

قانون کار که در تاریخ 2/7/1368 به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و مواد ی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته و در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح موارد اختلافی و حسب ضرورت پس از کسب مجوز از مقام معظم رهبری با اصلاح و تنظیم مواد دیگر ، مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده و طی نامه شماره 8840/267 ق مورخ 9/10/1369 مجمع به ریاست جمهوری واصل شده به پیوست جهت اجراء ابلاغ می گردد .

رئیس جمهور - اکبر هاشمی رفسنجانی

قانون کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

ماده 1 - کلیه کارفرمایان ، کارگران ، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی وکشاورزی 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 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 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 آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است (0)

ماده 4 - کارگاه محلی است که کارگاه به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند ، از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال آنها(0)

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند ، از قبیل نمازخانه ، ناهارخوری ، تعاونیها ، شیرخوارگاه ، مهدکودک ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه ای ، قرائت خانه ، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا وانجمن اسلامی و بسیج کارگران ، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند .

ماده 5 - کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنان وکارآموزان 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 بهره کشی از دیگری ممنوع ومردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و ماننده 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 غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد .

تبصره 1 - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

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

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 - قراردادکار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد:

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن 0

ج - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصیها0

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 مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که يك نسخه از آن به اداره کار محل و يك نسخه نزد کارگر و يك نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد .

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

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

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

تبصره 1 - مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران ره کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

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

مبحث دوم - تعلیق قراردادکار

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

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کارآنان محسوب می شود.

ماده 15 - در موردی که به واسطه قوه قهریه و با 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 یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگریا کارفرما بطور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار یا کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است (0)

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 در می آید.

تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است (0)

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

ماده 18 - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد 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 در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

ماده 20 - در هر يك از موارد مذکور در مواد 15 و 16 و 17 و 19 چنانچه كارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن كارگر خودداري كند ، این عمل در حكم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و كارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه كارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه كارفرما نتواند ثابت كند كه نپذیرفتن كارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیات مزبور مكلف به بازگرداندن كارگر به كار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به كارگاه می باشد و اگر بتواند آنها را اثبات كند به ازاء هر سال سابقه كار 45 روز آریین مزد به وی پرداخت نماید .

تبصره - چنانچه كارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق ، آمادگی خود را برای انجامكار به كارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه واستنکاف كارفرما ، به هیات تشخیص مراجعه ننماید ، مستعفی شناخته می شود كه در این صورت كارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاء هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود .

مبحث سوم - خاتمه قرارداد كار

ماده 21 - قرارداد كار به یکی از طریق زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت كارگر

ب - بازنشستگی كارگر .

ج - از كار افتادگی كلي كارگر .

د - انقضاء مدت در قراردادهای كار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن 0

ه - پایان كار در قراردادهایی كه مربوط به كار معین است 0

و - استعفای كارگر .

تبصره - كارگری كه استعفاء می كند موظف است يكماه به كار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را كتبا" به كارفرما اطلاع دهد در صورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را كتبا" به كارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و كارگر موظف است رونوشت استعفاء انصراف از آن را به شورای اسلامی كارگاه و یا انجمن صنفی ویانماینده كارگران تحویل دهد .

ماده 22 - در پایان كار ، كلیه مطالباتی كه ناشی از قراردادكار و مربوط به دوره اشتغال كارگر در موارد فوق است ، به كارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد .

تبصره - تا تعیین تكلیف وراثت قانونی وانجام مراحل اداری و بقراری مستمری توسط سازمانتامین 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 تكفل وی اقدام نماید .

ماده 23 - كارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، از كار افتادگی كلي و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود .

ماده 24 - در صورت خاتمه قرارداد كار ، كار معین یا مدت موقت ، كارفرما مكلف است به كارگری كه مطابق قرارداد ، یکسال یا بیشتر ، به كار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوقی مبلغی معادل يكماه حقوق به عنوان مزایای پایان كار به وی پرداخت نماید .

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

تبصره - رسیدگی بهاختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیاتهای تشخیص و حل اختلاف است 0

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 امور اجتماعی محل ، قابل اجراء است 0

در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم اجراء است 0

ماده 27 - هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل 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 در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله باتوافق حل نشده به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد . در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قراردادکار به حال تعلیق در می آید .

