قانون کار

قانون کار/

بسمه تعالی/

قانون کار/

فصل اول – تعاریف کلی و اصول/

ماده ۱ – کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند./

ماده ۲ – کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست‌کارفرما کار می‌کند./

ماده ۳ – کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان‌و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکوردر قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است./

ماده ۴ – کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی،ساختمانی، ترابری مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، امکان عمومی و امثال آنها./

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه‌حرفه‌ای، قرائتخانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب وذهاب و نظایر آنها جز کارگاه می‌باشند./

ماده ۵ – کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند./

ماده ۶ – بر اساس 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 مانندآینها 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 مخالف‌اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند./

فصل دوم – قرارداد کار/

مبحث اول – تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن/

ماده ۷ – قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد./

تبصره ۱ – حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید./

تبصره ۲ – در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد. در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود./

ماده ۸ – شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون‌منظور ننماید./

ماده ۹ – 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 آن که بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد./

ماده ۱۰ – 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/

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./

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

ماده ۱۱ – طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون‌اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارات داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به‌پرداخت 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 یک ماه و برای کارگران ماهر ودارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد./

ماده ۱۲ – هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن‌کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات وحقوق کارفرمای سابق خواهد بود./

ماده ۱۳ – در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد. مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن‌مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید./

تبصره ۱ – مطالبات کارگر جز دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند. بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل‌مطالبات پیمانکار. منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند./

تبصره ۲ – چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت. تسویه‌حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود./

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار/

ماده ۱۴ – چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس ازرفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می‌گردد./

تبصره – مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جز سوابق خدمت و کار آنان‌محسوب می‌شود./

ماده ۱۵ – در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقع آن، از اداره طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه‌تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به‌حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است./

ماده ۱۶ – قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی‌و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید./

تبصره – مرخصی تحصیلی بار دو سال دیگر قابل تمدید است./

ماده ۱۷ – قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس‌از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد./

ماده ۱۸ – چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزسابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای‌وی 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 پنجاه‌درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید./

ماده ۱۹ – 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 خودبرگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می‌شود./

ماده ۲۰ – در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل درحکم اخراج غیر قانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه‌نداشته باشد) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگربه کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازا هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی‌پرداخت نماید./

تبصره – چنانچه کارگر بودن عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس ازمراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازا هرسال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود./

مبحث سوم – خاتمه قرارداد کار/

ماده ۲۱ – قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:/

الف – فوت کارگر/

ب – بازنشستگی کارگر/

ج – ازکارافتادگی کلی کارگر/

د – انقضا 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./

تبصره – کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که‌حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا وانصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد./

ماده ۲۲ – 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 به‌وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد./

تبصره – تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت‌به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید./

ماده ۲۳ – کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکارافتادگی کلی و جزیی و یامقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود./

ماده ۲۴ – در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال‌داشته 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 پرداخت‌نماید./

ماده ۲۵ – هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد./

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

ماده ۲۶ – 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 اجتماعی‌محل، قابل اجرا است./

در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است./

ماده ۲۷ – هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد درصورت 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 به‌عنوان 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 مساله با توافق حل نشد به هیأت‌تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قراردادکار به حالت تعلیق در می‌آید./

تبصره ۱ – کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقدنماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است./

تبصره ۲ – موارد قصور و دستورالعملها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید./

ماده ۲۸ – 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 ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیأت حل اختلاف، کماکان به فعالیت‌خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود./

تبصره ۱ – هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین 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 مدت‌یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید./

تبصره ۲ – در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار)تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد. نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی قبل از اعلام نظرقطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی نهایی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده‌و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود./

مبحث چهارم – جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار/

ماده ۲۹ – در صورتی که بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگرش شناخته شود کارگر استحقاق دریافت‌خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند./

ماده ۳۰ – چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن‌بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می‌آید به‌کار اصلی بگمارد./

تبصره – دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم ونیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل وسوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید./

ماده ۳۱ – چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ ازکارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هرسال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید./

این وجه علاوه بر مستمری ازکارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود./

ماده ۳۲ – اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان‌بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه‌آخرین حقوق به وی پرداخت نماید./

ماده ۳۳ – تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزیی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام‌وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود. بر اساس ضوابطی خواهد بود که به

پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید./

فصل سوم – شرایط کار/

مبحث اول – حق‌السعی/

ماده ۳۴ – کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله‌مندی، هزینه مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای‌غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند./

ماده ۳۵ – مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و با مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود./

تبصره ۱ – 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 می‌شود./

تبصره ۲ – ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به‌تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید./

ماده ۳۶ – مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل./

تبصره ۱ – در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل‌و غیره./

تبصره ۲ – در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد./

تبصره ۳ – مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت ومزد مبنا محسوب نمی‌شود./

ماده ۳۷ – 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 عهده‌بانک 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 روزیا هفته یا پانزده روز یکبار 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 حالت‌مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود./

تبصره – در ماه‌های سی و یکروزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود./

ماده ۳۸ – برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین‌میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است./

ماده ۳۹ – 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 یافته‌محاسبه و پرداخت می‌شود./

ماده ۴۰ – در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختهامنصفانه و معقول باشد./

ماده ۴۱ – شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای‌ذیل تعیین نماید:/

۱ – حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود./

۲ – حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تازندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود 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 ننمایندو در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد./

ماده ۴۲ – حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادهاپیش‌بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است/

ماده ۴۳ – کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها درروزهای کارکرد آخرین ماه کار آنها است. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد./

ماده ۴۴ – چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌تواند مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت‌نمود. 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 می‌باشد./

ماده ۴۵ – کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند 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 وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه/

د – چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد/

ه – مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق

طرفین تعیین می‌گردد/

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 ح با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد./

ماده ۴۶ – به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد.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 ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک‌شب در محل مأموریت توقف نماید./

ماده ۴۷ – 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 که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند./

ماده ۴۸ – به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده ازاستاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد./

ماده ۴۹ – به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف درکارگاه کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا مؤسسات ذیصلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند وپس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند./

تبصره ۱ – وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعدادکارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد./

تبصره ۲ – صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل بر کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی‌باشد./

تبصره ۳ – اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است./

ماده ۵۰ – چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی‌نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت(موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد./

تبصره – کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰% هزینه‌های مشاوره به حساب درآمدعمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی ازاجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد./

مبحث دوم – مدت/

ماده ۵۱ – 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 ازمواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید./

تبصره ۱ – کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگرروزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند./

تبصره ۲ – در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف وفصول مختلف تنظیم نماید./

ماده ۵۲ – در کارهای سخت و زیان‌آور و زیر زمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید./

تبصره – کارهای سخت و زیان‌آور و زیر زمینی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی‌کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید./

ماده ۵۳ – کار روزکارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب‌کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قراردارد./

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

در کارهای مختلط، ساعاتی که جز کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می‌نماید./

ماده ۵۴ – 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 کاراضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد./

ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد./

ماده ۵۵ – کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتها آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود./

ماده ۵۶ – کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰% و چنانچه نوبتهای در صبح و عصرو شب قرار گیرد، ۱۵% و در صورتی که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲.۵% علاوه بر مزد به عنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت‌خواهد کرد./

ماده ۵۷ – در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن

جمع ساعات کار درچهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند./

ماده ۵۸ – برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵% اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد./

ماده ۵۹ – در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:/

الف – موافقت کارگر/

ب – پرداخت ۴۰% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی./

تبصره – ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)./

ماده ۶۰ – ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه‌کاری (موضوع بند ب ماه ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع واحوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه‌کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)./

الف – جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی 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، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل‌پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد./

تبصره ۱ – پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی‌اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود./

تبصره ۲ – در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به‌کارگر خواهد بود./

ماده ۶۱ – 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 ۶۲ – روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد./

تبصره ۱ – در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاه‌هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به‌طور 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 اجباری‌است./

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد./

تبصره ۲ – در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی‌وی در روزهای کار در هفته خواهد بود./

تبصره ۳ – کارگاه‌هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روزتعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود./

ماده ۶۳ – علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جز تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید./

ماده ۶۴ – مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جز ایام‌مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود./

ماده ۶۵ – مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دونوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد./

ماده ۶۶ – کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند./

ماده ۶۷ – هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی‌یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید./

ماده ۶۸ – میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه‌های کارگر تعیین می‌شود./

ماده ۶۹ – تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی‌محل لازم‌الاجرا است./

