فصل دوم – قراردادکار

مبحث اول–تعریف قرارداد کار وشرایط اساسی انعقاد آن

ماده۷ – قراردادکار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفـــــــــاهی که به موجب آن کار گر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱– حداکثر مدت موقت برای کـــــــــــارهایی که طبیعت آنهـا جنبـه غیرمـاده ۸- شـــــروط مـذکور در قـرارداد کـــــــــــار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگرمزایایی کمتر از امتیازات مقـرردر ایـن قـانون منظور ننماید.

ماده۹– برای صحت قرارداد کـــــــــــار در زمان بستن قرارداد رعـــایت شرایط ذیل الزامی است:

الف– مشروعیت مورد قرارداد

ب– معین بودن موضوع قرارداد

ج– عدم ممنوعیت قانونی وشرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره – اصل برصحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

مستمر دارد توسط وزارت کار واموراجتماعی تهیه وبه تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲– در کـــــــــــارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ،قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۱۰– قرارداد کار عـــــلاوه 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 ولواحق آن

ج – ساعات کار ،تعطیلات ومرخصیها

د – محل انجام کار

ه – تاریخ انعقاد قرارداد

و – مدت قرارداد ،چنانچه کاربرای مدت معین باشد.

ز – موارد دیگری که عرف وعادات شغل یا محل ،ایجاب نماید.

تبصره – در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قـــــــــرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه ازآن بـــــه اداره کار محل ویک نسخه نزد کارگر و یک نـسخه کارفرمـا ونـسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کارودر کارگاههای فاقد شورا دراختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده۱۱– طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتـــــــــی را بـــه نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. درخـلال ایـــن دوره هریک از طرفین حق دارد ،بدون اخطارقبلی وبی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ،رابطـــه کـاررا قـــطع نمایـد. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کـــــار فرما باشد وی مـــــلزم بـه پرداخت حقـوق تمـام دوره آموزشـی خواهـد بـــود و چنانچه کارگررابطه کـــار را قطع نمایـــد کارگـــرفقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کـــــــــــار مشخص شود. حـــداکثر این مدت برای کارگران سـاده ونیمـــه مـــاهر یک مـــــاه و برای کـــــارگران مـــاهر ودارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲– هرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کـــــــــارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هرشکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر ، ملـــی شدن کارگـــاه ،فوت مالک وامثال اینها، دررابطه قراردادی کار گرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کار فرمای جدید، قائم مقام تعهدات وحقوق کار فرمای سابق خواهد بود.

ماده۱۳– درمواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد ، مقاطعه دهنده مـــکلف است قـرارداد خود را بـــا مقاطعـه کـار بـه نحوی منعقد نماید کـــه در آن مقاطعه کـــار متعهد گردد که تمامی این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱– مـطالبـــات کارگـــر جـزء دیـون ممتـازه بـوده وکارفرمایان موظف می باشند بـدهی پیمانکـاران بـه کـارگران رابرابر رأی مـراجع قانونـی از محـــل مطالبات پیمانکـــار ، من جملـه ضمانت حسن انجام کـــار ،پرداخت نمایند.

تبصره ۲– چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق بـه انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازدویـا قبل از پایان ۴۵ روز تحویل موقـت ،تسویه حساب نماید،مـــکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم – تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴– چنانچه بـــه واسطه امور مذکور در موارد آتـــی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قـرارداد کـار بـه حال تعلیق درمی آید وپس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی وافزایش مزد)به حالت اول بر می گردد.

تبصره – مـــدت خـــدمت نـــظام وظـــیفـــه (ضـــرورت ،احتـیـاط وذخیـره) وهمچنـین مـدت شـرکت داوطلبانـه کـــارگـــران در جبهه ،جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

((قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار والحاق یک تبصره به آن))

ماده واحده – تبصره ماده(۱۴) قانون کار مصوب ۱۳۶۸/۷/۲ به عنوان تبصره (۱)به شرح ذیل اصلاح می گردد:

تبصره ۱ – مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنها در جبهـه قبـل از اشـتغال ویـا حـین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنها نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل در یافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می گردد.

تبصره ۲ – آندسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آنکه خدمت نظام وظیفه خود رادر جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حـضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت وزیان آور محسوب می شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سی ام فروردین ماه یکهزار وسیصد و هشتاد وسه مجلـس شورای اسلامی تصویب ودر تاریخ ۱۳۸۳/۲/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است .

مهدی کروبی

رئیس مجلس شورای اسلامی

ماده ۱۶– قرارداد کار گرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی ویادیگرمرخصیهای بدون حقوق یامزد استفاده می کنند ،درطول مرخصی وبه مدت دو سال به حال تعلیق در میآید.

تبصره– مرخصی تحصیلی برای مدت دو سال دیگر قابل تمدید است .

ماده ۱۷– قرارداد کارگری که توقیف می گرددوتوقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود درمدت توقیف به حال تعلیـق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

ماده ۱۸– چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشدواین توقیف درمراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد ،مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود وکارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرروزیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگرمی پردازد، مزد ومزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره– کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی ،حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهانه اورا بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹– در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد به حالت تعلیق در می آید،ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگرددوچنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کارمشغول می شود.

