

قرارداد های استخدامی

این جزوه به شما می گوید قرارداد استخدامی چیست، چگونه عمل می کند، و حقوق شما در رابطه با قرارداد استخدامی تان چیست.

قرارداد استخدامی چیست؟

قرارداد استخدامی صرفاً توافقی بین دو طرف است. در قرارداد، صاحبکار از فرد شاغل می خواهد در برابر دریافت حقوق، کار یا خدمات عرضه کند. اما برای اینکه از قرارداد استخدامی برخوردار باشید، مجبور نیستید شاغل باشید. اگر به شغل آزاد اشتغال دارید (و برای خودتان کار می کنید) یا مثلاً کارگری هستید که از طرف یک آژانس کاری برای کار به این سازمان فرستاده شده اید، قرارداد استخدامی خواهید داشت.

قرارداد چه نکاتی را باید در بر بگیرد؟

اگر چه لازم نیست قرارداد کتبی باشد، اما طبق قانون لازم است که ظرف دو ماه پس از شروع کار، 'بیانیه ای' حاوی اطلاعات پایه ای معینی، از طرف صاحبکار در اختیار فرد شاغل قرار گیرد. ۱۵ فقره اطلاعات در باره شرایط قرارداد استخدامی باید به شکل کتبی به فرد شاغل داده شود. اینها مربوط می شوند به مسائلی مانند اسامی طرفین، تاریخ شروع کار، ساعات کار، دستمزد، تعطیلات و مدت زمان مهلت اعلام ترک شغل.

اگر چیزی به شکل کتبی دریافت نکنم چه می شود؟

از آنجائیکه طبق قانون، صاحبکار باید 'بیانیه ای' ظرف دو ماه اول شروع کار که حاوی این اطلاعات پایه ای است در اختیار فرد شاغل قرار دهد، فرد شاغل، در صورت عدم دریافت این بیانیه، می تواند به دادگاه استخدامی رجوع کرده و از آنها بخواهد در باره محتوایی که در بیانیه کتبی باید باشد اعلام نظر کند.

چه چیز دیگری می تواند در قرارداد قید شود؟

علاوه بر نکات حقوقی پایه ای، قرارداد استخدامی می تواند در برگیرنده موضوعات دیگری که طرفین در باره آنها توافق کرده اند، باشد. بشرطی که این مسائل غیر قانونی یا بی معنی نباشند، کاملاً ممکن است که صاحبکار و فرد شاغل در باره طیف وسیعی از نکات در قرارداد استخدامی به توافق برسند. یک مثال می تواند وجود ماده ای باشد که طبق آن فرد شاغل لازم است در بیش از یک محل مشغول به کار باشد، یا اینکه به حفظ

نقض قرارداد به چه معنی است؟

بمجرد توافق روی مفاد قرارداد، هیچکدام از طرفین نباید این مفاد را زیر پا بگذارند. اگر در قرارداد شما مفادی وجود دارد که صاحبکار تان می خواهد آنها را تغییر دهد، این عمل می تواند نقض قرارداد باشد. بعنوان مثال، از شما انتظار داشته باشد که دستمزد کمتری را بپذیرید یا ساعات طولانی تری از آنچه در قراردادتان قید شده است کار کنید.

آیا می توانم ادعای نقض قرارداد کنم؟

این امکان برای فرد شاغل وجود دارد که در برخی موارد ادعای نقض قرارداد کند. مثلاً اگر بتواند ثابت کند که مورد نقض بسیار جدی بوده، می تواند استعفا داده و ادعای 'اخراج مثبت' ("constructive dismissal") کند. اما همیشه قبل از تصمیم به استعفا خوب است مشورت بجوئید، چرا که خیل وقت ها نشان دادن اینکه استعفا بر حق بوده و صاحبکار شما باید خسارت بپردازد، بسیار دشوار است.

موارد دیگر ادعای خسارت می تواند عدم پرداخت دستمزد، پرداختی دوره تعطیلات یا پرداختی در ازای مهلت اعلام ترک شغل باشد. اینها نیز نمونه های نقض قرارداد هستند.

ادعای نقض قرارداد را به کجا تسلیم می کنم؟

فرد شاغلی که ادعای نقض قرارداد می کند (مثلاً، بخاطر کسر حقوق) و در شغل اش باقی است، می تواند ادعایش را به دادگاه محلی ادعاهای کوچک (small claims court) ارجاع دهد.

اما اگر شغل پایان یافته و فرد شاغل ادعای نقض قرارداد دارد، وی می تواند این ادعای خود را از طریق ارجاع به دادگاه استخدامی (Employment Tribunal) دنبال کند. مزیت این کار این است که در حال حاضر برای ارجاع ادعا به دادگاه استخدامی مجبور به پرداخت پول نیستید.

برای اطلاعات بیشتر در باره دادگاه های استخدامی، به این سایت اینترنتی رجوع کنید: www.employmenttribunals.gov.uk