تبصره – در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید،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 یاانجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید./

ماده ۷۰ – مرخصی کمتر از یک روز کار جز مرخصی استحقاقی منظور می‌شود./

ماده ۷۱ – در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و ازکارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی‌استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود./

ماده ۷۲ – 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 یانماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد./

ماده ۷۳ – 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 ۷۴ – مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جز سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد./

مبحث چهارم – شرایط کار زنان/

ماده ۷۵ – انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن‌ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید./

ماده ۷۶ – مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرارگیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود./

تبصره ۱ – پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جز سوابق خدمت وی‌محسوب می‌شود./

تبصره ۲ – حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد./

ماده ۷۷ – در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تاپایان دوره بارداری وی بدون کسر حق‌السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می‌نماید./

ماده ۷۸ – در کارهایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت‌فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جز ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن‌گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید./

تبصره – آیین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار وامور اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می‌شود./

مبحث پنجم – شرایط کار نوجوانان/

ماده ۷۹ – به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است./

ماده ۸۰ – کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی موردآزمایشهای پزشکی قرار گیرد./

ماده ۸۱ – آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک‌درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل‌کارگر را تغییر دهد./

ماده ۸۲ – ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر وکارفرما تعیین خواهد شد./

ماده ۸۳ – ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز وبدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است./

ماده ۸۴ – در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوان زیان‌آوراست، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است./

فصل چهارم – حفاظت فنی و بهداشت کار/

مبحث اول – کلیات/

ماده ۸۵ – برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت‌فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای‌کلیه 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 می‌باشند./

ماده ۸۶ – شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضا ذیل تشکیل می‌گردد:/

۱ – وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رییس شورا خواهد بود/

۲ – معاون وزارت صنایع/

۳ – معاون وزارت صنایع سنگین/

۴ – معاون وزارت کشاورزی/

۵ – معاون وزارت نفت/

۶ – معاون وزارت معادن و فلزات/

۷ – معاون وزارت جهاد سازندگی/

۸ – رییس سازمان حفاظت محیط زیست/

۹ – دو نفر از استادان باتجربه دانشگاه در رشته‌های فنی/

۱۰ – دو نفر از مدیران صنایع/

۱۱ – دو نفر از نمایندگان کارگران/

۱۲ – مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود./

تبصره ۱ – پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آیین‌نامه‌های مربوط به‌حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از

کارشناسان تشکیل دهد./

تبصره ۲ – آیین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید./

تبصره ۳ – انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت‌فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید./

ماده ۸۷ – اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند، مکلف هستند بدواً برنامه کارو نقشه‌های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و اموراجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوطبه رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود./

ماده ۸۸ – اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند./

ماده ۸۹ – کارفرمایان مکلف هستند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین‌نامه‌های مصوب شورای‌عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک‌مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند./

ماده ۹۰ – کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسائل را حسب موردهمراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن‌این وسائل اقدام نمایند./

ماده ۹۱ – کارفرماپان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلف هستند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین‌حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به‌آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی وبهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می‌باشند./

ماده ۹۲ – کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای‌همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند وتنیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند./

تبصره ۱ – چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما ومسئولین مربوطه مکلف هستند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند./

تبصره ۲ – در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کارخواهد بود./

ماده ۹۳ – 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 کارتشکیل خواهد شد./

تبصره ۱ – کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دو نفرشخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌کردند که وظیفه‌شان‌برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد./

تبصره ۲ – نحوه تشکیل و ترکیب اعضا بر اساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد./

ماده ۹۴ – در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ – این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را درکارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این‌امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود 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 ونظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کاربه موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید./

ماده ۹۵ – مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون‌خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظرکیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است./

تبصره ۱ – کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظف هستند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق‌وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعا به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند./

تبصره ۲ – چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیارکارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرمامسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف نافذ خواهد بود./

مبحث دوم – بازرسی کار/

ماده ۹۶ – به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود:/

الف – نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه‌کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان/

ب – نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌ها 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 وخطرات ناشی از کار قرار دارند/

د – بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوطبه 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 این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث./

تبصره ۱ – وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه‌ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده وموظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد./

تبصره ۲ – بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام‌می‌گیرد./

ماده ۹۷ – اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است./

تبصره – آیین‌نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان وآموزش 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./

