

آموزش قانون کار به زبان ساده

# تعلیم القانون العمل به لسان السهل



التوزیعات ڤروسة



تعلیم القانون العمل به لسان السهل

آموزش قانون کار به زبان ساده

نویسنده گان: مهناز پراکنده، عبدالفتاح سلطانی

ترجمه از فارسی به عربی: گروه پروسه

طراحی جلد و صفحه بندی: سینا اعتمادی



انتشارات پروسه

[www.processgroup.org](http://www.processgroup.org)

۱۳۹۲

# تعليم القانون العمل به لسان السهل

التوزيعات پروسة

# فهرست

٧.....	القسم الاول / التعاريف.....
٨.....	القسم الثانى / حقوق (ذمات) العمال.....
٩.....	(١) مطالبات العمال تعد ضمن ال "ديون الممتازة".....
٩.....	(٢) شروط انتهاء صفقة العمل.....
١٠.....	(٣) طريقة اعاده مطالبات العامل.....
١٠.....	(٤) مساواة اجور العامل و العاملة.....
١٠.....	(٥) كيفيت استرجاع طلب صاحب العمل من العامل.....
١١.....	(٦) ايام عطلة العمل.....
١١.....	(٧) اليوم العالمى للعامل.....
١١.....	(٨) رخصة العمال.....
١٢.....	(٩) حقوق العاملات.....
١٣.....	(١٠) حقوق العمال الصغار.....
١٤.....	(١١) تعليق صفقة العمل و شروطها.....
١٦.....	(١٢) التشكيلات العمالية و صاحبى العمل.....
١٨.....	(١٣) التفاوض الجماعى.....
١٩.....	(١٤) الاتفاق الجماعى.....
٢٠.....	(١٥) الخدمات الرفاهية للعمال.....

- ٢١.....المصدر فصل الخلاف في ما بين العمال و اصحاب العمل
- ٢٣.....بخش اول / تعريفها
- ٢٥.....بخش دوم / حقوق کارگران
- ٢٦.....(١) مطالبات کارگران جزو ديون ممتازه محسوب می شود.
- ٢٦.....(٢) شرایط اتمام قرارداد کار
- ٢٨.....(٣) نحوه پرداخت مطالبات کارگر
- ٢٩.....(٤) برابری دستمزد زن و مرد کارگر
- ٢٩.....(٥) نحوه برداشت طلب کارفرما از کارگر
- ٣٠.....(٦) روزهای تعطیلی کار
- ٣٠.....(٧) روز جهانی کارگر
- ٣١.....(٨) مرخصی کارگران
- ٣٤.....(٩) حقوق زنان کارگر
- ٣٥.....(١٠) حقوق ویژه کارگران نوجوان و کم سن و سال
- ٣٧.....(١١) تعلیق قرارداد کار و شرایط آن
- ٤١.....(١٢) تشکل های کارگری و کارفرمایی
- ٤٦.....(١٣) مذاکره ی دست جمعی
- ٤٧.....(١٤) پیمان دست جمعی
- ٤٩.....(١٥) خدمات رفاهی کارگران
- ٥١.....(١٦) مراجع حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان

## القسم الاول / التعاريف

قبل الدخول فى الموضوع ، الارجح ان نعطى فكرة حول العامل- رب العمل- والمعمل كى نستطيع الفرز بين العامل و غير العامل.

**العامل:** فى الدستور-العامل هو الشخص الذى يعمل طلبا من رب العمل مقابل اخذ "حق السعى" . اذن العامل يعمل عملا معينا مقابل الحصول على "حق السعى" طلبا من صاحب العمل.

ما هو "حق السعى": حق السعى هو حق الزحمة الذى يدفع كلاجره - راتب - فائدة الاسهم او غيرهايتمكن ل"حق السعى" ان تدفع نقدا او غيرنقد او ك اخرى من المصالح مثل حق المتزوجين-حق المسكن و ...

**صاحب العمل:** هو الشخص الذى يعمل العامل من اجله و بطلباً منه مقابل الحصول على حق السعى و يمكن ان يكون شخصاً حقيقياً او اعتبارياً (نحو الشريكات).

عندما يقال رب العمل شخصاً حقيقياً كان ما يبرم العامل صفقة مع رجل اسمه حسن بخيارى او امرئة اسمها فاطمه حسيني و عندما يقال رب العمل شخصاً اعتبارياً ربما يبرم العامل صفقة للعمل مع معمل فلان او فلان شريكه على سبيل المثال.

الشخص الذى يبرم الصفقة مع العامل يسمى ممثل صاحب العمل و يمكن له ان يتضمن ضماناتاً تجاة العامل نيابته عن صاحب العمل و انما لا يجوز ذلك الا فى السياق المحدد له من قبل صاحب العمل.

**المعمل:** هو المحل الذى يعمل فيه العامل و كل مكوناته نحو المصلا - رعايه الاطفال - المقهى و ... يعد جزء منه.

## القسم الثانى / حقوق (ذمامات) العمال

بعد ما تعرفنا على العامل و رب العمل و المعمل- حان الوقت كى نحدد ماهى حقوق العمال.

وفقاً لما ورد فى البنود رقم ٢-١٩-٢٠-٢٨-٤٣ من الدستور كل ابناء البشر من ذكرا و انثى و كل الاعراق (الاكراذ-اللى-الأتراك-البلوش-الفرس-العرب...) متساوون و يتمتعون بحقوقاً متساوية و احرار من حيث طريقة العمل و لا يجوز اجبار احدا ما على عملاً ما.

يوجد فى الدستور المختص بلعمل حقوقاً شرعية للعمال و الذى نشير الى عددا منها:



## ١) مطالبات العمال تعد ضمن ال "ديون الممتازة"

ذلك يعنى اذا ان انقرض المقاول تجاة عامله و لديه ضمان حسن العمل عند صاحب العمل- يمكن لصاحب العمل ان يعيد طلب العامل من الضمان نفسه و ذلك لا يجوز الا بـلترخيص الشرعى.

## ٢) شروط انتهاء صفقة العمل

### كيف تنتهى صفقة العمل؟

- الف) موت العامل: فى حال توفى العامل تبطل صفقة عمله.
- ب) تقاعد العامل: عندما يتقاعد العامل تنتهى صفقة عمله.
- ج) العجز الكامل للعامل: اذا عجز العامل عن العمل اثر حادثا ما حيث لايمكن له الاستمرار فى العمل سوف تنتهى صفقة عمله.
- د) انتهاء الوقت المحدد للصفقة ذات الوقت المحدد و عدم تمديدها: اذا" عندما ينتهى الوقت المحدد لصفقة محده ل ٦ اشهر على سبيل المثال تعتبر منتهية اذا لم يجددها صاحب العمل.
- ه) انتهاء العمل فى الصفقات ذات العمل المحدد: هكذا اذ انعقدت صفقة لبناء مبنا من طابقين على سبيل المثال و من ثم انتهت عملية البناء - حينها ستنتهى الصفقة ايضا.
- و) استقاله العامل: استقاله العامل هى الاخرى التى ستنتهى صفقة العمل.

علما بان صفقة العمل تنتهى فى هذة الاحوال فقط فطرد العامل لا ينهى الصفقة و يمكن للعامل اقامة دعوى فى الجهات المعنية فى دائرة العمل و الشئون المدني فى حال تم طردة من الطرف الواحد و بدون مبرر.

### ٣) طريقة اعاده مطالبات العامل:

يجب دفع كل مستحقات العامل عند انتهاء العمل و اذا توفى العامل يجب دفعها الى وراثته و كونه تابعا للدستور من حيث الضمان و الراتب التقاعدى- يتوجب على مؤسسة الامن المدني "سازمان تامين اجتماعى" دفع الراتب لمدة ٣ شهور الى ذوية مؤقتنا حتى تتعين حدود الورثة.

### ٤) مساواة اجور العامل و العاملة:

شرعيا- يتحدون المرأة و الرجل من حيث الراتب و العمل المحادى.

### ٥) كيفية استرجاع طلب صاحب العمل من العامل

فى حال وجود طلب لرب العمل على عامله و يريد ان يستعيده عليه ان:

اولا: يراجع المحكمة ويتابع الاجرائات القانونية

ثانيا: يمكن له التصرف فى الزيادة على الحد الادنى للراتب فقط - شرط ان لا يتجاوز ذلك ربع الراتب كله.

## (٦) ايام عطلة العمل

للعمال عطلة، يوما فى الاسبوع و هو يوم الجمعة وفقا للدستور حيث يحصلون فيه على الاجرة نفسها. علما ان يمكن للعمال و ارباب العمل الاجماع على يوما اخر غير الجمعة وذلك فى الخدمات العامة مثل خطوط المياه والكهرباء...

يأخذ العامل ٤٠ بلمئة زيادة على اجرة اليومية اذا باشر العمل فى عطلة الاسبوع.

