



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکز

گارشناسی ارشد حقوق عمومی

حقوق کار

تقریرات استاد

دکتر بابک درویشی

تنظیم: جواد شعوری

تابش ۱۳۹۱

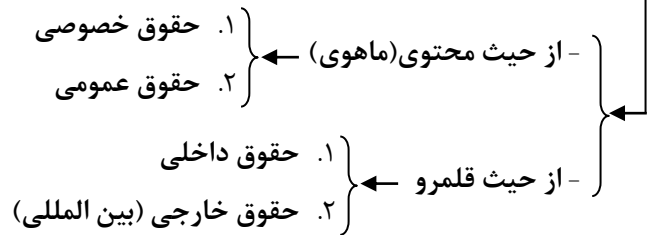


بانک مقالات حقوقی نشر عدالت

فهرست مطالب حقوق کار

۳	۱. تقسیم بندی علم حقوق
۵	۲. ماهیت حقوق کار
۷	۳. منابع حقوق کار
۱۶	۴. قلمرو قانون کار
۱۷	۵. عناصر حقوق کار (کارگر؛ کارفرما؛ کارگاه)
۲۰	۶. شناخت قراردادهای کار (قراردادهای مدنی؛ قراردادهای کار، قراردادهای مقاطعه کاری)
۲۴	۷. شرایط انعقاد قرارداد کار
۲۷	۸. انواع قرارداد کار
۲۸	۹. تعلیق قرارداد کار
۳۲	۱۰. بازگشت به کار
۳۳	۱۱. خاتمه قرارداد کار
۳۶	۱۲. اشکال مختلف مزد
۳۸	۱۳. بدهی های کارگر
۳۹	۱۴. تعطیلات کارگر
۴۰	۱۵. مرخصی های کارگر
۴۲	۱۶. ساعات کار کارگر
۴۳	۱۷. اضافه کاری کارگر
۴۴	۱۸. صور مختلف کار براساس ساعات کار
۴۵	۱۹. شرایط کار نوجوانان
۴۶	۲۰. شرایط کار زنان
۴۷	۲۱. بازرسی در حقوق کار
۴۹	۲۲. حل اختلاف در حقوق کار

۱. تقسیم بندی علم حقوق



تعریف حقوق خصوصی: مجموعه قوانین و مقرراتی است که ناظر^(۱) بر روابط اشخاص با یکدیگر است.

- **قانون** (از حیث محتوا): هر آنچه به تصویب پارلمان هر کشور برسد، البته با رعایت تشریفات لازم قانون است. قانون (از حیث مولد): قانون اساسی، قانون عادی و
- **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 حاکم بر روابط دستگاههای دولتی با یکدیگر و مردم است.

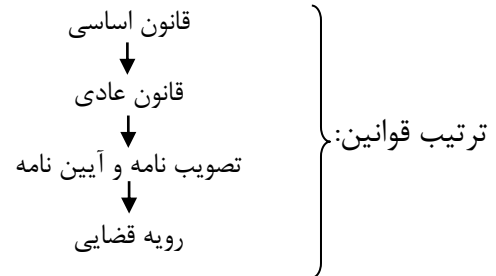
* در حقوق خصوصی اصل بر صلاحیت اشخاص حقوق خصوصی است، در حالیکه در حقوق عمومی اصل بر عدم صلاحیت است، مگر اینکه قانونگذار صلاحیتی اعطا کرده باشد. به بیانی دیگر در حقوق عمومی، یا قانون صلاحیت اولیه را می دهد یا آیین نامه ولی در حقوق خصوصی، اشخاص صلاحیت دارند که هر قراردادی را انجام دهند.

۱. پنج دلیل که در حقوق خصوصی قوانین و مقررات نمی تواند حاکم بر روابط اشخاص با یکدیگر است:

- (۱) **ماده ۱۰ قانون مدنی:** اشخاص و افراد در قراردادها می توانند ولی در حاکمیت نمی توانند مخالفت ضمنی نیز داشته باشند.
- (۲) **صلاحیت اعطایی:** تا زمانی که به دادگستری نرفته ایم قاضی نمی تواند وارد به قراردادها شود، ولی در حاکمیت اگر ضابط جرمی را مشاهده کرد، وارد و پیگیری می کند و قاضی وارد می شود.
- (۳) **اصل ۱۲ و ۱۳ قانون اساسی:** دین اسلام و مذهب رسمی شیعه است، اما پنج مذهب نیز در احوال شخصیه تابع فقه خودشان هستند، همینطور اقلیتهای دینی به رسمیت شناخته شده نیز در باب احوال شخصیه تابع نین خودشان هستند.
- (۴) **قراردادها و احوال شخصیه:** قانونگذار قائل به تفکیک نشده و همه تحت شمول حقوق خصوصی آمده است، در حالیکه احوال شخصیه با نظم عمومی مرتبط است.
- (۵) با توجه به اینکه در حقوق خصوصی اصل بر صلاحیت اشخاص حقوق خصوصی است، ابتکار عمل در تراضی یا انجام هرگونه فعلی متوجه اشخاص مذکور می باشد، در حقوق عمومی برخلاف حقوق خصوصی اصل بر عدم صلاحیت اشخاص حقوق عمومی است، از اینرو هرگونه عمل و انجام امور منوط به اعطای صلاحیت به وسیله قانونگذار یا مقام صلاحیت دار از قبل می باشد.

✓ یادآوری:

- الزام آور است
 - پیش بینی ضمانت اجرا شده است
 - خطابش عام است.
- قاعده حقوقی



- الف) اعمال حاکمیت: بطور کلی اعمالی که اشخاص حقوق خصوصی نمی توانند انجام دهند، عمل حاکمیتی است. به عبارتی دیگر اعمال حاکمیتی، اعمال ذاتی دولت است؛ مثل عمل قانونگذاری که تجلی اش نظارت است.
 - ب) اعمال تصدی دولت: چنانچه دولت در مقام انجام اموری باشد که در صلاحیت حقوق خصوصی است، دولت در مقام تصدی گری است.
- اعمال دولت:
- اعمال تصدی دولت به صورت عقود و قراردادها است که تابع قواعد حقوق خصوصی است (مانند اجاره اموال و خدمات) و به منظور اداره اموال خصوصی دولت منعقد می شوند و در آنها دولت از همان مقررات قانون مدنی و یا قانون تجارت تبعیت می کند.

- هیات تشخیص ۳ نفره؛
 - هیات حل اختلاف ۹ نفره؛
 - دیوان عدالت اداری
- مراجع رسیدگی به اختلافات کارگر و کار فرما

* حقوق کار، حقوقی است تحت شمول حقوق عمومی و حقوق خصوصی. به عبارت بهتر، علاوه بر جنبه خصوصی که رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرماست، جنبه عمومی نیز که همانا وضع قوانین و مقررات و انجام تمهیدات لازم و نظارت بر اجرای قوانین، توسط قوه حاکمه است، پیدا می کند.

* حقوق کار نفع کارگر را در نظر می گیرد و در حمایت از او تنظیم شده است چرا که طرف ضعیف تر است. ارتباط زیاد حقوق کار با یک سری مقررات و ضوابطی که جنبه عمومی دارد، مانند ساعات روزانه کار، تعطیل هفتگی و سالانه، مرخصی و غیره، کارفرما را ناچار می سازد که از تعهدات و قوانین تخطی نکند.

* حقوق کار، ارتباط تنگاتنگی با علوم مثل اقتصاد، سیاست و مدیریت و جامعه شناسی دارد. موضوعاتی مثل ساعات کار، طبقه بندی مشاغل و مقررات حاکم بر نحوه اداره کارگران و کارگاه، در حقوق کار و مدیریت مشترک است. و موضوعات اضافه کاری، بیمه اجتماعی و... موارد مشترک بین حقوق کار و علم اقتصاد است.

۲. ماهیت حقوق کار :

منظور از ماهیت حقوق کار، مبنا و منشأ حقوق کار است، که آیا اراده طرفین شرایط و ضوابط قرارداد کار را تعیین می کند یا حاکمیت دولت و اراده قانونگذار. در این خصوص دو نظریه مطرح است:

(۱) **نظریه قراردادی:** پیروان این نظریه معتقدند: قرارداد کار، قراردادی است تحت عنوان اجاره اشخاص و ماهیت دولتی ندارد. نظریه قراردادی، نظریه فقهای امامیه است که معتقدند، قرارداد کار تابع کلیه عقود و معاملات است. به عبارت دیگر رابطه کارگر و کارفرما رابطه مدنی است، مثل عقود. عقیده شورای نگهبان نیز بر این نظریه استوار است و می گوید: دولت نمی تواند به بهانه تأمین امنیت شغلی و توسعه اجتماعی در عقود اسلامی دخالت کند. در پاسخ به اینکه استعمار و استثمار و بهره کشی چه می شود؟ شورای نگهبان استدلال می کند که مثل سایر عقود می شود با توسل به خیار شرط قرارداد را فسخ نمود. شورای نگهبان با توجه به اصل حاکمیت اراده، به موارد ذیل متوسل می شود که مبتنی بر عقد اجاره است (اجاره اشخاص، حیوان، اشیاء):

- ۱- ماده ۱۸۳ قانون مدنی: عقد عبارتست از این که یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.
- ۲- ماده ۴۶۶ ق.م: اجاره عقدی است که به موجب آن مستاجر مالک منافع عین مستاجر می شود...
- ۳- ماده ۴۶۷ ق.م: مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد.
- ۴- ماده ۵۱۴ ق.م: خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود، مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی.
- ۵- ماده ۵۱۵ ق.م: اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شود، مدت اجاره محدود خواهد بود و مدتی که فرد...
۶- ماده ۵۱۳ ق.م: اقسام عمده اجاره اشخاص از قرار ذیل است: ۱. اجاره خدمه و کارگران از هر قبیل ۲. اجاره متصدیان حمل و نقل...
- ۷- ماده ۵۱۲ ق.م: در اجاره اشخاص کسی که اجاره می کند، مستاجر؛ کسی که مورد اجاره قرار می گیرد، اجیر و مال الاجاره، اجرت نامیده می شود.

* طبق نظریه قراردادی، اصل حاکمیت اراده و آزادی و برابری طرفین در انعقاد کار حاکم است و کارگر و کارفرما، با اراده خود می توانند شرایط و ضوابط کار را تعیین و توافق کنند و هیچ اراده و قانونی نمی تواند این آزادی و برابری حقوقی را به نفع یکی از طرفین برهم بزند. این تفکر در قوانین کشورها به «قرارداد خدمات» و در کشور ما به عقد «اجاره اشخاص» معروف بود و مشهور فقها از آن پشتیبانی می کردند.

* در ایران، لایحه قانون کار از سال ۱۳۶۳ چندین بار بین مجلس و شورای نگهبان سرگردان بود. عاقبت در سال ۱۳۶۹ در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید.

(۲) **نظریه قانونی:** به دنبال رخدادهای مهمی مانند انقلاب صنعتی و تحولات پس از آن، دگرگونی هایی در صورت بندی های اجتماعی - اقتصادی کشورها رخ داد (از جمله تشکیل سندیکاها و کارگری و کارفرمایی) که موجب شد حکومتها در روابط بین کارگر و کارفرما دخالت کنند و با تصویب اصول و قوانین حقوق کار،

روابط کارگری و کارفرمایی را از شکل روابط یک جانبه فردی و خصوصی خارج کرده و جنبه گروهی و صنفی و اجتماعی به آن ببخشند.

طرفداران نظریه قانونی، معتقدند حقوق کار شعبه ای از حقوق اداری است که به نظر اغراق آمیز است. در حقوق اداری دولت مستقیماً ذینفع است، اما در حقوق کار نسبت به خود دولت بطور غیر مستقیم دارای اثر است. در حقوق اداری اعمال حاکمیت می‌شود و هدف تأمین منافع عمومی است، در حالیکه در حقوق کار هدف تأمین منافع کارگر و کارفرماست، اما به هر حال حاصل فعالیت کارگر و کارفرما ناخودآگاه ریشه در امنیت جامعه دارد.

نظریه امام خمینی^(ره): به کارگر و کارفرما و تولید خدمات عمومی می‌دهیم (برق، تأمین اجتماعی، امنیت) پس حق نظارت برای تأمین منافع عمومی داریم. امام خمینی^(ره)، نظریه قراردادی را نقض نکرده فقط با این عقیده که کار کارگر خدماتی است، موضوع را حل کرده است.

بنابراین، دولت باید دخالت کند. البته دخالت دولت در حقوق کار هرگز همانند مداخله دولت در حقوق اداری نیست چرا که در حقوق اداری دولت ذینفع بوده و طرف رابطه حقوقی است، ولی در حقوق کار دخالت او به دو دلیل عمده است: (۱) ایجاد موازنه در قراردادکار به نفع طرف ضعیف (کارگر)؛ (۲) پیش بینی تمهیدات مناسب و ضروری برای تنظیم روابط اجتماعی و اقتصادی جامعه است.

نتیجه اینکه حقوق کار نه ماهیتی صرفاً قراردادی دارد و نه کاملاً متکی به قدرت و قانون است، بلکه ماهیت حقوق کار، ماهیتی مرکب و دوگانه است: اراده طرفین و منافع عمومی، هم جنبه دولتی دارد و هم رنگ انسانی و حقوق بشری و جهانی.

نظریه قراردادی محکم تر از نظریه قانونی است. طبق نظریه قراردادی که منبعت از اصل حاکمیت لیبرالیسم اقتصادی است (اقتصادآزاد)، اصل حاکمیت اراده بین کارگر و کارفرما وجود دارد، بنابراین در نظریه قراردادی دولت جایگاه ندارد.

۳. منابع حقوق کار :

الف) منابع مستقیم : منابعی که در تدوین و شکل گیری حقوق کار به طور مستقیم و بی واسطه

تاثیر دارد، که عبارتند از:

۱. قانون اساسی؛
۲. قوانین عادی؛
۳. آئین نامه ها و تصویب نامه ها؛
۴. رویه قضایی؛
۵. عرف و عادات شغلی؛
۶. پیمان های دسته جمعی کار.

ب) منابع غیرمستقیم: منابعی که در تدوین و شکل گیری حقوق کار با واسطه و طی فرایندی

تاثیر می گذارند، که عبارتند از:

۱. معیارها و موازین بین المللی کار (عام و خاص)
۲. دکترین: (نظریه علماء علم حقوق) در حقوق ایران پذیرفته نیست، بلکه تاثیرگذار است.

شرح منابع مستقیم حقوق کار:

۱) قانون اساسی:

سندی است که مردم به موجب آن توافق می کنند، عده‌ای بر آنها حکومت کنند. قانون اساسی، تبلور اراده 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 می شود.

قانون اساسی از نظرشکلی: ۱. قانون اساسی مدون و نوشته؛ مثل قانون اساسی ج.ا.ایران ۲. قانون اساسی نانوشته و غیرمدون و غیرمکتوب. مثل قانون اساسی انگلستان. قانون اساسی از نظر ماهوی؛ یا انعطاف پذیر است و یا غیرانعطاف پذیر.

قانون اساسی ها در مواجهه با حقوق کار دو نوع برخورد داشته است: دسته‌ای از قوانین اساسی صرفاً به ذکر کلیات حقوق کار (مانند برابری، ایجاد شغل برای همه و...) می پردازند، مثل قانون اساسی ۱۹۱۹ آلمان و قانون اساسی ۱۹۵۸ فرانسه. دسته‌ای دیگر از قوانین اساسی به ذکر جزئیات حقوق کار می پردازند، مثل قانون اساسی هلند و مکزیک ۱۹۱۷.

در ایران دو دوره وجود دارد: قانون اساسی مشروطیت (۱۲۸۵) و متمم آن (۱۲۸۶)؛ دوره جمهوری اسلامی (۱۳۵۸). در قانون اساسی مشروطیت، چون هنوز بستر انقلاب صنعتی در ایران شکل نگرفته بود، بنابراین نه به صورت جزئی و نه به صورت کلی به حقوق کار پرداخته نشده است. قانون اساسی ج.ا.ایران، مانند آلمان و فرانسه به ذکر کلیات حقوق کار اکتفا کرده است. در بازنگری ۱۳۶۸ قانون اساسی، تغییری در

نگاه به حقوق کار نشده و همان کلیات است، زیرا امام^(ره) در نه بند بازنگری و اصلاح قانون اساسی را خواستار شدند.

اصولی از قانون اساسی ج.ا.ا که به حقوق کار اشاره شده است:

- مقدمه قانون اساسی: مسائل اقتصادی، خلاقیت، تعیین امکانات متناسب، ایجاد کار.
- اصل ۳: دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف در اصل دوم همه امکانات خود را برای امور ذیل بکار برد.
- بند ۲ اصل ۳: بالا بردن سطح آگاهی‌های مردم در همه زمینه‌ها با استفاده صحیح از مطبوعات و رسانه‌های گروهی و وسایل دیگر.
- بند ۹ اصل ۳: رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی.
- بند ۱۲ اصل ۲: پی‌ریزی اقتصادی صحیح و عادلانه و طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع نقص و برطرف کردن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه، مسکن کار و بهداشت.
- اصل ۲۶: احزاب و جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی، صنفی، انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند مشروط بر این که اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساسی جمهوری اسلامی را نقص نکنند. هیچکس را نمی‌شود از شرکت در آن منع یا وادار کرد.
- اصل ۲۸: هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و 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 ایجاد کند.
- اصل ۲۹: برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، درماندگی و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی.
- اصل ۱۰۴: به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران در واحدهای آموزشی، اداری خدماتی، مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضا این واحدها تشکیل می‌شود.

(۲) قوانین عادی:

منبع دیگری که بطور مستقیم بر حقوق کار تأثیر می‌گذارد، قوانین عادی است. هر قانونی که توسط پارلمان با رعایت تشریفات تصویب شود قانون گویند. مجلس شورای اسلامی مرجع وضع قوانین است.

حقوق کار در ایران:

- در سال ۱۳۲۳ اداره کل کار در وزارت بازرگانی (پیشه و هنر) تأسیس شد.
- در سال ۱۳۲۵ اولین بار لایحه‌ای در زمینه حقوق کار تنظیم شد (در ۴۸ ماده و ۳۶ تبصره) که به وسیله عده‌ای از صاحب نظران حقوق کار و نمایندگان شورای مرکزی کارگران تنظیم و تقدیم مجلس شده که مصادف با دوران فترت قانون گذاری^(۲) ایران بوده است. ایران از تاریخ ۱۳۲۴/۱۲/۲۱ تا ۱۳۲۶/۵/۱۶ مصادف با دوران فترت قانون گذاری بوده است.

۲. منظور از دوران فترت قانون گذاری، زمانی است که مجلس وجود دارد ولی اقتدار وضع قوانین را ندارد.

در نتیجه برای اینکه جامعه دچار مشکل نشود، لایحه مذکور تبدیل به تصویب نامه هیات وزیران شد. در تاریخ حقوق کار هیچ وقت لایحه ۱۳۲۵ به عنوان قانون مطرح نشد و صرفاً به عنوان تصویب نامه بوده است.

