

قانون کار چین

مترجم: ناهید انتظاریان - دبیر شورای هماهنگی مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خراسان رضوی



- قانون کار جمهوری خلق چین در ۹۷ ماده به شرح زیر است:
- فصل ۱. مقررات کلی
 - فصل ۲. انعقاد قراردادهای کار
 - فصل ۳. کارایی و اصلاح قراردادهای کار
 - فصل ۴. فسخ کردن و پایان دادن به قراردادهای کار
 - فصل ۵. مقررات خاص
 - فصل ۶. بازرسی و نظارت
 - فصل ۷. تعهدات حقوقی
 - فصل ۸. مقررات تکمیلی

فصل ۱. مقررات کلی

ماده ۱. این قانون به منظور بهبود نظام قرارداد کار تنظیم شده است، تا روابط کار به گونه ای شکل یابند که هماهنگ و با ثبات باشند و از حقوق قانونی و منافع کارگران حمایت کنند.

پیشنهادات خود را در این باره اعلام نمایند و درخواست اصلاح و بهبود قوانین و مقررات را پس از مشاوره نمایند. قوانین و مقررات کار تاثیر مستقیمی بر انگیزش کاری فوری کارگران دارد. این قوانین و مقررات باید همگانی شود و به همه کارگران نیز ابلاغ گردد.

ماده ۵. مقامات دولتی حوزه کار، حکومت‌های مردمی در سطح شهرستان و بالاتر، همراه با اتحادیه های کارگری و نمایندگان شرکت، باید مکانیسم جامع سه جانبه ای را برای هماهنگی روابط کار به منظور بررسی مشترک، و حل و فصل مسائل اصلی مربوط به روابط کار ایجاد نمایند.

ماده ۶. اتحادیه های کارگری باید کمک و راهنمای کارگران در پایان قرارداد کار با کارفرما و اجرای آن مطابق با قانون باشند. و فرایند مذاکره جمعی با کارفرما به منظور حفاظت از حقوق قانونی و منافع کارگران ایجاد نمایند.

فصل ۲. انعقاد قرارداد کار

ماده ۷. رابطه کاری کارفرما با کارگر از زمانی شروع می شود که کارگر استخدام می گردد. کارفرما باید فهرست ثبت نامی کارگران استخدام شده را برای مقاصد مرجع نگه دارد.

ماده ۸. هنگامی که کارفرما، کارگر را استخدام می کند، آن باید صادقانه او را از محتوای کار، شرایط کار، محل کار، خطرات شغلی، شرایط ایمنی تولید، غرامت کار و مسائل دیگر که مورد تقاضای کارگر می باشد مطلع نماید. کارفرما حق دارد که برای مطلع شدن از وضعیت کارگر اطلاعات پایه‌ای را که مستقیماً به قرارداد کار مربوط می شود از کارگر درخواست نماید و کارگر نیز باید صادقانه به آنها پاسخ دهد.

ماده ۹. وقتی که کارگر استخدام می شود، کارفرما ممکن است نیاز نداشته باشد برای او اقدامات امنیتی ایجاد نماید یا از او وثیقه ای بگیرد، یا نه، ممکن است کارت شناسایی یا اسناد و مدارکی را از او به عنوان وثیقه نزد خود نگه دارد.

ماده ۱۰. به منظور ایجاد روابط کار، قرارداد کار باید به صورت کتبی منعقد گردد. در مواقعی که هیچ قرارداد کار کتبی در زمان ایجاد روابط کار منعقد نمی گردد، باید حداکثر ظرف مدت یک ماه پس از تاریخی که کارفرما، کارگر را

ماده ۲. این قانون حاکم بر ایجاد روابط کار و انعقاد، اجرا، اصلاح، فسخ، و پایان قرارداد کار توسط موسسات، سازمانهای اقتصادی ویژه و واحدهای غیرسازمانی خصوصی در جمهوری خلق چین (کارفرمایان) از یک سو و کارگران در جمهوری خلق چین از سوی است. ایجاد روابط کار، انعقاد، اجرا، اصلاح، فسخ و پایان قرارداد کار، توسط مقامات دولتی، موسسات یا سازمان های اجتماعی از یک سو و کارگران (به غیر از کارمندان دولتی و کارکنانی که با مرجع کارکنان قانون خدمات کشوری مدیریت می شوند) از سوی دیگر، باید طبق قانون بررسی و مورد رسیدگی قرار گیرند.

ماده ۳. انعقاد قرارداد کار باید با اصول قانونی، عدالت، برابری، آزادی اراده، مذاکره، و توافق با حسن نیت منطبق باشد. قراردادکار قانونی است که باید به محض این که منعقد گردید الزام آور باشد، و هر دو کارگر و کارفرما باید تعهدات مربوط به خود را به موجب آن انجام دهند.

ماده ۴. کارفرمایان باید قوانین و مقررات کار را به گونه ای وضع کنند و بهبود دهند تا این اطمینان حاصل شود که کارگران از حقوق کاری شان راضی هستند و تعهدات کاری شان را به خوبی انجام می دهند. هنگامی که کارفرما قوانین و مقررات کار و یا مواد مربوط به غرامت کار، خسارت ناشی از کار، ساعات کار، استراحت، مرخصی، ایمنی و بهداشت کار، بیمه، مزایا، آموزش کارکنان، انضباط کار، و یا مدیریت سهمیه بندی کار را تنظیم و ویرایش می کند یا در این باره تصمیم گیری می کند باید توجه داشته باشد که این موارد تاثیر مستقیم بر انگیزش کاری کارگانش دارد. این موارد باید در جلسه ای توسط نمایندگان کارگران یا همه کارگران به بحث گذاشته شود. در این جلسه حتما باید پیشنهادات و نظراتی که توسط نمایندگان کارگران یا کل کارگران در این زمینه ها مطرح می شود ارائه گردد، و از طریق مشاوره با اتحادیه کارگری یا نمایندگان کارگران اهمیت و اولویت آنها تعیین شود، و به طور یکسانی اجرا گردد. اگر در طول اجرای قوانین و مقررات، کارفرما، یا اتحادیه کارگری به این نتیجه برسد که قوانین و مقررات وضع شده نامناسب می باشد، آنها حق دارند نظرات و

به کار گمارده و کارگر شروع به کار کرده است قرارداد وی منعقد گردد. هنگامیکه کارفرما و کارگر قرارداد کار را قبل از این که کارفرما، کارگر را بکارگمارد، منعقد می کنند، روابط کار باید از زمانی که کارفرما شروع به کارگماری کارگر می کند ایجاد شود.

ماده ۱۱. در صورتی که کارفرما نتواند قرارداد کار کتبی با کارگر در زمان به کارگماری وی منعقد نماید و میزان دستمزد توافق شده با کارگر نیز روشن نیست، دستمزدی که به کارگر پرداخت می شود باید طبق نرخ دستمزد تعیین شده در شرکت یا قراردادهای جمعی صنعتی باشد. در صورتی که قرارداد جمعی وجود ندارد کارفرما باید دستمزدی برابر با کاری که کارگر انجام می دهد به وی پرداخت نماید.

ماده ۱۲. مدت قرارداد کار به سه نوع تقسیم می گردد: قرارداد کار با مدت ثابت و مشخص، قرارداد کار مستمر، و قرارداد کاری که مدتی پس از اتمام کار منقضی خواهد شد.

