# قرارداد ج ـ عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجاح کار مورد نظر.

نوع سند: قوانین


## Created with

PdfEditor Trial Version

www.pdf-editor.com

www.dad-law.blogfa.com

www.dad-law.blogfa.com

www.dad-law.ir

وبلاگ تخصصی

حقوق ایران

قانون کار جمهوری اسلامی ایران


## فصل 1- تعاریف کلی و اصولی

### ماده 1

ماده 1

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تعیت از این قانون می باشد.

**ماده 2**

ماده 2

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

**ماده 3**

ماده 3

کارفرما شخصی است حقیقی یا حقیقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانیکه عهده دار اداره کار کارگاه هستند نماینده کارفرما محصوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

**ماده 4**

ماده 4

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعانیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی و سایر مرکزآموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمان اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشد.

**ماده 5**

ماده 5

کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می

باشنده.

**ماده 6**

ماده 6

براساس بند جهار اصل جهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست وهشتمن قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشد از حقوق مساوی برخورد دارد و رنگ، نژاد، زبان و مانتند 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 میل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. براساس بند جهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست وهشتمن قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشد از حقوق مساوی برخورد دارد و رنگ، نژاد، زبان و مانتند 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 میل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

## فصل 2- قرارداد کار

1- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

**ماده 7**

ماده 7

قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدتد موقد یا مدتد، غیرموقد برای کارفرما انجام میدهد.

**تبصره 1**

تبصره 1

حداکثر مدتد موقد برای کارهایی که طبععت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهییه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

**تبصره 2**

تبصره 2

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، درصورتی که مدتها در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شد. در کارهایی

که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، درصورتی که مدتا در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شد.

8 ماده

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن درصورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایا تکمیل از امتیازات مقرر در

این قانون منظور نماید.

9 ماده

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: الف ـ مشروعیت مورد قرارداد ب ـ معین بودن

موضوع قرارداد ج ـ عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجاح کار مورد نظر.

1 تبصره

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

10 ماده

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف ـ نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به

آن اشتغال یابد. ب ـ حقوق یا مزد مبدأ و لواحق آن ج ـ ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها دـ محل

انجام کار ه ـ تاریخ انعقاد

قرارداد و ـ مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدتها معین باشد. زـ موارد دیگر که عرف وعادت شغل یا محل، ایجاب نمایید.

1 تبصره

در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل ویک نسخه نزد

کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر

قرار می گیرد.

11 ماده

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اختلاف قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد و یا ملزم به پردخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجم کار خواهد بود.

1 تبصره

مدت دوره آزمایشی باید 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.

12 ماده

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

13 ماده

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

1 تبصره

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشنده به پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجم کار، پرداخت نمایند.

2 تبصره

چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقعت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار درقبال کارگران خواهد بود.

ـ تعلیق قرارداد کار 2-2

14 ماده

چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقعا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در میآید و پس از رفع آنها قرارداد کار با اختساب سابقه خدمت (از لحظه بازنشتگی و افزایش مزد) به حالت اول برﷺ گردد.

1 تبصره

مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت،احتیاط و ذخیره ) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجهبه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

15 ماده

در موردی که به واسطه قوه تهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقعت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگران که تعطیل می شود به حال تعلیق در میآید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

16 ماده

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده میکنند، درطول مرخصی و به مدت دوسال به حال تعلیق در میآید.

1 تبصره

مرخصی تحصیلی برای دوسال دیگر قابل تمدید است.

17 ماده

قرارداد کارگری که توقف می گردد و توقف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقف به حال تعیق در می آید و

کارگر پس از رفع توقف به کار خود باز می گردد.

18 ماده

چنانچه توقف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد واین توقف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردید، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محاسبه می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارد که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایا وی را نیز پرداخت نمایید.

1 تبصره

کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص شده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی،

حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

19 ماده

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دوماه پس از پایبان خدمت به کار سابقه خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

20 ماده

در هریک از موارد مذکور در مواد 19،17،16،15 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعیق از پذیرفتن کارگر

خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محاسبه می شود و کارگر حق دارد ظرف مد 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید

(درصورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که پذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد

و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نمایید.

1 تبصره

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

یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعت نماید، مستعفی شناخته می‌شود که دراین صورت کارگر مشمول

اخذ حق سنوات بازاء هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

ـ2ـ3 خاتمه قرارداد کار

21 ماده

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف ـ فوت کارگر ب ـ بازنشستگی کارگر ج ـ از کارافتادگی کلی کارگر د

انتقضاء مدت در قراردادهای کار بامدت مؤقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه ـ پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار

معین است وـ استعفای کارگر

1 تبصره

کارگری که استعفا می‌کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدوان استعفای خود را کتبآ به کارفرما اطلاع دهد و

درصورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبآ به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتقی تلقی می شود و کارگر

موظف است رونوشت استعفا و انصرف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

22 ماده

در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار ومربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و درصورت

فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

1 تبصره

تا تعیین تکلیف ورات قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است

نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدث سه ماه به عائله تحت تکلف وی

اقدام نماید.

