

قانون کار

مصوب 1369,08,29 با اصلاحات و الحاقات بعدی

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 السعی 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 گیرند. در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

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، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، 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.

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 ممنوع 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.

فصل دوم - قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده 7 - قرارداد کار عبارتست 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.

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

تبصره 2 - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

تبصره 3 - قراردادهای با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد.

تبصره 4 - کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار بپردازند.

تبصره 3 - قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می‌شود و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد.

تبصره 4 - کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک‌ماه 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 است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

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

تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

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

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د - محل انجام کار

هـ - تاریخ انعقاد قرارداد

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

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



ح - شرایط و نحوه فسخ قرارداد

ح - شرایط و نحوه فسخ قرارداد (در مواردی که مدت تعیین نشده است)

تبصره - در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

ماده 11 - طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه 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.

تبصره - مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

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 نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده 13 - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، 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.

تبصره 1 -مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند 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 برخلاف 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 درمی 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 (اصلاحی 1383,01,30) - (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 گردد.

تبصره 2 (الحاقی 1383,01,30) - (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.

نظر مجلس:

بله، کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که حق بیمه به آن سازمان می پردازند نیز مشمول این قانون می باشند.

ماده 15 (اصلاحی 1390,04,08) - (در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی 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 درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

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

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

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 می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه 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 می باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار 45 روز آخرین مزد 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 مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازا هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم -خاتمه قرارداد کار

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

الف -فوت کارگر.

ب -بازنشستگی کارگر.

ج -از کار افتادگی کلی کارگر.

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

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

و - استعفای کارگر.



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

ح - کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق با مفاد ماده (9) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.

ز - فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش بینی شده است.

ح - به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه جانبه (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می توانند مطابق مفاد ماده (9) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (113) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب 1382 /5 /26 و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب 1369 /6 /26 عمل کنند.

تبصره - کارگری که استعفاء می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران 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 شد.

تبصره - تا تعیین تکلیف وراثت 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 مستمری‌های 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.

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

ماده 25 - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده 26 - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و اموراجتماعی محل، قابل اجراست.

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

ماده 27 - هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئیننامه‌های 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 یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و 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 درمی آید.

تبصره 1 - کارگاههائی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده 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(اصلاحی 1390,04,08 - (موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آئیننامه‌های انضباطی کارگاهها به موجب



مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید .

ماده 28 - نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخابات، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده 22

قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیأت حل اختلاف، کماکان به فعالیت 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 فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یکماه 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 اینکه 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 نهائی 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 صورتیکه بنا به 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 بازگرداند.

ماده 30 - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل 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 اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمد های حاصل از مشارکت مرم 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.

ماده 31 - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس 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 کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده 32 - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (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 براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران



خواهد رسید .

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده 34 - کلیه دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینههای مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

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 صورتیکه براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود.

تبصره 2 (اصلاحی 1390,04,08) - (ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید .



ماده 36 - مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

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 می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره 2 - در کارگاههاییکه طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره 3 -مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

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 براساس قرارداد با عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب -در صورتیکه براساس 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 -در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

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

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.

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

ماده 41 -شورایعالی 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 آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای 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 نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه ما به التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده 42 - حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادهای 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 - نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

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

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

ج - اقساط وامهائی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

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 صورتیکه اجاره‌ای 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 - 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 فوق‌العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق‌العاده 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(اصلاحی 1390,04,08) - (به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئیننامه ای که به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند  .


ماده 48(اصلاحی 1390,04,08) - (به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد  .

ماده 49(اصلاحی 1390,04,08) - (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 طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا مؤسسات ذیصلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به مرحله اجراء درآورند  .

تبصره 1(اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دستورالعمل و آئیننامه‌های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد  .

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08) - (صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باشد  .

تبصره 3(اصلاحی 1390,04,08) - (اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است  .

ماده 50(اصلاحی 1390,04,08) - (چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلتهای تعیین شده از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد  .

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل 50٪ هزینه‌های مشاوره بحساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت 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 می‌دهد. 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 می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.

تبصره 2 - در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند 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 زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به موجب آئیننامه‌ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایی عالی کار تهیه و به تصویب وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده 53 - کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 می‌باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود. در کارهای مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می‌نماید.

ماده 54 - کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می‌گیرد.

