



موضوع مورد بررسی (دستور کار)

- بررسی پیشنهادات اصلاحی پیرامون اصلاح موادی از قانون کار

پیشنهادات اصلاحی اصلاح موادی از قانون کار

در هجدهمین جلسه دبیرخانه شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی استان، پیشنهاداتی پیرامون اصلاح موادی از قانون کار مطرح گردید.

«علی اکبر لبافی»، رئیس این دبیرخانه در ابتدای نشست اظهار کرد: لایحه اصلاح موادی از قانون کار از جمله مواد ۷، ۱۸۲، ۲۷، ۲۴ و برخی تبصره های دیگر در اجرای مواد ۲ و ۳ قانون بهبود محیط کسب و کار و ماده ۶۰ قانون رفع موانع تولید از طریق اتاق ایران به استانها جهت اخذ نظرات تشکلهای بخش خصوصی منعکس گردیده است.

وی خاطرنشان کرد: موارد اصلاحی که وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با شرکای اقتصادی خود آن را در دست بررسی دارد موضوع قراردادهای کار و چگونگی تبدیل قراردادهای کار موقت در طبیعت دائم و حتی موقت به قرارداد کار دائم است.

لبافی در بخش دیگری از سخنانش با بیان اینکه مدت قرارداد کار، تضمین کننده پایداری کار و در نتیجه امنیت شغلی کارگر نیست، تصریح کرد: همه باید تلاش کنیم تا کار پایدار بماند و توسعه پیدا کند و در کنار آن آموزش های منطبق با نیاز بازار کار ارائه شود در غیر این صورت اگر کار پایدار نماند با هر قراردادی قطع رابطه همکاری صورت می پذیرد و لیکن چنانچه پایداری کار اتفاق به افتد و تکثیر شود قدرت چانه زنی نیروی کار با کارفرما افزایش پیدا می کند،

ایشان به یکی از آفت های موجود در نظام اقتصادی کارگری و کارفرمایی و چالش های کشور در حوزه کار به عنوان حلقه مفقوده اشاره کرد و گفت در بسیاری از کشورهای توسعه یافته پیمان های دستجمعی بین گروه های مختلف کارگری و کارفرمایی وجود دارد و یک اصل است که مزد متفاوت در صنایع و مناطق مختلف ورق می زند که در



کشور پیمان دستجمعی حلقه مفقوده است و از طرفی نظام حقوق دستمز وقت مزدی با توجه به فرهنگ کار موجود و اخلاق کسب و کار نمی تواند بهره لازم را داشته باشد لذا باید به سمت نظام حقوق و دستمزد کارمزدی حرکت کنیم

رئیس دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان افزود: طبق ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار عبارت است از «قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت و یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام دهد». پیشنهاد شده است که واژه «شفاهی» از این ماده حذف شود، یعنی همه کسانی که کار تبعی دارند و شاغل هستند در همه صنوف باید قرارداد مکتوب داشته باشند و لیکن با توجه به اینکه قانون کار شمول عام دارد و همه افرادی که دارای کار تبعی هستند را در سه بخش اقتصادی شامل می شود. لذا عملاً تنظیم قرارداد کتبی در کسب و کارهای کوچک و بخش کشاورزی امکان پذیر نبوده و اجرای این بند غیرممکن می گردد که این مساله یکی از موانع کسب و کارهاست.

وی ادامه داد: تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار به صراحت عنوان می کند: «حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهار سال تعیین می گردد» که در این رابطه پیشنهاد می شود واژه «غیرمستمر» حذف شود، زیرا ماهیت کار غیرمستمر و مقطعی و پروژه ای تنظیم قرارداد غیرموقت و یا مستمر، خلاف قاعده کلی است و انطباقی با نوع و ماهیت فعالیت ندارد.

