

بسمه تعالی
مجلس شورای اسلامی
دوره دوم - سال اول
۱۳۶۴-۱۳۶۵

شماره ترتیب چاپ ۵۸۵

شماره دفتر ثبت ۲۲۹

شماره ۴۲۴۲

تاریخ ۱۳۶۴/۲/۲۲

برادرگرامی حجت الاسلام والمسلمین آقای هاشمی رفسنجانی
ریاست محترم مجلس شورای اسلامی

لایحه کار که بنا به پیشنهاد شماره ۵۰۷۷۵ مورخ ۱۳۶۴/۲/۷ وزارت کار و امور
اجتماعی در جلسه مورخ ۱۳۶۴/۲/۸ هیات وزیران بتصویب رسیده است به پیوست
تقدیم و تقاضای تصویب آنرا دارد.

نخست وزیر

میرحسین موسوی

در اجرای وظایفی که دولت در اصول سوم و بیست و هشتم ، بیست و نهم و سی و
یکم و چهل و سوم قانون اساسی جهت پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه برطبق ضوابط
اسلامی و ایجاد امکانات اشتغال به کار برای همه و برخورداری همگانی از تأمین اجتماعی
و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری و آزادی انتخاب شغل افراد بر عهده دارد و به
منظور تنظیم روابط کار لایحه کار مشتمل بر دوازده فصل تقدیم مجلس شورای اسلامی
میگردد .

در این لایحه ضمن رعایت موازین شرعی ، تجدید نظر در مورد اهم مسائل کار و
امور فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی کارگران از جمله میزان ساعات کار روزانه و هفتگی -
شرایط حفاظت فنی و بهداشتی کار - حمایت از کودکان و نوجوانان - حفاظت ابتدائی
نوزاد و وضعیت زنان کارگر در ایام بارداری - تأمین برخی برای جلوگیری از فرسودگی
زودرس بیمه بیماری و بیکاری - آموزشی - طبقه بندی مشاغل کارگری شده است .
حتی الامکان احتیاجات مختلف کارگران همگام با پیشرفت فنی و اقتصادی کشور

ملحوظ گردد.

هم چنین با توجه به محور قرار گرفتن کشاورزی و ضرورت توجه به وضع کارگران بخش کشاورزی و ایجاد موازنه منطقی رشد بخشهای صنعتی و کشاورزی، کار صنعتی و کار کشاورزی، یکسان تلقی شده است و امکانات رفاهی کارگران در حد مقدور و مطلوب منظور گردیده است.

و به منظور بالا بردن سطح دانش فنی کارگران و نوجوانان و به تبع آن رشد تولید به لحاظ کمی و کیفی، به آموزشهای فنی و حرفه ای در این پیش نویس توجهی خاص مبذول شده است.

در این پیش نویس قرارداد کار برای مدت معلوم و انجام کار معین و بر اساس تراضی طرفین منعقد میشود و قبل از پایان قرارداد هیچیک از طرفین حق فسخ آن را ندارند و در صورت ارتکاب موظف به جبران خسارت طرف مقابل بموجب حکم دادگاه صالح خواهند بود.

در عین حال به منظور تامین حداقل شرایط کار و در ازای خدمات معتنا بهی که در زمینهای متعدد فنی صنعتی و اداری با استفاده از بهت المال عمومی در اختیار صاحبان کار قرار میگردد پیش بینی شده است صاحب کار وظایفی در قبال کارگران به عهده بگیرد.

به علاوه به منظور رعایت دقیق قانون کار توسط افراد ذینفع اختیارات بازرس کار از حدود قانونی وسیعتری برخوردار شده است.

امید است تصویب قانون جدید کار گامی باشد در راه نزدیک شدن به آرمانها و ارزشهای والای اسلام عزیز و امیدی جهت دلگرمی کارگران سخت کوش و فداکار و انشا... الکوئی برای مستضعفین جهان باشد.

لایحه کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

ماده ۱ - کارگر کسی است که امکانات و استعدادهای مادی و معنوی خود را به منظور تولید یا عرضه خدمات مشروع آزادانه زیر نظر صاحب کار و مطابق مقررات این قانون به کار می گیرد و در برابر آن مزد یا حقوق معین دریافت می کند.

تبصره - در بخش کشاورزی فعالیت‌های مربوط به ، کاشت - داشت - برداشت ، پرورش و بهره برداری از درخت‌های میوه و انواع نباتات و جنگل‌ها و مراتع و پارک‌های جنگلی و نیز دامداری ، تولید و پرورش ماکیان و طیور ، صنعت نوغان ، پرورش آبزیان و زنبور عسل و سایر فعالیتها در کشاورزی به تشخیص شورای عالی کار مشمول این قانون است .

ماده ۲ - کارآموز کسی است که به سن ۱۵ سال تمام نرسیده است و مطابق قرارداد کتبی کارآموزی ، به منظور آموختن حرفه و فن خاص و یا تکمیل آن در کارگاه یا کلاس‌های مخصوص مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برای مدتی معین به کار می پردازد .

تبصره - حداقل سن کارآموز ۱۲ سال و حداکثر مدت کارآموزی سه سال است .
ماده ۳ - صاحب کار شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر آزادانه در ازاء دریافت مزد یا حقوق ، به درخواست و به حساب او کار می کند .
تبصره - مدیران ، مسولان و بطور کلی تمام کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند در حدود اختیاراتی که به آنها تفویض می شود وکیل یا نماینده صاحب کار محسوب می شوند و صاحب کار در برابر کلیه تعهداتی که وکلا یا نمایندگان مزبور در قبال افراد مذکور در مواد آتی بعهده می گیرند مسوولیت تام دارند .

ماده ۴ - مدیر شخصی است که برای اداره تمام یا قسمتی از کارگاه از طرف صاحب کار بخش خصوصی ، بخش تعاونی و یا بخش دولتی تعیین میشود و در حدود قانون و اختیارات تفویض شده به وی ، حق اعمال مدیریت دارد و در قبال اعمال خود مسوول است . این مسوولیت رافع مسوولیت های قانونی صاحب کار نخواهد بود .

ماده ۵ - کارگاه محلی است که کارگر به درخواست صاحب کار یا وکیل ، یا نماینده او در آنجا کار می کند از قبیل ، موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافربری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی و اماکن عمومی و امثال آنها .

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند از قبیل ، نمازخانه ، ناهارخوری ، شیرخوارگاه ، مهدکودک ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه‌ای ، قرائت خانه و کلاسهای سوادآموزی ، ورزشگاه و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند .

ماده ۶- کلیه کارگران، کارآموزان، صاحب کاران و وکلا و نمایندگان آنها و نیز کارگاهها، جز در مواردی که صریحا استثناء میشوند مشمول مقررات این قانون میباشد.

تبصره- چونگی تنظیم مقررات مربوط به موارد استثناء در همین قانون ذکر می شود.

ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از عقد لازمی همراه با شروط ضمن عقد به صورت کتبی یا شفاهی منعقد میشود و به موجب آن کارگر آزادانه متعهد می گردد که به درخواست صاحب کار و یا وکلا یا نمایندگان قانونی وی عملیات مشخصی را برای مدت معلوم و یا کاری را که دارای آغاز و انجام معین است (کار معین) انجام دهد و در ازای آن مزد یا حقوق معلوم دریافت نماید.

ماده ۸- براساس بند " ج " اصل دوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که هرگونه ستم گری و ستم کشی و سلطه گری و سلطه پذیری رانفی می نماید شروط مذکور در قراردادکار با تغییرات بعدی آن نباید برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نماید. شروط یا تغییرات یاد شده باطل اند، اما مبطل عقد نمیباشند و در این حالت طرفین تابع مقررات این قانون خواهند بود.

ماده ۹- براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از کار دیگری نافی کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسولیت او در برابر خدا و مابین با شرافت و حرمت کار انسانی و ممنوع است.

ماده ۱۰- براساس اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، 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 قراردادارند و هرکس حق دارد شغلی را که بر آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

ماده ۱۱- شروط ضمن عقد مذکور در این قانون به دو دسته تقسیم میشوند.

۱- شروط ضمن عقد الزامی، یعنی آن دسته از شروط که صاحب کار ملزم به قبول آنهاست و در صورت سکوت قرارداد مقررات این قانون که متضمن حقوق و تکالیف معین و همان شروط ضمن عقد الزامی است به جانشینی شروط طرفین اجرا میشود.

۲- شروط ضمن عقد اختیاری یعنی آن دسته از شروط که علاوه بر شروط دستماول کارگر و صاحب کار ، در قراردادهای فردی یا در متن قرارداد های دسته جمعی کار ، در خصوص آنها توافق می کنند ، این شروط نمی توانند معایر یا ناقض شروط دسته اول باشند .

