

“

قانون کار (موارد مهم و کاربردی)

”

جهت مقطع عالی POST DBA دانشگاه تربیت مدرس
استاد سعید ناصری



HR
MOSHAVER

hrmoshaver.com

جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد ، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات **حبس یا جریمه نقدی** و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

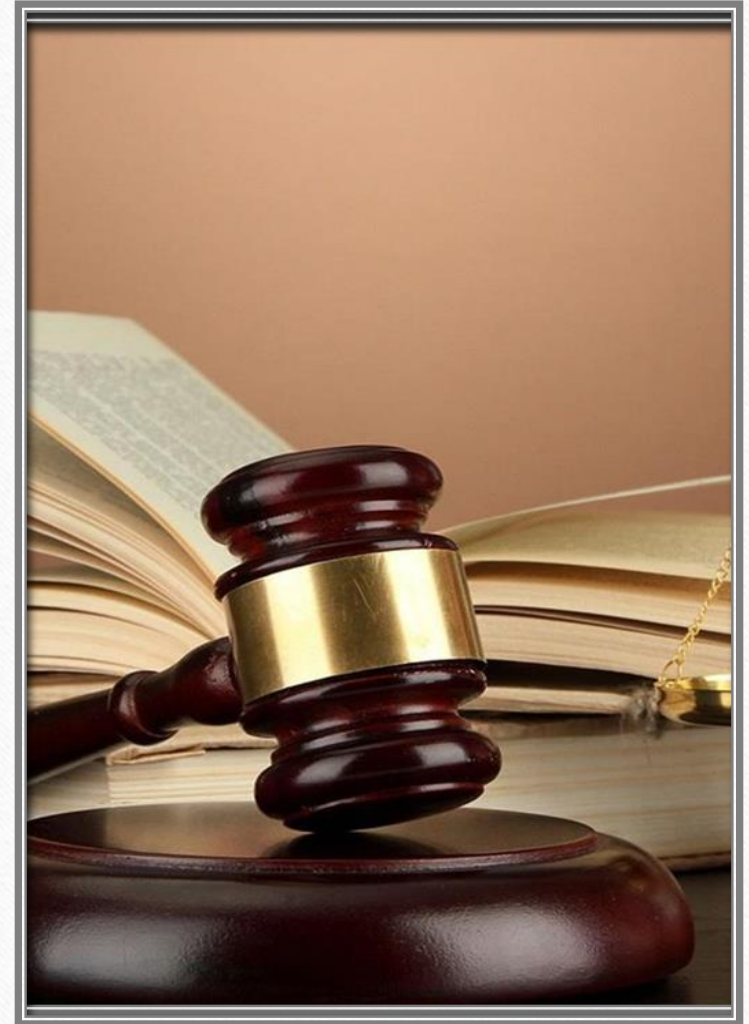
ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به **حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه** محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طرفین یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند ، هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا "مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا"مسئول است .

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند ، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.



ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند .





ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۳-۱۵۴-۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸ ، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت **جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر** در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، **۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه** مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند .

ماده ۱۵۱- در کارگاه هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد . در این قبیل کارگاه ها به اقتضای فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود .

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد .

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود ، تسهیلات لازم را از قبیل محل ، وسایل کار و امثال این ها فراهم نمایند .

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور ، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند .

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاه ها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان ، به ایجاد کلاس های سوادآموزی بپردازند . ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۷۸- در کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد . این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهد کودک و ...) را ایجاد نماید .



ماده ۱۷۴ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۳۸-۴۵-۵۹ و تبصره ماده ۴۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیه حقوق کارگر و با هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل **محکوم خواهند شد.**

- برای ۱۰ تا ۵۰ نفر ۷۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- برای ۱۰۰ تا ۱۰ نفر نسبت به مزد ۱۰ نفر ۵۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مزد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- برای ۱۰ تا ۵۰ نفر ۷۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- برای ۱۰۰ تا ۱۰ نفر نسبت به مزد ۱۰ نفر ۵۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مزد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.



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 ۴۵- 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 وام هایی 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 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.



ماده ۵۹- 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) .

تبصره ماده ۴۱- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند .



ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) -۸۰-۸۱-۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیه حقوق کارگر و با هر دو مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر - ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۵/۱ برابر حداکثر **جرایم نقدی** فوق و یا به **حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز** محکوم خواهند شد.

ماده ۷۸- در کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاب نماید.



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 ۸۱- آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان ، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد . پزشک در باره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و 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 استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد .



ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند .

تبصره ۱- چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی ، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند .

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیمارانی ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تایید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی محیط کار خواهد بود .



