

Subject: 1

Date:

۹۱/۷/۲۰

"حقوق کار"

"جلسه اول"

منبع: کتاب حقوق کار - تألیف از علامه رضا موعودیان - انتشارات فکر سازان - چاپ ۸۹ به بعد

* * *

حقوق کار: میان رشته حقوق عمومی - حقوق خصوصی است.

تعریف کار: انسانها نیازهایی دارند که برای رفع نیازهای خود (مادی و معنوی) تلاش و کوشش مستمر انجام می دهند که به آن کار می گویند.

نکته: تلاش و کوشش ما را از جهات مختلف می توان تقسیم بندی کرد:

۱- الف) کاربردی ب) کارمندی

۲- الف) کار مستقل ب) کار وابسته یا غیر مستقل

مثال یک نقاشی که خودش نقاشی می کند و به تولید می راند فرزند

- کار مستقل: یعنی شخص کار فرما ندارد. خویش فرماست. کارگر و کارفرما یکی است.

- کار وابسته یا غیر مستقل: یعنی شخص کار فرما دارد یعنی عواقب کار به حساب دیگری است.

موضوع حقوق کار: بررسی روابط کارگر و کارفرماست.

منظور از حقوق کار: مجموعه قواعد (حقوقی) حاکم بر روابط کارگر و کارفرما.
نکات این تعریف:

۱) یک رابطی وجود خارجی داشته باشد - کار مستقل نباشد. (هیچ کار مستقل مشمول قانون کار نیست)

۲) قواعد حقوقی حاکم بر آن رابطه را بررسی می کنیم

- قاعده حقوقی: گزاره های الزام آور کلی (عام) که طی تشریفات خاصی به تصویب مرجع

تصالح رسیده است (ولایت قانونی می شود). → قانون به معنای اعم کلمه

- اصل بر این است که همه مشمول حقوق کار هستند اما آنهایی که مشمول نیستند استثنا و اندک است؛
مقتضات - کارمندان دولت.

نکته: کار با شغل تفاوت دارد. کار، شغل نیست. همین که کاری انجام شود مشمول قانون کار است.

سلسله مراتب منابع حقوق کار: (منابع داخلی)

۱- شرع

۲- قانون اساسی. [فرامین شریک (رهبر) در اصل ۱۱ و ۱۲۱ مایه قانون عادی است. شرع در حد درج است]

۳- سیاستهای کلی نظام. [از جمله قواعد حاکم بر حقوق کار است و برترین قواعد الزام آور است]

۴- قانون عادی ← تفسیر قانونی

۵- تفسیر قضایی ← رأی وحدت رویه [در حقیقت تفسیر قضایی از قانون است]

۶- آیین نامه

۷- جنبش نامه، نظام نامه، دستور العمل. [مقررات دولتی که بنابر مقام یا قانون باشند]

- شرع: قانونگذار ما، شرع را هم به عنوان گزاره الزام آور در نظر گرفته به استناد اصل ۱۰۷: اصل ۱۰۴ ق.ا.

- فرامین شریک (رهبر) نیز گزاره های الزام آور است اما با شرایط. (در نظام ما به آن حکم حکومتی می گویند)
در این مورد اختلاف نظر وجود دارد اما تقریباً این است که در حکم گزاره است.

مشمول ق. اساسی است به این دلیل که حقوق اساسی آن را می پذیرد " → ذیل اصل ۴۴

- سیاستهای کلی نظام: مایه استناد اصل ۱۱۰ ق.ا. می توانیم استناد کنیم و به استناد همین اصل
جایگاه آن را بالاتر از قانون عادی در نظام شریعی و در این مورد قطعیت داریم.

- تفسیر قانون اساسی: یعنی کشف مراد مقنن. تفسیر قانون اساسی در حکم قانون است و الزام آور است.
(اصل ۱۲۳ ق.ا. ۱۰)

- تفسیر قانون عادی: اصل ۱۷۳ ق.ا. ۱۰.

subject: *Y*

Date:.....

تفسیر

- قانونی: در صلاحیت خود قانونگذار است.
- اجرائی: هر محلی که مخاطب قانون است صلاحیت برای تفسیر اجرائی دارد.
- قضایی: رأی و حجت رویه توسط مراجع قضایی.

در حقوق کار موضوع اصلی بحث کار است نه شغل. محبت از شغل و سپت ثابت سازهانی نیست در مورد کلیت کار محبت
من شود. کسی که سپت سازهانی دارد کار می کند و کسی که دستفرشی می کند هم کار میکند پس هر گونه تلاش برای دفع نیاز مالی
کار است چه کار فیزی باشد چه بدی. بدین جهت کار را دسته بندی می کنیم :

ک. ← مستقل ⇐ یعنی مزد برای خودش کار می کند

کما وابتع یعنی فرزندان خود را کلاس کند و بکلیه برای کار و نما کار می کند. یعنی طرفین در این رابطه خود دارند

« برای شمول قواعد حقوق کار، وجود رابطه طرفین لازم است »

البته حق ممکن است کار داشته باشد اما مشمول حقوق کار قرار نگیرد مثلاً مستخدمین دولتی مشمول کار نیستند بلکه مشمول حقوق استخدام هستند و در اینجه هم در طرف وجود دارد و شایسته تلاش برای برپایی هم می رسد.

آیا همه کارها واسطه مشمول قانون کار هستند؟

دائمی بودن چیزائی کار نیست. فقط استمراری برای راستی کار کافی است (شاید و استمرار)

(σ_{max})

۱- ماده قانونی داریم: حداکثر ساعت کار روزانه ۸ ساعت باید باشد مصوب ۱۳۷۱.

آیین نامه دولت در دست احزاب مکتوب است : از رأیت منبأ است تا سقف ۱۰ ساعت کار کند . کارفرمایان ۱۲ ساعت قرار داده . کارگر
حدود ساعت کار اضافی ششایست و مطلع می کند : اگر آیین نامه معاینه باقی باشد منبأ است از رأیت آن را در دولت منبأ است تا سقف ۱۰ ساعت کار کند . کارفرمایان ۱۲ ساعت قرار داده . کارگر

۲- حلیق آسین نامه آذر و فرورین ماه بخدا حق و معصوم و مایه باید. ۱۰ هزار بر زبان بیاورد. هزار بار ماه رأی وحدت رویه ای داریم که آسین نامه را ابطال می کند. ۱۰ ماه بعد دولت آسین نامه را بشماره تصویب می کند. چه کنیم؟ دولت حقوق ندارد آسین نامه را منسوخ یا رای وحدت رویه صادر کند. (تقدیم و تأخر باید بر طبق سلسله مراتب در نظر گرفته شود)

۳- کارگری که سری اعتبار را در ساعات خارج از کار سرت کرده [هر دو مربوط به برق است و هر چه خوب می شود ربط به
کار ندارد اما اگر کارگر را به بجهان سرت اخراج کرد مربوط به
بجاست حقوق کاری شود.

" " " " " "

کار سرت کرده

منابع خارجی حقوق کار:

حقوق کار رشته صرفاً ذهنی نیست. نهادها و سازمانهای مختلفی وجود دارند که ناظر بر حقوق کار هستند از جمله منابع بین المللی ناظر بر حقوق کار.

ILO سازمان بین المللی کار از مجموعه سازمان ملل است که بسیاری از کشورهای عضو آن هستند و اخیراً دارد:

۱- معاهده ناهل: که برای کشورهای عضو الزام آور است. (قراردادهای بین المللی که در حکم قانون اند)

۲- توصیه ناهل: در جهت بهبود روابط

- معاهده ناهل: از منابع بین المللی حقوق کارند که بعد از امضاء و رتبه جمهوری باید به تصویب مجلس برسد و پس از آن هم عرض قانون هستند و می توان به آنها استناد کرد. ایران در بسیاری از این معاهدات نامده عضویت دارد.

- قراردادهای بین المللی: هم به تصویب مجلس می رسند و تبدیل به قانون می شوند مثلاً انتظامی که هم مشمول قراردادهای بین المللی می شوند.

- اسناد بین المللی: جنبه های حقوق کار و ضمانت کاری دارند که در میاق های بین المللی از منابع بین المللی حقوق کارند مثل آزادی انتخاب شغل.

- اسناد حقوق سبزی: که از حقوق سبزی است می کشد و جزو عافیت بین اسناد هستند. همچنین آنرا عیاقین است که مفاد ناظر بر حقوق کار در آن فراوان است (از اعلامیه محمد ترند چون در حکم قرارداد بین المللی لازم الاتباعند)

* * *

ماهیت قرارداد کار یک قرارداد حقوقی است (ماده ۲۱۴ م. براساس آزادی اراده ها و توافق طرفین است. چرا حقوق کار یک رشته حقوق عمومی است؟

چون دولت در حقوق خصوصی افراد در جهت حمایت از کارکرد حالات می کشد پس حقوق کار یک رشته حقوق عمومی است.

subject: ۳

Date:

۱۲/۱۲

«حاسبه سوو»

داده مسئول حقوق کار: ماده ۱- و ماده ۵۱ ق. کار

طبق این دو ماده اصل بر مشمول قانون کار است مگر آنکه استثنای شود. در ق. کار اصل بر مشمول است چون ق. کار قانون عام و مادر است.

یعنی هر عنوان مشمول کارگر می تواند باشد مثلاً پزشک، استاد، جراح، مشاغل حقوق و ...

به هر نوعی که باشد در این چگونگی می تواند مشمول است

تعریف کار: ماده ۲ ق. کار

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعیر، اعم از مزد، حقوق، پاداش، سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

کار تابع و زائد است نه کار مستقل

مزد حقوق پاداش

کار ۱- شخص حقیقی نه حقوقی که هیچ وقت یک کارگر شخص حقوقی نیست. اگر شرکتی بخواهد کارگر مشمول کار باشد

۲- دریافت مزد در مقابل فرد برای قانونگذار مهم نیست بلکه این کار می کند که مشمول قانون کار نیست

فرز و کارگر باید در برابر کارفرما باشد مثلاً خادم افتخاری و تبریک کار می کند که مشمول قانون کار نیست

۳- کار تابع یعنی به درخواست خودش کار نمی کند بلکه به درخواست کارفرماست.

تعریف کار تابع: کار است که به حساب دیگری و برای دیگری است.

نکته: کارگر موضوع حقوق کار عبادین مختلفی می تواند داشته باشد پژوهشگر، معلم، استاد، مهندس، جراح و ...

* وکیل به عنوان کارگر محسوب نمی شود چون اولاً وکالت قانون خاص دارد و ثانیاً خبر کار تابع محسوب نمی شود

اعاد صورتی که وکیل به عنوان مشاغل حقوقی استخدام شود شامل قانون کار می شود

بیمه ای با سرمایه خودش کار می کند. بیمه ایان به خود بیمه می دهند و این بیمه ایان کار دارند پس کار بیمه ایان

* بیمه ایان عاقل هم جز قانون کار نیست چون این هم قانون خاص خود را دارد و در شان به حساب خود برای کار

کار می کنند به حساب کارفرما.

مسئول حقوقی کار چون به حساب شرکت نمی که در آن شرکت مشاغل هستند کار می کنند مشمول حقوق کار هستند

- وکیل چون به حساب خود کار می کند مثلاً هزینه پرست، عریضه، لایحه نویسی، آژانس را برایش می دارد. آن حساب است که مشمول حقوق کار نیست.

خدا را با عز و سر مایه کار گماز ما که در می کند. اما خدا برین که خارج از تعریف کار و است سرمایه را در فروش فروم می کند.

کار خط معتمد این کار اردو و سنجید کار در نظر است او کار کند و کار می فرزند و کار می فرزند
وکیل در دفتر خودش و سایر امورش کار می کند
تینا هم با برادر خود کار می کند

۱۔ کا غیر تابع عمومًا مقید بہ سنیۃ هست۔ اما بنا بر تقدیم سنیۃ خاصہ وارد پس مترادف گفت۔
 کا، کار، کارگر، تابع

بسم الله الرحمن الرحيم، نواته اشقی حق حقیقی، حقون باشد اما اگر نقطه سفید حقیقی است.

— هر تواند شخص حقوق هم باشد

— نمایندہ کا فرما، کارفرمائیت ملکہ اہم مثل یقینہ کاربران، کاربر محسوب می شود.

که نهانده کارها (رئیس شرکت) است این مدیر عامل به ریاست شرکت مدیریت می کند و دستورات را

کارهای محلی است که کارگر به درخواست کارفرمایان نمایندگی او در اینجا کار می کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشت و زری، تعاونی

— یہ طریقہ سیدنا اعرحابی نے کام فرمایا ہے، کارکن بنوید کارکن آغا کار راہ محسوس ہو

NOTES

«جلسه چهارم»

۵/۸/۱۱

- گنجینه که اصل بر مشمول قانون کار نسبت به کارکن کارفرما، کارگاه، کارآموز می باشد (استاندارد ۱ و حقوق کار)
- عنوان کارکن با مفهوم عرض فرق دارد. یک کارکن می تواند جراح، پزشک، استاد دانشگاه و علمه و... باشد.
نکته:

درست است که اصل بر این است که کارکن طبق ماده ۲ با آن شرایط را به عنوان کارکن می شناسیم اما لازم اصل بودن به این معنا نیست که نمی توان خلاف اصل عمل کرد (در خروج از اصل نیاز به دلیل دارد) ← اگر کسی نتواند اثبات کند ما السبب می کنیم و بر می گردیم به اصل. برای خلاف اصل مشمول باید یک ماده قانونی استناد کرد (۱۸۸)

ماده ۱۸۸ ق کار: مشمولین قانون استخدام کشوری ← قانون مدیریت خدمات کشوری (سمی و پیمانی)
مستثنایان کار: مستثنیین سایر قوانین خاص استخدامی.
کارکنان کارگاه های خانوادگی.

اگر کسی عنوان کارکنی به او اطلاق شود اما جز این ۳ دسته نباشد آنرا مشمول حقوق کار نمی دانیم.

کارکنان کارگاه های خانوادگی: پدر و مادر و همسر و فرزندان

ماده ۱۸۸ این مورد را توضیح داده است ← محفراً صاحب کار + درجه ۱ از طبقه ۱ خوشه ویزان
ماده ۱۸۸ ق کار: اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارکنان کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها محفراً توسط صاحب کار و همسر و خوشه ویزان سنی درجه یک از طبقه اول می انجامد می شود، مشمول مقررات (این قانون) نخواهند بود. (کارکنان رسته های نر کارگاه را)
نکات مهم:

۱) قانونگذار می گوید محفراً این افراد باشند (درجه ۱ از طبقه ۱ خوشه ویزان). اگر یک نفر غیر از سنی باشد (مثلاً اماره آری) اسم آن کارگاه خانوادگی نیست. در این صورت همه افراد مشمول ق کار می شوند.
پس اگر کارگاهی باشد که شامل افراد مشمول ماده ۱۸۸ باشند اما علاوه بر آنها افراد دیگر هم باشد از رده اول نیست

Subject: ۵

Date:

در این مورد به اصل مشمول قانون کار استحقاق می کنیم و اصل را بر این می گذاریم که همه مشمول قانون کارند
در واقع باید به خوبی تفسیر کنیم که به وقوع کارگر باشد به استناد اصل حمایتی بودن کارگر به جای بودن کارگر یعنی
اینکه او مشمول قانون کار باشد.

آیا راننده تاکس مشمول قانون کار است؟ ۲ حالت دارد:

(الف) اگر تاکسی مال خود شخص باشد ← در این صورت کار مستقل است ← مشمول قانون کار نیست.

(ب) اگر تاکسی مال خود شخص نباشد ← در این صورت کار تابع است ← مشمول قانون کار هست.

مثال کارگاه خانوادگی:

به عنوان مثال: یک آژانس متاسفانه راننده می باشد که این تقریباً هم برادر زن آژانس هم پدر
آنهاست این آژانس چون کارکنان آن صاحب کار + امرا درجه ۱ از طبقه ۱ خیاره زن است
در واقع یک کارگاه خانوادگی است ← به استناد ماده ۱۸۸ قانون کار نمی شوند.



مشمول قانون استخدام کشوری:

- در واقع یکی از موارد خاص استخدام است.

- قانون مدیریت خدمات کشوری جایگزین قانون استخدام کشوری شده است. (ماده ۸۶)

دامنه مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری:

ماده ۱۱۷ ق م خ ک + ماده ۵. نهادهای که زیر نظر هر اداره می شوند

- ماده ۱۱۷: کلیه دستگاه های اجرایی به استناد مواردی مشمول این قانون هستند.

دامنه مشمول - ماده ۵: تعریف دستگاه های اجرایی به کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، شرکت های دولتی و ...

قانون (تمام نهادهای دولتی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند مگر در استثنای ماده ۱۱۷ ق م خ ک)

وقتی این نهاد مشمول قانون م خ ک شوند از مشمول قانون کار مستثنی می شوند. مثال نهادهای زیر نظر هر وزارتخانه

کلاً نهادهای دولتی به هر حال مشمول قانون کشوری و دستگاه اجرایی است.

آیا هر کسی در ادارات دولتی کاری کند مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری است؟

— کارگر در اینجا عنوانش کارمند دارد است که کارفرمای آن دولت است.

مأمونگذار برای رابطه استخدامی این افراد تکلیف مشخص کرده است. رابطه کارگر و کارفرمای کارمندان ادارات دولتی را قانون مدیریت خدمات کشوری می‌گذرد حقوق کار. ق م خ نک فقط در دسته را مشخص کرده است

ماده ۴۵. رسمی > آزمایشی
> پیمانی > قطعی.

آیا هر کسی در رؤسای دولتی کاری کند فقط یا رسمی است یا پیمانی؟

چنین افرادی در رسم که به صورت قرارداد ساعتی کاری کنند یا جزو خدمت یا نیز در شرکتی یا امری در

که حکمی معوقات کارگر هستند اما ق مدیریت خدمات کشوری تکلیف که من تنظیم روابط آنها را انجام می‌دهم. اگر کسی رسمی و پیمانی بود در این نهادها دولتی مشمول ق مدیریت خدمات کشوری است اما اگر سفیر مشمول قانون کار است.

تفسیر ماده ۳۲ ق مدیریت خدمات کشوری؟

— اگر رابطه افراد استخدامی با دولت باشد یعنی نوع رابطه کارگر و کارفرمای ر ق م خ نک مشخص کند مشمول نگار نیستند
— استخدام نابند به اصل را بر مشمول قانون کاری گذاریم.

کارکنان امری:

این افراد چون نه رسمی اند نه پیمانی مشمول ق مدیریت خدمات کشوری نیستند.

