

آشنایی با قانون کار و تأمین اجتماعی

وزارت تعاون

معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج

دفتر آموزش

صفحه	فهرست
۱	پیشگفتار
۳	فصل اول - تعاریف کلی و اصول
۱۵	فصل دوم - شرایط کار و خدمات رفاهی کارگران
۲۷	فصل سوم - حفاظت فنی، بهداشت و بازرسی کار
۳۴	فصل چهارم - اشتغال اتباع بیگانه
۳۷	فصل پنجم - مذاکرات و پیمان های دسته جمعی
۴۱	فصل ششم - مراجع حل اختلاف
۴۴	فصل هفتم - جرائم و مجازات ها

پیشگفتار

اولین بار در قانون مدنی مصوب سال ۱۳۰۷ در مواد ۵۱۲ و ۵۱۵ راجع به اجاره اشخاص خدمه و کارگر بحث گردیده است. پس از تشکیل وزارت کار و تبلیغات در سال ۱۳۲۵ اولین قانون کار مشتمل بر ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره در سال ۱۳۲۸ به تصویب کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مجلس رسید. دومین قانون کار مشتمل بر ۶۰ ماده و ۳۳ تبصره در سال ۱۳۳۷ به تصویب کمیسیون مذکور در مجلس رسید که تا اواخر سال ۱۳۶۹ بر روابط کار حاکم بود. در سال ۱۳۶۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۱۲ فصل، ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید و از ۱۴ اسفند سال ۱۳۶۹ به مورد اجرا گذاشته شد. در سال ۱۳۷۸ به موجب ماده واحده‌ای که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید کارگاه‌ها و مشاغل دارای ۵ نفر کارگر و کمتر تا پایان برنامه سوم توسعه از شمول قانون کار معاف شدند.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل نوزدهم (مربوط به حقوق ملت) تصریح نموده

است :

«مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند

اینها سبب امتیاز نخواهد بود»

اصل بیستم می‌گوید: « همهٔ افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از

همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلامی برخوردارند. »

در اصل بیست و هشتم آمده است: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و

مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز

جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز

مشاغل ایجاد نماید.»

مطابق اصل بیست و نهم: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری،

پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و

درمانی و مراقبتهای پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق

قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی

فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.»

در اصل چهل و سوم، موارد زیر جزء ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بشمار آمده

است: تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل. قراردادن وسائل کار

در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسائل کار ندارند. تنظیم برنامه اقتصادی کشور به

صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان

کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت

و ابتکار را داشته باشد. رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از

بهره‌کشی از کار دیگری، منع اضرار به غیر، تربیت افراد ماهر.

ضوابط فوق نشان می‌دهد کار و فعالیت سالم اقتصادی در نظام اقتصادی جمهوری اسلامی

ایران از ارزش والایی برخوردار می‌باشد.

فصل اول

تعاريف كلى و اصول، قلمرو قانون كار، قرارداد كار

و شرايط اساسى انعقاد قرارداد

تعاریف کلی و اصول

کارگر: کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. (ماده ۲)

کارفرما: شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند.

مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه‌ها هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است. (ماده ۳)

کارگاه: محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولید، اماکن عمومی و امثال آن. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، شیرخوارگاه، نهارخوری، تعاونی‌ها، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، 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 می‌باشند. (ماده ۴)

قلمرو قانون کار:

قانون کار جمهوری اسلامی ایران، در پاره‌ای از مواد خود، قلمرو و حاکمیت این قانون و موارد مشمول آن را معین نموده است:

۱- مطابق ماده ۱ این قانون، «کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند»
«در ماده ۵ نیز که تقریباً تکرار همان ماده است و صرفاً دو مورد به آن اضافه شده آمده است:
«کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان^۱ و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.»

۲- حسب ماده ۱۸۸، اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول^۲ وی انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.^۳

۳- طبق ماده ۱۸۹، در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و پرورش و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت و داشت و برداشت و سایر فعالیتهای کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف باشد.

۳-۱- قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

۱ - به موجب ماده یک قانون کار اموزی مصوب ۱۳۴۹، «کار آموز شخصی است که بر طبق قرارداد کار آموزی برای فراگرفتن یا افزایش مهارت در رشته ای معین از صنایع در کارگاهها یا مراکز کارآموزی که به وسیله صاحبان صنایع به موجب این قانون تاسیس می‌شود ویا در مراکز وزارت کار واموراجتماعی ویا در سایر مراکز کارآموزی که وزارتخانه مذکور تشخیص دهد مشغول گردد.»

