**مقدمه**

**به نام خدا**

**مشکلات و پیچیدگی های روابط میان کارگران و کارفرمایان در کارگاه ها, موسسات, شرکت ها و کارخانجات, واحد روابط کار مجموعه مشاوره ای و آموزشی قانون گستر را بر آن داشت تا با استفاده از منابع معتبرکارشناسان و مدیران بازنشسته وزارت تعاون,کار و رفاه اجتماعی نسبت به تدوین و تنظیم جزوات آموزشی مباحث مهم و کلیدی قانون کار و تامین اجتماعی که در این نوشتار جزئیات قرارداد کار را تشریح می نماییم اقدام نماید.**

**امید است که کلیه کارگران و کارفرمایان با استفاده از این جزوات که دسترنج کارشناسان حقوقی و روابط کار این موسسه می باشد از بروز مشکلات عدیده پیش رو در چند سال اخیر جلوگیری نمایند.**

**کلیه مدیران و کارفرمایان می توانند جهت تهیه و دریافت دیگر جزوات آموزشی با این موسسه تماس حاصل نمایند.**

صدها فرشته بر آن دست بوسه می زنند

کز کار خلق یک گره بسته وا کند

**تهیه و تنظیم: وحید حاجی زاده**

**بخش اول- تعاریف**

**تعریف عقد و قرارداد کار:**

**رابطه کارگری و کارفرمایی به این گونه می باشد که یک طرف(کارگر) نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذارد و طرف دیگر (کارفرما) متعهد می گردد که در ازای کار انجام شده به کارگر مابه ازا یعنی مزد و اجرت پرداخت نماید.**

**از شاخصه های مهم قرارداد کار این است که انجام کار از سوی کارگر قائم به شخص بوده و همین موضوع وجه تمایز عمده این نوع قراردادها با قراردادهای پیمانکاری می باشد.**

**ماده 183 قانون مدنی عقد را اینگونه بیان نموده است: (عقد عبارت است از این که یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها واقع شود.)**

**از سوی دیگر قانون کار به موجب ماده 7 خود مقدر می دارد:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgقرارداد 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 غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.** |

**با توجه به این ماده قانونی درمی یابیم که قرارداد کار در واقع تعهدی متقابل است که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر به عهده می گیرند و در این تعهد کارگر متعهد می شود که انجام کار را به نحو احسن به اتمام رساند و کارفرما متعهد می گردد که در ازای انجام کار به کارگر حق السعی مقرر شده در قانون کار, را پرداخت نماید.**

**موضوع حائز اهمیت در قرارداد کار این است که با توجه به ماده 25 از ق.ک که مقرر می دارد:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرگاه قرارداد کار براي مدت موقت و یا براي انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهائی حق فسخ آنرا ندارد.** |

**و ماده 185 از قانون مدنی: عقد لازم آن است که هیچ یک از طرفین معامله حق فسخ آن را نداشته باشد مگر در موارد معین.**

**به این نتیجه می رسیم که قرارداد کار نوعی عقد لازم می باشد؛ زیرا در مورد قراردادهای کار موقت و کار معین مقرر شده است که هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ قرارداد را ندارند و در مورد قراردادهای غیر موقت نیز موارد مجاز فسخ قرارداد کار از سوی هریک از طرفین قرارداد معین شده است مانند تبصره ماده(20):**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgچنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را براي انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته میشود که دراین صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.** |

**و تبصره ماده 21:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgکارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نمایندگان کارگران و در صورت عدم وجود هریک از موارد مذکور به اداره تعاون,کار و رفاه اجتماعی محل شکایت تحویل نماید** |

**که به حق فسخ یک جانبه قرارداد کار از ناحیه کارگر (استعفا) با قیود و شروط مربوط اشاره دارد یا به عنوان مثال حق فسخ قرارداد کار در موضوع ماده 27 قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرگاه کارگر در انجام وظایف 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 هرسال 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 هستند نطر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هرمورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشده به هیئت تشخیص و درصورت عدم حل اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.** |

**برای کارفرما که آن نیز مقید به قیود و شروطی شده است نتیجه گفته شده در قبل یعنی لازم بودن قرارداد کار کسب می گردد.**

**ویژگی های قراردادکار:**

**الف: قرارداد کار عقدی است معوض یعنی به موجب قرارداد کار کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای کارفرما انجام می دهد. بنابراین انجام کار در قرارداد کار تبرعی و مجانی نبوده و هرگونه قرارداد که به منظور انجام کاری بلاعوض و تبرعی برای دیگران باشد قرارداد کار تلقی نخواهد شد. و این موضوع را باید اشاره داشت که در قرارداد کار دو رکن مهم وجود دارد: تعهد به انجام کار و پرداخت عوض عمل(مزد).**

**ب: قرارداد کار قراردادی تشریفاتی نیست بلکه از عقود رضایی است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgتعهد رضایی تعهدی است که: اولا ناشی از قصد نتیجه است یعنی به وسیله عقد یا ایقاع حاصل می شود. ثانیا برای وجود آن تشریفات مخصوص لازم نیست.** |

**ج: شروط مذکور در قرارداد کار جنبه حداقل دارند, یعنی اینکه شرایط و تسهیلات اعلام شده در قرارداد کار به هیچ وجه نمی تواند از حداقل مقرر در قانون کمتر باشد. همانگونه که ماده 8 قانون کار مقرر می دارد:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشرط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.** |

**پ: قراردادکار در زمره عقود مستمر می باشد که موضوع قرارداد(انجام کار در طول زمان انجام می پذیرد. حتی در قراردادهای کار معین نیز معمولا عامل زمان در انجام تعهد کارگر(کار) موثر می باشد.**

**د: قرارداد کار از جمله عقود عینی محسوب می شود.به عبارت دیگر اینکه وقوع قرارداد کار از زمانی است که موضوع قرارداد(انجام کار) از سوی کارگر انجام پذیرفته و مزد متقابل در برابر این انجام از سوی کارفرما پرداخت گردد.**

**ویژگی های خاص قرارداد کار:**

**قرارداد کار دو طرف دارد کارگر و کارفرما که مواد 2 و 3 قانون کار تعریف کارگر و کارافرما را مشخص نموده است.**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgکارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هرعنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد, حقوق, سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.** |

**و همچنین ماده 3 کارفرما را به این صورت تعریف نموده است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgکارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.** |

