فصل اول _ تعاريف كلي و اصولي

ماده 1- كليه كارفرمايان كارگران كارگاهها موسسات توليدي صنعتي خدماتي و كشاورزي مكلف به تبعيت از اين قانون مي باشند.

ماده 2- كارگر از لحاظ اين قانون كسي است كه به هر عنوان در مقابل دريافت حق السعي اعم از مزد حقوق سهم سود و ساير مزايا به درخواست كارفرما كار مي كند.

ماده 3- كارفرما شخصي است حقيقي يا حقوقي كه كارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دريافت حق السعي كار مي كند. مديران ومسوولان[1] و بطور عموم كليه كساني كه عهده دار اداره كارگاه هستند نماينده كارفرما محسوب مي شوند و كارفرما مسوول كليه تعهداتي است كه نمايندگان مذكور در قبال كارگر به عهده ميگيرند. در صورتي كه نماينده كارفرما خارج از اختيارات خود تعهدي بنمايد و كارفرما آن را نپذيرد در مقابل كارفرما ضامن است.

ماده 4- كارگاه محلي است كه كارگر به درخواست كارفرما يا نماينده او در آنجا كار مي كند از قبيل موسسات صنعتي كشاورزي معدني ساختماني ترابري مسافربري خدماتي تجاري توليدي اماكن عمومي و امثال آنها.

كليه تاسيساتي كه به اقتضاي كار متعلق به كارگاهاند از قبيل نمازخانه ناهارخوري تعاونيها شيرخوارگاه مهدكودك درمانگاه حمام آموزشگاه حرفه اي قرائت خانه كلاسهاي سوادآموزي

وسايرمراكزآموزشي و اماكن مربوط به شورا و انجمن اسلامي و بسيج كارگران ورزشگاه

ووسايل ايا‌ب و ذهاب و نظايرآنها جزء كارگاه مي باشند.

ماده5- كليه كارگران كارفرمايان نمايندگان آنان و كار آموزان و نيز كارگاهها مشمول مقررات اين قانون ميباشند.

ماده6- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم واصول نوزدهم بيستم و

بيست هشتم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران اجبارافراد به كار معين و بهركشي ازديگري

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

ممنوع و مردم ايران ازهرقوم قبيله كه باشند از حقوق مساوي برخوردارند و رنگ نژاد زبان و مانند اينها سبب امتياز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد يكسان در حمايت قانون قراردارند و هركس حق دارد شغلي را كه به آن مايل است ومخالف اسلام و مصالح عمومي و حقوق ديگران نيست برگزيند.

فصل دوم _ قرارداد كار

مبحث اول - تعريف قرارداد كار و شرايط اساسي انعقاد آن

ماده7- قرارداد كار عبارت است از قرارداد كتبي يا شفاهي كه به موجب آن كارگر در قبال دريافت حق السعي كاري را براي مدت موقت يا غيرموقت براي كارفرما انجام مي دهد.

تبصره1- حداكثر مدت موقت براي كارهايي كه طبيعت آنها جنبه غير مستمر داردتوسط وزارت كار و امور اجتماعي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

تبصره 2- در كارهايي كه طبيعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتي كه مدتي در قرارداد ذكر نشود قرارداد دائمي تلقي مي شود.

ماده8- شروط مذكور در قراردادكار يا تغييرات بعدي آن در صورتي نافذ خواهد بود كه براي كارگر مزايائي كمتر از مقررات در اين قانون منضور ننمايد.

ماده9- براي صحت قراردادكار در زمان بستن قرارداد رعايت شرايط ذيل الزامي است:

الف- مشروعيت مورد قرارداد.

ب- معين بودن موضوع قرارداد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

ج- عدم ممنوعيت قانوني و شرعي طرفين در تصرف اموال يا انجام كار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت كليه قراردادهاي كار است مگر آنكه بطلان آنها درمرجع ذي صلاح به اثبات برسد.

ماده10- قراردادكار علاوه بر مشخصات دقيق طرفين بايد حاوي موارد ذيل باشد :

الف- نوع كار يا حرفه يا وظيفه اي كه كارگر بايد به آن اشتغال يابد.

ب- حقوق يا مزد مبنا و لواحق آن.

ج- ساعات كار تعطيلات و مرخصيها.

د- محل انجام كار.

ه- تاريخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد چنانچه كار براي مدت معين باشد.

ز- موارد ديگري كه عرف و عادت شغل يا محل ايجاب نمايد.

تبصره- در مواردي كه قراردادكار كتبي باشد قرارداد در چهار نسخه تنظيم مي گردد كه يك نسخه از آن به اداره كارمحل و يك نسخه نزد كارگر و يك نسخه نزدكارفرما و نسخه ديگر در اختيار شوراي اسلامي كار و در كارگاههاي فاقد شورا در اختيار نماينده كارگر قرار ميگيرد.

ماده11- طرفين مي توانند با توافق يكديگر مدتي را به نام دوره آزمايشي كار تعيين نمايند. در خلال اين دوره هر يك از طرفين حق دارد بدون اخطار قبلي بي آنكه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه كار را قطع نمايد. در صورتي كه قطع رابطه كار از طرف كارفرما باشد وي ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمايشي خواهد بود و چنانچه كاگررابطه كار را قطع نمايد كارگر فقط مستحق دريافت حقوق مدت انجام كار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمايشي بايد درقراردادكار مشخص شود.حداكثر اين مدت براي كارگران ساده و نيمه ماهر يك ماه و براي كارگران ماهر و داراي تخصص سطح بالا سه ماه مي باشد.

