

قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشده، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف-نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کار گر باید به آن اشتغال یابد.

ب-حقوق یا مزد مینا و لواحق آن.

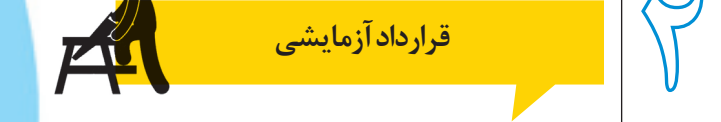
ج-ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د-محل انجام کار.

ه-تاریخ انعقاد قرارداد.

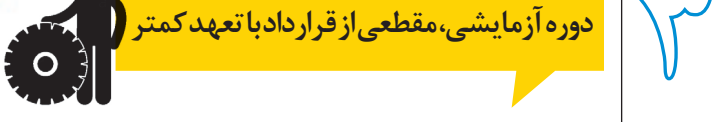
و-مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز-موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.



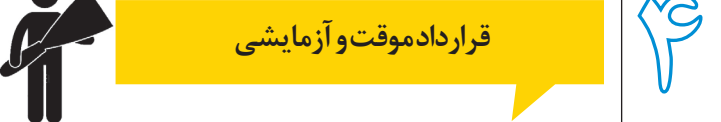
قرارداد آزمایشی

ماده ۱۱ قانون کار پیش بینی کرده که در قرارداد کار طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین کنند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی‌آن‌که 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 کار گر رابطه کار را قطع نماید کار گر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.



دوره آزمایشی، مقطعی از قرارداد با تعهد کمتر

درواقع در قانون کار پیش‌بینی قرارداد کار آزمایشی نشده است و آنچه در ماده ۱۱ این قانون آمده در ارتباط با اختیار طرفین (کارگر و کارفرما) برای تعیین دوره‌ای در ابتدای قرارداد به‌نام دوره آزمایشی کار است. به عبارت دیگر در صورت توافق کارگر و کارفرما بر پیش‌بینی دوره آزمایشی، دوره مزبور مقطعی از یک قرارداد کار خواهد بود نه قراردادی منفک از قرارداد کار و تبصره ماده یاد شده که می‌گوید مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود تأییدی بر این نظریه است. ضمناً با توجه به امکان قطع رابطه کار در خلال دوره آزمایشی و عدم امکان فسخ از سوی هیچ‌یک از طرفین در قراردادهای با مدت موقت یا انجام کار معین، پیش‌بینی دوره آزمایشی در اینگونه قراردادها که مستلزم پیش‌بینی حق فسخ برای طرفین است در قراردادهای مزبور پذیرفته نشده است.



قرارداد موقت و آزمایشی

ممکن است برخی تصور کنند قرارداد آزمایشی همان قرارداد موقت است که در ست نیست. قرارداد موقت، قراردادی است که محدود به مدت زمانی مشخص می‌شود. در قرارداد موقت، زمان آغاز و پایان قرارداد در همان ابتدا مشخص است. این نوع قرارداد معمولاً برای انواع کارهایی است که قرار نیست به صورت مستمر انجام شود، اما قرارداد آزمایشی به طور کلی با قرارداد موقت متفاوت است. در قرارداد آزمایشی، کارفرما و کارگر توافق می‌کنند که مدتی را برای بررسی شرایط کار در حین انجام آن مشخص کنند. این نوع قرارداد معمولاً از سوی کارفرما پیشنهاد می‌شود و علت آن هم بررسی توانایی‌های کارگر برای انجام وظایف محوله و اطمینان از صحت عملکرد اوست. بنابراین، کارفرما می‌تواند در ابتدا تنها یک قرارداد آزمایشی را به کارگر پیشنهاد دهد، یا اینکه در قرارداد کار، مدتی را به عنوان مدت آزمایشی قرارداد تعیین کند. در هر صورت، شرایط هر دو از نظر قانونی یکسان است و شاید تنها اختلاف آن، آسایش فکری بیشتر برای کارگر بتوانند در نوع دوم (بخشی از قرارداد کار) باشد.



