

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قانون کار

شاخه‌ی کاردانش

کلیه‌ی رشته‌ها

شماره‌ی درس ۵۲۰۲

درکی، ابوالقاسم	۳۴۴
قانون کار/ مؤلف: ابوالقاسم درکی. - تهران: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی	/۵۵
ایران، ۱۳۹۰.	ق ۴۶۳/د
۸۰ص. - (شاخه‌ی کاردانش؛ شماره‌ی درس ۵۲۰۲)	۱۳۹۰
متون درسی شاخه‌ی کاردانش، کلیه‌ی رشته‌ها.	
برنامه‌ریزی و نظارت، بررسی و تصویب محتوا: دفتر برنامه‌ریزی و تألیف آموزش‌های	
فنی و حرفه‌ای و کاردانش وزارت آموزش و پرورش.	
۱. کار - قوانین و مقررات - ایران. الف. ایران. وزارت آموزش و پرورش. دفتر	
برنامه‌ریزی و تألیف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش. ب. عنوان. ج. فروست.	

همکاران محترم و دانش‌آموزان عزیز:

پیشنهادات و نظرات خود را درباره‌ی محتوای این کتاب به نشانی
تهران - صندوق پستی شماره‌ی ۴۸۷۴/۱۵ دفتر برنامه‌ریزی و تألیف آموزش‌های
فنی و حرفه‌ای و کاردانش، ارسال فرمایند.

info@tvoccd.sch.ir

پیام‌نگار (ایمیل)

www.tvoccd.sch.ir

وب‌گاه (وب‌سایت)

این کتاب در تابستان ۸۵ توسط دکتر ولی رستمی از دیدگاه تغییر قوانین و ساده‌سازی
تحلیلی مورد تجدیدنظر و بازسازی قرار گرفت.

وزارت آموزش و پرورش سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

برنامه‌ریزی محتوا و نظارت بر تألیف: دفتر برنامه‌ریزی و تألیف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش

نام کتاب: قانون کار - ۵۹۷/۴

مؤلف: ابوالقاسم درکی

آماده‌سازی و نظارت بر چاپ و توزیع: اداره‌ی کل چاپ و توزیع کتاب‌های درسی

تهران: خیابان ایرانشهر شمالی - ساختمان شماره‌ی ۴ آموزش و پرورش (شهید موسوی)

تلفن: ۹-۸۸۸۳۱۱۶۱، دورنگار: ۰۹۲۶۶۸۸۳، کدپستی: ۱۵۸۴۷۴۷۳۵۹

وب‌سایت: www.chap.sch.ir

صفحه‌آرا: خدیجه محمدی

طراح جلد: مریم کیوان

ناشر: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران: تهران - کیلومتر ۱۷ جاده‌ی مخصوص کرج - خیابان ۶۱ (داروبخش)