ماده ۱۷۶- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲-۶۱-۷۵-۷۷-
۷۹-۸۳-۸۴ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا
تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت
کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم
خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک
کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد
روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به **حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز**
محکوم خواهند شد.



ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید .

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ، ممنوع است .

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 شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی ، بدون کسر حق سعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید .



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

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 به علت ماهیت آن با 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 .

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار ، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند . افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوط کارگاه می باشند .



ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در موارد ۸۷، ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف به تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به **حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی** به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

- ۱- در کارگاههای تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۲- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۳- در کارگاههای ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان به **حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز** محکوم خواهند شد.



ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدوا برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود .

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها ، دستگاه ها ، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی کار حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاه ها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .



ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید. یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرائط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.



ماده ۱۷۹- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند. **در هر مورد** با توجه به شرایط و امکانات خا طی به پرداخت **جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر** پس از قطعیت حکم و **در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز** محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم الاجرا مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، **علاوه بر اجرای آراء مذکور**، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به **جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر** محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱- کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است، به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات **حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز** محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به **جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر** محکوم خواهند شد.



ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرائط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد.

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶- جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه‌ای که به تصویب هیات وزیران می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.



عرف کارگاه

عرف و عادات شغلی: عرف و عادات در حقوق کار مانند سایر رشته‌های حقوق از جمله منابع به شمار می‌روند و طبعا بیشتر منظور عادات شغلی است. در حقوق کار عرف به مجموعه قواعدی اطلاق می‌شود که در محیط کار و کارگری پدید آمده و در مکان یا حرفه‌ی معینی به طور منظم و مستمر از آن پیروی شده است تا آنجا که این اعتقاد پدید آمده که قواعد مذکور لازم الاجرا اند. پیش از آنکه مقررات کار به شکل قوانین و آیین نامه‌ها درآید بیشتر معیارهای حاکم بر روابط کارگری و کارفرمایی از عرف ناشی می‌شود.

عرف زمانی از منابع حقوق شمرده می‌شود که دو عامل عینی یا مادی و روانی یا معنوی در آن جمع باشد عادات شغلی نیز زمانی این بست را پیدا می‌کند که هم روشی برای مدتی طولانی در شغل یا کارگاه معینی معمول و متداول باشد و هم پیروی از این روش به اعتقاد افرادی که آن را رعایت می‌کنند الزامی باشد

توجه: تغییر عرف کارگاه تابع شرایط خاص است.



دانشگاه شیراز

HR
MOSHAVER

hrmoshaver.com

پایه سنوات

” عبارت است از مبلغی که به صورت ماهیانه به حداقل حقوق **کارگرانی که بیش از یک سال در همان کارگاه** مشغول بکار باشند، اعطا می‌شود. این مبلغ از طرف شورای عالی کار و به عنوان حق مهارت به کارگران پرداخت می‌شود.

پیش از سال ۹۲ این تردید وجود داشت که پایه سنوات فقط به قرارداد های رسمی تعلق می‌گیرد و یا قرارداد های غیر رسمی نیز حقی از پایه سنوات دارند؟ طی بخشنامه ای که در سال ۹۲ توسط وزارت کار ابلاغ شد کارفرمایان نباید تفاوتی بین این دو گروه قائل شوند و پایه سنوات به هر دو گروه از کارگران تعلق می‌گیرد.

پایه سنوات به آن دسته از کارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاغل دارند بر اساس فرمول مشخص شده در بخشنامه دستمزدی وزارت کار مشخص می‌شود.

اما آن دسته از کارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاغل ندارند ، به شرط آن که نیروی کار دارای حداقل یک سال سابقه کار در آن کارگاه باشد (دائم یا موقت) مشمول مبلغ پایه سنوات اعلامی در بخشنامه مزد می‌شود.

پایه سنوات بیشتر جنبه انگیزشی برای کارگران دارد و شما با پرداخت به موقع این مبلغ می‌توانید در بهبود کیفیت کار کارگران شریک باشید؛ یکی دیگر از دلایل پرداخت پایه سنوات ایجاد **تمایز در میان کارگران با سابقه و تازه کار** می‌باشد.