امریه معوقات سرایزانی که در سپاه یا نیروی انتظامی یا ارتش انجام وظیفه می‌کنند و قوا و خاص حورشان را دارند. پس مشمول قانون کار نیستند مشمول قانون استخدامی خاص حورشان هستند.

* * *

مشمولین سایر قوانین خاص استخدامی:

۱- همه نهادهای زیر نظر مستقیم رهبری مثل نهادهای مسلح.

— نصب رسمی توفه قضایی در زمان فدا و سپاه بهر است اما نحوه اداره امور این ارگانها زیر نظر رهبری است

Date:

Subject: 7

۲- وزارت اطلاعات

۳- نهادهای عمومی غیر دولتی مشمول و مدیریت خدمات گمرکی نیستند مثل گمرک دارایی (بودجه خود را از دولت نمی گیرند بلکه از مردم می گیرند) اگر مقررات خاص استقراض داشتند مشمول و کلاً نیستند اما اگر بزرگتر از آن باشند ۴- (عضای هیأت علمی)

۵- قضات [قانون مصوب سال ۷۰

۶- دیوان محاسبات

۷- شورای نگهبان

۸- مجمع تشخیص مصلحت نظام [قانون را خودشان می نویسند

۹- مجلس خبرگان رهبری

۱۰- کارمندان قضایی وزارت خارجه

۱۱- نیروهای مسلح: سپاه، ارتش، نیروی انتظامی ۱۳- کلیمه مؤسسات آموزش عالی

۱۲- دانشگاهها، وزارت نفت و ... هیأت امنا صنایع استقلام خاص خودشان را

برای مشمول قانون بر شرکت نفت مستلزم تغییر نام آن است یعنی لازم است نام آن را آورده شود. در اسناد مربوطه شرکت نفت، شرکت نفت مشمول هیچ قانونی نمی شود فقط مشمول و خودش است.

۵۶، ۸، ۱۸

«جلسه پنجم»

رابطه استاد با دانشگاه آزاد رابطه کارفرما و کارمند است و مشمول قانون کار است و مشمول قوانین و مقررات خاص
استخراج از دانشگاه نمی شود چون به صورت قراردادی است نه رسمی.

نکته:

همیشه با استناد به مضمون تفسیر می کنیم. استناد اصل سنیت و مورد خاصی است.

گفتیم که قانونگذار در ماده ۱۸۸ ق. کارمندی را از مشمول قانون کار صراحتاً ^{استناد} ذکر کرده است اما، ما رسمه دیگر استناد
ق. کار داریم که این رسمه استناد شده از قانون کار، بلکه قانونگذار اجازه استناد کردن آن را به دولت داده است.
رسمه ای که می توان آن را از مشمول قانون کار مستثنی کرد عبارتند از:
«می توان استناد کرد می توان استناد نکرد، تجویزی است»

۱- کارگران کشاورزی - (۱۸۹ ق. ک)

۲- کارکنان کوچک (ماده ۱۹۱)

۳- موضوع ماده ۱۹۰ ق. کار

۱) کارگران کشاورزی:

ماده ۱۸۹ ق. کار: در جنب کشاورزی، فعالیت های مربوط به پرورش و پرورش و پرورش از درختان میوه، (انواع نباتات)
جنب گیاهی، درخت، پارک های جنگلی و غیره اداری و تولید و پرورش فاکان و طیور، صنعت نوغان، پرورش
آبزیان و غیره عمل کردن است، داشت و برداشت و سایر فعالیت های درخت و درختی، به استناد دستور عالی کار و تصویب
هیأت وزیران می تواند از مشمول مسمی از این قانون معاف گردد.

- معمولاً در جنبه از نظام های حقوقی، قانون خاصی در مورد کارگران کشاورزی دارند به مدت اینکه شرایط دروغ
کار در انزوات آن متفاوت است.

بعد از سال ۶۹ قانون کار جدیدی تصویب شد که در ماده ۲۰ آن، ق. کارکش و وزی قبلی را نسخ کرد یعنی دیگر
کش و وزان مشمول قانون کار هست.

subject: ۷

Date:

شرط اینست که کشاورزان استیفاء شوند:

- ۱- معاف کننده حتماً هیأت وزیران باشد به پیشنهاد شورای عالی کار
- ۲- از مشمول مصمتی از قانون کار استیفاء شوند. مثلاً تولید گسترده و ریزش از موضوع ماده ۱۳۸ قانون کار که جو بهیم است معاف می شوند نه از همه قانون کار. یعنی فقط از مصمتی از آن معاف می شوند در رقیب موارد مشمول قانون کار هستند.

* * *

۱۲) کارگاه های کوچک:

ماده ۱۹۱ قانون کار: کارگاه های کوچک کم تر از ده نفر می تواند به حسب فصلت موقتاً از مشمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص فصلت و موارد استیفاء موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. پس!

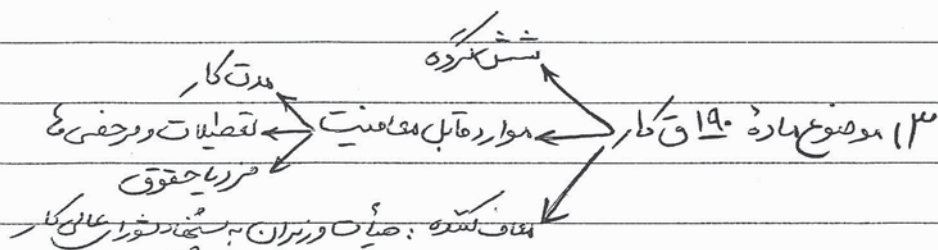
کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر می توانند معاف شوند اما به شرط اینست:

- ۱- معاف کننده: هیأت وزیران به پیشنهاد شورای عالی کار
 - ۲- از مشمول بعضی از مقررات معاف شوند
 - ۳- موقتاً استیفاء (معاف) کنند ← هیأت وزیران باید مدت معاف شدن را مشخص کنند. مثلاً یک سال یا دو سال
- کمتر از یک درصد مدت ۲ سال از مشمول معاف دارند. مثلاً معاف هستند.
- تصورات اعتبارات در مورد معافیت موقت این کارگاه های کوچک این است که این کارگاه ها توان رقابت با کارگاه های بزرگ را ندارند به جهت آنست که برای آنها امتیازاتی قابل شد.

* اگر معافیت برای کارگاه های کوچک برای کمتر از یک درصد مدت ۲ سال از مشمول معاف دارند.

* در سال ۱۳۸۱ دولت یک آیین نامه نوشت که در ماده ۲ آن مدت اعتبار آنرا ۲ سال تعیین کرد یعنی تا سال ۸۴.

۸۴. و اعتبار سال ۸۴ آیین نامه دیگر بنام وزارت تعاون و امور کار و رفاه اجتماعی در سال ۸۴ در حال حاضر هیچ استیفاء از مشمولی کار نیست.



هیأت وزیران فقط و فقط «در مدت کار، تقصیلات و مرجعیت»، «مشارکت حقوق» را می تواند استناد کند مثلاً حق بیمه را می تواند تصف کند چون قانونگذار در ماده ۱۹۰ اجازه نداده است.

ماده ۱۹۰ ق ک: مدت کار، تقصیلات و مرجعیت، «مشارکت حقوق»، «مشارکت»، «کارکنان حمل و نقل (هواپیما، ترافیک، دریایی)، خدمت و مستخدمین منازل»، «کلانین»، «و نیز کارکنانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود» همچنین کارکنانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آیین نامه های که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می گردد. در موارد سلوک، مواد این قانون حاکم است.

* مستخدمین منازل در ماده ۸ قانون ثابت معینی شده بود اما در ماده ۱۹۰ گفته می شود می تواند آن را تعیین کند.
 * در این دسته فقط یک آیین نامه در ششم مصوب سال ۱۳۱۲ (بخشنامه ها در مورد دسته بندی تالکون این نامه)

* * *

حواشی وجود دارد که در مورد آن تردید هست که مشمول قانون کار هستند یا نه؟ یا موضوعات خاص هستند؟

(۱) بیمه شدگان تأسیخ اجتنابی:

وقتی بخوانند بررسی کنند که شخص مشمول قانون کار هست یا نه؟ از او می پرسند نوع بیمه اش چیست؟

انرا می گویند که بیمه اش تأمین اجتماعی باشد مشمول قانون کار نیست.

هر کس مشمول قانون کار است باید حتماً بیمه اش تأمین اجتماعی باشد اما اگر از آن برعکس آن درست نیست که هر کس بیمه اش تأسیخ اجتنابی باشد حتماً مشمول قانون کار است ماده ۱۴۸ ق کار

Subject: ۸

Date:

۱۲) آیا شخص می تواند دو کار داشته باشد؟

اگر شخص (دو کار مخصوص) (غیر دولتی) داشته باشد نباید یک کارهای او مشمول قانون کار است؟
اگر هر دو کار او با حقوق کار تطبیق پیدا کرد حتما هر دو کار مشمول قانون کار است چون حمایتی است که
انگیزه بایی در قانون بیان نموده باشد که کار مضامین ممنوع است.
کسی که پاره وقت کار می کند قطعاً حقوق او با شخص تمام وقت کار می کند متفاوت است. چون به نسبت به
حقوقش بهیچ وجه مشمول قانون کار است. (هر نوع کار پاره وقت مشمول حقوق کار است) به استناد اصل ۲۲

۱۳) ممکن است شخص شغل اول او دولتی باشد و کار دوم او آشنایی باشد
نکته: کار جانبی کردن لزوماً به معنای در شغل داشتن نیست.

طبق اصل ۱۴۱ که قانون دولتی نمی تواند در شغل دولتی داشته باشند. [قانونیست بقدری بیش از یک شغل - معصوم - اصل ۲۲]
تعریف شغل دولتی در حقوق اداری:

۱- مربوط به سیاست ملایم ثابت سازمانی باشد یا شغل تمام وقت باشد.

۲- به صورت مستمر باشد.

قانونگذار شغل دوم مخصوص را منع نکرده است میگردید بود: عضو هیأت مدیره شرکت حقوق

«جلسه ششم»

۱۴) مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره شرکتها

این امور در موضوع اختلافی است که آیا مشمول حقوق کار می شود یا نه؟ اما نظر مشروح رتقاری که در رویه
نظریته شده است این است:

مدیر عامل شرکت:

مشمول حقوق کار نمی باشد. چون مدیر عامل کار تابع انضامی (در خود شرکت کار نمی کند) است و ضوابط
را خودش شخص می گذارد و تابع کار نمی باشد پس مشمول نیست.

اعضای هیأت مدیره:

این افراد اصلاً کاری انجام نمی دهند که بخوانند مشمول قانون کار شوند بلکه مالک و صاحب شرکت هستند.

اما اگر یک عضو هیأت مدیره ای، سمتی دیگر داشته باشد مثلاً مدیر فروش آن شرکت هم باشد استثنائاً
خاطر سببش مشمول حقوق کاری شود اما اگر سببی نداشته باشد مشمول کار نمی شود.

۵) موضوع بازنشاندن:

آیا شخص بازنشسته ای با دریافت حقوق بازنشستگی که دارد می تواند جایی دیگر سرکار برود؟ به عنوان مثال اگر در
صوبه فردریش یا آترانشی کار کند مشمول حقوق کاری شود؟
مابرای اینکه ببینیم مشغول مشغول حقوق کاری شود یا خیر؟
در مرحله اول بررسی می کنیم ببینیم آیا مصدق ماده ۱۴۰ کاری باشد یا نه. بعد از آن به سراغ مستثنیات می رویم
و اگر بررسی کردیم که مستثنیات هم نبود پس مشمول حقوق کار است.

نکته: طبق قانون حقوق بازنشستگی اگر مطلع شوند که شخص را در سرکار حقوق ادفع می شود ←
این کتب بیمه کار است و در طبقه حقوق کار ندارد.

نکته: هر کسی که در سازمان های خارجی کار می کند مشمول حقوق کاری شود.

۶) سرایدار:

سرایدار در حال حاضر مشمول حقوق کاری شود به نسبت ساعت کار ساعت حقوق خود.
برای مشخص شدن کارفرمای سرایدار هم به سراغ ماده ۱۴۰ کار (تعریف کارفرما) می رویم.

اگر مالک اصلی آن محل از او خواسته که سرایدار متراش باشد کارفرمای او ← مالک اصلی محل.
اگر هیأت مدیره آپارتمان از او ... آپارتمان ... هیأت مدیره آپارتمان
اگر آپارتمان هیأت مدیره نداشته ← کل ساختمان ساختمان کارفرمای آن است ← محسوب می شوند.

۱۷) سرد فترآن و دفتر ماران :

ما مانعونی از این محبت عمولان) عاقبتون (دستور اسناد رسمی و گواهی) سردفتران و دفتران.

تاسل ۱۳۷۱ بند لا فادہ ۶۶ کین نام، این افراد راجز قوانین خاص استخدامی محسوب کردہ ہوا ماسا

۱۳۸۱ این ماده اصلاح شد و در واقع نسخ شد. در حال حاضر در حقوق این افراد قرآنی خاص است.

نذریم و همه کار میزان مشغول معروق گاهستند.

* * *

✱ دینی مدحی می خواهد اما بلامدحی نمی دهند مشکائی مطرح می کند آیا این معلوم مشمول حقوق کاری سوریانه
و یا نه مشغول آنرا بر می گیریم؛
چند استناد

انگریزین معلوم بہ صورت رسمی یا ایمانی استعمال شدہ بود ← مشمول قوانین و مقررات خاصہ استعمال شدہ
(رابطہ آریا را قوانین خاصہ استعمال شدہ خود ان متخلف می کند) کے میں مشمول حقوق کا نسبت .

۱- اگر برین معنی به صورت قراردادی یا حق الدریس استخدام شده بود به مشمول حقوق کار است چون رابطه استخدامی آنها طبق قراردادی که منعقد کردند متحقق می شود پس جز استثنائات منبیه و مذكور قانون کار برین گریزم.

* «فوتبالتیس» مشمول حقوق کارسند چون کار تابع اینها نمی دهند.
تلفیتی که کار باید بپردازد (سند باید مستقر باشد) پس کار پاره وقت مشمول حقوق کاری شود.

* شخصی از آقای ۵۰ درخواست کرده است که هر ماه یک روز به مدت ۴ ساعت یعنی ماهی ۴ ساعت بیا و حسا
و کتاب کارهای صبح و شب من را انجام بده آیا شخص ۵۰ مشغول حقوق کاری شود یا خیر

گفتیم برائے سینہ تھن مشول حنون کلمہ سورۃ ۱۰۰ آن ربنا تعریف عارۃ ۲۰ کا رصیق و رسم :

— کارِ تابع است

۱۔ شخص حقیقی است (۹)

- در ارزی کار، مندر دریافت می کند (۵-۱-۲)