ماده ۲۰– در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵،۱۶،۱۷،۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق تا دو ماه پس از پذیرفتن کارگرخودداری کند،این عمل درحکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) وهرگاه 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 می باشد واگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار ۴۵روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره – چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر۳۰ روزپس از رفع حالت تعلیق ،آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکندویا پس از مراجعه واستنکاف کارفرما ،به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم – خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱– قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف–فوت کارگر

ب– بازنشستگی

ج– از کارافتادگی

د – انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت وعدم تجدید صریح یا ضمنی آن

هـ – پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و–استعفای کارگر

تبصره – کارگر ی که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد ودر صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف به است رونوشت استعفاء وانصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه ویا انجمن صنفی ویا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده۲۲– در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار ومربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر ودر صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره – تا تعیین تکلیف وراث قانونی وانجام مراحل اداری وبرقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ،این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طورعلی الحساب وبه مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳– کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری هـــــای ناشـی از فوت،بیمـاری ، بازنشـستگی ، بیکـاری ،تعلیـق، از کـارافتادگـــی کـــلی وجزئی ویا مقررات حمـــایتی وشرایط مربوط بـــه آنـــها تابع قانـــون تأمین اجتمـاعی خواهـد بود.

ماده۲۵– هرگاه قرارداد کار برای مدت ویا برای انجام کار معین ،منعقد شده باشد هیچ ویک از طرفین به تنهـایی حـق فـسخ آنرا ندارد.

تبصره – رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت های تشخیص وحل اختلاف است.

ماده ۲۶– هرنوع تغییر عمده درشرایط کار که برخلاف عـــــرف معمول کارگاه ویا محل کارباشد پس ازاعلام موافقت کتبی اداره کـــــار وامور اجتماعی محل، قابل اجـــــرا است.درصورت بروز اختلاف ،رای هیأت حل اختلاف قطعـی ولازم الاجـراء است.

مـــــــاده ۲۷– هرگـــــاه کـــــارگر در انجـــــام وظـــــائف محولـــــه قـــــصورورزد ویـــــا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس ازتذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسـلامی کارعلاوه برمطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یـک مـاه آخـرین حقـوق کـارگر رابـه عنـوان ((حـق سنوات))به وی پرداخته وقراردادکار رافسخ نماید.در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کارهستندنظرمثبت انجمن صنفی لازم است ودر هر موردازموارديادشده اگر مساله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع ودرصورت عدم حل اختلاف رسـیدگی و اقدام خواهد شد. درمدت رسیدگی مراجع حل اختلاف ،قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.

تبصره ۱– کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده ویا شورای اسلامی کار ویـا انجمـن صـنفی در آن تـشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظرمثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ایـن قانون) درفسخ قرارداد کارالزامی است .

تبصره ۲– موارد قصور ودستورالعمل ها و آیین نامـــــــــه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیـشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار امور و اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۲۸– نماینـــــدگان قـــانونی کـــــارگـــران واعضـــــای شوراهای اسلامـــــی کـــــاروهمچنین داوطلبـان واجـــد شرایط نماینـدگی کارگران وشوراهای اسلامی کار، درمراحل انتخابات ،قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص(موضوع ماده ۲۲قانون شوراهای اسلامی کار) ورای هیأت حـــل اختلاف ،کماکـــان بـــه فعالیت خـود درهمـان واحـد ادامـه داده ومانند سایر کـــارگـــران مشغول کـــار و همچنین انجام وظایف وامور محوله خواهند بود.

تبصره ۱–هیـــأت تشخیص وهیـــأت حـــل اختلاف پس از دریـــافت شکـــایت درمـــورد اخـتلاف فیمـــابین نماینده یا نماینـدگان قـــانـــونی کـارگاران وکـارفرما ،فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی ونظر نهایی خود را اعـلام خواهند داشت .در هـر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حـــداکثر ظرف مدت یـــک مـــاه از تاریخ دریافت شکایات به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲– در کارگاهایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگریده ویا در مناطقی که هیـأت تـشخیص (موضـوع مـاده۲۲قـانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده ویا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول شوراهای اسلامی کار نمی باشد ، نماینـدگان کـارگران ویا نمایندگان انجمن صنفی،قبل از اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص(موضوع ماده ۲۲قانون شوراهای اسلامی کـار)و رای نهـایی هیأت اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله نخواهد بود.

مبحث چهارم–جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده۲۹– در صورتی که بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما ،موجب تعلیق قرارداد از ناحیه ی کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت وکارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

ماده ۳۰– چنانچه کارگاه براثرقوه قهریه(زلزله ، سیل ، و امثال اینها) ویا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ ونظایر آن) تعطیل گردد وکارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه ، کارفرما مکلف است کارگران بیکارشده را در همان واحد بازسازی شده ومشاغلی که در آن به وجود می آید به کار بگمارد.

تبصره – دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی وبااستفاده ازدرآمدهای حاصل از مشارکت مردم ونیز ازطریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴این قانون وبا توجه به بند ۲اصل چهل وسوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱– چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ ازکارافتاد گی کلی ویا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هرسال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰روز مزد به وی پرداخت نماید .
این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی ویا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کاردر نتیجه کاهش توانایئهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت ودرمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کارونمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ،معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۱– چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ ازکارافتاد گی کلی ویا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هرسال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰روز مزد به وی پرداخت نماید .
این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی ویا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کاردر نتیجه کاهش توانایئهای جسمی وفکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت ودرمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کارونمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ،معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳– تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی وجزیی ویا بیماریهای ناشی از کاریا ناشی از غیر کاروفوت کارگرومیزان قصور کارفرما درانجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کارمی شود بر اساس ضوابطی خواهد بود که پیشنهاد وزیر کار وامور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.