



# راهنمای جامع پرسش و پاسخ قانون کار: حقوق کارگر و کارفرما

زمان تقریبی مطالعه: 20 دقیقه

## مقدمه: اهمیت آشنایی با حقوق کار

قانون کار، چارچوبی حقوقی است که روابط میان **کارگر** و کارفرما را تنظیم می‌کند و هدف آن، حفاظت از حقوق طرفین، به ویژه **کارگر**، و ایجاد محیط کاری عادلانه و ایمن است. آگاهی از مفاد این قانون، برای هر دو سوی رابطه کاری، امری حیاتی است. در این مجموعه، به تعدادی از پرتکرارترین پرسش‌ها و پاسخ‌های مرتبط با قانون کار ایران پرداخته شده است.

## الف. قراردادهای کار: انواع، شرایط و اعتبار

### 1. تغییر شرایط قرارداد به ضرر کارگر

**پرسش:** آیا **کارگر** و کارفرما می‌توانند با توافق، مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار آمده را در **قرارداد کار** یا الحاقات آن پیش‌بینی کنند؟

**پاسخ:** خیر. هرگونه تغییری در **قرارداد کار** که مزایای کمتری نسبت به مقررات قانون کار برای **کارگر** در پی داشته باشد، مطابق ماده 8 قانون کار، نافذ و بلا اعتبار است.

### 2. قراردادهای مدت موقت و فرار از مقررات

**پرسش:** آیا کارفرمایان برای فرار از مقررات و جلوگیری از اخراج کارگران، می‌توانند صرفاً با انعقاد قراردادهای مدت موقت (حتی برای مدت طولانی) قانون‌گریزی کنند؟

**پاسخ:** برابر ماده 7 قانون کار، انعقاد قراردادهای مدت موقت به طور کلی مجاز است. در تبصره 1 ماده 7، حداکثر مدت این قراردادها برای کارهایی با طبیعت غیرمستمر، باید توسط وزارت کار تعیین و به تصویب هیات وزیران برسد (که هنوز انجام نشده است). لذا، انعقاد قرارداد مدت موقت برای هر مدتی، منع قانونی ندارد، اما کارفرما نباید از این مورد برای دور زدن قانون استفاده کند.

### 3. دوره آزمایشی در قراردادهای موقت

**پرسش:** آیا در قراردادهای کار با مدت موقت یا کار معین، پیش‌بینی دوره آزمایشی جایز است؟



**پاسخ:** با توجه به مواد 11 و 25 قانون کار (به ویژه صراحت ماده 25 که هیچ‌کدام از طرفین به تنهایی حق فسخ قرارداد مدت موقت را ندارند)، پیش‌بینی دوره آزمایشی (موضوع ماده 11) فاقد توجیه قانونی به نظر می‌رسد.

#### 4. قراردادهای ساعتی

**پرسش:** آیا قراردادهای کار ساعتی که بین مؤسسات و افراد منعقد می‌شوند، مشمول ماده 7 قانون کار هستند؟

**پاسخ:** بله، طبق تبصره 1 ماده 35 و بند «الف» ماده 35 قانون کار، قراردادهای ساعتی اصولاً از جمله قراردادهای موضوع ماده 7 محسوب می‌شوند، مگر اینکه به حکم قانون در شمول مقررات استخدامی خاص قرار گیرند.

#### 5. تعیین محل کار

**پرسش:** اختیار تعیین محل کار با کدام یک از طرفین [قرارداد کار](#) است؟

**پاسخ:** بند «د» ماده 10 قانون کار، بر لزوم مشخص بودن محل کار در قرارداد ابتدایی دلالت دارد. اما اگر در قرارداد، اختیار تغییر محل کار به کارفرما تفویض شده باشد، آن شرط نافذ بوده و [کارگر](#) مکلف به تبعیت از آن است.

