

بررسی قوانین کار

با تاکید بر اصلاحیه جدید

قانون کار



این مطالب از گفته‌های دکتر کرم بیگی از کارشناسان وزارت کار و تدوین کننده قانون طبقه‌بندی مشاغل است که در سمینار بررسی قوانین کار مطرح نموده است.

لفظ کارآموز فقط به کسانی اطلاق می‌شود که بین ۱۵-۱۸ سال سن دارند و کارگر بالای ۱۸ سال باید مانند باقی کارگران از حقوق و مزایا برخوردار شود ولو اینکه برای کارآموزی آمده باشد. اما برای کسب مهارت و ایجاد فرصت شغلی برای اشخاص، پیشنهاد شده تا این سقف سنی را بردارند تا افراد بالای ۱۸ سال هم از کارآموزی استفاده کنند.

امروز تغییراتی در رابطه با قانون کار در مجلس مطرح است و این مسائلی که من امروز مطرح می‌کنم، مشخص نیست که عملی شود.

تعاریف و ویژگیهای مشخص قراردادهای کار بر اساس قانون کار مورد عمل فعلی.

قرارداد کار یک عقد دو طرفه است که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود. در این عقدها هر عقدمندی دیگر شرایطی حکمفرماست. اهلیت، اختیار، سن لازم و هرچه که برای بستن هر عقدمندی لازم است. قرارداد کار در قانون کار در واقع همان مستندی است که رابطه کارگری و کارفرمایی را تعریف می‌کند. همانگونه که می‌دانید هر کسی در هر جایی که استخدام می‌شود باید تابع قانون آن محل باشد. مثلاً کارمند دولت، مشمول قانون نظام هماهنگ است. کارمند شرکت فولاد هم تابع مقررات شرکت فولاد است و نظامیان مشمول قانون نظامیان هستند.

اما اگر فردی که در جایی استخدام است و حقوق دریافت می‌کند مانند شرکت‌های دولتی تابع قانون آن شرکتها نبود، مشمول قانون کار است. حتی در وزارتخانه‌های دولتی هم که فردی استخدام می‌شود اگر در چهارچوب قانون دولتی باشد، مشمول قانون کار می‌شود.

حتی کارگری که برای چند ساعت استخدام



از پرداخت دستمزد با شما مخالفت می‌کند، اما این تعهد برگشت پذیر نیست چون شما به عنوان نماینده کارفرما این تعهد را داده‌اید.

باید بدانیم که تعهدات قوانین کار برگشت پذیر نیست و یا به سادگی برگشت پذیر نیست. اضافه کاری‌ها و یا اضافه حقوق ما برای کارمندان دولت این تعهد را دربی ندارد و هر سال می‌تواند تغییر یابد. زیرا استخدام کارگر توسط کارفرما بر اساس قراردادی است که این قرارداد افقی است.

کارگر ← کارفرما

اما ارتباط کارمند دولت و دولت عمودی است و در واقع اسم این ارتباط حکم است و از بالا به پایین است

و در اصطلاح می‌گویند کارمندان دولت مشمول

و بصورت قرارداد است و این قرارداد یک ارتباط افقی است.

قرارداد کار سندی کتبی یا توافقی شفاهی بین کارگر و کارفرما است و هر کسی که کار را به کارگر واگذار می‌کند کارفرماست. کارفرما می‌تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد.

کسی که نماینده کارفرماست و کار را به کارگر واگذار می‌کند هم به عنوان جانشین کارفرما تلقی می‌شود. در ماده ۳ قانون کار آمده که همه کسانی که عهده‌دار امور کارگاه هستند در قبال تعهدی که به کارگر می‌دهند، در مقام کارفرما مسئول هستند.

به عنوان مثال شما به عنوان یک مدیر مالی، دستمزد کارگری را بالا می‌برید، اما کارفرما پس

می‌شود، مشمول قانون کار است حتی اگر قراردادی با او بسته نشود و یا شامل بیمه نباشد مثلاً کارگری که یک روزه استخدام می‌شود.

براساس ماده ۴۸ قانون کار، هر کارگری در بدو ورود باید بیمه شود و اینکه کارفرمایان سه ماه کارگری را استخدام می‌کنند و پس از سه ماه بیمه می‌کنند، این مشکل قانونی دارد.