ماده ۱۳. "قرارداد کار با مدت ثابت و مشخص"، قرارداد کاری است که زمان اتمام کار در آن توسط کارفرما و کارگر مورد توافق قرار گرفته است. کارفرما و کارگر در قرارداد کار با مدت ثابت و مشخص، پس از مذاکره و رسیدن به اتفاق نظر، قرار داد کار را منعقد می نمایند.

ماده ۱۴. "قرارداد کار مستمر"، قرارداد کاری برای کارفرما و کارگر است که روی زمان اتمام قطعی کار به صراحت توافق نکرده اند. کارفرما و کارگر در قرارداد کار مستمر پس از مذاکره و رسیدن به اتفاق نظر قرارداد کار را منعقد می نمایند. اگر کارگر با پیشنهاد تجدید قرارداد کار موافق باشد، قرارداد کار مستمر باید منعقد گردد، شرایط آن این گونه است: ۱) در زمان تجدید قرارداد کار، کارگر حداقل ۱۰ سال برای کارفرما کار کرده باشد. ۲) کارفرما باید کارگر را با نظام قرارداد کار یا وضعیت و شرایط شرکتی که می خواهد در آن استخدام شود آشنا کند و قرارداد کار منعقد شده باید بر پایه آن ساختار باشد. کارگر باید در یک دوره متوالی حداقل ۱۰ سال برای کارفرما کار کرده باشد و حداکثر ۱۰ سال از سن بازنشستگی قانونی وی گذشته باشد. ۳) برخی مواقع تجدید قرارداد کار پس از پایان کار با مدت ثابت در دو نوبت متوالی رخ می دهد.

ماده ۱۵. "قرارداد کار با مدت، پس از اتمام کار معین" قرارداد کاری است که کارفرما و کارگر توافق می کنند کار معینی را در مدت قرارداد کار به اتمام برسانند. کارفرما و کارگر ممکن است با مذاکره به اتفاق نظر برسند و قرارداد کار را به گونه ای منعقد نمایند که پس از مدتی که کار معینی به اتمام رسید فسخ شود.

ماده ۱۶. قرارداد کار هنگامی مطلوب خواهد بود که کارفرما و کارگر با مذاکره به اتفاق نظر برسند و هر کدام از آنها متن قرارداد را امضاء و مهر نمایند. کارفرما و کارگر باید یک نسخه از قرارداد کار را نزد خود نگه دارند.

ماده ۱۷. در قرارداد کار باید مسائل زیر مشخص باشد:

- * نام و نام خانوادگی کارفرما، نشانی محل اقامت کارفرما یا نماینده حقوقی که در جایگاه کارفرما است.
- * نام و نام خانوادگی کارگر، نشانی و محل اقامت کارگر، کارت های شناسایی یا اسناد و مدارک معتبر از کارگر.
- * مدت قرارداد کار
- * شرح شغل و محل کار
- * ساعات کار، استراحت و مرخصی
- * غرامت کار
- * بیمه اجتماعی
- * حفاظت و ایمنی کار و شرایط کاری
- * مسائل دیگری که به قوانین و مقررات نیاز دارند تا در قرارداد کار گنجانده شود.

علاوه بر شرایط مورد نیاز که در بالا ذکر شد، کارفرما و کارگر ممکن است با موافقت صریح مسائل دیگری را در قرارداد کار بگنجانند. مانند مدت مشروط پایان کار، آموزش دادن، محرمانه بودن اسرار تجاری، بیمه مکمل و منافع، و غیره.

ماده ۱۸. اگر بین کارفرما و کارگر به علت آن که میزان استانداردهای لازم برای غرامت کار یا شرایط کار، ... مشخص نشده است اختلاف روی دهد، کارفرما و کارگر باید با هم در این باره مذاکره نمایند. اگر مذاکره موفقیت آمیز نباشد مقررات قرارداد جمعی باید اعمال گردد. اگر قرارداد جمعی در چنین موضوعاتی وجود ندارد، مقررات دولتی باید اعمال گردد.

ماده ۱۹. اگر مدت قرارداد کار حداقل سه ماه و حداکثر یک سال باشد، مدتی در نظر گرفته شده برای دوره آموزشی یا کارآموزی باید حداکثر یک ماه باشد. اگر مدت قرارداد کار حداقل یک سال و حداکثر سه سال باشد، مدتی در نظر گرفته شده برای دوره آموزشی یا کارآموزی باید حداکثر دو ماه باشد. اگر مدت قرارداد کار حداکثر سه سال باشد یا قرارداد کار مستمر باشد مدتی در نظر گرفته شده برای دوره آموزشی یا کارآموزی باید حداکثر از ۶ ماه تجاوز نکند. کارفرما ممکن است دوره آزمایشی یا کارآموزی را برای فقط کارگر معینی در نظر بگیرد. این مدت آزمایشی یا کارآموزی ممکن است در قرارداد کاری که پس از اتمام کار معین فسخ می گردد لازم نباشد یا ممکن است کمتر از سه ماه باشد. اگر برای دوره آزمایشی یا مدت کارآموزی قرارداد کاری جداگانه منعقد گردد، در قرارداد کار اصلی دوره آزمایشی و مدت کارآموزی وجود ندارد و نباید جزء قرارداد کار قرار گیرد.

ماده ۲۰. دستمزد کارگر در دوره آزمایشی یا کارآموزی باید از سطح حداقل دستمزد برای کارهای یکسان کمتر نباشد. کارفرما باید حداقل ۸۰ درصد از دستمزدی را که برطبق قرارداد کار توافق شده پرداخت نماید. این مبلغ نباید کمتر از میزان حداقل دستمزد در محلی که کارفرما واقع شده باشد.

ماده ۲۱. کارفرما نمی تواند در طول دوره کارآموزی قرارداد کار را فسخ کند، مگر آن که شواهد مستدل وجود داشته باشد که کارگر مردود شده و صلاحیت لازم را برای استخدام ندارد. اگر کارفرما قرارداد کار را در مدت دوره کارآموزی فسخ نماید وی باید دلایل آن را به کارگر توضیح دهد.

ماده ۲۲. اگر کارفرما بوجه ویژه ای را برای آموزش علاوه بر وجوهی که در مقررات دولتی در نظر گرفته شده برای آموزش کارگران خود اختصاص دهد، به منظور آن که به کارگر آموزش فنی و حرفه ای دهد، آن باید قرارداد ویژه ای را برای مدت خدمت به کارگر منعقد کند. اگر کارگر توافق مدت خدمت را نقض کند او باید خسارت وارده به کارفرما را بابت انحلال قرارداد توافق پرداخت نماید. میزان خسارت انحلال قرارداد کار برای فسخ مدت خدمت نباید از هزینه آموزشی که توسط کارفرما پرداخت شده تجاوز کند. در هنگام فسخ، خسارت انحلال توسط کارگر پرداخت می شود. هزینه ای که برای بخش آموزشی اختصاص یافته نباید از بخش مدت خدمت اجرا نشده تجاوز کند. اگر مدت خدمت برطبق توافق کارفرما و کارگر نسبتاً طولانی است، کارفرما باید غرامت کار کارگر را در طول مدت خدمت بر طبق مکانیزم تنظیم دستمزد افزایش دهد.

ماده ۲۳. مفاد قرارداد کار بین کارفرما و کارگر ممکن است در مورد مسائل مربوط به حفظ محرمانه بودن اسرار تجاری کارفرما باشد. اگر کارگر به حفظ محرمانه بودن اسرار تجاری کارفرما تعهد دهد. کارفرما ممکن است با کارگر در مورد مقررات محدودیت رقابت در قرارداد کار یا توافق محرمانه، توافق کند و شرط کند که کارفرما باید پس از فسخ یا خاتمه قرارداد غرامت مالی به کارگر به صورت ماهیانه در مدت محدودیت رقابت پرداخت نماید.