ماده ۹۸ – بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات‌مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یاقسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند./

تبصره – ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود./

ماده ۹۹ – بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند و یا در انجام کارمورد استفاده قرار می‌گیرند، 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 آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب‌مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید./

ماده ۱۰۰ – کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضا 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 مسئولی کارگاه ارائه شود./

ماده ۱۰۱ – گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری‌خواهد بود./

تبصره ۱ – بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند./

تبصره ۲ – بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلا به عنوان بازرسان درمورد آنها اظهار نظر کرده‌اند، شرکت کنند./

ماده ۱۰۲ – بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان سببی آنها تا طبقه سوم ویا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشد./

ماده ۱۰۳ – بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای‌شغل 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 ۱۰۴ – کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام‌وظیفه 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 ۱۰۵ – هر گاه 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 فورا و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رییس مستقیم خود اطلاع دهند./

تبصره ۱ – وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت‌حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فورا قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یاقسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است./

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع‌نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند./

تبصره ۲ – کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد./

تبصره ۳ – متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه‌می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی‌و قابل اجرا است./

ماده ۱۰۶ – دستورالعملها و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

فصل پنجم – آموزش و اشتغال/

مبحث اول – کارآموز و مراکز کارآموزی/

۱ – مراکز کارآموزی/

ماده ۱۰۷ – 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 – وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند./

ماده ۱۰۸ – وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد وتوسعه 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، ارتقا مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای/

ج – مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی/

د – مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیادشهید، بنیاد جانبازان و...)./

ماده ۱۰۹ – مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار وامور اجتماعی اداره خواهند شد./

ماده ۱۱۰ – واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به‌ایجاد مراکز کارآموزی جواز کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند./

تبصره ۱ – وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و درمورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید./

تبصره ۲ – دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی‌به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

ماده ۱۱۱ – علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه‌معین/

به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود./

تبصره – آیین‌نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و اموراجتماعی بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

۲ – کارآموز و قرارداد کارآموزی/

ماده ۱۱۲ – از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:/

الف – کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقا مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش‌می‌بینند./

ب – افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به‌کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد./

تبصره ۱ – کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یاداوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند./

تبصره ۲ – دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند ب با پیشنهاد شورای عالی کار، به‌تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد./

ماده ۱۱۳ – کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردارخواهند بود:/

الف – رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جز سوابق کارگر محسوب می‌شود./

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

ج – مزایای غیر نقدی، کمکها و فوق‌العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی‌کماکان 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 حل‌اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید./

ماده ۱۱۴ – کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ 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 رامراعات 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 صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قراردادکارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید./

ماده ۱۱۵ – کارآموزان مذکور در بند ب ماده ۱۱۲، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود ولی‌ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد./

ماده ۱۱۶ – 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 ۱۱۷ – کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج‌نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد./

ماده ۱۱۸ – مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی دردسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز درمحیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند./

مبحث دوم – اشتغال/

ماده ۱۱۹ – وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکورموظف هستند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (درصورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند./

تبصره ۱ – مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود وکلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند./

تبصره ۲ – دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق اعطای وامهای‌قرض‌الحسنه 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 موانع‌معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید./

تبصره ۳ – وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکزانجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند./

مبحث سوم – اشتغال اتباع بیگانه/

ماده ۱۲۰ – اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین وآیین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند./

تبصره – اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی‌باشند:/

الف – اتباع بیگانه‌ای که منحصراً در خدمت مأموریتهای 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 ۱۲۱ – وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادرخواهد کرد:/

الف – مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه‌وجود 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 – احراز شرایط مندرج در این ماده با هیأت فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضا و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات‌هیأت، به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد./

ماده ۱۲۲ – وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید:/

الف – تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد/

ب – تبعه بیگانه‌ای 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 ازموافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه./

ماده ۱۲۳ – وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند 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 هیأت وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق‌تجدید پروانه کار معاف نماید./

ماده ۱۲۴ – پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می‌شود./

ماده ۱۲۵ – در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به‌وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف شانزده روز پروانه کار خود

را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و اموراجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می‌کند./

ماده ۱۲۶ – در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار وامور اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادیدبا 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 ۱۲۷ – شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و باتوجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس‌شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای از طرف وزارت کار و اموراجتماعی صادر خواهد شد./

