



بخش اول: منابع قانونی و قضایی قراردادکار

بخش اول: منابع قانونی و قضایی قرارداد کار

قوانین و مقررات

- قانون کار (۷م تا ۳۳)
- آیین دادرسی کار (۸۷م / ۱۰ / ۲۲ تا ۲۶ / ۵۷ تا ۵۹ / ۱۰۸)
- قانون تأمین اجتماعی (۲۸م / ۸۶ / ۸۷ / ۹۰ / ۳۶)
- قانون بیمه بیکاری (۵م)
- قانون حمایت خانواده (۴۸م)
- قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی
- قانون مسئولیت مدنی (۱۲م)
- قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان دولت
- مقررات استخدامی خاص: نیروهای مسلح، شهرداری‌ها، دانشگاه آزاد و...
- قانون چگونگی اداره مناطق ویژه اقتصادی
- قانون حمایت از شرکت‌های دانش بنیان
- قانون رفع موانع تولید (۴۱م)
- آیین‌نامه ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمندی، مزدساعتی و کارمزد ساعتی (۴م)
- آیین‌نامه ماده ۱۹۰ قانون کار

آرای قضایی

- رأی شماره ۲۳۶ مورخ ۸۴/۵/۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: شراکت کارمند در سود و زیان
- رأی شماره ۴۱۲ مورخ ۸۳/۸/۲۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: دریافت قسمتی از مزد از مشتری
- رأی شماره ۶۷۲ مورخ ۸۶/۸/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: اصل شمول قانون کار
- رأی شماره ۶۶۶ مورخ ۸۸/۹/۱۶ دیوان عدالت اداری: عدم تعلق بیمه بیکاری به مدیر عامل
- رأی شماره ۱۱۸۲ مورخ ۹۴/۱۰/۱۵ دیوان عدالت اداری: عدم تعلق بیمه بیکاری به مدیر عامل

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش اول: منابع قانونی و قضایی قراردادکار

- رأی شماره ۶۴۲ مورخ ۸۷/۹/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: به کارگیری مأمور دولت
- رأی وحدت رویه شماره ۳۹۲ مورخ ۸۲/۱۰/۷ دیوان عدالت اداری: عدم مرور زمان در شکایت کارگر
- رأی وحدت رویه شماره ۹۹۱ مورخ ۱۴۰۰/۰۳/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: کمک بارداری
- رأی وحدت رویه شماره ۲۹۲-۲۹۳-۲۹۴ مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: عدم شمول قانون کار بر کارکنان ستاد امر به معروف و نهی از منکر
- رأی وحدت رویه شماره ۸۱۷۸ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: حق السعی ایام بلا تکلیفی
- رأی وحدت رویه شماره ۱۷۴۳ و ۱۷۴۴ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: مزایای رفاهی و انگیزشی
- رأی وحدت رویه شماره ۱۴۱۸ و ۱۴۱۹ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: فوق العاده سختی شرایط محیط کار و نوبت کاری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی

<https://shenasname.ir>

آرای وحدت رویه حوزه کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری



بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد

بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد کار

مفاهیم کلیدی

۱. قرارداد کار

ماده ۷ قانون کار: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.»

۲. کارفرما

ماده ۳ قانون کار: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند.»

۳. کارگر

ماده ۲ قانون کار: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.»

۴. کارگاه

ماده ۴ قانون کار: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، امکان عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب وذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.»

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد

۵. حق السعی

ماده ۳۴ قانون کار: «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.»

۶. نماینده کارفرما

ماده ۳ قانون کار: «مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.»

۷. مشمولین قانون کار

ماده ۵ قانون کار: «کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.»

