

تاریخ: ۱۴۰۲/۰۲/۱۶

شماره: ۱۳/۱۰/۱۴/ص

پیوست: دارد



تشخیص اصالت نامه

اتاق بازرگانی صنایع، معادن و کشاورزی ایران

Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines & Agriculture



باسمه تعالی

مهار تورم و رشد تولید

رؤسای محترم تشکل های اقتصادی وابسته به اتاق ایران

با سلام؛

احتراماً تصویر نامه شماره ۹/۶۱۲۱۹/۲۰۲۶۲ مورخ ۱۴۰۲/۰۲/۱۱ دفتر هیات دولت ریاست جمهوری در خصوص درخواست اعلام نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص لایحه اصلاح موادی از قانون کار جهت استحضار به پیوست ایفاد می گردد. خواهشمنداست دستور فرمائید موضوع را به نحو مقتضی به اعضای محترم تشکل اطلاع رسانی نمایند و جمع بندی نظرات تشکل درخصوص موضوع فوق الذکر را در اسرع وقت به این معاونت ارسال نمایند.

سید جواد زمانی
معاون استان ها و تشکل ها

* محمد محمد + غوری

دفتر - ثبت

سندیکای شرکتهای آسیاتی و صنعتی ایران
شماره: ۴۰۰۲۰۸۹
تاریخ: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

- اطلاع رسانی به اعضا و محترم E.W

- اطلاع رسانی به اعضا و محترم صورت

پس از دسترس محترم
حقوقی
تأسیسات
بررسی
بررسی
بررسی

- پیوستن / اطلاع در صورت

- لعل پرده

۱۴۰۲/۰۲/۱۷



۹/۶۱۲۱۹/۲۰۲۶۲

تاریخ
۱۴۰۲/۰۲/۱۱
پوستجمهوری اسلامی ایران
ریاست جمهوری

دفتر هیئت دولت

بسمه تعالی

"با صلوات بر محمد و آل محمد"

وزیر محترم نفت	جناب آقای اوجی
وزیر محترم نیرو	جناب آقای محرابیان
وزیر محترم راه و شهرسازی	جناب آقای بذریاش
وزیر محترم امور اقتصادی و دارایی	جناب آقای خاندوزی
سرپرست محترم وزارت صنعت، معدن و تجارت	جناب آقای نیازی
معاون محترم رییس جمهور و رییس سازمان برنامه و بودجه کشور	جناب آقای منظور
معاون محترم رییس جمهور و رییس سازمان اداری و استخدامی کشور	جناب آقای لطیفی
معاون محترم حقوقی رییس جمهور	جناب آقای دهقان

با سلام، به پیوست تصویر نامه شماره ۱۱۸۹۲ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۸ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص «لایحه اصلاح موادی از قانون کار - مصوب ۱۳۶۹-» برای بررسی و اعلام نظر فوری ارسال می‌گردد.

با عنایت به اینکه مطابق ماده (۲۳) آیین نامه داخلی هیئت دولت، عدم اعلام نظر در موارد فوری در ظرف مدت یک هفته از تاریخ استعلام به منزله موافقت با پیشنهاد می‌باشد؛ خواهشمند است دستور فرمایید چنانچه نظری دارند ظرف مهلت یادشده به همراه (فایل متنی word) به کمیسیون مدیریت امور عمومی و سرمایه انسانی ارسال گردد.

حسین پوراکبر

دبیر کمیسیون مدیریت امور عمومی و سرمایه انسانی

رونوشت:

- دفتر معاون اول محترم رییس جمهور، برای استحضار.
- جناب آقای مرتضوی وزیر محترم تعاون کار و رفاه اجتماعی بازگشت به نامه یادشده برای استحضار و آرایه پیوست عدالت برای پیشنهاد مزبور.
- سایر اعضای محترم هیئت دولت، به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای استحضار و در صورت لزوم اعلام نظر.
- جناب آقای سقاب اصفهانی دبیر محترم ستاد راهبری تحول دولت مردمی به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای استحضار و در صورت لزوم اعلام نظر.
- جناب آقای شافعی رییس محترم اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای استحضار و اعلام نظر.
- جناب آقای عبداللهی رییس محترم اتاق تعاون ایران به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای استحضار و اعلام نظر.
- جناب آقای نوده فراهانی رییس محترم اتاق اصناف ایران، به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای استحضار و اعلام نظر.
- کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران، به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای آگاهی و اعلام نظر.
- کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ایران، به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای آگاهی و اعلام نظر.
- کانون عالی شوراهای اسلامی کار به انضمام تصویر نامه اشاره شده در متن و ضمائم آن برای آگاهی و اعلام نظر.
- دفتر کمیسیون مدیریت امور عمومی و سرمایه انسانی.

شماره: ۱۱۸۹۲
تاریخ: ۱۴۰۲/۰۲/۲۸
پوست:

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بدرستی

وزیر
دبیرخانه مرکزی ریاست جمهوری

شماره: ۱۷۶۸۳

تاریخ: ۱۴۰۲/۰۲/۰۹

ساعت: ۱۰:۳۰

جناب آقای دکتر محمد
معاون اول محترم رئیس جمهور

موضوع: پیش نویس "لایحه اصلاح مواد ۱ از قانون کار - مصوب ۱۳۶۹"

بجسده: در راستای منویات مقام معظم رهبری و به منظور ساماندهی قراردادهای
کار مدت موقت و ایجاد امنیت شغلی کارگران، پیش نویس لایحه فوق الذکر تقدیم می شود.

سلام علیکم

احتراماً همان گونه که مستحضریده اصلاح ساختار قراردادهای کار مدت موقت به عنوان
نکته ای مهم و در خارج چوب قوانین و مقررات موجود، همواره مورد توجه وزارت تعاون، کار
و رفاه اجتماعی بوده و تعیین مدت زمان آن، طی تبصره (۱) ماده (۷) قانون کار (جداگانه
مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی
تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید) به این وزارت، محوّل شده است. متعاقب این امر،
آیین نامه مذکور تدوین و پس از تصویب هیئت وزیران، طی تصویب نامه شماره
۶۰/۲۵۲۶/ت.۵۵۵۵۹۷ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۹ ابلاغ گردید.

برابر با بند (۲) تصویب نامه مذکور، حداکثر مدت موقت برای کارهایی
که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، چهار سال تعیین شده که نتیجه
آن، تضمین حقوق و امنیت شغلی کارگران دارای قراردادهای کار مدت موقت
در کسب و کارهای غیرمستمر است؛ لیکن عدم تضمین امنیت شغلی
کارگران دارای قراردادهای کار مدت موقت در کارهای مستمر کماکان به
قوت خود باقی است و ساماندهی این گویه قراردادهای از اهمیت ویژه ای
برخوردار است؛ از طرفی، باید اصل انعطاف پذیری قراردادهای کار در مدیریت
کارگاه را نیز مدنظر داشت.

دبیرخانه دفتر هیئت دولت

شماره: ۶۱۴۱۹

تاریخ: ۱۴۰۲/۲/۰۵

۰۲۳۵۰۱۱

وزیر و معاون اول رئیس جمهور
تاریخ: ۱۴۰۲/۰۲/۰۹

شماره: ۱۱۸۹۲
تاریخ: ۱۴۰۲/۰۱/۲۸
پیوست:

(۱)
جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
وزیر

بسمتعالی

در همین راستا و با عنایت به منویات مقام معظم رهبری مد ظله العالی در جلسه مورخ ۱۴۰۱/۲/۱۹ با کارگران عزیز و نیز تأکیدات رئیس جمهور محترم در رابطه با امنیت شغلی آنها و همچنین ضرورت ساماندهی قراردادهای کار مدت موقت، کارگروه امنیت شغلی کارگران و ساماندهی قراردادهای مدت موقت متشکل از نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، اساتید دانشگاه، قضات دیوان عدالت اداری، نمایندگان مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی و مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری در وزارت متبوع تشکیل و پس از برگزاری جلسات مفصل و بررسی مزایا و معایب قراردادهای کار دائم و موقت و اثرات هر یک بر طرفین رابطه کار، اجتماع و اقتصاد کشور، پیش‌نویس لایحه پیشنهادی اصلاح موادی از قانون کار و دلایل توجیهی ضرورت اصلاح موردنظر و جدول مقایسه تطبیقی مربوط حسب ضوابط پیوست؛ تدوین و مطابق ماده (۲۲) آیین‌نامه داخلی هیئت دولت جهت سیر مراحل قانونی تصویب تقدیم می‌گردد

سید صولت مرتضوی
سید محمد

رونوشت:

- جناب آقای رعیتی‌فرد معاون محترم روابط کار، برای اطلاع.
- جناب آقای حسن‌نیا مشاور محترم وزیر، برای اطلاع.
- دفتر وزارتی.

حسین‌نیا
۱۳۰۲۶



پیشنویس

متن ماده ۷

لایحه

اصلاح

پیشنویس "لایحه اصلاح موادی از قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ -"

- ۱- در ماده (۷) قانون کار؛ عبارت «یا شفاهی» بعد از واژه «کتبی» حذف می‌گردد.
- ۲- متن تبصره (۱) ماده (۷) به شرح زیر اصلاح می‌شود:
"تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهار سال تعیین می‌گردد."
- ۳- متن زیر به عنوان تبصره (۲) به ماده (۹) قانون کار اضافه می‌شود:
"تبصره ۲- چنانچه ثابت شود که قرارداد کار مدت موقت به صورت سفید امضا منعقد شده است، قرارداد مزبور غیر موقت تلقی خواهد شد."
- ۴- متن زیر جایگزین تبصره ماده (۱۰) قانون کار می‌شود:
"تبصره- قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می‌گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوط در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می‌گردد."
- ۵- متن زیر به عنوان تبصره (۲) به ماده (۱۰) قانون کار اضافه می‌شود:
"تبصره ۲- آخذ هر گونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات از کارگر ممنوع می‌باشد."
- ۶- متن زیر جایگزین متن ماده (۲۴) قانون کار می‌شود:
"ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای قانونی پایان کار به مآخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید."
- ۷- در متن ماده (۲۷) قانون کار؛ عبارت «اعلام نظر مثبت کمیته انضباطی» بعد از کلمه «در صورت» جایگزین عبارت «اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار» می‌گردد. همچنین عبارت «در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یادشده اگر مسأله با توافق حل نشد، به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف، از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد» جایگزین عبارت «چنانچه کارگر به به این موضوع اعتراض داشته باشد و با کارفرما به توافق نرسد، موضوع از طریق مراجع حل اختلاف کار رسیدگی و حل و فصل می‌گردد» می‌شود.

۸- متن زیر جایگزین متن تبصره (۱) ماده (۲۷) قانون کار می‌شود:
"تبصره- چنانچه در کارگاهی کمیته انضباطی تشکیل نشده باشد، اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است."

۹- متن زیر جایگزین تبصره (۲) ماده (۲۷) قانون کار می‌شود:
"تبصره ۲- آیین‌نامه چگونگی تدوین آیین‌نامه انضباطی و چگونگی تشکیل کمیته انضباطی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید."

۱۰- متن زیر به‌عنوان تبصره های (۳) و (۴) به ماده (۲۷) قانون کار اضافه می‌گردد:
"تبصره ۳- اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) به هر عنوان ممنوع است.
تبصره ۴- نظر به سیاست‌های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد."

