

آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانون کار

مصوب مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ هیأت وزیران

مأخذ : روزنامه رسمی، شماره ۱۶۸۸۷ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۲۶

موارد استثناء و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح تعیین می گردد .

ماده ۱ : 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، 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 می گردد^۱.

تبصره : تشکیلات کارگری و کارفرمایی می توانند دو ماه قبل از انقضاء مدت معافیت نسبت به تمدید یا عدم تمدید آیین نامه و یا اصلاحات احتمالی آن برای طول مدت معافیت نظرات مشترک خود را به شورای عالی کار اعلام نمایند^۲.

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 می گردد^۳.

۱- به موجب رأی وحدت رویه شماره ۲۴۸-۲۵ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.

۲- به موجب رأی وحدت رویه شماره ۲۴۸-۲۵ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.

۳- به موجب رأی وحدت رویه شماره ۲۴۸-۲۵ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.

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

۳- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد . 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 جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را در مدت مذکور پرداخت و وی را مشغول 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 پیش بینی شده در قانون کار می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل ۴۵ (تا ۷۵)^۱ روز تحت عنوان مزایای پایان کار صدور رای نمایند .

۵- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید 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 .

۱- عبارت تا ۷۵ در بند ۴ بر اساس رای وحدت رویه شماره ۲۴۸-۲۵ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال گردیده است.

۶- هرگاه کارگر آیین نامه انضباطی کارگاه را که به تأیید 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 پیش بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می توانند با توجه به پایان کار به نفع کارگر صدور رأی نمایند).^۱

۷- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی 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 ۴۴ اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای ساعت و در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز ننماید.

۹- هرگاه به موجب قرارداد کار، کار به صورت شب کاری و یا نوبت کاری صورت گیرد به این قبیل کارگران ۱۰ درصد علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد.^۲

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 تعطیل 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.

۱- قسمت اخیر بند «۶» از عبارت «و چنانچه کارفرما ... الی آخر» بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۵۲۴۸ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال گردیده است.

۲- بند «۹» ماده ۳ بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۵۲۴۸ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال گردیده است.

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

۱۳- کارگر تنها می تواند ۵ روز مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید.^۱

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.^۲

۱- بند ۱۳ از ماده ۳ برابر رأی وحدت رویه شماره ۲۵۲۴۸ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.
۲- بند ۱۴ از ماده ۳ برابر رأی وحدت رویه شماره ۲۴۸-۲۵ مورخ ۸۶/۴/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.