**در تعریف کارگر ملاحظه می کنیم که قانون کار کارگر را کسی که به هرعنوان در مقابل دریافت حق السعی به درخواست کارفرما کار می کند تعریف نموده است در حالی که کارفرما را شخص حقیقی یا حقوقی... تعریف می کند. بنابراین در این نوع قرارداد شخص کارگر عامل اساسی انجام تعهد است. یعنی موضوع قرارداد کار از طرف کارگر می**

**بایست شخصا انجام شود و در حالی که کارفرما می تواند شخص حقیقی یا حقوقی( شرکت, موسسه و...) باشد.در نتیجه قرارداد کار به لحاظ شخص انجام دهنده کار(کارگر) از عقود شخصی است.**

**یک نتیجه مهم:**

**در چنین موضوعی با وقوع اموری نظیر فوت, بازنشستگی یا جنون کارگر قرارداد کار خود به خود منفسخ می شود در حالی که در مورد کارفرما این طور نیست و با تغییر کارفرما قرارداد کار فسخ نمی شود. ماده 12 قانون کار مقرر می دارد:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه, از قبیل فروش یا انتقال به هرشکل؛ تغییر نوع تولید, ادغام در موسسه دیگر, ملی شدن کارگاه, فوت مالک و امثال اینها, در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.** |

**بخش دوم- اصول کلی حاکم بر قرارداد کار**

**قرارداد کار نوعی عقد است و طبیعتا طرفین آن باید اختیار داشته باشند که در مورد آنچه مورد قصد و رضایت آنها قرار می گیرد توافق نمایند ، ولی به دلیل عدم توازن در رابطه طرفین کار ، قدرت کارفرما در تامین سرمایه و ابزار کار و تاثیر مستقیم آن به نظم عمومی جامعه موجب شده است دولت در روابط کار مداخله نموده و قواعد و مقررات خاصی را برای تنظیم روابط کار و ایجاد سطحی توازن بین کارگر و کارفرما وضع نمایند.**

**از همین رو بسیاری از مقرراتی که اصولا می بایست براساس دلخواه و خواست طرفین عقد تعیین می شد بوسیله قانون گذار تعیین شده اند و جنبه آمره نیز دارد یعنی قصد و رضایت طرفین عقد نمی تواند برخلاف جهت آن قاعده شکل بگیرد و از اجرای آن جلوگیری نماید .**

**در قرارداد کار نمی توان شرط و شرایطی را توافق نمود که برخلاف قانون کار است و در صورتی شرایط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی که صورت می پذیرد قابل قبول و نافذ خواهد بود که بر خلاف قوانین آمره و برخلاف قانون کار نباشد و مزایای کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار برای کارگر قائل نشده باشد.**

**هرگاه مزایای کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار برای کارگر و قرارداد ذکر شود یا بعدا برخلاف قانون تغییر یابد و مزایای کارگر را کاهش دهد چنین شروطی غیر نافذ خواهد بود ، اما خود قرارداد صحیح و نافذ می باشد.**

**قائم مقام قانونی**

**منظور از قائم مقام قانونی شخص یا اشخاصی هستند که اگر چه در انعقاد قرارداد دخالتی نداشته لیکن به علت انتقال حقی بر وی آثار قرارداد نیز به وی تسری می یابد .در مورد کارفرما ماده 12 قانون کار مقرر نموده است :**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه, از قبیل فروش یا انتقال به هرشکل؛ تغییر نوع تولید, ادغام در موسسه دیگر, ملی شدن کارگاه, فوت مالک و امثال اینها, در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.** |

**اما در مورد کارگر به لحاظ شخصی بودن قرارداد کار از ناحیه وی طبیعی است که قائم مقام قانونی برای تعهد وی در نظر گرفته نشده است و صرفا در مورد حقوق کارگر ورثه وی(در مورد فوت کارگر) استحقاق دریافت مطالبات و حقوق قانونی وی را دارند.**

**قانون کار در سه موضوع ذیل برای حقوق کارگر قائم مقام قانونی در نظر گرفته است.**

**ماده 18:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgچنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد, مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد, مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.** |

**ماده 22:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgدر پایان کار کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتنغال کارگر در موارد فوق است, به کارگر و در صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.** |

**ماده 71:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه, از قبیل فروش یا انتقال به هرشکل؛ تغییر نوع تولید, ادغام در موسسه دیگر, ملی شدن کارگاه, فوت مالک و امثال اینها, در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود** |

**بخش سوم- شرایط اساسی صحت قرارداد**

**همان طور که پیش تر اشاره کردیم قرارداد کار نوعی عقد است بنابراین مقررات قانون مدنی در مورد شرایط اساسی صحت عقود نیز در مورد قرارداد کار جاری می باشد.**

**ماده 190 قانون مدنی شرایط ذیل را برای صحت معامله و عقود مقرر داشته است :**

1. **قصد ورضای طرفین**
2. **اهلیت طرفین**
3. **موضوع معین که مورد معامله باشد.**
4. **مشروعیت جهت معامله**

**ماده 9 قانون کار نیز مقرر کرده است ( برای قرارداد کار در زمان تعیین قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است.)**

1. **مشروعیت مورد قرارداد**
2. **معین بودن موضوع قرارداد**
3. **عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر**

**مشروعیت مورد قرارداد :**

**اولین شرط لازم در صحت قرارداد کار مشروعیت مورد قرارداد می باشد یعنی اینکه انجام کاری که کارگر تعهد آن را برعهده می گیرد می بایست کاملا شرعی و قانونی باشد.**

**هرگاه شخصی برای انجام کارهای نا مشروع با کسی قرارداد کار منعقد نماید آن قرارداد کار باطل خواهد بود.**

**کارهای غیر مشروع و غیر شرعی کلیه کارهایی است که خلاف مصالح اجتماعی و عمومی است از نظر شرعی حرام و از نظر قانونی ممنوع می باشد.**

**بنابراین هرگاه شخص برای تهیه موادمخدر و مشروبات الکلی یا خریدن آن و یا برای انجام جاسوسی بیگانگان و یا برای تهیه مواد غذایی تقلبی استخدام شود به علت غیر قانونی بودن کار و غیر شرعی بودن آن قراردادها باطل خواهد بود.**

**معین بودن موضوع قرارداد :**

**منظور از معین بودن موضوع قرارداد کار این است که نوع حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد معلوم باشد و نمی توان انجام کار را به صورت کلی موضوع قرارداد کار قرار داد.**

