

جزوه حقوق کار

تعریف حقوق کار : از حقوق کار که پیشتر حقوق صنعتی نامیده می شد و “ژرژسل” نام حقوق کارگری بدان داده است، تعاریف مختلفی بعمل آمده است لیکن از آنجا که مقصد ما رعایت ایجاز است، از نقل تعاریف مذکور خودداری و با عنایت به ویژگی های حقوق کار سعی می کنیم تعریفی کوتاه و گویا از حقوق کار ارائه کنیم.

بسیار واضح است که نخستین ویژگی حقوق کار، حکومت آن بر روابط کارگر و کارفرما است. با الهام از تعریف کارگر در قانون کار می توان به ویژگی دیگر حقوق کار دست یافت و آن تبعیت و پیروی کارگر از کارفرما است.

تعریف : حقوق کار، مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است به نحوی که انجام کار به وسیله کارگر همراه با تبعیت او از کارفرما می باشد.

تاریخچه : برای آنکه بدانیم حقوق کار از چه زمانی شکل گرفت باید نگاهی به دوران صنعتی یا قرن هجدهم به بعد در اروپا داشت. البته منظور ما از حقوق کار مسلماً حقوق کار مصطلح در عصر معاصر است؛ در غیر اینصورت روابط کار از پیشتر، بین انسانها وجود داشت. در اسلام و سایر ادیان به حقوق کارگران پرداخته شده است.

از لحاظ تاریخی دو واقعه مسلم در قرن ۱۸ که ما شاهد وقوعش هستیم:

۱- رشد افکار آزادی خواهانه و لیبرالیستی

۲- ماشینی شدن صنایع

مورد اول : باعث این شد که مباحثی منند آزادی انسان و برابری افراد در اصول و قوانین آورده شود مانند اصول مندرج در اعلامیه ی حقوق بشر و شهروند فرانسه “۱۷۸۹”

مورد دوم : هم باعث این شد که روابط جدیدی از کار شکل بگیرد که در اثر پیشرفت تکنولوژی کارخانه هایی مانند کارخانه های پارچه بافی و زغال سنگ به وجود آید.

نتیجه اینکه در کشورهایی مانند انگلستان ، فرانسه و آمریکا تمهیداتی برای حقوق کارگران (کارگران نوجوان و زنان) اندیشیده شود. به طور مثال کودکان به کارهای آسانی مانند مراقبت ماشین ها گمارده شوند.

همانطور که ذکر شد حقوق کار مجموعه مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است که در آن کارگر از کارفرما تبعیت می کند.

برای فهم این تعریف یادآوری چند نکته لازم است:

۱- میان کار مستقل و کار در خدمت دیگری تمایز قائل شد:

۱-۱- کار مستقل کسانی هستند که برای خود و به حساب خود کار می کنند مانند وکیلان و پزشکان و فعالیت این افراد تابع قوانین دیگری است.

۱-۲- در برخی از مواقع افراد برای خود کار نمی کنند بلکه کارشان در خدمت دیگری بوده و برای تامین زندگی نیازمندند نیرویشان را برای دریافت مزد در اختیار دیگری قرار دهند.

۲- ممکن است در اینجا این سوال مطرح شود که آیا کارکنان دولت هم که در خدمت دیگری کار انجام می دهند یا مزد و حقوق دریافت می کنند و تابع دستور ما فوق اند مشمول قانون کار هستند؟ در پاسخ باید گفت خیر درست است که کار آنها در خدمت دیگری است اما به خاطر اینکه نوع کار آنها فرق داشته و در خدمت و استخدام دولت هستند رابطه ی کار آنها با تعریف فوق فرق می کند.

۳- بدلیل جایگاه ضعیف کارگر نسبت به کارفرما و امکان تحمیل شرایط یکطرفه و سنگین به کارگران رفته رفته قوانین کار برای پشتیبانی از کارگران به وجود آمد. بعبارت دیگر مهمترین ویژگی حقوق کار همین ویژگی است که به حمایتی بودن حقوق کار معروف است.

۴- موضوع حقوق کار تنها روابط فردی نیست بلکه بخش مهمی در حقوق کار به روابط جمعی اختصاص دارد

۱-۴- مشخصات حقوق کار:

۱-۱-۴- جنبه حمایتی حقوق کار:

—کاستن نابرابری میان کارگر و کارفرما (**استثناء**) : هر نوع صورتی که منافع بیشتری برای کارگران در نظر گرفته شود مجاز است)

—تحول در جهت افزایش حمایت

—گسترش حمایت های حقوق کار به گروه های مختلف مانند کودکان ، نوجوانان و زنان

۱-۲-۴- جنبه ی امری حقوق کار:

—قانونگذار رعایت قوانین کار را اجباری دانسته و در برخی موارد تراضی بر خلاف آن مجاز نیست

—قوانین کار در راستای نظم اجتماعی هستند

—استثناء دو مورد فوق : توافق در مورد برقراری مزایای بیشتر از مزایای قانونی

—در راستای امری بودن، قوانین کار ضمانت اجرای کیفری هم دارد. مواد ۱۷۱ الی ۱۸۶ قانون کار بصورت جرمه ی نقدی و حبس پیش بینی شده است که در صلاحیت دادگاه است و رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

۲-۴- جایگاه حقوق کار در تقسیمات علم حقوق :

تقسیم بندی علم حقوق:

از حیث ماهوی (محتوایی) : ۱- خصوصی ۲- عمومی

از حیث قلمرو : ۱- داخلی ۲- خارجی (بین المللی)

تعریف حقوق خصوصی : مجموعه قوانین و مقرراتی است که ناظر به روابط اشخاص با یکدیگر است.

قانون : هر آنچه به تصویب پارلمان هر کشور برسد البته با رعایت تشریفات لازم ، قانون است.

مقررات : هر آنچه به تصویب سایر مراجع دارای صلاحیت برسد مقررات است.

اشخاص : ۱- شخص حقیقی ۲- شخص حقوقی

تعریف حقوق عمومی : مجموعه قوانین و مقرراتی است که ناظر بر روابط دستگاه های دولتی با یکدیگر و مردم است.

شخص حقیقی از بعد حقوق عمومی دارای ۲ نوع اهمیت است : ۱- تمتع ۲- استیفا

در حقوق عمومی شخصیت حقیقی وجود ندارد بلکه شخصیت حقوقی وجود دارد به علت منافع عمومی در حقوق خصوصی اصل بر صلاحیت است و در حقوق عمومی اصل بر عدم صلاحیت است.

بنابراین:

۱-۲-۴ - اگر حقوق کار را مبتنی بر قرارداد کار دانسته و قرارداد مزبور را هم همان قرارداد اجاره ی خدمات یا عقد اجاره اشخاص تلقی کنیم حقوق کار در بطن حقوق مدنی و در نتیجه در مجموعه حقوق خصوصی قرار خواهد گرفت.

۲-۲-۴ - از سوی دیگر چنانچه به نقش و اهمیت دخالت دولت در حقوق کار توجه کنیم و درباره ی مقررات کار از قواعد آمره و نظم عمومی سخن برانیم و به نقش بازرسان کار و ضمانت اجرای کیفری برای قانون کار توجه داشته باشیم حقوق کار را در مجموعه حقوق عمومی قرار خواهیم داد.

ماهیت حقوق کار

• **نظریه قراردادی :** پیروان این مکتب معتقدند قرارداد کار ، قراردادی است تحت عنوان اجاره اشخاص؛ یعنی ماهیت دولتی ندارد. نظریه ی قراردادی نظریه ی فقهای امامیه است که معتقدند قرارداد کار تابع کلیه عقود و معاملات است و این نظریه شورای نگهبان است. عبارت دیگر رابطه ی کارگر و کارفرما ، رابطه ی مدنی است مثل عقود در قانون مدنی. شورای نگهبان می گوید دولت نمی تواند به بهانه تامین امنیت اجتماعی و قواعد اجتماعی در عقود اسلامی دخالت کند.

ماده ۱۸۳ قانون مدنی: عقد عبارت است از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر توافق بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.

ماده ۴۶۶ قانون مدنی: اجاره عقدی است که به موجب مستاجر مالک منافع عین مستاجره می شود.

ماده ۵۱۲ قانون مدنی: در اجاره اشخاص کسی که اجاره می کند مستاجر و کسی که مورد اجاره قرار می گیرد اجیر و مال الاجاره اجرت نامیده می شود.

ماده ۵۱۴ قانون مدنی: خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی.

۲ - نظریه قانونی:

در صورت پذیرفتن نظریه فوق، استعمار و استثمار و بهره‌کشی کارگران چه می‌شود؟ شورای نگهبان جواب می‌دهد می‌شود مثل عقود با توسل به خیار شرط قرارداد را فسخ کرد. لایحه قانون کار از سال ۱۳۶۳ چندین سال بین مجلس و شورای نگهبان سرگردان بود و عاقبت در سال ۱۳۶۹ در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید.

شورای نگهبان در راستای نظریه خود به موارد ذیل استناد می‌کند:

طرفداران نظریه قانونی معتقدند حقوق کار شعبه‌ای از حقوق اداری است که بنظر اغراق آمیز است، در حقوق اداری اعمال حاکمیت می‌شود و هدف تامین منافع عمومی است و در حقوق کار هدف تامین منافع کارگر و کارفرما است. اما به هر حال حاصل فعالیت کارگر و کارفرما با فرد آگاه ریشه در امنیت جامعه دارد.

منابع حقوق کار

۱- منابع مستقیم حقوق کار ۲- منابع غیر مستقیم حقوق کار

الف-منابع مستقیم

منابعی که در تدوین و شکل‌گیری حقوق کار بطور مستقیم تاثیر دارد

۱- قانون اساسی ۲- قوانین عادی ۳- آیین نامه‌ها و تصویب نامه‌ها ۴- رویه‌ی قضایی ۵- عرف و عادت شغلی

۶- پیمانهای دسته جمعی (قرارداد هایی با توجه به شرایط کار که بین کارگر و کارفرما توافق می‌شود)

ب-منابع غیر مستقیم

۱- معیارها و موازین بین المللی کار : (مقاوله نامه‌ها -توصیه نامه‌ها)

تحت نظر سازمان بین المللی کار ، تمام دولتها عضو سازمان بین المللی کار اند از جمله ایران

سازمان بین المللی کار تاکنون ۲۵۰ مقاوله نامه کار صادر کرده است . ایران عضو ۱۴ مقاوله نامه است.

۲- دکترین : (نظریه علمی و علم حقوق)

در حقوق ایران پذیرفته نیست ولی تاثیر گذار است.

الف-منابع مستقیم

۱- قانون اساسی :

سندی که در آن به قدرت، انتقال و اجرای آن پرداخته شده است. قانون اساسی تبلور اراده‌ی ملت است که در آن علاوه بر تعیین ساختار حکومت به بحث حق و تکلیف نیز پرداخته است و در نتیجه این توافق در جامعه، دو طبقه فرمانروا و فرمانبر متجلی می‌شود.

