



آشنایی با مهم‌ترین بندهای قانون کار ایران: از دوره آزمایشی تا اخراج قانونی، حقوق کارگر و تعهدات کارفرما به زبان حقوقی

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، **قانون کار** به عنوان یکی از اسناد بنیادین در حوزه روابط کارگری و کارفرمایی، چارچوبی قانونی و ناظر بر حمایت از حقوق اساسی کارگران، تنظیم شرایط کار ایمن و عادلانه، و تعیین مسئولیت‌های قانونی کارفرمایان است. این قانون، با استناد به اصول 19، 20، 26 و 43 قانون اساسی، مبتنی بر عدالت اجتماعی، حمایت از کارگر، و تضمین امنیت شغلی تدوین شده است.

در این مقاله، به تحلیل تخصصی و حقوقی مفاد مهم **قانون کار ایران** می‌پردازیم، با تمرکز بر مفاهیمی چون **دوره آزمایشی، تعطیلی کارگاه، خاتمه قرارداد کار، مرخصی، حمایت از زنان و نوجوانان، تعهدات کارفرما، و مقررات بازرسی کار**. این محتوا برای کارگران، کارفرمایان، وکلای کار، و متخصصان حقوقی تدوین شده و با رعایت کامل اصول نگارش حقوقی و استانداردهای سئو ارائه می‌گردد.

1. قرارداد کار و دوره آزمایشی (ماده 11 قانون کار)

ماده 11 قانون کار به امکان توافق طرفین برای تعیین **دوره آزمایشی کار** اشاره دارد. بر اساس این ماده، طرفین قرارداد کار می‌توانند با توافق، مدتی را به عنوان دوره آزمایشی تعیین کنند. در طول این دوره، هر یک از طرفین حق دارند بدون اخطار قبلی و بدون تعهد به پرداخت خسارت، رابطه کار را قطع نمایند.

شرایط قانونی دوره آزمایشی:

حداکثر مدت:

برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر: **یک ماه**

برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا: **سه ماه**

الزام قراردادی: این مدت باید صراحتاً در قرارداد کار ذکر شود.

تعهدات مالی:

در صورت قطع رابطه توسط **کارفرما**، موظف به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی است.

در صورت قطع رابطه توسط **کارگر**، فقط مستحق دریافت حقوق مدت کارکرد است.



نکته حقوقی: عدم ذکر دوره آزمایشی در قرارداد، به معنای عدم وجود آن است و هرگونه فسخ قرارداد پس از آن، مشمول مقررات خاتمه قرارداد و اخراج قانونی خواهد بود.

2. تغییر مالکیت کارگاه و تکلیف کارگران (ماده 12 قانون کار)

ماده 12 قانون کار به یکی از مهم‌ترین اصول حقوق کار می‌پردازد: **استمرار رابطه کارگری در صورت تغییر مالکیت کارگاه.**

هرگونه تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه — از قبیل فروش، انتقال، ادغام، ملی‌شدن، فوت مالک و غیره — بر رابطه قراردادی کارگران **موثر نیست**. کارفرمای جدید به عنوان **قائم مقام** کارفرمای قبلی، تعهدات و حقوق وی را در قبال کارگران متقبل می‌شود.

نکته حقوقی: این ماده از کارگران در برابر تغییرات ساختاری و مالی کارگاه حمایت می‌کند و جلوی سوءاستفاده کارفرمایان را برای فسخ قرارداد تحت بهانه تغییر مالکیت می‌گیرد.

3. مقاطعه کار و مسئولیت کارفرمای اصلی (ماده 13 و تبصره 1 و 2)

در مواردی که کار از طریق **مقاطعه** انجام می‌شود، مقاطعه‌دهنده (کارفرمای اصلی) موظف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار (پیمانکار) به گونه‌ای منعقد کند که در آن، مقاطعه‌کار تعهد دهد تمام مقررات قانون کار را در مورد کارکنان خود اجرا کند.

مسئولیت ممتاز کارفرمای اصلی:

تبصره 1: مطالبات کارگران جزء **دیون ممتازه** است. کارفرمای اصلی موظف است بدهی پیمانکار به کارگران را از محل مطالبات پیمانکار (از جمله ضمانت حسن انجام کار) پرداخت کند.

تبصره 2: در صورت عدم رعایت این ترتیب یا پرداخت قبل از گذشت 45 روز از تحویل موقت، کارفرمای



اصلی مشمول تعهد جبران خسارت در برابر کارگران خواهد بود.