تبصره - 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 اضافه 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 نوبتهای 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 نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 15٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد 22٪ 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 عادی تعلق می گیرد.

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

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت 40٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

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

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

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتیکه فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی دیگر 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 امورات اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره 2 - در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی 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 زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

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

تبصره 1 - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههاییکه 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. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره 2 - در صورتیکه 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 کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، 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 می‌آید.

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

ماده 65 - مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند 5 هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر ششماه کار صورت می‌گیرد.

ماده 66 - کارگر نمی‌تواند 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 یکماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

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

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

تبصره -در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا 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.

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.

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 شد.

مبحث چهارم -شرایط کار زنان

ماده 75(اصلاحی 1390,04,08) -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 ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این



قبیل موارد با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید .


ماده 76 -مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است. 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.

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 سعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

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 شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (آئیننامه اجرائی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود  .

مبحث پنجم -شرایط کار نوجوانان

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

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 گیرد.

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

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.

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 است.

ماده 84(اصلاحی 1390,04,08) - (در مشاغل و کارهایی که بعلت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود.



تشخیص این امر با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است .

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده 85 - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره - کارگاههای خانوادگی 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 آئیننامههای حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد:



1) **اصلاحی 1390,04,08** - (وزیر تعاون، کار و رفاه 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


8- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست


9 - دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشتههای فنی


10- دو نفر از مدیران صنایع


11- دو نفر از نمایندگان کارگران

12 - مدیرکل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.


تبصره 1(اصلاحی 1390,04,08)-(پیشنهادات شورا به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آئیننامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد  .


تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08)-(آئیننامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید  .

تبصره 3(اصلاحی 1390,04,08)-(انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید  .

ماده 87(اصلاحی 1390,04,08)-(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 پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهارنظر و تأیید به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارسال دارند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاههای 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.

ماده 89(اصلاحی 1390,04,08)-(کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئیننامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارسال نمایند  .

ماده 90(اصلاحی 1390,04,08)-(کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسائل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند  .

ماده 91- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر 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 می باشند.

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 یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

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 براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق سعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08)- (در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود .

ماده 93(اصلاحی 1390,04,08)- (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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل



خواهد شد .

تبصره 1(اصلاحی 1390,04,08)- (کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضاء، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش



پزشکی می‌باشد .

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08)- (نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط




وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

ماده 94- در مواردیکه 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 اموراجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و اموراجتماعی 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 برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود. هرگاه 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.

تبصره 1(اصلاحی 1390,04,08 -) کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می‌گردد 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 قرارداده 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 اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده 96(اصلاحی 1390,04,08 -) (به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود  :

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 آئیننامه‌ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی.

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 دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه 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 بعمل 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 دورههای آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره (اصلاحی 1390_04_08) - (آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت تعاون، کار و رفاه 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 تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد .

ماده 98 - 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 85 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 کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

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 اندازه ای 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 آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده 100(اصلاحی 1390,04,08)- (کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر تعاون، کار و رفاه 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  .

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 می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره 2- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرسی در مورد آنها اظهارنظر کرده‌اند، شرکت کنند.

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


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 آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

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 شد.


ماده 105- هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرسی 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.

تبصره 1(اصلاحی 1390,04,08)- (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا 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 بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط 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 بازرسی کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای 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 اجرا است.


ماده 106 (اصلاحی 1390,04,08) - (دستورالعملها و آئین نامه‌های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید .


فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

1 - مراکز کارآموزی

ماده 107 (اصلاحی 1390,04,08) - (در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد .

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند .

ماده 108 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است بر حسب 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 تخصصهای موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

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

ماده 109 (اصلاحی 1390,04,08) - (مراکز آموزش مذکور در ماده 108 این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت



قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اداره خواهند شد .

ماده 110 (اصلاحی 1390,04,08) - (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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی بعمل آورند.



تبصره 1 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین

کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید .

ماده 111 - علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی آموزشگاه فنی و حرفه ای

آزاد نیز بمنظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاسیس می شود.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و

صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.



-2 کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲ - از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود:

الف - کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه 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 منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره 2 (اصلاحی 1390,04,08 - دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می رسد.



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.

