

آیین نامه معافیت کارگاه های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برفی از مقررات قانون کار ، موضوع ماده (۱۹۱) قانون کار

تاریخ تصویب : ۱۳۸۱/۱۰/۲۹

تاریخ : ۱۳۸۱/۱۱/۲۶

نقل از روزنامه رسمی شماره : ۱۶۸۸۷

تاریخ : ۱۳۸۱/۱۱/۷

شماره : ۲۷۹۲۲ / ۵۶ ت ۲۷۹۲۹ هـ

وزارت کار و امور اجتماعی

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

ماده ۱- موارد استثنا و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین می گردد :

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 .

تبصره- تشکلات کارگری و کارفرمایی می توانند دو ماه قبل از انقضای 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 .

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 .

۲- هر گونه 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 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 خو 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 جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود 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 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) 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 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 .

۶- هر گاه کارگر آیین نامه 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 پیش بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می توانند 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- هر گاه به موجب قرارداد کار ، کار به صورت شب کاری و 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.

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 .

معاون اول رییس جمهور- محمدرضا عارف