

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حقوق کار

www.ketab.ir

مؤلف:

دکتر علی مدحی

عضو هیات علمی دانشگاه

وکیل پایه یک دادگستری و مشاور حقوقی

عضو مرکز مشاوران حقوقی وکلای منطقه ۳ کشور

سرشناسه	مدحی، علی، ۱۳۵۱
عنوان و نام قراردادی	ایران، قوانین و احکام
عنوان و نام پدیدآور	حقوق کار / مولف علی مدحی
مشخصات نشر	تهران، کتاب آوا، ۱۴۰۱
مشخصات ظاهری	۲۹۲ ص
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۴۶-۷۱۷-۰
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه به صورت زیرنویس
موضوع	Labor laws and legislation-- Iran
موضوع	کار و کارگری - قوانین و مقررات - ایران
رده‌بندی کنگره	HD۴۹۰۲
رده‌بندی دیویی	۸۸۹۲/۳۳۱
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۲۷۵۵۵

حقوق کار



مؤلف:	دکتر علی مدحی
ناشر	کتاب آوا
نوبت چاپ	چاپ پنجم - ۱۴۰۱
شمارگان	۳۰۰ نسخه
قیمت	۱۹۰.۰۰۰ تومان
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۴۶-۷۱۷-۰

نشانی مرکز پخش: تهران، خیابان انقلاب، خ ۱۲ فروردین، بن‌بست حقیقت، پلاک ۴، طبقه دوم
شماره تماس: ۶۶۴۶۷۱۵۰

www.avabook.com



فروشگاه اینترنتی:

نشانی مراکز پخش

نشانی مرکز پخش: تهران - خیابان انقلاب - خیابان فخرآری - تقاطع ژاندارمری پلاک ۷۱/۱
شماره‌های تماس: ۶۶۹۷۴۶۴۵ - ۶۶۹۷۴۱۳۰ - ۶۶۴۰۷۹۹۳ - ۶-۶۴۱۶۰۰۴ - ۶۴۱۶۰۰۷ - ۶۶۴۱۶۰۰۷
نشانی فروشگاه: اسلامشهر، خیابان میاد شیرازی، رویروی دانشگاه آزاد، جنب دادگستری
شماره تماس: ۵۶۳۵۴۶۵۱

هرگونه تکثیر این اثر از طریق ارسال یا بارگذاری فایل الکترونیکی، یا چاپ و نشر کاغذی آن بدون مجوز ناشر، به هر شکل، اعم از فایل، سی‌دی، افست، ریسوگراف فتوکپی، زیراکس یا وسایل مشابه، به صورت متن کامل یا صفحاتی از آن، تحت هر نام اعم از کتاب، راهنما، جزوه، یا وسیله کمک آموزشی، در فضای واقعی یا مجازی، و همچنین توزیع، فروش، عرضه یا ارسال اثری که بدون مجوز ناشر تولید شده، موجب پیگرد قانونی است

فهرست مطالب



۹	مقدمه.....
۱۱	بخش اول: کلیات.....
۱۳	فصل اول: تاریخچه حقوق کار.....
۱۶	عوامل موثر در تدوین حقوق کار.....
۱۷	اسامی حقوق کار.....
۱۹	فصل دوم: تعریف حقوق کار و مشخصات آن.....
۱۹	مبحث یکم: تعریف حقوق کار.....
۲۱	نظریات مربوط به حقوق کار.....
۲۳	مبحث دوم: مشخصات حقوق کار.....
۳۰	مفهوم تبعیت در حقوق کار.....
۳۱	مبحث سوم: ضمانت اجرای مقررات کار.....
۳۹	فصل سوم: منابع حقوق کار.....
۴۱	مبحث اول: منابع داخلی.....
۴۹	مبحث دوم: منابع بین المللی حقوق کار (International Labour Organization).....

۵۱	اساسنامه سازمان بین‌المللی کار.....
۷۰	مبحث سوم: حقوق جهانی کار.....
۷۳	بخش دوم: قانون کار جمهوری اسلامی ایران.....
۷۵	فصل اول: تعاریف و اصول.....
۸۱	فصل دوم: کارگر و کارفرما.....
۸۲	مبحث اول: قرارداد کار.....
۹۳	مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار.....
۹۷	مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار.....
۱۰۹	فصل سوم: مزد.....
۱۰۹	مبحث اول: تعاریف مربوط به دستمزد.....
۱۱۰	مبحث دوم: اهمیت مزد.....
۱۱۲	مبحث سوم: ویژگی‌ها و اصول مزد.....
۱۱۵	فصل چهارم: مدت و ساعات کار.....
۱۱۶	مبحث اول: ساعات کار در ایران.....
۱۱۸	مبحث دوم: کار اضافی (اضافه کار).....
۱۲۰	مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی‌ها.....
۱۲۱	گفتار اول: مرخصی‌ها.....
۱۲۷	گفتار دوم: شرایط کار زنان در قانون کار.....
۱۳۰	گفتار سوم: شرایط کار نوجوانان.....
۱۳۳	فصل پنجم: حفاظت فنی و بهداشت کار.....
۱۳۳	مبحث اول: معانی و مفاهیم.....
۱۳۴	مبحث دوم: تکالیف کارفرمایان، کارگران، اشخاص ثالث.....
۱۳۷	مبحث سوم: ضمانت اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار.....
۱۳۹	مبحث چهارم: بازرسی کار.....
۱۴۳	فصل ششم: حق اشتغال.....
۱۴۳	مبحث اول: اشتغال در قانون کار.....

