

بسمه تعالی

درس حقوق کار

دانشکده امام جعفر صادق (ع) آستانه اشرفیه

تنظیم: مجید غلامحسین پور

نیمسال دوم سال تحصیلی: ۹۹-۱۳۹۸

منابع درسی:

حقوق کار جلد اول و جلد دوم مولف: عزت اله عراقی ناشر: سمت سال انتشار ۱۳۹۵

حقوق کار مولف: ابوالفضل رنجبری ناشر: مجمع علمی مجد سال انتشار: ۱۳۹۵

حقوق کار مولف غلامرضا موحدیان ناشر: فکر سازان سال انتشار: ۱۳۹۶

نوع درس تخصصی

پیش نیاز: ---

هم نیاز: ---

هدف کلی درس: آشنایی کلیات حقوق و قوانین کار و بیمه های تامین اجتماعی

تعداد واحد نظری

تعداد ساعت: ۳۲ ساعت

تعریف قرارداد

قرارداد یا عقد طبق ماده ۱۸۳ قانون مدنی عبارت است از اینکه: یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد به امری نمایند و مورد قبول آنها قرار گیرد. طرف قرارداد ممکن است یک یا چند انسان (شخص حقیقی) یا شرکتها و موسسات دولتی و غیر دولتی (شخص حقوقی) باشند...

بررسی ماهیت حقوقی عقد یا قرارداد و نکات کاربردی بسیار مهم در تنظیم قرارداد

تعریف عقد

قرارداد یا عقد طبق ماده ۱۸۳ قانون مدنی عبارت است از اینکه: یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد به امری نمایند و مورد قبول آنها قرار گیرد.

توافق دو یا چند نفر جزء اصلی تعریف قرارداد است، برای مثال در خرید ملک یا آپارتمان دو نفر توافق می کنند که یکی (فروشنده) ملک خود را به دیگری (خریدار) بدهد و دیگری در قبال آن پولی به فروشنده پرداخت کند.

قصد و رضایت درونی دو طرف بر انتقال مال یا انجام کاری برای وقوع یک قرارداد کفایت می کند و زمانی که دو طرف با اراده آزاد بر موضوعی توافق کنند، ملزم به رعایت آن می شوند و پس از آن در حق طرفین و افرادی که جانشین آنها می شوند (قایم مقام قانونی) نیز موثر است و نیاز به هیچ گونه تشریفات ندارد، اما نکته مهم این است که قانونگذار به لحاظ مصالح اجتماعی شرایطی را به موارد فوق افزوده است که در بعضی مواقع بدون توجه به آن شرایط و تشریفات، مراجع قانونی از پذیرش قرارداد خودداری خواهند نمود.

طرف قرارداد

طرف قرارداد ممکن است یک یا چند انسان (شخص حقیقی) یا شرکتها و موسسات دولتی و غیر دولتی (شخص حقوقی) باشند.

تنظیم قرارداد با اشخاص حقیقی

در تنظیم قرارداد با اشخاص حقیقی توجه به مساله بلوغ، عقل و ممنوع معامله نبودن فرد بسیار مهم است همچنین ممکن است شخصی به نمایندگی و وکالت از سوی دیگری قرارداد را تنظیم کند، در این صورت باید برگه نمایندگی و وکالتنامه او و اعتبار آن را بررسی کرد و حتماً شماره و مشخصات آن را در متن قرارداد ذکر کرد.

طبق ماده ۱۹۰ قانون مدنی برای صحت عقد، چهار شرط اساسی لازم است:

۱- قصد طرفین و رضای آنان؛

۲- اهانت طرفین؛

۳- موضوع معین مورد معامله؛

۴- مشروعیت معامله.

هر گاه قرارداد یکی از این چهار شرط را نداشت، ممکن است عقد وجود خارجی پیدا نکند و اساساً باطل باشد و ممکن است غیرنافذ باشد، عقد غیرنافذ در حالت عدم نفوذ، مثل باطل است، ولی با تنفیذ بعد اصلاح پذیر است. در اینجا قصد و رضای طرفین و اهلیت توضیح داده میشود.

قصد و رضای طرفین

برای انجام عقد، هر یک از دو طرف باید اراده انعقاد آن را داشته باشند. اراده مرکب از رضا و قصد است. قصد و رضا با یک سلسله اعمال درونی انجام می گیرد. وقتی می خواهید کتابی را خریداری کنید، کتاب را در ذهن تصویر و میل باطنی و اشتیاق به داشتن آن پیدا می کنید که این «رضا» است سپس تصمیم می گیرید آن را بخرید. قصد و رضا باید به نحوی مثل لفظ، نوشته، اشاره یا عمل خارجی دیگری به طرف اعلام شود و معیوب نباشد.

اهلیت طرفین

متعاملین باید برای معامله اهلیت داشته باشند. اهلیت دو قسم است. اهلیت تمتع و اهلیت استیفا. اهلیت تمتع عبارت از قابلیت شخص است برای اینکه بتواند دارای حق و تکلیف شود. این اهلیت با دارا بودن حق با تولد انسان شروع و با مرگ او تمام می شود. اهلیت استیفا، قدرت و توانایی اعمال حق است؛ یعنی شخص بتواند در اموال و حقوق خود تصرف کند و عقود و معاملاتی انجام دهد. کسی که اهلیت استیفا دارد، باید بالغ و عاقل و رشید باشد. منظور از صغیر، اشخاص غیربالغ است، کسانی که کمتر از ۱۸ سال تمام دارند، صغیراند.

تنظیم قرارداد با اشخاص حقوقی

زمان تنظیم قرارداد با اشخاص حقوقی، باید با ملاحظه اساسنامه شرکت و آگهی آخرین تغییرات آن (مندرج در روزنامه رسمی) معلوم شود که آیا شرکت در محدوده موضوع فعالیت خود قصد انعقاد قرارداد دارد یا خیر؟ و نیز مشخص شود چه کسانی دارای نمایندگی و حق امضای اسناد و قرارداد برای شرکت می باشند.

