باسمه تعالی

**جزوه كمك آموزشي قانون كار**

**(براي استفاده هنرآموزان درس قانون كار)**

**شاخه كاردانش**

فهرست مطالب

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **عنوان** | **صفحه** | | **عنوان** | **صفحه** | |
| **مقدمه** | | **2** | كانون عالي هماهنگي شوراهاي اسلامي كار سراسر كشور | | 22 |
| **فصل اول** | |  | وظايف و اختيارات كانون عالي هماهنگي شوراهاي اسلامي سراسر كشور | | 22 |
| خدمات رفاهي كارگران | | 3 | هيأت تشخيص | | 23 |
| خدمات بهداشتي برابر قانون تامين اجتماعي | | 4 | تركيب هيأت حل اختلاف | | 23 |
| از كار افتادگي | | 7 | وظايف هيأت هاي مزبور | | 23 |
| كمك ازدواج | | 7 | اخراج كارگر به وسيله هيأت تشخيص | | 24 |
| استفاده از كمك عائله مندي | | 8 | **فصل 4** | |  |
| فوت بيمه شده | | 8 | **شيوه عملي طرح شكايت در حقوق كار** | | **26** |
| بازماندگان بيمه شده مرد | | 8 | مراجع رسيدگي به دعوي و شكايت در قانون كار | | 26 |
| بازماندگان بيمه شده زن | | 9 | مراجع حل اختلاف | | 26 |
| ميزان مستمري هر يك از بازمادگان | | 9 | مراجع دادگستري | | 27 |
| ساير خدمات رفاهي كارگران | | 9 | چگونگي طرح شكايات و تقاضا | | 28 |
| **فصل 2** | |  | نمونه تقاضاي تجديد نظر | | 31 |
| **شوراي عالي كار در قانون كار ايران** | |  | نمونه اعتراض به آراء هيأتهاي حل اختلاف به ديوان عدالت اداري | | 32 |
| مبناي قانوني تشكيل شورا | | 13 | آراء صادره از هيأت تشخيص و هيأت حل اختلاف | | 34 |
| تكاليف و وظايف شوراي عالي كار | | 14 | نمونه آراء هيأت حل اختلاف و دعوتنامه | | 34 |
| مقرراتي كه تعيين و تصويب آنها به عهده شوراي | | 14 | **نتيجه گيري** | | **43** |
| مقرراتي كه شوراي كار آنها تهيه و تدوين مي كند | | 15 | **فهرست منابع** | | **45** |
| **فصل 3** | |  |  | |  |
| **حل و فصل اختلاف** | |  |  | |  |
| مراجع حل اختلاف | | 19 |  | |  |
| شوراي اسلامي كار و صلاحيت آن | | 19 |  | |  |
| وظايف شوراي اسلامي كار | | 20 |  | |  |
| كانون هماهنگي شوراهاي استان | | 20 |  | |  |
| اركان كانون | | 20 |  | |  |
| مجمع عمومي | | 21 |  | |  |
| وظايف و اختيارات كانونهاي هماهنگي شوراهاي مزبور | | 21 |  | |  |

فصل اول

**خدمات رفاهی کارگران**

یکی ازمسائل مهم اجتماعی درزندگی روزانه انسان، امور معيشتی یعنی تأمین وسائل وامکانات زندگی او می باشد. این موضوع دربین قشرکارگراعم ازکارگران صنایع وکارگاههای صنعتی و غیرصنعتی وکشاورزی بیشترصدق می نماید. زیرا کارگری که تولید کننده برنج یا گندم و یا در کارخانه ها تولید کننده روغن وغیره می باشد باید خودش درحد نیازهای اولیه ازآن بهره مند و برخوردارگردد. وازطرفی برای انجام کارقدرت بدنی ونشاط لازم باید درکاروجود داشته باشد. به این جهت درکنارامورتغذیه مسائل بهداشتی او و خانواده اش نیزجایگاه خود را داشته که باید مورد توجه قرارگیرد.خوشبختانه درقانون کارما به این مسائل توجه گردیده است و برای دولت و کارفرمایان دراین خصوص تکالیفی مقررگردیده است. درزمینه خدمات بهداشتی و درمانی ( ماده147قانون کار):

ماده147قانون کاردراین خصوص چنین تصریح دارد.

«دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون فراهم سازد.»

1. دراین ماده دولت ملزم و مکلف گردیده است که خدمات مربوط به بهداشت و درمان دو طبقه کارگرو کشاورزو خانواده یعنی افراد تحت تکلف آنها را فراهم نماید.

2. درماده بعد کارفرمایان مکلف گردیده اند براساس قانون تأمین اجتماعی کارگران خود را بیمه نماید.

3. در ماده149کارفرمایان مکلف می باشند برای کارگران خود یا ازطریق تشکیل تعاونیهای مسکن و یا درصورتی که تعاونی تشکیل نشده باشد. مستقیماً برای کارگرانی که فاقد مسکن هستند،مسکن مناسبی تهیه نماید. بعلاوه دولت موظف می باشد ازطریق تسهیلات بانکی و امکاناتی که دراختیار وزارت مسکن و شهرداری ها و سایر دستگاههای ذیربط قراردارد امکانات لازم را برای این امرمهم انجام دهد.

بنابراین به صراحت می توان گفت نه تنها امورمعیشتی کارگران ازنظردورنمانده بلکه درقوانین مختلف برای مسئولین تکالیفی مقررگردیده که درامورمتعددی انجام و اعمال گردیده است که برای روشن شدن موضوع بهتراست به قسمتهائی ازقانون کارو قانون تأمین اجتماعی اشاره ای شود.

**خدمات بهداشتی برابر قانون تأمین اجتماعی**

دراین قانون کارگاه چنین تعریف شده است:(کارگاه محلی است که بیمه شده به دستورکارفرما یا نماینده او درآنجا کارمی کند.) این تعریف با تعریفی که درقانون کارازکارگاه به عمل آمده است، ازلحاظ کلی فرقی ندارد. جزاینکه دراین قانون مصادیق کارگاه ذکر شده (... ازقبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. )

و درتعریف کارفرما گفته شده است: کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به حساب او کارمی کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیریا مسئول عهده داراداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند. و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبوردر قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

علاوه برتعریف کارگاه و کارفرما فرد بیمه شده نیزدراین قانون چنین تعریف شده است: بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه، حق استفاده ازمزایای مقرردراین قانون را دارد.

به این ترتیب ملاحظه می گردد که سه عامل یعنی بیمه شده، کارفرما، کارگاه به طور صریح مشخص گردیده است و علاوه براین سه عامل، عوامل یا عناصردیکری با این سه عامل مرتبط می باشد که براساس همه این ها و یا درمواردی یکی یا چند عنصرخدمات بهداشتی درمانی به کارگرو یا خانواده او تعلق می گیرد و ماده3قانون مزبور، تأمین اجتماعی را شامل امورزیرمی داند:

1. حوادث و بیماری ها

2. بارداری

3. غرامت دستمزد

4. از کارافتادگی

5. مرگ

6. مقرری بیمه بیکاری

و یکی ازگروههایی که ازمزایای مندرج درقانون مزبوربهره مند می گردند:

(افرادی هستند که به هرعنوان درمقابل دریافت مزد یا حقوق کارمی کنند.) و کارفرما موظف است حق بیمه مربوط به سهم خود و سهم بیمه شده را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید. به این ترتیب که درموقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا، سهم بیمه را کسر نماید و با افزودن سهم خود به سازمان تأدیه کند.

بنابراین هرکارگری درهرکارگاهی که به کارمشغول می باشد، کارفرما باید او و خانواده اش را بیمه نماید و این موضوع اولین دلگرمی کارگراست. درمقابل حوادث اتفاقی و غیرقابل پیش بینی و خطرات مختلفی که درمحیط کارو کارگاههای مختلف درکمین آنها است. همان طوری که درخصوص حوادث بیماریها و بارداری ماده54قانون بیمه چنین تصریح دارد:«بیمه شدگان و افراد خانواده آنها اززمانی که مشمول مقررات این قانون قرارمی گیرد. درصورت مصدوم شدن براثرحوادث با ابتلا به بیماری می توانند ازخدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی است شامل کلیه اقدامات: درمان سرپائی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد.»که برابرمواد دیگرهمین قانون خدمات درمانی ارائه شده به کارگران و خانواده آنها به دو صورت انجام می گیرد:

1. درمان و معالجه به روش مستقیم یعنی مؤسسات درمانی سازمان و یا وابسته به آن.

2.استفاده ازروش درمان غیرمستقیم که استفاده ازخدمات درمانی درمانگاهها و یا بیمارستانها و پزشکانی است که با سازمان قرارداد همکاری امضاء نموده اند و درحقیقت طرف قرارداد می باشند و درصورتی که خدماتی ارائه دهند برابرتعرفه سهم سازمان را دریافت می نمایند.

کسانی که می توانند ازخدمات مقرردرماده154استفاده نمایند.

وقتی کارگـــری بیمه گردید و حق بیمه او به سازمان پرداخت شده، افراد خانواده او به شــرح زیر می توانند ازخدمات مزبوربهره مند شوند.

1. همسربیمه شده

2. شوهربیمه شده درصورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین می شود و سن او ازشصت سال بیشتر باشد و یا برابرنظریه کمیسیون پزشکی از کارافتاده شناخته شود.

3. فرزندان ذکوربیمه شده تا سن18سال تمام و فرزندان اناث تا سن20سالگی مشروط براینکه شوهرنداشته باشد و یا اینکه درمؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.

4. پدرو مادرتحت تکفل بیمه شده مشروط براینکه سن پدراز60سال و سن مادراز55سال بیشتر باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیونهای پزشکی ازکارافتاده باشد و ازسازمان مستمری دریافت ننماید.

**از کار افتادگی**

1.کارگرانی که بیمه گردیده و طبق گواهی پزشک معالج به بیماریهای غیرقابل علاجی مبتلا شده باشند و برابرنظرکمیسیونهای پزشکی مورد تأیید سازمان توانایی خود را به طور کلی و یا جزئی ازدست داده باشند. ازمزایای مقرردرقانون بیمه بهره مند می گردند.

2.استفاده ازمستمری بازنشستگی.

الف.هرگاه حداقل سن10سال حق بیمه را از تاریخ بازنشستگی پرداخت نموده باشند.

ب. سن مرد60سال تمام و سن زن به55سال تمام رسیده باشد.

ج.کسانی که30سال کارکرده و حق بیمه مقرره را به سازمان پرداخته باشند. چنانچه مرد باشند با50سال سن و درصورتی که زن باشند با45سال سن می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نماید.

د.درمورد کسانی که درنقاط بد آب و هوا کار کرده و یا اینکه به کارهای سخت و زیان آوری که برای سلامتی آنها محل باشد و مدت کارآنها بیست سال متوالی یا25سال متناوب باشد، در صورتی که مردان50سال و سن زنان45سال تمام باشد، می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی بنماید.

**کمک ازدواج**

درصورتی که بیمه شده زن یا مرد باراول ازدواج نماید معادل یک ماه، متوسط مزد یا حقوق باو داده می شود مشروط براینکه:

1. عقد و ازدواج او دائم باشد و دردفتررسمی ازدواج ثبت شده باشد.

2. درتاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.