قانون اساسی از نظر شکلی:

۱- قانون اساسی مدون و نوشته ۲- قانون اساسی نانوشته و غیر مدون و غیر مکتوب

قانون اساسی از نظر ماهوی:

۱- انعطاف پذیر ۲- غیر انعطاف پذیر

دسته ای از قوانین اساسی صرفاً به ذکر کلیات حقوق کار می پردازد مثل قانون اساسی ۱۹۱۹ آلمان که فقط کلیات را گفته است و یا قانون اساسی ۱۹۵۸ فرانسه

دسته ای از قوانین اساسی به ذکر جزئیات حقوق کار می پردازد مانند هلند مکزیک

قانون اساسی ایران

قانون اساسی ایران مانند آلمان و فرانسه به ذکر کلیات حقوق کار اکتفا کرده است

مقدمه ی قانون اساسی:

مسائل اقتصادی، خلافت، تعیین امکانات متناسب، ایجاد کار

اصل ۳: دولت ایران موظف است برای نیل به اهداف در اصل دوم همه امکانات خود را برای امور ذیل به کار برد

بند ۲ اصل ۳: بالا بردن سطح آگاهی های مردم در همه ی زمینه ها با استفاده ی صحیح از مطبوعات و رسانه های گروهی

بند ۹ اصل ۳: رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی

بند ۱۲ اصل ۳: پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه و طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف کردن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه، مسکن، کار و بهداشت.

اصل ۲۶: احزاب و جمعیت ها، انجمن های سیاسی، صنفی، انجمن های اسلامی یا اقلیت های دینی شناخته شده آزادند مشروط بر اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند هیچکسی را نمی شود از شرکت در آنها منع یا وادار کرد.

اصل ۲۸: هرکسی حق دارد شخصی را که بدان مایل است و مخالف اسلام مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای او از مشاغل را ایجاد کند.

اصل ۲۹: بهره مندی از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، در راه ماندگی و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت پزشکی بصورت بیمه و غیره حق است همگانی.

اصل ۱۰۴: به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحد های تولیدی، صنعتی، کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران، دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران در واحد های آموزشی، اداری، خدماتی، مانند این ها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضاء این واحدها تشکیل می شود.

قوانین عادی

منبع دیگری که بطور مستقیم بر مقوله ی حقوق کار تاثیر می گذارد قوانین عادی است. هر قانونی که توسط پارلمان با رعایت تشریفات تصویب شود، قانون گویند. مجلس شورای ملی در سال ۱۳۲۵ اولین بار لایحه ای در زمینه حقوق کار تنظیم شد. ۴۸ ماده و ۳۶ تبصره داشت که به وسیله ی عده ای از صاحب نظران در حقوق کار و نمایندگان شورای مرکزی کارگران تنظیم و تقدیم مجلس شد که مصادف با دوران فطرت قانونگذاری ایران بود.

دوران فطرت قانونگذاری:

مجلس وجود دارد ولی اقتدار وضع قوانین ندارد.

البته در تاریخ حقوق کار هیچوقت لایحه ۱۳۲۵ به عنوان قانون مطرح نشد صرفا به عنوان تصویب نامه هیات وزیران بوده است.

در سال ۱۳۲۸ بعد از طی مرحله فطرت لایحه ای مشتمل بر ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره تسلیم مجلس ۱۵ ام شد که مجلس موضوع رسیدگی به این لایحه را به کمیسیون بازرگانی و پیشه و هنر واگذار کرد. در سال ۱۳۳۶ لایحه سوم تقدیم مجلس شد. این لایحه مشتمل بر ۶۹ ماده ۳۲ تبصره بود که در تاریخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ به تصویب کمیسیون مشترک کار جمعی رسید باز این قانون (مصوبه ی کمیسیون مشترک کار) به صورت آزمایشی به مدت ۲ سال به تصویب رسید. مقرر شد پس از ۲ سال دولت لایحه ی قطعی قانون کار را تقدیم کند.

اما این مصوبه به عنوان مصوبه کار ۳۲ سال به صورت قانون آزمایشی در کشور اجرا شد. بعد از انقلاب لایحه ای تقدیم مجلس شورای اسلامی شد تحت عنوان لایحه ی قانون کار ۱۳۶۴ که پس از طی فراز و نشیب های بسیار در تاریخ ۱۳۶۸/۷/۲ به تصویب مجلس رسید، با توجه به اختلاف نظرهای ۵ ساله بین مجلس و شورای نگهبان لایحه ای به مجمع تشخیص مصلحت نظام ارجاع و در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ این لایحه مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره با الحاقات و اصلاحات بعدی تصویب شد (توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام)

با توجه به نظریه شورای نگهبان، مرجع اصلاح مصوبات مجمع خود مجمع است و انتشارش هم توسط خود مجمع است

در حال حاضر وزارت کار لایحه ای جدیدی را تدوین کرده است که اگر مشکلی پیش نیاید اولین قانون از سال ۱۲۸۵ تا حال را (یعنی بعد از یک قرن) خواهیم داشت.

توجه : مصوبات مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رهبری می رسد (آیین نامه داخلی اصلاح مجمع)

آیین نامه ها و تصویب نامه ها :

قانونگذار با توجه به شان قانون نمی تواند همه چیز را در قانون پیش بینی کند و یا همه چیز را ذکر کند بلکه با آیین نامه تکمیل می کند.

آیین نامه : روش اجرای قانون

۱- مرجع تدوین و تصویب آیین نامه را قانون روشن می کند

۲- آیین نامه نمی تواند صلاحیتی فراتر از قانون ایجاد کند

۳- آیین نامه نمی تواند در تعارض با سایر قوانین باشد.

تصویب نامه : طرق شبه قانون گذاری فوق العاده

هیئت وزیران برای حل موضوعی تصویب نامه ایجاد می کند، اصل ۱۳۸ و ۸۵ قانون اساسی جواز تصویب نامه ها را به هیئت وزیران اعطا کرده است ، تصویب نامه نمی تواند مخالف قانون باشد.

اصل ۱۳۸ و ۸۵ قانون اساسی برای جلوگیری از تعارض بین آیین نامه و تصویب نامه و اساس نامه که به تصویب دولت می رسد دولت را مکلف کرده است تصویری از مقررات اعلامی را جهت ملاحظه رئیس مجلس شورای اسلامی ارسال و رئیس مجلس با استفاده از صاحب نظران چنانچه تشخیص دهد مصوبات مخالف قانون است:

۱- دستور توقف آنرا از هیئت وزیران می خواهد ۲- از هیئت وزیران می خواهد آنرا اصلاح کنند

رویه ی قضایی

بیشتر در کشورهایی که مبتنی بر نظام کامن لا هستند رعایت می شود. در انگلستان رویه قضایی در سطح قانون اساسی است. ایران اگرچه دارای حقوق نوشته است اما نیم نگاهی به رویه ی قضایی هم دارد.

آرای دیوان ادالت اداری : به عنوان یک ادله برای قاضی لازم الرعایه است.

آرای دیوان عالی کشور : آرای دیوان عالی کشور لازم الاتباع است.

توجه : هیئت تشخیص : نماینده ی کارگر + نماینده ی کارفرما + نماینده ی اداره کار

هیئت حل اختلاف : نماینده ی کارگران + نماینده ی کار فرما + نمایندگان دولت (دادگستری – فرمانداری – اداره کار)

قانون کار از ماده ی ۱۵۷ تا ۱۶۶ نحوه رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرما را مشخص کرده است.

اصل ۴۴ قانون اساسی

نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه ی ۳ بخش است : دولتی ، تعاونی ، خصوصی

بخش دولتی:

شامل کلیه ی صنایع بزرگ ، صنایع مادر ، بازرگانی خارجی ، معادن بزرگ ، بانکداری ، بیمه ، تامین نیرو ، سد ها ، شبکه های بزرگ آبی ، رادیو و تلویزیون ، پست و تلگراف و تلفن ، هواپیمایی ، کشتیرانی ، راه و راه آهن و مانند اینها که بصورت مالکیت عمومی در ید و اختیار دولت است.

بخش تعاونی:

شرکت ها و موسسات تعاونی تولید و توزیع است که بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می شود.

بخش خصوصی :

شامل آن قسمت از کشاورزی دامداری ، صنعت ، تجارت و خدمات می شود که مکمل فعالیت های اقتصادی دولت و تعاونی است.

مالکیت در این ۳ بخش تا جایی که با اصول دیگر این بخش مطابق باشد و از محدوده ی قوانین اسلام خارج نشود و موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد و مایه ی زیان جامعه نشود مورد حمایت قانون جمهوری اسلامی ایران است.

نظریه ی تفسیری شماره ی ۷۹/۲۱/۹۷۹ – ۷۹/۷/۱۰ شورای نگهبان:

رادیو و تلویزیون دولتی است و تاسیس و راه اندازی شبکه های خصوصی رادیویی و تلویزیونی به هر نحو مغایر این اصل است.

عرف و عادت شغلی

فعل یا ترک فعلی است که در یک محل بر اثر انجام مکرر بدون در نظر گرفتن کمیت مورد پذیرش قرار گرفته باشد و ایجاد کنندگان آن به باوری رسیده اند که موضوع ایجاد را بر آنها الزام آور نموده است.

قانونگذار در قانون کار در ۶ مورد به عرف ارجاع می دهد بدون تعریف عرف

به همین دلیل این امر بر عهده قاضی است:

اصل ۱۶۷ قانون اساسی : قاضی موظف است کوشش کند حکم هر دعوی را در قوانین مدونه بیابد و اگر نیابد با استناد به منابع معتبر اسلامی یا فتاوی معتبر حکم قضیه را صادر نماید و نمی تواند به بهانه ی سکوت یا نقص یا اجمالاً تعارض قوانین مدونه از رسیدگی به دعوی و صدور حکم امتناع ورزد.

در ۶ مورد در قانون کار عرف آمده است:

ماده ۱۰ قانون کار : بند ز: موارد دیگری که عرف و عادتشغل یا محل ایجاب نماید.

ماده ۲۶ قانون کار : هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد. پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف رای هیئت حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

بند الف ماده ۳۷ قانون کار : چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا ۱۵ روز یکبار و به نسبت ساعات کار یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ماده ۴۸ قانون کار : به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا در آورد.

ماده ۵۴ قانون کار : کار متناوب کاری است که پی در پی در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین وقوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

تبصره ۲ ماده ۵۱ قانون کار : در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران و نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار ، عرف و فصول مختلف تنظیم نمایند.