مندرجات قرارداد کار

ماده ۱۰ قانون کار:

۱. طرفین

کارفرما

۱. شخص حقیقی

۲. شخص حقوقی

کارگر

شخص حقیقی (صرفاً)

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد

۲. موضوع

۱. عنوان شغلی
۲. شرح شغل/خدمت
۳. شرح وظایف و تعهدات
۴. آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مورد نظر کارفرما

۳. حق‌السعی

۱. مزد مبنا
۲. مزایای ثابت به تبع شغل
۳. مزایای رفاهی و انگیزه‌ای

۴. محل انجام کار

۱. محل کارگاه
۲. خارج از محل کارگاه
۳. خارج از کشور
۴. مناطق خاص (مناطق آزاد/ مناطق ویژه اقتصادی/ پارک علم و فناوری)

۵. مدت قرارداد

۱. دائم (بدون مدت)
۲. موقت (دارای مدت)
۳. کار معین (به مدت انجام کار معین)

۶. ساعات کار

۱. تمام وقت (تمام وقت کاری کارگاه)
۲. پاره وقت (بخشی از وقت کاری کارگاه)
۳. کارمزدی (قطعات کار انجام‌شده)

 karokasbvira

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد

۷. نحوه پرداخت حق السعی

۱. ماهانه

۲. روزمزد

۳. ساعتی

۸. تعطیلات و مرخصی‌ها

۹. تاریخ انعقاد قرارداد

۱۰. شرایط و نحوه فسخ قرارداد (در مواردی که مدت تعیین نشده است)

توابع قرارداد کار

۱. فرم‌ها

– فرم تسویه حساب

– نامه درخواست همکاری

– فرم مرخصی

– فرم استخدام

– فرم تحویل وسایل شرکت (کارفرما)

– فرم حکم مأموریت

– فرم استعفا

۲. الحاقیه‌ها

– تمدید قرارداد

📱 karokasbvira

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد

– حکم انتصابی

– معرفی نامه / گواهی نامه (گواهی انجام کار، معرفی نامه اخذ وام و...)

۳. سایر اسناد

– اسناد هویتی

– مدارک تحصیلی

– مدارک سکونتی

اجرای قرارداد کار

۱. ممنوعیت‌ها

– عدم معاینات پزشکی بدو استخدام و معاینات ادواری (سالی یک مرتبه) کارگر

– وجود منع قانونی یا شرعی برای کار کارگر

– عدم توجه به قابلیت و استعداد کارگر متناسب با کار مرجوع

– عدم پرداخت بیمه، عیدی، سنوات

– پرداخت حقوق کمتر از حداقل قانونی

– پرداخت بیمه توسط شخص کارگر

– عدم پرداخت حقوق و بیمه در دوره آزمایشی

– اخراج یک سویه توسط کارفرما

– عدم رعایت قوانین مرخصی

– اجبار کارگر به اضافه کاری

– عدم پرداخت اضافه کاری به کارگر

– عدم توجه کارفرما به نوع شغل کارگر و وضعیت جسمانی وی

– تنزل شغل کارگر توسط کارفرما

– قراردادهای سفید امضا

 karokasbvira

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش دوم: مفاهیم، مندرجات، توابع و اجرای قرارداد

۲. موارد اتفاقی

- ورشکستگی
- زندان
- بیماری / ازکارافتادگی
- غیبت (مفقودالاثر)
- فوت
- تغییر کارفرما
- تعطیلی کارگاه
- مرخصی تحصیلی
- توقیف کارگر
- تغییرات عمده در شرایط کار
- قصور کارگر از آیین نامه انضباطی کارگاه
- تعطیل رسمی

۳. چالش ها و مشکلات

- اختلافات با سازمان تأمین اجتماعی
- اختلافات با کارگر
- اختلافات با کارفرما

 karokasbvira

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

بخش سوم: نکات قرارداد کار

قرارداد کار

نکته ۱- مطابق مواد ۲ و ۳ و ۷ قانون کار، هر قراردادی که در آن یک نفر شخص حقیقی، تحت هر عنوانی، به درخواست طرف دیگر و برای او کار می‌کند، از او تبعیت دستوری دارد و در ازای کار خود و متناسب با آن، مزد/دستمزد/حق‌الزحمه و... می‌گیرد، قرارداد کار می‌باشد.

