

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل 1 - تعاریف کلی و اصولی

ماده 1

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

ماده 2

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 می‌کند.

ماده 3

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

ماده 4

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیه، شیرخوارگاه، مهد کودک، 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 می‌باشند.

ماده 5

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

ماده 6

براساس بند چهار اصل چهارم 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 نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. براساس بند چهار اصل چهارم 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 نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل 2- قرارداد کار

1-2- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده 7

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، غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره 1

حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره 2

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

ماده 8

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

ماده 9

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 1

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

ماده 10

قرارداد 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 مرخصیها د - محل انجام کار ه - تاریخ انعقاد قرارداد و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره 1

در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

ماده 11

طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام 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.

تبصره 1

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

ماده 12

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

ماده 13

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، 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 1

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

تبصره 2

چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه 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.

2-2- تعلیق قرارداد کار

ماده 14

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 برمی گردد.

تبصره 1

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

ماده 15

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

ماده 16

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 1

مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده 17

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

ماده 18

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 می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره 1

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

ماده 19

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

ماده 20

در هریک از موارد مذکور در مواد 15، 16، 17، 19، چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره 1

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 هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

2-3- خاتمه قرارداد کار

ماده 21

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 بامدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و - استعفای کارگر

تبصره 1

کارگری که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو 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 آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده 22

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 1

تا تعیین تکلیف وراثت 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 تکلیف وی اقدام نماید.

ماده 23

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

ماده 24

در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین بامدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اسم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده 25

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره 1

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

ماده 26

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف 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 الاجرا است.

ماده 27

هرگاه کارگر در انجام وظائف 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 یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان (حق سنوات) به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشده 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 1

کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و با شورای اسلامی کار و با انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده 185 این قانون) درفسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره 2

موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده 28

نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره 1

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

تبصره 2

در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع 22 قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شورای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده 22 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.

2-4- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده 29

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

ماده 30

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

تبصره 1

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

ماده 31

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس 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 کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده 32

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 قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دوماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای 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 می‌شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل 3- شرایط کار

1-3- حق السعی

ماده 34

کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خوابار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

ماده 35

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره 1

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کار مزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

تبصره 2

ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شوراب عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده 36

مزد ثابت، عبارتست است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره 1

در کارگاههایی 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 می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره 2

در کارگاههاییکه طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

تبصره 3

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده 37

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل 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 براساس قرارداد با عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد. ب - در صورتیکه براساس قرارداد با عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخرماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره 1

در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده 38

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

ماده 39

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

ماده 40

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

ماده 41

شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و با 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 می‌شود. 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 بیک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین نماید.

تبصره 1

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 تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

ماده 42

حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده 43

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میسنگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده 44

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 1

نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده 45

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 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 اجاره ای 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 1

هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده 46

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 باهزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره 1

مأموریت 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 مأموریت توقف نماید.

ماده 47

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.

ماده 48

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

ماده 49

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و با موسسات ذبصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

تبصره 1

وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره 2

صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره 3

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

ماده 50

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 با اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد.

تبصره 1

کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل 60% هزینه های مشاور 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.

3-2- مدت

ماده 51

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 قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید.

تبصره 1

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 44 ساعت تجاوز نکند.

تبصره 2

در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده 52

در کارهای سخت و زبان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره 1

کارهای سخت و زبان آور و زیر زمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده 53

کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 می‌باشد و کار شبانه 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 می‌شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می‌نماید.

ماده 54

کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد. بلکه در ساعات معینی از شانه روز صورت می‌گیرد.

تبصره 1

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 نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.

ماده 55

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

ماده 56

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود 40% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 45% و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و با عصر و شب بیفتند 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده 57

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 58

برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی 85% اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده 59

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 1

ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین).

ماده 60

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 به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره 1

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.

تبصره 2

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 بود.

ماده 61

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

3-3- تعطیلات و مرخصی ها

ماده 62

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره 1

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههاییکه 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 بک روز در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره 2

در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره 3

کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده 63

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

ماده 64

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 65

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 ششماه کار صورت می گیرد.

ماده 66

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

ماده 67

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 68

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می‌شود.

ماده 69

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

تبصره 1

در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده 70

مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده 71

در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.

ماده 72

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 73

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 74

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

3-4 - شرایط کار زنان

ماده 75

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 شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده 76

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است. حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان 14 روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره 1

پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

تبصره 2

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

ماده 77

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 مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده 78

در کارهایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد

کودکان و بادر نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره 1

آئین ناه اجرائی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

3-5- شرایط کار نوجوانان

ماده 79

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

ماده 80

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

ماده 81

آزمایش های 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 توانایی کارگر نوجوان اظهارنظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده 82

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

ماده 83

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 84

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

فصل 4 - حفاظت فنی و بهداشت کار

1-4 - کلیات

ماده 85

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی 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 1

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

شورایعالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد: 1- وزیر کار و امور اجتماعی بامعاون او که رئیس شورا خواهد بود 2- معاون وزارت صنایع 3- معاون وزارت صنایع سنگین 4- معاون وزارت کشاورزی 5- معاون وزات نفت 6- معاون وزارت معادن و فلزات 7- معاون وزارت جهاد سازندگی 8- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست 9- دونفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی 10- دونفر از مدیران صنایع 11- دونفر از نمایندگان کارگران 12- مدیرکل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره 1

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 تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره 2

آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره 3

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.