ماده ۲۴. کارمندان مشمول محدودیت های رقابت، باید به مدیران ارشد کارفرما، کارشناسان ارشد و سایر کارمندیانی که دانش اسرار تجاری کارفرما را دارند محدود شوند. دامنه، قلمرو و مدت محدودیت رقابت باید توسط کارفرما

و کارگر مورد توافق قرار گیرد. چنین موافقت‌هایی نباید قوانین و مقررات را نقض کنند. زمان فسخ یا خاتمه قرارداد کار باید تعیین گردد. همان‌طور که در پاراگراف قبلی ذکر شد برای هر فرد مشمول محدودیت، مدت محدودیت نباید از نظر کاری که به عنوان کارفرمای رقابتی انجام می‌دهد و همان نوع محصول را تولید می‌کند یا در همان نوع کسب و کار مانند کارفرمای فعلی درگیر است، یا در شرایط خود اشتغالی برای تولید محصول یا شرکت در کسب و کار رقابتی تولیدات یا کسب و کار کارفرمای فعلی می‌باشد از ۲ سال بیشتر تجاوز نماید. ماده ۲۵. به غیر از شرایط مشخص شده در ماده‌های ۲۲ و ۲۳، در بقیه موارد کارفرما ممکن است خسارت فسخ قرارداد کار را که کارگر متحمل می‌شود در قرارداد کار قید نکند.

ماده ۲۶. قرارداد کار نامعتبر است یا اعتبار جزئی دارد، اگر:

۱) یکی از طرفین قرارداد از فریب و اجبار استفاده کند و یا از مشکلات طرف دیگر به نفع خود بهره برد، به گونه‌ای که یکی از طرفین قرارداد به این نتیجه برسد که قرارداد کار برای رسیدن طرف دیگر به مقاصدش تدوین شده است.

۲) کارفرما مقررات قانونی را نقض کند و حقوق کارگرش را نادیده بگیرد.

۳) قوانین و مقررات الزامی و موقعیتهای اداری نقض گردد.

قرارداد کار نامعتبر یا دارای اعتبار جزئی باید توسط مقامات دولتی کار، هیئت داوری حل اختلاف کار، یا دادگاه عمومی تایید شود.

ماده ۲۷. اگر مفاد خاصی از قرارداد کار نامعتبر است، آن نباید روی اعتبار بقیه ماده‌های قرارداد کار اثر بگذارد و مفاد دیگر قرارداد باید معتبر باقی بمانند.

ماده ۲۸. اگر قرارداد کار تایید شود که نامعتبر است، کارفرما باید غرامت کار کارگری را که در حال حاضر مشغول به کار است بپردازد. غرامت کار باید با توجه به غرامت کار کارگران در موقعیت مشابه کارفرمایان دیگر تعیین می‌گردد. در صورت عدم وجود کارفرمای مشابه، غرامت کار باید با مراجعه به دستمزد میانگین کارگرانی که برای کارفرما کار می‌کنند تعیین شود.

فصل ۳. کارایی و اصلاح قراردادهای کار

ماده ۲۹. کارفرما و کارگر باید به طور کامل تعهدات خود را مطابق با قرارداد کار انجام دهند.

ماده ۳۰. کارفرما باید غرامت کار را به موقع و به طور کامل بر طبق مقررات دولت و قرارداد کار پرداخت نماید. اگر کارفرما پرداخت غرامت کار را به تعویق اندازد، و یا آن را کامل پرداخت نکند، کارگر می‌تواند بر طبق قانون به دادگاه عمومی برای پرداخت غرامت دادخواست دهد و دادگاه عمومی باید چنین شکایت‌هایی را بر طبق قانون رسیدگی کند.

ماده ۳۱. کارفرمایان باید حتماً استاندارد سهمیه بندی کار را رعایت کنند و کارگران را به اضافه کاری مجبور نکنند. اگر کارفرما برای کارگر اضافه کاری ترتیب دهد، او باید دستمزد اضافه کاری وی را مطابق با مقررات دولتی مربوط بپردازد.

ماده ۳۲. کارگران حق دارند از انجام کارهای خطرناکی که تخلف از مقررات یا دستورات آمرانه کارفرما محسوب می‌شود امتناع نمایند. چنین امتناع‌هایی نمی‌تواند باعث فسخ قرارداد کار شود. کارگران حق انتقاد و ارائه گزارش به مقامات، یا دادخواهی از شرایط کاری که زندگی یا سلامتی شان را به خطر می‌اندازد دارند.

ماده ۳۳. اگر نام کارفرما، نماینده قانونی، فرد اصلی مسئول یا سرمایه‌گذار، یا شیوه ثبت نام کارفرما و ... تغییر کند،

آن نباید در اجرای قرارداد کار کارفرما تاثیر گذارد.

ماده ۳۴. اگر کارفرما ادغام یا تقسیم، ... شود، قرارداد کار موجود معتبر باقی می ماند و برای ادامه انجام قرارداد کار موفق، کارفرما باید براساس قرارداد کار به حقوق و تعهدات خود عمل نماید.

ماده ۳۵. کارفرما و کارگر ممکن است مفاد قرارداد کار خود را پس از رایزنی های توافقی اصلاح کنند. هنگامی که قرارداد کار اصلاح شد، مقررات اصلاح شده باید مکتوب گردد و در یک نسخه توسط کارفرما و کارگر مهر و امضاء گردد. کارفرما و کارگر باید هر کدام یک نسخه از قرارداد کار اصلاح شده را داشته باشند.

فصل ۴. فسخ و خاتمه قرارداد کار

ماده ۳۶. کارفرما و کارگر ممکن است قرارداد کار خود را پس از رایزنی های توافقی فسخ کنند.

ماده ۳۷. کارگر می تواند قرارداد کار خود را بعد از ۳۰ روز از دادن اطلاع کتبی به کارفرما فسخ کند. در طول دوره آزمایشی و کارآموزی، کارگر می تواند با دادن اطلاع قبلی به کارفرما قرارداد خود را فسخ نماید.

ماده ۳۸. در هر یک از شرایط زیر، کارگر می تواند قرارداد کار خود را در هر زمان با دادن اطلاع قبلی به کارفرما فسخ نماید:

- (۱) کارفرما نتواند حفاظت و ایمنی کار یا شرایط انجام کار معین را فراهم آورد.
- (۲) کارفرما نتواند غرامت کار را به طور کامل و به موقع پرداخت نماید.
- (۳) کارفرما نتواند حق بیمه اجتماعی کارگران را بر طبق قانون پرداخت نماید.
- (۴) قوانین و مقررات کارفرما در تضاد با قوانین و مقررات کار باشد و در نتیجه به حقوق کارگران و منافع آنان آسیب برساند.

(۵) کارفرما از ابزار فریب و اجبار استفاده کند، و یا از مشکلات طرف دیگر قرارداد به نفع خود سود برد. به گونه‌ای که سبب شود طرف دیگر قرارداد کار را مطابق با اهداف کارفرما انجام دهد یا اصلاح نماید.

(۶) بر طبق سایر شرایط مندرج در قوانین و مصوبات اداری، اگر به کارگر دستور داده شود که برخلاف قوانین و مقررات عمل کند، یا اگر کارفرما دستور انجام کارهای خطرناک را به کارگر بدهد که سلامت شخصی اش را به مخاطره اندازد، کارگر می تواند قرارداد کار را بدون دادن اطلاع قبلی به کارفرما فسخ کند.

