حقوق کار در ایران (قرارداد کار)

مهم‏ترین مسائلی که در موضوع قرارداد کار مورد توجه قرار میگیرد عبارت است از:

الف-کار کارگر.

ب-مزدی که دریافت میدارد.

الف-کار کارگر-در مورد کاری که کارگر باید انجام دهد در قرارداد کار بمسائلی از قبیل نوع‏ کار-مدت کار و محل کار اشاره میشود.

1-نوع کار-مهمترین امری که هنگام انعقاد قرارداد کار مورد توجه طرفین قرار میگیرد نوع کاری است که کارگر باید انجام دهد.البته بعضی مواقع موضوع کار بقدری روشن است که احتیاجی‏ بذکر آن در قرار داد نیست ولی در سایر موارد قرارداد کار شامل جزئیات مربوط بکار میباشد.

2-مدت کار-مدت کار معمولا در قرارداد بلکه وسیله قوانین و آئین نامه‏های مخصوصی‏ معین میگردد،ولی مقرراتی که در قرارداد پیش‏بینی میشود نباید دارای مزایائی کمتر از آنکه‏ در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده باشد(ماده 35 قانون کار).

3-محل کار-بطور کلی محلی که باید کار در آن انجام یابد،در قرارداد ذکر میشود؛و معمولا نیز این محل همان محیط کارگاه است؛ولی هرگاه قرارداد کار برای انجام امری در خارج از کشور بسته شده باشد مقررات خاصی وجود خواهد داشت،و در صورتیکه قرارداد کاری برای داخل یک کشور انعقاد یافته باشد؛کارگر میتواند از رفتن بخارج خودداری نماید.

ب-دستمزد-موضوع دیگری که در قرارداد پیش‏بینی کرد دستمزد کارگر است و در این زمینه بمسائلی از قبیل مقدار مزد-پرداخت دستمزد-توقیف دستمزد-جریمه-پرداخت‏ دستمزد در صورت ورشکستگی کارفرما،اشاره میگردد.

علاوه بر مسائل مذکور در فوق موضوعات دیگری از قبیل اضافه کار-غیبت-موارد اخراج و غیره نیز در قرارداد پیش‏بینی میشود.

4-آثار حقوقی قرارداد کار

معمولا قراردادهائی که بین افراد منعقد شده و مخالف صریح قانون نباشد برای طرفین قرار داد واجب الرعایه است.این قاعده در مورد کلیه قراردادها از جمله قرارداد کار نیز صادق است‏ منتهی بین این دو نوع قرارداد تفاوتی موجود است بدین معنی که قرارداد کار بعکس سایر قراردادهای‏ حقوقی،که غالبا ناظر بر اموال و اشیاء میباشند،مربوط باجرای کار است و چون کار لامحاله از شخص‏ کارگر جدا نیست،قطعا موضوع قرارداد کار نیز شخص کارگر بوده و باالطبع استرداد بعض عوائد حاصل‏ ار قرارداد کار نیز امکان‏پذیر نیست؛-بدین معنی که اگر قراردادی که موضوع آن اموال و اشیاء است‏ فسخ گردد،فوائدی که بموجب این قرارداد عاید طرفین شده باشد باید مسترد گردد؛ولی در مورد قرارداد کار همیشه این امر امکان‏پذیر نیست زیرا بعضی از کمکها و مستمری‏ها که در اثر قرارداد کار بکارگر تعلق میگیرد جنبه مادی نداشته و در صورت فسخ قرارداد پس‏دادنی نخواهند بود.(مثل‏ کمکهای پزشکی و درمانی)بنابراین سعی میشود حتی الامکان از فسخ قرارداد کار جلوگیری‏ بعمل آید.