارگران زن در دوره مرخصی بارداری و زایمان که منطبق با قواعد بین‌المللی و اصول کلی حقوق کار است، گام‌های موثری بردارد.

فهرست منابع

- بادینی، حسن و صمدی، افروز (۱۳۹۶)، «تعلیق قرارداد: قاعده‌ای عمومی یا قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۲۱، شماره ۲، پرستش، رضا و شکراللهی، سمانه (۱۳۹۰)، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، پژوهشنامه حقوقی، سال دوم، شماره اول
- صفایی، سید حسین (۱۳۸۷)، قواعد عمومی قراردادها، تهران: میزان، چاپ ششم
- قلیچ‌پور، سجاد و رشیدی، رضا (۱۳۹۸)، «الگوی مطلوب حمایت در برابر قراردادهای مدت معین در حقوق کار ایران در پرتو رویکرد حقوقی- اقتصادی به امنیت شغلی»، اندیشه‌های حقوق عمومی، سال هشتم، شماره دوم.
- عراقی، سید عزت‌ا... (۱۳۸۳)، حقوق کار، جلد ۱، چاپ سوم، تهران: سمت.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۳)، قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی، تهران: میزان، چاپ نهم.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۱)، مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران، چاپ سی و دوم، تهران: انتشار.
- نجاززاده هنجنی، مجید (۱۴۰۰)، «تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار»، دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره ۲۶، شماره ۹۳.

Addati, Laura, Cassirer, Naomi and Gilchrist, Katherine , (2014) “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World”, International Labour Office, Geneva.

Burri, Susanne, (2019) “protection and rights related to pregnancy and maternity in EU law”, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, English electronic edition, 4.

Imam, Shama and Javed, Tasawar , (2019) “Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan”, International Journal Academic Research Business and Social Sciences, 9(3)

Sanyal, Shouvik, Wamique Hisam, Mohammed and BaOmar, Zainab Aqeel, (2018) “Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman”, International Journal of Innovative Research & Growth, Volume-7 Issue.

WWW.ILO.ORG