نکته ۲- بر اساس تصریح ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد.

نکته ۳- بهتر است هر آنچه که کارفرما در خصوص شرایط کار و کارگاه در نظر دارد، در قرارداد کار تصریح شود. با این حال، عدم پیش بینی محل کار، ساعت کار، تعطیلات و مرخصی‌های کارگر و نیز عدم ذکر مدت در قراردادهای کار باعث بطلان قرارداد کار نیست و صرفاً حکایت از این امر می‌تواند داشته باشد که طرفین قرارداد در رابطه با موارد ذکر شده، مطابق حداقل‌های مقرر در قانون و یا عرف معمول کار یا کارگاه توافق داشته‌اند که تشخیص آن در صورت بروز اختلاف با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف قانون کار است.

آیین‌نامه انضباطی کار یا کارگاه

نکته ۴- مطابق ماده ۱ مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کار در کارگاه‌ها (موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار)، آیین‌نامه انضباطی مجموعه مقرراتی است که در چارچوب قانون کار و مقررات مربوط متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه، توسط کارفرما با کسب نظر تشکل کارگری کارگاه (در صورت وجود) تشکیل شده و توسط کمیته انضباط کار به مورد اجرا گذاشته می‌شود.

نکته ۵- آیین‌نامه انضباطی کار یا کارگاه اگر به تأیید اداره کار رسیده باشد و کارگر نیز آن را امضا کرده باشد، در رابطه میان کارگر و کارفرما در حکم قانون است و کارفرما می‌تواند در مقابل کارگر به آن استناد کند.

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

ساعات کار

نکته ۶- بر اساس تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار، حداکثر ساعات کار در هفته ۴۴ ساعت است.

نکته ۷- شرکتی که ساعات کاری آن در هفته مجموعاً کمتر از ۴۴ ساعت باشد نیز ملزم است نسبت به کارکنان خود همان حداقل‌های قانون کار و حقوق و مزایا را متناسب با کارکرد ایشان رعایت کند.

مزایای رفاهی و انگیزه‌ای

نکته ۸- با توجه به تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، مزایای رفاهی و انگیزه‌ای، مزایایی هستند که به تبع شغل (کار) به کارگر پرداخت نمی‌شود؛ بلکه صرف نظر از عنوان شغلی و محیط کار کارگر به او پرداخت می‌گردد و عبارت است از: کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و ...

مزایای پایان کار (خدمت)

نکته ۹- مزایای قانونی که در پایان خدمت به کارگر پرداخت می‌شود، عبارتند از: عیدی، سنوات، بازخرید مرخصی.

نکته ۱۰- پایان سال شمسی یا خاتمه قرارداد، هرکدام زودتر برسد، کارگر در آن زمان مستحق دریافت عیدی است.

نکته ۱۱- اگر مدت قرارداد بیش از یک سال باشد، در زمان انقضای مدت و به شرط عدم تمدید آن، کارگر مستحق دریافت سنوات خواهد بود.

نکته ۱۲- اگر مدت قرارداد یک سال یا کمتر از آن باشد، در زمان انقضای مدت قرارداد، حتی اگر تمدید شود، سنوات کارگر قابل پرداخت است.

نکته ۱۳- کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران که خاتمه کار آنان به دلیل منقضی شدن مدت اعتبار پروانه کارشان بوده و به این دلیل رابطه استخدامی آنان با کارفرما قطع گردیده باشد، به اعتبار کار انجام شده و سوابق کاری که پیدا کرده‌اند، چنانچه سابقه کار آنان

📱 karokasbvira

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

به یک سال رسیده باشد مشمول اخذ سنوات به میزان مقرر خواهند بود.

نکته ۱۴- بازخرید مرخصی، در صورت تمدید قرارداد، فقط تا سقف ۹ روز قابل انتقال به سال/ سال‌های بعدی است.