ماده ۱۲ - کلیه صاحب کاران به جز در مواردی که در این قانون استثناء میشود موظف به رعایت دقیق مفاد این قانون بوده و متعهد میشوند که قرارداد کار را بر مبنای شروط ضمن عقد الزامی (یعنی مقررات این قانون) تنظیم و اجرا کنند اعم از آنکه عین شروط مذکور در قرارداد ذکر شود و یا قرارداد نسبت به آنها ساکت باشد و در ضمن دولت جمهوری اسلامی ایران نیز در حدود امکانات و توانائی های خویش ، خدمات و امتیازات لازم منجمله موافقت نامه های اصولی ، پروانه بهره برداری ، تسهیلات بانکی و ارزی مواد اولیه و . . . را در اختیار آنان قرار خواهد داد .

تبصره - امتیازات و خدماتی که دولت در مقابل اجرای این قانون به صاحبکاران بخش خصوصی و تعاونی ارائه می نماید توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۳ - صاحبکارانی که از اجرای این قانون امتناع نمایند بنابه پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی ، از تمام یا قسمتی از خدمات و امتیازات دولتی محروم خواهند شد .

تبصره - کلیه وزارتخانهها ، سازمانها ، موسسات ، نهاد دوارگانهای دولتی موظفند در این زمینه همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند .

فصل دوم - قرارداد کار بطور کلی

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۱۴ - قرارداد کار برای مدت معلوم یا انجام کار معین (کاری که آغاز و انجام آن معلوم است) منعقد میگردد چنانچه در قرارداد مدت قید نشده باشد ، مدت قرارداد همان است که برای آن مزد یا حقوق منظور شده است . در صورتیکه پس از انقضاء مدت ، با تراضی صریح یا ضمنی طرفین همان کار ادامه یابد مقررات این قانون حاکم بر روابط آنها خواهد بود .

تبصره - حداقل " مدت معلوم " برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه میشود و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .
ماده ۱۵ - برای صحت قرارداد کار شرایط ذیل الزامی است .

الف - اهلیت طرفین

ب - قصد طرفین و رضای آنها

ج - مشروعیت مورد قرارداد

د - معین بودن موضوع قرارداد

ه - عدم ممنوعیت قانونی طرفین در تصرف اموال یا انجام کارمورد نظر
تبصره ۱ - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آنکه بطلان آنها در دادگاه صالح به اثبات برسد .

تبصره ۲ - فقدان قصد مبطل عقد و فقدان رضا موجب عدم نفوذ آن می گردد .
امضای قرارداد بعد از زوال اگره یا رفع اشتباه توسط مکره یا مشتبه موجب تنفیذ قرارداد می شود .

ماده ۱۶ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد زیر باشد .

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفهای 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 .

ماده ۱۷ - طرفین میتوانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین کنند ، 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 .

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

ماده ۱۸ - 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 صاحب کار جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق صاحب کار سابق خواهد بود .

ماده ۱۹ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار بنحوی منعقد نماید که .
اولا - مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید .

ثانیا - سه درصد از بهای کل کار مورد مقاطعه بعنوان ضمانت نزد مقاطعه دهنده نگهداری شود و بازپرداخت این مبلغ موکول به پرداخت کلیه مطالبات و حقوق کارگران مطابق قانون کار باشد .

تبصره ۱ - در صورت تعطیل فعالیت یا ورشکستگی مقاطعه کار 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 دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود .

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۲۵ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود ، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد به حالت اول بر میگردد .

ماده ۲۱ - سابقه کاری کارگر در مدت قبل از تعلیق جزء سابق خدمتی وی محسوب میشود ، لکن به استثنای نظام وظیفه مدت تعلیق جزء سابق خدمت محسوب نخواهد گردید .

ماده ۲۲ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید ، ولی کارگر میتواند ظرف دوماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه پست وی حذف شده باشد در پستی معادل آن به کار مشغول میشود .

ماده ۲۳ - قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر

مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده میکنند در طول مرخصی و حداکثر به مدت دو سال به حال تعلیق در میآید .

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

ماده ۲۴ - قرارداد کارگری که توقیف میگردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در میآید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز میگردد .

ماده ۲۵ - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت صاحب کار باشد و این توقیف در مراجع صالح منتهی به حکم محکومیت نگردد ، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب میشود و صاحب کار مکلف است علاوه بر ضرر و زبانی که ممکن است مطابق حکم دادگاه به کارگر بپردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید .

ماده ۲۶ - هرگاه صاحب کار پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تغییر خط تولید و یا گسترش کارگاه و امثال آن ، ناگزیر به تعطیل موقت تمام یا قسمتی از کارگاه باشد قراردادهای کارگران در آن مدت و در بخش مربوط به تعطیل موقت به حالت تعلیق در میآید .

ماده ۲۷ - در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیشبینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است ، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا صاحب کار بطور موقت غیرممکن گردد ، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل میشود به حال تعلیق در میآید تشخیص مسوارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است .

ماده ۲۸ - در هر یک از موارد مذکور در مواد ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۶ و ۲۷ چنانچه صاحبکار پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب میشود و کارگر حق دارد ظرف ۱۵ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید . هرگاه صاحب کار 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 هیات تشخیص میباشد .

تبصره - چنانچه حداکثر ۱۵ روز پس از رفع حالت تعلیق ، کارگر آمادگی خود را برای انجام کار به صاحب کار اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف صاحبکار به هیات تشخیص مراجعه نماید مستعفی شناخته میشود .

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۹ - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه مییابد .

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

ج - از کارافتادگی کلی کارگر

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت معین و عدم تجدید صریح یا

ضمنی آن .

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

و - استعفای کارگر (در صورت موافقت صاحب کار)

ز - فسخ قرارداد کار از جانب هریک از طرفین ، در مواردی که در این قانون یا در

قرارداد پیش بینی شده است .

تبصره - کارگری که میخواهد استعفا کند موظف است یکماه قبل از استعفاء تصمیم

خود را کتبا به صاحبکار اطلاع دهد و نظر موافق وی را کسب نماید .

ماده ۳۰ - 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 .

ماده ۳۱ - کارگر از لحاظ دریافت مستمری های ناشی از فوت ، بازنشستگی ، بیکاری ،

تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع

قانون تأمین اجتماعی خواهد بود .

ماده ۳۲ - در صورت خاتمه قرارداد کار ، صاحب کار مکلف است به کارگری که

مطابق قرارداد (کار معین یا مدت معین) یکسال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است

برای هرسال سابقه ، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق یا مزد مبلغی برابر

مزد یا حقوق یکماه بعنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید .

ماده ۳۳ - در موارد زیر قرارداد (اعم از کار معین یا مدت معین) قابل فسخ

است .

الف - پیش بینی حق فسخ در قرارداد کار با مدت معین برای یکی از طرفین یا

هر دو .

ب - تغییر عمده در شرایط قرار داد (ساعات کار ، محل کار ، نوع کار ، مزد و

امثال اینها) از جانب هریک از طرفین قرارداد در صورتی که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا عرف محل باشد.

ج - تقصیر یکی از طرفین .

د - قصور کارگر بطور مکرر در انجام وظایف خود و نقض آئین نامه های انضباطی کارگاه پس از تذکرات کتبی .

تبصره - موارد تقصیر و قصور و ضوابط کلی آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب آئین نامه ای است که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۳۴ - نمایندگان قانونی کارگران قبل از نظر قطعی هیات تشخیص و رای دادگاه کار کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه خواهند داد .

تبصره - هیات تشخیص و دادگاه کار ، پس از دریافت شکایت صاحب کار ، از نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را اعلام خواهند داشت .

در هر صورت دادگاه کار موظف است ، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید .

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

ماده ۳۵ - در قرارداد کار بامدت معین چنانچه یکی از طرفین ، بدون داشتن حق فسخ ، قبل از موعد مقرر آنرا خاتمه دهد ، طرف دیگر حق درخواست جبران خسارت دارد .

چنانچه میزان خسارت در قرارداد کار پیش بینی نشده باشد بر حسب عرف و عادت محل تعیین میگردد و در صورت اختلاف رای مراجع حل اختلاف معتبر است .

ماده ۳۶ - در صورتیکه کارگر در فسخ قرارداد کار محق تشخیص داده شود حق مطالبه خسارت اخراج را از صاحبکار داند ، ولی اگر بدون عذر موجه قرارداد را فسخ کند خسارت اخراج به وی تعلق نخواهد گرفت .

ماده ۳۷ - چنانچه ارتکاب اعمال خشونت آمیز و مخل نظم محیط کار و نیز اعمالی که به آبرو و حیثیت یکی از طرفین قرارداد لطمه میزند مطابق قوانین جاری کشور جرم تلقی شود . پس از صدور قرار در مراجع قضائی قرارداد کار به حالت تعلیق درمیآید

و به جرم در دادگاه کیفری صالح رسیدگی میشود .

تصوره - چنانچه تعلیق بر اثر شکایت صاحبکار باشد و شکایت منتهی به حکم محکومیت نگردد ، مدت تعلیق جزء سابقه خدمت کارگر محسوب میشود و صاحبکار باید مزد و مزایای مدت تعلیق ویرا نیز بپردازد .