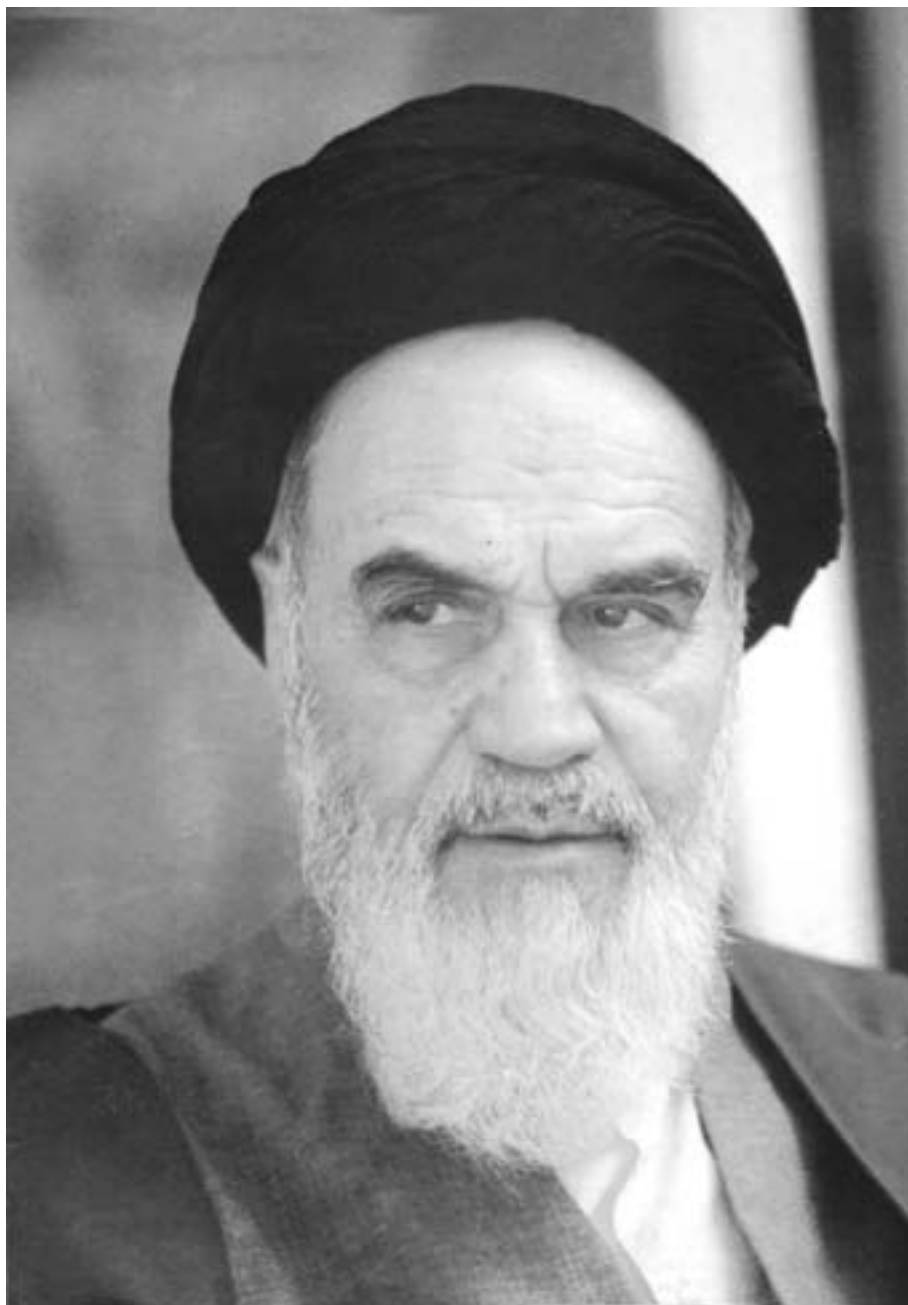
تلفن: ۵-۴۴۹۸۵۱۶۱، دورنگار: ۰۴۴۹۸۵۱۶۰، صندوق پستی: ۱۳۴۴۵/۶۸۴

چاپخانه: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران «سهامی خاص»

سال انتشار و نوبت چاپ: چاپ دوازدهم ۱۳۹۰

حق چاپ محفوظ است.

شابک ۹۶۴-۰۵-۰۵۸۱-۱ ISBN 964-05-0581-1



حکومت اسلام حکومت قانون است. قانون اسلام یا فرمان خدا بر همه افراد و بر دولت اسلامی حکومت تام دارد.