نکته ۱۵- بازخرید مرخصی، در صورت عدم تمدید قرارداد، برای کل مانده مرخصی همان سال به اضافه مرخصی‌های انتقال یافته از سال‌های قبل، قابل پرداخت به کارگر است.

نکته ۱۶- بازخرید مرخصی صرفاً در زمان قطع همکاری کارگر و به نرخ روز پرداخت، محاسبه و به وی پرداخت می‌شود.

نکته ۱۷- پایه سنوات را زمانی باید به کارگر پرداخت کرد که سابقه کار او در کارگاه کارفرما به ۳۶۵ روز برسد.

فسخ قرارداد کار

نکته ۱۸- موارد فسخ قرارداد کار عیناً همان مواردی است که در ماده ۲۱ قانون کار آمده است و حتی در صورت عدم درج در قرارداد، امکان اجرای آن‌ها وجود دارد.

نکته ۱۹- درج این شرط در قرارداد کار باطل و غیر قابل اجرا می‌باشد: «کارفرما هر زمان بخواهد، می‌تواند با اخطار قبلی و کتبی روزه، قرارداد را فسخ کند.»

دوره آزمایشی

نکته ۲۰- براساس ماده ۱۱ قانون کار، دوره آزمایشی عبارت است از مدتی که بنا به توافق طرفین، جهت آشنایی طرفین (کارگر و کارفرما) با یکدیگر، نحوه کار، فضای کار و کارگاه و... تعیین می‌شود و در خلال مدت این دوره هر یک از طرفین می‌تواند بدون اخطار قبلی و بی‌آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید.

نکته ۲۱- قطع رابطه کار در دوره آزمایشی اگر از طرف کارفرما باشد، او ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود.

نکته ۲۲- چنانچه در خلال دوره آزمایشی، کارگر رابطه کار را قطع کند، کارفرما صرفاً می‌بایست حقوق مدت انجام کار را به وی پرداخت کند.

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

نکته ۲۳- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد مشخص شود؛ که این مدت حداکثر یک ماه برای کارگر ساده و نیمه ماهر و سه ماه برای کارگر ماهر و متخصص است.

نکته ۲۴- همان طور که در متن قانون کار نیز به درستی اصطلاح دوره آزمایشی به کار رفته است، بر خلاف اشتباه رایج، قرارداد کار آزمایشی اساساً وجود ندارد؛ بلکه صرفاً امکان پیش‌بینی دوره آزمایشی در قرارداد کار وجود دارد.

پرداخت حقوق کارگر

نکته ۲۵- کارفرما نمی‌تواند پرداخت حقوق کارگر را منوط به تحقق نتیجه‌ای خاص کند.

نکته ۲۶- به موجب تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار، کارفرما مکلف است در ایامی که به علت پلمپ دستگاه، تجهیزات یا محل کار، کار تعطیل می‌شود، مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

مسئولیت اقدامات کارگر

نکته ۲۷- مسئولیت اقدامات کارگر با کارفرما است.

تمدید قرارداد کار

نکته ۲۸- به استناد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند، مسئول جبران خساراتی می‌باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است؛ مگر این‌که محرز شود تمام احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده، به عمل آورده‌اند و یا این‌که اگر احتیاط‌های مزبور را به عمل می‌آوردند، باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود.

نکته ۲۹- تمدید قرارداد کار حتماً باید به صورت کتبی و با تصریح به تمامی ارکان مندرج در ماده ۱۰ قانون کار باشد؛ در غیر این صورت، تمدید ضمنی صورت می‌گیرد و قرارداد جدید به صورت شفاهی خواهد بود؛ در نتیجه، مدت قرارداد نیز دائمی تلقی خواهد شد.

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

امضای کارگر و کارفرما

نکته ۳۰- درج نام و نام خانوادگی و امضای کارگر و کارفرما در ذیل تمام صفحات قرارداد ضروری می باشد.