۱۱- بعد از واژه "وزارت" در متن ماده (۱۸۲) قانون کار عبارت "تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نموده یا مقررات ماده (۷) در خصوص الزام به تنظیم قرارداد کتبی، تبصره (۱) ماده (۷) در خصوص انعقاد قرارداد کار دائم بعد از انقضای مدت چهار سال، تبصره (۲) ماده (۹) در خصوص عدم انعقاد قرارداد سفید امضا، تبصره (۱) ماده (۱۰) در خصوص الزام به رعایت نسخ قرارداد کار و تنظیم قرارداد کار در فرم مخصوص و تبصره (۲) ماده (۱۰) در خصوص عدم اخذ اوراق بهادار از کارگر را رعایت نمایند، علاوه بر الزام به انجام تکالیف مقرر "جایگزین عبارت "کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی" می‌شود.

حسین
۱۳۴۴

دلائل توجیهی	لایحه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	ردیف
<p>شفاهی بودن قراردادهای کار، موجب سواستفاده خواهد شد و در صورت بروز اختلاف فی مابین طرفین رابطه کاری، اثبات توافقات برای کارگر دشوار خواهد بود.</p>	<p>ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.</p>	<p>ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد 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.</p>	۱

دلائل توجیهی	لايه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	رديف
<p>با عنایت به ماده ۷ قانون کار، هیچگونه محدودیتی در انعقاد قراردادهای کار مدت موقت در نظر گرفته نشده است. بنابراین کارفرمایان می توانند بدون هیچگونه محدودیتی مبادرت به انعقاد قراردادهای کار مدت موقت نمایند. این وضعیت سبب می شود تا امنیت شغلی کارگران به کلی زایل گردد و در بسیاری از موارد مشاهده می شود که قراردادهای کار مدت موقت تا هنگام بازبینی مسکنی کارگر با وی منعقد شده و در عمل کارگران در هیچ زمینی به کارگر دائم تبدیل نمی شوند. ضروری است با اصلاح ماده ۷ قانون کار ضمن توجه به انعقاد پذیری قراردادهای کار، امنیت شغلی کارگران تأمین گردد و برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت محدودیت بیش بینی شود.</p>	<p>تبصره ۱ ماده ۷- حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیر مستمر چهار سال تعیین می گردد.</p>	<p>تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.</p>	<p>۲</p>

دلیل توجهی	لایحه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	ردیف
<p>در قرارداد‌های سفید امضا، کارفرما شرایط و مدت قرارداد کار را بنا بر خواسته خود و به صورت یکجانبه در قرارداد کار درج می نماید.</p>	<p>تبصره ۲ ماده ۹- چنان چه ثابت شود که قرارداد کار مدت موقت به صورت سفید امضا منعقد شده است، قرارداد موزبور غیر موقت تلقی خواهد شد.</p>		۳
<p>دلیلی بر آوردن نوع تشکل کاری کارگاه در تبصره موزبور وجود نداشته و بهتر است به طور کل و صرف نظر از نوع تشکل کاری کارگاه به در اختیار قرار دادن نسخه ای از قرارداد در اختیار تشکل کاری کارگاه اشاره گردد.</p>	<p>تبصره ۱ ماده ۱۰- قرارداد‌های کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما قرار می گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوط در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می گردد.</p>	<p>تبصره ماده ۱۰- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد، قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد تسورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.</p>	۴

دلیل توجیهی	لایحه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	رهیف
<p>جلوگیری از بهره کشی و کار اجباری</p>	<p>بمطابق ماده ۱۰- اخذ هر گونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات از کارگر ممنوع می باشد.</p>	<p>ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کارممن با مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اسم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.</p>	۵
<p>بیان قاعده کلی در خصوص استحقاق کارگران به دریافت مزایای قانونی پایان کار</p>	<p>ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کار، مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید.</p>	<p>ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کارممن با مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اسم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.</p>	۶