امام خمینی (ره)

فهرست مطالب

تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن	۲۰	مقدمه — تحولات تاریخی مقررات کار در ایران و بررسی تطبیقی موضوع به اختصار	
اشکال (شکل‌های) قرارداد کار	۲۱		
۱- قرارداد کتبی کار	۲۱	فصل اوّل	۱
۲- قرارداد شفاهی کار	۲۱	مبانی و کلیات	۲
شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار	۲۳	معنی و تعریف «حقوق»	۲
تعلیق قرارداد کار	۲۵	تقسیمات علم حقوق (حقوق عمومی، حقوق خصوصی، حقوق ملی یا داخلی و حقوق بین‌المللی یا خارجی)	۳
الف — موارد تعلیق قرارداد کار که ناشی از کارگر است	۲۵	تعریف «حقوق کار»	۴
۱- بیماری کارگر	۲۵	جایگاه حقوق کار در تقسیمات علم حقوق	۵
۲- بارداری زنان کارگر	۲۵	منابع حقوق کار ایران	۵
۳- انجام خدمت زیر پرچم	۲۶	۱- منابع داخلی	۵
۴- استفاده از مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق	۲۷	۲- منابع خارجی (بین‌المللی) حقوق کار	۷
۵- توقیف کارگر	۲۷	موازن و معیارهای سازمان بین‌المللی کار	۸
ب — موارد تعلیق کار که در ارتباط با کارگاه است	۲۷	قراردادهای دو جانبه یا چند جانبه بین کشورها	۱۰
پرسش و تمرین	۲۸	دیدگاه اسلام درباره کار، ارزش و جایگاه آن در جامعه	۱۰
فصل سوم — پایان قرارداد کار (جبران خسارت و پرداخت مزایای پایان کار)	۲۹	دامنه‌ی شمول قانون کار ایران	۱۱
راه‌های پایان قرارداد کار خارج از اراده‌ی طرفین	۲۹	استثنائات	۱۶
پایان قرارداد کار ناشی از اراده و خواست طرفین قرارداد	۳۱	پرسش و تمرین	۱۹
پرسش و تمرین	۳۴	فصل دوم — قرارداد کار	۲۰

۶۴	پرسش و تمرین	۳۵	فصل چهارم — مراجع حلّ اختلاف کار
۶۵	فصل هفتم — آموزش و اشتغال	۳۶	حل اختلاف فردی
۶۵	کارآموزی	۳۹	حل اختلاف جمعی
۶۷	اشتغال	۴۲	پرسش و تمرین
۶۹	اشتغال اتباع بیگانه	۴۳	فصل پنجم — شرایط کار
	کار و آموزش و تأثیر متقابل آن‌ها بر	۴۳	حق السعی
۶۹	یکدیگر	۴۴	اقسام مزد
۷۰	پرسش و تمرین	۴۵	پاداش
	فصل هشتم — تشکلهای کارگری	۴۶	انعام
۷۱	و کارفرمایی	۴۸	ساعات کار
۷۱	کلیات	۴۹	استثنائات این ماده
۷۲	انجمن‌های اسلامی	۴۹	۱- برحسب نوع کار
۷۲	انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرمایان	۵۰	۲- برحسب وضع کارگر
۷۳	شورای اسلامی کار	۵۲	تعطیلات و مرخصی‌ها
۷۵	پرسش و تمرین	۵۵	شرایط کار زنان و کودکان و نوجوانان
	فصل نهم — خدمات رفاهی کارگران	۵۷	پرسش و تمرین
۷۷	پرسش و تمرین	۵۸	فصل ششم — حفاظت فنی و بهداشت کار
۷۸	فصل دهم — شورای عالی کار	۵۸	کلیات
۷۸	اعضای شورای عالی کار	۵۸	شورای عالی حفاظت فنی
۷۸	وظایف شورای عالی کار		مسئولیت کارفرمایان در چگونگی
۷۹	دبیرخانه دائمی شورای عالی کار		اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت
۷۹	پرسش و تمرین	۵۹	کار
	منابع	۶۲	بازرسی کار
۸۰		۶۲	کلیات
			مهم‌ترین وظایف و اختیارات بازرسان
		۶۳	کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای

مقدمه

تحولات تاریخی مقررات کار در ایران و بررسی تطبیقی موضوع به اختصار حقوق و قوانین کار به مفهوم جدید آن در کشور ما سابقه چندانی ندارد، دلیل آنرا باید در تحولات کار و روابط ناشی از آن جستجو کرد.