لبافی افزود: براساس تبصره ۲ ماده ۹ «چنان چه ثابت شود که قرارداد کار مدت موقت به صورت سفید امضا منعقد شده است، قرارداد مزبور غیرموقت تلقی خواهد شد»، در این رابطه باید عنوان کرد که این عبارت منطبق با تعاریف قرارداد موقت و غیرموقت یا مستمر نیست.

رئیس دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان تصریح کرد: تبصره ۱ ماده ۱۰ قانون کار اشاره دارد: «قرارداد کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوط در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می گردد». در تبصره ۲ ماده ۱۰ نیز آمده است «اخذ هر گونه اوراق بهادار از قبیل چک،



سفته، برات از کارگر ممنوع است». این در حالی است که کارگر یک عنوان عام است و به جز صاحبان کسب و کار و مدیران عامل، سایر افرادی که علاوه بر مسئولیت هیئت مدیره ای یا مدیریتی کار و فعالیت موظفی دارند مشمول آن می‌شوند. لذا در بسیاری مواقع برای حفظ و حراست از اموال تحویلی به برخی مسئولان داخلی ضرورت ایجاد می‌کند تضامینی اخذ شود.

لبافی افزود: ماده ۲۴ قانون کار اشاره به این دارد که در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید.

رئیس دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان خاطرنشان کرد: در تبصره ۳ ماده ۲۴ این قانون نیز آمده است: «خراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) به هر عنوان ممنوع است». این تبصره باعث کاهش جذب نیروی کار زن می‌گردد؛ لذا بایستی به جای این تحکم که مانع کسب و کار زنان می‌شود، نظام تامین اجتماعی را قدرتمند کنیم تا بتواند در مواقع خاص خدمت ارائه نماید ضمن اینکه در این گونه موانع چنانچه نیروی کار جدید شرایط نیروی کار قبلی پیدا کرد قانون گذار تعیین تکلیف نکرده است. وی عنوان کرد: تبصره ۴ قانون کار نیز اشاره دارد که نظر به سیاست های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد شود.

صنایع در حوزه قرارداد کار مشکلی ندارند

در ادامه، «جواد نیشابوری»، رئیس کمیسیون کار و تامین اجتماعی اتاق بازرگانی خراسان رضوی تصریح کرد: قرارداد کار به مقوله ای اطلاق می‌شود که کتبی و مورد توافق طرفین باشد، همان چیزی که در حال حاضر در صنایع میان کارفرما و کارگر برقرار است. لذا صنایع در این رابطه با مشکلی مواجه نیستند و بعضا اصناف با قرارداد شفاهی مواجه هستند.



در بخش دیگری از نشست، «عطا متین فر»، رئیس اداره روابط کار اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی خراسان رضوی تصریح کرد: از آن جا که در صورت بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما، مراجع حل اختلاف باید به این قضیه ورود پیدا کنند، در صورت نداشتن قرارداد کتبی، این مراجع خود را در رسیدگی به این پرونده ها ذی صلاح نخواهند دانست. لذا قرارداد کار باید حتما کتبی باشد یا در صورت اصرار بر وجود قید قرارداد شفاهی، باید این نوع از قراردادها مشمول کارگاه های کمتر از ۱۰ نفر باشد، چرا که ماده ۱۹۱ نیز بر روی ۱۰ نفر تاکید دارد. حال اگر کارگاههایی با تعداد افراد کمتری مدنظر باشد، باید قانون جدیدی در این رابطه تدوین شود.

متین فر در خصوص تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار نیز عنوان کرد: بعضا در پروژه های بزرگ عمرانی، برخی از فعالیت ها از قبیل زیرسازی ممکن است پس از ۵ سال به اتمام برسد که در آن صورت پیمانکار به نیروی متخصص آن کار نیازی ندارد. لذا نباید این گونه باشد که اگر قرارداد موقت بیش از ۴ سال به طول انجامید، تبدیل به قرارداد دائم شود. در حقیقت، پس از ۳۰ سال، واژه غیرمستمر برای قراردادهای موقت که بیش از ۴ سال به طول انجامد، در سال ۹۹ به تصویب هیات وزیران رسیده است که باید برای این مساله تدبیری اندیشیده شود.