مدت قرارداد آزمایشی

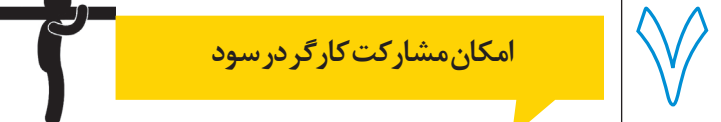
تعیین مدت قرارداد آزمایشی در اختیار کارفرما نیست؛ در قانون کار حداکثر مدت قرارداد آزمایشی (یا مدت آزمایشی تعیین‌شده در قرارداد کار) برای کارگر ساده یک ماه تعیین شده است. همچنین، در موارد تخصصی که نیاز به کارگر با مهارت خاصی وجود دارد، کارفرما در نهایت می‌تواند قرارداد سه ماهه را برای ارزیابی کارگر منعقد کند. بدیهی است که کارفرما نمی‌تواند مدتی بیش از سه ماه را به عنوان قرارداد آزمایشی تعیین کند یا پس از پایان این مدت، آن را با همین شرایط تمدید نماید. بنابراین، کارگری که بیش از سه ماه در کارگاهی مشغول به کار باشد، از شرایط آزمایشی خارج شده است.

شرط بیمه بودن کارگر در زمان استخدام و فعالیت، شرطی بدیهی است. بنابراین، کارگر در مدت آزمایشی قرارداد نیز باید از سوی کارفرمای خود بیمه شده باشد و کارفرما نمی‌تواند با استدلال اینکه قرارداد آزمایشی است، از بیمه کردن کارگر شانه خالی کند. بیمه نشدن کارگر توسط کارفرما در چنین حالتی تخطی از قانون کار محسوب می‌شود و در زمان شکایت کارگر از کارفرما، باعث جریمه کارفرما و شاید حتی بروز مشکلاتی برای ادامه فعالیت کار گاه شود.



قرارداد آزمایشی و سنوات و عیدی

در صورتی که شرایط به گونه‌ای پیش رود که مدت آزمایشی قرارداد منجر به عقد دائم (یا موقت) نشود، کارگر از مزایای سنوات و عیدی‌ی بهره خواهد بود. این شرایط قانون کار به این دلیل وضع شده که کارآفرینان در زمان استخدام کارگران دغدغه کمتری داشته باشند. همین اتفاق می‌تواند باعث شود که سختگیری‌های استخدامی کمتر شود و حتی جوانانی که سابقه کار بالایی ندارند نیز امیدوار باشند تا نمایش توانایی‌های خود به کارفرما، یا قرارداد دائم استخدام شوند.



امکان مشارکت کارگر در سود

در نظام سرمایه‌داری، کارگران به طور معمول از دستمزد ثابت و از پیش تعیین شده برخوردارند. در نظام اسلامی، نیروی کار، افزون بر این می‌تواند در فعالیت تولیدی شرکت داشته باشد و به جای گرفتن دستمزد ثابت، سهمی از سود را از آن خود کند و چه بسا از روایات استفاده می‌شود که در صورت امکان شرکت در تولید، بهتر است کارگران با گرفتن مزد مقطوع استخدام نشوند. قراردادهای مضاربه، مساقات و مزارعه به این منظور تشریع شده‌اند و در جای خود ثابت شده است که مشارکت در سود، انگیزه کارگران را در بالا بردن کمیت و کیفیت کار افزایش می‌دهد.



پرداخت مطالبات معوقه

با توجه به اینکه حقوق و مطالبات کارگر از دیون متنازه محسوب می‌گردد و نیز تصریح قانونی ماده ۲۲ قانون کار، در پایان کار تمامی مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد قانونی است به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد. بر همین اساس حساسیت و اهمیت حقوق کارگر از منظر قانونگذار به قدری است که در صورت فوت وراث کارگر می‌توانند مدعی مطالبات معوقه شوند و کارفرما نیز محکوم به پرداخت می‌گردد.