پیمان های دسته جمعی

پیمان ها در چهارچوب قانون اساسی ، قانون عادی ، آیین نامه ها و تصویب نامه ها بین کارگران یا گروهی از کارگران با کارفرمایان یا گروهی از کارفرمایان یا سازمان های کارفرمایی به منظور تعیین شرایطی از کار منعقد می شود. این پیمان ها عموماً در رشته های یا فعالیت های اقتصادی یا کارگاه های خاص منعقد می گردد. ارزش یا مرتبه ی پیمانها به نحوی است که قانون کار در فصل هفتم در ماده ی ۱۳۹ و ۱۴۶ مقرراتی را تحت عنوان مذاکرات و پیمان های دسته جمعی کار پیشبینی شده است.

ماده ۱۳۹ قانون کار : هدف از مذاکرات دسته جمعی ، پیشگیری یا حل مشکلات حرفه ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها ، در سطح کارگاه و یا صنعت و یا توافق طرفین تحقق می یابد خواست های طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

ماده ۱۴۶ قانون کار : در کلیه قرارداد های انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته یا پس از آن منعقد می نماید .مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایای بیشتر از پیمان دسته جمعی باشد.

پیمان های دسته جمعی کار در کشور ما به علت عدم توسعه اتحادیه های کارگری ، انجمن های کارگری ، همچنین اتحادیه های صنفی انجمن های کارفرمایی از جایگاه خاصی علیرغم تأکید قانونگذار و برخورداری نمی باشد در کشورهایی نظیر فرانسه ، آلمان ، انگلیس به علت توسعه اینگونه تشکل ها پیمان های دسته جمعی کار از اهمیت بیشتری برخوردار است.

ب-منابع غیر مستقیم

اول- معیارها و موازین بین المللی

۱-مقاله نامه ها ۲-توصیه نامه ها ۳-معاهدات ۴-کنوانسیون ها ۵-قراردادهای ۲ یا چند جانبه

اصل ۷۷ قانون اساسی : عهدنامه ها مقاله نامه ها قراردادهای و موافقت نامه های بین المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

اصل ۱۲۵ قانون اساسی: امضای عهدنامه ها مقاله نامه ها موافقت نامه ها قراردادهای دولت ایران با سایر دولت ها و همچنین امضای پیمان نامه های مربوط به اتحادیه های بین المللی پس از تصویب مجلس شورای اسلامی با رئیس جمهور یا نماینده ی قانونی است.

سازمان بین المللی کار : بعد از جنگ جهانی در سال ۱۹۱۹ بر اساس معاهده صلح ورسای تشکیل گردید. این سازمان وظیفه سیاست گذاری در خصوص حقوق کار را به عهده دارد. مصوبات سازمان بین المللی کار به ۲ بخش تقسیم می شود:

۱ -مقاله نامه ها:

آن دسته از مصوبات سازمان بین المللی کار می باشند که حاوی نکات مهم و برجسته در ارتباط با مقولات مطروحه در حقوق کار مانند : اشتغال زنان ، اشتغال کودکان ، آیین نامه های بهداشتی ، نحوه ی طبقه بندی مشاغل هستند.

هیات های نمایندگی کشورها پس از تصویب، موظفند ظرف مدت ۱۲ تا ۱۸ ماه مقاله نامه ها را جهت قرار دادن در سلسله مراتب قانونی به مرجع ذیصلاح کشور خود ارائه دهند. کشورهای عضو سازمان موظف اند در مدت مذکور نسبت به پذیرش مقاله نامه یا عدم پذیرش آن نظر خود را به سازمان بین المللی کار اعلام نمایند ، در صورت پذیرش مصوبات (مقاله نامه ها) در سلسله مراتب قانونی هر کشور، تخلف از آن موجب مسئولیت کشور عضو می شود. از این رو در صورت وصول

گزارش، نقض ضوابط مقاله نامه ها در هر کشوری، دفتر بین المللی اشخاصی را جهت بررسی موضوع به آن کشور به عنوان هیئت های بازرسی گسیل می دارند.

۲- توصیه نامه ها :

حاوی یکسری اطلاعات اندکه در خصوص یک طبقه یا گروه صنعتی خاص عنوان می شود قابل تسری به سایر کشورها نیست و شرایط ابلاغ آن مانند مقاله نامه ها ۱۲ تا ۱۸ ماه است. به عبارت دیگر توصیه نامه ها الزام آور نیستند.

دوم- دکترین

به نظریه علمای علم حقوق گفته می شود. که در نظام حقوقی ایران نمی تواند در جایگاه رسمی و مستقلی مثل منابع مستقیم باشد ولی بیان کننده یک ایدئولوژی است.

عناصر مشمول قانون کار، کارگر، کارفرما و کارگاه

کارگر:

ماده ۲ قانون کار، کارگر را چنین تعریف می کند: کارگر شخصی است که به درخواست کار فرما در مقابل حق السعی به هر عنوان کار می کند. در این تعریف نکاتی نهفته است و اولین نکته این است که کارگر شخص حقیقی است کارگری که دارای شخصیت حقوقی باشد پیمانکار یا مقاطعه کار نامیده می شود.

در بین کارگر و کارفرما نوعی رابطه ی تبعیت وجود دارد که بر ۲ نوع است (تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی)

تبعیت حقوقی: دو ریشه دارد که چرا باعث می شود دولت دخالت کند. اولین حالتی که برای تبعیت حقوقی می توان بیان نمود. کارگر همیشه فکر و نیروی کارش در مخاطره است پس باید کسی باشد که در مقابل این مخاطرات از کارگر حمایت کند پس قانون کار و قانون تامین اجتماعی را تصویب می کند. حالت دوم بین کارگر و کارفرما در این میان تفاوتی وجود ندارد. ابتکار عمل در دست کار فرما است و این باعث خروج بالانس میان این دو تا می شود. در قانون کار در سال ۱۳۳۶ به جای درخواست کارفرما نوشته شده بود به دستور کارفرما. اگر چه به محض انعقاد قرارداد کار درخواست به دستور تبدیل می شود.

ماده ۹ قانون کار: برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد کار رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

تبصره: اصل بر صحت کلیه ی قرارداد ها است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰ قانون کار: قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف- نوع کار یا حرفه یا یا وظیفه ای که کارگر باید بدان اشتغال یابد

ب- حقوق یا مبنا و لواحق آن

ج- ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها

د- محل انجام کار

ه- تاریخ انعقاد قرارداد

و- مدت قرارداد

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغلی یا محلی ایجاب می کند

تبعیت اقتصادی : نشأت از تبعیت حقوقی اش می گیرد، چون کارگر برای امرار معاش خود درخواست کارفرما را اجابت می کند تا در مقابل نیروی فکر یا جسم، حق السعی دریافت کند.

نهایتاً دو تبعیت در یک راستا منطبق اند چون حاصل نهایی اش یکی است.

کار فرما:

طبق ماده ۳ قانون کار ، کارفرما شخصی است که به درخواست او و به حساب او کارگر در مقابل حق السعی کار می کند. نکته اول که می توان بدست آورد این است که کارفرما می تواند شخص حقوقی یا حقیقی باشد اگر شخص حقیقی باشد تکلیف ما روشن است و نتیجه اینچنین است : ۱- وحدت مالکیت و مدیریت ۲- عدم وحدت مالکیت و مدیریت

اگر کار فرما شخص حقوقی باشد : ۱- وحدت مالکیت و مدیریت ۲- عدم وحدت مالکیت و مدیریت

یعنی کارفرما هم مالک کارگاه است و هم مدیر کارگاه و در حالت دوم کارفرما مالک است ولی مدیر نیست

تأسیسی بنام نماینده یا نمایندگان کارفرما ایجاد می شود که مدیر کارگاه یا سرپرست کارگاه یاد می کنیم.

اگر چه خودشان نسبت به کارفرما کارگرد ولی نسبت به مابقی کارگران مدیرانند . کارفرما بخش از اختیار خود را بخشی از اختیار خود را به وی تفویض کرده است.

هر تعهدی را که نمایندگان کارفرما در حدود و اختیاراتشان داشته باشند کارفرما ضامن است اگر نمایندگان تعهدی خارج از اختیارانشان داشته باشند باز کارفرما ضامن است با این تفاوت که در صورتیکه نماینده یا نمایندگان خارج از حدود وظایفشان تعهد کنند کارفرما می تواند جبران خسارت به نماینده ی خود رجوع کند.

کارگاه:

در ماده ۴ قانون کار آمده کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده ی وی در آنجا کار می کند از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافرتی ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی و امثال اینها . کارگاه ملحقاتی هم دارد : مکان هایی که کارگر به لحاظ انجام کار آنجا حاضر می شود : نمازخانه ، مهدکودک، سلف سرویس . هرچند قانون مدنی اجازه ی هر دخل و تصرفی را به مالک داده است چون ملک اش است ولی به موجب قانون کار به استناد

ماده ۱۲ قانون کار ، کارفرما مجاز به دخل و تصرف در کارگاه نیست شاید علت این است که کارگاه برای کارگر دلبستگی ها ایجاد کرده است یا کارگران محل زندگی خود را در اطراف کارگاه احداث کرده اند. قانونگذار ثبات در وضعیت کارگاه در نظر گرفته است. با مرگ کارفرما در وضعیت قرارداد تغییری پیدا نمی شود.

دو نکته در مورد انتقال:

انتقال : واگذاری مالکیت کارگاه به طرق قانونی : هبه ، صلح ، اجاره ممکن است صورت گیرد

انتقال به منزله جابجایی مکانی . جابجایی فقط در یک حالت امکان دارد آنهم وقتی به نظم عمومی برگردد مانند : از نظر آلودگی هوا (قانون نحوه جلوگیری از آلودگی هوا) در این مورد نیاز به دخالت کارگر و کارفرما نیست.

قرارداد کار

آیا قرارداد فقط حیطه ی داخلی دارد؟ خیر ، در ۲ سند یکی مقوله نامه ۱۵۸ و یکی توصیه نامه ۱۶۶ سازمان بین المللی کار موضوع قرارداد مورد تأیید قرار گرفته است در قانون داخلی ۲ اصل ۲۲ و قسمت دوم اصل ۴۶ قانون اساسی به رابطه ی تعادلی کارگر و کارفرما اشاره کرده است.

اصل ۲۲ قانون اساسی : حیثیت ، جان ، مال ، حقوق ، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند.

اصل ۴۶ قانون اساسی : هر کس مالک کسب و کار مشروع خویش است و هیچ کس نمی تواند به عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود امکان کسب و کار را از دیگری بگیرد.

شناخت قرارداد : قرارداد مدنی ، قرارداد کار ، قرارداد پیمانکاری یا مقاطعه کاری

۱- قرارداد مدنی : وقتی قرارداد مدنی مطرح است مقوله عقود مطرح می شود.

در زمره عقود یکی از عقد ها عقد اجاره اشخاص است.

ماده ۱۸۳ قانون مدنی : عقد عبارت است از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهدی بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.

ماده ۴۶۶ قانون مدنی : اجاره عقدی است که به موجب آن مستاجر مالک منافع یعنی مستاجر می شود. اجاره دهنده موجر....

ماده ۴۶۷ قانون مدنی : مورد اجاره ممکن است اشیا و حیوان یا انسان باشد.