#### 6. تفکیک مزد و مزایا

**پرسش:** آیا کارفرما می‌تواند کل مبلغ را به عنوان مزد و مزایا به صورت یکجا تعیین کند؟

**پاسخ:** هرچند قانون کار به صراحت تفکیک مزد و مزایا را پیش‌بینی نکرده است، اما برای امکان محاسبه دقیق مزایایی که مبنای آن مزد ثابت است و همچنین نظارت بر اجرای قوانین، لازم است مزد و مزایای متعلقه دقیقاً تفکیک و در قرارداد مشخص گردند.

### ب. سن قانونی کار و شرایط استخدام

#### 1. اشتغال افراد زیر 15 سال

**پرسش:** آیا رضایت خانواده، اشتغال افراد زیر 15 سال را قانونی می‌کند؟

**پاسخ:** خیر، اشتغال افراد زیر 15 سال مطابق ماده 79 قانون کار ممنوع است. رضایت خانواده نیز نافذ نیست و مسئولیت صرفاً متوجه کارفرماست که برابر ماده 176 قانون مجازات اسلامی مجازات می‌شود.

#### 2. حقوق و مزایای کارگران زیر 15 سال

**پرسش:** آیا کارگران زیر 15 سال (در صورت اشتغال غیرقانونی) از حقوق قانون کار برخوردارند؟



**پاسخ:** اصولاً **قرارداد کار** افراد زیر 15 سال باطل است (ماده 79 و بند «ج» ماده 9). لذا آنها **کارگر** قانونی محسوب نشده و از هیچ مزایایی قانون کار بهره‌مند نمی‌گردند. تعیین دستمزد آنها به عنوان **اجرت‌المثل**، خارج از **صلاحیت** هیأت‌های حل اختلاف قانون کار و در **صلاحیت** مراجع دادگستری است.

### 3. کارمندان بازنشسته دولت در دستگاه‌های دولتی

**پرسش:** آیا کارمندان بازنشسته دولت می‌توانند به عنوان **کارگر** در دستگاه‌های دولتی مشغول به کار شوند؟

**پاسخ:** خیر، اشتغال این افراد به دلیل دریافت دو حقوق از صندوق دولت ممنوع است و صحت **قرارداد کار** آنها با توجه به بند «ج» ماده 9 قانون کار محل تردید است.

### 4. بکارگیری پرسنل ارتش در واحدهای خصوصی

**پرسش:** آیا بکارگیری پرسنل ارتش در واحدهای خصوصی، منع قانونی دارد؟

**پاسخ:** فرمان مقام معظم رهبری ناظر بر لزوم کسب هماهنگی با ستاد مشترک ارتش (سماجا) برای بکارگیری پرسنل شاغل یا رها شده ارتش در دستگاه‌های دولتی است و شامل پرسنل سایر نیروهای مسلح و واحدهای بخش خصوصی نمی‌شود. منظور از پرسنل رها شده، کسانی هستند که قبلاً در استخدام ارتش بوده‌اند (بازنشستگان، مستعفیان، اخراجی‌ها و...) و به دلایل مختلف خدمتشان خاتمه یافته است.

## ج. کارگران روزمزد، موقت، و قراردادهای ساعتی

### 1. حقوق و مزایای کارگران روزمزد

**پرسش:** آیا کارگران روزمزد نیز از امتیازات قانون کار برخوردارند؟

**پاسخ:** بله، عنوان «**کارگر**» اطلاق عام دارد و شامل کارگران روزمزد، موقت، دائم و ... می‌شود. کلیه کارگرانی که طبق **قرارداد کار** (موقت، دائم، یا کار معین) مشغول به کار هستند، تحت چتر حمایتی قانون کار قرار گرفته و از مزایای آن بهره‌مند می‌گردند.

### 2. قراردادهای ساعتی و مقررات استخدامی خاص

**پرسش:** آیا دستگاه‌های دولتی می‌توانند برای کاهش پرسنل غیرتخصصی (اداری و خدماتی)، افراد را به صورت ساعتی استخدام کنند؟

**پاسخ:** اشتغال ساعتی، قالب مناسبی برای اجرای بند 2 تصویب‌نامه هیأت وزیران (شماره 122910/ت/750) نیست. طبق تبصره 1 ماده 35 و بند «الف» ماده 37 قانون کار، قراردادهای ساعتی مشمول ماده 7 قانون کار بوده، مگر اینکه به حکم قانون در شمول مقررات استخدامی خاص قرار گیرند.