این مطلب که زیر ۸۹ روز شامل بیمه نمی‌شود، در قانون وجود ندارد و احتمالاً در قانون بیمه گذشته این مطلب وجود داشته است.

پس کارگر یک تعریف دارد و به کسی اطلاق می‌شود که در مقابل دستمزد یا حق الزحمه، اجرت و یا هر چیز دیگری کاری برای کارفرما انجام می‌دهد. زیرا استخدام کارگر توسط کارفرما

حقوق عمومی هستند. اما قراردادهای کار جزو حقوق خصوصی هستند و در واقع رابطه کارگر و کارفرما براساس منافع شخصی است و برای هر دو سود دارد. اما سود کارمند دولت برای جامعه است و چون جامعه بزرگتر و منافعش بیشتر از کارمندان دولت است استخدامش دستوری و حکمی است.

پس این تساوی چه در حقوق ما و چه در حقوق بینالمللی کار بین کارگر و کارفرما برقرار است. اصل تساوی منفعت در قرارداد کار یکی از مفاد حقوق خصوصی در قرارداد کار است.

اگر کارگران در استخدام پیمانکاری هستند که برای شما کار می‌کند. در واقع پیمانکار به عنوان کارفرمای آنها تلقی می‌شود اما شما هم میرا از مسئولیت نیستید. به این معنا که اگر پیمانکار حقوق کارگر را پرداخت نکند شما موظف هستید تا از سپرده پیمانکار، حقوق را پرداخت کنید. اگر کارگر در حین کار، دچار حادثه شود، در ابتدا مسئولیت با پیمانکار است. زیرا شما حتماً در قرارداد خود با پیمانکار درج کرده‌اید که باید مسائل ایمنی و بهداشتی را رعایت کند. ولی باز هم شما را از مسئولیت خارج نمی‌کند و برعهده مراجع قضایی است که مقصر واقعی را پیدا کند.

تفاوت پیمانکار و کارگر اینست که کار کارگر برای کارفرماست اما پیمانکار نتیجه کارش برای کارفرماست.

برخی اوقات کارفرمایان برای فرار از قانون، کارگری را با عنوان پیمانکاری استخدام می‌کنند. خیلی از کارفرمایانی که در قراردادهای پیمانی یا پیمانکار را بیان می‌کنند، بدانند که وقتی تعیین کننده شرایط و در اختیار گذارنده مواد و لوازم کار هستند، فرد کارگر تلقی می‌شود و اگر مشکلی بین آنها پیش بیاید به استناد ماده ۱۵۸ قانون کار به مراجع ذیصلاح ارجاع داده می‌شود و آنها تشخیص می‌دهند که ارتباط از چه نوع بوده است.

قرارداد کار از لحاظ زمان نیز به سه دسته تقسیم می‌شود:

۱- دائم

۲- موقت

۳- کارمینی

که موقت و کارمینی تفاوت زیادی ندارند.

قرارداد دائم به قراردادی گویند که شروع آن مشخص اما پایان کار نامشخص است و در واقع مدت آن نامحدود است.

در **قرارداد موقت** شروع و خاتمه معلوم و مشخص است و به این معنا نیست که زمان آن کم است بلکه می‌تواند ۱۰ ساله باشد اما زمان آن در قرارداد مشخص می‌شود.

قرارداد معین یعنی اینکه کارفرما فردی را برای مدتی معین استخدام می‌کند که بیشتر در پروژه‌ها به کار می‌رود مانند مهندسین مشاور و تا مادامی که پروژه انجام می‌شود، آنها نیز در کار حضور دارند و پایان پروژه این قرارداد به خودی خود لغو می‌شود.

قرارداد موقت برای کارهای دائمی وضع نشده و کارفرما نمی‌تواند برای کارهای دائمی شرکت با کارگر قرارداد موقت بنویسد. اما امروزه این مسأله بسیار زیاد شده و تقریباً در اغلب کارهای مستمر، از قرارداد موقت استفاده می‌شود.