- در ۱۳ مرداد ۱۳۲۵ اداره کل کار از وزارت پیشه و هنر جدا شد و مستقلاً به وزارت کار و تبلیغات تبدیل شد.
- در سال ۱۳۲۸ بعد از طی مرحله فترت، لایحه‌ای مشتمل بر ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره، تقدیم مجلس پانزدهم شد که مجلس موضوع رسیدگی به این لایحه را به کمیسیون بازرگانی و پیشه و هنر واگذار کرد. در یک اقدام عجیب در ۱۳۲۸/۳/۷ مجلس قانونی را تصویب کرد که اسمش قانون اجرای گزارش کمیسیون بازرگانی و پیشه و هنر بود و ذکری از قانون کار نکرد و این قانون را به صورت آزمایشی برای یک سال تصویب نمود که علی‌رغم آزمایشی بودن تا سال ۱۳۳۷ اجرا میشد.
- در سال ۱۳۳۶ لایحه سوم تقدیم مجلس شد. (مشتمل بر ۶۹ ماده و ۳۲ تبصره) که در تاریخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ به تصویب کمیسیون مشترک کار مجلسین رسید. باز این قانون (مصوبه کمیسیون مشترک کار) به صورت آزمایشی و به مدت ۲ سال به تصویب رسید و مقرر شد، پس از ۲ سال دولت لایحه قطعی قانون کار را تقدیم کند، اما لایحه در تاریخ ۶۹/۸/۲۹ (۳۲ سال بعد) تقدیم مجلس شد. با وجودی که این قانون موقتی بود، ولی ۳۲ سال در کشور اجرا شد. این کار به معنای عدم توسعه اقتصادی در مدت ۳۲ سال در کشور است.
- دولت در سال ۱۳۵۷ لایحه ای مشتمل بر ۱۲۹ ماده و ۵۷ تبصره تنظیم و تقدیم مجلس کرد. ولی با پیروزی انقلاب کسی از این لایحه خبری ندارد. (بخش گمشده تاریخ قانون کار ایران)
- بعد از انقلاب لایحه ای تحت عنوان **لایحه قانون کار ۱۳۶۴** تقدیم مجلس شورای اسلامی شد که پس از طی فراز و نشیب های بسیار در تاریخ ۱۳۶۸/۷/۲ به تصویب مجلس رسید و به شورای نگهبان ارسال شد. شورای نگهبان ۷۴ مورد ایراد شرعی و قانونی بر آن وارد نمود. پس از بررسی مجدد در مجلس و ارسال آن به شورای نگهبان، چون اشکال شرعی رفع نشده بود شورای نگهبان آن را تایید نکرد و این بار به مجمع مصلحت نظام ارجاع و در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ این لایحه مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره با الحاقات و اصلاحات بعدی تصویب و در ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ لازم الاجرا گردید.^(۳)
- قانون کار در سال ۱۳۸۸ طی قانونی با عنوان رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی اصلاح گردید.^(۴)
- در حال حاضر (۱۳۹۱) وزارت کار در حال تدوین لایحه جدیدی است که اگر مشکلی پیش نیاید اولین قانون از سال ۱۲۸۵ تا حال را (یعنی بعد از یک قرن) خواهیم داشت.

هم اکنون قانون کار سال ۱۳۶۹ مصوب مجمع تشخیص و نیز قانون رفع موانع تولید از منابع قوانین عادی هستند.

۳. با توجه به نظریه شورای نگهبان مرجع اصلاح مصوبات مجمع، خود مجمع است و انتشارش هم توسط خود مجمع می باشد. در صورتی که در مورد قانون، رئیس جمهور ظرف پنج روز دستور اجرا و انتشارش را صادر می کند. مصوبات مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رهبری می رسد (آیین نامه داخلی اصلاح مجمع)

۴. قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی: ماده ۸ - اصلاحات زیر در قانون کار صورت می پذیرد:

الف- به ماده (۷) قانون کار دو تبصره به شرح زیر اضافه می گردد:

تبصره ۳- قراردادهای با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می گیرد، باشد.

تبصره ۴- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

ب - بند ذیل به عنوان بند(ج) به متن ماده(۱۰) قانون کار اضافه می شود:

ح - شرایط و نحوه فسخ قرارداد

ج - بند ذیل به عنوان بند(ز) به متن ماده(۲۱) قانون کار اضافه شود:

ز - فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است.

د - بند(ج) به شرح زیر به ماده(۲۱) قانون کار اضافه می شود:

ح - کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق با مفاد ماده(۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.

ه - براساس ماده(۱۰۱) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دولت موظف است ظرف سه ماه از تاریخ تصویب و ابلاغ این قانون نسبت به اصلاح روابط کار در ماده(۲۷) قانون کار و دیگر مواد مربوطه اقدام نماید.

منبع: روزنامه رسمی شماره ۱۸۵۹۰ مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۳

۳) آیین نامه‌ها و تصویب نامه‌ها:

قانونگذار با توجه به شأن قانون نه می‌تواند همه چیز را در قانون ببیند و نه می‌تواند همه چیز را ذکر کند، لذا با آیین نامه آن را تکمیل می‌کند.

آیین نامه: روش اجرای قانون است که ۱. مرجع تدوین و تصویب آیین نامه را قانون روشن می‌کند؛ ۲. آیین نامه نمی‌تواند صلاحیتی فراتر از قانون ایجاد کند؛ ۳. آیین نامه نمی‌تواند در تعارض با سایر قوانین باشد.

تصویب نامه: از طرق شبه قانون گذاری فوق العاده است که هیأت وزیران برای حل موضوعی تصویب نامه ایجاد می‌کند. تصویب نامه نمی‌تواند مخالف قانون باشد. قانون اساسی ج.ا.ا. در اصل ۱۳۸ جواز تصویب نامه‌ها را به هیأت وزیران اعطاء کرده است. به موجب این اصل علاوه بر مواردی که هیأت وزیران یا چند وزیر یا وزیری به تنهایی مأمور تدوین آیین نامه اجرایی قوانین می‌شود، هیأت وزیران می‌تواند برای انجام وظایف خودش مبادرت به وضع تصویب نامه هم بنماید. همچنین هر وزیری در حدود وظایف خودش می‌تواند مبادرت به وضع دستورالعمل و بخشنامه در حوزه عملیاتی خود نماید. پس آیین نامه و تصویب نامه بایستی منشأ قانونی داشته باشند. از طرفی باید توجه داشته باشیم که در نظام حقوقی ما مثل خیلی از نظام های حقوقی کشورهای دیگر تغییر، اصلاح و نسخ آیین نامه ها خیلی ساده تر صورت می‌گیرد. به همین دلیل می‌تواند یکی از منابع قابل توجه در رابطه با حقوق کار قرار گیرد.

به این نکته توجه داشته باشید که در فرانسه، قانون کار وجود ندارد و حقوق کار را حقوق آیین نامه ای می‌گویند. چرا؟ چون تغییرات در آن به سادگی امکان پذیر است. در کشور ما نیز در بیش از چهل مورد در قانون کار جهت تدوین آیین نامه اجرایی به هیأت وزیران ارجاع داده شده است. البته این ترفندی بود برای مقابله با نظرات شورای نگهبان و گرنه طراحان قانون کار در متن قانون به سمت و سوی رفته بودند که یک سری شوراهای تخصصی در دل حقوق کار ایجاد کنند که مأموریت تدوین آیین نامه ها را به عهده داشته باشد. در همین قانون کار شورای عالی کار، شورای حفاظت فنی و شورای حقوق و دستمزد وجود دارد که همگی محصول این قانون هستند ولی با اختیارات محدودتری که بتواند نظر شورای نگهبان را تأمین کند.

متأسفانه در کشور ما بیش از شصت مرجع وجود دارد که وضع مقررات می‌کنند مثل شورای عالی جوانان، شورای عالی اشتغال، شورای عالی انقلاب فرهنگی و... که به هر حال مصوبات اینها به عنوان مقررات شناخته می‌شوند. باید توجه داشت که اینها منشأ قانون اساسی ندارند و ثانیاً برخی از اینها منشأ قانون عادی دارند ولی نمی‌تواند دامنه شمولشان اینقدر گسترده شود. مثل شورای عالی اقتصاد که منشأ قانونی دارد.

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

الف- دستور توقف آن را از هیأت وزیران می‌خواهد. ب- از هیأت وزیران می‌خواهد آن را اصلاح کند. مصوبات هیئت وزیران، نظارت شرعی نیز دارد که دیوان عدالت اداری مکانیزم آن است. اگر تصویب نامه ای خلاف شرع بود، می‌توان ابطال آن را از دیوان خواستار شد.

۴) رویه قضایی: (۵)

رویه قضایی، بیشتر در کشورهای که مبتنی بر نظام کامن لائو هستند، رعایت می‌شود. کمتر کشوری است با نظام قضایی نوشته که رویه قضایی در آن تاثیر زیادی داشته باشد. در انگلستان رویه قضایی در سطح قانون اساسی است. ایران اگر چه دارای حقوق نوشته است، اما نیم نگاهی به رویه قضایی دارد. باید توجه داشت در کشور ما مأموریت ایجاد رویه قضایی با دیوانعالی کشور است. خب این چه ربطی به حقوق کار دارد؟ همانطور که می‌دانید فصل ۹ قانون کار از ماده ۱۵۷ تا ۱۶۶ به مقوله اختلافات کارگر و کارفرما اشاره دارد^(۶) که به این منظور دو نهاد رسیدگی در نظر گرفته شده است؛ یکی هیأت تشخیص (بدوی) و دیگری هیأت حل اختلاف (تجدید نظر) و بر اساس ماده ۱۳ دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵، شعب بدوی دیوان صلاحیت رسیدگی به پرونده‌هایی که بر اساس تصمیمات هیأت‌های حل اختلاف به دیوان عدالت اداری می‌روند را دارد که ایراد را به صورت شکلی رسیدگی می‌کند.^(۷) حال چنانچه آرای شعب دیوان در یک مورد مشابه با هم در تعارض باشند طبق ماده ۱۹ قانون دیوان مصوب ۱۳۸۵ که نهادی به نام هیأت عمومی در ساختار دیوان لحاظ کرده و یکی از مأموریت‌هایش حل تعارض و صدور رأی وحدت رویه است منجر به صدور رأی وحدت رویه شده و رویه قضایی شکل می‌گیرد. بنابراین این رویه قضایی که به عنوان یکی از منابع حقوق کار بشمار می‌رود از مراجع حل اختلاف کار حاصل نمی‌شود بلکه دیوان عدالت اداری در رسیدگی فرجامی خود رویه قضایی ایجاد می‌کند.

۵) عرف و عادت شغلی:

نظام حقوق ما تعریفی از عرف ارائه نکرده است. در حالیکه در حقوق کار به عرف اشاره شده است. می‌توان گفت عرف، فعل یا ترک فعلی است که بر اثر تکرار و بدون در نظر گرفتن کمیت، مورد پذیرش قرار گرفته و در یک محل مشخص و تحت عامل زمان بوسیله افراد، تحت تأثیر تکرار به قاعده تبدیل شده است به نحوی که اگر افراد از آن تخطی نمایند با ضمانت اجرای روانی ایجاد شده، خود را مورد سرزنش قرار می‌دهند.

۵. رویه قضایی به معنای عام، آراء مراجع قضایی و همچنین آراء مراجع دادگستری در رابطه با حقوق کار را شامل می‌شود. رویه قضایی بمعنای خاص نیز مشتمل بر آراء وحدت رویه دیوان عالی کشور و دیوان عدالت اداری است که نسبت به موضوعات مشابه برای مراجع تصمیم‌گیری لازم‌الاتباع می‌باشد.

۶. بر اساس مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ دو نهاد رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما ایجاد می‌شود؛ یکی هیأت تشخیص (بدوی) که دارای ۳ عضو متشکل از نماینده کارگر + نماینده کارفرما + نماینده اداره کار و دیگری هیأت حل اختلاف (تجدید نظر) که دارای ۹ عضو متشکل از سه نفر نماینده کارگران + سه نفر نماینده کارفرمایان + سه نفر نمایندگان دولت (رئیس دادگستری محل یا نماینده وی، فرماندار یا نماینده وی، مدیر کل تعاون و کار و رفاه اجتماعی یا نماینده وی). باید گفت مراجع حل اختلاف کار جزو مراجع خاص اداری هستند. هر چند برخی آن را مراجع شبه قضایی می‌دانند که من (استاد درویشی) با این عبارت موافق نیستم و باید گفت که اینها مرجع اداری هستند تا یک مرجع شبه قضایی؛ چون آثاری از امر قضا در آنها نمی‌بینیم؛ در آنها قاضی وجود ندارد. بر این اساس هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، ماهیت قضایی ندارد. به بیانی دیگر، رسیدگی در این هیأت‌ها، صرفاً یک کار اداری است و این هیأت‌ها نمی‌تواند ماهیت قضایی داشته باشد، حتی بودن رئیس دادگستری نیز به آن ماهیت قضایی نمی‌دهد، زیرا وی به عنوان نماینده دولت می‌آید نه مقام قضایی و زمانی مقام قضایی است که رئیس شعبه اول است که به عنوان قاضی است. بنابراین تنها جایی که ماهیت قضایی دارد آنجائی است که آراء توسط دیوان عدالت اداری بصورت رویه قضایی در می‌آید.

۷. در قانون سابق دیوان عدالت اداری طبق ماده ۱۱ یکی از صلاحیتهای دیوان رسیدگی به آرای هیأت‌های حل اختلاف بود ولی در سال ۸۵/۳/۹ که قانون دیوان اصلاح گردید ماده ۱۳ ق.د.ع.ا. صلاحیت رسیدگی به آرای هیأت‌های حل اختلاف به شعب بدوی واگذار شد.

بنابراین، برخلاف تمام تأسیسات حقوقی که دارای دو عنصر مادی و معنوی است، عرف دارای سه عنصر است؛

۱. عنصر مادی: تکرار می شود؛
۲. عنصر معنوی: باور و اعتقاد به آن پیدا می شود؛
۳. عنصر روانی: ضمانت اجرایی که در زمان تخطی از عرف خود را سرزنش قرار می دهدیم. عنصر روانی فراتر از عنصر معنوی است.

قانونگذار در قانون کار در شش مورد به عرف ارجاع می دهد، بدون آنکه تعریفی از عرف ارائه کرده باشد.

- بند ۱۰ ماده ۱۰: موارد دیگری که عرف و عبارت شغل یا محل ایجاب نماید.
- ماده ۲۶: 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 اجراست...
- بند الف ماده ۳۷: چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه، ساعتی تعیین شده ...
- ماده ۴۸: 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 درآورد.
- ماده ۵۴: کار متناوب کاری است که نوعاً 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 و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.
- تبصره ۲ ماده ۵۱: در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران و نماینده ها یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار یا عرف و فصول مختلف تنظیم نمایند.

* عرف در حقوق کار بیشتر منظور عادات شغلی است. در حقوق کار عرف به مجموعه قواعدی اطلاق می شود که در محیط کار و کارگری پدید آمده و در مکان یا حرفه معینی به طور منظم و مستمر از آن پیروی شده است.

۶) پیمان های دسته جمعی کار:

پیمان های جمعی کار، پیمان هایی هستند که بین تشکل های کارگری و کارفرما یا تشکل های کارفرمایی در شاخه ای از صنعت، برای تعیین شرایط کار (مزد و مدت کار و مرخصی و...) منعقد می گردد. به نحوی که این توافقنامه قابل تسری به کلیه کارگران که در آن صنعت هستند، خواهد بود. این پیمان ها در چارچوب قانون اساسی، قانون عادی، آیین نامه ها و تصویب نامه ها منعقد می شود. قانونگذار قانون کار در دو ماده ۱۳۹ و ۱۴۶ مقرراتی را تحت عنوان مذاکرات و پیمان های دسته جمعی کار پیش بینی نموده 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. خواسته های طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.
- ماده ۱۴۶ قانون کار: در کلیه قراردادهای 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 فرد 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 علی رغم تاکید قانون گذار برخوردار نمی باشد. در کشورهایی نظیر فرانسه، آلمان، انگلیس به علت توسعه این گونه تشکل ها، پیمان های دسته جمعی کار از غنای قانونی بیشتری برخوردار است.

شرح منابع غیر مستقیم حقوق کار:

۱) معیارها و موازین بین المللی کار: ۱. مقاله نامه ها؛ ۲. توصیه نامه ها؛ ۳. معاهدات؛ ۴. کنوانسیونها؛ ۵. قراردادهای دو یا چند جانبه

- عام: احکام حقوق کار در آن وجود دارد و خاص حقوق کار نیست. (معاهدات و اسناد بین المللی)
- خاص: مرجع خاص سازمان بین المللی کار است. (توصیه نامه ها و مقاله نامه های سازمان بین المللی کار)

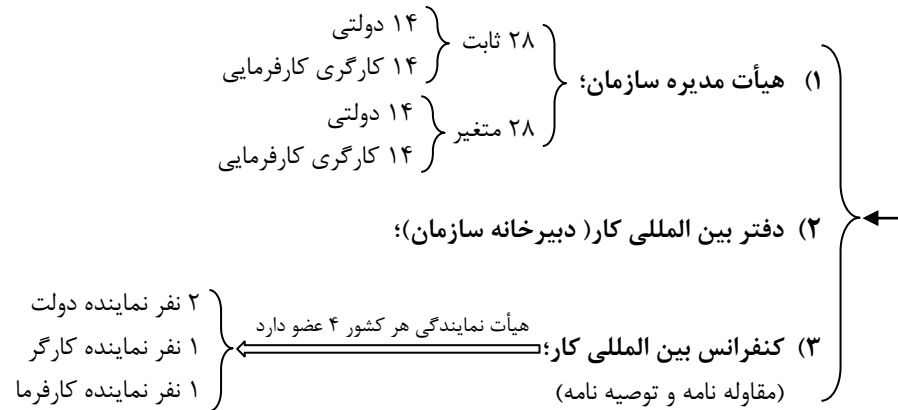
تمامی دولتها عضو سازمان بین المللی کار می باشند، از جمله ایران. سازمان بین المللی کار تا کنون ۲۵۰ مقاله نامه کار صادر کرده است، ایران عضو ۱۴ مقاله نامه است. متأسفانه به علت اینکه در صورت ورود ایران به همه مقاله نامه ها دست دولت از قانون کار کوتاه می شود (به علت جنبه های مذهبی، سیاسی، اقتصادی، علمی) قانون اساسی ج.ا.ا. ایران در اصول ۷۷ و ۱۲۵ تکلیف را مشخص نموده است:

- اصل ۷۷: عهدنامه ها، مقاله نامه ها، قراردادها و موافقت نامه های بین المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.
- اصل ۱۲۵: امضاء عهدنامه ها، مقاله نامه ها، موافقت نامه ها، قراردادهای دولت ایران با سایر دولتها و همچنین امضای پیمان نامه های مربوط به اتحادیه های بین المللی پس از تصویب مجلس شورای اسلامی با رئیس جمهور یا نماینده قانونی است. بنابراین جایگاه معیارها و موازین بین المللی پس از طی مراحل قانونی در جایگاه قانونی عادی است؛ زیرا با توجه به اصل ۵۸ قانون اساسی ج.ا.ا. هر آنچه به تصویب مجلس شورای اسلامی می رسد قانون است. فرایند تصویب نیز طی می شود یعنی به موجب اصل ۹۱ قانون اساسی ج.ا.ا. به تأیید شورای نگهبان نیز می رسد. اصل چهارم هم رعایت می شود یعنی عدم مغایرت آن با شرع و قانون اساسی مورد بررسی قرار می گیرد.
در بحث فرایند تصویب معیارها و موازین بین المللی نکته قابل توجه این است که طبق اصل ۱۲۳ ق.ا.ج.ا.ا. قوانین برای ابلاغ باید به امضاء رئیس جمهور برسد، چرا دوباره در اصل ۱۲۵ ق.ا.ا. آمده است که معیارها و موازین بین المللی باید به امضاء رئیس جمهور برسد؟ در پاسخ باید گفت که آنچه در اصل ۱۲۳ آمده امضای رئیس جمهور امضایی تشریفاتی است. ولی امضای مندرج در اصل ۱۲۵ تشریفاتی نیست و جزو وظایف ذاتی رئیس جمهور است؛ زیرا از آنجایی که در عرف بین المللی رئیس جمهور به عنوان نماینده کشور یا عالی ترین مقام رسمی کشور محسوب می شود، زمانی که رئیس جمهور یا نماینده اش (قابلیت تفویض نیز در نظر گرفته شده است) امضاء و مبادله نمایند جنبه اجرایی بین دو یا چند کشور پیدا می کند. به بیانی دیگر در اصل ۱۲۳ بار اجرایی قانون در حقوق داخلی مدنظر قانونگذار بوده و در اصل ۱۲۵ بار اجرایی در عرصه بین المللی. از این منظر است که در حقوق داخلی چنانچه رئیس جمهور امضاء نکرد به استناد ماده ۱ ق.م. و تبصر ذیل آن رئیس مجلس دستور انتشار قانون را می دهد و انتشار آن هم به منزله ابلاغش می باشد.

