

متن پیشنهادی قانون کار تهیه و تدوین اتاق بازرگانی و صنایع و معادن سمنان

ماده ۱ - کلیه کارفرمایان و نمایندگان آنان ، کارگران ، کارآموزان ، کارورزان و کارگاه ها مشمول مقررات این قانون می باشند .

ماده ۲ - کارگر کسی است که به هر عنوان به درخواست و به حساب کارفرما در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، سهم سود و یا سایر مزایا کار می کند .

ماده ۳ - 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 کسانی که 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 - 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 آن ها . کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه می باشند جزو کارگاه محسوب می شوند .

ماده ۵ - با توجه به مفاد ماده یک این ماده حذف میشود .

ماده ۶ - 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 ، دین ، مذهب و عقیده ، زبان و مانند آن 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 .

ماده ۷ - قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن ، کارگر به درخواست و حساب کارفرما در مقابل دریافت حق السعی ، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت و یا جهت انجام کار معین برای کارفرما انجام می دهد .

تبصره - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد غیر موقت تلقی می شود .

ماده ۸ - 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 - برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است .

الف - مشروعیت مورد قرارداد .

ب - معین بودن موضوع قرارداد .

پ - 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 - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد :

الف - وظایفی که کارگر بایستی به آن اشتغال ورزد .

ب - مزد مبنا و لواحق آن .

پ - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها .

ت - محل های انجام کار .

ث - تاریخ انعقاد قرارداد .

ج - مدت قرارداد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد .

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

تبصره - در مواردی که قرارداد کار ، کتبی باشد قرارداد در دو نسخه تنظیم و یک نسخه آن نزد کارفرما و نسخه دوم تحویل کارگر می گردد .

ماده ۱۱ - طرفین می توانند 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 قرارداد را فسخ نماید . در این صورت کارگر فقط محق به دریافت مزد مدت انجام کار خواهد بود .

تبصره - مدت دوره آزمایشی در قرارداد کار باید مشخص شود . حداکثر این مدت برای کارگران نیمه ماهر و ساده یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالاسه ماه می باشد .

ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، ادغام در موسسه دیگر ، فوت مالک و امثال این ها ، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات حقوقی کارفرمای سابق خود خواهد بود . مگر آنکه کارفرمای پیشین با کارگران تسویه حساب کرده و مفاصا حساب های لازم را اخذ و در اختیار کارفرمای بعدی گذاشته باشد .

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

تبصره ۱ - مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و چنانچه پیمانکار به تعهد مندرج در این ماده عمل ننموده باشد ، کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را ، برابر رأی مراجع قانونی به ترتیب از محل مطالبات پیمانکار و در صورت عدم تکافوی مطالبات ، جهت اجرای مفاد رأی ، از محل ضمانت نامه حسن انجام کار پیمانکار پرداخت نمایند .

تبصره ۲ - چنانچه پیمان دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با پیمانکار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت ، با پیمانکار تسویه حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون پیمانکار در قبال کارگران با رعایت تبصره یک خواهد بود .

ماده ۱۴ - حذف

ماده ۱۵ - در مواردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل 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 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 کمیته ای مرکب از نمایندگان کارفرما ، کارگر و اداره کار محل خواهد بود . .

تبصره - در صورتی که انجام تعهدات کارگر و کارفرما به تشخیص کمیته مذکور بطور دائم غیرممکن گردد قرارداد کار خاتمه یافته تلقی می گردد.

ماده ۱۶- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند ، در طول مرخصی به حالت تعلیق در می آید.

تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷- چنانچه بازداشت کارگر به سبب شکایت کارفرما نباشد و بازداشت وی منتهی به حکم محکومیت نشود در مدت بازداشت قرارداد کارگر به حالت تعلیق در می آید .

تبصره - در صورت بازداشت کارگر به هر میزان ، کارفرما می تواند قرارداد کارگر را فسخ و با پرداخت حق سنوات براساس هر سال سابقه کار ، به میزان یک ماه آخرین مزد با وی تسویه حساب نماید و یا کارگر مزبور را بدون پرداخت حق السعی ایام تعلیق یا محکومیت به کار گیرد .