ماده ۳۹. کارفرما می تواند قرارداد کار را فسخ کند، اگر:

- (۱) در طول دوره آزمایشی معلوم شود کارگر برای آن شغل واجد شرایط لازم نیست.
- (۲) کارگر قوانین و مقررات کارفرما را به طور کامل نقض کند.
- (۳) مرتکب خطای جدی در انجام وظیفه و کارش گردد، یا این که باعث خسارت قابل توجهی به منافع کارفرما گردد.

(۴) علاوه بر این ایجاد ارتباط شغلی با کارفرمای دیگری که از لحاظ مادی در انجام وظیفه و کارش با اولین کارفرمای ذکر شده تاثیر بگذارد. یا این که اگر کارگر امتناع نماید مواردی را که از نظر کارفرما مهم و مورد توجه است اصلاح نماید.

(۵) قرارداد کار ممکن است به علت شرایط خاصی که در بند اول ماده ۲۶ بیان شد نامعتبر باشد.

(۶) کارگر به علت مسئولیت کیفری بر طبق قانون تحت تعقیب باشد.

ماده ۴۰. کارفرما می تواند قرارداد کار را با دادن اطلاع کتبی از ۳۰ روز قبل به کارگر، یا با پرداخت دستمزد یک ماه آینده به کارگر فسخ نماید. اگر:

۱) کارگر پس از گذراندن دوره مراقبت های پزشکی برای بیماری یا به علت مصدومیت دیگر قادر نباشد کار قبلی اش را انجام دهد و برای اصلاح قرارداد کار نیز با کارفرما به توافق نرسد.
 ۲) کارگر بدون مهارت لازم باشد و بعد از آموزش و تنظیم موقعیتش نیز، همچنان فاقد مهارت و کفایت لازم باشد.

ماده ۴۱. در هر یک از موارد زیر لازم است نیروی کار به ۲۰ نفر یا کمتر کاهش یابد، در مواردی نیز که تعداد افراد در کل از ۲۰ نفر کمتر است، ۱۰ درصد از کل کارکنان شرکت یا تعداد بیشتری کاهش می یابند. کارفرما باید شرایط را برای اتحادیه کارگری توضیح دهد یا از ۳۰ روز قبل به همه کارگزارانش اطلاع دهد، وی می تواند نیروی کار را بعد از ارائه پیشنهادات و آراء اتحادیه کارگری یا کارکنان کاهش دهد و در پی آن گزارش طرح کاهش نیروی کار را به وزارت کار ارسال نماید. این شرایط عبارتند از:

۱) هنگام تجدید ساختار طبق قانون تصدی و رشکستگی
 ۲) هنگام مواجه شدن با مشکلات جدی در تولید و فعالیتهای تجاری
 ۳) هنگامی که شرکت های تولیدی فناوری جدیدی را معرفی می کنند یا روشهای کسب و کار خود را اصلاح می کنند. بعد از اصلاح قرارداد کسب و کار، هنوز نیاز به کاهش نیروی کارشان دارند.
 ۴) نقل مکان به منظور جلوگیری یا کنترل آلودگی

۵) کاهش نیروی کار به علت تغییرات عمده در شرایط اقتصادی واقعی در زمان انعقاد قرارداد کار، زمان انجام و اجرای آن. در زمان کاهش نیروی کار، کارفرما باید کارگران دارای اولویت را نگه دارد. این کارگران عبارتند از: ۱) آنهایی که نسبتاً یک مدت طولانی قرارداد کار ثابت با کارفرما دارند. ۲) آنهایی که قرارداد کار مستمر منعقد کرده اند. ۳) آنهایی که در خانواده شان فقط یک نفر کار می کند و آنهایی که در خانواده شان فرد سالمند دارند، یا آنهایی که حداقل امکانات زندگی را دارند و برای تامین مخارج زندگی شان شدیداً به این کار نیاز دارند. کارفرما دوباره حدود شش ماه آنها را استخدام می کند. کارفرما باید به افرادی که در زمان کاهش نیرو اخراج شده اند توجه داشته باشد و براساس امتیازشان به صورت عادلانه با آنها رفتار کند.

ماده ۴۲. کارفرما نمی تواند قرارداد کار را مطابق ماده ۴۰ و ۴۱ که قبلاً ذکر شد فسخ کند. اگر:

۱) کارگر در جریان انجام کارش به بیماری شغلی مبتلا شود. اگر کارگر به بیماری شغلی مشکوک است باید تحت معاینه پزشکی قرار گیرد، و پس از تشخیص بیماری شغلی باید به او مرخصی داده شود تا تحت آزمایشات پزشکی و درمان قرار گیرد.

۲) اگر تحت آزمایشات پزشکی مشخص شود کارگر بخشی از توانایی کاری اش را به علت بیماری شغلی از دست داده است یا کار مربوطه به او آسیب دائمی وارد کرده است. کارفرما باید غرامت خسارت ناشی از کار به کارگر پرداخت نماید.

۳) یک کارگر بیمار یا صدمه دیده در طول دوره درمان پزشکی قرارداد کار دارد و قراردادش فسخ نمی گردد.

۴) کارمندان زن نیز در مدت بارداری، زایمان و مراقبتهای بعد از زایمان قراردادشان فسخ نمی شود.

۵) افرادی که به طور مداوم حداقل ۱۵ سال برای کارفرما کار کرده باشند می توانند ۵ سال زودتر از سن بازنشستگی قانونی بازنشسته شوند.

۶) کارگر همچنین می تواند از شرایط دیگری که در قوانین و مقررات اداری تصریح شده استفاده کند.

ماده ۴۳. هنگامی که کارفرما می خواهد قرارداد کار را یکجانبه فسخ کند، وی باید از قبل به اتحادیه کارگری دلیل آن را اطلاع دهد. اگر اتحادیه کارگری معتقد باشد که دلیل فسخ قرارداد کار ناموجه است کارفرما حق دارد

دلایلش را دوباره ارائه نماید. اگر کارفرما قوانین و مقررات اداری یا قراردادکار را نقض کند، اتحادیه کارگری حق دارد از کارفرما تقاضای اصلاح آن ماده قرارداد کار را داشته باشد. کارفرما باید نظرات اتحادیه کارگری را مطالعه نماید و اتحادیه کارگری را با نوشتن نامه کتبی از نتایج اعمال آن نظرات آگاه نماید.

ماده ۴۴. قراردادکار باید پایان یابد، اگر:

(۱) مدت آن تمام شود. (۲) کارگر برطبق قانون به سن بازنشستگی برسد. (۳) کارگر فوت کند یا توسط دادگاه عمومی اعلام شود که مرده یا گم شده است. (۴) کارفرما ورشکسته اعلام شود. (۵) یکی از شرایط مندرج در قوانین و مقررات اداری که باعث اتمام قرارداد می شود رخ دهد.

ماده ۴۵. قرارداد کار فسخ می گردد، اگر هر یک از شرایط مشخص شده در ماده ۴۲ رخ دهد، بنابراین برای ادامه کار، مدت قرارداد باید در نقطه پایان قرار داد تمدید شود. در مواردی هم که قرارداد کار کارگر به علت از دست دادن توانایی اش پایان می یابد شرایط آن در بند ۲ ماده ۴۲ مشخص شده در این خصوص باید مطابق با قوانین و مقررات غرامت خسارت ناشی از کار با کارگر رفتار شود.