## (٧) اليوم العالمى للعامل

اضافتا على عطلة الاسبوع و التعطيلات الرسمية فى البلاد هناك عطلة اخرى للعمال فقط و هو اليوم العالمى للعامل فى ١١ من "ارديبهشت"

## (٨) رخصة العمال

اقسام الرخصة للعمال:

الف) الاجازة العلاج: تستفاد هذه الرخصة من قبل العامل المريض للاستعلاج مهما كانت اسباب مرضه و تعد الفتره هذه ضمن ايام خدامته او تقاعده اذا تم تاييدها من قبل مؤسسة الضمان المدنى.

ب) رخصة الولادة والحمل للعاملات: تختص هذه للنساء و تطيل مدتها ٩٠ يوما حيث يمكن اخذ ٤٥ يوما منها بعد الولادة و تعد هذه الفتره ضمن ايام الخدامه ايضا بعد تصريح مؤسسة الضمان المدنى و يزيد عليها ١٤ يوما فى حال ولادة التوأم.

- (ج) الرخصة السنوية: للعمال اجازة شهرا بلكامل كل سنة مع احتساب ايام الجمعة و يمكنهم الاحتفا بتسعة ايام فقط و سوف يضيع هذه الحق لهم اذا لم يستفيدوا منه.
- (د) رخصة الحج: يمكن للعمال اخذ هذه الاجازة للمرة الواحدة فقط لاداء فريضة الحج الواجب و عند المعاودة تكون على حسابهم.
- (ه) اجازة العمال ذوى الموسم المحدد للعمل: ليس لديها قاعدة معلومة و انما تقاس حسب اشهر العمل ف على سبيل المثال العمال الذين يعملون ل ٦ اشهر فى الصيف و الخريف تعين رخصتهم حسب ذلك.
- (و) الحالات الاخر: العمال قادرين يستفيدون من اجازة ٣ ايام ضمن احتساب الراتب و هى فى حالتين:
- ١- الزواج الدائم - ٢- وفاة الزوجة (او الزوج) - الاب - الام - او الذرية.
- (ز) الرخصة للدراسة تتاح للعمال ايضا رخصة لمدة سنتين بدون راتب للتعليم او الخدمة العسكرية و يمكن تجديدها لسنتين اخرى.
- الرخصة لوضع ساعات: تعد ضمن الايام ٣٠ ضمن الراتب.

## (٩) حقوق العاملات

- يضع الشارع مقرراتا خاصة للمرأة تبنيها على بنيتها الاضعف مقارنة مع الرجل و منها:
- (الف) تمنع للمرأة المباشرة فى الاعمال الخطرة والصعبة و الضار يدويا و بدون معدات ميكانيكية و لا يجوز لارباب العمل اجبارهن على مثل هذه الاعمال و التى تحدد من قبل المجمع العالى للعمل و تصرح لها وزارة العمل و الشؤون العامة.

ب) تتاح للنساء رخصة الحمل و الولادة كما ورد.

ج) يجب على ارباب العمل اعطاء اجازة نصف ساعة ضمن الراتب كل ثلاث ساعات للعاملات اللواتى لديهن رضيع للرضاعة حتى يتجاوز السنتين.

د) فى بعض الاحوال كيفية العمل ضاره للحوامل حسب تشخيص مؤسسة الامن المدني و عندذلك يجب على ارباب العمل التخفيف من عملهن حداالامكان دون التغيير فى اجورهن.

ه) يجب على ارباب العمل ايجاد مراكز روضة للاطفال حسب الحاجة للعاملات اللواتى لديهن اطفال.

## ١٠ حقوق العمال الصغار

يضع الشارع ايضا شروط خاصة للعمال الذين تتراوح اعمارهم بين ال ١٥ و ١٨ سنة نظرا لصغر سنهم و قدراتهم المحدودة و منها:

الف) تستوجب عملية توظيف العمال التى تتراوح اعمارهم بين ال ١٥ و ١٨ سنة اخذ اختبارات طبية من قبل منظمة الامن الاجتماعى و علما ان لايجوز توظيف العمال اقل من ١٥ سنة و تعاد العملية هذة مرة فى السنة الواحدة على الاقل و يجب التعديل فى العمل من قبل صاحب العمل اذا تعين طبيب انه غير ملائم.

ب) يعمل العامل الصغير نصف ساعة اقل من الاخرين و يمكن ان يتغير ترتيب هذا حسب الاجماع بين العامل و اربابه فمثلا يمكن له ان يعمل بلكامل لخمسة ايام و فى اليوم السات تباح له ٣ ساعات ك مجموع رخصته طوال الاسبوع.

ج) لا يحل للعمال الصغار العمل الزائد او العمل فى الليل او العمل الضار و المتعب و حمل السلع الثقيلة دون معدات - لذلك الحد الاقصى للوزن الذى يتاح حمله قانونيا للعمال الصغار ١٠ كيلو قرام ف لا يجوز حسب الدستور حمل اكثر من ذلك و كذلك لا يجوز مباشرة العمل فى عطلة الجمعة.

د) هناك بعض الاعمال تضر العامل الشباب صغير فكريا و اخلاقيا حيث الحد الادنى للعمل فى تلك المجالات ١٨ سنة لذلك لا يحل للعمال الصغار المباشرة فى مثل هذه الاعمال اذا تعين من قبل وزارة العمل و الشئون الاجتماعية انها مضره للصغار و لا يجوز لارباب العمل اجبار العمال على ذلك.

### ١١) تعليق صفقة العمل و شروطها

الف) فى حال وقوع فيضان-هزة ارضيه-عاصفة-او حادثة غير متوقعه مثل الحرب او انهيار المعمل حيث لايمكن الاستمرار فى العمل لكلا من العامل و صاحب العمل مؤقتا حينها ستعلق صفقة العمل حسب تشخيص وزارة العمل.

ب) تعليق صفقة العمل فى فترة الرخصة التعليمية او اجازة الخدمة العسكرية ذات السنتين او الاربعة كما تعليق ايضا فى فترة الرخصة بدون راتب و يرجع العامل الى العمل بعد انتهاء الرخصة هذه حيث لا يحق لصاحب العمل ممانعة ذلك.

ج) فى بعض الحالات يمكن ترفع دعوى تجاة العامل فى المحاكم القضائية حيث يتم توقيفة مؤقتا فعندذلك يكون امرين:

ج-١) اذا تم توقيفة اثر قضية رفعت من قبل صاحب العمل و من ثم تثبت برائته:

اولا- تعلق الصفقة فى هذه الفترة ثم تعد ضمن خدماته.

ثانيا- على صاحب العمل تعويض الاضرار التي تسبب بها للعامل حسب تشخيص المحكمة.

ثالثا- على صاحب العمل دفع اجور العامل فى الفترة المزعومة

رابعا- على صاحب العمل دفع نصف الراتب الشهرى للعامل على الاقل الى ذوى حتى يتعين مصيرة من قبل المحكمة.

ج-٢) اذا تم توقيفه اثر قضية اخرى لا دخل لها بصاحب العمل و ثبتت برائته فسوف يرجع الى العمل و تعد هذه الفترة ضمن ايام تعليق الصفقة.

د) يتم تعليق صفقة العمل ايضا اذا دعى العامل الى العسكرية و يجب ان يعود الى العمل فى فترة شهرين بعد انتهائها و اذا ما عمل ذلك يعد تارك العمل و يمكن لصاحب العمل ان لا يستقبله و الا فعليه فعل ذلك.

ه) فى ما يخص العمال معلقين الصفقة لاسباب اخرى غير العسكرية فعليهم طريقان للعودة:

١-٥) يتوجب على العمال بعد ما تلامت الامور العوده الى صاحب العمل خلال ٣٠ يوما و اعلان استعدادهم للعمل فحينها على صاحب العمل استقبالهم و اذا ما فعل ذلك فعليهم رفع قضية خلال ٣٠ يوما فى دائرة العمل و الشؤون الاجتماعية و اذا ثبت ان فعل صاحب العمل غير شرعى فعليه استرجاعه الى العمل و الا فيصبح العامل مطرود و على صاحب العمل فقط دفع اجره ٤٥ يوم مقابل كل سنة من عمله.

٢-٥) اذا راجع العامل-صاحب العمل خلال ٣٠ يوما و امتنع استقباله و لا يراجع الدائرة حينها سيعد تارك العمل و له فقط اجرة شهرا لكل سنة اما اذا وجه عدم مراجعته فعليهم عودته.

## ١٢) التشكيلات العمالية و صاحبى العمل

نظرا الى المواد رقم ١٣٠ الى ١٣٨ من دستور العمل و بلنظر الى البنود رقم ٢٦ و ١٠٤ من الدستور الجمهوريته الاسلاميه ايرانية- يحق للعمال و ارباب العمل ثلاثة انواع من التشكيلات مختلفات عن البعض منها سياسية او عقائدية او صنفية و هن: التشكل الاسلامى- الشورا الاسلامية للعمل- والمجمع الصنفى (نقابة العمال)

### الف) التشكل الاسلامى

يمكن للعمال ايجاده فى الوحدات الانتاجية-الصناعية-الفلاحية و الخدمه لبث الفكر الاسلامى و الدفاع عن انجازات الثورة الاسلامية تنفيذًا للبند ٢٦ من الدستور.