3. طرف پنج سال قبل ازتاریخ ازدواج حداقل نسبت به پرداخت هفتصد و بیست روزکارحق بیمه خود را برابرمقررات و ضوابط مربوط به سازمان تأدیه نموده باشد.

لازم به ذکر است، درصورتی که طرفین عقد ازدواج شرایط مذکوربرای اخذ کمک ازدواج باشند مبلغ مورد بحث به هردو نفرآنها داده می شود.

**استفاده از کمک عائله مندی**

کمک عائله مندی درصورتی داده می شود که فرد بیمه شده:

1. فقط دو فرزند داشته باشد.

2. سن فرزندان از18سال کمتر باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند.

3. و یا اینکه به واسطه بیماری یا نقص عضو قادربه کارنباشند.

4. حداقل سابقه پرداخت بیمه به مدت هفتصد و بیست روزداشته باشد با چنین شرایطی میزان کمک عائله مندی معادل سه برابرحداقل مزد روزانه کارگرساده درمناطق مختلف برای هرفرزند درماه می باشد.

**فوت بیمه شده**

درصورتیکه بیمه شده فوت نماید بازماندگان وی با وجود یکی ازشرایط زیرمستمری دریافت می نمایند که به آن مستمری بازماندگان می گویند.

1. بیمه شده متوفی قبل ازفوت بازنشسته شده باشد.

2. درصورتیکه متوفی ازکارافتاده کلی باشد.

3. چنانچه متوفی درده سال آخرعمرخود حداقل حق بیمه یک سال کاررا درآخرین سال حیات خود پرداخته باشد.

4. هرگاه بیمه شده بعلت حادثه ناشی ازکاریا بیماریهای مربوط به حرفه فوت کرده باشد.

**بازماندگان بیمه شده مرد**

بازماندگانی که استحقاق دریافت مستمری دارند عبارتند از:

1. عیال دائم بیمه شده متوفی تا زمانی که شوهر اختیارننموده باشد.

2. فرزندان متوفی درصورتی که سن آنها کمتراز18سال تمام باشد و یا فقط به تحصیل اشتغال داشته و یا اینکه به علت بیماری یا نقص عضو قادربه کارنباشند.

3. پدرو مادرمتوفی درصورتی که تحت تکفل باشند و سن پدراز60سال و سن مادراز55 سال تمام تجاوزنموده باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیون پزشکی مربوطه ازکارافتاده باشند.

**بازماندگان بیمه شده زن**

هرگاه بیمه شده متوفی زن باشد بازماندگان با وجود شرایط زیراستحقاق دریافت مستمری دارند:

1. شوهرمتوفی درصورتیکه تحت تکفل زن بوده و سن او از60سال بیشتر باشد را طبق گواهی کمیسیون پزشکی مربوطه ازکارافتاده بوده و ازسازمان تأمین اجتماعی مستمری دریافت ننماید.

2. فرزندان متوفی مشروط براینکه پدرآنها درقید حیات نباشد و یا اینکه فقط به تحصیل اشتغال داشته باشد و یا به علت بیماری و یا نقص عضو قادربه کارنباشد.

3. پدرو مادرمتوفی هرگاه تحت تکفل او بوده و سن پدراز60سال و سن مادراز55سال بیشتر باشد و یا اینکه برابرتشخیص کمیسیون مربوطه ازکارافتاده باشند و ازسازمان مستمری دریافت ننمایند.

**میزان مستمری هر یک از بازماندگان**

میزان مستمری هریک ازبازماندگان متوفی که بیمه شده باشند به ترتیب زیرمی باشد:

1.همسرمتوفی به میزان 50% ازمستمری استحقاقی متوفی را دریافت می نماید و درصورتی که متوفی دارای چند همسرباشد میزان مستمری بطورتساوی بین آنها تقسیم می شود.

2.میزان مستمری هریک ازفرزندان متوفی معادل 25% مستمری استحقاقی متوفی می باشد و درصورتی که پدرو مادررا از دست داده باشد مستمری هریک 50% مستمری استحقاقی متوفی خواهد بود.

3.میزان مستمری هریک ازپدرو مادر20% مستمری استحقاقی بیمه شده باشد. لیکن مجموع مستمری بازماندگان نباید ازمستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید. درصورتی که مجموع مستمری ازاین میزان بیشتر باشد، سهم هریک ازمستمری بگیران تقلیل داده می شود و هرگاه یکی ازمستمری بگیران فوت نماید و فاقد شرایط برای دریافت مستمری شود سهم او به مستمر سایربازماندگان افزوده خواهد شد.

**ساير خدمات رفاهی کارگران**

ماده150قانون کارمقررمی دارد:(کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند درکارگاه محل مناسبی برای اداری فرضیه نمازایجاد نمایند و نیزدرایام ماه مبارک برای تنظیم شعارمذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعت کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کارو یا سایرنمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فرضیه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کاررا برای ادای فرضیه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص می دهند.)

**شرح:**مطابق این ماده کلیه کارفرمایان کارگاههای تولیدی، صنعتی، صنفی، کشاورزی و تجاری مشمول قانون کارمکلفند هستند درکارگاه، محلی را جهت ادای فرضیه نماز اختصاص بدهند و ساعات کارو شرایط آن را در ماه رمضان باید با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کارو یا سایرنمایندگان قانونی کارگران باید طوری تنظیم نمایند که اوقات کارو شرایط آن مانع انجام فرضیه روزه نباشد و مدتی ازاوقات کاررا برای ادای فرضیه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهند هدف قانونگذار ازتصویب این ماده حمایت ازشعار مذهبی و رعایت حال روزه داران درایام ماه مبارک رمضان است.

ماده151قانون کارمقررمی دارد:(درکارگاههایی که برای مدت محدود به منظورانجام کار معین راه سازی و مانند آن دورازمناطق مسکونی ایجاد می شوند. کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت، صبحانه، نهار و شام برای کارگران خود فراهم نمایند که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. دراین قبیل کارگاهها به اقتضای فصل محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.)

**شرح**:مطابق این ماده کارفرمایان کارگاههایی که برای مدت محدود به منظورانجام کارمعین نظیرراه سازی، سد سازی و ... کارگراستخدام می کنند، و محل کارگاه دورازمناطق مسکونی است، موظف هستند برای کارگران سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت، صبحانه، نهار، شام تهیه کنند که حداقل باید برای کارگران خوابگاه مناسب تدارک ببینند.

ماده152قانون کارمقررمی دارد:(درصورت دوری کارگاه وعدم تکافوی و وسیله نقلیه عمومی صاحبکار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب دراختیارآنان قراردهد.)

**شرح**:هرگاه کارگاه درمحل دوردست واقع شده باشد، و درآن مناطق وسیله نقلیه عمومی جهت تردد و رفت و برگشت کارگران کافی نباشد، کارفرما و صاحبکار باید برای کارکنان و کارگران خود وسیله نقلیه ای تهیه و دراختیارآنان قرار دهد.

ماده153قانون کارمقررمی دارد:(کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امورشرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود تهسیلات لازم را ازقبیل محل و وسایل کارو امثال این ها فراهم نماید.

**تبصره -** دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کاربه تصویب وزیرکارو اموراجتماعی خواهد رسید.

**شرح**:مطابق این ماده کارفرمایان وظیفه دارند برای ایجاد و اداره امورشرکتهای تعاونی و مصرف و مسکن کارگران کارگاه خود، محل و وسایل کارو تسهیلات لازم جهت استقرار اینگونه شرکتهای تعاونی فراهم سازد. دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این وظیفه کارفرمایان توسط پیشنهاد شورای عالی کارتهیه و بعد ازتصویب وزیرکارو اموراجتماعی جهت اجراء ابلاغ می شود.

ماده154قانون کارمقررمی دارد:(کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کارو امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشورمحل مناسب برای استفاده کارگران دررشته های مختلف ورزشی ایجاد نمایند.

**تبصره –** آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران درمسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین توسط وزارت کارو اموراجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.)

**شرح**:ازوظایف دیگرکارفرمایان ایجاد محل مناسب برای استفاده کارگران دررشته های مختلف ورزشی است که باید با مشارکت وزارت کارو اموراجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشورانجام شود.

**تبصره**- این ماده وزارت کارو اموراجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشورباید آیین نامه نحوه ایجاد ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران درمسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.

ماده155قانون کارمقررمی دارد:(کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت کارو امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول درامرسوادآموزی بزرگسالان به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند.ضوابط نحوه اجرایی این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران درکلاس، انتخاب آموزش یاران و سایرموارد آن مشترکات توسط وزارت کارو امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

**تبصره –** شرط ورود کارگران به دوره های مراکزکارآموزی حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.)

**شرح**:کلیه کارگاهها ازقبیل تولیدی، صنعتی، صنفی کشاورزی موظف هستند برحسب اعلام وزارت کارو اموراجتماعی و سازمانهای مسئول درامرسوادآموزی برای بزرگسالان به ایجاد کلاسهای سوادآموزی پرداخته و درجهت امرمبارزه با بیسوادی همکاری لازم را به عمل آوردند.ضوابط و مقررات و نحوه اجرایی این تکلیف چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران درکلاس، انتخاب آموزش یاران و سایرموارد آن بطور مشترک توسط وزارت کارو امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد.

**تبصره –** شرط ورود کارگران به دوره های مراکزکارآموزی حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.قانونگذار با آوردن(معادل آن)بعد ازگواهینامه نهضت سوادآموزی چه چیزی را می خواهد ثابت کند. مدرک تحصیلی را آموزش و پرورش تأیید کند یا نهضت سوادآموزی که مدرک آموزش و پرورش که دیگرمدرک معادل محسوب نمی شود و به نظرمی رسد هدف قانونگذاربا آوردن معادل آن اشخاص باشد که سوادقرآنی دارند و سواد خواندن و نوشتن دارند ولی مدرک ازمراکزمورد نظر، نظیرآموزش و پرورش یا نهضت سوادآموزی ندارند.

ماده156قانون کارمقررمی دارد:(دستورالعملهای مربوط به تأسیسات کارگاه ازنظر بهداشت محیط کارمانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابرآیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت و درمانی و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا درخواهد آمد.)

**شرح**:مطابق ماده فوق مسئول تهیه و تصویب آیین نامه ای که دستورالعملهای مربوط به تأسیسات کارگاه ازنظربهداشت محیط کارمانند سالن غذاخوری، حمام و دستشویی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی است، و با تهیه و تصویب آیین نامه ازطرف این وزارتخانه دستورالعملهای مربوط به مرحله اجرا درخواهد آمد.

فصل دوم

شوراي عالي كاردر قانون كار ايران

**مبناي قانوني تشكيل شورا**:

شوراي عالي كار:شورايي است كه قانون كار به صورت سريع در فصل دهم خود ازماده 167 تا 170 ازآن سخن گفته است.ماده 167 قانون كار مي گويد دروزارت كار وامور اجتماعي شورايي به نام شوراي عالي كارتشكيل مي شود.وظيفه شورا انجام تكاليفي است كه به موجب اين قانون وساير قوانين مربوط به عهده آن واگذار شده است.واعضاي شورا عبارتند:

الف-وزيركارواموراجتماعي كه رياست شورا به عهده خواهد داشت.