## د. انتقال و تغییر مالکیت کارگاه

### 1. اجاره کارگاه و اثر آن بر قرارداد کار

**پرسش:** آیا اجاره‌ی کارگاه، مشمول ماده 12 قانون کار (تغییر مالکیت) است؟

**پاسخ:** ماده 12 قانون کار به مالکیت عین (نه منافع) اشاره دارد، لذا تغییر مستأجر مصداق تغییر مالکیت نیست. اما با توجه به اصل وابستگی **کارگر** به کارگاه، در حقوق کار، انتقال کارگاه (از مستأجر به موجر یا بالعکس) بر تداوم رابطه قراردادی کارگران مؤثر است. کارفرمای جدید، قائم مقام کلیه تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

### 2. اشتغال در منازل و مطب‌ها (مانند کارگران خانگی)

**پرسش:** آیا با تغییر مالکیت منزل یا مطب، قرارداد کارگران شاغل در آنجا نیز منتقل می‌شود؟

**پاسخ:** بله، منازل یا مطب‌هایی که مشمول قانون کار هستند (طبق ماده 4)، با هرگونه تغییر حقوقی در مالکیت (مانند فروش یا انتقال)، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای سابق در اجرای مقررات قانون کار خواهد بود و رابطه قراردادی کارگران ادامه می‌یابد.

### 3. واگذاری فعالیت‌ها به پیمانکاران

**پرسش:** کارگران شرکتی که برای انجام فعالیت‌ها با پیمانکار قرارداد موقت می‌بندند، پس از اتمام پیمان و ادامه فعالیت همان پیمانکار (در همان کارگاه یا کارگاه‌های دیگر)، آیا قراردادشان دائمی تلقی می‌شود؟

**پاسخ:** خیر. در مواردی که دستگاه‌های دولتی یا خصوصی، فعالیت‌ها را به پیمانکاران واگذار کرده و آنها برای انجام پیمان، قراردادهای موقت با کارگران منعقد می‌کنند، با پایان یافتن مدت پیمان و تصفیه حساب، رابطه کارگری و کارفرمایی خاتمه می‌یابد. اشتغال بعدی همان کارگران (توسط همان پیمانکار یا پیمانکاران دیگر)، دنباله اشتغال اولیه تلقی نشده و قرارداد آنها موقت و محدود به مدت پیمان باقی می‌ماند.

## ه. درآمد از طریق مشتریان و تبعیت

### 1. کارگران با درآمد از مشتریان

**پرسش:** آیا در کارگاه‌هایی که درآمد افراد از طریق مشتریان تأمین می‌شود و مزد را مستقیماً از کارفرما دریافت نمی‌کنند، رابطه کارگری و کارفرمایی برقرار است؟

**پاسخ:** تمییز اصلی بین **قرارداد کار** و سایر قراردادهای، در «تبعیت» **کارگر** از کارفرماست (چه تبعیت حقوقی: رعایت دستورات و مقررات، و چه تبعیت اقتصادی: عدم تحمل سود و زیان). اگرچه مزد معمولاً توسط کارفرما پرداخت می‌شود، ماده 190 قانون کار پیش‌بینی می‌کند که مزد کارگران می‌تواند، مستقیماً یا غیرمستقیماً (توسط مراجعین یا



مشتریان) تأمین شود، مشروط بر اینکه تبعیت و رابطه مزدی حفظ شود.