لذلك تتشكل للاهداف التالية:

### الف-١) دعاية و بث الثقافة الاسلامية.

الف-٢) الدفاع عن انجازات الثورة الاسلامية: وفقا لهذا التعريف التشكيلات الاسلامية بين العمال هى تشكيلات سياسية- عقائدية و التى ترتبط بعضها البعض من خلال ايجاد مراكز للتنسيق على مستوى المحافظة او البلد.

### ب) نقابة العمال(نقابة-اتحاد-مركز)

يحق للعمال ايجاد نقابات العمال نحو للعمال(سندیکا) - مركز- او اتحاد و غير ذلك و الهدف منها هى الحفاظ عن حقوقهم الشرعية و تحسينها.

فى دستور العمالة يحق للعمال او ارباب عمل فى كل حرفة ايجاد نقابة مختصة بهم اعتمادا على البند رقم ٢٦ من الدستور كما يحق لنقابات العمال ايضا ايجاد دوائر فى المحافظه او البلد وذلك للتنسيق المشترك.



ينبغى ايجاد قانون (اساسنامه) لكل من التشكيلات فور ايجادها حيث يتم تصريحها في الجمعيه العامة و من ثم تسليمها لوزارة العمل حتى يتم تسجيلها.

للاسف على الرقم من البيان الصريح في الدستور على ان لكل فرد او فئه حقا فى ايجاد او الانضمام الى تشکل اسلامي- نقابه او تشکل عقائدي ولكن هناك تقييد في دستور العمل تخالف الاصل رقم ٢٦ من الدستور و هي ان يحق للعمال الانضمام في تشکل واحد فقط من هذه الثلاث .

### ج) الجمعيات التعاونيه

من المؤسسات الراعية لحقوق العمال الجمعيات المشتركة للسكن-التوزيع و الاستهلاك المصرف شرعيا ايجادها في الدستور كما يصرح الدستور ايضا ايجاد مراكز علي مستوي المحافظة او البلد للتنسيق بين اعمال مثل هذه الجمعيات.

### د) مركز المتقاعدين

للعمال المتقاعدين ايضا حقا في تشكيل مراكز للمتقاعدين للمطالبة بحقوقهم و متابعة متطلباتهم الصحية حسب الدستور كما يمكن للمراكز المزعومة ايجاد دوائر في المحافظة او البلد للتنسيق بين اعمالها.

### ه) شورا العمل الاسلامية

الهدف من تشكيلها اجراء الاصل رقم ١٠٤ من الدستور لمتابعة التقسيط الاسلامي و التعاون لايجاد تنسيق في الوحدات الانتاجيه و تضم ممثلين من العمال و الموظفين و مندوب الاداره العامه.

كما ورد فى الاصل نفسه تختلف طبيعته هذا التشکل عن التشكلات الاخرى حيثها تهدف للهدايه و التخطيط فى طريق دفع عجله الوحدات الانتاجيه الى الامام فى حين تهدف التشكيلات العماليه الاخرى للدفاع عن حقوق العامل.

- ويمكن لشورا العمل ايضا ايجاد مراكز في المحافظة او في البلد للتنسيق و العمل المشترك.
- (و) احدي محاسن التشكيلات العمالية تعيين مندوب للعمال او ارباب العمل للحضور في المنظمة العالمية للعمل- مجالس التشخيص-مجالس فصل الخلاف- المفوضية العليا للتأمين الاجتماعى-المفوضيه العليا للحمايه في العمل غيرها من ذلك و الذي كان قد يعينه وزير العمل في غياب التشكيلات المزعومه.
- (ز) يمكن لكلا من التشكيلات العماليه ايجاد دوائر رئيسيه لضمان الاداء الصحيح و المنسق.

### ١٣) التفاوض الجماعى

احد حقوق العمال الاخرى هى التفاوض المشترك مع اربابهم وذلك للاهداف التالية:

- (الف) منع حدوث الصعوبات المهنية و معالجتها
- (ب) تحسين وضع الانتاج
- (ج) تحسين الوضع الرفاهى
- تحقيق تلك الطموح يتطلب الحوار المشترك و ذلك بطرق التاليه:
- (الف) تحديد الضوابط لمواجهه العقبات
- (ب) مشاركة الصويين فى حل الازمة
- (ج) تحديد الوضع على مستوى المعمل-المهنة او الصنعة بالاتفاق
- (د) تغيير الوضع على مستوى المعمل-المهنة او الصنعة بالاتفاق

إذا الهدف من التفاوض ربما يكون بحث سبل معالجه الازمات العالقة دون الاصتدام  
بلاحكام الماشية فى البلد اوالسياسات الحكومية.

## ١٤) الاتفاق الجماعى

هى من حقوق العمال الشرعية و يمكن له ان:

الف) يكون فى الطرف الاول ،احد او عدة من شوري العمل او النقابه او مندوبين العمال  
و فى الطرف الاخر اصحاب العمل او ممثلينهم.

ب) فى جانبا المراكز او المركز الاعلى لجمعيات العمال **فى جانب**، و فى اخرمراكز او المركز  
الاعلى لجمعيات ارباب العمل.

١-١٤) عموما فى الاتفاقات العمالية لايجوز التغيير فى الاتفاق حتى انتهاءه الا بلتصريح  
الرسمي من وزارة العمل.

٢-١٤) اذا لم يتم الاتفاق فى امرا ما بين العمال و صاحبي العمل حيث يؤثر ذلك سلبا علي  
الانتاج حينها تحيل القضية الى مجلس التشخيص فى دائرة العمل و الشؤون الاجتماعية و  
بعد قرارها يحفظ لهم الاعتراض فى قزون ١٠ ايام حيث يحيل الامر الى مجلس الحكم  
(فصل النزاع-حل اختلاف) فى الدائرة نفسها و يحق الاعتراض على ذلك لمدة ٣ ايام اذا تم  
رفضه و حينها سوف يحيلة مدير الدائرة المزعومة الى وزير العمل و تتم الاجراءات اللازمة.

٣-١٤) فى الاتفاقات الاجتماعية تغيير صاحب المعمل او توفية لا يخل فى القرار و الادارة  
الجديدة تستخلف سلفها.

٤-١٤) في حال وجود صفقات فردية بين العمال و صاحب العمل يجب الالتزام بالاتفاق الجماعي اذا ما تفوقت ميزات الصفقة عن الاتفاق-و لا يجب الالتزام فى الاتفاق الجماعي اذا قل مصلحته و ميزانيته من الصفقة الفردية و لا تختلف من هى الذى انعقدت اولاً. علما ان الاحكام هذة وضعت للاحتفاظ على دعم دستور العمل.

## ١٥) الخدمات الرفاهية للعمال

وفقاً للقانون العمل، الوله و صاحب العمل مكلفون علي اعطاء قسماً من الخدمات الرفاهيه للعمال و ازارعون الذين يشملهم القانون العمل و اهمهم.

الف) حق اسكن مناسب: في هذه الموضوع الوله مكلفه ان تستفيد من تسهيلات البنوك و المواهب الوزارت السكن و البلديه و المجموعة المرتبط بلعمال للمساعدة العمال، اصحاب العمل مكلفون من طريق المجموعات التعاونية السكن او اذا العدم الوجود التعاونيه السكن يعاملون مباشراً مع العمال بدون السكن لتأمين سكن الخاص المناسب و ايضاً اصحاب العمل الذين معاملهم كبيرة مكلفون فلموصل معمل احداث سكن مناسب للعمال.

ب) الحق المأكل و المنام: اصحاب العمل الذين يكون معملهم بعيداً من منطقة سكن العمال موظفون:

١. اعطاء ثلاث وجبات اوجاب من اكل مناسب و يسعراً رخيص، الحد ادني يكون وجبتاً من الغذاء المطبوخ

٢. الحصول على المنام المناسب

ج) خدمة المرور: بينما العمل بعيداً من منطقة سكن العمال، العمال يستحقون من المنفعة الخدمت المرور

د) الرياضة: العمال يستحقون محلاً مناسب للرياضة

ه) العماليستحقون محلاً لاداء الصلاة اليومية

## ١٦) المصدر فصل الخلاف في ما بين العمال و اصحاب العمل

١. الاتفاقية اتفاق مباشر دون رجوع الي الوفد فصل الخلاف و الموقف في واحداً من هذه الطرق:

الف) اتفاق مباشرا في ما بين صحاب العمل و العمال.

ب) اتفاق مباشرا بين مندوب العمال و صحاب العمل في المحل شورا العمل اسلامية فى المحافظة.

ج) اذا في معملن لا يكون شورا العمل اسلامية يصبح اتفاقا مباشر ما بين النقابات العمال او المندوبهم و الصاحب العمل.

٢. عند سوء التوافق ، يحق للعمال او الصاحب العمل يراجع الي الوفد التشخيص لا اداري عمل و الشؤون اجتماعية الذي يشتمل.

