

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



198

قانون کار

جمهوری اسلامی ایران

مصوب آبان ماه 1369

1393

ایران، قوانین و احکام
قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب آبان ماه 1369 با آخرین اصلاحات
تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، 1389.
د، 157 ص؛ 12 * 17 س.م.
مؤسسه کار و تأمین اجتماعی؛ 198.
10000 ریال:
978-600-5244-53-3
فیبا
کار -- قوانین و مقررات -- ایران
تأمین اجتماعی -- قوانین و مقررات -- ایران
مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
پ 1389 / 8 KMH1263
344/5501
2072955

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ناشر مؤلف: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

تیراژ: 2000 نسخه

سال انتشار: 1393

نوبت چاپ: چهارم

طراحی جلد و صفحه آرایی: سیدحامد رضوی

امور فنی چاپ: محمد عسگری

لیتوگرافی چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات

شابک: 978-600-5244-53-3

قیمت: 20.000 ریال

نشانی: تهران - خیابان پاسداران - ابتدای اختیاریه جنوبی - کوچه آزاده - شماره 5

صندوق پستی: 1945941148 تلفن: 22562733 دورنگار: 22589891

فهرست مطالب

۱ فصل اول: تعاریف کلی و اصول
۳ فصل دوم: قرارداد کار
۳	مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن
۱۰ مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار
۱۴ مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار
	مبحث چهارم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت
۲۱ مزایای پایان کار
۲۳ فصل سوم: شرایط کار
۲۳ مبحث اول: حق السعی
۳۳ مبحث دوم: مدت
۳۸ مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی ها
۴۲ مبحث چهارم: شرایط کار زنان
۴۵ مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان
۴۷ فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار
۴۷ مبحث اول: کلیات
۵۶ مبحث دوم: بازرسی کار

۶۳ فصل پنجم: آموزش و اشتغال
۶۳ مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی
۶۳ ۱ - مراکز کارآموزی
۶۶ ۲ - کارآموز و قرارداد کارآموزی
۷۱ مبحث دوم: اشتغال
۷۲ مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه
۷۷ فصل ششم: تشکل های کارگری و کارفرمایی
۸۶ فصل هفتم: مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار
۹۱ فصل هشتم: خدمات رفاهی کارگران
۹۶ فصل نهم: مراجع حل اختلاف
۱۰۱ فصل دهم: شورای عالی کار
۱۰۳ فصل یازدهم: جرائم و مجازاتها
۱۱۱ فصل دوازدهم: مقررات متفرقه
۱۲۱ پیوست اول: اصولی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
 پیوست دوم: قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه
۱۲۶ کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار
 پیوست سوم: لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور و
۱۲۸ اصلاحیه آن
۱۳۱ پیوست چهارم: قانون بیمه بیکاری
۱۴۲ پیوست پنجم: نمونه قرارداد کار
۱۴۸ مفاهیم موضوعی مواد قانون کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل اول : تعاریف کلی و اصول

ماده 1- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی،

خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده 2- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل

دریافت حق السعی¹ اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده 3- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و

به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به

طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما

محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور

در قبال کارگر به عهده می گیرند². در صورتی که نماینده کارفرما خارج از

1- به ماده ۳۴ قانون کار مراجعه شود.

2- به مقررات مربوط به فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.¹

ماده 4- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده 5- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.²

۱- ماده ۳۳۱ قانون مدنی، ضمان قهری، تسبیب: هر کس سبب تلف مالی بشود باید مثل یا قیمت آن را بدهد و اگر سبب نقص یا عیب آن شده باشد باید از عهده نقص و قیمت آن برآید.
۲- در مورد مستثنائات این ماده به مواد ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰ و ۱۹۱ قانون کار مراجعه شود.

ماده 6 = براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع¹ و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.²

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده 7- 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 غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

1- به ماده ۱۷۲ قانون کار مراجعه شود.

2- برای آگاهی از اصول قانون اساسی به پیوست شماره (۱) مراجعه شود.

تبصره 1: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.¹

تبصره 2: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.²

تبصره 3: قراردادهای با بیش از 30 روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می گیرد، باشد.⁴

۱- مقررات تبصره یک ماده ۷ قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده است.
۲- به بخشنامه شماره ۳۵۷۲۲ مورخ ۱۳/۱۲/۱۵ در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.
۳- الحاقی به موجب بند الف ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب مورخ ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)
۴- فرم مخصوص قرارداد کار موضوع این تبصره تهیه گردیده است (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 4¹ : کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

ماده 8- شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده 9- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است² :

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار

مورد نظر.

۱- الحاقی به موجب بند «الف» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

۲- با ماده ۱۹۰ قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ مقایسه شود.

ماده ۱۹۰: برای صحت هر معامله شرایط ذیل اساسی است:

۱- قصد طرفین و رضای آنها ۲- اهلیت موضوع ۳- موضوع معین که مورد معامله باشد

۴- مشروعیت جهت معامله

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده 10- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق¹ یا مزد مبنا² و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

ح³ - شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار

۱- به بند ب ماده ۳۷ این قانون مراجعه شود.

۲- به ماده ۳۶ این قانون مراجعه شود.

۳- الحاقی به موجب بند «ب» ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب مورخ ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

تبصره ۵ : 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 کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده 11- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید^۱. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

۱- به مواد ۳۹۹ و ۴۵۶ قانون مدنی به شرح ذیل مقایسه شود:
ماده ۳۹۹- در عقد بیع ممکن است شرط شود که در مدت معین برای بایع یا مشتری یا هر دو شخص خارجی اختیار فسخ معامله باشد.
ماده ۴۵۶- تمام انواع خیار در جمیع معاملات لازمه ممکن است موجود باشد مگر خیار مجلس و حیوان و تأخیر ثمن که مخصوص بیع است.

تبصره ۵ : مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده 12- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده 13- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.¹

۱- به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 1: مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره 2: چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم : تعلیق قرارداد کار

ماده 14- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

تبصره 1 : مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می گردد¹.

۱- اصلاحی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۳/۱/۳۰ مجلس شورای اسلامی. (به این قانون و آیین نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۴/۴/۸ هیأت وزیران در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

تبصره ماده ۱۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام : مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت ، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

تبصره 2¹: آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (2) ماده (76) قانون تأمین اجتماعی مصوب 1380/7/14 مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود.

ماده 15- در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی² که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید.³ تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۱- الحاقی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱/۳۰ مجلس شورای اسلامی (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

۲- به ماده ۳۰ همین قانون مراجعه شود.

۳- به ماده ۱۵ این قانون و تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد دوم) از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

ماده 16- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق¹ یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.

تبصره: مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده 17- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

ماده 18- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره: کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

1- به ماده ۷۲ این قانون مراجعه شود.

ماده 19- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

ماده 20- در هر یک از موارد مذکور در مواد 15، 16، 17 و 19 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیأت تشخیص¹ مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار 45 روز آخرین مزد را به وی پرداخت نماید.

تبصره: چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از

۱- هیأت تشخیص موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار

مراجعه و استتکاف کارفرما ، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم : خاتمه قرارداد کار

ماده 21- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد :

الف - فوت کارگر¹

ب - بازنشستگی کارگر²

ج - از کارافتادگی کلی کارگر³

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا

ضمنی آن

۱- الزام کارفرمایان در زمینه پرداخت مزایای پایان کار به ورثه کارگران متوفی در تاریخ ۱۳۷۰/۷/۲۷ به تصویب شورای عالی کار رسیده است. به مقررات فصل دوم قانون کار در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آن در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد دوم) از انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

۳- به بند الف ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد دوم) مراجعه شود.

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

و- استعفای کارگر

ز¹ - فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است.

ح² - کاهش تولید و تغییرات ساختاری در شرایط اقتصادی، اجتماعی و

سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق مفاد ماده 9 قانون تنظیم

بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور³ مصوب 1382

تبصره 5: کارگری که استعفاء می کند موظف است یک ماه به کار خود

ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که

حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای

۱- الحاقی به موجب بند «ج» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب مورخ ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

۲- الحاقی به موجب بند «د» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب مورخ ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

۳- در خصوص ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور مصوب ۱۳۸۲ به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران¹ تحویل دهد.

ماده 22- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد².

تبصره 5: تا تعیین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده 23- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

۱- به تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار مراجعه شود.

