

# موضوع تدریس: قوانین ومقررات قانون کار

**مدرس :**

مهندس محمد اصابتی

قانون کار جمهوری اسلامی که بر روابط کار  
حاکمیت دارد، شامل ۲۰۳ ماده و یکصد و بیست  
و یک تبصره می باشد که در دوازده فصل نوشته  
شده است که در تاریخ ۲۹ / ۹ / ۶۹ به تصویب  
نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده و از  
تاریخ ۱۴ / ۱۲ / ۶۹ قابلیت اجرا پیدا کرده است.

## ماده ۲: تعریف کارگر

از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

## ماده ۳: تعریف کارفرما

شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسوولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسوول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. 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 می کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

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

**تبصره ۱:** حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

**تبصره ۲:** در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرار داد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.

**ماده ۸ :** شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

**ماده ۹ :** برای صحت قرار داد، در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف) مشروعیت مورد قرارداد

ب) معین بودن موضوع قرارداد

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

**تبصره ۵ :** اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

**ماده ۱۰ :** قرار داد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

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

ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.

د) محل انجام کار.

ه) تاریخ انعقاد قرارداد

و) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باد

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

## تبصره:

در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد، قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

**ماده ۱۱ :** طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آموزشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آموزشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

**تبصره ۵:** مدت دوره آموزشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

**ماده ۱۲ :** هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

**ماده ۱۳:** در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

**تبصره ۱:** مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

**تبصره 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.



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

- الف) فوت کارگر
- ب) بازنشستگی کارگر
- ج) از کارافتادگی کلی کارگر
- د) انقضاء مدت در قراردادهای کار یا مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن
- ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است
- و) استعفای کارگر

**تبصره:** کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفا خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید، استعفا وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورا ی اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نمایندگان کارگران تحویل دهد.

**ماده ۲۲:** در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

**تبصره ۵:** تا تعیین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

**ماده ۲۴ :** در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

**ماده ۲۵ :** هر گاه قرار داد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

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

**ماده ۲۶:** هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراء است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجراء است

**ماده ۳۱:** 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 روزمزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

**ماده ۳۲:** اگر خاتمه قرارداد کار 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 نماید.

**ماده ۳۳:** تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود، بر اساس ظوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

**ماده ۲۷:** هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه، به نسبت هر سال کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

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

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

**ماده ۳۴:** کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

**ماده ۳۵:** مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقام انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

**تبصره ۱:** چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود.

**تبصره ۲:** ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. چنانچه ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

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

**تبصره ۱:** در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایای است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

**تبصره ۲:** در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

**تبصره ۳:** مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.



**ماده ۴۱:** شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱. حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
۲. حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانوادۀ، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

**تبصره ۵:** کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

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

الف) موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب) هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد

ج) اقساط و وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط

مربوط.

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 م

گردد.

و) وجوهی که پرداخت آنها از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری

از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

**تبصره:** هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرفین باید

میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

**ماده ۴۶ :** به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

**تبصره ۵:** 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 ۴۹:** به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسوولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.

**تبصره ۱:** وزارت کار و امور اجتماعی دستور العمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه های 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 طرح های طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

**تبصره ۳:** اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است

**ماده ۵۱:** مدت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور کار در اختیار کارفرما 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.

**تبصره 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.

**تبصره ۲:** در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار را در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

**ماده ۵۶:** کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲٪/۵ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

**ماده ۵۸:** برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگرانی غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

**ماده ۵۹:** در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگران با شرایط ذیل مجاز است:

الف) موافقت کارگر

ب) پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

**تبصره ۵:** ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

## تعطیلات و مرخصی ها:

**ماده ۶۲:** روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

**تبصره ۱:** در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاه هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقام عدم استفاده از تعطیل روز جمع ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

**تبصره ۲:** در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

**تبصره ۳:** کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دور روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از دور روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

**ماده ۶۳:** علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

**ماده ۶۴:** مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مرد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.



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

**ماده ۶۷:** هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

**ماده ۷۳:** کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف) ازدواج دائم

ب) فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

**ماده ۷۴:** مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

**ماده ۷۹ :** به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

**ماده ۸۵ :** برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

**تبصره ۵:** کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

**ماده ۹۱ :** کارفرمایان و مسوولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند.

**ماده ۹۶ :** به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود:

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

ج) آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د) بررسی و تحقق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، متناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ه) رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

**تبصره ۱:** وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسوول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه بعمل آورد.

**تبصره ۲:** بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

**ماده ۱۳۱:** در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منابع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند.

**تبصره ۱:** به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، انجمن های صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی در استان و کانون عالی انجمن های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

**تبصره ۲:** کلیه انجمن های صنفی و کانون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

**ماده ۱۲۰:** اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود یا حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت نمایند.

**تبصره ۵:** اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:

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

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

ج) خبرنگاران خبرگزاری ها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تایید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

**ماده ۱۵۷:** هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز 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 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 صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.



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

**ماده ۱۵۰:** کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، 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 نما و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

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

**ماده ۱۸۸:** اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصرآ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

**ماده ۱۹۱:** کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

**ماده ۲۰۳:** وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری  
مامور اجرای این قانون می باشند.

**تبصره ۵:** مفاد این ماده رافع تکالیف و مسوولیت هایی  
نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده  
وزارتخانه های ذیربط و موسسات و کارگاههای دولتی  
مشمول این قانون نهاده شده است.

# قانون تامين اجتماعى مصوب سال ۱۳۵۴

## ماده ۲- تعاریف

\* بیمه شده شخصی است که رأساً " مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد .

\* حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می‌گردد .

\* مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود .

## ماده ۳۶

کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید .

در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصا "مسئول پرداخت آن خواهد بود تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود .

تبصره - بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود .

## ماده ۲۸

در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد .

پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه‌کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود .

## ماده ۶۰

حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد .

مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد .

اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان‌بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد .

حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی

از کار محسوب می‌شود .



## ماده ۶۶

در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدمات درمانی و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمریها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود .

• ماده ۷۰

- بیمه‌شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توان‌بخشی و اعلام نتیجه توان‌بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً "از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد :
- الف - هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کار افتاده کلی شناخته می‌شود .
- ب - چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته می‌شود .
- ج - اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت .

## ماده ۷۶

مشمولین این قانون در صورت حائزبودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت .

۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند .

۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد .

تبصره - در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان‌آور) اشتغال داشته‌اند سن بازنشستگی پنجاه و پنج سال تمام خواهد بود، کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنج سال تمام می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند . مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان‌آور به موجب آیین‌نامه مربوط مصوب هیأت وزیران تعیین خواهد شد .

## ماده ۷۸

کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه‌شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید .

## ماده ۹۰

افراد شاغل در کارگاهها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به‌کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند . در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده‌است و بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه‌های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود .

ماده ۹۱

برای تعیین میزان ازکارافتادگی جسمی و روحی بیمه شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیونهای بدوی و تجدید نظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضا و ترتیب رسیدگی و صدور رأی بر اساس جدول میزان ازکارافتادگی طبق آییننامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی به تصویب شورای عالی می‌رسد.

ماده ۱۱۱

مستمری ازکارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

موفق باشید