



آشنایی با قوانین کار و بیمه بیکاری

بسم الله الرحمن الرحيم

رب اشرح لی صد ری

پرورد گار، سینه ام را گشاده گردان

و یسر لی امری

و کارم را آسان ساز

واحلل عقدۀ من لسانی

و گره از زبانم بگشای

یفقهوا قولی

تا سخنم را دریابند

کسانیکه مشمول مقررات قانون کار نمی باشند

ماده ۱۸۸ قانون کار

الف: دائمی – کلی

- ۱- مستخدمین دولت (خدمات کشوری اعم از رسمی و پیمانی و قراردادی)
- ۲- مستخدمین نیروهای مسلح ارتش ، نیروی انتظامی ، سپاه ، بسیج و ..
- ۳- مستخدمین نیروهای نهادهای انقلاب مانند بنیاد شهید، کمیته امداد و ..
- ۴- مستخدمین کارگاههای خانوادگی (پدر ، مادر، فرزند، صاحب کار)
- ۵- مستخدمین نیروهای استخدامی خاص مثل صدا و سیما ، تامین اجتماعی و بانکهای دولتی، وزارت خارجه، شرکت نفت
- ۶- اعضای هیأت علمی دانشگاهها
- ۷- شاغلین مناطق آزاد تجاری و صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی

کسانیکه مشمول مقررات قانون کار نمی باشند

ماده ۱۸۸ قانون کار

ب: دائمی - جزیی

۱- ماده ۱۸۹ قانون کار برخی از فعالیتهای کشاورزی را از مشمول قسمتی از قانون کار معاف می کند

۲- برخی از مشاغل مانند صیادان، کارکنان حمل و نقل هوایی، ریلی، زمینی، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین، کارگرانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان تأمین می شود کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد.

ج: موقتی

کارگاههای کوچک کمتر از ۱۰ نفر (سال ۸۱ بمدت ۳ سال و ۳ سال دیگر تمدید شد)

تعریف کارگر : (ماده ۲ قانون کار)

کارگر 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



تعریف کارفرما : (ماده ۳ قانون کار)

کارفرما شخصی است **حقیقی** یا **حقوقی** که :

کارگر به درخواست و به حساب او

در مقابل دریافت حق السعی

کار می کند





تعریف کارگاه : (ماده ۴ قانون کار)

کارگاه محلی است که :

کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده

در آنجا کار می کند

**از قبیل: موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ،
مسافربری ، خدماتی ، تجاری ، تولید ، اماکن عمومی و امثال آنها**

*** هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی، جزیی یا کلی و حتی تغییر نوع
فعالیت کارگاه، موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه نخواهد شد. مگر در موارد
استثناء و در نظر گرفتن اصل حاکمیت قانون. مثلاً از نظر آلودگی هوا
سرنوشت کارگر به کارگاه پیوند زده شده است.**



مشخصه رابطه کارگری و کارفرمایی:

- **تبعیت حقوقی** (ارتباط دستوری – ایجاب و قبول بین کارگر و کارفرما)
- **تبعیت اقتصادی** (ارتباط مزدی و مالی)



تعریف قرارداد کار

قرارداد **کتبی** یا **شفاهی** که میان کارگر و کارفرما منعقد می شود
و به موجب آن :



کارگر **کاری** را
در قبال دریافت **حق السعی**
برای مدت **موقت** یا مدت **غیر موقت**
برای **کارفرما** انجام می دهد

ارکان قرارداد

۱- شکل قرارداد (کتبی یا شفاهی) قرارداد کتبی:

در چهار نسخه تنظیم میگردد که

یک نسخه از آن به **اداره کار محل** ارسال و
یک نسخه نزد **کارگر** و
یک نسخه نزد **کارفرما** و
نسخه چهارم در اختیار **شورای اسلامی کار**

(و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار **نماینده کارگر**) قرار می گیرد
قرارداد شفاهی:

تنها با پیشنهاد و قبول طرفین عملی گردیده و کارگر مشغول به کار می شود.
تبصره ۳- ماده ۷ (اصلاحیه) موارد شفاهی حداکثر یک ماه است و بیش از آن باید کتبی باشد- بنابراین قرارداد کتبی اصل است و قرارداد شفاهی استثناء

۲- تعهدات طرفین

۳- مدت قرارداد

۴- حمایتی بودن قرارداد (ماده ۹ قانون کار)