معیارها و موازین بین المللی در حقوق کار عملاً به وسیله نهادی به نام سازمان بین المللی کار وضع می شود که در ذیل به اجمال به معرفی آن می پردازیم. مصوبات این سازمان در قالب مقاله نامه ها و توصیه نامه ها وضع می شود.

سازمان بین المللی کار: سازمان بین المللی کار (I.L.O)، در پایان جنگ جهانی اول و بر اساس معاهده صلح ورسای، در سال ۱۹۱۹ میلادی تأسیس گردید. سازمان بین المللی کار به همراه جامعه ملل به وجود آمد، اما پس از انحلال جامعه ملل در سال ۱۹۴۶ میلادی به سازمان ملل متحد ملحق گردید. مقر این سازمان در ژنو در کشور سوئیس قرار دارد. این سازمان وظیفه سیاست گذاری و مقررات در خصوص حقوق کار را به عهده دارد.

ارکان سازمان بین المللی کار؛ دارای سه رکن است که عبارتند از:



علاوه بر این سه رکن چندین کمیسیون، سازمان را در انجام وظایفش کمک می کنند.

۱- **هیأت مدیره:** هیأت مدیره، متشکل از ۵۶ عضو است که نیمی اعضای ثابت و نیمی دیگر متغیر هستند. اعضای ثابت اکثراً توسعه یافته هستند و اعضای متغیر از کشورهای جهان سوم که سیاستهای سازمان را دنبال می کنند، می باشند. مدت نمایندگی اعضای هیأت مدیره سه سال است. اعضای هیأت مدیره ماهیتی نیمه دولتی دارند، یعنی ۲۸ نفر از نمایندگان دولت‌ها و ۲۸ نفر از نمایندگان کارگران و کارفرمایان کشورها تعیین می شوند. (۱۴ نماینده کارگران و ۱۴ نماینده کارفرمایان) هیأت مدیره، رکن اجرایی سازمان می باشد و در سال سه یا چهار مرتبه تشکیل جلسه می دهد و مسؤولیت هماهنگ نمودن فعالیت سازمان را در همه زمینه‌ها به عهده دارد. (تعیین دستور کار برای کنفرانس بین المللی کار و مراقبت از قراردادهای بین المللی راجع به کار و اجرای مصوبات کنفرانس بین المللی کار و نیز رسیدگی به شکایت اشخاص ذینفع نسبت به عدم اجرای این مصوبات و تنظیم بودجه سالانه سازمان بین المللی کار) رئیس هیأت مدیره سازمان، از بین نمایندگان دولت‌ها و نایب رئیس‌ها هر یک از میان نمایندگان دو گروه کارگر و کارفرما انتخاب می شوند.

۲- **دبیرخانه سازمان (دفتر بین المللی کار):** زیر نظر هیأت مدیره فعالیت می کند و وظیفه اش اجرای دستورات هیأت مدیره و مصوبات کنفرانس بین المللی کار است. محل دائمی دفتر بین المللی کار در ژنو است و کارمندان آن از میان ملت‌های مختلف انتخاب می شوند.

۳- **کنفرانس بین المللی کار:** این کنفرانس، مهم‌ترین رکن سازمان بین المللی کار است و در حکم پارلمان کار را دارد که مقرراتی را برای همانند کردن شرایط کار کارگران در سطح جهانی به تصویب می رساند و هر سال در ماه ژوئن یک اجلاسیه دارد. تقریباً تمامی کشورهای عضو سازمان ملل، عضو این سازمان هستند. هر کشور و یا سازمان دارای یک هیأت نمایندگی مرکب از ۴ عضو است، ۲ عضو نماینده دولت و ۲ عضو نماینده کارفرمایان و کارگران، کلیه اعضا دارای حق رأی هستند و در کنار آن گروهی به عنوان مشاور نیز وجود دارد که حق رأی ندارند. اعضای نماینده کارگری و کارفرمایی بوسیله دولت‌های عضو پس از مشورت با مجامع کارگری و کارفرمایی، بوسیله دولت انتخاب می شوند. مصوبات سازمان بین المللی کار زمانی قابلیت اجرا را دارد که به تصویب دو سوم هیأت‌های نمایندگی برسد. تصمیمات سازمان در قالب صدور مقاله نامه و توصیه نامه صورت می پذیرد:

مقاله نامه‌ها: آن دسته از مصوبات سازمان بین‌المللی کار می‌باشند که حاوی نکات ارزنده‌ای در ارتباط با حقوق کار می‌باشند، مانند: اشتغال زنان، اشتغال کودکان، آئین نامه‌هایی بهداشتی، نحوه طبقه‌بندی مشاغل. نمایندگان کشورهای عضو می‌بایست، ظرف مدت ۱۲ تا ۱۸ ماه از تاریخ تصویب مقاله نامه، آنرا جهت تصویب و جای‌گیری در سلسله مراتب قانونی به مرجع ذیصلاح کشور خود ارائه دهند.

کشورهای عضو سازمان موظفند، مراتب پذیرش مقاله نامه یا عدم پذیرش کشور خود را همراه با ذکر دلیل به هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار اعلام نمایند. اگر مقاله نامه مورد تصویب مرجع قانونگذاری کشور عضو قرار گیرد، در زمره منابع حقوق کار آن کشور قرار می‌گیرد، در غیر این صورت مسئولیتی در مقابل مقاله نامه ندارد. در صورت پذیرش و جای‌گیری مصوبات (مقاله نامه‌ها) در سلسله مراتب قانونی هر کشور، تخلف از آن موجب مسئولیت کشور عضو می‌شود، از اینرو در صورت وصول گزارش نقض ضوابط مقاله نامه‌ها در هر کشوری، دفتر بین‌المللی، بازرسی را جهت بررسی موضوع به آن کشور به عنوان هیأت‌های بازرسی گسیل می‌دارد، که در صورت تأیید موضوع، کشور ناقض در لیست سیاه سازمان کار قرار گرفته و کشورهای عضو می‌بایست نسبت به اعمال تحریم و قطع ارتباط در حوزه حقوق کار با آن کشور اقدام نمایند.

توصیه نامه‌ها: آن دسته از مصوبات سازمان بین‌المللی کار است که حاوی نکات خاصی بوده که زمینه اجرای آن در اکثر کشورهای عضو فراهم نمی‌باشد؛ به همین دلیل اجرای آن به کشورهای عضو توصیه می‌گردد. هیأت نمایندگی هر کشور ظرف مدت ۱۲ تا ۱۸ ماه از تاریخ تصویب توصیه نامه، می‌بایست آنرا به مراجع قانونگذاری خود ارائه دهند. اگر مورد تصویب واقع شد، مانند مقاله نامه در زمره منابع حقوق کار قرار می‌گیرد و در صورت عدم تصویب، باید مراتب عدم پذیرش را به هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار اعلام نمایند. ضمانت اجرای توصیه نامه‌ها مثل مقاله نامه دیده نشده است. به بیان دیگر توصیه نامه‌ها نسبت به مقاله نامه‌ها از اقتدار کمتری برخوردار است. شاید بشود گفت که بیشتر جنبه ارشادی دارد تا جنبه تضمینی. اما افکار عمومی می‌تواند در داخل هر کشور به عنوان ضمانت اجرای توصیه نامه‌ها قلمداد بشود. از سال ۱۹۴۶ بیش از ۲۵۰ مصوبه سازمان بوده است که رژیم سابق و دولت ج.ا.ا. تا کنون به ۱۴ مقاله نامه ملحق شده‌اند. یعنی عملاً برای ۲۳۶ مقاله نامه‌ای که در دستور کار قرار گرفته برای خود حق رزرو قائل شده است.^(۸)

۲) دکترین: (نظریه علماء علم حقوق)

در نظام حقوقی ایران نمی‌تواند در جایگاه رسمی و مستقلی، مثل منابع مستقیم داشته باشد. ولی بر اساس اصل ۱۶۷ قانون اساسی تأثیر غیر مستقیم خود را در منابع حقوق ما گذاشته است.

- اصل ۱۶۷ قانون اساسی: قاضی موظف است که کوشش کند حکم هر دعوی را در قوانین مدون بیابد و اگر نیابد به استناد منابع معتبر اسلامی یا فتاوی معتبر حکم قضیه را صادر نماید و نمی‌تواند به بهانه سکوت یا نقض یا اجمال یا تعارض قوانین مدونه از رسیدگی به دعوی و صدور حکم امتناع کند.

۸. رزرو زمانی است که کشور می‌خواهد به یک معاهده یا کنوانسیون بپیوندد که یکی از مفاد این معاهده با اصول قانون اساسی یا دین یا فرهنگ مغایرت دارد، در این صورت دولت عضو اجازه می‌گیرد که آن بند نسبت به کشورش اجرا نشود و در مورد این بند از حق رزرو استفاده می‌کند. (وین دو کنوانسیون مشهور دارد کنوانسیون ۱۹۶۹ و کنوانسیون ۱۹۶۳؛ کنوانسیون ۱۹۶۳ وین بحث روابط دیپلماتیک و آداب کنسولی است که موضوع بحث ما نیست ولی کنوانسیون ۱۹۶۹ حقوق و معاهدات است که مقوله به نام حق رزرو دارد.)

۴. قلمرو حقوق کار یا قانون کار:

اصل بر این است که همه مشمول قانون کار هستند مگر اینکه خلاف آن در قانون تصریح شده باشد.^(۹) به بیانی دقیق تر کلیه کارگران، کارفرمایان و نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند. بنابراین، مشمول قانون کار اصل است و عدم آن استثناء؛ در مواردی که مشمول قوانین استخدامی مورد تردید باشد و عنوان کارگر بر او صدق کند، مشمول حقوق کار خواهد بود.

✓ استثنائاتی وجود دارد که قانون کار آنها را از مشمول خود خارج نموده است:

(اول) استثنائات دائمی - کلی: از همه نظر از مشمول قانون کار خارج هستند.

- الف) کسانی که تابع قانون مدیریت خدمات کشوری هستند؛ با عنایت به اینکه نظام حقوق استخدامی ما دستخوش تغییرات گردیده، می‌توان موارد ذیل را برشمرد:
۱. تابعین قانون استخدام کشوری؛
 ۲. قانون مقررات شرکتهای دولتی؛
 ۳. قوانین و مقررات خاص استخدامی؛ مثل وزارت اطلاعات، وزارت خارجه و...
 ۴. اعضای هیئت علمی دانشگاهها؛
 ۵. نیروهای مسلح؛

ب) کارگران کارگاههای خانوادگی^(۱۰) (کارگاه خانوادگی سه شرط دارد: اولاً وجود رابطه خویشاوندی؛ خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول؛ ثانیاً انجام کار توسط صاحب کار؛ ثالثاً عدم حضور فرد دیگری غیر از اعضای خانواده).

ج) کسانی که در مناطق آزاد تجاری و صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی کار می‌کنند. (ماده ۱۲ق. نحوه و چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری)

(دوم) استثنائات دائمی - جزئی:

۱. ماده ۱۸۹ برخی از فعالیتهای کشاورزی را از مشمول قسمتی از قانون کار معاف می‌کند.^(۱۱)
 ۲. برخی از مشاغل در مورد مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد و حقوق از مشمول قانون کار خارج می‌شوند.
 ۱. صیادان ۲. کارکنان حمل و نقل هوایی، زمینی و دریایی ۳. خدمه و مستخدمین منازل، ۴. معلولین ۵. کارگرانی تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان تامین می‌شود ۶. همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد.^(۱۲)
- * در این بند اگر آیین نامه ای تدوین نشده باشد حقوق کار مجری خواهد بود.

(سوم) استثنائات موقتی:

- طبق ماده ۱۹۱ کارگاههای کوچک کمتر از ۱۰ نفر موقتاً و با تشخیص مصلحت از مشمول بعضی از مقررات قانون کار خارج می‌گردند.^(۱۳)

۹. ماده ۱ق. ک: کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند. ماده ۵ ق. ک: کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان، کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

۱۰. ماده ۱۸۸ ق. ک: اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

۱۱. ماده ۱۸۹ - در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت وسایر فعالیتهای در کشاورزی، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از مشمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

۱۲. ماده ۱۹۰ - مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزدحقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آئین نامه هائی که توسط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

۱۳. ماده ۱۹۱ - کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از مشمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۵. عناصر حقوق کار :

حقوق کار سه عنصر دارد. تا این سه عنصر کنار یکدیگر قرار نگیرند حقوق کار محقق نخواهد شد. این سه عنصر عبارتند از: کارگر، کارفرما و کارگاه. اینها هر سه با هم پیوند دارند؛ نمی شود کارگر و کارفرما وجود داشته باشد ولی کارگاه نباشد.

کارگر: کارگر کسی است که به درخواست کارفرما در مقابل دریافت حق السعی (اعم از مزد، حقوق و سایر مزایا) تحت هر عنوانی کار می کند. (ماده ۲ قانون کار)

✓ معیارهای تشخیص کارگر از سایر افراد شاغل:

۱. **کارگر شخصی حقیقی است**، کارگری که دارای شخصیت حقوقی باشد، پیمانکار یا مقاطعه کار نامیده می شود.
 ۲. **کارگر می تواند تحت هر عنوان باشد**، مثلاً مهندس، پزشک و... بنابراین، عنوان و مدرک فرد مزبور هیچ تأثیری در کارگر شناخته شدن او ندارد.
 ۳. **کارگر مزد بگیر است**، کارگر باید کار را در قبال دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق و سایر مزایا انجام دهد و کارش را تبری و مجانی انجام نمی دهد. بنابراین، کسی که مجانی کاری می کند، عنوان کارگر نمی گیرد.
 ۴. **مزد می تواند تحت هر عنوان باشد**، (مثلاً روزمزد، هفتگی یا ماهانه)
 ۵. **تبعیت از کارفرما**، کارگر تحت تبعیت و به دستور کارفرما کارش را انجام می دهد. پس کسانی را که به طور مستقل و برای خود کار می کنند و در انجام کار از کسی دستور نمی گیرند، نمی توان کارگر محسوب کرد.^(۱۴)
- * **تبعیت دارای نتایج ذیل است:** ۱. سود و زیان متوجه کارگر نیست. ۲. زیان به شخص ثالث متوجه کارفرما است نه کارگر. ۳. بهره مندی کارگر از مزایای قانون کار.
- تبعیت کارگر از کارفرما در انجام کار باید دو نوع تبعیت را به دنبال داشته باشد: تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی (مالی).
- تبعیت حقوقی:** کارگر به دستور کارفرما شروع به کار می نماید؛ یعنی یک رابطه ایجاب و قبولی بین کارگر و کارفرما صورت می گیرد و در نتیجه آن قراردادی متولد می شود که در آن تعهدات طرفین مشخص می شود. بر اساس این تبعیت حقوقی است که کارگر تحت نظارت مستقیم یا غیر مستقیم کارفرما کار می کند. در تبعیت حقوقی لازم نیست کارگر بطور مستقیم از کارفرما دستور بگیرد، بلکه ممکن است از نماینده کارفرما یا طبق شرح وظیفه عمل کند.
- تبعیت اقتصادی (مالی):** یعنی کارگر از لحاظ مالی نیز تابع کارفرما می باشد. زیرا کارگر در مقابل کاری که انجام می دهد از کارفرما مزد یا حقوق دریافت می کند و به آن نیازمند است. به عبارتی دیگر کارگر، ابزار و وسایل کار و مواد اولیه را برای انجام کار از کارفرما می گیرد و قدرت فکری و بازویش را در اختیار کارفرما قرار می دهد و در مقابل حق السعی دریافت می کند. مبنای تبعیت اقتصادی همان تبعیت حقوقی است زیرا در چارچوب آن قرارداد این حق السعی پرداخت می شود.
- * کارگر علاوه بر تبعیت حقوقی، از لحاظ اقتصادی نیز تابع کارفرماست. بنابراین کسانی که در مؤسسات غیرانتفاعی فعالیت کنند و در مقابل کار خود، عوضی دریافت نکنند، کارگر محسوب نخواهند شد.^(۱۵)

۱۴. در قانون کار سال ۱۳۳۶ به جای درخواست کارفرما، دستور کارفرما نوشته شده بود، اگر چه به محض انعقاد قرارداد کار درخواست به دستور تبدیل می شود.

۱۵. هر کسی که در عرف جامعه، کارگر شناخته می شود، از دیدگاه حقوق کار، کارگر محسوب نمی شود و ماده ۱۸۸ قانون کار به طور مشخص این موارد را برشمرده است و مقرر می دارد: «اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری و یا سایر قوانین و مقررات خاص 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 این قانون نخواهند بود».

کارفرما: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. (ماده ۳ ق.ک)

از این تعریف نکته ای که می توان استنباط کرد این است که کارفرما می تواند شخص حقیقی یا یک شخص حقوقی مثل شرکتها، سازمانها، نهادها و... باشد.

اگر شخص حقیقی باشد تکلیف روشن است و وحدت مالکیت و مدیریت کارگاه مطرح می شود. یعنی یک نفر خودش صاحب کارگاه است و نیز کارگاهش را اداره می کند. بنابراین بین کارگران و کارفرما ارتباط مستقیم وجود دارد که رابطه کارگری و کارفرمایی است.