۲- به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 24- در صورت خاتمه قرارداد کار ، کار معین یا مدت موقت ، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است ، برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب ، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید¹ .

ماده 25- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد² .

تبصره : رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف³ است.

۱- به تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷ قانون کار موضوع بند «الف» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.
۲- به بند «ح» الحاقی به ماده ۱۰ و بند «ز» الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار موضوع بندهای «ب» و «ج» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.
۳- به مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار مراجعه شود.

ماده 26- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست¹.

در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

ماده 27- هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های 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 انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

۱- به دستورالعمل شماره ۳۳۴۱۲ مورخ ۱۳۸۷/۴/۴ در خصوص ماده (۲۶) قانون کار در مقررات فصل دوم قانون کار در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 1: کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده¹ و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده 158 این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره 2: موارد قصور 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.²

ماده 28- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیأت حل اختلاف³، کماکان به فعالیت

۱- به ماده ۱ اصلاح شده آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار در مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.
۲- مقررات تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و جایگزین مقررات مورخ ۱۳۷۰/۲/۸ گردیده است (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود).

۳- هیأت حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره 1: هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره 2: در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی نهایی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم : جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای

پایان کار

ماده 29- در صورتی که بنابه تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

ماده 30- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله ، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند، پس از فعالیت مجدد کارگاه کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره : دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی¹ و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده 4 این قانون و با توجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

1 - به پیوست اول مراجعه شود.

ماده 31- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی¹ کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده 32- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری² ناشی از کار³ کارگر باشد (ناباه تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده 33- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود، بر اساس ضوابطی

۱- به بندهای ب و ج ماده ۲۱ این قانون مراجعه شود.

۲- به بندهای ب و ج ماده ۷۰ و ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی و بندهای ۱۳ و ۱۴ ماده ۲ قانون مزبور در جلد دوم مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

۳- به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی مراجعه شود.

خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.¹

فصل سوم : شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده 34- کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی²، هزینه‌های مسکن³، خواربار⁴، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید⁵، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

۱- ضوابط مربوط به ماده ۳۳ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱۷ به تصویب رسیده است (به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود).

۲- به ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی در جلد دوم مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.
۳- به ماده واحده قانون اصلاح قانون طبقه بندی مشاغل و برقراری کمک هزینه مسکن کارگری مصوب ۵۹/۱/۲۷ شورای انقلاب اسلامی جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۷۰ در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۴- به تصویب نامه شماره ۶۲۶۰۲ مربوط به کمک هزینه مسکن و خواربار مصوب ۱۳۵۷/۷/۷ هیأت وزیران در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۵- به ماده ۴۷ این قانون مراجعه شود.

ماده 35- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها

که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره 1: چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در

صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و

چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد،

کارمزد ساعتی، نامیده می شود.

تبصره 2: ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و

کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار

به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد¹. حداکثر

ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی² کار تجاوز نماید.

ماده 36- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت

پرداختی به تبع شغل.

۱- آیین نامه تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۱۹ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود).

۲- به ماده ۵۱ این قانون مراجعه شود.

تبصره 1: در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره 2: در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مینا را تشکیل می‌دهد.

تبصره 3: مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی‌شود¹.

ماده 37- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا

1- به زیر نویس های ماده 34 این قانون مراجعه شود.

هفته یا پانزده روز یک بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره ۵ : در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده 38- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است^۱.

ماده 39- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

۱- به اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در پیوست اول مراجعه شود.

ماده 40- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده 41- شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

1- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

2- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

تبصره: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و

در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند^۱.

ماده 42- حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود.

پرداخت های غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده 43- کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده 44- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره ۵: نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

۱- به ماده ۱۷۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود.

ماده 45- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت

نماید¹:

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوط.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین

گردیده است) در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از

شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره 5: هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرفین باید میزان

اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده 46- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به

مأموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق

1- به ماده 174 قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود.

می‌گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.

تبصره : مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

ماده 47- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران ، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را ، مطابق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود ، منعقد می‌نمایند¹.

ماده 48- به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری ، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را ، با استفاده از

۱- آیین نامه ماده ۴۷ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۸/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه گردد).

استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور، تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد¹.

ماده 49- به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و با مؤسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.

تبصره 1: وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد².

۱- نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل موضوع ماده ۴۸ قانون کار در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) آمده است.
۲- آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۲/۱۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود).

تبصره 2: صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاههای پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.¹

تبصره 3: اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده 50 - چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی ، انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاوره فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد.

تبصره: کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر² مکلف به پرداخت جریمه ای معادل 50% هزینه های مشاوره به حساب درآمد عمومی

1- آیین نامه نحوه تشکیل و فعالیت دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل کارگری مصوب 1369/7/1 شورای عالی کار در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) آورده شده است.

2- به تبصره 4 ماده واحده قانون اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها مصوب 1352/11/24 مجلس شورای ملی (سابق) در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود¹ کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم : مدت

ماده 51 - ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید.

تبصره 1 : کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.²

۱- به آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در مقررات فصل سوم این قانون در مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- به بند ۱ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 2: در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده 52- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید¹.

تبصره: کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار² و شورای عالی کار³ تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید⁴.

۱- به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود.

۲- به ماده ۸۶ این قانون مراجعه شود

۳- به ماده ۱۶۷ این قانون مراجعه شود.

۴- آیین نامه کارهای سخت و زیان آور موضوع تبصره ماده ۵۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۹/۲۹ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران.....35

ماده 53 - کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 می باشد و **کار شب** کارهایی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می نماید.

ماده 54 - کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره 5 : فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از 15 ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده 55 - کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده 56 - کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع می شود 10% و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 15% و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده 57 - در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.

ماده 58 - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی¹ تعلق می گیرد.

ماده 59 - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است²:

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

۱- ساعات کار در روز (نوبت صبح یا نوبت عصر)

۲- به ماده ۱۷۴ این قانون مراجعه شود.

تبصره ۵: ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده 60 - ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی¹ و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سبیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی دیگر² قطع شده باشد.

تبصره 1: پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت 48 ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

۱- به ماده ۳۰ این قانون مراجعه شود.

۲- همان؛

تبصره 2: در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و اموراجتماعی محل ، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده 61 - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور¹ انجام می دهند ممنوع است².

مبحث سوم : تعطیلات و مرخصی ها

ماده 62 - روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره 1: در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین ، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

۱- به تبصره ماده ۵۲ این قانون مراجعه شود.

۲- به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره 2: در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره 3: کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده 63 - علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (11 اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید¹.

ماده 64 - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

1- به پیوست سوم مراجعه شود.

ماده 65 - مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دونوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد¹.

ماده 66 - کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده 67 - هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده 68 - میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه های کارکرد تعیین می شود.

ماده 69 - تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

1- به بند 2 ماده 20 قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب 1368/1/20 مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره ۵: در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده 70- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده 71- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود^۱.

ماده 72- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

۱- به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 73- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی

با استفاده از مزد را دارند :

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر ، پدر، مادر و فرزندان

ماده 74- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء

سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد¹.

مبحث چهارم : شرایط کار زنان

ماده 75- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر

از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی ، برای کارگران زن

۱- به تبصره الحاقی به بند ۱ تصویب نامه شماره ۶۲۶۰۲ مورخ ۵۷/۷/۷ هیأت وزیران - مصوب ۱۳۵۹/۲/۲۱ کمیسیون شماره ۲ شورای انقلاب در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ممنوع است^۱. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.^۲

ماده 76- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است^۳ و^۴ حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان 14 روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره 1: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

۱- به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود .

۲- آیین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان موضوع مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است به مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود .

۳- به ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۴- به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۳ در مقررات فصل سوم قانون کار در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 2: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی

پرداخت خواهد شد.

ماده 77- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی،

نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید¹.

ماده 78- در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است

به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد²،³. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر

۱- به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود.

۲- به ماده ۱۷۵ این قانون مراجعه شود.

۳- به تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب ۱۳۷۴/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی و نیز اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۳ این قانون در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران.....45

گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاد نماید¹.