۴
۵
۶
۷
۸
۹
۱۰
۱۱
۱۲
۱۳
۱۴
۱۵
۱۶
۱۷
۱۸
۱۹
۲۰
۲۱
۲۲
۲۳
۲۴
۲۵
۲۶
۲۷
۲۸
۲۹
۳۰
۳۱
۳۲
۳۳
۳۴
۳۵
۳۶
۳۷
۳۸
۳۹
۴۰
۴۱
۴۲
۴۳
۴۴
۴۵
۴۶
۴۷
۴۸
۴۹
۵۰
۵۱
۵۲
۵۳
۵۴
۵۵
۵۶
۵۷
۵۸
۵۹
۶۰
۶۱
۶۲
۶۳
۶۴
۶۵
۶۶
۶۷
۶۸
۶۹
۷۰
۷۱
۷۲
۷۳
۷۴
۷۵
۷۶
۷۷
۷۸
۷۹
۸۰
۸۱
۸۲
۸۳
۸۴
۸۵
۸۶
۸۷
۸۸
۸۹
۹۰
۹۱
۹۲
۹۳
۹۴
۹۵
۹۶
۹۷
۹۸
۹۹
۱۰۰
۱۰۱
۱۰۲
۱۰۳
۱۰۴
۱۰۵
۱۰۶
۱۰۷
۱۰۸
۱۰۹
۱۱۰
۱۱۱
۱۱۲
۱۱۳
۱۱۴
۱۱۵
۱۱۶
۱۱۷
۱۱۸
۱۱۹
۱۲۰
۱۲۱
۱۲۲
۱۲۳
۱۲۴
۱۲۵
۱۲۶
۱۲۷
۱۲۸
۱۲۹
۱۳۰
۱۳۱
۱۳۲
۱۳۳
۱۳۴
۱۳۵
۱۳۶
۱۳۷
۱۳۸
۱۳۹
۱۴۰
۱۴۱
۱۴۲
۱۴۳
۱۴۴
۱۴۵
۱۴۶
۱۴۷
۱۴۸
۱۴۹
۱۵۰
۱۵۱
۱۵۲
۱۵۳
۱۵۴
۱۵۵
۱۵۶
۱۵۷
۱۵۸
۱۵۹
۱۶۰
۱۶۱
۱۶۲
۱۶۳
۱۶۴
۱۶۵
۱۶۶
۱۶۷
۱۶۸
۱۶۹
۱۷۰
۱۷۱
۱۷۲
۱۷۳
۱۷۴
۱۷۵
۱۷۶
۱۷۷
۱۷۸
۱۷۹
۱۸۰
۱۸۱
۱۸۲
۱۸۳
۱۸۴
۱۸۵
۱۸۶
۱۸۷
۱۸۸
۱۸۹
۱۹۰
۱۹۱
۱۹۲
۱۹۳
۱۹۴
۱۹۵
۱۹۶
۱۹۷
۱۹۸
۱۹۹
۲۰۰
۲۰۱
۲۰۲
۲۰۳
۲۰۴
۲۰۵
۲۰۶
۲۰۷
۲۰۸
۲۰۹
۲۱۰
۲۱۱
۲۱۲
۲۱۳
۲۱۴
۲۱۵
۲۱۶
۲۱۷
۲۱۸
۲۱۹
۲۲۰
۲۲۱
۲۲۲
۲۲۳
۲۲۴
۲۲۵
۲۲۶
۲۲۷
۲۲۸
۲۲۹
۲۳۰
۲۳۱
۲۳۲
۲۳۳
۲۳۴
۲۳۵
۲۳۶
۲۳۷
۲۳۸
۲۳۹
۲۴۰
۲۴۱
۲۴۲
۲۴۳
۲۴۴
۲۴۵
۲۴۶
۲۴۷
۲۴۸
۲۴۹
۲۵۰
۲۵۱
۲۵۲
۲۵۳
۲۵۴
۲۵۵
۲۵۶
۲۵۷
۲۵۸
۲۵۹
۲۶۰
۲۶۱
۲۶۲
۲۶۳
۲۶۴
۲۶۵
۲۶۶
۲۶۷
۲۶۸
۲۶۹
۲۷۰
۲۷۱
۲۷۲
۲۷۳
۲۷۴
۲۷۵
۲۷۶
۲۷۷
۲۷۸
۲۷۹
۲۸۰
۲۸۱
۲۸۲
۲۸۳
۲۸۴
۲۸۵
۲۸۶
۲۸۷
۲۸۸
۲۸۹
۲۹۰
۲۹۱
۲۹۲
۲۹۳
۲۹۴
۲۹۵
۲۹۶
۲۹۷
۲۹۸
۲۹۹
۳۰۰
۳۰۱
۳۰۲
۳۰۳
۳۰۴
۳۰۵
۳۰۶
۳۰۷
۳۰۸
۳۰۹
۳۱۰
۳۱۱
۳۱۲
۳۱۳
۳۱۴
۳۱۵
۳۱۶
۳۱۷
۳۱۸
۳۱۹
۳۲۰
۳۲۱
۳۲۲
۳۲۳
۳۲۴
۳۲۵
۳۲۶
۳۲۷
۳۲۸
۳۲۹
۳۳۰
۳۳۱
۳۳۲
۳۳۳
۳۳۴
۳۳۵
۳۳۶
۳۳۷
۳۳۸
۳۳۹
۳۴۰
۳۴۱
۳۴۲
۳۴۳
۳۴۴
۳۴۵
۳۴۶
۳۴۷
۳۴۸
۳۴۹
۳۵۰
۳۵۱
۳۵۲
۳۵۳
۳۵۴
۳۵۵
۳۵۶
۳۵۷
۳۵۸
۳۵۹
۳۶۰
۳۶۱
۳۶۲
۳۶۳
۳۶۴
۳۶۵
۳۶۶
۳۶۷
۳۶۸
۳۶۹
۳۷۰
۳۷۱
۳۷۲
۳۷۳
۳۷۴
۳۷۵
۳۷۶
۳۷۷
۳۷۸
۳۷۹
۳۸۰
۳۸۱
۳۸۲
۳۸۳
۳۸۴
۳۸۵
۳۸۶
۳۸۷
۳۸۸
۳۸۹
۳۹۰
۳۹۱
۳۹۲
۳۹۳
۳۹۴
۳۹۵
۳۹۶
۳۹۷
۳۹۸
۳۹۹
۴۰۰
۴۰۱
۴۰۲
۴۰۳
۴۰۴
۴۰۵
۴۰۶
۴۰۷
۴۰۸
۴۰۹
۴۱۰
۴۱۱
۴۱۲
۴۱۳
۴۱۴
۴۱۵
۴۱۶
۴۱۷
۴۱۸
۴۱۹
۴۲۰
۴۲۱
۴۲۲
۴۲۳
۴۲۴
۴۲۵
۴۲۶
۴۲۷
۴۲۸
۴۲۹
۴۳۰
۴۳۱
۴۳۲
۴۳۳
۴۳۴
۴۳۵
۴۳۶
۴۳۷
۴۳۸
۴۳۹
۴۴۰
۴۴۱
۴۴۲
۴۴۳
۴۴۴
۴۴۵
۴۴۶
۴۴۷
۴۴۸
۴۴۹
۴۵۰
۴۵۱
۴۵۲
۴۵۳
۴۵۴
۴۵۵
۴۵۶
۴۵۷
۴۵۸
۴۵۹
۴۶۰
۴۶۱
۴۶۲
۴۶۳
۴۶۴
۴۶۵
۴۶۶
۴۶۷
۴۶۸
۴۶۹
۴۷۰
۴۷۱
۴۷۲
۴۷۳
۴۷۴
۴۷۵
۴۷۶
۴۷۷
۴۷۸
۴۷۹
۴۸۰
۴۸۱
۴۸۲
۴۸۳
۴۸۴
۴۸۵
۴۸۶
۴۸۷
۴۸۸
۴۸۹
۴۹۰
۴۹۱
۴۹۲
۴۹۳
۴۹۴
۴۹۵
۴۹۶
۴۹۷
۴۹۸
۴۹۹
۵۰۰
۵۰۱
۵۰۲
۵۰۳
۵۰۴
۵۰۵
۵۰۶
۵۰۷
۵۰۸
۵۰۹
۵۱۰
۵۱۱
۵۱۲
۵۱۳
۵۱۴
۵۱۵
۵۱۶
۵۱۷
۵۱۸
۵۱۹
۵۲۰
۵۲۱
۵۲۲
۵۲۳
۵۲۴
۵۲۵
۵۲۶
۵۲۷
۵۲۸
۵۲۹
۵۳۰
۵۳۱
۵۳۲
۵۳۳
۵۳۴
۵۳۵
۵۳۶
۵۳۷
۵۳۸
۵۳۹
۵۴۰
۵

حضرت کا بارہوی سنی سنی حقوں کا یہی سود

ملک ایٹم سرور حسن اسماعیل - ۹۹ -

* شخصی بپروا شرکتی دارد در قتل بازاریابی می کند از آدمی خواهد که کار چاپ پروشور و پوستر من را توانی بپوشه و من ماهی ۵۰۰۰ به شما می دهم آیا این شخص مشمول حقوق کاری شود ؟
این نوع کاری می شود که گاه خانوارگی مشمول نمی شود اما جز استثنائاتی است که در ماده ۱۸۸ ق. کار مصداقاً ذکر شده است.

* * *

« قرارداد کار » → مبانی مشروع رابطه کاری

مشروع کاری همیشه با قرارداد کار است.
تعریف قرارداد کار (ماده ۲ ق. ک) ← شکل ظاهری قرارداد ← کتبی
← از منظر زمان ← مدت موقت
← مدت غیر موقت

ماده ۲ ق. ک : قرارداد کار عبارت است از قراردادی که به موجب آن کارگر در مقابل دریافت حقوق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱ :

حد اکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین و به تصویب هیأت وزیران می شود و در رسید.

تبصره ۲ :

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.
مکاتب تعریف قرارداد کار : تبصره ۳ و ۴ از ۳ روز مانده باید کتبی باشد.

۱ - برابر قرارداد کار لزومی ندارد چیزی نوشته شود طرعی می توانند شفاهاً هم با هم قرارداد ببندند اگر قانع شوند و هم مراجعاً (ماده ۲) این اجازه را نمی دهد اما می گفتیم مشمول کار است به علت جنبه حمایتی بودن هر قرارداد شفاهی هم مشمول حقوق کاری شود.

مشمول قرارداد شفاهی : اصل عدم است که قراردادی به وقوع پیوسته. ادبای آن با مدعی است که معمولاً کارگر است مدعی نیست و این که از او ادعا می شود حقیقتاً قوی است که طبق آن می تواند وجود قرارداد شفاهی را ادبای کند.
یا اینکه استدلال می شود برای او کار مفیده

Subject: ۱۰

Date:

عقد کار غیر شرفائی است، همین که توافق حاصل شد عقد منقور شده است مثل عقد بیع.

* * *

تبصره ۳ ماده ۷ ق. کار: قراردادهای بابی از ۳ روز باید کتبی باشد.
مثال:

شخص با ۹ قرارداد ماهم بسته است و به صورت کتبی چیزی نوشته بلکه قراردادی را شفاهی بسته. آیا مشور
حقوق کار مشور طبق تبصره ۳ ماده ۷؟

اصلی را می گذاریم که مشور است چون می خواهیم از کار حمایت کنیم (جنبه حمایتی بودن قانون کار). اما می بینیم
که تبصره ۳ ماده ۷ بیان کرده پس از ۳ روز باید به صورت کتبی باشد. قانونگذار باید ضمانت اجرایی در طرح کرده
که ضمانت نیست پس منکره است. این به این معناست که ماده ۷ تأثیر است. بلکه یکی از تأثیرات این ماده
این است که کارگر یا کارفرما می توانند طرف مقابل را الزام به قرارداد مکتوب بکنند چون قرارداد پس از آن
فاصله بوده و طبق تبصره ۳ ماده ۷ ق. کار باید کتبی باشد.

پس؛
طبق ماده ۷ ق. کار قرارداد شفاهی صحیح است اما اگر یکی از الزامات قرارداد را رعایت نکردند ضمانت اجرای
آن الزام شخص به انجام آن الزامات است.

تبصره ۳ ماده ۷ گفته قرارداد های پس از ۳ روز باید کتبی باشد، نوعی ضمانت اجرای آن این است
که ترا مطلق کنیم به الزام قرارداد مکتوب (مشکل کارفرماست و ضرر بر او است که کتبی نوشته).

* * *

نکته: طبق ماده ۷ گفته کارگر برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما کار می کند.
نکته این است که اسباب قانونگذار می گویند که اگر ماهیت کار موقت بود = کار موقت. و اگر ماهیت کار غیر موقت
= کار غیر موقت.

افراد در قراردادشان می گویند که کار موقت است یا غیر موقت! ربطی ندارد ماهیت کار موقت است یا غیر موقت

مثال: شرکتی همایش برگزار می‌کند. من می‌روم برابر این همایش هدیه تبلیغاتی می‌گیرم. این هدیه هم با ماهیت (موضوعی). قانونگذار به قرارداد کار وارد نمی‌شود. امکان دارد برای این همایش قرارداد دائمی بسته شود. شاید ماهیت کار یک روز یا یک ماهه یا شاید هم سالیانه. مهم این است که توافق طریقی چگونه است؟

تبصره ماده ۱۹۰ بک:

اگر ماهیت کار دائمی بود و شما زمان (مدت) ذکر نکردید قانونگذار آن را دائمی تلقی می‌کند. این موضوع در قرارداد کار شخصی کاربرد زیادی دارد. مثال:

کارگری که خانه به ماهیت دائمی دارد. شخصی آقای * را شغلها تجربه کارخانه خود سرکار مذکور است که زمان تعیین می‌کند. این قرارداد دائمی است مگر اینکه کارفرما ثابت کند که من برای ۱۰ ماه با آن توافق کردم یعنی موقت بوده.

نکته دیگر این تبصره:

کارفرمایان، کارگری را غیر موقت می‌خواسته اما هر سال با آن قرارداد می‌بسته تا چند سال. (تا از این طریق بتوانند از پرداخت حقوق منگ و از این است که سبب به این کارگر در شانهای کنند) تا اینکه شورای حل اختلاف این سائن را بررسی نکرد. (عرف). در این نتیجه رسید که اگر ماهیت کاری دائمی بود و کارفرمای قرارداد موقت بسته بود اگر یکبار دیگر آن را تمدید می‌کرد. این قرارداد دائمی تلقی می‌شد. در واقع تفسیر من این است که در صورت تکرار قرارداد موقت، آن قرارداد دائمی تلقی شود. (عرف به تبع کار بود) تا اینکه سال ۱۳۷۳ در وزارت کار جنبنامه ای دادند و بیان کردند که تکرار به معنای دائمی بودن نخواهد بود و اساساً ماده ۱۹۰ کار. که طبق قانون هم این جنبنامه درست بود. اساساً ۱۳۷۸ جنبنامه ای داده شد تا این مفهوم که:

برای قبل از سال ۷۳ طبق عرف عمل می‌شود و بعد از ۷۳ طبق جنبنامه ۷۳. کارفرما از این جنبنامه به عنوان ادوات اداری شکایت کرد که خلاف ماده ۱۹۰ و تبصره ۲ بوده است. (این جنبنامه به تبع کارگر بوده (اختلاف قانون بود) در نتیجه دیوان هم آنرا ابطال نکرد.

نتیجه نهایی:

«هر کسی هر قرارداد موقتی را ۱ بار تمدید کند همیشه موقت تلقی می‌شود»
(به استناد تبصره ماده ۷)
قرارداد موقت یا دائم با ماهیت آن کاربردیم هر ۱ بار تمدید می‌شود موقت است.

subject:

۱۱

Date:

شخص با آثار ۹۰ سال قرارداد کار می بندد! و ۲ سال بعد از آن همان قرارداد را به صورت کتبی تمدید می کند
این کار موقت تقریر می شود. تا وقتی که به صورت کتبی نمی موقت
اما بعد از آن دیگر به صورت کتبی چیزی نمی نویسند و شفاهی توافق می کنند. اگر قرارداد شفاهی زمان قید نیست
و ماهیت کار هم دائمی باشد به کار دائمی تلقی می شود مگر اینکه کار فرما بیان کند که اینطور نیست.

یک نفر می رود و ماهی به طور شفاهی می بندد که ۳ ماه باید کار کند آیا مشمول قی کار هست یا نه؟
بله مشمول است طبق ماده ۷۰ ق کار و به استناد حکایتی بودن ق کار. اما چون طبق تبصره ۳ ماده ۷۰ ق کار که بعد
دارد قرارداد کار پس از ۳ روز باید کتبی باشد. این شخص قراردادش نوشته تحلف کرده است و چون ضمانت اجرا
ندارد ضمانت اجرای آن الزام شخص به قرارداد مکتوب می باشد.

فایده تبصره ۳ ماده ۷۰ ق ک:

هر کس قرارداد شفاهی داشته باشد می تواند طرف را به سبب قرارداد کتبی الزام کند.

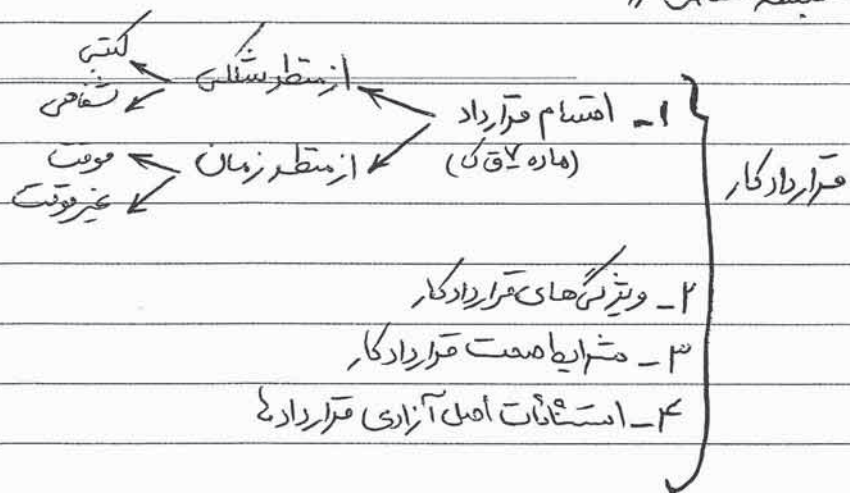
ماده ۷۰ بیان دارد: همکاری چه دائمی چه موقت! یعنی ماهیت کار مهم نیست

مثلاً کسی در کارخانه ای ثابت کار کند اما برای ۳ ماه (قرارداد موقت) یا دائمی باشد یا انسان دارد به کسی کار موقتی سپرد
شود ولی به صورت دائمی. مثلاً نقاشی که هر کار را ۳ ماهه انجام می دهد اما به صورت دائم مسئول نقاشی ساختمان است
قانونگذار نمی گوید من به قرارداد کار دارم نه به ماهیت آن.

فقط تبصره ۲ ماده ۷۰ قانون کار ماهیت کار دارد: قاعده کلیه این است. شما می توانید به صورت قرارداد را مشخص کنید
که موقت است. اگر ماهیت کار دائمی بود قرارداد را دائمی در نظر می گیریم اگر موقت بود دیگر دائمی نیست.

۹۱، ۹۲

جلسه هفتی



۱- اقسام قرارداد :

از منظر شکل : شفاهی ← قرارداد کار با توجه به تعریف آن (ماده ۱۴۰) می‌تواند شفاهی هم باشد. اما اصل آن کتبی است و در عمل برای اثبات جزئیات چهار شکل توهم، شرایط خاصی ندارد اما قانونگذار این اجازه را داده است.

کتبی ← اگر قرارداد شفاهی بین از ۳ روز (معافه) باشد باید کتبی باشد اما اگر شفاهی قرارداد ۱ ماهه به صورت شفاهی منعقد کند. در قرارداد و باسیه قانون رعایت نشده اما اصل قرارداد با چنانست و صحیح است به دلیل اصل حمایتی بودن آن کار. اما باید این قرارداد شفاهی به کتبی تبدیل شود.

از منظر زمان : قرارداد می‌تواند برای مدت موقت بسته شود یا دائم. از منظر زمانی می‌توان یک نوع تقسیم‌بندی دیگر هم قائل شد. قرارداد تمام وقت و پاره وقت ← این هم به نوع قرارداد است چون ماده ۱۴۰ که تعریف کارگر را بیان می‌کند هیچ‌کدام از تعریف آن نفعیم کار باید به صورت تمام وقت باشد چون از تعریف دیگری وجود ندارد پس هیچ اشکالی ندارد اگر تمام وقت یا پاره وقت هم باشد.

۲- ویژگی‌های قرارداد کار :

- ۱- قرارداد کار عینی رضایی است نه تشریفاتی.
- ۲- قرارداد کار عینی معوضی است نه غیر معوض.

- ۳- قرارداد کار عقدی مستمر است نه فوری .
 ۴- عقد کار عقدی قائم به شخص ازسوی کارگر است .
 ۵- ارتقار حوازی الزوم عقد ← ازسوی کارفرما لازم است (لازم هیاری)
 ✓ ازسوی کارگر جایز است .
 ۶- قرارداد کار عقدی است نه تکلیفی .

۱- قرارداد کار عقدی رضایی است نه تشریفاتی :
 و کار به جهت تحویل کار قرارداد کار رضایی هم قبول دارد چون و کار عقدی نیست گوی نذر که مثلاً الزاماً باید این شرط را داشته باشد به طریقی بیان می کند حتی اگر قرارداد کار به صورت شفاهی هم بود قبول است هم این است که اراده با هم ملاقی پیدا کند .
 البته در مواردی هم اشاره ای به تشریفات داشته . تشریفات صحت قرارداد را اهل قرارداد را زیر سؤال نمی برد .

۲- قرارداد کار عقدی معوض است نه غیر معوض :
 قبلاً گفتیم کارگر کار می کند و کارفرما مزد می دهد . اگر شخصی فری بسیل الله کار کند مشغول کار نمی شود .

۳- عقد کار عقدی مستمر است نه فوری :
 درج مدنی عقد بیع فوری دارد چون همان لحظه که ای بسود نتیجه اش حاصل می شود شدن به ملکیت فروشنده در می آید و بیع به ملکیت خریدار .
 بعضی عقود مثل اجاره مستمر هستند مثلاً اجاره ای ماهه یک وین که ای ماه استمرار از منافع و بلا استفاده می شود .