۲- پدر، مادر، اولاد

۳- مطابق تبصره ذیل ماده ۱۸۸، حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد.

قرارداد کار: عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت

حق‌السعی کاری را برای مدت موقت^۱ یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد (ماده ۷)

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود،

قرارداد دائمی تلقی می‌شود (تبصره ۲ ماده ۷) و در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد

مقاطععه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار

متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.^۲ (ماده ۱۳)

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

الف) مشروعیت^۳ مورد قرارداد.

ب) معین بودن^۴ موضوع قرارداد.

ج) عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.^۵

طبق تبصره ذیل ماده ۹، «اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در

مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.»

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین،^۶ باید حاوی موارد زیر باشد: (ماده ۱۰)

۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (تبصره ۱)

۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود. (تبصره ۲ ماده ۱۳)

۳- مشروعیت مورد قرارداد یعنی موضوع قرارداد برخلاف قوانین و مقررات و شرع مقدس اسلام نباشد. به عنوان فعال چنانچه قراردادی برای تهیه مواد مخدر، مشروبات الکلی یا مواد غذایی تقلبی منعقد شود، این قرارداد باطل خواهد بود.

۴- معین بودن موضوع قرارداد یعنی موضوع کاری که مورد نظر قانونی و شرعی انجام کار مورد نظر طرفین قرارداد است بطور مشخص در قرارداد آورده شود مثلاً نقاشی، تعمیر، گچ کاری و غیره.

۵- یعنی اهلیت معامله داشته باشند (بالغ، عاقل و رشید باشند) همچنین از نظر قانونی و شرعی، انجام کار مورد نظر برای آنها ممنوع نباشد.

۶- مشخصات کامل و دقیق کارفرما و کارگاهی که کار باید در آنجا انجام شود.

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن^۱.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها^۲.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد^۳.

و- مدت قرار داد، چنانکه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

شروط مذکور در قرارداد یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی

کمتر از امتیازات مقرر در این کانون منظور ننماید. (ماده ۸)

هر نوع تغییر حقوقی دروضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش، تغییر نوع تولید و امثال این‌ها

در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم

مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود. (ماده ۱۲) در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد

در ۴ نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه آن به اداره کار، یک نسخه به کارگر، یک نسخه نزد کارفرما

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

می‌گیرد. (تبصره ماده ۱۰)

کارگر و کارفرما می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند

که در خلال این دوره هر یک از طرفین بدون اخطار قبلی و بدون آن که الزام به پرداخت خسارت

داشته باشد، می‌تواند رابطه کار را قطع کند. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی

۱- حقوق مبنا، مزایا، اضافه کاری، حق اولاد و حق همسر، حق مسکن و غیره، پاداش، و لباس کار و امثال آن.

۲- چند ساعت کار، شبانه یا روزانه و یا متفاوت و...

۳- تاریخ انعقاد قرارداد باید به روز و ماه و سال معلوم گردد.

ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید، فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود (ماده ۱) مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود که حداکثر آن برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد. (تبصره ماده ۱۱)

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه^۱ بوده و کارفرمایان موظف می باشد بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. (تبصره ۱ ماده ۱۳)

تعلیق قرارداد کار

چنانچه انجام تعهدات یکی از طرفین بر اساس موارد ذیل موقتاً متوقف شود، قرار داد به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرار داد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد. (ماده ۱۴ قانون کار)

خدمت و وظیفه عمومی

در دوران خدمت نظام و وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت، به کار سابق خود بر گردد و چنانکه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول شود. مدت خدمت نظام و وظیفه و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

۲-۲-۳-۱- قوه قهریه و حوادث غیر قابل پیش بینی^۱

۱- دیون ممتازه: عبارت است از مطالبات بی وثیقه ای که بستانکار به حکم قانون، گونه ای حق تقدم در وصول طلب خود بر سایر بستانکاران دارد.

در مواردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق درمی آید. (تشخیص اینگونه موارد با وزارت کار و امور اجتماعی است) (ماده ۱۵)

مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق

قرار داد کار کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی یا مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت ۲ سال به حال تعلیق درمی آید.^۱ (ماده ۱۶)

۴-۲-۳-۱- توقیف و بازداشت:

قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد. چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف^۲ منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را بپردازد. (مواد ۱۷ و ۱۸)

کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، حداقل ۵۰٪ از حقوق ماهیانه او را برای رفع احتیاجات خانواده اش به طور علی الحساب بپردازد. (تبصره ذیل ماده ۱۸)

در هر یک از موارد ذکر شده فوق چنانچه کارفرما از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد در صورتی که عذر موجه داشته باشد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به

۱- مرخصی تحصیلی برای دو سال قابل تمدید است.