- مندوب من وزاره العمل و الشؤون اجتماعية

- مندوب من العمال ينتخبة مركز التشكل الاسلامية عمل فى محافظة

- مندوب من رؤساء الصنایع ينتخبة مركز تشكل النقابات اصحاب العمل فى المحافظة

شكوات العمال من الصحاب العمل او الشكوات صحاب العمل من العمال، البدايه تطرحه عند وفد التشخيص و بعد التدقيق يصدر القرار، من بعد صدور القرار و بيانه يمكن للحتجاج الي المدة خمسة عشر يوماً.

٣. الاحتجاج علي قرار وفد التشخيص، يجب ان مكتوباً يعرض الي وفد حل الخلاف و بعد الاستلام من الوفد و دعوة الطرفين يكون الحدالا على لمدة شهر واحد و القرار الصادر من وفد حل الخلاف يكون غير قابل النقض و لازم الاجرا.

# آموزش قانون کار به زبان ساده

## بخش اول

### تعریف ها

قبل از ورود به بحث، بهتر است تعریفی از کارگر، کارفرما و کارگاه داشته باشیم تا بتوانیم کارگر را از غیر کارگر جدا کنیم.

کارگر: در تعریف قانون کار، کارگر کسی است که به درخواست کارفرما در مقابل دریافت حق سعی، با هر عنوانی کار می کند. پس کارگر کار معینی را به درخواست کارفرما در مقابل دریافت حق سعی انجام می دهد.

حق السعی چیست؟ حق السعی همان حق الزحمه است که می تواند به صورتِ مزد، حقوق، سودِ سهام و سایر مزایا پرداخت شود.

حق السعی می تواند به صورتِ نقدی یعنی پول باشد؛ مثلاً کارگری توافق می کند در مقابلِ کارش در کارگاهِ ریخته گری ماهانه مبلغ ۲۰۰ هزار تومان مزد بگیرد. این مزد می تواند به صورتِ غیرِ نقدی باشد؛ مثلاً صاحبِ ریخته گری (کارفرما) هر چند ماه چند کیلو برنج و روغن به کارگر بدهد که قیمتِ همه ی آن ها جمعاً به مبلغ ۲۰۰ هزار تومان بشود. مزایایِ دیگری از قبیلِ حقِ عایله مندی، هزینه هایِ مسکن، خواروبار و ایاب و ذهاب و ... نیز به عنوانِ حق السعی تلقی می شود.

کارفرما: شخصی است که کارگر به درخواست و به حسابِ او در مقابلِ دریافتِ حق السعی کار می کند. کارفرما می تواند شخصِ حقیقی باشد یا شخصِ حقوقی (مثل شرکت ها). وقتی گفته می شود کارفرما شخصِ حقیقی است، مثل این است که مثلاً کارگر با فردی به نام آقای حسنِ بختیاری یا خانمِ فاطمه حسینی قرارداد می بندد و وقتی گفته می شود کارفرما شخصِ حقوقی است مثل این است که مثلاً کارگر با کارگاهِ ریخته گریِ فلان یا فلان شرکت قراردادِ کار می بندد. کسانی که به عنوانِ مدیر یا مسئولِ کارگاه با کارگر، طرفِ قرارداد هستند، نماینده ی کارفرما تلقی می شوند و می توانند در مقابلِ کارگر از طرفِ کارفرما تعهداتی بکنند. البته تعهداتی که آن ها قبول می کنند باید به اندازه ی اختیاراتی باشد که کارفرما به آن ها داده است.



کارگاه: محلی است که کارگر در آنجا کار می کند و کلیه ی تأسیساتِ مربوط به کارگاه، مثل نمازخانه، مهدکودک، ناهارخوری، تعاونی ها و ... جزو کارگاه هستند.

## بخش دوم

# حقوق کارگران

حال که با عناوین کارگر، کارفرما و کارگاه آشنا شدیم، به توضیح حقوق کارگران به زبان ساده می پردازیم. با توجه به اصول دوم، نوزدهم، بیستم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی، کلیه ی افراد بشر از زن و مرد، و با هر قومیت (کرد-لر-ترک-بلوچ-فارس-عرب...) و با هر نژاد و رنگ و ... با هم برابرند و همه از حقوق مساوی برخوردارند و از نظر انتخاب شغل و انجام کار آزادند و هیچ کس را نمی توان به انجام کار معینی مجبور کرد. هم چنین بهره کشی از کار دیگری ممنوع است و در روابط بین افراد باید این اصول رعایت شود.

در قانون کار، حقوقی برای کارگران در نظر گرفته شده است که به لحاظ حجم کار، به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

### ۱) مطالبات کارگران جزو دیون ممتازه محسوب می‌شود.

یعنی این که اگر پیمان کاری به کارگر خودش بدهی داشته باشد و چک تضمین حسن انجام کار نزد کارفرما داشته باشد، کارفرما می‌تواند بدهی کارگر را - البته با رأی مراجع قضایی - از محل چک تضمین حسن انجام کار بپردازد. به سخن دیگر، اگر کسی به تعدادی از افراد، بابت معاملات مختلف بدهی داشته باشد و یکی از آن‌ها کارگر او باشد، ابتدا باید طلب کارگر پرداخت شود و اگر چیزی باقی ماند از محل طلب دیگران پرداخت می‌شود (تبصره ی ۱ ماده ی ۱۳).

### ۲) شرایط اتمام قرارداد کار

#### قرارداد کار چگونه خاتمه می‌یابد؟

الف) فوت کارگر: یعنی اگر کارگر فوت کند، قرارداد او خاتمه یافته تلقی می‌شود.

ب) بازنشستگی کارگر: یعنی زمانی که کارگر بازنشسته می‌شود، قرارداد کار او با کارفرما تمام شده محسوب می‌شود.

پ) از کار افتادگی کلی کارگر: به این معنی که اگر در اثر حادثه ای کارگر دچار از کارافتادگی کلی شده و قادر به ادامه ی کار نباشد، در این صورت نیز قرارداد کار او تمام شده محسوب می شود.

ت) انقضای مدت قرارداد کار با مدت معین و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن: بنابراین وقتی قرارداد کاری، با مدت مثلاً شش ماه بین کارگر و کارفرما بسته شده و شش ماه تمام شد و بعد از آن کارفرما قرارداد کار را تجدید نکرد، قرارداد کار تمام شده است.

ث) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است: پس وقتی قرارداد کار برای مثال ساخت ساختمان دو طبقه ی دو واحدی بسته شده و ساختمان ساخته و تکمیل شد، قرارداد کار پایان یافته تلقی می شود.

ج) استعفای کارگر: یک مورد دیگر از مواردی که قرارداد کار پایان می یابد، استعفای کارگر است. با توجه به این که قرارداد کار فقط با همین چند راهی که قبل گفتیم تمام می شود، پس اخراج کارگر نمی تواند از وارد خاتمه ی قرارداد کار باشد؛ و در صورتی که کارگری بدون دلیل اخراج شود و کارفرما به طور یک طرفه اقدام به پایان دادن قرارداد کار کند، کارگر حق شکایت از کارفرما را در مراجع هیأت تشخیص و حل اختلاف اداره ی کار و امور اجتماعی محل دارد.

### ۳) نحوه ی پرداختِ مطالباتِ کارگر

در پایان کار، باید کلیه ی مطالباتِ کارگر به وی پرداخت شود و اگر کارگری فوت کند، کلیه ی مطالباتِ کارگر به وراث او می رسد (ماده ی ۲۲) و چون کارگر از نظر بیمه و پرداختِ مستمری و بازنشستگی تابع قانونِ تأمینِ اجتماعی است، سازمانِ تأمینِ اجتماعی تکلیف دارد تا تعیینِ تکلیفِ وراث قانونیِ کارگر و انجامِ مراحلِ اداری و برقراریِ مستمری آن ها، به مدتِ سه ماه به طورِ علی الحساب نسبت به پرداختِ حقوقِ متوفی و به میزانِ آخرینِ حقوقِ دریافتی او به افرادِ تحتِ تکفلِ کارگر، مستمری پرداخت کند. (تبصره ی ماده ی ۲۳).

توضیح: مثلاً شخصی به نام آقای حسنِ بختیاری قراردادِ ساختِ یک دستگاه ماشینِ پنبه زنی را با آقای حسینِ اسلامی می بندد که در مدتِ یک سال آن را تمام کند و در قبالِ آن ماهانه مبلغ ۴۰۰ هزار تومان دریافت کند. در ماهِ دهم کارگر فوت می کند.

کارفرما باید حقوق پرداخت نشده ی کارگر را اعم از مزایا و سهم سود و ... به وراث او بپردازد و هم چنین برای این که ورثه ی کارگری که فوت کرده است بتوانند از مزایایِ مستمری برخوردار شوند، سازمانِ تأمینِ اجتماعی مکلف شده است که مثلاً تا اخذِ گواهیِ انحصارِ وراثت و مشخص شدنِ ورثه ی کارگر و طیِ سایرِ مراحلِ اداری، تا سه ماه به میزانِ آخرینِ حقوقِ دریافتی حسنِ بختیاری را به عایله ی تحتِ تکفل او که همسر و فرزندانِ صغیرش هستند، بپردازد.