**لیکن می بایست تعهدی که طرفین قرارداد می پذیرند کاملا معلوم و مشخص باشد یعنی دو موضوع اصلی انجام کار ( کارگر ) پرداخت مزد ( کارفرما ) معین باشد. به طور مثال اگر با شخصی قرارداد کار دریک ساختمان منعقد شود بدین صورت که ظرف 8 ساعت برایش کار کند و در قبال آن 50 هزار تومان مزد دریافت کند چنین قراردادی باطل خواهد بود ، چراکه اگر زودتر از 8 ساعت کار یک اتاق را تمام کند در مقابل مقداری از مزد کاری انجام نداده است و اگر دیرتر انجام دهد در مقابل انجام کار اضافی مزد دریافت نشده است .و عبارت دیگر این بند از ماده قانونی آن است که نمی توان در قرارداد کار کارگر را مکلف به انجام هر کاری که کارفرما به وی ارجاع می دهد ( بدون معلوم نمودن موضوع آنها ) نمود. به طور مثال اگر شخصی هم بنا ، گچ کار, مکانیک و نقشه کش ساختمان است اگر در استخدام شخصی درآید که در روز در قبال 8 ساعت 20 هزار تومان مزد دریافت کند باید مشخص شود که چه کاری باید انجام دهد.**

**عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر:**

**به موجب ماده 211 قانون مدنی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpg**  **برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ, عاقل و رشید باشند** |

**بلوغ: مطابق تبصره یک ماده 1210 قانون مدنی**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgسن بلوغ در پسر پانزده سال تمام قمری و در دختر نه سال تمام قمری است** |

**قانون کار به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال را صرف نظر از جنسیت ممنوع اعلام کرده است.**

**حال با این اوصاف اگر کارفرمایی فردی کمتر از 15 سال را به استخدام گرفته و قرارداد منعقد نماید, آیا قرارداد مزبور صحیح است و آیا کاری که وی انجام داده است مستحق مزد می باشد یا خیر؟**

**پاسخ این سوال این است که چنانچه این اتفاق فی مابین کارفرما و کارگران زیر 15 سال رخ دهد به جهت صراحت قانون که(عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار می باشد) تکلیف را روشن نموده است در خصوص پسران هم از نظر قانون مدنی و هم از نظر قانون کار باطل بوده و در خصوص دختران نیز از نظر قانون کار باطل می باشد.**

**اما بطلان قانون کار لزوما به معنای این نیست که کاری که کارگر انجام داده است بدون مزد باشد بلکه کارفرما به علاوه تادیه حقوق و مزایای اینگونه کارگران به جرائم مربوطه نیز محکوم خواهد شد.**

**عقل: شرط دوم برای اهلیت داشتن عقل می باشد.**

**به موجب ماده 1211 قانون مدنی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgجنون به هر درجه که باشد موجب حجر است** |

**مجنون به دو قسم است: دائمی و ادواری بر اساس ماده 1213 قانون مدنی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgمجنون دائمی مطلقا و مجنون ادواری در حال جنون نمی تواند هیچ تصرفی در اموال و و حقوق مدنی خود بنماید و لو با اجازه ولی یا قیم خود, لیکن اعمال حقوقی که مجنون ادواری در حال افاقه می نماید نافذ است مشروط به آن که افاقه او مسلم باشد.** |

**رشید: رشید یعنی عاقلانه بودن تصرفات شخص در اموال خود و غیر رشید کسی است که تصرفات او در اموال و حقوق مدنی خود عقلایی نباشد.**

**غیر رشید تا زمانی که خلاف آن اثبات نشود از سلامتی عقلی و روانی برخوردار است اما تصرفاتش در اموال و حقوق مالی عاقلانه نیست و در معاملات چون بیم فریب وی می رود ممکن است به حیف و میل اموال خود بپردازد.**

**از این رو قانون گذار برای حمایت از چنین اشخاصی معاملات آنها را نافذ ندانسته و صحت آن را منوط به تنفیذ ولی یا قیم غیر رشید کرده است.**

**با این اوصاف اگر سفیه قرارداد کاری را منعقد نماید قرارداد مزبور غیر نافذ است و در صورت تنفیذ آن از طرف ولی یا قیم محجور(غیر رشید) قرارداد صحیح خواهد بود.**

**بنابراین اگر غیر رشید قرارداد کار منعقد نمود و ولی یا قیمش آن را تنفیذ کرده و یا اینکه ولی یا قیم راسا مبادرت به انعقاد قرارداد کار برای کارگر سفیه کرد, چنین کارگری برای انجام کار و فعالیت هیچگونه محدودیت و ممنوعیتی ندارد ولی کارفرما باید مزد او را به ولی یا قیمش بپردازد.**

**علاوه بر موارد بالا محدودیت دیگری در این حیث مطرح می باشد نظیر ممانعت شوهر از زن خود جهت کار که مغایرت با حیث و منافی معنای خانوادگی او و زنش دارد.**

**ماده 1117 قانون مدنی مقرر داشته است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشوهر می تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.** |

**در چنین صورتی به دلیل ممنوعیت شرعی و قانونی زن از کار مورد نظر در نتیجه مخالفت همسر خود, چنین زنی صلاحیت انعقاد قرارداد کار نخواهد داشت.**

**بیگانگان: اتباع هر کشور, نسبت به استفاده از فرصت های شغلی موجود در وطن خود نسبت به بیگانگان الویت دارند. ملاحضلات سیاسی, امنیتی و حتی اقتصادی ایجاب می کند که اشتغال اتباع بیگانه به حدی نباشد که شریانهای اقتصادی کشور به دست آنها بیفتد.**

**بنابراین اتباع بیگانه نمی توانند به صرف دارا بودن شرایط عمومی اهلیت قرارداد کار ببندند.**

**زیرا بیگانگان علاوه بر شرایط عمومی اهلیت برای اشتغال در ایران باید اولا: دارای روادید ورود یا حق کار شخص بوده و ثانیا مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه, پروانه کار دریافت نماید.**

**ماده 10 قانون کار مقرر می دارد که:**

**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 مبنا و لواحق آن**

**ج- ساعات کار, تعطیلات و مرخصی ها**

**د- محل انجام کار**

**ه- تاریخ انعقاد قرارداد.**

**و- مدت قرارداد, چنانچه کار برای مدت معین باشد.**

**ز- موارد دیگر که عرف و عادت شغل یا محل, ایجاب نماید.**

**ح- شرایط و نحوه فسخ قرارداد.**

**بخش چهارم- انواع قرارداد**

**به طور کلی سه نوع قرارداد کاردر قانون کار شناخته شده است که عبارت از:**

**الف: قرارداد مدت موقت(مدت معین): قراردادی است که تاریخ انقضای آن مشخص شده باشد.**

**ب: قرارداد غیر موقت: قراردادی است که تاریخ انقضای آن معلوم نشده باشد و در عین حال در زمره قراردادهای کار معین نیز نباشد.**

