



انجمن مدیران صنایع

اظہار نظر در خصوص پیش نویس لایحہ اصلاح

موادی از قانون کار (مصوب ۱۳۶۹)

(ویرایش دوم)



## مقدمه

به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی موادی از قانون کار مورد بازنگری قرار گرفته و متن پیش نویس لایحه آن به در تاریخ ۲۸ فروردین ۱۴۰۲ به هیات دولت ارسال 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 لایحه پیشنهادی 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 لایحه اصلاح موادی از قانون کار با متن قانون کار

ردیف	متن لایحه پیشنهادی	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 می‌دهد.	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 می‌دهد.	در حال حاضر تعداد بسیار زیادی از کارگران امکان دارد در بخش‌های 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 می‌آید و نه معمول است و نه قابل اجرا که بین کارگر و کارفرما قرارداد کتبی منعقد گردد. آنچه در لایحه آمده است (ماده ۷) که قرارداد صرفاً کتبی باشد مشکلات عدیده‌ای را به وجود خواهد آورد. لذا قرارداد کار می‌تواند هم کتبی باشد و هم شفاهی.
	تبصره ۱ ماده ۷- حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهار سال تعیین می‌گردد.	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.	در خصوص تبصره ۱: با توجه به نوسانات سریع اقتصادی و تغییرات سریع‌تر تکنولوژی و... در حال حاضر ماهیت بسیار زیادی از مشاغل غیرمستمر است، لذا تعداد بسیار زیادی از مشاغل در سنوات گذشته از بین رفته و مشاغل جدیدی ایجاد شده و رشد این تغییرات در حال حاضر بسیار سریع است



انجمن مردان مسأله

اظهار نظر	متن قانون فعلی	متن لایحه پیشنهادی	ردیف
<p>و چنانچه ماهیتاً کاری نباشد آن شغل از بین می‌رود و یا به خاطر تغییر در نوع تولید و خدمات با توجه به نیازهای بازار نمی‌توان بین مشاغل مستمر و غیرمستمر پیش‌بینی خاصی نمود و...  <b>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؟</b></p>			
<p>در تبصره ۲ ماده ۹ پیش‌نویس 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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	۲
<p>تدوین و تنظیم فرم قرارداد کار از اختیارات کارفرما و کارگر است و چارچوب آن در کارگاه‌های مختلف متفاوت است. الزام کارفرما و کارگر از استفاده از فرم قرارداد کار توسط وزارت کار نمی‌تواند به تسهیل و حسن رابطه کارگر و کارفرما کمک کند، مضافاً اینکه در ماده ۱۰ قانون کار فعلی موارد که باید در قرارداد کار دیده شود آمده است،</p>	<p>ماده ۱۰            قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:            الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد            ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن            ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها            د - محل انجام کار            ه - تاریخ انعقاد قرارداد            و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد</p>	<p>تبصره ۱ ماده ۱۰: <b>قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می‌گیرد.</b>            قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوطه در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می‌گردد.</p>	۳



انجمن ملی برای حل و فصل اختلافات

ردیف	متن لایحه پیشنهادی	متن قانون فعلی	اظهار نظر
	تبصره ۲: اخذ هر گونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات از کارگر ممنوع می باشد.	<p>ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.</p> <p>ح - (الحاقی ۰۱/۰۲/۱۳۹۴) - شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار (در مواردی که مدت تعیین نشده باشد).</p> <p>بند 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 {</p> <p>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.</p>	<p>لذا تبصره ۱ ماده ۱۰ لازم است حذف شود.</p> <p>ادبیات حاکم بر اصلاح کنندگان قانون کار ادبیات مشوق تولید نیست چار که در دلایل توجیهی ذکر شده برای تبصره ۲ آمده است: جلوگیری از بهره کشی و کار اجباری!</p>
۴	ماده ۲۴ در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید.	<p>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.</p>	<p>ماده ۲۴ پیشنهادی در حال حاضر بر اساس اصلاحی که در قانون رفع موانع تولید صورت گرفته در حال اجرا است. بر اساس تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید: 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</p>
۵	ماده ۲۷ هرگاه 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 کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.	<p>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 فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار</p>	<p>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 فرق می کند. لذا در پیش نویس لازم است قید گردد «آیین نامه انضباطی کارگاه که توسط کارفرما تدوین می گردد».</p>



ردیف	متن لایحه پیشنهادی	متن قانون فعلی	اظهار نظر
	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.	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، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.	
	تبصره ۱ ماده ۲۷: چنانچه در کارگاهی کمیته انضباطی تشکیل نشده باشد، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.	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 فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.	
	تبصره ۲ ماده ۲۷: آیین نامه چگونگی تدوین آیین نامه انضباطی و چگونگی تشکیل کمیته انضباطی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.	تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعملها و آیین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.	تبصره ۲ پیشنهادی جامع و کامل نیست. چرا که با حذف شورای عالی کار موضوع سه جانبه گرایی رعایت نشده است.
	تبصره ۳ ماده ۲۷: (الحاقی) اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) به هر عنوان ممنوع است.		
	تبصره ۴ ماده ۲۷: (الحاقی) نظر به سیاستهای تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد.		
۶	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	ماده ۱۸۲ کارفرمایی که بر خلاف مفاد 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 خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر	به دلایل ذکر شده اجمالی بیان شده ، ماده ۱۸۲ صحیح به نظر نمی رسد و لازم است حذف گردد.



اظهار نظر	متن قانون فعلی	متن لایحه پیشنهادی	ردیف
	حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.	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 شرایط و امکانات خاکی 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 طرحها و لوایح 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.