ماده ۱۸ - چنانچه بازداشت کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این بازداشت در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت بازداشت 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 - کارگری که با اعمال ضوابط این ماده بازداشت شود، از نگاه این قانون، بیکار تلقی شده و تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع قضایی مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات افراد تحت تکفل وی، پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او به طور علی الحساب توسط صندوق بیمه بیکاری به خانواده اش پرداخت می شود. در صورتی که کارگر محکوم نشود، کارفرما موظف است وجوه پرداختی توسط صندوق را به صندوق و مابقی مبلغ تا مزد و مزایای دوران تعلیق را به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کارگر به حالت تعلیق در می آید .

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵ ، ۱۶ ، ۱۷ و ۱۹ به صورت زیر عمل خواهد شد :

الف - در مورد کارگرانی که براساس ماده ۱۵ و ۱۷ قراردادشان به حالت تعلیق درمی آید از نگاه این قانون بیکار تلقی شده و تا زمانی که امکان اشتغال مجدد آنان فراهم نشود براساس مقررات قانون بیمه بیکاری از مزایای بیمه بیکاری استفاده خواهد نمود .

ب - در مورد کارگرانی که براساس مواد ۱۵ ، ۱۶ و ۱۹ قراردادشان به حالت تعلیق در می آید کارفرما می تواند در شروع زمان تعلیق با پرداخت حق سنوات براساس هر سال سابقه کار ، به میزان یک ماه آخرین مزد با وی تسویه حساب نماید و یا در صورت مراجعه کارگر حداکثر ظرف ۳۰ روز پس از اتمام حالت تعلیق بدون پرداخت حق السعی ایام تعلیق کارگر مذکور را به کار گیرد .

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

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

پ - از کار افتادگی کارگر

ت - انقضای مدت در قراردادهای با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

ث - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار با موضوع معین است

ج- استعفای کارگر

چ- کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون یا شرایط اقتصادی اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن آوری منجر به تعطیلی تمام یا بخشی از کار شود.

ح- توافق بین کارگر و کارفرما

خ- فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه

د- فسخ قرارداد طبق شرایطی که در متن قرارداد کار پیش بینی شده است.

ذ- ورشکستگی کارگاه یا کارفرما

ر - محکوم شدن کارگر براساس مفاد ۱۷ و ۱۸

تبصره ۱- کارگری که قصد استعفا دارد، موظف است ابتدا استعفای خود را به صورت کتبی به کارفرما اطلاع دهد و در صورت انصراف از استعفا، حداکثر ۵ روز فرصت دارد که انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید. در هر حال کارگر موظف است با موافقت کارفرما، حداکثر مدت یک ماه پس از تسلیم استعفای خود به کارفرما، به کار خود ادامه داده و هم زمان با استعفا، رونوشت استعفا و در صورت انصراف از استعفا، رونوشت انصراف خود را در مدت مقرر به شورای اسلامی کارگاه یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد. کارگری که بدون رعایت ترتیبات فوق، بطور یک جانبه به کار خود خاتمه دهد، اقدام او ترک کار محسوب شده و فردی که ترک کار نماید، مستحق دریافت مزایای پایان خدمت نمی باشد. کارفرما موظف است در صورت ترک کار کارگر، مراتب را حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز به اداره کار محل اعلام نماید.

تبصره ۲- موارد مذکور در بند «چ» در کارگاههای بیش از ۵۰ نفر کارگر که طبیعتکار آنها جمعه مستمر دارد باید به تایید اکثریت هیاتی مرکب از استاندار یا معاون وی، مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان، مدیر کل دستگاه صادر کننده مجوز اصلی کارگاه در استان، مدیر کل تامین اجتماعی استان، نماینده انجمن های صنفی کارگران استان حائز اکثریت استان، نماینده تشکل کارفرمایی استان با معرفی انجمن عالی کارفرمایی ایران، نماینده کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده تام الاختیار وی برسد. در کارگاه های که کمتر از ۵۰ نفر کارگر داشته باشند، و یا طبیعت کار آنها جنبه مستمر نداشته باشد مراتب با تایید هیات های حل اختلاف قابل انجام خواهد بود. ضوابط اجرایی این تبصره مطابق با آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی کار تهیه و توسط وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی تصویب خواهد شد.