ماده ۴۶. براساس هریک از شرایط زیر، کارفرما باید حق کارگر را پرداخت نماید: (۱) قرارداد کار توسط قانون کار برطبق ماده ۳۸ می تواند فسخ شود. (۲) قرارداد کار توسط کارفرما بر طبق ماده ۴۰ می تواند فسخ شود. (۳) قرارداد کار توسط کارفرما بر طبق اولین بند ماده ۴۱ می تواند فسخ شود. (۴) در برخی موارد قراردادکار هنگامی فسخ می شود که کارگر و کارفرما با اتفاق نظر پیشنهاد می کنند که قرارداد کار فسخ شود. (۵) قرارداد کاری که قراردادکار ثابت است زمانی پایان می یابد که بر طبق بند ۱ ماده ۴۴، کارگر توافق نکند که قرارداد جدید منعقد نماید، حتی اگر شرایط پیشنهاد شده توسط کارفرما مشابه یا بهتر از قرارداد جاری باشد. (۶) قرارداد کار ممکن است بر طبق بند ۴ یا ۵ ماده ۴۴ که قبلا ذکر شد پایان یابد.

ماده ۴۷. حق بیمه کارگر باید براساس تعداد سالهایی که برای کارفرما کار کرده است، مطابق نرخ دستمزد ماهانه برای هر سال کاملی که کار کرده است پرداخت شود. هر دوره کمتر از یک سال باید به عنوان یک سال محاسبه شود.

اگر دستمزد ماهانه کارگر بیشتر از سه برابر میانگین دستمزد ماهانه کارکنان در شهرداری که مستقیما زیر نظر دولت مرکزی یا شهرداری که به ناحیه هایی تقسیم شده که کارفرما تعیین محل نموده است باشد، میزان حق بیمه ای نیز که به او پرداخت می شود باید سه برابر دستمزد ماهانه میانگین کارکنان در شهرداری باشد و باید حداکثر برای ۱۲ سال پرداخت شود. بنابر اهداف این ماده، اصطلاح "دستمزد ماهانه" یعنی: میانگین دستمزد ماهانه برای ۱۲ ماه قبل از این که قرارداد فسخ شود یا پایان یابد.

ماده ۴۸. اگر کارفرما قراردادکار را فسخ کند یا با نقض قانون، قرارداد کار را پایان دهد، و کارگر تقاضای ادامه اجرای قرارداد را داشته باشد کارفرما باید انجام همان قرارداد را ادامه دهد. اگر کارگر تقاضای ادامه انجام قرارداد کار نداشته باشد یا اگر ادامه انجام قرارداد کار غیر ممکن باشد، کارفرما باید خسارت کارگر که دو برابر نرخ حق بیمه ای که در ماده ۴۷ ذکر شد را پرداخت نماید. قرارداد کار در صورتی که کارفرما این خسارت را پرداخت نماید فسخ می شود یا پایان می یابد.

ماده ۴۹. دولت اقداماتی را اتخاذ می کند که به تدریج حق بیمه بازنشستگی پایه به حساب های شخصی کارگران برای کارگران سراسر کشور پرداخت گردد.

ماده ۵۰. در زمان فسخ یا پایان قراردادکار، کارفرما باید دلیل فسخ و پایان قراردادکار را ظرف مدت ۳۰ روز اعلام نماید، رویه هایی را برای انتقال پرونده و بیمه تامین اجتماعی کارگر انجام دهد. کارگر باید با حسن نیت رویه هایی را

جمعی ویژه ای را که به ایمنی و بهداشت کار، حمایت از حقوق و منافع کارکنان زن، مکانیزم تنظیم دستمزد و ... می پردازد را منعقد کنند.

ماده ۵۵. استانداردهای لازم برای محیط کار، میزان غرامت خسارت ناشی از کار و ... در قرارداد جمعی باید بالاتر از حداقل استاندارد و میزان مقرر شده توسط دولت مردمی محلی تعیین شود. استانداردهای لازم برای محیط کار، و میزان غرامت خسارت ناشی از کار که در قرارداد کار بین کارفرما و کارگر تعیین شده نباید کمتر از آنچه باشد که در قرارداد جمعی تصریح شده است.

ماده ۵۶. اگر کارفرما قرارداد کار جمعی را نقض کند، به گونه ای که به حقوق و منافع کارگران تجاوز شود، اتحادیه های کارگری می تواند بر طبق قانون تقاضا کنند که کارفرما مسئولیت آن را بپذیرد. اگر اختلاف ناشی از انجام قرارداد دسته جمعی پس از مذاکره حل و فصل نشد، اتحادیه کارگری می تواند برای داوری یا انجام موارد قانونی بکار گرفته شود.

بخش ۲. قراردادهای جایگزینی (شرکتی)

ماده ۵۷. شرکت های تامین نیروی انسانی باید مطابق با مفاد مربوط به قانون شرکت تاسیس شوند و سرمایه آنها از ۵۰۰۰۰۰ RMB کمتر نباشد.

ماده ۵۸. شرکت های تامین نیروی انسانی کارفرمایانی هستند که در ماده ۲ ذکر شدند و باید تعهدات کارفرما نسبت به کارگران را انجام دهند. قرارداد کاری که بین شرکت تامین نیروی انسانی و کارگر منعقد می شود باید علاوه بر موارد مشخص شده در ماده ۱۷، موارد خاصی، مانند واحدی که کارگر در آن قرار داده خواهد شد، مدت جایگزینی، موقعیتش و ... مشخص گردد.

قراردادکاری که بین شرکت تامین نیروی انسانی و کارگران منعقد می گردد باید قراردادکار با مدت ثابت که مدت آن از دو سال کمتر نیست باشد. شرکت تامین نیروی انسانی باید بیمه بیکاری را براساس حقوق ماهانه بپردازد. بیمه بیکاری توسط شرکت تامین نیروی انسانی هنگامی پرداخت می شود که کارگر بیکار گردد و میزان

برای تحویل کارش انجام دهد به گونه ای که توسط هیئت تشخیص مورد موافقت قرار گیرد. اگر کارفرما موظف به پرداخت حق بیمه است، وی باید همان را به کارگر پس از تکمیل مراحل و تحویل کار پرداخت نماید. کارفرما باید قراردادکار فسخ شده یا پایان یافته را برای حداقل شش ماه و برای مقاصد مرجع در پرونده نگه دارد.

فصل ۵. مقررات خاص

بخش ۱. قراردادهای جمعی

ماده ۵۱. پس از معامله براساس برابری، کارکنان شرکت به عنوان یک حزب می توانند با کارفرما قرارداد جمعی منعقد نمایند که در آن مواردی مانند: غرامت ناشی از آسیب های کار، ساعات کار، استراحت، مرخصی، ایمنی و بهداشت کار، بیمه، مزایا، و ... ذکر می شود. پیش نویس قرارداد جمعی باید در مجمع نماینده کارکنان یا همه کارگران برای بحث و بررسی و تصویب ارائه شود. قرارداد جمعی باید توسط اتحادیه های کارگری، با نیمی از کارکنان شرکت و کارفرما منعقد گردد. اگر کارفرما هنوز اتحادیه کارگری ندارد، آن باید قرارداد جمعی را با نماینده ای که توسط کارگران زیر نظر راهنمایی اتحادیه کارگری در سطح بالاتر است منعقد نماید.