ماده ۵۱۲ قانون مدنی : در اجاره اشخاص کسی که اجاره می کند مستاجر و کسی که مورد اجاره قرار گیرد اجیر و مال الاجاره اجرت نامیده می شود.

ماده ۵۱۳ قانون مدنی : اقسام عمده اجاره اشخاص از قرار ذیل است:

۱- اجاره خدمه و کارگران از هر قبیل

۲- اجاره ی متصدیان حمل و نقل اشخاص یا مال الاجاره اعم از راه خشکی و آب و هوا

ماده ۵۱۴ قانون مدنی : خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی

ماده ۵۱۵ قانون مدنی : اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شود مدت اجار محدود خواهد بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده است.

ماده ۵۱۶ قانون مدنی : تعهدات متصدیان حمل و نقل اعم از اینکه از راه آبی یا خشکی یا هوا باشد برای نگهداری و حفاظت اشیایی که به آنها سپرده می شود همان است که برای امانتداران مقرر است.

۲- **قرارداد کار** : ماده ۷ قانون کار : قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در مقابل دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

آیا در قانون مدنی قرارداد شفاهی داریم ؟ وقتی یکی گفت فروختم و دیگری گفت خریدم. یا در عاریه (امانت) قرارداد امضاء نمی شود.

در قانون کار ، قانونگذار ایجاد ایجاد رابطه ، با درخواست کارفرما و اجابت کارگر و ورود به کارگاه، عملاً قرارداد کار شکل گرفته بدون اینکه به نوشتن نیاز باشد.

موقت یا غیر موقت بودن قرارداد : پدیده موقتی قرارداد اجاره مدنی ، می توانیم توجه داشته باشیم در قانون کار برای ایجاد امنیت معین از دو مقدمه موقت و غیر موقت استفاده شده ، شاید این مقرر صرفاً برای تأمین نظر شورای نگهبان بوده است.

ارکان قرارداد:

۱- **شکل قرارداد** : با توجه به ماده ۷ قانون کار قرارداد می تواند هم کتبی باشد هم شفاهی، در حقوق کار مطلوب قرارداد کتبی است. قرارداد کار باید در ۴ نسخه نوشته شود (دلالیت بر کتبی بودن دارد) . هرچند در مراجع رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی عموماً ادعاهای کارگر پذیرفته می شود . همواره بر اساس ادعای کارگر رسیدگی می شود.

۲- **تعهدات طرفین** : تعهد ۲ قسمت دارد : کار و مزد . وقتی کارگر کار می کند مزدش را می گیرد.

یادآوری : ماده ۱۸۳ قانون مدنی : عقد عبارت است از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.

۳- **مدت قرارداد** : موقت غیر موقت

تبصره های ماده ۷ قانون کار:

تبصره یک : حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه ی غیر مستمر دارد وزارت کار تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره دو : در کارهایی که طبیعت آنها جنبه ی مستمر دارد در صورتی که مدت در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی است این تبصره توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام الحاق شده در مذاکرات مجلس وجود ندارد.

در قانون کار اصل بر دائمی بودن قرارداد است (**تبصره یک ناقض تبصره دو است**)

قید کلمه موقت و غیر موقت صرفاً برای احراز نظر شورای نگهبان است. اصلاً کار موقت مصداقی ندارد.

از سال ۱۳۶۹ تا امروز قانونگذار نتوانسته است مصداق کارهای موقت را تعیین کند.

۴ - **حمایتی بودن قرارداد :** تبصره ۲ ذیل ماده ۷ قانون کار ، تعادل کارگر و کارفرما را به هم زده است . ماده ۸ قانون کار مقداری تعادل را برقرار کرده . ماده ۸ قانون کار : شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ است که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون مقرر ننماید. در ماده ۸ قانون کار دو نکته وجود دارد:

۱ - کارگر و کارفرما می توانند هر توافق بر اساس حداقل بکنند.

۲ - کارگر و کارفرما می توانند نسبت به اضافه به نفع کارگر توافق کنند. اما حداقل به پایین امکان ندارد.

در قانون مدنی با استفاده از اختیارات نسبت به فسخ قرارداد اقدام می کنیم ولی در قانون کار چنین اختیاری نداریم فقط در صورتی که تقصیر کارگر توسط کارفرما به اثبات برسد می توان اخراج نمود.

ماده ۲۵ قانون کار : حتی در مورد کار معین بدون تراضی همدیگر حق فسخ وجود ندارد یعنی صرفا با تراضی واقع می شود.

قراردادهای پیمانکاری :

نوع خاصی از قرارداد ها هستند ، اشخاص برای اینکه با چند نفر قرارداد ببندند با یک نفر قرارداد می بندند . این قرارداد عموماً دولتی است . البته اشخاص هم می توانند چنین قراردادهایی را ببندند (دادن ساختمان به پیمانکار) . قراردادهای پیمانکاری به دو دسته اند:

۱ - قراردادهای پیمانکاری اشخاص حقیقی یا مقاطعه کاری : یک نفر شخصا کار انجام می دهد.

۲ - قراردادهای پیمانکاری اشخاص حقوقی : چند نفر با هم کار را انجام می دهند.

بین قرارداد کار و قرارداد پیمانکاری تفاوت وجود دارد.

در قرارداد پیمانکاری ۳ عامل وجود دارد : مقاطعه دهنده ، مقاطعه کار ، کارگر

مقاطععه دهنده : در قرارداد پیمانکاری مقاطعه دهنده کارفرما محسوب نمی شود بلکه **مقاطععه کار کارفرماست**.

ماده ۱۳ قانون کار : در مواردی که کار از طریق مقاطعه صورت می پذیرد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

در ماده ۱۳ در ۲ تبصره، دو فقره مسئولیت برای مقاطعه دهنده در مقابل کارگران مقاطعه کاری در نظر گرفته شده است.

تکلیف اول : هر زمانیکه کارگران مقاطعه کار به مرجع حل اختلاف علیه مقاطعه کار شکایت کنند و منجر به صدور رای گردد به مقاطعه دهنده ابلاغ می شود. مقاطعه دهنده مکلف است از محل مطالبات مقاطعه کار نسبت به پرداخت مطالبات کارگران اقدام کند.

تکلیف دوم : هرگاه مقاطعه دهنده به تکلیف مقرر در تبصره یک ماده ۱۳ عمل نکند ، یا اینکه قبل از پایان ۴۵ روز تحویل موقت نسبت به تسویه حساب با مقاطعه کار اقدام کند مسئول پرداخت دیون مقاطعه کار به کارگزارش می باشد. پس مطالبات کارگران جزو دیون ممتاز است.

مقاطععه دهنده به هیچ وجه کارفرما نیست.

مقاطعه کار : کار فرمایی است که مشمل قانون کار است برای کارگران خودش (ماده ۱۳)

تبصره یک ماده ۱۳ : مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کار فرمایان موظف اند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از مطالبات پیمانکار ، من جمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت کنند.

ماده ۱۳ – در موردیکه کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده موظف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد شود که تمام مقررات این قانون را در موردکارگران خود اعمال نماید.

شرایط انعقاد قرارداد :

با توجه به ماده ۱۹۰ قانون مدنی شرایطی برای انعقاد قرارداد کار منظور شده است.

برای ثبت هر معامله شرایط ذیل اساسی است:

۱- قصد و رضای طرفین

۲- اهلیت طرفین

۳- موضوع معین

۴- مشروعیت جهت معامله

۱- قصد و رضای طرفین:

در قانون مدنی به موضوع اهلیت در ابعاد مختلف پرداخته شده است و به قصد و رضا توجه گردیده است (ایجاب و قبول)

قصد و رضا هم در انعقاد قرارداد و هم در خاتمه آن جاری و ساری است . در قانون مدنی مقوله ی فسخ وجود دارد . اما در قانون کار به این شکل نیست ، در قانون کار در زمان انعقاد قرارداد قصد و رضا را می بینیم . کارگر کسی است که به درخواست کارفرما (ایجاب و قبول کارگر) قبول.....)

نکته اینکه در زمان خاتمه ی قرارداد با مشکل مواجه هستیم . در قانون مدنی با توسل : اختیارات به راحتی عقد فسخ می شود

در قانون کار فسخ و اختیارات نداریم.

بلکه کارگر می تواند استعفا دهد (تبصره ی ماده ۲۱ ، ماده ۲۵ را نقض کرده است) ولی کارفرما به هیچ وجه نمی تواند قرارداد کار را خاتمه دهد. مگر اینکه تقصیر کارگر را اثبات کند (ماده ۲۷ قانون کار)

حال آیا با اکراه و اضرار چگونه می توان برخورد کرد؟ کارگر می تواند مدعی اکراه و اضرار شود ، یعنی بگوید مرا به زور آورده اند ، با توجه به ماده ی ۸ قانون کار ادعای کارگر پذیرفته نیست.

ماده ۸ قانون کار : شروط مذکور در قرارداد کارگر با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که به کارگر مزایای کمتر از امتیازات در این قانون منظور ننماید

قصد و رضا در شرایط انعقاد قرارداد کارگر در ماده ۹ قانون کار نیامده است:

سه عنصر موجود در ماده ۹ قانون کار:

۱- مشروعیت ۲- معین بودن موضوع ۳- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی قرارداد کار – آمره و حمایتی است

اگره و اضرار متوجه کار فرما است ولی کارفرما می تواند ادعای اگره و اضرار کند (ماده ۲۷ قانون) اثبات تقصیر کارگر توسط کارفرما، کارگری مدعی مهندسی عمران است بعد مشخص می شود اصلا مهندس عمران نیست و کارفرما متضرر شده است.

بحث ابطال قرارداد کار : آیا قرارداد کار را می توان ابطال نمود ؟

اصل بر صحت قرارداد است مگر اینکه بطلانش در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد. بار اثبات بطلان قرارداد به عهده کارفرما است توسط هیئت تشخیص، هیئت حل اختلاف.

تبصره ذیل ماده ۹ قانون کار : اصل بر صحت قرارداد های کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

۲- اهلیت طرفین قرارداد:

ماده ۲۱۰ قانون مدنی : متعاملین باید برای معامله اهلیت داشته باشند.

ماده ۲۱۱ قانون مدنی : برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند.

ماده ۲۱۲ قانون مدنی : معامله با اشخاصی که بالغ یا عاقل و یا رشید نیستند به واسطه ی عدم اهلیت باطل است.

ماده ۲۳ قانون مدنی : معامله ی مجبورین نافذ نیست. در قانون مدنی پیوندهایی بین اهلیت، عدم جنون و رشد وجود دارد.

در قانون کار اینطور نیست. قانون کار صرفا به اهلیت سنی اشاره کرده است.

ماده ۷۹ قانون کار : به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

کنوانسیون حقوق کودک : افرادی که کمتر از ۱۸ سال عمر دارند کودک اند.