اما چنانچه کارفرما شخص حقوقی باشد در این صورت عدم وحدت مالکیت و مدیریت پیش می آید. در اینجا تأسیسی به نام نماینده یا نمایندگان کارفرما ایجاد می شود که به عنوان مدیر یا سرپرست کارگاه می باشد.^(۱۶) مثلاً در شرکتی که متعلق به چند نفر است یک مدیر عامل منصوب می شود که در این حالت کارفرما مالک می باشد ولی مدیر نیست و مدیر خود به عنوان کارگر محسوب می شود. اما از آنجایی که وظیفه اداره کارگاه به عهده مدیر است، مدیر هرگونه تعهدی که در مقابل کارگران بنماید کارفرما (مالک) ضامن است؛ حال اگر تعهدات مدیر خارج از وظایفش باشد در این صورت کارفرما می بایست تمامی تعهدات مدیر را در قبال کارگران ایفا نماید. البته این حق برای وی محفوظ است که نسبت به تعهدات مازاد به مدیر مراجعه نماید.

آیا مدیر یا مسئول یا اداره کننده، کارگر محسوب می شوند؟

مدیر یا مسئول کارگاه، کارگر محسوب می شوند و به نمایندگی از کارفرما اعمال حاکمیت کرده و به همین اعتبار بر کارگران نظارت دارد. به بیان دیگر مدیر بدلیل اینکه سرمایه و سود و زیان متوجه او نیست و همچنین به اعتبار انجام کار و دریافت اجرت، کارگر شناخته می شوند. البته برخی دیگر معتقدند که مدیر نه کارفرما است و نه کارگر و دلیل تبعیت مسئولان و مدیران کارگاهها از قانون کار به اعتبار نص قانون است نه به سبب کارگر یا کارفرما بودنشان. از این رو مدیر از بسیاری از حقوقی که در قانون کار آمده، متمتع می شود، اما نه از همه آنها. (مثلاً، نمی تواند نماینده کارگران شود)

نتیجه اینکه نماینده کارفرما (مدیر، مسئول یا سرپرست کارگاه و...) اولاً نسبت به مالک کارگاه (کارفرما) کارگر محسوب می شود و نسبت به کارگران کارفرما نمی باشد؛ ثانیاً چنانچه مدیر هر تعهدی حتی خارج از چارچوب اختیارات خود در قبال کارگران به عهده گیرد، این تعهد نسبت به کارگران اعتبار دارد و هم خود مدیر و هم کارفرما باید به آن عمل نمایند (مثل اضافه کار، پاداش، مرخصی و...) معهداً کارفرما می تواند نسبت به تعهدات فضولی^(۱۷) یا معامله فضولی مدیر به وی مراجعه نماید.^(۱۸)

۱۶. طبق ماده ۳ قانون کار، نمایندگان کارفرما، عبارتند از «...مدیران و مسئولان و کلیه کسانی که عهده دار امور کارگاه هستند»

۱۷. چنانچه مدیر کارگاه از بیرون آورده باشند و جزو شرکای شرکت نباشد، تعهدات مازاد بر اختیارات تعهد فضولی است و در مقابل مالک ضامن است.

۱۸. در این خصوص ماده ۳ ق. کار چنین مقرر نموده است: «کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.»

کارگاه: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده وی در آنجا کار می‌کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافرتی، خدماتی، تجارتی تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها (ماده ۴ ق.ک) به طور کلی هر مکانی که کارفرما یا نماینده اش به کارگر می‌گوید که در آنجا کار کند، کارگاه است.

علاوه بر آن محیطی که کارگر در آن کار می‌کند، یک سری ملحقات یا ضامنی هم دارد؛ یعنی مکان‌هایی که کارگر به لحاظ انجام کار در آنجا حاضر نمی‌شود، ولی به طور اتوماتیک و بر اساس یک معیار یا موازینی به آنجا هم رجوع می‌کند. مثل نمازخانه، مهدکودک، سلف سرویس و...

کارگاه در حقوق کار از یک ثبات و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شاید کارگر امروز باشد و فردا نباشد و همینطور کارفرما ولی کارگاه کماکان باید وجود داشته باشد. در این خصوص به استناد ماده ۱۲ ق.ک. کارفرما مجاز به دخل و تصرف در کارگاه نیست.^(۱۹) که قانونگذار می‌خواهد از طریق ثبات کارگاه تثبیت موقعیت شغلی کارگر را بیان کند. از بعد اجتماعی نیز می‌توان گفت چون کارگاه برای کارگر دلبستگی‌ها ایجاد کرده است و یا کارگران محل زندگی خود را در اطراف کارگاه احداث کرده‌اند؛ از اینرو قانونگذار ثباتی در وضعیت کارگاه در نظر گرفته و سرنوشت کارگر را نه به کارفرما بلکه به کارگاه پیوند زده است. چنانچه با مرگ کارفرما و تغییر مالکیت کارگاه در وضعیت قرارداد تغییری پیدا نمی‌شود. بنابراین هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی، جزئی یا کلی و حتی تغییر نوع فعالیت کارگاه، موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه نخواهد شد.

اما یک استثناء بر این ثبات کارگاه وجود دارد که آن استثناء یک قاعده آمره است که بر اساس آن و با ملحوظ نظر قرار دادن اصل حاکمیت قانون کارگاه را می‌توان جابجا نمود، آن هم وقتی است که به منافع عمومی و نظم عمومی برمی‌گردد. مثلاً: از نظر آلودگی هوا (قانون نحوه جلوگیری از آلودگی هوا) که باید کارگاه صنایع آلاینده باید از شهر خارج شود که در این مورد نیاز به رضایت کارگر و کارفرما نیست.

۱۹. ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

۶. شناخت قراردادهای کار:

عنصر تعادلی بین کارگر و کارفرما است. وقتی قراردادی بین ایشان وجود داشته باشد، متعادل کننده بین روابط کارگر و کارفرماست.

قرارداد فقط حیطه داخلی ندارد، و در دو سند، یکی مقاوله نامه ۱۵۸ و توصیه نامه ۱۶۶ سازمان بین المللی کار، موضوع قرارداد مورد تایید قرار گرفته است، در قانون داخلی نیز دو اصل ۲۲ و قسمت دوم اصل ۴۶ قانون اساسی به رابطه تعادلی کارگر و کارفرما اشاره شده است.

اصل ۲۲ ق.ا: حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند.
اصل ۴۶ ق.ا: هرکسی مالک حاصل 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 قراردادهای کار: }
(۱) قراردادهای مدنی
(۲) قراردادهای کار
(۳) قراردادهای پیمانکاری یا مقاطعه کاری

(۱) قرارداد مدنی: همان قرارداد اجاره اشخاص است که قانون مدنی در مواد ذیل به آن پرداخته است.

- ماده ۱۸۳ ق.م: عقد عبارتست از این که یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهدی بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.
- ماده ۴۶۷ ق.م: مورد اجاره ممکن است، اشیاء و حیوان یا انسان باشد.
- ماده ۵۱۲ ق.م: 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 ق.م: اقسام عمده اجاره اشخاص از قرارذیل است: ۱. اجاره خدمه و کارگران از هر قبیل. ۲. اجاره متصدیان حمل و نقل اشخاص یا مال التجاره اعم از راه خشکی و آب و هوا.
- ماده ۵۱۴ ق.م: خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود. مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی.
- ماده ۵۱۵ ق.م: اگر کسی بدون تعیین انتهاء مدت اجیر شود، مدت اجاره محدود خواهد بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده است.

۲) قرارداد کار: قراردادی است که بین کارگر و کارفرما منعقد می شود که از لحاظ شکلی، کتبی یا شفاهی است که به موجب آن کارگر در مقابل دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد. (ماده ۷ قانون کار)

ارکان قرارداد کار: بر اساس تعریف فوق الذکر، قرارداد کار، دارای ارکان ذیل است:

۱. شکل قرارداد: قرارداد می تواند کتبی یا شفاهی باشد. قرارداد کتبی یکی از ادله اثبات دعوی است؛ زیرا در صورت بروز اختلاف بار اثبات دعوا با کارفرماست که با قرارداد کتبی اینکار سهل تر است.

در صورت کتبی بودن، قرارداد کار در چهار نسخه تنظیم می گردد. (یک نسخه به اداره کار محل، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد) قرارداد شفاهی، تنها با پیشنهاد و قبول طرفین عملی گردیده و کارگر مشغول بکار می شود. البته طبق اصلاحیه قانون کار در سال ۱۳۸۷ (قانون رفع برخی از موانع تولید...)، تبصره ۳ به ماده ۷ قانون کار اضافه گردیده است. بر این اساس قرارداد شفاهی حداکثر تا یکماه است و بیش از آن باید به صورت کتبی باشد. بنابراین، قرارداد کتبی اصل است و قرارداد شفاهی استثناء.

۲. تعهدات طرفین (عوضینی بودن قرارداد کار): کارگر تعهد به کار و کارفرما تعهد به پرداخت حق السعی دارند. به عبارتی دیگر، قرارداد کار، عقدی معوض است. یعنی کار کارگر در عوض دریافت حق السعی از کارفرما. بنابراین، انجام کار در قرارداد کار تبرعی و مجانی نیست.

۳. مدت قرارداد: قرارداد کار از حیث مدت یا دائمی است یا غیر دائم. تبصره های ماده ۷ قانون کار: تبصره ۱. حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. تبصره ۲. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمری دارد، در صورتی که مدت در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی است. در تبصره ۱، طبیعت موقتی برای کار ذکر شده است، در حالیکه هیچ کاری وجود ندارد که طبیعت غیر دائم داشته باشد. (مشروح مذاکرات تصویب قانون کار مطالعه شود)

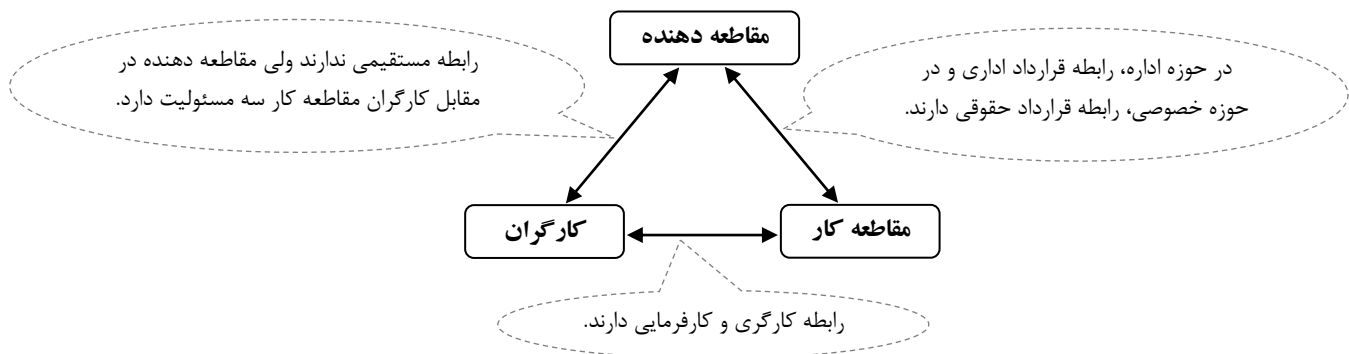
۴. حمایتی بودن قرارداد: یعنی قانون کار در حمایت از کارگر وضع شده است. بر این اساس طبق ماده ۸ قانون کار، شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ است که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید. در ماده ۸ قانون کار دو نکته وجود دارد:

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 بکنند، اما از حداقل به پایین امکان ندارد.

* در قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین باید نوع کار، حقوق یا مزد مبنای ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها، محل انجام کار، تاریخ قرارداد و مدت قرارداد نیز آمده باشد. (ماده ۱۰ قانون کار)

۳) قراردادهای پیمانکاری (مقاطعہ کاری):

این قراردادها، عموماً قراردادهای اداری هستند، چون بیشتر در حوزه ادارات دولتی انجام می شوند. البته اشخاص خصوصی نیز می توانند، چنین قراردادهایی را منعقد نمایند (مثل قرارداد ساخت ساختمان با پیمانکار) قرارداد پیمانکاری، نوع خاصی از قرارداد است که اشخاص بجای اینکه با چند نفر قرارداد ببندند با یک شخص قرارداد می بندند. این نوع قراردادها با توجه به ماهیت شان، سه رکن دارند: مقاطعه دهنده، مقاطعه کار و کارگران. رابطه آنها بصورت ذیل می باشد.



* در قرارداد پیمانکاری، مقاطعه دهنده کارفرما محسوب نمی شود، بلکه مقاطعه کار کارفرماست. اگر چه به مقاطعه دهندگان اداره، کارفرما می گویند، که منظور کارفرمای ماده ۳ قانون کار نیست.
* مقاطعه کار، کارفرمایی است که مشمول قانون کار است برای کارگران خودش.

تکالیف مقاطعه دهنده در مقابل کارگران مقاطعه کار:

۱. مقاطعه دهنده، می بایست در هنگام تنظیم قرارداد مقاطعه کاری، مقاطعه کار را موظف و مکلف به رعایت قانون کار و قانون تأمین اجتماعی نسبت به کارگران خود بنماید. (جنبه ارشادی دارد)^(۲۰)
۲. چنانچه کارگران مقاطعه کار، از بابت مطالبات خود در مراجع حل اختلاف علیه مقاطعه کار شکایت کنند و آن مراجع کارفرما (مقاطععه کار) را محکوم به پرداخت نماید، از آنجاییکه مطالبات کارگران در زمره دیون ممتازه می باشد، به محض ارائه رأی به مقاطعه دهنده، ایشان مکلف است از محل مطالبات مقاطعه کار (تضمین حسن انجام کار و تضمین حسن انجام تعهد) نسبت به پرداخت مطالبات کارگران اقدام کند.^(۲۱)
۳. چنانچه مقاطعه دهنده به دو تکلیف فوق عمل نکند، یا این که قبل از پایان ۴۵ روز تحویل موقت، با مقاطعه کار اقدام تسویه حساب نماید، در این صورت مقاطعه دهنده ضامن بوده و خود باید نسبت به پرداخت حقوق کارگران اقدام نماید.^(۲۲)

۲۰. ماده ۱۳ ق. کار- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

۲۱. تبصره ۱ ماده ۱۳ ق. کار - مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران ره کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمه ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

۲۲. چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

تفاوت قرارداد کار با قرارداد مقاطعه کاری (تفاوت بین کارگر و پیمانکار):

- کارگر شخص حقیقی است در حالیکه پیمانکار ممکن است حقیقی یا حقوقی باشد.
 - موضوع قرارداد مقاطعه کاری، محصول و نتیجه کار است در حالیکه موضوع قرارداد کار در اختیار قراردادن نیروی کار است.
 - اجرت مقاطعه کار برحسب نتیجه کار و مزد کارگر بر حسب زمان انجام کار می باشد.
 - مقاطعه کار معمولاً مشتریان متعدد دارد، ولی کارگر معمولاً برای یک کارفرما کار می کند.
 - مقاطعه کار کارکنانی را بکار می گیرد، ولی کارگر شخصاً کار می کند.
 - ابزار کار متعلق به مقاطعه کار است، ولی کارگر ملکیت انجام کار را ندارد.
 - برای مقاطعه کار در تأخیر انجام کار خسارت تعیین می شود.
- * در قرارداد کار برای طرح شکایت می بایست به مراجع اختصاصی اداری مشخص شده در این مورد مراجعه نمود.
- * قرارداد کار عقدی است قائم به شخص و تعهدات کارگر جنبه شخصی دارد و به وراث منتقل نمی شود.

۷. شرایط انعقاد قرارداد کار:

قرارداد کار نیز مانند سایر قراردادهای، جزء عقود بشمار رفته و شرایطی برای صحت آن لازم است.

مقایسه شرایط صحت قراردادهای مدنی و کار:

<ol style="list-style-type: none"> ۱. قصد طرفین (ایجاب و قبول) ۲. اهلیت ۳. معین بودن ۴. مشروعیت (جهت معامله) 	}	<p>اول) قراردادهای مدنی: (ماده ۱۹۰ قانون مدنی)</p>	}
<ol style="list-style-type: none"> ۱. معین بودن موضوع قرارداد ۲. مشروعیت مورد قرارداد ۳. عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر 	}	<p>دوم) قراردادهای کار: (ماده ۹ قانون کار)</p>	

۱) **قصد طرفین (ایجاب و قبول):** در قانون مدنی به موضوع قصد و رضای طرفین در قرارداد توجه گردیده است. هرچند در ماده ۹ قانون کار اشاره ای به قصد طرفین نشده است ولی در ماده ۲ قانون کار قصد و رضای طرفین مستتر است، زمانی که می گوئیم کارگر کسی است که به درخواست کارفرما (یعنی ایجاب) و جواب کارگر (یعنی قبول) کار می کند. همینطور در ماده ۱۷۲ قانون کار رضای طرفین را هم داریم، آنجا که ممنوعیت کار اجباری را مطرح کرده است.

۲) **اهلیت:** در قانون مدنی دو نوع اهلیت مدنظر می باشد؛ اهلیت تمتع (دارا شدن حق) و اهلیت استیفاء (استفاده کردن از حق) و در مواد ۲۱۰ الی ۲۱۳ به موضوع اهلیت پرداخته شده است. حال سؤال این است آیا در قانون کار نیز برای صحت قرارداد کار اهلیت مورد نظر قرار گرفته است یا خیر؟ در قانون مدنی پیوندهایی بین اهلیت و جنون و رشد وجود دارد. ولی در قانون کار این طور نیست، قانون کار صرفاً به اهلیت نسبی اشاره کرده است؛ زیرا ماده ۷۹ قانون کار می گوید: به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است. بنابراین در قانون کار با مجنون می توان قرارداد کار منعقد نمود؛ چون قانون کار قانونی حمایتی است. برای خرج کردن حقوقی که می گیرد به کارفرما ربطی ندارد و ولی، قیم و اداره سرپرستی است که نظارت بر آن دارد. بر این اساس مجنون می تواند در هیأت تشخیص و حل اختلاف طرح دعوی کند ولی در مراجع قضایی نمی تواند.

نکته: اشتغال به کار بیگانگان بدون داشتن پروانه کار، غیر قانونی است. (۲۳)

۲۳. ماده ۱۲۰. اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. تبصره - اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه ای که منحصر "در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تایید وزارت امور خارجه.
ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان های وابسته به آنها با تایید وزارت امور خارجه.
ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تایید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۳) معین بودن: به تصریح ماده ۹ قانون کار موضوع قرارداد کار باید معین باشد. یعنی شرح وظایف کارگر باید کاملاً مشخص باشد. کارگر باید بداند چه کاری باید انجام دهد؛ کارش حسابداری، مدیریت، یا خدمتکاری و... است.

طبق ماده ۲۱۶ قانون مدنی، مورد معامله باید مبهم نباشد، مگر در موارد خاصه که علم اجمالی به آن کافی است. ولی طبق قانون کار موضوع قرارداد باید معین باشد؛ پس در قانون کار تخصیص خاص وجود ندارد. در بند ز ماده ۱۰ قانون کار موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید نیز باید در قرارداد کار ذکر گردد.^(۲۴) همچنین بر اساس قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی «شرایط و نحوه فسخ قرارداد» به عنوان بند(ح) به متن ماده (۱۰) قانون کار اضافه گردیده است که در قرارداد کار این بند نیز باید قید گردد.