وی خاطر نشان کرد: قراردادهای سفید امضا را باید از چند جنبه مدنظر قرار داد، به طور مثال گاهی مبلغ، گاهی مدت زمان قرارداد و ... سفید امضا است که در صورت بروز اختلاف کارگر باید برای اثبات آن در مراجع حل اختلاف بکوشد. با این حال اگر مدت زمان قراردادی سفید امضا باشد، آن قرارداد دائم محسوب می شود.

متین فر در خصوص تبصره ۱ ماده ۱۰ قانون کار نیز عنوان کرد: در بسیاری از مواقع هیچ نسخه ای از قرارداد به اداره کل کار ارسال نمی شود و بررسی این موضوع نیز بسیار دشوار است. لذا توصیه می شود که این تبصره حذف شود و صرفا یک نسخه از قرارداد نزد کارگر و دیگری نزد کارفرما باشد تا در صورت بروز اختلاف بتوان به مراجع ذی صلاح ارائه داد.

وی در رابطه با ماده ۲ تبصره ۱۰ نیز گفت: اخذ سفته بستگی به نوع فعالیت دارد که در موارد ضروری کارفرما می تواند سفته و چک از کارگر اخذ کند که کارفرما باید در قبال آن به کارگر رسید دهد.



پیشنهادی برای حمایت از زنان شاغل پس از اتمام مرخصی زایمان

رئیس روابط کار اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی خراسان رضوی در خصوص تبصره ۳ ماده ۲۴ قانون کار گفت: پیشنهاد می شود اصطلاح به «هر عنوان» از این تبصره حذف شود. نکته قابل توجه آن است که نیروی کار زن دارای نوزاد باید با پرداخت هزینه گزاف به مهدکودک و یا پرستار به چرخه فعالیت بازگردد. این در حالی است که در راستای حمایت از جوانی جمعیت باید حمایت های ویژه ای از مادر صورت بگیرد چنان که مادر باید بتواند در ایام مرخصی از بیمه بیکاری استفاده کند. متأسفانه در عرصه عمل حمایتی از نیروی کار زن دارای نوزاد نمی شود. لذا برای اصلاح تبصره ۳ ماده ۲۴ پیشنهاد می شود در صورت پایان مرخصی و تمایل زن به ادامه کار، فسخ قرارداد ممنوع اعلام شود.

اسناد پرداختی در قراردادهای شفاهی ملاک مراجع حل اختلاف است

در ادامه، «علیرضا زنگنه»، مشاور اتاق اصناف مشهد خاطرنشان کرد: به صراحت می توان گفت قرارداد در ۹۰ درصد کارگاه های صنفی، قرارداد کار به صورت شفاهی است. حال در صورت بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما باید به اسناد پرداختی رجوع کرد و آن را ملاک عمل قرار داد، چرا که در اکثر مواقع کارگر و کارفرما در صورت ادامه همکاری با یکدیگر مشکلی ندارند و در ۹۰ درصد مواقعی که کارگر و کارفرما به مراجع حل اختلاف مراجعه می کنند قطع همکاری صورت می گیرد. لذا در صورت بروز مشکل و به رغم وجود قرارداد کتبی و دائم، ادامه همکاری میسر نخواهد بود و این مساله متضمن امنیت شغلی کارگر نخواهد بود.

وی عنوان کرد: به نظر می رسد در صورت اثبات سفید امضا بودن قرارداد در مراجع صالحه قضایی، هر قسمت از قرارداد که سفید امضا بوده باید مورد پیگیری قرار بگیرد.



مشاور اتاق اصناف مشهد افزود: توصیه می شود که تبصره ۲ ماده ۱۰ قانون کار به طور کلی حذف شود، چرا که چک و سفته مربوط به قانون تجارت است. به طور مثال، اگر کارگری برای سفته خود نزد کارفرما شکایت کند، در صورت داشتن شاهدهی مبنی بر اینکه نیروی کارگری دیگر نیز سفته به کارفرما ارائه کرده، می تواند در دادگاه رای بیاورد. یا این که باید در قانون قید شود که اخذ هر گونه اوراق بهادار اعم از سفته و چک، نباید بابت تضمین حسن انجام کار از سوی کارگر انجام پذیرد.