ماده ۱۲۸ – کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی‌را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند./

ماده ۱۲۹ – آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاهیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

فصل ششم – تشکل‌های کارگری و کارفرمایی/

ماده ۱۳۰ – به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و شش قانون اساسی‌جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تأسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند./

تبصره ۱ – انجمنهای اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای‌اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند./

تبصره ۲ – آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور،کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد./

ماده ۱۳۱ – در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع‌اقتصادی کارگران و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند./

تبصره ۱ – به منظور هماهنگی در انجام وظائف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان وکانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند./

تبصره ۲ – کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن درمجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می‌باشند./

تبصره ۳ – کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس‌بین‌المللی کار و نظائر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و اموراجتماعی معرفی خواهند شد./

تبصره ۴ – کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند./

تبصره ۵ – آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک‌ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

تبصره ۶ – آیین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و اموراجتماعی خواهد رسید./

ماده ۱۳۲ – به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل‌چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول، قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجادشرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند./

تبصره – شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانندنسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونهای مسکن کارگران – اسکان) اقدام نمایند./

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای‌مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید./

ماده ۱۳۳ – به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری‌اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای‌تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند./

تبصره – شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام‌نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران‌اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران – امکان اقدام نمایند./

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند واساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید./

ماده ۱۳۴ – به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که‌متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به‌طور مجزا نسبت به تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند./

تبصره ۱ – کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می‌توانند نسبت به تأسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند./

تبصره ۲ – وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی‌کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند./

ماده ۱۳۵ – به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کارمی‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی و شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند./

تبصره – آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسطوزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد./

ماده ۱۳۶ – کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأتهای تشخیص، هیأتهای حل اختلاف، شورای عالی‌تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران ویا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد./

تبصره ۱ – آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

تبصره ۲ – در صورتی که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به‌انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیأتهای عالی اقدام نماید./

ماده ۱۳۷ – به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکل‌های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به طور مجزانسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند./

تبصره – آیین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب ازنمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

ماده ۱۳۸ – 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 ۱۳۹ – هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است‌که 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 ۱ – هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته‌جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قراربگیرد. مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت. اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد./

مذاکرات دسته‌جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که‌موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد./

تبصره ۲ – در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی‌طرفی را که درزمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته‌جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این‌کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است./

ماده ۱۴۰ – پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی به منظور تعیین شرایط کار فیمابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده‌قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیمابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی‌منعقد می‌شود./

تبصره – در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضا طرفین‌برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته‌جمعی 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 ۱۴۱ – پیمانهای دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:/

الف – مزایایی کمتر از آن چه در قانون کار پیش‌بینی 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 ۱ – وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و به مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به‌طرفین پیمان کتبا اعلام نماید./

تبصره ۲ – نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی ومقررات جاری کشور باشد. دلائل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد./

ماده ۱۴۲ – در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای‌انعقاد 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 در خواست 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 صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص(موضوع ماده ۱۵۸) 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 دسته‌جمعی کار اعلام‌می‌کند./

ماده ۱۴۳ – در صورتی که پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است‌بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف‌ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید./

ماده ۱۴۴ – در پیمان‌های دسته‌جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست‌تغییر آن را بنماید، مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند./

ماده ۱۴۵ – فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار مؤثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای‌جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد./

ماده ۱۴۶ – در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات‌پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند./

فصل هشتم – خدمات رفاهی کارگران/

ماده ۱۴۷ – دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد./

ماده ۱۴۸ – کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف هستند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام‌نمایند./

ماده ۱۴۹ – کارفرمایان مکلف هستند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین‌خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل‌مناسب دیگر می‌باشند./

تبصره ۱ – دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاه‌های ذیربط همکاری‌لازم را بنماید./

تبصره ۲ – نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای‌خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

ماده ۱۵۰ – کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلف هستند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک‌رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایرنمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی را از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف‌افطار یا سحری، اختصاص دهند./

ماده ۱۵۱ – در کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند،کارفرمایان موظف هستند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن بایدغذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود./

ماده ۱۵۲ – در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب دراختیار آنان قرار دهد./

ماده ۱۵۳ – کارفرمایان مکلف هستند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار وامثال اینها فراهم نمایند./