* قرارداد کار را نمی‌توان ابطال نمود؛ زیرا اصل بر صحت قرارداد کار است، مگر این که بطلانش در مراجع ذیصلاح (هیأت تشخیص، هیأت حل اختلاف) به اثبات برسد.^(۲۵) بار اثبات بطلان قرارداد به عهده کارفرما است. بطلان مانع حمایت‌های قانون کار نخواهد بود.

۴) مشروعیت: بحث مشروعیت یکی از نکات ظریف در قانون مدنی و قانون کار است که برخی برداشت شخصی از آن می‌کنند نه برداشت قانونی.

در قانون مدنی مشروعیت جهت قرارداد و در قانون کار مشروعیت مورد قرارداد مدنظر است. توضیح اینکه طبق ماده ۲۱۷ قانون مدنی، قانونگذار حکم ارشادی دارد و می‌گوید: در معامله لازم نیست، جهت معامله تصریح شود ولی اگر تصریح شده باشد باید مشروع باشد، والا معامله باطل است. اما در قانون کار مشروعیت مورد قرارداد کار مدنظر است؛ مثلاً چنانچه قرارداد کاری با کارفرما منعقد گردد مبنی بر اینکه کامیون مشروب الکلی را از جنوب به شمال ببرد، عمل رانندگی عمل مشروعی است و به جهت معامله ربطی ندارد؛ بنابراین مورد قرارداد (رانندگی) مشروع است. اما وقتی کسی را استخدام می‌کند برای ساخت مشروبات الکلی، این باعث بطلان قرارداد است؛ چون مورد قرارداد (تولید مشروب) عمل نامشروعی است. نکته قابل توجه این که شرایط صحت قرارداد کار را با جرم عمومی اشتباه نگیریم.

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

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د- محل انجام کار

ه- تاریخ انعقاد قرارداد

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

ح- شرایط و نحوه فسخ قرارداد (الحاقی قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی)

۲۵. تبصره ذیل ماده ۹ ق.ک: اصل بر صحت قراردادهای کار است مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

در بند ۳ ماده ۹ ق.ک.آمده است: «عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر»

- منظور از عدم ممنوعیت قانونی در تصرف اموال، اموالی که به امین سپرده شده است و ممنوعیت تصرف در آن وجود دارد؛ ممنوعیت قانونی انجام کار مورد نظر، مثلاً عمل مشروب سازی.
- منظور از عدم ممنوعیت شرعی در انجام کار، اعطای مجوز کار برای زنان شوهردار از طریق زوج به زوجه، بدین معنی که شرعاً زنان شوهردار قبل از اشتغال بکار باید از شوهر خود کسب اجازه نمایند. ممنوعیت شرعی در تصرف اموال، مثل مال غصبی، مال وقفی.

شرایط اختصاصی انعقاد قرارداد کار

۱. تضمینی یا حمایتی بودن قرارداد: یعنی قانون کار در حمایت از کارگر وضع شده است. بر این اساس طبق 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 منظور ننماید.
- در مقابل ماده ۱۰ قانون مدنی را داریم که بر اساس آن در قراردادهای خصوصی (اجاره اشخاص) تا زمانی که مخالف صریح قانون باشد نافذ است.
۲. مجازات‌ها یا آمره بودن قانون کار: هر قاعده آمره باید ضمانت اجرا داشته باشد، مجازات‌های معین در فصل یازدهم قانون کار از ماده ۱۷۱ تا ۱۸۶ ضمانت اجراها است. مثلاً طبق ماده ۱۴۸ ق.ک. «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند» چنانچه بیمه نکرد مجازات در نظر گرفته شده در ماده ۱۸۳ اعمال می‌گردد.^(۲۶)
- یکی از مواردی که شورای نگهبان، قانون کار را خلاف شرع می‌دانست بحث مجازات در این قانون بود که معتقد بود در قانون مدنی برای اجاره اشخاص مجازات وجود ندارد ولی در قانون کار مجازات تعیین شده است.

۲۶. ماده ۱۸۳ ق.ک: کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خوداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سه‌م کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

۸. انواع قرارداد کار:

قرارداد کار، مشخصه بارز رابطه کارگری و کارفرمایی و توافق بین کارگر و کارفرما است. با بررسی مواد مختلف قانون کار، می توان قراردادهای کار را به شرح ذیل دسته بندی نمود:

۱) **قرارداد کار غیر موقت (دائم):** قراردادی است که بین کارگر کارفرما برای انجام کارهایی که دارای

طبیعت دائمی می باشد، بدون ذکر مدت منعقد می گردد. (تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار)

خاتمه در قراردادهای غیر موقت، بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت، فسخ قرارداد و یا استعفای کارگر می باشد.

۲) **قرارداد کار موقت (غیر دائم):** قراردادی است که بین کارگر و کارفرما برای انجام کار یا به منظور

انجام کار برای یک مدت مشخص منعقد می گردد و پایان مدت با انجام تسویه حساب خاتمه یافته و غیرقابل استناد می گردد. در این گونه قراردادهای تاریخ شروع و خاتمه قرارداد باید قید گردد.

۳) **قرارداد کار معین:** به قراردادهایی گفته می شود که برای انجام کار معین بین کارگر و کارفرما منعقد

می گردد و با انجام کار مزبور قرارداد خاتمه می یابد. در قراردادهای معین ذکر تاریخ خاتمه بلامانع است

لکن قرارداد با انجام کار حتی بدون رسیدن زمان خاتمه قابل اتمام می باشد. قراردادهای اخیرالذکر را

قراردادهای کار معین در مدت مشخص نیز می گویند.

۴) **قرارداد کار آزمایشی:** کارگر و کارفرما می توانند، در حین انعقاد قرارداد کار مدتی را به عنوان قرارداد

آزمایشی در نظر بگیرند. حداکثر مدت قرارداد آزمایشی برای کارگران ساده یا نیمه ماهر یک ماه و برای

کارگران ماهر سه ماه می باشد.

چنانچه در طول دوره قرارداد آزمایشی قبل از اتمام مدت، کارفرما بخواهد قرارداد را فسخ نماید

می بایست تمامی حقوق و مزایای مربوط به دوره آزمایشی را به کارگر پرداخت نماید. اما اگر خاتمه

قرارداد کار آزمایشی ناشی از اراده کارگر باشد، صرفاً مستحق دریافت حقوق و مزایای ایام کارکرد

می باشد. (ماده ۱۱ ق.ک)

در ماده ۱۱ ق.ک. تعارض وجود دارد؛ در صدر ماده می گوید در مدت قرارداد آزمایشی هیچکدام از

طرفین نمی توانند تقاضای خسارت کنند؛ ولی این مورد در مورد کارفرما وجود ندارد. (۲۷)

* قرارداد کار ساعتی، با عنایت به تبصره یک ماده ۳۵ و بند الف ماده ۳۷ قانون کار از جمله قراردادهای موضوع ماده ۷

این قانون می باشد. کارگرانی که طبق قرارداد کار ساعتی به کار اشتغال دارند به نسبت ساعت کار از کلیه حقوق و

مزایای قانون کار برخوردار می شوند.

۲۷. ماده ۱۱ ق.ک: طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره - مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

۹. تعلیق قرارداد

تعلیق، شرایطی است که در اثر آن، کارگر و کارفرما به طور موقت، قادر به ایفاء تکالیف و تعهدات خویش در مقابل یکدیگر نیستند. در این حالت قرارداد کارگر و کارفرما برای مدتی اصطلاحاً به حالت تعلیق در می‌آید.

✓ حالت تعلیق می‌تواند ناشی از عوامل زیر باشد:

- | | | |
|---|---|------------------------------------|
| <p>۱- سربازی؛
۲- بیماری؛
۳- ایام بارداری و زایمان؛
۴- توقیف کارگر.</p> | } | (۱) ناشی از وضعیت کارگر: |
| <p>۱- تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه در اثر قوه قهریه؛ بیماری؛
۲- تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه بر اساس گزارش بازرس کار.</p> | } | (۲) ناشی از وضعیت کارگاه: |
| <p>۱- مرخصی تحصیلی؛
۲- مرخصی بدون حقوق.</p> | } | (۳) ناشی از توافق کارگر و کارفرما: |

اول) ناشی از وضعیت کارگر: (۱. سربازی؛ ۲. بیماری؛ ۳. ایام بارداری و زایمان؛ ۴. توقیف کارگر)

۱. سربازی؛ افراد ذکور وقتی به سن ۱۸ سال تمام می‌رسند باید به خدمت وظیفه عمومی بروند. طبق نص صریح ماده ۷۵ ق.ک. به کار گماردن افراد زیر ۱۵ سال ممنوع است بنابراین، از سن ۱۵ تا ۱۸ سالگی می‌توانند کار کنند اما بعد از ۱۸ سالگی تکلیف بر کارگر و کارفرما وجود دارد که نسبت به قطع کار و اعزام کارگر به خدمت وظیفه عمومی اقدام نمایند. که در ایام انجام خدمت سربازی:
 - قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می‌آید.
 - حقوق به کارگر پرداخت نمی‌شود.
 - این ایام جزو سنوات خدمت کارگر نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود.
 - کارگر می‌بایست حداکثر ظرف مدت دو ماه خود را به کارفرما معرفی نماید.
 - کارفرما موظف است کارگر را به کار سابق خود بازگرداند و در صورت نبود شغل سابق می‌بایست وی را در کار مشابه به کار گیرد.
- * ایام سربازی کارگر در جبهه‌های جنگ؛ یا حضور داوطلبانه در جبهه‌های جنگ جزو سوابق خدمتی کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود.
- * خدمت سربازی چه در زمان قبل از اشتغال و چه در ایام بعد از اشتغال باشد جزو سوابق خدمت کارگر محسوب می‌شود.

۲. بیماری؛ تا سه روز اول بیماری کارگر از مرخصی استعلاجی استفاده می کند. بحث ما از روز چهارم بیماری است

و منظور بیماری است که بهبود شود نه اینکه منجر به از کارافتادگی گردد. از روز چهارم به بعد بیماری :

- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می آید.
- از طریق سازمان تأمین اجتماعی به کارگر حقوق پرداخت می شود. (پرداختی به کارگر بیمار در ایام تعلیق تحت عنوان غرامت دستمزد و با توجه به مزد وی است) ^(۲۸)
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب می شود.
- کارگر می بایست بعد از بهبودی، در محل کار خود حاضر شود. (تبصره ذیل ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی)

۳. ایام بارداری و زایمان؛ مربوط به کارگران اناث می شود که با توجه به حکم ماده ۷۶ قانون کار از ۳ ماه

مرخصی زایمان قبل و حین و بعد از زایمان برخوردار می باشند. ^(۲۹) در زایمان توأمان ۱۴ روز اضافه می شود.

- استفاده از مرخصی حتی الامکان ۴۵ روز بعد از زایمان می باشد. که در این مدت:
- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می آید.
- حقوق و مزایا از طریق سازمان تأمین اجتماعی به کارگر پرداخت می شود.
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب می شود.
- به محض پایان مرخصی زایمان کارگر می بایست در محل کار خود حاضر شود.

۴. توقیف کارگر؛

(الف) ناشی از شکایت ثالث؛ یا منجر به براءت می شود یا محکومیت، که در مدت توقیف کارگر:

- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می آید.
- حقوق به کارگر پرداخت نمی شود.
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب نمی شود.
- اگر رسیدگی منجر به براءت کارگر شود:
- (الف) کارگر می بایست حداکثر ظرف مدت یک ماه بعد از رفع حالت تعلیق خود را به کارفرما معرفی نماید.
- (ب) کارفرما پس از رفع حالت تعلیق باید کارگر را برای شروع کار بپذیرد.
- اگر رسیدگی منتهی به محکومیت کارگر شود، بازگشت به کار کارگر به اراده کارفرما برمی گردد که می تواند او را بپذیرد یا اخراج نماید؛ زیرا از مصادیق غیبت غیر موجه است.

(ب) ناشی از شکایت کارفرما؛ یا منجر به براءت می شود یا محکومیت، که در مدت توقیف کارگر:

- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می آید.
- کارفرما می بایست حداقل ۵۰٪ حقوق کارگر را به خانواده وی پرداخت نماید.
- اگر رسیدگی منجر به براءت کارگر شود:
- (الف) کارفرما علاوه بر جبران خسارت کارگر باید مابقی حقوق وی را پرداخت نماید.
- (ب) این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب می شود.
- (ج) کارگر می بایست پس از رفع حالت تعلیق، خود را به کارفرما معرفی نماید.
- اگر منتهی به محکومیت شود، باز هم به اراده کارفرما است که می تواند او را اخراج نماید و مبالغ پرداختی را با سایر مطالبات کارگر نظیر سنوات یا حقوق معوقه تهاثر نماید و می تواند او را بپذیرد که در این صورت ایام توقیف جزو سنوات خدمت کارگر نیست.

۲۸. ماده ۲۳ ق.ک: کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

۲۹. با توجه به قانون اصلاح ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوره شیردهی مصوب ۸۶/۴/۶، مدت ۳ ماه مرخصی شیردهی برای مادرانی که کودکان را با شیر مادر تغذیه می کنند نیز اضافه می گردد. که در این مدت قرارداد کار به حالت تعلیق درآمده و حقوق و مزایای مربوط به وسیله سازمان تأمین اجتماعی به کارگران پرداخت می شود.

دوم، ناشی از وضعیت کارگاه: (۱). تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه در اثر قوه قهریه؛ ۲. تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه بر اساس گزارش بازرس کار)

۱. تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه در اثر قوه قهریه؛ (سیل، زلزله، آتش سوزی و...)

- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می‌آید.
- با توجه به حکم مقرر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، حقوق کارگر از طریق سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب می‌شود.
- کارگر می‌بایست حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ رفع حالت تعلیق، خود را به کارفرما معرفی نماید.

۲. تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه بر اساس گزارش بازرس کار؛ (نقص فنی وسایل و یا عدم رعایت بهداشت کار): در واقع بازرس کار در زمره ضابطین دادگستری است بنابراین گزارش وی نیز گزارش ضابط دادگستری می‌باشد.

هرگاه در حین بازرسی، بازرس کار یا بهداشت کار احتمال وقوع حادثه یا ضایعه ای برای کارگر بدهد، در این صورت: اول، بازرس مراتب نقص را کتباً به کارفرما اعلام تا آن را رفع نماید.

دوم، بازرس مجدداً به کارگاه مراجعه می‌کند و اگر کارفرما در مدت تعیین شده نسبت به رفع نقص اقدام نکند، گزارش خود را به رئیس بازرسی کار ارائه می‌دهد و تعطیلی تمام یا قسمتی از کارگاه را درخواست می‌نماید. سوم، رئیس اداره بازرسی کار درخواست تعطیلی یا پلمپ کارگاه را از دادستان محل و یا در محلهایی که دادسرا وجود ندارد از رئیس دادگاه عمومی تقاضا می‌کند.

چهارم، دادستان یا رئیس دادگاه عمومی مکلف است به محض دریافت و بر اساس گزارش بازرس کار قرار تعطیلی کارگاه را صادر و پس از ابلاغ اجرا نماید.

پنجم، اشخاص متضرر از قرار می‌توانند شکایت خود را به مراجع صالحه و بر اساس آیین دادرسی ارائه نمایند. ششم، دادستان یا رئیس دادگاه عمومی مجاز به بازگشایی کارگاه نمی‌باشد، مگر در مواردیکه بازرس کار یا بازرس بهداشت کار و یا کارشناسان رسمی دادگستری مراتب رفع نقص را اعلام نمایند.

هفتم، در ایام تعطیلی تا بازگشایی کارگاه: (قسمتی یا تمام کارگاه)

- قرارداد کار کارگران به حالت تعلیق در می‌آید.
- کارفرما باید حقوق کارگران را پرداخت نماید.
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگران محسوب می‌شود.
- کارگران می‌بایست پس از رفع نقص، در محل کار خود حاضر شوند.

سوم، ناشی از توافق کارگر و کارفرما: (۱. مرخصی تحصیلی؛ ۲. مرخصی بدون حقوق)

۱. مرخصی تحصیلی؛ هر کارگر می‌تواند در طول مدت خدمت خود، از دو سال مرخصی تحصیلی برای

انجام تحصیل منجر به دریافت مدرک تحصیلی رسمی برخوردار شود. این مدت تا دو سال دیگر قابل تمدید می‌باشد. در این ایام:

- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می‌آید.
- حقوق به کارگر پرداخت نمی‌شود.
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب نمی‌شود.
- کارگر می‌بایست حداکثر ظرف مدت یک ماه بعد از خاتمه تحصیل خود را به کارفرما معرفی نماید.
- کارفرما موظف است کارگر را به کار سابق خود بازگرداند و در صورت نبود شغل سابق می‌بایست وی را در کار مشابه به کار گیرد.

۲. مرخصی بدون حقوق؛ هر کارگری در طول مدت اشتغال می‌تواند از دو سال مرخصی بدون حقوق چه بصورت

متوالی و یا متناوب برخوردار گردد. این مدت قابل تمدید نمی‌باشد. (ماده ۱۶ و تبصره آن و ماده ۷۲ ق.ک) در این ایام:

- قرارداد کار کارگر به حالت تعلیق در می‌آید.
- به کارگر حقوق پرداخت نمی‌شود.
- این ایام جزو سنوات خدمت کارگر محسوب نمی‌شود.
- کارگر می‌بایست حداکثر ظرف مدت یک ماه پس از پایان مرخصی بدون حقوق، در محل کار خود حاضر شود.

آیا تعلیق مشمول قراردادهای دائمی است یا شامل قراردادهای موقت و کار معین نیز می‌شود؟ از دیدگاه

قانون کار، امکان تعلیق قراردادهای موقت کار موجود خواهد بود؛ زیرا ماده ۱۴ ق.ک. در تعلیق قرارداد کار عبارت « قرارداد کار» را به نحو مطلق بکار برده و تفکیکی بین قراردادهای دائمی کار و قراردادهای موقت کار به وجود نیاورده و از سویی ماده ۷ ق.ک. نیز قرارداد کار را اعم از قرارداد دائم و قرارداد موقت دانسته است.

* در صدر ماده ۱۸ قانون کار، قانونگذار به عبارت مراجع حل اختلاف اشاره نموده است در حالی که رسالت مراجع حل اختلاف مربوط به تشخیص و حل اختلاف است و نمی‌تواند بازداشت نماید. باید مراجع ذیصلاح قید می‌شد و منظور قانونگذار مراجع صالحه است.

