

شماره ۷۲ - ۱ - ۷۰

تاریخ ۲۸ / ۷ / ۶۸

پیوست



جمهوری اسلامی ایران

مجلس شورای اسلامی

اداره کل قوانین و تند نویسی

سرتمالی

اداره کل سرخانه شورای نگهبان  
شماره ۱۰۳۴  
تاریخ ۱۳۶۸/۷/۶

شورای محترم نگهبان

عطف به نامه شماره ۹۸۵۵ مورخ ۱۳۶۶/۹/۱۹ و پیرو نامه شماره

۳۰۹۴/ق مورخ ۱۳۶۶/۸/۲۸

لایحه شماره ۴۲۴۲ مورخ ۱۳۶۴/۲/۲۲ دولت در خصوص کار که

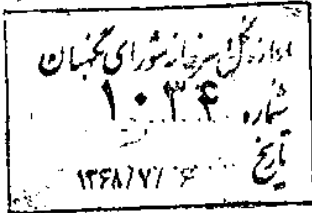
در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۳۶۸/۷/۲ مجلس شورای اسلامی با

اصلاحاتی بتصویب رسیده است در اجرای اصل نود و چهارم قانون اساسی

جهت بررسی و اظهار نظر آن شورای محترم به پیوست ارسال می گردد. / ن

رئیس مجلس شورای اسلامی

مهدی کروبی



بسمه تعالی

لایحه کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

ماده ۱ - کلیه کارفرمایان ، کارگران ، کارگاهها ، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند .

ماده ۲ - کارگزار لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و سایر مزایا بدرخواست کارفرما کار می کند .

ماده ۳ - کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر بدرخواست و بحساب او در مقابل دریافت حق السعی کار میکند مدیران و مسوولان و بطور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند و کارفرما مسوول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در مقابل کارگر بعهده می گیرند .

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگر بدرخواست کارفرما ، یا نماینده او در آنجا کار می کند از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی و اماکن عمومی و امثال آنها .

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه مانند از قبیل نمازخانه ، ناهارخوری ، تعاونیها ، شیرخوارگاه ، مهدکودک ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه ای ، قرائت خانه ، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا 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 .

تبصره - مشمولین قوانین نظامی و انتظامی ، استخدام کشوری و نیز کارگاههای خانوادگی که انجام کار در آنها منحصرأ توسط کارفرما ، همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام میشود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

ماده ۶ - براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بندشش اصل دوم و اصول ۱۹ و ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اجبارأ افراد به کار معین و بهره 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 نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که بمان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند .



## بسم الله

### فصل دوم - قرارداد کار

#### مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷ - قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که بموجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام میدهد .

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و بتصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره ۲ - اصل در قرارداد کار عدم تعیین مدت است مگر اینکه معین بودن مدت کار در قرارداد تصریح شود .

ماده ۸ - شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور 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 دادگاه کار به اثبات برسد .

ماده ۱۰ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد زیر باشد .

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

ب - حقوق یا مزد مینا ولو احق 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 مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم میگردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه



## تعالیه

دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد .

ماده ۱۱ - طرفین میتوانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند، در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد 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 - مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهری یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه میباشد.

ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه 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 ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار بنحوی منعقد نماید که .

الف - مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید .

ب - ده درصد از بهای کل کار مسورد مقاطعه نزد مقاطعه دهنده نگهداری شود و بازپرداخت این مبلغ موقوف به پرداخت کلیه مطالبات و حقوق کارگران مطابق قانون کار باشد .

تبصره ۱ - در صورت تعطیل کارگاه به هر عنوان مطالبات کارگران از محل وجه مذکور در بند ( ب ) پرداخت خواهد شد .

تبصره ۲ - چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا تسویه حساب نماید مسوول تخلفات و پرداخت حقوق کارگران خواهد بود .

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین



## بسم تعالی

موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمیآید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت از لحاظ ( بازنشستگی و افزایش مزد ) به حالت اول برمیگردد .

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

ماده ۱۵ - در موردی که بواسطه 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 کارگاه که تعطیل میشود به حال تعلیق درمیآید تشخیص موارد فوق و میزان پرداخت حقوق مدت مذکور با هیاتهای تشخیص و حل اختلاف خواهد بود کارفرما مکلف به انجام حکم هیات حل اختلاف می باشد .

ماده ۱۶ - قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده میکنند در طول مرخصی و بمدت دو سال به حال تعلیق درمی آید .

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

ماده ۱۷ - قرارداد کارگری که توقیف میگردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق درمی آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز میگردد .

ماده ۱۸ - چنانچه توقیف کارگر بسبب شکایت کارفرما باشد و این 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 - کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگزار طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد برای رفع احتیاجات خانواده وی حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید .

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی 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 میشود .

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 خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب میشود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید .



## بسم تعالی

( در صورتیکه 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 می باشد و در غیر این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات موضوع ماده ۲۷ این قانون خواهد بود .

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ 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 در این صورت کارگر مشمول مقررات تبصره ماده ۱۶۶ از نظر اخذ خسارت 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 کار افتادگی کلی کارگر .

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

ه - پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است .

و - استعفای کارگر .

تبصره - کارگری که استعفا میکند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد . و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود 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 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 وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد .

تبصره - تأتبعین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی بطور علی الحساب و به مدت سه ماه به عاقله تحت تکفل وی اقدام نماید .



## تعلیق

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، ازکارافتادگی 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 کارگری که مطابق قرارداد یکسال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه ، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق و مزایا مبلغی معادل دو ماه حقوق بعنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید .

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کارمعیین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد .

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

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده از طرف کارفرما در شرایط کار از قبیل ( ساعات کار ، محل کار ، مزد یا حقوق و مزایا و امثال اینها ) که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل که در نهایت به زیان کارگر باشد ممنوع است .

تبصره - در صورت بروز موارد فوق کارگر حق تعلیق قرارداد کار تا زمان رسیدگی و صدور رای هیات‌های تشخیص و حل اختلاف را خواهد داشت .

ماده ۲۷ - هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله بطور مکرر قصور ورزد و یا آئین نامه‌های 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 دو ماه آخرین حقوق کارگر را بعنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید . در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است .

در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد .

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

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورات عملی و آئین نامه‌های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .



## بسمه تعالی

شماره .....

تاریخ .....

پیوست .....

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 ( موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار ) و رای هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود .

تبصره 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 نهائی خود را اعلام خواهند داشت در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید .

تبصره ۲ - در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص ( موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار ) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد ، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص ( موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار ) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود .

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

ماده ۲۹ - در صورتیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما ، مسبب 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 رابه کار سابق وی بازگرداند .

ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه ( زلزله ، 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 بوجود می آید به کار اصلی بگمارد .

تبصره - دولت مکلف است با توجه به اصل ۲۹ قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید .





## بسم الله تعالی

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۶۰ روز مزد بهوی پرداخت نماید.

این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانائیهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا بر تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان مشخص شده در جدول ذیل پرداخت نماید.

الف - افراد کمتر از ۵ سال سابقه کار به نسبت هر سال ۱۲۰ روز.

ب - افراد بین ۵ الی ده سال سابقه کار به نسبت هر سال ۹۰ روز.

ج - افراد بین ده الی پانزده سال سابقه کار به نسبت هر سال ۷۵ روز.

د - افراد دارای ۱۵ سال سابقه کار به بالا به نسبت هر سال ۶۰ روز.

تبصره - موارد از کار افتادگی کلی و جزئی 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 وزیر کار و امور اجتماعی و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید و میزان خسارت اخراج در موارد فوق در هر حال از ۶۰ روز کمتر و از ۱۲۰ روز بیشتر نخواهد بود.

### فصل سوم - شرایط کار

#### مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۳ - کلیه دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینههای مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۴ - مزد عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت میشود.

تبصره ۱ - چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه



## تعالی

براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد کارمزد ساعتی نامیده میشود .  
تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین میگردد . حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید  
ماده ۳۵- مزد ثابت عبارتست 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 بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت میگردد از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی و فوق العاده شغل و غیره .

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل بمرحله اجرا درآمده است ، مزد گروه و پایه ، مزد مینا را تشکیل میدهد .

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزهای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواروبار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمیشود .  
ماده ۳۶- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین بوسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط زیر پرداخت شود .

الف- چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه مبلغ مزد بصورت 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 صورتیکه براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد بصورت ماهانه باشد این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد ، در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده میشود .  
تبصره- در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود .

ماده ۳۷- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .



## بسم الله تعالی

- ماده ۳۸ - مزد و مزایای کارگرانی که بصورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت میشود .
- ماده ۳۹ - در مواردی که باتوافق طرفین قسمتی از مزد بصورت غیر نقدی پرداخت میشود باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها متصفانه و معقول باشد .
- ماده ۴۰ - شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف باتوجه به معیارهای زیر تعیین نماید .
- ۱ - حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام میشود .
- ۲ - 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 که زندگی خانواده پنج نفری را تامین نماید .
- تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه ماهیه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند .
- ماده ۴۱ - حداقل مزد موضوع ماده ۴۰ این قانون منحصرآ باید بصورت نقدی پرداخت شود ، پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیشبینی میشود بعنوان پرداختی تلقی میشود که اضافه بر حداقل مزد است .
- ماده ۴۲ - 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 ۴۳ - چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی تنها میتواند 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 کسور افراد واجب النفقه کارگر از قاعده فوق مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی میباشد .
- ماده ۴۴ - کارفرما فقط در موارد زیر میتواند از مزد کارگر برداشت نماید .
- الف - مودی که قانون صراحتا اجازه داده باشد .
- ب - هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگردداده باشد .
- ج - افساط و امهائی که کارفرما به کارگردداده است طبق ضوابط مربوطه .
- د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد .
- ه - مال الاجاره خانه سازهائی (که میزان آن باتوافق طرفین تعیین گردیده است ) در