دلائل توجیهی	لابحه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	ردیف
<p>ماده ۲۷ قانون کار یک ماده کلیدی است؛ لیکن اطمینان پذیری قرارداد کار در ماده ۲۷ رعایت نشده است؛ به عبارت دیگر تشریحات اخراج در ماده مزبور با قیود شدیدی و ضمیم شده است در این ماده به نوعی حق و تو به تشکل کارگری داده شده است تا بتواند تصمیم کارفرما مبنی بر اخراج کارگر را و تو نموده و با تصمیم مزبور مخالفت نماید؛ این موضوع خلاف اصل مدیریت کارگاه توسط کارفرما می باشد. بنابراین یکی از مواردی که لزوماً باید مورد اصلاح قرار گیرد ماده مزبور است. زیرا در این ماده اصل مدیریت کارگاه توسط کارفرما مخدوش شده است؛ بنابراین لازم است تا اختیارات بیشتری به کارفرما در خصوص اخراج کارگر متخلف داده شود. می توان تصمیم گیری در این زمینه را به کمیته انضباطی کارگاه محول نمود.</p>	<p>ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت کمیته انضباطی علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. چنان چه کارگر به این موضوع اعتراض داشته باشد و با کارفرما به توافق نرسد، موضوع از طریق مراجع حل اختلاف کار رسیدگی و حل و فصل می گردد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.</p>	<p>ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه، به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت لیجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.</p>	<p>۷</p>

دلیل توجیهی	لایحه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	ردیف
<p>پیش بینی شده است که در صورت عدم تشکیل کمیته انضباط کار در کارگاه هیات تشخیص جایگزین کمیته مزبور گردد.</p>	<p>بصره ۱- چنان چه در کارگاهی کمیته انضباطی تشکیل نشده باشد، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.</p>	<p>بصره ۱- کارگاه هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.</p>	۸
<p>پیش بینی مرتجع و ضعیف کننده مقررات مربوط به آیین نامه انضباطی و کمیته انضباط کار</p>	<p>بصره ۲- آیین نامه چگونگی تدوین آیین نامه انضباطی و چگونگی تشکیل کمیته انضباطی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.</p>	<p>بصره ۲- موارد و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.</p>	۹

دلائل توجیهی	لايه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	ردیف
<p>پیشنهادی از طرف مشاور محترم بانوان وزیر: به منظور تحکیم و تعالی خانواده و افزایش جمعیت و حمایت از بانوان باردار و شیرده</p>	<p>نیمه ۳- اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) به هر عنوان ممنوع است.</p>	<p>_____</p>	<p>۱۰</p>
<p>پیشنهادی از طرف مشاور محترم بانوان وزیر: به منظور تحکیم و تعالی خانواده و افزایش جمعیت و حمایت از بانوان باردار و شیرده</p>	<p>نیمه ۴- نظیر به سیاست های تشکیل، تحکیم و تعالی خانواده، ازدواج کارگران زیاده موجب خاتمه قرارداد باشد.</p>	<p>_____</p>	<p>۱۱</p>

دلیل توجیهی	لایحه اصلاح قانون کار	قانون کار فعلی	رده‌بند
<p>عدم وجود ضمیمه اجراء موجب مسکوت ملابن مواد قانونی خواهد شد.</p>	<p>ماده ۱۸۲- کارفرمایی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم امار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نموده یا مقررات ماده ۷ در خصوص الزام به تنظیم قرارداد کتبی، تبصره ۱ ماده ۷ در خصوص انعقاد قرارداد کار دائم بعد از انقضای مدت چهار سال، تبصره ۲ ماده ۹ در خصوص عدم انعقاد قرارداد سفید امضا، تبصره ۱ ماده ۱۰ در خصوص الزام به رعایت نسخ قرارداد کار و تنظیم قرارداد کار در فرم مخصوص و تبصره ۲ ماده ۱۰ در خصوص عدم اخذ اوراق بهادار از کارگر را رعایت ننمایند، علاوه بر الزام به انجام تکالیف مقرر در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جرمه نقدی از ۲۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.</p>	<p>ماده ۱۸۲- کارفرمایی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم امار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه امار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جرمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.</p>	<p>۱۲</p>

حسن‌نیتیا
۸۱،۲۹