موضوع قرارداد

موضوع قرارداد، مال یا عملی است که طرفین قرارداد متعهد به تسلیم یا انجام آن هستند.

شرایط اساسی موضوع قرارداد (مورد معامله) عبارتند از:

۱- مورد معامله ارزش اقتصادی داشته باشد.

۲- مورد معامله در زمان انعقاد قرارداد، موجود، معلوم و معین باشد، مثل یک دستگاه اتومبیل با مشخصاتی که طرفین رویت و از کیفیت آن کاملاً آگاه شوند.

۳- مورد معامله چنانچه در زمان انعقاد قرارداد موجود نباشد باید کیفیت و کمیت آن مال معلوم و معین و کاملاً توصیف شود و واگذارکننده به تولید، ساخت و واگذاری آن پس از تولید (با جزئیاتی که هیچ تردیدی باقی نماند) متعهد شود.

۴- تسلیم مال امکانپذیر باشد و فروشنده مالک باشد، والا معامله فضولی بر مال غیر محسوب می شود و اگر مالک اصلی رضایت به انتقال ندهد، معامله باطل می شود.

مدت قرارداد

در برخی از قراردادهای، مدت قرارداد از جمله ارکان تشکیل دهنده آن محسوب می شود، مثل قراردادهایی که موضوع آن ارائه خدمات یا انجام کار است و یا در قرارداد اجاره که تاریخ از جمله شرایط صحت و درستی آن است؛ به نحوی که اگر مدت اجاره معلوم نباشد، قرارداد باطل است. توصیه می شود تاریخ هم به صورت عددی و هم به صورت حروفی درج شود، زیرا از نظر حقوقی آثار بسیار مهمی خواهد داشت. در مواردی ممکن است تاریخ انتقال یا تاریخ انجام کار غیر از تاریخ تنظیم قرارداد باشد. لذا در بند جداگانه ای با عنوان مدت قرارداد باید زمان دقیق آغاز و پایان کار تصریح شود. اگر تاریخ شروع قرارداد به دلیلی از قلم بیفتد و در قرارداد زکری از آن نشود تاریخ امضای قرارداد تاریخ آغاز آن محسوب می شود.

مبلغ قرارداد

مبلغ یا قیمت قرارداد که در قراردادهای خرید و فروش به آن ثمن معامله گفته می شود عبارت از ارزشی است که در مقابل کالا یا خدمات پرداخت می شود.

توصیه می شود که میزان و نحوه پرداخت قیمت مورد معامله دقیقاً با ذکر جزئیات اقساط و مدت آن و یا اسنادی که به صورت چک حساب جاری و یا چک مسافرتی یا وجه نقد است، توضیح داده شود تا از هر گونه سوء استفاده پیشگیری شود.

محل تنظیم قرارداد و محل انجام تعهد

به طور کلی باید محل تنظیم تمامی قراردادهای معین باشد، زیرا طبق قانون آیین دادرسی مدنی محل تنظیم قرارداد، در تعیین دادگاهی که در رسیدگی به اختلاف ناشی از قرارداد صالح است، نقش مهمی خواهد داشت.

محل انجام تعهد نیز باید در برخی قراردادهای معین شود؛ به خصوص در قراردادهایی که موضوع آن ارائه خدمات یا تحویل کالا است.

اگر محل انجام تعهد به دلایلی مشخص نشود، باید در محلی که قرارداد در آنجا تنظیم شده تعهد انجام گیرد، مگر اینکه طبق عرف محل خاصی در نظر گرفته شود.

شرایط اساسی و مهم برای صحت قرارداد

برای صحت عقد، چهار شرط اساسی لازم است:

۱. قصد طرفین و رضای آنان

۲. اهلیت طرفین

۳. موضوع معین

۴. مشروعیت معامله

هر گاه عقد یا قرارداد فاقد یکی از چهار شرط فوق باشد، عقد باطل یا غیرنافذ می شود. عقد غیرنافذ در حالت عدم نفوذ، حکم باطل است ولی با تنفیذ بعدی اصلاح پذیر است.

اجبار و اکراه در قرارداد

اجبار و اکراه عبارت از عملیاتی است که بر علیه یک نفر اعمال می شود تا رضای او به اجبار گرفته شود. اگر عملیات عبارت باشد از آزار یا صدمه بدنی، اکراه مادی خواهد بود و اگر عبارت باشد از تخویف، اکراه معنوی یا تهدید نامیده می شود. به موجب ماده ۲۰۳ قانون مدنی اکراه موجب عدم نفوذ معامله است، اگر چه از طرف شخص خارجی غیر از متعاملین واقع شود. این قاعده کاملاً موافق منطق است، زیرا صرف نظر از شخص تهدیدکننده، خود تهدید، رضای مکروه را معلول نموده و موجب عدم نفوذ معامله می شود ولو اینکه تهدیدکننده شخص خارجی باشد.

برخی شرایط اکراه عبارت است از عمل همراه با تهدید برای تحقق بخشیدن یک عمل حقوقی. نتیجه اکراه باید به صورت وجود بیم خطر و ضرر در جان یا مال خود یا خویشاوندان نزدیک باشد و نزدیکی

خویشاوند به مفهوم عرفی ملاک است. میزان تهدید باید به قدری باشد که در عقود قصد انشاء را سلب نکند و یا در اقرار و شهادت، قصد را سلب نکند.