طرح طبقه بندی مشاغل

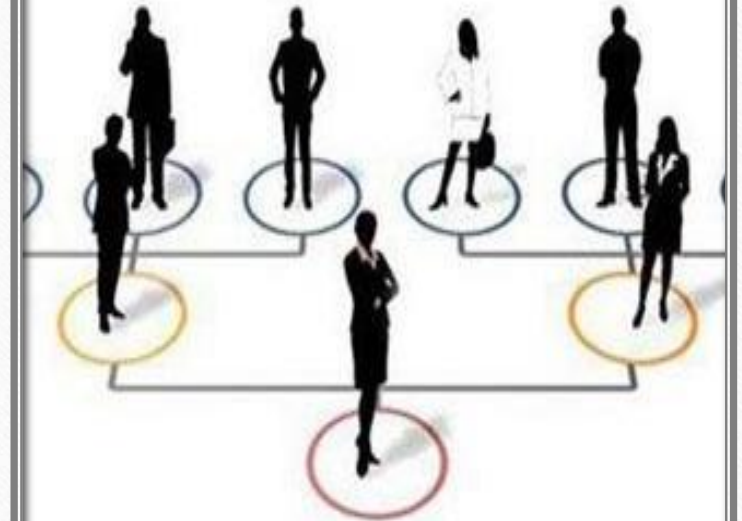
ماده ۴۹- به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذی صلاح طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا در آورند. با توجه به بخشنامه شماره ۱۲۰۹۶ مورخ ۷۴/۰۹/۰۲ معاونت تنظیم روابط کار و امور اجتماعی و در اجرای ماده ۱ آئین نامه اجرایی تبصره ۱ ماده (۴۹) قانون کار واحدهایی که از ۷۵/۰۴/۰۱ به بعد به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر یا بیش از آن می رسند، مشمول اجرای طرح می شوند و زمان رسیدن به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر، زمان شمول اجرای طرح می باشد.

طبق دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۸۳/۰۷/۱۹ کلیه پیمانکاران اعم از حقیقی یا حقوقی با هر نوع فعالیت و هر تعداد کارگر مشمول اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه های مشمول این ماده را که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

طرح طبقه بندی مشاغل



hrmoshaver.com

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است .

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، مشاغل کارگاه های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی ، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره (۲) ماده (۴۹) واگذار خواهد کرد .

تبصره ۵- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل (۵۰٪) هزینه های مشاوره به حساب در آمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار تعیین می شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

پرداخت مزد کارگران بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل از تاریخ تصویب پیش نویس طرح خواهد بود.



طب کار - ماده ۹۰ تامین اجتماعی

افراد شاغل در کارگاه ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع را داشته باشند، بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از بکار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند. در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و اگر بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد، سازمان مقررات قانونی را درباره بیمه شده اجرا و **هزینه های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ قانون تامین اجتماعی مطالبه و وصول خواهد نمود.**

پس از انجام معاینات بدو استخدام توسط کارگر و یا کارمند استخدام شده، از این پس طبق ماده ۹۲ قانون کار، **کارفرما ملزم به انجام معاینات دوره ای کارگران و کارمندان خود حداقل سالی یکبار می باشد.**

طی انجام این معاینات روند سلامت شغلی کارگران و کارمندان باتوجه به مخاطرات محیطی کار مشخص میگردد و اجازه ادامه کار در شغل مربوطه توسط پزشک متخصص طب کار صادر می گردد.



این معاینات که شامل :

۱- تشکیل پرونده و نظریه کارشناس بهداشت حرفه ای

۲- تست اودیومتری (شنوایی سنجی)

۳- تست اسپرومتری (تنفس)

۴- تست اپتومتری (بینایی سنجی)

۵- معاینات پزشک

۶- تست نوار قلب

۷- آزمایشات خون می باشد .

باتوجه به نوع مخاطرات شغلی افراد برنامه ریزی و طرح ریزی شده و پس از انجام معاینات و تست های مربوطه ، اشتغال بکار نامبرده از لحاظ ،

۱- بلامانع بودن کار فرد ،

۲- مشروط بودن کار فرد به رعایت برخی موارد ،

۳- ارجاعیات پزشک ،

۴- یا عدم صلاحیت انجام کار ، توسط پزشک متخصص طب کار مشخص میگردد .



مراجع حل اختلاف روابط کار

ماده ۱۵۷- 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 کارآموز 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** 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 در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها، وزارت کار می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.



ماده ۱۵۹- 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

ماده ۱۶۰- **هیات حل اختلاف** استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همابنگی 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، فرماندار و رییس 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.

ماده ۱۶۱- 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.



ماده ۱۶۲- 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 .

ماده ۱۶۳- هیات های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آوردند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمایند .



ماده ۱۶۵- در صورتی که هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، **حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند** و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده (۲۷) این قانون خواهد بود.

تبصره- چنانچه **کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد**، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶- **آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد.** ضوابط مربوط به آن به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد.