ماده ۳۸ - چنانچه کارگر بدون عذر موجه قرارداد کار را فسخ نماید و ایس امر موجب ضرر و زیان به صاحب کار گردد . صاحب کار با مراجعه به دادگاه کار حق دارد از کارگر مطالبه جبران خسارت نماید .

ماده ۳۹ - هنگام فسخ قرارداد ، چنانچه بین کارگر و صاحب کار اختلافی بروز کند ، هریک از طرفین میتوانند ظرف ۱۵ روز به هیات تشخیص مراجعه نمایند ، ایس هیات از تاریخ دریافت شکایت حداکثر ظرف مهلت مقرر در ماده ۱۷۳ به موضوع رسیدگی و به شرح زیر اظهار نظر می نماید .

الف - تایید فسخ قرارداد کار و اخراج کارگر .

ب - ادامه اشتغال کارگر در همان واحد و یا واحد دیگر .

ج - اخراج کارگر با پرداخت حق خسارت .

ماده ۴۰ - هرگاه کارگر بر اثر قصور و یا تقصیر (موضوع بند ج و د ماده ۲۳) به موجب بروز حادثه ، خرابی و یا از بین رفتن محصولات و آسیب دیدن ماشین آلات و سایر وسایل و ابزار و بنای کارگاه شود ، صاحب کار میتواند از طریق دادگاه کار جبران خسارت وارده را از کارگر مطالبه نماید .

ماده ۴۱ - چنانچه کارگاه با تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی بر اثر قوه قهریه ، مانند زلزله ، سیل و امثال اینها و یا حوادث غیر قابل پیش بینی از قبیل جنگ و نظایر آن تعطیل گردد و کارگران بیکار شوند و امکان بازگشائی کارگاه هم نباشد صاحب کار مکلف به پرداخت خسارت اخراج نخواهد بود .

تصوره ۱ - اگر پس از رفع اثرات قوه قهریه ، کارگاه فعالیت خود را از سر بگیرد ، کارگران میتوانند به کار خود در همان واحد ادامه دهند .

تصوره ۲ - دولت با توجه به اصل ۲۹ قانون اساسی مکلف است با استفاده از درآمد های عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طرفین ایجاد صندوق بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران واحدهای تعطیل شده (موضوع این ماده) اقدام لازم بعمل آورد .

ماده ۴۲ - چنانچه کاهش توانائیهای جسمی و فکری کارگر در کمیت و کیفیت کار

کارگر موثر باشد ، صاحب کار او را به شغل مناسبتری منتقل مینماید و حقوق و مزایای کارگر مذکور با حفظ سابقه کار وی براساس شغل جدید پرداخت میشود و از لحاظ مقررات حمایتی کارگر یاد شده تابع قانون تامین اجتماعی میباشد .

تبصره - مرجع تشخیص کاهش های موضوع این ماده سازمان تامین اجتماعی است ماده ۴۳ - چنانچه کارگر مشمول بند " ج " ماده ۲۹ باشد صاحب کار بایست براساس آخرین مزد کارگر به ازاء هر سال سابقه خدمت معادل ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید . این وجه علاوه بر مستمری کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت میشود .

ماده ۴۴ - چنانچه پایان قرارداد در نتیجه کاهش توانائی های کارگر و یا دگرگونی های ضروری در کارگاه باشد صاحب کار باید براساس آخرین مزد کار به ازای هر سال خدمت معادل ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید .

ماده ۴۵ - هرگاه اخراج کارگر به دلیل تقصیر یا قصور مکرر وی در انجام وظایف محوله باشد بابت سابقه کار و خسارات اخراج وجهی به وی تعلق نمیکرد مرجع تشخیص قصور یا تقصیر همان مراجع حل اختلاف اند .

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حقوق و مزد ولو احق آن

ماده ۴۶ - هرکس در بدو شگوفائی نظام جمهوری اسلامی مشارکت دارد و یا در رفع نیازهای مادی و معنوی جامعه و خود تلاش می نماید و اجد حقی میشود که حق السعی نام دارد .

مزد ، کمک عائله مندی ، کمک هزینه های مسکن و خواربار و هزینه های ایاب و ذهاب و مزایای غیرنقدی و نظایر آن ، جزئی از این حق السعی محسوب میشود .

ماده ۴۷ - مزد عبارت است از وجه نقدی یا انواع مزایای غیرنقدی و یا هر دو اینها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت میشود .

ماده ۴۸ - شورای عالی کار ، همه ساله میزان حداقل دستمزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای زیر پیشنهاد و پس از تصویب هیات وزیران اعلان میکند .

۱ - حداقل دستمزد کارگران با توجه به سیاستهای اقتصادی دولت ، تاثیر آن در دیگر سطوح مزدی و میزان تورمی که از طرف بانک مرکزی ایران اعلام می شود بسا هماهنگی با وزارت برنامه و بودجه تعیین میشود .

۲ - حداقل دستمزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد که زندگی یک خانواده چهار نفری (زن و شوهر و دو فرزند تا پانزده سال تمام) را تامین نماید .

ماده ۴۹ - صاحب کاران متعهد میشوند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد پرداخت نکنند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد باشند و تازمانی که حداقل جدید مزد تعیین نشده است حداقل دستمزد قبلی را معتبر بدانند .

ماده ۵۰ - چنانچه مزد با انجام کار مرتبط باشد مزد ساعتی نامیده میشود و در صورتیکه براساس محصول تولید شده در زمان معین استوار باشد نام آن کارمزد است .

ماده ۵۱ - 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 بر حسب ماهیت شغل ، یا محیط کار و برای جبران مزد در ساعات عادی کار پرداخت میگردد از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی و مقام ، فوق العاده شغل و غیره .

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

تبصره ۳ - مزایای رفاهی از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواربار و کمک عائله مندی جزء مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمیشود .

ماده ۵۲ - مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار و به وجه نقد رایج کشور ، یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و اوراق اعتبار شرایط زیر 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 صورتیکه 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 میشود .

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

ماده ۵۳ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگردد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .

ماده ۵۴ - مزد و دیگر مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت کار میکنند و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت میشود .

ماده ۵۵ - در مواردی که قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت میشود باید شرایط زیر با توافق طرفین رعایت شود .

الف - پرداخت غیرنقدی با مصارف و استفاده کارگر و خانواده او مناسبت داشته باشد .

ب - ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد .
ماده ۵۶ - حداقل مزد قانونی منحصرا باید به صورت نقدی پرداخت شود ، پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش بینی میشود بعنوان پرداختی تلقی میشود که اضافه بر حداقل مزد قانونی است .

ماده ۵۷ - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی ، مستحق مزد میباشند و ماخذ محاسبه ، میانگین کارمزد ایشان در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداخت در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد .
ماده ۵۸ - مزد کارگر جزء دیون ممتازه صاحب کار است و باید قبل از کلیه قروض وی حتی دیون مالیاتی تامین و پرداخت شود .

ماده ۵۹ - چنانچه کارگر مدیون باشد در قبال دیون وی تنها میتوان مازاد بر حداقل مزد را بوجه 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 فوق مستثنی و تابع مقررات قانونی مدنی میباشد .

ماده ۶۰ - صاحب کار فقط در موارد زیر میتواند از مزد کارگر برداشت نماید .

- الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد .
- ب - هنگامی که صاحب کار بعنوان مساعده وجهی به کارگردداده باشد .
- ج - وامهائی که صاحب کار به کارگر داده است .
- د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد .
- ه - اجاره خانه سازمانی کارگر که 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 ۶۱ - به کارگرنی 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 صاحب کار مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .
- تبصره - ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر 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 ۶۲ - به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و بهتر ساختن کیفیت کار و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران ، طرفین میتوانند برای دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید مطابق ضوابطی که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی تعیین میکنند قرارداد منعقد نمایند .
- ماده ۶۳ - به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد .
- ماده ۶۴ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسوولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، صاحبکاران مشمول این قانون موظف اند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند .
- تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی ضوابط و آئین نامهای 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 قابل رسیدگی است .

ماده ۶۵ - چنانچه صاحبکاران 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 ۶۴) واگذار خواهد کرد .
تبصره - صاحب کار علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۱۰٪ از هزینه های مشاوره به خزانه است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین میشود صاحب کار باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

بحث دوم - مدت .

ماده ۶۶ - ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیروی خود را به منظور انجام کار در اختیار صاحب کار قرار می دهد ، 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 فریضه 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 - صاحب کار با توافق کارگران می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۸ ساعت تجاوز نکند .

تبصره ۲ - دستگاههای کشاورزی (موضوع تبصره ماده ۱) صاحب کار می تواند با توافق کارگران ساعات کار را در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید .

ماده ۶۷- 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 موضوع این ماده ، توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار مشخص و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۶۸- کار روز ، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ باامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ باامداد قرار دارد .

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود .

ماده ۶۹- 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 ۷۰- کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد ، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت 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 اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۴ 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 ۷۱- 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 بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه برمزد ، به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد .

ماده ۷۲- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۹۲ ساعت تجاوز کند .

ماده ۷۳- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد .

ماده ۷۴- 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 ۷۵ - ارجاع کار اضافی با تشخیص صاحب کار به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۷۴) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال زیر ضرورت دارد مجاز است .

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 باشند .

تبصره - در صورت بروز اختلاف بین کارگر و صاحب کار در ارجاع کار اضافی ، کارگر موظف به انجام کار مورد نظر خواهد بود ، لکن پس از خاتمه کار می تواند به واحد کار و امور اجتماعی محل مراجعه و شکایت نماید . چنانچه واحد مزبور شکایت را موجه تشخیص داد قضیه را به دادگاه کار احاله می نماید تا پس از رسیدگی تصمیم مقتضی اتخاذ گردد .

ماده ۷۶ - 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 ۷۷ - روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد یا حقوق میباشد .
تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوس رانی 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 .
کارگرانی که به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۳۵٪ اضافه بر مزد عادی دریافت خواهند کرد .
تبصره ۲ - چنانچه به تقاضای کارگر و موافقت صاحب کار روز دیگری در هفته بجای

جمعه بعنوان روز تعطیل تعیین شود کارگر استحقاق دریافت ۳۵٪ اضافی نخواهد داشت .
تبصره ۳ - 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 ۴ - کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۸ ساعت کار قانونی کارگران نشان
از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، مزد هریک در روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه
کارگران خواهد بود .

ماده ۷۸ - علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات
رسمی کارگران به حساب می آید .

ماده ۷۹ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد ۱۸ روز است ، برای کار
کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود .

ماده ۸۰ - استفاده از مرخصی سالانه برای کارگر الزامی است ، کارگر نمی تواند بیش
از دهم روز از مرخصی خود را ذخیره کند از این ذخیره نیز باید در سال بعد استفاده شود ،
تبصره - کارگر در مدت استفاده از مرخصی حق اشتغال به کار دیگری را با دریافت مزد
ندارد .

ماده ۸۱ - مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۳۰
روز است استفاده از این مرخصی ، حتی الامکان در دونوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت
می گیرد .

ماده ۸۲ - میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین
می شود .

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیرهای) و تمامی کارهایی که همواره محصور حداقل
معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضای نماید صاحبکار مکلف است جدول زمانی
استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و اعلام نماید .
ماده ۸۳ - مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور میشود و حداکثر
مدت این نوع مرخصی از ۶ روز در سال تجاوز نخواهد کرد .

تبصره ۱ - جز در موارد فوق بین دو روز مرخصی استحقاقی حداقل باید یک روز غیر
تعطیل فاصله باشد .

تبصره ۲ - استفاده از مرخصی استحقاقی موکول به تقاضای کارگر و موافقت کتبی
صاحب کار خواهد بود ، در صورت بروز اختلاف نظریات تشخیص لازم الراعا خواهد بود .

ماده ۸۴ - در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگرو یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به وراث قانونی اش پرداخت می شود .

ماده ۸۵ - نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران ومدت آن وشرايط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی ، باتوافق کتبی طرفین قرارداد تعیین خواهد شد .
ماده ۸۶ - کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سرور مرخصی با استفاده از مزد را دارند .

الف - ازدواج دائم .

ب - فوت همسر ، پدر ، مادر وفرزندان .

ماده ۸۷ - مدت مرخصی استعلاجی ، با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کارگران محسوب خواهد شد .

مبحث چهارم - شرايط کار زنان .

ماده ۸۸ - انجام کارهای خطرناک ، سخت وزیان آور ونیز حمل بار بیشتر از حد مجاز بادست وبدون استفاده از وسایل مکانیکی ، برای کارگران زن ممنوع است .
ماده ۸۹ - جز در امور بهداشتی ، درمانی ، فرهنگی ونظایران کار شب برای زنان 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 ۹۰ - مرخصی بارداری وزایمان کارگران زن جمعا ۹۰ روز است حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد ، برای زایمان توامان ۱۴ روز بمدت 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 اضافکاری از هرنوع به زنان باردار و مادران شیرده ممنوع است .

ماده ۹۱ - درموردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، صاحب کار تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر مزد کار مناسبتر و سبکتری بپا و ارجاع می نماید .
در صورت نبودن کار مناسب به درخواست کارگر مرخصی بدون استفاده از مزد به وی داده میشود .

ماده ۹۲ - صاحب کار مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پسر از هر ساعت کار نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کار انسان محسوب می گردد . در صورتیکه تعداد این قبیل اطفال در یک کارگاه از ده نفر تجاوز کند صاحب کار مکلف است محلی را برای نگهداری اطفال تخصیص دهد .
تبصره - چنانچه کارگاه دارای شیرخوارگاه نباشد ، نحوه استفاده از فرصت بالا با توافق صاحبکار و کارگر تعیین می گردد .

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان .

ماده ۹۳ - به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است .
ماده ۹۴ - کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد ، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید به هزینه صاحبکار توسط سازمان تامین اجتماعی مسورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد .

ماده ۹۵ - 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 صاحبکار مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد .

ماده ۹۶ - ساعات کار روزانه کارگر نوجوان ، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است ، ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و صاحب کار تعیین خواهد شد .
ماده ۹۷ - 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 ۹۸ - مرخصی سالانه کارگر نوجوان ۲۴ روز در سال خواهد بود .
ماده ۹۹ - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام

می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زبان‌آور است حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود ، تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است .

فصل چهارم - ایمنی کار

مبحث اول - حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای

ماده ۱۰۰ - مقررات این مبحث و نیز موازینی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور و جلوگیری از حوادث ناشی از کار و بیماریهای حرفه‌ای و تامین حفاظت و بهداشت در محیط کار تدوین میشود برای کلیه کارگاهها ، صاحبکاران ، کارگران و کارآموزان الزامی است .

تبصره - کارگاههای خانوادگی مذکور در ماده ۲۰۸ نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار میباشند .

ماده ۱۰۱ - شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای مسوول تهیه و تصویب موازین و آئین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای 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 بهداری .
- ۸ - رئیس سازمان حفاظت محیط زیست .
- ۹ - دونفر از استادان باتجربه دانشگاه در رشته‌های فنی و بهداشت ، به دعوت وزیر کار و امور اجتماعی .

- ۱۰ - دونفر از مدیران صنایع .
 - ۱۱ - دونفر نمایندگان کارگران .
 - ۱۲ - مدیرکل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود .
- تبصره ۱ - شورا در صورت لزوم میتواند برای تهیه طرح آئین‌نامه‌های مربوط به

بهداشت حرفه‌ای و حفاظت کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا
کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد .

تبصره ۲ - آئین‌نامه داخلی شورا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب
شورای مزبور خواهد رسید .

تبصره ۳ - نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق ضوابطی که به
پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای
میرسد انتخاب میشوند .

تبصره ۴ - حق حضور اعضاء شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و کمیته‌های
تخصصی مربوط از طرف وزارت کار و امور اجتماعی تعیین و پرداخت میشود .

ماده ۱۰۲ - برای احداث کارگاه جدید و یا توسعه کارگاه‌های موجود اشخاص حقیقی
یا حقوقی مکلفند تصمیم خود را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کنند و آئین‌نامه‌های

حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای را رعایت نمایند از هنگام شروع به احداث یا توسعه .
کارگاه بازرسان فنی وزارت کار و امور اجتماعی در زمینه امور مربوط به حفاظت فنی و کارشناسان
بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت در زمینه بهداشت محیط کارگاه مجازند بر امور مزبور
نظارت نمایند و چنانچه تخلفی از ضوابط حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای مشاهده کردند
کتبا تذکرات و توصیه‌های بازرسان فنی و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای را دقیقاً مراعات کنند
عدم توجه به تذکرات تخلف از آئین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای محسوب
میشود .

ماده ۱۰۳ - اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین‌آلی
میردازند که دارای قسمتهای خطرناک است مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب
میباشند .

تبصره - انواع ماشینهای موضوع این ماده و سایر مقررات مربوط به آنها را مصوبات
شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار تعیین مینمایند .

ماده ۱۰۴ - صاحب کاران مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها ، دستگاهها ،
ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت
حرفه‌ای ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را انجام دهند و مدارک مربوط به
آزمایشها را که به‌مضاء دفنر از مسولین کارگاه رسیده است در بایگانی مربوط حفظ و یک
نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

ماده ۱۰۵ - صاحب کاران مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت

حرفه‌ای برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کاروسائلامکانات لازم را تهیه کنند و در اختیار آنان قرار دهند و چگونگی کاربرد وسائل حفاظتی را به کارگران بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی نظارت نمایند کارگران نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی فردی و اجرای دستورالعملهای حفاظتی کارگاه میباشند .