23 ماده

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشتگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و

یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

24 ماده

درصورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یامدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا پیشتر، به کار

اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل

یکماه حقوق به عنوان مزایای

پایان کار به وی پرداخت ماید.

25 ماده

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچجیک از طرفین به تنهائی حق فسخ آنرا ندارد.

1 تبصره

رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

26 ماده

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 اجراست. درصورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

27 ماده

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 درصورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هرسال سابقه کار معادل

یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان (حق سنوات) به وی پرداختته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای

اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمان صنفی لازم است. در هرموارد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیات تشخیص

ارجاع ودرصورت عدم حل اختلاف از طریقی هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت

رسیدگی مراجع حل

اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

1 تبصره کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمان صنفی در آن تشکیل نگرددیده باشد یا

1 تبصره فاقد نماینده کارگر باشناداعلامنظرمثبتهیاتتشخیص(موضوعماده185اینقانون)درفسخقراردادکارالزامیاست.

2 تبصره موارد قصور و دستورالعملها و آیئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

28 ماده نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همجنین داوطلبان واحد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از علامنظرقطعیهیاتتشخیص(موضوعماده22قانونشوراهایاسلامیکار)ورایهیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مائند سایر کارگران مشغول کار و همجنین انجام وظائف و امور محوله خواهد بود.

1 تبصره هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فورا و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را علامخواهد داشت. درهرصورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر طرف مدث یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

2 تبصره در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگرددیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص(موضوع22قانونشوراهایاسلامی کار)تشکیلنشدهوایاینکهکارگاهموردنظر مشمول قانون شورای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمان صنفی، قبل از علامنظرقطعیهیاتتشخیص(موضوعماده22قانونشوراهایاسلامیکار)وراینهائیهیاتحل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همجنین انجام وظائف و امور محوله خواهد بود.

2-4 جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزاوای پایان کار

29 ماده

در صورت تیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته

شود کارگر استحقاق دریافت

30 ماده

خسارت ناشی از تعیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

1 تبصره

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهره (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و

2 تبصره

کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را درهمان واحد بازسازی شده و

31 ماده

مشاغلی که در آن بوجود میآید به کار اصلی بگمارد.

4 تبصره

دولت مکلف است باتوجه به اصل پیشت و نهم قانون اساسی و با استفاده ازدرآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت

5 تبصره

مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق پییمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده 4 این قانون و

6 تبصره

باتوجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای استغال مجدد آنان فراهم نماید.

31 ماده

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی ویا بازنشتگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به

32 ماده

نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی ویا بازنشتگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

32 ماده

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانانیهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی

33 ماده

سازمان بهداشت و درمان منطقه با معروفی شورای اسلامی کار ویا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هرسال

34 ماده

سابقه خدمت، معادل دوماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

33 ماده

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی وجزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شد، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## فصل 3 ـ شرایط کار

فصل 3 ـ شرایط کار

1- حق السعی 3

34 ماده

کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن؛ خوابار، ایاب وذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

35 ماده

مزد عبارت است از وجهه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شد.

1 تبصره

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبه باشد، مزد ساعتی و درصوریته براساس میزان انجام کار و یامحصول تولید شده باشد، کار مزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شد.

2 تبصره

ضوابط ومزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعینین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق ناید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

36 ماده

مزد ثابت، عبارست است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

1 تبصره

در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزاوای ثابت پرداختی به تع شغل، مزاوای است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردید از قبیل مزاوای سختی کار، مزاوای

سرپرسی، فوق العاده شغل و غیره.

2 تبصره

در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل میدهد.

3 تبصره

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محصول نمی شود.

37 ماده

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد راچج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پراخت شود: الف ـ چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کار کرد صورت گیرد. ب ـ درصورتیکه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

1 تبصره

در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید براساس سی ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

38 ماده

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

39 ماده

مزد و مزایای کارگرانی که بصورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده است به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجم یافته محاسبه و پرداخت می شود.

40 ماده

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

41 ماده

شورایعالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع

مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید: 1- حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود. 2- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسیع مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

1 تبصره

کارفرمایان موظفنده که در ازای انجم کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیج کارگری کمتراز حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیبه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشد.

42 ماده

حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرا باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هرصورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

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

44 ماده چنانچه کارگر به کارفرما خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد برحداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هرحال این مبلغ نباید از یکچهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

1 تبصره نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی میباشد.