ب- دونفرازافراد بصيرومطلع درمسايل اجتماعي واقتصادي به پيشنهادوزيركارواموراجتماعي تصويب هيت وزيران كه يك نفرازآنهاازاعضاي شوراي عالي صنايع انتخاب خواهد شد.

ج- سه نفر از نمايندگان كار فرمايان ( يك نفرازبخش كشاورزي) به انتخاب كار فرمايان.

د- سه نفر از نمايندگان كارگران يك نفرازنمايندگان كارگران ( يك نفر از بخش كشاورزي) به انتخاب كانون عالي شوراهاي اسلامي كار.شوراي عالي كارازافرادموفق تشكيل كه به استثناءوزيركارواموراجتماعي بقيه اعضاء آن براي قدرت دو سال تعيين وانتخاب مجدد آن بلا مانع است.

**تبصره**: هر يك از اعضاي شركت كننده درجلسه داراي يك راي خواهد بود به حكم مقدر در ماه 168 قانون كار اين شورا حداقل يك بار درهر ماه تشكيل جلسه مي دهد ودر صورت ضرورت جلسات فوق العاده به دعوت رئيس يا تقاضاي سه نفر از اعضاي شورا تشكيل مي شود. جلسات شورا با حضور 7 نفر ازاعضا رسميت مي يابد وتصميمات آن با اكثريت آراء معتبر خواهد بود.

درماده169 قانون كار آمده است شوراي عالي كار داراي يك دبيرخانه دايمي است.كارشناسان مسايل كارگيري واقتصادي واجتماعي وقتي دبيرخانه مطالب مربوط به روابط كاروشرايط كاروديگراطلاعات مورد نياز را تهيه ودراختيارشوراي عالي كارقرارمي دهند .اين دبير خانه به حكم مقرر در تبصره همين ماده در وزارت كار وامور اجتماعي استقرار مي يابدمسئول دبير خانه به پيشنهاد وزير كار وامور اجتماعي وتصويب شوراي عالي كار انتخاب مي شود كه به عنوان دبير شورا بدون حق راي در جلسات شوراي عالي كار شركت خواهد كرد.اين تبصره صحبتي از دورۀ عضويت دبير در شورا به ميان نياورده است ماده 170 قانون كار نيز مقرر داشته است دستور العملهاي مربوط به چگونگي تشكيل ونحوۀ اداره شوراي عالي كارو وظايف دبير خانه شورا وهمين نحوۀ انتخاب اعضاي اصلي وعلي البدل كارگران وكارفرمايان در شوراي عالي كار موجب مقرراتي خواهد بود كه در اكثر دو ماه از تاريخ تصويب اين قانون توسط وزيركار و امور اجتماعي تهيه و به تصويب هيأت وزيران خواهد رسيد .

**وظايف شوراي عالي** :

همانگونه كه اشاره شده تكاليف و وظايف شورا منحصر به آنچه در قانون قيد گرديده نخواهد بود و چنانچه قوانين ومقررات ديگري تكليف و وظيفه ويژه ديگري بر عهده شوراي هر قوم بگذارند لازم الاجراء و لازم الابلاغ خواهد بود.اشاره شد در دو دسته عمده قابل احصاء مي باشد:

**الف**:مقررات و ضوابطي كه شوراي عالي كار بايد آنها را تعيين و تصويب كند.

**ب**:ضوابط ومقرراتي كه اين شورا بايد آنها را پيشنهاد كند.

به عبارت اخري گاهي عمل شورا مصداق عمل كارشناسان مشاور وگاه تصميم و عمل شورا مصداق عمل مراجعي است كه حق وضع و تصويب مقررات مربوط به شرايط كار را حائز ميباشد.

**1-2: مقرراتي كه تعيين و تصويب آنها به عهده شوراي عالي كار است.**

در ماده 41 قانون كار تعيين حداقل مزد كارگران با توجه به دو معيار و شاخص مهم به عهده شوراي عالي كار است وتعيين حداقل مزد موكول به حداقل مزد كارگران را براي نقاط مختلف كشور ويا منابع مختلف به توجه به معيارهاي ذيل تعيين نمايد .

1- حداقل مزد كارگران با توجه به درصد تورمي كه از طرف بانك مركزي جمهوري اسلامي ايران اعلام شود.

2- حداقل مزد بدون آنكه مشخصات جسمي و روحي كارگران و ويژگي هاي كار محول شده را مورد توجه قرار دهد بايد بر اندازه اي باشد تا زندگي يك خانواده كه تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمي اعلام ميشود را تامين نمايد.

و این حداقل باید به صورت نقدی باشد و پرداختهای غیرنقدی که به هرصورت به کارگرداده می شود، باید درقراردادها قید گردد و علاوه برحداقل مزد می باشد. و هرگاه کارگربه کارفرمای خود مدیون شود، برداشت دیون به حکم دادگاه و ازمازاد حداقل مزد می باشد ولی مبلغ آن نباید ازیک چهارم کل مزد کارگربیشتر باشد. که درهمین راستا شورایعالی کاردرسال 70مجموع دریافتی کارگر،کارمزدی، متأهل یا معیل را تعیین نموده است. دربخشنامه ای که صادرو ابلاغ نموده است، کارگرمعیل و متأهل را به این شرح تعریف نموده است:

1.کارگرمعیل کسی است که قانوناً افرادی را تحت تکفل داشته باشد مانند پدرو مادر.

2.کارگرمتأهل کسی است که ازدواج نموده و دارای همسرباشد.بنابراین ممکن است کسی دارای همسر باشد و درعین حال پدریا مادر وی هم تحت تکفل او باشد درچنین صورتی معیل متأهل نامیده می شود.

به این ترتیب تصمیمات شورای عالی کارمربوط به تعیین حداقل مزد روزانه کارگرو سایرمزایای وی اعم ازنقدی و غیرنقدی می باشد به نحوی که بتواند مخارج خانواده کارگررا اعم ازانکه متأهل یا معیل باشد تأمین نماید این تصمیمات درآخرهرسال برای سال بعد اتخاذ و به واحد ها ی مربوطه اعلام می گردد که علاوه برموارد مذکوربه موضوع اعطای پایه به کارگرانی که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل باشند براساس ضوابط طرح کارگاه مربوط نیزتوجه نموده است و در دستورالعملهایی که دراجرای بخشنامه مزبورصادرگردیده به طوردقیق مزد سنوات ( پایه ) ومزد شغل و ضریب ریالي آن را مشخص نموده و کارفرمایان را مکلف کرده که براساس ضوابط مزبور نسبت به پرداخت حقوق ومزایای کارگران اقدام نماید.

**2- 2 :مقرراتي كه شوراي كار آنها را تهيه و تدوين مي كند.**

**1-2-2:** تعيين موارد دستور العمل ها وآيين نامه هاي انضباطي كارگاهها.

يكي از مسايلي كه در روابط كارگران و كارفرمايان از اهميت ويژه اي برخورداري مي باشد نحوه انجام كارگران موارد تخلف او از موازين انضباطي است

**2-2-2:** ضوابط مربوط به مزاياي مزد ساعتي كار مزد ساعتي و مشاغل قابل شمول موضوع ماده 35 قانون كار.

در تبصره 6 ماده 35 قانون كار تهيه اين ضوابط به عهده ي شوراي عالي كار گذاشته شده است و مرجع تصويب نهايي آن وزير كار و امور اجتماعي دانسته شده است.

**3-2-2:** تعيين ضوابط مربوط به مشاغل كارهاي سخت و زيان آور وزيرزميني به موجب آيين نامه اي خواهد بود كه توسط شوراي عالي حفاظت فني و بهداشت كار و شوراي عالي كار تهيه و به تصويب وزراي كار و امور اجتماعي وبهداشت درمان وآموزش پزشكي خواهد رسيد.

**4-2-2:** كارهاي خطرناك براي زنان در ماده 75 قانون كار آمــد است انجام كارهاي خطرناك سخــت و زيان آور و نيز حمل بار بيشتر از حد مجاز با دست وبدون استفاده از وسايل مكانيكي براي كارگران زن ممنوع است. دستور العمل و تعيين نوع و ميزان اين قبيل موارد با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد. نقش شوراي عالي كار در اين دسته از ضوابط و مقررات در پيشنهاد چنين مقرراتي خلاصه مي شود و شوراي مزكور در اين درباره بازوي كارشناس وزير كار و اموراجتماعي تلقي مي گردد.

**5-2-2**:ضوابط مربوط به تشكيل انجمن هاي

مستند قانوني ما دراين مورد تبصرۀ پنجم ماده يكصد و سي و يكم قانون كار مي باشد در آن پيشنهاد چنين ضوابطي به عهده شوراي كار نهاده شده است.

**6-2-2:**آيين نامه اجرايي مربوط به انتخاب نمايندگان رسمي كارگران جمهوري اسلامي ايران در برخي از مراجع داخلي و خارجي:

از آنجا كه كارگران ايران نمايندگاني در برخي مراجع داخلي وخارجي ( نظير سازمان جهاني كار ) هيأت هاي حل اختلاف و ساير موارد مذكور در ماده 136قانون كار دارا مي باشد. در تبصره ماده مذكور تهيه آيين اجرايي مربوط به اين امر موكول پيشنهاد شوراي عالي كار و تصويب هيات وزيران

**7-2-2:** مشاركت نمايندگان شوراي عالي كار در تصويب ايين نامه ها ي انتخابات شوراي مركزي كارفرمايان وهمچنين كارگران در تبصره ذيل ماده قانون 127 قانون كار آمده است. آيين نامه هاي انتخابات شوراي مركزي و اساسنامه تشكيلات مركزي كارفرمايان و همچنين كارگران جداگانه توسط كميسيوني مركب از نمايندگان شوراي عالي كار وزارت كشور و وزارت كار امور اجتماعي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد بود.

**8-2-2:** اداره امور شركت هاي تعاوني كارگري :

از نظر قانون كار ضوابط دستور العمل هاي مربوط به ايجاد تسهيلات براي شركت هاي تعاوني كارگيري موكول به پيشنهاد شوراي عالي كار و تصويب وزير كار و اموراجتماعي شده است.(تبصره ذيل ماده 153 قانون كار)

**9-2-2:** ضوابط به انتخاب اعضاء هيات تشخيص جلسات آنها :

به موجب ماده ماده 164 قانون كار تهيه مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هيات هاي تشخيص و حل اختلاف و چگونگي تشكيل جلسات به عهده شوراي عالي كار گذاشته شده است.

**10-2-2:** چگونگي معافيت بخش كشاورزي از مقررات قانون كار

برابر ماده 189 قانون كار چگونگي معافيت بخش كشاورزي فعاليت هاي مربوط به پرورش بهره برداري از درختان ميوه انواع نباتات جنگل ها مراتع پارك هاي جنگلي و نيز دامداري وتوليد وپرورش ماهيان و طيور صنعت نوغان پرورش آبزيان زنبورعسل كاشت داشت برداشت و سايرفعاليت ها در كشاورزي به موجب ضوابطي است كه شوراي عالي كار آنان را پيشنهاد مي نمايد.