تبصره ۵: آیین نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.²

مبحث پنجم : شرایط کار نوجوانان

ماده 79- به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است.³

۱- به ماده ۱۷۳ این قانون و نیز به بند ب ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- آیین نامه اجرایی شیرخوارگاهها و مهد کودکها موضوع تبصره ماده ۷۸ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۵/۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه گردد.

۳- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

ماده 80 - کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد ، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد¹.

ماده 81 - آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان ، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهارنظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد².

ماده 82 - ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

۱- به ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.

۲- به ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.

ماده 83 - ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است¹.

ماده 84 - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کارگر 18 سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است².

فصل چهارم : حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول : کلیات

ماده 85 - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای

۱- به آیین نامه حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) و نیز به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

۲- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

حرفه ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود¹، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره: کارگاههای خانوادگی² نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده 86 - شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه های

حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد:

1- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود

2- معاون وزارت صنایع

3- معاون وزارت صنایع سنگین

4- معاون وزارت کشاورزی

5- معاون وزارت نفت

6- معاون وزارت معادن و فلزات

7- معاون وزارت جهاد سازندگی

1- به قانون اصلاح ماده ۱۳ قانون مواد خوراکی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی و آیین نامه اجرایی ماده ۸۵ قانون کار در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

2- در رابطه با تعریف کارگاههای خانوادگی به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.

8- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

9- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی

10- دو نفر از مدیران صنایع

11- دو نفر از نمایندگان کارگران

12- مدیرکل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد

بود.

تبصره 1: پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره 2: آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید¹.

1- آیین نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی موضوع تبصره 2 ماده 86 قانون کار در تاریخ 1370/6/23 به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 3: انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان

مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید¹.

ماده 87 - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث

نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده 88 - اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه

ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند.

۱- آیین نامه مربوط به انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و مدیران صنایع جهت عضویت در شورای عالی حفاظت فنی در تاریخ ۱۳۷۰/۶/۲۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 89 - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاه ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده¹ و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده 90 - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند ، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید ، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.²

ماده 91 - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار ، وسایل و امکانات لازم را تهیه و

۱- به ماده ۱۷۷ قانون کار مراجعه شود.

۲- به ماده ۱۷۷ قانون کار مراجعه شود.

در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند¹.

ماده 92- کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند².

تبصره 1: چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق سعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

۱- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

۲- به ماده ۸۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.

تبصره 2: در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده 93- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره 1: کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

تبصره 2: نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعمل هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.¹

ماده 94- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد.

تبصره: چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار

1- آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار موضوع تبصره 2 ماده 93 قانون کار در تاریخ 1374/4/11 به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده 95- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است.¹

تبصره 1: کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق

۱- به ماده ۱ و ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹/۲/۷ مجلس شورای ملی (سابق) مراجعه شود.

ماده ۱- هرکس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجاری یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود. مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می باشد.

ماده ۱۲- کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاط های مزبور را به عمل می آورند بازهم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود کارفرما می تواند به وارد کننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید.

وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره 2: چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده 85 این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف¹ نافذ خواهد بود.

مبحث دوم: بازرسی کار

ماده 96- به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره

کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود:

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی

مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و

دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی.

۱- هیأت حل اختلاف مقرر در ماده ۱۶۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، متناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره 1: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

تبصره 2: بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ماده 97- اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره: آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و

آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد^۱.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند، بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره: ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی^۲ منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

۱- آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار موضوع تبصره ماده ۹۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۳/۶/۸ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.

ماده 99- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید ، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره : سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید¹.

ماده 100- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای ، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

۱- آیین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۷/۹/۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 101- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره 1: بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره 2: بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهارنظر کرده اند، شرکت کنند.¹

ماده 102- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم² و یا یکی از اقربای سببی درجه اول³ ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشند.

۱- به بند (ه) ماده ۴۰ آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در مقررات فصل نهم این قانون در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه شود.

ماده ۸۶۲ قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷/۲/۱۸ مجلس شورای ملی (سابق) - اشخاصی که به موجب نسبت ارث می برند سه طبقه اند: ۱- پدر و مادر و اولاد اولاد ۲- اجداد و برادر و خواهر و اولاد آنها ۳- اعمام و عمات و احوال و خالات و اولاد آنها.

۳- به ماده ۸۶۴ قانون مدنی مراجعه شود.

ماده ۸۶۴ قانون مدنی (مصوب ۱۳۰۷/۲/۱۸ مجلس شورای ملی سابق) - از جمله اشخاصی که به موجب سبب ارث می برند هر یک از زوجین است که در حین فوت دیگری زنده باشد.

ماده 103- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند¹.

تبصره: متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده 104- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد².

ماده 105- هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

۱- به ماده ۶۴۸ قانون مجازات اسلامی مراجعه شود

۲- به ماده ۱۷۹ این قانون مراجعه شود.

تبصره 1: وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره 2: کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره 3: متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و

خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراء است.

ماده 106- دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

فصل پنجم : آموزش و اشتغال

مبحث اول : کارآموز و مراکز کارآموزی

1- مراکز کارآموزی

ماده 107- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران ، وزارت کار و اموراجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره 5 : وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاری های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

1- به دستورالعمل ها و آیین نامه های مربوط در مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 108- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید :

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصص های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر ، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذی ربط (مانند وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، بنیادشهید ، بنیاد جانبازان و...)

ماده 109- مراکز آموزش مذکور در ماده 108 این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده 110- واحدهای صنعتی ، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد

مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی ، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

تبصره 1: وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید.

تبصره 2: دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.¹

ماده 111- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و اموراجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین ، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی، تأسیس می شود.

۱- آیین نامه ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۰/۲۷ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره ۵: آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید^۱.

2- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده 112- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق

می‌شود:

الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و با آموزشگاه های آزاد آموزش می‌بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به

۱- آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد موضوع تبصره ماده ۱۱۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۵/۵/۸ به تصویب هیأت وزیران رسیده و جایگزین آیین نامه قبلی مصوب ۱۳۷۰/۷/۱۷ گردیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند ، مشروط بر آن که سن آنها از 15 سال کمتر نبوده و از 18 سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره 1: کارآموزان بند (الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقدہ با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره 2: دستورالعمل های مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورای عالی کار ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد¹.

ماده 113- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند ، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود :

الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.

1- دستورالعمل شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی توأم با کار موضوع تبصره 2 بند ب ماده 112 قانون کار در تاریخ 1379/9/26 به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مینا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیرتقدی، کمک‌ها و فوق‌العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده 114 - کارگری که مطابق تبصره (1) ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود مکلف است:

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین‌نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کاراشتغال ورزد.

تبصره ۵ : در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده 115- کارآموزان مذکور در بند «ب» ماده 112 ، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد 79 الی 84 این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده 116- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد :

الف - تعهدات طرفین

ب - سن کارآموز

ج - مزد کارآموز

د - محل کارآموزی

ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.

ماده 117- کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن 18 سال تمام (موضوع ماده 80 این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده 118- مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز ، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترسی وی قرار دهند و به طور منظم و کامل ، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم : اشتغال

ماده 119- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید¹. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره 1 : مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

تبصره 2 : دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی ، کشاورزی ، صنعتی و توزیعی) ، معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه درازمدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و

1- به قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی بدون داشتن پروانه کار مصوب ۱۳۵۰/۲/۱۴ مجلس شورای ملی (سابق) در مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید.

تبصره 3: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.¹

مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه

ماده 120- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص² بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.³

تبصره: اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده 120 نمی باشند:

1- آیین نامه های پیش بینی شده در تبصره 3 ماده 119 قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده اند.

2- به ماده 181 این قانون مراجعه شود.

3- همان؛

الف - اتباع بیگانه ای که منحصراً در خدمت مأموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده 121 - وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار موردنظر باشد.

ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره ۵ : احراز شرایط مندرج در این ماده با هیأت فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیأت ، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می رسد^۱.

ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور ، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید :

الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد.

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب

۱- به پانویس ماده ۱۲۹ این قانون مراجعه شود.

هیأت وزیران از پرداخت حق صدور ، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده 124- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

ماده 125- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز ، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند¹ ، تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید ، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند.