شرایط و تعهدات طرفین

طرفین قرارداد طبق قانون می توانند شروطی را که مخالف شرع و قانون نباشد، در ضمن عقد بگنجانند. مثلاً طرف قرارداد، اتومبیل را به طرف دیگر می فروشد و با او در ضمن قرارداد شرط می کند که خریدار ظرف یک ماه مغازه فروشنده را رایگان نقاشی نماید، یا فروشنده بتواند تا یک ماه یا بیشتر یا کمتر از مائشین فروخته شده یک روز در هفته استفاده نماید، یا موتورسیکلت خریدار، رایگان به فروشنده واگذار شود و غیره. شرایطی که در ضمن عقد اصلی گنجانده می شود، اقسام و شرایطی دارد که در زیر شرح داده خواهد شد. به طور کلی شرط بر سه قسم است:

شرط صفت:

عبارت است از شرط مربوط به کیفیت یا کمیت مورد معامله. هرگاه شرطی، شرط صفت باشد و معلوم شود آن صفت موجود نیست، کسی که شرط به نفع او شده است می تواند معامله را فسخ نماید. مثل اینکه کسی در موقع خرید آپارتمان شرط کند که این خانه را به شرط داشتن فلان مقدار طول و عرض می خرد

شرط نتیجه:

آن است که تحقق امری در خارج، شرط شود. مانند اینکه کسی در عقد شرط کند که هرگاه تمام پول را به مشتری بپردازد، از طرف مشتری وکیل است که مال مورد معامله را به خود منتقل کند.

شرط فعل اثباتاً یا نفیاً:

آن است که اقدام یا عدم اقدام به فعلی بر یکی از متعاملین یا بر شخص خارجی شرط شود. کسی که ملزم به انجام شرط شده است باید آن را انجام و در صورت تخلف، طرف معامله می تواند به حاکم رجوع نموده و تقاضای اجبار به وفای شرط نماید. هرگاه فعلی در ضمن عقد شرط شود و اجبار ملتزم به انجام آن غیر مقدور، ولی انجام آن به وسیله شخص دیگری مقدور باشد، حاکم می تواند به خرج ملتزم موجبات انجام آن فعل را فراهم کند. هرگاه اجبار مشروط علیه برای انجام فعل مشروط ممکن نباشد و فعل مشروط هم از جمله اعمالی نباشد که دیگری بتواند از جانب او واقع سازد، طرف مقابل حق فسخ معامله را خواهد داشت.

شرایط باطل ضمن قرارداد به سه دسته زیر تقسیم می شود:

۱- شرایطی که باطل هستند و باعث ابطال عقد می شوند، عبارتند از:

الف) شرط خلاف مقتضای عقد؛ شرطی است که با هدف عقد یا ماهیت عقد در تضاد است. مثلاً در قرارداد فروش مغازه شرط شود که فروشنده مغازه را تسلیم طرف قرارداد نکند.

ب) شرط مجهولی که جهل به آن موجب جهل به عوضین شود. (اگر مورد معامله معلوم یا موجود نباشد، مثلاً فروشنده مغازه ای را بفروشد که هنوز وجود خارجی ندارد یا معلوم نباشد که مورد معامله مغازه است یا آپارتمان)

۲- شرطی که باطل هستند ولی به سلامت قرارداد لطمه ای نمی زند، عبارتند از:

الف) شرطی که انجام آن غیرمقدور باشد؛ فرضاً کسی مغازه ای را به دیگری بفروشد و شرط کند که حتماً باید فرزند خریدار نیز در آن مغازه کار کند.

ب) شرطی که در آن نفع و فایده نباشد.

ج) شرطی که نامشروع باشد.

۳- شرطی که باطل هستند و تخلف از آن ها باعث می شود برای طرف دیگر حق فسخ پیدا شود یا جریمه و خسارتی پرداخت کند.

حق طرف معامله در استفاده از شرط

طرف معامله که شرط به نفع او شده، می تواند از عمل به آن شرط صرف نظر کند در این صورت مثل آن است که این شرط در معامله قید نشده باشد، اما شرط نتیجه قابل اسقاط نیست. اسقاط حق حاصل از شرط، ممکن است به لفظ باشد یا به فعل. یعنی عملی که دلالت بر اسقاط شرط نماید. در صورتی که معامله به واسطه اقاله یا فسخ بر هم بخورد، شرطی که در ضمن آن شده است، باطل می شود. زیرا حیات و بقای شرط به وجود عقد اصلی بستگی دارد و چنانچه به هر دلیلی عقد اصلی از بین برود، شرط ضمن آن نیز از بین می رود و تعهدی برای طرفین قرارداد ایجاد نمی کند. اگر کسی که ملزم به انجام آن شرط بوده است، عمل به شرط کرده باشد می تواند عوض آن را از مشروط له بگیرد.

حق فسخ

حق فسخ به معنی اختیار بر هم زدن معامله یا قرارداد می باشد. گاهی در یک قرارداد لازم (یعنی هیچ کدام از طرفین حق برهم زدن معامله را ندارند) حق فسخ پیش بینی می شود. بدین ترتیب به یک طرف اجازه یا اختیار داده میشود که قراردادی را که برای طرفین لازم-الاجراست، تحت شرایطی بر هم بزند. به آن اختیار اصطلاحاً اختیار فسخ گفته می شود. در قانون مدنی از ده نوع اختیار نام برده شده است، برای مثال اگر کسی آپارتمانی را خریداری کند و بعداً مشخص شود که آپارتمان تاسیسات بهداشتی مناسب ندارد و غیر قابل استفاده است، می تواند به دلیل عیب آن معامله را یک طرفه بر هم بزند. نکته مهم در مورد حق فسخ این است که شخصی که دارای حق فسخ است، باید پس از اطلاع از ایراد

(یا شرایطی که خیار فسخ برای وی ایجاد شده) فوراً قصد خود را مبنی بر فسخ قرارداد، به طرف مقابل اطلاع بدهد.

هزینه انجام موضوع قرارداد

تعیین مسوولیت طرفین در مقابل هزینه‌های موضوع اجرای قرارداد مثل هزینه قانونی برای تنظیم سند رسمی؛ (اعم از هزینه دفترخانه، مالیات، عواض و سایر حقوق دولتی، هزینه حملونقل کالا، بیمه و انبارداری) در قراردادهای خرید و فروش کالا بسیار مهم است. چه بسا بی توجهی در تعیین مسوولیت طرفین، موجب بروز اختلاف و تشکیل پرونده‌های متعدد در دادگستری می‌شود. بنابراین ذکر هزینه‌های فوق در قرارداد ضروری است.