البته منظور این نیست که پیش از تدوین مقررات کار به مفهوم جدید، روابط کارگر و کارفرما تابع هیچ نظم و ترتیبی نبوده است بلکه برعکس مانند هر پدیده اجتماعی، این روابط نیز از زمان‌های دور تابع مقرراتی بوده که با توجه به ضرورت‌های زمان دستخوش تحول می‌شده است. این روابط در بسیاری موارد براساس عدالت و نصفت تنظیم و اجرا نمی‌شد. بلکه طبقه‌ای که سرمایه و قدرت سیاسی و اقتصادی و اجتماعی داشت به‌آسانی می‌توانست نظر خود را به نیروی کار تحمیل کرده و از منافع خود دفاع کند. از دیرباز نیز کارگران و مزدبگیران کوشیدند با توسل به شیوه‌های گوناگون از جمله تشکل‌های صنفی در برابر این احکافات و بی‌عدالتی‌های گسترده مقاومت کنند که مشروح این فراز و نشیب‌های غم‌انگیز را می‌توان در کتاب‌ها و آثار حقوقی و اجتماعی و اقتصادی مطالعه و بررسی کرد.

ادیان الهی بویژه دین مبین اسلام و بزرگان مذاهب و اخلاق همواره انسان‌ها را به رعایت عدالت و انصاف و احترام به حقوق و حدود یکدیگر سفارش کرده‌اند. تخلف از این تکلیف شرعی و انسانی نه تنها عقوبت و مجازات اخروی را دربر دارد، بلکه سبب گرفتاری و هلاکت و پریشانی دنیوی نیز می‌شود. در آیات کریمه ۱۲-۱۳ سوره یونس آمده:

«..... هر آینه نسل‌هایی که پیش از شما بودند چون ستم پیشه کردند پیامبرانی با دلایل روشن بر آن‌ها آمدند ولی ایمان نیاوردند نابودشان کردیم و بدین نحو قوم گنجهکار را کفر می‌دهیم. آنگاه شما را از پس ایشان در زمین جانشینانی قرار دادیم تا ببینیم چگونه رفتار می‌کنید.»

با توجه به آنچه که گذشت، نخستین مقررات موجود به مفهوم نوین در زمینه روابط کار و صنعت، آیین‌نامه‌ایست که در آذرماه ۱۳۰۲ شمسی درباره بهبود شرایط کار کارگران قالی‌باف کرمان و بلوچستان به تصویب مراجع مسئول رسیده است.^۱

هرچند دامنه شمول و اجرای مقررات این آیین‌نامه (معروف به دستور والی کرمان) محدود به کارگاه‌ها و کارگران قالی‌باف بود ولی از دیدگاه تاریخی و تحقیقی اهمیت بسیاری دارد، زیرا در واقع سندی است که به موجب آن حکومت وقت تحت تأثیر تحولات بین‌المللی پذیرفته است که هرگاه شرایط اجتماعی و اقتصادی ایجاب کند، گام‌هایی برای دفاع از این قشر محروم بردارد. بنابراین، می‌توان گفت این گام آغازی برای دخالت دولت در زمینه روابط کارگر و کارفرما است که به روشنی جنبه حمایتی دارد. در این فرمان آمده:

برحسب ضرورت و برای اصلاح وضع کار کارگران، کارگاه‌های قالی‌بافی و برطبق دستورات دین مبین اسلام که دولت و مسئولین امور همیشه آن‌را در نظر داشته‌اند آیین‌نامه زیر اعلام می‌شود.

الف - ساعات کار تمام کارگران قالی‌بافی روزی ۸ ساعت است، کارفرمایان این کارگاه‌ها حق ندارند بیشتر

۱- به مجموعه مقررات کار و تأمین اجتماعی نشریه شماره ۵ مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ص ۱۲۰ مراجعه شود.

