

عنوان

آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانون کار

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتبان

اینجا کلیک کنید

هیات وزیران در جلسه مورخ ۲۹/۱۰/۱۳۸۱ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مورخ ۱۴/۱۰/۱۳۸۱ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار- مصوب ۱۳۶۹- تصویب نمود:

ماده ۱- موارد استثنا و معافیت کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین می‌گردد:

تبصره ماده (۱۰)، ماده (۱۲)، ماده (۱۶)، ماده (۱۷)، ماده (۱۸)، ماده (۱۹)، ماده (۲۶)، ماده (۲۷)، ماده (۲۸)، ماده (۲۹)، ماده (۳۱)، ماده (۳۲)، ماده (۴۸)، ماده (۴۹)، ماده (۵۰)، ماده (۵۱)، ماده (۵۶)، ماده (۵۸)، ماده (۶۲)، ماده (۶۴)، ماده (۶۵)، ماده (۶۶)، ماده (۷۳)، ماده (۷۷)، ماده (۸۱)، ماده (۸۲)، ماده (۱۱۰)، ماده (۱۴۹)، ماده (۱۵۰)، ماده (۱۵۱)، ماده (۱۵۲)، ماده (۱۵۳)، ماده (۱۵۴)، ماده (۱۵۵) و ماده (۱۵۶)، ماده (۱۷۳) در ارتباط با مواد (۱۵۲) الی (۱۵۵) و ماده (۱۷۵) در ارتباط با ماده (۸۱) قانون کار.

ماده ۲- مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می‌گردد.

تبصره- تشکلات کارگری و کارفرمایی می‌توانند دو ماه قبل از انقضای مدت معافیت نسبت به تمدید یا عدم تمدید آیین‌نامه و یا اصلاحات احتمالی آن برای طول مدت معافیت نظرات مشترک خود را به شورای عالی کار اعلام نمایند.

ماده ۳- روابط بین کارگر و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده به شرح زیر خواهد بود:

۱- در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در سه نسخه تنظیم که یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر به واحد کار و امور اجتماعی محل ارسال می‌گردد.

۲- هرگونه تغییر در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، ادغام در کارگاه دیگر، فوت مالک و امثال این‌ها در رابطه قرارداد کارگر و کارفرما موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود.

۳- قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد. چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیشتر از (۱۵) روز از ارجاع کار به کارگر خودداری نماید، موظف است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید.

۴- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع قانونی منتهی به حکم محکومیت نگردد مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را در مدت مذکور پرداخت و وی را مشغول به کار نماید و چنانچه کارفرما پس از پرداخت مزد و مزایای مدت توقیف به هر دلیل حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در قانون کار می‌توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل (۴۵) تا (۷۵) روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند.

۵- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارگر مستحق دریافت سنوات خدمت به میزان سالی یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

۶- هرگاه کارگر آیین‌نامه انضباطی کارگاه را که به تایید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است به تشخیص مراجع حل اختلاف نقض نماید، کارفرما حق دارد با وی قطع همکاری نموده و سالی یک ماه حقوق به عنوان سنوات خدمت به وی پرداخت نماید و چنانچه کارفرما بدون علت با کارگر قطع همکاری نماید و کارگر و کارفرما در مورد مزایای پایان کار به توافق نرسند کارگر حق دارد به مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می‌توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین (۴۵) تا (۷۵) روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند.

۷- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

۸- مدت کار روزانه کارگران بر اساس توافق طرفین تعیین می گردد مشروط به این که مدت کار در هفته از ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از (۱۷۶) ساعت تجاوز ننماید.

۹- هرگاه به موجب قرارداد کار، کار به صورت شب کاری صورت گیرد به این قبیل کارگران (۱۰) درصد علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد.

۱۰- روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد. چنانچه در کارگاهی حسب نوع کار یا ضرورت کار، تعطیل روز جمعه میسر نباشد یک روز دیگر در هفته به عنوان تعطیلی هفتگی تعیین خواهد شد.

۱۱- مرخصی استحقاقی سالانه با استفاده از حق السعی (۲۱) روز کاری است و روزهای تعطیل رسمی و تعطیل هفتگی جزو مرخصی منظور نخواهد شد.

۱۲- مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند (۲۴) روز کاری خواهد بود.

۱۳- کارگر تنها می تواند پنج روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید.

۱۴- کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از یک روز مرخصی با استفاده از حق السعی را دارند.

الف- ازدواج دائم.

ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.