ماده12- هر نوع تغيير حقوقي در وضع مالكيت كارگاه از قبيل فروش يا انتقال به هر شكل تغيير نوع توليد

ادغام در موسسه ديگر ملي شدن كارگاه فوت مالك و امثال اينها در رابطه قراردادي كارگراني كه قراردادشان قطعيت يافته است موثر نمي باشد و كارفرماي جديد قائم مقام تعهدات و حقوق كارفرماي سابق خواهد بود.

ماده13- در مواردي كه كار از طريق مقاطه انجام مي يابد مقاطعه دهنده مكلف است قرارداد خود را با مقاطعه كار به نحوي منعقد نمايد كه در آن مقاطعه كارمتعهد گردد كه تمامي اين

قانون را در مورد كاركنان خود اعمال نمايد.

تبصره1- مطالبات كارگر جزء ديون ممتاز بوده و كارفرمايان موظف مي باشند بدهي پيمانكاران به كارگران را برابر راي مراجع قانوني از محل مطالبات پيمانكار من جمله ضمانت حسن انجام كار پرداخت نمايند.

تبصره2- چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتيب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه كار بپردازد و يا قبل از پايان 45 روز از تحويل موقت تسويه حساب نمايد مكلف به پرداخت ديون مقاطعه كار در قبال كارگران خواهد بود.

مبحث دوم- تعليق قراردادكار

ماده 14- چنانچه به واسطه امور مذكور درموارد آتي انجام تعهدات يكي ازطرفين موقتا" متوقف شود قراردادكار به حال تعليق در مي آيد و پس از رفع آنها قراردادكار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگي و افزايش مزد) به حالت اول برميگردد.

تبصره- مدت خدمت نظام وظيفه (ضرورت احتياط و ذخيره) و همچنين مدت شركت داوطلبانه كارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و كار آنان محسوب مي شود.

ماده15- در مواردي كه به واسطه قوه قهريه و يا بروز حوادث غيرقابل پيش بيني كه وقوع آن از اراده طرفين خارج است تمام يا قسمتي از كارگاه تعطيل شود و انجام تعهدات كارگر يا كارفرما به طورموقت غيرممكن گردد

قراردادهاي كار با كارگران تمام يا آن قسمت از كارگاه

كه تعطيل مي شود به حال تعليق در مي آيد. تشخيص موارد فوق با وزارت كاروامورراجتماعي

است.

ماده16- قرارداد كارگراني كه مطابق اين قانون ازمرخصي تحصيلي ويا ديگر مرخصي هاي

بدون حقوق يا مزد استفاده مي كنند درطول مرخصي و به مدت دوسال به حال تعليق درمي آيد

تبصره- مرخصي تحصيلي براي دو سال ديگر قابل تمديد است.

ماده17- قرارداد كارگري كه توقيف مي گردد و توقيف وي منتهي به حكم محكوميت نمي شود در مدت توقيف به حال تعليق در مي آيد و كاگر پس از رفع توقيف به كار خود باز مي گردد.

ماده18- چنانچه توقيف كارگر به سبب شكايت كارفرما باشد و اين توقيف در مراجع حل اختلاف منتهي به حكم محكوميت نگردد مدت آن جزء سابقه خدمت كارگر محسوب مي شود و كارفرما مكلف است علاوه برجبران ضرر و زيان وارده كه مطابق حكم دادگاه به كارگر مي پردازد مزد و مزاياي وي را نيز پرداخت نمايد.

تبصره- كارفرما مكلف است تا زماني كه تكليف كارگر از طرف مراجع مذكورمشخص نشده باشد براي رفع احتياجات خانواده وي حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهانه او را بطور علي الحساب به خانواده اش پرداخت نمايد.

ماده19- در دوران خدمت نظام وظيفه قرارداد به حالت تعليق در مي آيد ولي كارگر بايد حداكثر تا دو ماه پس از پايان خدمت به كار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وي حذف شده باشد در شغلي مشابه آن به كار مشغول مي شود.

ماده20- در هر يك از موارد مذكور در مواد 15 و 16 و 17 و 19 چنانچه كارفرما پس از رفع حالت تعليق از

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

پذيرفتن كاگر خوداري كند اين عمل در حكم اخراج غيرقانوني محسوب مي شود وكارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هيات تشخيص مراجعه نمايد (در صورتي كه كارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه كارفرما نتواند ثابت كند كه نپذيرفتن كاگر مستند به دلايل موجه بوده به تشخيص هيات مزبور مكلف به بازگرداندن كارگر به كار و پرداخت

حقوق يا مزد وي از تاريخ مراجعه به كارگاه مي باشد و اگر بتواند آن را اثبات كند به ازاء هر سال سابقه كار 45 روز آخرين مزد به وي پرداخت نمايد.

تبصره- چنانچه كاگر بدون عذر موجه حداكثر 30 روز پس از مراجعه و استنكاف كارفرما به هيات تشخيص مراجعه ننمايد مستعفي شناخته مي شود كه در اين صورت كارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال يك ماه آخرين حقوق خواهد بود.

مبحث سوم- خاتمه قراردادكار

ماده21- قرارداد كار به يكي از طرق زير خاتمه مي يابد :

الف- فوت كارگر.

ب- بازنشستگي كارگر.

ج- ازكارافتادگي كلي كارگر.

د- انقضاء مدت در قراردادهاي كار با مدت موقت و عدم تجديد صريح يا ضمني آن.