## و. تعلیق، فسخ و بازداشت کارگر

### 1. توافق بر تعلیق قرارداد

**پرسش:** آیا طرفین قرارداد می‌توانند به توافق، رابطه کاری را برای مدتی تعلیق کنند؟

**پاسخ:** بله، به جز موارد منصوص در قانون کار، طرفین با توافق متقابل می‌توانند قرارداد را به هر شکلی که صلاح بدانند، معلق کنند. در صورت تعلیق یک‌جانبه توسط کارفرما و تشخیص هیأت حل اختلاف، کارفرما مسئول جبران خسارت و اعاده بکار **کارگر** خواهد بود.

### 2. شمول موارد تعلیق بر کلیه قراردادها

**پرسش:** آیا موارد تعلیق قرارداد، فقط مختص قراردادهای دائم است؟

**پاسخ:** خیر، موارد تعلیق (مواد 14 تا 18 قانون کار) و احکام مربوط به آن، به مشخص نوعی از **قرارداد کار** محدود نیست و کلیه قراردادها (اعم از دائم، موقت، یا کار معین) را شامل می‌شود.

### 3. فوت کارفرما و تعطیل موقت کارگاه

**پرسش:** آیا فوت کارفرما (قبل از مشخص شدن وراثت) و تعطیل موقت کارگاه، مصداق «حوادث غیر قابل پیش‌بینی» (ماده 15) است؟

**پاسخ:** بله، در صورتی که فوت کارفرما منجر به تعطیل موقت کارگاه شود، این مورد از مصادیق ماده 15 قانون کار (حالت تعلیق) تلقی می‌گردد.

### 4. تشخیص تعطیل موقت کارگاه

**پرسش:** آیا واحدهای کار و امور اجتماعی نیز می‌توانند تعطیل موقت کارگاه را ناشی از «قوه قاهره» یا «حوادث غیر قابل پیش‌بینی» تشخیص دهند؟

**پاسخ:** خیر، ماده 15 قانون کار صراحتاً «**وزارت کار و امور اجتماعی**» را مرجع تشخیص این موارد دانسته است.

### 5. تعطیلی به دلیل مشکلات اقتصادی

**پرسش:** آیا تعطیلی کارگاه به دلیل کمبود نقدینگی یا عدم فروش محصولات، مشمول ماده 15 (حوادث غیر قابل



پیش‌بینی) می‌شود؟

**پاسخ:** خیر، این ماده صرفاً ناظر به موارد «قوه قاهره» و «حوادث غیر قابل پیش‌بینی» است و مشکلات اقتصادی (کمبود نقدینگی، عدم فروش) از مصادیق آن نیست.

## 6. غیبت کارگر به دلیل بیماری (بدون تأیید بیمه)

**پرسش:** اگر کارگری به دلیل بیماری غایب باشد و سازمان تأمین اجتماعی بیماری وی را تأیید نکند، آیا کارفرما می‌تواند از اعاده بکار وی خودداری کند؟

**پاسخ:** اگر عدم توانایی **کارگر** به دلیلی غیر از تأیید سازمان تأمین اجتماعی (مثلاً توسط مراجع حل اختلاف) محرز شود، مدت غیبت به عنوان ایام تعلیق محسوب شده و پس از رفع تعلیق، کارفرما مکلف به اعاده بکار وی خواهد بود.

## 7. بازداشت کارگر در دوران مرخصی بدون حقوق

**پرسش:** کارگری در دوران مرخصی بدون حقوق بازداشت شده و قبل از اتمام مرخصی آزاد می‌شود. اگر کارفرما به بهانه انتظار برای حکم دادگاه، از پذیرش وی خودداری کند، حکم قانون چیست؟

**پاسخ:** مواد 17 و 18 قانون کار ناظر به مواردی است که **کارگر** به دلیل توقیف قادر به حضور در کارگاه نیست. اگر مدت توقیف به حدی نباشد که مانع حضور **کارگر** در کارگاه شود، امتناع کارفرما از پذیرش وی به منزله فسخ قرارداد است و **کارگر** می‌تواند برای اعاده بکار به مراجع ذیصلاح مراجعه کند.