در قانون کار جنون مانع نیست، چه اشکالی دارد مجنون به کار گماشته شود البته با تعیین شرایط کار وی. چون در ماده ۹ نیامده است.

۳- مشروعیت:

ماده ۱۷ قانون مدنی : در معامله لازم نیست جهت معامله تصریح شود ولی اگر تصریح شده باشد باید مشروع باشد. در غیر این صورت معامله باطل است.

در قانون کار مشروعیت مورد قرارداد در قانون مدنی مشروعیت جهت قرارداد

راننده مشروب حمل می کند : در قانون مدنی باطل است (جهت قرارداد نامشروع است)

راننده مشروب حمل می کند : در قانون کار باطل نیست (چون مورد قرارداد باطل نیست)

۴-معین بودن :

ما نمی توانیم قرارداد کاری را بپذیریم که معین نباشد.

ماده ۲۱۶ قانون مدنی : مورد معامله باید مبهم نباشد مگر در موارد خاصه که علم اجتماعی به آن کافی است.

موضوع قرارداد باید معین باشد (بند ب ماده ۹ ق کار) در قانون کار تخصیصی خاص وجود ندارد.

ماده ۱۰ قانون کار : قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد.

۱- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال ورزد.

۲- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

۳- ساعت کار تعطیلات و مرخصی ها

۴- محل انجام کار

۵- تاریخ انعقاد قرارداد

۶- مدت قرارداد : چنانچه کار برای مدت معین باشد

۷- موارد دیگر که عرف و عادت شغلی یا محل ایجاب کند

در قانون کار عدم ممنوعیت شرعی و قانونی (بند ج ماده ۹) وجود دارد که در قانون مدنی وجود ندارد . تقریباً اهلیت استیفاء مطرح می شود.

شرایط اختصاصی انعقاد قرارداد کار :

۱- تضمین حمایتی بودن قرارداد کار:

ماده ۸ قانون کار مساوی 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- آمره بودن قرارداد : هر قاعده آمره باید ضمانت اجرا داشته باشد ، مجازات های معین در فصل ۱۱ قانون کار از ماده ی ۱۷۱ تا ۱۷۶ ضمانت اجرا است و صلاحیت پیگیری با محاکم کیفری است.

نکته : تخطی از قواعد آمره مجازات دارد

قلمرو اجرای قانون کار:

کلیه کارگاه ها و کارفرمایان مشمول مواد ۱ و ۵ قانون کار اند.

ماده ۱ : کلیه کارفرمایان ، کارگران ، کارگاه ها ، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی ، کشاورزی مکلف اند به تبعیت از این قانون

ماده ۵ قانون کار : کلیه کارفرمایان ، کارگران ، نمایندگان آنان کار آموزان و نیز کارگاه ها مشمول مقررات این قانون اند.

۱ -استناد های دائمی عدم شمول قانون کار

۲ -استناد های مدتی عدم شمول قانون کار

ماده ۱۸۸ قانون کار : اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی و نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود مشمول مقررات قانون کار نیستند.

ماده ۱۲ قانون نحوه و چگونگی اداره ی مناطق آزاد تجاری : کسانی که در مناطق آزاد تجاری کار می کنند از مشمول قانون کار خارج اند.

ماده ۱۸۹ قانون کار : در بخش کشاورزی ، فعالیت های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه انواع نباتات ، جنگل ها ، مراتع ، پارک های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور صنعت نوغان ، پرورش آبزیان و زنبور عسل ، کاشت داشت و برداشت و سایر فعالیت های کشاورزی به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران از شمول قسمتی از این قانون معافند.

ماده ۱۹۰ ق ک : مدت کار تعطیلات و مرخصی ها مزد یا حقوق صیادان کارکنان حمل و نقل (هوایی زمینی دریایی) خدمه و مستخدمین منازل معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله ی مشتریان یا مراجعین تعیین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها تواما در ساعات متناوب انجام میگردد در آیین نامه ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید تعیین می گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

استثنائات موقتی:

مبنای ما مدت زمان است بعد از رفع آن حالت قانون کار بر می گردد در صورتی که در استثنائات دائمی اینچنین نیست.

ماده ی ۱۹۱ قانون کار : کارگاه های کوچک کمتر از ۱۰ نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون استثنا کرد تشخیص مصلحت و مورد استثنا به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

بر اساس قانون مصوب ۱۳۷۸ به عنوان معافیت کارگاه ها و مشاغل دارای ۵ کارگر یا کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی و اجتماعی جمهوری اسلامی خارج اند و تا پایان برنامه چهارم توسعه تمدید شده است. حکمی که در ماده ی ۱۹۱ قانون کار آمده است تا زمانی که قانون کار اصلاح شود به اعتبار خود باقی است ولی قانون معافیت تا پایان برنامه چهارم توسعه است.

به علاوه حکم قانون معافیت کلی و عام است. و بدون نیاز به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می باشد در صورتی که در ماده ۱۹۱ چنین نیست.

انواع قرارداد ها:

۱ -قرارداد دائمی کار : قراردادی است که برای کارهایی که دارای طبیعت دائمی و مستمر می باشد. بدون ذکر مدت بین کارگر و کارفرما منعقد می گردد. (مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار)

۲- **قرارداد موقت کار :** قراردادی است که برای کارهایی که طبیعت آنها مستمر نبوده منعقد می گردد. در این گونه قراردادها تاریخ شروع و خاتمه ی قرارداد باید بیان گردد (تبصره ی ۷ قانون کار) ذکر شروع و خاتمه ی کار الزامی است

۳- **قرارداد کار معین :** قراردادی است که برای کارهایی که دارای طبیعت مستمر نبوده و همچنین دارای زمان مشخص برای انجام آن نمی باشد و صرفاً بر اساس مشخص بودن موضوع قرارداد منعقد می گردد. بعبارت دیگر انجام قرارداد بستگی به اتمام موضوع قرارداد دارد این نوع قرارداد ها نیابستی با قرارداد های پیمانکاری اشخاص حقیقی یکسان در نظر گرفته شود زیرا در قرارداد های پیمانکاری ارجاع دهنده مقاطعه دهنده است و هیچگونه رابطه کارفرمایی و کارگری بین طرفین قرارداد ایجاد نمی گردد. اما در قرارداد کار معین ارجاع دهنده کارفرما بوده می بایست کلیه تکلیف های مقرر در قانون کار را نسبت به کارگر به اجرا گذارد.

بهترین دلیل برای این امر رجوع به ماده ۲۴ قانون کار است که در آن ماده کارفرما مکلف است به ازای هر سال خدمت کارگر در قرارداد کار معین همانند کار موقت به کارگر حق سنوات بپردازد.

قرارداد کار آزمایشی:

کار فرما در زمان انعقاد قرارداد می تواند زمانی را به عنوان دوره ی آزمایشی در نظر بگیرد.

مدت آزمایش کارگر ساده یا نیمه ماهر ۱ ماه و برای کارگران ماهر ۳ ماه می باشد. قرارداد کار آزمایشی تابع شرایط ذیل است

اول اگر فسخ قرارداد توسط کارگر باشد صرفاً مستحق حقوق و مزایای ایام کارکرد کارگر می باشد.

دوم چنانچه کارفرما در دوره ی آزمایشی قرارداد کار را فسخ نماید در اینصورت می بایست تمام حقوق و مزایای مربوط به دوره ی آزمایشی را پرداخت نماید.

تعلیق قرارداد:

شرایطی است که در اثر آن طرفین قرارداد کارگر و کارفرما برای مدتی به ایفاء وظیفه و تکلیف خود در مقابل یکدیگر قادر نیستند. در این حالت قرارداد کارگر و کارفرما برای مدتی اصطلاحاً به حالت تعلیق می آید. حالت تعلیق می تواند ناشی از هر یک از عوامل زیر باشد.

ناشی از اراده کارگر : ۱- سربازی ۲- توقیف به علت شکایت کارگر ۳- توقیف به علت شکایت ثالث

۴- بیماری ۵- مرخصی زایمان

ناشی از توافق کارگر و کارفرما : ۱- مرخصی تحصیلی ۲- مرخصی بدون حقوق

ناشی از وضعیت کارگاه : ۱- ناشی از قوه قهریه ۲- نقص فنی یا عدم رعایت بهداشت

تعلیق قرارداد ناشی از اراده ی کارگر:

۱- **سربازی :** هرگاه کارگر به سن مشمولیت برسد به موجب قانون وظیفه عمومی به سربازی می رود. در انجام خدمت سربازی قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید. در حالت سربازی ۳ قسمت برای تعلیق قرارداد متصور است.

۱- هرگاه کارگر به خدمت سربازی رفته یا داوطلبانه در جبهه های جنگ حضور پیدا بکند قرارداد کار وی به حالت تعلیق در می آید و این ایام جزء سوابق کارگر نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب می گردد.

۲- هرگاه کارگر ایام سربازی خود را در جبهه های جنگ گذرانیده یا اینکه داوطلبانه در جبهه های جنگ حضور پیدا کرده در اینصورت قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و ایام مذکور از حیث احتساب سوابق خدمتی کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود

۳- خدمت سربازی چه در زمان قبل از اشتغال و چه در ایام بعد از اشتغال باشد جزء سوابق خدمت کارگر محسوب می شود و کارگر می بایست حداکثر ظرف مدت ۲ ماه از تاریخ پایان خدمت سربازی ، خود را به کارفرما معرفی نموده و کارفرما موظف است کارگر را به کارسابق خود بازگرداند و در صورت نبود شغل سابق می بایست وی را در کار مشابه به کار گیرد.

۲- توقیف:

هرگاه کارگر به واسطه ی شکایت کار فرما یا اشخاص ثالث نتواند در محل کارش حضور یابد و به ایفای وظایف بپردازد ایام بازداشت یا توقیف با توجه به شرایط ذیل به حالت تعلیق در می آید.

الف- توقیف ناشی از شکایت ثالث : هرگاه کارگر در اثر شکایت ثالث توقیف گردد و توقیف وی منجر به محکومیت او در مراجع حل اختلاف نگردد در ایام بازداشت قرارداد به حالت تعلیق در می آید. پس از بازگشت کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق وی برگرداند.

ب- توقیف ناشی از شکایت کارفرما : هرگاه کارگر در اثر شکایت کارفرما بازداشت باشد و این توقیف در مراجع قانونی منجر به محکومیت نگردد در ایام بازداشت قرارداد کار به حالت تعلیق در آمده و ایام بازداشت جزء سوابق خدمتی کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است ضرر و زیان وارده به کارگر را مطابق حکم دادگاه پرداخت نماید. علاوه بر این نیز می بایست حقوق و مزایای تعلیق را به کارگر پرداخت نماید. کارفرما مکلف است تا زمان تعیین تکلیف مراجع ذیصلاح در ارتباط با توقیف کارگر با توجه به احتیاجات خانواده وی حداقل ۵۰ درصد حقوق ماهیانه کارگر را به صورت علی الحساب پرداخت نماید.

۳- بیماری:

هرگاه کارگر در اثر بیماری در محل کار خود نتواند حضور پیدا کند تا زمان بهبود قرارداد کارگر به حالت تعلیق در می آید. در ایام تعلیق با توجه به بهبود فرد بوده و مربوط به فصل ۵ قانون تامین اجتماعی و حکم مصرح در ماده ۶۲ قانون کار کارگر از غرامت دستمزد برخوردار و جزء سنوات خدمت محاسبه می شود.

۴- مرخصی زایمان:

کارگران با توجه به حکم ۷۶ قانون کار از ۳ ماه مرخصی زایمان قبل و حین و بعد از زایمان برخوردار می باشند این میزان مرخصی با توجه به قانون اصلاح ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوره شیر دهی مصوب ۸۶/۴/۶ مدت مرخصی زایمان به ۶ ماه افزایش یافت که در این مدت قرارداد کار به حالت تعلیق در آمده و حقوق و مزایای مربوطه به وسیله ی سازمان تامین اجتماعی به کارگران پرداخت می شود.

تعلیق قرارداد ناشی از توافق کارگر و کارفرما:

۱- مرخصی تحصیلی : کارگر می تواند در طول مدت خدمت با موافقت کارفرما از دو سال مرخصی تحصیلی که قابل تمدید تا ۲ سال می باشد استفاده نماید در ایام مرخصی تحصیلی قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

۲- مرخصی بدون حقوق : هر کارگری در طول مدت اشتغال می تواند از دو سال مرخصی بدون حقوق بهره مند گردد. در این ایام قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تعلیق قرارداد ناشی از وضعیت کارگاه:

۱- قوه قهریه : هرگاه در اثر قوه ی قهریه ، اینکه خارج از اراده ی طرفین قرارداد باشد تمام یا قسمتی از کارگاه تخریب گردد به نحوی که امکان اتمام فعالیت در آن قسمت یا تمام کارگاه وجود نداشته باشد قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

۲- نقص فنی و یا عدم رعایت بهداشت (بازرسی) : هرگاه در حین بازرسی ، توسط بازرس کار یا بهداشت کار احتمال وقوع حادثه یا بروز خطری داده شود در این صورت بازرسی مراتب را کتبا به کارفرما اعلام و همچنین گزارش خود را به رئیس بازرسی کار ارائه می دهد.

اگر کارفرما در مدت تعیین شده نسبت به رفع نقص اقدام نکند رئیس اداره بازرسی کار از دادگاه صالحه درخواست تعلیق کارگاه را می نماید و به حکم محکمه صالحه کارگاه تعطیل می گردد در ایام تعطیلی تا بازگشایی کارگاه قرارداد کار تعلیق در می آید. رفع اثر از قرار تعطیلی کارگاه صرفا با اعلام بازرسی اداره کار مبنی بر رفع نقص امکان پذیر است.

مقررات مربوط به تعلیق قرارداد:

موقتی بودن : پدیده ی تعلیق قرارداد کار موقتی است و پس از رفع آن کارفرما مکلف است به پذیرش کارگر و بازگرداندن وی به شغل سابق است.

احتساب سنوات خدمت و مرجع پرداخت حقوق و مزایا:

سربازی : حقوق و مزایا توسط کارفرما پرداخت نمی شود ایام سربازی صرفا جزء سنوات خدمت محسوب می شود.

توقیف به واسطه ی شخص ثالث : در این حالت حقوق و مزایا به کارگر تعلق نمی گیرد. ایام توقیف جزء سنوات محسوب نمی شود.

توقیف به واسطه ی شکایت کارفرما که منجر به محکومیت نشود در این ایام کلیه حقوق و مزایای کارگر پرداخت می شود.

توقیف به واسطه ی شکایت کارفرما که منجر به محکومیت کارگر شود جزء سنوات خدمت کارگر نیست و حقوق و مزایا تعلق نمی گیرد.

بیماری :

جزء سنوات خدمت کارگر محسوب می شود . حقوق و مزایا به وسیله ی تامین اجتماعی پرداخت می شود.

مرخصی زایمان :

جزء سنوات خدمت کارگر محسوب می شود و حقوق و مزایا به وسیله ی تامین اجتماعی پرداخت می شود.

مرخصی تحصیلی:

جزء سنوات خدمت کارگر محسوب نمی شود و حقوق و مزایا به وسیله ی تامین اجتماعی پرداخت نمی شود.

مرخصی بدون حقوق:

جزء سنوات خدمت کارگر محسوب نمی شود و حقوق و مزایا به وسیله ی تامین اجتماعی پرداخت نمی شود.

تعطیلی کارگاه به علت سیل ، قوه قهریه:

جزء سنوات خدمت کارگر محسوب می شود و حقوق و مزایا به وسیله ی تامین اجتماعی پرداخت می شود.

نقص فنی و عدم رعایت بهداشت:

جزء سنوات خدمت کارگر محسوب می شود و حقوق و مزایا به وسیله ی کارفرما پرداخت می شود.

تفاوت مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق :

مرخصی تحصیلی تا ۲ سال قابل تمدید است

تفاوت تعطیلی کارگاه ناشی از قهریه ، نقص فنی و عدم رعایت بهداشت

در اولی حقوق را تامین اجتماعی می دهد و در دومی کارفرما

بازگشت به کار:

بعد از اتمام موضوع تعلیق و رفع حالت فوق در کلیه ی مواردی که بیان شد بیماری مرخصی تحصیلی یا زایمان و ... کارگر موظف است ظرف ۱ ماه پس از تعلیق خود را به کارفرما معرفی نماید . خدمت وظیفه ی عمومی ۲ ماه است اگر کارگر به کارفرما مراجعه نماید و کارفرما خودداری نماید کارگر ظرف مدت ۳۰ روز از تاریخ عدم پذیرش کارگر می تواند به مراجع رسیدگی کننده مراجعه کند و شکایتش را ارائه نماید در این مورد ۲ حالت پیش می آید:

۱ - عدم پذیرش کارفرما:

یا مستند به دلایل موجه است یا غیر موجه ، چنانچه کارفرما بتواند در صورت مراجعه ی کارگر ظرف مدت مقرر به وی عدم پذیرش کارگر را با دلایل موجه در مراجع حل اختلاف اثبات کند اخراج کارگر اخراج قانونی و به حکم مراجع قانونی است.

کارفرما مکلف است به ازای هر سال خدمت کارگر ۴۵ روز آخرین مزد را به عنوان حق سنوات به کارگر پرداخت کند . اگر کارگر شکایت کند از عدم پذیرش کارفرما و کارفرما نتواند در مراجع حل اختلاف اثبات کند که عدم پذیرش به واسطه ی دلیل موجه صرت گرفته در اینصورت به حکم مراجع قانونی کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق اش برگرداند و حقوق و مزایای ایام بلاتکلیفی (در زمان عدم پذیرش بعد از رفع حالت تعلیق تا شروع به کار مجدد) را به کارگر بپردازد

۲-عدم مراجعه کارگر:

حالت اول : زمانی است که کارگر در موعد مقرر (۳۰ روز – در سربازی ۲ ماه) به کارفرما مراجعه نمی کند. در اینصورت کارگر مستعفی شناخته می شود و مستحق دریافت ۱ ماه آخرین حقوق به ازای هر سال خدمت به عنوان کل سنوات دریافت می کند.

حالت دوم : کارگر ظرف مدت ۳۰ روز مراجعه کرده و کارفرما نپذیرفته وی در زمان عدم پذیرش کارفرما، کارگر به مراجع ذیصلاح شکایت نمی کند، کارگر مستعفی شناخته می شود به ازای هر سال خدمت مستحق دریافت یک ماه آخرین حقوق و مزایا به عنوان حق سنوات می باشد.

موارد خاتمه ی قرارداد:

۱- تحت تاثیر عوامل خارجی از اراده طرفین:

—بازنشستگی —از کارافتادگی —فوت

۲- خاتمه قرارداد کار ناشی از وضعیت قرارداد:

—قرارداد موقت — قرارداد کار معین

۳- خاتمه ی قرارداد کار ناشی از اراده طرفین :

—استفاء — اخراج — فسخ قرارداد قبل از موعد

موارد خاتمه قرارداد تحت تاثیر عوامل خارج از اراده طرفین:

بازنشستگی: انسان بعد از مدتی کار و افزایش سن باعث کاهش قوای جسمانی و روحی کارگر می شود در قانون کار بحث بازنشستگی به قانون تامین اجتماعی ارجاع شده (ماده ۷۶ و ۷۹ قانون تامین اجتماعی)

شرایط بازنشستگی:

چنانچه کارگر دارای ۱۰ سال سابقه کار همراه با پرداخت حق بیمه بوده باشد با رعایت شرایط سنی ۶۰ سال برای آقایان و ۵۵ سال برای خانم ها بازنشسته می شود

چنانچه کارگر در کارهای سخت و زیان آور دارای ۲۰ سال خدمت متوالی با پرداخت حق بیمه و یا ۲۵ سال خدمت متناوب با پرداخت حق بیمه باشد با رعایت شرایط سنی ۵۰ سال برای آقایان و ۴۵ سال برای خانم ها بازنشسته شناخته می شود

چنانچه کارگر دارای ۳۵ سال سابقه کار باشد بدون رعایت شرایط سنی بازنشسته محسوب می گردد

توجه: سابقه وقتی مطرح است که حق بیمه پرداخت شده باشد وگرنه سابقه محسوب نمی شود

از کارافتادگی:

با توجه به مواد ۷۱ الی ۷۵ قانون تامین اجتماعی و مواد ۳۲ و ۳۳ قانون کار، از کارافتادگی به ۲ شکل ذیل است:

۱- از کارافتادگی ناشی از کار: هرگاه در اثر حادثه ناشی از کار و یا حین کار و همچنین بیماری های حرفه ای کارگر نتواند در محل کار خود حاضر شود و قادر به انجام وظایف محوله نباشد در اینصورت کارگر از کارافتاده ناشی از کار شناخته می شود و مطابق قانون تامین اجتماعی برخورداری از مستمری از کارافتادگی می باشد و به حکم ماده ۳۲ قانون کار چنانچه به تشخیص کمیسیون پزشکی این از کارافتادگی ناشی از کار شد علاوه بر مستمری به ازای هر سال خدمت معادل ۲ ماه آخرین حقوق به عنوان حق سنوات از طرف کارفرما به کارگر پرداخت شود.