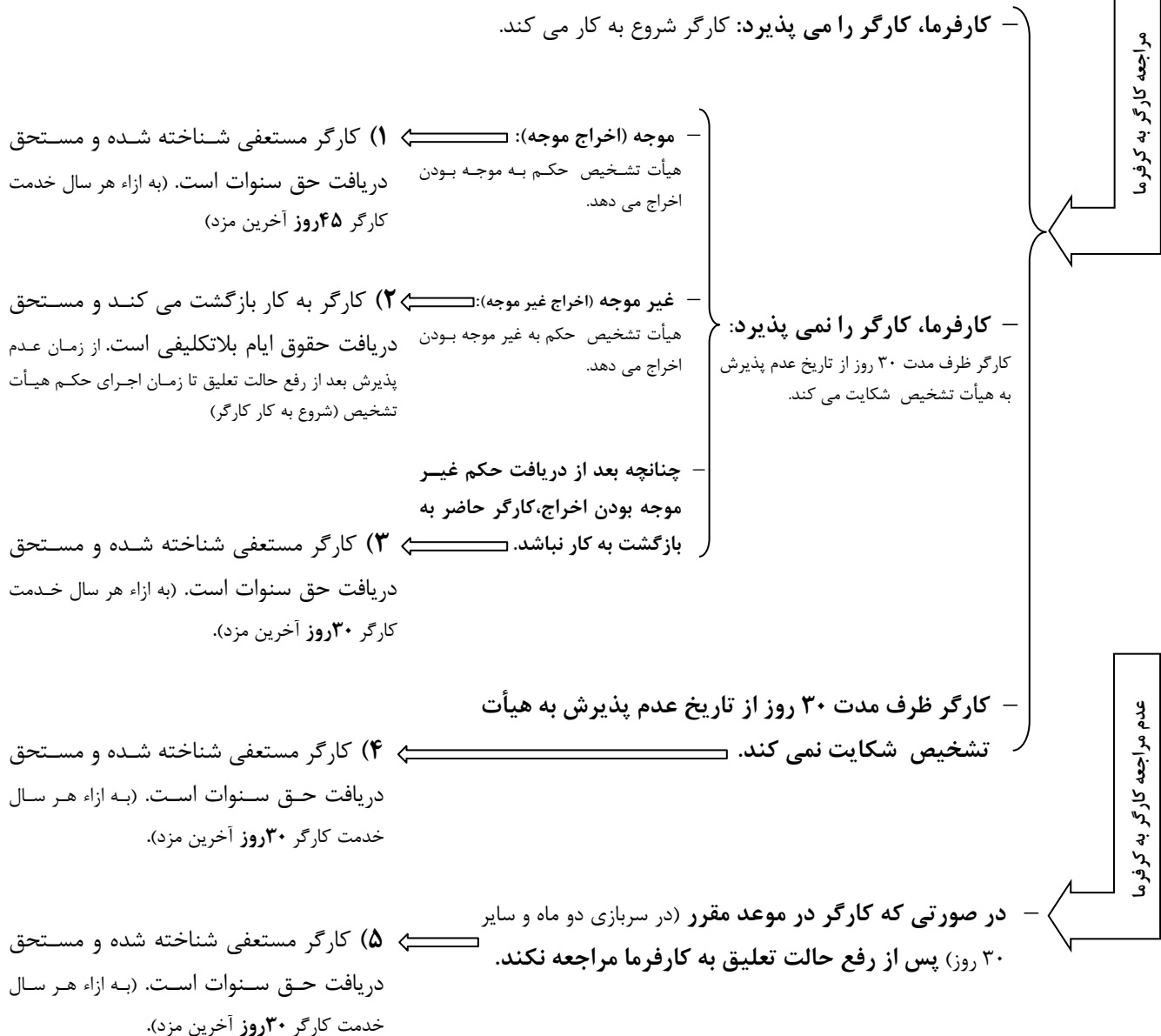
تعلیق در قرارداد کار، دارای سه خصیصه است:

۱. **موقتی بودن:** این که تعلیق باید جنبه موقت داشته باشد.
۲. **احتساب از حیث سوابق:** اصولاً کارگری که در زمان تعلیق حقوق دریافت می‌کند (چه از کارفرما و چه از تأمین اجتماعی) مستحق احتساب سوابق است.
۳. **بازگشت به کار:** این که کارگر بعد از رفع حالت تعلیق می‌تواند به سر کار خود برگردد.

۱۰. بازگشت به کار

بعد از رفع حالت تعلیق در کلیه مواردی که بیان شد، کارگر موظف است ظرف یک ماه و در خدمت وظیفه عمومی استثنائاً دو ماه، خود را به کارفرما معرفی نماید. مهلت مراجعه کارگر به کارگاه بعد از رفع حالت تعلیق: در مورد خدمت نظام؛ حداکثر ظرف دو ماه پس از خاتمه خدمت. مرخصی تحصیلی؛ سی روز بعد از خاتمه تحصیل. مرخصی استعلاجی؛ بلافاصله بعد از پایان مرخصی. تعطیلی کارگاه به علت قوه قهریه؛ سی روز بعد از خاتمه علت فوق.

✓ با عنایت به ماده ۲۰ قانون کار پس از رفع حالت تعلیق، در بازگشت به کار حالت‌های زیر پیش می‌آید: (۳۰)



۳۰. ماده ۲۰ ق.ک: در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه داشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آنها اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازا هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

۱۱. خاتمه قرارداد کار

هر قراردادی بالاخره روزی به پایان می رسد و این یک اصل است. اما خاتمه قرارداد کار تحت تأثیر دو عامل کلی قابل ترسیم است.^(۳۱)

✓ عوامل خاتمه قرارداد کار:

الف) تحت تأثیر عوامل خارج از اراده طرفین:

- ۱- بازنشستگی؛
- ۲- از کارافتادگی؛
- ۳- فوت.

ب) ناشی از اراده طرفین:

- ۱- ناشی از وضعیت قرارداد (قرارداد کار موقت و قرارداد کار معین)؛
- ۲- استعفا؛
- ۳- اخراج؛
- ۴- فسخ قرارداد قبل از موعد.

الف) خاتمه قرارداد کار تحت تأثیر عوامل خارج از اراده طرفین:

۱. بازنشستگی: قوای جسمانی و روحی کارگر بعد از مدتی کار و همچنین با افزایش سن رو به کاهش می رود و این امر خارج از اراده طرفین است.
- ماده ۱۰۳ ق. مدیریت خدمات کشوری، بازنشسته را اینگونه معرفی می کند: حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و ۳۵ سال برای مدارج کارشناسی ارشد و بالاتر...
- در قانون کار به این صراحت نداریم، فقط ماده ۳۱ می گوید: «چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید...» ولی به بحث بازنشستگی در قانون تامین اجتماعی (مواد ۷۶، ۷۹ و ۸۰) پرداخته شده و شرایط بازنشستگی اینگونه بیان شده است:
- 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 شناخته می شود.
- چنانچه کارگری ۳۰ سال سابقه کار داشته باشد، می تواند بازنشسته شد.
- چنانچه کارگر در کارهای سخت و زیان آور دارای ۲۰ سال سابقه خدمت متوالی با پرداخت حق بیمه و یا ۲۵ سال خدمت متناوب با پرداخت حق بیمه باشد، با رعایت شرایط سن ۵۰ سال برای آقایان و ۴۵ سال برای خانم ها بازنشسته شناخته می شود.

۳۱. ماده ۲۱ ق. ک: قرارداد کار به یکی از طریق زیر خاتمه می یابد: الف - فوت کارگر؛ ب - بازنشستگی کارگر؛ ج - از کارافتادگی کلی کارگر؛ د - انقضاء 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 - استعفا کارگر.

تبصره - کارگری که استعفاء می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفا خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفا وی منتفی تلقی می شود و کارگرموظف است رونوشت استعفاء انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

- چنانچه کارگر دارای ۳۵ سال سابقه کار باشد، بدون رعایت شرایط سنی بازنشسته محسوب می‌گردد. (سابقه وقتی مطرح است که حق بیمه پرداخت شده باشد و گرنه سابقه محسوب نمی‌شود). بر اساس ماده ۳۱ قانون کار هر کارگری که بازنشسته شد:

- قرارداد کار وی خاتمه می‌یابد.

- حق سنوات به کارگر بازنشسته پرداخت می‌گردد. (معادل ۳۰ روز آخرین مزد به ازای هر سال خدمت)
- مستمری بازنشستگی از طریق سازمانهای حمایتی (تأمین اجتماعی) پرداخت می‌گردد. (میزان مستمری، متوسط حقوق و مزایای دو سال قبل از بازنشستگی تقسیم بر ۳۰ ضربدر سنوات خدمت است)

۲. از کارافتادگی: یعنی کاهش قدرت کار. بر اساس ماده ۷۰ ق. تأمین اجتماعی از کار افتادگی سه دسته است:

- اگر درجه کاهش قدرت کار بین ۱۰ تا ۳۳ آنرا نقص مقطوع می‌گویند. و او استحقاق دریافت غرامت است (به میزان سی و شش برابر متوسط ۷۲۰ روز آخر خدمت) ولی قرارداد کار وی خاتمه نمی‌یابد.
- چنانچه میزان کاهش قدرت کار بین ۳۳ تا ۶۶ درصد از کار افتاده جزئی شناخته می‌شود. کارگر از کار افتاده جزئی، بعد از پنج سال به کمیسیون پزشکی می‌رود چنانچه از کارافتادگی اش بیشتر شود، از کار افتاده کلی شناخته می‌شود.
- هر گاه درجه کاهش قدرت کار ۶۶ درصد و بیشتر باشد از کار افتاده کلی شناخته می‌شود.

* هر گاه کارگر در اثر حوادث غیر ناشی از کار دچار از کار افتادگی کلی گردد، مستحق دریافت حق سنوات بابت هر سال ۳۰ روز بر اساس آخرین مزد خواهند بود. که با این پرداخت قرارداد کار خاتمه پیدا می‌کند و از این پس پرداخت مستمری بعهد سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. (ماده ۳۱ ق.ک)

* چنانچه از کار افتادگی کلی کارگر ناشی از کار و یا بیماریهای حرفه‌ای باشد، در این صورت کارفرما می‌بایست پس از تأیید مراجع قانونی (پزشک معتمد یا شورای پزشکی سازمان تأمین اجتماعی) به ازای هر سال خدمت کارگر ۲ ماه آخرین مزد را به عنوان حق سنوات خدمت به کارگر پرداخت نماید. پس از آن قرارداد کار خاتمه یافته و پرداخت مستمری به عهده سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. (ماده ۳۲ ق.ک)

۳. فوت: با فوت کارگر قرارداد کار خاتمه می‌یابد. اما نکته ای باید توجه داشته باشیم اینکه چنانچه کارگری در ۱۰ سال آخر عمر خود، حداقل حق بیمه یک سال را پرداخت کرده باشد مشروط بر اینکه سه ماه آن در آخرین سال حیات وی باشد. در این صورت بازماندگان متوفی از مستمری فوت مقرر در قانون تأمین اجتماعی برخوردار می‌گردد. (تصریح ماده ۲۳ ق.ک)

ب) خاتمه قرارداد کار ناشی از اراده طرفین:**۱. ناشی از وضعیت قرارداد (قرارداد کار موقت و قرارداد کار معین):**

به استناد ماده ۲۴ قانون کار، در قراردادهای کار موقت با اتمام مدت کار و قراردادهای کار معین با انجام کار قرارداد خاتمه یافته تلقی شده و به کارگری که یک سال یا بیشتر (چه بصورت متوالی و چه بصورت متناوب) کار کرده باشد، کارگر مستحق دریافت حق سنواتی به ازای هر سال یک ماه آخرین مزد می باشد. این رویه تا سال ۱۳۸۷ مورد عمل مراجع حل اختلاف کار و نیز کارگران و کارفرمایان در هنگام خاتمه قرارداد کار قرار می گرفت. لکن از این سال با توجه به تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷ قانون کار که به موجب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی الحاق گردید، کارگر در هنگام خاتمه قرارداد کار مستحق دریافت حق سنوات به ازای هر ماه کارکرد بر مبنای یک دوازدهم آخرین مزد خواهد بود. به عبارتی دیگر کارگر حتی اگر زیر یک سال کار کرده باشد مستحق دریافت حق سنوات است، درحالیکه قبل از سال ۱۳۸۷ فقط کارگرانی کارکردشان بیش از یک سال بود حق سنوات دریافت می کردند.

۲. استعفا:

هر کارگر می تواند حداقل یک ماه قبل از تاریخ ترک کار استعفای خود را کتباً به کارفرما ارائه دهد. چنانچه کارگر حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ ارائه استعفاء پشیمان شود، کارفرما می بایست نسبت به مسترد نمودن یا استرداد استعفاء اقدام نماید. در صورت استعفاء، کارگر مستعفی علاوه بر دریافت مطالبات خود (حقوق معوقه) به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق، مستحق دریافت حق سنوات بر مبنای آخرین مزد خواهد بود. (تبصره ماده ۲۱ یک ق.ک.)

۳. اخراج: همانطور که قبلاً بیان شد، اخراج یا موجه است و یا غیر موجه که به ترتیب ذیل است:

اخراج موجه: هرگاه کارفرما قصور کارگر را در مراجع صالحه اثبات کند، می تواند کارگر را اخراج نماید، در این صورت کارگر به ازای هر سال خدمت (سابقه کار) مستحق دریافت یک ماه حقوق به عنوان حق سنوات است. **اخراج غیر موجه:** چنانچه کارفرما نتواند تقصیر کارگر را اثبات نماید، در این صورت به حکم مراجع صالحه کار فرما مکلف است کارگر را به کار سابق بازگرداند و حقوق ایام بلا تکلیفی کارگر را تا زمان اشتغال به کار مجدد پرداخت نماید. چنانچه کارگر نخواهد به کار خود بازگردد، در این صورت کارفرما مکلف است علاوه بر پرداخت حقوق ایام بلا تکلیفی، به ازای هر سال خدمت ۴۵ روز مزد به عنوان حق سنوات به کارگر پرداخت کند.

۴. فسخ قرارداد قبل از موعد.

به موجب 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. ماده ۲۵ قانون کار، تبصره ذیل ماده ۲۱ قانون کار که استعفا را خاتمه قرارداد کار دانسته، نقض نموده است، بنابراین استدلال ماده ۲۵ قانون کار صحیح نیست به جهت این که هر دو ماده در بیان خاتمه قرارداد آمده است. البته به موجب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی، بند ح (شرایط و نحوه فسخ قرارداد) به ماده ۱۰ قانون کار الحاق گردید که طبق آن شرایط فسخ را می توان در قرارداد کار لحاظ کرد. در اصل قانونگذار با این بند الحاقی، به نوعی در رفع تعارض بین ماده ۲۵ و ۲۱ کوشیده است.

۱۲. اشکال مختلف مزد

(۱) **حق السعی:** عبارت است از کلیه دریافتی هایی که کارگر به تبع قرارداد کار از قبیل حقوق یا مزد، کمک هزینه عائله مندی، کمک هزینه خواربار، کمک هزینه ایاب و ذهاب، کمک هزینه مسکن، مزایای نقدی و غیرنقدی، پاداش افزایش تولید و نظایر اینها دریافت می نماید.

حق السعی از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده از این رو قانونگذار در قانون کار در سه مورد ارجاع به دریافت حق السعی دارد:

- ۱- چنانچه کارگر با استناد ماده ۲۷ ق.ک اخراج شود و در مراجع حل اختلاف اخراج وی غیرموجه تشخیص داده شود، در این صورت حکم به بازگشت به کار کارگر و دریافت حق السعی ایام بلا تکلیفی صادر می شود.
- ۲- چنانچه کار ارجاعی به کارگر زن باردار موجب به مخاطره افتادن سلامت مادر و جنین شود، در این صورت کارفرما مکلف است بدون کسر حق السعی، کار سبک تری را به کارگر زن باردار ارجاع نماید. (ماده ۷۷ ق.ک)
- ۳- چنانچه کار ارجاعی به کارگر موجب ابتلاء کارگر به بیماری حرفه ای و یا اینکه وی را در معرض ابتلاء بیماری حرفه ای قرار دهد، در این صورت کارفرما می بایست بدون کسر حق السعی کار مناسب تری به کارگر ارجاع دهد. (تبصره ۱ ماده ۹۲ ق.ک)

(۲) **مزد:** عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی که به کارگر پرداخت می شود. مزد ممکن است بصورت نقدی یا غیرنقدی و یا تجمیع آن به کارگر پرداخت شود. (ماده ۳۵ ق.ک)

در نظام حقوقی ما مزد از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده به نحوی که می توان کارگران را بر مبنای دریافت مزد به سه دسته ذیل تقسیم کرد:

- ۱- **کارگران مزد ساعتی:** چنانچه مزد کارگر بر اساس ساعت انجام کار پرداخت شود و یا به عبارت دیگر مزد دارای ارتباط مستقیم با ساعات کار کارگر باشد، در این صورت کارگر مزد ساعتی گویند. مانند مشاغل آموزشی که بر اساس ساعتی که آموزش می دهند به همان میزان هم از مزد بهره مند می شوند.
 - ۲- **کارگران کارمزد:** چنانچه مزد کارگر بر اساس میزان کار انجام شده و یا محصول تولید شده پرداخت شود، در این صورت کارگر کارمزد گویند. مثل سری دوزی های کارگاه های خیاطی.
 - ۳- **کارگران کارمزد ساعتی:** چنانچه مزد کارگر بر اساس انجام کار و یا محصول تولید شده در مدت معین پرداخت شود، در این صورت کارگر کارمزد ساعتی گویند. (۳۲) مثلاً کارگری که در کارگاه کفاشی موظف است مقدار معینی کفش را زیره بزند و باید از ساعت ۷ تا ۲ بعداز ظهر در محل کار حاضر باشد.
- در حالت اخیر پرداخت حداقل حقوق الزامی است.

(۳) **حقوق:** چنانچه مزد کارگر در آخر هر ماه پرداخت شود به مزد مذکور حقوق می گویند.

۳۲. تبصره ۲ ماده ۳۵ ق.ک: ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد، ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۴۳ ق.ک: کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کار مزد آنها در زوهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

۴) **مزد ثابت:** در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به موقع اجرا گذاشته نشده است، مزد ثابت عبارت است از مزد شغل کارگر و مزایای تبعی شغل که کارگر به واسطه آن دریافت می کند. (۳۳)

۵) **مزد مینا:** در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به اجرا گذاشته شده است، مزد مینا عبارت است از مزد گروه یا پایه ای که بر اساس تخصص شغلی کارگر مورد لحاظ قرار گرفته، که کارگر دریافت می کند. * در چه کارگاههایی طرح طبقه بندی مشاغل باید به اجرا گذاشته شود؟ در کارگاههایی که تعداد کارگران در آن از ۵۰ نفر بیشتر باشد. (۳۴) (بر این اساس خیلی از کارفرماها کارها را تقسیم و در کارگاههای کوچک زیر پنجاه نفر انجام می دهند تا از اجرای طرح مزبور طفره روند.)