۲- در اینجا مقصود از مراجع حق اختلاف دادگستری است زیرا هیأت های اختلاف چنین صلاحیتی ندارند و مطابق اصل سی و دوم قانون اساسی «هیچ کس را نمی توان دستگیر کرد مگر به حکم و ترتیبی که قانون معین می کند.»

بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا ثابت کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید (ماده ۲۰). چنانچه کارگری بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز بعد از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته شده و مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود. (تبصره ذیل ماده ۲۰)

خاتمه قرار دادکار

موارد زیر باعث خاتمه قرارداد کار می شود: (ماده ۲۱)

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - از کارافتادگی کلی کارگر.

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

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

و- استعفای کارگر.

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^۱ وی پرداخت خواهد شد. (ماده ۲۲)

۱- تا تعیین 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 به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل اقدام نماید. (تبصره ماده ۲۲)

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود. (ماده ۲۳)

کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفا خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۵ روز انصراف خود را (از استعفا) کتباً به کارفرما اعلام نمایند استعفا 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. (تبصره ذیل ماده ۲۱)

هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد^۱ و آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرار داد کار را فسخ نماید (در واحدهای فاقد شورای اسلامی، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است)^۲. کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده است یا فاقد نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است. (ماده ۲۷)

۱- موارد قصور و دستورالعملهای آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد. (تبصره ۲ ماده ۲۷)

۲- در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف، از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرار دادکار به حالت تعلیق درمی آید.

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کاری معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد و رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است. (ماده ۲۵ و تبصره ذیل آن)

جبران خسارات از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

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

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظائر 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 می‌آید به کار اصلی بگمارد. (ماده ۳۰)

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. (ماده ۳۱)

اگر خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد، (بنا به 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، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت کند.^۱ (ماده ۳۲)

۱- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظائف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کاری می‌شود براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (ماده ۳۳)

فصل دوم
شرایط کار و
خدمات رفاهی کارگران

شرایط کار و خدمات رفاهی کارگران

حق السعی

حق السعی عبارت است از کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید. (ماده ۳۴)

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود. (ماده ۳) چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود. (تبصره ۱)

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور و یا با توافق طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت 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 ۱۵ روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد که در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود. در ماههای ۳۱ روزه مزایا و حقوق باید براساس ۳۱ روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. (ماده ۳۰ و تبصره

ذیل آن)

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض و تعیین مزد بر اساس سن و جنس، نژاد و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. (ماده ۳۸)

حداقل مزد کارگران باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت های غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است. (ماده ۴۲)

میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه ساله توسط شورای عالی با توجه به فعالیتهای ذیل تعیین می گردد:

۱- درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید یک اندازه باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه ساله توسط شورای عالی با توجه به نیازهای ذیل تعیین می گردد:

مزد و مزایای کارگران نیمه وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به نسبت ساعت های کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود. (ماده ۳) در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد. (ماده ۴۰)

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد، آخرین ماه کار آنها است. در هر حال مبلغ پرداختی به آنها نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد. (ماده ۴۳)

مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل را مزد ثابت می گویند (ماده ۳۶). در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کارپرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و... (تبصره ۱ ماده ۳۶). مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خوارو بار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود. به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد.^۱ در این مورد کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

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

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

ج - اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است. (طبق ضوابط مربوطه)

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

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

که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

۱- مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید. (تبصره ماده ۴۶)

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

مدت (ساعات کاری)

مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد ساعات کار نامیده می شود. به غیر از مواردی که در قانون مستثنی شده، ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند.^۱ (ماده ۵۱)

کار انواع متفاوتی دارد که عبارتند از: کار روز، شب، مختلط، متناوب و نوبتی

کار روز: کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد.

کار شب: کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی، تعلق می گیرد.