۲- از کارافتادگی ناشی از غیرکار: هرگاه کارگر در اثر حوادث ناشی از غیر کار دچار حادثه گردید و قادر به انجام وظایف خود نباشد از کارافتاده ناشی از غیر کار محسوب می گردد، با رعایت ماده ۳۲ قانون کار و قانون تامین اجتماعی از مزایای مستمری از کارافتادگی غیر ناشی از کار برخوردار میگردد

به موجب ماده ۳۱ قانون کار این قبیل از کارگران به ازای هر سال خدمت مستحق حق سنواتی ۳۰ روز مزد خواهند بود که کارفرما پرداخت خواهد کرد

فوت :

با فوت کارگر قرارداد کار خاتمه می یابد چنانچه کارگر دارای سابقه پرداخت حق بیمه باشد به شرطی که در ۱۰ سال آخر خدمت فرد حداقل بیمه ۱ سال را پرداخت کرده باشد و ۳ ماه آن در آخرین سال حیات وی باشد با توجه به تبصره ع ماده ۲۳ قانون کار، بازماندگان بخشی از مستمری فوت مقرر در قانون تامین اجتماعی برخوردار می گردد

خاتمه قرارداد کار ناشی از وضعیت قرارداد :

قرارداد های کار موقت با اتمام مدت کار و قرارداد های کار معین با اتمام کار خاتمه می یابد با توجه به حکم ماده ۲۴ قانون کار اینگونه قراردادها با اتمام کار و اتمام مدت خاتمه یافته تلقی می گردد ولیکن با اتمام قرارداد چنانچه کارگر یکسال یا بیشتر چه به صورت متوالی و چه به صورت متناوب کار کرده باشد کارگر مستحق دریافت حق سنواتی معادل ۱ ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار می باشد. نکته ی حائز اهمیت این است که کارگرانی که کمتر از یکسال کار کرده باشند مستحق دریافت این مزایا نمی باشند. شرط لازم برای دریافت این مزایای پایان کار ، کارکرد بیش از یکسال است.

خاتمه ی قرارداد ناشی از اراده ی طرفین:

استعفاء:

با توجه به تبصره ذیل ماده ۲۱ قانون کار هرگاه کارگر بخواهد می تواند با اعلام قبلی ۱ ماهه استعفا خود را کتبا به کارفرما ارائه نماید و چنانچه کارگر از ارائه ی استعفای خود پشیمان شود می تواند ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ ارائه ی استعفا نسبت به استرداد آن اقدام نماید. بعد از گذشت مدت ۱۵ روز از تاریخ ارائه ی استعفا نسبت به استرداد آن اقدام نماید بعد از گذشت ۱۵ روز کارفرما تکلیفی در خصوص مسترد نمودن استعفا ندارد

با توجه به تبصره ی ذیل ماده ۲۰ قانون کار در صورت استعفای کارگر به ازای هر سال خدمت ۱ ماه آخرین حقوق حق سنوات به کارگر علاوه بر مطالبات دیگر تعلق می گیرد.

اخراج:

۱- اخراج موجه : هرگاه کارگر در انجام کارهای محوله قصور نماید و یا اینکه آیین نامه های انضباطی کارگاه را نقض نماید کارفرما می تواند با کسب نظر مثبت شورای اسلامی کارگران در کارگاه هایی که شورای اسلامی تشکیل شده با کسب نظر انجمن صنفی کارگران، کارگر را اخراج نماید. از تاریخ اخراج کارگر می تواند ظرف مدت ۳۰ روز نسبت به طرح شکایت در هیئت تشخیص اقدام نماید. چنانچه کارفرما تقصیر کارگر را اثبات نماید در اینصورت اخراج کارگر موجه تشخیص و به ازای هر سال خدمت (سابقه کار) مستحق دریافت ۱ ماه حقوق به عنوان حق سنوات است.

۲- اخراج غیر موجه : چنانچه کارگر در مراجع صالح طرح شکایت نماید و کارفرما نتواند تقصیر کارگر را اثبات نماید در اینصورت به حکم مراجع صالحه کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق بازگرداند و حق السعی ایام بلاتکلیفی کارگر را تا زمان اشتغال به کار مجدد پرداخت نماید. چنانچه کارگر نخواهد به کار خود باز گردد در اینصورت کارفرما مکلف است علاوه بر پرداخت حق السعی ایام بلاتکلیفی موظف است به ازای هر سال خدمت ۴۵ روز مزد به عنوان حق سنوات به کارگر پرداخت کند.

فسخ قرارداد قبل از موعد:

با توجه به ماده ۲۵ قانون کار هیچ یک از طرفین قرارداد کار نمی توانند به تنهایی قرارداد را فسخ نمایند به عبارت بهتر فسخ قرارداد قبل از موعد مستلزم توافق کارگر و کارفرما می باشد.

توجه: ماده ۲۵ قانون کار را تبصره ذیل ماده ۲۱ قانون کار نقض نموده است پس استدلال ماده ۲۵ قانون کار صحیح نیست به جهت اینکه هر ۲ ماده در مبحث خاتمه ی قرارداد آمده است.

اشکال مختلف مزد

در ماده ۲ قانون کار کارگر تعریف شده است. اولین ابتدایی ترین بحث در قانون کار حق السعی است اولین و کاملترین شکل مزد یا حقوقی است که به کارگر می دهیم.

حق السعی: کلیه دریافت های کارگر که به اعتبار قرارداد کار به وی پرداخت می شود حق السعی است. رحق السعی مفهومی عام دارد. این دریافت ها عبارتند از: ۱- مزد یا حقوق ۲- کمک هزینه عائله مندی ۳- هزینه مسکن ۴- کمک هزینه خواروبار

۵- ایاب و ذهاب ۶- مزایای غیر نقدی ۷- پاداش افزایش تولید ۸- سود سالیانه و مزد

با توجه به اهمیت حق السعی، قانون کار در ۳ ماده به صراحت به مقوله ی حق السعی اشاره کرده است.

اول ماده ۲۷: قانون کار که مقوله اخراج کارگر را مطرح می کند و اگر اخراج کارگر غیر موجه باشد کارگر علاوه بر اینکه باید سر کار خود باز گردد مستحق دریافت حق السعی ایام بلاتکلیفی هم می باشد. شاید اشد مجازات برای کارفرما است چون از حقوق و مزد صحبت نکرده بلکه از حق السعی صحبت می کند (تشدید)

دوم ماده ی ۷۷ قانون کار: زمانی که کارگر زن باردار است همچنین کار ارجاعی به کارگر زن برای او (مادر) و جنین زیان آور است کارفرما مکلف است کار کارگر آن را عوض کند و کار سبک تر به وی ارجاع بدهد بدون اینکه تغییری در حق السعی او بعمل آید.

سوم: در قانون کار زمانی از حق السعی صحبت می شود که طبق ماده ۹۲ قانون کار، کارگر در معرض بیماری ناشی از کار باشد و یا اینکه مبتلا به بیماری ناشی از کار شده در اینصورت کارفرما مکلف است بدون کسر حق السعی کار کارگر را عوض کند.

مزد:

عبارت است از وجوه نقدی یا کمک های غیر نقدی یا مجموع آنها که به کارگر در مقابل کار پرداخت می شود پس مزد یا وجوه نقدی است یا کمک های غیر نقدی یا مجموع آن ها.

از نظر مزد کارگران دو دسته اند:

۱- کارگران مزد ساعتی: هرگاه مزد کارگر بر اساس ساعات کار پرداخت شود کارگر را کارگر مزد ساعتی گویند مثل تدریس خصوصی معلمان

۲- کارگران کارمزد: هرگاه فرد کارگر بر اساس کار انجام شده یا محصول تولید شده پرداخت شود کارگر کارمزد گویند مثل کارگران خیاطی

۳- کارگران کارمزد ساعتی: هرگاه فرد کارگر بر اساس کار انجام شده یا محصول تولید شده در زمان معین پرداخت شود کارگر را کارمزد ساعتی می گویند مثل دوختن کفش در فلان ساعت

حقوق: شکل دیگر مزد

هرگاه مزد کارگر به صورت ماهانه پرداخت شود مزد را حقوق گویند

صور مختلف ساعت کار :

- ۱- کارهای عادی : هر کارگر در روز نباید از ۸ ساعت بیشتر کار بکند و در هفته نباید از ۴۴ ساعت بیشتر کار بکند
- ۲- کارهای سخت : هر کارگر در روز نباید بیش از ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت کار کند هر هفته ۷ روز است یک روز تعطیل اجباری است - روز تعطیل در کشور ما روز جمعه است
- ساعات نماز و ناهار : مفهوم مخالف ماده ۱۵ قانون کار نشان می دهد که ساعاتی برای ناهار، صبحانه، شام یا حتی ساعات انجام فرایض دینی در قانون پیش بینی نشده است صرفاً در ماه مبارک رمضان ساعاتی که صرف افطار و انجام فرایض دینی می شود جزو ساعات کار کارگر محسوب می شود پس به تبع آن ساعاتی که صرف ایاب و ذهاب کارگر می شود نیز جزو ساعات کار کارگر محسوب نمی شود ساعت کار کارگر زمان ورود به کارگاه است:

صور مختلف کار و ساعات کار:

- ۱- صبحکار : کارگری است که ساعات کاری وی از ۶ صبح تا ۱۴ ظهر باشد.
- ۲- عصر کار : کارگری است که ساعات کاری وی از ۱۴ ظهر تا ۲۲ شب باشد.
- ۳- شب کار : کارگری است که ساعات کاری وی از ۲۲ شب تا صبح فردا باشد.
- ۴- کارهای مختلط : کارهایی هستند که بعضی از ساعات کار در روز و بعضی در شب انجام می شود.
- ۵- کارهای متناوب : کار تناوبی کاری است که کارگر به صورت متوالی ساعت کار را به پایان نمی رساند بلکه در ساعات انجام کار فواصلی تحت عنوان فواصل تناوب که در اختیار کارگر می باشد وجود دارد ، در کارهای متناوب ساعت کار و فاصله ی تناوب و نیز کار اضافی از هنگام شروع تا خاتمه نبایستی بیش از ۱۵ ساعت طول بکشد.
- ۶- کارهای نوبتی : کارهایی هستند که بخشی از ساعت کار در روز و بخشی از ساعت کار در نوبت شب بوده و انجام کار به صورت یکنواخت نمی باشد که کارهای شیفتی نیز می گویند.

تعطیلات کار :

اول: با توجه به قانون کار هر کارگری در هفته ۶ روز کار می کند و از یک روز تعطیلی اجباری برخوردار می شود.

دوم : در کشور ما در تعطیلات رسمی کارگر تعطیل و از مزایای آن هم برخوردار است

سوم : ۱۱ اردیبهشت روز کارگر که کارگران تعطیل اند و از حقوق و مزایای آن بهره مندند.

سوال : اگر کارگری روز جمعه کار کند تکلیف چیست؟ قانونگذار ۴ شرط در جمعه کاری بیان کرده است:

۱- تعطیل نمودن اجباری ۱ روز به جای جمعه

۲- مستمر بودن آن روز

۳- کارگر به ازای جمعه کاری از فوق العاده ۴۰ درصد مزد روزانه علاوه بر مزد عادی برخوردار می شود.