## تعالیه

- صورتیکه اجارهای باشد با توافق طرفین تعیین میگردد .
- و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است .
- تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد .
- ماده ۴۵ - 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 یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .
- تبصره - ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار حداقل ۳۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید .
- ماده ۴۶ - بمنظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالابردن سطح درآمد کارگران ، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند .
- ماده ۴۷ - 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 اجرا درآورد .
- ماده ۴۸ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسوولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظف اند 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 اجرا درآورند .
- تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد .
- تبصره ۲ - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای 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 .



## تعالیه

ماده ۴۹ - 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 انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت ( موضوع تبصره ۲ ماده ۴۸ ) واگذار خواهد کرد .  
تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه های معادل ۵۰٪ هزینه های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داریکل 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 .

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۰ - ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگرنیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار میدهد ، به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید ، اوقات اداء نماز و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب می شود ، اما مجموع این اوقات در شبانه روز نباید بیشتر از ۴۰ دقیقه باشد .

تبصره ۱ - کارفرما با توافق کارگران ، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر در دیگر 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 را در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید .

ماده ۵۱ - در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۴ ساعت در هفته تجاوز نماید ، اوقات اداء نماز و صرف غذا حداکثر ۴۰ دقیقه میباشد که جزو ساعات کار محسوب میشود .

تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی بموجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده ۵۲ - کار روز ، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۱۸



## تعالیه

- می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۱۸ تا ۶ بامداد قرار دارد .  
کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود در کارهای مختلط ساعتی که جزء کار شب محسوب میشود کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۷ این قانون استفاده می نماید .
- ماده ۵۳ - کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد ، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت میگیرد .  
تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست ، در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد .  
ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد .
- ماده ۵۴ - 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 ۵۵ - کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح یا عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ، ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتند ۲۲/۵٪ مزد علاوه بر حق السعی بعنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد .
- ماده ۵۶ - 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 ۵۷ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر حق السعی ساعت کار عادی تعلق می گیرد .
- ماده ۵۸ - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر 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 .
- ماده ۵۹ - ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری ( موضوع بند ب ماده ۵۸ ) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال زیر ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود .



## تعالیه

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

ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل ، زلزله ، و یا اوضاع و احوال غیر قابل 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 واحد کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود .

تبصره ۲ - در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود .

ماده ۶۰ - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است .

### مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۱ - روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از حق السعی میباشد .  
تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین بطور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود . و بهر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است .

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر حق السعی دریافت خواهند کرد .

تبصره ۲ - در صورتیکه 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 نشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود .

ماده ۶۲ - علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید .



## تعالیه

ماده ۶۳ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد ۳ روز است، برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۴ - استفاده از مرخصی سالانه برای کارگر الزامی است، کارگر نمی تواند بیش از ده روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۵ - مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۳۶ روز است، استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دونوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶ - هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه بعنوان مرخصی استحقاقی علاوه بر مرخصی سالانه استفاده نماید.

ماده ۶۷ - میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین میشود  
ماده ۶۸ - تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین میشود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران کارگاه لازم الاجرا است.

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه 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 ۶۹ - مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور میشود و حداکثر مدت این نوع مرخصی از ۱۰ روز در سال تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۷۰ - در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگرو یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۱ - 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 ۷۲ - کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

الف - ازدواج دائم.

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان، برادر و خواهر.

ماده ۷۳ - مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.





## بسم الله تعالی

### مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۴ - انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۵ - انجام کار در شب برای کارگران زن با استثناء امور بهداشتی، درمانی، فرهنگی و نظایر آن ممنوع است.

تبصره ۱ - در موارد اختلاف، تشخیص امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.  
تبصره ۲ - ضرورت کار زنان در شب برای امور دیگر باید به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

ماده ۷۶ - مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹۰ روز است حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد، برای زایمان توانان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه میشود.

تبصره ۱ - پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب میشود.

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

تبصره ۳ - ارجاع اضافه کاری از هر نوع به زنان باردار و مادران شیرده ممنوع است.  
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 کار مناسبتر و سبکتری بها و ارجاع می نماید.

ماده ۷۸ - در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب میشود 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 - آئین 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 بمرحله اجراء گذاشته میشود.



## بیمه

### مبحث پنجم - شرایط کارنوجوانان

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

ماده ۸۱ - آزمایشهای 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 اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است شغل کارگر را بدون کسر حقوق و مزایا تغییر دهد و یک نسخه از مدارک پزشکی فوق را جهت اطلاع به شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی وی بیا نمایندگانه کارگران ارائه نماید .