ه- پايان كار در قراردادهائي كه مربوط به كارمعين است.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

و- استعفاي كارگر.

تبصره- كارگري كه استعفا مي كند موظف است يك ماه به كارخود ادامه داده و بدوا" استعفاي خود را كتبا" به كارفرما اطلاع دهد و در صورتي كه حداكثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را كتبا" به كارفرما اعلام نمايد استعفاي وي منتفي تلقي مي شود و كاگرموظف است رو نوشت استعفاء و انصراف از آن را به شوراي اسلامي كارگاه و يا انجمن صنفي و يا نماينده كارگران تحويل دهد.

ماده22- در پايان كار كليه مطالباتي كه ناشي از قراردادكار و مربوط به دوره اشتغال كاگر

در موارد فوق است به كارگر و در صورت فوت او به وراث قانوني وي پرداخت خواهد شد.

تبصره- تا تعيين تكليف وراث قانوني وانجام مراحل اداري و برقراري مستمري توسط سازمان

تامين اجتماعي اين سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفي به ميزان آخرين حقوق دريافتي به طور علي الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تكلف وي اقدام نمايد.

ماده23- كارگر از لحاظ دريافت حقوق يا مستمري هاي ناشي از فوت بيماري بازنشستگي بيكاري تعليق از كارافتادگي كلي و جزئي و يا مقررات حمايتي و شرايط مربوط به آنها تابع

قانون تامين اجتماعي خواهد بود.

ماده24- درصورت خاتمه قراردادكار كارمعين يا مدت موقت كارفرما مكلف است به كارگري

كه مطابق قرارداد يك سال يا بيشتربه كاراشتغال داشته است براي هرسال سابقه اعم از متوالي يا متناوب براساس آخرين حقوق مبلغي معادل يك ماه حقوق به عنوان مزاياي پايان كار به وي پرداخت نمايد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

ماده25- هرگاه قرارداد كار براي مدت موقت و يا براي انجام كار معين منعقد شده باشد هيچ يك از طرفين به تنهايي حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره- رسيدگي به اختلافات ناشي از نوع اين قراردادها در صلاحيت هيات هاي تشخيص و حل اختلاف است.

ماده26- هرنوع تغيير عمده در شرايط كاركه برخلاف عرف معمول كارگاه ويا محل كارباشد

پس ازاعلام موافقت كتبي اداره كارواموراجتماعي محل قابل اجراست.درصورت بروزاختلاف

راي هيات حل اختلاف قطعي ولازم الاجراء است.

ماده27- هرگاه كارگر در انجام وظائف محوله قصورورزد[2] و آيين نامه هاي انظباطي كارگاه را پس از تذكرات كتبي نقض نمايد كارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شوراي

اسلامي كارعلاوه برمطالبات و حقوق معوقه به نسبت هرسال سابقه كار معادل يك ماه آخرين حقوق كارگر را به عنوان ((حق سنوات))[3] به وي پرداخته و قراردادكار را فسخ نمايد. در واحدهائي كه فاقد شوراي اسلامي كارهستند نظر مثبت انجمن صنفي لازم است و درهرمورد ياد شده اگرمساله باتوافق حل نشد به هيات تشخيص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طريق هيات حل اختلاف رسيدگي و اقدام خواهد شد. در مدت رسيدگي مراجع حل اختلاف

قراردادكار به حالت تعليق درمي آيد.

تبصره1- كارگاههائي كه مشمول قانون شوراي اسلامي كارنبوده و يا شوراي اسلامي كار و يا انجمن صنفي در آن تشكيل نگرديده باشد يا فاقد نماينده كارگرباشند اعلام نظر مثبت هيات تشخيص[4] درفسخ قراردادكار الزامي است.

تبصره2- موارد قصور و دستورالعمل ها و آيين نامه هاي انظباطي كارگاهها به موجب مقرراتي است كه با

پيشنهاد شوراي عالي كاربه تصويب وزيركاروامورا‌جتماعي خواهد رسيد.

ماده28- نمايندگان قانوني كارگران و اعضاي شوراهاي اسلامي كاروهمچنين داوطلبان واجد شرايط نمايندگي كارگران و شوراهاي اسلامي كار درمراحل انتخابات قبل ازاعلام نظرقطعي

هيات تشخيص[5] وراي هيات حل اختلاف كماكان به فعاليت خود در همان واحد ادامه داده و مانند ساير كارگران مشغول كار و همچنين انجام وظايف و امور محوله خواهند بود.

تبصره1- هيات تشخيص و هيات حل اختلاف پس از دريافت شكايت درمورد اختلاف فيمابين نماينده يا نمايندگان قانوني كارگران و كارفرما فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسيدگي و

نظر نهايي خودرا اعلام خواهند داشت. درهرصورت هيات حل اختلاف موظف است حداكثر ظرف مدت يك ماه از تاريخ دريافت شكايت به موضوع رسيدگي نمايد.

تبصره2- دركارگاههائي كه شوراي اسلامي كارتشكيل نگرديده و يا در مناطقي كه هيات تشخيص[6] تشكيل نشده و يا اينكه كارگاه موردنظر مشمول شوراهاي اسلامي كار نمي باشد نمايندگان كارگران و يا نمايندگان انجمن صنفي قبل از اعلام نظر قطعي هيات تشخيص[7] و راي نهائي هيات حل اختلاف كماكان به فعاليت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول كار و همچنين انجام وظايف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم- جبران خسارت ازهرقبيل و پرداخت مزاياي پايان كار

ماده29- درصورتي كه بنا به تشخيص هيات حل اختلاف كارفرما موجب تعليق قرارداد از ناحيه كارگر شناخته شود كارگر استحقاق دريافت خسارت ناشي از تعليق را خواهد داشت و كارفرما مكلف است كارگر تعليقي از كار را به كار سابق وي بازگرداند.