زنگنه تصریح کرد: با توجه به رای دیوان عدالت اداری در صورتی که نسخه ای از قرارداد به اداره کل کار ارسال نشود، قرارداد به قوت خود باقیست و ابطال نخواهد شد. لذا ضرورتی به وجود تبصره ۱ ماده ۱۰ قانون کار نیست.

مشاور اتاق اصناف مشهد افزود: متأسفانه گاهی با توجه به بیانات مقام معظم رهبری در راستای حمایت از جوانی جمعیت شعارهایی سر می دهند اما در عرصه عمل شاهد حمایتی نیستیم. این مسائل سبب می شود که بعضاً کارگاه ها نسبت به استخدام نیروی کار زن اقدام نکنند.

وی خاطرنشان کرد: افزودن قید به تبصره ۳ ماده ۲۴ خلاف سیاست های جوانی جمعیت است؛ چرا که از یکسو مانع ازدواج و از سوی دیگر مانع فرزندآوری است.

«اشرف بهنام پور»، مدیر آموزش انجمن مدیران صنایع خراسان رضوی نیز در این جلسه اظهار داشت: در حال حاضر، خواه یا نخواه چیزی تحت عنوان قرارداد شفاهی میان کارگر و کارفرما وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می شود که قید شفاهی به ماده ۷ قانون کار اضافه شود.

در بخش دیگری از نشست، «عبدالکریم رحیم زاده»، نماینده انجمن مدیران صنایع خراسان تصریح کرد: هدف از انعقاد قرارداد کار، اثبات رابطه کارگری و کارفرمایی است همان گونه که بسیاری از قراردادهای در محضر با حضور شاهد منعقد می شود. تجربه نشان داده انعقاد قرارداد کتبی برای نظارت سازمان بازرسی لازم و ضروری است.



رحیم زاده خاطر نشان کرد: اگر سامانه جامع کار راه اندازی شود، بسیاری از این مشکلات از جمله روابط کاری بین کارگر و کارفرما، ثبت شکایت و... حل و فصل می شود. حال سوال اینجاست چرا راه اندازی این سامانه پیگیری نمی شود؟ اگر واحدهای صنفی فرم قانون کار اداره کل را ندارند، می توانند ضمن نگارش نوشته ای میان خود روابط کارگری و کارفرمایی خود را با حضور شاهد تایید کنند. با این حال قید واژه شفاهی در ماده ۷ ضروری است.

نماینده انجمن مدیران صنایع خراسان رضوی افزود: بعضا در کارگاه ها شاهد هستیم که دو نیروی کار با یکدیگر ازدواج می کنند که پس از ازدواج، قرارداد نیروی کار زن فسخ می شود؛ چرا که براساس قانون شرکت صرفا باید یک نفر از اعضای خانواده شاغل باشد که برای جلوگیری از این مساله باید چاره ای اندیشید. علاوه بر این در راستای سیاست جوانی جمعیت برای زنان شاغلی که مادر شده اند باید عیدی، سنوات و پاداش در نظر گرفته شود.

لبافی در جمع بندی مباحث مطرحه در این نشست عنوان کرد: در این نشست، پیشنهاد افزودن واژه «قرارداد شفاهی» در ماده ۷ قانون کار صرف نظر از تعداد نیروی کارگاه پذیرفته شد. همچنین پیشنهاد شد واژه «غیرمستمر» از تبصره ۱ ماده ۷ این قانون حذف گردد. پیشنهاد دیگر در این جلسه حذف تبصره ۲ ماده ۹ و اصلاح تبصره ۲ ماده ۷ است. چنان که اگر قراردادی به لحاظ مدت زمان، سفید امضا باشد، قرارداد مزبور غیرموقت و دائمی تلقی می شود. همچنین، در این نشست پیشنهاد شد که تبصره ۱ و ۲ ماده ۱۰ قانون کار نیز حذف گردد. واژه «به هر عنوان» از تبصره ۳ ماده ۲۴ حذف شود و قیودی مانند قصور در انجام کار، اتمام قرارداد کار و اتمام پروژه به آن افزوده شود.