تبصره 1 - کارگاههایی 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 هیات تشخیص (موضوع ماده 158 این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است 0

تبصره 2 - موارد قصور و دستورالعمل ها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده 28 - نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد رابطة نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار ، در مراحل انتخابات ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات 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 - هیات تشخیص و هیات 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 0 در هر صورت هیات 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 هیات 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 هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات 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 هیات 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 نظایران) تعطیل گردد کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه ، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغل 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 درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین 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 کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید .

این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین 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 - تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده 34 - کلیه ردیافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عائله مندی ، هزینه های مسکن ، خواربار ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، 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 غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود .

تبصره 1 - چنانچه مزد یا ساعات انجام کار مرتبط باشد ، مزد ساعتی و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد ، کار مزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد ، کار مزد ساعتی نامیده می شود .

تبصره 2 - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کار مزد ، ساعتی و کار مزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور 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 0

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 0

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

تبصره 3 - مزایای رفاهی انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواربار و کمک عائله مندی ، 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 ویا روزهای کارکرد صورت گیرد .

ب - در صورتیکه براساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آذر ماه صورت گیرد . در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود .

تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایای 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 می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است (0)

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 غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد .

ماده 41 - شوریاعالی 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 مزدکارگران با توجه به درصورتومی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود .

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

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ، ضامن تادیبه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند .

ماده 42 - حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصر" باید به صورت نقدی پرداخت شود . پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است (0)

ماده 43 - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی ، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کار مزد آنها در زوهای 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 وکسوه افراد واجب النفقه 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 وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه (0)

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 اجاره ای باشد با توافق طرفین می گردد .

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است (0)

تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بندج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد .

ماده 46 - به کارگرانی که به موجب قرارداد با موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد . این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت با مزد مبنای روزانه کارگران باشد ، همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .

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

ماده 47 - 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 افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند .

ماده 48 - به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندار مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد .

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

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

تبصره 2 - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه بندی مشاغل در کارگاه‌ها می‌پردازند باید موردتأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد .

تبصره 3 - اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است 0

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

تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل 50٪ هزینه های مشاوره بحساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داریکل اس از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه التافوت 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 کندبه شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند .

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

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

تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حافظت فنی و بهداشت کار و شورایی عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور 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 می باشد 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 می شود .

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

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

تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست 0 در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید از هنگام شروع تا خامه جمعا" 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 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد .

ماده 57 - در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعت 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 0

تبصره - ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین) 0

ماده 60 - ارجاع کار اضافی به 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) 0

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترسیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است 0

ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل ، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل 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 امور 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 کلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود .

ماده 61 - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است
0

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

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

تبصره 1 - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوس رانی و یادر کارهائیکه 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 0

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کاری کنند 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 کعادل 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 می کنند ، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود .

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

ماده 64 - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه ، جمعا" یکماه است 0 سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد . برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود .

ماده 65 - مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می باشد . استفاده از این مرخصی ، حتی الامکان دو دو نوبت و در پایان هر ششماه کار صورت می گیرد .

ماده 66 - کارگر نمی تواند بیش از 9 روز 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 امور اجتماعی محل لازم الاجراء است 0

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

ماده 70 - مرخصي کمتر از يك روز كار جزء مرخصي استحقاقي منظور مي شود .

ماده 71 - در صورت فسخ يا خاتمه قرارداد كار يا بازنشستگي واز كار افتادگي كلي كارگر و يا تعطيل كارگاه ، مطالبات مربوط به مدت مرخصي استحقاقي كارگر به وي و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت مي شود .

ماده 72 - نحوه استفاده از مرخصي بدون حقوق كارگران و مدت آن و شرايط برگشت آنها به كار پس از استفاده از مرخصي با توافق كتبي كارگر يا نماينده قانوني او و كارفرما تعيين خواهد شد .

ماده 73 - كليه كارگران در موارد ذيل حق برخورداري از سه روز مرخصي با استفاده از مزد را دارند:

الف - ازدواج دائم 0

ب - فوت همسر ، پدر مادر و فرزندان

ماده 74 - مدت مرخصي استعلاجي ، با تائيد سازمان تامين اجتماعي جزء سوابق كار و بازنشستگي كارگران محسوب خواهد شد .

مبحث چهارم - شرايط كار زنان

ماده 75 - انجام كارهاي خطرناك ، سخت و زيان آور و نيز حمل بار بيشتري از حد مجاز با دست و بدون استفاده از سوايل مكانيكي ، براي كارگران زن ممنوع است 0 دستوراعلمی و تعيين نوع و ميزان اين قبيل موارد با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب وزيركار و اموراجتماعي خواهد رسيد .