ماده30- چنانچه كارگاه بر اثر قوه قهريه (زلزله و سيل و امثال اينها) و يا حوادث غيرقابل پيش بيني (جنگ و نظاير آن) تعطيل گردد و كارگران آن بيكار شوند پس از فعاليت مجدد كارگاه كارفرما مكلف است كارگران بيكار شده را درهمان واحد بازسازي شده و مشاغلي كه در آن به وجود مي آيد به كاراصلي بگمارد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

تبصره- دولت مكلف است با توجه به اصل بيست و نهم قانون اساسي و با استفاده ازدآمدهاي

عمومي و درآمدهاي حاصل از مشاركت مردم و نيز از طريق ايجاد صندوق بيمه بيكاري نسبت به تامين معاش كارگران بيكارشده كارگاههاي موضوع ماده 4 اين قانون و با توجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسي امكانات لازم را براي اشتغال مجدد آنان فراهم نمايد.

ماده31- چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ از كارافتادگي كلي و يا بازنشستگي كارگر باشد كارفرما بايد براساس آخرين مزد كارگر به نسبت هرسال سابقه خدمت حقوقي به ميزان 30 روز مزد به وي پرداخت نمايد. اين وجه علاوه برمستمري ازكارافتادگي و يا بازنشستگي كارگراست كه توسط سازمان تامين اجتماعي پرداخت مي شود.

ماده32- اگر خاتمه قراردادكار درنتيجه كاهش توانائيهاي جسمي و فكري ناشي از كارگر باشد[8] كارفرما مكلف است به نسبت هرسال سابقه خدمت معادل دوماه آخرين حقوق به وي پرداخت نمايد.

ماده33- تشخيص موارد از كارافتادگي كلي و جزئي و يا بيماريهاي ناشي از كاريا ناشي از غيركار و فوت كارگر و ميزان قصور كارفرما در انجام وظايف محوله قانوني كه منجر به خاتمه قراردادكار ميشود براساس ضوابطي خواهدبود كه به پيشنهاد وزير كارومور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

فصل سوم _ شرايط كار

مبحث اول- حق السعي

ماده34- كليه دريافتهاي قانوني كه كارگر به اعتبار قراردادكار اعم از مزد يا حقوق كمك عائله مندي و هزينه مسكن و خواربار و ايب و ذهاب و مزاياي غيرنقدي و پاداش افزايش توليد و سودسالانه و نظاير آنها دريافت مي نمايد را حق السعي مي نامند.

ماده35- مزد عبارت است از وجوه نقدي يا غيرنقدي و يا مجموع آنها كه درمقابل انجام كار به كارگر پرداخت مي شود.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

تبصره1- چنانچه مزد باساعات انجام كارمرتبط باشد مزد ساعتي و در صورتي كه براساس ميزان انجام كارو يا محصول توليد شده باشد كارمزد و چنانچه براساس محصول توليد شده و يا ميزان كاردرزمان معين باشد كارمزد ساعتيناميده مي شود.

تبصره2- ضوابط و مزاياي مربوط به مزد ساعتي كارمزدساعتي و كارمزد و مشاغل قابل مشمول موضوع اين ماده كه با پيشنهاد شوراي عالي كاربه تصويب وزيركارومور اجتماعي خواهد رسيد تعيين مي گردد. حداكثر ساعات كار موضوع ماده فوق نبايد از حداكثر ساعات قانوني كار تجاوز نمايد.

ماده36- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزاياي ثابت پرداختي به تبع شغل.

تبصره1- در كارگاههايي كه داراي طرح طبقه بندي و ارزيابي مشاغل نيستند منظور از مزاياي ثابت پرداختي به تبع شغل مزايايي است كه برحسب ماهيت شغل يا محيط كاروبراي ترميم مزد درساعات عادي كارپرداخت مي گرددازقبيل مزاياي سختي كار مزاياي سرپرستي

فوق العاده شغل و غيره.

تبصره2- دركارگاههائي كه طرح طبقه بندي مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزدگروه و پايه مزد مبنا را تشكيل مي دهد.

تبصره3- مزاياي رفاهي و انگيزه اي از قبيل كمك هزينه مسكن[9] خواربار وكمك عائله مندي

و پاداش افزايش توليد و سودسالانه جزو كزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمي شود.

ماده37- مزد بايد در فواصل زماني مرتب و در روزغيرتعطيل و ضمن ساعات كار به وجه

نقد رايج كشور يا با تراضي طرفين به وسيله چك عهده بانك و با رعايت شرايط ذيل پرداخت شود :

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

الف- چنانچه براساس قرارداد يا عرف كارگاه مبلغ مزد به صورت روزانه يا ساعتي تعيين شده باشد پرداخت آن بايد پس از محاسبه درپايان روز يا هفته يا پانزده روز يكبار به نسبت ساعات كار و يا روزهاي كاركرد صورت گيرد.

ب- درصورتي كه براساس قرارداد يا عرف كارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد اين پرداخت بايد در آخر ماه صورت گيرد. در اين حالت مزد مذكور حقوق ناميده مي شود.