ماده ۱۰۶ - کلیه کارگاههای بزرگ صنعتی و نیز کارگاهها نیکه کارگران آنها با اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای حرفه‌ای و ابتلای کارگران به آن هستند باید برای همه کارگران و کارآموزان خود کارت و پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط پزشک سازمان تأمین اجتماعی از آنها معاینه بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند .

تبصره - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی سازمان تأمین اجتماعی احتمال داده شود که کارگر معاینه شده به بیماری حرفه‌ای مبتلا خواهد شد ، صاحب کار مکلف است او را به قسمت مناسب دیگری منتقل نماید شورای حفاظت فنی و بهداشت کار انواع بیماریهای حرفه‌ای و کارگاههای موضوع این ماده را مشخص و وزارت کار و امور اجتماعی فهرست آنها را اعلام مینماید .

ماده ۱۰۷ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری حوادث و خطرات ناشی از کار در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی ضروری تشخیص دهد کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد . تبصره ۱ - کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت کار و یا امور فنی کارگاه تشکیل میشود و از بین اعضاء شخصو اجد شرایطی که مورد تایید اداره کل بازرسی کار باشد تعیین میگردد که وظیفه اش برقراری ارتباط میان کمیته مذکور یا صاحب کار و وزارت کار و امور اجتماعی است .

تبصره ۲ - نحوه تشکیل ، ترکیب اعضاء و وظایف و طرز کار کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای بر اساس دستورالعملهایی است که مشترکا توسط اداره کل بازرسی وزارت کار و اداره کل بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت تهیه و صادر میشود .

ماده ۱۰۸ - در مواردی که یک یا چند تن از کارگران امکان وقوع حادثه یا بروز بیماری خطرناکی را در کارگاه پیشبینی نمایند و مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای ، سرپرست مستقیم خود یا صاحب کار و یا مدیر کارگاه اطلاع دهند این امر بلافاصله باید در دفتری که بهمین منظور نگهداری میشود ثبت گردد . تبصره - چنانچه صاحب کار یا مدیر کارگاه وقوع حادثه را محقق نداند موظف است

ظرف مدت ۲۴ ساعت هشدار کارگران را همراه با دلائل و نظرات خود حسب مورد در مرکز به اداره کل بازرسی کار (یا بازرسی کارکشیک) یا واحدهای مربوطه به وزارت بهداشتی و در شهرستانها به واحد کاروامو را اجتماعی یا سازمان منطقیهای بهداشتی محل اعلام نماید.

بازرسی کار و کارشناس وزارت بهداشتی موظف است حداکثر ظرف ۲۴ ساعت پس از اطلاع از جریان به موضوع رسیدگی و نظر خود را اعلام نماید صاحب کار مکلف است براساس نظریات اعلام شده اقدامات لازم را بعمل آورد.

ماده ۱۰۹ - مسوولیت اجرای مقررات و ضوابط حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای برعهده صاحب کار است. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات حادثهای رخ دهد شخصاً و از نظر کیفری و مدنی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسوول است.

تبصره - چنانچه صاحب کار برای حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای وسائل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشد و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی، بدون توجه به ضابطه و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید صاحب کار مسوولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف رای دادگاه قطعی است.

ماده ۱۱۰ - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای را وارد یا تولید نمایند باید مشخصات و وسائل را حسب مورد همراه با نمونههای آن به وزارت کار و امور اجتماعی یا وزارت بهداشتی ارسال دارند و پس از تایید به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند.

ماده ۱۱۱ - نمایش، عرضه، فروش، اجاره و یا واگذاری ماشینهای که دارای قسمتهای خطرناک است و موجب بروز حادثه میشود بدون داشتن وسائل حفاظتی مناسب ممنوع است.

تبصره - انواع ماشینهای موضوع این ماده و مقررات مربوط به آنها با تصویب شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار تعیین میشود.

مبحث دوم - بازرسی کار.

ماده ۱۱۲ - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای بازرسی وزارت کار و بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشتی با وظایف زیر تشکیل و حسب مورد اقدام خواهند نمود.

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار بویژه مقررات حمایتی مربوط به

کارهای سخت‌وزیان‌آور و خطرناک - مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون و آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت صنعتی، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای.

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت و بهداشت حرفه‌ای و راهنمایی کارگران، صاحبکاران 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 بهداشت کار و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و ضوابط مربوط به موارد مذکور، متناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار و بررسی بیماری‌های حرفه‌ای در کارگاه‌های مشمول، و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این‌گونه موارد بمنظور پیشگیری حوادث و جلوگیری از پیشرفت بیماری‌ها.

تبصره ۱ - وزارت بهداشتی موظف است گزارش‌های کارشناس مربوط به بهداشت کار را برای اجرا به اطلاع صاحبکار برساند و علاوه بر آن جهت اقدام قانونی به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نماید.

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

ماده ۱۱۳ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره - آئین‌نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشتی تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. این شرایط بنحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع اعمال نفوذ مصون بدارد.

ماده ۱۱۴ - بازرسان کار و کارشناسان حرفه‌ای در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانروز به کارگاه‌های مشمول قانون کار وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز میتوانند به دفاتر و مدارک مربوط به شرایط کار مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل کنند.

تبصره - ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای به کارگاه‌های خانوادگی

(موضوع ماده ۲۵۸ این قانون) منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود .
ماده ۱۱۵ - بازرسان کارو کارشناسان بهداشت حرفه‌ای حق دارند بمنظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس میباشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار میگیرد ، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است ، درمقابل رسید ، نمونه بگیرند و به روشی مستقیم خود تسلیم نمایند .

تبصره - سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۱۶ - کلیه بازرسان کارو کارشناسان بهداشت حرفه‌ای دارای کارت ویژه با امضاء وزیرکار و امور اجتماعی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسوولین کارگاه ارائه شود .

ماده ۱۱۷ - گزارش بازرسان کارو کارشناسان بهداشت حرفه‌ای در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .

تبصره ۱ - بازرسان کارو کارشناسان بهداشت حرفه‌ای میتوانند بعنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند .

تبصره ۲ - بازرس کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به‌عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده است شرکت کند .

ماده ۱۱۸ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای نمیتوانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از اقربای نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی در جداول ایشان بطور مستقیم در آن ذینفع باشند .

ماده ۱۱۹ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار تجاری و فنی را که بمقتضای شغل خود بدست آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به‌آنان اطلاعاتی داده‌با موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند ، فاش نمایند .

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

ماده ۱۲۰ - صاحب کاران و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان و کارشناسان به

کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم بمتان خودداری نمایند، حسب مورد ب مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۲۱ - هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود بازرس یا کارشناس مکلف است مراتب را فوراً و کتبا به صاحب کار یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهد.

تبصره ۱ - اداره کل بازرسی کار یا واحدهای کار و امورات اجتماعی محل بر اساس گزارش بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاکومپرتام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید قرار مذکور بلافاصله پس از ابلاغ موقتاً قابل اجراست. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای رفع نواقص و معایب موجود را تایید کرده باشد.

تبصره ۲ - صاحب کار مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل میشود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳ - متضرران از قرارهای موضوع این ماده میتوانند ظرف پنج روز از تاریخ ابلاغ قرار 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 اجراست.

ماده ۱۲۲ - ضوابط و آئین نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امورات اجتماعی و وزارت بهداشتی حسب مورد به تصویب شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای یا هیات وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱ - مراکز تعلیمات حرفه‌ای.

ماده ۱۲۳ - در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولود مستمر جویندگان کار و نیز بالابردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امورات اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی

لازم را فراهم سازد .

ماده ۱۲۴ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور بتدریج 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 انقلاب با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذربیط (مانند وزارت بهداشتی ، بنیاد شهید و ...)

ماده ۱۲۵ - مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد .

ماده ۱۲۶ - واحدهای صنعتی ، تولیدی و خدماتی بمنظور 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 تأمین مربیان مراکز مذکور اقدام می نماید .

تبصره ۲ - ضوابط و مقررات مربوط به ایجاد مراکز تعلیمات حرفه‌ای جوار کارگاه و بین کارگاهی بتدریج و برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۲۷ - بمنظور ایجاد هماهنگی و انطباق برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای مدارس و دانشگاهها با تخصصها و مهارتهای مورد نیاز صنایع ، وزارتخانه‌های آموزش و پرورش ، فرهنگ و آموزش عالی و کار و امور اجتماعی اتاق صنایع و معادن طرحهای لازم را تهیه و بمرحله اجرا خواهد گذارد .

تبصره - چگونگی پذیرش هنرجویان هنرستانهای صنعتی و انستیتو تکنولوژیهای وزارت آموزش و پرورش و دانشجویان رشته‌های فنی و علوم دانشگاهها و موسسات آموزش عالی برای کارآموزی و سایر ضوابط اجرایی این طرحها بموجب آئین نامه‌ای خواهد بود که مشترکا

توسط وزارتخانه‌های مذکور تهیه میشود و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .
ماده ۱۲۸ - 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 مسوول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنها دوزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی .

ماده ۱۲۹ - از لحاظ مقررات این قانون ، کارآموز ، بنا بر 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 می بینند .
ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی ، بمنظور 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 ۱۲ سال کمتر نبوده و از ۱۵ سال تمام بیشتر نباشد .
تبصره ۱ - کارآموزان بدالف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با صاحب کار به مراکز تعلیمات حرفه‌ای معرفی میشوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا به مراکز تعلیمات حرفه‌ای مراجعه می نمایند .
تبصره ۲ - ضوابط مربوط به شرایط پذیرش و حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " با پیشنها دوزارت کار و امور اجتماعی ، به تصویب شورای عالی کار میرسد .
ماده ۱۳۰ - کارگرانی که مطابق تبصره یک ماده ۱۲۹ 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 یا مزد مبنای کمتر نخواهد بود .
ج - مزایای غیر نقدی و کمکیه و فوق العاده‌ها نیکه‌های جبران هزینه زندگی و مسوولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت میشود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد .
چنانچه صاحب کار 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 ۱۳۱ - کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۲۹ برای کارآموزی در یکی از مراکز تعلیمات حرفه‌ای پذیرفته میشود مکلف است.

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و بطور منظم در برنامهای کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین‌نامه‌های 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 بر اثر تخلف از تکالیف فوق خسارتی به صاحب کار وارد شود صاحب کار میتواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید. ماده ۱۳۲ - کارآموزان مذکور در بند "ب" ماده ۱۲۹ تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۹۳ الی ۹۹ این قانون خواهند بود و لی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۳۳ - قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب زیر باشد. الف - تعهدات طرفین.

ب - سن کارآموز.

ج - مزد کارآموز.

د - محل کارآموزی.

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

ز - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

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

ماده ۱۳۴ - کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا ۱۵ سال تمام (موضوع ماده ۲ قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۳۵ - مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای موظفند برای آموزش کارآموزان و وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و

بطور منظم و کامل ، حرفه‌مورد نظر را با او بیاموزند همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کار آموزشی امکانات لازم را فراهم آورند .

مبحث دوم - اشتغال .

ماده ۱۳۶ - در تدوین سیاست اشتغال که در قالب برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی کشور صورت میگیرد وزارت کار و امور اجتماعی با وزارت برنامه و بودجه از نظر تأمین و تجهیز نیروی انسانی همکاریهای لازم را بعمل خواهند آورد .

ماده ۱۳۷ - به منظور شناخت کمی و کیفی عرض و تقاضا در بازار کار و تطبیق آنها با یکدیگر و نیز تسهیل امر جابجائی نیروی کار و تجهیز نیروی انسانی بر حسب ضرورت و مقتضیات بازار کار مناطق مختلف کشور مراکز خدمات اشتغال در وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل و خدمات خود را بطور رایگان در اختیار متقاضیان شغل و صاحبکاران قرار میدهد .
تبصره - حدود وظایف و اختیارات مرکز در زمینهای مربوط به تصویب و زیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه .

ماده ۱۳۸ - اتباع بیگانه نمیتوانند در ایران مشغول بکار شوند مگر آنکه اولاد دارای روادید ورود با حق کار بوده و ثانيا مطابق قوانین و آئین نامه‌های مربوط ، پروانه کار دریافت دارند .

ماده ۱۳۹ - اتباع بیگانه زیر مشمول مقررات ماده ۱۳۸ نمیشوند .

الف - اتباع بیگانه‌ای که منحصر در خدمت مامورینتهای دیپلماتیک و کنسولی هستند بانایید 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 ارشاد اسلامی .

ماده ۱۴۰ - وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت اصول ذیل در مورد صدور پروادید با حق کار برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد .

الف - چنانچه مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده بکار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه موجود داشته باشد .

ب - در صورتیکه تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد .

ج - به شرط آنکه 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 نامطای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران میرسد .
ماده ۱۴۱ - 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 معتمر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه .

ماده ۱۴۲ - 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 آنسان آزادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور ، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید .

ماده ۱۴۳ - پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید میشود .

ماده ۱۴۴ - در مواردی که بهر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با صاحب کار قطع میشود صاحب کار 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 ۱۴۵ - در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را بطور

استثنائی ایجاب کند وزیر مربوط 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 روادید با حق کار صادر خواهد شد .

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

ماده ۱۴۶ - تعیین 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 با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود .

پروانه کار پس از تصویب مجلس شورای اسلامی صادر میگردد .

ماده ۱۴۷ - صاحب کاران مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قرارداد یا کمصوب استخدام کارشناسان بیگانه میشود نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند .

ماده ۱۴۸ - آئین نامه مقررات 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 ۱۴۵ این قانون با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل ششم - تشکل های کارگری

ماده ۱۴۹ - کلیه مقررات مربوط به انجمنهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، اعم از شرایط ، نحوه تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات آنها به موجب قانون احزاب و جمعیتها و انجمنهای سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیت های شناخته شده مصوب ۱۳۶۰/۶/۷ مجلس شورای اسلامی میباشد ، لکن صدور پروانه بمنظور شروع فعالیت انجمنهای اسلامی و یا اعتبار آنها از طرف وزارت کشور ، منوط به هماهنگی قبلی با وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود .

ماده ۱۵۰ - بمنظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجا دهما هنگی در پیشرفت امور واحدهای تولیدی ، صنعتی و کشاورزی و خدماتی با رعایت اصل ۱۰۴

قانون اساسی شوراهای اسلامی کار تشکیل میگردد. مقررات مربوط به شوراهای اسلامی کار، نحوه تشکیل، حدودوظایف و اختیارات و چگونگی انحلال آنها، براساس قانون شورای اسلامی کار میباشد.

ماده ۱۵۱- دراجرای اصل ۴۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وبمنظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی اجتماعی کارگران وصاحب کاران که خود متضمن حفظ منافع جامعه است، کارگران یا صاحب کاران یک حرفه، صنف ویا صنعت میتوانند مبادرت به تشکیل انجمنهای اسلامی صنفی نمایند.

قانون چگونگی تشکیل، حدودوظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای اسلامی صنفی باید توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و پس از طی مراحل قانونی به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دستهجمعی کار

ماده ۱۵۲ - مذاکرات دستهجمعی بعنوان یکی از اشکال تامین، مشارکت کارگران در تعیین سرنوشت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی آنها و بمنظور انعقاد پیمان دستهجمعی کار انجام میگردد. این مذاکرات براساس تبادل نظر و بحث و مشورت نمایندگان کارگران در شوراهای اسلامی کار از یک طرف و صاحب کار یا نماینده قانونی وی از طرف دیگر، استوار است.

تبصره ۱ - هدف مذاکرات دستهجمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفهای و یا شغلی است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط کار در سطح کارگاه حرفه، یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد.

تبصره ۲ - هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دستهجمعی باشد، میتواند موضوع مذاکره قرار بگیرد مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

تبصره ۳ - در صورتیکه طرفین مذاکرات دستهجمعی 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 دستهجمعی به آنها

معرفی نماید نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است .
و وظیفه دارد مذاکرات را بنحوی اداره کند که حتی الامکان با انعقاد پیمان دسته‌جمعی منجر
شود .

ماده ۱۵۳ - خواسته‌های طرح شده از طرفین باید منکی به دلائل و مدارک لازم برای
شروع بحث باشد .

تبصره - مذاکرات دسته‌جمعی باید بمنظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز
اختلافات با رعایت شوون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم
جلسات گردد ، ادامه یابد .

ماده ۱۵۴ - در صورتیکه مذاکرات دسته‌جمعی منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی
کار شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و با امضاء طرفین برسد . یک نسخه از پیمان
نزد نماینده کارگران و نسخه دیگر نزد صاحب کار باقی خواهد ماند نسخه سوم ظرف
مدت ده‌روز پس از امضاء بمنظور رسیدگی در قبال آخذ رسید به وزارت کار و امور اجتماعی
تسلیم خواهد شد .

ماده ۱۵۵ - پیمان‌های دسته‌جمعی کار ، هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی
خواهد داشت که به تایید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده باشد .

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود را در مورد تعیین و یا اصلاح
بعضی از مواد پیمان دسته‌جمعی کار ، حداکثر ظرف مدت ۳۰ روز از تاریخ وصول اعلام
دارد .

تبصره ۲ - در صورتیکه پیمان مذکور مورد تایید قرار گیرد از تاریخ تایید قابل اجرا
است مگر آنکه در خود پیمان ترتیب دیگری مقرر شده باشد .

ماده ۱۵۶ - تایید پیمان منوط است به آنکه .

اولا - مزایائی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است ، در آن تعیین
نشده باشد .

ثانیا " - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات دولت مغایر نباشد .