۶) **مزایای رفاهی:** مزایایی هستند که برای رفاه بیشتر به کارگر پرداخت می شود؛ مثل کمک هزینه مسکن، کمک هزینه خواربار، کمک هزینه عائله مندی. نکته قابل توجه این است که این مزایا جزو حقوق کارگر محسوب نمی شوند بنابراین قابل کسر حقوق تامین اجتماعی (حق بیمه و...) نمی باشند. (۳۵)

۷) **مزایای انگیزشی:** مزایایی هستند که به منظور ایجاد انگیزه بهتر و بیشتر به کارگر پرداخت می شود. مانند مزایای افزایش تولید. (۳۶)

۸) **فوق العاده مأموریت:** هرگاه کارگری برای انجام کار ۵۰ کیلومتر از محل اصلی کارگاه (۳۷) دور شود و یا اینکه مجبور شود یک شب در محل مأموریت اقامت نماید، در این صورت به کارگر فوق العاده مأموریت قابل پرداخت می باشد.

- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل اجرا نشده است میزان فوق العاده مأموریت روزانه به ازای هر روز حداقل یک روز مزد ثابت علاوه بر مزد عادی روزانه خواهد بود.
- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به موقع اجرا درآمده است میزان فوق العاده مأموریت به ازای هر روز حداقل یک روز مزد مینا علاوه بر مزد عادی روزانه خواهد بود.
- کارفرما می بایست وسیله رفت و برگشت کارگر را مهیا کند و یا اینکه هزینه آن را به کارگر پرداخت نماید. (۳۸) پرداخت بیش از مراتب فوق بلامانع است.

۳۳. ماده ۳۶ ق.ک: مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.
تبصره ۱ - در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزاریای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی فوق العاده شغل و غیره.
۳۴. ماده ۴۸ ق.ک: 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 اجراء در آورد.
۳۵. تبصره ۳ ماده ۳۶ ق.ک: مزایای رفاهی انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی شود.
۳۶. ماده ۴۷ ق.ک: به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.
۳۷. کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده وی در آنجا کار می کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافرتی، خدماتی، تجارتي تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها (ماده ۴ ق.ک).
۳۸. ماده ۴۶ ق.ک: به کارگرانی که به موجب قرارداد با موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد مینای روزانه کارگران باشد، همچنین کارفرما مکلف است وسیله و هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.
تبصره - مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور و شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

۱۳. بدهی های کارگر (۳۹)

هر کارگری می تواند به کارفرمای خودش بدهکار گردد. مثلاً در کارگاه موجبات ورود خسارت به کارفرمایش شود که به موجب تقصیر و با حکم دادگاه ملزم به جبران گردد. اما جبران خسارت کارگر با محدودیت مواجه است؛ بدین ترتیب که بیش از یک چهارم حقوق کارگر را نمی توان بصورت ماهانه از وی کسر نمود. در این خصوص قانون کار در ماده ۴۴ می گوید: «چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد...»

اما رعایت اصل یک چهارم کسر از حقوق کارگر استثنائاتی دارد؛ به بیانی دیگر قانونگذار می گوید اگر بدهی کارگر از شش مورد ذیل باشد، کارفرما ملزم به رعایت اصل یک چهارم کسر نمی باشد. (۴۰)

۱- **بدهی کارگر به موجب قانون:** یعنی به موجب قانون کارگر بدهی مالیاتی یا بیمه ای داشته باشد؛ در این صورت کارفرما می تواند تا صد درصد حقوق کارگر را بابت تسویه بدهی وی کسر نماید.

۲- **بدهی کارگر بابت دریافت مساعده از کارفرما:** چنانچه کارگر از کارفرما مساعده حقوق دریافت نموده باشد، کارفرما می تواند تا صد درصد حقوق کارگر را بابت تسویه بدهی وی کسر نماید.

۳- **بدهی کارگر بابت اشتباه محاسبه:** چنانچه کارفرما مزد یا حقوق پرداختی به کارگر را اشتباه محاسبه نموده و بیشتر به کارگر پرداخت باشد، در این صورت کارفرما می تواند تا صد درصد حقوق کارگر را بابت تسویه بدهی وی کسر نماید.

۴- **بدهی کارگر بابت اقساط وام:** چنانچه کارگر بابت دریافت وام اقساط معوقه داشته باشد؛ در این صورت کارفرما می تواند تا صد درصد حقوق کارگر را بابت تسویه بدهی وی کسر نماید.

۵- **بدهی کارگر بابت خرید کالا:** چنانچه کارگر از شرکت تعاونی کارگاه یا کارخانه کالا خریداری نموده و از این بابت بدهکار باشد، کارفرما می تواند برای تسویه بدهی کارگر تا صد درصد حقوق وی را کسر نماید.

۶- **بدهی کارگر بابت اجاره منزل سازمانی:** چنانچه کارفرما در منزل سازمانی سکونت داشته و بابت اجاره آن به کارفرما بدهکار باشد، در این صورت نیز کارفرما می تواند تا استهلاك کامل بدهی کارگر صد درصد حقوق وی را کسر نماید.

۳۹. ماده ۴۴ ق.ک: چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد. تبصره - نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

۴۰. ماده ۴۵ ق.ک: کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین می گردد.

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بندج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

۱۴. تعطیلات کارگر^(۴۱)

در نظام حقوق کار ما تعطیلات کارگر به سه دسته تقسیم می شود:

- ۱- تعطیلی جمعه: طبق قانون کار هر کارگری که در هفته ۶ روز کار می کند از یک روز تعطیلی اجباری (روز جمعه) برخوردار است.
- ۲- تعطیلات رسمی: تعطیلاتی که در تقویم ذکر گردیده است جزو تعطیلات کارگر محسوب می شود.
- ۳- تعطیلی روز کارگر: ۱۱ اردیبهشت هر سال به عنوان روز کارگر نامیده شده و جزو تعطیلی کارگر است.^(۴۲)

در ایام فوق الذکر کارگر کار نمی کند ولی از مزد یا حقوق بهره مند است.

✓ جمعه کاری:

در نظام حقوق کار، موضوعی به نام جمعه کاری وجود دارد که در آن برخی از مشاغل مجبور به خدمات رسانی در روز جمعه هستند؛ مثل مترو، اتوبوسرانی و... . برخی از مشاغل خصوصی نیز وجود که در روز جمعه مجبور به کار هستند؛ مثل نانوایی هایی و... .

قانونگذار در خصوص جمعه کاری چهار شرط بیان نموده است:

- ۱- تعطیل نمودن اجباری کار یک روز در هفته به جای روز جمعه؛
- ۲- ثابت و مستمر بودن روز جایگزین جمعه؛
- ۳- کارگر به ازای کار در روز جمعه مستحق دریافت فوق العاده جمعه کاری می باشد؛
- ۴- فوق العاده جمعه کاری معادل ۴۰٪ مزد عادی روزانه می باشد. یعنی اگر یک کارگر روزانه ۱۰۰۰۰۰ ریال دریافت می کند در جمعه کاری مزدش ۱۴۰۰۰۰ ریال می باشد.^(۴۳)

۴۱. ماده ۶۲ ق.ک: روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

۴۲. ماده ۶۳ ق.ک: علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

۴۳. تبصره ۱ ماده ۶۲ ق.ک: ... کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد .

تبصره ۲ - در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود .

تبصره ۳ - کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

۱۵. مرخصی های کارگر

- ۱- **مرخصی استحقاقی (سالیانه):** بر اساس احکامی که در قانون کار آمده است:
 - هر کارگر به ازای یک سال خدمت مستحق استفاده از یک ماه مرخصی استحقاقی با دریافت مزد با احتساب چهارجمعه خواهد بود.^(۴۴)
 - هر کارگر فقط مجاز است ۹ روز از مرخصی سالیانه خود را ذخیره نماید.^(۴۵)
 - در کارهای سخت و زیان آور مدت مرخصی استحقاقی کارگر پنج هفته می باشد که حتی الامکان می بایست در دو نوبت در پایان هر شش ماه مورد استفاده قرار گیرد.^(۴۶)
 - در کارهایی که فرایند تولید به صورت زنجیره ای باشد، در این صورت جدول چگونگی از مرخصی استحقاقی با توافق کارفرما و کارگران تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کارگاه یا انجمن صنفی کارگران و یا نمایندگان کارگران برای اجرا به کارگران ابلاغ می شود.^(۴۷)
- ۲- **مرخصی حج:** هر کارگر در طول مدت خدمت خود می تواند برای یکبار به منظور انجام فریضه حج واجب از یکماه مرخصی حج برخوردار گردد.^(۴۸) چنانچه کارگر دارای ذخیره مرخصی استحقاقی باشد، مرخصی حج از آن کسر و در صورت نبود ذخیره مرخصی استحقاقی، مرخصی به عنوان مرخصی بدون حقوق قلمداد می گردد. نکته قابل توجه اینکه در مرخصی حج موافقت یا عدم موافقت کارفرما مورد لحاظ واقع نگردیده است.
- ۳- **مرخصی ارفاقی:** مدت مرخصی ارفاقی ۳ روز است که بدون کسر از مرخصی استحقاقی در موارد ذیل بدون قید زمانی و سقف به کارگر اعطاء می گردد.^(۴۹)
 - در زمان ازدواج دائم با رعایت تعدد؛
 - در صورت فوت پدر، مادر، فرزند یا فرزندان و همسر یا همسران.
- ۴- **مرخصی تحصیلی:** هر کارگر می تواند در طول مدت خدمت خود، از دو سال مرخصی تحصیلی برای انجام تحصیل منجر به دریافت مدرک تحصیلی رسمی برخوردار شود. این مدت تا دو سال دیگر قابل تمدید می باشد. (م.۱۶.ق.ک)

۴۴. ماده ۶۴ ق.ک: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

۴۵. ماده ۶۶ ق.ک: کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

۴۶. ماده ۶۵ ق.ک: مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

۴۷. تبصره ذیل ماده ۶۹ ق.ک: در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

۴۸. ماده ۶۷ ق.ک: هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یکماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

۴۹. ماده ۷۳ ق.ک: کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف - ازدواج دائم، ب - فوت همسر، پدر مادر و فرزندان.

- ۵- **مرخصی بدون حقوق:** هر کارگری در طول مدت اشتغال می‌تواند از دو سال مرخصی بدون حقوق چه بصورت متوالی و یا متناوب برخوردار گردد. این مدت قابل تمدید نمی‌باشد. (ماده ۷۲ ق.ک.)
- ۶- **مرخصی ساعتی:** چنانچه کارگری در طول ایام هفته از مرخصی کمتر از یک روز استفاده نماید به آن مرخصی ساعتی می‌گوییم. مدت مرخصی ساعتی از مرخصی استحقاقی کسر می‌گردد. (۵۰)
- ۷- **مرخصی استعلاجی:** همانطور که قبلاً بیان گردید میزان مرخصی استعلاجی حداکثر سه روز می‌باشد که این سه روز برای هر بار بیماری از میزان مرخصی استحقاقی کارگر کسر نمی‌گردد. چنانچه مدت مرخصی استعلاجی از سه روز بیشتر شود در قالب غرامت از دستمزد در قانون تأمین اجتماعی مورد عمل قرار می‌گیرد. (۵۱)
- ۸- **مرخصی زایمان:** این نوع مرخصی مربوط به کارگران اناث می‌شود که با توجه به حکم ماده ۷۶ قانون کار از ۳ ماه مرخصی زایمان قبل و حین و بعد از زایمان برخوردار می‌باشند. در زایمان توأمان ۱۴ روز اضافه می‌شود. استفاده از این مرخصی حتی الامکان ۴۵ روز بعد از زایمان می‌باشد. با توجه به قانون اصلاح ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوره شیردهی مصوب ۸۶/۴/۶، مدت ۳ ماه مرخصی شیردهی برای مادرانی که کودکان را با شیر مادر تغذیه می‌کنند نیز اضافه می‌گردد.

۵۰. ماده ۷۰ ق.ک: مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

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

۱۶. ساعات کار کارگر

در این بحث می‌خواهیم ببینیم یک کارگر در طول یک روز باید چند ساعت کار کند و در طول هفته این کار به چه میزان است. ساعات کار کارگر بر اساس قانون کار به شرح ذیل است:

(۱) هر کارگری می‌بایست روزانه ۸ ساعت و در هفته نبایستی بیش از ۴۴ ساعت کار کند. (ماده ۵۱.ق.ک)

$$\text{هفت ساعت و بیست دقیقه } 7/20 \Rightarrow \text{روزانه هفت ساعت و سی و صدم ساعت } 7.33 = 44/6 \Rightarrow \text{۴۴ ساعت در هفته}$$

* با توجه به اینکه ساعات کار روزانه عددی رند نمی‌باشد معمولاً ساعات کار کارگر را به گونه‌ای تنظیم می‌کنند که در پنج روز هفته ۸ ساعت و در روز ششم (پنج‌شنبه) ۴ ساعت کار کند. (تبصره ۱ ماده ۵۱.ق.ک)

مسئله: کارگری روزانه ۱۴۶۶۰ ریال حقوق می‌گیرد مطلوب است محاسبه نماید مزد یک ساعت کارگر را؟

$$\text{مزد یک ساعت کارگر } 2000 = 14660 / 7.33$$

(۲) در کارهای سخت و زیان‌آور هر کارگری می‌بایست روزانه ۶ ساعت و در هفته نبایستی بیش از ۳۶ ساعت کار کند. (ماده ۵۲.ق.ک)

(۳) در کارهایی که تعطیل بردار نیست مانند شغل‌های نگهداری چنانچه کارگر بیشتر از ۸ ساعت در روز کار کند منعی متصور نمی‌باشد مشروط بر اینکه میزان کار کارگر در یک ماه و یا به عبارتی در چهار هفته متوالی بیشتر از ۱۷۶ ساعت نگردد.

(۴) مطابق قانون کار ساعات انجام فرائض دینی جزء ساعات کار کارگر محسوب نمی‌گردد. صرفاً در ماه مبارک رمضان ساعاتی که صرف انجام فریضه دینی نماز و خوردن افطاری و سحری می‌شود جزء ساعات کار کارگر می‌باشد. (ماده ۱۵۰.ق.ک)

(۵) مدت زمانی که کارگر صرف رفت و آمد از منزل به کارگاه و یا از کارگاه به منزل می‌نماید جزء کار کارگر محسوب نمی‌شود. ساعت کار کارگر از بدو ورود وی به کارگاه محاسبه و به محض خروج از کارگاه بجز در موارد مأموریت خاتمه می‌یابد.

(۶) ساعات کار کارگر در یک ماه (۳۰ روز) ۱۹۰ ساعت تعیین می‌گردد. لازم به توضیح است این زمان بدون احتساب تعطیلی مربوط به جمعه‌ها می‌باشد. در اینجا باید متذکر شد که هر کارگر در ماه صرف نظر از ساعات کارکرد خود ماهیانه حقوق ۲۲۰ ساعت را دریافت می‌کند.

* یعنی ۱۹۰ ساعت بعلاوه چهار جمعه (۳۰) $\cong 29.32 = 4 \times 7.33$ که می‌شود ۲۲۰ ساعت

مسئله: چنانچه کارگری ۴۴۰۰۰۰۰ ریال حقوق دریافت کند مطلوب است محاسبه نماید مزد یک ساعت و یک روز کارگر را؟

$$\text{مزد یک ساعت کارگر } 2000 = 4400000 / 220$$

$$\text{مزد یک روزانه کارگر } 14660 = 2000 \times 7.33$$

۱۷. اضافه کاری کارگر

ساعات انجام کاری که با توافق کارگر و کارفرما علاوه بر ساعات کار الزامی صورت می گیرد، اضافه کاری می باشد. هیچ کارفرمایی نمی تواند کارگران خود را ملزم به انجام اضافه کاری نماید.

شرایط حاکم بر اضافه کاری از قرار ذیل است:

(۱) اضافه کاری در شرایط عادی با توافق کارگر و کارفرما و حداکثر به میزان ۴ ساعت در روز امکان پذیر می باشد. (تبصره ذیل ماده ۵۹ ق.ک.)

(۲) کارگری که مبادرت به انجام اضافه کاری می نماید به ازای هرساعت اضافه کاری مستحق دریافت فوق العاده ای معادل ۴۰٪ مزد عادی ساعتی خواهد بود. (بند ب ماده ۵۹ ق.ک.)

(۳) در کارهای سخت و زیان آور انجام اضافه کاری ممنوع می باشد. (ماده ۶۱ ق.ک.)

(۴) در شرایط اضطراری انجام اضافه کاری حداکثر به میزان ۸ ساعت در روز امکان پذیر می باشد. شرایط اضطراری به شرح ذیل قابل احصاء می باشد: (ماده ۶۰ ق.ک.)

الف) هرگاه کارگاه در اثر قوه قهریه تخریب شده باشد و یا اینکه کارگر نتواند به ایفای تکالیف در کارگاه اقدام نماید به جهت تسریع در اعاده فعالیت کارگاه به وضع سابق.

ب) در صورتی که وقوع حادثه ای پیش بینی شود، به منظور ترمیم خسارت ناشی از حادثه کارگر می بایست اضافه کاری نماید.

(۵) در خصوص تشخیص حالت فورس مازور یا اضطراری، کارفرما می بایست حداکثر تا ۴۸ ساعت قبل از شروع اضافه کاری مراتب را به اداره کار محل اعلام نماید تا موضوع لزوم اضافه کاری به تأیید آن مرجع برسد. در صورت عدم تأیید اداره کار و انجام اضافه کاری کارفرما مکلف به پرداخت غرامت به کارگر می باشد. (ماده ۶۰ ق.ک.)

* مراجع حل اختلاف کار، مرجع تأیید خسارت می باشد و تعیین میزان خسارت در دادگاه حقوقی انجام می گردد.

مسئله: کارگری ماهیانه ۴۴۰۰۰۰۰ ریال حقوق دریافت می کند اگر این کارگر در ماه گذشته ۶۰ ساعت اضافه کاری کرده باشد مطلوب است محاسبه نمایید مزد اضافه کاری که به وی قابل پرداخت است؟

$$\text{مزد یک ساعت کارگر} = 4400000 / 220 = 20000$$

$$\text{فوق العاده اضافه کاری یک ساعت} = 20000 \times 40\% = 8000$$

$$\text{مزد ساعتی کارگر با احتساب فوق العاده اضافه کاری} = 20000 + 8000 = 28000$$

$$\text{مزد ۶۰ ساعت اضافه کاری کارگر} = 28000 \times 60 = 1680000$$

۱۸. صور مختلف کار بر اساس ساعات کار

یک تقسیم بندی در حقوق کار صورت گرفته که می توان گفت صور مختلف کار بر اساس ساعات کار است که عبارتند از: ۱. روز کار، ۲. شب کار، ۳. کار متناوب، ۴. کار نوبتی، ۵. کار مختلط.

۱) **روز کار:** کارگران روز کار به دو دسته تقسیم می شوند؛ صبح کار و عصر کار. اگر ساعت کار کارگر از ساعت ۶ صبح تا ۱۴ باشد، کارگر را صبح کار می گویند. و اگر ساعت کار کارگر از ساعت ۱۴ صبح تا ۲۲ باشد، کارگر را عصر کار می گویند. بنابراین کارگرانی که ساعت کار آنان از ۶ صبح تا ۲۲ شب می باشد، کارگران روز کار نامیده می شوند. (ماده ۵۳ ق.ک.)

۲) **شب کار:** به کارگرانی که ساعات کار آنان از ساعت ۲۲ شب آغاز و در ۶ صبح روز بعد خاتمه یابد، کارگران شب کار گویند. (ماده ۵۳ ق.ک.)

