

مقدمه

حیات یک ملت مرهون کار و کارگر است. (امام

خمینی ره)

ذکر تاریخچه تحولات قانون کار و چگونگی تصویب^۱ آن نیاز به زمان مناسب تری دارد ولی در بیان تاریخچه این قانون به این نکته باید بسنده کرد که اگر توجهات امام راحلمان به مقام والای کارگر نبود امروز شاهد قانونی مثبت و ارزنده که بتواند ضمن رسیدن به استقلال اقتصادی و جنبه های تامین عدالت اجتماعی را نیز شامل باشد نبودیم.

امروزه مشخص است که ((کار)) یعنی زندگی و ((کارگر)) کسی است که نه تنها معاش خود را تامین میکند بلکه برای دیگران نیز زندگی ساز است. با تصویب قانون کارمسئولین نظام ثابت کردند که امروز در جامعه ما کار کردن یک ارزش است و کارگر عنصری ارزشمند و بنابراین صیانت از او لازم و ضروری است.

۱- مصوب ۱۳۶۹/۱۲/۱۴

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

www.kandoo.cn.com

فصل اول

۵

تعاریف کلی و اصولی

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

فصل دوم

قرارداد کار

- ۶ مبحث اول- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن
- ۸ مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار
- ۱۰ مبحث سوم- خاتمه قرارداد کار
- ۱۴ مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

فصل سوم

شرایط کار

- ۱۶ مبحث اول- حق السعی
- ۲۱ مبحث دوم- مدت
- ۲۴ مبحث سوم- تعطیلات و مرخصی ها
- ۲۷ مبحث چهارم- شرایط کارزنان
- ۲۸ مبحث پنجم- شرایط کارنوجوانان

فصل اول _ تعاریف کلی و اصولی

ماده ۱- کلیه کارفرمایان کارگران کارگاهها موسسات تولیدی صنعتی خدماتی و

کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲- 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 ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او

در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران ومسوولان^۲ و بطور عموم کلیه کسانی

که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسوول

کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده میگیرند. در صورتی که

نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل

کارفرما ضامن است.

۲- مصوب ۱۳۵۸/۳/۲۴

ماده ۴- 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 کارگاهانند از قبیل نمازخانه نهارخوری

تعاونیها شیرخوارگاه مهدکودک درمانگاه حمام آموزشگاه حرفه ای قرائت خانه

کلاسهای سوادآموزی

وسایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران ورزشگاه

و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران کارفرمایان نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها

مشمول مقررات این قانون میباشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم

بیستم و

بیست هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی

از دیگری

ممنوع و مردم ایران از هر قوم قبيله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ نژاد زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم _ قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- 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 ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در

قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که

برای کارگر مزایائی کمتر از مقررات در این قانون منصوص ننماید.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد.

ب- معین بودن موضوع قرارداد.

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

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مرجع ذی

صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- 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- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد

که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و

نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده

کارگر قرار میگیرد.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین

نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی بی آنکه الزام

به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه

کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و

چنانچه کاررابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

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

ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر

شکل تغییر نوع تولید ادغام در موسسه دیگر ملی شدن کارگاه فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است

قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد

که تمامی این

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی

پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار من جمله

ضمانت حسن انجام کار پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار

بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت تسویه حساب نماید مکلف به پرداخت

دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم - تعلیق قراردادکار

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور درموارد آتی انجام تعهدات یکی ازطرفین

موقتاً متوقف شود قراردادکار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قراردادکار با

احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمیگردد.

تبصره- مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت

داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

ماده ۱۵- در مواردی 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 به طور موقت غیرممکن گردد قراردادهای کار با کارگران تمام یا

آن قسمت از کارگاه

که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید. تشخیص موارد فوق با وزارت

کار و امور اجتماعی

است.

ماده ۱۶- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی

های

بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق

درمی آید

تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت

نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار

خود باز می گردد.