45 ماده کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف ـ موردی که قانون صراحتا اجازه داده باشد. ب ـ هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وچهی به کارگر داده باشد. ج ـ اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د ـ چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. ه ـ مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعینی

گردیده است) درصورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعین می گردد. و ـ وجهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید

اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

1 تبصره هنگام دریافت وام ذکور در بند ج یا توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعین گردد.

46 ماده به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده ماموریت تعلق می گردد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یاهزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

1 تبصره

مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد.

حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

47 ماده

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی ویبالابردن سطح درآمد کارگران،

طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزای تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود

منعقد می‌نمایند.

48 ماده

به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با

استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد.

49 ماده

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف

در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفندا همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلح، طرح طبقه

**بند ی**

بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

1 تبصره

وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به

تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

2 تبصره

صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تائید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

3- تبصره

اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسمیت است.

50 ماده

چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشنند. 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.

1- تبصره

کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مرتبط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل 50% هزینه‌های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخچه که توسط وزارت کار و امور

اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را پردازد.

3-2- مدت

51 ماده

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیروی وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیراز مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شباهه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید.

1- تبصره

کارفرما با توافق کارگران، تعیین می‌کند که قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه برای میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.

2- تبصره

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.

52 ماده

در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاور نماید.

1 تبصره

کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشگی خواهد رسید.

53 ماده

کار روز کارهاتئ است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 میباشد و کار شبانه کارهاتئ است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهاتئ است که بخشی از ساعات انجام آن در

روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محصول می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می نماید.

54 ماده

کار متناوب کاری است که نوع در ساعات متوالی انجام نمی باید. بلکه در ساعات معینی از شانه روز صورت می گردد.

1 تبصره

فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب ونیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از 15 ساعت درشبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمکار وفواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

55 ماده

کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یاعصر یا شب واقع می شود.

56 ماده کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود 10% و جنابه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 15% و درصورتیکه نوبتها به صبح وشب ویا عصر و شب بیفت 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

57 ماده در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شباه روز وچهل و چهارساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار درچهار هفته متواالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.

58 ماده برای هر ساعت کار درشب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعات کار عادی تعلیق می‌گیرد.

59 ماده در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است: الف ـ موافقت کارگر ب ـ پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

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

60 ماده ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کای (موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با او ضاع واحوال ذیل ضروت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روزخواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین). الف ـ جلوگیری از حوادث قبل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است. بـ اعاده

فعالیت کارگاه، درصورتیکه 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.

1 تبصره

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 تعین شود.

2 تبصره

درصورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسیع اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات

وارده به کارگر خواهد بود.

61 ماده

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطروناک سخت و زیان آور انجام می دهد ممنوع است.

3-3 تعطیلات و مرخصی ها

62 ماده

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

1 تبصره

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوپوسرانی و یا در کارگاههاییکه حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین،

به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعین شود همان روز درحکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز

در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز

جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهد کرد.

2 تبصره

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

3 تبصره

کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

63 ماده

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

64 ماده

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

65 ماده

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

66 ماده

کار گر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

67 ماده

هر کار گر حق دارد به منظور ادا فرضه حج واجب در تمام مد کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

68 ماده

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کار کرد تعیین می شود.

69 ماده

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

1 تبصره

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

70 ماده

مرخصی کمتراز یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

**ماده 71**

ماده 71

در صورت فسخ یاخاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی واز کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

**ماده 72**

ماده 72

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

**ماده 73**

ماده 73

کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند: الف ـ ازدواج دائم ب ـ فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

**ماده 74**

ماده 74

مدت مرخصی استعالحی، با تائید سازمان تامین اجتماعی، جزء سابق کار و بازنشستگی کارگران محصول خواهد شد.

ـ شرایط کار زنان 4-3

**ماده 75**

ماده 75

انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

76 ماده

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است. حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس

از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأم 14 روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

1 تبصره

پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محاسبه می شود.

2 تبصره

حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

77 ماده

در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

78 ماده

در کارهاتی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هرسه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محاسبه می شود و همچین کارفرما مکلف است مناسب با تعداد

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

1- تبصره

آیئنامه اجرائی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.

3-5 شرایط کار نوجوانان

79 ماده

به کار گمادرن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است.

80 ماده

کارگری که سنین بین 15 تا 18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

81 ماده

آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردید.

82 ماده

پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان ظاهرانظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کار فرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

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

83 ماده

ارجاع هرنوع کار اضافی و انجام کار درشب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور وخطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

84 ماده

در مشاغل و کارهای که بعلت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام میشود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان زیان آور است، حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

## فصل 4- حفاظت فنی و بهداشت کار

فصل 4- حفاظت فنی و بهداشت کار

کلیات 1-4

85 ماده

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی 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 میشود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

1 تبصره

کارگاههایی خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار میباشد.