**11-2-2:** مقررات كار و ساير بخش ها :

درماده يكصد ونود قانون كار آمده است مدت كار تعطيلات ومرخصي ها مزد يا حقوق صيادان يا كاركنان حمل ونقل (هوايي-زميني –دريايي)خدمه ومستخدمين منازل معلولين وكار گراني كه طرز كارشان به نحوي است كه تمام يا قسمتي از مزد يا درآمد آنها بوسيله مشتريان يا مراجعين تعيين ميشود وهمچنين كارگراني كه آنها نوعاً در ساعت هايي متناوب انجام مي گيرد. در آيين نامه هايي كه توسط شوراي عالي كار تدوين وبه تصويب هيت وزيران خواهد رسيد تعيين مي گردد در موارد سكوت ومواد اين قانون حاكم است .

**12-2-2:** معافيت كار گاههاي زير ده نفر :

وسرانجام آخرين تكليفي كه در قانون كار به عهده شوراي عالي كار نهاده شده حكم مقرر در ماده 191 اين قانون است . ماده مرقوم مقرر مي دارد وكارگاهاي كوچك كمتر از ده نفررا مي توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضي از مقررات اين قانون مسثني نمود.تشخيص مصلحت ومورد استثنا به موجب آيين نامه هايي خواهد بودكه با پيشنهاد شوراي عالي كاربه تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

فصل سوم

مراجع حل اختلاف

مراجع حل اختلاف درحقیقت به مراجعی گفته می شود که به حل و فصل اختلافاتی که بین کارگر و کارفرما و کارآموز درمحدوده قوانین و مقررات کار و قراردادهای مربوط به آن حاصل می شود مبادرت می نمایند که انواع آنها را به ترتیب زیرمی توان نام برد:

1.شورای اسلامی کار

2.چنانچه درمحلی شورای مزبورنباشد انجمن صنفی کارگران

3.هیأتهای تشخیص

4.هیأتهای حل اختلاف

که به ترتیب هریک به گونه ای دررفع اختلافات نقشی به عهده دارند.

**الف:شورای اسلامی کار و صلاحیت آن**

شورای اسلامی کار وسیله وزارت کار و اموراجتماعی در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی که بیش از35نفر شاغل بطور دائم در آنها وجود باشد تشکیل می گردد و نوع فعالیت آنها در اساسنامه تعیین می شود ولی به کلیه اختلافات فردی بین کارگر و کارفرما و کارآموز که از قوانین و مقررات کار و قراردادهای کارآموزی موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی حاصل شوند از طریق سازش مستقیم بین آنها انجام می شود به عبارت ساده تر کار شوراهای مزبور اینست.کار در مسائل اختلافات مورد بحث بین کارگران و کارفرمایان و کارآموزان به وسیله صلح و سازش و موضوع را حل نمایند تا حقوق هر دو طرف بطور عاقلانه رعایت گردد و اختلافات حاصله به طریق قابل قبول و مسالمت آمیز خاتمه یابد و در صورتی که در محل شوراهای مزبور تشکیل نشده باشد به همین وظیفه به وسیله انجمن صنفی کارگران یا نمایندگان قانونی، کارگران و کارفرمایان حل و فصل خواهد شد و هرگاه شوراهای مزبور موفق به سازش بین طرفین نگردد رسیدگی به موضوع به هیأت های تشخیص احاطه خواهد شد.

**وظایف شوراهای اسلامی کار**

درمورد شورایی اسلامی کارو وظایف و اختیارات آنها ماده135قانون کارچنین تصریح داد به منظورایجاد وحدت روش و هماهنگی درامور تبادل نظردرچگونگی اجرای وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی کارمی توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کاردراستان و کانون عالی هماهنگی شورای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.در اجرای مزبور و تبصره آن آیین نحوه تشکیل وظایف و اختیارات به عملکرد شوراهای مزبور در تاریخ30/3/1373به تصویب هیأت وزیران رسیده که عناوین مهم آن به شرح زیر می باشد:

1.کانون هماهنگی شوراهای کاراستان

2.کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی سراسرکشور

3.مقررات مربوط به نحوه ثبت و انحلال کانونهای مزبورکه بطورخلاصه پیرامون هریک از عناوین فوق توضیحاتی داده می شود.

**کانون هماهنگی شوراهای کار استان**

برای اینکه کانون مزبور درهراستان تشکیل شود حداقل10شورا باید دراستان تأسیس شده باشد. بنابراین اگرتعداد شوراهای استان کمترازاین عدد باشد، کانون هماهنگی شوراهای کارآن استان تشکیل نخواهد شد. و هرگاه تعداد شوراها بیشتراز10عدد باشد، موجبی برای تشکیل کانون بیشتر نخواهد بود. برای اینکه برای هراستان فقط یک کانون تجویز گردیده باشد.

**ارکان کانون**

ارکان کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان عبارتند از:

1.مجمع عمومی

2.هیأت مدیره

3.بازرسان

**مجمع عمومی**

عالی ترین رکن کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کاراستان مجمع عمومی می باشد که به نمایندگان شوراهای اسلامی کارتشکیل می شود و جلسات آن حداقل با حضور اعضاء رسمیت می یابد و درصورتی که درجلسه اول اعضاء آن به حد نصاب لازم نرسد در جلسه دوم با حداقل اعضاء تشکیل می گردد و درهرصورت تصمیمات آن با آرای نصف به علاوه یک حضار جلسه معتبر می باشد و مجمع عمومی اعضای هیأت مدیره را از بین خود برای مدت دو سال و بازرسان را برای مدت یک سال انتخاب می نماید و انتخاب دوباره آنها نیز منعی ندارد.

**وظایف و اختیارات کانونهای هماهنگی شوراهای مزبور عبارتست از:**

1.برقراری و ایجاد هماهنگی های لازم بین شوراهای اسلامی کاراستان.

2.همکاری لازم با کلیه دستگاههای اجرائی ذیربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقرراتی که با شوراهای مزبور مرتبط می باشد.

3.جمع بندی نظرات شوراهای اسلامی کاراستان درمورد مسائل و امورکار وکارگری و ارائه نظرات به صورت پیشنهاد به کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی سراسر کشور و یا به مراجع ذیربط استان مانند اداره کل کارو اموراجتماعی وزارت کارو غیره.

4.بستن پیمانهای دسته جمعی، سازمانهای کارفرمائی مربوط و سایر مراجع ذیصلاح و کمک و راهنمایی اعضاء دربستن قراردادها.

5.تلاش به منظورخواسته های قانونی و مشروع و استیفای حقوق صنفی کارگران استان.

6.انتخاب نمایندگان قانونی کارگران درمراجع و مجامع قانونی برابر قوانین کار.

**کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور**

درصورتی که تعداد کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کاراستان به حد نصاب لازم برسد می توانند درمورد تشکیل کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کارسراسرکشوراقدام نمایند.

درچنین صورتی کانون عالی دارای ارکانی به شرح زیرمی باشد:

1.مجمع عمومی

2.هیأت مدیره

3.بازرسان

و جلسات مجمع عمومی کانون عالی با حضورحداقل اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با نصف به علاوه یک آراءحاضرین معتبرمی باشد و این مجمع رکن اصلی کانون عالی می باشد و هیأت مدیره آن دارای11نفرعضو اصلی و4نفرعضو علی البدل است، که برای مدت دو سال توسط مجمع عمومی ازمیان اعضاء انتخاب می شوند و انتخاب دوباره آنها نیز منعی ندارد و دارای 2نفربه عنوان بازرس اصلی و 1نفربه عنوان بازرس علی البدل نیز می باشد که برای مدت یکسال انتخاب می شوند.

**وظایف و اختیارات کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی سراسر کشور**

این کانون با توجه به ماده11آیین نامه مزبوردارای وظایف و اختیاراتی به شرح زیرمی باشد:

1.برقراری ارتباط و هماهنگی لازم با کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کاراستانها و انجام فعالیتهایی که برابروظایف مقرره برعهده آن می باشد.

2.همکاری و هماهنگی لازم با کلیه دستگاههای اجرائی و مراجع ذیصلاح به منظورحسن اجرای قوانین و مقررات حاکم برکانونها.

3.بررسی نظرات کانونهای مزبورو جمع بندی و ارائه پیشنهادات و نظرات به وزارت کارو اموراجتماعی و یا سایردستگاههای ذیصلاح.

4.انتخاب نمایندگان قانونی کارگران برابرقوانین و مقررات و مجامع و مراجع قانونی داخلی و مراجع و مجامع بین المللی.

5.تلاش به منظوراستیفای حقوق صنفی آنان و خواسته های قانونی و مشروع کارگران سراسرکشوربرای بهبود امورکارگری ازطریق مراجع ذیصلاح.

6.بستن پیمانهای دسته جمعی با سازمانهای کارفرمائی مشابه و همکاری متقابل با سایرسازمانها و راهنمایی اعضاء دربستن قراردادها.

علاوه براین مسائل اموردیگری نیزدرمورد مقررات مشترک و نحوه ثبت و انحلال کانونهای مزبورو وظایف هیأت مؤسس درآیین نامه مربوط وجود دارد که ازبحث پیرامون آنها صرف نظر می شود.

**ب.هیأت تشخیص**

هرهیأت تشخیص که برای رفع اختلافات حاصله بین کارگران و کارفرمایان وکارآموزان در رابطه با قراردادهای مربوط تشکیل می گردد. دارای تشکیلات و وظایفی می باشد که درکتاب قانون کارتوضیح کافی داده شده است.

**ترکیب هیأتهای حل اختلاف**

هیأتهای حل اختلاف ازافراد ذیل تشکیل می شود:

1.سه نفرنماینده کارگران

2. سه نفرنماینده کارفرمایان

3. سه نفرنماینده دولت (مدیرکل کارو اموراجتماعی، فرماندارو رئیس دادگستری محل) و یا نمایندگان آنها و این هیأتها معمولاً درسطح استانها تشکیل می شوند و مدت انتخاب آنها دو سال می باشد.

**وظایف هیأتهای مزبور:**

پس ازآنکه به پرونده ای درهیأتهای تشخیص رسیدگی گردید و مورد اعتراض واقع شد، جهت رسیدگی به هیأتهای حل اختلاف احاطه می شود و نحوه رسیدگی به اختلافات حاصله که منتهی به اعتراض شده است به ترتیب زیرمی باشد:

1.هیأتهای مزبور از طرفین اختلاف دعوت می نمایند تا درجلســه رسیدگی که درموعد مقررتشکیــل می شود و به آنها به طورکتبی باید ابلاغ شوند.و هرگونه دلیل و مدرکی دارند نیزارائه نمایند.

2.درصورت عدم حضورهریک ازطرفین اختلاف یا نماینده قانونی آنها، هیأت به کاررسیدگی به پرونده ادامه خواهد داد.مگراینکه حضورطرفین را درجلسه ضروری تشخیص دهد که درچنین صورتی باید ازآنها مجدداً دعوت به عمل آید.

3.این دعوت فقط برای یک نوبت انجام خواهد شد و درصورتی که طرفین یا یکی ازآنها ازحضوردرجلسه امتناع نماید.هیأت به موضوع مورد اختلاف رسیدگی خواهد نمود.

4.درصورتی که به نظرهیأت حضوریکی ازمسئولین کارگاه یا انجمنها و شوراهای اسلامی کار. واحدهای تولید، خدماتی، صنعتی، کشاورزی و غیره لازم باشد، ازآنها دعوت خواهد نمود تا در جلسه حضوربهم رسانند و همچنین هرگاه برای تشخیص امورفنی نظرکارشناس یا کارشناسانی ضرورت داشته باشد، ازآنها نیزدعوت می گردد تا درجلسه هیأت حاضرشده و نظرات یا اطلاعات خود را اعلام نمایند.