۴- عقد کار عقدی قائم به شخص ازسوی کارگر است :
 یعنی مشخصیت کارگر و کارفرما مهم است اگر کار رضایی این نخواهد برای او ضابطه کنم من خدمت باین مردم حیاطی کنم نه اینکه کسی را بفرستم .

ماده ۱۲۰ ق ک : طبق این ماده اگر کارفرما فوت کرد یا مالکیت آن به کسی دیگری منتقل شد مالک جدید قائم مقام مالک قبلی می شود که این خلاف اصل است (جهت حمایتی بودن قانون کار) چون عقد کار قائم به شخص است .

۵- از نظر جواز یا لزوم عقد ← از سوی کارفرما لازم است (لازم حیای).
 ← از سوی کارگر جایز است.

یعنی کارگر هر لحظه استعفاء دهد پذیرش استعفاء از طرف کارفرما الزامی است او مجبور نیست. به این عقد جایز می گویند مثل عقد وکالت. اما برعکس، به ضرر کارگر است که کارفرما هر زمان خواهد خواست او را از کار بگیرد. اما اصل بر این است که از سوی کارفرما لازم است یعنی کارفرما نمی تواند یکطرفه آن را منسوخ کند.
 اما؛

عقد لازم حیای از اوقات حیای دارد مثل حیای رخ. یعنی در برخی موارد خاص کارفرما می تواند آن را منسوخ کند مثلاً کارفرما در قرارداد از قبل منسوخ آن را پیش بینی کرده باشد.

ماده ۵۴۱ ق ک: هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق منسوخ آن را ندارد.

نتیجه؟ (این ماده): قرارداد کار معین یا موقت لازم حیای است یعنی لازم است اما می تواند شرایط حیای منسوخ را پیش بینی کند.

ماده ۵۴۲: شرایط و نحوه منسوخ قرارداد را بیان کرده یعنی می تواند قرارداد را منسوخ کند و شرایط منسوخ را پیش بینی کند.

۶- قرارداد کار عهدی است نه تملیکی:

در قرارداد کار چیزی به موجب قرارداد به مناسبت کسی در حق آید بلکه هر دو عهدی را به وقوع رسانی می پذیرند؛ کارگر عهد می کند کاری را برای کارفرما انجام دهد و کارفرما عهد می کند که در ازای کار آن، حقوقی را به او بدهد.

Date:

۱۳

Subject:

قصد و رضا	{	- قانون مدنی (ماده ۱۹۰)	شرایط صحت قرارداد
اهلیت			
مشروعیت جهت معامله			
معین بودن موضوع			
مشروعیت مورد قرارداد	{	- قانون کار (ماده ۹)	
معین بودن موضوع قرارداد			
عدم ممنوعیت قانونی طعن			



این بند شامل اهلیت است اما قصد و رضا را نیز شامل نمی‌گردد.

* قانون کار شرایط صحت قرارداد کار را ناقص بیان کرده است برای تکمیل آن باید به ماده ۱۹۰ قانون مدنی مراجعه کرد. ماده ۹ قانون کار مخفص قانون مدنی است. این دو ماده مکمل هم هستند.

در واقع برای اینکه بپذیریم چه قراردادی باید راجع شود که قبول کنیم اور حقوق کار است (که قبول کنیم قرارداد را منعقد شده است) و به دنبال آن رابطه کارگر و کارفرما ایجاد شده است ؟
برای پاسخ آن به ماده ۹ قانون کار مراجعه می‌کنیم.

شرایط صحت قرارداد کار :

۱- قصد : عیب قصد = بطلان قرارداد.

۲- رضا : گاهی قصد هست اما رضایت نیست یعنی رضایت واقعی وجود نداشته بلکه اگر اه و جود داشته.

مصادیق عیوب رضا {
- اگر اه بود عین ناقص است چون قصد داشته رضا نداشته می‌تواند بعداً تنقید کند
- استیفاء ← همیشه عین ناقص نیست و وقتی در قرارداد کار موضوع استیفاء، موضوع عیب داشته باشد عین ناقص است (وقتی به موضوع اصلی قرارداد می‌گردد عین ناقص است اما اگر غیر از این بود عین ناقص نیست).

- اضطرار ← صبیح است چون اضطرار، اگر اه درونی است، کاری که می‌کند برای نجات خود قرارداد بسته می‌گیرد چون نیاز داشته اگر رجعت عادی بود این کار را نمی‌کرد.

۲- اهلیت : کسی برای انعقاد قرارداد اهلیت دارد که عاقل و بالغ و رشید باشد.

ممنون ≠ صغیر ≠ نسیم

مفادات کسانی که اهلیت ندارند باطل است چون قصد دارند غیر از نسیم که غیر نافذ است.

صغیر : ۱- مهین ۲- غیر مهین

صغیر مهین همان غیر رشید است. بچه ۱۵ تا ۱۸ سال به صغیر منیت اما هنوز رشیده نشده [عقل و عاقلیت ندارند]
- این شخص ۵ ساله که توانایی اداره امور مالی خود را ندارند

- نسیم یا غیر رشید به مفادات آن غیر نافذ است اما می تواند معامله را تنقید کند.

- در قرارداد کار اگر قصد و رضا و اهلیت نبود اصلاً قرارداد کار منعقد نشده است.

ماده ۷۹ ق. کار : به کارگزاران کمتر از ۱۵ سال تمام، ممنوع است.

افراد زیر ۱۵ سال مشمول کار نمی شوند چون طبق این ماده نمی تواند قرارداد کار منعقد کنند.

* * *

۳- مشمول رعیت هجت :

در قرارداد کار اگر قرار گذاشته شود که کار غیر مشروع انجام شود قرارداد باطل است.

مثال :

- کارفرمایی نمی تواند کاری را استخدام کند که از انکسور، شراب درست کند.

- گاهی کارفرمایی کاری را برای تعافت استخدام می کند و به او هجت دستمزدها می دهد به قرارداد.

هجت مشروع ندارد پس از این قرارداد همایی نمی توان کرد چون از موضوع حقوق کار خارج است.

* * *

۳- معین نورن موضوع کارگر : تعهد انجام کاری.

کارفرما : تعهد پرداخت دستمزد.

گاهی معین در مقابل مجمل و مورد به کار می رود و مقصود قانونگذار معین نورن در مقابل مجمل است.

معین که کارگر تعهد انجام کاری کند و کارفرما هم تعهد پرداخت دستمزد می گویم قرارداد کار منعقد

شود است.

مثلاً کاری است که مطرح کرده برای این است که مقرر داری بستم که اتاق رنگ کنیم برای آقای کارفرما. اما حالا دستمزمن را می دهد. کارفرما هم می گوید من به کارگر نقد نمی دهم که کلام اتاق را رنگ کنی ...

«اجبلاً موضوع مستحق است اما مورد مستحق نیست»

این ادعا نیز بر پایه سنت کاری باید عمل رنگ آفرینی می کرده که انجام داده، همین که ثابت شود کارگر نقد کرده به انجام کاری و کارفرما هم نقد کرده به پرداخت دستمزد، قرار داد کار منعقد شده است. و همچنین با توجه به اصل حمایتی بودن راستند به عاریت یا نه بیان کرده کارگر در مقابل دریافت حق العسر از کارفرما، کاری را انجام دهد. این کارگر مشمول حقوق کار می شود.

عدم مشروعیت قانونی طرفین:

«جلسه هشتم»

۵۱/۹۱

بندج ماده ۱۰۱

بحث جواز یا لزوم ← از طرف کارفرما ← لازم جواز یا حق منسوخ ندارد اما در قرارداد می تواند پیش بینی کند
از طرف کارگر ← جابز
مربوط به قراردادهای غیر موقت.

ماده ۲۵ ق. کار :

حکومت قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تخلف حق منسوخ آن را ندارد.

معمولاً در ق. کار در ماده ۱۰ گفته شده بود که کار موقت یا معین را نمی توان منسوخ کرد اما بعداً اصلاحاتی صورت گرفت و بنابر این ماده ۱۰ ق. کار اراضی شد که بندج این ماده نحوه و شرایط منسوخ قرارداد را احاطه داده است.
در نتیجه این هم می شود لازم جباری.

اما ماده دیگر در حاشیه قرار داد گفته کارگر می تواند استعفا دهد. این ماده ها با هم مغایرت است برای این موضوع تقسیم بردار شود یا نظر وجود دارد :

تقریر اول : معتقدند بندج ماده ۱۰ ق. کار، مصوب سال ۸۷ ق. مؤخر است، ق. مؤخر هم طبق اصول تفسیری مصوبات مقدم را تحقیق می کند و نیز در اصلاح می کند.

یعنی ماده ۱۰ که از زمان دارد حق منسوخ را نمی توان در قرارداد موقت یا معین پیش بینی کرد، ماده مقدم است و ما بندج ماده ۱۰ را که نحوه و شرایط منسوخ قرارداد را پیش بینی کرده و ماده مؤخر است ← بندج ماده ۱۰ را به خاطر مؤخر بودنش بر ماده ۱۰ مقدم می دانیم.
این نظر، نظر رایجی نیست.

تقریر دوم : بحث عام و خاص است

در ماده ۱۰، بندج قانونگذار گفته در هر قرارداد می توان امکان منسوخ را پیش بینی کرد یعنی جواز منسوخ جاری. می گویند این ماده که به صورت کلی می گویند هر قرارداد می تواند این ماده عام است.

اما بعداً در ماده ۱۰ به طور خاص گفت اگر قرارداد شما موقت یا کار معین بود هیچ یک از طرفین به تخلف حق منسوخ

Raz

آن را نیز یعنی ماده ۱۲۱ خاص شد، تخصیص زد به من توانی پیش بینی کنید به شرطی که قرارداد، وقت یا کار همین نباشد.

این نظر، نظر مشهور است چون در راسای اصل هیأتی بودن، به وقوع کارگر است. این ماده ۱۲۱ است و مهم می زند که کارگر در قرارداد سوت یا کار همین نمی تواند استغنا بدو چون خاص شد در ماده ۲۱ (خاتمه قرارداد):

قرارداد کار به یک از دلایل زیر خاتمه می یابد: بند (۱) استغنا کارگر
یعنی همین که کارگر استغنا داد، خاتمه می یابد.

استغنا در حقوق (اداری) عقد است به کار زحایمی تواند استغنا کارگر را نیز بد (باید موافقت باشد). اما استغنا در حقوق کار (تیمم) است به نیاز به قبول ندارد کارگر همین که استغنا داد قرارداد خاتمه می یابد.
پس؟

طبق این تفسیر می توان قائل بر این شد؟ قرارداد کار اگر سوت باشد استغنا بدو نیست.

* * *

«کار اجباری»

کار اجباری به هر شکل ممنوع است.

ماده ۱۶۱ ق. کار: اشاره به این موضوع دارد که طبق اصول است اجبار اجزای کار همین و صورتی زیر برتری ممنوع است و مردم ایران از هر قوم و قبیله ای باشند از حقوق مساوی برخوردارند و مورد است قانون قراردادند.

ماده ۱۷۲ ق. کار: کار اجباری با توجیه به ماده ۱۶۱ این قانون به هر شکل ممنوع است و مستحق عداوت و برادر است اجرت انش کار انجام یافته و جبران خسارت به حسب و حدیه نفدی برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهند شد.

نکته این ماده: چرا گفته اجرت انش گفته اجرت انش؟

انکه به معنای غیر نافذ به کار اجباری یعنی در واقع همان کار سکره
گفتم عیوب رضا
استاد
اضطرار

کار مکره یعنی همان کار اجباری. گاهی هم که از روی اکراد (عیب رفعا) ایضا استودان معالیه غیرناقد است. اصلاً معالیه را مقبول ندانیم چون غیرناقد است اصلاً قراردادی منعقد نشده است و قس معالیه را مقبول ندانیم چرا باید بگوئیم اجبه العسم یعنی اجبه که در معالیه توافق و نوشته شده است. در واقع ما اصلاً معالیه را مقبول ندانیم که اجبه آن را بخوانیم مقبول دانسته باشیم

- پس اگر شرایطی وجود نداشته است اصلاً قرارداد کار منعقد نشده است اصلاً دیگر بحث حقوق کاریست

عمومات حقوق است.

* قرارداد کار: یک عقد معین است. عقدی در طرفه که کارفرما و کارگر دارد. پس اصل بقیه عقود باید شرایط صحت داشته باشد تا قرارداد منعقد شود. اما آیا اگر شرایطی را داشت هیچ الزام دیگری ندارد؟ وقتی عقد منعقد شده اصل بر صحت است مگر آنکه خلافش ثابت شود (براسته عاده بنا، اصله العسم، اصل آزادی اراده).

در اینجا استثنای خارج شده از اصل هم وجود دارد.

استثنای اصل آزادی اراده:

این استثنای همان موارد ممنوعیت قانونی است یعنی در اصل شرایطی را ندارد. چون گفتیم در بند ۳ ماده ۹ ق. کار یکی از شرایط صحت قرارداد این بوده که هیچ یک از طرفین منع قانونی و شرعی نداشته باشند اما بعضی جاها ممنوعیت قانونی است یعنی در اصل، شرایط صحت را ندارد. یکی از مضامین آن اهلیت است اگر طرف اهلیت نداشته مثلاً صغیر بود منع قانونی دارد پس نمی تواند قرارداد منعقد کند

بجز این مواردی مدنی، موارد دیگری هم وجود دارد که ممنوعیت قانونی دارد یعنی شرایطی را از برضوان

۱- اتباع بیگانه

۲- ممنوعیت به موجب حکم دادگاه

۳- تاجیه و رشو

۴- کارمندان دولت (منع نقدین از یک نقل)

۵- مستخدم احد پروانه به معنای باز: گواهی میسر

۶- مسئولان غایب خدمت و طفیل

۷- کارگران لوخواب

۸- انتقال زمین به حکم دادگاه

روادید به حق کار

چاپ و نام کار از وزارت کار

کارستان سازمان سازه نقل

کارستان کاران به با تأیید وزارت ارشاد (شرط عمل معالیه)

موارد ممنوعیت قانونی

Raz

۱۱۷ ق. م
۱۸ ق. صحت اخذ پروانه

موارد ممنوعیت قانونی (۸ مورد):

۱- اتباع خارجی:

ماده ۱۲۴۱ کار: اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای پروانه ورود و با حق کار مشغول بوده و ثانیاً مطابق قوانین و کتب نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت کنند.

طبق این ماده اتباع بیگانه حق کار کردن ندارند این افراد هیچ قانونی ندارند مگر با ۲ شرط:

اگر بیگانه ای ۲ شرط داشته باشد به آن اجازه می دهند قرارداد کار ببندد:

الف) اولاً پروانه ورود (در استمبارد یعنی قانونی وارد کشور شده باشد) و همچنین پروانه ادو حق کار در آن باشد. و برای آن عزیزان نیاز است که شخص فوق به مقتضای مدت به آنجا می رود. اگر ویزا به صورت کلی صادر شده بود مثلاً برای ۳ ماه، این ویزا کار هم شامل می شود.

استثنائات:

وزارت کار می تواند به این افراد پروانه کار بدهد:

۱- حداقل مثلاً سال در ایران بوده باشد ۲- همسرش ایرانی بوده ۳- مهاجرین قبلی

ب) ثانیاً از وزارت کار، پروانه کار بگیرند. که در سفیرت بهشون اجازه می ده که کار کنند. چون

وزارت کار می خواهد شرایط کاری سکوی را مدیریت کند. گاهی کارگر کم است لذا وزارت کار از اتباع خارجی استقبال هم می کند یا...

استثنائات: این ۳ دسته می توانند پروانه کار بگیرند:

۱- دیپلماتهای خارجی در ایران نیاز به اخذ پروانه کار ندارند [باتأیید وزارت خارج

۲- کارشناسان سازمان ملل و سازمانهای وابسته

۳- خبرنگاران باتأیید وزارت ارشاد البته به شرط اعلی مقابل.

یعنی خبرنگاران در ایران می توانند کار کنند به شرطی که کوچک مستوع آن خبرنگار، به خبرنگاران ایرانی اجازه کار بدهد.

۲- ممنوعیت به موجب حکم دادگاه :

گاهی اوقات دادگاه در کنار مجازات اصلی، مجازات تبعی هم می دهد مثلاً ۱ سال زندان + ۵ سال محرومیت از حقوق اجتماعی (۵ سال در لیست نامبردار)

ماحق نداریم بگوییم که حق ندارد ۵ سال در لیست نامبردار بماند. اگر کسی باین شخص قرار داد کار منعقد کند چون شرایط صحت نداشته این قرار داد و منع قانون دارد پس مورد حمایت و کفایت چون منع قانونی داشته.

اگر این تاجر در لیست نامبردار باشد یعنی تواند قرار داد کار ببندد یعنی مشمول کار نمی شود

۳- تاجر در لیست نامبردار :

اگر دادگاه احراز کند که تاجر در لیست نامبردار شده است، او از زمان توقف به بعد نمی تواند در امور مالی خود دخالت کند یعنی کار نمی تواند قرار داد کار ببندد، اما کارگر سابق می تواند چون در امور مالی خود نمی خواهد دخل و تصرف کند چون خودش می خواهد برای دیگری کار کند از امور مالی او نمی خواهد چیزی کم شود.

۴- کارمندان دولت (منع بقدری بیش از این) :

۵- مشاعنی که استعمال به آنها مملکت اقدام کرده کار است :

- مصداق بارز : گواهینامه رانندگی

قانونی گوییم که گواهینامه نواز منع قانونی برای رانندگی دارد. رئیس یک آژانس نمی تواند بگوید که گواهینامه نواز قرار داد ببندد چون او منع قانونی ندارد.

و این شخص چون گواهینامه نواز حق بیمه اهم ندارد. در واقع قرار داد حقوقی منع شده است اگر طبق مفاد قرار داد نوشته شده بود که بیمه باید بدهد که مملکت است بدهد اگر هم نوشته بود بوار یک عنوان حقوقی است یا مثال دیگر : محوز برای شاطر نانوا می باشد هر کسی اجازه ندارد شاطر نانوا را بزند.

۶- مستوران غایب خدمت و طفیف عمومی :

وقت مستوران غایب حق ندارد سه کار بزند اگر کسی قرار دادی ببندد و از آن حمایت نمی کنیم

Date: _____

۱۷

Subject: _____

۷- کارگران نوجوان :

نوجوانان ۱۵ تا ۱۸ سال ضوابط خاص دارند : مثلاً شرایط ایستادن کار نباید داشته باشند ، کار در سبیل نباید داشته باشند اگر کسی قرارداد کار سبیل که سبب از ساعت ۱۲ تا ۶ کار کند از سوار و منفعتی است اصلاً قرارداد منعقد نشده است .

