ثبت نام / ورود

دریافت مشاوره تلفنی

۰۲۱۹۱۰۲۳۷۸۴

جستجو...

قانون کار: متن کامل + آخرین اصلاحات ۱۴۰۳

فهرست

فصل اول - تعاریف کلی و اصول
فصل دوم - قرارداد کار
فصل سوم - شرایط کار
فصل چهارم- حفاظت فنی و بهداشت کار
فصل پنجم - آموزش و اشتغال
فصل ششم - تشکل های کارگری و کار فرمائی
فصل هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار
فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران
فصل نهم - مراجع حل اختلاف
فصل دهم - شورایعالی کار
فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها
فصل دوازدهم- مقررات متفرقه

قانون کار شامل ۲۰۳ ماده است که در تاریخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ تصویب شده است. متن کامل قانون کار با آخرین اصلاحات در زیر آمده است:

متن کامل قانون کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

ماده ۱ قانون کار

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

ماده ۲ قانون کار

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

ماده ۳ قانون کار

کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانیکه عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است .

ماده ۴ قانون کار

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافربری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال اینها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند از قبیل نمازخانه ، ناهارخوری ، تعاونیها ، شیرخوارگاه ، مهدکودک ، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای ، قرائت خانه ، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران ، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵ قانون کار

کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶ قانون کار

بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم - قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷ قانون کار

قرارداد کار عبارتست 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.
تبصره1- 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.
تبصره2- در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۸ قانون کار

شروط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایائی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹ قانون کار

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است .
الف - مشروعیت مورد قرارداد.
ب - معین بودن موضوع قرارداد.
ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.
تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است . مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰ قانون کار

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد.
الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.
ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.
ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها.
د - محل انجام کار.
ه - تاریخ انعقاد قرارداد.
و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.
ر - 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 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 قانون کار

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

ماده ۱۲ قانون کار

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 قانون کار

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.
تبصره1- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز 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.
تبصره2- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطع کار بپردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقت ، تسویه حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ قانون کار

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 کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.
تبصره- مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت ، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب میشود.

ماده ۱۵ قانون کار

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

ماده ۱۶ قانون کار

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند ، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.
تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است .

ماده ۱۷ قانون کار

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

ماده ۱۸ قانون کار

چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد ، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد. برای رفع احتیاجات خانواده وی ، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹ قانون کار

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت ، به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

ماده ۲۰ قانون کار

در هر یک از موارد مذکور در مواد 15،16،17 و19 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر

یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.
تبصره- چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق ، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید ، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱ قانون کار

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد.
الف - فوت کارگر
ب - بازنشستگی کارگر
ج - از کار افتادگی کلی کارگر
د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.
ه - پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است .
و - استعفای کارگر.
تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدوا" استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آنرا به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲ قانون کار

در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است ، به کارگر و در صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.
تبصره- تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳ قانون کار

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴ قانون کار

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

ماده ۲۵ قانون کار

هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهائی حق فسخ آن را ندارد.
تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قرارداد ها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است

ماده ۲۶ قانون کار

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 اجراست . در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم اجرا است .

ماده ۲۷ قانون کار

هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحد هائی 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.
تبصره1- 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 158 این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است .
تبصره2- موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها بموجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸ قانون کار

نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار در مراحل انتخابات قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده22 قانون شورای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره1- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین نمایندگان یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما فورا" و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را اعلام خواهند داشت در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره2- در کارگاههائی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

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

ماده ۲۹ قانون کار

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

ماده ۳۰ قانون کار

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

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمد های عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده 4 این قانون اقدام و با توجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱ قانون کار

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت ، حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲ قانون کار

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای 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 قانون کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ، معادل دو ماه آخرین حقوق ، به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳ قانون کار

تشخیص موارد از کار افتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما یا در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴ قانون کار

کلیه دریافتهای قانونی به 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 اینها دریافت می نماید را حق السعی می نامند .