5.جلسات هیأت حل اختلاف با حضورحداقل 7نفرازاعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات هیأت با اکثریت 5رأی ازآراء افراد حاضرمعتبراست و پس ازآنکه اقدامات لازم درمورد تحقیق از طرفین و مطلعین و کارشناسان انجام شد هیأت مبادرت به صدوررأی می نماید.آراء صادره به وسیله واحد کارو اموراجتماعی به طرفین ابلاغ می گردد و به مورد اجرا گذاشته می شود.

**اخراج کارگر به وسیله هیأت تشخیص**

درصورتی که هیأت تشخیص حکم به اخراج کارگریا کارگرانی داده و مورد اعتراض قرارگرفته باشد.موضوع ازطریق واحد کارو اموراجتماعی جهت رسیدگی به هیأت حل اختلاف ارجاع می شود وهیأت مزبوردراین مورد نیزبه شرح ذیل رسیدگی می نماید:

الف.هرگاه هیأت حل اختلاف اخراج کارگررا موجه تشخیص ندهد حکم به بازگشت کارگرو نیز پرداخت حق السعی او صادرمی نماید.و مراتب به کارفرما ابلاغ و کارگراخراجی به کارگاه اعاده و مشغول به کارمی گردد. و حق السعی معوقه خود را نیزدریافت می نماید.

ب.هرگاه اخراج کارگربه نظرهیأت مزبورموجه تشخیص داده شود و تأیید گردد، کارگراخراج می گردد ولی حقوق و مزایای او برای ماده27قانون کارمحاسبه و به او پرداخت می شود.

آراء صادره ازمراجع حل اختلاف کارلازم الاجرا می باشد و به وسیله اجرای احکام دادگستری برابرآیین نامه های مربوط اجرا می گردد.

ج.چنانچه کارگرنخواهد به کارگاه مربوطه برگردد کارفرما مکلف است که با توجه به سابقه خدمت او به ازاء هرسال 45روزمزد و حقوق به وی پرداخت نماید.

فصل چهارم

شیوه عملی طرح شکایت در حقوق کار

این فصل اختصاص به بحث " شیوه عملی طرح شکایت در حقوق کار " دارد که این فصل خود به سه دسته تقسیم شده است که قسمت اول آن به مراجع رسیدگی به دعوی و شکایت در قانون کار بحث و گفتگو دارد،و در فصل دوم به چگونگی طرح شکایت و تقاضا،و در قسمت سوم گرد آوری آراء صادره از هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف .

### مراجع رسیدگی به دعوی و شکایات در قانون کار

شکایت قانون کار به وسیله دو مرجع قابل رسیدگی و اجراست:

### 1-مراجع حل اختلاف

### 2-محاکم دادگستری

مراجع حل اختلاف در قانون کار جدید خود به دو دسته تقسیم می شوند که عبارت است از:

**الف.هیأت تشخیص:** مرجع بدوی،نخستین مرجع کارگر و کارفرما است که صلاحیت آن رسیدگی به اختلاف فردی کارگر و کارفرما که ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات،به اختلاف قرارداد کار آموزی،موافقت نامه های کارگاهی،پیمان های دسته جمعی،اخراج کارگر است،که از3 نفر،1نفر نماینده وزارت کار،1نفر نماینده کارگران و1نفر نماینده مدیران صنایع که همان نماینده کارفرمایان است توسط وزارت کار تشکیل می شود. رأی هیأتهای تشخیص پس از ابلاغ ظرف 15روز قابل تجدید نظر در هیأت حل اختلاف است یعنی ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد،اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید. بنابراین کلیه آراء هیأتهای تشخیص قطعی نبوده و تمامی آنها قابل تجدید نظر خواهی نزد هیأتهای حل اختلاف است. شیوه رسیدگی در هیأت تشخیص بدین صورت است که باید 2نفر از 3نفر باید دارای يك نظر باشند تا بتوان در مورد امری اعلام نظر کنند. نظرات اعضاء هیأت تشخیص باید در پرونده درج شوند.

**ب.هیأت حل اختلاف:** هیأتهای حل اختلاف نیز در سطح استان تشکیل می شوندو مرجع تجدید نظر خواهی از آراء صادره هیأتهای تشخیص می باشند. اعضاء حل اختلاف 9نفر می باشند 3نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگی کارگران واحدهای منطقه،3نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و 3نفر نماینده دولت که عبارتند از مدیر کل کار و امور اجتماعی،فرماندار و رئیس دادگستری محل یا نمایندگان آنها که بجز مدیر کل کار و امور اجتماعی الباقی به مدت دو سال انتخاب می شوند،محل تشکیل جلسات هیأتهای حل اختلاف واحدهای کار و امور اجتماعی و زمان آن حتی الامکان خارج از وقت اداری خواهد بود.

شیوه رسیدگی هیأت حل اختلاف بدین صورت است که اگر یکی از طرفین اختلاف ظرف مدت 15روز اعتراض خود را نسبت به رأی هیأت تشخیص کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم کردند،هیأت حل اختلاف از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت به عمل می آورد.و عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت حل اختلاف نخواهد بود.مگر این که هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد که در این صورت فقط یک نوبت وقت رسیدگی قابل تجدید است.

هیأتها در صورت لزوم می توانند از مسئولین،انجمن ها و شورای اسلامی کار و کارشناسان دعوت و نظر آنان را در خصوص موضوع استعلام کند.هیأت حل اختلاف باید حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده،موضوع اعتراض را مورد رسیدگی و رأی لازم را صادر کند و رأی صادره به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذاشته می شود.رأی هیأت حل اختلاف پس از صدورقطعی و لازم الاجرا است.ولی مطابق ماده 11قانون دیوان عدالت اداری مصوب 4/11/1360 آراء قطعی صادره ازهیأتهای حل اختلاف کارگر و کارفرما از جهت شکلی و نه ماهوی قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری خواهد بود.

### 2- مراجع دادگستری:

مراجع دادگستری که مجری قانون کار به دو بخش تقسیم می شود:

الف.محاکم عمومی دادگستری:محاکم عمومی دادگستری با شکایت کارگر که در اثر حوادث ناشی از کار،یا گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار شروع به رسیدگی پرونده کار فرمای متخلف را آغاز می کند، و بعد از رسیدگی پرونده و صدور رأی پرونده جهت اجراء احکام ارسال می شود.

ب.اجرای احکام دادگستری:اجرای احکام دادگستری علاوه بر رأی های صادره از محاکم عمومی دادگستری را که اجرا می کند،بلکه آراء صادره از هیأت تشخیص که در صورتی ظرف مدت 15روز پس از ابلاغ مورد اعتراض واقع نشود،و آراء صادره از هیأت حل اختلاف را هم به اجرا در می آورد،بدین صورت که اگر رأی صادره از حل اختلاف یا هیأت تشخیص در صورت عدم اعتراض ظرف 15روز به اجرای احکام فرستاده شده بازگشت به کار کارگر باشد،ظرف 10روز کارفرما فرصت داردس از ابلاغ اجرای احکام و دریافت برگه اجرائیه آن را به اجرا بگذارد،و کارگر را مشغول به کار کند.و هر گاه احکام صادره مطالبه طلب از کارفرما باشد یک ماه وقت دارد که از تاریخ اجرائیه پرداخت کند،و اگر ظرف یک ماه پرداخت نکرد شاکی می تواند توقیف اموال نماید،توقیف اموال همچون دیگر پرونده های دادگستری مراحل تقاضای مزایده و کارشناسی و فروش دارد و از طریق مطالبات کارگر پرداخت می شود.

### چگونگی طرح شکایات و تقاضا

طرح شکایت و تقاضا در موضوعات مختلف است،بدین معنا که با توجه به موضوعات مختلف از قبیل عدم پرداخت مزایایی چون عیدی،پاداش و یا بن کارگری،یا کار اضافه بدون پرداخت مزد،انجام کار نوبتی،اخراج، بابت مرخصی استحقاقی،بابت ما به التفاوت حقوق معوقه ... نوع شکایت و تقاضا و صدور رأی متفاوت خواهد بود.ما به چند مورد از شکایات و تقاضا که کارگران می توانند جهت دریافت حق و حقوق از کارفرما به مراجع حل اختلاف ارائه کنند،در ذیل نمونه هایی را برایتان ذکر می کنیم:

|  |  |
| --- | --- |
| بسمه تعالی  **اداره کار و امور اجتماعی ( هیأت تشخیص )**  احتراماً به استحضار می رساند که اینجانب ............ فرزند ............ کارگر شرکت؛ تولیدی / صنعتی / تجاری ............ به آدرس ............ از مورخه 1/6/1376 به شغل جوشکاری با حقوق مبنای ............ مشغول به کار شدم، و طبق آخرین فیش حقوقی مبلغ ............ ريال حقوق و مزایای نقدی دریافت می کردم. و در تاریخ 1/7/1378 از کار توسط کارفرما اخراج شدم. و مدت 9 روز از سال گذشته مرخصی استحقاقی طلبکار و عیدی و پاداش که توسط هیأت دولت برای کارگران معین کرده بود، دریافت نکردم. لذا تقاضای رسیدگی مورد فوق الذکر را با توجه به قانون کار جمهوری اسلامی ایران دارم.  امضاء کارگر | |
| بسمه تعالی  **اداره کار و امور اجتماعی ( هیأت تشخیص )**  احتراماً به استحضار می رساند که اینجانب ............ فرزند ............ کارگر کارخانه نساجی ............ به آدرس ............ از مورخه 20/3/1371 به عنوان کارگر ریسنده با حقوق مبنای ............ مشغول به کار شدم، و طبق آخرین فیش حقوقی مبلغ ............ ريال حقوق و مزایای نقدی دریافت می کردم. در اثر حادثه ناشی از کار که منجر به قطع چهار انگشت دست چپ من شده، بعد از دریافت دیه از کارفرما با صدور رأی دادگاه محاکم عمومی به شماره دادنامه ...... کارفرما در مورخه 5/7/1378 مرا از کار اخراج کرده، و از دادن حق سنوات، مرخصی استحقاقی استفاده نشده، بن کارگری شش ماه اول سال جاری، 36 ساعت اضافه کار را پرداخت نکرده است. لذا تقاضای رسیدگی مورد فوق الذکر را با توجه به قانون کار جمهوری اسامی ایران دارم.  امضاء کارگر | |
|  | |
| بسمه تعالی  **اداره کار و امور اجتماعی ( هیأت تشخیص )**  احتراماً به استحضار می رساند که اینجانب ............ فرزند ............ کارآموز ............ که طی قرارداد کارآموزی مشغول آموزش فنی شدم، به مدت چهار سال با حقوق کارآموزی مشغول کار درکارخانه ریخته گری به آدرس ............ مشغول کار هستم، با توجه به اینکه به کارفرما فوق الذکرمتذکر شدم که فعلاً بنده خود می توانم کلیه مراحل آموزشی را به مراحل اجرا در آورم چرا باید به عنوان کارآموز با حقوق ناچیز کار کنم، ایشان قبول نمی کنند، به عنوان کارگر فنی مرا مشغول به کار نمایند. لذا تقاضای رسیدگی طبق قانون را دارم.  امضاء کارآموز | |
| بسمه تعالی | |
|  | **اداره کار و امور اجتماعی ( هیأت تشخیص )**  احتراماً به استحضار می رساند که اینجانب ............ فرزند ............ کارگر کارگاه ریخته گری ............ از مورخه 10/5/1373 به عنوان کارگر ریخته گر با حقوق مبنای ............ مشغول به کار شدم، و طبق آخرین فیش حقوقی مبلغ ............ ريال حقوق و مزایای نقدی دریافت می کردم که با توجه به حداقل حقوق کارگر به مبلغ ............ ريال از طرف دولت اعلام شده، مبلغ ............ ريال یعنی کمتر از حداقل حقوق کارگران به اینجانب حقوق پرداخت می کرد، و روزانه یک ساعت، ساعت کار ما بر خلاف آیین نامه شورای عالی کار که باید شش ساعت در روز کار کنیم،هفت ساعت بطور روزانه کار می کنیم، و با حقوق مبنای کمتر از حداقل حقوق اعلامی دولت مزد دریافت می نمایم. لذا تقاضای رسیدگی موارد فوق را دارم.  امضاء کارگر |
|  |  |