دیوان عدالت اداری – حوزه صلاحیت در روابط کار

مستنداً به بند ۲ ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری حاکمیت رسیدگی دیوان به اعتراضات و شکایت از آراء و تصمیمات قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها (**رسیدگی شکلی**) بوده و رسیدگی ماهوی به شکایات کارگران و کارفرمایان از حوزه صلاحیت دیوان خارج می‌باشد.

بدیهی است در موردی که ایراد دیوان در ماهیت است طرح مجدد پرونده در هیئت حل اختلاف، هیئت مزبور تکلیفی در تبعیت از نظر دیوان در مورد ماهیت دعوی نداشته و مکلف است با رعایت کلیه مقررات و با **حفظ استقلال رأی** خود، مبادرت به رسیدگی و اتخاذ تصمیم مقتضی نماید مگر در مورد آراء اصدار یافته از ناحیه **هیئت عمومی دیوان عدالت اداری** که در این حالت رأی مزبور برای کلیه مراجع مربوط در موارد مشابه لازم الاجرا می‌باشد.



حسن انجام کار در قرارداد چیست؟

برای همه ما ممکن است پیش آمده باشد که **وقتی برای استخدام به یک شرکت می‌رویم**، کارفرما از ما درخواست سفته می‌کند. معمولاً این سفته تحت عنوان سفته بابت حسن انجام کار دریافت می‌شود. در واقع کارفرما این سفته را دریافت می‌کند تا به واسطه آن از انجام کار توسط کارگر و تعهد او نسبت به کار و وصول مبلغ خسارت‌های احتمالی که ممکن است کارگر به او وارد کند مطمئن شود. با این وجود در صدور سفته حسن انجام کار باید به چند نکته مهم توجه کرد تا از بروز مشکلات احتمالی جلوگیری کرد.

اسناد تضمین در مواردی از کارگر اخذ می‌گردد که اموال یا انبار یا اسناد مالی و تعهدآور یا کلید ورودی شرکت تحویل وی باشد. **این موضوع در شمول قانون کار نمی‌باشد و توافق طرفین است.**

مهم‌ترین نکته در صدور **سفته حسن انجام کار** این است که در آن حتماً قید شود "سفته بابت حسن انجام کار" و اصلاً تاریخ پرداخت ذکر نشود. نکته مهم دیگر این است که در قرارداد کار خود از کارفرما بخواهید در صورت عدم ثبت، حتماً شماره سفته را در قرارداد با توضیح درج کند. بعد از صدور سفته ضمانت انجام کار یک نسخه از آن را کپی و نزد خود نگه دارید تا در صورت امتناع کارفرما از استرداد آن بعد از قطع روابط کاری، بتوانید از طریق مراجع قضایی اقدام کنید.



تعليق قرارداد کار چگونه است؟

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

مقررات مربوط به تعليق قرارداد کار در قانون کار، از جمله حمايت‌های این قانون از کارگر است. در تعليق قرارداد کار برخلاف خاتمه آن که رابطه کارگری و کارفرمایی برای همیشه تمام می‌شود، آثار حقوقی قرارداد کار موقتاً متوقف می‌شود. یعنی قرارداد کار کلاً به حالت تعليق در نمی‌آید و به اعتبار خود باقی می‌ماند. ولی انجام کار موقتاً تعليق می‌شود و پس از رفع دلایل و موانع، قرارداد کار دوباره همراه با آثارش ادامه پیدا می‌کند. تعليق هم مختص نوع خاصی از قرارداد کار نیست و کلیه قراردادهای کار؛ چه موقت و چه غیرموقت ممکن است تعليق شوند. این تعليق می‌تواند اختیاری و یا غیر ارادی باشد.



کارفرما ممکن است به طور ارادی و به دلایل شخصی و یا به دلایل فنی و بدون اینکه کار در وضعیت‌های قهری موضوع ماده ۱۵ قانون کار قرار گرفته باشد، کارگاه را موقتا تعطیل می‌نماید. در این موارد باید توجه داشته باشیم چون تعلیق قرارداد کار از موارد قهری مورد پذیرش قانون کار نیست؛ بنابراین در صورتی که به تشخیص هیات حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد از طرف کارگر شناخته شود که اصولا باید این چنین باشد، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق و از جمله دریافت حقوق ایام تعطیل را خواهد داشت.



شرایط فسخ و خاتمه قرارداد کار به چه صورت است؟

پایان قراردادها وابسته به شرایط خاصی است و باید ترتیبات معینی به وقوع بپیوندد. به همین خاطر از دید حقوقی، نمی‌توان قرارداد را یک‌طرفه فسخ کرد اما باید بدانیم که علاوه‌براینکه شرایط و ترتیبات فسخ قرارداد در بطن آن ذکر می‌شود، قرارداد در موارد خاصی نیز خاتمه پیدا می‌کند. مثلا اگر قرارداد کار برای انجام کاری معین یا برای مدت موقت منعقد شده باشد، هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد، اما چنانچه کارگر آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض کند، کارفرما می‌تواند قرارداد کار را فسخ کند.