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 یامعاون او که رئیس شورا خواهد بود2- معاون وزارت صنایع3- معاون وزارت صنایع سنگین4- معاون وزارت

کشاورزی5- معاون وزارت نفت6- معاون وزارت معادن و فلزات7- معاون وزارت جهاد سازندگی8- رئیس سازمان حفاظت

محیط زیست9- دونفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی10- دونفر از مدیران صنایع11- دونفر از نمایندگان

کارگران12- مدیرکل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

**تبصره 1**

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

مربط به حفاظت فنی کارگران د محیط کار و انجام سایر وظیف مربط به شورا، کمیت های تخصصی مرکب از کارشناسان

تشکیل دهد.

**تبصره 2**

تبصره 2

آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسیده.

**تبصره 3**

تبصره 3

انتخاب استید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورایعالی

حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسیده.

87 ماده

اشخاص حقیقی وحقوقی که بخواهد کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهد، مکلفند بدوانامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای موردنظراز لحظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهارنظر و تائید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدتهاک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

88 ماده

اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می بردازنده مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشد.

89 ماده

کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازم که آزماییش شده است

آزماییشهای لازم را توسط آزماییشگاهها و مراکن مورد تائید شورایعالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه راحفظ و یک نسخه از آنها برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

90 ماده

کلیه اشخاص حقیقی یاحقوقی که بخواهد لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسائل را جسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی ووزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تائید، به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند.

91 ماده

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده 185ین قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین

حفاظت و سلامت وبهداشت کارگران در محیط کار، وسایل وامکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد

وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و درخصوص رعایت مقررات حفاظتی وبهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به

استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی وبهدشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشد.

92 ماده

کلیه واحدهای موضوع ماده 185ین قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند

باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهد 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.

1 تبصره

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 مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگر تعیین

نمایند.

2 تبصره

درصورت مشاهده جنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تائید مجدد شرایط فنی وبهداشت وایمنی محیط

کار خواهد بود.

93 ماده

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 دهنده کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

1 تبصره

کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تائید وزارت خانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشد تعیین می‌گردد که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

2 تبصره

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

94 ماده

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحد های موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مرتبط پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهد و این امر نیز با استی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.

1 تبصره

چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محکم نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل ونظرات خود به نزدیکترین اداره کار وامور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار وامور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرگان کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

95 ماده

مسؤلیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدها 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 کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است.

1 تبصره

کارفرما یا مسئولان واحدها موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن را از طریق وزارت کار وامور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مرتب را سریعا به صورت کتبی به اطلاع اداره کار وامور اجتماعی محل برسراند.

2 تبصره

چنانچه کارفرما یا مدیران واحدها موضوع ماده 85 این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل وامکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشد و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده نماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

ـ4-2 بازرگان کار

96 ماده

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 ـ نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدتها کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان ب ـ نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آشنایی نامه ها و دستورالعملهای مربوط به

حفاظت فنی ج ـ آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمائی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایاعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند. دـ بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و بیشرتفتهای تکنولوژی ه ـ رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

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

2 تبصره 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.

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

1 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 هیئت وزیران خواهد رسید این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هرنوع تعرض مصون بدارد

98 ماده

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هرموقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده 85 این قانون وارد شده و به بازرسی پهردازند ونیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و درصورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

1 تبصره

ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود

99 ماده

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

1 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.

100 ماده

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

101 ماده

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

1 تبصره

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

2 تبصره

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده های که قبل از عنوان بازرس در مورد آنها ظاهر نظر کرده اند، شرکت کنند.

102 ماده

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرگانی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبت آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سبب درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشد.

103 ماده

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حکی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار واطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشتزد کرده اند، فاش نمایند.

1 تبصره

متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهد بود.

104 ماده

کارفرمایان و دیگر کسانیکه مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجرام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات ومدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهد شد.

105 ماده

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 فورا و کتبی به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

1 تبصره

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت

حرفه ای از دادسرای عمومی محل و درصورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهد کرد فورا قرار تعطیل

ولاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافضله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور بس از ابلاغ قبل

اجرست. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا

کارشناسان ذیربیط دادگستری رفع توافق و معایب موجود را تائید نموده باشد.

2 تبصره

کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را پردازد.

3 تبصره

متضرران از قرارهای موضوع این ماده درصورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه

می توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی

نمایید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراء است.

106 ماده

دستورالعملها و آنین نامه ها ی اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کاوامور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان

و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل5-آموزش واشتغال

5-1 ـ کارآموز و مراکز کارآموزی

5-1-1 ـ مراکن کارآموزی

107 ماده

در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولود و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

1 تبصره

وزارتخانه ها و سازمانهای ذیفنعت موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی میباشد.