#### ۴) برابری دستمزد زن و مرد کارگر

همان طور که گفتیم از نظر قانون اساسی و قانون کار، زن و مرد از جهت دریافت حقوق و انجام کار برابر، حقوق مساوی می گیرند؛ مثلاً اگر در کارگاهی سه زن و هفت مرد همگی به کار با چرخ خیاطی مشغول باشند، همه ی آن ها از یک حقوق برخوردارند و کارفرما حق ندارد حقوق زنان را کمتر از مردان بپردازد (ماده ی ۳۸).

#### ۵) نحوه ی برداشت طلب کارفرما از کارگر

اگر کارفرمایی از کارگر خودش طلب داشته باشد و بخواهد طلب خود را از حقوق کارگر برداشت کند:

**یکم:** باید به دادگاه مراجعه کند و از دادگاه برای این کار حکم بگیرد.

**دوم:** فقط تا میزان اضافه بر حداقلِ مزدِ کارگر که آن هم نباید از یک چهارم حقوق کارگر بیش تر باشد می تواند برداشت کند.

برای مثال، آقای حسین اسلامی که کارفرمای حسن بختیاری است، از کارگر خودش (حسن آقا) مبلغ سه میلیون تومان طلب کار است. حسن آقا ماهانه ۲۰۰ هزار تومان حقوق می گیرد. آقای حسین اسلامی که کارفرما است باید اول به دادگاه مراجعه

کند و دعوا طرح کند. بعد که توانست حق خودش را ثابت کند و از دادگاه حکم بگیرد و حکم قطعی شد، از حقوق حسن آقا فقط می تواند ماهانه مبلغ ۵۰ هزار تومان کم کند (و نمی تواند بیش تر از آن بگیرد) تا طلب او تصفیه شود.

## ۶) روزهای تعطیلی کار

کارگران یک روز هفته را تعطیل هفتگی دارند که بر اساس قانون، روز جمعه است و کارگر بابت آن روز تعطیل حقوق دریافت می کند. البته کارگران و کارفرمایان در بعضی کارهای خدمات عمومی مثل شبکه های آب، برق و ... می توانند بر سر روز دیگری به عنوان روز تعطیل هفتگی به توافق برسند که مزد کارگر هم در آن روز به او تعلق می گیرد ( ماده ی ۶۲)؛ و اگر کارگری روز جمعه از تعطیلی استفاده نکند و در آن روز هم کار کند، در مقابل استفاده نکردن از تعطیلی روز جمعه یا تعطیلی هفتگی، اضافه کاری او ۴۰ درصد اضافه بر مزد دریافتی اش [در روزهای عادی] است.

## ۷) روز جهانی کارگر

علاوه بر تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی دیگر کشور که در آن روزها کارگران هم تعطیل هستند و حقوق شان را هم می گیرند، روز ۱۱ اردیبهشت که روز کارگر

است نیز از جمله روز های تعطیلات رسمی کارگران است و در این روز فقط کارگران تعطیل هستند (ماده ی ۶۳).

## ۸) مرخصی کارگران

مرخصی هایی که کارگران حق استفاده از آن را دارند، بر چند نوع است:

**الف) مرخصی استعلاجی:** اگر کارگری به علت بیماری و برای معالجه ی بیماری خود، خواه بیماری ناشی از شغل باشد مثل ناراحتی ریه در کارگر چاپخانه و خواه غیر شغلی، برای مراجعه به پزشک و بیمارستان از این نوع مرخصی استفاده می کند و در صورتی که مدت مرخصی استعلاجی کارگری که از آن استفاده کرده است، به تأیید سازمان تأمین اجتماعی (بیمه) رسیده باشد، جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی کارگر محسوب می شود (ماده ی ۷۴).

**ب) مرخصی زایمان و دوره ی بارداری زنان کارگر:** یکی از حقوقی که برای زنان کارگر در نظر گرفته شده است، مرخصی زایمان و دوره ی بارداری است و مدت آن ۹۰ روز است و در قانون بر آن تأکید شده است؛ تا جایی که زنان کارگر می توانند ۴۵ روز از ۹۰ روز مرخصی زایمان را پس از زایمان استفاده کنند. این مدت مرخصی زایمان هم، چنان چه به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد، جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی زنان کارگر محسوب می شود. البته در قانون برای زایمان های توأمان یعنی دو قلو، ۱۴ روز اضافه بر ۹۰ روز مرخصی تعلق می گیرد (ماده ی ۷۶).

پ) مرخصی استحقاقی سالانه: کارگران با احتساب روزهای جمعه، در مجموع یک ماه حق استفاده از مرخصی در سال را دارند که از این ۳۰ روز فقط تا ۹ روز آن را می توانند ذخیره کنند و از آن استفاده نکنند. بقیه [۱۲ روز] را اگر استفاده کردند، جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی آن ها محسوب شده و به آن ها دستمزد تعلق می گیرد و اگر از آن استفاده نکند، در واقع این حق از بین رفته است. اگر کارگری قرارداد کار کمتر از یک سال داشته باشد، مدت مرخصی استحقاقی سالانه ی او یک ماه نبوده بلکه به نسبت مدت کار محاسبه و تعیین می شود.

ت) مرخصی حج: کارگران حق دارند برای انجام فریضه ی حج واجب در تمام مدت کار خود، فقط برای یک نوبت یک ماه از مرخصی استحقاقی استفاده نمایند و فرد برای بیش از یک نوبت سفر حج از مرخصی بدون حقوق استفاده خواهد کرد.

توضیح: مثلاً حسن آقا که کارگر شرکت واحد است و مدت ده سال است که در شرکت واحد مشغول به کار است و قصد انجام فریضه ی حج واجب را دارد، می تواند از مرخصی یک ماهه ی استحقاقی برای انجام این فریضه استفاده کند. حال اگر علی آقا هم که کارگر شرکت واحد است و مدت ده سال است که در شرکت واحد مشغول به کار است و همه ساله به سفر حج رفته است، امسال نیز قصد انجام فریضه ی حج واجب یا عمره را داشته باشد، فقط می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.



ث) میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی ثابت و مشخص نیست و میزان مرخصی استحقاقی آن‌ها برحسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود. مثلاً کارگرانی که کار آن‌ها در فصول بهار و پاییز جمعاً شش ماه است، میزان مرخصی استحقاقی شان برحسب شش ماه تعیین می‌شود.

ج) موارد دیگر: در دو مورد دیگر نیز کارگران می‌توانند از سه روز مرخصی با استفاده از مزد یا حقوق استفاده نمایند که این موارد عبارتند از:

ج-۱) ازدواج‌دایم؛ یعنی اگر کارگری ازدواج‌دایم نماید، می‌تواند به مدت سه روز مرخصی گرفته و از این حق خود که با حقوق و مزد هم هست استفاده نماید.

ج-۲) فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان؛ در این صورت نیز کارگر حق استفاده از سه روز مرخصی با حقوق را دارد (ماده ی ۷۳).

چ) مرخصی تحصیلی: کارگران می‌توانند از مرخصی‌های آموزشی، تحصیلی و خدمت وظیفه استفاده نمایند که مدت آن دو سال است و بدون حقوق یا مزایا است. البته مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر هم قابل تمدید است.

ح) مرخصی ساعتی: چنان چه کارگری برای انجام کار، مرخصی کمتر از یک روز گرفته باشد، آن هم جزو مرخصی‌های استحقاقی او محسوب شده و از ۳۰ روز مرخصی استحقاقی اش کم می‌شود.

## ۹) حقوق زنان کارگر

قانون گذار به لحاظ شرایط جسمی ویژه ای که زنان کارگر دارند و از نظر جسمی ظاهراً ضعیف تر و ظریف تر از مردان کارگر می باشند، مقررات ویژه ای برای آنان وضع کرده است. از جمله:

الف) انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش تر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است و کارفرمایان حق ندارند کارهای سخت و زیان آور را که با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزارت کار و امور اجتماعی معین و مشخص می شود و همچنین حمل بارهای بیش از حد مجاز را که میزان آن را هم شورای عالی کار تعیین و وزارت کار تصویب می کند، بدون استفاده از ماشین به عهده ی زنان بگذارند.

ب) همان گونه که قبل گفته شد، زنان از حق مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ روز برخوردارند (ماده ی ۷۶).

پ) کارفرمایان مکلف هستند برای کارگران زن شیرده که نوزاد شیرخواره دارند به ازای هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهند که این مدت تا پایان دو سالگی طفل باید ادامه داشته باشد. هم چنین استفاده از این فرصت های نیم ساعته در هر سه ساعت با مزد و حقوق است و جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی زنان کارگر محسوب می شود (ماده ی ۷۸).

ت) گاهی مواردی هست که نوع کاری که زنان کارگر به آن مشغول هستند، به تشخیص سازمان تأمین اجتماعی برای زنان باردار زیان آور و خطرناک است. در این موارد کارفرما مکلف است که در حد امکانات خود، کار سبک تر و خفیف تری به زن باردار کارگر محول نماید و در این صورت در میزان مزد و حقوق کارگر هیچ تغییری ایجاد نمی شود (ماده ی ۷۷).