۸- اشتغال زوجین (به حکم دادگاه) :

ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده + ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی

نسخه دوم ماده ۲ :

هر یک از زوجین می توانند به دادگاه مراجعه کنند که کاری که محسوم انجام می دهد در شأن خانواده من نیست مثلاً نگهداری خانواده من مسئول می باشد اما خانم من سرپرستی می کند دادگاه می تواند این خانم را از اشتغال به سرپرستی منع کند .

۵۱۹,۲۳

«جلسه نهم»

قرار داد کار آزمایی :

ماده ۱۱۱۱ : طبق این ماده کارگر و کارفرما می توانند قرارداد کار آزمایی ببندند برای آنکه می خواهند مطمئن
آشنا شوند که می توانند با هم کار کنند یا نه ؟

قرارداد کار آزمایی هیچ تفاوتی با قرارداد کار ندارد الا اینکه این قرارداد از سوی دو طرف جایز است یعنی طرفین
هر لحظه می توانند منسوخ کنند چون در اصل، ماهیت این قرارداد آزمایی است که ببینند می توانند با هم کار کنند
یا نه ؟

اما آیا قرارداد کار آزمایی الزاماتی دارد ؟ به

اولاً : بهمان باید مدت در باشد و این مدت هم باید در قرارداد متذکر شود .

ثانیاً : سقف این مدت چقدر است ؟

برای کارگر ساده ← ۳ ماه می تواند با او قرارداد کار آزمایی ببندند .

برای کارگر ماهر (مثل حسابدار) ← ۱ ماه

ثالثاً : همسان با شرایط قرارداد عادی کار باشد :

یعنی تمام منوای بنای قرارداد عادی که در گذشته باشد اعم از حقوق و مزایا ، حداقل ساعت کاری و ...

دوره آزمایشی کار

(کار آزمایی)

۱- عفتی جایز است .

برای کارگر ساده ← ۳ ماه

برای کارگر ماهر ← ۱ ماه

عقد مدت

بست

۲- باید مدت در باشد و متذکر شود

۳- همسان با شرایط قرارداد عادی کار باشد و از تمامی سایر حقوق و مزایای کارگر برخوردار

چرا قانونگذار گفته قرارداد کار آزمایی ؟

۱- برای همایست کارگر قانونگذار اجازه داده است که قرارداد کار آزمایی منعقد شود .

۲- منتهی اوقات قانونگذار اگر ضابطه گذاری نکند بی ضابطه می شود :

یعنی حداقل حقوق و مزایا ، حداقل ساعت کاری مثل حقوق کار باید برای کارگر در قرارداد متذکر شود در وگرنه باید

Raz

صنایع حقوق کار داشته باشد تحت تعلات آن این است که از سوی مطمین جایز است.

چگونه قانونگذار برای قرارداد کار آزمون مدت تعیین کرد؟

در مورد کارگر ساده عموماً باید تعیین کند که در طول ۳ ماه، به درهم می خورد یا نه؟
در واقع قانونگذار می خواهد بماند را باشد که شخص هر زمان که خواهد منخ کند.

نکته: وقتی می بینیم قرارداد کار آزمون، عقدی جایز است یعنی امکان دارد کارگر منخ کند یا امکان دارد کارفرما منخ کند.

مثال: قرارداد ۳ ماهه ای بسته شد:

* اگر کارگر منخ کند ← اگر بعد از ۱ ماه از انقضاء قرارداد، کارگر قرارداد را منخ کند فقط حقوق ۱ ماه به او تعلق می گیرد بابت بقیه مدت آزمون حقوقش به او تعلق نمی گیرد.

* اگر کارفرما منخ کند ← باید حقوق کل دوره آزمون (یعنی ۳ ماه) را بپردازد. دلایل:

- ۱- اصل حمایتی بودن کارگر.
- ۲- قانونگذار می گوید کارفرما وقتی می تواند برای دوره کوتاهی قرارداد کار آزمون ببندد چرا قرارداد ۳ ماهه ببندد. قرارداد ۱ هفته ای ببندد.

* * *

« موارد الزامی قرارداد کار (ماده ۲۱۰ ک) »

مقدار قرارداد صحیح چیست؟ در قرارداد کار چه موضوعاتی باید بپردازیم؟

- ۱- مشخصات طرفین
- ۲- نوع کار یا عرضه (موضوع قرارداد)
- ۳- حقوق و لواحق آن
- ۴- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی
- ۵- محل انجام کار
- ۶- تاریخ انعقاد قرارداد
- ۷- مدت قرارداد (کار موقت)
- ۸- آنچه عرفاً الزامی می کند.
- ۹- شرایط و نحوه منخ قرارداد (در حقیقت از موارد الزامی قرارداد است).

اگر قرارداد شرایط عمومی محبت را داشت و جزا منصوصاً نبود قرارداد صحیح است. اگر یکی از موارد الزامی در قرارداد قید شده بود عقد اراد صحیح است. باید این موارد الزامی را قیدی کرده که نکرده است یعنی یکی از شرایط را رعایت نکرده که این موضوع به محبت قرارداد کار لایحه ای نمی زند در واقع مبطل نیست. قانونگذار باید صفت اجبار در نظر گرفته که نکرده است. حال این موضوع در عقود حقوقی مورد بررسی قرار می گیرد.

مثال:

قرارداد نقاشی مستخدم می کشد: یک هزار تومان هجیم بیا اینجا را رنگ آفری کن. اختلاف بوجود می آید و به شورای حل اختلاف مراجعه می کنند.

نقاش می گوید قرارداد بوده من رنگ بیا اینجا کشم اما ملک آن مکان می گوید قرارداد بر رنگ روغنی بوده؟ پاسخ:

در اینجا قرارداد باطل نیست بلکه این جزئیات را در عقود بررسی می کنیم یعنی مطابق ماده ۱۲۱۰ برای بر عهده کار مراجع می کنیم که عرفاً قرارداد نقاشی برای چنین کاری رنگ روغن است یا پلاستیک؟

نکته: در اینجا می بینیم هر دو طرف ضرر می کنند به همین دلیل است که قانونگذار می گوید تمام موارد در قرارداد باید لوگو

نتیجه گیری کلی:

موارد الزامی امکان دارد در قرارداد نباشد اما قرارداد صحیح است مگر آنکه یکی از موارد الزامی بر گردد به شرایط محبت قرارداد. مثلاً اگر مشخصات طرفین معلوم نباشد یعنی می توان قائل بر این بود که در اصل قصد طرفین برای انقضاء قرارداد وجود ندارد در واقع یعنی شرایط محبت قرارداد وجود ندارد.

آیا غیر از این موارد الزامی (ماده ۱۰) می توان شروط دیگری در قرارداد کار گذاشت؟

طبق ماده ۸۱ ق. ک.:

- شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون متقوض نماید.

و همین ماده بیان می کند شروط در صورتی نافذ خواهد بود که اجمالاً یعنی شرط می توان گذاشت

Raz

مثلاً شرط گذاردن که الزاماً باید بپایه رهن سفید سرکار حاضر شوید و ...
اما این شرایط دیگر الزامی نیست، اختیاری است می توان گذاشت یا نگذاشت، اما هر شرطی که گذاشته
شود نباید حقوق و مزایای کمتر از حقوق و کار در نظر گرفته شود.
مثلاً شرط شود که: از حقوق شما به جای پرتل، چنین می دهم که این شرط خلاف قی کار است.

نکته: اگر از موارد الزامی قرارداد کار چیزی در قرارداد قید نشده باشد به عرف مراجعه می کنیم به شرطی که عرف
گسترده تر از قانون باشد و اگر کمتر باشد اگر کمتر بود حداقل قانون را اعمال می کنیم.
و کار حداقلی که مشخص کرده سفارعتی نیست.

- در قرارداد کار می توان مزایای بیشتری در نظر گرفت اما از حداقل قانونی نباید مشخص کرد.
در خصوص ساعات کار:

ق می گوید حداکثر ساعت کاری ۱ ساعت است اما شما می توانید قرارداد را ۱۰۰ ساعت بگذارید و همچنین ق
مشخص می کند که این ۱ ساعت از چه ساعتی تا روز شروع می شود این به عهده طرفین است که در قرارداد
باید مشخص کنند.

رعایت موارد الزامی قرارداد کار به نفع طرفین است چون اگر مشخص نباشد طرفین به شکل بر می خورند
مثال:

یکی از مواردی که کارفرما می تواند کار را اخرج کند عدم رعایت شرایط کار است. مثلاً کارفرما می تواند به
هیأت حل اختلاف مراجعه کند و اعلام کند که کارکن به جابجایی ۱۰۰ ساعت در روز ساعت ۱۰ کار حاضر
می شود و عیالت هم به پدر در خانه مشغول به کارند و این علل موثقی می شود که کارفرما به استناد آن
می تواند کار را اخرج کند.

پس حضور کارگر در چه ساعتی در محل کار باید در قرارداد کار مشخص باشد کارفرما به چنین شکایتی برخورد نکند.

امکان تعلیق قرارداد کار (ماده ۱۱۱ ک):

اگر قرارداد کار با رعایت شرایط است منعقد شد عموماً و معمولاً به نفع کارگر است که قرارداد کار بر آن شود

یا منسوخ شود، حایه نباید چون به توقع اوست که حقوق بگیرد بنابراین نمی خواهد دست کارفرما را در اخراج کارگر باز نگذارد بنابراین عقد از سوی کارفرما لازم است.

اما بعضاً مشکلاتی پیش می آید که نمی شود قرارداد کار را استمرار داشته باشد:

مثلاً طرف قرارداد بسته که بعنوان پیک بار و صفتش هر روز نامه های اداره را حبابه جابند، اما از قضا او به صرفه می کند و یا اونی شکند و به مدت ۱ ماه باید بایست در گنج باشد.

صنطاً باید در این مثال قرارداد کار منسوخ شود چون کارگر نمی تواند برای کار فرما ۱ ماه کار کند اما به عنوان دلیل حمایت از کارگر قانونگذار به جای منسوخ، امکان تعلیق قرارداد را پیش بینی می کند که شقی بعد از ۱ ماه که کاملاً مجبور یافت دوباره به کار مشغول شود و منسوخ در آمدی داشته باشد.

در خصوص موارد از الزامات قرارداد کار:

دفعه کار یا صرفه (موضوع قرارداد): معین بودن موضوع بقیه قراردادهای کلی می الزم است.

محل انجام کار: محلی است که کار فرما تعیین می کند.

مثلاً باید مشخص کند که نقاش کجا را رنگ آمیزی کند یا خدایان تهران یا میسان بلوچستان، چون هزینه های این دو مکان خیلی متفاوت است.

یا اگر کاری پای او بشکند برای استفاده از حق بیمه باید ببینیم در محل انجام کار، این اتفاق افتاده یا خارج از محل انجام کار.

از امکان تعلیق قرارداد کار:

بعضی اوقات مشکلاتی پیش می آید که نمی توان کار را ادامه داد بنابراین کار متوقف می شود. در این گونه شرایط کار مجبوریم منسوخ کنیم.

مثلاً زلزله آمده، یا حالت پیش می آید:

۱- اگر کارخانه به طور کامل از بین رفته بود کارخانه را می توان منسوخ قرارداد منسوخ کرد.

۲- اما گاهی زلزله به طور کامل کاخانه را خراب نکرده است بلکه قسمتهایی از کاخانه تخریب شده که
۱۲ ماه طول می کشد تا تعمیر شود. اینجا امکان تعلیق این بنی نبوده که قرارداد منع شود بلکه
معلق شود و کت سرایی. در این مدت کوتاه سعی می کنند از این است که رابطه کارگر و کارفرمای قطع
نشود.

ماده ۱۴۱ ک: چنانچه انباء انعقاد یکی از طرفین موقتاً متوقف شود قرارداد کار به حالت
تعلیق در می آید و پس از رفع آن قرارداد کار با احتساب تساقط خدمت (از لحاظ بازنگشتی و امتزاجی) نزد
به حالت اول بر می گردد.

۱- خدمت نظام وظیفه	۴- توقیف کارگر	دست بنی موارد تعلیق قرارداد کار:	
۲- مرضی که بدون حقوق	۵- اعتصاب کارگاه		
۳- شرکت در طایفه جنگ			
۱- دوره بررسی نگاشت ناشی از اخراج کارگر	۲- تعطیل کارگاه ناشی از حکم مراجع صالح	۳- توقیف	۱- تعلیق بدون پرداخت مزد
۱- دوره بررسی نگاشت ناشی از اخراج کارگر	۲- تعطیل کارگاه ناشی از حکم مراجع صالح	۳- توقیف	۲- تعلیق با پرداخت مزد
۱- دوره بررسی نگاشت ناشی از اخراج کارگر	۲- تعطیل کارگاه ناشی از حکم مراجع صالح	۳- توقیف	۳- تعلیق با پرداخت غرامت

۱- عود ماهره
۲- مرضی اعتدالی، زبانی و مادی

تعلیق بدون پرداخت مزد: یعنی قرارداد معلق می شود و طرف مزدی هم دریافت نمی کند فقط به مدت
۱ سال رابطه کارگر و کارفرمای آنها حقیقی شود. در این نوع تعلیق اولاً بعد از رفع تعلیق، کارفرمایان ادراک
به استخدام دارند تا به سنوات و سابقه خدمت آنها در این مدت ازین بنی برود.

موارد تعلیق بدون پرداخت مزد (ماده ۱۴۱):

۱- خدمت نظام وظیفه (ماده ۱۴۱ ک):
مثلاً شخصی که با کارفرمای قرارداد کاری منعقد کرده به خدمت اعزام می شود برای این ۱ سال خدمت او، قرارداد
معلق می شود بعد از ۱ سال کارفرما میفرم است او را استخدام کند و سنوات خدمت او را حساب کند
طبق ماده ۱۴۱:

کارگر باید حداقل ۲ ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه پیشتر می خدمت شده باشد در
تغییر مشابه آن به کار مشغول می شود.

۲- مدحرفه‌های بدون حقوق (ماده ۱۶۱ ق.ک) :

کم در رأس آن مدحرفه‌های کفایه است .
 هر کس می‌تواند تا سقف ۱۲ سال مدحرفه بدون حقوق بگیرد . اما در خصوص مدحرفه کفایه تا ۱۲ سال دیگر هم قابل تمدید است یعنی سقف آن تا ۲۴ سال است . در این مدت تعلیق ، برای او حقوق در نظر گرفته نمی‌شود اما جایی از حقوقی ندارد .

۳- شرکت در طلبانه جنگ :

این مورد هم از موارد تعلیق بدون پرداخت مزد است .

۴- توقیف کارگر :

کارگری فرغاً به انجام سرقت امداد بازداشت می‌شود و در این امداد نمی‌تواند سرکاربرد چون کارفرما در توقیف شدن کارگر مشغول به حقوق نباید بپردازد اما جایزه او را باید حفظ کند . به شرط اینکه :
 اولاً : منجر به محکومیت نشود (اگر کارگر محکوم شود که دیگر او را اخراج نکند به کل) .
 ثانیاً : کارفرما در توقیف کارگر مشغول به حقوق نباشد . (اگر کارفرما مشغول باشد باید نزد آن را پرداخت کند)
 اما بعد از امداد مشغول می‌شود که این مشغول به حقوق نبوده در اینجا نباید به خاطر اشتباه تعنای ، کارش را از دست بدهد از این رو قرارداد کار او تعلیق می‌شود .

۵- اعتصاب در کارگاه :

در خصوص حقوق جمعی کارکنان که می‌تواند جمیع کارکنان حق دارند قلاً حق تشکیل تعاونی ما ، حق تبعات گروهی کارگری .

لیکن این حقوق ، حق تشکیل تبعات اعتراض آفرین است مثل اعتصابات .

اعتصاب در کارگاه طبق مفاد قراردادهای بین المللی و معاهده‌ها از موارد تعلیق قرار داد بدون پرداخت مزد است اما قانون داخلی ما به این موضوع اشاره ای ننشده است ؛ با این حال حتی از حقوق کارکنان به جهت حمایت از حقوق کارگر و برادری که از ماده ۱۴۲ ق.ک دارند مقدار از موارد تعلیق بدون پرداخت مزد است .

* موارد تعلق با پرداخت مزد :

۱- توقیف کارگر :

اولاً: مخیر به محکومیت کارگر نشود ثانیاً: کارفرما در توقیف او مؤثر بوده باشد.

۲- دوره بررسی شکایت ناشی از اخراج کارگر :

کارفرمایی که کارگر را اخراج کرده، کارگر به هیئت تحقیق شکایت می کند که این اخراج غیر قانونی است و کارفرما هم از طرفین مدعی است که قانونی است.

این بررسی ۳۰ ماه طول می کشد و فرقی اندک مخیر به اخراج کارگر نشود یعنی حکم به بقاء او صادر نشود اگر ۳ ماه نتوانند جانبدار و سنوات او حفظ می شود بلکه کارفرما ملزم است حقوق او را برپا دارد.

۳- تعلیلی کارگزار : ناشی از حکم مراجع صالح :

شهری به کارفرما تذکر می دهد که سبب همان کارگزار. شماره حال ریزش است و بسیار خطرناک است اما ادا اعتبار نمی کند در این حالت شهری برای جدگیری از ایجاد خطر برای کارگران این کارگاه را محروم می کند به مدت ۲ ماه تا این کارگاه تعمیر نشود در این ۲ ماه که کارگران سرکار نمی روند قرارداد کار معلق می شود و کارفرما ملزم است که حقوق آنها را برپا دارد.

* موارد تعلق با پرداخت غرامت :

اجمالاً به کارگر حق سبب پرداخت می شود.

۱- مدخرفه الاعلاجه : زایمان و بارداری.

۲- نوره قاهره.

~~Al, q, w.~~

11 (50) 11

۱- رابطہ کارنگو کا فیہائی باعترار ادا شروع می شود

اثبات وجود قرارداد تبع کارگزار است بقدراتی بر علیه کارفرما به تبع کارگر مترتب خواهد شد همین
راستاً و نیز نفسی دارد قرارداد خانم نیاید چون عموماً به خیر کارگزار است.

