



انجمن مدیران صنایع

**اظهار نظر کارشناسی در خصوص
متن پیش نویس اصلاح موادی از قانون کار
مصوب شورای عالی کار**



مقدمه

به پیشنهاد شورای عالی کار موادی از قانون کار مورد بازنگری قرار گرفته و متن پیش نویس آن تهیه گردیده است. در این پیش نویس برای مواد ۷، ۹، ۱۰، ۲۴، ۲۷ و ۱۸۲ پیشنهاد اصلاحی تهیه شده است که در ادامه در این خصوص اظهارنظر انجمن مدیران صنایع در قالب جدول تطبیقی آمده است. در این جدول در ستون اول متن پیش نویس اصلاحی آمده است و در ستون دوم متن ماده مربوطه در قانون کار ج ۱۱ مصوب سال ۱۳۶۹ ذکر شده است و در ستون سوم نیز اظهارنظر انجمن مطرح شده است.

جدول مقایسه متن پیش نویس اصلاح برخی از مواد قانون کار با متن قانون کار

ردیف	متن پیش نویس اصلاحی	متن قانون فعلی	اظهار نظر
۱	ماده ۷ قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد. تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهار سال تعیین می گردد.	ماده ۷ 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 می دهد. تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۲ - در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد. در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود. تبصره ۳ - قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد. تبصره ۴ - کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.	در حال حاضر تعداد بسیار زیادی از کارگران امکان دارد در بخش های مختلف کشاورزی و خدمات و حتی صنعت برای مدت چند ساعت یا یک روز یا چند روز کار کنند مانند کار در خانه، یک محیط کارگاهی و امثالهم. لذا با توجه به تعریف کارگر، کارفرما، کارگاه موضوع مواد ۲ و ۳ و ۵ قانون کار چنین افرادی رابطه کارگری، کارفرمایی برای همان مدت بسیار کم به وجود می آید و نه معمول است و نه قابل اجرا که بین کارگر و کارفرما قرارداد کتبی منعقد گردد. آنچه در پیش نویس آمده است (ماده ۷) که قرارداد صرفاً کتبی باشد مشکلات عدیده ای را به وجود خواهد آورد. لذا قرارداد کار می تواند هم کتبی باشد و هم شفاهی. در خصوص تبصره ۱: با توجه به نوسانات سریع اقتصادی و تغییرات سریع تر تکنولوژی و... در حال حاضر ماهیت بسیار زیادی از مشاغل غیرمستمر است، لذا تعداد بسیار زیادی از مشاغل در سنوات گذشته از بین



ردیف	متن پیش نویس اصلاحی	متن قانون فعلی	اظهار نظر
		{تبصره ۳ و ۴ به موجب بند ۱ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۰۱/۰۲/۱۳۹۴ الحاق شده است}	رفته و مشاغل جدیدی ایجاد شده و رشد این تغییرات در حال حاضر بسیار سریع است و چنانچه ماهیتاً کاری نباشد آن شغل از بین می رود و یا به خاطر تغییر در نوع تولید و خدمات با توجه به نیازهای بازار نمی توان بین مشاغل مستمر و غیرمستمر پیش بینی خاصی نمود و... تصویب تبصره ۱ ماده ۷ اختلاف بین کارگران و کارفرمایان را بالاخص در حال حاضر که عرضه نیروی کار بیش از تقاضا برای کار است بسیار زیاد خواهد نمود و موضوع را پیچیده خواهد کرد؛ مضافاً اینکه معلوم نیست عدد ۴ سال در تبصره مذکور از کجا آمده است؟
۲	تبصره ۲ ماده ۹: (الحاقی) چنانچه ثابت شود که قرارداد کار موقت و بصورت سفید امضا منعقد شده است، قرارداد مزبور غیرموقت تلقی خواهد شد.	ماده ۹ برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: الف - مشروعیت مورد قرارداد ب - معین بودن موضوع قرارداد ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر. تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.	در تبصره ۲ ماده ۹ پیش نویس آمده است «چنانچه ثابت شود (توسط چه مرجعی؟) که قرارداد کار مدت موقت به صورت سفید امضا! منعقد شده است قرارداد غیرموقت تلقی خواهد شد. این تبصره از اساس صحیح نیست و منجر به مشکلات بسیار زیاد خواهد شد.
۳	تبصره ۱: قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه نزد تشکل مربوطه در کارگاه و یک نسخه در به اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل	ماده ۱۰ قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد ب - حقوق یا مزد مینا و لواحق آن ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها د - محل انجام کار	تدوین و تنظیم فرم قرارداد کار از اختیارات کارفرما و کارگر است و چارچوب آن در کارگاه های مختلف متفاوت است. الزام کارفرما و کارگر از استفاده از فرم قرارداد کار توسط وزارت کار نمی تواند به تسهیل و حسن رابطه کارگر و کارفرما کمک کند،