۳) **کار متناوب:** به کاری گفته می شود که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی گردد بلکه در ساعاتی معینی از شبانه روز بطور متناوب انجام می شود. (ماده ۵۴ ق.ک.)

۴) **کار نوبتی (نوبتکاری):** به کارهایی گفته می شود که در طول ماه گردش داشته باشد به نحوی که در نوبت های صبح، عصر و یا شب کارگر کار انجام می دهد. (ماده ۵۵ ق.ک.)

۵) **کار مختلط:** چنانچه بخشی از ساعات کار در روز و قسمتی در شب واقع شود این نوع کار را کار مختلط می گویند. (ماده ۵۳ ق.ک.)

نکته: در کارهای متناوب کارگر از فاصله ای به نام فاصله تناوب استفاده می کند. فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در این نوع کار، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز اضافه کاری نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

✓ فوق العاده قابل پرداخت به کارگران با احتساب صور مختلف ساعات کار:

- ۱- در روز کاری هیچ فوق العاده ای به کارگر قابل پرداخت نیست.
- ۲- در شب کاری ۳۵٪ مزد عادی به عنوان فوق العاده شب کاری به کارگر قابل پرداخت است.
- ۳- در کارهای مختلط آن بخش از ساعات انجام کار که در شب صورت می گیرد فوق العاده معادل ۳۵٪ مزد عادی قابل پرداخت است.
- ۴- در کارهای متناوب ۳۵٪ علاوه بر مزد عادی به کارگر قابل پرداخت می باشد.
- ۵- در کارهای نوبتی میزان فوق العاده قابل پرداخت به کارگر با توجه به نوع کار در جدول ذیل قابل پرداخت می باشد.

صبح کار ۶-۱۴	عصر کار ۱۴-۲۲	شب کار ۲۲-۶ روز بعد	فوق العاده قابل پرداخت
روز ۳۰	-	-	-
روز ۱۵	روز ۱۵	-	۱۰٪ مزد عادی
روز ۱۰	روز ۱۰	روز ۱۰	۱۵٪ مزد عادی
روز ۱۵	-	روز ۱۵	۲۲.۵٪ مزد عادی
-	روز ۱۵	روز ۱۵	۲۲.۵٪ مزد عادی
-	-	روز ۳۰	۳۵٪ مزد عادی

۱۹. شرایط کار نوجوانان (۵۲)

با توجه به اهمیت حفظ نیروی انسانی به عنوان سرمایه کارآمد، قانونگذار در مقوله حقوق کار شرایطی در خصوص نحوه کارکردن کارگران نوجوان قائل شده است. با توجه به حکم مقرر در قانون کار کارگرانی که بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن دارند کارگر نوجوان نامیده می شوند.

در خصوص نحوه کارکردن نوجوانان رعایت شرایط ذیل الزامی است:

- ۱) ساعات کار کارگران نوجوان روزانه نیم ساعت کمتر از سایر کارگران بوده و کارگر نوجوان در هفته نبایستی بیش از ۴۱ ساعت کار کند.
- ۲) انجام شب کاری و اضافه کاری برای کارگران نوجوان ممنوع است.
- ۳) با عنایت به آیین نامه های مقرر در قانون کار بخصوص آیین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان مصوب ۱۳۷۰، حمل بار بیش از حد متعارف برای کارگر نوجوان دختر ۱۰ کیلو و پسر ۲۰ کیلو ممنوع است.
- ۴) انجام کارهایی که به سلامت روح و جسم کارگر نوجوان لطمه وارد سازد برای این کارگران ممنوع است.
- ۵) انجام یا ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران نوجوان ممنوع است.
- ۶) کارفرمایان مکلف هستند قبل از بکارگیری کارگران نوجوان نسبت به انجام معاینات پزشکی و انجام آزمایشات مربوطه نسبت به کارگران نوجوان اقدام نمایند و هر ساله نسبت به تمدید این گونه اقدامات پزشکی عمل نمایند.

مسئله: کارگر شانزده ساله ای در ۶ ماه اول سال ۱۳۹۱ هرشب را شب کاری کرده است، مطلوب است محاسبه میزان فوق العاده شغلی قابل پرداخت به وی؟
با استناد به حکم مقرر در قانون کار که شب کاری را برای کارگر نوجوان ممنوع کرده است، کارکردن کارگر نوجوان در شب منطبق با قانون نمی باشد. و کارفرما موظف است علاوه بر پرداخت ۳۵٪ فوق العاده شب کاری خسارت نیز به کارگر نوجوان پرداخت نماید. تعیین میزان خسارت با دادگاه است.

۵۲. ماده ۷۹ - به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰ - کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱ - آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲ - ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاد از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳ - ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴ - در مشاغل و کارهایی که بعلت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۲۰. شرایط کار زنان (۵۳)

- با توجه به اهمیتی که قانون اساسی ج.ا.ا. برای حفظ و تحکیم خانواده و قداست آن و خانمها قائل شده؛ از اینرو قانونگذار در مقوله حقوق کار شرایط خاصی را در خصوص نحوه کارکردن کارگران زن قائل شده است.
- ۱) با توجه به آیین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان مصوب ۱۳۷۰، حمل بار بیش از ۲۰ کیلو برای کارگران زن ممنوع است.
 - ۲) انجام یا ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران زن ممنوع است.
 - ۳) چنانچه انجام کاری برای کارگر زن از موجبات به مخاطره افتادن سلامت مادر و جنین باشد، کارفرما می بایست بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به این قبیل کارگران ارجاع دهد.
 - ۴) کارگران زنی که فرزندان آنان از شیر مادر تغذیه می کنند به ازای هر سه ساعت کار از نیم ساعت مرخصی حق شیر بدون کسر از مرخصی استحقاقی برخوردار می شوند.
 - ۵) به موجب قانون کار و حکم مقرر در ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوره شیردهی مصوب ۱۳۶۴/۴/۶، کارگران زن از مرخصی زایمان و شیردهی تا سقف شش ماه علاوه بر انواع مرخصی های مقرر بدون کسر از مرخصی استحقاقی با احتساب سوابق و دریافت مزد برخوردار می باشند.
 - ۶) در کارگاههایی که تعداد کارگران زن قابل توجه باشد کارفرمایان می بایست با توجه به وضعیت کودکان این دسته از کارگران حسب مورد نسبت به تأمین مهد کودک و شیرخوارگاه و آمادگی برای نگهداری از فرزندان کارگران زن اقدام نمایند.

۵۳. ماده ۷۵ - انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورایی عالی کار به تصویب وزیر کار و اموراجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶ - مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱ - پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

تبصره ۲ - حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷ - در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردارخطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸ - در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک که پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.

تبصره - آئین نامه اجرایی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و اموراجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

۲۱. بازرسی در حقوق کار

بازرسی یکی از مباحث مهم حقوق کار است. در تمام نظامهای حقوق کار بازرسی صورت می گیرد. به این علت که ببیند قانون تا چه حد به اهداف مقرر خود رسیده است. بر این اساس در قانون کار نهادی به نام بازرسی کار ایجاد شده است. بازرسی در حقوق کار در سه بخش قابل بررسی است:

(۱) **نظارت حقوقی:** در این نوع نظارت، بازرس کار وظیفه دارد بر چگونگی اجرای احکام قانون کار در کارگاهها نظارت داشته باشد. یعنی اینکه بازرس کار بررسی می کند که آیا قانون کار در ارتباط با قرارداد کار، مزد، مرخصی، تعطیلات، ساعات کار و شرایط کار زنان و نوجوانان و... بوسیله کارفرما رعایت شده است یا نه. (دقتش ماده ۸ قانون کار است)

(۲) **نظارت فنی:** در نظارت فنی، بازرس کار وظیفه دارد بر رعایت نکات فنی و ایمنی در کارگاهها نظارت داشته باشد. یعنی اینکه بازرس کار ببیند نکاتی که مربوط به امور فنی و ایمنی است مورد رعایت کارگر و کارفرما قرار گرفته و کارگاه از لحاظ ایمنی برای انجام کار مهیا است. مثلاً کارگران از کلاه ایمنی استفاده می کنند یا نه. مقررات این نوع نظارت عموماً به مصوبات شورایی عالی حفاظت فنی برمی گردد.

(۳) **نظارت بهداشتی:** در این نوع نظارت، بازرسان بهداشت کار بر رعایت نکات بهداشتی مربوط به کارگاه، کارگر و محصولات یا مواد تولید شده نظارت دارند. در اینجا نشان می دهد که در مقوله حقوق کار علاوه بر وزارت تعاون و کار و رفاه اجتماعی که بازرسی کار را بعهده دارد، وزارت بهداشت و علوم نیز وارد می شود تا امر بهداشت در محیط کار و محصولات تولیدی را مورد بازرسی قرار دهد.

✓ **وظایف بازرسان کار:** قانونگذار وظایف و اهداف بسیار مهم و گسترده ای را برای بازرسی کار مورد توجه قرار داده که در اینجا به نکات ذیل اشاره می شود.

- (۱) آموزش کارگران و کارفرمایان در ارتباط با مسائل ایمنی و حفاظت فنی.
- (۲) بررسی مشکلات اجرائی قوانین و مقررات مربوط به حقوق کار و ارائه نظرات خود مبنی بر رفع اشکالات.
- (۳) بررسی حوادث ناشی از کار و ارائه روشهای پیش گیرانه به منظور کاهش صدمات.
- (۴) انجام اموری که از طریق مراجع حل اختلاف کار به منظور بررسی و اعلام صحت موضوعات ارجاع می گردد و ارائه گزارش به مراجع مربوطه.

✓ **نحوه انجام بازرسی کار:** بازرسی کار در کارگاهها به صورت ذیل انجام می پذیرد:

- (۱) بازرسان کار هر وقت و هر زمان در شبانه روز می توانند کارگاه را مورد بازرسی قرار دهند.
- (۲) بازرسان کار در حین بازرسی حق دارند از مدارک و مستندات کپی تهیه نمایند و از محصولات تولید شده نمونه برداری نمایند.

- ۳) بازرسان کار به عنوان ضابط دادگستری محسوب و گزارشات آنان اعتبار گزارش ضابط دادگستری را دارد.
- ۴) گزارشات بازرسی کار به جهت اعتبار ضابط دادگستری بودن غیر قابل اعتراض است.
- ۵) چنانچه کارفرمایان و یا نمایندگان آنان مانع از ورود بازرسین کار به کارگاهها شوند در بار اول به جریمه از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر محکوم می شوند و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.
- ۶) در صورت وجود نقص در کارگاهها و اعلام آن بوسیله بازرس کار کارفرما مکلف است فوراً نسبت به رفع نقص اقدام نمایند. در غیر این صورت دادستان و در محلهایی که دادرسی وجود ندارد رئیس دادگاه عمومی فوراً نسبت به صدور قرار تعطیل کارگاه اقدام نماید.

✓ **محدودیت های ناظر بر انجام وظیفه بازرسان کار:** در قانون کار محدودیتهایی برای بازرس کار در نظر گرفته شده که عبارتند از:

- ۱) بازرسان کار در کارگاههایی که خود یا خویشاوندان نسبی تا طبقه سوم و خویشاوندان سببی تا درجه اول ذینفع هستند، حق بازرسی ندارند.
- ۲) بازرسان کار نمی توانند در پرونده هایی که در مراجع حل اختلاف نسبت به آنان اظهار نظر نموده اند، بازرسی نمایند.
- ۳) بازرسان کار حق ندارند اسرار و اطلاعاتی که در زمان بازرسی کسب نموده اند، مانند اسامی کسانی که به آنها اطلاع داده اند، چه در دوره اشتغال و چه در زمان بازنشستگی افشاء نمایند.

* مواد قانونی بحث بازرسی: مواد ۹۶، ۹۸، ۹۹، ۱۰۱ و تبصره ۲ آن، ۱۰۲، ۱۰۳، ۱۰۴ و ۱۷۹ قانون کار.

* مواد ۸۵ تا ۹۵ قانون کار مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار مطالعه شود.

۲۲. حل اختلاف در حقوق کار

بروز اختلاف در طرفین قرارداد کار ممکن است اختلاف فردی یا دسته جمعی باشد. اختلافات فردی، موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار ناظر به اختلافات حقوقی است. و اختلافات دسته جمعی موضوع ماده ۱۴۲ ق.ک و دیگر مواد فصل هفتم این قانون که بیشتر آنها ناشی از مسایل صنفی و اقتصادی طرفین می باشد. در ارتباط با حل اختلاف کارگر و کارفرما روشهایی به قرار ذیل مورد توجه است:

(۱) **حل اختلاف به روش صنفی یا شغلی:** یعنی سازش از طریق مذاکره مستقیم بین کارگر و کارفرما؛ در این روش کارگر و کارفرما اختلاف حادث شده را با مراجعه به شخص مورد توافق از طریق حل و فصل مسالمت آمیز (کدخدامنشی) حل می کنند.

(۲) **حل اختلاف به روش شبه قضایی:** حل اختلاف از روش دادرسی است. در حوزه حقوق کار مراجع حل اختلاف، مراجع شبه قضایی خاص هستند. در این روش دو مرحله وجود دارد:

- مرحله اول (بدوی) هیأت تشخیص؛
- مرحله دوم (تجدید نظر) هیأت حل اختلاف؛
- مرحله سوم هم هست که مرحله فرجامی است که مرجع آن دیوان عدالت اداری است.

✓ **هیأت های تشخیص دارای سه عضو متشکل از:**

۱. یک نفر نماینده کارگر ۲. یک نفر نماینده کارفرما ۳. یک نفر نماینده اداره کار.
- رسیدگی در هیأت تشخیص مستلزم ارائه شکوائیه از سوی کارگر می باشد. بر اساس آیین نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ ق.ک. مصوب ۸۰/۱۰/۳ رعایت امور ذیل در رسیدگی این مرجع الزامی است:
- (۱) جلسات هیأت تشخیص می بایست با حضور هر سه عضو تشکیل گردد.
 - (۲) ریاست جلسه بر عهده نماینده اداره کار می باشد.
 - (۳) اتخاذ تصمیم در هیأت های تشخیص بر اساس رأی اکثریت یا اتفاق آراء انجام می گیرد.
 - (۴) در جلسه اول رسیدگی اگر سه عضو حضور نداشته باشند جلسه تجدید و در جلسه بعدی با حضور دو عضو از سه عضو رسمیت یافته و رسیدگی انجام می شود.
 - (۵) چنانچه در جلسه اول رسیدگی کارگر حضور نداشته باشد جلسه تجدید می گردد. در جلسه دوم حضور هر یک از طرفین مانع رسیدگی و صدور رأی نخواهد شد.
 - (۶) در صورت صلاحدید هیأت پرونده برای انجام تحقیقات بیشتر به بازرسی کار ارجاع می گردد.
 - (۷) طرفین از آرای صادره از هیأت تشخیص می توانند ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ به مرجع تجدیدنظر (هیأت حل اختلاف) اعتراض نمایند.

(۸) در هیأت های تشخیص هیچ ظرف زمانی برای رسیدگی وجود ندارد و امکان دارد رسیدگی در جلسات متعدد تجدید شده و صدور رأی ماهها طول بکشد.

✓ **هیأت های حل اختلاف دارای نه عضو متشکل از:**

۱. سه نفر نماینده کارگران ۲. سه نفر نماینده کارفرمایان ۳. سه نفر نمایندگان دولت: رئیس دادگستری محل یا نماینده وی، فرماندار یا نماینده وی، مدیر کل تعاون و کار و رفاه اجتماعی یا نماینده وی.

هیأت های حل اختلاف مرجع تجدید نظر نسبت به آرای صادره از هیأت های تشخیص بوده و در رسیدگی خود با توجه به آیین نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ ق.ک. مصوب ۱۳/۱۰/۸۰ نسبت به رعایت امور ذیل اقدام نمایند:

- ۱) جلسات هیأت حل اختلاف با حضور هفت عضو از نه عضو رسمیت پیدا می کند.
- ۲) چنانچه جلسه با حضور هفت عضو تشکیل گردد در این صورت آراء بایستی با رأی اکثریت چهار عضو و چنانچه با نه عضو تشکیل گردد با رأی اکثریت پنج عضو صادر می گردد.
- ۳) چنانچه در وضعیت آراء تساوی ایجاد شود در این صورت رأی آن طرفی که نماینده وزارت کار در آن حضور دارد مبنی عمل خواهد بود.
- ۴) هیأت های حل اختلاف بنا به تشخیص خود می توانند پرونده را جهت انجام تحقیقات بیشتر به واحد بازرسی کار ارجاع دهند.
- ۵) هیأت های حل اختلاف می بایست ظرف مدت یک ماه نسبت به صدور رأی اقدام نمایند.
- ۶) آرای صادره هیأت های حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا می باشد.
- ۷) مرجع اجرای آرای قطعی هیأت های حل اختلاف، اجرای احکام دادگستری می باشد.

✓ مرجع فرجامی (دیوان عدالت اداری):

در قانون کار هیچ گونه اشاره ای به صلاحیت دیوان عدالت اداری نسبت به فرجام خواهی از آرای مراجع حل اختلاف کار نگردیده است؛ لکن در ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۸۵/۳/۹ این صلاحیت برای شعب دیوان مورد شناسایی و احصاء قرار گرفته است. از این رو طرفین می توانند با توجه به صلاحیت مذکور دادخواست نقض آرای صادره از سوی مراجع حل اختلاف کار را به دیوان عدالت اداری ارائه دهند. لازم به توضیح است با توجه به قطعیت و لازم الاجرا بودن آرای صادره از سوی هیأت های حل اختلاف، رسیدگی دیوان نمی تواند مانع از اجرای حکم گردد. از این رو در صورت لزوم ممانعت از اجرای حکم، طرفین دعوا می توانند با استناد به ماده ۱۵ قانون دیوان عدالت اداری ضمن تقدیم دادخواست، درخواست توقف عملیات اجرای را از این مرجع بنمایند.

رسیدگی به درخواست توقف عملیات اجرای مستقل از رسیدگی به دادخواست تقدیمی و به صورت فوری انجام می پذیرد. در صورت صدور قرار توقیف عملیات اجرای از سوی دیوان مرجع اجرای احکام موظف به توقف عملیات اجرای حکم تا اعلام نظر دیوان خواهد بود.

شعب دیوان در هنگام رسیدگی چنانچه آرای صادره از هیأت های حل اختلاف کار را مغایر با قانون تشخیص دهند نسبت به نقض آرای صادره اقدام نموده و پرونده را جهت رسیدگی مجدد به اداره کار مربوطه ارجاع داده تا به شعبه هم عرض ارجاع دهند. بدیهی است که هنگام تقدیم دادخواست به دیوان خواننده هیأت حل اختلاف و یا شورای کارگاه می باشد نه طرفین رأی.

* آیین نامه طرز اجرای آرای قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف مطالعه شود. هر جا هم سکوت کرده باشد با قانون اجرای احکام مدنی می باشد.

* مواد قانونی بحث حل اختلاف کار: مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار.

* مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ قانون کار مربوط به جرائم و مجازات ها مطالعه شود.