فورس ماژور (قوه قهریه یا حوادث و اتفاقات پیش بینی نشده)

فورس ماژور که اصطلاحی در حقوق فرانسه است و در فارسی به قوه قاهره یا قهریه ترجمه شده است به معنی عام عبارتست از هر حادثه غیر قابل پیش بینی و غیر قابل اجتناب که متعهد را از اجرای تعهد باز می‌دارد. به تعبیر دیگر فورس ماژور، عبارت است از واقعه غیرقابل پیش بینی که طرفین مداخله‌ای در بروز آن ندارند مثل نیروهای طبیعی از قبیل سیل، زلزله، آتش سوزی، جنگ که موجب تعطیل بانک‌ها و بازارها می‌شود و ... فورس ماژور باید کاملاً بیگانه با شخص متعهد باشد و چنانچه عدم اجرای تعهد ناشی از تقصیر متعهد باشد، فورس ماژور تحقق پیدا نخواهد کرد.

مصادیق قوه قاهره در قانون ذکر نشده و تعیین و تشخیص مصداق آن با دادگاه است و اثبات آن از سوی مدعی فورس ماژور بسیار مشکل می‌باشد، بروز این حوادث گاهی باعث می‌شود که به طور کلی انجام موضوع قرارداد منتفی شود و گاهی به طور موقت (در یک محدوده زمانی خاص) انجام تعهد ناشی از قرارداد را غیرممکن و معلق می‌سازد و پس از مرتفع شدن موانع، مجدداً باید به قرارداد عمل شود. در این خصوص تأخیر در انجام قرارداد تعهدی برای طرفین ایجاد نمی‌کند.

توصیه‌های مهم برای تنظیم قرارداد

از هر گونه تنظیم سند در حالت خستگی، تشنگی، گرسنگی، عصبانیت خودداری شود؛ زیرا این موارد باعث می‌شود بعضی از مطالب حساس از ذهن تنظیم کننده قرارداد خارج شده و در قرارداد ذکر نشود.

از ذکر مطالب غیر ضروری خودداری شود.

در صورتی که فروشنده، وکیل رسمی مالک است باید در وکالتنامه دقت شود که آیا وکیل حق اخذ ثمن و حق اسقاط خیار را دارد یا خیر؟ و آیا حق توکیل به غیر (در مواردی که فروشنده وکیل است و حاضر به دادن وکالت به خریدار برای تنظیم سند بوده است) را دارد یا خیر!

در وکالتنامه ارایه شده وکیل باید اولاً بلاعزل بوده ثانیاً ضمن عقد خارج لازم بر موکل شرط شود که حق ضم وکیل دیگری را به خریدار (که در اینجا وکیل خواهد بود) ندارد.

اگر فروشنده ولی مالک و مالک صغیر است، باید دقت شود که در زمان امضای مبایعه نامه صغیر، کبیر نشده باشد و در قرارداد قید شود که معامله کننده به ولایت از طرف فلان صغیر معامله انجام می دهد و از شناسنامه وی و صغیر که با امضای ولی باشد، رونوشت اخذ شود.

در نگارش سند قرارداد باید با خط خوش و خوانا باشد از نگارش کلمات روی همدیگر به نحوی که قادر به بازخوانی مطلب نشده و عقد را دچار ابهام کند، خودداری شود؛ به خصوص در مواردی که از کاربرد استفاده می شود.

مواردی که در آنها رقم به کار رفته، بهتر است رقم به صورت حروف نیز قید شود، (مثلاً مبلغ معامله ۶۰۰۰۰۰۰۰ ریال، شصت میلیون ریال) تا در صورت ابهام به راحتی رفع شود.

اگر فروشنده قیم مالک است، باید قیم نامه ملاحظه و فتوکپی آن با امضای قیم اخذ شود. مفاد قیم نامه دقیقاً مطالعه و بررسی شود که آیا قیم با نظارت و مداخله مقام قضایی (اداره سرپرستی) حق فروش دارد یا خیر و اگر به مجوز از مقام قضایی نیاز دارد تا مجوز لازم اخذ نشده است نباید با او قرارداد امضا و یا به وی پولی پرداخت شود.

اگر مورد قرارداد به ارث رسیده است، باید گواهی انحصار وراثت ملاحظه و فتوکپی مصدق آن از فروشنده اخذ شود و مشخصات فروشنده با مشخصات گواهی مطابقت داده شود در صورتی که فروشنده یکی از ورثه باشد، معامله فقط نسبت به سهم وی صحیح است؛ مگر اینکه بقیه ورقه نیز قرارداد را امضا یا به وی وکالت در فروش داده باشند.

دقت شود که فروشنده، ممنوع معامله از طریق مقامات قضایی نباشد؛ برای مثال افراد ورشکسته حق معامله ندارند.

فروشنده کارت پایان خدمت و وظیفه عمومی داشته باشد.

اگر فروشنده یا خریدار مشکوک، مریض احوال و احتمال جنون یا حجر وی داده شود، باید از اداره سرپرستی دادگستری استعلام شود.

برای تنظیم سند رسمی اعلام شود که طرفین در کجا و در کدام دفترخانه حاضر شوند. می توان قبلاً در این مورد پیش بینی نمود و شماره دفترخانه و نشانی آن و نیز روز و ساعت معینی را که امکان فراهم شدن مقدمات تنظیم سند باشد، تعیین و در مبایعه نامه قید کرد این مطلب برای احراز تخلف و متخلف از موضوع مذکور کمک می-کند.

در صورتی که فروشنده برای زمان تحویل موعدی را تعیین کند، این موعد باید در قرارداد به روشنی مشخص شود.

بعد از انجام معامله، همه اصول قرارداد و اگر معاملاتی قبلاً نسبت به مورد معامله انجام شده باشد، باید از فروشنده اخذ شود تا چنانچه کسی که سند رسمی به نام وی بوده از تنظیم سند به نام خریدار آخر خودداری نماید، امکان مراجعه خریدار آخر به مالک اصلی به راحتی میسر باشد.

دقت شود چنانچه فروشنده نیز خود مالک رسمی نبوده، باید اصول همه معاملات ماقبل خود تا مالک رسمی را ارایه نماید. نباید هیچ گونه وقفه در سلسله قرارداد معامله تا ارایه آن صورت گیرد.

در معاملات از اسنادی مثل چک و سفته ای (که طرفین معامله در حضور خود، امضا نموده اند) استفاده شود و از اخذ چکهایی که آدرس آنها مشخص نیست، خودداری شود.

از اصالت اسناد و چکهایی که طرفین رد و بدل می کنند، اطمینان حاصل شود.

در صورتی که طرفین بعد از تنظیم میابعه نامه قصد برهم زدن معامله را داشته باشند، این عمل که با رضایت طرفین عقد بر هم می خورد، در اصطلاح اقاله یا تفاسخ می گویند. با این اقاله ملک یا آپارتمان به فروشنده و ثمن به خریدار بر می گردد و مراتب باید در ذیل با حاشیه یا ظهر قرارداد یا برگه جداگانه (با ذکر مشخصات قرارداد اول) قید و به امضای طرفین برسد.

از آنجا که عقود مانند بیع از عقود لازم بوده و بدون رضایت طرفین و وجود شرط قابل برهم زدن نیست، چنانچه یکی از طرفین از فروش و یا خرید ملک یا آپارتمان پشیمان شده باشد، باید دانست عقد و قرارداد تنظیمی بدون شرط حق فسخ قابل فسخ نیست و نباید عقد را پاره و یا آن را به نحوی یک طرفه باطل نمود و در صورت فسخ این امر باید به تایید دادگاه رسیده باشد و حکم قطعی شده باشد تا قابل ترتیب اثر باشد.

در موارد اختلاف، می توان در قرارداد شرط داوری و شورای حل اختلاف را درج کرد تا بنا به رضایت طرفین، شورای حل اختلاف داوری و بدون هزینه موضوع را حل و فصل کند و نیازی به طرح دعوا در مراجع دادگستری، نباشد. البته درج شرط داوری در قرارداد نیز مشکلات خاص خود را دارا می باشد و قبل از قید نمودن این شرط در قرارداد حتما طرفین باید از نحوه، شرایط، آثار و عواقب درج این شرط مطلع گردند. جهت کسب اطلاعات در خصوص داوری به این لینک مراجعه نمایید.

مدارک مورد نیاز برای تنظیم قرارداد

قبل از مراجعه به بنگاه معاملات ملکی، از واقعی بودن و نظارت صنف مشاوران املاک بر بنگاه مزبور اطمینان حاصل شود.

هنگام تنظیم قرارداد، مفاد آن به دقت مطالعه شود تا شرایط مقرر میان طرفین به صورت کامل درج شود و خریدار بداند که چه وظایف و حقوقی دارد.

مهمترین مدارک که جهت تنظیم قرارداد انتقال، لازم و ضروری است عبارت اند از:

سند مالکیت (سند، بنچاق معاملات قبلی)

استعلامهای ثبتی و مفاسد حسابهای شهرداری و دارایی

گواهی حصر وراثت فروشنده (اگر فروشنده وارث مالک باشد)

کارت پایان خدمت یا معافیت از خدمت سربازی (اگر یکی از طرفین مشمول خدمت نظام وظیفه است)

گواهی پرداخت/ تسویه حساب شارژ (آب، برق، هزینه های مربوط به ساکنان در آپارتمان) صادره توسط هیات مدیره مجتمع های مسکونی یا آپارتمانهای تحت قانون تملک آپارتمانها.

استعلام های مورد نیاز برای انتقال قطعی

مطابق مواد ۲۲ و ۴۷ قانون ثبت املاک و اسناد کشور؛ چنانچه معامله ای در رابطه با املاک دارای سند مالکیت (سابقه ثبتی)، صورت گیرد، باید این معامله در دفترخانه اسناد رسمی (یکی از محاضر) انجام شود تا پس از آن، نام خریدار به عنوان مالک رسمی و قانونی در دفتر املاک ثبت شود. بنابراین پس از توافق خریدار و فروشنده در مبلغ و مودر معامله، با بیان اراده خود (فروختن و خریدن) مالکیت از فروشنده به خریدار منتقل می شود، ولی برای اینکه این انتقال مالکیت جنبه رسمی و قانونی پیدا کند و در تمامی ادارات و شهرداری ها و بانکها معتبر باشد، باید تشریفات انتقال رسمی صورت بگیرد.

انتقال رسمی باید در یکی از دفترخانه های اسناد رسمی شهر محل وقوع قرارداد انجام شود. برای انتقال قطعی و رسمی لازم است استعلام هایی از ادارها و مراجع قانونی توسط دفترخانه صورت گیرد. از جمله:

استعلام از دفتر ثبت اسناد و املاک برای مشخص شدن وضعیت قانونی مالکیت فروشنده و اینکه این ملک در رهن است یا خیر.

استعلام از شهرداری و ارایه مفاسد حساب های شهرداری، مراجعه به پرداخت/ تسویه حساب عوارض نوسازی و جریمه های احتمالی در خصوص ملک و غیره.

استعلام از دارایی و ارایه مفاسد حسابهای مالیاتی؛ راجع به پرداخت/ تسویه حساب مالیاتها، مستغلات شغلی، نقل و انتقال و غیره.

تعریف سند :

سند نوشته ای است که در مقام دعوا قابل استناد باشد. به زبان ساده تر، سند نوشته ای است که هم شخص خواهان و هم خوانده برای اثبات ادعای خود در محکمه استفاده می کنند. بنابراین، برای داشتن مدرکی مهم و قابل استناد باید سندی رسمی و دارای اعتبار داشت.

سند رسمی به چه سندی گفته می‌شود؟

ابتدا باید با خود مفهوم سند آشنایی پیدا کنیم. تعریفی که قانون مدنی در ماده ۱۲۸۴ از سند ارائه داده، عبارت است از هر نوشته‌ای که در مقام دعوا یا دفاع قابل استناد باشد. با ملاحظه در تعریف قانونی، درمی‌یابیم که رکن رکین سند، کتبی بودن آن است. پس هر جا که اسمی از سند می‌بریم، باید ذهنمان معطوف به یک نوشته شود. اما این همه ماجرا نیست. باید بدانیم که خود سند انواعی دارد که عبارت است از سند عادی و سند رسمی. مطابق مقررات قانون مدنی، سند رسمی سه قسم است: نخست، اسنادی که در اداره ثبت اسناد و املاک تنظیم می‌شوند؛ دوم، اسنادی که در دفاتر اسناد رسمی تنظیم می‌شوند؛ سوم، اسنادی که نزد ماموران دولتی و در حدود صلاحیت آنها و طبق مقررات قانونی تنظیم شده است. اسناد رسمی منحصر در همین سه دسته هستند و هر سندی جز این سه قسم، سند عادی محسوب می‌شود.

تفاوت سند رسمی با سند عادی چیست؟

علاوه بر تفاوت اسناد رسمی و سند عادی از حیث نحوه تنظیم و مقام تنظیم‌کننده، قانونگذار امتیازی برای اسناد رسمی در برابر سند عادی قائل شده است و آن این است که برخلاف اسناد عادی که در مورد آن ادعای انکار و تردید پذیرفته می‌شود، در خصوص سند رسمی نمی‌توان ادعای تردید و انکار کرد و فقط ادعای جعل پذیرفته می‌شود. منظور از «ادعای انکار» این است که امضاکننده سند نمی‌تواند امضای منتسب به خود را انکار کند. منظور از «تردید به سند» هم این است که وراثت امضاکننده سند نمی‌توانند درباره انتساب امضا به مورث خود تردید کنند. یادآوری می‌کنم که ادعای انکار و تردید در مورد اسناد رسمی پذیرفته نمی‌شود.

قرارداد کار چیست؟

قرارداد کار به رابطه‌ای اطلاق می‌شود که به صورت کتبی یا شفاهی در مقابل دریافت حق‌السعی (شامل دستمزد و مزایای شغلی) برای مدت موقت یا مدت غیر موقت بین کارگر و کارفرما تنظیم شده باشد. بنابراین اولین نکته‌ای که از تعریف قرارداد کار به دست می‌آید، این است که:

۱- قرارداد کار جزو عقود غیر تشریفاتی است.

۲- نکته دوم این است که پرداخت مزد حاکی از معوض بودن قرارداد کار است و موارد کار مجانی را شامل نمی‌شود

۳- سوم اینکه شامل قراردادهای دائم و موقت می‌شود.

انواع قرار داد کار:

باتوجه به مواد قانونی، در حال حاضر سه نوع قرارداد کار وجود دارد:

قرارداد کار با مدت موقت؛

قرارداد کار با مدت غیرموقت؛

قرارداد کار برای انجام کار معین.

قرارداد کار با مدت موقت:

در این قراردادهای خاتمه‌ی قرارداد در آن ذکر می‌شود، و با پایان زمان آن قرارداد خاتمه می‌یابد. در صورتی که قرارداد موقت به موقع تمدید نشود و تعیین تکلیف نشود و کارگر همچنان به کار خویش ادامه دهد، کارگر می‌تواند ادعا کند که شفاهاً قرارداد تمدید شده است. باید بدانیم در این قراردادهای تمدید یا تجدید قرارداد سبب دائمی شدن قرارداد نمی‌شود.

قرارداد کار با مدت غیرموقت:

طبق تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۷ قانون کار در کارهایی که طبیعت آنها جنبه‌ی مستمر دارد، چنانچه مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. بنابراین کارگری که در یک کارخانه‌ی فرش‌بافی مشغول به کار می‌شود چنانچه انجام کار مقید به مدت خاصی نباشد و مقرر گردد روزانه مبلغ مشخصی مزد دریافت کند، قانون کار چنین کارگری را کارگر دائم آن کارگاه خواهد شناخت. ذکر این نکته خالی از لطف نیست که بدانیم در گذشته از اصطلاح قرارداد دائم به جای قرارداد غیرموقت استفاده می‌شد ولی باید بدانیم که در حال حاضر قانونگذار به‌درستی از اصطلاح قرارداد غیرموقت استفاده کرده است چون قراردادهای حتی اگر غیرموقت (دائم) هم باشند، محدود به وقایع مختلفی مثل فوت، از کارافتادگی، بازنشستگی و این قبیل امور هستند.

کارگر و کارفرما در قراردادهای غیرموقت، می‌توانند با توافق یکدیگر دوره‌ی آزمایشی تعیین کنند که مدت این دوره‌ی آزمایشی حتماً باید در قرارداد مشخص شود و طبق قانون حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص بالا سه ماه است. در این دوره‌ی آزمایشی هر یک از کارگر یا کارفرما می‌تواند رابطه‌ی کار را بدون الزامی به پرداخت خسارت قطع کند.

قرارداد کار برای انجام کار معین:

در قرارداد کار معین، همان‌طور که از نام آن پیداست برای انجام کار معینی قرارداد کار منعقد شده است. برای مثال کارگرانی برای حفر کانال لوله‌کشی آب یا گاز برای منطقه‌ی مشخص شهری به‌کار گرفته شده‌اند، با اتمام عملیات لوله‌گذاری کار آنها خاتمه‌یافته تلقی خواهد شد. نکته‌ای که باید به آن دقت کنیم این است که در انجام کار معین هم، کارگر با ابزار و لوازم متعلق به کارفرما و بنا به دستور او کار را انجام می‌دهد و از این جهت با پیمانکار متفاوت است چراکه پیمانکار خودش ابزار و وسایل کار را فراهم می‌کند و به نوعی کارفرما محسوب می‌شود.