در زمان ارائه شکایت و تقاضا به هیأت تشخیص باید فتوکپی شناسنامه کار، آخرین قرارداد کار، و آخرین فیش حقوقی را ارائه نمود و بعد از حضور در جلسه هیأت تشخیص که بطور کتبی از کارگر و کارفرما دعوت می شود. کارگر و کارفرما باید اظهارات خود را در جلسه هیأت تشخیص بیان داشته، و آنها را در پرونده منعکس نماید، و هرگونه دلیل و مدارکی را مبنی بر ادعای خویش باید در جلسه همراه داشته، و به هیأت تشخیص تحویل دهند. هرگاه جهت اثبات حقیقت نیاز به کارشناسی و دعوت تشکل های کارگری و نیاز به حضور بازرس کار و کارشناسان بهداشت کار باشد، هیأت تشخیص می تواند در جلسه رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما از آنها جهت استعلام و تحقیق دعوت به عمل آورد، و حضور آنها بلامانع خواهد بود. هیأت تشخیص بعد از دست یافتن به حقیقت نظر خود را نسبت به دعوی مورد اختلاف طی رأی کتبی به طرفین ابلاغ می کند، و طرفین حق دارند ظرف 15 روز پس از ابلاغ اعتراض خود را بطور کتبی به هیأت حل اختلاف که در واقع مرجع تجدید نظر محسوب می شود، تقدیم نماید.

**نمونه تقاضای تجدید نظر:**

|  |
| --- |
| بسمه تعالی  **اداره کار و امور اجتماعی ( هیأت حل اختلاف )**  احتراماً به استحضار می رساند که اینجانب ............ فرزند ............ کارگر شرکت؛ تولیدی / صنعتی / تجاری  کارفرما  نسبت به رأی صادره مورخه ............ هیأت تشخیص معترض بوده و تقاضای تجدید نظر و رسیدگی مجدد پرونده فوق الذکر با توجه به دلایل و مدارک ارائه شده را دارم. خواهشمندم اقدامات لازم را مبذول فرمایید.  امضاء |

بعد از ارائه اعتراض هر گونه مدارک و دلایلی را مبنی بر رد رأی صادره هیأت تشخیص دارید به همراه اعتراض ضمیمه، تحویل هیأت حل اختلاف می دهید، هیأت حل اختلاف با دعوت کتبی طرفین (کارگر و کارفرما ) با توجه به دلایل ارائه شده و اظهارات طرفین پرونده را با حضور 9نفر از اعضای خود رسیدگی و با موافقت اکثریت اعضا مبادرت به صدور رأی می نماید، رأی صادره قطعی و لازم الاجرا است. و هرگاه طرفین از شیوه رسیدگی هیأت حل اختلاف اعتراضی داشته باشند، می توانند شکایت خود را به دیوان عدالت اداری داده، و دیوان عدالت اداری پرونده را از نظر شکلی و مطابقت رأی صادره با قانون کار رسیدگی و نتیجه را اعلام می کند.

**نمونه اعتراض با آراء هیأتهای حل اختلاف به دیوان عدالت اداری**

|  |
| --- |
| بسمه تعالی  **ریاست محترم دیوان عدالت اداری**  سلام علیکم  احتراماً به استحضار می رساند که اینجانب ............ شرکت صنعتی البرز از رأی صادره هیأت حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی شهرستان ............ شکایت و اعتراض دارم. مبنی بر اینکه رأی صادره با مواد 12، 16، 43، ... قانون کار مطابقت ندارد. لذا تقاضای رسیدگی پرونده فوق الذکر را به جهت مطابقت رأی صادره با آیین نامه ها و قانون کار جمهوری اسلامی ایران را دارم.  امضاء |

در صورت عدم اعتراض به رأی صادره هیأت حل اختلاف در مدت مقرر باید کارفرما به مفاد رأی صادره هیأت حل اختلاف را اجرا بگذارد، و در صورت خودداری از اجرای مفاد رأی صادره هیأت حل اختلاف، کارگر طی نامه ای به رئیس اداره کار و امور اجتماعی تقاضای اجرای حکم را می نماید. و رئیس اداره کار و امور اجتماعی طی نامه به ریاست محترم دادگاههای عمومی شهرستان تقاضای اجرای حکم صادره از طرف هیأت حل اختلاف را با ارائه یک برگ رأی می نماید. و رئیس دادگستری با ارجاع آن به قاضی اجرای احکام و حکم صادره را به مرحله اجرا می گذارد.

**نمونه نامه ای که به رئیس اداره کار وامور اجتماعی جهت اجرای رأی صادره هیأت حل اختلاف را می نماید، در ذیل می آوریم:**

|  |
| --- |
| بسمه تعالی  **ریاست محترم اداره کار و امور اجتماعی**  احتراماًبه استحضار می رساند که اینجانب ............ در جلسه  شهرستان ............ به تاریخ ............ حضور یافتم، و در تاریخ ............ هیأت حل اختلاف رأی خود را صادره و به ما ابلاغ نموده است، و در تاریخ ............ به کارفرما ابلاغ گردیده، و با توجه به اینکه در محل کار چندین بار حضور یافتم، و با کارفرما در مورد چگونگی پرداخت وجه که در رأی صادره در هیأت، ایشان محکوم گردیده، وارد مذاکره شدم، ولی به توافق نرسیده ایم و تا امروز، نه تنها حق ما را پرداخت نکرده است، بلکه قصد پرداخت حق ما را ندارد. لذا تقاضای اجرای حکم صادره هیأت حل اختلاف را دارم.  امضاء کارگر |

و با توجه به نامه کارگر که تقاضای اجرای حکم صادره هیأت حل اختلاف را نموده، رئیس اداره کار و امور اجتماعی طی نامه ای به رئیس دادگستری تقاضای اجرای حکم صادره هیأت حل اختلاف را می نماید.

|  |
| --- |
| بسمه تعالی  **وزارت کار و امور اجتماعی**  تاریخ: .................  **اداره کار و امور اجتماعی شهرستان ............** شماره: ..............  **ریاست محترم دادگستری شهرستان ...........** پیوست: ...............  سلام علیکم  به پیوست دو برگ فتوکپی رأی شماره 14221 مورخه ............ هیأت تشخیص آقای ............  هیأت حل اختلاف  علیه ............ به آدرس ............ صادره گردیده، به انضمام تقاضای مورخه ............ کارگر نامبرده، جهت اقدام لازم ارسال می نماید، رأی مذکور در تاریخ ............ به کارفرما ابلاغ گردیده، قطعی و لازم الاجرا است. لذا کارفرما باید جمعاً به کارگر مبلغ ............ ريال پرداخت نماید.  امضاء سرپرست اداره کار و خدمات اشتغال  رئیس اداره کار و امور اجتماعی |

در زیر نامه رئیس اداره کار و امور اجتماعی را به رئیس دادگستری مبنی بر تقاضای اجرای حکم صادره هیأت حل اختلاف را به عنوان نمونه می آوریم:

|  |
| --- |
|  |
|  |

**آراء صادره از هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف**

این قسمت اختصاص به دادخواست کارگر و دعوت نامه، هیأت تشخیص، آراء صادره هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف دارد. بدین معنا که قبل از اینکه هیأت تشخیص رسیدگی به مورد اختلافی کارگر و کارفرما را بنماید، ابتدا باید کارگر دادخواستی را در فرم مخصوص اداره کار و امور اجتماعی پر کند، و اطلاعات لازم را در اختیار آنان قرار دهد. هیأت بعد از دریافت دادخواست طرفین را طی دعوتنامه ای دعوت می کند. جلسه ای تشکیل می شود با حضور کارگر، کارفرما و نماینده دولت و نماینده کارفرمایان و نمایندگان کارگران که به آن هیأت تشخیص می گویند، هرگاه شاکیان اعتراض داشته باشند با پر کردن فرم خلاصه اطلاعات در مورد شاکیان مراجع حل اختلاف پرونده جهت رسیدگی به مراجع حل اختلاف می فرستند، و آنجا در حضور 9نفر از اعضاء هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پرونده مورد تجدید نظر قرار می گیرد. در ذیل چند رأی هیأت حل اختلاف و دعوتنامه را به عنوان نمونه می آوریم:

فرم شماره ١

اداره کل کار امور اجتماعی کرج شماره پروند

اداره کار و امور اجتماعی شهرستان تاریخ تنظیم :

برگ داد خواست

|  |  |
| --- | --- |
| ١- نام : ٢ – نام خانوادگی :  ٣- نام پدر : ٤-شماره شناسنامه : ٥- محل صدور ٦ – جنس :  ٧- تاریخ تولد : ٨ – وضعیت تاهل : ٩ – تعداد فرزندان :  ١٠- میزان تحصیلات : ١١- تاریخ اخراج :  ١٢- عنوان شغل : ١٣- دستمزد روزانه : ریال  ١٤- سابقه کار در این کارگاه ماه تلفن  ١٥- نشانی کامل کارگر تلفن | **مشخصات خواهان** |
| ١- نام کارگاه یا شرکت :  ٢- نوع مالکیت کارگاه :  ٣- فعالیت اصلی کارگاه :  ٤- نشانی کامل : | **مشخصات خوانده** |
| ١- ٢ -  ٣- ٤-  ٥- | **خواسته** |
| شرح داد خواست  با عنایت به موارد خواسته بشرح فوق تقاضای رسیدگی دارم . امضاء | |
| کارگر اخراجی می تواند در مهلت قانونی ( حداکثر ٣٠ روز از تاریخ اخراج ) تصویر این دادخواست را شخصا به دفتر بیمه بیکاری این اداره کل جهت تشکیل پرونده تسلیم نماید . | توضیح |

فرم شماره ٢

وزارت کار و امور اجتماعی تاریخ : .......

اداره کل و امور اجتماعی شماره : ......

اداره کار و امور اجتماعی شهرستان پیوست : ........

هیأت تشخیص

**دعوتنامه نوبت**

**کارخانجات**

**آقای کارگر آن کارخانجات**

**خانم**

به نشانی :

شکایتی در این اداره کل مطرح کرده است که جلسه رسیدگی به آن در روز مورخه ساعت صبح در محل این اداره واقع در ............ تشکیل میگردد .