ماده ۵۲. پس از آنکه قرارداد جمعی منعقد شد، باید به مقامات وزارت کار واگذار گردد. قرارداد جمعی باید بعد از گذشت ۱۵ روز از تاریخ دریافت آن توسط مقامات وزارت کار قابل اجرا باشد، مگر این که مقامات مزبور نسبت به آن اعتراضی داشته باشند. قرارداد جمعی که بر طبق قانون منعقد می گردد، پایبندی به آن توسط کارفرما و کارگر الزامی است.

ماده ۵۳. قراردادهای جمعی بزرگ صنعتی یا منطقه ای ممکن است بین اتحادیه کارگری از یک سو و نمایندگان شرکت های صنعتی مانند، ساختمان سازی، معدن، خدمات پذیرایی، ... در مناطق کوچکتر از سطح شهرستان از سوی دیگر منعقد گردد. اجرای قراردادهای جمعی بزرگ صنعتی و منطقه ای برای کارفرما و کارگر در صنعت یا در منطقه، در محل مربوطه الزامی خواهد بود.

ماده ۵۴. کارکنان سازمانی به عنوان یک حزب می توانند قراردادهای

نباید کارگران را با کارفرمایان دیگر مبادله کنند.

ماده ۶۳. کارگران بکارگمارده شده حق دریافت دستمزد برابر برای کار برابر دارند. اگر واحد پذیرش کارکرد دیگری در موقعیت مشابه ندارد، بیمه بیکاری باید با مراجعه به دستمزد میانگین کارکنان تعیین شود، که بوسیله دولت محلی (شهرداری) که مستقیماً زیر نظر دولت مرکزی یا محلی (شهرداری) به ناحیه‌هایی تقسیم شده که واحد پذیرش در آن واقع شده است.

ماده ۶۴. کارگران بکارگمارده شده حق دارند به طور قانونی به اتحادیه‌های کارگری شرکت‌های تامین نیروی انسانی یا واحد پذیرش بپیوندند، یا چنین تشکل‌هایی را برای حمایت از حقوق و منافع قانونی‌شان تشکیل دهند.

ماده ۶۵. کارگران بکارگمارده شده می‌توانند قراردادکارشان را با شرکت‌های تامین نیروی انسانی طبق ماده ۳۶ یا ۳۸ فسخ نمایند. اگر هریک از شرایط ارائه شده در ماده ۳۹ برای کارگران بکارگمارده شده صدق کند. واحد پذیرش می‌تواند وی را به شرکت تامین نیروی انسانی برگرداند، همچنین می‌تواند قراردادکارش را برطبق مفاد مرتبط با این قانون فسخ نماید.

ماده ۶۶. جایگذاری کارکنان باید به طور کلی به صورت موقعیت شغلی موقت، معین یا جایگزین انجام شود. موقعیت‌های شغلی خاص باید توسط شورای ایالتی مقامات دولتی کار تعیین شود.

ماده ۶۷. واحدهای پذیرش نباید خودشان شرکت‌های تامین نیروی انسانی ایجاد کنند و کارگران خودشان یا واحدهای تابعه‌شان را به کار گمارند.

بخش ۳. استفاده از نیروی کار از راه‌های دیگر

ماده ۶۸. اصطلاح "کار پاره وقت" شکلی از کار برای جبران خسارت است، که عمدتاً بوسیله ساعت محاسبه می‌شود. هنگامی به آن "کار پاره وقت" گویند که کارگر به طور متوسط حداکثر در روز ۴ ساعت و در هفته در مجموع حداکثر ۲۴ ساعت برای یک کارفرما کار کند.

ماده ۶۹. توافق برای کار پاره وقت می‌تواند به طور شفاهی منعقد گردد. کارگری که مشغول کار پاره وقت است می‌تواند

آن نباید کمتر از میزان حداقل دستمزد منطقه‌ای باشد، که شرکت تامین نیروی انسانی در آن واقع شده است.

ماده ۵۹. هنگام استخدام کارگران، شرکت‌های تامین نیروی انسانی باید تفاهمنامه‌های پرسنلی با واحدهایی منعقد نمایند که کارگران را تحت تفاهمنامه‌های شرکتی می‌پذیرند. در تفاهمنامه‌های پرسنلی باید موقعیت شغلی کارگران، تعداد افرادی که بکارگمارده می‌شوند، مدت جایگذاری، میزان و روشهای دریافت بیمه بیکاری، و حق بیمه تامین اجتماعی و مسئولیت نقض قرارداد مشخص شود. واحد پذیرش و شرکت تامین نیروی انسانی باید در مورد مدت جایگذاری بر مبنای پایه‌نیازهای واقعی موقعیت شغلی تصمیم بگیرند، و نباید چندین قرارداد جایگذاری کوتاه مدت برای انجام کاری مداوم منعقد گردد.

ماده ۶۰. شرکت‌های تامین نیروی انسانی موظفند مفاد مربوط به قرارداد کار (تفاهمنامه کار) را به کارگران اطلاع دهند. شرکت‌های تامین انسانی نباید بخشی از بیمه بیکاری را که واحد پذیرش برطبق تفاهمنامه جایگذاری به کارگر پرداخت می‌کند برای خود بردارند. شرکت تامین نیروی انسانی و واحد پذیرش نباید هزینه‌ای را از کارگر برای انعقاد قرارداد کار مطالبه کنند.

ماده ۶۱. اگر شرکت تامین نیروی انسانی، کارگری را برای واحد پذیرش (شرکت متقاضی) در منطقه دیگر استخدام کند، شرایط کاری کارگر و بیمه بیکاری باید مطابق با استانداردها و امتیازات منطقه‌ای باشد که واحد پذیرش در آن واقع شده است.

ماده ۶۲. واحدهای پذیرش باید تعهدات زیر را انجام دهند:

- ۱) پیاده‌سازی استانداردهای کار ایالتی و فراهم آوردن شرایط کاری مشابه و حفاظت شغلی. (۲) برقراری ارتباط با نیازهای شغلی و پرداخت بیمه بیکاری کارگران بیکار.
- ۳) پرداخت اضافه کاری و پاداش و فراهم آوردن مزایای مناسب برای موقعیت‌های شغلی. (۴) تامین کارگران مورد نیاز برای مشاغلی که آموزش لازم را برای کسب آن موقعیت شغلی داشته باشند. (۵) در صورت جایگذاری مداوم، نظام تنظیم دستمزد نرمال باید به کار رود، و واحدهای پذیرش باید کارگران را برطبق قرارداد جایگذاری بکارگمارند، و

قرارداد کار با یک یا چند کارفرما منعقد نماید، اما قرارداد کار منعقد شده نباید به حقوق و تعهداتی که در قبال قراردادکاری که قبلاً منعقد شده دارد لطمه و آسیب بزند.

ماده ۷۰. هیچ دوره آزمایشی نباید برای کار پاره وقت گذاشته شود.

ماده ۷۱. هر کدام از طرفین قرارداد کار پاره وقت می تواند در هر زمان با در نظر گرفتن طرف دیگر، قرارداد کار را فسخ نماید. اگر فسخ قراردادکار با توافق طرفین باشد مبلغی بابت فسخ قرارداد پرداخت نمی‌گردد.

ماده ۷۲. چرخه پرداخت غرامت خسارت کار برای کار پاره وقت نباید بیش از ۱۵ روز باشد.

ماده ۷۳. اگر فرد یا شرکتی برای انجام و اجرای قرارداد کارش و به کارگماری کارگران از طریق پیمانکار عمل می‌کند، و پیمانکار قانون کار را نقض نماید به گونه ای که در نتیجه آن، کارگران دچار صدمه و آسیب گردند. فرد یا شرکت و پیمانکار هر دو مشترکاً یا جداگانه مسئول خسارت وارده به کارگر هستند.