تبصره – دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید./

ماده ۱۵۴ – کلیه کارفرمایان موظف هستند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران‌در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند./

تبصره – آیین‌نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف‌تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

ماده ۱۵۵ – کلیه کارگاه‌ها موظف هستند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی‌بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب‌آموزش یاران و سایر موارد. آن مشترکا توسط وزارت کار و امور 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 ۱۵۶ – دستورالعملهای مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین‌نامه‌ای خواهد بودکه توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد./

فصل نهم – مراجع حل اختلاف/

ماده ۱۵۷ – هر گونه 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 درشورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل وفصل 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 ۱۵۸ – هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:/

۱ – یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی/

۲ – یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان/

۳ – یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت کار وامور 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 ۱۵۹ – رأی هیأتهای تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به‌رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیأت حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجراخواهد بود. نظرات اعضا هیات بایستی در پرونده درج شود./

ماده ۱۶۰ – هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی‌کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به‌انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای‌مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل‌اختلاف در سطح استان اقدام نماید./

ماده ۱۶۱ – هیأتهای حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی‌الامکان خارج ازوقت اداری تشکیل خواهد شد./

ماده ۱۶۲ – هیأتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده‌تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آن که هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک‌نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیأت حتی‌الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید./

ماده ۱۶۳ – هیأتهای حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان، انجمنها 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 ۱۶۴ – مقررات مربوط به انتخاب اعضا هیأتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به‌تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید./

ماده ۱۶۵ – در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را ازتاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماه ۲۷ این قانون خواهد بود./

تبصره – چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد وحقوق به وی بپردازد./

ماده ۱۶۶ – آرا قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهدشد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد./

فصل دهم – شورای عالی کار/

ماده ۱۶۷ – در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی 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 کار و امور 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 کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان ازاعضای 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 استثنا وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب‌مجدد آنان بلامانع است./

تبصره – هر یک از اعضا شرکت‌کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود./

ماده ۱۶۸ – شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد./

در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رییس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر ازاعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آرا معتبر خواهد بود./

ماده ۱۶۹ – شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوطبه روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می‌دهند./

تبصره – 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 می‌شود، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی در جلسات‌شورای عالی شرکت خواهد کرد./

ماده ۱۷۰ – دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضااصلی و علی‌البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسطوزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

فصل یازدهم – جرائم و مجازاتها/

ماده ۱۷۱ – متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات‌حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد./

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقض عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است‌علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید./

ماده ۱۷۲ – کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار

انجام یافته و جبران‌خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه‌محکوم خواهد شد هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم ومشترکا مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا مسئول است./

تبصره – چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجبار گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط وامکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد./

ماده ۱۷۳ – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹ – ۱۵۱ – ۱۵۲ – ۱۵۳ – ۱۵۴ – ۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف، درمهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰نفر 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 محکوم‌خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد./

ماده ۱۷۴ – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۳۸ – ۴۵ – ۵۹ و تبصره ماده ۴۱، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یاتأدیه 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 ذیل‌محکوم خواهند شد:/

۱ – برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۲ – برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۳ – برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

ماده ۱۷۵ – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) – ۸۰ – ۸۱ – ۸۲ و ۹۲ – برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع‌تخلف 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 ترتیب‌ذیل محکوم خواهند شد:/

۱ – برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۲ – برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۳ – برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر./

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱.۱ تا ۱.۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد./

ماده ۱۷۶ – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲ – ۶۱ – ۷۵ – ۷۷ – ۷۹ – ۸۳ – ۸۴ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بررفع 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 به‌ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:/

۱ – برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۲ – برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۳ – برای تا بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر./

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد./

ماده ۱۷۷ – متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷ – ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یاتأدیه 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 ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یاجریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:/

۱ – در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۲ – در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر/

۳ – در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر./

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد/

ماده ۱۷۸ – هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنهادر تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظائف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی ومراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهدشد./

ماده ۱۷۹ – کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن‌اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل‌مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد./

ماده ۱۸۰ – کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای به موقع آرا قطعی و لازم‌الاجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری‌نمایند، علاوه بر اجرای آرا مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهندشد./

ماده ۱۸۱ – کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کار هستند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه رادر کاری غیر از آن چه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت‌کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد./