شرایطی که باعث خاتمه قرارداد کار می شود را بیان می کنیم:

فوت کارگر

بازنشستگی کارگر

از کار افتادگی کلی کارگر

استعفای کارگر

قصور در انجام امور محوله و نقض آیین نامه های انضباطی

فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی شده است (اثبات عدم صحت ادعا)

پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و تجدید نشدن صریح یا ضمنی آن



بیمه قراردادهای کار به چه صورت است؟

مطابق ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرماهای کارگاه‌های مشمول این قانون **مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.**

قراردادهای کار دائم، موقت و معین از نظر بیمه تفاوت ندارند. هر سه نوع قرارداد ذکر شده در قانون کار مشمول مقررات تامین اجتماعی می‌شوند و کارفرما به‌عنوان مسئول کارگاه موظف است حق بیمه را به شعب سازمان پرداخت کند. با این حال بهتر است بدانید که کارمندان رسمی دولت که برای کار در مشاغل دولتی استخدام می‌شوند از نظر پوشش بیمه‌ای نیز مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند. مشمولین پیمانی از نظر نظام استخدامی مشمول آیین نامه استخدام پیمانی و از نظر پوشش بیمه تامین اجتماعی مشمول صندوق تامین اجتماعی هستند. کارکنان خدماتی هم که از نظر اداری و استخدامی مشمول قانون کار می‌باشند از نظر بیمه مشمول قانون تامین اجتماعی هستند.



اشتغال اتباع بیگانه

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

برابر اعلام مدیرکل اشتغال اتباع خارجی وزارت کار کارفرمایانی که از خدمات کارگران خارجی غیر مجاز استفاده کنند، با استناد به بند(ج) ماده ۱۱ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت **بابت هر روز اشتغال غیر مجاز هر کارگر خارجی، معادل پنج برابر حداقل دستمزد روزانه جریمه می شوند.** هر کارفرمایی که به صورت غیر مجاز از نیروی کار خارجی استفاده و یا در مشاغلی به جز شغل تعیین شده در پروانه کار اقدام کند، به ۵ برابر حداقل دستمزد (۴۴۲ هزار و ۵۸۲ تومان) برای هر روز اشتغال در سال ۱۴۰۰ جریمه می شود.

در صورت استنکاف از پرداخت این جریمه، کارفرما مطابق با ماده ۱۸۱ قانون کار به محاکم قضایی معرفی خواهد شد.

قانون در خصوص کارفرمایان متخلف نیز مجازاتهایی را پیش بینی کرده است. ماده ۱۸۱ قانون کار هرگونه به کارگیری اتباع خارجی در واحدهای کارگاهی را ممنوع و صراحتاً اعلام کرده کارفرمایانی که اتباع بیگانه فاقد پروانه کار را به خدمت بگیرند یا در کاری غیر از آنچه در پروانه کارشان ذکر شده بپذیرند، **برابر قانون از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز حبس و پرداخت پنج برابر دستمزد یک کارگر جریمه می شوند.**



آیین نامه انضباطی

اکثر شرکت ها و مراکز کسب و کار برای نظم دهی به مسائل داخلی و رعایت مقررات کار توسط کارکنان اقدام به تنظیم مقررات داخلی می نمایند و بر اساس آن با تخلفات کارکنان برخورد می کنند، نکته حائز اهمیت در این خصوص که از نگاه اکثر کارفرمایان و کارکنان مغفول مانده است ضمانت اجرایی آیین نامه است و در صورتی که شروط لازم در آیین نامه از نظر محتوا و شکل اجرا رعایت نگردد آیین نامه انضباطی فاقد وجاهت قانونی بوده و قابلیت اجرا نخواهد داشت.

شروط لازم برای قانونی بودن آیین نامه انضباطی کار:

- * داشتن تشکل کارگری مطابق ضوابط مربوطه (شورای اسلامی کار - نماینده کارگران - انجمن صنفی کارگران) مقدمات و انتخابات و شرایط توسط اداره کار انجام می شود.
- * تشکیل کمیته انضباطی با حضور اعضاء مشخص (نمایندگان کارگران - نمایندگان کارفرما - نماینده سرپرستان)
- * داشتن آیین نامه مصوب با مشخص بودن طبقات تخلف - مجازات های مرتبط - صورتجلسات و رعایت موارد شکلی (دعوت از فرد خاطی - اظهارات و ...)