108 ماده

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و باتوجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید: الف ـ مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر ب ـ مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفت به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای ج ـ مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مرکز کارآموزی د ـ مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتتخانه ها و سازمانهای ذیربریط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و...)

109 ماده

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

110 ماده

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

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

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

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

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

2-4-5 کارآموز و قرارداد کارآموزی

112 ماده

از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود: الف ـ کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا

ارتقاء مهارت برای مدت معین در مرکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند. ب ـ افرادی که به موجب قرارداد

کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی تقام با

کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از 15 سال کمتر نبوده واز 18 سال تمام بیشتر نباشد.

**تبصره 1**

تبصره 1

کارآموزان بند الف ممکن است کارگرایی باشنده مطابق توافق کتیبه منعقده با کارفرما به مرکز کارآموزی معروفی می‌شوند و یا

داوطلبانی باشنده شاغل نیستند و راسا به مرکز کارآموزی مواجهه مینمایند.

**تبصره 2**

تبصره 2

دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بنده ب با پیشنهاد شورای عالی

113 ماده

کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مرکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر

برخورد خواهد بود: الف ـ رابطه استخدامی کارگر درمدت کارآموزی قطع نمی‌شد و این مدت از هر لحاظ جزء سابقه کارگر

محسوب می‌شود. ب ـ مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبدأ کمتر نخواهد بود. ج ـ مزایای غیرنقدی، کمکها

وفوق العاده هائینکه برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شد در دوره کارآموزی کماکان

پرداخت خواهد شد. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه منع ادامه کارآموزی شود واز این طریق خسارتی به

کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

114 ماده

کارگری که مطابق تبصره (1) ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود مکلف است: الف ـ تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های واحد آموزشی را مراجعات نماید و دوره کارآموزی را با موافقتی به پایان برساند. ب ـ پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دوبرابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

1 تبصره

درصورتیکه کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارتمندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نمایید.

115 ماده

کارآموزان مذکور در بند "ب" ماده 112، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد 79 این قانون خواهد بود و لی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهند کرد.

116 ماده

قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد: الف ـ تعهدات طرفین ب ـ سن کارآموز ج ـ مزد کارآموز د ـ محل کارآموزی ه ـ حرفه یاشغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد و ـ شرایط فسخ قرارداد (درصورت لزوم) ز ـ هرنوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند.

117 ماده

کارآموزی توان با کار نوجوانان تا سن 18 سال تمام (موضوع ماده 80 این قانون) درصورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضربنباشد.

**ماده 118**

ماده 118

مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائط و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترسی وی قرار دهد و به طور منظم و کامل، حرفه موردنظرا به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

2-5 اشتغال

**ماده 119**

ماده 119

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال درسراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معنی بیکاران به مراکز کارآموزی (درصورت نیاز به آموزش) ویا معنی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

1 تبصره

مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتر تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از

اشتغال معلولین خواهد بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشد.

2 تبصره

دولت موظف است تا درایجاد شرکتهای تعویق (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طرق اعطای وامها قرض الحسنه درازمدت و آموزشهای لازم وبرقراری تسهیلات انگام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می باشد اقدام نماید.

3 تبصره وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی موردنیاز 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.

3-5 اشتغال اتباع بیگانه 120 ماده

اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولا دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیا مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

1 تبصره اتباع بیگانه ذیل مشمول مقرورات ماده 120 نمی باشد: الف ـ اتباع بیگانه ای که منحصرا در خدمت ماموریتهای دیپلماتیک و کنسولی هستند با تائید وزارت امور خارجه. ب ـ کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تائید وزارت امور خارجه. ج ـ خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله مقابل و تائید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

121 ماده

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 ـ مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد. ب ـ تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار موردنظر باشد. ج ـ از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

1 تبصره

احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آنین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و

امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.

122 ماده

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید: الف ـ تبعه بیگانه ای که حدادقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد. ب ـ تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد. ج ـ مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصا کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معترف مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجی.

123 ماده

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

124 ماده

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

125 ماده

در مواردی که به 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 ذیصالح درخواست می کند.

126 ماده

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 مینماید 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.

1 تبصره

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

127 ماده

شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیاگانه مورد نیاز دولت با درنظر گرفتن تابعیت ومدنت خدمت ومیزان مزد آنها و باتوجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی واعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

128 ماده

کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیاگانه مینشد، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را درمورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیاگانه استعلام نمایند.

129 ماده

آین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار ونیز شرایط انتخاب اعضاء،

121 این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد.

6- فصل تشکیلهای کارگری و کارفرمایی

130 ماده

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

1 تبصره

انجمنهای اسلامی میتوانند به منظور همانگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی،نسبت به تاسیس کانونهای

همانگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی همانگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

2 تبصره

آین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهییه و به تصویب هیات وزیران برسد.