ماده 126- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند ، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه ، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص ، صادر خواهد شد.

۱- به ماده ۱۸۱ این قانون مراجعه شود.

تبصره ۵ : مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده 127- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده 128- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده 129- آیین نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیأت

فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده 121 این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

فصل ششم : تشکل های کارگری و کارفرمایی

ماده 130- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی ، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تأسیس انجمن های اسلامی اقدام نمایند.
تبصره 1 : انجمن های اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانونهای هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

1- آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۳/۲۴ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 2: آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور ، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد¹.

ماده 131- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان ، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند.

تبصره 1: به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن های صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی در استان و کانون عالی انجمن های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

۱- آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف ، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری موضوع تبصره ۲ ماده ۱۳۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۵ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 2: کلیه انجمن های صنفی و کانون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

تبصره 3: کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره 4: کارگران یک واحد، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار¹، انجمن صنفی یا نماینده کارگران² را داشته باشند.

۱- به قانون شوراها و شوراهای اسلامی کار در مقررات فصل ششم قانون کار مراجعه شود.
۲- دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۵ و آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استانها و عالی در تاریخ ۱۳۸۷/۷/۴ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

تبصره 5: آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوطه ، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون ، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

تبصره 6: آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره 3 این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید².

ماده 132- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی،

۱- آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط موضوع تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۰/۶ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و بین المللی موضوع تبصره ۶ ماده ۱۳۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۲/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره ۵ : شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون های هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی های مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی ، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده 133- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره ۵ : شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران - امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاری های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده 134- به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی ، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور

مجزا نسبت به تأسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند¹.

تبصره 1: کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تأسیس کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره 2: وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده 135- به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات ، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره: آیین نامه های چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین

1- دستورالعمل تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته در تاریخ ۱۳۷۲/۸/۱۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد¹.

ماده 136- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت های تشخیص، هیأت های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط قانون عالی شوراهای اسلامی کار، قانون عالی انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره 1: آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید².

۱- آیین نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد قانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و قانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور موضوع تبصره ماده ۱۳۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۲/۳۰ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۱۳۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۶/۱۱ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

تبصره 2: در صورتی که تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیرکار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیأت های عالی اقدام نماید.

ماده 137- به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره: آیین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

ماده 138- مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می تواند در هریک از تشکل های مذکور نماینده داشته باشند.

1- آیین نامه و مقررات تبصره ماده 137 تاکنون به تصویب نرسیده است.

فصل هفتم : مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده 139- هدف از مذاکرات دسته جمعی ، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواستههای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره 1 : هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد ، مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شؤون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره 2 : در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در

زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده 140- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون ها و کانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

تبصره 5: در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده 141- پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که :

الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن

تعیین نشده باشد.

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت

مغایر نباشد.

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب ، به تأیید

وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره 1: وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا

عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف 30 روز به

طرفین پیمان کتباً اعلام نماید.

تبصره 2: نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد

پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و

مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان

ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده 142- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و

یا پیمان های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد

پیمان جدید ، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش

عمدی تولید از سوی کارگران شود ، هیأت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره ۵ : در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده 158) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید.

هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده 143- در صورتی که پیشنهاد هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را ، جهت اتخاذ تصمیم لازم ، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع

دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید^۱.

ماده 144- در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد ، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آن را بنماید ، مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده 145- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده 146- در کلیه قراردادهای انفرادی کار ، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید ، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

۱- به قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه های کشور «مصوب ۱۳۴۳/۳/۱۹ مجلس شورای اسلامی ملی سابق» و آیین نامه اجرایی این قانون «مصوب ۴۳/۲/۲۳ هیأت وزیران» در مقررات مربوط به فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

فصل هشتم : خدمات رفاهی کارگران

ماده 147- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده 148- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند¹.

ماده 149- کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن ، جهت تأمین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند².

تبصره 1: دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی ، شهرداریها و سایر دستگاههای ذی ربط همکاری لازم را بنماید.

۱- به بند (الف) ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۸۳ قانون کار و نیز به دستورالعمل شماره ۳۷۰۲۳ مورخ ۱۳۸۷/۴/۱۲ اداره کل تنظیم و نظارت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.
۲- به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود.

تبصره 2: نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

ماده 150- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده 151- در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند،

۱- آیین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۱۴۹ قانون کار در زمینه مسکن کارگران در تاریخ ۱۳۷۰/۱۰/۲۵ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود¹.

ماده 152- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد².

ماده 153- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل ، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند³.

تبصره : دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید⁴.

۱- به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود .

۲- همان ؛

۳- همان ؛

۴- آیین نامه ارائه تسهیلات به شرکتهای تعاونی کارگری موضوع تبصره ماده ۱۵۳ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۷/۱۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 154- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.¹

تبصره 5: آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.²

ماده 155- کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند.³ ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب

۱- به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود.

۲- آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ قانون کار در ارتباط با ورزش کارگران در تاریخ ۱۳۷۰/۴/۲۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۳- به ماده ۱۷۳ قانون کار مراجعه شود.

آموزشیاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.¹

تبصره: شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده 156- دستورالعمل های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد.² و ³

۱- آیین نامه سوادآموزی کارگران موضوع ماده ۱۵۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱/۳۰ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- آیین نامه موضوع ماده ۱۵۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۳/۱۲/۲۰ به تصویب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۳- به ماده ۱۹۴ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که به موجب ماده ۹۴ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ برای دوره برنامه اخیر (۱۳۸۸-۱۳۸۴) تنفیذ گردیده است در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

فصل نهم : مراجع حل اختلاف

ماده 157- هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد¹ و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده 158- هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل

می‌شود:

1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی

کار استان

1- به دستورالعمل چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی شوراهای سازش در مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان، در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.¹

تبصره: کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده 159- رأی هیأت های تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد² و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.³ و⁴ نظرات اعضاء هیأت بایستی در پرونده درج شود.

۱- به آیین نامه انتخاب اعضاء هیأت های تشخیص مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- به ماده ۱۸۰ این قانون مراجعه شود.

۳- آرای قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار به استناد بند ۲ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵/۳/۹ مجلس شورای اسلامی به لحاظ شکلی قابل اعتراض و شکایت نزد دیوان می باشند. (به قانون دیوان عدالت اداری در مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود)

۴- به ماده ۱۸۰ این قانون مراجعه شود.

ماده 160- هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید¹.

ماده 161- هیأت های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده 162- هیأت های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتباً دعوت می کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آن که

1- به آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های حل اختلاف مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده ، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید.

ماده 163- هیأت های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان ، انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمایند.

ماده 164- مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید¹ و².

۱- آیین نامه های مربوط به انتخاب اعضاء هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۷/۹/۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین آیین نامه های مصوب ۱۳۸۲/۹/۲۸ گردید. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۰/۱۰/۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین آیین نامه های مصوب ۱۳۶۹/۱۲/۱۲ گردید. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 165- در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 این قانون خواهد بود.

تبصره: چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال 45 روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده 166- آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می رسد.¹

1- آیین نامه طرز اجرای آرای قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده 166 قانون کار در تاریخ 1370/3/12 به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

فصل دهم : شورای عالی کار

ماده 167- در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از :

الف - وزیر کار و امور اجتماعی ، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.

ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

تبصره ۵ : هریک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند

بود.

ماده 168- شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه

می دهد.

در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده 169- شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان

مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند.

تبصره ۵ : محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی

است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود ، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی ، در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده 170- دستورالعمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

فصل یازدهم : جرائم و مجازاتها

ماده 171- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد.

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است

1- دستورالعمل چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار موضوع ماده 170 قانون کار در تاریخ 1387/1/5 به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل دهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده 172- کار اجباری با توجه به ماده 6 این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد ، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

تبصره 5 : چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده 173- متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 149 - 151 - 152 - 153 - 154 - 155 و قسمت دوم ماده 78 ، علاوه بر رفع تخلف ، در مهلتی

که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه ، در کارگاه های کمتر از 100 نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه ، 10 برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده 174- متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 38 - 45 - 59 و تبصره ماده 41 ، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

- 1- برای تا 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر ، 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

ماده 175- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول)

80- 81- 82 و 92 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

1- برای تا 10 نفر، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 10 تا 30 برابر حداقل مزد

روزانه یک کارگر

3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل

مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به $1/1$ تا $1/5$ برابر حداکثر جرائم

نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

ماده 176- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 52، 61، 75، 77،

79، 83، 84 و 91 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا

تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت

کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

1- برای تا 10 نفر، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد

روزانه یک کارگر

3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 10 تا 20 برابر حداقل

مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز

محکوم خواهند شد.