شرایط صحت قرارداد کار:

✓ **مشروعیت** مورد قرارداد

✓ **معین بودن موضوع** قرارداد

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

انواع قرارداد کار:

- ۱- قرارداد کار غیر موقت، (دائم) کارهای دارای طبیعت
دایمی بدون ذکر مدت (تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار)
- ۲- قرارداد کار موقت (غیر دائمی) - مدت مشخص با ذکر
تاریخ شروع و خاتمه قرارداد
- ۳- قرارداد کار معین - انجام کار معین
- ۴- قرارداد کار آزمایشی
- ۵- قرارداد کار ساعتی

قرارداد کار آزمایشی :



طرفین می توانند با توافق یکدیگر
مدتی را به نام **دوره آزمایشی کار** تعیین نمایند

در خلال این دوره کارگر حق دارد ،
بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد،
رابطه کار را قطع نماید

قرارداد کار آزمایشی :

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود :

حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه

و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد

قرارداد کار آزمایشی :

▪ در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد
وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود

▪ چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید
کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود

مشخصات قرارداد کار : (ماده ۱۰ قانون کار)

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی مواد 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 دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ، ایجاب نماید



شرایط اختصاصی انعقاد قرارداد کار

۱- تضمینی یا حمایتی بودن قرارداد کار (در نظر گرفتن امتیازات مقرر

در قانون کار)

۲- مجازات ها یا آمره بودن قانون کار (ماده ۱۴۸ قانون کار و

ضمانت اجرای آن ماده ۱۸۳)

تعليق قرارداد کار :

تعليق، شرايطی است که در اثر آن، کارگر و کارفرما به طور موقت، قادر به ايفاء تکالیف و تعهدات خویش در مقابل یکدیگر نیستند. در این حالت قرارداد کارگر و کارفرما برای مدتی اصطلاحاً به حالت تعليق در می آید.

حالت تعليق می تواند ناشی از عوامل زیر باشد:

- (۱) ناشی از وضعیت کارگر
- (۲) ناشی از وضعیت کارگاه
- (۳) ناشی از توافق کارگر و کارفرما

۱- ناشی از وضعیت کارگر

■ سربازی و حضور در جبهه (تبصره ۱ ماده ۱۴ قانون کار)

■ بیماری (ماده ۲۳ قانون کار)

■ ایام بارداری و زایمان (ماده ۷۶ قانون کار)

■ توقیف کارگر (مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار)

بازداشت کارگر

ناشی از شکایت شخص ثالث یا فعل کارگر : (ماده ۱۷ قانون کار)

۱- محکومیت کارگر = اخراج کارگر + پرداخت مطالبات قانونی کارگر توسط کارفرما

بازگشت به کار کارگر به اراده کارفرما است

۱- برائت کارگر = کارگر می بایست ظرف مدت یک ماه بعد از رفع تعلیق خود را به کارفرما معرفی نماید. در ایام تعلیق کارگر در این مرحله دستمزد به کارگر پرداخت نمی شود و این ایام جزء سنوات خدمت کارگر محاسبه نمی شود.

بازداشت کارگر

بازداشت کارگر به سبب شکایت کارفرما :

برائت کارگر = بازگشت به کار اولیه + دریافت کلیه مطالبات قانونی

* ایام تعلیق جزء سنوات خدمت کارگر محاسبه می شود.

* کارگر می بایست بعد از رفع تعلیق خود را به کارفرما معرفی نماید.

محکومیت کارگر = اخراج از کارگاه + دریافت کلیه مطالبات قانونی

+ پرداخت خسارات کارفرما توسط کارگر

* بازگشت به کار کارگر به اراده کارفرماست.

• تا تعیین تکلیف نهایی کارگر ، کارفرما می بایست ۵۰٪ حقوق او را به خانواده پرداخت نماید.

۲- ناشی از وضعیت کارگاه

■ تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه در اثر قوه قهریه (فورس

ماژور) بیماری (سیل، آتش سوزی، زلزله و...) ماده ۲

قانون بیمه بیکاری

■ تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه براساس گزارش بازرس

کار (نقص فنی وسایل و یا عدم رعایت بهداشت کار)

۳- ناشی از توافق کارگر و کارفرما

■ **مرخصی تحصیلی (دو سال) (ماده ۱۶ قانون کار و تبصره آن)**

■ **مرخصی بدون حقوق (دو سال مرخصی بدون حقوق به صورت**

متوالی یا متناوب)

(ماده ۱۶ و تبصره آن ماده ۷۲ قانون کار)

خاتمه قرارداد کار

هر قراردادی بالاخره روزی به پایان می رسد و این اصل است. اما خاتمه قرارداد کار تحت تأثیر دو عامل کلی قابل ترسیم است.