131 ماده

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

1 تبصره

به منظور همانگی در انعام وظایف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

2 تبصره

کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقرورات قانونی وطرح وتصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت میباشد.

3 تبصره

کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایعالی کار،شورایعالی تامین اجتماعی،شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار،کنفرانس بین المللی کار و نظائر آن توسیط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، درصورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

4 تبصره

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

**تبصره 5**

تبصره 5

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

**تبصره 6**

تبصره 6

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

**ماده 132**

ماده 132

به منظور نظارت ومشارکت دراجرای اصل سی ویکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل وسوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی وکشاورزی که مشمول قانون کار باشد، می تواند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

**تبصره 1**

تبصره 1

شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می تواند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای همراهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می تواند نسبت به تشکیل کانون عالی همراهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران ـ اسکان) اقدام نمایند. وزارت خانه های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی وامورااقتصادی و دارائی موظف به همکاری با اتحایه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به

ثبت خواهد رسید.

به منظور نظارت ومشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع ومصرف در اصول چهل وسوم وچهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشد، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعویقی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

1 تبصره

شرکتهای تعویقی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تاسیس کانون همانگی شرکتهای تعویقی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای همانگی تعویقی مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی همانگی تعویقی مصرف کارگران " اتحادیه مرکزی تعویقی مصرف (توزیع) کارگران ـ امکان" اقدام نمایند. وزارت ترخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همجنس وزارت ترخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریها لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعویقی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

134 ماده

به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبتهای پزشکی می باشد کارگران و مدیران بازننشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازننشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

1 تبصره

کانونهای کارگران و مدیران بازننشسته استانها می‌توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازننشسته کشور اقدام نمایند.

2 تبصره

وزارتخنتههایکاروامورا جتماعیوبهداشت،درمانوآموزشپزشکیوسازmantامیناجتماعیموظفبههمکاریباکانونهای

عالیکارگرانومدیریانبازننشستهکشورمی باشنده.

135 مـــــــــاده بهمنظورایجادوحـــــــــدتروشوهماهنگی درامموروتبـــــــــدلنظردرچگونگی

اجرایوظائفواختیارات،شوراهایاسلامیکار

میتوانندنسبتبهتشکیلکانونهماهنگیشوراهایاسلامیکاردراستانوکانونعالیهماهنگیشوراهایاسلامیکاردرکل

کشوراقدامنمایند.

1 تبصره آتبیننامهچگونگی تشکیل،حدودوظائفواختیاراتونحوهعملکرددکانونهایشوراهایاسلامیکارموضوعاینمادهبایدتوسط

وزارتینکشوروکاروامواجتماعیوسازmantبلیغاتاسلامیتنهبهوتوصیبهیاتوزیرانبرسد.

136 ماده کلیهنمایندگان رسمیکارگرانجمهوریایسلامیایراندرسازمانجهانیکار،هیابنهایتشخیص،هیابنهایحلاختلاف،

شورایعالیتامیناجتماعیشورایعالیحفظتفنیونظایرآن،حسبمورد،توسطکانونعالیشوراهایاسلامیکار،کانونعالی

انجمنهایصنفیکارگرانویاجمعنمایندگانکارگرانتخابخواهندشد.

1 تبصره آتبیننامهاجراییاینمادهباپیشنهادشورایعالیکاربتصویبهیاتوزیرانخواهرسید.

2 تبصره درصورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمائی موضوع این فصل ایجاد نشده باشد، وزیر کار و امور اجتماعی می توانند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجتمع، شوراها و هیئات‌های عالی اقدام نماید.

137 ماده به منظور همانگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکل های کارفرمائی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

1 تبصره آنچه نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان وهمچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

138 ماده مقام ولایت فقیه درصورت مصلحت میتوانند در هریک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

## فصل 7- مذاکرات وپیمانهای دسته جمعی کار

139 ماده 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 مشکالت و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و

ناظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

1 تبصره

هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط ازطریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور واز 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 مسائل آمیز اختلافات با رعایت شؤون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گرددد، ادامه باید.

2 تبصره

در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشد می‌تواند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معروفی نمایید. نقش این کارشناس کمک به هر دوطرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

140 ماده

پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیمابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها ا زسوی دیگر و یا فیمابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمائی منعقد می شود.

1 تبصره

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

شد.

141 ماده

پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که : الف ـ مزایائی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعین نشده باشد. ب ـ با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات ومصوبات قانونی دولت مغایر نباشد. ج ـ عدم تعرض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف وب، به تائید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

1 تبصره

وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف وب مذکور دراین ماده را ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتبًا اعلام نماید.

