

قرارداد ج - عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره 2 - 2

تبصره 2

تبصره 2

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتها در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. در کارهایی

که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتها در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

8 ماده

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایا تکمیل از امتیازات مقرر در

این قانون منظور نماید.

9 ماده

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: الف - مشروعیت مورد قرارداد ب - معین بودن

موضوع قرارداد ج - عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

1 تبصره

اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

10 ماده

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 مبدأ و لواحق آن ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها د- محل انجام کار ه - تاریخ انعقاد

قرارداد و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدتها معین باشد. ز- موارد دیگر که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نمایند.

1 تبصره

در مواردیکه 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 کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر

قرار می گیرد.

11 ماده

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اختلاف قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد و یا ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجم کار خواهد بود.

1 تبصره

مدت دوره آزمایشی باید 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.

12 ماده

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 نمی باشد و کارفرما جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

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 گردید که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

1 تبصره

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند به پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

2 تبصره

چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بردارد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقعیت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار درقبال کارگران خواهد بود.

- تعلیق قرارداد کار 2-2

14 ماده

چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقعا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحظه بازنگشتگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

1 تبصره

مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجهبه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

15 ماده

در مواردی که به واسطه قوه تهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگران که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده میکنند، درطول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در میآید.

1 تبصره

مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

قرارداد کارگری که توقف می گردد و توقف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقف به حال تعیق در می آید و

کارگر پس از رفع توقف به کار خود باز می گردد.

چنانچه توقف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محاسبه می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارد که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایا وی را نیز پرداخت نماید.

1 تبصره

کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص شده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی،

حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دوماه پس از پایان خدمت به کار سابقه خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

در هریک از موارد مذکور در مواد 15، 16، 17، 19 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعیق از پذیرفتن کارگر

خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محاسبه می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید

(در صورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که پذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد

و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نمایند.

1 تبصره

چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و

یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعت نماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول

اخذ حق سنوات بازاء هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

2-3 خاتمه قرارداد کار

21 ماده

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد: الف - فوت کارگر ب - بازنشستگی کارگر ج - از کارافتادگی کلی کارگر د

انقضای مدت در قراردادهای کار بامدت مؤقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار

معین است و - استعفای کارگر

1 تبصره

کارگری که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدوین استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و

در صورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر

موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

22 ماده

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.

1 تبصره

تا تعیین تکلیف وراثت 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 سه ماه به عائله تحت تکلف وی

اقدام نماید.

23 ماده

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 تامین اجتماعی خواهد بود.

24 ماده

در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار

اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه

حقوق به عنوان مزایای

پایان کار به وی پرداخت نماید.

25 ماده

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچجیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

1 تبصره

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

26 ماده

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. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

27 ماده

هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین 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

یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان (حق سنوات) به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای

اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر موارد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیات تشخیص

ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل

اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

1 تبصره کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا

1 تبصره فاقده نماینده کارگر
باشناداعلامنظر مثبتیاتتشخیص(موضوع ماده 185 این قانون) درفسخ قرارداد کارالزامیاست.

2 تبصره موارد قصور و دستورالعملها و آیین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

28 ماده نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واحد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از علامنظر قطعیهیاتتشخیص(موضوع ماده 22 قانونشوراهایاسلامیکار)ورایهیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مائند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظائف و امور محوله خواهد بود.

1 تبصره هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را علامخواهد داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر طرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

2 تبصره در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص(موضوع 22 قانونشوراهایاسلامیکار)تشکیلنشدهویایینکهکارگاههموردنظر مشمول قانون شورای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از علامنظر قطعیهیاتتشخیص(موضوع ماده 22 قانونشوراهایاسلامیکار)وراینهائیهیاتحل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظائف و امور محوله خواهد بود.

4-2 جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزاوای پایان کار

29 ماده

در صورت تیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت

30 ماده

خسارت ناشی از تعیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

1 تبصره

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهره (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و

2 تبصره

کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و

31 ماده

مشاغلی که در آن بوجود میآید به کار اصلی بگمارد.

4 تبصره

دولت مکلف است باتوجه به اصل پیشت و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت

5 تبصره

مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده 4 این قانون و

6 تبصره

باتوجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای استغال مجدد آنان فراهم نماید.

31 ماده

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به

32 ماده

نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

32 ماده

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی

33 ماده

سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هرسال

34 ماده

سابقه خدمت، معادل دوماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

33 ماده

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.