**ج: قرارداد کار معین: قراردادی است که برای انجام کار مشخص منعقد می شود.**

**الف- قراردادهای مدت موقت:**

**این نوع قراردادها برای مدت محدود و معینی منعقد می شود که در تاریخ انقضا و اتمام آن معلوم می باشد.**

**قراردادهای مدت موقت به طور عمومی و کلی در خصوص مشاغل غیر مستمر و نیز مشاغل مستمر منعقد می گردد و هیچ گونه منعی جهت انعقاد این نوع قراردادها به دلیل عدم محدودیت قانونی در مشاغل مستمر وجود ندارد.**

**ب- قرارداد کار غیر موقت:**

**در این نوع قراردادها فرض بر این است که رابطه کار, کارگر و کارفرما تا زمان خاتمه قرارداد کار فقط ناشی از عوامل قهری مثل بازنشستگی, فوت و از کارافتادگی ادامه می یابد.**

**این نوع قراردادها در حکم قرارداد دائم بوده و در خصوص مشاغل مستمر به کار می رود.**

**لازم به ذکر می باشد در کارهای غیر مستمر و پیمانی در صورت استفاده از این قراردادها, قرارداد مذکور مدت موقت بوده و تا پایان اتمام کار یا پیمان ادامه خواهد یافت.**

**تذکر مهم:**

**در مشاغل مهم که کارگران و کارمندان بدون قرارداد کار مشغول می باشند در صورت اشتغال متجاوز از 2 سال این قرارداد در حکم نیروی دائم بوده و انعقاد هرگونه قرارداد بعدی می بایست با توافق کارگر باشد.**

**ج: قراردادهای کار معین:**

**این نوع قرارداها صرفا در خصوص کارهای معین و فعالیت در پروژه های مشخص منعقد می گردد.**

**به طور مثال: کارگری که برای نقاشی یک ساختمان به کار گرفته می شود پایان قرارداد وی پایان کار نقاشی وی تعیین می گردد.**

**یک نکته مهم:**

**نکته مهم این نوع قراردادها در این می باشد که حتی اگر زمانی برای انقضا مدت در این قراردادها ذکر نشود, کار کارگر ماهیتا یا به طور وابسته منوط به پایان کار وی می باشد و تعهدات طرفین صرفا تا زمان اتمام کار از سوی کارگر پابرجا خواهد بود و پس از اتمام کار مشخص شده هرگونه ادعایی مبنی بر بازگشت به کار یا ادامه همکاری از سوی کارگر مسموع و قابل رسیدگی نمی باشد.**

**بخش پنجم- شرط در قرارداد کار**

**اصطلاح شرط در حقوق مدنی در دو معنای کلی به کار می رود. نخست شرط به معنای امری که ساختار اصلی یا تاثیر یکی از اعمال حقوقی وابسته به آن است مانند شروط صحت قرارداد کار که در ماه 9 قانون کار بیان شده است. معنای دیگر شرط تعهد و التزام است. که البته این شرط در قرارداد کار جزء شرایط فرعی بوده نه شرایط اصلی قرارداد و ممکن است این شرط کیفیتی برای انجام تعهدات اصلی باشد. مانند محل انجام کار جزء شروطی است که برای مقید کردن تعهد اصلی قرارداد(انجام کار از سوی کارگر) در نظر گرفته می شود.**

**همانگونه که قبلا اشاره نمودیم قرارداد کار نوعی عقد است و به همین لحاظ ممکن است شامل شروط ضمن عقد باشد.**

**ماده 8 قانون کار مقرر می دارد:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشروط مذکور در قرارداد کاریا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.** |

**این ماده قانونی ناظر بر این نوع شروط می باشد.**

**از شروط دیگر نیز محل کار کارگر, فوق العاده های دریافتی, اضافه کاری و... نیز می توان یاد کرد که در هنگام عقد قرارداد کار مورد توافق طرفین عدم انجام تعهد کارفرما در مقابل کارگر نمی تواند باعث خودداری کارگر از انجام شرط مورد توافق گردد.**

**به طور مثال: اگر در قرارداد کار پرداخت حقوق بابت انجام ماموریت قید شده باشد و کارفرما هیچگونه پرداختی بابت این موضوع نداشته باشد کارگر نمی تواند از انجام ماموریت امتناع نماید بلکه با مراجعه به مراجع قانونی و صلاحیت دار می بایست حقوق ضایع شده خود را طلب نماید.**

**شرط مندرج در قرارداد, در صورت خاتمه یا فسخ قرارداد کار, ساقط می شود و تعهدات ناشی از شروط مذکور نیز از بین خواهد رفت.**

**نکته مهم:**

**در صورتی که ثابت شود قرارداد کار از ابتدا باطل بوده است شروط پیش بینی شده در آن نیز باطل گردیده و هیچ گونه تاثیری ندارد.**

**به طور مثال: اگر کارگری که فاقد حداقل سن کار بوده است به کار گرفته شده باشد و قرارداد کار باطل بوده باشد شروط مذکور نیز باطل می باشد.**

**شروط اساسی در قرارداد کار به هیچ عنوان قابل فسخ یک جانبه از سوی طرفین نمی باشد.**

**اقسام شرط:**

**ماده 234 قانون مدنی مقرر نموده است شرط بر سه قسم است:**

**1- شرط صفت**

**2- شرط نتیجه**

**3- شرط فعل**

**4- اثباتا یا نفیا**

**شرط صفت:**

**به موجب ماده 234 قانون مدنی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشرط صفت عبارت است از شرط راجع به کیفیت یا کمیت مورد معامله** |

**در قرارداد کار مورد معامله کار, کارگر است. در نتیجه شرط صفت به کیفیت و کمیت کار باز می گردد و نیز شروطی که طی آن مهارت کافی برای کارگر در قرارداد کار شرط می شود را می توان شرط صفت در نظر گرفت. البته این شرط در قرارداد کار حق فسخ یا اسقاط را برای طرفین به وجود نیاورده و صرفا مواردی که فریب طرف مقابل در شرط مذکور اثبات شود این حق در نظر گرفته خواهد شد.**

**در واقع شرط صفت و حق فسخ ناشی از آن برای هردو طرف قرارداد کار(کارگر و کارفرما) مقید به قیودی است که برای فسخ قرارداد کار در قانون کار پیش بینی شده و حقی غیر از آن محسوب نمی شود. البته در صورت وجود شرط صفت در قرارداد کار(به نفع کارفرما) و فقدان آن(فی المثل فقدان مهارت لازم کارگری) می تواند در اعمال اختیار مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار در مورد فسخ یک جانبه قرارداد کار موثر باشد.**