انتقال کارگاه

نکته ۳۱- با انتقال قراردادی یا قهری کارگاه، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قبلی می شود و تمام تعهدات و مسئولیت های کارفرمای قبلی را در مقابل کارگران برعهده دارد.

ایمنی و حفاظت فنی کارگاه

نکته ۳۲- تمامی کارگاه های مشمول قانون کار (حتی کارگاه های خانوادگی) در خصوص مباحث ایمنی و حفاظت فنی بایستی مورد بازرسی قرار گیرند.

نکته ۳۳- کارفرما بایستی بر نحوه استفاده از وسایل حفاظت فردی نظارت نماید و در صورتی که کارگری از پوشیدن لباس کار و یا استفاده از وسایل حفاظت فردی استنکاف کند، موضوع از طریق کمیته مراجع حل اختلاف قابل پیگیری می باشد.

نکته ۳۴- اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند، مکلفند ابتدا برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی (ادارات اجرایی) ارسال کنند. ادارات اجرایی نیز موظفند با دریافت مدارک از جمله دریافت مبلغی بر اساس مصوبه هیأت وزیران نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نمایند. بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

بازرسی کارگاه

نکته ۳۵- به استناد ماده ۱۰۰ قانون کار کلیه بازرسان کار، دارای کارت ویژه با امضای وزیر کار و امور اجتماعی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه بایستی ارائه شود.

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

نکته ۳۶- بازرسان کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ۸۵ قانون کار وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تهیه کنند. بازرسی از کارگاه‌ها به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان از مراجع صالح انجام می‌گیرد.

نکته ۳۷- ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

شورای پزشکی

نکته ۳۸- منظور از شورای پزشکی موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار، همان کمیسیون پزشکی مستقر در صندوق تأمین اجتماعی می‌باشد.

کارگر خارجی

نکته ۳۹- کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران همانند کارگران ایرانی از کلیه مزایای قانون کار برخوردار بوده و در صورت اخراج قبل از پایان اعتبار پروانه کار طبق مقررات نسبت به مطالبات معوق و بازگشت به کار آنان حسب مورد اقدام خواهد شد.

نکته ۴۰- اشتغال به کار اتباع بیگانه بدون داشتن پروانه کار ممنوع بوده و تخلف از آن مجازات مقرر در ماده ۱۸۱ قانون کار را در پی خواهد داشت.

کارهای سخت و زیان‌آور

نکته ۴۱- کارهای سخت و زیان‌آور، کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنش‌های به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره، صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاست یا حذف نمود.

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

نکته ۴۲- تعیین سخت و زیان آور بودن شغل یا مشاغل بر اساس بررسی سوابق و شرایط محیط کار و توسط کمیته کارشناسان موضوع ماده ۲ آیین نامه اجرایی و متعاقباً کمیته استانی موضوع ماده ۸ آیین نامه اجرایی مربوطه مشخص می شود.

رابطه مشمولین قانون کار با مشمولین قانون تأمین اجتماعی

نکته ۴۳- با توجه به ماده ۱۴۸ قانون کار، کلیه کسانی که مشمول این قانون هستند، الزاماً تحت پوشش مقررات قانون تأمین اجتماعی قرار می گیرند اما همه اشخاصی که در شمول قانون تأمین اجتماعی قرار دارند، با توجه به بند ۱ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، لزوماً مشمول قانون کار نخواهند بود؛ به ویژه این که بخش های قابل توجهی از بیمه شدگان تأمین اجتماعی مشمول مقررات استخدامی خاص می باشند.

قرارداد کار اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل

نکته ۴۴- اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل شرکت های تجاری صرفاً در مواردی مشمول مقررات قانون کار خواهند بود که صرف نظر از روابط تجاری با شرکت، تصدی یکی از وظایف و مسئولیت هایی را که در شرکت به عنوان «شغل» شناخته شده است، همانند مشاغل مدیریت مالی، مدیریت اداری و ... را عهده دار باشند که در این صورت مشمول مقررات قانون کار به آن ها صرفاً در ارتباط با تصدی وظایف و مسئولیت های شغلی یاد شده خواهد بود ولی آن قسمت از دریافتی این افراد که در ارتباط با عضویت در هیأت مدیره و یا تصدی مدیریت عامل پرداخت می شود، جزو حق السعی آنان منظور نخواهد گردید.

به کارگیری بازنشستگان

نکته ۴۵- به لحاظ اجرای مقررات قانون کار، اشتغال به کار افراد بازنشسته در واحدهای بخش خصوصی منع قانونی ندارد و در صورت به کارگیری آنان در کارگاه های مشمول قانون کار، این قبیل کارگران همانند سایر کارگران شاغل در آن واحد از کلیه مزایای قانون کار از جمله بن کارگری و افزایش های مزدی ناشی از مصوبات شورای عالی کار نیز برخوردار خواهند شد.

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

محاسبه سوابق کار در کار متناوب

نکته ۴۶- در مورد کارگرانی که سوابق کار متناوب نزد کارفرما داشته باشند، در صورت بروز اختلاف در زمینه احتساب کل سوابق خدمتی و یا تلقی ترک کار برای فاصله‌های تناوب ایجاد شده بین قراردادهای، مراجع رسیدگی-کننده قانون کار با کار کارشناسی و بررسی و تحقیق، علت بروز وقفه و ایجاد فاصله خدمتی و برقراری مجدد رابطه استخدامی را جستجو نموده و مورد توجه قرار می‌دهند؛ چنانچه به تشخیص مراجع حل اختلاف دوره‌های تناوب و فواصل خدمتی ایجاد شده معمول کارگاه بوده و به کارگیری مجدد کارگر به اعتبار سوابق کار و سابقه اشتغال وی در واحد صورت گرفته و کارگر نیز نسبت به سوابق کار قبلی تسویه حساب نکرده باشد، به استثنای فاصله‌های تناوب، مجموع سوابق کار کارگر در کارگاه به عنوان سابقه کار کلی محاسبه و منظور خواهد شد.

تعليق قرارداد کار

نکته ۴۷- با عنایت به قواعد کلی مربوط به تعلیق قرارداد کار که بر اساس آن جز در مواردی که احتساب مدت تعلیق در سابقه کار کارگر و پرداخت مزد توسط کارفرما در این مدت در مقررات قانونی مربوط تصریح گردیده باشد، مانند مورد تعلیق خدمت سربازی و یا ایام بیماری کارگرانی که به موجب تشخیص سازمان تأمین اجتماعی قادر به کار نمی‌باشند، مدت تعلیق جزء مدت قرارداد کار و سابقه کار کارگر به حساب نمی‌آید و کارفرما تکلیفی در خصوص پرداخت حقوق و مزایای وی ندارد و تنها افزایشات مزدی موضوع مصوبات شورای عالی کار (به استثنای پایه سنوات) در هنگام رفع حالت تعلیق به دستمزد دریافتی کارگر (دستمزد دریافتی قبل از بروز حالت تعلیق) اضافه خواهد گردید.

تأمین وسیله ایاب و ذهاب

نکته ۴۸- تکلیف کارفرما به تأمین وسیله ایاب و ذهاب تنها در مواردی است که کارگاه از محل سکونت کارگران دور بوده و وسایل نقلیه عمومی هم به تعداد کافی در اختیار کارگران قرار

 **karokasbvira**

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

نداشته باشد و در غیر شرایط مزبور، چنین تکلیفی برای کارفرما نخواهد بود.
 نکته ۴۹- پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به جای وسیله ایاب و ذهاب با توافق کارگر و کارفرما ممکن بوده و ترتیب خاصی در مقررات قانونی برای آن در نظر گرفته نشده است و در این زمینه چنانچه پرداخت وجهی از بابت هزینه ایاب و ذهاب در کارگاه معمول نباشد، قانوناً در خصوص پرداخت آن تکلیفی برای کارفرما مقرر نشده است.