فصل ۶. بازرسی نظارت

ماده ۷۴. شورای ایالتی مقامات دولتی کار باید مسئول نظارت بر اجرای نظام قراردادکار باشد. مقامات دولتی کار دولت‌های مردمی محلی در شهرستان و بالاتر باید مسئول نظارت بر اجرای نظام قراردادکار در حوزه‌های قضایی مربوط باشند. در دوره نظارت بر اجرای سیستم قراردادکار، مقامات دولتی کار دولت‌های مردمی محلی در سطح شهرستان و بالاتر باید نظرات و آراء اتحادیه های کارگری، نمایندگان سازمان های کارفرمایی و مقامات مسئول صنایع مربوط را مورد بررسی و نظارت قرار دهند.

ماده ۷۵. مقامات دولتی کار دولت های مردمی محلی در سطح شهرستان و بالاتر باید بازرسی نظارت اجرای جنبه‌های زیر را در نظام قراردادکار مطابق با قانون انجام دهند:

- (۱) تنظیم قوانین و مقررات کار کارفرمایان،
- (۲) انعقاد و فسخ قراردادکار توسط کارفرمایان و کارگران،
- (۳) تطابق مقررات مربوط جایگذاری توسط شرکت های تامین نیروی انسانی و واحدهای پذیرش،
- (۴) تطابق کارفرمایان با مقررات ساعات کار، استراحت و مرخصی،
- (۵) قرار دادن پرداخت غرامت کار ویژه در قرارداد کار توسط کارفرمایان مطابق با نرخ حداقل دستمزد تعیین شده،
- (۶) ثبت نام کارفرمایان در انواع مختلف بیمه های اجتماعی و پرداخت حق بیمه های اجتماعی،
- (۷) موضوعات کاری دیگر مورد نیاز بازرسی نظارت، به عنوان قوانین و مقررات خاص اداری.

ماده ۷۶. وقتی مقامات دولتی کار دولت مردمی محلی در سطح شهرستان و بالاتر بازرسی نظارت را انجام می‌دهند، آنان اختیار بررسی مفاد مربوط به قراردادکار، قراردادهای جمعی، مجوز کار، و بازرسی محل کار را دارند.

ماده ۷۷. مقامات باصلاحیت مانند مسئولین ساخت و ساز، مسئولین بهداشت، نظارت کنندگان ایمنی تولید، و ... دولت‌های مردمی در سطح شهرستان و بالاتر باید دامنه بررسی نظارتی شان را وسعت دهند، و بر اجرای نظام های قراردادکار کارفرمایان نظارت نمایند.

ماده ۷۸. اتحادیه های کارگری باید از حقوق قانونی و منافع کارگران مطابق با قانون و نظارت بر حفاظت

اجرای قراردادهای کار و قراردادهای جمعی توسط کارفرمایان حمایت کنند. اگر کارفرما قوانین کار را نقض کند یا قرارداد کار یا قرارداد جمعی که توسط او منعقد شده متناقض با قوانین کار باشد، اتحادیه کارگری حق دارد نظر و رای خود را در این مورد به کارفرما اعلام کند و در صورت نیاز با او رفتار قانونی نماید. اگر کارگر کارش را برای موسسه و شرکت درست انجام داده باشد، اتحادیه های کارگری باید مطابق با قانون کمک و حمایت های لازم را از وی به عمل آورد.

ماده ۷۹. همه سازمان ها و افراد حق دارند مواردی را که قانون نقض می شود گزارش نمایند. مقامات دولتی کار، دولت های محلی در سطح شهرستان یا بالاتر باید به موقع تخلفات گزارش شده را بررسی و مورد رسیدگی قرار دهند، و به افرادی که گزارشات بازرشی را ارائه داده اند پاداش دهند.

فصل ۷. تعهدات قانونی

ماده ۸۰. اگر قوانین و مقررات تدوین شده توسط کارفرما، قوانین و مقررات اداری را نقض کند، چنین قوانین و مقرراتی نامعتبر هستند و مقامات دولتی کار باید به کارفرما دستور اصلاح آن را دهند و برای وضع چنین قوانین و مقرراتی به وی اخطار دهند. اگر قوانین و مقررات ذکر شده باعث صدمه و آسیب برای کارگر شود، کارفرما باید هزینه خسارات وارده را پرداخت نماید.

ماده ۸۱. اگر متن قرارداد کار که توسط کارفرما تدوین شده فاقد جملات اجباری و الزام آور باشد که از لحاظ قانونی لازم است و چنین قراردادهایی باید شامل آنها باشند، مقامات دولتی کار باید دستور اصلاح آن را به کارفرما دهند. مثلا، اگر کارگر در محیط کار دچار صدمه و آسیب شود، کارفرما مسئول خسارت وارده خواهد بود.

ماده ۸۲. اگر کارفرما قرارداد کار کتبی منعقد شده با کارگر را یک ماه پس از تاریخی که او را به کار گمارده فسخ کند، او باید دستمزد کارگر را دو برابر میزان خسارت ناشی از کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۸۳. اگر دوره آزمایشی کار که برای کارگر توسط کارفرما تعیین شده متناقض با قانون باشد، دوره آزمایشی نامعتبر است و مقامات دولتی کار باید به کارفرما دستور اصلاح آن را دهند. اگر دوره آزمایشی تعیین شده غیر قانونی اجرا شده باشد، کارفرما باید غرامت کارگر را بر پایه نرخ دستمزد ماهانه کارگر به ازای طول مدتی که دوره آزمایشی تعیین شده غیرقانونی بوده است به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۸۴. اگر کارفرما قانون نگه داشتن کارت شناسایی کارگر یا دیگر اسناد و مدارک را نقض کند، مقامات امنیتی دولتی باید به کارفرما دستور دهند در یک مدت زمان مشخص آنها را به کارگر برگرداند، و ممکن است مجازاتی را برطبق قوانین مرتبط با نظارت برای او در نظر گیرند.

ماده ۸۵. اگر کارفرما قانون تامین امنیت مورد نیاز کارگران یا درخواست مسکن کارگران را نقض کند، مقامات دولتی کار باید به کارفرما دستور دهند که در یک مدت زمان مشخص آنها را فراهم کند و جریمه ای برای کارفرما حداقل ۵۰۰ ¥RMB و حداکثر ۲۰۰۰ ¥RMB به ازای هر کارگر در نظر گرفته می شود. اگر به علت نقض این قانون کارگران دچار صدمه و آسیب شوند، همانگونه که در قرارداد کار ذکر شده، کارفرما مسئول خسارت وارده خواهد بود.