از ۸ ساعت در روز کارگران را به کار وادارند.

ب - روز جمعه و ایام تعطیل رسمی، کارگران کار نخواهند کرد ولی دستمزد آن‌را مطابق یک روز کار دریافت خواهند داشت.

ج - پسران کمتر از ۸ سال و دختران کمتر از ۱۰ سال نمی‌توانند در این کارگاه‌ها به کار مشغول شوند.

د - کارگاه پسران باید از کارگاه دختران مجزا باشد، تشکیل کارگاه‌های مختلط اکیداً ممنوع است.

ه - در کارگاه دختران، زنان می‌توانند به‌عنوان سرکارگر به کار بپردازند در این کارگاه کارکردن مردان به‌عنوان سرکارگر مطلقاً ممنوع است.

و - هیچ کارفرمایی حق ندارد کارگر بیمار را به کار گمارد.

ز - کارگاه نباید در زیرزمین یا اتاق‌های مرطوب و نمناک برپا شود. ضمناً کارگاه باید دارای دریچه روبه آفتاب باشد تا خورشید از آنجا به درون بتابد.

ح - دار قالی‌بافی باید در حدود یک ذرع از کف کارگاه بالاتر قرار گیرد و جایگاه کارگران به‌نحوی تعبیه شود که کودکان بتوانند به‌راحتی کار کنند.

ط - رئیس اداره بهداری یا مأمور بهداشت شهرداری همه‌ماهه از کارگاه بازدید به عمل خواهند آورد چنانچه شرایط صحی و بهداشتی رعایت نشده باشد، گزارشی تهیه و آن‌را فوراً برای مسئولین امر ارسال خواهند داشت.

نگاهی گذرا به سیر تحولات روابط کار و کارگری در جهان به‌روشنی گویای این است که به دلایل گوناگون دولت‌ها نمی‌توانند فقط نظاره‌گر این صحنه باشند و از درک و فهم وظیفه‌ی خطیر خود در راه استقرار عدالت اجتماعی و اقتصادی شانه خالی کنند زیرا دو طرف این رابطه از توان و امکاناتی نابرابر برخوردارند که آن‌ها را از دستیابی به توافقی عادلانه و منصفانه بازمی‌دارد. تنها پیشرفت همه‌جانبه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور است که زمینه را برای مذاکرات مستقیم و اصول نتایج و دست‌آوردهای منصفانه فراهم می‌سازد.

مقررات دیگری که در زمینه روابط کارگر و کارفرما وضع شده، مواد ۵۱۵-۵۱۲ قانون مدنی ایران است که زیر عنوان «باب اجاره اشخاص» آمده است. به‌عبارت دیگر روابط کارگر و کارفرما کلاً در قلمرو حقوق خصوصی و در قالب حقوق مدنی مورد نظر بوده است. گفتنی است که در دو دوره یادشده روابط کار به مفهوم سنتی خود معمول بوده و براساس اعتقادات مذهبی و اخلاقی و عرف و عادت شغلی و حرفه‌ای و رابطه استاد شاگردی جریان داشته است. اختلافات نیز به‌شیوه معمول آن زمان حل و فصل می‌شده. ایجاد صنایع جدید و استفاده از ماشین در کار تولید و خدمات و کارهای عمرانی و افزایش روزافزون شمار کارگران صنعتی و پیچیدگی و حساسیت روابط کارگر و کارفرما ضرورت دخالت بیشتر دولت را هر روز آشکارتر می‌ساخت.