کار مختلط: کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع است. در این مورد ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود، کارگر حق استفاده از فوق العاده را دارا می باشد. (ماده ۵۳)

کار متناوب: کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد (ماده ۵۴). فواصل تناوب کار در اختیار کارگر می باشد و حضور او در کارگاه

۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان 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 ۴۴ ساعت تجاوز نکند. در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید. در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

الزامی نیست. ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. (تبصره ماده ۵۲)

کار نوبتی: کاری است که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت های آن در صبح و عصر یا شب واقع می شود (ماده ۵۵). در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند ولی جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند. (ماده ۵۷) میزان فوق العاده نوبت کاری افراد به شرح ذیل می باشد: کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود، ۱۰٪ و چنانکه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها در صبح و شب یا عصر و شب باشد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرط موافقت کارگر و پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی مجاز می باشد. ساعات های کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز کند مگر در موارد استثنایی و با توافق طرفین.

علاوه بر این ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر این نوع اضافه کاری ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین):

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

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

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

عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط مرجع مذکور، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود. (ماده ۶ و تبصره ۱ و ۲ آن) ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کار خطرناک و سخت و زیان‌آور^۱ انجام می‌دهند، ممنوع است. (ماده ۶۱)

۱- تشخیص کارهای سخت و زیان‌آور به موجب آئین‌نامه موضوع ماده ۵۲ قانون کار می‌باشد.

تعطیلات و مرخصی ها

تعطیلات - روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران (با استفاده از مزد) می باشد. علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر نیز (۱۱ اردیبهشت) جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید (مواد ۶۲ و ۶۳). در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع حقوق یا مزد دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود. کارگرانی که به هر عنوان (رساندن خدمات عمومی و ...) در روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگراانشان از ۲ روز تعطیل استفاده می کنند، مزد این روزها برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

مرخصی ها - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است^۱. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود. کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند. در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود. هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش برای یک نوبت یک ماه بعنوان

۱- مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند پنج هفته می باشد. با استفاده از این مرخصی ها حتی امکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد (ماده ۶۵)

مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. کلیه کارگران در موارد (ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان)، حق بر خورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت بروز اختلاف، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است. در مورد کارهای پیوسته و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار اقتضا می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف ۳ ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تائید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط بازگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد (ماده ۷۲).

مدت مرخصی استعلاجی، با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد. (ماده ۷۴)

۴-۲- شرایط کار زنان

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^۱ (ماده ۷۵). در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق السعی، کار مناسب و سبکتری به او ارجاع می نماید. (ماده ۷۷)

۱- آئین نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوان در تاریخ ۶۹/۱۲/۲۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است .

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است و حتی امکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد (ماده ۷۶ و تبصره ذیل آن). پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

در کارگاه هائی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما باید به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما باید متناسب با تعداد کودکان و گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) ایجاد نماید.^۱

شرایط کار نوجوانان

به کارگران بین سنین ۱۵ تا ۱۸ سال، کارگر نوجوان اطلاق می شود (ماده ۸۰). طبق قانون کار به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.^۲ (ماده ۷۹). ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین می گردد. 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.

^۱ ضوابط تأسیس و اداره شیرخوابگاهها و نقد کودک ها در آئین نامه مصوب ۱۳۷۰/۵/۵ ذکر گردیده است .

^۲ در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با 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 . (ماده ۱۸ قانون کار)

کارگر نوجوان باید علاوه بر بدو استخدام، حداقل سالی یکبار تحت آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک مربوطه درباره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

خدمات رفاهی کارگران

بیمه - کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند (ماده ۱۴۸).

تامین مسکن - کارفرمایان مکلفند با تعاونی‌های مسکن و یا مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین مسکن کارگران همکاری بنمایند.^۱ همچنین دولت موظف است از طریق تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی و شهرداری‌ها در این زمینه همکاری لازم را بنماید. (ماده ۱۴۹)

سرویس ایاب و ذهاب - در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، کارفرما باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد. (ماده ۱۵۲)

تشکیل شرکتهای تعاونی - کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم از قبیل محل، وسایل کار و... را فراهم نمایند (ماده ۱۵۳).

ورزش - کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند. (ماده ۱۵۴)

تامین امکانات و ایجاد شرایط برگزاری نماز و شعائر مذهبی - کلیه کارفرمایان مشمول قانون کار مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نماید و نیز در ایام ماه مبارک رمضان

۱- کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگری می‌باشند. (ماده ۱۴۹)

برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهند. (ماده ۱۵۰)

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

سوادآموزی - کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس های سوادآموزی بپردازند.^۱ شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی حداقل داشتن گواهینامه سوادآموزی و یا معادل آن است.