نکته حقوقی: این مقررات جلوی تخلف پیمانکاران و تحمیل بدهی به کارگران را می‌گیرد و مسئولیت کارفرمای اصلی را در حفاظت از حقوق کارگران تقویت می‌کند.

4. تعطیلی کارگاه و تعلیق قرارداد کار (ماده 15 و 30 قانون کار)

ماده 15 قانون کار به شرایط تعلیق قرارداد کار در اثر **قوه قاهره** یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (مانند زلزله، سیل، جنگ و غیره) اشاره دارد. در این صورت، قرارداد کار به صورت موقت تعلیق می‌شود و پس از رفع شرایط، کارگران باید به کار بازگردانده شوند.

ماده 30 تأکید می‌کند که پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در واحد بازسازی شده یا مشاغل جدید به کار گمارد.

نکته حقوقی: تعلیق قرارداد به معنای خاتمه آن نیست. کارفرما در صورت عدم بازگرداندن کارگر، مشمول **اخراج غیرقانونی** شده و موظف به بازگرداندن کارگر و پرداخت حقوق از تاریخ مراجعه است.

5. خاتمه قرارداد کار و مزایای پایان کار (ماده 21 تا 32 قانون کار)

ماده 21 خاتمه قرارداد کار را به یکی از روش‌های زیر تعیین می‌کند:

فوت کارگر
بازنشستگی
از کارافتادگی کلی



انقضای مدت (در قراردادهای موقت)

پایان کار معین

استعفای کارگر

مزایای پایان کار:

ماده 24: پس از یک سال سابقه کار، کارفرما موظف است برای هر سال سابقه، معادل یک ماه آخرین حقوق به عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند.

ماده 31: در صورت خاتمه قرارداد به دلیل بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی، کارفرما موظف است برای هر سال سابقه، معادل 30 روز آخرین مزد پرداخت کند (علاوه بر مستمری تأمین اجتماعی).

ماده 32: در صورت کاهش توانایی‌های جسمی یا ذهنی ناشی از کار (با تشخیص کمیسیون پزشکی)، کارفرما موظف است برای هر سال سابقه، معادل دو ماه آخرین حقوق پرداخت کند.

نکته حقوقی: این مزایا مستقل از پرداخت‌های تأمین اجتماعی بوده و بر اساس قرارداد کار و تعهدات کارفرما محاسبه می‌شوند.

6. مرخصی و تعطیلات (ماده 62 تا 74 قانون کار)

مرخصی سالانه:

ماده 64: یک ماه (30 روز) مرخصی استحقاقی با مزد، شامل 4 روز جمعه.

ماده 65: برای کارگران مشغول به کار سخت و زبان‌آور: 5 هفته (35 روز).

ماده 66: حداکثر 9 روز از مرخصی قابل ذخیره است.

مرخصی بارداری و زایمان:

ماده 76: 90 روز مرخصی (حداقل 45 روز پس از زایمان).

در زایمان دوقلو: 14 روز اضافه.

حقوق از طریق تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.



مرخصی استعلاجی:

ماده 74: با تأیید تأمین اجتماعی، جزء سابقه کار و بازنشستگی محسوب می‌شود.

7. حمایت از زنان و نوجوانان (ماده 75 تا 84 قانون کار)

زنان:

ماده 75: ممنوعیت انجام کارهای سخت، خطرناک و حمل بار سنگین.

ماده 78: احقاق حق شیردهی — هر 3 ساعت، 30 دقیقه فرصت شیردادن (جزء ساعات کار).

ماده 77: در صورت خطر بودن کار برای باردار، کارفرما موظف به ارجاع به کار مناسب‌تر بدون کسر حق‌السعی است.

نوجوانان:

ماده 79: ممنوعیت استخدام افراد زیر 15 سال.

ماده 83: ممنوعیت کار اضافی، شبانه، و کارهای خطرناک برای نوجوانان.

ماده 84: حداقل سن 18 سال برای مشاغل زیان‌آور به سلامت یا اخلاق.

8. بازرسی کار و استقلال بازرسان (ماده 98، 102، 105 قانون کار)

ماده 98: بازرسان کار حق ورود بدون اطلاع قبلی به کارگاه‌ها دارند و می‌توانند به اسناد دسترسی پیدا کنند.

ماده 102: بازرسان نمی‌توانند در کارگاهی بازرسی کنند که خود یا بستگان نسبی تا درجه سوم یا بستگان سببی درجه اول در آن ذینفع باشند.

ماده 105: در صورت مشاهده خطر، بازرس موظف است فوراً و کتباً به کارفرما و رئیس خود اطلاع دهد.

