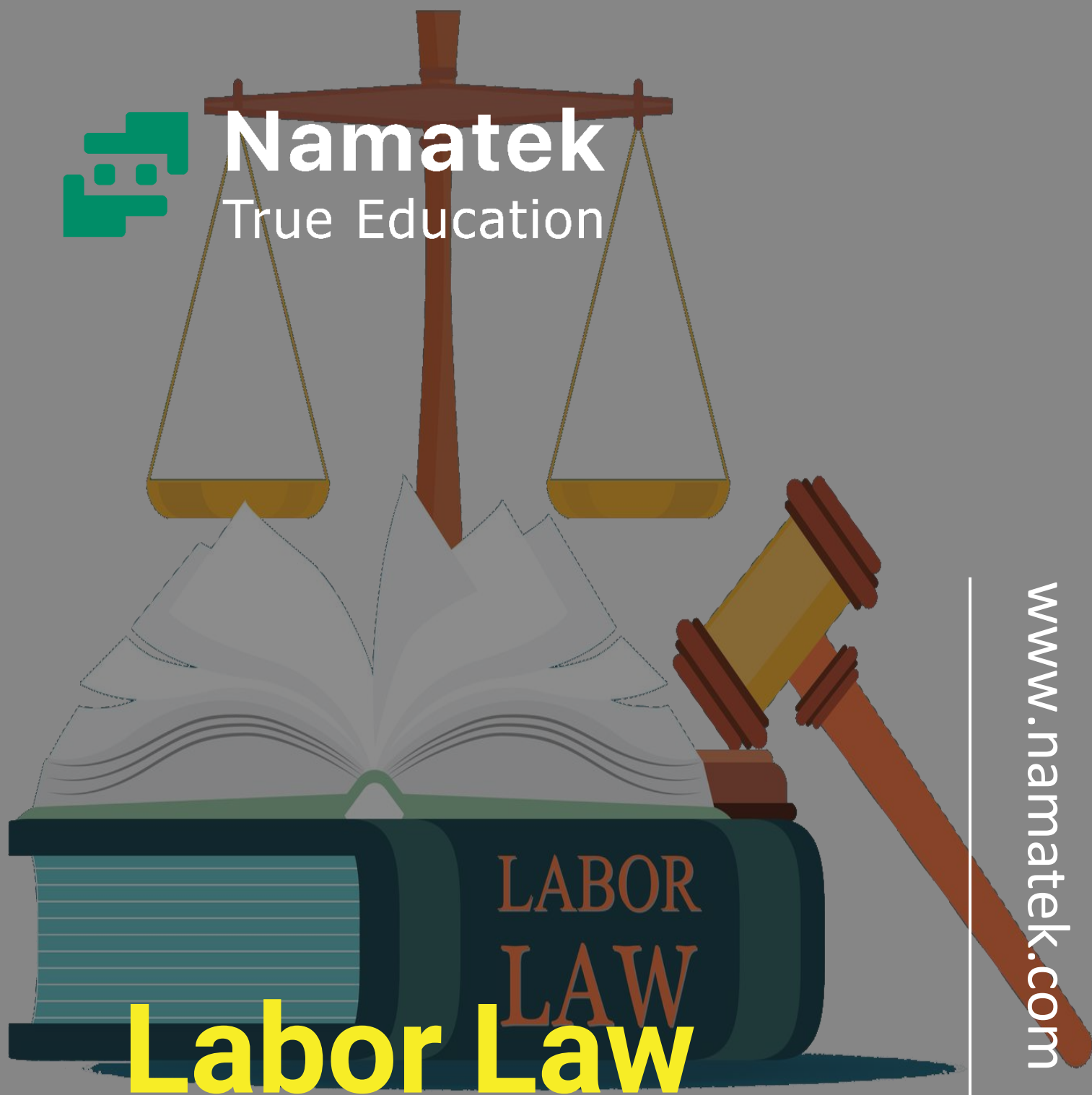




Namatek

True Education



www.namatek.com

تعریف قانون کار و
بخش اساسی آن

فهرست مطالب

۱. تاریخچه قانون کار در ایران
۲. قانون کار چیست؟
۳. اضلاع اصلی قانون کار چیست؟

یقیناً وقتی صحبت از تضمین برای امنیت شغلی کارگران به عنوان یکی از تأثیرگذارترین قشرها و سرمایه انسانی هر دولت به میان می آید باید بدانیم قانون کار چیست و براساس این قانون چه مواردی شامل حال این مشاغل می شود؟ فعالیت این قشر در سایه امنیت شغلی که بخش عظیمی از هر جامعه را تشکیل می دهند، می تواند راهی ضمانت شده برای رشد و توسعه کشور و البته حل چالش های اقتصادی، اجتماعی و یا حتی سیاسی پیش روی هر دولت باشد.

برای آشنایی با قوانین مربوط به کار تا انتهای این مقاله با ما همراه باشید.

#۱ تاریخچه قانون کار در ایران

در واقع می توان گفت سنگ بنای قانون کار در سال ۱۳۲۵ و با تشکیل وزارت کار گذاشته شد. اما قانون کار به شکل امروزی را می توان دستاورد مجلس در سال ۱۳۶۸ و پس از انقلاب اسلامی دانست. تصویب این قانون در ابتدای امر سبب بروز اختلافاتی میان شورای نگهبان و مجلس شورای اسلامی گردید که در نهایت با ورود مجمع تشخیص مصلحت و رهبری و اصلاح مادتين این قانون، در سال ۱۳۶۹ در ۲۰۳ ماده و ۲۱ تبصره به تصویب و سپس اجرا رسید.