۱- ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد در آئین نامه سوادآموزی کارگران مشمول قانون کار مصوب ۷۱/۱/۳۰ هیأت وزیران تعیین گردیده است.

فصل سوم

حفاظت فنی،

بهداشت و بازرسی کار

حفاظت فنی و بهداشت و بازرسی کار

حفاظت فنی و بهداشت کار

برای صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری های حرفه ای و تأمین بهداشت کار و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاه ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.^۱ (ماده ۸۵)

به منظور جلب مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات فنی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریهای ناشی از کار در کارگاه هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند، کارفرما مکلف است کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل دهد. در این کمیته کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار او، نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران، مدیر فنی یا سر استادکاران، مسئول حفاظت فنی و مسئول حفاظت بهداشت حرفه ای عضویت دارند.^۲ در کارگاههایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند این کمیته براساس نظر مشترک بازرس کار و کارشناس بهداشت فنی و حرفه ای محل تشکیل می گردد. در این کارگاه ها کمیته با عضویت کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار او، نماینده کارگران یا شورای اسلامی کار، مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای تشکیل می گردد.^۳

کارفرمایان مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین 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 فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و

۱- کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقرران این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند. (تبصره ذیل ماده ۸۵)
۲- ماده ۹۳ قانون کار و ماده ۲ آئین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار مصوب ۷۴/۴/۱۱.
۳- ماده ۳ همان آئین نامه.

بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند (ماده ۹۱). مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار، برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای مربوطه خواهد بود.

هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفی و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در قانون کار مسئول است. کارفرما یا مسئولان واحدها باید کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کل و امور اجتماعی محل برسانند (تبصره ۱ ماده ۹۵).

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحدهای مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود، ثبت گردد. (ماده ۹۴)

اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند مکلفند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهارنظر 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. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشت خواهد بود. (ماده ۸۷)

اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند، مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظت فنی مناسب می‌باشند. (ماده ۸۸)

کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها، 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 مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند. (ماده ۸۹)

کارفرمایان باید برای کلیه شاغلین که به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند، پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده ضبط نمایند. 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 مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند. (در چنین شرایطی) وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی کار خواهد بود. چنانچه کارگری با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف نافذ خواهد بود. (تبصره ۲ ماده ۹۵)

بازرسی کار

نظارت بر اجرای صحیح قانون کار و ضوابط حفاظت فنی، برعهده اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی است. وظایف این اداره عبارتند از:

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر بر شرایط کار به ویژه 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 دستورالعمل های 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 پیشنهادات لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری از حوادث. (ماده ۹۶)

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

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

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مورد نظر وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.^۱ حتی این بازرسان حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در

۱- ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار، نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشند. (ماده ۱۰۲)

هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناسان بهداشت حرفه ای، احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف است مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند. (ماده ۱۰۵)

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات های مقرر و قانون کار محکوم خواهند شد.

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ موردی حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات 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. (ماده ۱۰۳)

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 مسئولین کارگاه ارائه شود. (ماده ۱۰۰)

گزارش بازرسان و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود. (ماده ۱۰۱)

فصل چهارم

اشتغال اتباع بیگانه

اشتغال اتباع بیگانه

به طور کلی اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید^۱ ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. (ماده ۱۲۰) پروانه کار با رعایت مواد قانون کار حداکثر برای مدت یک سال صادر و یا تمدید و یا تجدید می‌شود. (ماده ۲۴)

در صورتی که مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار، افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد یا تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد و از این تخصص برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود، وزارت کار و امور اجتماعی در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای این اتباع موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد.^۲

در مواردی که مصلحت صنایع کشور، اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.^۳ مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود. (ماده ۱۲۶)

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار تبعه بیگانه ای که حداقل ۱۰ سال مداوم در ایران اقامت داشته یا دارای همسر ایرانی باشد و یا مهاجرین

۱- ویزا

۲- احراز این شرایط با هیأت فنی اشتغال است. (ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آن‌ها و نحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می‌رسد.)

۳- وزارت کار و امور اجتماعی مجاز است در موارد استثنایی بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید کار و با رعایت سایر قوانین مربوط، پروانه کار موقت سه ماهه صادر نماید، ولی تمدید پروانه کار اینگونه افراد، پس از تأیید هیأت فنی اشتغال مجاز خواهد بود.