تبصره ۳- در صورت اخراج کارگر از کار، وی موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز از تاریخ اخراج، مراتب را به اداره کار محل اعلام نماید. اداره کار محل موظف است خارج از نوبت با دعوت از کارگر و کارفرما یا نماینده او نسبت به تایید یا رد اخراج کارگر اعلام نظر نماید.

تبصره ۴ - کارگری که بدون اخذ مجوز از کارفرما، به مدت حداقل ۵ روز در محل کار خود حاضر نشود، مستعفی شناخته می شود. مگر اینکه غیبت خود از محل کار را به استناد یکی از مجوزهای این قانون برای کارفرما توجیه نماید. موارد اختلاف از طریق مراجع حل اختلاف رسیدگی خواهد شد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به 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 - در صورت خاتمه کار کارگر به علل مندرج در بندهای الف، ب، پ، ت، ث، ج، چ، خ، ذ و ر مندرج در ماده ۲۱ کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر، به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه کار حق سنوات به میزان ۳۰ روزمزد به کارگر پرداخت نماید.

تبصره - حق سنوات کارگرمیتواند در مقاطع سالیانه و براساس حقوق همان سال ویا در مقاطعی که بین کارگر و کارفرما توافق شود بر اساس آخرین حقوق پرداختی تصفیه شود.

ماده ۲۴ - در صورت خاتمه کار کارگر به علل مندرج در بندهای ح و د مندرج در ماده ۲۱، کارفرما مکلف است با توجه به مفاد پیش بینی شده در قرار داد نسبت به پرداخت مزایای پایان کار به کارگراقدام نماید.

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد؛ مگر در مواردی که در قرارداد و یا قانون پیش بینی شده باشد.

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف قرارداد کار و یا عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد در صورت عدم توافق بین کارگر و کارفرما، پس از اعلام رأی کتبی مراجع حل اختلاف براساس آن اقدام خواهد شد.

تبصره - مصادیق تغییر عمده و سایر موارد مرتبط با این ماده به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۷ - هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد یا در امور کارگاه اخلال ایجاد کند یا موردی از مواد آیین نامه های انضباطی کارگاه را رعایت ننماید، پس از یک با تذکر کتبی، کارفرما حق دارد به کار کارگر در کارگاه خاتمه دهد و مراتب را کتبا به اداره کار محل اعلام نماید.

تبصره ۱ - مصادیق قصور در انجام وظایف محوله، اخلال در کارگاه و همچنین مقررات مربوط به قصور و نحوه تدوین و تصویب آیین نامه های انضباطی کارگاه توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب خواهد شد.

تبصره ۲ - در صورتی که خاتمه کار کارگر مستند به مفاد ماده ۲۷ یا تبصره های آن باشد، کارگر مستحق دریافت حق سنوات نخواهد بود.

ماده ۲۸ - اعضای هیأت مدیره و همچنین داوطلبان واجد شرایط تشکلی کارگری و کانون های مربوط، در مراحل انتخاب، قبل از رأی قطعی مراجع حل اختلاف، به اعتبار قرارداد کار، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره: هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی ما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی 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.

ماده ۲۹ - (با توجه به ماده ۱۸ این ماده حذف شود)

ماده ۳۰ - (با توجه به ماده ۱۵ این ماده حذف شود)

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ فوت از کار افتادگی کلی یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روزمزد به کارگر و در صورت فوت کارگر به وراثت کارگر پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری بازماندگان، از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی صندوق تأمین اجتماعی) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت کارگر در آن کارگاه معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳ - 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۳۴ - کلیه دریافتی های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد، کمک عائله مندی، کمک هزینه مسکن و خواربار و بن دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

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

تبصره ۱ - 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.

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد، ساعت کار و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب خواهد شد.

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

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

تبصره ۲ - در کارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا در آمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

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

ماده ۳۷ - مزد باید در فواصل زمانی مرتب و با شرایط مندرج در قرارداد پرداخت شود.

ماده ۳۸ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به همه کارگران مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات دینی، مذهبی و سیاسی ممنوع می باشد.

تبصره - کارآموزان و کارورزان و نوجوانان از مفاد این ماده مستثناء بوده و وضعیت آنها تابع آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۳۹ - 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 - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱ - شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد ذیل را تعیین نماید:

الف - میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:

۱ - درصد تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی،

۲ - تأمین حداقل معیشت یک خانواده چهارنفره،

۳ - شرایط اقتصادی کشور

ب - حداقل مزد کارآموزان موضوع بند (ب) ماده ۱۱۲ و کارورزان موضوع ۱۱۲ مکرر و کارگران نوجوان موضوع ماده ۸۴ این قانون

پ - میزان عیدی پایان سال کارگران.

تبصره ۱ - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری باستثنای کارگران نوجوان و کارآموزان موضوع بند ب ماده ۱۱۲ و کارورزان 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.

تبصره ۲ - مزد کارگران نوجوان موضوع ماده ۸۰ بر اساس مفاد ماده ۸۴ مکرر و کارآموزان موضوع بند ب ماده ۱۱۲ بر اساس مفاد تبصره ۲ ماده ۱۱۲ و مزد کارورزان موضوع ماده ۱۱۲ مکرر بر اساس تبصره ماده ۱۱۲ مکرر تعیین خواهد شد.

ماده ۴۲ - حذف شود چون با مفاد ماده ۳۵ و ۴۰ مغایرت دارد.

ماده ۴۳ - کارگران کارمزد حق استفاده از تعطیلی روزهای جمعه، تعطیلات رسمی و مرخصی را به نسبت ساعات کارکرد هر ماه و تا سقف تعیین شده برای کارگران تمام وقت را دارند.

ماده ۴۴ - با توجه به میزان بدهی کارگر. کارفرما مجاز است به طریقی مطالبات خود را از حقوق ماهیانه و مزایای متعلقه به کارگر برداشت نماید که بدهی کارگر در پایان قرار داد با کارفرما تصفیه کامل شود.

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

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

الف: مواردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

پ: اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

ت: چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ث: مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

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

ج: اعلام موافقت کتبی کارگر به کارفرما برای کسر حقوق در قبال سایر دیون و تعهدات کارگر.

ح- وجوهی که کارگر به حکم دادگاه بایستی به کارفرمای خود پرداخت نماید.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند، فوق العاده ماموریت براساس توافق انجام گرفته بین کارگر و کارفرما و ضوابط داخلی کارگاه در این مورد، پرداخت می گردد.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر شود حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین می توانند قرارداد افزایش بهره وری را مطابق آئین نامه ای که توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب می شود منعقد نمایند.

ماده ۴۸- به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره وری نیروی کار، نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل با تعیین مقاطع بازنگری با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری و نظام ارزیابی عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب می شود.

تبصره - طبقه بندی مشاغل فقط در کارگاه هایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارند اجرا می گردد و کارگاه هایی که فعالیت آنها جنبه مستمر ندارند، مشمول طبقه بندی مشاغل نمی شوند.

ماده ۴۹- تأیید صلاحیت و صدور مجوز فعالیت اشخاص حقیقی و حقوقی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل و طرح های ارزیابی عملکرد کارگران در کارگاه ها می پردازند با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد.

آیین نامه اجرایی این ماده توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب می شود.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مشاغل کارگاه های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به حساب کارفرمای مربوطه به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدتی 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، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما 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- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره - تشخیص کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار تدوین و به تصویب وزرای تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده ۵۳- کار روز، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد . کار مختلط نیز کارهایی 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 ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً " در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره - در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا" از ۱۵ 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- 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- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۰٪ علاوه بر مزد بعنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۲۰٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی ، تعلق می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است :

الف - پیش بینی انجام اضافه کاری در قرارداد و در صورت عدم پیش بینی موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره - ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین و روزهای تعطیل)

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد ، مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ 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.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام میدهند با توافق طرفین مجاز است .

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد میباشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، گاز ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی 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 .

تبصره ۲- 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 ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگانشان از دو روز تعطیل استفاده میکنند. مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳ - حذف شود .

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد ۱۹۲ ساعت کاری است . برای کار کمتر از یکسال، مرخصی مزبور به نسبت مدت کارکرد انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصیاستحقاقی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۲۲۲ ساعت می باشد برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود .

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

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط به شرط دادن اطلاع کتبی به کارفرمای خود حداقل یک ماه قبل از تاریخ مرخصی برای یک نوبت به مدت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود.