از جمله مسائلی که در یک قرارداد کاری باید بیان شود عبارت است از:

ساعت کاری

نام بیمه شونده و بیمه کننده

تاریخ استخدام

قوانین فسخ قرارداد

مدت قرارداد

نرخ حقوق و مزایا

آدرس محل کار

تعطیلات و مرخصی

شماره حساب بانکی کارگر و....

شرایط کار و کارگری

ماده ۱ - کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کار فرما حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شود و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نماینده مذکور در قبال کارگر به عهده

می گیرد. در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهداتی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کار فرما شامن است.

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگر به در خواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی، ساختمانی، ترابری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهند، از قبیل نمازخانه نهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای قرائت خانه، کلاسها سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵ - کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشد.

ماده ۶ - براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم و بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

مبحث اول - تعریف قرار داد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرار داد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرار داد ذکر نشود، قرار دائمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرار داد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایائی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشغال یابد.

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج- ساعات کار ، تعطیلات و مرخصیها

د- محل انجام کار

ه- تاریخ انعقاد قرارداد

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره - در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و درکارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کار فرار قرار می گیرد.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارند، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته، رابطه کار را قطع نمایند. در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مستحق شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگردانی که قرار دادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد ، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کار فرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرار داد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحول موقت تسویه حساب نماید مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۱: به منظور تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار، صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کارگاههای مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماریهای ناشی از کار، حفظ و ارتقاء سلامتی کارگران و سالم سازی محیط های کار،

تشکیل کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین نامه در کارگاه‌های کشور الزامی است.

ماده ۲:

کارگاه‌هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند، کارفرما مکلف است کمیته‌ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه با اعضای ذیل تشکیل دهد:

۱ - کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار او.

۲ - نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳ - مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سران کارکنان کارگاه.

۴ - مسئول حفاظت فنی

۵ - مسئول بهداشت حرفه‌ای.

تبصره ۱: مسئول حفاظت فنی می‌بایستی ترجیحاً از فارغ‌التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشد.

تبصره ۲: مسئول بهداشت حرفه‌ای می‌بایستی ترجیحاً فارغ‌التحصیل بهداشت حرفه‌ای یا پزشک عمومی مورد تایید مرکز بهداشت شهرستان باشد.

تبصره ۳: اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه‌های آموزشی و بازآموزی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگان‌های ذیربط برگزار می‌گردد شرکت نمایند.

تبصره ۴: در کارگاه‌هایی که بین ۲۵ تا ۱۰۰ نفر کارگر داشته باشند در صورتی که یک یا دو نفر از اعضاء کمیته در کارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می‌گردد مشروط بر آنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه‌ای حضور داشته باشد.

ماده ۳:

در کارگاه‌هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آنها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه‌ای محل، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود.

تبصره ۱: در اینگونه کارگاه‌ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء به شرح ذیل تشکیل می‌گردد:

۱ - کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی.

۲ - نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه.

۳ - مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای.

تبصره ۲: صلاحیت مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای برای اینگونه کارگاه‌ها باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

تبصره ۳: در کلیه کارگاه‌هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می‌گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای می‌تواند یک نفر باشد. مشروط بر آنکه پس از آموزش‌های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کل محل حسب مورد تشکیل می‌گردد شرکت نموده و گواهی نامه لازمه را دریافت نماید.

ماده ۴:

جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هر ماه یک بار تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نمایند. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم صورتجلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود.

تبصره ۱: در مواقع ضروری یا زودتر از موعد با پیشنهاد مدیرکارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه‌ای کمیته تشکیل خواهد شد.

تبصره ۳: کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته مذکور و همچنین صورتجلسات تنظیم شده را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

ماده ۵:

وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل است:

۱- طرح مسایل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار.

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.

۳- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار.

۴- توجیه و آشنا سازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل‌های لازم برای انجام کار مطمئن، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت حفاظتی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.

۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرم‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های ناشی از کار به ارگان‌های ذیربط.

۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماری‌های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.

۹ - اعلام موارد مشکوک به بیماری‌های حرفه‌ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری‌های حرفه‌ای مبتلا شده و یا در معرض ابتلاء آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار).

۱۰ - جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسایل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.

۱۱ - بازدید و معاینه ابزار کار و وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.

۱۲ - ثبت آمار حوادث و بیماری‌های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.

۱۳ - نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای و همچنین نصب پوستره‌های آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۱۴ - اعلام کانون‌های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه.

۱۵ - نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.

۱۶ - تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی برحسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری‌های شغلی.

۱۷ - تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، بیولوژیکی و روانی محیط کار.

ماده ۶:

وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه‌ای در کارگاه به‌هیچ‌وجه رافع مسئولیت‌های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود.

ماده ۷:

این آیین‌نامه در ۷ ماده و ۱۰ تبصره به استناد ماده ۹۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ ۱۳۷۴/۴/۱۱ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

حقوق کار

حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است و به عبارتی حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و امرانه‌ای می‌پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار می‌باشد و هدف آن تأمین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است.

بنابراین با تعریفی که از حقوق کار ارائه شد، معلوم می‌شود افرادی که دارای کار مستقل هستند و برای خود کار می‌کنند؛ مانند اصناف، کشاورزان و نیز صاحبان مشاغل آزاد؛ مانند رانندگان، پزشکان و وکلای دادگستری از شمول قانون کار خارج می‌باشند. از طرف دیگر هر نوع تبعیت و کار برای دیگری نیز تابع قانون کار نیست. بدین معنا که افرادی که تابع قوانین خاص استخدامی هستند مانند کارکنان دولت از شمول قانون کار خارج هستند و شرایط آنها تابع حقوق اداری است.