(درجایی که مدت کوتاه نمی توان مفاد قرارداد را احراز کرد قرارداد منقوع می شود برای این خانم بداند)

موارد خانه قرارداد:

مروشهای محقق برای حاکم قرار داد قانونگذار (در ماده ۲۱ ق.ک. پیش بینی کرده است:

۱- آنها محض قرارداد در قراردادهای فوق و عدم تمسیر آن

۲- انجام موضوع قرارداد در قراردادها

بروز قوه ماهره
از کار افتادگی ملی
فوت
مازشتگی

۲۱۔ قرارداد کا

ن
در صورت عقد اقامتی

تذکرہ

↗ مقصور بالی اعتباطی

هناك شخص
يأخذ ليرة واحدة ويأخذها من
أحد

۴۔ اخراج

« تَرک کار،

۲
لا من از توفیق، لایق مقرر محکومت خراسان شود

۷ سایر اخراجات^۲

✓ تعديل نیروی کار

٥ - انبعا

٦- فتح قرارداد

Year. Month. Date. () ۲۲

Subject: _____

موارد خاتمه قرارداد :

۱- اتمام مهلت قرارداد در قراردادها سوت :

زمانیکه قرارداد تمام شود و تعیین نشد به طبع خاتمه می یابد. (مورد به یک رضای است)

۲- اتمام موضوع قرارداد در قراردادها مضمین :

طرفین می رانند تا فلان تاریخ و بعد از اتمام فلان کار، قرارداد منقضی می شود. مثال :

گاهی قرارداد برای کار مضمین است مثلاً می گوید بیا اینجا را رنگ کنی وقتی رنگ آمیزی تمام شد قرارداد کار خاتمه می یابد. (مورد به اتمام کار است)

۳- سوار دهمی :

با بروز این سوار دهمی قرارداد کار خاتمه می یابد در دیگر مکان ادامه کار نیست که از خطه اختیار طرفین خارج است.

الف) بروز توفه مکتوبه :

مثلاً با وقوع زلزله به کل تخمین می شود که بایست می شود قرارداد کار خاتمه می یابد.

ب) از کار افتادگی کلی : اگر از کار افتادگی کار در سوت باشد مضمین است (مضمین باید در وقت خاتمه باشد)

مثلاً کاری در یک زمان قطع می شود در اینجا طرفین اختیار دارند چون دیگر امکان ادامه قرارداد وجود ندارد و از کار افتادگی کلی است.

ماده ۲ و ۷۰ قانون تأمین اجتماعی : از کار افتادگی کلی به این ترتیب گفته است :

وقتی شخصی از کار افتاده کلی است که با ایجاد آن عارضه حداقل سه شش از هم (در قدم قبل) این را نتواند

سک کند (البته تأمین گسیون نیز شکی) یا اینکه ۳۶٪ توانایی کار را از دست داده باشد. این فرد

دیگر امکان ادامه کار را ندارد و کارفرما نمی تواند قرارداد خاتمه می یابد و عوارضت و برای تأمین

معاشرت زندگی، بیم می گیرد.

ج) فوت :

با فوت کارگر، اگر قرارداد کار قائم به شخص بود بایست اتمام قرارداد می شود ولی اگر قائم به شخص نبود

نیز قائم مقام او می شود. (مورد به ارث نمی رسد).

(ب) باز نشستی :

باز نشستی موجب خاتمه قرارداد می شود اما موارد آن باید (حقوق) تأمین اجتماعی بررسی شود.
اجبلاً ۳ شکل کلی و بارزتر باز نشستی را بررسی می کنیم :

الف) کارگر حداقل ۲۰ سال سابقه کار داشته باشد → اگر کارگر مرد باشد ← سن او به ۶۰ سال تمام برسد
→ اگر کارگر زن باشد ← سن او به ۵۵ سال تمام برسد

و کارگر ۲۰ سال سابقه کار داشته باشد یعنی ۲۰ سال حق بیمه پرداخت شده باشد [الزام ندارد عین ۲۰ سال
حق بیمه پرداخت شده باشد چون بیمه کردن تکلیف کارفرماست اما الزام دارد که رابطه کارگر و کارفرما
حداقل برای ۲۰ سال تمام وجود داشته باشد ، اگر کارفرما کتاهی کرده حق بیمه پرداخت نکرده باشد
لازم است باید پرداخت شود پس این شخص ، بیمه شده تلقی می شود و می تواند از سوابق آن استفاده کند]

ب) کارگر حداقل ۳۰ سال سابقه کار داشته باشد → اگر کارگر مرد باشد ← سن او به ۶۵ سال تمام برسد
→ اگر کارگر زن باشد ← سن او به ۶۰ سال تمام برسد

۱۰ سال سقف سنی پایین تر می شود به جای آن ۲۰ سال حق بیمه بیمه پرداخت می شود .

ج) مدتها غیر طبیعی → برای کار در شرایط سخت و آب و هوا نامناسب ← پرداخت حق بیمه ۲۰ سال متوالی
→ اگر کسی ۵۰ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد صرف نظر از سن او .

نتیجه گیری :

این موارد باز نشستی ، مواردی است که قانونگذار تشخیص داده این کارگر توانایی ادامه کار ندارد یا شاید
سخت بی از این انتظار کار را نداشته باشیم بنابراین او را باز نشسته تلقی می کنیم و حقوق بلاعوضی
به او تعلق می گیرد تا کفاف زندگی اش را بدهد . کسی که باز نشسته شود از عوارض دیگری خاتمه قراردادش است
و قرارداد او خود به خود خاتمه می یابد .

۴- اخراج :

اخراج گاهی قانونی است و گاهی هم غیر قانونی. [ماده ۲۷ ق.ک.]
در فرض حاکم قانونگذار گفته در فرض وجود این شرایط، کارفرما اجازه اخراج کارگر را دارد و در بعضی جاها
اجازه نداده که به آن اخراج غیر قانونی می گویند.

مصادیق اخراج گوییم :

الف، مقصور کارگری یا بی انضباطی $\rightarrow$ تذکر کتبی $\rightarrow$ مکرر $\rightarrow$ قانون
ب، تأیید شورای اسلامی کار یا نهی کارکنان $\rightarrow$ دستور فوری $\rightarrow$ تأیید هیأت محققین

- مقصور : گفتیم از تفاوت کار تابع با کار غیر تابع این بود که کار تابع کاری است که کارگر باید در جا و
مقررات انضباطی کارگهی کارکنند مقررات انضباطی کار را هم کارفرما متخلف می کند طبق مقرر داد منتهی
متخلف شده از ساعت ۸ تا ۴ بعد از ظهر در محل کار حاضر اند اما کارگر کوتهای می کند و ساعت ۱۰ حاضر
می شود $\rightarrow$ در اینجا کارگر در این هم وظایف خود را انجام داده است.

- بی انضباطی : که ناظر به مقررات کارگاه می باشد مثلاً کارگری آیین نامه های انضباطی را رعایت
نکرده باشد.

این ۲ مورد (مقصود بی انضباطی) از مواردی است که کارفرما می تواند کارگر را اخراج کند به شرط آنکه :

اولاً : این مقصور یا بی انضباطی تکرار شده باشد یعنی توان یک کارگر را با ۱ بار کوتاهی کردن از کار
اخراج کرد
ثانیاً : تذکر کتبی به او داده باشد (تذکر کتبی نشانه فحش دادن است که مثلاً این کار (عاقبت) $\rightarrow$ تذکر کتبی
کارفرما باید حداقل یکبار تذکر کتبی به کارگر داده باشد یعنی بتواند بدون تذکر کتبی به کارگر او را اخراج کند.

ثالثاً : به تأیید شورای اسلامی کار برسد.

گفتیم از جمله حقوق جمعی، تشکیل جمعیت و تعاونی ها و ... بود از جمله این گروه های جمعی، شرکاء
اسلامی کار است و چون این گروه الزامی است (البته ضوابطی دارد حیناً از کارگاهها شورای اسلامی

کار دارند حلیه هم ندارند. کارگاههایی که شورای اسلامی کار دارند حلیه و ماسک قانونگذار آنها را اجباری
در نظر گرفته مثلاً صنف کارگری (ای آریه کارگری)

- قانونگذار برای کارگاههای کمتر از ۱۰ نفر تعیین کرده که بتواند هیچ کدام از این موارد را نداشته باشند
اگر باشد که باید به تأیید شورای اسلامی کار برسد اگر قانونی نباشد یعنی قانون اجاره دارد باشد که در
این کارگاهها این نهاد تشکیل شود باید به تأیید هیأت تحفین برسد

نکته: عمل اخراج یک ایقاعی است که تشریفاتی است برخلاف عقد کار که قسیم تشریفاتی نیست.

نکته: اگر کارفرمای بدون تذکر لکینی قبلی کارگری را اخراج کند این اخراج غیر موجه و غیر قانونی است
حتی مابرای و حجت رویه ای داریم:

کارفرمای کارگری را با تذکر لکینی قبلی و با تذکر اخراج کرده بود موقتاً شورای اسلامی کار تأیید
نکرده بود نشانیه مطرغ شد به هیأت تحفین فرستاده شد و این هیأت هم تحفین می دهد
که اخراج درست بوده هیأت تجدید نظر هم آن را تأیید می کند

و در سوال آن را توافق نکرد چون بیان نکرد قانون گفته که تشریفاتی آن این است که باید به تأیید
شورای اسلامی کار برسد.

(هیأت تحفین و تسمی می تواند تقریر دهد که شورای اسلامی کار خود حائز ندانسته باشد)

* * *

با مصداق دوم اخراج قانونی: پس از توقف، کارگر مجبور به محکومیت جبرایی بودی.

در مورد این موضوع مصداق قانونی وجود دارد اما از معنوم مخالف ماده ۱۷ استخراج کردند که
اخراج پس از توقف کارگر که مجبور به محکومیت جبرایی شود از مصداق اخراج موجه است.

چون ماده ۱۷ بیان می کند اگر محکوم نشد مطلق می شود می توانیم معنوم مخالف بگیریم چون هیچ جای
قانون کار ننشسته اگر محکوم نشد تکلیف اوجبت.

اما مابرای و حجت رویه ای هم داریم که بیان می کند هر نوع محکومیت جبرایی کارگر از مصداق موجه اخراج
KOLATERECH

تقریبی شود این رای قسیم موسع دارد که صفتی نیست چون برخلاف اصل حمایتی بودن است.

ج، ترک کار: (اخراج ناشی از ترک کار)

بدون اعلام قبلی

از مصدق فقیر در اینجا وظیفه محوله است. مثلاً اگر کارگری به مدت ۱ ماه ترک کار می‌کند و بعد از آن وظیفه اش را انجام ندهد و کوتاهی کرده این از مصدق نیست است که کارفرما می‌تواند کارگر را اخراج کند.

د) سایر اخراج‌ها محرم:

۱- در شکستگی

۲- تعدیل نیروی کار

در شکستگی و تقریباً نوعی قوه قاهره است و خارج از زرادۀ مرفق است.

تعدیل نیروی کار: شرایط خاصی دارد و ریشه‌های صفتی است (این مورد طبق اصلاح مجمع بود) برای حمایت از تولید است مثلاً:

شرکتی صفتی بزرگ برای بهبود نظام تولید می‌تواند با تأیید شورای اسلامی کار، تعدیل نیروی کار بدهد.

(این مصدق، مصدق اخراج موجب یا قانونی است اگر این مصدق نبود اخراج غیر موجب یا غیر قانونی است)

* * *

۵- استعفاء:

گنجیم عقد کار در قرارداد کارهای دائم، از سوی کارگر جایز است یعنی کارگر هر لحظه می‌تواند استعفاء بدهد اما در مورد کار و عودت اجتناب از استعفاء حق استعفاء در دوم ندارند در صورتی که کارگر استعفاء بدهد و پس از آن لغت پذیرش استعفاء از سوی کارفرما الزامی است (از عودت حاکم قرارداد کار است).

شرایط استعفاء:

۱- قرارداد کار دائمی باشد.

۲- اسقف حتماً باید به صورت کتبی از آنکه شود اسقف و شاهی پذیرفته شده است.

۳- پس از ارائه اسقف، کارگزاران باید هم باید ادامه کار بدهند تا کار فراموشی از آنجا نباشد کارگزاران باید بمانند.

کارگزاران این شرایط را رعایت کنند در حکم ترک کار است که اخراج می شود.

نکته: تا سقف ۵۰ روز بعد از ارائه کتبی اسقف، کارگزاران می توانند بمانند خود را پس بگیرند از ۵۱ روز بعد یعنی ۵۱ روز در دام دیگر پذیرش اسقف توسط کارفرما انزاس نیست کارفرما می تواند اسقف را قبل از گذشتن می تواند بپذیرد.

هواردی در حکم اسقف:

انزاس بعد از تمام علل تعلیق (مواردی که باعث تعلیق قراردادها شده است) کارگزار مفت است ظرف مدت حد اکثر ۱ ماه اسقف را در مورد خدمت نظام وظیفه ۱ ماه برای ادامه کار خود را به کارفرما معرفی کند اگر نرفت در حکم اسقف است نه در حکم ترک کار.

* * *

۶- مسخ قرارداد: (املاصحه سال ۷۸)

گفتیم که در بند ماده ۱۱۱ ک قانون کار اجازه داده است که طرفین قرارداد می توانند بهیچ وجه قرارداد را منقضی کنند قرارداد باید مدت دارد و وقت ماند به استناد این قرارداد منقضی هر یک از طرفین می توانند قرارداد را منقضی کنند که این هم از سواد خاتمه قرارداد است. (از زمان باید قرارداد منقضی باشد)

* * *

نتایج خاتمه قرارداد کار:

نتایج بهیچ آن است که رابطه کاری و کارفرمای قطع می شود و دیگر اینکه کاری به ادامه تعهدات طرفین نیست به هم نیست. علاوه بر این یک فرایند برای کارگر باید پرداخت شود جهت جبران

حسارت فانی که کارگزاران از عدم رعایت اراده رابط کارگزاران می بیند یا مابه ازای کلی
برای کل این مدت که کارگزاران از خدمات و دستمخ کارگزاران استفاده کرده است .

حقوق و فرایای پایان کار : { به ازای هر سال کار ، معادل ۱ ماه از آخرین حقوق
(مشمول حق سنوات)
۲۷ و ۳۴ }
اعزاج غیر موجب ← ۴۵ روز { استثنائات
کاهش توانایی کار ← ۲ ماه

۱- به ازای هر سال کار ← معادل ۱ ماه از آخرین حقوق کارگزاران حقوق فرایای پایان کار به او تعلق
می گیرد .

مثلاً شخص ۱۰ سال کار کرده است ماه اول ۲۰ می گرفته ماههای بعد همین (متراسب حقوق
در آن ماه آخر که حقوق او ۳۰ هزار تومان بوده حالا این شخص یک ماه در خانه بمراد کار می
می آید و اخراج می شود

حقوق پایان کار او : ۱۰ ماه ۳۰ هزار تومان ← یعنی ۳۰ میلیون هزار پایان کار به او تعلق می گیرد
اگر این کارگزار ۹ سال و نیم کار کرده باشد ← ۹ ماه ۳۰ هزار تومان و ۳ هزار تومان
تعلق فرایای پایان کار به او تعلق می گیرد .

در مورد قرارداد سوت :

مثلاً به این صورت بود که قراردادهای سوت به شرطی که بیش از ۱ سال بود فرایای پایان کار
به او تعلق می گرفت اگر ۱ ماه بود فرایای کار به کارگزار تعلق نمی گرفت این موضوع هم طبق اصلاح
سال ۸۷ اصلاح شد .

نسخه ماده ۱۴۰ ک :

فرایای پایان کار برای قراردادهای کمتر از ۱ سال هم به نسبت مدت زمان قرارداد تعلق می دادند

مثلاً شما قرارداد ۱ ماهه ببسید حالا که پایان کار شد به اندازه $\frac{1}{3}$ حقوق ۱ ماهه بعنوان مزیای پایان کار به او تعلق می‌گیرد چون $\frac{1}{3}$ سال او کار کرده است. (یا $\frac{1}{3}$ سال کار کرده $\frac{1}{3}$ حقوق را بعنوان حقوق مزیای پایان کار می‌گیرد)

نکته:

مزیای پایان کار برای هر نوع قرارداد کار اعم از دائم و موقت و در هر بازه زمانی تعلق می‌گیرد البته قانونگذار صراحتاً همه موارد را ذکر نکرده اما در عمل هر نوع خاتمه قرارداد کار حقوق و مزیای پایان کار تعلق می‌گیرد. که میزان آن معادل ۱ ماه آخرین حقوق کارگر است.

(ماده ۱۳۵ آ.ق.ا.ک)

السبه در صورت اخراج غیر موجب: به میزان ۱۵ روز به ازای هر سال مزیای پایان کار ادبی شود. اما گاهی یک کارگر اخراج می‌شود بعد از آنکه رادرس کار اشت می‌شود که این اخراج غیر قانونی بوده گعیم کارفرما الزام به پذیرش بازنگشت این کارگر دارد اما کارگر نخواهد برگردد بنابراین به ازای هر سال، ۱۵ روز به او تعلق می‌گیرد به جای ۳۰ روز (۱ ماه)

۱- اگر کاهش توانایی کار موجب شده باشد که قرارداد کار خاتمه پیدا کند به ازای هر سال، ۲ ماه مزیای پایان کار به او تعلق می‌گیرد. (یعنی در اثر کاهش توانایی کارگر)

* * *

شماره کار:

گعیم قرارداد کار محیدی است ایما و تعهد می‌کند اجمالاً تعهد کارفرما: پرداخت مزد و رعایت الزامات قانونی است و تعهد کارگر هم انجام کار است.

تعهدات کارفرما $\Leftarrow$ حقوق کارگر

تعهدات کارگر $\Leftarrow$ حقوق کارفرما

حقوق کارفرما یا تعهدات کارگر:

کارگر تعهداتی در مقابل انفعاد قرارداد کار پیدا می‌کند.

این تعهدات ۳ رسته کلی هستند:

KHATEREHI

۱- تقیات از اوامر کارفرما و رعایت فروع کارگاه :
 هنگامی که کارفرما دستور می دهد که کارکنان باید از کارگاه خارج شوند و کارکنان باید این امر را رعایت کنند. اگر رعایت نکردند از عین موجب اخراج خواهند بود. (کارفرما می تواند کارکنان را ملزم کند به انجام حرم یا استقامت کنند. اگر رعایت نکردند از عین موجب اخراج خواهند بود.)

۲- اجرای شخص کار :

قرار داد کار قائم به شخص است و خود کارگر باید کار را انجام دهد. شخصی که در کارخانه ای است نمی تواند بدون توافق کارفرما شخص دیگر را جایگزین خود کند.