تبصره- درماههاي سي و يك روزه مزايا و حقوق بايد براساس سي و يك روز محاسبه و به كارگر پرداخت شود.

ماده38- براي انجام كارمساوي كه در شرايط مساوي در يك كارگاه انجام مي گيرد بايد به زن و مرد مزد مساوي پرداخت شود. تبعيض در تعيين ميزان مزد براساس سن و جنس و نژاد و قوميت و اعتقادات سياسي و مذهبي ممنوع است.

ماده39- مزد و مزاياي كارگراني كه به صورت نيمه وقت و يا كمتر از ساعات قانوني تعيين شده به كار اشتغال دارند به نسبت ساعات كارانجام يافته محاسبه و پرداخت مي شود.

ماده40- در مواردي كه با توافق طرفين قسمتي از مزد به صورت غيرنقدي پرداخت ميشود

بايد ارزش نقدي تعيين شده براي اين گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده41- شوراي عالي كارهمه ساله موضف است ميزان حداقل مزد[10] كارگران را براي نقاط مختلف كشور و يا صنايع مختلف با توجه به معيارهاي ذيل تعيين نمايد :

حداقل مزد كارگران با توجه به درصد تورمي كه ازطرف بانك مركزي جمهوري اسلامي ايران اعلام مي شود.
حداقل مزد بدون آنكه مشخصات جسمي و روحي كارگران وويژگيهاي كارمحول شده را مورد توجه قراردهد بايد به اندازه اي تا زندگي يك خانواده كه تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمي اعلام مي شود را تامين نمايد.

تبصره- كارفرمايان موظفند كه درازاي انجام كاردرساعات تعيين شده قانوني به هيچ كارگري

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

كمترازحداقل مزد تعيين شده جديد پرداخت ننمايند ودرصورت تخلف ضامن تاديه ما به التفات مزد پرداخت شده و حداقل مزد جديد مي باشند.

ماده42- حداقل مزد موضوع ماده41 اين قانون منحصراً بايد به صورت نقدي پرداخت شود. پرداختهاي غيرنقدي به هرصورت که در قراردادها پيش بيني مي شود به عنوان پرداختي تلقي مي شود که اضافه برحداقل مزد است.

ماده43- کارگران کارمزد براي روزهاي جمعه و تعطيلات رسمي و مرخصي استحقاق دريافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه ميانگين کارمزد آنها درروزهاي کارکرد آخرين ماه

کارآنهاست. مبلغ پرداختي درهرحال نبايد کمتر از حداقل مزدقانوني باشد.

ماده44- چنانچه کاگر به کارفرماي خود مديون باشد در قبال اين ديون وي تنها مي توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. درهرحال اين مبلغ نبايد ازيك چهارم کل مزد کارگر بيشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثني و تابع مقررات قانون مدني مي باشد.

ماده45- کارفرما فقط در موارد ذيل مي تواند از مزد کاگر برداشت نمايد:

الف- موردي که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامي که کارفرما به عنوان مساعده وجهي به کارگر داده باشد.

ج- اقساط وامهائي که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغي پرداخت شده باشد.

ه- مال الاجاره خانه سازماني (که ميزان آن با توافق طرفين تعيين گرديده است) درصورتي

که اجاره اي باشد با توافق طرفين تعيين مي گردد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

و- وجوهي كه پرداخت آن ازطرف كارگر براي خريد اجناس ضروري ازشركت تعاوني مصرف همان كارگاه تعهد شده است.

تبصره- هنگام دريافت وام مذكور در بند ج با توافق طرفين بايد ميزان اقساط پرداختي تعيين گردد.

ماده46- به كارگراني كه به موجب قرارداد يا موافقت بعدي به ماموريتهاي خارج ازمحل خدمت اعزام مي شوند فوق العاده ماموريت تعلق مي گيرد. اين فوق العاده نبايد كمتر از مزد ثابت يا مبناي روزانه كارگران باشد همچنين كارفرما مكلف است وسيله يا هزينه رفت و

برگشت آنها را تامين نمايد.

تبصره- ماموريت به موردي اطلاق مي شود كه كاگر براي انجام كار حداقل50 كيلومتر از

محل كارگاه اصلي دور شود و يا ناگزير باشد حداقل يك شب در محل ماموريت توقف نمايد.

ماده47- به منظور ايجاد انگيزه براي توليد بيشتر و كيفيت بهتر و تقليل ضايعات و افزايش علاقمندي و بالا بردن سطح درآمد كارگران طرفين قرارداد دريافت و پرداخت پاداش توليد را مطابق آيين نامه اي كه به تصويب وزير كاروامورا‌جتماعي تعيين مي شود منعقد مينمايند.

ماده48- به منظور جلوگيري از بهره كشي ازكارديگري وزارت كاروامورا‌جتماعي موظف است نظام ارزيابي و طبقه بندي مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل كارگري دركشور تهيه نمايد و به مرحله اجراء درآورد.

ماده49- به منظور استقرارمناسبات صحيح كارگاه با ابزار كاردرزمينه مزد و مشخص بودن شرح وظايف و دامنه مسئوليت مشاغل مختلف د ركارگاه كارفرمايان مشمول اين قانون موظفند با همكاري كميته طبقه بندي مشاغل كارگاه و يا موسسات ذي صلاح طرح طبقه بندي مشاغل[11] را تهيه كنند و پس از تاييد وزارت كاروامورا‌جتماعي به مرحله اجراء درآورند.

تبصره1- وزارت كارو اموراجتماعي دستورالعمل و آيين نامه هاي اجرائي طرح ارزيابي مشاغل كارگاههاي

مشمول اين ماده را كه ناظر به تعداد كارگران و تاريخ اجراي طرح است تعيين و اعلام خواهد كرد.

تبصره2- صلاحيت موسسات و افرادي كه به تهيه طرهاي طبقه بندي مشاغل در كارگاهها مي پردازند بايد مورد تاييد وزارت كاروامورا‌جتماعي باشد.

تبصره3- اختلافات ناشي ازاجراي طرح طبقه بندي مشاغل با نظروزارت كاروامورا‌جتماعي

در هيات حل اختلاف قابل رسيدگي است.

ماده50- چنانچه كارفرمايان مشمول اين قانون درمهلتهاي تعيين شده ازطرف وزارت كارو

اموراجتماعي مشاغل كارگاههاي خود را ارزيابي نكرده باشند وزارت كاروامورا‌جتماعي انجام اين امر را به يكي ازدفاتر موسسات مشاور فني ارزيابي مشاغل و يا اشخاص صاحب صلاحيت[12] واگذار خواهد كرد.

تبصره- كارفرما علاوه برپرداخت هزينه هاي مربوط به اين امرمكلف به پرداخت جريمه اي معادل 50% هزينه هاي مشاور به حساب درآمد عمومي كشور نزد خزانه داري كل است. از تاريخي كه توسط وزارت كا رو امور اجتماعي تعيين مي شود كارفرما بايد مابه التفاوت احتمالي مزد ناشي از اجراي طرح ارزيابي مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده51- ساعت كار دراين قانون مدت زماني است كه كارگر نيرو يا وقت خود را به منظور انجام كا ردراختيار كارفرما قرارمي دهد. به غير از مواردي كه در اين قانون مستثني شده است كار كارگران درشبانه روز نبايد از 8 ساعت تجاوز نمايد.

تبصره1- كارفرما با توافق كارگران يا نماينده قانوني آنان مي تواند ساعات كاررا در بعضي ازروزهاي هفته

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

كمترازميزان مقرر و دردیگرروزها اضافه براین میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کارهرهفته از 44 ساعت تجاوزنکند.

تبصره2- درکارهاي كشاورزي كارفرما مي تواند با توافق كارگران نماينده يا نمايندگان

قانوني آنان ساعات كاردرشبانه روز با توجه به كار و عرف و فصول مختلف تنظيم نمايد.

ماده52- درکارهاي سخت و زيان ور و زيرزميني ساعات كارنبايد از شش ساعت درروز و 36 ساعت درهفته تجاوز نمايد.

تبصره- كارهاي سخت و زيان آور و زيرزميني به موجب آيين نامه اي خواهد بود كه توسط شوراي عالي حفاظت فني و بهداشت كار و شوراي عالي تهيه و به تصويب وزراي كار و

امور اجتماعي و بهداشت و درمان و آموزش پزشكي خواهد رسيد.

ماده53- كار روزكارهائي است كه زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 مي باشد و كار شب كارهائي است كه زمان انجام آن بين 22 تا 6 بامداد قراردارد.

كار مختلط نيز كارهائي است كه بخشي از ساعات انجام آن در روز و قسمتي از آن در شب واقع مي شود.

درکارهاي مختلط ساعاتي كه جزء كارشب محسوب مي شود كاگراز فوق العاده موضوع ماده 58 اين قانون استفاده مي نمايد.

ماده54- كار متناوب كاري است كه نوعاً در ساعات متوالي انجام نمي يابد بلكه درساعات معيني از شبانه روز صورت مي گيرد.

تبصره- فواصل تناوب كا ر در اختيا ر كارگر است و حضور او در كارگاه الزامي نيست درکارهاي متناوب ساعات كاروفواصل تناوب و نيز كاراضافه نبايد از هنگام شروع تا خاتمه

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

جمعاً از 15 ساعت درشبانه روز بيشتر باشد.

ساعت شروع و خاتمه كارو فواصل تناوب با توافق طرفين و نوع كار و عرف كارگاه تعيين مي گردد.

ماده55- كار نوبتي عبارت است از كاري كه در طول ماه گردش دارد به نحوي كه نوبتهاي

آن در صبح يا عصر يا شب واقع مي شود.

ماده56- كارگري كه در طول ماه بطور نوبتي كار مي كند و نوبتهاي كار وي در صبح و عصر واقع مي شود 10% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرارگيرد 15% و در صورتي كه نوبتها به صبح و شب و يا عصر و شب بيفتد 5/22% علاوه برمزد به عنوان فوق العاده نوبت كاري دريافت خواهد كرد.

ماده57- در كار نوبتي ممكن است ساعات كار از 8 ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نمايد لكن جمع ساعات كار در چهار هفته متوالي نبايد از 176 ساعت تجاوز كند.

ماده58- براي هرساعت كار در شب تنها به كارگران غيرنوبتي 35% اضافه برمزد ساعت كار عادي تعلق مي گيرد.

ماده59- در شرايط عادي ارجاع كاراضافي به كارگر با شرايط ذيل مجاز است:

الف- موافقت كارگر

ب- پرداخت 40% اضافه برمزد هرساعت كارعادي

تبصره- ساعات كاراضافي ارجاعي به كارگران نبايد از 4 ساعت در روز تجاوز نمايد (مگر در موارد استثنائي با توافق طرفين)

ماده60- ارجاع كاراضافي با تشخيص كارفرما به شرط پرداخت اضافه كاري[13] و براي مدتي كه جهت مقابله با اوضاع و احوال ذيل ضرورت دارد مجاز است و حداكثر اضافه كاري موضوع اين ماده 8 ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنائي با توافق طرفين) :

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

الف- جلوگيري از حوادث قابل پيش بيني و يا ترميم خسارتي كه نتيجه حوادث مذكور است.

ب- اعاده فعاليت كارگاه در صورتي كه فعاليت مذكور به علت بروز حادثه يا اتفاق طبيعي از قبيل سيل زلزله و يا اوضاع و احوال غيرقابل پيش بيني ديگر قطع شده باشد.

تبصره1- پس از انجام كاراضافي در موارد فوق كارفرما مكلف است حداكثر ظرف مدت 48 ساعت موضوع را به اداره كارواموراجتماعي اطلاع دهد تا ضرورت كار اضافي و مدت آن تعيين شود.

تبصره2- در صورت عدم تاييد ضرورت كاراضافي توسط اداره كارواموراجتماعي محل كارفرما مكلف به پرداخت غرامت و خسارت وارده به كارگر خواهد بود.

ماده61- ارجاع كاراضافي به كارگراني كه كارشبانه يا كارهاي خطرناك و سخت و زيان آور انجام مي دهند ممنوع است.

مبحث سوم - تعطيلات و مرخصي ها

ماده62- روز جمعه روز تعطيل هفتگي كارگران بااستفاده از مزد مي باشد.

تبصره1- درامورمربوط به خدمات عمومي نظيرآب و برق واتوبوسراني و يا دركارگاههائي

كه برحسب نوع يا ضرورت كار و يا توافق طرفين به طور مستمر روز ديگري براي تعطيل تعيين شود همان روز در حكم روز تعطيل هفتگي خواهد بود و به هرحال تعطيل يك روز معين در هفته اجباري است.

كارگراني كه به هرعنوان به اين ترتيب روزهاي جمعه كار ميكنند در مقابل عدم استفاده از تعطيل روز جمعه 40% اضافه برمزد دريافت خواهند كرد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

تبصره2- در صورتي كه روزهاي كاردر هفته كمتر از شش روز باشد مزد روز تعطيل

هفتگي كارگر معادل يك ششم مجموع مزد يا حقوق دريافتي وي درروزهاي كار در هفته خواهد بود.

تبصره3- كارگاههائي كه با انجام 5 روز كار در هفته و 44 ساعت كار قانوني كارگرانشان

از دو روز تعطيل استفاده مي كنند مزد هريك از دو روز تعطيل هفتگي برابر با مزد روزانه كارگران خواهد بود.

ماده63- علاوه بر تعطيلات رسمي كشور روز كارگر (11 ارديبهشت) نيز جزء تعطيلات رسمي كارگران به حساب مي آيد.

ماده64- مرخصي استحقاقي سالانه كارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعاً يك ماه است. ساير روزهاي تعطيل جزء ايام مرخصي محسوب نخواهد شد. براي كار كمتر از يك سال مرخصي مزبور به نسبت مدت كارانجام يافته محاسبه مي شود.

ماده65- مرخصي سالانه كارگراني كه به كارهاي سخت و زيان آوراشتغال دارند 5 هفته مي باشد. استفاده ازاين مرخصي حتي الامكان دردونوبت و درپايان هرشش ماه كارصورت مي گيرد.

ماده66- كارگر نمي تواند بيش از9 روزازمرخصي سالانه خود را ذخيره كند.

ماده67- هركارگر حق دارد به منظور اداي فريضه حج واجب درتمام مدت كارخويش فقط براي يك نوبت يك ماه به عنوان مرخصي استحقاقي با مرخصي بدون حقوق استفاده نمايد.

ماده68- ميزان مرخصي استحقاقي كارگران فصلي برحسب ماههاي كاركرد تعيين ميشود.

ماده69- تاريخ استفاده ازمرخصي با توافق كارگر و كارفرما تعيين مي شود و در صورت اختلاف بين كارگر و كارفرما نظر اداره كارواموراجتماعي محل لازم الاجراء است.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

تبصره- درمورد كارهاي پيوسته (زنجيره اي) و تمامي كارهائي كه همواره حضور حداقل

معيني از كارگران در روزهاي كار را اقتضا مي نمايد كارفرما مكلف است جدول زماني استفاده ازمرخصي كارگران را ظرف سه ماه آخرهرسال براي سال بعد تنظيم و پس از تاييد شوراي اسلامي كاريا انجمن صنفي يا نماينده كارگران اعلام نمايد.

ماده70- مرخصي كمتراز يك روزكارجزء مرخصي استحقاقي منظور مي شود.

ماده71- درصورت فسخ يا خاتمه قراردادكار يا بازنشستگي و ازكارافتادگي كلي كارگر و يا تعطيل كارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصي استحقاقي كارگر به وي و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت مي شود.

ماده72- نحوه استفاده ازمرخصي بدون حقوق كارگران و مدت آن و شرايط برگشت آنها به كارپس ازاستفاده از مرخصي با توافق كتبي كارگر يا نماينده قانوني او و كارفرما تعيين خواهد شد.

ماده73- كليه كارگران درمورد ذيل حق برخورداري ازسه روزمرخصي با استفاده از مزد را دارند :

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر و پدر و مادر و فرزندان

ماده74- مدت مرخصي استعلاجي با تائيد سازمان تامين اجتماعي جزء سوابق كارو بازنشستگي كارگران محسوب خواهد شد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

مبحث چهارم - شرايط كارزنان

ماده75- انجام كارهاي خطرناك سخت و زيان آور و نيز حمل بار بيشترازحدمجازبا دست

و بدون استفاده ازوسايل مكانيكي براي كارگران زن ممنوع[14] است. دستورالعمل و تعيين نوع و ميزان اين قبيل موارد با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب وزيركاروامورا‌جتماعي خواهد رسيد.

ماده76- مرخصي بارداري و زايمان كارگران زن جمعاً 90 روز است. حتي الامكان 45 روزازاين مرخصي بايد پس اززايمان مورد استفاده قرارگيرد. براي زايمان توامان 14 روز به مدت مرخصي اضافه مي شود.

تبصره1- پس از پايان مرخصي زايمان كارگرزن به كارسابق خود بازميگردد و اين مدت با تائيد سازمان تامين اجتماعي جزء سوابق خدمت وي محسوب مي شود.

تبصره2- حقوق ايام مرخصي زايمان طبق مقررات قانون تامين اجتماعي پرداخت خواهد شد

ماده77- در مواردي كه به تشخيص پزشك سازمان تامين اجتماعي نوع كاربراي كارگر باردار خطرناك يا سخت تشخيص داده شود كارفرما تا پايان دوره بارداري وي بدون كسر حق السعي كارمناسبتر و سبكتري به او ارجاع مي نمايد.

ماده78- دركارگاههائي كه داراي كارگر زن هستند كارفرما مكلف است به مادران شيرده[15]

تا پايان دو سالگي كودك پس ازهر سه ساعت نيم ساعت فرصت شيردادن بدهد. اين فرصت جزء ساعات كارآنان محسوب مي شود و همچنين كارفرما مكلف است متناسب با تعداد

كودكان و با درنظر گرفتن گروه سني آنها مراكز مربوط به نگهداري كودكان (از قبيل شيرخوارگاه و مهدكودك و .....) را ايجاد نمايد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

تبصره- آيين نامه اجرائي ضوابط تاسيس و اداره شيرخوارگاه و مهدكودك توسط سازمان بهزيستي كل كشور تهيه و پس از تصويب وزير كارواموراجتماعي به مرحله اجراء گذاشته مي شود.

مبحث پنجم - شرايط كارنوجوانان

ماده79- به كارگماردن افراد كمتر از 15 سال تمام ممنوع است.

ماده80- كارگري كه سنش بين 15 تا 18 سال تمام باشد كارگر نوجوان ناميده مي شود و در بدو استخدام بايد توسط سازمان تامين اجتماعي مورد آزمايش پزشكي قرارگيرد.

ماده81- آزمايش هاي پزشكي كارگر نوجوان حداقل بايد سالي يكبا رتجديد شود و مدارك مربوط درپرونده استخدامي وي ضبط گردد. پزشك درباره تناسب نوع كار با توانائي كارگر نوجوان اظهارنظرمي كند و چنانچه كارمربوط را نامناسب بداند كارفرما مكلف است درحدود

امكانات خود شغل كارگر را تغييردهد.

ماده82- ساعات كارروزانه كارگر نوجوان نيم ساعت كمتراز ساعات كارمعمولي كارگران است. ترتيب استفاده از اين امتياز با توافق كارگر و كارفرما تعيين خواهد شد.

ماده83- ارجاع هرنوع كاراضافي و انجام كاردر شب و نيز ارجاع كارهاي سخت و زيان آور و خطرناك و حمل باربا دست بيش از حد مجاز و بدون استفاده ازوسايل مكانيكي براي كارگر نوجوان ممنوع است.

ماده84- درمشاغل و كارهائي كه به علت ماهيت آن يا شرايطي كه كار در آن انجام مي شود براي سلامتي يا اخلاق كار آموزان و نوجوانان زيان آور است حداقل سن كار18 سال تمام

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

خواهد بود. تشخيص اين امر با مزارت كار وامور اجتماعي است.

-[1] مصوب 24 / 3 / 1358

-[2] مصوب 8 / 2 / 1370

[3] – آيين نامه نحوه پرداخت حق سنوات خدمت كارگران مصوب 28 / 7 / 1370

[4] – موضوع ماده 158 اين قانون

[5] – موضوع ماده22 قانون شوراهاي اسلامي كار

[6] – موضوع ماده 22 قانون شوراهاي اسلامي كار

[7] – موضوع ماده 22 قانون شوراهاي اسلامي كار

[8] – بنا به تشخيص كميسيون پزشكي سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفي شوراي اسلامي كار و يا نمايندگان قانوني كارگر

[9] – از تصويب نامه شماره 62602 مربوط به هزينه مسكن خواربارمصوب 7 / 7 / 1357

[10] – بخشنامه حداقل مزد سال 1371 مصوب 26 / 11 / 1370

[11] 12 / 2 /1371درمورد اجراي ماده 2 دستورالعمل اجرايي طرح طبقه بندي مشاغل

[12] – موضوع تبصره 2 ماده 49

[13] – موضوع بند ب ماده 59

[14] – آيين نامه مربوط به حمل بار با دست بدون استفاده ازوسايل مكانيكي براي كارگران زن ونوجوان مصوب 11 / 1 /1370 موضوع مواد 75 و 83 قانون كارجمهوري اسلامي ايران.

[15] – آيين نامه اجرايي شيرخوارگاهها و مهدكودكها وصوب 5 / 5 / 1370 موضوع تبصره ماده 78 قانون كارجمهوري اسلامي ايران

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/