

آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانون کار

هیئت 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 معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹- تصویب نمود:

ماده ۱- موارد استثناء و معافیت کارگاههای 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 ۷۲، 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 یادشده سه سال تعیین می گردد.

تبصره - تشکیلات 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 کارگری و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده به شرح زیر خواهد بود.

۱- در صورتی که قرار دادکار 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- 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 نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود.

۳- قرارداد کارگری که 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 کار فرما 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 هردلیل حاضر به ادامه کارکارگر 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 هرسال 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 دوماه 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 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 هرسال 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 باز نشستگی کارگر باشد کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هرسال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

۸- مدت کار روزانه کارگران براساس توافق طرفین تعیین می گردد مشروط براینکه مدت کار در هفته از ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز ننماید.

۹- هرگاه به موجب قراردادکار، کاربه 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.

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 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 مرخصی با استفاده از حق السعی را دارند.

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان