قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل 1- تعاریف کلی و اصولی

ماده 1

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

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 می‌کند.

ماده 3

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

ماده 4

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، 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، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.

ماده 5

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

ماده 6

براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست وهشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین وبهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن ومرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است ومخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست وهشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین وبهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن ومرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است ومخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل2- قراردادکار

2-1- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده 7

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

تبصره 1

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

تبصره 2

در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، درصورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، درصورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

ماده 8

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن درصورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایائی 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 1

اصل برصحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده 10

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف – نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب – حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج – ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها د- محل انجام کار ه – تاریخ انعقاد قرارداد و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره 1

در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد 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 می‌گیرد.

ماده 11

طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره 1

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 می‌باشد.

ماده 12

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

ماده 13

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

تبصره 1

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

تبصره 2

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

2-2- تعلیق قرارداد کار

ماده 14

چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد.

تبصره 1

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

ماده 15

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

ماده 16

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.

تبصره 1

مرخصی تحصیلی برای دوسال دیگر قابل تمدید است.

ماده 17

قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

ماده 18

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

تبصره 1

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 می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دوماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

ماده 20

در هریک از موارد مذکور در مواد 15،16،17،19 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (درصورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن 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 می‌باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره 1

چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که دراین صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاء هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

2-3- خاتمه قرارداد کار

ماده 21

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد : الف – فوت کارگر ب – بازنشستگی کارگر ج – از کارافتادگی کلی کارگر د- انقضاء مدت در قراردادهای کار بامدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه – پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است و - استعفای کارگر

تبصره 1

کارگری که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و درصورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتقی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده 22

در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار ومربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و درصورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره 1

تا تعیین تکلیف وراث 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 مدت سه ماه به عائله تحت تکلف وی اقدام نماید.

ماده 23

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

ماده 24

درصورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یامدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت ماید.

ماده 25

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

تبصره 1

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

ماده 26

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. درصورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

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 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 پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هرمورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشده به هیات تشخیص ارجاع ودرصورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره 1

کارگاههائی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده 185 این قانون) درفسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره 2

موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی خواهد رسید.

ماده 28

نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب 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 وهمچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره 1

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 اعلام خواهند داشت. درهرصورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره 2

در کارگاههائی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع 22 قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه موردنظر مشمول قانون شورای اسلامی کار نمی‌باشد، 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.

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

ماده 29

درصورتیکه 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 باز گرداند.

ماده 30

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایرآن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را درهمان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می‌آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره 1

دولت مکلف است باتوجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده ازدرآمدهای 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 باتوجه به بند 2 اصل چهل وسوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده 31

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی ویا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی ویا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده 32

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانائیهای جسمی وفکری ناشی از کار کارگر باشد(بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار ویا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هرسال سابقه خدمت، معادل دوماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده 33

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 می‌شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل3- شرایط کار

3-1- حق‌السعی

ماده 34

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 می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

ماده 35

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

تبصره 1

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و درصورتیکه 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 می‌شود.

تبصره 2

ضوابط ومزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده 36

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

تبصره 1

در کارگاههائی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار وبرای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل وغیره.

تبصره 2

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

تبصره 3

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید وسود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده 37

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پراخت شود :الف – 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 کارکرد صورت گیرد. ب – درصورتیکه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخرماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره 1

در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید براساس سی ویک 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 براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده 39

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 انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده 40

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

ماده 41

شورایعالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید : 1- حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود. 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 می‌شود را تامین نماید.

تبصره 1

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

ماده 42

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

ماده 43

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هرحال 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 برحداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هرحال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره 1

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

ماده 45

کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف – موردی که قانون صراحتا اجازه داده باشد. ب – هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. ج – اقساط وامهائی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه. د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. ه – مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) درصورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد. و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره 1

هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده 46

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد. 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.

تبصره 1

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

ماده 47

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی وبالابردن 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.

ماده 48

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.

ماده 49

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد ومشخص بودن شرح وظایف و دامنه 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 تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

تبصره 1

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.

تبصره 2

صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تائید 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.

ماده 50

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

تبصره 1

کارفرما علاوه بر پراخت هزینه های مربوط به ا ین امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل 50% هزینه های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

3-2- 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 غیراز 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 براین میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.

تبصره 2

در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز 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 1

کارهای سخت وزیان آور و زیر زمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی وبهداشت 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 می‌باشد و کار شبانه کارهائی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می‌نماید.

ماده 54

کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد. بلکه در ساعات معینی از شانه روز صورت می‌گیرد.

تبصره 1

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

ماده 55

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

ماده 56

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود 10% وچنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 15% و درصورتیکه نوبتها به صبح وشب 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 وچهل و چهارساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار درچهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.

ماده 58

برای هر ساعت کار درشب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده 59

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

تبصره 1

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

ماده 60

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کای(موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال 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 – جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است. ب – 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.

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

درصورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده 61

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک سخت و زیان آور انجام می‌دهند ممنوع است.

3-3- تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده 62

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

تبصره 1

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههائیکه حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز درحکم روزتعطیل 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 می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره 2

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

تبصره 3

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

ماده 63

علاوه برتعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (11 اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده 64

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

ماده 65

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

ماده 66

کارگر نمی‌تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده 67

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

ماده 68

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می‌شود.

ماده 69

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود درصورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظراداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

تبصره 1

درمورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهائیکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سا ل بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده 70

مرخصی کمتراز یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده 71

درصورت 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 می‌شود.

ماده 72

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

ماده 73

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

ماده 74

مدت مرخصی استعلاجی، با تائید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

3-4- شرایط کار زنان

ماده 75

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

ماده 76

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است. حتی‌الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان 14 روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره 1

پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره 2

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

ماده 77

درمواردی 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 می‌نماید.

ماده 78

در کارههائی 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 محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد

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

تبصره 1

آئین ناه اجرائی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک 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

ماده 79

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

ماده 80

کارگری که سنش بین 15تا18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده 81

آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهارنظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است درحدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده 82

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

ماده 83

ارجاع 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.

ماده 84

در مشاغل و کارهائی 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.

فصل4- حفاظت فنی وبهداشت کار

4-1- کلیات

ماده 85

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهائی که ازطریق 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.

تبصره 1

کارگاههائی خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی وبهداشت کار می‌باشند.

ماده 86

شورایعالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد: 1- وزیر کار و امور اجتماعی یامعاون او که رئیس شورا خواهد بود 2- معاون وزارت صنایع 3- معاون وزارت صنایع سنگین 4- معاون وزارت کشاورزی 5- معاون وزات نفت 6- معاون وزارت معادن و فلزات 7- معاون وزارت جهاد سازندگی 8- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست 9- دونفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی 10- دونفر از مدیران صنایع 11- دونفر از نمایندگان کارگران 12- مدیرکل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره 1

پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران د رمحیط کار وانجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره 2

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

ماده 87

اشخاص حقیقی وحقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدوا برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای موردنظر را از لحاظ 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 مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده 88

اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی وحفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده 89

کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازم که آزمایش شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز 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.

ماده 90

کلیه اشخاص حقیقی یاحقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی وبهداشتی 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 وسایل اقدام نمایند.

ماده 91

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت وبهداشت کارگرااان 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 و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی وبهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می‌باشند.

ماده 92

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

تبصره 1

چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما ومسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگر تعیین نمایند.

تبصره 2

درصورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تائید مجدد شرایط فنی وبهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده 93

به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت برحسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههائی 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 وبهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تائید 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 می‌باشد.

تبصره 2

نحوه تشکیل وترکیب اعضاء براساس دستورالعملهائی 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 یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی وبهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی وبهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.

تبصره 1

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

ماده 95

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

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 را از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعا به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره 2

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

4-2- 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 می‌شود :الف – نظارت براجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور وخطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان ب – نظارت براجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی ج – آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمائی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث وخطرات ناشی از کار قرار دارند. د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی ه – رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره 1

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

تبصره 2

بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می‌گیرد.

ماده 97

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

تبصره 1

آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب 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

ماده 98

بازرسان کار وکارشناسان 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 بپردازند ونیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و درصورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره 1

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

ماده 99

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

تبصره 1

سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی وبهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان وآموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده 100

کلیه بازرسان کار وکارشناسان بهداشت حرفه ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و اموراجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان وآموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و درصورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده 101

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

تبصره 1

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند، به عنوان مطلع وکارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره 2

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائیکه قبلا به عنوان بازرس در مورد آنها اظهارنظر کرده اند، شرکت کنند.

ماده 102

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

ماده 103

بازرسان کار وکارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی 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 گوشزد کرده اند، فاش نمایند.

تبصره 1

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

تبصره 1

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادسرای عمومی محل ودرصورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فورا قرار تعطیل ولاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرست. 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 تواقص و معایب موجود را تائید نموده باشند.

تبصره 2

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

تبصره 3

متضرران از قرارهای موضوع این ماده درصورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراء است.

ماده 106

دستورالعملها و آئین نامه ها ی اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کاوامور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل5- آموزش واشتغال

5-1- کارآموز و مراکز کارآموزی

5-1-1- مراکز کارآموزی

ماده 107

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

تبصره 1

وزارتخانه ها و سازمانهای ذیفنع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده 108

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و باتوجه به استقرار نوع صنعت موجود درنقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید: الف – مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران وکارجویان غیرماهر ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت وتعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران وکارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و....)

ماده 109

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

ماده 110

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.

تبصره 1

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

تبصره 2

دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز آموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب 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 وحرفه 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 می‌شود.

تبصره 1

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

5-1-2- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده 112

از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود : الف – کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند. ب – افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند، مشروط برآنکه سن آنها از 15 سال کمتر نبوده واز 18 سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره 1

کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا به مراکز کارآموزی مواجعه می‌نمایند.

تبصره 2

دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " با پیشنهاد شورایعالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ماده 113

کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود: الف- رابطه استخدامی کارگر درمدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می‌شود. ب – مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود. ج – مزایای غیرنقدی، کمکها وفوق العاده هائیکه برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود واز این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده 114

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

تبصره 1

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

ماده 115

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

ماده 116

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

ماده 117

کارآموزی توام 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 مضر نباشد.

ماده 118

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

5-2- اشتغال

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 معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (درصورت نیاز به آموزش) ویا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره 1

مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.

تبصره 2

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

تبصره 3

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

ماده 120

اتباع بیگانه نمی‌توانند 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.

تبصره 1

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

ماده 121

وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد : الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد. ب – تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار موردنظر باشد. ج – از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره 1

احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعـضاء و شـرایط انتخـاب آنهـا ونحـوه تـشکیل جلسات هیات، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

ماده 122

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید وتجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید : الف – تبعـه بیگانـه ای کـه حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد. ب – تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد. ج – مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصا کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبـر مهـاجرت و یـا پناهنـدگی و پـس از موافقـت کتبـی وزارتخانه های کشور وامورخارجه.

ماده 123

وزارت امور اجتماعی می‌تواند درصورت ضرورت و یا بـه عنـوان معاملـه متقابـل اتبـاع بعـضی از دول و یـا افـراد بـدون تابعیـت را (مشروط برآنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تائید وزارت کار و امورخارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یاحق 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 می‌شود.

ماده 125

در مواردی که به عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف اسـت ظـرف پـانزده روز، مراتـب را بـه وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانـه کـار خـود را در برابـر اخـذ رسـید، بـه

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 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.

تبصره 1

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 موردنیاز دولت با درنظر گرفتن تابعیت ومدت 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.

ماده 128

کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را درمورد امکان 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 ونیز شرایط انتخاب اعضا، 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 6- تشکلهای کارگری وکارفرمایی

ماده 130

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 وصنفی می‌توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

تبصره 1

انجمنهای اسلامی می‌توانند 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 کشور اقدام نمایند.