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 خارجه اقدام نماید.^۱

کارفرمایانی که می خواهند از خدمات اتباع بیگانه استفاده نمایند، مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و اموراجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

کارفرمایان مکلفند مدارک لازم جهت صدور پروانه کار اتباع یاد شده را ظرف مدت یکماه از تاریخ ورود تبعه خارجی به کشور، به واحدهای ذی ربط در وزارت کار و امور اجتماعی ارائه نمایند.

در غیر این صورت، وزارت کار و امور اجتماعی به استناد ماده (۱۸۱)^۲ قانون کار، مراتب را به مراجع قضایی اعلام می نماید.

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

۱- در مورد صدور رواید با حق کار در مورد این اتباع، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند حسب مورد رأساً اقدام نماید.

۲- طبق این ماده، چنانچه کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کار هستند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه ای 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 می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند، با توجه به شرایط و امکانات و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

فصل پنجم

مذاکرات و پیمان های دسته جمعی

مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی

هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، 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. خواست‌های طرح‌شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد. (ماده ۱۳۹)

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

مذاکرات دسته‌جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال در نظم جلسات گردد، ادامه یابد. در صورت توافق طرفین مذاکره، طی درخواستی از وزارت کار و امور اجتماعی، این وزارتخانه شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، برای کمک در پیشبرد مذاکرات معرفی می‌نماید.

پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی

منعقد می شود. در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد.^۱

پیمان‌های دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

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

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

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور

اجتماعی برسد (ماده ۱۴۱)

در پیمان‌های دسته‌جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ یک از طرفین نمی

تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آن که 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 دسته‌جمعی کار مؤثر نمی باشد و

چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

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 صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف قانون کار و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک

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 کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است

۱- دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته‌جمعی 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.

براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید. در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی، نظر مذکور را نپذیرد، می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص به هیأت حل اختلاف مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید. هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان اعلام می‌کند. در صورتی که پیشنهادات این هیأت ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود، رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید. (ماده ۱۴۳)

فصل ششم

مراجع حل اختلاف

مراجع حل اختلاف

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها، در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد. (ماده ۱۵۷)

هیأت‌های تشخیص از افراد ذیل تشکیل می‌گردد:

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.

۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.

۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان.

رأی هیأت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور، یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد، اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجراء خواهد بود (ماده ۱۵۹).

کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید (تبصره ماده ۱۵۸). در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات

به میزان مندرج در ماده ۲۷ قانون^۱ خواهد بود. چنانچه کارگر نخواهد به واحد مزبور باز گردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. (ماده ۱۶۰)

هیأت های حل اختلاف از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید. هیأت های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند. (ماده ۱۶۲)

آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذاشته خواهد شد. (ماده ۱۶۶)

۱- این ماده در فصل ۱ همین جزوه صفحه ۱۰ توضیح داده شده است.

فصل هفتم

جرائم و مجازات ها

جرائم و مجازات‌ها

متخلفان از تکالیف مقرر در قانون برحسب مورد و مراتب جرم، به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتی که این تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

کار اجباری به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. (ماده ۱۷۲)

هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکاً مسئول اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد که در این صورت مسبب، شخصاً مسئول است. چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور محکوم خواهد شد.

هرکس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید و ادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم، یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری 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 نمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد. (ماده ۱۸۱)

کارفرمایانی که در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را در اختیارشان قرار ندهند، 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 جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد. (ماده ۱۸۲)

کارفرمایانی که از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد. (ماده ۱۸۳)

کارفرمایانی که از اموری مانند (تهیه مسکن برای کارگران بدون مسکن، تهیه سه وعده غذایی مناسب برای افرادی که به منظور انجام کار معینی دور از مناطق مسکونی خود هستند، تهیه وسیله نقلیه مناسب در صورت دور بودن کارگاه، تهیه محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزشی، ایجاد کلاس‌های سوادآموزی) تخلف می‌کنند علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از ۷۰ تا ۱۵۰ برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

متخلفان از موارد (عدم تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، و...، ممنوعیت برداشت از مزد کارگر بیش از آنچه قانون بیان کرده است، شرایط ارجاع کار اضافی، پرداخت حداقل مزد تعیین شده قانونی جدید در ازای ساعات انجام کار)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