ماده 177- متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 87 - 89 (قسمت

اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه

حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و

امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به حبس از 91 تا 120 روز و یا جریمه نقدی

به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

1- در کارگاههای تا 10 نفر ، 300 تا 600 برابر حداقل مزد روزانه یک

کارگر

2- در کارگاههای 11 تا 100 نفر ، 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

3- در کارگاههای 100 نفر به بالا ، 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف ، متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

ماده 178- هر کس ، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید ، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از 91 روز تا 120 روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده 179- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند ، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از 100 تا 300 برابر حداقل

مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

ماده 180- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند ، علاوه بر اجرای آراء مذکور ، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از 20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد¹.

ماده 181- کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند ، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

1- به قانون نحوه پرداخت محکوم به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی مصوب ۱۳۶۵/۱۵ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 182- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده 192 این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند ، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی ، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده 183- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند ، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده 184- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد ، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده 185- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد 171 تا 184 در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده 186- جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید¹.

فصل دوازدهم : مقررات متفرقه

ماده 187- کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنابه درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

1- آیین نامه نحوه مصرف وجوه مربوط به جرائم نقدی مقرر در فصل یازدهم قانون کار موضوع ماده 186 در تاریخ 1369/12/1 به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 188- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و

مقررات خاص استخدامی¹ و² و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار

آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از

طبقه اول³ وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود⁴.

تبصره: حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف،

نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد⁵.

۱- به موجب ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی: «کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون (قانون مدیریت خدمات کشوری) از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون لغو می گردد».

۲- به مواد ۴۷، ۴۹ و ۱۴۸ قانون برنامه چهارم توسعه ... در مقررات مربوط به فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران و قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی در بخش سوم مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۳- به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه شود.

۴- به قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی نهادهای انقلاب و مؤسساتی که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند مصوب ۱۳۶۹/۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۵- به تبصره ماده ۸۵ قانون کار مراجعه شود.

ماده 189- در بخش کشاورزی، فعالیت های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد¹.

ماده 190- مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی)، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آیین نامه هایی

1- آیین نامه موضوع ماده 189 قانون کار در زمینه معاف شدن فعالیت های بخش کشاورزی از شمول قسمتی از مقررات این قانون تاکنون به تصویب نرسیده است.

که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تعیین می‌گردد. در موارد سکوت، مواد این قانون حاکم است¹.

ماده 191- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین‌نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید².

۱- از آیین‌نامه‌های ماده ۱۹۰ قانون کار تاکنون فقط آیین‌نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود در تاریخ ۱۳۷۲/۴/۱۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- آیین‌نامه معافیت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱ این قانون در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ و نیز آیین‌نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه‌ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیرتولیدی از شمول موادی از قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۶ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 192- کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد تهیه و تسلیم نمایند¹.

ماده 193- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد، به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده اند، آموزشهای لازم رادر زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

آیین نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می رسد².

۱- آیین نامه اجرایی الزام کارفرمایان به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی موضوع ماده ۱۹۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۴/۱۲/۲۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود. ضمناً در مورد ضمانت اجرای این ماده به ماده ۱۸۲ قانون کار رجوع گردد.

۲- آیین نامه موضوع ماده ۱۹۳ تاکنون به تصویب نرسیده است.

ماده 194- کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود ، با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری های لازم را مبذول دارند.

تبصره : آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و اموراجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید¹.

ماده 195- به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، متخصص، مخترع و مبتکر ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

تبصره : ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط ، توسط وزارت کار و اموراجتماعی تعیین خواهد گردید².

۱- آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۹۴ قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده است.
۲- ضوابط اجرایی انتخاب کارگران نمونه موضوع تبصره ماده ۱۹۵ قانون کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 196- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی و تخصصی در زمینه های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش های لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده 197- دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده 198- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

تبصره 1: وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد.

تبصره 2: وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسانند¹.

ماده 199- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون آیین نامه های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره: آن دسته از آیین نامه های اجرایی قانون کار مصوب 1337/12/26 که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند.

۱- آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۹۸ قانون کار راجع به انتصاب وابسته کار در نمایندگیهای جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور در تاریخ ۱۳۸۱/۷/۱۰ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده 200- با تصویب این قانون و آیین نامه های اجرایی آن ، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

ماده 201- وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

ماده 202- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید ، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند¹.

ماده 203- وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می باشند.

تبصره: مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیت هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذیربط و مؤسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و

1- در حال حاضر معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور متولی این امر است.

شورای نگهبان قرار گرفته است ، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت
نظام بررسی و با اصلاح و متمیم مواد 3 - 7 - 8 - 12 - 15 - 20 - 24 - 26 -
27 - 29 - 31 - 32 - 33 - 41 - 46 - 51 - 52 - 53 - 56 - 58 - 59 - 60 -
62 - 64 - 65 - 66 - 67 - 69 - 70 - 73 - 81 - 105 - 108 - 110 -
111 - 112 - 113 - 114 - 118 - 119 - 130 - 131 - 135 - 136 - 137 -
138 - 143 - 151 - 154 - 155 - 158 - 159 - 160 - 166_ کل فصل
مجازاتها (مواد 171 - 172 - 173 - 174 - 175 - 176 - 177 - 178 - 179 -
180 - 181 - 182 - 183 - 184 - 185 - 186) - 188 - 189 - 190 -
191 - 202 و 203 مشتمل بر دویست و سه ماده و یک صد و بیست و یک
تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک هزار و سیصد و شصت و نه به
تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید¹ و².

۱- به بند د ماده ۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ در بخش سایر مقررات مربوط به کار در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۲- به بند «ه» ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی و جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ در بخش سایر مقررات مربوط به کار در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

پیوست اول: اصولی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

اصل دوم - جمهوری اسلامی ایران نظامی است بر پایه ایمان به:

- 1- خدای یکتا (لااله الاالله) و اختصاص حاکمیت و تشریح به او و لزوم تسلیم در برابر امر او،
- 2- وحی الهی و نقش بنیادی آن در بیان قوانین،
- 3- معاد و نقش سازنده آن در سیر تکاملی انسان به سوی خدا،
- 4- عدل خدا در خلقت و تشریح،
- 5- امامت و رهبری مستمر و نقش اساسی آن در تداوم انقلاب اسلامی،
- 6- کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا که از راه:

الف - اجتهاد مستمر فقهای جامع الشرایط بر اساس کتاب و سنت

معصومین سلام الله علیهم اجمعین،

ب - استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در

پیشبرد آنها،

ج- نفی هر گونه ستمگری و ستم کشی و سلطه گری و سلطه‌پذیری، قسط عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تأمین می کند.

اصل هشتم: در جمهوری اسلامی ایران دعوت به خیر، امر به معروف و نهی از منکر وظیفه‌ای است همگانی و متقابل بر عهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت. شرایط و حدود و کیفیت آن را قانون معین می کند. «و المؤمنون و المؤمنات بعضهم اولیاء بعض یامرون بالمعروف و ینهون عن المنکر»

اصل نوزدهم: مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود.

اصل بیستم: همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.

اصل بیست و سوم: تفتیش عقاید ممنوع است و هیچکس را نمی توان به صرف داشتن عقیده ای مورد تعرض و مؤاخذه قرار داد.

اصل بیست و هشتم: هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

اصل بیست و نهم: برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی، دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.

اصل چهل و سوم: برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می شود:

- 1- تأمین نیازهای اساسی: مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده برای همه.

- 2- تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاون، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد.
- 3- تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.
- 4- رعایت آزادی انتخاب شغل، و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری.
- 5- منع اضرار به غیر و انحصار و احتکار و ربا و دیگر معاملات باطل و حرام.

6- منع اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد، اعم از مصرف، سرمایه گذاری، تولید، توزیع و خدمات.

7- استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور.