تبصره 2

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

ماده 131

در اجرای اصل بیست وششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع وقانونی وبهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار وکارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صفی نمایند.

تبصره 1

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

تبصره 2

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

تبصره 3

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

تبصره 4

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

تبصره 5

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

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

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 باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره 1

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

ماده 133

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 باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره 1

شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران " اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران –امکان" اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده 134

به منظور بررسی و پی گیری مسائل و مشکلات صنفی واجتماعی 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 می‌باشد کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره 1

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

تبصره 2

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

ماده 135

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور وتبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره 1

آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات ونحوه 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، شورایعالی تامین اجتماعی شورایعالی حفاظت فنی ونظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره 1

آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره 2

درصورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمائی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌توانند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها وهیاتهای عالی اقدام نماید.

ماده 137

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکل های کارفرمائی وکارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره 1

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

ماده 138

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

فصل7- مذاکرات وپیمانهای 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 ازطریق 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 می‌یابد. خواستهای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

تبصره 1

هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط ازطریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط برآنکه 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 وفصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره 2

درصورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می‌توانند 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 معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دوطرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده 140

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 می‌شود.

تبصره 1

درصورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امـضاء 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.

ماده 141

پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که :الف –مزایائی کمتـر از آنچـه در قـانون کـار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد. ب –با قوانین و مقررات جاری کشور وتصمیمات ومصوبات قانونی دولـت مغـایر نباشد. ج –عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف وب، به تائید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره 1

وزارت کار و امور اجتماعی بایدنظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف وب مذکور دراین مـاده را ظـرف 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 وب باید متکی به دلائل قانونی ومقررات جاری کشور باشد. دلائل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبـصره یـک همـین مـاده اعـلام گردد.

ماده 142

درصورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هریـک از موضـوعات مـورد درخواسـت طـرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کـاهش عمـدی تولیـد از سـوی کـارگران شـود،

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

تبصره 1

درصورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند 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 می‌کند.

ماده 143

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

ماده 144

در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچیک از طرفین نمی‌تواند به تنهائی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آنکه شرایط ا ستثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده 145

فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، دراجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده 146

در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و پـا پـس از آن منعقـد مـی‌نمایـد، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایـائی بیـشتر از پیمـان دسته جمعی باشند.

فصل8- خدمات رفاهی کارگران

ماده 147

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

ماده 148

کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکالفند براساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کـارگران واحـد خـود اقـدام نمایند.

ماده 149

کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و درصورت عدم وجود این تعاونیها مستقیما با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه هـای شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ ملکف به احداث خانه هـای سـازمانی در جـوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند.

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

نحوه ومیزان 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 ومسکن وشهرسازی تهیه و به تصوب 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 مبارک رمضان برای تنظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را باهمکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که ا وقات 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 کارگاههائی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، 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 قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده 152

درصورت دوری از کارگاه وعدم 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 ازقبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره 1

دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورایعالی 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 1

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 برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره 1

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

ماده 156

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

فصل9- مراجع اختلاف

ماده 157

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار ودرصورتیکه شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل وفصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل وفصل خواهد شد.

ماده 158

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 کارفرمایان استان، درصورت لزوم و باتوجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نمایند.

تبصره 1

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

ماده 159

رای هیاتهای تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می‌گردد ودرصورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا 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.

ماده 160

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 کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می‌گردد. درصورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف درسطح استان اقدام نماید.

ماده 161

هیاتهای حل اختلاف باتوجه 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 هریک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست، مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. دراین صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هرحال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رای لازم را صادر می‌نماید.

ماده 163

هیاتهای حل اختلاف می‌توانند درصورت لزوم از مسئولین و کارشناسان، انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را درخصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده 164

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

ماده 165

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 بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 این قانون خواهد بود.

تبصره 1

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

ماده 166

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 وزیران می‌رسد.