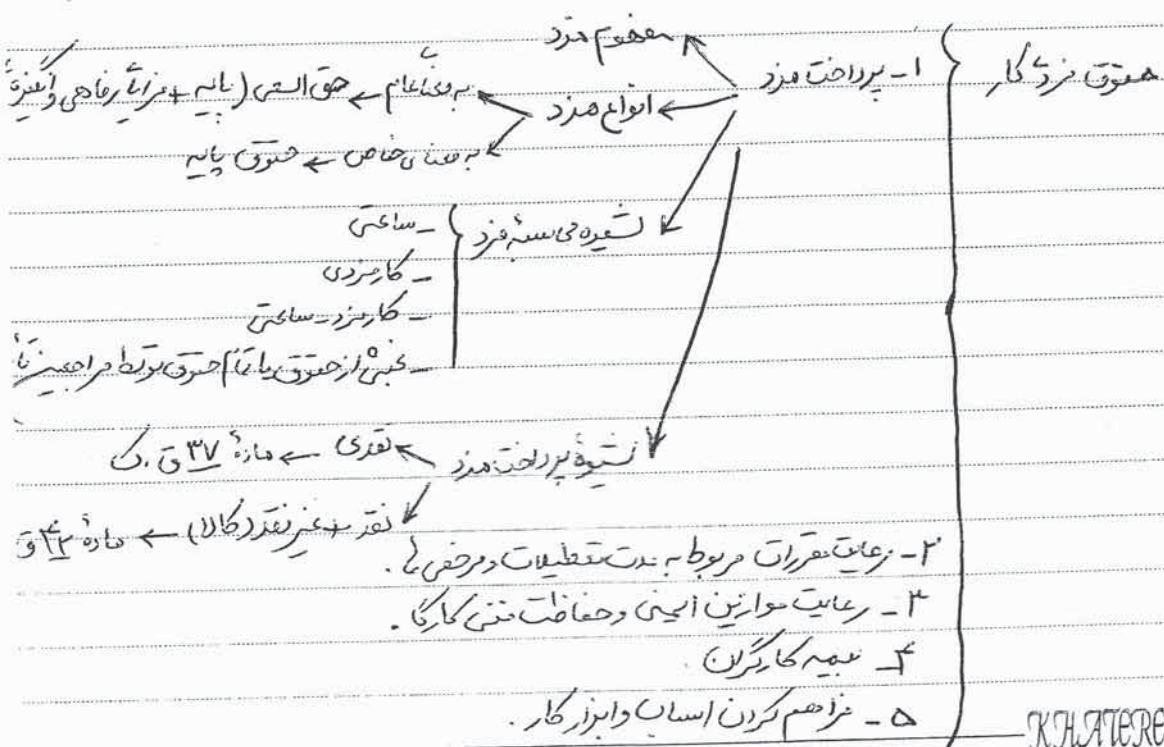
۳- رعایت امنیت و حفظ اسرار :

کارگر حکم امن را دارد.

طبق ماده ۴۸۱ قانون مجازات اگر اسباری ناشی از سبب کسی باشد و شما را آزار افسار بکنند ۳ ماه و ۳ سال حبس محکوم می شوید یا جزای نقدی.

* * *

لحقات کارفرما یا حقوق کارگر :



گفتیم تعهد کارفرما در مقابل کارگر این است که در مقابل کاری که برای او انجام می دهد به او مزدی بدهد اما فقط محدود به این موارد نیست
حوادث دیگری از حقوق کارگر :

- بیمه کردن کارگر
- رعایت موارد این امین و حفاظت فنی محیط
- بهداشت
- رعایت شرایط کارگاه که برعهده کارفرماست از جمله حقوق کارگر است .
- کارفرما باید ابزار کار را برای کارگر مهیا کند .
- نکته : در نحوه تحویل کار تابع گفتیم تعهد ادوات کار برعهده کارفرماست اگر برعهده کارگر باشد کار، کار تابع نیست .

از مهمترین حقوق کارگر ۳ مورد زیر از جنبه موارد محصور است :

- ۱- مزد
- ۲- تعطیلات و مرخصی ها
- ۳- بیمه

* مفهوم مزد :

اجرتی که کارگر در مقابل انجام کار از کارفرما میگیرد .

* انواع مزد :

مزد به معنای عام : معمولاً مانده نگرفته حق العسر در الزام ندارد . (حقوق ثابت به حق اولاد و ...)
"ماده ۳۴"

مزد به معنای خاص : حقوق پایه + مزایای ثابت نقدی . (مزد خودکار)

مثلاً : ۱- نقاش استخدام می کنیم و به هر یک تری ... یاهزار تومان مزد می دهیم که به این مزد به معنای خاص می گوئیم (حقوق پایه) . اما یکی از این ۱۰ تری را بعنوان سرپرست نقدی بقیه می کشیم به این هم مزد به معنای خاص می گوئیم چون حقوق پایه و ثابت ادست یعنی در واقع به خاطر سمت تشغلی

خاص که داشته ۳۰ هزار تومان به او مزد می دهیم .
به صورت کلی :

مزد به معنای خاص : وجهی است که در ازای کار شخص به او پرداخت می شود .

اما یک سری فرایای جانبی وجود دارد که هازار ازای کار طرف به او پرداخت نمی کنیم که به آن فرایای خاص یا انگیزه ای می گویند مثلاً حق ارلاد ، مرخصی به کسی که بچه دارد ، ۲۰ هزار تومان به کسی می دهیم بتواند به فرایای جانبی .

مزد به معنای عام :

مزدایای جانبی مثل پاداش (فرایای خاص یا انگیزه ای) + حقوق پایه ← مزد به معنای عام
نکته : "حقوق"

آن حداقل حقوقی که شورای عالی کار در آیین نامه مشخص می کند حقوق پایه است (روایع مزد به معنای خاص) است
شورای تنبیه به کند که حداقل حقوق پایه نباید کمتر از این مقدار باشد .

نکته : در بعضی جا که کارفرما از مزد به معنای عام می تواند طلب جزو را بر دارد اما از مزد به معنای خاص نمی تواند .

* * *

شیوه های محاسبه مزد :

۱- ساعتی : روزانه ۷ هفته - ماهانه

بر اساس حضور در محیط کارگاه حقوق تنبیه می شود مثلاً اگر در ماه اینقدر ساعات سرکار بروی اینقدر حقوق

۲- کارکردی :

گاهی کارکردی گویند یعنی دیوار رنگ کن من ۳۰ هزار تومان به تو می دهیم کاری ندارم ساعت رنگ می کنی یا نه ای .

۳- کار مزد - ساعتی :

۴- بخش از حقوق یا تمام حقوق بسته به میزان احسن تأمین لو : به تبعیجایی است که مزد بسته کارفرما پرداخت می شود مثلاً کارگر با بری ، صاحب آن بار حقوق او را بخش می دهد . این مورد هم حداقل
AVVA
مزد باید رعایت شود

مثلاً شخصی سوپرمارکت دارد و به شما میگوید بیا اینجا کاری کن خرجی درآوردی ۳۰٪ بهم تود و ۷۰٪ بهم تهم من. یعنی حقوق آن نسبت به مراعاتی تأمین می شود.

نکته:

در همه این موارد غیر از کارمندی باید حداقل قانونی رعایت شود. شورای عالی کار روزانه را در همین آیین نامه مشخص می کند مثلاً اگر حداقل حقوق قانونی ۳۸۹۷۰۰ تومان باشد حقوق روزانه ۱۲۹۹۰ تومان خواهد بود.

یعنی اگر می خواهی قرارداد روزانه ببندی باید حداقل آن یعنی ۱۲۹۹۰ تومان را رعایت کنی.

نکته:

وقتی طرف شاگرد گرفته و به او گفته شود ۳۰-۷۰٪ اگر سود درست آمده کمتر از حداقل قانونی بود عاقل کار را نباید بسوزاند اگر سبقت نگیرد اشتباهی ندارد سود کارگر محسوب می شود. چون توافق بر خلاف حداقل قانونی منع است.

* * *

شیوه پرداخت مزد:

الف) نقدی (ماده ۳۷ ق.ک):
مزد باید حتماً نقدی باشد و حتماً وجه را بجا بکشند. یعنی شود طرف در ایران باید دلار برآورد کارسند.

ب) نقد + کالا (غیر نقد) (ماده ۴۲ ق.ک):
پرداخت مزد می تواند به صورت نقد باشد به همراه کالا. یعنی شود فقط کالا باشد. البته آن حداقل مزد باید حتماً به صورت نقدی باشد. چون طبق ماده ۳۷ حتماً باید نقد باشد کار می تواند مزدی ای جانبی به صورت کالا بدهد.

معمولاً در کار و روزی ها این مسئله رایج است کسب و کار می گوید: اماه برای من کار کن به های مزد ۱۰ کیلو برنج به تو می دهم قانونگذار می گوید ممنوع است باید حداقل حقوق قانونی را به او بدهی +

مثلاً ۲ کیلو برنج

474

الزامات ناظر به پرداخت مزد :

۱- پرداخت مزد باید در ساعات اداری باشد و روزهای غیر تعطیل باشد. (روز تعطیل پرداخت شود ۳۷ و ۱/۲)

۲- باید حداقل میزان دستمزد رعایت شود که هر سال توسط شورای عالی کار تعیین می شود با احتساب نرخ تورم

۳- عدم تبعیض : یعنی در شرایط مساوی ، مزد مساوی پرداخت شود (ماده ۳۸ ق.ا.ک)

الزام تبعیض به معنای عادلانه بودن نسبت ، معنای عادلانه بودن این است که تبعیض نداشته باشیم (معنای تفاوت در سزد باید معنای منطقی و معقول باشد)

مثلاً : دو نفر از ساعت ۸ تا ۴ سرکارند یکی از آنها ۱۰ میلیون سیستم از دیگری میروزد شما می توانید بگویید کارفرما به او مزد سیستمی بدهید . اما اگر دو نفر از ۸ تا ۴ در محل کار حاضر شوند و به یک میزان حجم کار انجام دهند نفر توان بین آنها تبعیض قائل نشود و به یکی بر سیستم از دیگری میزداد.

نکته : «جهت»

روش پرداخت مزد هیچ ربطی به نوع قرارداد ندارد.

اگر کسی پرداخت مزدش ساعتی باشد (انزاسی ندارد) رأس ساعت پرداخت شود یا روزانه یا هفتگی یا ماهانه ، ربطی ندارد که بگوئیم قرارداد موقت است یا غیر موقت.

Subject:

Year:

Month:

Date:

AVA

«جلسه یازدهم»

۹۱/۱۰/۷

حمايت‌های قانونی مزد
 اصل عدم امکان برداشت از مزد
 موارد استثنای (در ماده ۴۵ و یک مورد هم در ماده ۴۴)
 مطالبات کارگر جزو دیون ممتاز است.

— قانونگذار از کارگر حمايت می‌کند که مزد آن مورد تقاضا قرار نگیرد به این حمايت‌های قانونی از مزد می‌برسیم علاوه بر رعایت حداقل مزد قانونی این هم یکی از کاربردی ترین موضوعات است.

— حداقل لغت‌نامه مزد ناظر به مزد پایه است یعنی مزد پایه حداقل ۳۸۹۷۰۲ (معنوی این نام شورای عالی کار) باشد البته غیر از مزایای اجتنبی. حمايت‌های قانونی که از مزد به عمل می‌آید ۳ دسته کلی است:

۱- اصل عدم امکان برداشت از مزد:

مطابق ماده ۴۵ ق.ک از مزد کارگر نمی‌توان برداشت کرد قانونگذار می‌خواهد پول به حساب کارگر واریز شود مثلاً برای یک خانواده معمولی حداقل یک حقوق مثلاً اینقدر... است تا کفاف زندگی او را بدهد. بنابراین نمی‌خواهد این‌که بدهد هر کسی بتواند از مزد برداشت کند.

به عبارت بهتر:

اصل بر این است که هیچ‌کس نمی‌تواند از مزد کارگر برداشت کند (هرچند دلیل نداریم به اصل مراجعه می‌کنیم پس در مقام سبقت همیشه باید به آن مراجعه کرد)

۲- استثنائات ماده ۴۴ و ۴۵ ق.ک:

۱- جایی که قانونگذار صراحتاً اجازه داده باشد مثل کسی که به هر کس به اندازه ۳۰٪ از مزدش حق بیمه باید بپردازد یا بیمه بیکاری آن می‌شود ۳۳٪
 و مالیات

از این ۳۳٪، ۲۳٪ آن به کارفرما می‌پردازد، ۷٪ آن را خود کارگر می‌پردازد، ۳٪ به دولت.
 قانونگذار گفته این ۷٪ که خود کارگر باید بپردازد کارفرمای او باید از حقوق او کم کند و سپردارد در واقع تکلیف

پیرداخت بیه یا کارفرماست. و هر شخصی به محض اینکه تعریف کارگر بر آن مصدران سپردا و بیه شده تلقی می شود چون بیه آن اجباری است و کارفرما ملگف است حتی بیه ار را بیه دارد.
اگر کارفرما حق بیه را نیز از یک حلف قانونی داشته و بیه کارگر می تواند از کارفرما شکایت کند. (بیه بودن کارگر هرگز زیر سوال نمی رود)
مثلاً شکایت مطرح می شود که ۱۰ سال پیش کارفرما حق بیه باید پرداخت می کرده اما پیرداخت به ازای این ۱۰ سال آن ۷۰٪ از خود کارگر باید بپردازد.

۲- استاد وام هایی که کارفرما به کارگر می دهد:
مثلاً کارفرما یک وام یک میلیون تومانی به کارگر داده است و توافق کرده اند که ماهانه ۵۰ هزار تومان از حقوق کارگر کسر شود. این استاد را هم می توان از مزد کم کرد البته استاد وامی که خود کارفرما به کارگر داده است نه شخص شش. آن هم در جای خوب مبلغی که برای مسطه توافق کردند مثلاً توافق کردند ماهی ۵۰ هزار تومان همان مبلغ را باید از حقوقش کسر کنند چقدر نیست.

۳- مساعده:
مساعده وجهی است که کارفرما متبلاً بعنوان مساعده به کارگر داده است در اصل پیش پرداخت حقوق است مثلاً کارگری در طول ماه نیاز مالی پیدا می کند و برای دریافت حقوق خود عجله دارد می تواند به کارفرما برای دریافت مساعده مراجعه کند و همراه که می خواهد حقوق بگیرد کارفرما می تواند این مبلغ را از حقوق او کم کند.

۴- اشتباه در پرداخت:
اگر کارفرما اشتباهی به جای ۱۰ هزار تومان، ۵۰ هزار تومان به حساب کارگر ریخته باشد کارفرما می تواند این ۴۰ هزار تومان را از حقوق بعدی او کم کند.

۵- در صورت توافق کارگر کارفرما با خریدار از تعاونی کارگاه هم می توان از مزد او کم کرد:
مثلاً اگر کارگاهی شرکت تعاونی داشت برای خرید از شرکت تعاونی می تواند توافق کند که مثلاً ماهیانه خرید کند و تعاونی آخر ماه از کارفرما (از حقوق کارگر) پول خرید او را بگیرد.

۶- بحث مال الاجاره خانه ساز فانی :

عاجایی که خانه ساز فانی در اختیار کارگران قرار می دهد ، اجاره مطابق توافق قبلی می تواند از مزد کارگر کسر کند.

نکته : فقط و فقط در این مورد است که قانوناً می توان از مزد کارگر کسر کرد و لا غیر . مثلاً شخصی ناست که از کارگر طلب دارد نمی تواند به کارفرمای او مراجعه کند که از مزد او کسر کند و طلب من را بدهید .

۷- کسر از حقوق به حکم قانون :

این مورد با بقیه موارد متفاوت است هر کسی می تواند از درآمد حکم بگیرد که مثلاً من از ۱۰۰ هزار تومان طلب دارم و با حکم دادگاه می تواند از مزد او کم کند . البته تحت شرایط :

اولاً : کسر کردن از پایه مزد او اسکناس نیست یعنی آن حداقل بدهای مزد باید رعایت شود باید از غیر حائز این اقدار بهر پایه مزد کسری صورت پذیرد .

ثانیاً : هر ماه حداقل سقف ۱٪ مزد او می توان از حقوقش کسر کرد مثلاً اگر حقوق ۱ میلیون حقوق می گیرد حداقل ۱۰ هزار می توان عاقبت ۵٪ هزار تومان از حقوق او کسر کرد .

* * *

سومین همانند قانون از مزد :

مطابق تقویم ماده ۱۰۱ : مطابق کارگر را قانونگذار بیان کرده که جزء دیون ممتاز راست مثل مهریه . مثلاً اگر کارفرما می کند اولین کاری که می کند این است که دیون ممتاز را می بردارد از جمله دیون ممتاز یک کارفرما هم حقوق و مزد کارگر است بعد بقیه دیون او را می حساب می کند و می پردازد .

یا در مورد کارفرمای که در شرکت شش ماهه می شود اول دیون او را می بردارد و بعد بقیه مطالبات او را حساب می کند .

فوق العاده مأموریت .

فوق العاده اضافہ کاری .

فوق العاده کار در سبب یا اسباب آن .

پہرہ اختیاری ہذا یا فوق العادہ ہا الزامی است . برخی فوق العادہ های کاری وجود دارد کہ قانونگذار تصریح کردہ الزامی باید پیراخت شود یعنی توان خلاف آن توافق نکرد .

۴۱۔ در سبب فوق العادہ :

۱۔ فوق العادہ مأموریت (مادہ ۴۶ ق.ک) :

حرکت بہ مأموریت اعزام شود باید فوق العادہ ای بہ او تعلق بگیرد . در صد این فوق العادہ ہا قانونگذار بیان نکرده اما لغتہ نباید کمتر از حقوق یک روز معمولی او باشد . مثلاً اگر شخصی عرفاً روزهای معمولی ۵ هزار تومان حقوق می گرفتہ و مس او بہ مأموریت اعزام ہن شود حرامی باید ۵۰ هزار تومان یعنی ۱۰ مہینہ نسبت بہ او داد .

توقیف قانونی مأموریت :

۱۔ یا یک شب خارج از محل استراحت می کند (یعنی بیش از ۱ روز)
۲۔ یا بیش از ۵ کیلومتر از محل کاشت فاصلہ گرفتہ باشد .

توقیف عرضی مأموریت :

یعنی شخص وقتی از شہر خارج می شود یعنی بہ مأموریت رفتہ است .

۲۔ فوق العادہ اضافہ کاری :

حرفہ شغلی اضافہ بر حد اکثر ساعات قانونی کار (۸ ساعت در شبانہ روز) کار کند بہ آن اضافہ کاری تعلق می گیرد .

نکتہ : اضافہ کاری باید حداقل ۱۳۰۰ بیس از مہرزد باشد . یعنی اگر اداسی ۵۰۰ تومان مزد می گیرد

باب در حدائق ۱۴/ بیست و نه مکتوبه از یومانی به او یقین آن افسانه کاری را در این حدائق سالیانه هزار یومانی.