امروز را به نام روز جهانی کار و کارگر می‌شناسیم؛ در همین ابتدا باید بگوییم طبق قانون کار علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید. قشری که بازوان حرکت هر جامعه‌ای به سوی رشد، تعالی و شکوفایی هستند و هر جامعه‌ای که از فرصت اندیشه و بازوی هنرمند کارگران بهتر استفاده کند، بی‌شک توسعه و پیشرفت رونقی دوچندان خواهد یافت. نظر به بزرگداشت این روز، صفحه حقوق نگاهي به حقوق این قشر داشته است.

چتر حمایت قانون بر سر کارگر

اصل چهل و سوم قانون اساسی را در بازنگری بعدی حذف نمایید!

«برنامه اقتصادی اسلامی فراهم کردن زمینه مناسب برای بروز خلاقیت‌های متفاوت آسانی است و بدین جهت تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیازهای ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی او بر اساسی است.»
استمرار حرکت تکاملی« هدفی بزرگ بود که در اذهان نویسندگان قانون اساسی پیش‌بینی شده بود و به «کار» از این زاویه می‌نگریستند؛ هدفی عالی که مستلزم فراهم آوردن مقدمات مهمی بود که قرار بود در قوای سه‌گانه نسبت به آنها برنامه‌ریزی شود.

۴۰ سال از تصویب قانون اساسی و نگاشتن این مقدمه گذشته است و اکنون ما هستیم و این هدف برجا مانده، مغفول و متروک؛ هدفی که در درون هیاهوهای بازی‌های

سیاسی بازیگران عرصه آلوده سیاست گم شده است. «کارگران» ارزشمندترین و فایده‌مندترین قشر جامعه هستند که بیشتر از چیزی که در یافت می‌کنند «سود» و منفعت به جامعه برمی‌گردانند و نه مانند انتخابوران بر پشت میزها نشسته که با عرف جبین و باختگی‌شان -که یک دنیا «هرد» در آن است- چرخ اقتصاد تحریف و نابرابرانه را سرپا نگه می‌دارند.

اکنون به دلایل گوناگون نه می‌توان به «رفع نیازهای ضروری» آنان دل بست و نه از «حرکت تکاملی» کارگران می‌توان سخن گفت، ولسی کارگر از جنس مدیران با حقوق‌های نجومی نیست تا با هر «ادی» بلرزد و به هر طرف که «جوی آب» می‌رود برود؛ کارگر، کارگر است، شریف است و نجیب و غمخوار این مردم و کشور، او تنها کالایی را به جامعه نمی‌دهد و ابزاری را نمی‌سازد؛ او شخصیت و «وجود» خود را به میدان می‌آورد تا برای خانواده، اجتماع و کشورش همه چیزش را در طبق «خلاص» بگذارد و پدا به حال تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان حکومتی، دولتی، مجلسی و قضایی که

حقوق

سرویس اجتماعی ۰۰۹۸۴۴۰۰۰



پرداخت حق سنوات

-در صورت خاتمه قرارداد کار با کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا کمتر یا بیشتر به کار اشتغال داشته است، کارفرما مکلف است برای هر سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به کارگر پرداخت کند.

-در صورتی که کارگری در تعلیق بوده باشد و این تعلیق به هر شکل وضع شده باشد و کارفرما پس از رفع تکلیف با انساب دلایل موجه خود در مراجع حل اختلاف در پذیرفتن کارگر خودداری کند موظف است که به‌ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به کارگر پرداخت کند.

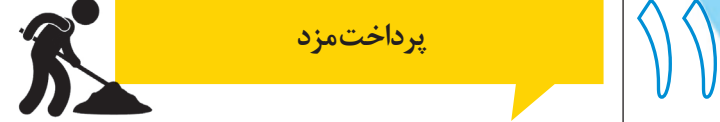
-در مواردی که کارفرما، با توجه به تذکرات کتبی و نیز اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار یا مراجع حل اختلاف، اقدام به فسخ قرار داد کار با کارگری می‌کند که در انجام وظایف محوله قصور ورزیده یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را رعایت ننموده است، باید علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به کارگر بپردازد.

-چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتدگی کلی یا بازنگستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز به وی پرداخت کند. این موضوع علاوه بر مستمری است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

-اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت معادل دو ماه

آخرین حقوق را به وی پرداخت نماید.

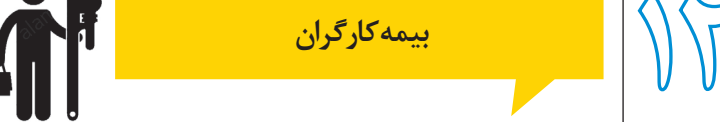
-در صورتی که اخراج کارگر از سوسی مراجع حل اختلاف غیرموجه تشخیص داده شود اما کارگر نخواهد به محل کار خود بازگردد، کارفرما مکلف است براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.



پرداخت مزد

دستمزد نیروی کار به طور معمول، بر اساس عرضه و تقاضای کار تعیین می‌شود؛ بنابراین، در جوامعی که نیروی کار فراوان است، دستمزدها کاهش می‌یابد و ممکن است در حدی قرار گیرد که تأمین‌کننده حداقل نیازهای ضروری آنان نیز نباشد. در نظام اقتصادی اسلام، دستمزدها افزون بر اینکه باید تأمین‌کننده نیازهای اساسی فرد باشد، متناسب با کیفیت و مقدار آن نیز باید افزایش یابد. نخستین تعهد کارفرما در قبال کارگران پرداخت عوض کار انجام شده به کارگران است. مستند به ماده ۳۴ از قانون کار «تمامی دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک‌عائله‌مندی، هزینه مسکن، خوروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرتقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌کنند را حق السعی می‌نامند.»

میزان مزد و حقوق فرد تعیین و نحوه پرداخت آن مشخص می‌شود. حقوق فرد نمی‌تواند از حداقل دستمزد تعیین شده توسط شورای عالی کار کمتر باشد. طریقه پرداخت مزد (روزانه، هفتگی یا ماهانه) باید روشن باشد. مزد به معنای عام (حق‌السعی) یک واژه است که قانونگذار به خاطر اینکه بتواند تمامی دریافت‌های کارگر را در قبال کار انجام شده مختصر نماید از این واژه که جمیع دریافت‌های ماهانه کارگران است استفاده نموده است.



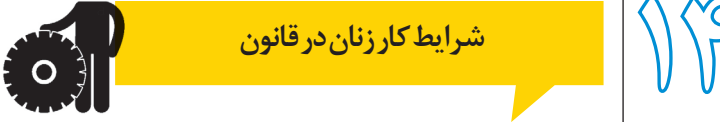
بیمه کارگران

از تکالیف پراهمیت و حساس کارفرمایان که قانونگذار به عهده آنها نهاده است بیمه کردن کارگران براساس قانون تأمین اجتماعی است. ماده ۱۴۸ قانون کار در این خصوص مقرر می‌دارد «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف هستند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام نمایند» و در صورتی که از بیمه کردن کارگران خودداری نمایند علاوه بر تأدیه تمامی حقوق متعلقه به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاصی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل ۱۰ تا ۲۰ برابر حق بیمه مربوطه خواهند شد. وضعیت بیمه مشخص و بر پرداخت حق‌بیمه کارگر به سازمان تأمین اجتماعی تأکید شود. در این ارتباط نیز باید حقوق واقعی فرد مینای حق کسر حق‌بیمه‌قارر گیرد و نباید از حداقل حقوق سال مربوطه کمتر باشد.