**شرط فعل:**

**ماده 234 قانون مدنی شرط فعل را اینگونه بیان نموده است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشرط فعل آن است که اقدام یا عدم اقدام به فعلی به یکی از متعاملین یا به شخص خارجی شرط شود.** |

**بنابراین شرط فعل شرطی است که متضمن انجام یا ترک عملی از سوی ملتزم می باشد.**

**به طور مثال: ممکن است در قرارداد کار اعزام کارگر به ماموریت شرط شده باشد و از این رو تعهدی برای کارگر ایجاد شده باشد.**

**یا اینکه عدم افشای اسرار شغلی کارفرما از سوی کارگر شرط شده باشد.**

**در خصوص موارد فوق و شرط فعل می توان گفت هرگاه کارگر حاضر به انجام فعلی که در قرارداد شرط شده است نباشد استنکاف وی می تواند موجبی برای موجه بودن اخراج و حق فسخ یک جانبه از سوی کارفرما گردد که البته این موضوع به این معنی نیست که کارفرما راسا می تواند کارگر را اخراج نماید بلکه مبین آن است که مورد می تواند با عث موجه شناختن اخراج کارگر از ناحیه کارفرما باشد.**

**شرط نتیجه:**

**ماده 234 قانون مدنی مقرر داشته است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشرط نتیجه آن است که تحقق امری در خارج شود** |

**بنابراین شرط نتیجه شرطی است که با وقوع عقد خود به خود انجام می شود.**

**به عنوان مثال: در ضمن یک قرارداد کار برای استخدام فردی در شغل مدیر امور اداری شرکت شرط شود, که وی با احراز این سمت در مواقع مقتضی به عنوان نماینده کارفرما در مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.**

**شروط صحیح در قرارداد کار:**

**شروطی که در قراردادهای کار توافق می گردند می بایست شروط باطل نبوده و همچنین کمتر از مزایای مقرر در قانون مذکور نباشد چرا که در قانون به طور روشن و واضح تصریح شده است:**

**ماده 8 قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgشرط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.** |

**برخی از شروط مانند تعطیلات, مرخصی و... به تبع قرارداد و شرایط اصلی کار کارگر مبین مقررات قانون کار و مقررات تبعی آن می باشند.**

**شرط فسخ قرارداد:**

**ماده 25 قانون کار فسخ یک جانبه قرارداد کار مدت موقت و کار معین از ناحیه هریک از طرفین آن(کارگر و کارفرما) را غیر مجاز دانسته است.**

**و در مقابل ماده 11 قانون کار حق فسخ یک جانبه را پیش بینی نموده است.**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgطرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین کنند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارند بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد, رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.** |

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgمدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود.حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و با تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.** |

**شایان ذکر است که الحاقی 7/5/86 قانون کار یعنی بند (ح) از ماده 10 شرایط و نحوه فسخ قرارداد را نیز جزء مواد تنظیم قرارداد کار قرار داده است که البته این شرایط نباید جزء شروط باطل یا خارج از چهارچوب قانون کار باشد.**

**شروطی که قرارداد کار را باطل نمی کنند:**

**الف- در نظر گرفتن مزایایی کمتر از مزایای قانون برای کارگر**

**به طور کلی قانون کار شامل مزایای رفاهی می باشد که کارگران و کارمندان مشمول این قانون محق به استفاده از آن هستند همانند: مرخصی, حقوق مبنا, تعطیلات و...**

**به همین خاطر کلیه شروطی که کمتر از مزایای در نظر گرفته شده قانون در قرارداد کار درج گردد و در نظر گرفته شود آن شروط باطل است ولی قرارداد کار صحیح می باشد.**

**به طور مثال ممکن است که قرارداد کار درج شده کارگر تنها می تواند از 10 روز مرخصی در طول سال استفاده نمایند با توجه به تصریح قانون (30 روز مرخصی با احتساب 4 جمعه) در قانون کار به دلیل این شرط حق قانونی کارگر را تنزل داده است باطل می باشد اما قرارداد کار صحیح است. و ماده قانونی در خصوص مرخصی در خصوص کارگر جاری می باشد.**

**ب- شرطی که انجام آن غیر مقدور می باشد**

**اینگونه شرایط به نوعی می باشد که انجام آن ما فوق قدرت طرفین باشد و باید این را در نظر گرفت که اگر شرطی را غیر مقدور می دانیم باید آن کار از عهده هیچ کسی برنیاید و نه اینکه کارگر خاص نتواند انجام دهد.**

**به طور مثال حجمی از کار برای کارگر تعیین شده باشد که انجام آن مافوق قدرت وی باشد یا کارفرما متعهد شود مزایایی پرداخت کند که از پرداخت آن ناتوان باشد.**

**این گونه شروط باطل بوده ولی قرارداد کار صحیح می باشد.**

**ج: شرطی که نامشروع باشد:**

**شروطی که شرعا یا قانونا انجام آن منع شده است جزء شروطی است که باطل است اما قرارداد کار را باطل نمی کند.**

**به طور مثال نمی توان به استناد قرارداد از کارگری که به عنوان راننده استخدام می شود خواست که در کنار کار اصلی مواد مخدر یا آشامیدنی هایی را که حرمت شرعی دارند حمل و نقل نماید.**

**بخش ششم- تعلیق قرارداد**

**ماده 14 قانون کار مقرر می دارد:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgچنانچه به واسطه امور مذکوردر مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود, قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی گردد.** |

**مفهوم تعلیق در قرارداد کار این است که انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود و در این صورت قرارداد کار به حالت تعلیق در خواهد آمد.**

**و تعریف دیگر اینکه تعلیق قرارداد کار یعنی:**

**قرارداد به طور صحیح منعقد شده و تعهدات طرفین نیز به طور مجزا بوده و اجرا و انجام تعهدات یکی از طرفین (کارگر یا کارفرما) بدون اینکه قرارداد کار منحل گردد, به طور موقت متوقف می شود و پس از برطرف شدن آن علت قرارداد به حالت اول از لحاظ اجرا و انجام تعهدات برمی گردد: فلسفه پیدایش این تاسیس حقوقی حمایت از کارگر و تضمین ثبات شغلی کار می باشد.**