ماده ۱۸۲ – کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه‌بر 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 از۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد./

ماده ۱۸۳ – کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به‌کارگر (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 ۱۸۴ – در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت‌المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی‌پرداخت شود، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف‌به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد./

ماده ۱۸۵ – رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاه‌های کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه‌خارج از نوبت به عمل خواهد آمد./

ماده ۱۸۶ – جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به‌موجب آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید./

فصل دوازدهم – مقررات متفرقه/

ماده ۱۸۷ – 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 شده‌را به وی تسلیم نمایند./

ماده ۱۸۸ – اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌ها خانوادگی که انجام کار آنهامنحصرا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، 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 نمی‌باشد./

ماده ۱۸۹ – در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیزدامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت، نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به‌پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قیمت از این قانون معاف گردد./

ماده ۱۹۰ – مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی، 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 می‌شود و همچنین‌کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آیین‌نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسیدتعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است./

ماده ۱۹۱ – کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص‌مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید./

ماده ۱۹۲ – کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آیین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی می‌رسد تهیه و تسلیم نمایند./

ماده ۱۹۳ – وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی درصورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده‌اند، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی وبهداشت کار خواهند داد./

آیین‌نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش می‌رسد./

ماده ۱۹۴ – کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود، با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی‌همکاریهای لازم را مبذول دارند./

تبصره – آیین‌نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید./

ماده ۱۹۵ – به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق‌مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید./

تبصره – ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش‌بینی هزینه‌های متعارف مربوط، توسط وزارت کار وامور اجتماعی تعیین خواهد گردید./

ماده ۱۹۶ – وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی درزمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون ورسانه‌های گروهی و یا هر نحوی دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد./

ماده ۱۹۷ – دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهریه روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی‌بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید./

ماده ۱۹۸ – وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی‌های جمهوری‌اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید./

تبصره ۱ – وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌گردد./

تبصره ۲ – وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین‌نامه اجرایی‌موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسانند./

ماده ۱۹۹ – وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب‌مراجع مذکور در این قانون برساند./

تبصره – آن دسته از آیین‌نامه‌های اجرایی قانون کار مصوب ۱۳۳۷.۱۲.۲۶ که با مقررات یا قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین‌نامه‌های موضوع این‌ماده قابل اجرا می‌باشند./

ماده ۲۰۰ – با تصویب این قانون و آیین‌نامه‌های اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند./

ماده ۲۰۱ – 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 ۲۰۲ – وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان اموراداری و استخدامی کشور برساند./

ماده ۲۰۳ – وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می‌باشند./

تبصره – مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذیربط و مؤسسات وکارگاه‌های دولتی مشمول این قانون نهاده شده است./

قانون فوق که در تاریخ دوم مهر ماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس‌و شورای نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح و تتمیم مواد ۳ – ۷ – ۸ – ۱۳ – ۱۵ – ۲۰ –۲۴ – ۲۷ – ۲۹ – ۳۱ – ۳۲ – ۳۳ – ۴۱ – ۴۶ – ۵۱ – ۵۲ – ۵۳ – ۵۶ – ۵۸ – ۵۹ – ۶۰ – ۶۲ – ۶۴ – ۶۵ – ۶۶ – ۶۷ – ۶۹ – ۷۰ – ۷۳ – ۸۱ – ۱۰۵– ۱۰۸ – ۱۱۰ – ۱۱۱ – ۱۱۲ – ۱۱۳ – ۱۱۴ – ۱۱۸ – ۱۱۹ – ۱۳۰ – ۱۳۱ – ۱۳۵ – ۱۳۶ – ۱۳۷ – ۱۳۸ – ۱۴۳ – ۱۵۱ – ۱۵۴ – ۱۵۵ – ۱۵۸ –۱۵۹ – ۱۶۰ – ۱۶۶ – کل فصل مجازاتها (مواد ۱۷۱ – ۱۷۲ – ۱۷۳ – ۱۷۴ – ۱۷۵ – ۱۷۶ – ۱۷۷ – ۱۷۸ – ۱۷۹ – ۱۸۰ – ۱۸۱ – ۱۸۲ – ۱۸۳ – ۱۸۵– ۱۸۶ – ۱۸۸ – ۱۸۹ – ۱۹۰ – ۱۹۱ – ۲۰۲ و ۲۰۳ مشتمل بر دویست و سه ماده یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک‌هزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید./

/