ماده ۳۵ قانون کار

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.
تبصره1- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد ، " مزد ساعتی " و در صورتیکه 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 میشود.
تبصره2- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که به پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید ، تعیین می گردد حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶ قانون کار

مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل .
تبصره1- در کارگاههائی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند ، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی ، فوق العاده شغل و غیره.
تبصره2- در کارگاههائی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است ، مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد.
تبصره3- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواروبار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

ماده ۳۷ قانون کار

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود.
الف - چنانچه بر اساس 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 بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.
تبصره- در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸ قانون کار

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

ماده ۳۹ قانون کار

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

ماده ۴۰ قانون کار

در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱ قانون کار

شورایعالی 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.
1- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
2- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تامین نماید.
تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲ قانون کار

حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرا" باید به صورت نقدی پرداخت شود پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

ماده ۴۳ قانون کار

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد

ماده ۴۴ قانون کار

چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد ، در قبال این دیون وی ، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.
تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر ، از قاعده فوق مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۵ قانون کار

کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید .
الف - موردی که قانون صراحتا" اجازه داده باشد.
ب - هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.
ج - اقساط وامهائی که کارفرما به کارگر داده است ، طبق ضوابط مربوطه.
د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.
ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره‌ای باشد، با توافق طرفین تعیین می گردد.
و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است .
تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶ قانون کار

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد، این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.
تبصره- ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷ قانون کار

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران ، طرفین قرارداد دریافت و یا پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.

ماده ۴۸ قانون کار

بمنظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

ماده ۴۹ قانون کار

بمنظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظف اند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تائید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.
تبصره1- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.
تبصره2- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تائید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.
تبصره3- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی ، در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است .

ماده ۵۰ قانون کار

چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند، وزارت کار و امور اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد.
تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر، مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل 50% هزینه های مشاوره ، به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود ، کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱ قانون کار

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از مواردی که در این

اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.
تبصره2- در کارهای کشاورزی کارفرما میتواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعت کار را در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲ قانون کار

در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید.
تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط شواریعالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳ قانون کار

کار روز، کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا22 می باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود ، کارگر از فوق العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴ قانون کار

کار متناوب کاری است که نوعا" در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.
تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست . در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا" از 15 ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و با توجه به نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵ قانون کار

کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶ قانون کار

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود10% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد 15% و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد 5/22% علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷ قانون کار

در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸ قانون کار

برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی ، تعلق می گیرد.

ماده ۵۹ قانون کار

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است
الف - موافقت کارگر
ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید، (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

ماده ۶۰ قانون کار

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد ، مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز خواهد بود ، (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین)
الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است .
ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه اتفاق طبیعی از قبیل سیل ، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی قطع شده باشد.
تبصره1- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق ، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت 48 ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.
تبصره2- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد

ماده ۶۱ قانون کار

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام میدهند ممنوع است .

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲ قانون کار

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد میباشد.
تبصره1- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههائی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل 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 مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.
تبصره2- 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.
تبصره3- کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده میکنند. مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳ قانون کار

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز کارگر (11 اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴ قانون کار

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعا" یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵ قانون کار

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶ قانون کار

کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷ قانون کار

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

ماده ۶۸ قانون کار

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹ قانون کار

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود. و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما ، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست .
تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهائیکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید کارفرما مکلف است حدود زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تائید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰ قانون کار

مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱ قانون کار

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 در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲ قانون کار

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

ماده ۷۳ قانون کار

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 قانون کار

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

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵ قانون کار

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

ماده ۷۶ قانون کار

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا" 90 روز است و حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توامان 14 روز به مدت مرخصی اضافه می شود.
تبصره1- پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.
تبصره2- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷ قانون کار

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 تر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸ قانون کار

در کارگاههائی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک ، پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، و مهد کودک و) را ایجاد نماید.
تبصره- آئین نامه اجرائی ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوان

ماده ۷۹ قانون کار

به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است .

ماده ۸۰ قانون کار

کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱ قانون کار

آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲ قانون کار

ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳ قانون کار

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

ماده ۸۴ قانون کار

در مشاغل و کارهائی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم- حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵ قانون کار

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهائی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین میشود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است .
تبصره- کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده ۸۶ قانون کار

شورایعالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی میباشد و از اعضاء ذیل تشکیل میگردد.

1. وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود
2. معاون وزارت صنایع
3. معاون وزارت صنایع سنگین
4. معاون وزارت کشاورزی
5. معاون وزارت نفت
6. معاون وزارت معادن و فلزات
7. معاون وزارت جهاد سازندگی
8. رئیس سازمان حفاظت محیط زیست
9. دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی
10. دو نفر از مدیران صنایع
11. دو نفر از نمایندگان کارگران
12. مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره1- پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصص مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.
تبصره2- آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
تبصره3- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷ قانون کار

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

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

ماده ۸۹ قانون کار

کارفرمایان مکلفند بیش از بهره برداری از ماشینها دستگاهها ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های محسوب شورایعالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تائید شورایعالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰ قانون کار

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

ماده ۹۱ قانون کار

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحد های موضوع ماده 85 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 فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند.

ماده ۹۲ قانون کار

کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند، باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

تبصره1- 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.

تبصره2- در صورت مشاهده چنین بیمارانی وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تائید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳ قانون کار

به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههائی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره1- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تائید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

تبصره2- نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعملهائی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۴ قانون کار

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند 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 می شود ثبت گردد.

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

ماده ۹۵ قانون کار

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولیت واحد های موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولیت واحد حادثه‌ای رخ دهد ، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره1- کارفرما یا مسئولان واحد های موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام میگردد ، ثبت و مراتب را سریعا" به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره2- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده 85 این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی ، بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود، از آنها استفاده ننماید. کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۶ قانون کار

به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی یا وظایف ذیل تشکیل میشود:
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، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.
ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی.
ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمائی 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 دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.
ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث .
تبصره1- وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی ، کنترل ، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.
تبصره2- 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 ۹۷ قانون کار

اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است .
تبصره- آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸ قانون کار

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده 86 این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.
تبصره- ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹ قانون کار

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا درانجام کار مورد استفاده قرار می گیرد، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است ، در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.
تبصره- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، حسب مورد ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰ قانون کار

کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای ، 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 مسئولیت کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱ قانون کار

گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.
تبصره1- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.
تبصره2- بازرس کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائی که قبلا" به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند ، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲ قانون کار

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود با 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 ۱۰۳ قانون کار

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعاتی را که به مقتضای شغل خود بدست آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند ، فاش نمایند.

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

ماده ۱۰۴ قانون کار

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

ماده ۱۰۵ قانون کار

هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فورا" و کتبا" به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره1- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای ، از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فورا" قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تائید نموده باشند.

تبصره2- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود، مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره3- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه ، می توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است .

ماده ۱۰۶ قانون کار

دستورالعملها و آئین نامه های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

1- مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷ قانون کار

در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

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

ماده ۱۰۸ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور، برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهرو مربیان آموزش حرفه‌ای .

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان و مرکز کارآموزی .

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و.....)

ماده ۱۰۹ قانون کار

مرکز آموزش مذکور در ماده 108 این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده ۱۱۰ قانون کار

واحد های صنعتی، تولیدی و خدماتی بمنظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش ، مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی

تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید.
تبصره2- دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱ قانون کار

علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی ، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی ، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی ، تاسیس می شود.
تبصره- آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

2- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲ قانون کار

از لحاظ مقررات این قانون ، کارآموز، به افراد ذیل اطلاق می شود.
الف - کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص ، بازآموزی با ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند.
ب - افرادی که بموجب قرارداد کارآموزی بمنظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها از 15 سال کمتر نبوده و از 18 سال تمام بیشتر نباشد.
تبصره1- کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا" به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.
تبصره2- دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " با پیشنهاد شورایعالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

ماده ۱۱۳ قانون کار

کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند. از حقوق زیر برخوردار خواهند بود.
الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.
ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.
ج - مزایای غیر نقدی ، کمکها و فوق العاده هائی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود ، در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت ، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد ، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴ قانون کار

کارگری که مطابق تبصره (1) ماده112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود، مکلف است :
الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موافقت به پایان برساند.
ب - پس از طی دوره کارآموزی ، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.
تبصره - در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی ، به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵ قانون کار

کارآموزان مذکور در بند " ب " ماده 112 تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد 79 الی 84 این قانون خواهند بود ، ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶ قانون کار

قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:
الف - تعهدات طرفین
ب - سن کارآموز
ج - مزد کارآموز
و - محل کارآموزی
ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد.
و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)
ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.

