

قانون کار

سامان کیخائی

فصل اول- تعاریف و اصول کلی

ماده (۱)

- کلیه کارفرمایان ، کارگران ، کارگاه ها ، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده (۲) - کارگر

- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند .

ماده (۳) - کارفرما

- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند.
- مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند .
- در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است .

ماده (۴) - کارگاه

- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند .
- از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافربری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال آنها .

ماده (۷) - قرارداد

- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

فصل دوم - قرارداد کار

ماده (۷) - قرارداد

- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد .
- تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دایمی تلقی می شود .

ماده (۹) - شرایط صحت قرارداد

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

- الف- مشروعیت مورد قرارداد
- ب- معین بودن موضوع قرارداد
- ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر .

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آن که بطلان آن در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد .

ماده (۱۰) - موارد مندرج در قرارداد

- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد :
- الف- نوع کاریا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد .
 - ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن .
 - ج- ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها .
 - 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 .

تبصره ماده (۱۰) - تعداد نسخ قرارداد

در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده (۱۱) - دوره آزمایشی کار

- 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 آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید .
- در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نمایند کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود .

تبصره ماده (۱۱) - دوره آزمایشی کار

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

ماده (۲۱) - خاتمه قرارداد کار

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد :

- الف- فوت کارگر .
- ب- بازنشستگی کارگر .
- ج- ازکار افتادگی کلی کارگر .
- د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن .
- هـ- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است .
- و- استعفای کارگر .

تبصره ماده (۲۱) - خاتمه قرارداد کار

کارگری که استعفا می کند موظف است **یک ماه** به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف **مدت ۱۵ روز** انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود

ماده (۲۲) - مطالبات کارگر

در پایان کار ، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است ، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد .

تبصره ماده (۲۲) - مطالبات کارگر

تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله تحت تکفل وی اقدام نماید .

ماده (۲۳) - کارگر تابع قانون تامین اجتماعی است.

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزیی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود .

ماده (۲۵) - فسخ قرارداد

هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند .

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است .

ماده (۲۷) - قصور کارگر در وظایف محوله

هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی ، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید

ماده (۲۹) - جبران خسارت

در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما ، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند .

ماده (۳۰) - تعطیلی قهری کارگاه

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله ، سیل و امثال این ها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه ، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار اصلی بگمارد .

تبصره ماده (۳۰) - حمایت دولت

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاه های موضوع ماده (۴) این قانون و با توجه به بند (۲) اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید .

فصل سوم- شرایط کار

مبحث اول- حق السعی

ماده (۳۴) - حق السعی

کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عایله مندی ، هزینه های مسکن ، خواربار ، ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند .

ماده (۳۵) - مزد

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود .

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد ، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد ، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد ، کارمزد ساعتی ، نامیده می شود .

ماده (۳۶) - مزد ثابت

مزد ثابت ، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای 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 .

ماده (۳۷) - پرداخت حقی السعی

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود.

ماده (۳۸)

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود .
تبعیض در تعیین میزان بر اساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .

ماده (۴۱) - تعیین حداقل مزد کارگران

- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید :

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود .

۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده ، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید .

تبصره ماده (۴۱)- حداقل مزد کارگران

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند .

ماده (۴۴)

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 این قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد .

ماده (۴۵) - برداشت از حقوق کارگر

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 کارگردداده باشد .

ج- اقساط وام هایی که کارفرما به کارگردداده است طبق ضوابط مربوطه .

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

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

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

مدت و ساعات کار

ماده (۵۱) - ساعت کار

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد . به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از **۸ ساعت** تجاوز نماید .

تبصره ۱ ماده (۵۱) - ساعت کار

کارفرما با توافق کارگران ، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ، می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند .

ماده (۵۳) - کار روز و شب

کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد .

کارمختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود .

در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزو کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده (۵۸) این قانون استفاده می نماید .

ماده (۵۸) - پرداخت بابت کار شب

برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (۳۵٪) اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد .

ماده (۵۹) - کار اضافی

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر.

ب- پرداخت (۴۰٪) اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده (۶۲) - تعطیلات

- روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد .
 - 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 .
- ماده ۶۳ -** علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید .

ماده (۶۴) - مرخصی

- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه ، جمعا یک ماه است . سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد . برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده (۷۳-۷۴) - مرخصی

ماده ۷۳- 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 .

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی ، با تایید سازمان تامین اجتماعی ، جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد .

ماده (۷۶) - مرخصی بارداری و زایمان

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

اصلاحیه: مدت مرخصی زایمان برای مادرانی که فرزندانیشان را از شیر خود تغذیه می کنند، ۹ ماه است که ۳ ماه آن می بایست بعد از دوران زایمان باشد.

براساس مصوبه هیات وزیران مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۶ به شماره ۱۹۷۲۶ مدت استراحت دوران بارداری ، زایمان و شیر دهی از ۶ ماه به ۹ ماه افزایش یافته است . مدت مرخصی زایمان برای وضع حملهای دوقلو ۹ ماه و برای زایمانهای سه قلو یا بیشتر یکسال خواهد بود.

منبع : سایت سازمان تامین اجتماعی

ماده (۷۹-۸۰-۸۲-۸۳) - شرایط کار نوجوانان

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 آزمایش های پزشکی قرار گیرد .

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان ، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است ترتیب استفاده 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 (۱۲۰) - اتباع بیگانه

اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده ، ثانياً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند .

فصل نہم - مراجع حل اختلاف

ماده (۱۵۷) - اتباع بیگانه

هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ، قرارداد کارآموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کار آموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد ، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق **هیات های تشخیص و حل اختلاف** به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد .

ماده (۱۵۸) - هیات تشخیص

هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود :

- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی .
- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان .
- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان

تبصره ماده (۱۵۸) - اعتراض به رای هیات تشخیص

کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود ،
حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه
و اقامه دعوی نماید .

تبصره ماده (۱۵۹) - اعتراض به رای هیات تشخیص

رای هیات های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود . نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود .

تبصره ماده (۱۶۰) - هیات حل اختلاف

هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی ، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد . در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید .

تبصره ماده (۱۶۱) - هیات حل اختلاف

هیات های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد .

تبصره ماده (۱۶۲) - هیات حل اختلاف

هیات های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت می کنند . عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست ، مگر آن که هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید . در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده ، رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید .

تبصره ماده (۱۶۶) - هیات حل اختلاف

آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار ، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد .

موفق و پیروز باشید

سامان کیخائی

09196264010