عوامل خاتمه قرارداد کار:

الف) تحت تأثیر عوامل خارج از اراده طرفین ب) ناشی از اراده طرفین

- ❖ ناشی از وضعیت انقضای مدت قرارداد (قرارداد کار موقت و انجام موضوع کار و قرارداد کار معین، انقضای قانونی)
- ❖ استعفا
- ❖ اخراج (مواد ۲۷ و ۱۵۸ ق ک)
- ❖ فسخ قرارداد قبل از موعد

- ❖ بازنشستگی (م ۳۱ ق ک و مواد ۷۶ ، ۷۹ ، ۸۰ تأمین اجتماعی)
- ❖ از کار افتادگی (م ۳۱ ق ک)
- ❖ فوت (م ۳۱ ق ک)
- ❖ فورس ماژور
- ❖ محکومیت کارگر
- ❖ تعطیلی کارگاه
- ❖ حکم دادگاه (م ۱۱۷ ق م)

عوامل خاتمه قرارداد کار:

الف) تحت تأثیر عوامل خارج از اراده طرفین

❖ بازنشستگی (م ۳۱ ق ک و مواد ۷۶ ، ۷۹ ، ۸۰ تأمین اجتماعی)

- ده سال سابقه کار همراه با پرداخت حق بیمه ۶۰ سال سن برای آقایان ، ۵۵ سال سن برای خانم ها
- سی سال سابقه کار همراه با پرداخت حق بیمه و درخواست کارگر
- کارهای سخت و زیان آور ۵۰ سال سن برای آقایان و ۴۵ سال سن برای خانم ها (۱- برابر ۱/۵)
- ۳۵ سال سابقه کار همراه با پرداخت حق بیمه بدون شرط سنی توسط کارفرما

❖ از کار افتادگی ، کاهش قدرت کار (مواد ۳۱ ق ک و ۷۰ تأمین اجتماعی)

- بین ۱۰ تا ۳۳ درصد نقص مقطوع = دریافت غرامت به میزان ۳۶ برابر متوسط ۷۲۰ روز آخر خدمت
- بین ۳۳ تا ۶۶ درصد = کارافتادگی جزئی (بعد از ۵ سال مجدد به کمیسیون پزشکی مراجعه نماید برای کارافتادگی کلی
- ۶۶ درصد و بیشتر = کارافتادگی کلی دریافت مستمری از سازمان تأمین اجتماعی
- کارافتادگی ناشی از کار و تأیید کمیسیون پزشکی تأمین اجتماعی و م ۳۲ ق ک سالی دو ماه پرداخت سنوات خدمت توسط کارفرما
- کارافتادگی غیر ناشی از کار م ۳۱ ق ک سالی یک ماه سنوات خدمت توسط کارفرما

ادامه عوامل خاتمه قرارداد کار:

الف) تحت تأثیر عوامل خارج از اراده طرفین

❖ فوت (م ۳۱ ق ک)

➤ چنانچه کارگری در ۱۰ سال آخر عمر خود، حداقل حق بیمه یک سال را پرداخت کرده باشد مشروط به اینکه سه ماه آن در آخرین سال حیات وی باشد. در این صورت بازماندگان متوفی از مستمری فوق مقرر در قانون تأمین اجتماعی برخوردار می گردند. (تصریح م ۳۳ ق ک)

❖ فورس ماژور

❖ محکومیت کارگر

❖ تعطیلی کارگاه

❖ حکم دادگاه (م ۱۱۷ ق م)

عوامل خاتمه قرارداد کار:

ب) ناشی از اراده طرفین

- ❖ ناشی از وضعیت قرارداد (قرارداد کار موقت و انجام موضوع کار و قرارداد کار معین، انقضای قانونی)
- ❖ استعفا
- انصراف کارگر ۱۵ روز بعد از انصراف و بازگشت به کار در صورت عدم موافقت کارفرما، کارگر می بایست سی روز در محل کار حضور داشته باشد. (تبصره م ۲۱ ق ک)
- ❖ اخراج (مواد ۲۷ و ۱۵۸ ق ک)
- اخراج موجه
- اخراج غیر موجه
- ❖ فسخ قرارداد قبل از موعد
- بند ح قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی

۵- **پایان کار** در قراردادهایی که مربوط به کار معین است (بند هـ- ۲۱ ک.ق.ک)

۶- **استعفای کارگر**
بند "و" ماده (۲ ق.ک)
تبصره ماده ۲۱ ق.ک

استعفاء بصورت کتبی است و ارائه رونوشت به شکل های کارگری واحد استعفاء

❖ موافقت کارفرما: دریافت مطالبات قانونی
❖ عدم موافقت کارفرما: حضور در محل کار بمدت ۳۰ روز در غیر اینصورت ترک کار

کسی که استعفاء می دهد مشمول مزایا بیمه بیکاری نمی شود.

جبران خسارت (مزایای پایان کار):

۱- **سنوات خدمت** (یک ماه آخرین دستمزد ثابت به ازای هر سال سابقه کار)

(۱) پرداخت سنوات خدمت به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز مزد و حقوق تبصره ماده ۱۶۵ ق. ک

(۲) پرداخت سنوات خدمت به ازای هر سال سابقه کار معادل دو ماه آخرین حقوق ماده ۳۲ ق. ک

۲- **عیدی و پاداش** (دو ماه حقوق ثابت و حداکثر ۹۰ روز حداقل دستمزد هر سال)

مصوبه مجلس شورای اسلامی

حداقل عیدی و پاداش سالانه = ۶۰ روز $\times$ حداقل دستمزد روزانه مصوبه شورای عالی کار

حداکثر عیدی و پاداش سالانه = ۹۰ روز $\times$ حداقل دستمزد روزانه مصوبه شورای عالی کار

۳- **بن کارگری** (به صورت ماهانه پرداخت می شود)

۴- **حق اولاد** (به صورت ماهانه پرداخت می شود)

۵- **حق مسکن و خواربار** (به صورت ماهانه پرداخت می شود)

شرایط و نحوه پرداخت حق اولاد (عائله مندی) ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی

• کارگر حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت بیمه داشته باشد

□ سن فرزند کمتر از ۱۸ سال

□ اشتغال به تحصیل

□ بیمای نقص عضو طبق گواهی کمیسیون های پزشکی

نحوه محاسبه: یک فرزند = ۳ روز * حداقل دستمزد (مصوب هر سال)

• پرداخت آن به عهده کارفرماست ماده ۷۸ قانون تأمین اجتماعی



حق السعی : (ماده ۳۴ ق.ک)

کلیه دریافت‌های قانونی است که کارگر
به اعتبار قرارداد کار دریافت می نماید :

اعم از: مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه
های مسکن، خوابار، ایاب وذهاب، مزایای غیرنقدی،
پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها



مزد (ماده ۳۵ ق.ک)

مزد عبارت است از **وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها** که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد ، **مزد ساعتی**

و در صورتیکه براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد ، **کار مزد**

و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد **کار مزد ساعتی** ، نامیده می شود

مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل (ماده ۳۶ ق.ک)



❖ **مزد و مزایای کارگرانی که بصورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود**

چگونگی پرداخت مزد (ماده ۳۷ ق.ک)

مزد باید در **فواصل زمانی مرتب** و در روز **غیر تعطیل و ضمن ساعات کار** به وجه نقد رایج کشور یا با

ترازی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با **رعایت شرایط ذیل** پرداخت شود :

الف- چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، **مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی** تعیین شده باشد،

پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار **به نسبت ساعات کار و یا**

روزهای کارکرد صورت گیرد .

ب- در صورتیکه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، **پرداخت مزد به صورت ماهانه** باشد، این پرداخت باید

در آخر ماه صورت گیرد . در این حالت مزد مذکور **حقوق** نامیده می شود.

❖ در ماه های ۳۱ روزه مزایا و حقوق باید براساس ۳۱ روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

نحوه تعیین حداقل دستمزد (ماده ۴۱ ق.ک)

شورای عالی کار **هره ساله** موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف **با توجه به معیارهای ذیل** تعیین نماید

۱- حداقل مزد کارگران باتوجه به **درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود**

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا **زندگی یک خانواده**، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید