

قانون کار

در تطمیح حقیقی کنونی

وحید حاجی زاده

چاپ اول - تابستان ۱۳۹۴

نشر صور اسلامی

لَهُ الْحُكْمُ وَإِلَيْهِ
الْمُرْسَلُونَ

مقدمہ
تعدیہ

دولاسپی ہائی مادرم

محربانی ہائی، مسمرم

شناشنامه

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
I	مقدمه
۱	فصل اول: تعاریف کلی و اصول
۲	ماده ۱- الزام تابعیت از قانون
۲	ماده ۲- کارگر کیست؟
۲۲	ماده ۳- کارفرما کیست؟
۳۰	ماده ۴- تعریف کارفرما
۳۲	ماده ۵- مشمولین قانون کار
۳۳	ماده ۶- عدم تبعیض و کاراجباری
۳۷	فصل دوم: قرارداد کار
۴۹	بحث اول تعریف قرارداد کار و شرایط انعقاد آن
۴۰	ماده ۷- تعریف قرارداد کار
۴۵	ماده ۸- شروط نافذ قرارداد کار
۴۷	ماده ۹- شرایط الزامی قرارداد کار
۵۵	ماده ۱۰- موارد متدرج در قرارداد کار
۶۱	ماده ۱۱- قرارداد آزمایشی
۶۲	ماده ۱۲- تغییر کارفرما و تعهدات
۶۶	ماده ۱۳- کارفرما و پیمانکاران
۶۹	بحث دوم تعلیق قرارداد کار
۷۰	ماده ۱۴- تعلیق قرارداد کار
۱۰۹	ماده ۱۵- تعطیلی کارگاه
۱۱۰	ماده ۱۶- مرخصی تحصیلی و بدون حقوق

۱۱۱	ماده ۱۷- توقیف و عدم محاکومیت کارگر
۱۱۲	ماده ۱۸- توقیف کارگر به واسطه شکایت کارفرما
۱۱۴	ماده ۱۹- تعلیق در زمان خدمت نظام وظیفه
۱۱۵	ماده ۲۰- وضعیت کارگر پس از تعلیق
۱۱۷	مبحث سوم خاتمه قرارداد کار
۱۱۸	ماده ۲۱- خاتمه قرارداد کار و موارد قانونی آن
۱۲۲	ماده ۲۲- پرداخت مطالبات پایان قرارداد
۱۲۳	ماده ۲۳- پرداخت مستمری
۱۲۴	ماده ۲۴- سنتوات کارگران
۱۲۵	ماده ۲۵- عدم وجود حق فسخ قرارداد کار
۱۲۶	ماده ۲۶- تغییرات عمده در شرایط کار
۱۲۶	ماده ۲۷- قصور کارگر از آینه نامه انضباطی کارگاه
۱۳۵	مبحث چهلم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار
۱۳۶	ماده ۲۹- سنتوات کارگران بازنشسته از کار افتاده
۱۳۷	ماده ۳۰- اشتغال کارگران پس از رفع
۱۳۷	ماده ۳۱- سنتوات کارگران بازنشسته، لز کار افتاده
۱۳۹	ماده ۳۲- سنتوات کارگران در زمان خاتمه قرارداد به دلیل کاهش توانایی ناشی از کار
۱۴۰	ماده ۳۳- تشخیص لز کار افتادگی، فوت و قصور کارفرما
۱۴۱	فصل دوم: شرایط کار
۱۴۳	مبحث اول حق السعی
۱۴۴	ماده ۳۴- حق السعی چیست؟
۱۴۵	ماده ۳۵- مزد چیست؟
۱۴۷	ماده ۳۶- مزد ثابت چیست؟

۱۷۵	ماده ۱۳۷-نحوه چگونگی پرداخت مزد
۱۷۶	ماده ۱۳۸- عدم تعیین در پرداخت مزد
۱۷۸	ماده ۱۳۹- مزد کارگران نیمه وقت
۱۷۸	ماده ۱۴۰- پرداخت غیر نقدی مزد
۱۷۹	ماده ۱۴۱- پرداخت غیر نقدی مزد
۱۸۱	ماده ۱۴۲- الزام به پرداخت نقدی حداقل مزد
۱۸۹	ماده ۱۴۳- مزد کارگران کارمزدی
۱۹۰	ماده ۱۴۴- مزد کارگران نیمه وقت
۱۹۱	ماده ۱۴۵- موارد قانونی برداشت از مزد کارگر توسط کارفرما
۱۹۵	ماده ۱۴۶- پرداخت حق مأموریت
۱۹۶	ماده ۱۴۷- مزد کارگران نیمه وقت
۲۰۸	ماده ۱۴۸- نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل
۲۷۲	ماده ۱۴۹- نتیجه عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل
۲۷۵	بحث دوم مدت
۲۷۶	ماده ۱۵۰- ساعات کار
۲۹۴	ماده ۱۵۱- ساعات کار مشاغل سخت وزیان آور
۳۰۲	ماده ۱۵۲- کار روز، کار شب
۳۰۲	ماده ۱۵۳- کار متناوب
۳۰۳	ماده ۱۵۴- کار نوبتی
۳۰۴	ماده ۱۵۵- میزان پرداخت فوق العاده نوبت کاری
۳۰۵	ماده ۱۵۶- ساعات نوبت کاری
۳۰۵	ماده ۱۵۷- میزان پرداخت فوق العاده شب کاری
۳۰۶	ماده ۱۵۸- اضافه کاری و شرایط لرجاع آن
۳۰۷	ماده ۱۵۹- موارد استثناء در اضافه کاری

۳۰۹	ماده ۶۱- ممنوعیت اضافه کاری در مشاغل سخت
۳۱۱	بحث سوم خاتمه قرارداد کار
۳۱۲	ماده ۶۲- تعطیلی جمیع
۳۲۰	ماده ۶۳- تعطیلی روز کارگر
۳۲۰	ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران
۳۲۱	ماده ۶۵- مرخصی استحقاقی کارهای سخت وزیان آور
۳۲۱	ماده ۶۶- ذخیره مرخصی استحقاقی
۳۲۲	ماده ۶۷- مرخصی حج واجب
۳۲۳	ماده ۶۸- مرخصی کارگران فصلی
۳۲۳	ماده ۶۹- تعیین تاریخ مرخصی
۳۲۴	ماده ۷۰- پرداخت مطالبات مرخصی استحقاقی
۳۲۴	ماده ۷۱- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق مرخصی های فوت و ازدواج
۳۲۴	ماده ۷۲- مرخصی های فوت و ازدواج
۳۲۵	ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلامی
۳۲۷	بحث چهارم شرایط کار زنان
۳۲۸	ماده ۷۵- ممنوعیت کارهای خطرناک برای زنان
۳۳۰	ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان
۳۳۱	ماده ۷۷- فرصت شیردهی به مادران
۳۳۷	بحث پنجم- شرایط کار نوجوانان
۳۳۸	ماده ۷۹- ممنوعیت به کار گماردن افراد کمتر از <u>۱۵</u> سال
۴۶۱	ماده ۸۰- آزمایش پزشکی نوجوان
۴۰۵	ماده ۸۱- نحوه انجام آزمایش پزشکی نوجوان
۴۰۵	ماده ۸۲- ساعت کار کارگر نوجوان
۴۰۶	ماده ۸۳- ممنوعیت اضافه کار نوجوان

۴۰۶	ماده ۸۴-حداقل سن برخی از مشاغل
۴۱۱	فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشتی
۴۱۳	بحث اول - کلیات
۴۱۴	ماده ۸۵-الازام به رعایت حفاظت فنی و اینمنی بهداشت
۴۱۵	ماده ۸۶-اعضای شورای عالی حفاظت فنی
۴۲۱	ماده ۸۷-مقررات حفاظتی و فنی تأسیس و توسعه کارگاه
۴۲۱	ماده ۸۸-مواد اینمنی ساخت یا ورود ماشین آلات
۴۲۲	ماده ۸۹-ساخت تأثیدیه فنی، بهداشتی لوازم حفاظت فنی
۴۲۲	ماده ۹۱-الازام کارفرمایان به تأمین وسایل حفاظتی و بهداشتی
۴۲۲	ماده ۹۲-تشکیل پرونده و آزمایشات پزشکی
۴۲۴	ماده ۹۳-کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار
۴۳۰	ماده ۹۴-ثبت وقوع حادثه یا بیماری
۴۳۱	ماده ۹۵-مسئولیت کارفرمادر خصوص اینمنی و بهداشت کارگاه
۴۳۳	بحث دوم بازرسی کار
۴۳۴	ماده ۹۶-وظایف اداره بازرسی کار
۴۳۵	ماده ۹۷-آموزش بازرس کار
۴۴۱	ماده ۹۸-وظایف بازرسان بهداشت و کار
۴۴۲	ماده ۹۹-بازرسان کار و نمونه گیری از ترکیبات موادی
۴۴۷	ماده ۱۰۰-ارائه کارت شناسایی بازرسان کار
۴۴۷	ماده ۱۰۱-گزارش بازرس کار در حکم ضابط دادگستری
۴۴۹	ماده ۱۰۲-بازرسان و عدم بازرسی از برخی کارگاهها
۴۵۰	ماده ۱۰۳-ممنوعیت افشا اطلاعات توسط بازرسان کار
۴۵۰	ماده ۱۰۴-منع ورود بازرسان کارگاه و مجازات کارفرمایان

۴۵۱

ماده ۱۰۵-وظایف بازرسان کار در زمان بروز حادثه

۴۵۲

فصل پنجم: آموزش و اشتغال

۴۵۵

بحث اول کارآموز و مراکز کارآموزی

۴۵۶

ماده ۱۰۷-وزارت کار و تأمین امکانات آموزشی

۴۹۳

ماده ۱۰۸-وزارت کار و ایجاد مراکز کارآموزی

۴۹۴

ماده ۱۱۰-ایجاد مراکز کارآموزی در کارگاه

۴۷۲

ماده ۱۱۱-تأمین آموزشگاه فنی و حرفه‌ای

۴۹۲

ماده ۱۱۲-کارآموز کیست؟

۴۹۹

ماده ۱۱۳-حقوق کارمندان

۵۰۰

ماده ۱۱۴-تكلیف کارآموزان

۵۰۰

ماده ۱۱۵-ساعات کار کارآموزان

۵۰۱

ماده ۱۱۶-قرارداد کارآموزی

۵۰۱

ماده ۱۱۷-سن کارآموزی

۵۰۲

ماده ۱۱۸-تكلیف مراکز کارآموزی

۵۰۳

بحث دوم اشتغال

۵۰۴

ماده ۱۱۹-تأسیس مراکز کاریابی

۵۳۵

بحث سوم اشتغال اتباع ییگانه

۵۳۶

ماده ۱۲۰-شرایط اشتغال اتباع ییگانه

۵۳۸

ماده ۱۲۱-نحوه صدور پروانه کار

۵۴۱

ماده ۱۲۸-کارفرمایان و استخدام اتباع ییگانه

۵۶۱

فصل ششم: تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

۵۶۲

ماده ۱۳۰-تأسیس انجمن‌های اسلامی

۵۷۵	ماده ۱۳۱-تشکیل انجمن‌های صنفی
۶۱۹	ماده ۱۳۲-تأسیس شرکت‌های تعاونی مسکن
۶۲۱	ماده ۱۳۳-تأسیس شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری
۶۲۳	ماده ۱۳۴-تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازارنشسته
۶۲۴	ماده ۱۳۵-تشکیل کانون‌های هم‌اهنگی شوراهای اسلامی کار
۶۹۳	ماده ۱۳۶-انتخاب نمایندگان کارگری توسط شورای اسلامی کار
۶۹۷	ماده ۱۳۸-نمایندگان ولایت فقیه در تشکل‌ها
۶۴۹	فصل هفتم: مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار
۶۵۰	ماده ۱۴۹-هدف از مذاکرات دسته جمعی
۶۵۰	ماده ۱۴۰-پیمان دسته جمعی چیست؟
۶۵۱	ماده ۱۴۱-اعتبار دسته جمعی
۶۵۲	ماده ۱۴۲-اختلافات پیمان دسته جمعی
۶۵۲	ماده ۱۴۳-هیأت وزیران پیمان دسته جمعی
۶۵۲	ماده ۱۴۴-تفصیل در پیمان دسته جمعی
۶۵۳	ماده ۱۴۵-تفصیل کارفرما در پیمان دسته جمعی
۶۵۳	ماده ۱۴۶-قرارداد انفرادی در پیمان دسته جمعی
۶۵۵	فصل هشتم: خدمات رفاهی کارگران
۶۵۶	ماده ۱۴۷-دولت و خدمات بهداشتی
۶۶۱	ماده ۱۴۸-الزام کارفرما برای بیمه کارگران
۶۷۸	ماده ۱۴۹-کارفرما برای تعاونی‌های مسکن
۶۸۱	ماده ۱۵۰-تکلیف کارفرما برای فریضه نماز کارگران
۶۸۱	ماده ۱۵۱-تأمین خوابگاه و سه و عده غذایی برخی مشاغل

۹۸۱	ماده ۱۵۲- تأمین وسیله نقلیه کارگران
۹۸۸	ماده ۱۵۵- کلاس‌های سواد آموزی کارگران
فصل نهم: مراجع حل اختلاف	
۷۱۱	ماده ۱۵۷- مراجع حل اختلاف کارگروکارفرما
۷۱۲	ماده ۱۵۸- تشکیل هیأت تشخیص
۷۱۲	ماده ۱۵۹- تجدیدنظر خاهی رأی هیأت تشخیص
۷۱۴	ماده ۱۶۰- تشکیلات هیأت حل اختلاف
۷۱۴	ماده ۱۶۲- عدم حضور در هیأت حل اختلاف
۷۲۹	ماده ۱۶۵- بازگشت به کار و حق السعی
۷۲۹	ماده ۱۶۶- قطعیت آرای حل اختلاف
فصل دهم: شورای عالی کار	
۷۳۱	ماده ۱۶۷- وظایف و اعضاء شورای عالی کار
۷۳۲	ماده ۱۶۸- رسیمه شورای عالی کار
۷۳۳	ماده ۱۷۰- پچگونگی تشکیل شورای عالی کار
فصل یازدهم: جرایم و مجازات‌ها	
۷۳۹	ماده ۱۷۱- جرایم و مجازات‌های مختلفان قانون کار
۷۴۰	ماده ۱۷۲- مجازات کاراجباری
۷۴۰	ماده ۱۷۳- مجازات تخلف برخی از مواد
۷۴۱	ماده ۱۷۴- میزان جرایم نقدی مختلفان
۷۴۱	ماده ۱۷۵- میزان جرایم مختلفان از برخی مواد
۷۴۳	ماده ۱۷۶- مجازات اجبار و تهدید در عضویت

۷۹۳	ماده ۱۷۹-مجازات منع ورود بازرسان کار
۷۹۴	ماده ۱۸۰-مجازات عدم اجرای آرای قطعی
۷۹۴	ماده ۱۸۱-مجازات اشتغال اتباع بیگانه
۷۹۵	ماده ۱۸۲-مجازات عدم ارائه آمار و اطلاعات
۷۹۵	ماده ۱۸۳-مجازات عدم پیمه کارگران
۷۹۶	ماده ۱۸۴-مجازات اشخاص حقوقی و حقیقی
۷۹۶	ماده ۱۸۵-صلاحیت رسیدگی به جرایم
۷۹۶	ماده ۱۸۶-نحوه دریافت جرائم تقدی
۷۹۱	فصل دوازدهم: مقررات متفرقه
۷۹۲	ماده ۱۸۷-ارائه گواهی انجام کار
۷۹۲	ماده ۱۸۸-عدم شمول قانون کار
۷۹۴	ماده ۱۹۰-شرایط کاربرخی مشاغل
۷۹۴	ماده ۱۹۱-وضعیت کارگاههای کمتر از ۱۰ نفر
۷۹۹	ماده ۱۹۲-ارائه آمار و اطلاعات
۷۹۹	ماده ۱۹۳-آموزش روابط کارهایمنی و بهداشت
۷۹۹	ماده ۱۹۵-انتخاب کارگر نمونه
۷۸۸	ماده ۱۹۷-تسهیلات مهاجرت
۷۸۳	اختصارنامه
۷۸۴	منبع

* قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَنَاهُ أَوْلُوا الْأَلْقَابِ *

بگو آیا آن‌ها که اهل علم و دانش هستند با مردم جاهم و نادان یکسان هستند؟
تنها خردمندان متذکر این مطلب هستند.
(سوره مبارکه زمر آیه ۹)

مقدمه

تألیف اولین اثر حقوقی خود را به یاد خداوندی آغاز می‌کنم که همگان به بزرگی و بخشنه بودن اوایمان داشته و یاری می‌طلبم از او که بتوانم در رسیدن به هدف خود، که همان کاربردی و مفید بودن این اثر می‌باشد مصمم و استوار قلم بزنم.
فعالیت اینجانب در طول مدت ۵ سال اخیر در موسسه حقوقی قانون گستر (آته روشن) و قبل از آن در ادارات تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باعث گردید که از تزدیک در جریان مشکلات کارگران، کارفرمایان و کلای فعال در حوزه روابط کار قرار گرفته و بنا به نیاز موجود یعنی جهل به تشریح مواد قانونی کاربر خود لازم بدانم اطلاعات هر چند اندک خود را به صورت کاربردی و عملی در اختیار این عزیزان قرار دهم.

با توجه به حساسیت و اهمیت قانون کار در ایجاد رابطه حقوقی ۲ نفر (یکی به عنوان کارگر و یکی به عنوان کارفرما) و نیز پایداری این رابطه به دور از هر گونه اختلافات فردی و گروهی، همچنین ارتقاء سطح علمی، حقوقی کارفرمایان و مدیران اداری نسبت به اجرای صحیح قوانین و مقررات حاکم بر روابط کار، در رابطه با پرسنل و کارگران خود که این امر می‌تواند از بروز اختلافات و تضییع حقوق کارگران جلوگیری نماید، مرا وادار کرد که جدای از استفاده مرسوم از کلمات و جملات تقلیل حقوقی با استفاده از نظرات و متنون حقوقی دیگر فعالان حقوق کار در چند سال اخیر، ۲۰۳ ماده حاضر قانون کار را به شرح درآورده و به صورت عامیانه به نحوی که مورد استفاده کارفرمایان، کارگران، دانشجویان حقوق،

اقتصاد، مدیریت، نمایندگان مراجع حل اختلاف وزارت کار و دیگر عزیزان فعال و مرتبط با قانون کار باشد را تحریر نمایم.

در راستای رفع نیاز خوانندگان نسبت به استفاده از کتب دیگر قانون کار در پایان هر ماه مقررات دولتی، آین نامه‌ها و آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری که نیاز آن حس گردیده است به مواد مربوطه اضافه گردیده است.

در تشریع مواد سعی بر آن شده است که سوالات متعدد این حوزه حقوقی در چند سال اخیر که مشاوره و رفع اختلافات کارگری و کارفرمایی دویست و شصت شرکت و نیز پرونده مرتبط به قانون کار را عهده دار بوده ام در توضیحات هر ماده پاسخ داده شود و راهنمای خوبی جهت رسیدن به پاسخ باشد.

از کلیه خوانندگان گرامی این اثر انتظار می‌رود که انتقادات و سوالات خود را به صورت مکتوب به آدرس الکترونیکی HajizadehLaw@yahoo.com ارسال نمایند، تا در جهت اصلاح و ارائه آثار بهتر اقدام نمایم.

در پایان از تمام کسانی که بنده را در تألیف این اثر یاری رسانیده اند تشکر و قدردانی نموده و امیدوارم که اجر معنوی این اثر شامل آن عزیزان نیز شود.

من الله توفيق
وحيد حاجي زاده
۱۳۹۳/۱۰/۸

فصل اول

تعریف کلی و اصول

الام تابعیت
از قانون

۵۵-۱- کلیه کارفرمایان، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تعیین از این قانون می‌باشند.

طريق مراجع ذيصلاح می‌باشد.

۵۵-۲- افرادی که طبق مقررات قانون کار به خدمت دولت مشغول می‌شوند کارگر بوده و با آن‌ها طبق مقررات قانون کار رفشار خواهد شد. تشخیص مشاغل کارگری در وزارت‌خانه‌ها و موسسات دولتی بر عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌باشد.

کارگر کیست؟

۵۵-۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزايا به درخواست کارفرمای کار می‌کند.

در واقع همان انسان طبیعی می‌باشد که می‌تواند موضوع حق و تکلیف واقع شود.

۵۵-۳- شخص حقوقی می‌تواند دارای کلیه حقوق و تکالیفی شود که قانون برای افراد قائل است، مگر حقوق و وظایف که بالطییه فقط انسان ممکن است دارای آن باشد مانند حقوق و وظایف ابوت، نبوت و امثالهم. در تطبیق این ماده قانونی با قانون مدنی جمهوری اسلامی با در نظر گرفتن مواد ۴۹۶ و ۴۹۷ و ۵۱۲ و ۵۱۳ که اقسام عمده اجارة اشخاص، خدمه و کارگران را شامل می‌شود. (ماده ۱۵۵۸۸ ق.ت.)

۵۵-۴- باید گفت که: «کارگر یا اجیر کسی است که در مقابل دریافت عوضی که به آن اجرت می‌گویند منفعت عمل خویش را با دیگری که مستاجر نماید

۱- ماده فوق حاکمیت شمول قانون کار را مشخص می‌نماید. با توجه به این تصریح قانونی کلیه کارگران، کارفرمایان، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی و... می‌باشد از این قانون پیروی کرده و هر گونه عملی خارج از این قانون و برخلاف قوانین مذبور تخلف محسوب گردیده و قابل پیگیری قانونی از

۱- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرمای در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند.
(ماده ۱۵۵۸۸ ق.ت)

۲- همانگونه که ملاحظه می‌شود، تفاوت این قانون با قانون قبلی در به کار بردن واژه «حق السعی» به جای «مزد» و عبارت «به درخواست» به جای «به دستور» می‌باشد. با توجه به عبارت «کسی است» در ماده فوق، تکلیف روشن است که کارگر یک شخص حقیقی می‌باشد و شخص حقوقی مانند موسسات و شرکت‌ها به هیچ عنوان کارگر تلقی نمی‌گردد و مشمول این ماده قانون نمی‌شوند در واقع این موضوع قائم بر شخص بودن کارگر را مشخص می‌نماید. چرا که شخص حقیقی

خصوصی و یا پژوهشکاری که در مطب خود اشتغال دارند را نمی‌توان کارگر تلقی نمود. تبعیت مورد بحث دو نوع می‌باشد که اول، تبعیت حقوقی است این تبعیت عبارت است از: انجام کار از سوی کارگر به دستور کارفرما و یا نماینده او و یا شرح وظایف خود که در پذیراستفاده بهایشان ابلاغ گردیده است که در واقع این گونه تبعیت می‌تواند به صورت مستقیم یا غیر مستقیم از کارفرما باشد.

۸- تبعیت دیگر کارگر از کارفرما
تبعیت اقتصادی است با توجه به ماهیت قرارداد کار که عقدی موضع است کارگر می‌بایست از لحاظ اقتصادی نیز تابع کارفرما باشد و فعالیت خود را در ازای دریافت مزد از سوی کارفرما انجام نماید. این فعالیت قائم به شخص بوده و به هیچ عنوان کارگر حق واگذاری شرح وظایف خود را به دیگری ندارد. با این تفاسیر باید گفت که هر کس کار خود را با هر عنوان شغلی در مقابل دریافت عوض (همان مزد) تحت تبعیت و دستور کارفرما انجام دهد تحت پوشش قانون کار قرار می‌گیرد مگر از شمول قانون به نحوی مستثنی باشد.

۹- در روابطی که شخص متعهد است
تبروی کار و خدمات را به صورت کار مشاوره‌ای و خدمات کارشناسی در مقابل دریافت مزد در اختیار شرکت یا کارفرما قرار دهد. این تعهدات متنقابل با مقررات مواد ۷، ۳، ۲ قانون کار در تعریف کارگر، کارفرما و قرارداد کار منطبق است

می‌شود، تملیک می‌نماید.»

۱۰- موضع دیگر در شناسایی کارگر
عبارت «به هر عنوان» در ماده مذکور می‌باشد این عبارت عام بودن مفهوم کارگر را می‌رساند. با در نظر گرفتن آن متوجه خواهیم شد که انجام کلیه کارها از قبیل یادی یا فکری جز فعالیت کارگری محسوب می‌شود و عنوانی مانند «دکتر» یا «مهندس» تأثیری در شمول یا عدم شمول این ماده به آن‌ها ندارد. به طور مثال یک نفر پژوهشک که برای یک بیمارستان خصوصی فعالیت دارد و یا در موسسه پژوهشی یا کارخانه تولیدی کار می‌کند کارگر تلقی شده و مشمول این ماده می‌باشد.

۱۱- نکته بعدی این است که کارگر با توجه به تعریف این ماده در مقابل دریافت مزد یا عبارت (حق السعی) کاری را انجام می‌دهد پس در می‌بایس که اگر شخصی از روی خیرخواهی کاری را مجانية انجام دهد و یا فعالیت‌هایی که جنبه تبرعی دارد، مشمول قانون کار نیست و نمی‌توان عنوان کارگر را از طریق قانون کار بر آن‌ها نصب داد. همچنین در مشاغل تبرعی دریافت وجوده از اشخاص ثالث به هیچ وجه عنوان حق السعی را نداشته و این گونه روابط به هر شکل از شمول این قانون خارج می‌باشد.

۱۲- مشخصه دیگر و حائز اهمیت این ماده عبارت «به درخواست» می‌باشد، یعنی تبعیت کارگر از کارفرما در واقع انجام کار از سوی کارگر می‌بایست از کارهای تابع باشد و مشاغل مستقل مانند تدریس

دارد و نیز وجود قرارداد کار که انجام کار از سوی کارگر قائم بر شخص محسوب می‌شود وایجاب می‌نماید که کارگر کار مورد نظر او شخصاً انجام نماید. برابر ماده ۲۶۸ ق.م درباره وقای به عهد و انجام تعهد «النجام فعلی در صورتی که مباشرت شخص متعهد شرط شده باشد به وسیله دیگری ممکن نیست مگر بار رضایت متعهد له»

(ب) رعایت دقت در اجرای کار:

منظور از دقت در اجرای کار از سوی کارگر، در زمانی که شرط مشخصی از دقت در قرارداد کار پیش یافته باشد، دقت متعارف به نسبت نوع کار و وظیفه محوله می‌باشد، در قانون کار سابق سال ۱۳۳۷ ماده ۴۱- مقرر گردیده شده بود «هرگاه اهمال و یا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه و یا از بین رفتن و یا آسیب دیدن یکی از آلات و افزار کار یا خرابی محصول شود، کارفرما حق دارد جرمان خسارت وارد را از طریق شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف از کارگر بخواهد» و در قانون جدید از مقررات معین موارد قصور آینند تامها انتباطی کار در کارگاهها ماده ۱: «هر گونه کوتاهی در انجام وظایف محوله و یا هرگونه فعل یا ترک فعل که موجب نقض آین تامه‌های انتباطی کارگاه، بروز اختلال و بی‌نظمی در روند طبیعی کار، کاهش کمی و کیفی تولید و خدمات، افزایش ضایعات، ضرر و زیان و... را فراهم کند قصور تامیده می‌شود.» بر این اساس آین قصور که در نتیجه بی‌دقیقی و عدم رعایت حسن انجام کار از سوی کارگر موجب

به این ترتیب با احراز عوامل مشخصه رابطه کارگری و کارفرمایی در قرارداد کار تنظیمی این رابطه مشمول قانون کار قرار می‌گیرد و در این زمینه شیوه‌های مختلف انجام کار و اتواع مزد بری در قراردادهای تغییری در ماهیت رابطه ایجاد نمی‌کند.

۱۰- اشخاصی که به عنوان سرایدار

در واحدهای مختلف شاغل بوده و در مقابل ارائه کار و خدمات خود مزد دریافت می‌دارند به لحاظ داشتن رابطه کاری و مزدی با کارفرما مشمول قانون کار بوده و از مزایای قانونی تصریح شده بهره مند هستند.

۱۱- اشخاصی که با وسیله نقلیه

متعلق به خود یا آرائش‌های مسافربری یا آموزشگاه‌های تعلیم رانندگی همکاری می‌کنند، مستند به ماده ۲ قانون امور صنعتی و نیز به لحاظ داشتن ابزار کار و سرمایه موثر که مضمون وجود درآمدی برای آن‌ها است، فاقد رابطه کارگری و کارفرمایی با واحدهای یاد شده هستند.

۱۲- تعهدات کارگر: با توجه به رابطه

تبیعت حقوقی که ضابطه اصلی تشخیص کارگر از غیر کارگر است، کارگر متعهد است کار مورد تعهد و ارجاعی از سوی کارفرما را شخصاً انجام نماید. انجام وظایف محوله می‌باشد به صورت دقیق با دقت و امانت انجام پذیرد.

الف) اجرای شخصی کار: طبیعت

و ماهیت خاصی که در روابط کار وجود

صلاحیت خود به عنوان نماینده کارفرما به کارگر دستور دهند.

گردیده که قابل مطالبه و پیگیری از سمت کارفرما در مراجع ذیصلاح می‌باشد.

۵) رعایت مقررات انصباطی

کارگاه: آین نامه انصباطی مجموعه مقرراتی است که در چارچوب قانون کار و مقررات در کارگاه‌های بیش از ۱۰ نفر کارگر متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه توسط کارفرما تهیه شده و پس از تأیید واحد تعادن، کار و رفاه اجتماعی محل توسط کمیته انصباط کار به مورد اجراء گذاشته می‌شود. به همین اساس و برایر ماده ۲۷ قانون کار، دو دلیل عمدۀ بیان شده جهت اخراج کارگر یکی قصور در انجام وظایف محوله و دیگری نقض آین نامه‌های انصباطی کارگاه پس از تذکرات کتبی می‌باشد.

ج) مواعات امانت: در خصوص

این بند دونکه قابل ملاحظه می‌باشد، اول رعایت امانت در اجرای کار و دیگری امانت داری نسبت به اشیائی که به مناسبت کار در اختیار کارگر قرار می‌گیرد. در این خصوص الزاماً می‌باشد تعداد یا تنریط کارگر در استفاده از ابزار کار و وسائل تولید اثبات شود، در غیر این صورت کارگر مستول نمی‌باشد. این موضوع به دلیل وجود اصول کلی حقوقی مربوط به امانت می‌باشد، چرا که اثبات این گونه دعاوی بر عهده امین نمی‌باشد و اگر کارفرما مدعی عدم امانت داری و یا تعهدی یا تنریط کارگر می‌باشد باید آن را اثبات نماید.

۶) به موجب تبصره ماده ۴ قانون

استخدام کشوری و ماده ۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۰۳/۰۵ اشخاصی که طبق قانون کار در وزارت‌خانه، سازمان و یا شرکت‌های دولتی به مشاغل کارگری اشتغال دارند مشمول قانون کار می‌باشند و طبق ماده ۱۸۸ قانون کار اشخاص تابع قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی مشمول قانون کار نخواهند بود. بنابراین مقررات خاص استخدامی مشمول به شمار می‌رود. کارگر نه تنها و اختیار سازمان امور استخدامی کشور در خصوص تشخیص مشاغل کارگری در وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و عنایت به مقررات استخدامی خاص مربوط به استخدام افراد به صورت

۵) اجرای دستورهای کارفرما:

عنوان «به درخواست» در متن ماده ۲ قانون کار، در بدء استخدام و شروع رابطه کارگری و کارفرمایی می‌باشد و پس از آن کارگر در برایر دریافت مزد و حقوق، می‌باشد تحت نظرارت و مدیریت شخص کارفرما وظایف محوله خود را به درستی انجام نماید. این رابطه ایجاد می‌نماید که کارگر دستورهای طرف مقابل را اجرا کند و این موضوع از تعهدات بارز کارگران به شمار می‌رود. کارگر نه تنها باید دستورهای شخص کارفرما را اجرا کند، بلکه در واحدهای بزرگ، کسانی نیز که در مقام مدیر قسمت یا سرکارگر... به کارگر نظارت دارند حق دارند در حدود

قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیریط در موارد مشابه لازم الاتّاع است. (دادنامه شماره ۲۶۷ دیوان عدالت اداری به مورخه ۱۳۸۵/۵/۸)

خرید خدمت بخششانمههای مورد اعتراض مبنی بر عدم شمول قانون کار افراد خرید خدمت مغایر قانون تشخیص داده نمی‌شود. (دادنامه شماره ۱۴۳ دیوان عدالت اداری به مورخه ۱۳۷۴/۱۲/۲۹)

۱۶- اشتغال شاکیان به کار در محیط کشتارگاه که از مصاديق بازز کارگاه محسوب می‌شود و دریافت دستمزد در قبال کار انجام شده و سایر محتویات پرونده مولید وجود رابطه کارگری آنها و مشمول مقررات قانون کار مصوب ۱۳۹۹ درباره نامبردگان است. بنا به جهات فوق الذکر دادنامه قطعی شماره ۴۰۹ مورخ ۱۳۸۱/۰۳/۲۹ شعبه پنجم تجدید نظر در حدی که میین این معنی است موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مریبوط در موارد مشابه لازم الاتّاع است. (دادنامه شماره ۴۱۲ دیوان عدالت اداری به مورخه ۱۳۸۳/۰۴/۲۶)

۱۷- نظر به مراتب مندرج در نامه آقای مستشار شعبه اول تجدید نظر دیوان و این که به طرح دادنامه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۳/۰۸/۲۶ هیأت عمومی که در مقام ایجاد وحدت رویه انشاء شده، کشتارگاه در زمرة کارگاههای مشمول قانون کار شناخته شده و اشتغال به کار در آن با دریافت دستمزد از نوع رابطه کارگری مشمول قانون مزبور اعلام گردیده است. بنابر این وقوع اشتغال در مدلول دادنامه شماره ۱۷۵ مورخ

۱۴- طبق تبصره ۱ ماده واحده قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی تهددهای انقلابی و موسساتی که تولیدات غیر تسليحاتی دارند مصوب ۱۳۹۹/۰۹/۲۴ «کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی وابسته مشمول کلیه مقررات قانون کارخواهند بود». بنابر این مفاد بخششانمه شماره ۶۸۹۴۳ مورخ ۱۳۷۰/۱۰/۰۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که متنضم حکم قانون گذاریه شرح فوق است مغایرتی با قانون ندارد. (دادنامه شماره ۱۲۷ دیوان عدالت اداری به مورخه ۱۳۷۹/۰۳/۲۹)

۱۵- اولاً با بررسی آراء صادره مورد اعتراض وقوع تعارض بین آنها محق و مسلم می‌باشد. ثانياً با عنایت به این که محتویات پرونده دلالت بر ارتباط حقوقی بین طرفین به صورت مشارکت بالمناصفة در درآمد حاصل از فعالیت آنها دارد و مفید تحقق و اجتماع شرایط مقرر در ماده ۲ و ۳ قانون کار و احرار رابطه کارگری و کارفرمایی بین آنها بر اساس مدارک و استناد محترم نیست بنابر این دادنامه قطعی شماره ۲۰۹۰ مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۰۵ شعبه نوزدهم بدروی دیوان در حدی متنضم این معنی است موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده شد. این رأی به استناد

و متتجاوز از ۲ سال دارای سابقه خدمت بوده اند و با این کیفیت مجرد اطلاق عنوان کارگر روزمزد به آن‌ها نافی شمول مقررات قانون کار از جمله ماده ۲۷ قانون مذبور درباره شاکیان در صورت تحقق شرایط مربوط نیست. بنابر این دادنامه شماره ۲۷۶۷ مورخ ۱۳۸۵/۰۹/۲۰ شعبه هفدهم در حدی که متضمن نقض رأی قطعی هیأت حل اختلاف کار به لحاظ عدم رعایت ماده ۲۷ قانون کار در قطع رابطه استخدامی شاکی می‌باشد، صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد پند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیریط در موارد مشابه لازم الایاع می‌باشد. (دادنامه شماره ۷۰ دیوان عدالت اداری به مورخه ۱۳۸۷/۱۱/۰۶)

۱۳۸۱/۰۹/۱۱ شعبه اول تجدید نظر مشعر بر تأیید دادنامه پدوى موضوع رد اعتراض و شکایت کارگر نسبت به رأی هیأت حل اختلاف کار محرز به نظر می‌رسد با استناد تبصره‌های ۱ و ۳ الحاقی به ماده ۱۸ قانون دیوان عدالت اداری دادنامه قطعی فوق نقض می‌شود. (دادنامه شماره ۱۹۰ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۰۹)

۱۸ - اولاً با توجه به محتويات پرونده‌های فوق وجود تنافض بین دادنامه شماره ۲۱۰۳ مورخ ۱۳۸۶/۰۸/۰۸ شعبه هجدهم و دادنامه شماره ۲۷۶۷ مورخ ۱۳۸۵/۰۹/۲۰ شعبه هفدهم محرز به نظر می‌رسد. ثانياً با توجه به احکام استخدامی شاکیان و سایر محتويات پرونده، نامبردگان به عنوان کارگر شاغل در مشاغل ثابت و مستمر خدمات شهری استخدام شده

مقاوله‌نامه شماره ۱۸۹ سازمان بین المللی کار کارگران خانگی

کنفرانس بین المللی کار که به دعوت هیأت مدیره سازمان بین المللی کار صدمین نشست خود را در تاریخ اول ژوئن ۲۰۱۱ در ژنو برگزار نموده است، با توجه به تعهد این سازمان در خصوص ارتقای کار شایسته برای همه، از طریق حصول اهداف اعلامیه اصول و حقوق بینادین کار و اعلامیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی منصفانه و با شناسایی مشارکت قابل توجه کارگران خانگی در اقتصاد جهانی شامل:

افزایش فرصت‌های اشتغال مستمردی برای کارگران زن و مرد دارای مستولیت خانوادگی، گسترش حوزه مراقبت از سالمندان، خردسالان و افراد معمول، گردش درآمدهای قابل توجه کارگران خانگی در داخل کشورها یا بین کشورها

با توجه به این که کارگران خانگی عموماً مهاجر و یا از گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه هستند، لذا استمرار افت ارزش گذاری این نوع اشتغال، زمینه‌های تبعیض در کار و استخدام و نقض حقوق انسانی این قشر از نیروی کار را فراهم می‌آورد.

با یادآوری این که در برخی از کشورهای در حال توسعه که به لحاظ تاریخی با محدودیت اشتغال رسمی مواجه هستند، کارگران خانگی بخش عظیمی از نیروی کار این کشورها را تشکیل می‌دهند، اما همچنان در حاشیه قرار دارند و با یادآوری این که مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین المللی کار شامل کلیه کارگران، از جمله کارگران خانگی نیز می‌شود مگر این که به روش دیگری پیش‌بینی شود، با یادآوری ارتباط خاص مقاوله‌نامه‌های مهاجرت برای اشتغال (بازنگری شده) (شماره ۹۷)، کارگران مهاجر (مقررات تکمیلی) (شماره ۱۴۳) مصوب ۱۹۷۵، مقاوله‌نامه کارگران دارای مستولیت خانوادگی، مصوب ۱۹۸ (شماره ۱۵۶)، مقاوله‌نامه بنگاه‌های کاریابی خصوصی، مصوب ۱۹۹۷ (شماره ۱۸۱)، توصیه‌نامه روابط اشتغال به کار مصوب ۲۰۰۶ (شماره ۱۹۸) و همچنین ساختار چند جانبی سازمان بین المللی کار در زمینه مهاجرت نیروی کار مشتمل بر: اصول غیر الزامی و توصیه‌ای برای رویکرد مبتنی بر رعایت حقوق کارگران مهاجر (۲۰۰۶) و با در نظر گرفتن این که شرایط خاص انجام وظایف شغلی کارگران خانگی، امکان بهره مندی این دسته از نیروی کار از حقوق حقه خود براساس استانداردهای خاص و عمومی را فراهم می‌آورد و با یادآوری سایر استانداردهای بین المللی ماتندا اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین المللی حقوق سیاسی و مدنی، میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مقاوله بین المللی حذف همه اشکال تبعیض نزادی، مقاوله‌نامه بین المللی حذف همه اشکال تبعیض بر علیه زنان، کتوانسیون سازمان ملل بر علیه جرایم سازمان یافته فرامیانی و به ویژه پروتکل

الحقی آن برای پیشگیری، متوقف ساختن و اعمال مجازات برای قاچاق انسان به ویژه زنان و کودکان و پرتوکل الحقی آن بر علیه قاچاق انسان از راههای خشکی، دریا و هواء مقاوله‌نامه حقوق کودک و دویاره پذیرش به برخی از پیشنهادهای مربوط به کار شایسته برای کارگران خانگی مسئله‌ای که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌دهد و پس از تصمیم گیری درخصوص این که این پیشنهادها به صورت مقاوله‌نامه بین المللی درآید، مقاوله‌نامه ذیل را که مقاوله‌نامه کارگران خانگی نامیده می‌شود، در نخستین روز ژولن سال دو هزار و یازده به تصویب می‌رساند:

ماده ۱- از لحاظ این مقاوله‌نامه:

(الف) اصطلاح «کار خانگی» به معنای کاری است که در فضای مسکونی توسط اعضای یک یا چند خانواده انجام می‌شود.

(ب) اصطلاح «کارگر خانگی» به معنای هر شخصی است که براساس یک رابطه شغلی به کار خانگی می‌پردازد.

(پ) شخصی که چنین کارهایی را فقط گاهی اوقات و به صورت پراکنده نه به عنوان یک شغل انجام می‌دهد کارگر خانگی محسوب نمی‌شود.

ماده ۲

(۱) این مقاوله‌نامه همه کارگران خانگی را در بر می‌گیرد.

(۲) هر دولت عضو که به این مقاوله‌نامه می‌پیوندد، می‌تواند پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ذینفع و یا سازمان‌های نمایندگان کارگران خانگی و سازمان‌های نمایندگی کارفرمایان کارگران خانگی (در صورت وجود چنین سازمان‌هایی) همه یا قسمی از گروه‌های ذیل را از شمول این مقاوله‌نامه مستثنی نماید.

(الف) گروه‌هایی از کارگران که از حداقل ترین حمایت معادل برخوردارند.

(ب) گروه‌های محدودی از کارگران که کار خانگی برای آن‌ها مشکلات نسبتاً خاص مهمی ایجاد می‌کند.

(۳) هر کشور عضوی که از امکانات پیش‌بینی شده در بند قبلی استفاده می‌کند، باید در نخستین گزارش خود درباره اجرای مقاوله که به موجب بند ۲۲ اساسنامه سازمان بین المللی کار تسليم می‌نماید، همه گروه‌های خاکسرا کارگری را که مستثنی کرده است و دلایل این استثنای را شرح دهد و در گزارش بعدی، اقداماتی را که به منظور گسترش دامنه شمول مقاوله‌نامه به کارگران مربوط اتخاذ گردیده است، مشخص نماید.

ماده ۳

(۱) هر کشور عضو اقداماتی را برای تضمین ارتقاء موثر و حمایت از حقوق اساس کارگران خانگی بر اساس مقادیر این مقاله‌نامه اتخاذ نماید.

(۲) هر کشور عضو باید تدبیری را جهت رعایت، ارتقاء و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار به خصوص در موارد ذیل، برای کارگران خانگی اتخاذ نماید:

الف) آزادی انجمن و شناخت موثر حق مذاکره جمعی

ب) محو کلیه اشکال کار اجباری

پ) لغو موثر کار کودک

ت) حذف تبعیض در ارتباط با اشتغال و حرفه

(۳) کشورهای عضو، برای تضمین بهره مندی کارفرمایان و کارگران بخش کارخانگی از آزادی انجمن و شناخت موثر حق مذاکره جمعی، بایستی از حق ایجاد و پیوستن آن‌ها به اتحادیه‌ها و کانون‌های عالی (فرداسیون و کنفرانسیون) به انتخاب خودشان؛ مشروط به مقررات این سازمان اقداماتی را اتخاذ نماید.

ماده ۴

(۱) هر کشور عضو، باید حداقل سن کارگران خانگی را مطابق با مقادیر مقاله‌نامه حداقل سن مصوب ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸) و مقاله‌نامه بدترین اشکال کار کودک مصوب ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲) در نظر می‌گیرد و این حداقل برای کارگران خانگی نباید از حداقل سن مجاز مطابق با قوانین و مقررات ملی کمتر باشد.

(۲) هر کشور عضو باید اقداماتی را برای تضمین اشتغال کارگران خانگی دارای سن کمتر از ۱۸ سال و بیشتر از حداقل سن مجاز اشتغال به معنی اتخاذ نماید که موجب محرومیت آن‌ها از تحصیلات اجباری و یا فرصت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای نشود.

ماده ۵ هر کشور عضو باید تدبیری را برای تضمین بهره مندی کارگران خانگی از حمایت‌های موثر بر علیه همه اشکال سوء رفتار، اذیت و آزار و خشوت اتخاذ نماید.

ماده ۶ هر کشور عضو باید تدبیری را جهت حصل اطمینان از این که کارگران خانگی نیز مانند سایر کارگران از شرایط منصفانه کار، مانند شرایط کار مناسب و شایسته، برخوردار شوند و چنانچه در محل زندگی کارفرما اسکان دارند ضمن برخورداری از شرایط زندگی شایسته، حريم خصوصی آن‌ها نیز رعایت گردد، اتخاذ نماید.

ماده ۷- هر کشور عضو که به این مقاله نامه می پیوندد، باید در خصوص آگاهی کارگران خانگی پیرامون شرایط و مدت زمان اشتعال به روشنی مناسب، ساده، قابل فهم در صورت اتفقاء، به صورت قرارداد کتبی مطابق با قوانین ملی، مقررات و موافق نامه های جمعی، به ویژه در خصوص موارد ذیل اطلاع حاصل نمایند:

- نام و آدرس کارفرما و کارگر
- آدرس محل کار معین یا کارگاه
- تاریخ شروع و ذکر مدت زمان انجام کار، در صورتی که قرارداد کار محدود به مدت زمان معین باشد
- نوع کار
- دوره آزمایشی در صورت لزوم
- شرایط بازگرداندن کارگران خانگی به وطن، در صورت لزوم
- نرخ مزد، روش محاسبه و فواید زمانی پرداخت مزد
- ساعت عادی کار
- مرخصی سالانه با حقوق و دوره های استراحت روزانه و هفتگی
- تأمین خدا و محل استراحت در صورت لزوم
- شرایط مربوط به مدت زمان و خاتمه اشتغال با اشاره به اعلام قبلی از طرف کارگر یا کارفرما

ماده ۸

(۱) کارگران خانگی مهاجری که برای انجام کار خانگی در کشور دیگر به کارگرفته می شود، براساس قوانین و مقررات ملی کشور مبدأ باید پیشنهاد کتبی کار و قرارداد اشتغال لازم الاجراء در کشور مقصد را دریافت نماید، شرایط و مدت زمان اشتغال؛ پنا بر مفاد ماده هفت؛ قبل از عزیمت متقاضی از کشور مبدأ به منظور تصادی شغل مورد نظر در قرارداد اشتغال مربوطه تعیین می شود.

(۲) موارد ذکر شده در بناد قبلی؛ برای کارگرانی که براساس موافقت نامه های دو جانبه، چند جانبه و منطقه ای و یا در چارچوب توافقنامه های اقتصادی منطقه ای جهت همکاری های اقتصادی؛ مجاز به اشتغال در خارج از کشور می باشند، اعمال نمی شود.

(۳) کشورهای عضو باید به منظور هکماری با یکدیگر چهت تضمین اجرای موثر مفاد این مقاله نامه برای کارگران خانگی مهاجر، تدبیر مناسب را اتخاذ نمایند.

(۴) هر کشور عضو باید از طریق قوانین، مقررات یا اقدامات دیگر، شرایط بازگرداندن

کارگران خانگی مهاجر به وطن در صورت خاتمه یا به سرآمدن قراردادن اشتغالی که برای انجام آن استخدام شده‌اند، را مشخص نمایند.

ماده ۹- هر کشور عوض در خصوص موارد ذیل تاییری را اتخاذ نماید:

الف) توافق آزادانه کارگران خانگی با کارفرما و یا کارفرما بالقوه در مورد سکونت در میان خانواده وی

ب) عدم الزام کارگر خانگی نسبت به گذرندن اوقات فراغت روزانه و یا هفتگی و یا حتی مرخصی سالانه مقرر در کتابخانواده کارفرما

ج) صلاحیت نگهداری مدارک شناسایی و استاد مسافرت

ماده ۱۰

الف) هر کشور عضو باید برای تضمین برابری رفتار ما بین کارگران خانگی و دیگر کارگران در زمینه ساعت عادی کار، دستمزد اضافه کاری، مدت استراحت روزانه و هفتگی و مرخصی سالانه با مزد مطابق با قوانین و مقررات ملی و یا موافقت‌های جمیعی به عنوان ویژگی‌های خاص کار خانگی تاییر مؤثر را اتخاذ نماید.

ب) استراحت هفتگی باید حداقل ۲۴ ساعت متوالی باشد.

ج) اوقاتی را که کارگران خانگی آزاد نیستند تا همان گونه که دوست دارند رفتار کنند و برای پاسخگویی به تماس‌های احتمالی صاحب خانه در خانه می‌مانند، باید همانند ساعت کار مطابق با قوانین ملی مقررات یا توافق‌های جمیعی و یا هر نوع شیوه دیگر سازگار با روال ملی محاسبه شود.

ماده ۱۱- هر کشور عضو برای تضمین بهره مندی کارگران خانگی از حداقل دستمزد، هرگاه چنینی چیزی وجود دارد، تعیین جنسیتی وجود دارد، اقدامات را به عمل می‌آورد.

ماده ۱۲

۱) دستمزد کارگران خانگی باید در فواصل زمانی منظم، حداقل یک بار در ماه به طور نقدی پرداخت شود. مگر این که قوانین و مقررات ملی و توافق‌های جمیع روشن دیگری را مقرر کرده باشند که در آن صورت پرداخت وجه به هر شکل قانونی، حواله بانکی، چک بانکی، چک پستی، حوالی پولی وغیره با توافق کارگر امکان پذیر می‌باشد.

۲) ممکن است بر اساس قوانین و مقررات ملی، توافق‌های جمیعی و یا آراء هیأت

داوری قسمت محدودی از دستمزد، با موافقت کارگر ذینفع به شکل غیر نقدی، متدالو و مطلوب پرداخت شود، در این صورت تدبیر لازم اتخاذ خواهد شد تا این ما به ازای نقدی بر حسب مصارف شخصی کارگر خانگی بوده و در جهت منافع او باشد و ارزش تعیین شده برای این مزايا منصفانه و معقول باشد.

۱۳ ماده

(۱) هر کارگر خانگی حق برخورداری ازایمنی و بهداشت شغی و محیط کار را دارا می‌باشد. هر کشور عضو باید مطابق با قوانین ملی، دستورالعمل‌های اجرایی و مقررات، برای تضمین ایمنی و بهداشت شغلی و محیط کار اقدامات موثری را با توجه به ویژگی‌های کار خانگی را به عمل آورد.

(۲) هر گونه اقدامات مندرج در پارagraf قبلی باید با مشورت سازمان‌های دارای حداقل نمایندگی کارگران و کارفرمایان، درصورتی که چنین سازمان‌هایی وجود داشته باشد و سازمان‌های نمایندگی کارگران و کارفرمایان خانگی اجرایی می‌شود.

۱۴ ماده

(۱) هر کشور عضو باید مطابق با قوانین و مقررات ملی و دستورالعمل‌های اجرایی اقدامات موثری را با توجه به ویژگی‌های کار خانگی، برای تضمین بهره مندی کارگران خانگی از حمایت‌های تأمین اجتماعی، هم‌اکنون دیگر کارگران معمولی، درخصوص بهداشت و مراقبت ایام بارداری زنان کارگر خانگی به عمل آورد.

(۲) هر گونه اقدامات مندرج در بند قبلی، باید با مشورت سازمان‌های دارای حداقل نمایندگی کارگران و کارفرمایان، درصورتی که چنین سازمان‌هایی وجود داشته باشد و سازمان‌های نمایندگی کارگران و کارفرمایان خانگی اجرایی می‌شود.

۱۵ ماده

(۱) هر یک از کشورهای عضو، جهت مقابله با روش‌های سوء رفتار نسبت به گروه‌های متفاوت کارگران خانگی، از قبیل: کارگران خانگی مهاجر، کارگران شاغل در کاریابی‌های خصوصی و یا فرصت‌های شغلی که توسط کاریابی‌های مذکور به کارگران خانگی پیشنهاد می‌شود بایستی:

الف) شرایط حاکم بر عملکرد کاریابی‌های خصوصی محل کار کارگران خانگی و یا کاریابی‌های که به کارگران خانگی شغلی را پیشنهاد می‌کنند مطابق با قوانین و مقررات ملی تعیین کنند.