ث) کارفرمایان مکلف هستند که با توجه به تعداد کودکان کارگران زن و با در نظر گرفتن گروه سنی آن ها، مراکزی مثل شیرخوارگاه یا مهد کودک برای نگهداری کودکان آن ها ایجاد کنند که هم زنان کارگر با خیال راحت به کار خود بپردازند و هم کودکان آن ها در امنیت و آسایش باشند.

#### ۱۰) حقوق ویژه ی کارگران نوجوان و کم سن و سال

در رابطه با کارگران نوجوان که حداقل سن آن ها باید ۱۵ سال و حداکثر ۱۸ سال باشد نیز قانون گذار شرایط ویژه ای را به لحاظ سن کم و توانایی های محدود آنان در نظر گرفته است که در ادامه بدان ها اشاره می شود:

الف) استخدام کارگر نوجوان یعنی بالای ۱۵ سال و زیر ۱۸ سال مشروط و منوط به انجام آزمایش های پزشکی توسط سازمان تأمین اجتماعی است. توضیح این که، استخدام کارگر زیر ۱۵ سال ممنوع است. این آزمایش ها باید حداقل یک بار در سال تجدید شود و مدارک مربوط به تجدید آزمایش ها در پرونده ی استخدامی کارگر نوجوان ضبط گردد. بعد از انجام آزمایش های مربوطه، پزشک درباره ی

تناسب نوع کار نوجوان با توانایی او اظهارنظر می کند و چنان چه پزشک، کار نوجوان را نامناسب تشخیص دهد، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد (ماده ی ۸۰). یعنی اگر کار محول شده به یک کارگر ۱۷ ساله که با دستگاه تراشکاری کار می کند، به تشخیص پزشک، نامناسب باشد و تناسبی با سن و توانایی های او نداشته باشد، کارفرمای او مکلف است که تا حد امکانات خود، شغل کارگر را تغییر دهد و چنان چه امکان داشته باشد، نمی تواند او را در همان شغل نگه دارد (ماده ی ۸۱).

ب) ساعات کار روزانه ی کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران است. مثلاً اگر کارگران کارگاهی در هر روز هشت ساعت باید کار کنند، کارگر نوجوان آن کارگاه باید ۷ و نیم ساعت کار کند. البته ترتیب استفاده از این امتیاز نیم ساعته با توافق کارگر و کارفرماست؛ مثلاً ممکن است توافق کنند که همه روزه هشت ساعت کار کند و روز آخر هفته سه ساعت کم تر کار کند (ماده ی ۸۲).

پ) کارفرمایان از ارجاع هرگونه کار اضافی و کار در شب و کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی منع شده اند و انجام این قبیل کارها برای کارگران نوجوان ممنوع است. حد مجاز حمل بار طبق دستورالعمل مورخ ۷۰/۱/۱۱ که به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است، برای کارگران نوجوان ده کیلوگرم است. پس حمل بار اضافه بر ده کیلوگرم با دست برای کارگران نوجوان منع قانونی دارد. هم چنین با توجه به این

که کارفرمایان از ارجاع هرگونه کار اضافی به کارگرانِ نوجوان منع شده اند، پس کارگرانِ نوجوان در روز تعطیلِ جمعه نیز حق کار کردن ندارند.

ت) بعضی شغل‌ها هستند که از نظر ماهیت یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود، از نظر سلامتی و اخلاقی یا روانی برای کارگرانِ نوجوان زیان‌آور هستند و حداقل سن برای اشتغال در آن کارها ۱۸ سال تمام است که تشخیص زیان‌آور بودن این شغل‌ها یا کارها برای کارگرانِ نوجوان با وزارت کار و امور اجتماعی است و اگر وزارت کار و امور اجتماعی، کار یا شغلی را برای کارگرانِ نوجوان از جهات سلامتی و اخلاقی یا روانی زیان‌آور تشخیص دهد، کارگرانِ نوجوان حق ندارند که به آن کار یا شغل اشتغال داشته باشند و کارفرمایان از ارجاع این نوع کارها به کارگرانِ نوجوان منع شده‌اند؛ مثل کار در سالن تشریح پزشکی قانونی یا در سالن تشریح دیگری مانند سالن تشریح دانشکده‌های پزشکی.

## ۱۱) تعلیق قرارداد کار و شرایط آن

الف) در مواردی که به واسطه عواملی مثل سیل، زلزله، طوفان یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی مثل جنگ یا فرو ریختن سقف کارگاه که وقوع آن به میل و اراده کارگر و کارفرما نبوده است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن شود، در این حالت قرارداد کار با کارگران آن کارگاه یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود، به حال تعلیق در می‌آید. پس

چنان چه قسمتی از کارگاه یا تمام کارگاه به دلیلی خارج از اراده ی کارفرما تعطیل شود و انجام کار امکان پذیر نباشد، بنا به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی، قرارداد کار تا زمانی که کارگاه تعمیر و آماده ی بهره برداری شود، معلق می شود و بعد از این که کارگاه آماده ی بهره برداری شد، کارفرما مکلف به پذیرش کارگران در کارگاه خود است.

ب) در مدت دو سال یا چهار سالی که کارگران از مرخصی تحصیلی استفاده می کنند و همچنین در مدتی که کارگران از مرخصی بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و بعد از تمام شدن مرخصی تحصیلی یا سایر مرخصی های بدون مزد یا حقوق، کارگر می تواند به سر کار خودش برگردد و کارفرما حق ندارد از بازگشت به کار کارگران جلوگیری کند.

پ) گاهی ممکن است از کارگری به مراجع قضایی شکایت شود یا در اثر حادثه ای کارگر به طور موقت بازداشت شود، در این صورت دو حالت پیش بینی شده است:

پ-۱) اگر توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و شکایت در مراجع قضایی منتهی به محکومیت کارگر نشود و به سخن دیگر کارگر تبرئه شده و آزاد شود؛ در این صورت:

یکم؛ در این مدت رابطه ی قراردادی به حالت تعلیق درآمده و مدت توقیف کارگر جزو سوابق خدمتی و بازنشستگی او به حساب می آید.

دوم؛ کارفرما مکلف به جبرانِ ضرر و زیانِ وارده است که به حکمِ دادگاه مشخص می شود و باید به کارگر بپردازد (مواد ۱۸ و ۲۹).

سوم؛ کارفرما مکلف است مزد و مزایایِ کارگر را در آن مدت بپردازد.

چهارم؛ کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیفِ کارگر از طرفِ دادگاه مشخص نشده است، برای رفعِ احتیاجاتِ خانواده ی وی، حداقل پنجاه درصد از حقوقِ ماهیانه ی او را به طور علی الحساب به خانواده اش بپردازد.

پ-۲) اگر توقیفِ کارگر به سببِ شکایتِ کارفرما نباشد و کارگر به علتِ دیگری در توقیف قرارگیرد. در این صورت نیز چنان چه توقیفِ کارگر منتهی به برائت او شود، کارگر پس از رفعِ توقیف به کار خود باز می گردد و مدتِ توقیف جزو ایامِ تعلیقِ قرارداد، محسوب می شود.

ت) یکی دیگر از مواردی که در آن، قراردادِ کار به حالتِ تعلیق در می آید، زمانی است که کارگر به خدمتِ نظامِ وظیفه اعزام می شود. در مدتِ خدمتِ نظامِ وظیفه هم قراردادِ کار به حالتِ تعلیق در می آید و بعد از تمام شدنِ خدمتِ نظامِ وظیفه، کارگر باید حداکثر ظرفِ مدتِ دو ماه به کار خود برگردد و اگر بعد از دو ماه به کار خود برنگردد، مستعفی تلقی شده و کارفرما می تواند او را قبول نکند. اما اگر ظرفِ مدتِ دو ماه به سر کار خود برگردد، کارفرما موظف است او را بپذیرد. حال اگر در این مدت، کارِ آن کارگر به کارگرِ دیگری واگذار شده باشد و در واقع پستِ سازمانی او پر شده باشد، کارفرما موظف است کاری مشابهِ کارِ سابقِ کارگر، به وی بدهد.

ث) در مورد کارگرانی که به علت های دیگر، غیر از خدمت نظام وظیفه، قرارداد کارشان به حالت تعلیق در می آید، کارگران دو راه برای بازگشت به کار دارند:

ث-۱) این کارگران مکلف هستند بعد از این که حالت تعلیق از بین رفت و شرایط برای شروع کار و انجام آن آماده شد، ظرف ۳۰ روز خودشان را به کارفرما معرفی کند و برای بازگشت به کار اعلام آمادگی کنند. در این صورت کارفرما مکلف است کارگران را بپذیرد و در صورت تخلف کارفرما، عمل وی مثل این است که کارگر را به طور غیرقانونی اخراج کرده است. پس برای کارگر این حق ایجاد می شود که از تاریخی که کارفرما به او جواب رد می دهد، ظرف مدت ۳۰ روز از کارفرما به هیأت تشخیص اداره کار و امور اجتماعی شکایت کند. اگر کارگر ثابت کرد که کارفرما غیرقانونی است، کارفرما محکوم می شود که او را به سر کار خودش برگرداند ولی اگر کارفرما ثابت کند که به دلیل موجه کارگر را نمی پذیرد، در این صورت کارگر، اخراجی محسوب شده و کارفرما فقط باید به ازای هر سال سابقه کار، معادل ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت کند.