۴- فوق العاده کار در شب یا امشب در آن :

کارهایی که جنبه از آن کار یا تمام کار در شب واقع شوند به فوق العاده کار در شب به آنجا تعلق می گیرد .
- اگر کار در شب از ساعت ۲۲ تا صبح باشد فوق العاده کار در شب به آن تعلق می گیرد .

* * *

تعریف : زمانی که کارگر بزرگ خود را در اختیار کارفرما قرار می دهد.

ساعت کار (از حقوق عیدی کار)	ماده ۱۵۱ ق. ک.
شرایط عادی مانده ۱ ساعت در روز - ۴ ساعت در هفته .	حد اکثر ساعت کار
کارهای سخت و زیان آور مانده ۵۲ ساعت در روز - ۳۶ ساعت در هفته .	کارگر نوجوان : ۱۵ ساعت در روز
	کارآموز : ۳۲ ساعت در روز - ۳۲ ساعت در هفته
	کار فوری :
	زمان انجام کار - روز شب مختلط

تعریف ساعت کار :

زمانی که کارگر بزرگ در وقت خود را در اختیار کارفرما قرار می دهد الزام ندارد در حالت کار کردن به شش ساعت است کارگر از ساعت ۸ تا ۴ بعد از ظهر هم کاری نبوده که بگوید انجام دهد اما وقت کارگر در اختیار کارفرما بوده است.

۱- استاندارد ماده ۱۵۱ : این در حالت جزو ساعت کاری محسوب می شوند و

۲- کوهنات سحر و از نظر در ماه رمضان .

نکته: قانونگذار برای ساعت کار حداکثر در نظر گرفته است ← ۸ ساعت در شبانه روز
چرا قانونگذار حداکثر ساعت کار را مشخص کرده است؟

۱- برای جلوگیری از کاهش بازده کار:

اگر میزان ساعت کار اترانس پیدا کند بازده کار را کاهش پیدا می کند. به همین دلیل حداکثر مشخص کرده است.

۲- برای جلوگیری از بهره کشی زیاد از کارگر:

نباید انرژی، نیند و سلامت کارگرمحت اشاع مرز نگردد.

۳- با بقین حداکثر ساعت کاری می خواهد بجهانم ای باشد که کارگرهای سببی مشغول کار شوند. اگر طرف
۳ صفت کار دارد ۳ رسته را مشغول کار کند.

حالتها ساعت قانونی کار:

۱- در شرایط عادی کار:

حداکثر ساعت کار ۸ ساعت است. بیش از ۸ ساعت نمی توان کاری را الزامی به کارگر و انذار کرد. البته
بعداً قانونگذار تکمیل کرد ۸ ساعت در روز یا نهایتاً ۴۴ ساعت در هفته.

اجلاً باید بگوییم می تواند توافق کنند که ساعت کار را بالاتر ببرند ولی در هفته باید ۴۴ ساعت تکمیل کرد.
مثلاً

در یک نوع کار با تنفس هفته کار تمام می شود یا نوع دیگری از کارها هم هست که میزان حضور باید در روز
بسیار باشد قانونگذار گفته کارگر و کارفرما می تواند نحوه حضور را با شرایط کار تطبیق دهند مثلاً می تواند
توافق کنند به جای ۸ ساعت در روز از شنبه تا سه شنبه روزی ۱۲ ساعت کار کنند و بقیه ساعات از
۴۴ ساعت بتر شود.

اما اگر اختلافی یعنی آمد؛ در در سر کار، شورای حل اختلاف یا هیأت تحفیف کار مدعی رسیدگی هستند.

۲- کارهای سخت و زیان آور:

Raz

Date:

۳۲

Subject:

مطابق ماده ۵۲ ق. ک: حداکثر ساعت کاری برای کارهای سخت و زیان آور ۱ ساعت در روز - ۳۶ ساعت در هفته.

۳- کارگران نوچون:

برای کارگران نوچون حداکثر ساعت کاری ۷/۵ ساعت در روز (نیم ساعت کمتر از حداکثر ساعت قانونی).

۴- کارآموزان:

برای کارآموزان ۱ ساعت کمتر از حداقل ساعت کارکنان: ۱ ساعت در روز، ۳۲ ساعت در هفته.

۵- کارمندی: ۱۷/۶ ساعت در ۴ هفته.

کارمندی مثل کسانی که در سطوح ۱ هفته کاری بکنند و ۲ هفته بیکارند. حداکثر ساعت کاری این افراد نباید از

۱۷/۶ ساعت در ۴ هفته (۱ ماه) بیشتر شود. اگر تقسیم کنیم همان روزی ۸/۵ ساعت می شود.

در قانون کار، اجازه می دهد و دست کارگر و کارفرما را باز می گذارد که متناسب شرایط کار تقصیر بدهند یا تعینات

هواری که بر شریک حداکثر ساعت کاری است.

حرمیان که که در اینجا مبسوط باشد = اضافه کاری.

افزانه کاری این است که من قرارداد کام به جای ۴ ساعت در هفته، ۴ ساعت در هفته است بعد

اگر روزی ۴ ساعت اضافه بیاوریم این ۴ ساعت اضافه کاری است، اضافه کاری اضافه بر حداکثر ساعت

کار قانونی یک کارگر است.

یعنی اگر قرارداد من روزی ۵ ساعت کار ببرد و یک روز ۸ ساعت کار کنم این اضافه کاری است به ازای

این ۸ ساعت حقوق معمول می گیرم. اما اگر ۹ ساعت کار کند ۸ ساعت می شود اضافه کاری که این اضافه کاری

باید ۴۰٪ بیشتر از پایه حقوق باشد (تاسقف ۸ ساعت همان پایه حقوق نقلی می گردد)

* * *

زمان انقضا کار:

یا روز است ← از ساعت ۱۰ صبح تا ۱۰ شب.

— **یاسب** ← از ساعت ۱۲ تا ۱۳ صبح .
 — یا کار مختلط است ← یعنی مختص از آن کار در روز ممتدی در شب این می شود مثلاً :
 شش ساعت ۱ سب شروع به کار می کند تا ۱۳ صبح . از ساعت ۱۴ تا ۱۵ سب کاراد (در روز حساب
 می شود) از ساعت ۱۶ تا ۱۷ صبح کار سب محسوب می شود .

افزافه کاری در سب : (ماده ۸۵ ق. ک)
 هر میزان کاری که در شب انجام شود فرقی نمی کند کار کاملاً در شب انجام شود یا مختلط به ازای همان میزان
 ساعت کار در سب باید ۳۵٪ افزایش کاری به او پرداخت شود .
 مثال :

— اگر بایه حقوق آن ۵۰ تومان است و در ۲ ساعت از کاراد در شب انجام می شود مثلاً ۱ تا ۲ سب .
 به ازای آن ۲ ساعت باید ۵۳٪ به این ۵۰ تومان اضافه شود یعنی به ازای ۲ ساعت ۱۷۰ تومان بگیرد
 — اگر مختلط کاراد در شب است به کل حقوق او باید ۳۵٪ افزایش شود .

افزافه به ۸ ساعت روزانه (۴۴ ساعت در هفته) باید ۴۰٪ به ازای میزان افزایش پرداخت کند
 ← **افزافه کاری**
 ← **شروط افزایش کاری**
 ← **مستوعبها**

نکته : ارجاع افزایش کاری لغز تواند الزامی باشد . فقط با رضایت طرفین است که کارگر می تواند افزایش کاری
 بهماند البته در عمل این رعایت نمی شود .
 افزایش کاری به بیش از ۴۴ ساعت در هفته تعلق می گیرد چون تقسیم کارگر و کارفرما می تواند توافق کنند
 به جای ۸ ساعت در روز ۱۰ ساعت کار کند و روز بعد ۱۰ ساعت بهماند اگر بیش از ۴۴ ساعت شد می گوئیم
 افزایش کاری کرده است .

شروط افزایش کاری :
 الزام افزایش کاری شروط دارد ← در واقع شروط است که کارگر افزایش کاری ارجاع دارد :

Raz

۱- اضافه کاری باید با موافقت کارگزین باشد الزاماً نمی توان کارگزین را مجبور کرد. (بنده ماده ۵۹)

۲- کار اضافه کاری باید پرداخت شود یعنی توان توافق کرد که من اضافه کاری می خوام و این کار را بر من
نمی گذارند چون خلاف قانون آمده است.

طبق یک اصل حاکم بر حقوق کار (اصل آمر بودن) :
در صورتی قانونگذار امر کرده که باید حتماً ۴۰٪ اضافه کاری پرداخت شود طرفین نمی توانند برخلاف آن توافق کنند

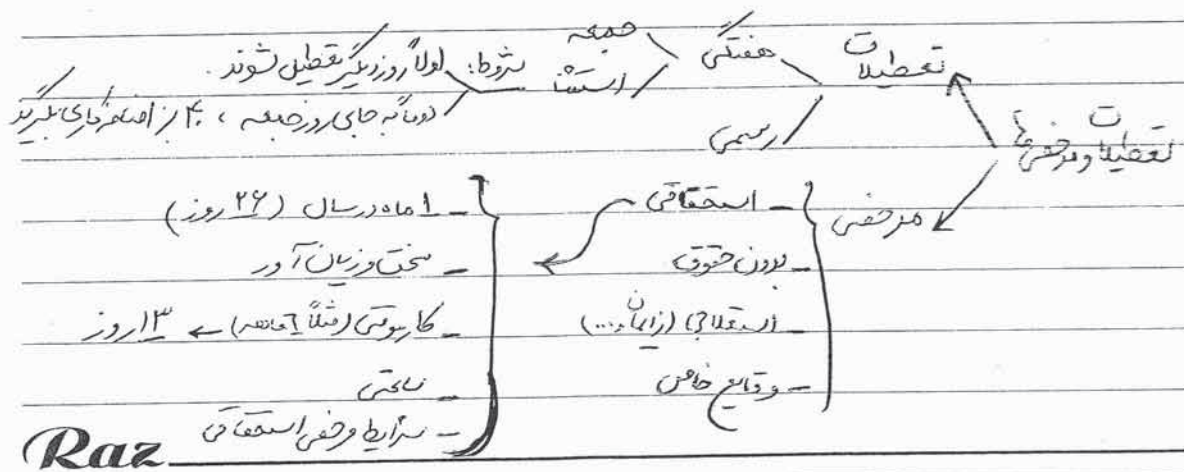
۳- اضافه کاری از ۴ ساعت در روز تجاوز نکنند. (ماده ۵۹ و ۶۰)
یعنی بیان کرده ۴ ساعت در روز باید کار کنند با اضافه کاری نباید بیشتر از ۱۲ ساعت (۸+۴) شود
مگر در موارد استثنایی و اضطراری که در ماده ۶۱ بیان کرده است.

همینجا اضافه کاری:

۱- کارهای سخت و زیان آور اضافه کاری نمی شود (ماده ۸۳) حد کار آن همان ۳ ساعت است.

۲- کارگزین جوان و کارآموز هم نمی تواند اضافه کاری کند. (ماده ۸۲)

۳- کسی هم که کار او کار در شب کامل است نمی تواند اضافه کاری بکند.



نکته: مبنای اینک حد اکثر ساعت کار و امانت کاری مشخص شده و مبنای بیش تعطیلات و مرخصی الزامی شده
این است که بجهت کشتن زیاد از کارگر نبود و فشار به وضعیت جسمی و روحی کارگر وارد نشود، خانواده او و مباحث
غیر فانی شخص در نظر گرفته شود.

تعطیلات هفتگی:

طبق ماده ۲۲۰ روز جمعه الزاماً باید تعطیل باشد. استثنائاتی هم وجود دارد که ماهیت کار اقتضا
می کند که بعضی از کارگران روز جمعه سر کار بروند مثل راننده های اتوبوس واحد.
این افراد می توانند روزهای جمعه سر کار بروند به شرط آنکه:
- حداکثر یک روز بیشتر در هفته را تعطیل کنند.
- و به جای روز جمعه، ۲۴ ساعت کار بکنند.

نکته:

تعطیلات رسمی و هفتگی با حقوق است.

تعطیلات رسمی:

در همه تعطیلات رسمی کشور، کارگاه باید تعطیل باشد با پرداخت حقوق + ۱۱ اردیبهشت که روز کارگر
است (طبق ماده ۶۳ ق.ک).

مرخصی های:

۱- مرخصی استعفا:

طبق ماده ۶۵ هر کارگری ا ماه در سال با احتساب جمعه های (۲۶ روز) مرخصی استعفا می دارد این
نوع مرخصی با حقوق است یعنی حقوق او پرداخت می شود ولی می تواند به مرخصی برود.

- مرخصی برای کارهای سخت و زین آور (ماده ۶۶): ۱۲ روز در سال است ۴ روز تعطیلی معمولی و ۸ روز
مرخصی کارگران کارگاه های گسترده تر: ۱۲ روز در سال است.

- مرخصی برای بکسینه کارکنان تمام وقت سنت یعنی قرارداد کار به وقت بکسینه قرارداد ۳ ماهه

Raz

نسبت به نسبت سال، مرضی و حساب می شود. یعنی اگر کار شخص، کار سخت و زاین آور باشد و از قرارداد ۳ ماهه بسته باشد یعنی ۱/۳ سال را کار کرده و ۱/۳ سال روز مرضی استحقاق دارد.

مثال:

- ملاک قرارداد و ادامه بود حال که نصف سال سر کار بود ۱۳ روز مرضی استحقاق می باشد و اوقات می گیرد.

$$\frac{1}{2} = \frac{1}{x} \rightarrow x = 13$$

نکته: مرضی استحقاق یعنی کارگر الزاماً باید بتواند در طول سال، ۲۶ روز تمام به مرضی برود کارفرما می تواند مانع مرضی استحقاق شود البته کارفرما می تواند در مورد زمان استقافه این ۲۶ روز اظهار نظر کند.

نکته: استقافه از این مرضی که غیر از مرضی استعلاجی و وقایع خاص منوط به توافق کارفرماست. مثل سایر اختلافات ناشی از کار، اگر کارگر کارفرما اختلاف پیدا کند کارگر می تواند به شورای اسلامی کار یا هیأت های حل اختلاف شکایت کند.

نکته: در مرضی سالی یک نوع مرضی استحقاق است که کارگر می تواند ۲۶ روز در سال مرضی استحقاق بگیرد این ۲۶ روز می تواند متبیل به ساعت کند مثلاً روزی ۱ ساعت باید سر کار آید ۲۶ تا ۱۸ ساعت در طول سال می تواند مرضی استحقاق بگیرد می تواند ۱ ساعت، ۱ ساعت مرضی بگیرد جمع این ساعتها متبیل به روز می شود.

* * *

۲- وقایع خاص:

مثل فوت پدر، فوت فرزند همسر. اینگونه موارد منوط به توافق کارگر نیست. اصل بر این است که باید با توافق کارفرما باشد اگر توافق نکرد می توان به هیأت تشخیص یا شورای اسلامی کار شکایت کرد و حکم دادگاه ملزم خواهد بود.

شماره ۱۱۰ مرجع استحقاق :

۱- مشفق هفته مرجع استحقاق می گیرد و وسط این هفته ، ^{پیش از} الودعی حوالاً ۲ روز تعطیلی رسمی اعلام می کنند. این روزهای تعطیلی رسمی از مرجع استحقاقی او کسر نمی کنند (به عین از جمله که کسر می شود)

۲- گفتیم مرجع استحقاقی ۲۶ روز در سال است اگر شخص تا آخر سال از ۲۶ روز استقاده نکرد می تواند ۲۶ روز را آخر سال استقاده کند اگر استقاده نکرد تا نوگزار سال می کند تا سقف ۹ روز قابل ذخیره است. این ذخیره را به صورت من توان استقاده کرد :

۱- یا این ۹ روز را نگه دارد سال بعد استقاده می کند.

۲- یا می تواند این ۹ روز را تبدیل به پول کند.

مثال :

طرف ۱۰ سال کار می کند ۹۰ تا ۹۹ روز یعنی ۹۰ روز می تواند ذخیره کند و این ۹۰ روز را در هنگام تخریب حساب می تواند تبدیل به پول کند.

۳- مرجع بدون حقوق :

۲ سال در طول کار است اما در مورد مرجع تعطیلی تا ۲ سال دیگر قابل تمدید است یعنی تا ۴ سال می تواند مرجع تعطیلی بدون حقوق بگیرد.

۴- مرجع استعلاجی (بارداری ، زایمان ، شیردهی) :

طبق ماده ۱۷۱ ق.ک. : مرجع استعلاجی سقف ندارد مرجع استعلاجی را پس از مشفق می کنند با حقوق یا نه - مرجع بارداری و زایمان ؟ I ماده است. (مربوط به قانون بیمه است)

- مرجع برآمدار ان شریده : هر روز است تا ۲ ماهگی می رسد.

نکته : همه انواع مرجع که حقوق دریافت می کنند به جز مرجع بدون حقوق.

چگونه می شود استقاده کرد ؟

غیر از استعلاجی و وقایع خاص باید توافق کارفرما در استقاده وجود داشته باشد.

Date:

۳۵

Subject:

« دادرسی کار »

رسیدگی به مواردی که خارج از رافعنه مشمول حقوق کار است در صلاحیت دارگهای عمومی است چون حق حقوق کار است.
نکات:

۱- دادرسی کار برای دادرسی قرارداد کار است قرارداد کاری که شرایط سمت دارد و رابطه کارگر و کارفرما است غیر از این موارد در صلاحیت دارگهای عمومی است. مثلاً طرف اعلام می کند قرارداد کار شرایطی است مانند مثلاً مقصد و رضایتمندی این موضوع ربطی به دادرسی کار ندارد قابل پیگیری و اثبات در دادگاه است عمومی است کارگر هر موضوعی ناظر به موضوعات داخل حقوق کار داخل چارچوب قرارداد کار باشد دادرسی آن در هیأت تحفیف کار صورت می گیرد.

۲- هیأت تحفیف کار مسئول از این امر است که رسیدگی را انجام می دهند و ترغیب خاطر هم ندارد. آیین دادرسی آن با آیین نامه است که نهایتاً صدر حکم می شود اگر اختلاف داشتند تجدید نظر خواهی به هیأت اختلاف ارجاع داده می شود اگر باز هم اعتراض داشتند موضوع به دیوان عدالت اداری ارجاع داده می شود و نسبت به حکم صادره اعتراض می کنند که دیوان هم ممکن است رأی را نقض کند و دوباره به هیأت حل اختلاف می فرستد خود دیوان ابتدا به سکن حکم نمی دهد.

۳- استفاده از دادرسی کار منوط به این است که طرفین اول به شورای اسلامی کار مراجعه کنند و آنجا نمی کنند که حل اختلاف کنند اگر اختلاف آنجا حل نشد به دادرسی مراجعه کنند.

نام
موسس
باب