8- جلوگیری از سلطه اقتصادی بیگانه بر اقتصاد کشور.

9- تأکید بر افزایش تولیدات کشاورزی، دامی و صنعتی که نیازهای عمومی را تأمین کند و کشور را به مرحله خودکفایی برساند و از وابستگی برهاند.

اصل چهل و چهارم: نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه ریزی منظم و صحیح استوار است.

بخش دولتی شامل کلیه صنایع بزرگ، صنایع مادر، بازرگانی خارجی، معادن بزرگ، بانکداری، بیمه، تأمین نیرو، سدها و شبکه های بزرگ آبرسانی، رادیو و تلویزیون، پست و تلگراف و تلفن، هواپیمایی، کشتیرانی، راه و راه آهن و مانند اینها است که به صورت مالکیت عمومی و در اختیار دولت است. **بخش تعاونی** شامل شرکت ها و مؤسسات تعاونی تولید و توزیع است که شهر و روستا بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می شود. **بخش خصوصی** شامل آن

قسمت از کشاورزی، دامداری، صنعت، تجارت و خدمات می شود که مکمل فعالیت های اقتصادی دولتی و تعاونی است. مالکیت در این سه بخش تا جایی که با اصول دیگر این فصل مطابق باشد و از محدوده قوانین اسلام خارج نشود مورد حمایت قانون جمهوری اسلامی است. تفصیل ضوابط و قلمروها و شرایط هر سه بخش را قانون معین می کند.

پیوست دوم: قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار

«مصوب 1370/12/6 مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - کلیه کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون کار مکلفند به هریک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند مبلغ پرداختی از این بابت به هریک از کارکنان نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.
تبصره 1: مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده اند باید به مأخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال، محاسبه

گردد . مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید.

تبصره 2 : در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبالغ فوق پرداخت می نمایند ، عرف کارگاه معتبر خواهد بود.

تبصره 3 : رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای این قانون در صلاحیت مراجع پیش بینی شده در فصل حل اختلاف قانون کار می باشد.

تبصره 4 : این قانون از تاریخ تصویب لازم الاجرا و جایگزین لایحه قانونی تأمین منافع کارگران مشمول قانون سهام کردن در منافع کارگاه های صنعتی و تولیدی مصوب 1341 و لغو قوانین سابق مصوب 1359/4/23 شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران می گردد.

پیوست سوم: لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور و

اصلاحیه آن

لایحه قانونی تعطیلات رسمی کشور

«مصوب 1359/04/08 مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - تعطیلات رسمی کشور به قرار زیر است:

29 اسفند تا 4 فروردین	12 فرودین - روز جمهوری اسلامی
13 فروردین	15 خرداد
22 بهمن روز انقلاب	عید سعید مبعث
نیمه شعبان	21 رمضان شهادت حضرت امیر (ع)
عید فطر	تاسوعا
عاشورا	اربعین
28 صفر	میلاد حضرت رسول (ص)
عید قربان	عید غدیر
ولادت حضرت امیر (ع) 13 رجب	ولادت حضرت رضا (ع) 11 ذیقعد
وفات حضرت صادق (ع) 25 شوال	

تبصره: این لایحه قانونی جایگزین لایحه قانونی برابری ساعات کار کارگران و کارمندان و تعیین تعطیلات رسمی کشور مصوب 1358/10/2 می باشد.

قانون اصلاح لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور

« مصوب 1378/5/25 مجلس شورای اسلامی »

ماده واحده - از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون ، ماده واحده لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور مصوب 1359/4/8 به ماده (1) و تبصره آن به تبصره ذیل ماده (1) اصلاح می گردد و دو بند زیر به عنوان ماده (2) و (3) و تبصره های ماده (2) به لایحه قانونی مذکور افزوده می شود :

1- ماده 2- هیأت وزیران با کسب نظر موافق رؤسای قوه مقننه و قوه قضائیه می تواند به مناسبت بروز بعضی حوادث و وقایع بسیار مهم بعضی نقاط یا سراسر کشور را تعطیل رسمی (عمومی) اعلام کند.

تبصره 1 : کلیه مراجع قضایی و اجرایی در این گونه موارد مکلفند برای حفظ حقوق مردم ، اقدامهای قضایی و اجرایی مقرر در روزی را که تعطیل اعلام شده است در وقت مناسب دیگری که از یک ماه تجاوز نکند معمول دارند.

تبصره 2 : هیأت دولت مجاز می باشد تدابیر لازم را برای ارائه خدمات ضروری توسط دستگاه های مربوط در روزهایی که تعطیل اعلام می کند اتخاذ و اعمال نماید.

تبصره 3 : کلیه مصوبات هیأت وزیران در مورد اعلام تعطیل رسمی (عمومی) تعدادی از روزها در سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی تنفیذ می گردد.

2- ماده 3- روز سوم جمادی الثانی به عنوان روز شهادت حضرت فاطمه زهرا (سلام الله علیها) تعطیل رسمی (عمومی) اعلام می شود و تعطیلی روز بیست و نهم اسفند ماه لغو می گردد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو بند در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و پنجم مرداد یک هزار و سیصد و هفتاد و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ 1378/5/27 به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

پیوست چهارم: قانون بیمه بیکاری

«مصوب 1369/6/26 مجلس شورای اسلامی»

ماده 1- کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی هستند مشمول مقررات این قانون می باشند.

تبصره - گروههای زیر از شمول مقررات این قانون مستثنی هستند :

1- بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی .

2- صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری .

3- اتباع خارجی .

ماده 2 - بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.

تبصره 1: بیمه شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارتخانه ذیربط و تأیید شورای عالی کار بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره 2: بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله جنگ، آتش سوزی و ... بیکار می شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد.

ماده 3- بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می شوند مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

ماده 4- بیمه شده بیکار با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد.

تبصره: بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه (موضوع قانون کار) را دریافت خواهند کرد.

ماده 5- حق بیمه بیکاری به میزان (3%) مزد بیمه شده می باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

تبصره: مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیکاری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه شده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد بر اساس ضوابطی است که برای

حق بیمه سایر حمایت‌های تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش بینی شده است .

ماده 6 - بیمه شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت :

الف - بیمه شده قبل از بیکار شدن حداقل (6) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (2) ماده (2) این قانون از شمول این بند مستثنی می باشند.

ب - بیمه شده مکلف است ظرف (30) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج - بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای

ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

تبصره 1 : کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد.

تبصره 2 : مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جز سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی ، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

ماده 7- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است:

الف - جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر (36) ماه و برای متأهلین یا متکلفین حداکثر (50) ماه بر اساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می باشد :

حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره‌های قبلی		سابقه پرداخت حق بیمه
برای متاهلین یا متکفلین	برای مجردین	
ماه (12)	ماه (6)	از (6) ماه لغایت (24) ماه
ماه (18)	ماه (12)	از (25) ماه لغایت (120) ماه
ماه (26)	ماه (18)	از (121) ماه لغایت (180) ماه
ماه (36)	ماه (26)	از (181) ماه لغایت (240) ماه
ماه (50)	ماه (36)	از (241) ماه به بالا

تبصره: افراد مسن مشمول این قانون که دارای 55 سال سن و بیشتر می‌باشند مادامی که مشغول به کار نشده اند می‌توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیکاری باقی بمانند.

ب - میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل (55%) متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده می‌باشد. به مقرری افراد متأهل یا متکفل، تا حداکثر (4) نفر از افراد تحت تکفل به ازای هر یک از آنها به میزان (10%) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگیر

نباید از حداقل دستمزد، کمتر و از (80%) متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

ج - مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است .

تبصره 1 : متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (90) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار، و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (90) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (90) در صورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (3) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد ایام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

تبصره 2 : افراد تحت تکفل موضوع این ماده عبارتند از :

1- همسر (زن یا شوهر)

2- فرزندان اناث مادام که ازدواج نموده و فاقد حرفه و شغل باشند.

3- فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی، از کارافتاده کلی باشند.

4- پدر و مادر که سن پدر از (60) سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی از کارافتاده کلی باشند و در هر حال معاش آنان منحصرأ توسط بیمه شده تأمین گردد.

5 - خواهر و برادر تحت تکفل در صورت داشتن شرایط مربوط به فرزندان اناث و ذکور، مذکور در بندهای (2) و (3) این تبصره .

تبصره 3: دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی‌گردد.