خواهشمندیم دستور فرمایید نماینده تام الاختیار آن کارخانجات با همراه داشتن برگ نمایندگی و پرونده استخدامی کارگر نامبرده در وقت مقرر در جلسه حضور بهم رسانند .

بدیهی است در صورت عدم حضور غیاباً به مورد مطروحه رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می گردد

اداره کار و امور اجتماعی شهرستان

نام و نام خانوادگی و شغل گیرنده :

تاریخ رویت :

بسمه تعالی

فرم شماره ٣

اداره کل کار و امور اجتماعی

فرم خلاصه اطلاعات در مورد شاکیان مراجع حل اختلافات

١- نام : نام خانوادگی :

٢- موضوع خواسته : اخراج 🞎 تغییر شرایط کار 🞎 مطالبات قانونی 🞎

طبقه بندی مشاغل 🞎 سنوات خدمت 🞎 ساير 🞎

٣- وضعیت تأهل : مجرد 🞎 متأهل 🞎 تعداد افراد تحت تکفل نفر

٤- فعالیت عمده شغلی شاکی :......... کد: 🞎 🞎 🞎 🞎 🞎

٥- گروه عمده شغلی شاکی : .......... کد: 🞎 🞎 🞎 🞎 🞎

٦-سابقه کار شاکی :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| سابقه کار شاکی | کمتراز ٥سال | ٩-٥ سال | ١٤-١٠سال | ١٩-١٥سال | ٢٤-٢٠سال | ٢٩-٢٥سال | ٣٠سال بیشتر |
| سابقه کار کلی شاکی سابقه کار شاکی در آخرین کارگاه |  |  |  |  |  |  |  |

٧- آخرین دستمزد شاکی :

|  |  |
| --- | --- |
| کمتر از ١٥٠٠٠٠ ریال 🞎  ٢٥٠٠٠-٢٠٠٠٠١ ریال 🞎  ٣٥٠٠٠٠-٣٠٠٠٠١ ریال 🞎 | ٢٠٠٠٠٠-١٥٠٠٠٠ ریال 🞎  ٣٠٠٠٠٠-٢٥٠٠٠١ 🞎  ٣٥٠٠٠١ ریال به بالا 🞎 |

٨ – نوع مالکیت آخرین کارگاه :

دولتی 🞎 خصوصی 🞎 تعاونی 🞎 نهاد انقلابی 🞎 سایر 🞎

٩- میزان سواد شاکی :

|  |  |
| --- | --- |
| بیسواد 🞎  ابتدایی 🞎  دبیرستان 🞎 فوق دیپلم 🞎 | خواندن و نوشتن 🞎 نهضت سواد آموزی 🞎  راهنمایی و سوم متوسطه سابق🞎  لیسانس 🞎 فوق لیسانس و بالاتر 🞎 |

١٠- وضعیت سن شاکی :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ١٩ - ١٥ سال 🞎  ٣٩-٣٥ سال 🞎  ٥٩-٥٥ سال 🞎 | ٢٤-٢٠ سال 🞎  ٤٤-٤٠ سال 🞎  ٦٠ سال وبیشتر 🞎 | ٢٩-٢٥ سال 🞎  ٤٩-٤٥ سال 🞎 | ٣٤-٣٠ سال 🞎  ٥٤- ٥٠ سال 🞎 |

آدرس كامل محل سكونت و شماره تلفن شاكي :

نمونه آراء هیأت تشخیص

وزارت کار و امور اجتماعی شماره :

اداره کل کار و امور اجتماعی کرج

بموجب دعوتنامه شماره .............. مورخ .......... جلسه هیئت تشخیص باستناد ماده ١٥٨ قانون کار جهت رسیدگی به شکایت آقای .................... بطرفیت ............. براساس برگ دادخواست نامبرده

خانم

رأس ساعت .......... روز ............ مورخ .............. در محل اداره کل کار و امور اجتماعی کرج با حضور امضاء کنندگان زیر تشکیل است .

نشانی کارگر :

نشانی کارفرما :

**اظهارات خواهان** : شاکی اظهار می دارد که مابین رأی هیأت تشخیص قبلی بنده دارای ٨ ماه سابق خدمت دارم متأسفانه مدت ٣ ماه برایم محاسبه شده است الباقی مدت ٥ ماه مطالبات از قبیل حق سنوات ، حق همسر و مرخصی استفاده نشده را طبق قانون تقاضا دارم .

**اظهارات خوانده** .....................آقای ................... نماینده تام الاختیار کارفرما به موجب معرفی نامه

**نماینده خوانده** خانم

شماره .............. مورخ ............... که به شماره ............... مورخ .......... ثبت دفتر اداره کل کار کرج گردیده در جلسه حضور دارد و اظهار می دارد : نماینده کار فرما اظهار می دارد ما رأی هیئت تشخیص قبلی اداره کار هر مبلغی که بوده پرداخت نمودیم ولی با توجه به نامه واحد عمران مبنی بر تأیید مدت مورد ادعای ایشان حاضریم الباقی مطالبات ٥ ماه دیگر را به ایشان پرداخت کنیم و تقاضای صدور رأی را داریم .

**رأی و تصویب هیأت تشخیص** : هیأت پس از استماع اظهارات طرفین و با توجه به محتویات پرونده به نامه عمران شهرداری به اتفاق آرا به شرح زیر انشاء رأی می نماید :

١- بابت حق سنوات تبصره ماده ١٥٨ قانون کار به مبلغ ٠٠٠/٢٨٠ ریال

٢- بابت بن کارگری مصوبه شورای عالی کار ٠٠٠/١٥ ریال بابت عیدی سال ٧٧ ، مبلغ ٠٠٠/٣٥ ریال بابت مرخصی استحقاقی ٠٠٠/١٠٥ ریال در حق کارگر صادر و اعلام می دارد ، رأی صادره طبق قانون ١٥٩ قانون کار ١٥ روز پس از ابلاغ قابل اعتراض است .

نماینده دولت ...................... نماینده کار فرمایان .....................نماینده کارگران ....................... ١- رأی مذکور در روز ............... مورخ ................ توسط مأمور ابلاغ به اینجانب .....................

کــار فـــرمـا

نماینده (کارفرما )ابلاغ گردید . امضاء

٢ – رأی مذکور ساعت ............... روز................. توسط مأمور ابلاغ به اینجانب .............. خواهان ابلاغ گردید . امضاء

نمونه رأي هیأت تشخیص

شماره پرونده : ........... باسمه تعالی تاریخ :

وزارت کار و امور اجتماعی شماره :

اداره کل کار و امور اجتماعی کرج

بموجب دعوتنامه شماره .............. مورخ .......... جلسه هیئت تشخیص باستناد ماده ١٥٨ قانون کار جهت رسیدگی به شکایت آقای .................... بطرفیت ............. براساس برگ دادخواست نامبرده رأس ساعت .......... روز ............ مورخ .............. در محل

خانم

اداره کل کار و امور اجتماعی کرج با حضور امضاء کنندگان زیر تشکیل است .

نشانی کارگر :

نشانی کارفرما :

**اظهارات خواهان :** بشرح داد خواست شاکی مورخه ٢٢/١/٧٨ ثبت دفتر است شاکی ٢٧ ساله متأهل دو فرزند سابقه کار ماه ١٩ آخرین حقوق ٥٥٠٠٠ تومان بطور ماهانه از ١٥/٧/٧٧ به دلیل ورشکستگی کار فرما ، تعطیل شدن کارگاه اخراج شدم و ٠٠٠/٦٠٠/١ ریال بابت تسویه حساب طلب کارم تقاضای رسیدگی دارم .

**اظهارات خوانده** .....................آقای ................... نماینده تام الاختیار کارفرما به موجب معرفینامه

**نماینده خوانده** خانم

شماره .............. مورخ ............... که به شماره ............... مورخ .......... ثبت دفتر اداره کل کار کرج گردیده در جلسه حضور دارد و اظهار می دارد :

**رأی و تصویب هیأت تشخیص :** با توجه به استماع و اظهارات شاکی و محتویات پرونده و مطالعه آن و احتساب وقت کافی و ابلاغ خوانده و عدم حضور کار فرما لذا هیأت تشخیص پس از بحث و تبادل نظر پیرامون پرونده با اتفاق آراء کارفرما را مکلف به پرداخت مبلغ ٠٠٠/٦٠٠/ ریال بابت الباقی تسویه حساب به شاکی می باشند این رأی به استناد ماده ١٥٩ قانون کار و پس از ابلاغ ١٥ روز قابل اعتراض در غیر این صورت قطعی و لازم الاجرا است .

نماینده دولت ...................... نماینده کار فرمایان .....................نماینده کارگران ....................... ١- رأی مذکور در روز ............... مورخ ................ توسط مأمور ابلاغ به اینجانب .....................

کــار فـــرمــا

نماینده (کارفرما ) ابلاغ گردید . امضاء

٢ – رأی مذکور ساعت ............... روز................. توسط مأمور ابلاغ به اینجانب ..............

خواهان ابلاغ گردید . امضاء

نمونه رأي هیئت تشخیص تاریخ :

شماره پرونده : ........... باسمه تعالی شماره :

وزارت کار و امور اجتماعی

اداره کل کار و امور اجتماعی کرج

بموجب دعوتنامه شماره .............. مورخ .......... جلسه هیئت تشخیص باستناد ماده ١٥٨ قانون کار جهت رسیدگی به شکایت آقای .................... بطرفیت ............. براساس برگ دادخواست نامبرده راس ساعت .......... روز ............ مورخ .............. در محل

خانم

اداره کل کار و امور اجتماعی کرج با حضور امضاء کنندگان زیر تشکیل است .

نشانی کارگر :

نشانی کارفرما :

**اظهارات خواهان :** کارگران اظهار دارند که همگی برای سوابق مختلف طبق دادخواست می باشیم که همگی در تاریخ ٢٣/٥/٧٨ اخراج شده ایم و دارای دستمزد بر طبق دادخواست هستیم ، علت اخراج طبق نامه ارسالی قید نشده است که شما شامل بند تبصره صورتجلسه مورخ ٢٧/٤/٧٨ شده ایم ، حقوق مرداد ماه را طلب داریم تقاضا بازگشت به کار را داریم .

**اظهارات خوانده** ............آقای ............... نماینده تام الاختیار کارفرما به موجب معرفینامه شماره .............. مورخ ...............  
 **نماینده خوانده** خانم

که به شماره ............... مورخ .......... ثبت دفتر اداره کل کار کرج گردیده در جلسه حضور دارد و اظهار می دارد : نماینده کارفرما اظهار می دارد که نامبردگان سوابق قبلی رباط کریم را داشته اند و از تاریخ ١/٢/ ٧٨ با کارگران قرارداد کار به مدت سه ماه منعقد نموده ایم که شروع قرار داد بوده و ٢٨/٤/٧٨ اتمام قرار داد بوده است که نامبرده طبق نامه هایی به کارگران در تاریخ ٢٠/٥/٧٨ اعلام شده که کارگران می توانند به حسابداری مراجعه و تسویه حساب نمایند و نامبردگان هر کدام دارای چند اخطار کتبی هستند تقاضای رأی قانونی را داریم .