ماده ۱۱۷ قانون کار

مراکز کارآموزی توام با کار نوجوانان تا سن 18 سال تمام (موضوع ماده 80 این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸ قانون کار

مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل ، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند.همچنین مراکز مذکور باید برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی،کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره1- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

تبصره2- دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی ، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور مییابند، اقدام نماید.

تبصره3- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰ قانون کار

اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولا" دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیا" مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده120 نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه ای که منحصرا" در خدمت ماموریتهای دیپلماتیک و کنسولی هستند با تائید وزارت امور خارجه.

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

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

ماده ۱۲۱ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

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

ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هی‌ت به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.

ماده ۱۲۲ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور تمدید و تجدید پروانه کار افراد زیر اقدام نماید:

الف - تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب - تبعه بیگانه‌ای که دارای همسر ایرانی باشد.

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصا" 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.

ماده ۱۲۳ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل ، اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تائید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

ماده ۱۲۵ قانون کار

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 ذیصلاح درخواست می کند.

ماده ۱۲۶ قانون کار

در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی ایجاب کند وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی ، برای تبعه بیگانه پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رویداد یا حق کار مشخص ، صادر خواهد شد.

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

ماده ۱۲۷ قانون کار

شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی ، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی ، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۸ قانون کار

کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود ، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹ قانون کار

آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده 121 این قانون ، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل ششم - تشکل های کارگری و کار فرمائی

ماده ۱۳۰ قانون کار

به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، کارگران واحدهای تولیدی ، صنعتی کشاورزی ، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

تبصره1- انجمنهای اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره2- آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱ قانون کار

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 منافع جامعه باشد ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

تبصره1- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی ، انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره2- کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل ، موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

تبصره3- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایعالی کار ، شورایعالی تامین اجتماعی ، شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان ، در صورت تشکیل،انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره4- کارگران یک واحد ، فقط میتوانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره5- آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ تصویب این قانون توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره6- آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره 3 این ماده ، ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی

ماده ۱۳۲ قانون کار

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

تبصره- شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان، اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران- اسکان) اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی ، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارائی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳ قانون کار

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، میتوانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره- شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران " اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - امکان" اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند. اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴ قانون کار

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

تبصره1- کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره2- وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵ قانون کار

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات ، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره- آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶ قانون کار

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

تبصره1- آئین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره2- در صورتی که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند ، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع ، شوراها و هیات های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷ قانون کار

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه ، تشکل های کار فرمائی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره- آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورایعالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویبت هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸ قانون کار

مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می توانند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

هدف از مذاکرات دسته جمعی ، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید یا امور رفاهی کارگران 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 و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت ، با توافق طرفین تحقیق می یابد. خواستهای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره1- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ، میتواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید بمنظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره2- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند، می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، بعنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است .

ماده ۱۴۰ قانون کار

پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی به منظور تعیین شرایط کار فیمابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیمابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد میشود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تائید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱ قانون کار

پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف - مزایای کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی 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 تائید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره1- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتبا" اعلام نماید.

تبصره2- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتبا" به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲ قانون کار

در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون 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، هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی ، موضوع اختلاف را سریعا" مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره- در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد ، می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده158) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید. هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فورا" به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده ۱۴۳ قانون کار

در صورتیکه پیشنهادات هیات حل اختلاف 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 هیات وزیران میتواند مدام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴ قانون کار

در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معین منعقد می گردد ، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آنرا بنماید ، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵ قانون کار

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

ماده ۱۴۶ قانون کار

در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است ، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایای بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷ قانون کار

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

ماده ۱۴۸ قانون کار

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

ماده ۱۴۹ قانون کار

کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیما" با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب ، همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاهای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند.
تبصره1- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید.
تبصره2- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران ، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰ قانون کار

کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه ، محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تنظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران ، باید شرایط و ساعات کار را به 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 ۱۵۱ قانون کار

در کارگاههائی که برای مدت محدود، به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) 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 اقتضاء فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲ قانون کار

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

ماده ۱۵۳ قانون کار

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

ماده ۱۵۴ قانون کار

کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.
تبصره- آئین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین ، توسط کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵ قانون کار

کلیه کارگاهها موظف اند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سواد آموزی بزرگسالان ، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکا" توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سواد آموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
تبصره- شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی ، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سواد آموزی یا معادل آن است .