۴- تعیین ۱ روز به جای جمعه

مثلا اگر کارگر گلفروشی نزدیک بیمارستان یا تغذیه فروشی کنار بیمارستان ، چون جمعه ها ملاقات وجود دارد کارگر روز جمعه کار می کند.

انواع مرخصی های کارگر:

۱- مرخصی سالانه : اولین نوع مرخصی برای کارگر همانند مستخدمین رسمی یا کارمند به ازای هر سال کار کارگر مستحق استفاده از ۱ ماه مرخصی با احتساب چهار تا جمعه با دریافت حقوق و یا مزد می باشد. کارگران مجاز نیستند هر سال بیش از ۹ روز از مرخصی استحقاقی فرد را ذخیره نمایند در کارهای عادی.

۲- کارهای سخت و زیان آور : میزان مرخصی کارگر در کارهای سخت و زیان آور ۵ هفته بوده که عموماً در ۲ مرحله و در پایان هر ۶ ماه مورد استفاده قرار می گیرد. در کارهای سخت و زیان آور هم کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی خود را ذخیره بکند

۳- کارهای زنجیره ای : نحوه ی استفاده از مرخصی بر اساس جداولی است که با توافق کارگر و کارفرما تدوین و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده ی کارگران جهت اجرا به کارگر ابلاغ می شود (مثلا خودرو سازی) برای اینکه بخشهای مختلف کارخانه در نبود کارگر مشکل ایجاد نشود.

۴- مرخصی حج : هر کارگری در طول مدت خدمت می تواند ۱ بار به مدت ۱ ماه از مرخصی استحقاقی یا بدون حقوق برای انجام فریضه ی حج استفاده نماید. در مرخصی حج موافقت یا مخالفت کارفرما ملاک نمی باشد حتی اگر بدون حقوق هم باشد جزو سنوات محاسبه می شود.

۵- مرخصی ارفاقی : مرخصی ای است که در شرایط خاص حداکثر به مدت ۳ روز به کارگر اعطا می شود. این مدت از مرخصی استحقاقی کارگر کسر نمی گردد و کارگر از حقوق و مزایا بر خوردار می باشد اعطای مرخصی ارفاقی به شرح ذیل است

۱- ازدواج دائم ۲- در صورت فوت پدر یا مادر یا فرزندان و یا همسر

۶- مرخصی تحصیلی : ۲ سال است و ۲ سال دیگر قابل تمدید است و جزو سنوات خدمت محسوب نمی شود.

۷- مرخصی بدون حقوق : ۱ بار و به مدت ۲ سال یا چند بار و به مدت ۲ سال و جزو سنوات حساب نمی شود.

۸- مرخصی زایمان : با توجه به ماده ۷۶ قانون کار مرخصی زایمان ۳ ماه بوده است ولی با توجه به قانون ترویج شده در این میزان مرخصی در سال ۱۳۷۴ به ۴ ماه افزایش یافت و در سال ۱۳۸۶ با اصلاح قانون ترویج شده تا ۶ ماه افزایش یافت

۹- مرخصی استعلاجی : هر کارگری می تواند از ۳ روز مرخصی استعلاجی در هر بیماری با دریافت حقوق یا مزد استفاده می کند (حداکثر) چنانچه طول درمان بیش از ۳ روز باشد در اینصورت کارگر از حمایت قانون کار خارج شده و تحت پوشش خدمات مربوط به قانون تامین اجتماعی قرار می گیرد و تا بدست آوردن سلامتی ، مشروط بر اینکه بیماری منتهی به از کار افتادگی نگردد از مزایای غرامت و دستمزد برخوردار است

۱۰- مرخصی ساعتی : هر کارگر در طول هفته می تواند از مرخصی ساعتی که میزان آن نباید بیشتر از ۳ ساعت باشد استفاده نماید این مرخصی از مرخصی استحقاقی کارگر کسر می گردد.

اضافه کاری :

اضافه کاری برای کارگر اجباری نبوده و کارفرما نمی تواند در شرایط عادی کارگر را مجبور به اضافه کاری نماید بلکه اضافه کاری در شرایطی که در ذیل اعلام می شود قابل انجام است:

۱- اضافه کاری در شرایط عادی با توافق کارگر و کارفرما صورت می گیرد

۲- در صورت اضافه کاری کارگر مستحق دریافت فوق العاده معادل ۴۰ درصد مزد یک ساعت خود می باشد (۴۰ درصد علاوه بر مزد عادی) چون اضافه کاری ساعتی است

۳- در کارهای سخت و زیان آور اضافه کاری ممنوع است

۴- حداکثر ساعت اضافه کاری در شرایط عادی ۴ ساعت و در شرایط اضطراری ۸ ساعت است

۵- در شرایط اضطراری و غیر عادی کارگر ملزم به اضافه کاری می باشد و کارفرما می بایست پس از ۴۸ ساعت حداکثر از شروع اضافه کاری مراتب شرایط ایجاد شده را به اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام تا ضررات انجام اضافه کاری و مدت آن بوسیله اداره کار و امور اجتماعی مشخص گردد. در صورت عدم تأیید ضررات اضافه کاری کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگران می باشد.

۷- شرایط اضطراری و یا حالات غیر عادی به شرح ذیل است:

الف : هرگاه در اثر قوه قهریه تمام یا قسمتی از کارگاه تخریب شود و برای بازگشت به حالت اولیه نیاز به اضافه کاری باشد در اینصورت کارگران ملزم به اضافه کاری اند

ب : در صورتی که وقوع حادثه ای پیشبینی شود برای ترمیم خساراتی که می تواند در نتیجه ی این حادثه واقع شود کارگر در جهت جبران می بایست اضافه کاری نماید.

بدهی های کارگر به کارفرما:

در صورتی که کارگر به کارفرما بدهکار باشد کارفرما حق دارد حداکثر تا میزان یک چهارم حقوق کارگر را به صورت ماهانه تصویه حساب بدهی کسر نماید بدون حکم مرجعی . اما در شرایط ذیل رعایت اصل یک چهارم ضروری نمی باشد.

۱- بدهی بابت بیمه و مالیات ۲- بدهی بابت مساعده ۳- بدهی بابت اشتباه محاسباتی

۴- بدهی بابت اقساط وام ۵- بدهی بابت اجاره خانه سازمانی ۶- بدهی بابت خرید از شرکت تعاونی

شرایط کار نوجوانان) : به ماده ۸ قانون کار توجه بیشتری شود)

قانون کار حمایتی برای نوجوانان در نظر گرفته که نحوه ی کارشان با توجه به شرایط متفاوت است

کارگر نوجوان کیست ؟ کارگری که بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن داشته باشد از دیدگاه قانون کار نوجوان محسوب می شود و شرایط ذیل در رابطه با کارگر نوجوان باید رعایت شود

۱- ساعت کار نوجوان نیم ساعت کمتر از سایر کارگران می باشد یعنی در هفته ۴۱ ساعت کار می کند.

۲- اضافه کاری و شبکاری برای نوجوان ممنوع است

۳- حمل بار بیش از حد متعارف برای کارگران نوجوان ممنوع است حد متعارف بار برای پسر ۲۰ کیلو و برای دختر ۱۰ کیلو گرم است

۴- انجام کارهایی که به سلامت جسم و اخلاق کارگر نوجوان لطمه میزند ممنوع است

۵- انجام کارهای سخت و زیان آور برای کارگران نوجوان ممنوع است

۶- کارفرمایان مکلف اند در بدو استخدام کارگران نوجوان را برای انجام معاینات پزشکی معرفی نموده و همچنین هر ساله نسبت به تمدید ایگونه آزمایشات اقدام نمایند.

ضوابط کار زنان : در قانون کار به جهت حفظ قداست خانواده که در قانون اساسی مکرراً مورد تاکید قرار گرفته است و همچنین رعایت حقوق زنان شرایط زیر در نظر گرفته شده است

۱- حمل بار : حمل بار غیر متعارف برای زنان ممنوع است میزان بار متعارف برای زنان ۲۰ کیلوگرم می باشد

۲- کار های سخت و زیان آور : انجام کار های سخت و زیان آور برای زنان ممنوع می باشد

۳- جنین : در زمانی که انجام کار برای مادر و جنین خطرناک باشد کارفرما مکلف است بدون کسر حق السعی کار ساده تری به آن ارجاع کند

۴- شیر مادر : کارگران زنی که فرزند یا فرزندان آنها از شیر مادر تغذیه می کنند به ازای هر ۳ ساعت از نیم ساعت مرخصی حق شیر برخوردارند

۵- مهد کودک : در کارگاه های بزرگ کارفرمایان مکلف اند نسبت به تامین مهد کودک و شیرخوارگاه برای نگهداری فرزندان کارگر زنان اقدام نمایند

بازرسی:

در تمام کشور های دنیا صرفاً وضع قانون ، تعادل ایجاد نمی کند بلکه باید نهادها و دستگاه هایی پیشبینی شود تا نظارت بر نحوه ی اجرای قانون داشته باشد در قانون اساسی ایران دستگاه هایی مثل دیوان عدالت اداری، سازمان بازرسی کل کشور، دیوان محاسبات را در نظر گرفته اند تا نظارت کند که قوانین مصوب درست اجرا می شود یا خیر

قانون کار هم از این مقوله مستثنا نیست نهادهای به نام بازرسی کار در نظر گرفته است که دارای یکسری وظایف است به موجب قانون کار به منظور نظارت بر اجرای قانون کار و آیین نامه ها و تصویب نامه های مصوب هیئت وزیران و شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی نهادی تحت عنوان بازرسی کار ایجاد می گردد که این نهاد دارای ۳ نوع نظارت به شرح ذیل است

۱- **نظارت حقوقی :** ناظر بر اجرای قوانین و مقررات مربوط به شرایط کار نظیر مزد ، مرخصی ساعت کار ، شرایط کار زنان و نوجوانان و غیره می باشد

۲- **نظارت فنی :** این نوع نظارت مربوط به رعایت نکات فنی و ایمنی کار و آموزش کارگران و کارفرمایان به وسیله ی بازرسی کار می باشد که مقررات ناظر بر این نوع نظارت عموماً به مسوبات شورای عالی حفاظت فنی بر می گردد

۳- **نظارت بهداشتی :** این نوع نظارت ناظر بر رعایت نکات بهداشتی مربوط به کارگاه ها کارگران و کارفرمایان می باشد این نظارت به وسیله ی بازرسان بهداشت کار اعمال می گردد در بازرسی حقوقی و فنی به وسیله ی بازرسان کار صورت می گیرد . در صورتی که نظارت بهداشتی به وسیله ی بازرسان بهداشت کار که از کارکنان وزارت بهداشت و درمان

آموزش پزشکی می باشد اعمال می گردد که در خلال بازرسی کار بازرسان کار وزارت کار نسبت به انجام وظایف محوله اقدام می گردد.

منابع:

کتاب حقوق کار دکتر ابوالفضل رنجبری

کتاب حقوق کار دکتر عزت الله عراقی

جزوه حقوق کار دکتر بابک درویشی