ماده ۱۵۷ - نظر وزارت کار و امور اجتماعی برای رد یا اصلاح پیمان دسته‌جمعی
کار موقعی معتبر است که منکی به مستندات ، دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد .
تبصره - در صورتیکه طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرند میتوانند ظرف
مدت ده‌روز از تاریخ اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی به دادگاه کار مندرج در فصل نهم

این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نمایند .
دادگاه کار پس از دریافت تقاضا فوراً بموضوع رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام میکند این رای قطعی و لازم‌الاجراء است .
ماده ۱۵۸ - پیمان دسته‌جمعی کار برای مدت معینی منعقد میگردد . هیچیک از طرفین نمیتواند به‌تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آنرا بنماید مگر آنکه شرایط استثنائی به‌ت تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند .
ماده ۱۵۹ - فوت صاحب کار و یا سلب مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار موثر نمیباشد ، و چنانچه کار استمرار داشته‌باشد صاحب کار جدید قائم مقام صاحب کار قدیم محسوب خواهد شد .
ماده ۱۶۰ - در کلیه قراردادهای انفرادی کار که صاحب کار 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 مزایائی بیشتر از پیمان دسته‌جمعی باشند .

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۶۱ - دولت مکلف است در حد امکان کلیه خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده‌ها آنها فراهم سازد .
ماده ۱۶۲ - صاحب کاران کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس تأمین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند .
ماده ۱۶۳ - صاحب کاران کارگاههای مشمول این قانون مکلفند با مشارکت کارگران و همکاربهای دولت برای کلیه کارگران فاقد مسکن واحد خود نسبت به احداث خانههای سازمانی کارگران در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگر اقدام نمایند .
تبصره - آئین ناما جرائی این ماده با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی وزارت مسکن و شهرسازی و بانک مسکن تهیه میشود و بمتصویب هیات وزیران خواهد رسید .
ماده ۱۶۴ - کلیه صاحبکاران مشمول این قانون مکلفند در کارگاه محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام مبارک رمضان برای تعظیم شاعر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران ، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی طوری تنظیم

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

ماده ۱۶۵ - در کارگاههایی که بیش از ۲۰ کارگر دارند صاحب کاران باید محصل مناسبی برای صرف غذا، ایجاد کنند و برای کارگرانی که ساعت کارشان بین ۶ بامداد الی ۲۲ است یک وعده غذای گرم با قیمت ارزان فراهم نمایند.

ماده ۱۶۶ - در کارگاههایی که برای مدت محدود، بمنظور انجام کاری معین (راهسازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد میشوند صاحب کاران موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه - نهار - شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها باقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۶۷ - 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 ۱۶۸ - در کارگاههایی که دارای کارگران زن هستند و کارگران مذکور فرزندان کمتر از شش سال دارند صاحب کار مکلف است متناسب با تعداد کودکان و بادر نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط بمنکهداری کودکان را ایجاد نماید.

تبصره - آئین ناماچراچی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی بمرحله اجراء گذاشته خواهد شد.

ماده ۱۶۹ - صاحب کاران 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 - ضوابط مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد دوزیر کار و امور اجتماعی به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید.

ماده ۱۷۰ - کلیه صاحب کاران موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور محل مناسبی برای استفاده کارگران در رشتههای مختلف ورزش ایجاد نمایند.

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

ماده ۱۷۱ - کلیه کارگاهها موظفاند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسوول در امر سوادآموزی بزرگسالان بنا ایجاد کلاسهای

سوادآموزی بپردازند ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس و شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی ، نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل نهم . مراجع حل اختلاف

مبحث اول - رسیدگی به اختلافات فردی کار

ماده ۱۷۲ - اختلافات بین صاحب کاران و کارگران و کارآموزان که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ، قرارداد کارآموزی ، موافقتنامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین صاحب کار و کارگری یا کارآموز و با نمایندگان آنها حل میشود . و در صورت عدم سازش از طریق هیات تشخیص و دادگاه کار به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل میگردد .

ماده ۱۷۳ - هیات تشخیص در مناطقی که دارای کارگاه هستند تشکیل میشود و مرکب از یک نماینده از کارگران محل و یک نماینده از صاحب کاران محل و نماینده ای از وزارت کار و امور اجتماعی است و موظف است ظرف یک هفته از تاریخ وصول شکایت به آن رسیدگی نماید و کوششهای لازم را جهت حصول توافق بعمل آورد چنانچه این اقدامات در مدت مزبور به نتیجه نرسد تمدید مدت با موافقت طرفین برای حداکثر یک هفته دیگر امکان پذیر است حضور شاکی یا نماینده وی در جلسات هیات الزامی است .

ماده ۱۷۴ - هیات تشخیص پس از رسیدگی نظرات خود را در موضوع اختلاف کتبا و مستدلا اعلام و به طرفین ابلاغ مینماید . طرفین در صورت تراضی قبلی مینویسند و بر پذیرش نظرات ارائه شده ، موظف به اجرای آن خواهند بود چنانچه هر یک از طرفین نسبت به نظر هیات تشخیص معترض باشد میتواند از تاریخ ابلاغ حداکثر ظرف پانزده روز به دادگاه کار مراجعه و شکایت نماید .

ماده ۱۷۵ - دادگاه کار مرکب است از یک قاضی دادگستری صاحب نظر در حقوق کار و سه مشاور که یکی از آنها کارشناس در مسائل کار و دو مشاور دیگر کارشناس در مسائل اقتصادی و اجتماعی خواهند بود . قاضی دادگستری مذکور در این ماده توسط شورای عالی قضائی منصوب می گردد .

ماده ۱۷۶ - کارشناسان مسائل کار از بین افراد مطلع و با تجربه واحدهای کار و

امور اجتماعی محل و کارشناسان امور اقتصادی و اجتماعی نیز از میان صاحب نظران امور اقتصادی و اجتماعی توسط وزیر کار و امور اجتماعی برای مدت دو سال منصوب و معرفی میگردند و انتصاب مجدد آنها بلامانع است .

ماده ۱۷۷ - قاضی دادگستری پس از مشاوره با کارشناسان مذکور نسبت به انشاء رای و صدور آن اقدام خواهد نمود نظر کارشناسان در باب مسائل مورد اختلاف بایستی در پرونده مربوط درج گردد . رای صادره قطعی و لازم الاجراء است .

ماده ۱۷۸ - دادگاههای کار 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 ۱۷۹ - دادگاههای کار 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 دادگاه نیست مگر آنکه دادگاه حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد . در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت مینماید . در هر حال دادگاه حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده ، رسیدگی و رای لازم را صادر مینماید .

ماده ۱۸۰ - دادگاههای کار میتوانند در صورت لزوم ازمسولین و کارشناسان شوراهای واحدهای تولیدی و صنعتی و خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع استماع نمایند .

ماده ۱۸۱ - مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیات تشخیص چگونگی تشکیل جلسات آن و نحوه انتخاب مشاوران دادگاه کار توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه می شود و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۸۲ - کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص با پرداخت خسارت باید اخراج شود ، حق دارد ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ این تصمیم به دادگاه کار مراجعه و اقامه دعوی نماید .

ماده ۱۸۳ - در صورتیکه دادگاه کار اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد ، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت مزد او را از تاریخ اخراج صادر میکند .

تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد ، صاحب کار مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۳۰ روز مزد و حقوق به وی بپردازد .

مبحث دوم - رسیدگی بباختلافات ناشی از پیمان های دسته جمعی کار

ماده ۱۸۴ - در صورت بروز اختلاف ناشی از اجرای پیمان دسته جمعی کار بیس کارگران و صاحب کار ، به نحوی که اداره کارگاه مختل و یا منجر به تعطیل کارگاه گردد ، رئیس اداره کار و امور اجتماعی محل مکلف است فوراً برای سازش طرفین نسبت به دعوت از نمایندگان کارگران و صاحب کار اقدام نمایند .

تبصره - چنانچه به ترتیب فوق اختلاف حل نشود واحد کار و امور اجتماعی فوراً پرونده امر را با ذکر موارد اختلاف نظر و دلایل هریک از طرفین و نظرات خود ، جهت رسیدگی به دادگاه کار ارسال مینماید . دادگاه کار در موارد فوق موظف است از نظرات کارشناسان مسائل کار و مسائل اقتصادی و اجتماعی استفاده نماید و رای دادگاه در این زمینه قطعی و لازم الاجراء است .

ماده ۱۸۵ - در صورت لزوم دولت میتواند پس از کسب نظر مساعداً دادگاه کار مادی که اختلاف ادامه دارد بمنظور جلوگیری از تعطیل کارگاه و تقلیل تولیدات و حفظ مصالح عمومی بهر نحوی که مقتضی بداند کارگاه را به حساب صاحب کار اداره نماید .