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع

حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر

محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق

حکم دادگاه به کارگر می پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص

نشده باشد برای رفع احتیاجات خانواده وی حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهانه او را

بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد به حالت تعلیق در می آید ولی کارگر

باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی

حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس

از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خوداری کند این عمل در حکم اخراج غیرقانونی

محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید

(در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که

پذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده 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 آن را اثبات کند به ازاء

هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره- چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از مراجعه و استنکاف

کارفرما به هیات تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می شود که در این صورت

کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد :

الف- فوت کارگر.

ب- بازنشستگی کارگر.

ج- از کارافتادگی کلی کارگر.

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

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

و- استعفای کارگر.

تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو"

استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵

روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و

کاگرموظف است رو نوشت استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا

انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال

کارگر

در موارد فوق است به کارگر و در صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد

شد.

تبصره- 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 ۲۳- 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 ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار کارمعیین یا مدت موقت کارفرما مکلف است به

کارگر

که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده

باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

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

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل

کار باشد

پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل قابل اجراء است. در صورت

بروز اختلاف

رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجراء است.

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد^۳ و آیین نامه های انضباطی

کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر

مثبت شورای

اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه

آخرین حقوق کارگر را به عنوان ((حق سنوات))^۴ به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ

نماید. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم

است و در هر مورد یاد شده اگر مساله باتوافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در

صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در

مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف

قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید

تبصره ۱- 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 کارگرباشند اعلام

نظر مثبت هیات تشخیص^۵ در فسخ قرارداد کار الزامی است.

^۳ - مصوب ۱۳۷۰ / ۲ / ۸

^۴ - آیین نامه نحوه پرداخت حق سنوات خدمت کارگران مصوب ۱۳۷۰ / ۷ / ۲۸

^۵ - موضوع ماده ۱۵۸ این قانون

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار در مراحل انتخابات قبل از اعلام نظر قطعی

هیات تشخیص^۶ و رای هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و

نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

^۶ - موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار

تبصره ۲- در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص^۷ تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول شوراهای اسلامی کار نمی باشد نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص^۸ و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

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

ماده ۲۹- در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله و سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار اصلی بگمارد.

^۷ - موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار
^۸ - موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده

از دآمدهای

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 ۴ این قانون

و با توجه به بند ۲ اصل ۴۱ و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال

مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی

کارگر باشد کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت

حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری

از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگراست که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت

می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از

کارگر باشد^۹ کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت معادل دومسماه آخرین

حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کاریا

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 وزیر

کارو امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

^۹ - بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر

فصل سوم _ شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴ - کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق

کمک عائله مندی و هزینه مسکن و خواربار و ایب و ذهاب و مزایای غیرنقدی و پاداش

افزایش تولید و سودسالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵ - مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که درمقابل

انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱ - چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد مزد ساعتی و در صورتی که

براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس

محصول تولید شده و یا میزان کاردرزمان معین باشد کارمزد ساعتی نامیده می شود.

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی کارمزدساعتی و کارمزد و مشاغل

قابل مشمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور

اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعات قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کاروبرای ترمیم مزد در ساعات عادی کارپرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار مزایای سرپرستی

فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزدگروه و پایه مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن^{۱۰} خواربار و کمک

عائله مندی

و پاداش افزایش تولید و سودسالانه جزو کزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به

وجه

نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل

پرداخت 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- در صورتی که 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.

۱۰- از تصویب نامه شماره ۶۲۶۰۲ مربوط به هزینه مسکن خواربار مصوب ۱۳۵۷ / ۷ / ۷

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

ماده ۳۸- 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 و جنس و نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت میشود

باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد^{۱۱} کارگران را

برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید :

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری

اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای

کارمحول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای تا زندگی یک خانواده که

تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که درازای انجام کاردر ساعات تعیین شده قانونی به هیچ

کارگری

کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه ما

به التفات مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت

شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به

عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

^{۱۱} - بخشنامه حداقل مزد سال ۱۳۷۱ مصوب ۲۶ / ۱۱ / ۱۳۷۰

ماده ۴۳- 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 هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی تنها می

توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ

نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون

مدنی می باشد.

ماده ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

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

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی پرداخت شده باشد.

ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است)

در صورتی

که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت

تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط

پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج

از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید

کمتر از مزد ثابت یا مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله

یا هزینه رفت و

برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق می شود که کاگر برای انجام کار حداقل ۵۰

کیلومتر از

محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف

نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و

افزایش علاقمندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران طرفین قرارداد دریافت و پرداخت

پاداش تولید را مطابق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می

شود منعقد مینمایند.

ماده ۴۸- به منظور جلوگیری از بهره کشی از کاردیگری 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 درآورد.

ماده ۴۹- به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با ابزار کار در زمینه مزد و مشخص

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 ذی صلاح طرح طبقه بندی مشاغل^{۱۲} را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین 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 ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی

در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

^{۱۲} ۱۲ / ۲ / ۱۳۷۱ در مورد اجرای ماده ۲ دستورالعمل اجرائی طرح طبقه بندی مشاغل

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت

کارو

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^{۱۳} واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت

جریمه ای معادل ۵۰٪ هزینه های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه

داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود

کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به

منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون

مستثنی شده است کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

^{۱۳} - موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران یا نماینده قانونی آنان می تواند ساعات کار را در

بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و دردیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند

به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران نماینده یا

نمایندگان

قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ساعات کار نباید از شش ساعت در روز

و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که

توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی تهیه و به تصویب

وزرای کار و

امور اجتماعی و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و

کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در

شب واقع می شود.

در کارهای مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگزار فوق العاده موضوع

ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه

در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی

نیست در کارهای متناوب ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید از هنگام شروع

تا خاتمه

جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه

تعیین می گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که

نوبتهای

آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح

و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرارگیرد ۱۵٪ و در

صورتی که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان

فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و

چهار ساعت در هفته تجاوز نماید لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از

۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد

ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

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

الف- موافقت کارگر

ب- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید

(مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین)

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری^{۱۴} و برای

مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه

کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق

طرفین) :

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

است.

^{۱۴} - موضوع بند ب ماده ۵۹

ب- اعاده فعالیت کارگاه در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

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

تبصره ۲- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارت وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارشبهه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲- روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب و برق و اتوبوسرانی و یا

در کارگاههای

که برحسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین به طور مستمر روز دیگری برای

تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال

تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار میکنند در مقابل عدم

استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد

تبصره ۲- در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز

تعطیل

هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در

هفته خواهد بود.

تبصره ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی

کارگران شان

از دو روز تعطیل استفاده می کنند مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد

روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء

تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز

جمعه جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد.

برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کارانجام یافته محاسبه می

شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آواراشتغال دارند ۵

هفته می باشد. استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دونوبت و در پایان هر شش ماه

کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کارخویش

فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی با مرخصی بدون حقوق

استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین میشود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.
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 انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.
ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت

آنها به کارپس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و

کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در مورد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از

مزد را دارند :

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر و پدر و مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق

کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کارزنان

ماده ۷۵- 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^{۱۵} است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان کارگرن زن به کار سابق خود باز میگردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد

ماده ۷۷- 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 سعی کارمناسبتتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

^{۱۵} - آیین نامه مربوط به حمل بار با دست بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان مصوب ۱۱ / ۱ / ۱۳۷۰ موضوع مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

ماده ۷۸- در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران

شیرده^{۱۶}

تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این

فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است

متناسب با تعداد

کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل

شیرخوارگاه و مهد کودک و) را ایجاد نماید.

تبصره- آیین نامه 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 می شود.

مبحث پنجم - شرایط کارنوجوانان

ماده ۷۹- به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

^{۱۶} - آیین نامه اجرائی شیرخوارگاهها و مهدکودکها و صوب ۵ / ۵ / ۱۳۷۰ موضوع تبصره ماده ۷۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش پزشکی قرارگیرد.

ماده ۸۱- آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهارنظری کند و چنانچه کارمربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود

امکانات خود شغل کارگر را تغییردهد.

ماده ۸۲- ساعات کارروزانه 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 ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام

می شود برای سلامتی یا اخلاق کار آموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن

کار ۱۸ سال تمام

خواهد بود. تشخیص این امر با مزارت کار و امور اجتماعی است.