قانون کار کشور ایران در دو فصل تنظیم شده است که به شرح ذیل هستند:

- فصل اول: تعاریف، عبارات و اصول اولیه تشکیل دهنده این قانون
- فصل دوم: قرارداد و شرایط منعقد نمودن آن

#۲ قانون کار چیست؟

در ساده ترین تعریف از قانون کار می توان گفت، این قانون تعیین کننده قواعد مربوط به روابط فی مابین کارگران و کارفرمایان بوده و هر شخصی که در ازای انجام کاری مزد دریافت می کند در دایره این قانون قرار خواهد گرفت. البته این تعریف استثنائاتی نیز دارد. به عنوان مثال کارمندان

دولت که تحت شمول قانون خدمات کشوری قرار دارند، مستثنا از این قانون بوده و این قانون تنها شامل کارگران است.

قوانین حاکم بر کارگران و کارفرمایان به چند دسته تقسیم می شوند:

۱. قانون تأمین اجتماعی
۲. قوانین مربوط به بیمه بیکاری
۳. قوانین کار شوراهای اسلامی



همچنین لازم است بدانید قانون کار از جمله قوانین آمره محسوب می شود؛ اما قانون آمره چیست؟ چرا این قانون از جمله قوانین آمره به شمار می رود؟

"قوانین آمره" به قواعدی اطلاق می شود که توافق برخلاف قواعد آن مجاز نبوده و به بیان دیگر این گونه توافقات غیرنافذ و باطل است. حتی اگر

این توافق بر مبنای رضایت طرفین محقق شده باشد. به عنوان مثال می توان به ماده ۸ قانون کار اشاره نمود:

«شروط 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.»

#۳ اضلاع اصلی قانون کار چیست؟

اما اضلاع اصلی در این قانون که تشکیل دهنده روابط قانون کار می باشند، عبارتند از موارد ذیل:

۱. کارگر
۲. کارفرما
۳. کارگاه
۴. قرارداد

#۳-۱ تعریف کارگر در قانون کار

کارگر از دید قانون کار دارای تعریف مشخصی است.

ماده ۲ این قانون به تعریف واژه کارگر می پردازد:

«کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.»



پس با توجه به عدم تعیین بازه زمانی در این تعریف می توان نتیجه گرفت، حتی یک روز کاری برای یک شخص حق ایجاد نموده و بدین ترتیب قانون کار بر او حاکم خواهد بود. همچنین آنچه که از این ماده ظاهر است، عواملی نظیر نوع سمت شخص در واحد کاری، مدت قرارداد او با کارفرما و یا حتی ساعت کاری در این تعریف تغییری ایجاد نخواهد کرد و تنها با کار کردن فرد در قبال دستمزد روابط کارگر و کارفرما برقرار خواهد شد.

#۲-۳ تعریف کارفرما در قانون کار چیست؟

برای شناخت تعریف کارفرما در قانون کار باید به ماده ۳ این قانون رجوع کنید که اشعار می دارد:

«کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره 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.»



#۳-۳ تعریف کارگاه

تعریف این عبارت را به عنوان یکی از عوامل اصلی روابط کارگر و کارفرما می‌توانید در ماده ۴ قانون کار بیابید:

«کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می‌کند؛ از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، امکان عمومی و امثال آن‌ها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهند؛ از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آن‌ها جزء کارگاه می‌باشند.»



#۳-۴ تعریف قرارداد

تا این جا متوجه شدیم که آنچه سبب تحقق رابطه کارگر و کارفرما است، تجميع سه عامل کارگر، کارفرما و کارگاه می باشد. لذا عامل تعیین کننده جزئیات این رابطه را می توان در قراردادهای منعقدۀ تحت حکومت قانون کار یافت. قراردادی که نافذ بودن آن نیاز به تحریر آن به صورت کتبی نداشته و حتی به صورت شفاهی نیز قابل اثبات است.



البته مدت قرارداد می تواند این اصل را تغییر دهد. به این صورت که قراردادهای بیشتر از سی روز از این اصل خارج شده و چنین قراردادی تنها به صورت کتبی قابل قبول خواهد بود. البته قرارداد نیز در قانون کار به صراحت تعریف شده است:

«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.»

ارکان تشکیل دهنده این قانون به شرح زیر هستند:

۱. مشخصات طرفین قرارداد (کارگر و کارفرما)
۲. سمت و وظیفه کارگر
۳. مدت زمان قرارداد
۴. ساعات کاری مورد توافق
۵. تعیین دستمزد و مزایا
۶. درج زمان منعقد نمودن قرارداد
۷. تعیین شرایط فسخ قرارداد منعقد
۸. محل کارگاه

و اما قرارداد کار را نیز از دو جنبه می توان تقسیم بندی نمود:

۱. از نظر مدت که شامل محدود، نامحدود و قرارداد کار معین می شود.
۲. از نظر ساعت که شامل تمام وقت و پاره وقت می شود.