کار برای دیگری، به شرطی مشمول حقوق کار می‌شود که از شمول هر قانون خاص استخدامی خارج باشد. حقوق کار هر چند ناظر به مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرماست؛ ولی همیشه روابط کارگر و کارفرما منظور نظر نیست و بلکه حقوق کار روابط جمعی کار را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد. از این رو پیمان‌های جمعی و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از جمله مهم‌ترین مباحث حقوق کار است.

ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی

به طور کلی سه رکن اصلی کارگر، کارفرما و کارگاه، روابط کارگری و کارفرمایی را تشکیل می‌دهند.

الف) کارگر

کسی که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند. پس ملاک کارگر دریافت مزد و تبعیت از دیگری است؛ یعنی این‌که کار او در خدمت دیگری باشد.

با توجه به تعریف فوق، ملاک کارگر بودن، نوعی رابطه حقوقی است که با طرف دارد و در این مورد، پاره‌وقت بودن کار و یا شغل اصلی یا فرعی بودن کار، تأثیری در صدق عنوان کارگر ندارد و همه آن‌ها کارگر محسوب خواهند شد.

ب) کارفرما

کارفرما کسی است که سرمایه و وسایل کار یک اداره یا مؤسسه تولیدی یا خدماتی را دارد ولی برای تولید کالا یا ادامه خدمات، باید از نیروی کار دیگران استفاده نماید. و از دیدگاه حقوقی، کارفرما طرف قرارداد کار می‌باشد و سرمایه و دارائی او تضمین برای اجرای تعهدهایی است که در برابر کارگر به عهده دارد.

ج) کارگاه

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما در آنجا کار می‌کند.

قلمرو حقوق کار

کلیه کارگران و کارفرمایان نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند. بنابراین؛ شمول قانون کار، اصل است و عدم آن استثناء، در مواردی که شمول قوانین استخدامی، مورد تردید باشد، در صورتی که عنوان کارگر بر او صدق کند، مشمول حقوق کار خواهد بود.

قرارداد کار

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی، که به موجب آن کارگر در قبال حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. (مفاد ماده ۷ قانون کار)

قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی؛ نوع کار، حقوق یا مزد مینا، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، محل انجام کار، تاریخ قرارداد و مدت قرارداد باشد. (مفاد ماده ۱۰ قانون کار)

پایان رابطه کارگری و کارفرما:

قرارداد کار به یکی از طرق ذیل خاتمه می‌یابد:

۱- فوت کارگر

۲- بازنشستگی کارگر

۳- از کارافتادگی کلی کارگر

۴- انقضای مدت در قراردادهای موقت

۵- پایان کار؛ در قراردادهایی که مربوط به انجام کار معین است مثل ساختن سدّ

۶- استعفای کارگر

۷- اخراج

در مواردی که کارگر در انجام وظائف محولّه قصور ورزد و یا آئین نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید در این صورت کارفرما با پرداخت حق و حقوق او و رعایت تشریفات قانونی می‌تواند او را اخراج نماید. (مفاد ماده ۲۱ قانون کار)

آموزش و اشتغال

مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی

۱. مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷. در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره: وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۸. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید:

الف) مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر

(ب) مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای

(ج) مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی

(د) مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و...)

ماده ۱۰۹. مراکز آموزش مذکور در ماده (۱۰۸) این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰. واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاری‌های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نمایند.

تبصره ۲: دستورالعمل‌ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱. علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود.

تبصره: آیین‌نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۲. کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲. از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:

(الف) کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقا مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند.

(ب) افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱: کارآموزان (بند الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.

تبصره ۲: دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ماده ۱۱۳. کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

(الف) رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می‌شود.

(ب) مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مینا کمتر نخواهد بود.

(ج) مزایای غیر نقدی، کمکها و فوق‌العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴. کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود، مکلف است:

(الف) تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین‌نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

(ب) پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره: در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵. کارآموزان مذکور در بند (ب) ماده (۱۱۲)، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در موارد (۷۹) الی (۸۴) این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶. قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

(الف) تعهدات طرفین

(ب) سن کارآموز

(ج) مزد کارآموز

(د) محل کارآموزی

(ه) حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد.

(و) شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

(ز) هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.

ماده ۱۱۷. کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸. مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترسی وی قرار دهند به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزد. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم: اشتغال

ماده ۱۱۹. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت‌نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱: مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.

تبصره ۲: دولت موظف است تا در ایجاد شرکت‌های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی) معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض‌الحسنه دراز مدت و آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید.

تبصره ۳: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰

به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگی اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تاسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱

انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلام‌پسند سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲

آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

در اجرائی اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.

تبصره ۱

به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی‌انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل قانون انجمن‌های صنفی در استان و قانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲

کلیه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می‌باشند.

تبصره ۳

کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایی عالی کار، شورایی عالی تامین اجتماعی، شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظائر آن توسط قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴

کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵

آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورایی عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶

آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره ۱

شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هم‌هنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هم‌هنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هم‌هنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکانبده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره ۱

شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تاسیس کانون هم‌هنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هم‌هنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هم‌هنگی تعاونیهای مصرف کارگران " اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - امکان" اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴

به منظور بررسی و پی گیری مسائل و مشکلات صنفیاجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبتی پزشکی می باشد کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزاسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره ۱

کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۱

آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶

کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشخیص، هیاتهای حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱

آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲

در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع اینفصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخابنمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیاتهای عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره ۱

آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸

مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتوانند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.