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

ج - مزایای غیر نقدی، کمکها و فوق العاده هائیکه برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود 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 می تواند 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 می شود مکلف است:

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های 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 کار اشتغال ورزد.

تبصره - در صورتیکه 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.

هـ - 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 آنرا 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 توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.


ماده 118 (اصلاحی 1390,04,08) - (مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت تعاون، کار و رفاه 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با 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 وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و 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 می یابند اقدام نماید.

تبصره 3 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است تا آئین 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی برساند  .

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده 120 - اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

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

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 سازمان های 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور

روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد  :

الف (اصلاحی 1390,04,08) - (مطابق اطلاعات موجود در وزارت تعاون، کار و رفاه 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 مورد نظر باشد.

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

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (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 آئین نامه ای خواهد بود که با

پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می رسد  .

ماده 122(اصلاحی 1390,04,08 -) (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند 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 123(اصلاحی 1390,04,08 -) (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب 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(اصلاحی 1390,04,08 -) (در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تسلیم نماید. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند.



ماده 126(اصلاحی 1390,04,08 -) (در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رواید با





حق کار مشخص، صادر خواهد شد .

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

ماده 127(اصلاحی 1390,04,08 -) (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 تعاون، کار و رفاه 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد شد .


ماده 128 (اصلاحی 1390,04,08) - (کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود، نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند .

ماده 129 (اصلاحی 1390,04,08) - (آئین نامه‌های اجرائی 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید .

فصل ششم - تشکیل 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 می‌توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.


تبصره 1 - انجمنهای اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره 2 (اصلاحی 1390,04,08) - (آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد .

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 می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.


تبصره 1 - به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره 2)اصلاحی 1390,04,08 - (کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جهت ثبت می‌باشند  .

تبصره 3)اصلاحی 1390,04,08 - (کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایی عالی کار، شورایی تأمین اجتماعی، شورایی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظائر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی معرفی خواهند شد  .

تبصره 4 - کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره 5 - آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورایی عالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره 6)اصلاحی 1390,04,08 - (آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره 3 این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید  .

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

تبصره - شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی و امور اقتصادی و دارائی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت تعاون، کار و رفاه 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، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره -شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - اسکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و صنعت، معدن و تجارت و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه اسکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده 134 -به منظور بررسی و پی گیری 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 بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره 1 -کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08) - (وزارتخانه های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای 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 وظائف 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان




تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد .

ماده 136 -کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشخیص، هیاتهای حل اختلاف، شورایعالی تامین اجتماعی، شورایعالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره 1 -آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08 -) (در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیأت‌های عالی اقدام نماید  .

ماده 137 - به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکل‌های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08 -) (آئین نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید  .


ماده 138 - مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتوانند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده 139 - هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای 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 نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد.

خواستهای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

تبصره 1 - هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای 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 شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08 -) (در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمانهای 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 کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد شد  .

ماده 141 - پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف - مزایائی 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد  .

تبصره 1 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید نظر خود را 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان

جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلائل و موارد مستند

باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد  .

ماده 142 - در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک 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 براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و


یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.


تبصره - در صورتیکه 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (در صورتیکه پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت تعاون، کار و رفاه 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  .

ماده 144 (اصلاحی 1390,04,08) - (در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آنرا بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت تعاون، کار و رفاه 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 مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

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 براساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده 149 - کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها 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 باشند.

تبصره 1 - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت راه و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره 2 - نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین تعاون، کار و رفاه اجتماعی و راه و شهرسازی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

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، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار 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 شود.

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

ماده 153 - کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به



تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید .

ماده 154 (اصلاحی 1390,04,08) - (کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و



سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند .

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (آئیننامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان



تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید .

ماده 155 (اصلاحی 1390,04,08) - (کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند.

ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران



خواهد رسید .

تبصره - شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده 156 - دستورات عملیهای مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آییننامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء درخواهد آمد.

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده 157 - هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی 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 صورتیکه شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده 158 (اصلاحی 1390,04,08) - (هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

- 1- یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- 2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان.
- 3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت‌ها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح



هر استان اقدام نماید .

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 هیأت‌های تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجراء می‌گردد 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 می‌نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجراء خواهد بود. نظرات اعضاء هیأت بایستی در پرونده درج شود.