تبصره 4: در صورت بیکاری زوجین فقط یکی از آنان (زن یا شوهر) محق به استفاده از افزایش مقرری به ازای هر یک از فرزندان خواهد بود.

تبصره 5: بیمه شده بیکار و افراد تحت تکفل، در مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای "الف" و "ب" ماده (3) قانون تأمین اجتماعی استفاده خواهند کرد.

تبصره 6: مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمریهای تأمین اجتماعی از پرداخت هر گونه مالیات معاف خواهد بود.

ماده 8- در موارد زیر مقرری بیمه بیکاری قطع خواهد شد.

الف - زمانی که بیمه شده مجدداً اشتغال به کار یابد.

ب - بنابه اعلام واحد کار و امور اجتماعی محل و یا نهضت سوادآموزی و سایر واحدهای ذیربط از طریق وزارت کار و امور اجتماعی ، بیمه شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره‌های کارآموزی یا سوادآموزی خودداری نماید.

ج - بیمه شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری ورزد.

د - بیمه شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی شود.

ه - بیمه شده به نحوی از انحا با دریافت مزد ایام بالتکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد.

تبصره 1: در صورتی که پس از پرداخت مقرری بیمه بیکاری محرز شود که بیکاری بیمه شده، ناشی از میل و اراده او بوده است کارگر موظف به

استرداد وجوه دریافتی به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. مشمولین بند (ه) این ماده نیز مکلف به بازپرداخت مقرری بیمه بیکاری دریافتی، به سازمان مذکور می‌باشند.

تبصره 2: چنانچه بیمه شده بیکار اشتغال مجدد خود را مکتوم داشته و مقرری بیمه بیکاری را دریافت کرده باشد، ملزم به بازپرداخت مقرری دریافتی از تاریخ اشتغال خواهد بود.

تبصره 3: دریافت کمک هزینه حین کارآموزی مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

ماده 9- کارفرمایان موظفند با هماهنگی شوراهای اسلامی و یا نمایندگان کارگران، فهرست محل های خالی شغل را که ایجاد می شوند به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند. محل های شغلی مذکور (به استثنای رده های شغلی کارشناسی به بالا) منحصرأً توسط مراکز خدمات اشتغال و با معرفی بیکاران تأمین می گردد.

تبصره 1: دولت مکلف است همه ساله از طریق سیستم بانکی و منابع اعتباری سازمان تأمین اجتماعی و با استفاده از اعتبارات قرض الحسنه، طرح های اشتغال زای مشخصی را جهت اشتغال به کار بیکاران مشمول این

قانون در بودجه سالانه کشور پیش بینی و رأساً یا از طریق شرکتهای تعاونی و یا خصوصی و با نظارت وزارت کار و امور اجتماعی به مورد اجرا گذارد.

تبصره 2: بیکاران مشمول این قانون در اخذ پروانه های کسب و کار و موافقت اصولی و تأسیس واحدهای اقتصادی از وزارتخانه های صنعتی، کشاورزی و خدماتی با معرفی وزارت کار و امور اجتماعی در اولویت قرار خواهند داشت.

تبصره 3: سازمان آموزش فنی و حرفه ای وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همزمان با اجرای قانون بیمه بیکاری، آموزش مهارت های مورد نیاز بازار کار و نیز بازآموزی و تجدید مهارت کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری موضوع بند "ج" ماده (7) این قانون را در مراکز آموزش فنی و حرفه ای و یا مراکز آموزش جوار کارخانجات فراهم نماید. هزینه های مربوط از محل اعتبارات حساب صندوق بیمه بیکاری مطابق آیین نامه ای که به پیشنهاد سازمان های آموزش فنی و حرفه ای کشور و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی، و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید قابل پرداخت است.

تبصره 4 : نهضت سوادآموزی موظف است با همکاری کارفرمایان و وزارتخانه های ذیربط نسبت به تشکیل کلاسهای سوادآموزی برای بی سوادان مشمول این قانون اقدام نماید.

ماده 10- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است حسابهای درآمد حق بیمه بیکاری و پرداخت مقرری بیمه بیکاری موضوع این قانون را جداگانه نگهداری و در صورت های مالی خود منعکس نماید و گزارش عملکرد مالی خود را هر سال یک بار به وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و اموراجتماعی و شورای اقتصاد ارائه نماید.

ماده 11- وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود.

ماده 12- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است هزینه های موضوع این قانون را منحصرآ از محل درآمدهای ناشی از آن تامین نماید.

هزینه های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از (10%) میزان مقرری پرداختی به بیمه شدگان تجاوز ننماید با تأیید وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و تخصیص داده می شود.

ماده 13- زمان اجرای این قانون از زمان اتمام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (1359/5/6) لازم الاجرا است .

ماده 14- آیین نامه اجرایی این قانون ظرف یک ماه توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و ششم شهریور ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ 1369/7/10 به تأیید شورای نگهبان رسیده است .

پیوست پنجم:

نمونه قرارداد کار

این قرارداد به موجب ماده (10) قانون کار جمهوری اسلامی ایران و تبصره (3) الحاقی به ماده (7) قانون کار موضوع بند الف ماده (8) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی - مصوب 1387/8/25 مجمع تشخیص مصلحت نظام بین کارفرما/ نماینده قانونی کارفرما و کارگر منعقد می شود.

1) مشخصات طرفین:

کارفرما/نماینده قانونی کارفرما

..... فرزند آقای/خانم/شرکت

شماره شناسنامه/شماره ثبت:..... به نشانی:

.....

..... متولد فرزند و کارگر، آقای/خانم

شماره شناسنامه شماره ملی میزان

تحصیلات نوع و میزان مهارت

..... به نشانی:

منعقد می‌گردد.

2) نوع قرارداد: دائم £ موقت £ کار معین £

3) نوع کار یا حرفه یا حجم کار یا وظیفه‌ای که کارگر به آن

اشتغال می‌یابد:

.....

.....

4) محل انجام کار:

.....

5) تاریخ انعقاد قرارداد:

.....

6) مدت قرارداد:

.....

7) ساعات کار:

.....

میزان ساعات کار و ساعت شروع و پایان آن با توافق طرفین تعیین می‌گردد، ساعات کار نمی‌تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود لیکن کمتر از آن مجاز است.

(8) حق السعی:

الف: مزد ثابت/ مبنا روزانه / ساعتی ریال

(حقوق ماهانه: ریال)

ب: پاداش افزایش تولید یا بهره‌وری

ریال که طبق توافق طرفین قابل پرداخت است.

ج: سایر مزایا:

.....

.....

(9) حقوق و مزایای کارگر: به صورت هفتگی / ماهانه به حساب

شماره نزد بانک شعبه

توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی پرداخت می‌گردد.

(10) بیمه: به موجب ماده (148) قانون کار کارفرما مکلف است

کارگر را نزد سازمان تأمین اجتماعی و یا سایر دستگاه‌های

بیمه‌گر بیمه نماید.

11) **عیدی و پاداش سالانه:** به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار - مصوب 1370/12/6 مجلس شورای اسلامی - به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت / مبنا (تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگران) به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می‌شود. برای کار کمتر از یک سال میزان عیدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد.

12) **حق سنوات یا مزایای پایان کار:** به هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار حق سنوات، مطابق قانون و مصوبه 1387/8/25 مجمع تشخیص مصلحت نظام به نسبت کارکرد کارگر پرداخت می‌شود.

13) **شرایط فسخ قرارداد:** این قرارداد در موارد ذیل، توسط هریک از طرفین قابل فسخ است. فسخ قرارداد روز قبل به طرف مقابل کتباً اعلام می‌شود.

.....
.....

14) سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی، کمک هزینه مسکن و کمک هزینه عائله‌مندی نسبت به این قرارداد اعمال خواهد شد.

15) این قرارداد در چهارنسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه به شکل کارگری (در صورت وجود) و یک نسخه نیز توسط کارفرما از طریق نامه الکترونیکی یا اینترنت و یا سایر طرق به اداره کار و امور اجتماعی محل تحویل می‌شود.

محل امضاء کارگر

محل امضاء کارفرما

توضیح:

این قرارداد در دو صفحه تهیه می‌گردد که در این صورت بایستی ذیل هر دو برگ توسط کارگر و کارفرما (هر دو) امضا شود.