ماده ۸۲ - ساعات کار روزانه کارگر نوجوان ، یک 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 - مرخصی سالانه کارگر نوجوان ۳۰ روز در سال خواهد بود .  
ماده ۸۵ - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود ، تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است .

### فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

#### مبحث اول - کلیات

ماده ۸۶ - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور دستورالعملهایی که از طرف 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 .



## بسم تعالی

تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند .

ماده ۸۷ - شورای عالی حفاظت فنی مسوول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی میباشند و از اعضاء زیر تشکیل میگردد .

۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود .

۲- معاون وزارت صنایع

۳- معاون وزارت صنایع سنگین

۴- معاون وزارت کشاورزی

۵- معاون وزارت نفت

۶- معاون وزارت معادن و فلزات

۷- معاون وزارت جهاد سازندگی

۸- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۹- دو نفر از استادان یا تجربه دانشگاه در رشته های فنی

۱۰- دو نفر از مدیران صنایع

۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران

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

تبصره ۱- پیشنهادات شورا بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم میتواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد .

تبصره ۲- آئین نامه داخلی شورا به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه ، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود .



## بسمه تعالی

ماده ۸۹ - اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند .

ماده ۹۰ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها ، دستگاهها ، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

ماده ۹۱ - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند ، باید مشخصات و سائل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند .

ماده ۹۲ - کارفرمایان و مسولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند . افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند .

ماده ۹۳ - کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۶ 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 ۱ - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند .

تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیماریانی وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تایید مجدد شرایط فنی و بهداشتی و ایمنی محیط کار خواهد بود .

ماده ۹۴ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها در کارگاههایی که وزارت کار و امور



## تعالیه

اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل میشود و از بین اعضاء دونفر شخص و اجد شرایطی که مورد تایید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲- نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۵- در مواردیکه یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند میتوانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسوول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که بهمین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.

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

ماده ۹۶- مسوولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرمایا مسوولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۶ این قانون خواهد بود. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرمایا مسوولین واحد حادثه‌ای رخ دهد شخص کارفرمایا مسوول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسوول است.

تبصره ۱- کارفرمایا مسوولان واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعاً بصورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرمایا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت 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



## بیتعالی

استفاده ننماید کارفرما مسولیتی نخواهد داشت . در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود .

### مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۷ - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی اداره کل بازرسی وزارت کار با وظایف زیر تشکیل می شود .

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار بویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک ، مدت کار ، مزد ، رفاه کارگر ، اشتغال زنان و کارگران نوجوان .  
ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی .

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران ، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند .  
د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح 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 ۱ - وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسوول برنامه ریزی ، کنترل ، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد .

تبصره ۲ - بازرسی به صورت مستمر ، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام میگیرد .

ماده ۹۸ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است .

تبصره - آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی بتصویب هیات وزیران خواهد رسید . این شرایط بنحوی تدوین خواهد شد که



## بسم تعالی

- ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هرنوع تعرض مصون بدارد .
- ماده ۹۹ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۶ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند .
- تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود .
- ماده ۱۰۰ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند بمنظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس میباشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار میگیرد ، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است ، در مقابل رسید ، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند .
- تبصره - سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .
- ماده ۱۰۱ - کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسولین کارگاه ، ارائه شود .
- ماده ۱۰۲ - گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .
- تبصره ۱ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمیتوانند بعنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند .
- تبصره ۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمیتوانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده ها تیکه قبلا بعنوان بازرسان در مورد آنها اظهار نظر کرده اند شرکت کنند .
- ماده ۱۰۳ - 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 بطور مستقیم در آن ذینفع باشند .
- ماده ۱۰۴ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعاتی را که به مقتضای شغل خود بدست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند ، فاش نمایند .



## تعالیه

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

ماده ۱۰۵ - کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کاروکارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند ، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد .

ماده ۱۰۶ - هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرسان کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود ، بازرسان کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرمایان نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند .  
تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کاروکارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید . دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراء است دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرسان کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تایید نموده باشند  
تبصره ۲ - کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل میشود مزد کارگران کارگاه را بپردازد .

تبصره ۳ - متضرران از قراردادهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرسان کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای 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 ۱۰۷ - دستورالعملها و آئین‌نامه‌های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی بتصویب هیات وزیران خواهد رسید .

### فصل پنجم - آموزش و اشتغال

#### مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز تعلیمات حرفه‌ای .

ماده ۱۰۸ - در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان





## تعلیم

کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره - وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۹ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای زیر در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

الف - مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.  
ب - مراکز تعلیمات حرفه‌ای تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر و ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.

د - مراکز تعلیمات حرفه‌ای خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید و ...)