ماده 160 (اصلاحی 1390,04,08) - (هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید .

ماده 161 - هیأت‌های 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 - هیأت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

ماده 163 - هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده 164 (اصلاحی 1390,04,08) - (مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید

ماده 165 - در صورتیکه هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر اینصورت (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 براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال 45 روزمزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده 166 (اصلاحی 1390,04,08) - (آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجراء بوده و بوسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئیننامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین تعاون، کار و رفاه اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد .

فصل دهم - شورایعالی کار

ماده 167 (اصلاحی 1390,04,08) - (در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شورائی به نام شورایعالی کار تشکیل می‌شود. 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.

ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورایعالی 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.

شورایعالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بقیه اعضاء آن برای مدت دو



سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .

تبصره - هر یک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده 168 - شورایعالی کار هر ماه حداقل یکبار تشکیل جلسه می‌دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده 169 - شورایعالی 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 شورایعالی کار قرار می‌دهند.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (محل دبیرخانه شورایعالی کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب شورایعالی کار انتخاب می‌شود، که به



عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی در جلسات شورایعالی کار شرکت خواهد کرد .

ماده 170 (اصلاحی 1390,04,08) - (دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورایعالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی‌البدل کارگران و کارفرمایان در شورایعالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر تعاون، کار و رفاه



اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید .

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 خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتیکه 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 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 خا طی و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

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

ماده 173(اصلاحی 1390,04,08) -متخلفان از هر یک 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای 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(اصلاحی 1390,04,08) -متخلفان از هر یک 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 تعاون، کار و رفاه 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 صنعت، معدن و تجارت 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 52- 61- 75- 77- 79- 83 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 تعاون، کار و رفاه 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 (اصلاحی 1390,04,08) - (متخلفان از هر یک 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 تعاون، کار و رفاه 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 1000 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 وظائف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه 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 خا طی 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 - کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه بشرايط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از 20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.


ماده 181 (اصلاحی 1390,04,08) - (کارفرمایانیکه 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 تعاون، کار و رفاه 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  .

ماده 182 (اصلاحی 1390,04,08) - (کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 192 این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد  .

ماده 183 - کارفرمایانیکه برخلاف 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 خا طی 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 مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء 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 بعمل خواهد آمد.

ماده 186(اصلاحی 1390,04,08)- (جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به موجب آئیننامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید  .

فصل دوازدهم -مقررات متفرقه

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


ماده 188 -اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

تبصره -حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد.

ماده 189 -در بخش کشاورزی، فعالیتهای 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 شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده 190 -مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آئیننامه‌هایی که توسط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده 191 -کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئیننامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده 192(اصلاحی 1390,04,08)- (کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را طبق آئیننامه‌ای که به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد تهیه و تسلیم نمایند  .

ماده 193 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها بعنوان سرپرست تعیین شده‌اند، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

آئیننامه مربوط توسط شورایی عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

ماده 194 - کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری‌های لازم را مبذول دارند.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (آئیننامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین تعاون، کار و رفاه اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروی مسلح، تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده 195 (اصلاحی 1390,04,08) - (به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

تبصره (اصلاحی 1390,04,08) - (ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه‌های متعارف مربوط، توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد گردید.

ماده 196 (اصلاحی 1390,04,08) - (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفائی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی‌های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

تبصره 1(اصلاحی 1390,04,08)- (وابسته کار، توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین و پس از موافقت



وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد .

تبصره 2(اصلاحی 1390,04,08)- (وزارتین تعاون، کار و رفاه اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و

استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئیننامه اجرائی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیأت وزیران



برسانند .

ماده 199 -وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آئیننامه‌های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره -آن دسته از آئیننامه های اجرائی قانون کار مصوب 12/ 26/ 1337 که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آئیننامه های موضوع این ماده قابل اجراء می باشند.

ماده 200 -با تصویب این قانون و آئیننامه های اجرائی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

ماده 201(اصلاحی 1390,04,08)- (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در



این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند .

ماده 202(اصلاحی 1390,04,08)- (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود



را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند .

ماده 203(اصلاحی 1390,04,08)- (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون



می باشند .

تبصره -مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهائی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذیربط و مؤسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و 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 یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبانماه یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهائی
مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.

رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام - اکبر هاشمی رفسنجانی