مرخصی

در کارگاه‌های دارای ۱۰ نفر کارگر و بیشتر مرخصی سالانه کارگران ۲۶ روز کاری است که فقط ۹ روز آن می‌تواند در سال ذخیره شود. مرخصی کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۳۰ روز کاری در سال است. در کارگاه‌های دارای ۹ نفر و کمتر کارگر میزان مرخصی سالانه با حقوق ۲۱ روز کاری بوده که کارگر فقط می‌تواند پنج روز آن را ذخیره نماید. در این قبیل کارگاه‌ها مرخصی کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۲۴ روز کاری در سال می‌باشد. کلیه کارگران از مواردی چون ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد دارند.



شرایط کار زنان در قانون

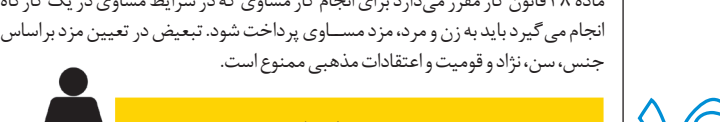
طبق اصل بیست و یکم دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد:

۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او.
۲- حمایت مادران، بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست.
۳- ایجاد داد‌گاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده.
۴- ایجاد بیمه خاص بیوگان و زنان سالخورده و بی‌سرپرست.
۵- اعطای قیمتوت فرزندان به مادران شایسته در جهت غیبطه آنها در صورت نبودن ولی شرعی.



ممنوعیت تبعیض در پرداخت مزد به زن و مرد

ماده ۳۸ قانون کار مقرر می‌دارد برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین مزد براساس جنس، سن، نژاد و قومیت و اعتقادات مذهبی ممنوع است.



مرخصی زایمان

مرخصی زایمان برای کارگران زنی است که به فرزند خود شیر می‌دهند؛ چنانچه زایمان یک یا دوقلوباشد شش ماه و برای زایمان سه‌قلو یا بیشتر یک سال می‌باشد. تأیید شیردهی مادر به فرزند به عهده پزشک معتمد می‌باشد. در مورد زنان کارگری که به فرزند خود شیر نمی‌دهند، مرخصی زایمان ۹۰ روز و چنانچه زایمان دوقلو یا بیشتر باشد ۱۰۴ روز خواهد بود. به موجب اصلاحیه قانون تنظیم جمعیت و خانواده مصوب تیرماه ۱۳۹۲، مرخصی زایمان برای بیشتر از دو فرزند هم به مادران داده می‌شود. طبق ماده ۷۸ قانون کار در کارگاههایی که دارای کارکن زن است کارفرما مکلف است به بانان شیرده تا پایان دوسالگی پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می‌شود. همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان از قبیل شیرخوار، گاه، مهدکودک و غیره را ایجاد نماید.



شرایط کار و اضافه کاری



■ الزام به رعایت ساعات کار کارکرد شبانه‌روز (۸ ساعت) و رعایت ساعات کار مشاغل سخت و زیان‌آور (۶ ساعت) و همچنین کارنوجوانان
■ تکلیف به ارجاع‌ندان کار اضافی به کارگر مگر با شرایط مذکور در برخی مواد در قانون کار
■ ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است؛ الف- موافقت کارگر.

ب- پرداخت (۴۰ درصد) اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.
ساعات کار اضافی
■ راجعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

پ-ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه‌کاری و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع واحوال ذیل ضرورت دارد مجاز است.

د-ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند، ممنوع است.

ه-کارگرانی که به‌هر عنوان به این ترتیب‌روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم‌استفاده از تعطیل‌روز جمعه ۴۰ درصد اضافه‌بر مزد دریافت خواهند کرد.

■ الزام به رعایت ممنوعیت انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن (ماده ۷۵) و کارگران نوجوان.

■ تکلیف به رعایت امکان استفاده از مرخصی بارداری وزایمان زنان کارگر و رعایت فرصت شیردهی آنها به کودکان (مواد ۷۶ و ۷۷)
■ ممنوعیت به کارگیری افراد کمتر از ۱۵ سال (ماده ۷۹).