## 8. بازداشت و محکومیت منجر به تعلیق؟

**پرسش:** آیا بازداشت **کارگر** که منجر به محکومیت وی شود، مشمول تعلیق **قرارداد کار** است؟

**پاسخ:** در مواردی که توقیف منجر به محکومیت قطعی شود، اصولاً تعلیق تحقق نیافته و مدت بازداشت در سابقه کار محاسبه نمی‌شود.

## 9. بازداشت کارگر در قرارداد موقت و انقضای مدت

**پرسش:** کارگری با قرارداد یک ساله بازداشت و پس از مدتی با برائت آزاد می‌شود. در صورت انقضای مدت قرارداد، آیا می‌تواند به کار ادامه دهد؟

**پاسخ:** تعلیق قرارداد موقت، مدت تعلیق را از مدت قرارداد کسر نمی‌کند. بنابراین، اگر مدت قرارداد پس از آزادی **کارگر** منقضی شده باشد، اعاده بکار وی به صورت ادامه قرارداد امکان‌پذیر نیست.



## 10. بازداشت با سپردن وثیقه و اعاده بکار

**پرسش:** کارگری با شکایت کارفرما بازداشت و سپس با وثیقه آزاد و موقتاً به کار اعاده می‌شود. آیا کارفرما مکلف به پرداخت حقوق وی (50% طبق تبصره ماده 18) است؟

**پاسخ:** هدف قانون، حمایت از معیشت خانواده **کارگر** است. در صورت بازداشت **کارگر** به شکایت کارفرما و آزادیش با قید وثیقه، کارفرما می‌تواند تا زمان صدور رأی نهایی، وی را به کار بازگرداند. در این صورت، پرداخت 50% حقوق توسط کارفرما لازم نیست. اما در غیر این حالت (عدم اعاده بکار)، کارفرما مکلف به پرداخت آن است.

## 11. بازداشت به شکایت کارفرما و وضعیت حقوق

**پرسش:** اگر کارگری به شکایت کارفرما بازداشت شود و کارفرما بلافاصله مانع ادامه کار وی شود، آیا مکلف به پرداخت 50% حقوق خانواده وی است؟

**پاسخ:** پرداخت 50% حقوق، تنها در صورتی الزامی است که **کارگر** به واسطه شکایت کارفرما «بازداشت» شده باشد. اگر صرفاً از ادامه کار منع شده باشد، این الزام قانونی برای کارفرما وجود ندارد.

## 12. حقوق و سنوات کارگر پس از تبریئه

**پرسش:** اگر **کارگر** در اثر شکایت کارفرما بازداشت و سپس تبریئه شود، آیا مدت بازداشت در سابقه کار وی محسوب می‌گردد؟

**پاسخ:** بله، در مواردی که بازداشت **کارگر** طبق رأی مراجع صالحه منجر به تبریئه وی شود، مدت بازداشت در سابقه کار وی محسوب می‌گردد.

## 13. پرداخت کسورات قانونی پس از اعاده بکار

**پرسش:** پس از اعاده بکار **کارگر** به رأی مراجع حل اختلاف، کارفرما مکلف به پرداخت حق‌السعی ایام تعلیق است؛ هزینه‌های بیمه و مالیات آن بر عهده کیست؟

**پاسخ:** طبق مقررات مالیاتی و تأمین اجتماعی، این کسورات ابتدا توسط کارفرما از حق‌السعی کسر می‌گردد.

## آگاهی از قانون؛ کلید تحقق حقوق کار

مجموعه پرسش و پاسخ‌های فوق، تنها بخشی از گستره‌ی وسیع قانون کار است. پرداختن به جزئیات و آگاهی از حقوق و تکالیف هر دو طرف رابطه کار، می‌تواند از بروز اختلافات پیشگیری کرده و محیط کاری سالم و منصفانه را تضمین نماید.

در صورت نیاز به **مشاوره** تخصصی یا پیگیری حقوقی در زمینه قانون کار، کارشناسان ما آماده‌ی ارائه‌ی خدمات



حرفه‌ای به شما هستند.

**دریافت مشاوره حقوقی قانون کار**