ماده 76 - مرخصي بارداري و زايمان كارگران زن جمعا 90روز است 0 حتي الامكان 45 روز از اين مرخصي بايد پس از زايمان مورد استفاده قرار گيرد . براي زايمان توانان 14 روز به مدت مرخصي اضافه مي شود

تبصره 1 - پس از پايان مرخصي زايمان ، كارگر زن به كار سابق خود باز مي گردد و اين مدت با تائيد سازمان تامين اجتماعي جزءسوابق خدمت وي محسوب مي شود .

تبصره 2 - حقوق ايام مرخصي زايمان طبق مقررات قانون تامين اجتماعي پرداخت خواهد شد .

ماده 77 - در مواردی که به تشخیص پزشك سازمان تامين اجتماعي ، نوع كار برا يكارگر باردار خطرناك ياسخت تشخيص داده شود ، كارفرما تا پايان دوره بارداري وي ، بدون كسر حق السعي كار مناسبتر و سبكتري به او ارجاع مي نمايد .

ماده 78 - در كارگاههايي كه داراي كارگر زن هستند كارفرمامكلف است به مادران شيرده تا پايان دو سالگي كودك كه پس از هر سه ساعت ، نيم ساعت فرصت شيردادن بدهد . اين فرصت جزء ساعات كار آنان محسوب مي شود و همچنين كارفرما مكلف است متناسب با تعداد كودكان (از قبيل شيرخوارگاه ، مهدكودك و 000) را ايجاد نمايد .

تبصره - آئين نامه اجرائي ، ضوابط تاسيس و اداره شيرخوارگاه و مهدكودك توسط سازمان بهزيستىك ل کشور تهیه و پ ساز تصويب وزير كار و امور اجتماعي به مرحله اجراء گذاشته مي شود .

مبحث پنجم - شرايط كار نوجوانان

ماده 79 - به كار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است 0

ماده 80 - كارگري كه سنش بين 15تا18 سال تمام باشد ، كارگر نو جوان ناميده مي شود و در بدو استخدام بايد توسط سازمان تامين اجتماعي مور آزمائشهاي پزشكي قرار گيرد .

ماده 81 - آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان ، حداقل باید سالی يك بار تجدید شود و مدارك مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد . پزشك درباره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند 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 0 ترتیب استفاد از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد .

ماده 83 - ارجاع هر نوع کار اضافی وانجام 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 0

ماده 84 - در مشاغل و کارهایی که بعلمت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان ونوجوانان زیان آور است ، حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود . تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است 0

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده 85 - برای صیانت نیروی انسانی ومنابع مادر کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است 0

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 آئین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد:

- 1 - وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود .
- 2 - معاون وزارت صنایع
- 3 - معاون وزارت صنایع سنگین
- 4 - معاون وزارت کشاورزی
- 5 - معاون وزارت نفت
- 6 - معاون وزارت معادن و فلزات
- 7 - معاون وزارت جهاد سازندگی
- 8 - رئیس سازمان حفاظت محیط زیست
- 9 - دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی
- 10 - دو نفر از مدیران صنایع
- 11 - دو نفر از نمایندگان کارگران
- 12 - مدیر کل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود .

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

تبصره 2 - آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

تبصره 3 - انتخاب اساتید دانشگاه ، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده 87 - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدو "برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار ، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود

ماده 88 - اشخاص حقیقی یا حقوقی که بساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند .

ماده 89 - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها ، دستگاهها ، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز موردتأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داه و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

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

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 امانات 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 دارد 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 کرا مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس سنظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی ، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند .

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

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

تبصره 1 - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاءو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش

پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد

تبصره 2 - نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

ماده 94 - در مواردیکه يك يا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحدمربوطه 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 نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید . اداره کار و امور اجتماعی بيمذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسين کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید

ماده 95 - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود . هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد ، حادثه ای رخ دهد ، شخص کارفرمایا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است 0

تبصره 1 - کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً" به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند

تبصره 2 - چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع 85 این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کماجر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننمایند کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت 0 در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود .

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده 96 - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود:

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک ، مدت کار مزد ، رفاه کارگر ، اشتغال زنانو کارگران نوجوان 0

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی 0

ج - آموزش مسایل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران ، کارفرمایان و کلیه فارادی که در معرض صدماتو 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 میزانها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور ، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی 0

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث 0

تبصره 1 - وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسیول 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 دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است 0

تبصره - آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات 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 موسسات مشمول ماده 85 این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تام 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 ار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات مواد ی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند ، به اندازه ای که برای آزمایش لازمست در مقابل رسید ، نمونه بگیرند و به روسای 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 کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده 100 - کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای ، دارای کارت ویژه حسب مورد باامضاء وزیر کار و امور اجتماعی و 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 اختیار ایشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .

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

تبصره 2 - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائیکه قبلاً" به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند ، شرکت کنند .

ماده 102 - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیمی 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 آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند ، فاش نمایند

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

ماده 104 - کارفرمایان و دیگر کسانیکه 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 بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود ، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا" به کارفرما یا نماینده او نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند .

تبصره 1 - وزارت ار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عممی 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 0

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

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

تبصره 3 - متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح کشایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید . تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است 0

ماده 106 - دستور العملها و آیین نامه های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی به توصیب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

1 - مراکز کارآموزی

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

تبصره - وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند .

ماده 108 - وزارت کار و امور 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 اقدام نماید:

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر .

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه اهر ، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای 0

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی 0

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارت خانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، بنیاد شهید ، بنیاد جانبازان و 0000)

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

ماده 110 - واحدهای صنعتی ، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی ، همکاری های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند .

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

تبصره 2 - دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده 111 - علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور 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 کار و امور اجتماعی تاسیس می شود .

تبصره - آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

2 - کارآموز و قرارداد کارآموزی

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

الف - کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص ، بازآموزی با 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 باری مدت معین ه 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 یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند .

تبصره 2 - دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می 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 این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود .

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبناکمتر 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 ره کارآموزي بپردازد و به طور منظم در برنامه هاي کارآموزي شرکت نموده و مقررات و آئين نامه هاي واحد آموزشي را مراعات نماید و دوره کارآموزي را با موفقیت به پایان برساند .

ب - پس از طی دوره کارآموزي ، حداقل دو برابر مدت کارآموزي در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد .

تبصره - در صورتیکه کارآموز پس از اتمام کارآموزي حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما مي تواند براي مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزي به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضاي دریافت خسارت نماید .

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

ماده 116 - قرارداد کارآموزي علاوه بر مشخصات طرفین بایدحاوي مطالب ذیل باشد:

الف - تعهدات طرفین 0

ب - سن کارآموز 0

ج - مزد کارآموز 0

د - محل کارآموزي 0

ه - حرفه یا شغلي که طبق استاندار مصوب ، تعلیم داده خواهدشد

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم) 0

ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانوني ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند .

ماده 117 - کارآموزي توام 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 براي سلامت و رشد جسمي و روي آنان مضر نباشد

ماده 118 - مراکز کارآموزي موظفند براي آموزش کارآموز ، وسائل و تجهیزات کافي را مطابق استاندارهاي آموزشي وزارت کار و امور اجتماعي در دسترسي وي قرار دهند و به طور منظم و کامل ، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند . همچنین مراکز مذکور باید براي تامین سلام و ايمني کارآوز در محیط کارآموزي امکانات لازم رافراهم آورند .

مبحث دوم - اشتغال

ماده 119 - وزارت کار و امور اجتماعي موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید . مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه هاي ایجاد کار و برنامه ريزي براي فرصتهاي اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفي بیکاران به مراکز کارآموزي (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفي به مراکز توليدي ، صنعتي ، کشاورزي و خدماتي اقدام نمایند .

تبصره 1 - مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ريزي و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفتر مزبور مي باشند .

تبصره 2 - دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهاي تعاوني (توليدي ، کشاورزي ، صنعتي و توزيعي) ، معلولین را از طریق اعطاي وامهاي قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهاي لازم و برقراري تسهیلات انجام کار و حمایت از توليد یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده ونسبت به رفع موانع معماري در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور مي یابند اقدام نماید .

تبصره 3 - وزارت کار و امور 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 کار و امور اجتماعی برساند .

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده 120 - اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً" دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً" مطابق قوانین و آیین 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 ماموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه 0

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه 0

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی 0

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

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

ب - تبعه بیگان ه 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 هیات فنی اشتغال است 0 ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات ، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که بایست نهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد .

ماده 122 - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور ، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید:

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

ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد .

ج - مهاجرین کشور های بیگانه خصوصاً" کشور های اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه 0

ماده 123 - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور ، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید .

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

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

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

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

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

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

ماده 129 - آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور ، تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده 121 این قانون ، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده 130 - به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی ، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند .

تبصره 1 - انجمنهای اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی ، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کرو اقدام نمایند .

تبصره 2 - آئین نامه 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 هیات 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 ، کاترگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند .

تبصره 2 - کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند .

تبصره 3 - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی 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 کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد .

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

تبصره 5 - آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدودوظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه ، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخی تصویب این قانون - توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره 6 - آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره 3 این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصوب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده 132 - به منظور نشارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در صال چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند .

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

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

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

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و 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 کاری 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 - آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدودوظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد .

ماده 136 - کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار ، هیاتهای تشخیص ، هیاتهای حل اختلاف ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی 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 شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره 2 - در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند ، وزیر کار و امور اجتماعی می ، تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع ، شوراهای و هیاتهای عالی اقدام نماید .

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

تبصره - آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران ، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار ، وزارت کشور و وزارتکار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده 138 - مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتواند در هر يك 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 حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین 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 می یابد . 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 ، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد ، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد .

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

تبصره 2 - در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسایل 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 (0

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

تبصره - 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 و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید ، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد .

ماده 141 - پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی 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 - عدم تعارض موضوع با موضوعات پیمان با بندهای الف و ب ، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد .

تبصره 1 - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتبا" اعلام نماید .

تبصره 2 - نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد . دلائل و موارد مستند باید کتبا" 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 عمده تولید از سوی کارگران شود ، هیات تشخیص موظف است بر اساس 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 هیات تشخیص (موضوع ماده 158) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید .

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

ماده 143 - در صورتیکه پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روزمورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را ، جهت اتخاذتصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد . در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید .

ماده 144 - در پیمانهای 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 کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاد کند .

ماده 145 - فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرمای جدید قایم 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 استخدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران وکشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد .

ماده 148 - کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس 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 فاقدمسکن جهت تامین 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 وامکانات وزارت مسکن 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 وزارتتني کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به توصیب هیات 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 مبارك رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی ورعایت حال روزه داران ، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیمنمایند 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 و به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانندآن) دور از مناطق مسکونی ایجادمی شوند کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل يك 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 تکافوی 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 - دستورالعمل‌های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

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

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

ماده 155 - کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سواد آموزی 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 کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره - شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی ، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است 0

ماده 156 - دستورالعمل‌های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری ، حمام و دستشویی برابر آئیننامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد 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 کار آموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کار آموز 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 هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد .

ماده 158 - هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود:

1 - يك نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

2 - يك نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان 0

3 - يك نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید .

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

ماده 159 - رای هیاتهای تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجراء می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجراء خواهد بود . نظرات اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود .

ماده 160 - هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و

امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می‌گردد در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چندهیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

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

ماده 163 - هیاتهای 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 - مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده 165 - در صورتیکه هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی 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 بازگردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال 45 روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده 166 - آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجراء بوده و بوسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

فصل دهم - شورای عالی کار

ماده 167 - 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 (0 اعضای شورا عبارتند از:

الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت (0

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

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان (0

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

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است (0

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

ماده 168 - شورای عالی کار هر ماه حداقل یکبار تشکیل جلسه می‌دهد.

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

ماده 169 - شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است کار شناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه ، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند .

تبصره - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است 0 مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود ، که به عنوان دبیر شورا ، بدون حق رای در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد .

ماده 170 - دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات 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 خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد .

در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقض 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 خاکی 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 ائقال یا از طریق یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشرکا" مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود . مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد ، که در این صورت مسبب شخصا" مسئول است 0

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 خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد .

ماده 173 - 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 کار و امور 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 رمسی 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 - متخلفات از هر یک از مواد مذکور در مواد 38 - 45 - 59 و تبصره ماده 41 ، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

1 - برای 10 نفر ، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .

2 - برای 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 يك از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول) 80 - 81 - 82 و 92 براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد:

- 1 - براي تا 10 نفر ، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
 - 2 - براي تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر ، 10 تا 30 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
 - 3 - براي بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر ، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
- در صورت تكرار تخلف ، متخلفات مذکور از 1/1 تا 5/1 برابر حداكثر جرائم نقدي فوق و يا به حبس از 19 روز تا 120 روز محكوم خواهند شد

ماده 176 - متخلفات از هر يك از موارد مذکور در مواد 52 - 61 - 75 - 77 - 79 - 83 - 84 و 91 براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد:

- 1 - براي تا 10 نفر ، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
 - 2 - براي تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر ، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
 - 3 - براي بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر ، 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
- در صورت تكرار تخلف ، متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز محكوم خواهند شد .

ماده 177 - متخلفان از هر يك از موارد مذکور در مواد 87 - 89 (قسمت اول ماده) و 90 براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به حبس از 91 تا 120 روز و يا جریمه نقدي به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد:

- 1 - در كارگاههاي تا 10 نفر ، 300 تا 600 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
 - 2 - در كارگاههاي 11 تا 100 نفر ، 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
 - 3 - در كارگاههاي 1000 نفر به بالا ، 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .
- در صورت تكرار تخلف ، متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محكوم خواهند شد .

ماده 178 - هر كس ، شخص يا اشخاصي را با اجبار و تهديد وادار به قبول عضويت در تشكلهاي كارگري يا كارفرائي نمايد ، يا مانع از عضويت آنها در تشكلهاي مذکور گردد و نيز چنانچه از ايجاد تشكلهاي قانوني و انجام وظائف قانوني آنها جلوگيري نمايد ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به جریمه نقدي از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه كارگر در تاريخ صدور حكم يا حبس از 91 روز تا 120 روز و يا هر دو محكوم خواهد شد .

ماده 179 - كارفرمايان يا كساني كه مانع ورود و انجام وظيفه بازرسان كار و ماموران بهداشت كار به كارگاههاي مشمول اين قانون گردند يا از دادن اطلاعات و مدارك لازم به ايشان خوددائي كنند در هر مورد با توجه به شرايط و امكانات خاطي به پرداخت جریمه نقدي از 100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه كارگر پس از قطعيت حكم و در صورت تكرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محكوم خواهند شد

ماده 180 - كارفرمايانيكه برخلاف مفاد ماده 159 اين قانون از اجرائي بموقع آراء قطعي و لازم اجرائي مراجع حل اختلاف اين قانون خودداري نمايند ، علاوه بر اجرائي آراء مذکور ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي به جریمه نقدي از 20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه كارگر محكوم خواهند شد .

ماده 181 - كارفرمايانيكه اتباع بيگانه را كه فاقد پروانه كارند و يا مدت اعتبار پروانه كارشان منقض شده است به كارگمارندو يا اتباع بيگانه را در كاري غير از آنچه در پروانه كار آنها قيد شده است بپذيرند و يا در مواردی كه رابطه استخدامي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي گردد مراتب را به وزارت كار و امور اجتماعي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي

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

ماده 183 - کارفرمایانیکه بر خلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند ، علاوه بر تادیبه 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 مربوط محکوم خواهند شد .

ماده 184 - در کلهی 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 جرائی 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 - جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می رسد ، 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 منحصرًا 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 آبیان و زنبور عسل و کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی ، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد .

ماده 190 - مدت کار ، تعطیلات و مرخصی ها ، مزدحقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی ، زمینی و دریایی) خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بسویله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعًا در ساعات متناوب انجام می گیرد ، در آئین نامه هائی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می گردد . در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است 0

ماده 191 - کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتًا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود . تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

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

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

آئین نامه مبوط توسط شورایی عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می رسد

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

تبصره - آییننامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

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

تبصره - ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید .

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

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

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

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

تبصره 2 - وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرائی موضوع این ماده را تهیه و به تصوب هیات وزیران برسانند

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

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

ماده 200 - با تصویب این قانون و آئین نامه های اجرائی آن ، قوانین کار و کارکشورزی مغایر این قانون لغو می گردند .

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

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

ماده 203 - وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور 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 وزارتخانه های ذیربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است 0

قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و مواد ی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است ، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح و تنمیم 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 فصلی مجازاتها (مواد 171 - 172 - 173 - 174 - 175 - 176 - 177 - 178 - 179 - 180 - 181 - 182 - 183 - 184 - 185 - 186) - 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

نوع قانون: قانون شماره انتشار: 13387

تاریخ تصویب: 29/08/1369 تاریخ ابلاغ: 28/11/1369

دستگاه اجرایی: وزارت کار و امور اجتماعی