ماده ۱۸۶ - در خدمات عمومی از قبیل توزیع ابراق عمومی ، آب ، برق ، تلفن ، وسایل نقلیه عمومی ، گاز ، نفت ، و امثال آنها تعطیل کارگاه بهر عنوان از جانب صاحب کار و یا کارگران ممنوع است و در صورت بروز اختلاف طرفین مکلفند به واحد کار و امور اجتماعی محل مراجعه و از طریق دادگاه کار موضوع را پیگیری نمایند .

فصل دهم . شورای عالی کار

ماده ۱۸۷ - 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 و آئین نامه های مربوطه به عهده آن واگذار شده است .

شورای عالی کار از افراد زیر تشکیل که به استثناء وزیر کار و رؤسای صنایع و دادگستری بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب میگردد و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .

الف - وزیر کار و امور اجتماعی ، صنایع و دادگستری و نیز دو نفر از اشخاص مطلع

و بصیر در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد دوزیر کار و تصویب هیات وزیران .

ب - سمنفر نمایندگان صاحب کاران (یک نفر از بخش کشاورزی)

ج - سمنفر نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزان)

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

ماده ۱۸۸ - شورای عالی کار هر ماه حداقل یکبار بریاست وزیر کار و امور اجتماعی

تشکیل میگردد .

در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سمنفر از اعضاء

شورا تشکیل میشود . جلسات شورا با حضور نه (۹) نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات

آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود .

ماده ۱۸۹ - شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است . کارشناسان اقتصادی

و اجتماعی و فنی دبیرخانه مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد

نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار میدهند .

ماده ۱۹۰ - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است .

مسئول دبیرخانه شورای عالی کار به پیشنهاد دوزیر کار و امور اجتماعی و موافقت شورای عالی

کار انتخاب میشود .

تبصره - مسئول دبیرخانه ، دبیر شوری است و بدون حق رای در جلسات شورای عالی

کار شرکت میکند .

ماده ۱۹۱ - ضوابط مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف

دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران ، صاحب کاران

در شورای عالی کار بموجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف مدت سه 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 ۱۹۲ - متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون حسب مورد مطابق مواد آتی

بهمجازات جریمه نقدی یا حبس یا هردو محکوم خواهند شد . در صورتی که تخلف از

تکالیف قانونی ، سبب وقوع حادثهای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا

فوت کارگر شود ، متخلف علاوه بر مجازات مندرج در این فصل بهمجازاتهای پیش بینی

شده در قوانین کیفری نیز محکوم خواهد شد .

ماده ۱۹۳ - هرکس دیگری را برخلاف حکم مقرر در ماده ۱۹ این قانون به کار اجباری بگمارد ، علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته به حبس از ۲ تا ۶ ماه 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 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 علاوه بر پرداخت اجرت المثل ، به حداکثر مجازات حبس و نیز پرداخت جریمه محکوم خواهد شد مبلغ جریمه به ازاء هر روز کار معادل دو برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف و به نسبت تعداد افرادی تعیین خواهد شد که به کار اجباری گمارده شده اند .

ماده ۱۹۴ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۰ - ۱۹ - ۴۹ - ۵۳ - ۶۰ - ۶۶ - ۶۷ - ۷۴ - ۷۶ - ۸۸ - ۸۹ - ۹۰ - ۹۳ - ۹۶ - ۹۷ - ۹۹ و ۲۱۱ به مجازات حبس از دو ماه تا شش ماه محکوم خواهند شد .

ماده ۱۹۵ - متخلفان از مواد ۵۲ - ۶۷ این قانون در هر مورد به پرداخت جریمه ای معادل پنج تا بیست برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد .

ماده ۱۹۶ - صاحبکارانی که برخلاف مواد ۱۰۲ - ۱۰۳ - ۱۰۴ - ۱۰۵ - ۱۰۶ - ۱۱۰ این قانون از رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار و موازین و آئین نامه های مربوط تخلف ورزند در هر مورد 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 از ۲ تا ۶ ماه حبس محکوم خواهند گردید .

ماده ۱۹۷ - صاحبکاران یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند ، یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی از بیست تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد .

ماده ۱۹۸ - هرکس شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا صاحبکاری نماید و یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد به پرداخت جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل دستمزد روزانه در تاریخ

تخلف و یا حبس از یکماه تا دو ماه و یا بهر دو این مجازاتها محکوم خواهد شد .
ماده ۱۹۹ - صاحبکارانیکه برخلاف مفاد ماده ۱۶۲ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود ، خودداری نمایند ، به مجازاتهای مندرج در قانون تامین اجتماعی محکوم خواهند شد .

ماده ۲۰۰ - متخلفان از اجرای مواد ۱۶۳ - ۱۶۵ - ۱۶۶ - ۱۶۷ - ۱۸۸ - ۱۶۹ - ۱۷۰ - ۱۷۱ - ۲۱۲ این قانون در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد .

ماده ۲۰۱ - صاحبکارانی که برخلاف مفاد ماده ۲۰۹ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و اموزاجتماعی ، خودداری نمایند در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی ، معادل ده تا صد برابر حداقل مزد روزانه در تاریخ تخلف محکوم خواهند شد .

ماده ۲۰۲ - صاحبکارانیکه اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است بکار بکارند 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 صاحبکار قطع میگردد ، مراتب را به وزارت کار و اموزاجتماعی اعلام ننمایند ، به مجازات حبس از دو ماه تا شش ماه محکوم خواهند شد .

ماده ۲۰۳ - 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 مسولیت جزائی اعم از حبس یا جریمه یا هردو متوجه مدیرعامل یا مدیرمسول شخصیت حقوقی است که تخلف بدستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسولین مذکور اجرا خواهد شد .

ماده ۲۰۴ - رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۹۳ الی ۲۰۳ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است ، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد .

ماده ۲۰۵ - جرائم مقرر در این فصل به حساب خزانه داری کل واریز خواهد شد .

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۲۰۶ - صاحبکاران مکلفند علاوه بر رعایت حقوق مقرر برای کارگران در فصول مختلف این قانون نکات زیر را مراعات نمایند .

الف - سازماندهی کار و تنظیم روش انجام کار ، بنحوی که کارگران حتی الامکان

از بیماریها و عوارض مصون بمانند و علاوه بر آن روح نوآوری و ابتکار در کارگرنانی تقویت گردد که کمایند کیفیت کار را بهبود بخشند و حاصل آنرا افزایش دهند .

ب - تسلیم گواهی کار در پایان آن بدرخواست کارگر . در این گواهی فقط زمان شروع ، پایان و نوع کاری که وی انجام میداده است قید میگردد .

ماده ۲۰۷ - تعیین مدت کار ، تعطیلات و مرخصیها ، مزد یا حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی ، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرنانی که طرز کارشان بمنحوی است که تمامی یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعان تامین میشود و همچنین کارگرنانی که کار آنها نوعا در ساعات متناوب انجام میگردد با آئین ناممناهی است که شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رساند در موارد سکوت قوانین خاص این قانون حاکم است .

تبصره - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند کارگاههایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر هستند موقتا از مشمول تمام یا قسمتی از مواد این قانون معاف نماید .

ماده ۲۰۸ - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصر توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام میشود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

تبصره - حکم مواد ۲۰۷ و ۲۰۸ مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف این قانون مقرر شده است نمیشد .

ماده ۲۰۹ - صاحب کاران موظفند در مهلت مقرر آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامنای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی میرسد ، تهیه و تسلیم نمایند .

ماده ۲۱۰ - وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم ، بفرادیدی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده اند ، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهد داد .

آئین ناممربوط توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب شورای عالی کار میرسد .
ماده ۲۱۱ - کارگران موظفند جز در موارد تکلیف قانونی ، از افشای اسرار فنی ، تجاری و مالی کارگاه که بمناسبت شغل خود از آنها آگاه میشوند خودداری کنند .

ماده ۲۱۲ - صاحب کاران مکلفند بمنظور دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی ایران در جهت آموزش نظامی کارگران واحد خود یا وزارت کار و امور اجتماعی ، سپاه

پاسداران انقلاب اسلامی و بسیج نیروهای مردمی همکاری لازم را بعمل آورند .

تبصره - آئین ناممراجعاتی این ماده با همکاری مشترک وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ، تهیه میشود و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۲۱۳ - 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 .

ماده ۲۱۴ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفائی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی ، عملی و تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت ، 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 مقتضی بداند در اختیار ایشان قرار دهد .
ماده ۲۱۵ - 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 فراهم نماید .

ماده ۲۱۶ - 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 - وابسته کار ، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام میگردد .

ماده ۲۱۷ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون ، آئین ناممراجعاتی اجرائی مربوط را تهیه کند و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند .

تبصره - آن دسته از آئین ناممراجعاتی اجرائی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد ، تا تصویب آئین ناممراجعاتی موضوع این ماده قابل اجرا میباشد .

ماده ۲۱۸ - با تصویب این قانون ، قوانین کار و کار کشاورزی لغو میگردد .

ماده ۲۱۹ - وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این