ماده ۸۶. اگر کارفرما:

پرداخت غرامت کار که در قرارداد کار تعیین شده یا در قانون تدوین شده را نقض کند،

گرامت کاری را که پرداخت می کند زیر نرخ حداقل دستمزد محلی باشد، تنظیم و ترتیب دادن اضافه کاری برای کارکنان بدون آنکه دستمزد اضافه کاری را پرداخت نماید، قراردادکار را فسخ کند یا خاتمه دهد بدون آنکه دستمزد کارگر مطابق قانون پرداخت گردد، بنابراین مقامات دولتی کار باید به کارفرما دستور دهند در این موارد گرامت کار را پرداخت نماید. کارفرما باید اضافه کاری کارگران یا دستمزد خدمات کارگران را در یک مدت زمان مشخص پرداخت نماید. اگر گرامت کار کمتر از نرخ حداقل دستمزد محلی است، به کارفرما باید دستور داده شود که کسری آن را به کارگر پرداخت نماید. اگر برای پرداخت محدودیت زمانی مشخص نشده است، به کارفرما باید دستور داده شود علاوه بر پرداخت خسارت به کارگر، حداقل میزان ۵۰ درصد و حداکثر ۱۰۰ درصد مبلغ پرداختی را به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۸۷. اگر قراردادکاری که منعقد شده است بر طبق ماده ۲۶ که قبلاً ذکر شد تایید گردد که نامعتبر است، مقامات دولتی کار باید جریمه ای به مبلغ حداقل ۵۰۰ ¥RMB و حداکثر ۲۰۰۰ ¥RMB را برای کارفرما در نظر گیرند. اگر یکی از طرفین قراردادکار به علت آنکه قراردادکار نامعتبر و ناقص است دچار صدمه و زیان گردد، طرف دیگر مسئول خسارت وارده است. **ماده ۸۸.** اگر کارفرما قانون را به وسیله نقض قراردادکار مستمر نقض کند، وی باید در زمان فسخ یا خاتمه قراردادکار، خسارت وارده به کارگر را که دو برابر میزان هزینه پرداختی تدوین شده در ماده ۴۷ که قبلاً ذکر شده است می باشد را پرداخت نماید.

ماده ۸۹. اگر کارفرما: از خشونت، تهدید، یا محدودیت های غیرقانونی آزادی شخصی استفاده کند تا کارگر را مجبور به کار نماید، به کارگران نقض قوانین و مقررات، یا سفارشات اولویت دار را دستور دهد، یا کارگر را به انجام کارهای خطرناک که امنیت شخصی او را تهدید می کند وادار نماید. توهین، مجازات های جسمی، زدن، جستجوها یا

بازداشت های غیرقانونی کارگران، شرایط کاری سخت و نفرت انگیز یا محیط کاری به شدت آلوده ایجاد نماید، که نتیجه آن وارد آمدن آسیب های جدی به سلامت جسمی و روانی کارگران است. انجام چنین اعمالی مشمول جرم کیفری و مسئولیت کیفری می باشد و برطبق قانون باید تحت پیگرد قرار گیرد، اگر همان گونه که ذکر شد قوانین و مقررات تدوین شده نقض گردد بر طبق قانون تحریم های اداری برای کارفرما در نظر گرفته می شود. اگر کارگر در نتیجه انجام کارهای کارفرما دچار صدمه و آسیب گردد، کارفرما مسئول خسارت وارده خواهد بود.

ماده ۹۰. اگر کارفرما دلیل و مدرک معتبری برای اخراج کارگر نداشته باشد، و قراردادکارش را با کارگر فسخ کند یا خاتمه دهد، همانگونه که در ماده ۵۰ قبلاً ذکر شد، مقامات دولتی کار باید به کارفرما دستور اصلاح آن را دهند. اگر در نتیجه چنین اعمالی کارگر دچار صدمه و آسیب گردد، کارفرما مسئول خسارات وارده خواهد بود.

ماده ۹۱. اگر کارفرما کارگری را استخدام کند که قراردادکارش با کارفرمای دیگر هنوز فسخ نشده یا خاتمه نیافته است، و کارفرمای اولیه دچار صدمه و زیان گردد، وی مسئول خسارت وارده خواهد بود.

ماده ۹۲. اگر کارگر قرارداد کارش را به علت آن که متناقض با قانون یا متضاد با تعهدات محرمانه یا محدودیتهای رقابتی تعیین شده در قرار کار است فسخ کند، و اگر این تناقضها و تضادها سبب شود که کارفرما دچار صدمه و زیان گردد، وی مسئول خسارت وارده خواهد بود.

ماده ۹۳. اگر شرکت تامین نیروی انسانی ناقص قانون باشد، مقامات دولتی کار باید به آن دستور دهند که وضعیتش را در یک دوره زمانی مشخص اصلاح نماید، اگر شرایط بحرانی باشد، وی باید جریمه ای به مبلغ حداقل ۱۰۰۰ ¥RMB و حداکثر ۵۰۰۰ ¥RMB به هر یک از کارگران پرداخت نماید. دولت همچنین باید برای بخش های صنعت و تجارت مجوز کسب و کارشان را لغو کند. اگر حقوق و منافع کارگران در معرض صدمه قرار گیرد شرکت تامین نیروی انسانی و واحد پذیرش به طور مشترک مسئول

خسارت وارده خواهند بود.

ماده ۹۴. اگر شرکتی که بدون مجوز کسب و کار کار می کند، براساس قانون مورد بررسی و نظارت قرار گیرد، و مشخص گردد که دستمزد کارگران به درستی پرداخت نشده است، سرمایه گذاران شرکت مزبور باید غرامت کار کارگران را پرداخت نمایند.

ماده ۹۵. اگر مقامات دولتی کار، مقامات با صلاحیت دیگر، یا کارمندان حوزه کار، نتوانند وظایف قانونی خود را انجام دهند، یا اعمال مسئولیت شان در تناقض با قانون باشد، سبب می شود حقوق قانونی و منافع کارفرما و کارگر نقض گردد و باعث وارد شدن صدمه و آسیب به آنان خواهد شد، و در نتیجه آنان مسئول خسارت وارده خواهند بود. مقامات مستقیم مسئول مورد بررسی و نظارت قرار می گیرند و اشخاص دیگر مسئول مستقیم باید برطبق قانون، مجازات دولتی برای آنان در نظر گرفته شود. اگر جرم کیفری برای آنان در نظر گرفته شود باید برطبق قانون مسئولیت کیفری آن دنبال گردد.

فصل ۸. مقررات تکمیلی

ماده ۹۶. جایی که قوانین و مقررات اداری حکمفرماست، یا شورای ایالتی مقررات خاص و جداگانه ای را مرتبط با قراردادکار تحت نظام قراردادکار توسط موسسات خاصی که در بند دوم ماده ۲ قبلا ذکر شد اعمال می کند، مسائل باید برطبق این قوانین و مقررات اجرا گردد.

ماده ۹۷. اگر قراردادکار برطبق قانون قبل از اجرای این قانون منعقد گردد و انجام قرارداد تا تاریخ اجرای این قانون ادامه یابد، قانون مزبور باید در اجرای قرارداد منعقد شده اعمال گردد. براساس اهداف بخش ۳، بند دوم ماده ۱۴ که قبلا ذکر شد، تعداد موقعیتهای متوالی که در قراردادکار با موقعیت ثابت منعقد می گردد باید از اولین تجدید این قرارداد تا بعد از اجرای این قانون را در برگیرد. اگر روابط کاری قبل از اجرای این قانون و بدون انعقاد قراردادکار کتبی ایجاد شده است، قراردادکار باید مانند قراردادی که پس از مدت یک ماه از تاریخ اجرای این قانون گذشته است منعقد گردد. اگر قراردادکار موجود در زمان اجرای این قانون فسخ گردد یا خاتمه یابد بعد از اجرای این قانون برطبق ماده ۶۴ تحت پیگرد قرار می گیرد. دستمزد پرداخت شده براساس تعداد سالهایی که دستمزد باید پرداخت گردد و براساس تعداد سالهای متوالی که با همان قرارداد منعقد شده برای کارفرما کار می کرده است محاسبه می گردد.

پرتال جامع علوم انسانی