مفاهیم موضوعی مواد قانون کار

ماده (مواد)	<u>تعاریف کلی و اصول</u>
4	آموزشگاه فنی و حرفه ای
6	اجبار افراد به کار معین و بهره کشی
4	اماکن عمومی
4	انجمن اسلامی
4	بسیج کارگران
1	تبعیت از قانون کار
4	تعاونی ها
3	شخص (حقیقی - حقوقی)
4	حمام
6	حمایت یکسان در برابر قانون کار
4	درمانگاه
4	شورا
4	شیرخوارگاه
4	قرائت خانه
5	کارآموزان
3_4_5	کارفرما
1_2_3_4_5	کارگاه

1_3_4_5_7	کارگاه - تأسیسات - کارگر
4	مرکز آموزش
3	مسئول (آن)
5	مشمول قانون کار
4	مهدکودک
4	مؤسسات تولیدی
4	مؤسسات خدماتی
4	مؤسسات کشاورزی
4	مؤسسات صنعتی
4	مؤسسات تجاری
4	مؤسسات ترابری
4	مؤسسات مسافربری
4	ناهارخوری
4	نمازخانه
4	ورزشگاه
4	وسایل ایاب و ذهاب
	قرارداد کار
6	آزادی شغل
6	تساوی حقوق (کار)
12	تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت
11	دوره آزمایشی
6	رنگ، زبان، نژاد
6	شغل

9	صحت قرارداد کار
10_9_7_8	قرارداد کار
7	قرارداد کار موقت
7	قرارداد کار غیر موقت
7	قرارداد کار کتبی
7	قرارداد کار شفاهی
12	کارگاه
9	مراجع ذیصلاح
9	مشروعیت قرارداد
9	مشروعیت مورد قرارداد
9	مشروعیت موضوع قرارداد
9	معین بودن موضوع قرارداد
13	مقاطعه کار - مقاطعه دهنده
	تعليق قرارداد کار
20	اخراج غیرقانونی
27	انجمن صنفی
	تعطیل کارگاه بر اثر قوه قهریه یا حوادث
15	غیرقابل پیش‌بینی
14	تعليق قراردادها
26	تعليق قراردادها به واسطه تغییر شرایط کار
18_17	توقيف کارگر
27	حق سنوات
71	خاتمه قرارداد کار

27	شورای اسلامی کار
19	خدمت نظام وظیفه (قرارداد کار)
25	فسخ قرارداد کار
21- 22	قرارداد کار
23	کارگر - قانون تأمین اجتماعی
16	مرخصی تحصیلی (بدون حقوق)
24	مزایای پایان کار
28	نمایندگان قانونی کارگران
	جبران خسارات - پرداخت مزایای پایان کار
33	بیماری ناشی از کار
30	بیمه بیکاری
33	تشخیص از کار افتادگی کلی
30	تعطیل کار گاه - بیمه بیکاری
29	تعلیق قرارداد کار
31	خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی یا بازنشستگی
31	(کمیسیون پزشکی)
	شرایط کار
59	ارجاع کار اضافی
61	ارجاع کار اضافی به کارگران شب
49 - 48	ارزیابی و طبقه بندی مشاغل
45	برداشت از مزد کارگر
38	پرداخت مزد (در شرایط یکسان) به زن و مرد

41	حداقل مزد کارگران
41_42_44	حداقل دستمزد
34	حق السعی
2	حقوق کارگر
44	دیون کارگر
43	روزهای جمعه، تعطیلات
51	ساعت کار درقانون کار
52	ساعت کار در کارهای سخت و زیان آور
53	ساعت کار (روز)
53	ساعت کار (شب)
53	ساعت کار مختلط
54	ساعات کار متناسب
2	سهم سود
41	شورای عالی کار
46	فوق العاده مأموریت کارگر
47	قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید
55	کار نوبتی
2_3_7	(کارگر)
8_2	مزایای کارگر
36	مزد ثابت
39	مزد به نسبت ساعات کار
46	مزد کارگران کارمزد برای روزهای تعطیل
56	مزد ساعت نوبت کاری

58	مزد ساعت کار در شب
35	مزد کارگر
	مهلت تعیین شده جهت اجرای طرح نظام
	تعطیلات و مرخصی ها
66	ذخیره مرخصی سالانه کارگر
62	روز تعطیل هفتگی کارگران
63	روز کارگر (تعطیل رسمی کارگران)
65	مرخصی سالیانه کارگران، کارهای سخت و زیان آور
64	مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با مزد
68	مرخصی استحقاقی کارگران فصلی
72	مرخصی بدون حقوق کارگران
72	مرخصی با مزد
67	مرخصی (استحقاقی - بدون حقوق)
62	مزد روز تعطیل هفتگی
71	مطالبات مدت مرخصی استحقاقی
	شرایط کار نوجوانان
81	آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان
83	ارجاع کار اضافی
83	انجام کار در شب
79	به گماردن افراد کمتر از سن قانونی کار
82	ساعات کار روزانه کارگر نوجوان
	شرایط کار زنان
75	انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور

77	تشخیص کار سخت
76	حقوق ایام مرخصی زایمان کارگران زن
76	مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن
	<u>حفاظت فنی و بهداشت کار</u>
87	احداث کارگاه جدید
92	بیماری های ناشی از کار
86	شورای عالی حفاظت فنی
85	صیانت نیروی انسانی
95	ضوابط فنی و بهداشت کار
93	کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار
90	لوازم حفاظت فنی و بهداشتی
	<u>بازرسی کار</u>
105	احتمال وقوع حادثه
96_98_99_100	بازرسی کار
93	کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار
101	گزارش بازرسان کار
90	لوازم حفاظت فنی و بهداشتی
95	مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت
104	ممانعت از انجام وظیفه بازرسان کار
	<u>کار آموز و مراکز کار آموزی</u>
111	آموزشگاه فنی - حرفه ای آزاد
113	حقوق کارآموز
115	ساعت کار کارآموز

116	قرارداد کارآموزی
112	کارآموز
117	کارآموزی توأم با کار
107 _ 108 _ 118	مراکز کارآموزی
110	مراکز کارآموزی جوار کارگاه
	اشتغال
119	مراکز خدمات اشتغال
	اشتغال اتباع بیگانه
120 _ 129	اشتغال اتباع بیگانه
121	صدور روادید یا حق کار
122	صدور - تمدید - تجدید پروانه کار
125	قطع رابطه استخدام تبعه بیگانه
	تشکیل های کارگری - کارفرمایی
131	انجمن صنفی
130	انجمن های اسلامی
133	شرکت های تعاونی مصرف کارگران
132	شرکت های تعاونی مسکن کارگران
135	شوراهای اسلامی کار
135	کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار
135	کانون عالی هماهنگی
135	نماینده مقام ولایت فقیه در تشکلهای
	مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار
142	اختلاف نظر در پیمانهای دسته جمعی

140 - 141 - 145	پیمان دسته جمعی کار
144	تغییر پیمان دسته جمعی کار
144	فوت کارفرما - تغییر مالکیت
139	مذاکرات دسته جمعی
	خدمات رفاهی کارگران
153	اداره امور شرکت های تعاونی کارگران
152	ایاب و ذهاب
148	بیمه نمودن کارگران
149	تعاونی مسکن
147	خدمات بهداشتی - درمانی
155	کلاسهای سواد آموزی
150	محل مناسب برای ادای فریضه نماز
154	محل مناسب ورزش کارگران
	مراجع حل اختلاف
166	آراء قطعی مراجع حل اختلاف
157	اختلاف فردی بین کارگر - کارفرما
164	انتخاب اعضاء هیأت های تشخیص و حل اختلاف
159	رای هیأت تشخیص
160 - 161 - 162	هیأت حل اختلاف
163 - 164	
158	هیأت تشخیص
	شورای عالی کار
168	تشکیل جلسه شورای عالی کار

169	دبیر خانه شورای عالی کار
167	شورای عالی کار
	جرایم و مجازات ها
178	اجبار و تهدید به قبول عضویت
181	به کارگماری اتباع بیگانه(فاقد پروانه کار)
186	جرایم نقدی
180	خودداری از اجرای آراء قطعی مراجع حل اختلاف
183	خودداری از بیمه نمودن کارگران
182	خودداری از تسلیم آمار و اطلاعات
172	کار اجباری
171	متخلفان از تکالیف مقرر و قانون کار
179	ممانعت از ورود بازرسان کار
	مقررات متفرقه
194	آموزش نظامی کارگران
191	کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر
195	کارگر نمونه
188	مشمولین قانون استخدام کشوری - سایر قوانین خاص
197	مهاجرت از شهر به روستا
198	وابسته کار