**ارکان تعلیق: چنانچه از تعریف تعلیق قرارداد کار در ماده 14 قانون کار برمی آید اولا: موارد تعلیق در قانون احصاء شده است ثانیا این امور موجب می شوند انجام تعهدات یکی از طرفین متوفق شده ثالثا این توقف انجام تعهد جنبه موقت دارد و دائمی نمی باشد.**

**اموری که موجب تعلیق قرارداد کار می شود**

**الف- قوه قاهره(فورس ماژور)**

**حوادث غیر مترقبه ممکن است منجر به تعلیق قرارداد کار شود به شرط داشتن دو ویژگی: 1- حادثه غیر قابل پیش بینی باشد 2- وقوع حادثه از اراده طرفین خارج باشد و مقابله و جلوگیری از آن ممکن نباشد.**

**در این صورت چنانچه حادثه سبب تعطیلی کلی کارگاه شود, قرارداد کلیه کارگران تا حصول شرایط مساعد به حال تعلیق درمی آید و اگر تنها قسمتی از کارگاه تعطیل شود قرارداد کارگران آن قسمت از کارگاه به حال تعلیق درمی آید.**

**ب- خدمت نظام وظیفه:**

**مطابق با ماده 19 قانون کار**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgدر مدت خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید, ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.** |

**در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق درمی آید و در سه مقطع(ضرورت, احتیاط و ذخیره) جزو سوابق خدمت و کار کارگر محسوب می شود.**

**در این نوع تعلیق پس از خاتمه خدمت نظام وظیفه و بازگشت کارگر به کار افزایش های مزدی قانونی باید در مورد وی اعمال شود. البته کارفرما تکلیفی بابت پرداخت مزد و مزایای ایام مذکور نداشته و موضوع سابقه بیمه ایشان به عهده سازمان تامین اجتماعی می باشد.**

**حکم جاری در خصوص تاریخ بازگشت کارگر به کار پس از پایان مدت تعلیق در قانون کار همان ماده 19 می باشد.**

**ج- شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه**

**با توجه به اینکه در تبصره ماده 14 در کنار خدمت نظام وظیفه از حضور داوطلبانه در جبهه یاد شده است. در نتیجه پس از بازگشت به کار کارگر مدت تعلیق جزء سابقه کار وی محسوب می شود و در نتیجه افزایش های قانونی مزد شامل این قبیل کارگران می شود.**

**در این خصوص با توجه به اینکه در خصوص مهلت مراجعه و ادامه کار کارگر در این شکل از تعلیق در قانون کار پیش بینی خاصی نشده است, بنابراین کارگر می بایست بلافاصله پس از ترخیص از جبهه جهت ادامه کار به کارگاه مراجعه نماید.**

**د- توقیف کارگر:**

**در خصوص این نوع از توقیف سه حالت پیش بینی می گردد:**

**1- کارگر به سبب شکایت کارفرما یا غیر آن توقیف می شود و توقیف وی منتهی به صدور حکم محکومیت علیه کارگر می گردد. در این صورت می توان گفت که به استناد ماده 27 قانون کار مدت توقیف کارگر در حکم غیبت و حاضر نشدن در محل کار و در نتیجه قصور در انجام وظایف محوله و نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه محسوب می شود و کارفرما حق دارد با پرداخت یک ماه آخرین حقوق نسبت به هر سال سابقه کار قرارداد کار را فسخ نماید.**

**2- توقیف کارگر ناشی از شکایت شخص ثالث:**

**در این حالت اگر توقیف منتهی به حکم محکومیت نشود و طرفین(یعنی کارگر و کارفرما) در این توقیف نقشی نداشته باشند, در این صورت قرارداد کار در مدت توقیف به حال تعلیق درمی آید و کارگر پس از توقیف به کار خود بازمی گردد اما مزدی هم بابت مدت تعلیق به کارگر پرداخت نخواهد شد.**

**3- توقیف کارگر ناشی از شکایت کارفرما:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgچنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد, مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد, مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.** |

**در صورتی که توقیف کارگر ناشی از شکایت کارفرما باشد و کارگر تبرئه شده به دلیل حکم برائت کارگر که مشخص کننده بی پایه و اساس بدون شکایت کارفرما می باشد کارفرما مکلف است علاوه بر اعاده به کار کارگر پس از رفع**

**مدت تعلیق حقوق و مزایای مدت تعلیق را نیز کامل به کارگر پرداخت نماید.**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgکارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد, برای رفع احتیاجات خانواده وی, حداقل پنجاه درصد حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.** |

**ذ- مرخصی استعلاجی:**

**مرخصی استعلاجی یا مرخصی که به دلیل بیماری می باشد یکی دیگر از موارد تعلیق قرارداد کار است.**

**به موجب ماده(74) قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgمدت مرخصی استعلاجی, با تایید سازمان تامین اجتماعی, جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.** |

**در خصوص ماده مذکور سه مورد ذیل جهت آگاهی بیشتر بیان می گردد:**

**1- مدتی که کارگر با نظر پزشک و تایید سازمان تامین اجتماعی از مرخصی استعلاجی استفاده نماید جزو سوابق کار و خدمت کارگر محسوب می شود و کارگر در این مدت استحقاق دریافت مزد و مزایای مربوطه را دارد.**

**به موجب مواد (54) الی (69) قانون تامین اجتماعی در فصل پنجم این موارد کارفرما در مدت تعلیق بیان می دارد هیچگونه تکلیفی بابت پرداخت مزد و مزایای کارگر که در غرامت مزد دریافتی لحاظ می شود ندارد و آن دسته از مزایایی که در غرامت مزد محسوب نمی شود بر عهده کارفرما می باشد.**

**2- مدت تعلیق قرارداد کار در مورد مرخصی استعلاجی بسته به نظر پزشک بوده و شرط اصلی استفاده از این مرخصی تاییدیه سازمان تامین اجتماعی می باشد.**

**لذا کارگران می بایست این شرایط را جهت استفاده از مرخصی مذکور رعایت نمایند.**

**3- در صورتی که مرخصی استفاده شده مورد تایید سازمان تامین اجتماعی قرار نگیرد مدت تعلیق جزو سوابق کار کارگر محسوب نشده و کارگر استحقاق دریافت مزد و مزایا را ندارد.**

**ک-مرخصی بارداری و زایمان:**

**از موارد دیگر تعلیق در قرارداد کار استفاده از مرخصی بارداری و زایمان است که این نوع مرخصی هم می بایست با تایید سازمان تامین اجتماعی باشد جزو سوابق کار کارگر محسوب می شود.**