متخلفان در هر یک از موارد (رعایت موارد ذکر شده در قانون در مورد مادران شیرده، رعایت قوانین مربوط به کارگران نوجوان، آزمایش های پزشکی در مورد آنها، ساعات کارشان و ایجاد پرونده های پزشکی در مورد کارگرانی که با توجه به نوع کارشان در معرض بیماری قرار دارند) برحسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

متخلفان در موارد (رعایت ۶ ساعت کار در روز و ۳۶ ساعت در هفته برای کارهای سخت و زیان آور، ممنوعیت ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای سخت و زیان آور دارند، ممنوعیت انجام کارهای سخت توسط زنان، عدم به کارگماردن افراد زیر ۱۵ سال، عدم ارجاع کارهای اضافی، سخت و زیان آور و انجام کار در شب به کارگران نوجوان، رعایت سن کاری در مشاغلی که به هر دلیل برای سلامتی یا اخلاق افراد زیان آور است، تهیه امکانات لازم برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران)، برحسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند

شد.

متخلفان از هر یک از موارد (ارسال برنامه کار و نقشه های ساختمانی به وزارت کار برای اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی را احداث نمایند، تهیه ابزار و لوازم مطابق آئین نامه پیش از بهره برداری جهت حفاظت فنی از ماشین آلات و... ارسال مشخصات لوازم بهداشتی وارداتی یا تولیدی به وزارت بهداشت)، برحسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- در کارگاه های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاه های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاه های ۱۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

آئین نامه کارهای سخت و زیان آور مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹

ماده ۱- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد.

تبصره - کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص و یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازین پیشگیری غیر استاندارد باشد چنانچه با رفع نقص و با به کارگیری امکانات فوق بتوان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید جزو کارهای سخت و زیان آور محسوب نمی گردد.

ماده ۲- تشخیص این امر به عهده کمیته ماده ۱۸ این آئین نامه خواهد بود. براین اساس کارهای سخت و زیان آور به شرح مواد آتی خواهد بود. کار در معادن اعم از تحت الارضی یا سطح الارضی که ایجاب می نماید کارگران در تونل ها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازند.

تبصره - کار استخراج شامل جدا کردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تاسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هر گونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونل ها، راهروها یا میله های معدن انجام وظیفه نماید، می باشد.

ماده ۳- حفر قنوات و چاهها و فاضلابها و تونل های زیرزمینی و کار در مخازن سرپسته.

ماده ۴- تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان آور متصاعد از کوره باشد.

ماده ۵- کار کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه های دباغی، سالامبورسازی و روده پاک کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گنداب روها، جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری.

- ماده ۶- کارکارگرانی که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالنهای پرورش طیور) در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارند.
- ماده ۷- کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح زمین بر روی دکل‌ها، اتاقک‌های متحرک، داربست‌ها و اسکلت‌ها.
- ماده ۸- کار مداوم بر روی خطوط و پست های انتقال برق با فشار ۶۳ کیلو ولت و بالاتر.
- ماده ۹- مشاغل شن پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ پاشی.
- ماده ۱۰- عملیات جوشکاری در داخل مخازن.
- ماده ۱۱- کارهایی که استمرار آنها موجبات ابتلای بیماری‌های حاصل از اشعه را فراهم می آورد، نظیر کار با مواد رادیواکتیو و قرار گرفتن در معرض پرتوهای یونساز، به تشخیص مراجع ذیصلاح و به استناد قانون محافظت در برابر اشعه، مصوب جلسه مورخ ۲۰ فروردین ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی.
- ماده ۱۲- کار در محل های با فشار محیط بیش از حد نیاز مجاز، از قبیل غواصی.
- ماده ۱۳- کار مستمر در محیط هایی که با وجود رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی موجبات بیماریهای گوشی و یا کری کارگر را فراهم می سازد.
- ماده ۱۴- کار در امور سمپاشی باغات و اشجار و مزارع و ضد عفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان سمپاشی.
- ماده ۱۵- کار کارگرانی که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم وحشره‌کش‌ها اشتغال دارند در زمان انجام کار.
- ماده ۱۶- کار با وسایل دارای ارتعاش در حدی که برای سلامت کارگر زیان آور باشد.

ماده ۱۷- مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت بهداشت کار، حد مجاز و استاندارد هر یک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیکی و فیزیکی که در این آئین نامه نامبرده شده است را پس از تشکیل کمیته‌های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورای عالی حفاظت فنی پیشنهاد می نماید. ترکیب کمیته‌های تخصصی را شورای عالی حفاظت فنی تعیین خواهد نمود.