ماده ۱۵۶ قانون کار

دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار، مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷ قانون کار

هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در 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 هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸ قانون کار

هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل میشود:
1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.
2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.
3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان.
در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.
تبصره- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹ قانون کار

رای هیاتهای تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا میگردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد، اعتراض خود را کتبا" به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰ قانون کار

هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی ، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱ قانون کار

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

ماده ۱۶۲ قانون کار

هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی ، کتبا" دعوت می کنند، عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست : مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد ، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳ قانون کار

هیاتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان و انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدمات و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴ قانون کار

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

ماده ۱۶۵ قانون کار

در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی اورا از تاریخ اخراج صادر میکند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 این قانون خواهد بود.
تبصره- چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال 45 روز مزد و حقوق به

ماده ۱۶۶ قانون کار

آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد.

فصل دهم - شورایعالی کار

ماده ۱۶۷ قانون کار

در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی بنام شورایعالی کار تشکیل میشود وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است . اعضای شورا عبارتند از:
الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را بعهده خواهد داشت .
ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورایعالی صنایع انتخاب خواهد شد.
ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.
د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار. شورای عالی کار ، از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی ، بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب میگردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .
تبصره - هر یک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود.

ماده ۱۶۸ قانون کار

شورایعالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می دهد. در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹ قانون کار

شورایعالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورایعالی کار قرار می دهند.
تبصره- محل دبیرخانه شورایعالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورایعالی کار انتخاب می شود. که به عنوان دبیر شورا ، بدون حق رای ، در جلسات شورایعالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰ قانون کار

دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورایعالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان و در شواریعالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۱ قانون کار

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

ماده ۱۷۲ قانون کار

کار اجباری با توجه به ماده 6 این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا200 برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طرفین یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند ، هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا" مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا"مسئول است .
تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند ، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳ قانون کار

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 149-151-152-153-154-155 و قسمت دوم ماده 78 ، 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 از100 نفر برای هر بار تخلف به

ماده ۱۷۴ قانون کار

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 38-45-59 و تبصره ماده 41 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیه حقوق کارگر و با 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.

1. برای تا10 نفر 70 تا50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
2. برای تا100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر 50 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
3. برای بالاتر از100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵ قانون کار

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول)-80-81-82 و 92 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیه حقوق کارگر و با هر دو 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.

1. برای تا10 نفر،30 تا100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
2. برای تا100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
3. برای بالاتر از100 نفر نسبت به مازاد100 نفر- 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به 1/1 تا 5/1 برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶ قانون کار

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 52-61-75-77-79-83-84 و91 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه 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.

1. برای تا 10 نفر، 200 تا500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
2. برای تا100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
3. برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 10 تا20 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا180 روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷ قانون کار

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در موارد 87،89 (قسمت اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف به تادیه 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 91 روز تا 120 روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

1. در کارگاههای تا10 نفر ، 300 تا 600 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
2. در کارگاههای 11 تا100 نفر، 500 تا1000 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
3. در کارگاهای 1000 نفر به بالا ، 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف ، متخلفان به حبس از 121 روز تا180 روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸ قانون کار

هر کس ، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار 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 شرائط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از 91 روز تا120 روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹ قانون کار

کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند. در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از 100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از 91 روز تا120 روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰ قانون کار

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم الاجرا مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند ، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از20 تا200 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند 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 می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲ قانون کار

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده 192 این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند ، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳ قانون کار

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرائط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴ قانون کار

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 مسئولیت جزائی اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد.