2 تبصره

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

142 ماده

درصورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهاش عمدی تولید از سوی کارگران شود،

هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعا مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

1 تبصره

در صورتیکه هریک 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 فورا به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را

نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

143 ماده

در صورتیکه پیشنهاد هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول گزارش طرفین واقع نشد رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هرنحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

144 ماده

در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهائی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنمایید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

145 ماده

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 قائم مقام کارفرما قدیم محسوب خواهد شد.

146 ماده

در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نمایید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتبع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشد.

## فصل 8 ـ خدمات رفاهی کارگران

فصل 8 ـ خدمات رفاهی کارگران

147 ماده

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

148 ماده

کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

149 ماده

کارفرمایان مکلفند با تعانیهای مسکن و درصورت عدم وجود این تعانیها مستقیما با کارگران فاقد مسکن 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 باشن.

**تبصره 1**

تبصره 1

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

**تبصره 2**

تبصره 2

نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

**ماده 150**

ماده 150

کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تنظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را بهمکاری انجمان اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم

نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهد.

**ماده 151**

ماده 151

در کارگاههانی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن برای غذای گرم باشد. در این قبل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

**ماده 152**

ماده 152

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

153 ماده

کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتنهای تعوانی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهمنمایند.

1 تبصره

دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

154 ماده

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

1 تبصره

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 هیأت وزیران خواهد رسید.

155 ماده

کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی پردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش باران و سایر موارد آن مشترکاً توسعه وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

1 تبصره

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

156 ماده

دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشوئی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد.

## فصل 9 ـ مراجع اختلاف

157 ماده

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقرورات کار، قرارداد کارآموزی، موافقتنامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و درصورتیکه شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمان صنفی کارگران و یا نماینده قانونی 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.

158 ماده

هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود: 1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی 2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شورای اسلامی کار استان. 3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمانی استان، در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نمایند.

1 تبصره

کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه واقامه دعوی نماید.

159 ماده

رای هیاتهای تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورت که طرف مدت مذکور یکی ازطرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبًا به هیات حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود.

160 ماده

هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمانیان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نمایید.

161 ماده

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.

162 ماده

هیات‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسمی، کتب دعوت می‌کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسمی و صدور رای توسط هیات نیست، مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد.

در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نامید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول برودنه، رسمی و رای لازم را صادر می‌نماید.

163 ماده

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 استعمال نمایند.

164 ماده

مقرورات 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.

165 ماده

درصورتیکه هیات حل اختلاف، اخراج کارگر راغیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیراینصورت (موجه بدون اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 قانون خواهد بود.

1 تبصره

چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هرسال 45 روز مزد و حقوق به وی پردازد.

166 ماده

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

## فصل 10-شورایعالی کار

167 ماده

در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی به نام شورایعالی کار تشکیل می شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سائر قوانین مربوطه به عهده آن وگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از: الف ـ وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت. بـ دو نفر از افراد بصیر ومطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان اعضای شورایعالی صنایع انتخاب خواهد شد. جـ سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان دـ سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به

انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.شورایعالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و اموراجتماعی بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردد و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

1 تبصره

هریک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای یک رای دهنده خواهد بود.

168 ماده

شورایعالی کار هر ماه حداقل یکبار تشکیل جلسه می دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقابل اصابت شورایعالی کار تشکیل می شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسماً می یابد و تصمیمات آن با کشیرت آراء معین خواهد بود.

169 ماده

شورایعالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات موردنیاز را تهییه و در اختیارات شورایعالی کار قرار می دهد.

1 تبصره

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

170 ماده

دستورالعملهای مرتبط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شوراپیالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء

اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورایعالی کار به موجب مقرااتی 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 11- جرایم ومجازاتها

171 ماده

متخلفان از تکالیف مقرو در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آنی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مرائب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد. درصورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حداثه ای گرد که منجر به عوارضی مانند نقض عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج دراین فصل،نسبت به

این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

172 ماده

کار اجباری باتوجه به ماده 6 این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارتم، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مرائب جرم به حبس از 91 روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا 200 برابر

حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتفاق یا ازطریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بکمارند هریک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهد بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که دراین صورت مسبب شخصا مسئول است.

1 تبصره

چنانچه چند نفر به طور جمیعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مرائب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهد شد.

173 ماده

متخلفان از هریک ازموارد مذکور در مواد 149-150-151-152-153-154-155 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، باتوجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از 100 نفر برای هربار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصدو پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی

یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صندفر کارگر اضافی در کارگاه، 10 برابر حداقل مزد به حداکثر جرمیه مذکور اضافه خواهد شد.