جمع بندی و مصوبات

مصوبات جلسه

نظر به نامه شماره ۱۰/۱/۳۴۱۰/ص مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۱۸ رئیس اتاق ایران و دبیر شورای گفت و گو و استناد نامه شماره ۶۱۲۱۹۴۴۵۲۸ مورخ ۱۴۰۲/۰۳/۱۷ و نامه شماره ۷۱۶۹۸ مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۱۲ معاونت محترم روابط کار و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در خصوص ارسال نقطه نظرات و پیشنهادات شورای استانی در ارتباط با لایحه اصلاح موادی از قانون کار



هجدهمین جلسه دبیرخانه شورای گفت و گو با حضور نمایندگان اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی، انجمن کارفرمایی و اتاق ها برگزار گردید. پس از بحث و بررسی و اجماع نظرات پیشنهادات به شرح زیر ارائه گردید:

ردیف	قانون کار فعلی	لایحه اصلاح قانون کار	پیشنهادات اصلاحی لایحه اصلاح قانون کار (جمع بندی دبیرخانه شورای گفت و گوی خراسان رضوی)	دلایل توجیهی
۱	ماده ۷ - 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 غیر موقت انجام می دهد.	ماده ۷ - قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.	ماده ۷ - 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 غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.	<u>با توجه به اینکه قانون کار شمول عام دارد و همه افرادی که دارای کار تبعی هستند در سه بخش اقتصادی شامل می شود لذا عملاً تنظیم قرارداد کتبی در کسب و کارهای کوچک و بخش کشاورزی در شرایط فعلی امکان پذیر نبوده و اجرای این بند غیر ممکن می گردد و یکی از موانع برای کسب و کارهای خرد در بخش های کشاورزی و خدمات است</u>



<p>تبصره ۱ ماده ۷ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید</p>	<p>حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهار سال تعیین می گردد</p>	<p>پیشنهاد میگردد حداکثر مدت موقت برای مشاغل با ماهیت کار مستمر چهارسال تعیین گردد(غیر مستمر حذف شود)</p>	<p><u>اصولا در ماهیت کار غیر مستمر و مقطعی و یا پروژه ای تنظیم قرارداد غیر موقت و یا مستمر خلاف قاعده کلی و عدم انطباق با نوع و ماهیت فعالیت می باشد) در اینگونه فعالیت ها به تبع پیشرفت کار و اتمام بخشی از کار پذیرش نیروی انسانی و قطع رابطه همکاری جاری می شود. لذا اصولا در ماهیت فعالیت موقت تنظیم قرارداد دائم خلاف قاعده کلی است.</u></p>
<p>تبصره ۲ ماده ۷ در کارگاههایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتیکه مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می شود</p>	<p>تبصره ۲ ماده ۹ پیشنهادی چنانچه ثابت شود که قرارداد کار مدت موقت به صورت سفید امضاء منعقد شده است قرارداد مزبور غیرموقت تلقی خواهد شد.</p>	<p>تبصره ۲ ماده ۹ پیشنهادی حذف و تبصره ۲ ماده ۷ به این شهر اصلاح گردد تبصره ۲ ماده ۷ پیشنهادی در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتیکه در مراجع ذیصلاح اثبات گردد که مدت قرارداد ذکر نشده و مدت آن سفید امضاء بوده است قرارداد دائمی تلقی می شود.</p>	<p>در ماهیت کار موقت تنظیم قرارداد دائم با شاخص های کلی منطبق نیست لذا در طبیعت فعالیت های مستمر پیشنهاد می گردد.</p>



محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو)

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۱۵

	<p>با توجه به تعداد کارگران شاغل در سطح کشور در مناطق مختلف روستایی و شهری و حجم بالای تعداد قرار دادها ضرورتی برای ارسال ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی و تشکل های مربوطه وجود ندارد</p>	<p>بصره ۱ ماده ۱۰-قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می گیرد. قرارداد کار در دو نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، قرار می گیرد</p>	<p>تبصره ۱ ماده ۱۰-قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوط در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می گردد.</p>	<p>ماده ۱۰-قراردادهای کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد زیر باشد..... تبصره در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کارمحل یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد کارفرما، و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد</p>	<p>۴</p>
--	--	--	---	--	----------



		<p>ماده ۲۴ - در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید.</p>	<p>ماده ۲۴ - در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید.</p>		۵
	<p>تبصره‌های ۳ و ۴ (باعث کاهش جذب نیروی کار بویژه خانم ها و...میگردد، بجای این تحکم که مانع کسب و کار خانم ها است نظام تامین اجتماعی را قوی کنیم تا بتواند در مواقع خاص خدمت ارائه گردد)</p>	<p>۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت کمیته انضباطی علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. چنانچه کارگر به این موضوع اعتراض داشته باشد و با کارفرما به توافق نرسد، موضوع از طریق مراجع حل اختلاف کار رسیدگی و حل و فصل می گردد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.</p>	<p>۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت کمیته انضباطی علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. چنانچه کارگر به این موضوع اعتراض داشته</p>		۶



محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو)

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۱۵

	<p>باشد و با کارفرما به توافق نرسد، موضوع از طریق مراجع حل اختلاف کار رسیدگی و حل و فصل می گردد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.</p> <p>تبصره ۱ -چنان چه در کارگاهی کمیته انضباطی تشکیل نشده باشد، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.</p> <p>تبصره ۲ -آیین نامه چگونگی تدوین آیین نامه انضباطی و چگونگی تشکیل کمیته انضباطی به تصویب وزیر تعاون، کارورفاه اجتماعی خواهد رسید.</p> <p>تبصره ۳ -اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) ممنوع است (مگر مصادیقی نظیر قصور در کار، اتمام قراردادکار، اتمام پروژه)</p> <p>تبصره ۴ -نظر به سیاست های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد.</p> <p>تبصره های ۳ و ۴ (باعث کاهش جذب نیروی کار بویژه خانم ها و...میگردد، بجای این تحکم که مانع کسب و کار خانم ها است نظام تامین اجتماعی را قوی کنیم تا بتواند در مواقع خاص خدمت ارائه گردد)</p>	
--	---	--



		تبصره ۴ - نظر به سیاست های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد.		
	ماده ۱۸۲ - کارفرمایی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نموده یا مقررات تبصره ۱ ماده ۷ و تبصره ۲ ماده ۷ و تبصره یک ماده ۱۰ را رعایت ننمایند، علاوه بر الزام به انجام تکالیف مقرر در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.	ماده ۱۸۲ - کارفرمایی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نموده یا مقررات ماده ۷ در خصوص الزام به تنظیم قرارداد کتبی، تبصره ۱ ماده ۷ در خصوص انعقاد قرارداد کار دائم بعد از انقضای مدت چهار سال، تبصره ۲ ماده ۹ در خصوص عدم انعقاد قرارداد سفید امضا، تبصره ۱ ماده ۱۰ در	۷	



شماره جلسه: ۱۸

تاریخ جلسه: ۱۴۰۲/۰۴/۲۷

ساعت شروع: ۸

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو)

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۱۵

		خصوص الزام به رعایت نسخ قرارداد کار و تنظیم قرارداد کار در فرم مخصوص و تبصره ۲ ماده ۱۰ در خصوص عدم اخذ اوراق بهادار از کارگر را رعایت نمایند، علاوه بر الزام به انجام تکالیف مقرر در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جـ رم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.		
--	--	--	--	--