هزینه غذا

نکته ۵۰- قطع غذای طبخ شده و جایگزین کردن آن با وجه، از جمله مصادیق تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده ۲۶ قانون کار می تواند تلقی شود و به دلالت ماده یاد شده نیازمند نظر مثبت اداره کار محل خواهد بود که در این زمینه مسلماً درجه ضرورت امر، علت تغییر، دلایل توجیهی کارفرما، شرایط طرفین و سایر اوضاع و احوال، مورد نظر قرار خواهد گرفت و تلاش خواهد شد حتی الامکان با جلب رضایت طرفین همراه باشد.

بیمه بیکاری

نکته ۵۱- در قوانین کار و تأمین اجتماعی و نیز در قانون بیمه بیکاری و آیین نامه اجرائی آن، در مورد احتساب مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق کارگاهی کارگران مقرراتی پیش بینی نشده است اما این ایام جزو سابقه پرداخت حق بیمه آنان به لحاظ از کار افتادگی کلی، فوت و بازنشستگی منظور می گردد؛ بنابراین محسوب داشتن مدتی که کارگران از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند، جزو سوابق کار کارگاهی منوط به توافق با کارفرما خواهد بود.
 نکته ۵۲- با توجه به این که در زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری، کارگران فاقد رابطه کاری و مزدی با کارفرما می باشند، به این لحاظ کارفرما تکلیفی نسبت به پرداخت مزایای رفاهی که در زمان اشتغال، به کارگران پرداخت می کند مانند کمک هزینه های مسکن، عائله مندی و بن کارگری ندارد و دادن این مزایا به افرادی که از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند، صرفاً منوط به توافق با کارفرما می باشد.

 karokasbvira

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰



بخش سوم: نکات قرارداد کار

اعتراض کارفرما

نکته ۵۳- در صورتی که کارفرما نسبت به تعطیلی دستگاه یا کارگاه خود یا جرایم صادره به دادگاه صالح اعتراض کند، دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید.

دیوان عدالت اداری

نکته ۵۴- از آرای هیأت‌های حل اختلاف اداره کار می‌توان در دیوان عدالت اداری اعتراض نمود.
نکته ۵۵- آرای صادره در دیوان عدالت اداری یک مرحله‌ای و قطعی است و با نظر اکثریت صادر می‌شود.

نکته ۵۶- مصوبات هیأت عمومی دیوان عدالت اداری لازم‌الاجرا است.

سامانه جامع روابط کار

نکته ۵۷- تمامی مراحل دادرسی و شکایات کارگری و کارفرمایی به صورت الکترونیکی و غیر حضوری از طریق سامانه جامع روابط کار (به آدرس اینترنتی prkar.mcls.gov.ir) قابل انجام است.
نکته ۵۸- جهت استفاده از سامانه و ورود به آن لازم است ابتدا متقاضی (کارگر یا کارفرما) احراز هویت شده و نام کاربری و کلمه عبور دریافت کرده باشد. در صورتی که متقاضی ورود به سامانه، نماینده کارفرما باشد لازم است احراز نمایندگی شده باشد تا پنل نمایندگی برای وی باز شود.

نکته ۵۹- احراز هویت متقاضی ورود به سامانه جامع روابط کار هم از طریق مراجعه حضوری در دفاتر پیشخوان دولت امکان پذیر است و هم به صورت غیر حضوری از طریق سامانه مذکور ممکن خواهد بود.

نکته ۶۰- تمامی ابلاغیه‌ها، دادخواست‌ها، پرونده‌ها، دعوت‌نامه‌های جلسات رسیدگی و به طور کلی تمامی ورودی‌های هر کاربر در قسمت پنجره خدمات سامانه یادشده قابل مشاهده می‌باشد.

 [karokasbvira](https://www.karokasbvira.com)

www.hengamehasgari.com



۰۹۳۹۸۵۵۷۵۴۸
۰۲۱-۲۲۳۸۳۲۰۰