

حقوق کار

(دوره مقدماتی)

مؤلف: علی مدحی

عضو هیأت علمی دانشگاه آیت الله بروجردی

وکیل پایه یک دادگستری و مشاور حقوقی

عضو مرکز مشاوران حقوقی و کلاهی منطقه ۳ کشور

سرشناسه	مدحی، علی، ۱۳۵۱
عنوان و نام قراردادی	ایران، قوانین و احکام
عنوان و نام پدیدآور	حقوق کار (دوره مقدماتی) / مؤلف علی مدحی
مشخصات نشر	تهران: کتاب آوا، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	۲۴۶ ص
شابک	۱۸۴-۰-۳۴۶-۶۰۰-۹۷۸-۱۱۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه به صورت زیرنویس
موضوع	حق کار
موضوع	کار -- قوانین و مقررات -- ایران
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۴ ح ۷/م ۴۹۰۳/HD
رده‌بندی دیویی	۳۳۱/۸۸۹۱
شماره کتابشناسی ملی	۳۶۵۳۴۰۸

حقوق کار (دوره مقدماتی)



انتشارات کتاب آوا

مؤلف:	علی مدحی
ناشر	کتاب آوا
لیتوگرافی	آوا
چاپ و صحافی	آوا
نوبت چاپ	اول ۱۳۹۴
شمارگان	۱۰۰۰ نسخه
قیمت	۱۱۰۰۰۰ ریال
شابک	۱۸۴-۰-۳۴۶-۶۰۰-۹۷۸

نشانی دفتر مرکزی: انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، بن‌بست حقیقت، پلاک ۴، طبقه ۲، واحد ۴
شماره‌های تماس: ۶۶۹۷۴۴۴۵ | ۶۶۹۷۴۱۳۰ | ۶۶۴۰۷۹۹۳ | دورنگار: ۶۶۴۶۱۱۵۸

www.avabook.com | avabook_kazemi@yahoo.com

فروشگاه کتاب آوا: اسلام‌شهر، خیابان صیاد شیرازی، روبروی دانشگاه آزاد اسلامی، جنب دادگستری
تلفن: ۵۶۳۵۴۶۵۱

کلیه حقوق این اثر برای مؤلف محفوظ است.
هرگونه کپی‌برداری و تهیه جزوه از متن کتاب، استفاده از طرح روی جلد و عنوان کتاب جرم است و متخلفان طبق قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب



۱۱	مقدمه
۱۳	بخش اول: کلیات حقوق کار
۱۵	فصل اول: تاریخچه حقوق کار
۱۵	فصل اول: تاریخچه حقوق کار
۱۸	عوامل مؤثر در تدوین حقوق کار:
۱۹	اسامی حقوق کار:
۲۱	فصل دوم: تعریف حقوق کار و مشخصات آن
۲۱	فصل دوم: تعریف حقوق کار و مشخصات آن
۲۱	مبحث یکم: تعریف حقوق کار
۲۳	مبحث دوم: مشخصات حقوق کار
۳۰	مبحث سوم: ضمانت اجرای مقررات کار
۳۷	فصل سوم: منابع حقوق کار
۳۷	فصل سوم: منابع حقوق کار
۳۹	مبحث اول: منابع داخلی

۴۸	مبحث دوم: منابع بین المللی حقوق کار
۵۱	بخش دوم: قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۵۳	فصل اول: تعاریف و اصول
۵۹	فصل دوم: کارگر و کارفرما
۶۰	مبحث اول: قرارداد کار
۷۱	مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار
۷۵	مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار
۸۵	فصل سوم: مزد
۸۵	مبحث اول: تعاریف مربوط به دستمزد
۸۶	مبحث دوم: اهمیت مزد
۸۷	مبحث سوم: ویژگی‌ها و اصول مزد
۹۱	فصل چهارم: مدت و ساعات کار
۹۲	مبحث اول: ساعات کار در ایران
۹۵	مبحث دوم: کار اضافی (اضافه کار)
۹۶	مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی‌ها
۹۸	گفتار دوم: مرخصی‌ها
۱۰۴	گفتار سوم: شرایط کار زنان در قانون کار
۱۰۷	گفتار چهارم: شرایط کار نوجوانان
۱۰۹	فصل پنجم: حفاظت فنی و بهداشت کار
۱۰۹	مبحث اول: معانی و مفاهیم
۱۱۰	مبحث دوم: تکالیف کارفرمایان، کارگران، اشخاص ثالث
۱۱۳	مبحث سوم: ضمانت اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار
۱۱۶	مبحث چهارم: بازرسی کار
۱۲۱	فصل ششم: حق اشتغال

۱۲۱	مبحث اول: اشتغال در قانون کار
۱۲۲	مبحث دوم: اشتغال به کار اتباع بیگانه
۱۲۵	فصل هفتم: تشکلهای کارگری و کارفرمایی و پیمانهای دستهجمعی کار
۱۲۵	مبحث اول: تشکلهای کارگری و کارفرمایی
۱۲۸	مبحث دوم: مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار
۱۲۹	مبحث سوم: خدمات رفاهی کارگران
۱۳۳	فصل هشتم: حل اختلاف روابط ناشی از کار
۱۳۴	مبحث اول: روشهای حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار
۱۳۹	مبحث چهارم: دیوان عدالت اداری
۱۴۱	مبحث پنجم: آئین دادرسی کار
۱۴۳	مبحث ششم: کار و ارزش آن در اسلام
۱۴۷	بخش سوم: ضمایم
۱۴۹	ضمیمه اول: قانون کار
۲۰۵	ضمیمه دوم: آئین دادرسی کار
۲۲۵	ضمیمه سوم: آئیننامه مشاغل سخت و زیانآور
۲۳۷	ضمیمه چهارم: آئین دادرسی جرائم اشخاص حقوق
۲۳۹	ضمیمه پنجم: قانون بیمه بیکاری

مقدمه

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

وجود دارد که به سبب این تفاوت‌ها از حداقل‌های لازم برای بهره‌مندی از بسیاری از حقوق جامعه و سنت‌های خدادادی محروم شده‌اند.

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

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