در سال ۱۳۱۴ شمسی اداره مستقلی به نام «اداره صنعت و معادن» تشکیل شد که توسط مسئولین اداره «آیین‌نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی» در ۶۹ ماده تهیه و به تصویب هیأت وزیران رسید. مسائل مهم ذکر شده در این آیین‌نامه به‌شرح زیر است:

شرایط تأسیس و ساختمان کارخانه، مقرراتی درباره وظایف کارگر و کارفرما، تأمین بهداشت کارگران،

تشکیل صندوق احتیاط برای معالجه و پرداخت پاداش به کارگران آسیب‌دیده از حوادث کار برابر مقررات تکمیلی، مشابه این آیین‌نامه برای کارگران راه‌آهن و معادن نیز اجرا شد. اداره صناعت و معادن به فاصله کوتاهی به وزارت پیشه و هنر تبدیل شد. این وزارت مأمور اجرای موازین یاد شده بود، پس از مدتی کوتاه «اداره کل کار» در وزارت پیشه و هنر تأسیس شد و وظیفه‌اش رسیدگی به مسائل کارگری و حل و فصل اختلافات کارگران و کارفرمایان ناشی از روابط کار بود.

سرانجام طرح نخستین قانون کار ایران که به کمک کارشناسان سازمان بین‌المللی کار و بررسی تطبیقی قوانین کار برخی کشورها تهیه شده بود، در ۲۸ اردیبهشت ماه ۱۳۲۵ به تصویب هیأت دولت رسید. این تصویب‌نامه متضمن مقررات حمایتی بیشتری از کارگران بود. با توجه به ایجاد کارخانجات جدید و گسترش روابط کارگر و کارفرما و تخصصی بودن سر و سامان دادن به این روابط، احساس شد که اداره کل کار متناسب با نیازها و ضرورت‌های زمان نیست، بر این اساس در سال ۱۳۲۵ اداره کل کار از وزارت پیشه و هنر جدا شد و با ترکیب جدید وزارتخانه‌ای به نام «وزارت کار و تبلیغات» تأسیس شد. توسعه روزافزون صنعت و رشد فعالیت‌های سیاسی و صنفی بویژه پس از تحولات شهریور ۱۳۲۰ سبب شد در سال ۱۳۲۸ همزمان با تأسیس وزارت کار قانون کار به تصویب مجلس شورای ملی برسد. با این‌همه این قانون نیز نتوانست پاسخگوی نیازها و تحولات زمان باشد. بار دیگر احساس شد گذر از یک جامعه سنتی به سوی یک جامعه صنعتی خواه‌ناخواه نیازمند قوانین و مقررات جامع‌تر و کامل‌تری است. آخرین قانون کاری که در نظام پیشین پس از مطالعات کارشناسی و بررسی‌های تطبیقی به تصویب رسید، قانون کار سال ۱۳۳۷ بود که به‌طور نسبی از قوانین پیشین رساتر بود ولی ایرادات اساسی داشت. این قانون شامل ۱۴ فصل و ۶۹ ماده بود که مدت ۳۲ سال یعنی از فروردین ماه سال ۱۳۳۷ تا تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ به اجرا گذاشته شد.

با برقراری نظام جمهوری اسلامی در ایران، کارگران که سهمی بسزا در پیروزی آن داشتند، خواستار قانون جدیدی بودند که به خواسته‌های به‌حق آنان پاسخ مثبت بدهد. سرانجام پس از تدارک و تدوین طرح‌های متعدد و بررسی‌های کارشناسی یکی از طرح‌ها، پس از طی مراحل از تصویب مجلس شورای اسلامی گذشت و برای اظهار نظر و تأیید به شورای نگهبان فرستاده شد. در مواردی چند که در پایان قانون مصوب به آن‌ها اشاره شده دیدگاه‌ها و نظرات این دو مرجع متفاوت بود. در نهایت موضوع به مجمع تشخیص مصلحت نظام ارجاع شد. این مجمع نیز پس از جلسات متعدد و بحث و بررسی، قانون کار را با اصلاحاتی در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۲۹ آبان‌ماه ۱۳۶۹ تصویب کرد که پس از انتشار در روزنامه رسمی از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ به اجرا گذاشته شد.

هدف کلی

آشنایی با قوانین کار و کاربرد آن در محیط کار