ماده ۱۸۵ قانون کار

رسیدگی به جرائم مذکور در مواد 171 تا 184 در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است ، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶ قانون کار

جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه‌ای که به تصویب هیات وزیران می رسد ، جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل دوازدهم- مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷ قانون کار

کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸ قانون کار

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرا" توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام میشود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.
تبصره- حکم این ماده مانع از انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف نسبت به موارد مذکور تصریح شده است ، نمی باشد.

ماده ۱۸۹ قانون کار

در بخش کشاورزی ، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات و جنگلها، مراتع ، پارکهای جنگلی ، دامداری ، تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان ، پرورش آبزیان ، زنبور عسل و کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیتها در کشاوزی ، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیات وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده ۱۹۰ قانون کار

مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوائی ، زمینی و دریائی)، خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعا" در ساعات متناوب انجام می گیرد ، در آئین نامه هائی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید ، تعیین می گردد در موارد سکوت ، مواد این قانون حاکم است .

ماده ۱۹۱ قانون کار

کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتا" از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود تشخیص مصلحت و موارد استثنائا"به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲ قانون کار

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

ماده ۱۹۳ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم، به افرادی که در واحد ها به عنوان سرپرست تعیین شده‌اند ، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

ماده ۱۹۴ قانون کار

کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحد های خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند.
تبصره- آئین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۵ قانون کار

به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، 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 هزینه های متعارف مربوط ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.

ماده ۱۹۶ قانون کار

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

ماده ۱۹۷ قانون کار

دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند، تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده ۱۹۸ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور ، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران وابسته کار منصوب نماید.
تبصره1- وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد.
تبصره2- وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون ، آئین نامه های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.
تبصره- آن دسته از آئین نامه های اجرائی قانون کار مصوب 26/12/1337 که با مقررات این قانون مغایر نباشد ، تا تصویب آئین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند.

ماده ۲۰۰ قانون کار

با تصویب این قانون و آئین نامه های اجرائی آن ، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

ماده ۲۰۱ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

ماده ۲۰۲ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید ، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳ قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند.
تبصره- مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهایی 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 فوق که در تاریخ دوم مهر ماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است ، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصحلت نظام بررسی و با اصلاح و تتمیم مواد (3)- (7)- (8)- (12)- (15)- (20)- (24)- (26)- (27)- (29)- (31)- (32)- (33)- (41)- (46)- (51)- (52)- (53)- (56)- (58)- (59)- (60)- (62)- (64)- (65)- (66)- (67)- (69)- (70)- (73)- (81)- (105)- (108)- (110)- (111)- (112)- (113)- (114)- (118)- (119)- (130)- (131)- (135)- (136)- (137)- (138)- (143)- (151)- (154)- (155)- (158)- (159)- (160)- (166) ، کل فصل مجازات ها (مواد (171)- (172)- (173)- (174)- (175)- (176)- (177)- (178) – (179)- (180)- (181)- (182)- (183)- (184)- (185)- (186))- (188)- (189)- (190)- (191)- (202) و (203) مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک هزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید .

مقالات مرتبط

مرخصی زایمان : شرایط، نحوه محاسبه و سوالات متداول

حق تاهل: قانون و شرایط تعلق ۱۴۰۳

قرارداد کار : نمونه متن pdf و word + قرارداد آنلاین رایگان

پایه سنوات : نحوه محاسبه و جدول ۱۴۰۳

حقوق اداره کار: محاسبه آنلاین و جدول ۱۴۰۳

حق اولاد: شرایط، مبلغ 1403 و سوالات متداول

مرخصی استعلاجی: قانون و شرایط دریافت ۱۴۰۳

سامانه جامع روابط کار: ثبت نام، احراز هویت و ورود

اضافه کاری : محاسبه آنلاین و فرمول محاسبه ۱۴۰۳

عیدی: محاسبه آنلاین، مبلغ و جدول سال 1403 برای کارگران

سنوات: محاسبه آنلاین و نحوه محاسبه ۱۴۰۳ با مثال

برای دریافت مشاوره تلفنی بر روی دکمه زیر کلیک کنید:

دریافت مشاوره تلفنی

آدرس: تهران، چهارراه ولیعصر، کوچه بالاور، برج فناوری دانشگاه امیرکبیر، واحد 102
تلفن: 02191023784
ایمیل: info@bidbarg.net

مجوز نماد اعتماد الکترونیک

پرداخت امن با زرین پال