فصل10- شورایعالی کار

ماده 167

در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی به نام شورایعالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از :الف –وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت. ب –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. ج –سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان د- سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر ا زبخش 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 می‌گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

تبصره 1

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

ماده 168

شورایعالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. درصورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا باحضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده 169

شورایعالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات موردنیاز را تهیه و در اختیار شورایعالی کار قرار می‌دهند.

تبصره 1

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

ماده 170

دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل ونحوه اداره شورایعالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورایعالی 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..

فصل11- جرایم ومجازاتها

ماده 171

متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. درصورتیکه 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 دراین فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده 172

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 خسارت، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتفاق یا ازطریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که دراین صورت مسبب شخصا مسئول است.

تبصره 1

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

ماده 173

متخلفان از هریک ازموارد مذکور در مواد 149-151-152-153-154-155و 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 صدنفر کـارگر اضـافی در کارگـاه، 10 برابـر حـداقل مـزد بـه حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده 174

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 38-45-59 و تبصره ماده 41، برای هرمورد 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، 20تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یـک کـارگر 2- بـرای تـا 100 نفـر نسبت به مازاد 10 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت بـه مـازاد 100نفـر، 2 تـا 5 برابـر حداقل مزد روزانه یک کارگر

ماده 175

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول) 80-81-82-92 برای هر مـورد تخلـف حـسب مـورد عـلاوه بـر رفـع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو درمهلتی 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 10نفر، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یـک کـارگر 2- بـرای تـا 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 تـا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. درصورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به 1/1 تا 1/5 برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

ماده 176

متلخفان از هریک از موارد مذکور در مواد 52-61-75-77-79-83-84 و91 برای هر مـورد تخلـف حـسب مـورد عـلاوه بـر رفـع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، بـه ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد : 1- برای تا 10نفر، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- بـرای تـا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مـازاد 100 نفـر، 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر درصورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

ماده 177

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 87-89 (قسمت اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از 91 تا 120 روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد : 1- در 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. درصورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

ماده 178

هرکس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمائی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، 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.

ماده 179

کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود وانجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کا ربه کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، 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 درصورت تکرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

ماده 180

کارفرمایانیکه بر خلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از 20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده 181

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

ماده 182

کارفرمایانیکه 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 خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده 183

کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیمه نمودن کارگران خود داری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده 184

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

ماده 185

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.

ماده 186

جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل12- 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 ونوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده 188

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

تبصره 1

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

ماده 189

دربخش 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 وطیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتها در کشاورزی، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده 190

مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل ونقل (هوائی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد ودرآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعا در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آئین نامه هائی که توسط شورایعالی کار تدوین وبه تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده 191

کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان 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 هیات وزیران خواهد رسید.

ماده 192

کارفرمایان موظفند 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 می‌رسد 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 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 خواهند داد. آئین نامه مربوط توسط شورایعالی کار تهیه و حسب مورد به تصوب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

ماده 194

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

تبصره 1

آئین نامه 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 1

ضوابط اجرائی این ماده وچگونگی تشویق کارگران نمونه ونحوه 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 وصنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده 197

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

ماده 198

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند درموارد 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 واعزام می‌گردد.

تبصره 2

وزارتین کار و امور اجتماعی وامور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرائی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب 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 1

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 می‌باشند.

ماده 200

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

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 واستخدامی کشو برساند.

ماده 203

وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می‌باشند.

تبصره 1

مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهائی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذیربط و موسسات وکارگاههای 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 مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی نگهبان و با اصلاح و تتمیم مواد 3-7-8-13-15-20-24-26-27-29-31-32-33-41-46-51-52-53-56-58-59-60-62-64-65-66-67-69-70-73-81-105- 108-110-111-112-113-114- 118-119-130-131-135-136-137- 138- 143-151- 154- 155- 158-159-160-166- کل فصل مجازاتها _(مواد 171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186) -188-189-190-191-202و 203 مشتمل بر دویست وسه ماده ویکصد و بیست ویک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یکهزار وسیصد وشصت و نه به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.