مبحث دوم: اشتغال به کار اتباع بیگانه.....	۱۴۴
فصل هفتم: تشکلهای کارگری و کارفرمایی و پیمانهای دسته جمعی کار.....	۱۴۷
مبحث اول: تشکلهای کارگری و کارفرمایی.....	۱۴۷
مبحث دوم: مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار.....	۱۵۰
مبحث سوم: خدمات رفاهی کارگران.....	۱۵۱
فصل هشتم: حل اختلاف روابط ناشی از کار.....	۱۵۵
مبحث اول: روشهای حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار.....	۱۵۶
مبحث دوم: دیوان عدالت اداری.....	۱۶۱
مبحث سوم: آئین دادرسی کار.....	۱۶۲
مبحث چهارم: کار و ارزش آن در اسلام.....	۱۶۵
بخش سوم: ضمایم.....	۱۶۹
ضمیمه اول: قانون کار.....	۱۷۱
ضمیمه دوم: آئین دادرسی کار.....	۲۲۳
ضمیمه سوم: آئین نامه مشاغل سخت و زیان آور.....	۲۴۱
ضمیمه چهارم: آئین دادرسی جرائم اشخاص حقوقی.....	۲۵۳
ضمیمه پنجم: قانون بیمه بیکاری.....	۲۵۵
بخش چهارم: قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری.....	۲۶۳

مقدمه

یکی از وظایف مهم حقوق، تنظیم رفتار اعضای جامعه و روابط آن‌ها با یکدیگر است و امروزه این روابط بین اعضای جامعه نه تنها نیازمند ضابطه‌مند شدن می‌باشد بلکه مسئله رفتار دولت با مردم و ورود دولت‌ها در روابط بین مردم و اعضای جامعه نیز از موضوعات مهمی است که نیازمند تدوین مقررات و قوانینی است که این روابط را تنظیم نماید. از سوی دیگر، روابط ناشی از کار، یک رابطه وسیع و چندجانبه‌ای است که شاید به جرات بتوان بیان کرد که قوانین تاکنون به صورت کامل قادر به تعریف و تنظیم همه ابعاد آن نشده‌اند و ارزشی که کار از دیدگاه قانون‌گذار و شرع دارد و به عنوان یکی از اسباب تملک و مالکیت انسان بر اشیای و اموال می‌باشد که باعث می‌شود توجه دوجندانی به این موضوع صورت پذیرد. با وجود پیشرفت‌های مهمی که در مسائل حقوقی از جمله قوانین و مقررات مربوط به کار ایجاد شده است و به دلیل اهمیت و گستردگی این روابط و پیچیدگی خاصی که با گذشت زمان در روابط کاری حاصل می‌گردد توجه به این رشته از حقوق را برای همگان بیش از پیش آشکار می‌سازد. در کنار این موضوع تفاوت‌های غیر قابل انکاری که بین انسانها از لحاظ مسائلی مانند: استعداد، توانایی، هوش و حتی تفاوت‌های طبیعی ناشی از جنسیت و غیره وجود دارد، زمینه‌ها و بسترهای لازم را در خصوص تفاوت در کار، مزد و امثال آن ایجاد می‌نماید، برخی از این تفاوت‌های طبیعی مانند: رنگ پوست، نژاد، قومیت و یا حتی اموری مانند باورهای شخصی در زمینه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی و غیره باعث ایجاد تفاوت‌های بسیاری در زمینه کار و حتی در زمینه حقوق شده است و چه بسا انسانهایی وجود دارد که به سبب این تفاوت‌ها از حداقل‌های لازم

برای بهره‌مندی از بسیاری از حقوق جامعه و سنت‌های خدادادی محروم شده‌اند. رابطه ناشی از کار یکی از روابط متعددی است که در بین اعضای جامعه وجود دارد و متأسفانه قانونگذاران جز در چند سده اخیر به این ارتباط و روابط به عنوان امر مستقل توجهی خاص نداشته‌اند، دلیل این امر هم متعدد است از جمله: گاه این رابطه در چهارچوب مالکیت یک طرف نسبت به طرف دیگر قرار گرفته و سلطه‌ای که کارفرمایان به جهت پرداخت مزد بر روی کارگران خود پیدا می‌کنند، نابرابری شدید ناشی از موقعیت اجتماعی و اقتصادی در طرف روابط کار و دلایل دیگری که حتی برای شخص غیر حقوقدان هم به سادگی قابل فهم می‌باشد قرار گرفته است.

با وجود دگرگونی‌های اقتصادی، سیاسی و فنی دنیای امروزی خصوصاً در دنیای سرمایه داری و به کارگیری ابزارهای مختلف در تولید، دیگر روش‌های سنتی قادر به ایجاد تعادل بین کارگر و کارفرما و تنظیم این روابط نبوده است و این دگرگونی‌ها رابطه‌ی ناشی از کار را به شدت تحت تأثیر قرار داده است و چه بسیاری از انسان‌ها را در معرض آسیب‌های ناشی از فقر و بیکاری قرار داده است. کسانی که نیروی کارشان تنها سرمایه آنان است و زندگی خود را با مزد حاصل از کار اداره می‌کنند و چون کارگر به جهت اطاعت از کارفرما به دلیل مزد در موضع نابرابر قرار می‌گیرد و از حداقل منافع ناشی از کار بهره‌مند می‌گردد و عمدتاً از نتیجه کار وی، کارفرمایان بیشترین نتیجه و سود حاصل را تحصیل می‌نمایند و کارگران قدرت مقابله و برابری را در این میان ندارند. بدین وسیله چاره‌ای جز دخالت قانون‌گذار باقی نمی‌ماند و لازم است گام‌هایی در جهت حمایت از کارگر و تعیین حدودی برای اختیارات وسیع کارفرما برداشته شود و همین امر ماهیت حمایتی به مقررات کار، آن هم به نفع کارگر داده است.