ماده ۱۱۰ - مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۹ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده ۱۱۱ - واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش و پرورش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز تعلیمات حرفه‌ای جوار کارگاه و یا بین کارگاهی همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید.

تبصره ۲ - دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز تعلیمات حرفه‌ای جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد دوزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۲ - علاوه بر تشکیل مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز بمنظور آموزش صنعت یا حرفه معین، بوسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس میشود.

تبصره - آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت



## تعالی

مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد دوزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

### ۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

- ماده ۱۱۳ - از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز، به افراد زیر اطلاق میشود.
- الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند.
- ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی، به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.
- تبصره ۱ - کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز تعلیمات حرفه‌ای معرفی میشوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز تعلیمات حرفه‌ای مراجعه می‌نمایند.
- تبصره ۲ - دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش و حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند "ب" با پیشنهاد شورای عالی کار، بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی میرسد.
- ماده ۱۱۴ - کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۳ برای کارآموزی در یکی از مراکز تعلیمات حرفه‌ای پذیرفته میشوند از حقوق زیر برخوردار خواهند بود.
- الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمیشود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب میشود.
- ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و با مزد مبنای کمتر نخواهد بود.
- ج - مزایای غیر نقدی و کمک‌ها و فوق‌العاده‌ها تیکه برای جبران هزینه زندگی و مسوولیت‌های 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 و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر میتواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.
- ماده ۱۱۵ - کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۳ برای کارآموزی در یکی از مراکز تعلیمات حرفه‌ای پذیرفته میشود مکلف است.
- الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و بطور منظم در برنامه‌های کارآموزی



## تعالیه

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 دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه بکار اشتغال ورزد .

تبصره - در صورتیکه 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 و تقاضای دریافت خسارت نماید .

ماده ۱۱۶ - کارآموزان مذکور در بند " ب " ماده ۱۱۳ تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۵ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد .

ماده ۱۱۷ - قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب زیر باشد .  
الف - تعهدات طرفین .

ب - سن کارآموز .

ج - مزد کارآموز .

د - محل کارآموزی .

ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد .

و - شرایط فسخ قرارداد ( در صورت لزوم )

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

ماده ۱۱۸ - کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام ( موضوع ماده ۸۰ این قانون ) در صورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد .

ماده ۱۱۹ - مراکز آموزش فنی و حرفه ای موظفند برای آموزش کارآموزان و وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و بطور منظم و کامل ، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند .

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۲۰ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید ، مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه های



## تعالیه

ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز آموزش فنی ( در صورت نیاز به آموزش ) و یا معرفی به مراکز تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند .

تبصره ۱ - مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند .

تبصره ۲ - دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی ( تولیدی ، کشاورزی ، صنعتی و توزیعی ) معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می یابند اقدام نماید .

تبصره ۳ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند .

### مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۱ - اتباع بیگانه نمیتوانند در ایران مشغول بکار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند .

تبصره - اتباع بیگانه زیر مشمول مقررات ماده ۱۲۱ نمی باشند .

الف - اتباع بیگانه ای که منحصر در خدمت مأموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تایید وزارت امور خارجه .

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

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تایید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی .

ماده ۱۲۲ - 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



## بیتعالی

ایرانی آماده بکار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد .  
ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد .  
ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود .  
تبصره - احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است ضوابط مربوط  
به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها ونحوه تشکیل جلسات هیات به موجب آئین نامه ای  
خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران میرسد .  
ماده ۱۲۳ - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند نسبت به صدور ، تمدید و تجدید پروانه  
کار افراد زیر اقدام نماید .

الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد .  
ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد .  
ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط  
داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور  
خارج .

ماده ۱۲۴ - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند در صورت ضرورت و یا بعنوان معامله  
متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را ( مشروط بر آنکه وضعیت آنان  
ارادی نباشد ) پس از تایید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور ،  
حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید .

ماده ۱۲۵ - پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا  
تمدید و یا تجدید میشود .

ماده ۱۲۶ - در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع میشود  
کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند تبعه  
بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید ، به وزارت  
کار و امور اجتماعی تسلیم نماید . وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه  
بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست میکند .

ماده ۱۲۷ - در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را بطور  
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 پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات  
مربوط به صدور روایت یا حق کار مشخص صادر خواهد شد .

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



## بیت

ماده ۱۲۸ - شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد. ماده ۱۲۹ - کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قرارداد ادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه میشود نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۳۰ - آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور و تمدید و تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۲ این قانون با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

### فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۱ - بمنظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی میتوانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند. تبصره ۱ - انجمنهای اسلامی میتوانند بمنظور 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 ۲ - قانون چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و پس از طی مراحل قانونی بتصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

تبصره ۳ - آئین نامه اجرائی این ماده حداکثر ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزارت کشور خواهد رسید.