**رأی و تصویب هیأت تشخیص :** هیأت پس از استماع اظهارات طرفین و با توجه به محتویات پرونده و مدارک از نامبردگان نسبت به اتمام قرار داد ها از تاریخ ٢٨/ ٤/ ٧٨ و طی نامه های جداگانه به کارگران در تاریخ ٢٠/ ٥/٧٨ شده است که اخراج هستید با اتفاق آراء و به استناد مفهوم مخالف تبصره ماده ١٥٨ قانون کارگران مذکور را به شغل اخراجیه خود اعاده نموده و بابت حق العمل ایام بلاتکلیفی اشان طبق ماده ٣٤ قانون از تاریخ ٢٠/٥/٧٨ لغایت ٧/٦ / ٧٨ به مبلغ ٩٨٨/٢٤٥ به آقای ، مبلغ ٨٦٨/ ٢٣٩ به آقای ، مبلغ ١٠٨/ ٢٣٤ سهم آقای ، مبلغ ١٠٨/٢٣٤ سهم آقای ، مبلغ ١٠٨/٢٣٤ آقای پرداخت نماید .

این رأی طبق ماده ١٥ قانون ظرف مدت ١٥ روز قابل اعتراض می باشد

نماینده دولت ...................... نماینده کار فرمایان .....................نماینده کارگران ....................... ١- رأی مذکور در روز .............. مورخ ................ توسط مأمور ابلاغ به اینجانب ..................... کــــار فــرمــا ابلاغ گردید . امضاء نماینده (کارفرما ) ٢ – رأی مذکور ساعت ............... روز................. توسط مأمور ابلاغ به اینجانب .............. خواهان ابلاغ گردید . امضاء

سمه تعالی

وزارت کار و امور اجتماعی تاریخ:

اداره کار و امور اجتماعی کرج شماره :

صورتجلسه هیأت حل اختلافات

جلسه هیأت حل اختلافات اداره کل کار و امور اجتماعی ................جهت رسیدگی به پرونده شکایت آقای   
 اداره کار و خدمات اشتغال خانم

............بطرفیت....................بر اساس اعتراض خواهان 🞎 خوانده 🞎 هر دو 🞎 نسبت به رأی مورخ......................هیأت تشخیص  
 اداره کل کار و امور اجتماعی ................ رأس ساعت ...........روز....... در محل اداره کل کار و امور اجتماعی با حضور  
 اداره کار و خدمات اشتغال اداره کار و خدمات اشتغال

امضا کنندگان زیر تشکیل است از خواهان و خوانده جهت حضور در جلسه طی دعوتنامه شماره.........مورخ ......... دعوت به عمل آمده است .

حسب تصمیم جلسه مورخ .......... هیأت حل اختلافات از خواهان و خوانده دعوت به عمل نیامده است .

**گردش کار و خلاصه نکات مهم و کلی پرونده :**

**اظهارات خواهان :**کارگر اظهار می دارد : از تاریخ ١٤/٣ / ٧٧ در شرکت مشغول به کار بودم ، در ٢٤/١٠/٧٧ در بیمارستان بستری و گواهی پزشک داشته ام و تا ١/١٢/٧٧ استراحت داشته ام وبا ارائه معرفی به کار متأسفانه هنوز هم از ادامه کار اینجانب ممانعت به عمل آمده و قراردادی هم نبودم، خواهان اجرای رأی بدوی می باشم .

**اظهارات خوانـــــده** :عدم حضور

**نماینده خوانده**

**رأی و تصمیم هیأت حل اختلافات:**هیأت با توجه به اظهارات شاکی و ملاحظه و بررسی پرونده و عدم اعتراض خوانده مورخه ١/١٢/٧٧ هیأت تشخیص ممانعت او را غیر موجه دانسته ضمن تأیید رأی بدوی مقرر می دارد کارفرما شرکت آران ضمن پرداخت ١١١١٠٠٠٠ریال بابت دستمزد ، ایام بلاتکلیفی از ١/١٢/ ٧٧لغایت ٣١/٢/٧٨ نامبرده را در کار اولیه ابقاء نماید رأی صادره دبه استناد ماده ١٦٥و١٥٩قانون کار قطعی و لازم الاجرا می باشد .

نماینده دولت : نماینده کارفرمایان : نماینده کارگران

١-اداره کل کار و امور اجتماعی ...... ١-.................. ١-...................

٢-فرمانداری ................. ٢-................. ٢-.................

٣-دادگستری ................... ٣-................... ٣-..................

بسمه تعالی

وزارت کار و امور اجتماعی تاریخ: اداره کار و امور اجتماعی کرج شماره :

صورتجلسه هیأت حل اختلافات

جلسه هیأت حل اختلافات اداره کل کار و امور اجتماعی ................جهت رسیدگی به پرونده شکایت

اداره کار و خدمات اشتغال

آقای......................بطرفیت............بر اساس اعتراض خواهان 🞎 خوانده 🞎 هر دو 🞎 نسبت به رأی

خانم

مورخ...........هیأت تشخیص اداره کل کار و امور اجتماعی ................ رأس ساعت ...........روز.......

اداره کار و خدمات اشتغال

در محل اداره کل کار و امور اجتماعی با حضور امضا کنندگان زیر تشکیل است از خواهان و خوانده

اداره کار و خدمات اشتغال

جهت حضور در جلسه طی دعوتنامه شماره.........مورخ ......... دعوت به عمل آمده است .

حسب تصمیم جلسه مورخ .......... هیأت حل اختلافات از خواهان و خوانده دعوت به عمل نیامده است .

**گردش کار و خلاصه نکات مهم و کلی پرونده :**

**اظهارات خواهان :**کارگر در جلسه حاضر است اظهار می دارد تقاضای تأیید رأی بدون هیأت تشخیص را دارم

**اظهارات خوانـــــده** : نماینده کارفرما با ارائه مدرک نمایندگی در مجلس حاضر است

**نماینده خوانده**

رأی هیأت تشخیص را دارد و مدعی است که با کارگر فوق ٣ماه قرارداد منعقد نمودیم ، و بعد از ٣ ماه قرارداد کار پایان یافت ، و الباقی سنوات خدمتی ایشان مربوط به کار فرما سابق است ، چونکه اینجا قبلا شهرداری ناحیه شهرستان ..............مستقر بود ولی حالا شهرداری مستقل شهر استقرار یافته است

**رأی تصمیم هیأت حل اختلافات** :جلسه هیأت حل اختلافات به ریاست نماینده مدیر کل کار و امور اجتماعی کرج تشکیل است پس از بحث و تبادل نظر پیرامون محتویات پرونده و استماع اظهارات شاکی هیأت با ملاحظه به این که اعتراض موجهی که موجب نقص رأی شماره ٣١٥ مورخه ٢٤/ ١ / ٧٨ هیأت تشخیص بشود از سوی معترض پرونده را نگردید به اتفاق آراء رأی مذکور را تأیید و کار فرمای شهرداری شهر ...............مکلف مینماید .مبلغ١٤٧٤٠٠ تومان معادل یک میلیون و چهارصد و هفتاد و چهار هزار ریال به شرح مندرج در رأی بدوی از بابت سنوات مرخصی بن کارگری ، عیدی و پاداش در وجه آقای ........... پرداخت و با نامبرده قطع رابطه نماید، این رأی به استناد ماده ١٥٩قانون کار قطعی و لازم الاجرا میباشد

نماینده دولت : نماینده کارفرمایان : نماینده کارگران

١-اداره کل کار و امور اجتماعی ...... ١-.................. ١-...................

٢-فرمانداری ................. ٢-................. ٢-.................

٣-دادگستری ................... ٣-................... ٣-..................

نتيجه گيري

فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران به خدمات رفاهی کارگران اختصاص یافته و در آن به دو ماده پرداخته است. خدمات رفاهی کارگران از تعاونی مسکن و تعاونی مصرف، خدمات بهداشتی و درمانی بیمه و تأمین اجتماعی کارگران تهیه وسائل نقلیه، تهیه غذای مناسب و ارزان قیمت در صبحانه نهار و شام و ... از مواردی است که مربوط به خدمات رفاهی کارگران است.

شورا ي عالي كار يكي از مراجع اداري مورد نظر قانون كار مصوب 69 مجمع تشخيص مصلحت نظام به شمار مي آيد. اين شورا رسالتهاي تنظيمي را بر عهده دارد كه بر قانون كار وساير مقررات به آنها اشاره شده است .

از نگاه قانون كار شوراي ياد شده نه تنها به عنوان مرجع تصويب پاره اي از ضوابط روابط كاربلكه به عنوان يكي از برجسته ترين بازوهاي كارشناسي براي اصلي ترين متولي تنظيم روابط كاره در درون قوه مجريه (وزارت كار وامور اجتماعي به شمار مي آيد).

با عنايت به اين كه تصميم سازي شوراي مرقوم زمينه تدوين توسعه واجراي دقيق مقررات كار را فراهم مي سازد ونظر به اينكه نقش اين شورا نه تنها از لحاظ اجتماعي واقتصادي بلكه از لحاظ فرهنگي قابل توجه به نظر مي رسد لذا عدم بذل عنايت به لزوم حضور نمايندگان بخش هاي مهمي از جامعه مايه شگفتي است به ويژه اگر به تركيب شوراي عالي حفاظت فني (ماده 85 قانون مرقوم ) نيز نگاهي بيندازيد .

پدیدآمدن اختلافات و تعیین مرجع صالح برای رسیدگی و فصل خصومت درزندگی روزمره در روابط اجتماعی انسانها یک امربدیهی و آشکارمی باشد.درروابط بین کارگر و کارفرما نیز ممکن است به دلایل مختلفی ازجمله زیرپا گذاشتن مقررات پیش بینی شده درقانون کار، مسایل ناشی ازتعیین دستمزد، عدم توجه به معضلات و مشکلات زندگی اجتماعی و فدای کارگران، نادیده گرفتن شرایطی که به موجب توافق های دسته جمعی صورت پذیرفته است و یا اخراجهای فردی و دسته جمعی کارگران و نیزسایرمسائلی که ناشی ازرابطه کارمی باشد، اختلافات و مناقشاتی ظهور کند.اهمیت توجه به این موارد ازاین جهت است که چنانچه دررسیدگی و تعیین مراجع صالح برخورد کارشناسانه نشود و یا از سرعت و دقت لازم برخوردار نباشد، ممکن است کارگران به دعوت سندیکاها و نهادهای صنعتی مربوطه برای اجرای خواسته ها و مطالبات خود دست به اعتصاب، اغتشاش و یا تخریب بخشی از مواد اولیه و یا ماشین آلات و وسایل موجود در واحدهای صنعتی و تولیدی بزنند.بدون تردید این امر علاوه بر بروز ناآرامی های اجتماعی و احیاناً سرایت آنها به بیرون از محیط های کارگری، ممکن است به از دست رفتن بخشی از سرمایه های ملی منجر شود و یا اینکه جامعه را با بحران های اجتماعی و نیز رکورد اقتصادی روبرو گرداند.

**فهرست منابع :**

1. اباذري فومشي، منصور؛ حقوق كار و نحوه رسيدگي شكايات، دعوي و جرائم قانون كار، انتشارات بهنامي : 1380
2. دركي ، ابوالقاسم ؛ قانون كار ، تهران : شركت چاژ و نشر كتابهاي درسي ايران ، 1386
3. رسايي نيا ، ناصر ؛ حقوق كار ، انتشارات آواي نور ، تهران : 1379
4. اينترنت