نکته حقوقی: استقلال بازرسان کار یکی از ارکان اصلی نظارت موثر بر رعایت قانون کار است.



□ نمونه‌های واقعی و راه‌حل‌های حقوقی

پرونده 1: فسخ قرارداد پس از تغییر مالکیت کارگاه

واقعیه: کارگاه تولیدی فروخته شد. کارفرمای جدید تمام کارگران را به بهانه "تغییر ساختار" اخراج کرد.
راه‌حل: بر اساس ماده 12 قانون کار، کارفرمای جدید موظف به ادامه رابطه کارگری بوده و اخراج، غیرقانونی است. کارگران می‌توانند به هیئت تشخیص مراجعه و خواستار بازگشت به کار و پرداخت خسارت شوند.

پرونده 2: عدم پرداخت مزایای پایان کار

واقعیه: کارگر پس از 8 سال خدمت، به بهانه "کاهش فروش" اخراج شد و مزایای پایان کار پرداخت نشد.
راه‌حل: بر اساس ماده 24 و 31 قانون کار، کارفرما موظف به پرداخت 8 ماه حقوق (به عنوان مزایای پایان کار) و 240 روز مزد (به عنوان بازنشستگی) است. در صورت عدم پرداخت، کارگر می‌تواند دعوای مالی و کیفری علیه کارفرما طرح کند.

پرونده 3: کار اضافی اجباری بدون پرداخت اضافه کار

واقعیه: کارگران کارخانه به صورت مداوم 10 ساعت در روز کار می‌کردند بدون دریافت اضافه کار.
راه‌حل: بر اساس ماده 59 و 60 قانون کار، کار اضافی باید با اضافه کار و با اطلاع اداره کار انجام شود. کارگران می‌توانند به اداره کار شکایت کرده و خواستار پرداخت اضافه کار و غرامت شوند.

□ نکات مهم حقوقی

ماده 8 قانون کار: هر شرطی در قرارداد که به ضرر کارگر و کمتر از حداقل مقررات قانون باشد، بی‌اثر است.

ماده 44 قانون کار: برداشت از مزد کارگر تنها از مازاد بر حداقل مزد و با حکم دادگاه مجاز است و حداکثر یک چهارم مزد.

ماده 130 و 131: تشکیل انجمن‌های اسلامی و انجمن‌های صنفی توسط کارگران و کارفرمایان، حق قانونی است و می‌تواند به عنوان نهاد نمایندگی حقوقی عمل کند.



ماده 117: کارآموزی نوجوانان تنها در صورتی مجاز است که به سلامت جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

□ سوالات متداول

1. آیا کارفرما می‌تواند بدون دلیل کارگر را اخراج کند؟

خیر. اخراج بدون دلیل موجه **غیرقانونی** است و کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص مراجعه و خواستار بازگشت به کار یا دریافت خسارت شود.

2. آیا مرخصی بیش از یک ماه قابل ذخیره است؟

خیر. بر اساس **ماده 66**، حداکثر 9 روز مرخصی سالانه قابل ذخیره است. مازاد باید استفاده شود یا از بین می‌رود.

3. کارفرما می‌تواند از مزد کارگر کسر کند؟

فقط در موارد محدود (وام، مساعده، اجاره خانه سازمانی) و با رعایت **ماده 45 و 44 قانون کار**. کسر از حداقل مزد ممنوع است.

4. آیا کارگر زن می‌تواند در کارهای سخت استخدام شود؟

بر اساس **ماده 75**، انجام کارهای سخت و خطرناک برای زنان **ممنوع** است، مگر با رعایت کامل مقررات حفاظت فنی.

5. در صورت فوت کارگر، خانواده چه حقوقی دارد؟

خانواده تحت تکلف می‌توانند به مدت **سه ماه** حقوق آتی به صورت پیش‌پرداخت دریافت کنند و پس از آن مستمری از تأمین اجتماعی.

□ مشاوره حقوقی رایگان

اگر در مورد **حقوق کارگری، اخراج غیرقانونی، مزایای پایان کار، مرخصی، یا هرگونه اختلاف**



کارگری-کارفرمایی سوال دارید، می‌توانید از طریق لینک زیر، **مشاوره حقوقی رایگان** دریافت کنید:

□ دریافت مشاوره حقوقی رایگان از وکلای متخصص قانون کار

در این صفحه، سوال خود را مطرح کنید و در اسرع وقت، یک **وکیل متخصص در حقوق کار و تأمین اجتماعی** به شما پاسخ خواهد داد. پاسخ‌ها مبتنی بر ماده‌های قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، و رویه‌های قضایی است.