(ب) کارایی قوانین و شیوه‌های اجرایی موجود جهت تحقیق و رسیدگی به شکایات واصله بر علیه شیوه‌های شیادانه کلاهبرداری کارایی‌های غیر دولتی در ارتباط با کارگران خانگی اطمینان تضمین نمایند.

(پ) با اقداماتی ضروری و مناسب در حوزه صلاحیت و در صورت مقتضی با مشورت دیگر کشورهای عضو برای حمایت موثر از کارگران خانگی و پیشگیری از سوء استفاده از کارگران خانگی شاغل و یا مقتاضی اشتغال در سرمیزین‌های مقصد اتخاذ نمایند، به نحوی که کارگران خانگی استخدام شده توسط کارایی‌های خصوصی، از حمایت کافی برخوردار باشند. همچنین جرایم و مجازات‌هایی برای آن دسته از کارایی‌های غیر دولتی که مرتکب اعمال شیادانه، کلاهبرداری و یا همکاری در زمینه سوء استفاده از کارگران خانگی می‌شوند، در نظر گرفته شود.

(ت) برای اطیان از این که مبالغ هزینه شده، از حقوق کارگران خانگی کسر نشود، تدابیری اتخاذ گردد.

(ث) در شرایطی که کارگران خانگی برای انجام کار در کشوری دیگر استخدام می‌شوند توافق‌های دو جانبه، منطقه‌ای و چند جانبه بر علیه روش‌های متوجه سوء استفاده و یا کلاهبرداری تعیین کنند.

(۲) هر یک از کشورهای عضو، برای اثربخشی هر یک از بندهای این ماده، با مشورت سازمان‌های دارای حداکثر نمایندگی کارگران و کارفرمایان کار خانگی، در صورت وجود چنین سازمان‌هایی، تدابیر لازم را اتخاذ نمایند.

ماده ۱۶ - هر یک از کشورهای عضو تدابیری مطابق با قوانین ملی، مقررات و رویه‌ها، برای تضمین امکان دستیابی کلیه کارگران خانگی به دادگاهها، دیوان یا دیگر ساز و کارهای حل اختلاف در شرایط مساوی و مطلوب هم‌اند دیگر کارگران عادی در نظر می‌گیرند.

۱۷ ماده

(۱) هر کشور عضو مطابق با قوانین و مقررات ملی برای حمایت از (حق ترافع قضائی) کارگران خانگی ساز و کارهای موثر و قابل دسترس برای دادخواهی ایجاد کند.

(۲) هر کشور عضو با در نظر گرفتن ویژگی‌های کار خانگی براساس قوانین و مقررات ملی اقداماتی را در زمینه بازرگانی کار، به اجرا درآورد و در این رابطه جرایم و مجازات‌های نیز مقرر نماید.

(۳) اقدامات مذکور باید هماهنگ با قوانین و مقررات ملی، شرایط اسکان کارگر

خانگی در میان خانواده کارفرما را با در نظر گرفتن رعایت حریم شخصی آنها مشخص کند.

ماده ۱۸- هر کشور عضو با مشورت سازمان‌های حائز اکثریت نمایندگی کارگران و کارفرمایان از طریق قوانین و مقررات و همچنین توافق‌های جمیعی و یا دیگر اقدامات مناسب با روال ملی، مفاد این مقوله نامه را از طریق گسترش و یا تصویب اقدامات موجود و یا از طریق تصویب اقدامات خاص برای تحت پوشش درآوردن کارگران خانگی به طور مقتضی اجرایی می‌نماید.

ماده ۱۹- این مقاله نامه بر مقررات مطلوب تر قبل اجرا برای کارگران خانگی براساس دیگر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار تأثیری ندارد.

ماده ۲۰- الحق رسمی به این مقاله‌نامه باید برای ثبت به مدیر کل سازمان بین‌المللی کار اعلام شود.

۲۱ ماده

(۱) این مقاله‌نامه فقط برای آن دسته از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را که الحق شان از طریق مدیر کل دفتر بین‌المللی کار ثبت شده است الزام آور است.

(۲) این مقاله‌نامه ۱۲ ماه بعد از ثبت الحق دو کشور عضو سازمان نزد مدیر کل، لازم الاجراء می‌شود.

(۳) این مقاله‌نامه برای هر یک از اعضای ۱۲ ماه پس از تاریخ ثبت اولین الحق لازم الاجراء می‌شود.

۲۲ ماده

(۱) هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را رسماً به تصویب می‌رساند، می‌تواند پس از ۱۰ سال از تاریخ لازم الاجراء شدن این سند، انصراف خود را نسبت به ادامه الحق به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار به منظور ثبت اطلاع دهد. این اعلام انصراف قبل از یک سال پس از تاریخ ثبت اولین الحق موثر نمی‌باشد.

(۲) هر کشور عضو که به این مقاله‌نامه می‌پیوندد، پس از تاریخ اجرایی شدن اولیه آن، در فاصله سال اول دوره ده ساله مقرر، مجاز به اعلام انصراف نسبت به ادامه اجرای موثر این سند در سطح ملی می‌باشد در غیر این صورت با توجه به مفاد بند پیشین، مندرجات این سند کماکان لازم الاجراء می‌باشد.

۲۳۵ ماده

- (۱) مدیر کل سازمان بین المللی کار ثبت تمامی الحقایق کشورهای عضو سازمان بین المللی کار و همچنین تمامی انصارافها را به اطلاع اعضای سازمان بین المللی کار می‌رساند.
- (۲) مدیر کل دفتر بین المللی کار هنگام اعلام ثبت دومین الحقایق بدون فوت وقت توجه اعضای سازمان را به تاریخ لازم الاجراء شدن مقاوله‌نامه جلب می‌نماید.

۲۴۵ ماده—مدیر کل دفتر بین المللی کار به موجب ماده ۱۰۲ مشور سازمان ملل متحد، تمامی موارد مربوط به الحقایق به مقاوله‌نامه‌ها و یا انصاراف‌های ثبت شده را به دبیر کل سازمان ملل متحد اطلاع می‌دهد.

۲۵۵ ماده—هیأت مدیره دفتر بین المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید عملکرد کلی این مقاوله‌نامه را به کنفرانس عمومی گزارش کند و در صورت لزوم ضرورت بررسی و تجدیدنظر کامل یا جزئی این مقاوله‌نامه را برای گنجاندن در دستور کار کنفرانس پیشنهاد نماید.

۲۶۵ ماده

(۱) در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی ای جزئی این مقاوله‌نامه به پذیرش مقاوله‌نامه جدیدی مبادرت ورزد، جز در حالتی که مقاوله‌نامه جدید روش دیگری در پیش گرفته باشد:

(الف) الحق هر کی از کشورهای عضو به مقاوله‌نامه تجدیدنظر شده جدید، بدون توجه به مقاده ماده ۲۲ این سند در خصوص چگونگی و زمان لازم الاجراء شدن این مقاوله‌نامه، قانوناً به منزله فسخ فوری این مقاوله‌نامه می‌باشد.

(ب) از تاریخ لازم الاجراء شدن مقاوله‌نامه تجدید شده، این مقاوله‌نامه اعتبار خود را برای الحق کشورهای عضو از دست خواهد داد.

(۲) این مقاوله‌نامه در هر حال برای کشوری که به آن ملحق شده ولی به مقاوله بازنگری شده نپوسته است، به همین صورت و محتوای کنونی اعتبار خود را حفظ خواهد کرد.

۲۷۵ ماده—متون فرانسه و انگلیسی این مقاوله‌نامه از اعتبار یکسان برخوردار می‌باشند.