ماده ۱۳۲ - در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بمنظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.



## تعلات

تبصره ۱ - بمنظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی ، انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند .

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

تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار ، شورای عالی تأمین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار ، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد .

تبصره ۴ - آئین نامه اجرائی این ماده حداکثر ظرف یکماه پس از تصویب این قانون توسط شورای عالی کار تهیه و بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

تبصره ۵ - آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۳۳ - بمنظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، میتوانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند .

تبصره - 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 و مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید .

ماده ۱۳۴ - بمنظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوطه به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی و صنعتی ، خدماتی و یک کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف ( توزیع ) کارگری اقدام نمایند .



## تعالیه

تبصره - 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 .

وزارتخانههای کسار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانههای 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 ۱۳۵ - به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی ، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد . کارگران و مدیران بازنشسته می توانند بطور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند .

تبصره ۱ - کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها میتوانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند .

تبصره ۲ - وزارتخانههای 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 ۱۳۶ - بمنظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف 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 .

ماده ۱۳۷ - کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار ، هیاتهای تشخیص ، هیاتهای حل اختلاف و شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن حسب مورد ، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار ، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد .

ماده ۱۳۸ - بمنظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه ، تشکلهای کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون میتوانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند .

تبصره - آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان





## بسم الله تعالی

و همچنین کارگران جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار و وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و پس از تأیید دوسوم اعضاء مجامع مربوطه به تصویب وزیران کشور و کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

### فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹- هدف از مذاکرات دسته جمعی پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها . . . در سطح کارگاه ، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد . خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد . تبصره ۱ - هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ، میتواند موضوع مذاکره قرار گیرد مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد . مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسألت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد ، ادامه یابد .

تبصره ۲ - در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند میتوانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند ، بعنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است . ماده ۱۴۰ - پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند ( شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران ) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود .

تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد . دوسنسخه 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 تأیید ، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد .

ماده ۱۴۱ - پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که .



## تعلیه

الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد .

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیحات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد .

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بند الف و ب به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد .

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بند الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید .

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

ماده ۱۴۲ - در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگزاران شود . هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید .

تبصره - در صورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد میتواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید . هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند .

ماده ۱۴۳ - در پیمانهای دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد میگردد ، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آنرا بنماید مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند .

ماده ۱۴۴ - فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد ، و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد .



## تعالیه

ماده ۱۴۵ - در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاتباع است مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته‌جمعی باشند.

ماده ۱۴۶ - در صورت لزوم اداره کل کار میتواند با اخذ مجوز از هیات حل اختلاف مادامیکه اختلاف ادامه دارد بمنظور جلوگیری از تعطیل کارگاه و تقلیل تولیدات و حفظ مصالح عمومی کارگاه را به حساب کارفرما اداره نماید. بدیهی است اداره مزبور یا سخگوی عملکرد خود در مدت تصدی اداره کارگاه در مقابل هیات حل اختلاف مربوطه خواهد بود.

### فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

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

ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

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

تبصره ۱ - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید.

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

ماده ۱۵۰ - کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شوراهای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه‌نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.



## تعالیه

ماده ۱۵۱ - در کارگاههایی که برای مدت محدود ، بمنظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن ) دوازده مناطق مسکونی ایجاد میشوند کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و رایگان ( صبحانه - نهار - شام ) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد . در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود .

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

ماده ۱۵۳ - کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود ، تسهیلات لازم را از قبیل محل ، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند .  
تبصره - دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۵۴ - بمنظور حفظ و صیانت نیروی کار ، کارفرمایان موظفند با اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با توجه به تعداد کارگران خود نسبت به اختصاص محل مناسبی جهت استفاده کارگران خود حسب مورد در رشتههای مختلف ورزشی اقدام نمایند و سازمان تربیت بدنی کشور موظف است همکاریهای لازم را در این زمینه بعمل آورد .

تبصره ۱ - مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی کشور ، جهانی و ساعات متعارف تمرین مربوط به آن جزو ساعات کار کارگران محسوب میشود .

تبصره ۲ - در صورت ضرورت و اعلام وزارت کار و امور اجتماعی کارفرمایان باید در هر شهرستان و یا منطقه مشترکا نسبت به ایجاد مجتمعهای ورزشی کارگری با همکاری سازمان تربیت بدنی کشور اقدام نمایند .

تبصره ۳ - نحوه تاسیس و ضوابط مربوط به آن و میزان همکاری های سازمان تربیت بدنی کشور بر حسب آئین نامه هایی که مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و بتصویب هیات وزیران خواهد رسید مشخص میشود .

ماده ۱۵۵ - کلیه کارفرمایان موظفند در مدت متعارف نسبت به سوادآموزی کارگران بیسواد خویش اقدام نمایند . و وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی نیز همکاریهای لازم در این زمینه را بعمل خواهند آورد .