ردیف	متن پیش نویس اصلاحی	متن قانون فعلی	اظهار نظر
	تحويل می گردد. تبصره ۲: اخذ هرگونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات از کارگر ممنوع می باشد.	ه - تاریخ انعقاد قرارداد و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید. ح - (الحاقی ۰۱/۰۲/۱۳۹۴) - شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار (در مواردی که مدت تعیین نشده باشد). رئبند ح به موجب بند ۲ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۰۱/۰۲/۱۳۹۴ الحاق شده است { تبصره - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.	مضافاً اینکه در ماده ۱۰ قانون کار فعلی موارد که باید در قرارداد کار دیده شود آمده است، لذا تبصره ۱ ماده ۱۰ لازم است حذف شود.
۴	ماده ۲۴ در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای پایان کار به ماخذ هر سال یک کاه آخرین مزد پرداخت نماید.	ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.	ماده ۲۴ پیشنهادی در حال حاضر بر اساس اصلاحی که در قانون رفع موانع تولید صورت گرفت اجرا میشود.
۵	ماده ۲۷ هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را	ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را	اولاً در پیش نویس ماده ۲۷ باید به موارد تعلیق قرارداد کار توجه گردد. ثانیاً آیین نامه انضباطی کار توسط «کارفرما» باید تدوین شود و در هر کارگاه آیین نامه انضباطی کارگاه توسط «کارفرما» باید تدوین شود و در هر کارگاه آیین نامه انضباطی کار فرقی می کند. لذا در پیش نویس لازم است <u>قید گردد</u> «آیین نامه انضباطی کارگاه که



اظهار نظر	متن قانون فعلی	متن پیش نویس اصلاحی	ردیف
<p>توسط کارفرما تدوین می گردد.</p> <p>تبصره ۲ ماده ۲۷ جامع و کامل نیست.</p>	<p>فسخ نماید.</p> <p>در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قراردادکار به حالت تعلیق در می آید.</p> <p>تبصره ۱ - کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقدنماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.</p> <p>تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعملها و آیین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید.</p>	<p>پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.</p> <p>چنانچه کارگر به این موضوع اعتراض داشته باشد و با کارفرما به توافق نرسد، موضوع از طریق مراجع حل اختلاف کار رسیدگی و حل و فصل می گردد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرار داد کار به حالت تعلیق در می آید.</p> <p>تبصره ۱: چنانچه در کارگاهی کمیته انضباطی تشکیل نشده باشد، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.</p> <p>تبصره ۲: آیین نامه چگونگی تدوین آیین نامه انضباطی و چگونگی تشکیل کمیته انضباطی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.</p>	
<p>به دلایل ذکر شده اجمالی بیان شده ، ماده ۱۸۲ صحیح به نظر نمی رسد و لازم است حذف گردد.</p>	<p>ماده ۱۸۲</p> <p>کارفرمایی که بر خلاف ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.</p>	<p>۱۸۲ - کارفرمایی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نموده یا مقررات ماده ۷ در خصوص الزام به تنظیم قرارداد کتبی، تبصره ۱ ماده ۷ در خصوص انعقاد قرارداد کار دائم بعد از انقضای مدت چهار سال، تبصره ۲ ماده ۹ در خصوص عدم انعقاد قرارداد سفید امضا، تبصره ۱ ماده ۱۰ در خصوص الزام به رعایت نسخ قرارداد کار و تنظیم قرارداد کار در فرم مخصوص و تبصره ۲ ماده ۱۰ در خصوص عدم اخذ اوراق بهادار از کارگر را رعایت ننماید. علاوه بر الزام به انجام تکالیف مقرر در هر مورد با توجه به</p>	<p>۶</p>



اظهار نظر	متن قانون فعلی	متن پیش نویس اصلاحی	ردیف
		شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.	

قانون کار فعلی با تمام نقایص و ایرادات وارده، در طول بیش از ۴۰ سال که از تصویب آن میگذرد در حال اجرا است و هرگونه تغییر و اصلاح این قانون منجر به تضعیف کارفرما خواهد شد. چرا که تنظیم لوایح و طرحها این چنینی به منظور اصلاح قوانین مادر و مطرح شدن آنها در صحن علنی مجلس به خصوص جو حاکم، روابط کارپذیر و کارفرما را به سود کارپذیر تغییر خواهد داد و سرنوشت همین اصلاحات پیشنهادی نیز نامشخص خواهد بود و متنی که به عنوان اصلاحات قانون کار از مجلس خارج میشود، نامشخص است. لذا پیشنهاد میشود با تمام نواقص قانون کار فعلی تغییری نیابد و در آینده متناسب با محیط جدید کسب و کار و به صورت جامع و در کنار سایر قوانین مرتبط اصلاح گردد.