174 ماده

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 38-39 و تبصره ماده 41، برای هرموارد 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 تا 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

175 ماده

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول) 80-82-84-92 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 هرکارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 10 تا 30 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. درصورت تکرار تخلف، متخلوفان مذکور به 1/1 تا 1/5 برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

176 ماده

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 52-53-54-55-56-57-58-59 و 91 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد

روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر درصورت تکرار تخلف، متخلوفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

177 ماده

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 87-89 (قسمت اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف

یا تادی حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعین خواهد کرد، به حبس

از 91 تا 120 روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهد شد: 1- در کارگاهها تا 10 نفر، 300 تا 600 برابر حداقل مزد

روزانه یک کارگر 2- در کارگاههای 11 تا 100نفر، 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- در کارگاههای 1000

نفر به بالا، 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلوفان به حبس از 121 روز تا 180 روز

محکوم خواهد شد.

178 ماده

هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادرار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرماینی نمایید، یا منع از

عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نمایید،

باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور

حکم یا حبس از 91 روز تا 120 روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

179 ماده

کارفرمایان یا کسانی که منع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کا ربه کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از

دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کند، در هر مورد با توجه به شرایط وامکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از

100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهد

شد.

180 ماده

کارفرماینیکه برخلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون

خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از 20 تا 200 برابر حداقل مزد

روزانه کارگر محکوم خواهد شد.

181 ماده

کارفرماینی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشن منقضی شده است به کار گماند و یا اتباع بیگانه

را در کاری غیراز آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بهذیند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرمای قطع

می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند، باتوجه به شرایط و امکانات خاطئ و مراتب جرم به مجازات حبس

از 91 تا 180 روز محکوم خواهد شد.

182 ماده

کارفرماییني که برخلاف مفاده 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 موردنیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط وامکانات خاطئ و

مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهد شد.

183 ماده

کارفرماییني که برخلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیهم نموندن کارگران خود داری نمایند، علاوه بر تادییه کلیه حقوق متعلق به

کارگر (سهم کارفرمای) باتوجه به شرایط وامکانات خاطئ و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیهم مربوطه

محکوم خواهد شد.

184 ماده

در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب وخسارات باید از اموال شخص

حقوقی برداخت شود، ولی مسئولیت جرائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول

شخصیتی حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفیر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

185 ماده

رسیدگی به جرائم مذکور در مواد (171تا 184) در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و

دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

186 ماده

جرایم 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 12- مقررات متفرقه

187 ماده

کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان نوع کار

انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

188 ماده

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سائر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام

کار آنها منحصرا توسیع صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این

قانون نخواهد بود.

1 تبصره

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

189 ماده

دربخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پروش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مرائع، پارکهای جنگلی و نیز

دامداری و تولید و پروش ماکیان وطیور، صنعت توغان، پروش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سائر فعالیتها

در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

190 ماده

مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنهوی است که تمام یا قسمتی از مزد ودرآمد آنها بوسله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعا در ساعات مناوب انجام می گیرد، در آئین نامه هائی که توسیط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

191 ماده

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

192 ماده

کارفرمایان موظفنده در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات موردنیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد تهییه و تسلیم نمایند.

193 ماده

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی درصورت 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 خواهد داد. آئین نامه مربوط توسیع شورایعالی کار تهییه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی می رسد.

194 ماده

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

1 تبصره

آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

195 ماده

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

1 تبصره

ضوابط اجرایی این ماده و جهتگذاری تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط، توسیع وزارت کار و امور اجتماعی تعین خواهد گردید.

196 ماده

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، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببینید و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیارات آنان قرار دهد.

197 ماده

دولت مکلف است باتوجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشنداز شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی پردازنده تسهیلات لازم را فراهم نماید.

198 ماده

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.

1 تبصره

وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب واعزام می گردد.

2 تبصره

وزارت کار و امور اجتماعی وامور خارجیه و سازمان امور اداری و استخدامامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرائی موضوع این ماده را تهیی و به تصویب هیات وزیران برساند.

199 ماده

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

1 تبصره

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

200 ماده

با تصویب این قانون و آئین نامه اجرائی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردد.

201 ماده

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

202 ماده

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 واستخدامامی کشوا برساند.

203 ماده

وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشد.

1 تبصره

مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتتخانه های ذیربیط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است. قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزارو سیصد وشصت وهشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، درجلسات متعدد

ـ3-7-8-13-15-20-24-26-27-29-32-33-41-46 مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی نگهبان و با اصلاح و تنمیم مواد

130-119-118-114-113-112-111-110-108-105-81-73-70-69-67-66-65-64-62-60-59-58-56-53-52-51-

ـ کـــــــــــــــــل فصـــــــــــــــــل مجازاتهـــــــــــــــــا_(مواد 131-135-136-137-138-143-151-154-155-158-159-160-166-175-174-173-172-171

202و 203 مشتمل بر دویست وسه ماده ویکصد و بیست ویک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یکهزار وسیصد وشصت ونه به تصویب نهائی مجمع تشخیص

مصلحت نظام رسید.

---

نسخه متنی منتشرشده در دادکتاب نقره‌وانی ـ 1405/08/09