ث-۲) چنان چه کارگر بعد از رفع حالت تعلیق و ظرف ۳۰ روز مقرر به کارفرما مراجعه کرده ولی کارفرما از پذیرفتن او امتناع کند؛ و کارگر هم ظرف ۳۰ روز از آن تاریخ، به هیأت تشخیص مراجعه ننموده باشد، در این صورت، کارگر مستعفی تلقی می شود و فقط مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه و برابر با آخرین حقوق خواهد بود. البته اگر کارگر



ثابت کند که برای عدم مراجعه به کارفرما در مدت ۳۰ روز یا عدم شکایت او از کارفرما در هیأت تشخیص در مدت ۳۰ روز عذر موجه داشته است، در این صورت با تشخیص موجه بودن عذر، کارفرما مکلف به قبول او و بازگرداندن وی به کار می شود.

## ۱۲) تشکل های کارگری و کارفرمایی

با توجه به مواد ۱۳۰ الی ۱۳۸ قانون کار و با در نظر گرفتن اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، حق تشکیل سه نوع تشکل برای کارگران و کارفرمایان پیش بینی شده است که هر کدام از این تشکل ها ماهیتاً با هم فرق دارند و سیاسی-عقیدتی یا صنفی هستند و عبارتند از: انجمن اسلامی، شورای اسلامی کار، و انجمن صنفی که توضیح هر یک از آن ها در ادامه مطرح می شود:

### الف) انجمن اسلامی

کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی برای تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دست آوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی می توانند اقدام به تأسیس انجمن های اسلامی کنند. بنابراین انجمن های اسلامی با اهداف زیر تشکیل می شوند:

## الف-۱) تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی.

الف-۲) دفاع از دست آوردهای انقلاب اسلامی: با این تعریف، مشخص می شود که انجمن های اسلامی تشکیل شده در واحدهای کارگری از جمله تشکل های سیاسی-عقیدتی به حساب می آید. بعد از تشکیل انجمن های اسلامی در واحدهای مختلف تولیدی، برای این که بین انجمن های اسلامی تشکیل شده در واحدهای مختلف هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی ایجاد شود، این انجمن های اسلامی می توانند با هم کانون های هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استان ها و در سطح کل کشور هم کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی را تشکیل دهند. البته آیین نامه ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه ی عملکرد انجمن های اسلامی، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد (ماده ی ۳۰۱).

## ب) انجمن صنفی (سندیکا-اتحادیه-کانون)

از دیگر تشکل های شناخته شده ی قانونی، حق تشکیل انجمن صنفی تحت هر عنوان از قبیل سندیکا، کانون، اتحادیه و غیره برای کارگران است. هدف از تشکیل این انجمن ها فقط حفظ حقوق و دفاع از منافع مشروع و قانونی کارگران و کارفرمایان و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان است. در قانون کار به کارگران و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت حق داده شده است که در راستای اجرای

اصل ۲۶ قانون اساسی، نسبت به تشکیل انجمن های صنفی خود اقدام نمایند. همچنین اجازه داده شده است که انجمن های صنفی کارگران و کارفرمایان به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، اقدام به تشکیل قانون انجمن های صنفی در استان و قانون عالی انجمن های صنفی در سطح کل کشور نمایند.

هر یک از تشکل های صنفی و قانون های مربوطه در زمان تشکیل باید اساسنامه ای داشته باشد که این اساسنامه در مجمع عمومی آن ها تصویب و به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم می شود تا نسبت به ثبت آن اقدام کند. متأسفانه علی رغم تشریح قانون اساسی بر این که هر فرد و گروهی حق دارد انجمن سیاسی، صنفی و عقیدتی تأسیس کند یا عضو آن بشود، یعنی قانون اساسی حق ایجاد تشکل یا شرکت در هر سه نوع تشکل سیاسی، عقیدتی و صنفی را به همه ی آحاد ملت داده است، لیکن متأسفانه در قانون کار محدودیتی برای کارگران واحدهای تولیدی در نظر گرفته شده است که این محدودیت مخالف اصل ۲۶ قانون اساسی است و آن این که کارگران هر واحد فقط می توانند در واحد خود یکی از سه نهاد شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده ی کارگران را داشته باشند و چنان چه به فرض در یک واحد کارگری شورای اسلامی کار تشکیل شده و فعالیت داشته باشد، کارگران حق تشکیل انجمن صنفی را ندارند! و حال آن که شورای اسلامی کار و انجمن صنفی از نظر ماهیت کار و فعالیت و اهداف با هم تفاوت اساسی دارند (تبصره ی ۴ ماده ی ۱۳۱ قانون کار).

## پ) شرکت های تعاونی کارکنان

از جمله نهادهایی که متضمن منافع کارگران می باشند و در واقع ماهیتاً صنفی هستند نه سیاسی یا عقیدتی، شرکت های تعاونی مسکن، توزیع و مصرف را می توان نام برد. به کارگران اختیار داده شده است تا در راستای اجرای اصل ۳۱ قانون اساسی و بر اساس مفاد اصل ۴۳ همان قانون، نسبت به تشکیل این شرکت های تعاونی اقدام کنند و همان گونه که انجمن های اسلامی و انجمن های صنفی می توانند برای هماهنگی میان انجمن های در سطح استان کانون و در سطح کل کشور کانون عالی تشکیل دهند، شرکت های تعاونی نیز می توانند در سطح استان کانون های هماهنگی و در سطح کل کشور کانون های عالی هماهنگی شرکت های تعاونی را تشکیل دهند (مواد ۱۳۲ الی ۱۳۴).

## ت) کانون های بازنشستگان

به منظور بررسی و پیگیری مسایل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای قسمتی از اصل ۲۹ قانون اساسی که ناظر بر حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد، به کارگران بازنشسته اختیارات تشکیل و تأسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته در سطح شهرستان ها و استان ها داده شده است که کانون های بازنشستگان نیز در سطح استان ها می توانند به منظور هماهنگی با سایر کانون ها نسبت به تشکیل کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته اقدام کنند (ماده ۴۳۱).

### ث) شورای اسلامی کار

شورای اسلامی کار نیز از نهادهایی است که در واحدهای تولیدی تشکیل می شود و هدف از تشکیل شوراهای اسلامی کار، اجرای اصل ۱۰۴ قانون اساسی در جهت تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی است و مرکب از نمایندگان کارگران و کارمندان و نماینده ی مدیریت است. همان گونه که در اصل ۱۰۴ قانون اساسی آمده است، شوراهای اسلامی کار، ماهیتاً با انجمن های صنفی فرق دارند و هدف از تشکیل آن ها راهنمایی و برنامه ریزی در جهت پیش برد کارهای واحد تولیدی و کمک به مدیریت در اداره ی بهتر واحد است و حال آن که هدف از تشکیل انجمن های صنفی، دفاع از منافع مشروع و قانونی کارگران و حفظ منافع اقتصادی و طبقاتی آنان می باشد و با مدیریت هیچ گونه ارتباطی ندارند و مدیریت نمی تواند نماینده ای در انجمن های صنفی کارگران داشته باشد. شوراهای اسلامی کار نیز در سطح استان می توانند کانون های شوراهای اسلامی و در سطح کل کشور کانون های عالی شوراهای اسلامی را به منظور هماهنگی و ایجاد وحدت روش و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی تشکیل دهند.

ج) یکی از محاسن وجود انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی در واحدهای تولیدی، صنعتی... انتخاب نماینده ی کارگران و کارفرمایان برای حضور در سازمان جهانی کار، هیأت های تشخیص، هیأت های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن است و در صورت عدم وجود شکل

های کارگری و کارفرمایی، انتخاب نماینده ی کارگران در مجامع و شوراهای مذکور به عهده ی وزیر کار و امور اجتماعی است.

چ) هر کدام از شکل های صنفی کارگری و کارفرمایی می توانند به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف محوله، اقدام به ایجاد تشکیلات مرکزی نمایند (ماده ی ۱۳۷).

### ۱۳) مذاکره ی دست جمعی

یکی دیگر از حقوق کارگران انجام مذاکرات دسته جمعی با کارفرمایان به منظور تحقق اهداف زیر است:

الف) پیش گیری از ایجاد مشکلات حرفه ای و شغلی یا حل آن ها.

ب) بهبود شرایط تولید.

ج) بهبود امور رفاهی کارگران.

رسیدن به اهداف مذکور از طریق مذاکرات دسته جمعی و به شیوه های مختلفی است که برخی از آن ها به قرار ذیل است:

الف) تعیین ضوابط و مقرراتی برای مقابله با مشکلات.