**گ- کارآموزی:**

**کارگرانی که با توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی و یا حرفه ای معرفی می شوند در مدت کارآموزی رابطه استخدامی آنها با کارفرما قطع نمی شود و این مدت جزو سوابق کارگر محسوب می شود.**

**6- مرخصی بدون حقوق و مرخصی تحصیلی:**

**به موجب ماده 16 قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgقرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق و مزد استفاده می کنند, در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی آید.** |

**و ماده 72 قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgنحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.** |

**این نوع از تعلیق قرارداد کار ناشی از توافق طرفین است و مدت آن و شرایط برگشت به کار کارگر نیز با توافق تعیین می شود.**

**اما نکته قابل توجه در مورد مرخصی تحصیلی که در تبصره ماده 16 ذکر شده است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgمرخصی تحصیلی براي دوسال دیگر قابل تمدید است.** |

**در خصوص مرخصی بدون حقوق نیز باید متذکر شویم که وقوع آن بر طبق توافق طرفین خواهد بود یعنی کارفرما تکلیفی به دادن مرخصی بدون حقوق به کارگر ندارد. مگر در موارد تصریح شده قانون کار.**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.** |

**ر- غیبت:**

**یکی از موارد تعلیق قرارداد کار در کارگاه ها و شرکت ها بسیار رایج است موضوع غیبت کارگران و کارمندان می باشد.**

**صرف نظر از موضوع اصلی در غیبت که ورود خسارات جبران ناپذیر به کارفرمایان بوده, با رعایت دقیق تشریفات قانونی از سوی کارفرمایان این خسارت به حداقل رسیده و با توجه به ماده 27 از قانون کار و آیین نامه انضباطی کارگاه بعضا موجبات فسخ قرارداد کار را به صورت یک جانبه از سوی کارفرما فراهم می آورد. مدت غیبت جزو سابقه کار نبوده و کارفرما هیچ تکلیفی برای پرداخت مزد و سایر مزایای کارگر ندارد.**

**بخش هفتم- فسخ قرارداد کار**

**1- فسخ قرارداد کار به صورت توافقی:**

**موضوع رایج در بحث فسخ قرارداد کار به صورت توافقی باز خرید خدمت است.**

**این توافق در زمان هایی انجام می گیرد که طرفین یعنی(کارگر و کارفرما) برای قطع همکاری در طول قرارداد توافق نموده و این امر را انجام می دهند.**

**با توجه به اینکه در قانون کار هیچ اشاره ای به این موضوع نگردیده است می توان با استناد به ماده 283 قانون مدنی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgبعد از معامله طرفین می توانند به تراضی آن را اقاله و تفاسخ کنند.** |

**اشاره نمود و همچنین مفهوم مخالف ماده 25 قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین, منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.** |

**که مفهوم مخالف آن این است که طرفین می توانند در صورت توافق و تراضی نسبت به فسخ قرارداد کار موقت, معین یا غیر موقت(دائم) اقدام نمایند.**

**2- فسخ قرارداد کار یک جانبه از سوی کارگر:**

**با ملاحظه بدوی قانون کار مشاهده می گردد که فسخ یک جانبه از سوی کارگر مستلزم تشریفات و شرایط خاص خود می باشد, که در ذیل به آنها اشاره می نماییم.**

**الف: قطع رابطه کاری در خلال دوره آزمایشی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgطرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین و در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارند بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.** |

**بنابراین به موجب ماده قانونی مذکور کارگر می تواند در خلال دوره آزمایشی قرارداد کار را به طور یکجانبه فسخ نماید.**

**کارفرمایان می بایست این موضوع را در نظر بگیرند که با توجه به ماده 25 قانون کار:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgهرگاه قرارداد کار براي مدت موقت و یا براي انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهائی حق فسخ آن را ندارد.** |

**پیش بینی دوره آزمایشی صرفا در قراردادهای غیر موقت معتبر بوده و در قراردادهای موقت و کار معین این دوره معتبر نخواهد بود.**

**همچنین با توجه به تعریف قرارداد کار, پیش بینی دوره آزمایشی در قراردادهای شفاهی نیز معتبر می باشد که البته در صورت خلاف اثبات آن بر عهده مدعی خواهد بود.**

**ب- استعفا:**

**استعفا از سوی کارگر به موجب قانون کار جمهوری اسلامی ایران تحت شرایط خاص و انجام تشریفات مشخص می بایست انجام گیرد.**

**و به موجب بند(و) ماده 21 قانون کار استعفای کارگر یکی از صورت های خاتمه قرارداد کار است که مقررات آن به شرح ذیل می باشد:**

**1- کارگر باید استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد.**

**2- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه دهد.**

**3- کارگر موظف است رونوشت استعفای خود را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل نماید.**

**4- کارگر حق دارد حداکثر ظرف 15 روز از تاریخ تسلیم استعفا از آن انصراف دهد.**

**5- در صورت انصراف کارگر باید در چهارچوب زمانی فوق انصراف خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد.**

**6- در صورت انصراف کارگر باید رونوشت انصراف خود را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.**

**با توجه به شرایط مذکور دو شرط لازمه این امر (یعنی استعفا کارگر) می باشد.**

**نخست اینکه در صورت استعفا و یا انصراف از آن می بایست این کار به صورت کتبی و تحویل به کارفرما صورت پذیرد.**

**دوم: در صورت استعفا کارگر موظف می باشد به مدت یک ماه در کارگاه به کار خود ادامه داده و پس از آن قطع همکاری نماید.**

**بنابراین بدون تحقق این دو شرط حق فسخ یک جانبه قرارداد کار از سوی کارگر مسموع نخواهد بود.**

**نکته مهم:**

**با توجه به مدت یک ماهه قانونی که در خصوص استعفا در قانون کار تصریح شده است عدم موافقت کارفرما با استعفا کارگر لحاظ نگردیده و این موضوع نافی حق قانونی کارگر نمی باشد.**

**ج- ترک کار**

**ترک کار عبارت است از فسخ یک جانبه قرارداد کار از ناحیه کارگر بدون آنکه تشریفات مربوط به استعفا را رعایت نماید.**

**با توجه به رویه جاری در مراجع حل اختلاف رسیدگی کننده به دعاوی کارگری و کارفرمایی و همچنین ماده 165 قانون کار در صورتی که محرز شود کارگر ترک کار نموده است محق دریافت سنوات نمی باشد. و در صورتی که این ترک کار منجر به ورود خسارت به کارفرما گردد موجب ضمان کارگر در مقابل کارفرما بوده و می تواند ادعای خسارت گردد.**

**موضوعی که باید به آن توجه شود این است که ترک کار مستلزم وجود اراده کارگر به فسخ یک جانبه قرارداد کار است و بدون وجود این عنصر ترک کار محق نمی شود و همین موضوع بین ترک کار و غیبت از کار تفاوت ایجاد می نماید.**

**فسخ یک جانبه قرارداد کار از سمت کارفرما:**

**همانطور که قبلا به آن اشاره نمودیم, و کارگر می تواند در فصول دوره آزمایشی اقدام به فسخ یک جانبه قرارداد کار نماید کارفرما نیز می تواند در این دوره قرارداد کار را فسخ نماید.**

**موارد دیگر فسخ یک جانبه قرارداد کار از سمت کارفرما:**

**الف- نپذیرفتن کارگر پس از تعلیق قرارداد کار ناشی از قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی به دلایل موجه و به شرط تایید مراجع حل اختلاف.**

**ب- فسخ قرارداد کار به علت قصور و بی انضباطی کارگر با نظر مثبت شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران.**

**ج- فسخ قرارداد کار به دلیل داشتن شرط موجه از طرف مراجع حل اختلاف.**

**بخش هشتم- خاتمه قرارداد کار**

**در خصوص تمدید یا عدم تمدید قراردادهای کار مدت موقت دو نکته زیر قابل ملاحظه می باشد:**

**الف: در صورت تمدید یا تجدید قراردادهای کار مدت موقت به هیچ عنوان قرارداد مذکور به مدت دائم درنیامده و این استنباط دائمی شدن قرارداد کار موقت در صورت تمدید اشتباه و غیر قانونی می باشد.**

**استناد به رای شماره 238 مورخ 16/5/1378 هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:**

**مفهوم مخالف تبصره 2 ماده 7 قانون کار مصوب 1369 مجمع تشخیص مصلحت نظام – دلالت به آن دارد که قرارداد در صورت ذکر مدت موقت خواهد بود. بنابراین قسمت اخیر بخشنامه شماره 17190 مورخ 26/5/1376 که ذکر مدت را در تمدید یا تجدید قراردادهای کار که قبل از صدور بخشنامه 35722/ن مورخ 15/2/1373 تنظیم شده است فاقد اعتبار تلقی و قراردادهای مذکور را با وجود تعیین مدت دائم محسوب کرده است مغایر حکم قانون گذار به شرح تبصره فوق الذکر تشخیص داده می شود و مستندا به ماده 25 قانون دیوان عدالت اداری ابطال و حذف می گردد.**

**ب: در صورت ادامه کار کارگر پس از انقضای مدت قرارداد بدون انعقاد مدت قرارداد کار جدید فرض بر این خواهد بود که قرارداد قبلی تمدید ضمنی شده است که کارفرما می بایست به مدت قرارداد قبلی کارگر را ابقا به کار نماید و در صورتی که ادعایی از سوی کارفرما خلاف این امر باشد نیاز به اثبات آن از سوی شخص کارفرما یعنی مدعی می باشد.**

**البته این موضوع نیز خاطر نشان می گردد که تمدید ضمنی در صورتی خواهد بود که شغل اخیر دایر بوده باشد و یا ماهیتا مستمر باشد.**

**همان گونه که قانون گذار در تصریح قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقدر نموده است موارد خاتمه قرارداد کار به شرح ذیل می باشد:**

**الف- فوت کارگر**

**ب- بازنشستگی کارگر**

**ج- از کارافتادگی**

**د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن**

**ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.**

**ز- فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است.**

**ح- کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی, اجتماعی, سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق با ماده (9) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.**

**الف: فوت کارگر:**

**همانگونه قبلا به آن اشاره شد تعهدی که در قرارداد کار بر عهده کارگر قرار می گیرد انجام کار است و این انجام کار به دلیل این که قائم بر شخص بوده و جنبه مالی ندارد نمی توان به دیگری انتقال نمود و با پایان زندگی آن از سوی کارگر غیر ممکن می گردد.**

**در صورت خاتمه قرارداد کار با فوت کارگر کلیه مطالبات وی(مزایای حین و پایان کار کارگر) از سوی کارفرما به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.**

**ب- بازنشستگی:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgبازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون تامین اجتماعی.** |

**بنابر این کارگری که به سن بازنشستگی می رسد قرارداد کار وی خاتمه خواهد یافت.**

**در خصوص بازنشتگی پیش از موعد کارگران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و قرارداد کار خاتمه می یابد.**

**ج- از کارافتادگی:**

**یکی دیگر از موارد خاتمه کار از کارافتادگی کلی کارگر است.**

**بند 13 ماده 2 قانون تامین اجتماعی از کارافتادگی کلی را این گونه بیان نموده است:**

|  |
| --- |
| **C:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgC:\Users\ghanoon\Desktop\hashie.jpgاز کار افتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.** |

**یعنی اینکه اگر کارگر بیمار شود و طبق نظر پزشک معالج آن غیر قابل علاج تشخیص داده شود و در کمیسیون های بدوی و تجدیدنظر پزشکی تامین اجتماعی رای بر بیماری او, و کاهش بیش از 66 درصد قدرت کار را صادر نمایند, دراین صورت کارگر به عنوان فردی از کارافتاده کلی تلقی شده و قرارداد کار منحل می شود.**

**د- انقضای مدت قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن:**

**در قراردادهایی که برای مدت موقت مثلا برای سه ماه منعقد می شوند, با انقضای مدت قرارداد کار منحل می شود, مگر اینکه صریحا یا به طور ضمنی قرارداد کار تمدید شود.**

**همانگونه که در ابتدای این بخش توضیح دادیم, در صورت پایان قرارداد و اشتغال به کار کارگر در قبال دریافت مزد قرارداد قبلی تمدید ضمنی گردیده و کارفرما موظف است در صورتی که شغل قبلی دایر باشد کارگر را به مدت قرارداد قبلی به کار گمارد.**

**ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است:**

**در قراردادهایی که برای انجام کار معین منعقد می شود معمولا مدت قرارداد در قرارداد ذکر نمی شود و با خاتمه کار قرارداد منحل می شود.**

**و- استعفای کارگر:**

**در بخش فسخ قرارداد کاملا توضیح داده شده است.**

**بند (ز) و (ح) در جزوه آموزشی شرایط کار توضیح داده می شود.**

امید است

توانسته باشیم در ارتقاء سطح آگاهی و اطلاعات شما عزیزان موثر واقع شویم

**وحید حاجی زاده**

**مدرس و مشاور قانون کار**