تبصره ۱ - کارگران بیسواد واجد شرایط موظف به شرکت در کلاسهای سوادآموزی می باشند و تا ۵ ساعت آموزش در هفته جزو ساعات کار آنان محسوب میگردد .

تبصره ۲ - شرط ورود کارگران به دورههای مراکز فنی و حرفه ای حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی است .



## بسمه تعالی

ماده ۱۵۶ - دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد.

### فصل نهم - مراجع حل اختلاف

#### مبحث اول - رسیدگی به اختلافات فردی کار

ماده ۱۵۷ - هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر و 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 شوراهای اسلامی کار و در صورتی که شوراهای اسلامی کار در واحدی نباشد از طریق انجمنهای صنفی کارگران و یا نمایندگان قانونی کارگر و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸ - هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود.

- ۱ - یک نفر نماینده وزیر کار و امور اجتماعی.
  - ۲ - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان.
  - ۳ - یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کارهیاتها وزارت کار و امور اجتماعی میتواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.
- تبصره - کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹ - رای هیاتهای تشخیص پس از یکماه از صدور آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۶۰ - هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده اداره کل کار و امور اجتماعی برای مدت ۲ سال تشکیل



## بِسْمِ اللَّهِ

می‌گردد.

ماده ۱۶۱ - هیاتهای حل اختلاف پس از بررسی و مشاوره با کارشناسان مربوطه نسبت به صدور رای اقدام خواهند نمود نظرات اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود رای صادره قطعی و لازم الاجراست .

ماده ۱۶۲ - هیاتهای حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد .

ماده ۱۶۳ - هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت میکند . 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 . در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت مینماید . در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده ، رسیدگی و رای لازم را صادر مینماید .

ماده ۱۶۴ - هیاتهای حل اختلاف میتوانند در صورت لزوم از مسولین و کارشناسان انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی و صنعتی و خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع استماع نمایند .

ماده ۱۶۵ - مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۶۶ - در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد ، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر میکند و در غیر این صورت ( موجه بودن اخراج ) کارگر مشمول اخذ حق سنوات بمیزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود .

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

### فصل دهم . شورای عالی کار

ماده ۱۶۷ - در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی بنام شورای عالی کار تشکیل میشود وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که بموجب این قانون و سایر قوانین مربوطه بعهدہ آن واگذار شده است ، اعضاء شورا عبارتند از .



## بسمه تعالی

الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را بعهده خواهد داشت .  
ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد دوزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورا یعنی صنایع انتخاب خواهد شد .  
ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان ( یک نفر از بخش کشاورزی ) به انتخاب کارفرمایان .  
د - سه نفر از نمایندگان کارگران ( یک نفر از بخش کشاورزی ) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار .

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار بقیه  
اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب میگردد و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .  
تبصره - هر یک از اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود .  
ماده ۱۶۸ - شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه میدهد .  
در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل میشود . جلسات شورا با حضور هفت ( ۷ ) نفر از اعضای رسمیت مییابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود .

ماده ۱۶۹ - شورای عالی 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 مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورا یعنی عالی کار قرار میدهند .

تبصره - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است . مسوول دبیرخانه به پیشنهاد دوزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب میشود که بعنوان دبیر شورا بدون حق رای در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد .

ماده ۱۷۰ - دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار بموجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

### فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۱ - 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 شلاق و یا هر دو محکوم خواهند شد . در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی ، سبب وقوع حادثهای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو یا فوت کارگر شود ، پرونده متخلف علاوه بر مجازات مندرج در این فصل برای صدور حکم مقتضی به دادگاه کیفری نیز ارجاع خواهد شد .



## بسمه تعالی

ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده ۱۷ این قانون بهر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حبس از سه ماه تا یکسال و یا ۳۰ تا ۷۴ ضربه شلاق محکوم خواهد شد، هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا مسوول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد که در این صورت مسبب شخصا مسوول است.

تبصره - چنانچه چند نفر بطور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات حبس و یا شلاق تا ۷۴ ضربه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۶ - ۱۲ - ۳۷ - ۴۴ - ۵۰ - ۵۱ - ۵۸ - ۶۰ - ۶۴ - ۷۵ - ۷۶ - ۷۹ - ۸۲ - ۸۳ - ۸۵ و تبصره ماده ۴۰ در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس از دو تا شش ماه و یا شلاق تا ۷۴ ضربه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۴ - متخلفان از مواد ۱۰ و ۱۱ این قانون در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به پرداخت جریمه‌ای معادل پنج تا بیست برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۵ - کارفرمایان یا کسانیکه برخلاف مواد ۸۸ و ۸۹ و ۹۰ و ۹۱ و ۹۲ این قانون از رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار و موازین و آئین نامه‌های مربوط تخلف ورزند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم، به پرداخت جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد و در صورت تکرار به حداکثر جریمه محکوم میشوند و چنانچه عدم رعایت قوانین و مقررات باعث بروز حادثه‌ای گردد با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم از ۲ تا ۶ ماه حبس و یا ۲۰ تا ۷۴ ضربه شلاق و در صورت تکرار به ۷۴ ضربه شلاق تعزیری محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۶ - کارفرمایان یا کسانیکه مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند، یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم، به پرداخت جریمه نقدی از بیست تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷ - هر کس شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید و آزار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید و یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور





## بسمه تعالی

گردید با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به پرداخت جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل دستمزد روزانه در تاریخ تخلف و یا حبس از ۶۱ روز تا ۴ ماه و یا ۲۰ تا ۷۴ ضربه شلاق و یا بهر دو این مجازاتها محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۸ - کارفرمایانیکه برخلاف ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود، خودداری نمایند، علاوه بر تا دیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، به جریمه ای معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۹ - متخلفان از اجرای مواد ۱۴۹ - ۱۵۱ - ۱۵۲ - ۱۵۳ - ۱۵۴ - ۱۵۵ و ۱۶۷ این قانون در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، به پرداخت جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰ - کارفرمایانیکه برخلاف ماده ۱۸۷ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی، خودداری نمایند علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به پرداخت جریمه نقدی، معادل ده تا صد برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ تخلف و ۶۱ روز حبس و یا ۲۰ تا ۷۴ ضربه شلاق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱ - کارفرمایانیکه اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است بکارگمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع میگردد، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از دو تا شش ماه و یا تا ۷۴ ضربه شلاق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲ - در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ولی مسوولیت جزائی اعم از حبس، شلاق، جریمه و یا هر سه حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسوول شخصیت حقوقی است که تخلف بدستور او انجام گرفته است و کیفر در باره مسوولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۳ - رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۲ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۴ - جرائم مقرر در این فصل به حساب خزانه داری کل واریز خواهد شد.



بِسْمِ اللَّهِ

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۱۸۵ - کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا بر درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت - زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند .  
ماده ۱۸۶ - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات 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 - حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف این قانون مقرر شده است نمیشد .

ماده ۱۸۷ - کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامهای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی میرسد ، تهیه و تسلیم نمایند .

ماده ۱۸۸ - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد بمنظور تأمین کار در متخصص سربستی در صورت لزوم ، به افرادی که در واحدها بعنوان سرپرست تعیین شده اند ، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهد داد .

آئین نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد بتصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می رسد .

ماده ۱۸۹ - کارفرمایان کارخانهها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با واحد بسیج مستضعفین سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند .

تبصره - آئین نامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتخانههای کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و بتصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۹۰ - به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، ماهر ، متخصص ، مخترع و مبتکر وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید .

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



## تعالیه

ماده ۱۹۱ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی و تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۹۲ - دولت مکلف است با توجه 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 ۱۹۳ - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور در نمایندگیهای جمهوری اسلامی ایران وابسته کار منصوب نماید.  
تبصره ۱ - وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌گردد.

تبصره ۲ - وزارت کار و امور اجتماعی و امور خارجه موظف است سازمان امور اداری و استخدامی موظفند ناپس از تصویب این قانون آئین نامه اجرائی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۴ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آئین نامه‌های اجرائی مربوط را تهیه کند و بتصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره - آن دسته از آئین نامه‌های اجرائی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آئین نامه‌های موضوع این ماده قابل اجرا می‌باشند.  
ماده ۱۹۵ - با تصویب این قانون و آئین نامه‌های اجرائی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند.

ماده ۱۹۶ - 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 ۱۹۷ - وزارت کار و امور اجتماعی، مأمور اجرای این قانون می‌باشد.  
تبصره ۱ - مفاد این ماده رافع تکالیف و مسوولیت‌هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذیربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

تبصره ۲ - چنانچه اجرای این قانون موجب افزایش هزینه‌های برای دولت گردد دولت موظف است اعتبار لازم را در بودجه عمومی کشور منظور نماید.



جمهوری اسلامی ایران  
مجلس شورای اسلامی  
اداره کل قوانین و تندنویسی

شماره ۱۰۷۲-۱۰۷

تاریخ ۷/۷/۵۸

پیوست

- ۴۳ -

کتابخانه مجلس شورای اسلامی  
شماره ۱۰۳۴  
تاریخ ۱۳۶۸/۲/۱

بیتعالی

تبصره ۳ - این قانون از تاریخ ۱۳۶۹/۱/۱ لازم الاجراست .  
لایحه قانونی فوق مشتمل بر یکصد و نود و هفت ماده و یکصد و سی و تبصره  
در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت بتصویب  
مجلس شورای اسلامی رسیده است . / ن

رئیس مجلس شورای اسلامی

مهدی کروبی