ب) تأمین مشارکتِ طرفینِ مذاکره در حل آن‌ها.

ج) تعیینِ شرایطِ در سطحِ کارگاه، حرفه یا صنعت با توافقِ طرفین.

د) تغییرِ شرایطِ در سطحِ کارگاه، حرفه یا صنعت با توافقِ طرفین.

پس موضوعِ مذاکراتِ دسته جمعی می‌تواند این باشد که مقررات و ضوابطی را ایجاد کنند که با رعایتِ آن‌ها مشکلاتِ پیش آمده حل شود؛ منتها آن مقررات نباید مخالف با مقرراتِ جاریِ کشور و سیاست‌هایِ برنامه‌ایِ دولت باشد. با داشتنِ این حق، در واقع کارگران می‌توانند خودشان و بدونِ مراجعه به مراجع قضایی و اداری اختلافاتِ خود با کارفرمایان را حل کرده و در تعیینِ ضوابط و مقرراتِ کارگاه یا تغییرِ شرایطِ در کارگاه نقش داشته باشند.

#### ۱۴) پیمانِ دسته جمعی

پیمان‌هایِ دسته جمعیِ کار، از حقوقی است که کارگران از طریقِ انجمن‌هایِ صنفی یا نماینده‌ی قانونی‌شان یا شوراهایِ اسلامیِ کار اعمال می‌کنند؛ که ممکن است:

الف) یک طرف پیمانِ یک یا چند شورایِ اسلامی یا انجمنِ صنفیِ کارگران یا نماینده‌ی کارگران باشد و طرف دیگر یک یا چند کارفرما یا نمایندگانِ قانونیِ آن‌ها.

ب) یک طرف پیمانز کانون ها و کانون های عالی کارگری باشد و طرف دیگر کانون ها و کانون های عالی کارفرمایی.

۱-۱۴) در پیمان های دسته جمعی کار هیچ کدام از طرفین پیمان حق ندارند قبل از پایان مدت پیمان، درخواست تغییر پیمان را بنمایند مگر این که شرایط استثنایی باشد و وزارت کار و امور اجتماعی استثنایی بودن شرایط را تشخیص داده باشد.

۲-۱۴) در صورتی که اختلاف نظر بین کارگران و کارفرمایان در مورد مواد قانون کار یا پیمان های قبلی کار یا هر یک از موضوعاتی که مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید است، پیش بیاید و این اختلاف نظر منجر به این شود که کارگر در کارگاه حاضر شود ولی کار تعطیل باشد یا این که عمل تولید کاهش پیدا کند، در این صورت رفع اختلاف با درخواست هر یک از طرفین اختلاف یا سازمان های کارگری و کارفرمایی و با نظر هیأت تشخیص اداره ی کار و یا امور اجتماعی است و چنان چه هیأت تشخیص نظر خود را بدهد ولی یکی از طرفین نظر هیأت تشخیص را نپذیرد و به آن اعتراض داشته باشد، حق دارد که ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص، اعتراض خودشان را به هیأت حل اختلاف اعلام کنند. هیأت حل اختلاف فوراً رسیدگی و اعلام نظر می کند و چنان چه به نظر هیأت حل اختلاف هم اعتراضی وجود داشته باشد، باید ظرف سه روز اعتراض توسط رییس اداره ی کار و امور اجتماعی به اطلاع وزیر کار و امور اجتماعی برسد که در صورت لزوم، هیأت وزیران تا زمان رفع اختلاف، کارگاه را به نحوی که مقتضی بداند و به حساب کارفرما اداره می نماید.



۳-۱۴) فوتِ کارفرما یا تغییر مالکیت، در اجرای پیمانِ دسته جمعی کار تأثیری دارد و کارفرمای جدید قائم مقام و جانشینِ کارفرمایِ متوفی یا قدیم می شود.

۴-۱۴) چنان چه قبل از بسته شدنِ پیمانِ دسته جمعی کار، بین کارفرما و کارگران قراردادهای انفرادی بسته شده باشد، باید از این که بین کارگران و کارفرمایان پیمانِ دسته جمعی کار بسته شد، اجرای مقررات و شرایطِ پیمانِ جمعی برای هر دو طرف الزامی است ولی این الزام تا زمانی است که مزایای قراردادهای انفرادی بیش تر از پیمان نباشد. چنان چه قرارداد های انفرادی مزایایی بیش تر از مزایای پیمانِ دسته جمعی در بر داشته باشد اجرای مقرراتِ پیمانِ الزامی نیست. هم چنین است در موردِ قرارداد های انفرادی که بعد از پیمان بسته می شوند (ماده ی ۱۴۲ الی ۱۴۶).

لازم به ذکر است که مقرراتِ مذکور به لحاظِ حمایتی بودنِ قانونِ کار وضع شده است.

## ۱۵) خدماتِ رفاهی کارگران

طبقِ قانون کار، دولت و کارفرمایان مکلف شده اند پاره ای از خدمات را در اختیار کارگران و کشاورزانِ مشمولِ قانونِ کار قرار دهند. در واقع استفاده از این خدمات نیز بخشی از حقوقِ کارگران و کشاورزانِ مشمولِ قانون کار به شمار می آید و مهم

ترین آن ها به قرار ذیل است:

**الف) حق داشتن مسکن مناسب:** که در این رابطه دولت مکلف شده است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری ها و سایر دستگاه های ذیربط، همکاری لازم را بنماید. کارفرمایان مکلف شده اند که از طریق تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه های شخصی مناسب همکاری کنند و هم چنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف شده اند تا در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگر، برای کارگران خانه های سازمانی احداث نمایند.

**ب) خوراک و خوابگاه:** کارفرمایانی که کارگاه شان دور از مناطق مسکونی است که برای مدتی محدود به منظور انجام کاری معین ایجاد شده است، موظف اند:

یکم؛ سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت که حداقل یک وعده ی آن غذای گرم باشد، برای کارگران خود فراهم سازند.

دوم؛ به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب برای کارگران ایجاد نمایند.

**پ) سرویس رفت و آمد:** کارگران حق دارند در صورتی که کارگاه محل کار آنان دور بوده و وسیله ی نقلیه ی عمومی کافی نباشد، برای رفت و برگشت به کارگاه از

وسیله ی نقلیه ی مناسب که کارفرمایان در اختیار آنان قرار می دهند استفاده نمایند. به سخن دیگر حق استفاده از سرویس ایاب و ذهاب را دارند.

**ت) امکانات ورزشی:** کارگران حق دارند محلی مناسب برای ورزش در رشته های مختلف ورزشی داشته باشند.

**ث) کارگران حق دارند که محل مناسبی برای ادای فریضه ی نماز داشته باشند و مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه ی نماز و در ایام ماه مبارک رمضان، برای صرف افطار یا سحری صرف نمایند.**

## ۱۶) مراجع حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان

اختلاف بین کارگران و کارفرمایان به یکی از طرق ذیل مورد رسیدگی قرار گرفته و حل و فصل می شود:

۱) سازش مستقیم بدون مراجعه به مراجع حل اختلاف که ممکن است به یکی از سه روش زیر به عمل بیاید:

الف) سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز.

ب) سازش مستقیم بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای اسلامی کار.

پ) چنان چه در واحدی شورای اسلامی کار وجود نداشته باشد، سازش مستقیم از طریق انجمن صنفی کارگران یا نمایندگان کارگران و کارفرما.

۲) در صورت عدم حل اختلاف از طریق مذاکره و سازش، کارگران یا کارفرمایان حق مراجعه به هیأت های تشخیص اداره ی کار و امور اجتماعی را دارند که مشتمل است بر:

-یک نفر نماینده ی وزارت کار و امور اجتماعی.

-یک نفر نماینده ی کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.

-یک نفر نماینده ی مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان.

شکایت کارگران از کارفرمایان و برعکس کارفرمایان از کارگران، ابتدا در هیأت های تشخیص مطرح شده و مورد رسیدگی قرار می گیرد. رأی هیأت تشخیص پس از ابلاغ تا ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ قابل اعتراض و تجدید نظر است و چنان چه تا ۱۵ روز پس از ابلاغ، به رأی هیأت تشخیص اعتراض نشود، لازم الاجرا می گردد. در غیر این صورت - یعنی اگر اعتراض شود - در هیأت های حل اختلاف قابل رسیدگی است.

۳) اعتراض به رأی هیأت تشخیص باید به صورت کتبی تقدیم هیأت حل اختلاف شود. بعد از وصول اعتراض و دعوت طرفین حداکثر ظرف یک ماه رسیدگی و رأی لازم صادر می شود. رأی صادره از هیأت حل اختلاف، قطعی و غیر قابل اعتراض و لازم الاجرا است.

۴) اجرای آرای قطعی شده و لازم الاجرای هیأت های تشخیص و هیأت های حل اختلاف توسط اجرای احکام دادگستری به عمل می آید.

شایان ذکر است که آرای قطعی هیأت های حل اختلاف، در دیوان عدالت اداری قابل نقض می باشد.

# تعليم القانون العمل به لسان السهل



التوزيعات بروسة