نکته‌ای که باید به این توجه کرد اینست که پس

از پایان هر قرارداد موقت باید تمام تسویه حساب‌ها را انجام دهید حتی اگر می‌خواهید دوباره او را استخدام کنید و در واقع در قرارداد جدید هیچ حق و حقوقی از کارگر پرداخت نشده نمی‌ماند.

گاهی اوقات قرارداد را تمدید می‌کنید و در واقع در پایان قرارداد اول تسویه حساب صورت نمی‌گیرد و قرارداد دوباره تا زمان مشخص تمدید می‌شود باید حتماً قرارداد توسط کارگر امضاء شود در غیر این صورت می‌تواند در آینده مدعی شود که رسمی استخدام شده است.

از دیدگاه روانشناسی قرارداد موقت مخل بهره‌وری است و در واقع انگیزه را پایین می‌برد. اما بهتر است که پس از پایان قرارداد اگر برای آینده کار مطمئن

می‌تواند مدتی را به عنوان خدمات آزمایشی در مدت حداکثر ۳ ماه تعیین کند. این مسئله فقط در مورد کارگران دائمی صدق می‌کند. اما در قرارداد موقت نمی‌توان همچنین شرطی گذاشت زیرا با قانون عدم لغو یکطرفه قرارداد مغایر است. قبل از انقضای مدت آزمایشی و یا در رأس انقضای مدت می‌تواند کارگر را استخدام نکند اما باید حقوق را تا پایان قرارداد آزمایشی بپردازد. اگر مدت آزمایشی تمام شد و کارفرما هیچ صحبتی نکرد، کارگر استخدام شده تلقی می‌شود. بنابراین مدت آزمایشی فقط برای کارگران دائمی است و کارگر آزمایشی هیچ تفاوتی با بقیه ندارد و میزان دستمزد باید با بقیه کارگران یکسان باشد. اصلی در حقوق

هر قراردادی عنوانی دارد اما عنوان هر قرارداد را محتوای آن تعیین می‌کند اگر

بالای قرارداد عنوان قراردادی باشد اما در محتوا پایان قرارداد مشخص نباشد

آن قرارداد موقتی محسوب نمی‌شود

کار با عنوان اصل حقوق مساوی وجود دارد که در مورد کارگرانی است که در یک شرایط مشابه مشغول به کار هستند.

ارکان اساسی قرارداد کار

این ارکان که در ماده ۱۰ قانون کار پیش بینی شده است بیان می‌کند که اولین موردی که در قرارداد باید ذکر شود نوع یا وظیفه ای است که کارگر به آن اشتغال می‌ورزد. اگر نوع کار مشخص نباشد قرارداد ناقص است.

میزان حقوق و دستمزد هم باید در قرارداد ذکر شود اگر شرکت شما از طبقه‌بندی مشاغل پیروی میکند که براساس آن میزان دستمزد خاصی در نظر گرفته شده باید مطابق آن بیان شود. در غیر اینصورت توافقی و با در نظر گرفتن حداقل دستمزد باید پرداخت شود. این را هم باید بدانیم که منظور از حقوق، ماهانه و منظوری است. روزانه است.

نباید در قراردادهای عنوان «براساس رویه جاری قانون یا رویه جاری شرکت» درج شود، حتی اگر کارگر این را امضاء کند باز هم این قرارداد مشکل

نیستید قرارداد دو ماهه ببندید تا لااقل به اندازه ۲ ماه ضرر کنید در این صورت ممکن است فرد یا شکایت از شما حکم برگشت به کار بگیرد.

هر قراردادی عنوانی دارد اما عنوان هر قرارداد را محتوای آن تعیین می‌کند اگر بالای قرارداد عنوان قراردادی باشد اما در محتوا پایان قرارداد مشخص نباشد آن قرارداد موقتی محسوب نمی‌شود.

در روابط کار همیشه محتوای کار مهم است نه عنوان قرارداد. یکی از ویژگیهای قرارداد موقت که در قانون آمده این است که هیچ یک از طرفین به تنهایی نمی‌توانند قرارداد را فسخ کنند.

در ماده ۸ قانون کار آمده شروط موجود در قرارداد کار زمانی معتبر هستند که مغایر قانون نباشند. بنابراین اگر شرطی در قرارداد مبنی بر فسخ آن بوسیله کارفرما وجود دارد، غیر قانونی است.

هیچ تفاوتی میان کارگر موقت و دائم از نقطه نظر وزارت کار نیست. اگر مزایایی به کارگر دائم تعلق می‌گیرد باید به موقت هم تعلق بگیرد.

در ماده ۱۱ قانون کار گفته شده که طرفین



دارد. یکی از ارکان مهم، مدت قرارداد است. اگر مدت عنوان نشود، شروع آن زمان امضاء قرارداد و انتهای آن نامحدود می‌شود.

ساعات کار نیز باید ذکر شود در غیر اینصورت، ساعات کار عادی شرکت تلقی خواهد شد. کارگر اگر شب کار، نوبت کار و... است باید در قرارداد ذکر شود.

محل کار نیز باید مشخص باشد. به عنوان مثال اگر دفتر کار در تهران و کارخانه در حومه باشد باید محل کار کارگر در کارخانه مشخص شود.

اگر تعطیلات به صورت رسمی جامعه در شرکت شما نیز مطرح است لزومی برای ذکر نیست. اما اگر بر خلاف عرف جامعه است و روزهای خاص تعطیل است مانند روز شنبه باید حتماً در قرارداد ذکر شود زیرا در قانون گفته شده روز جمعه روز تعطیلی کارگران با حقوق و مزایاست اما اگر کارگر باید جمعه سرکار باشد حقوق ۴۰ درصد افزایش می‌یابد.

ساعات کار

ساعات کار روز کار یا عادی کار ۶ صبح تا ۱۰ شب است. دستهای از کارگرها شکار هستند یعنی از ساعت ۱۰ شب تا ۶ صبح، برخی نوبت کار هستند.

برطبق قانون، نوبت کار به کسی می‌گویند که کارش در طول سال گردش دارد و البته گردش آن منظم است. حداکثر کار نوبت کار مانند کارگر معمولی محاسبه می‌شود یعنی ۸ ساعت در روز یا ۴۴ ساعت در هفته و نباید از ۱۴۶ ساعت در طول ماه بیشتر شود.

ساعات کار مختلف

یعنی کسی که قسمتی از کار را در روز و قسمتی در شب انجام می‌دهد. مثلاً از ۸ شب تا ۲ نیمه شب که قسمتی در روز و قسمتی در شب انجام می‌گیرد.

ساعات کار متناوب

مانند نانوائی‌ها که ساعاتی کار می‌کنند که تعطیل می‌شوند و دوباره به سر کار می‌آیند. در این شرایط نباید مدت کار بیشتر از حداکثر قانونی باشد و فاصله بین شروع و خاتمه کار بیشتر از ۱۵ ساعت نباشد و باید محل و ساعات تناوب با توافق طرفین تعیین شود و مکان استراحت نیز مشخص شود.

البته برخی از کارهای سخت که کارگر میان آن استراحت و کارگر دیگری جایگزین می‌شود جزو کار متناوب محسوب نمی‌شود.

کارگر شب کار ۳۵ درصد بیشتر از کارگر روز کار دستمزد می‌گیرد. اگر مختلط بود به نسبت کار در شب به حقوق اضافه می‌شود. کارگری که ۲۴ ساعت سرکار است و ۲۴ ساعت استراحت می‌کند جزو ساعات کار مختلف است و برای شبها باید ۳۵ درصد حساب شود و اگر جمع کارش در ماه بیشتر از ۱۹۲ ساعت است اضافه کار می‌گیرد.

کارگران در ۳۰ روز کاری ۲۲۰ ساعت حقوق می‌گیرند و ۱۹۲ ساعت کار می‌کنند زیرا ۲۸ ساعت دیگر روزهای جمعه‌ای است که کار نمی‌کند و حقوق می‌گیرد.

برای حساب اضافه کاری در یکساعت باید حقوق ماهانه را تقسیم بر ۲۲۰ ساعت و ضربدر ۴۰ درصد نمایید.

اگر کسی در ماه بیشتر از ۱۹۲ ساعت کار کند باید معادل آن حقوق دریافت نماید.