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره ، حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ۳۰ روز مانده به پایان هر فصل سال برای فصل بعد تنظیم و به کارگران اعلام نماید .

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار مطالبات مربوط به مانده مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران ، نحوه و مدت آن و شرایط برگشت به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کارفرما خواهد بود.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حقا استفاده از سه روز مرخصی استحقاقی با اطلاع کار فرما رادارند.

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب و حقوق دوران این مرخصی طبق ضوابط سازمان تامین اجتماعی توسط آن سازمان پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک ، سخت و زیان آور و کار شب 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 و مشاغل

که ارجاع کار شبانه به زنان در آن مجاز است با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا " ۹۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توانان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱- 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 ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی و توسط آن سازمان پرداخت خواهد شد .

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود قرار داد کارگر به حالت تعلیق در میاید و کارگر تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرد و طبق ضوابط بیمه بیکاری از مزایای بیمه بیکاری استفاده خواهد نمود و در پایان مرخصی استعلاجی کارگر در کارگاه برای بقیه مدت قرار داد بکار خود ادامه خواهد داد.

ماده ۷۸- در کارگاههایی 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.

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

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش های پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- 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 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 بدهد و یا با کارگر تصفیه حساب نماید.

ماده ۸۲ - حذف شود .

ماده ۸۳- 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- در مشاغل و کارهایی 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 ۱۸ سال تمام خواهد بود تشخیص این امر با وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی است .

ماده ۸۴ مکرر - مزد کارگران نوجوان براساس آئین نامه ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون ، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد .

ماده ۸۵ - 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 حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان و کار ورزان الزامی است.

تبصره - کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند

ماده ۸۶ - شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار مسئول تهیه موازین و آیین نامه های حفاظت فنی و ایمنی کار می باشد و از اعضای ذیل تشکیل می گردد:

۱- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود.

۲- معاون وزیر صنعت، معدن و تجارت

۳- معاون وزیر جهاد کشاورزی

۴- معاون وزیر بهداشت

۵- معاون رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۶- ۷ نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی مرتبط

۷- ۳ نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

۸- ۳ نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران

۹- رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۱۰- مدیرکل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود

تبصره ۱ - پیشنهادهای شورا به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه آیین 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 ۲ - آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت و ایمنی کار به تصویب وزیرتعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳ - انتخاب استادان دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان کارفرمایان مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷ - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی ارسال دارند. وزارت مذکور موظف است نظرات

خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی و حقوقی مکلفند ماشین آلاتی را تولید، وارد و عرضه نمایند که اصول حفاظت فنی و ایمنی که در آنها کاملاً رعایت شده باشد.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها، دستگاه ها، ابزار و لوازمی که آزمایش حفاظت فنی و ایمنی کار آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط مراکز و مراجع ذیصلاح مورد تایید وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی انجام دهند و گواهی لازم را اخذ نمایند.

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی، ایمنی کار و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

تبصره: گمرک جمهوری اسلامی ایران مکلف است پس از احراز اطمینان از اخذ مجوز واردات لوازم حفاظت فردی، تجهیزات ایمنی و بهداشت کار از وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (حسب مورد) نسبت به ترخیص کالای وارداتی اقدام نماید.

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار 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 حفاظت فنی، ایمنی کار و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از حفاظت فنی، ایمنی کار و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوط کارگاه می باشند.

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ 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 آزمایش های لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

تبصره ۱ - 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.

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیماریهای و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاه هایی که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان

و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

تبصره ۲- نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعملهائی خواهد بود که توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۴- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ 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 اداره تعاون ، کار و رفاه اجتماعی محل اعلام نماید اداره مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط حفاظت فنی ، ایمنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده (۸۵) این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد ، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در این قانون مسئول است.

تبصره ۱ - کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲ - چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون برای حفاظت فنی ، ایمنی و بهداشت کار ، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت . در صورت بروز اختلاف ، رأی دادگاه کار موضوع ماده ۱۶۶ مکرر نافذ خواهد بود .

ماده ۹۶- به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی با 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 دستورالعملهائی مربوط به حفاظت فنی.

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

ت - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهادات لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعملهائی مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ث - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۱- 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.

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

ماده ۹۷- اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است. تبصره - آئین‌نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت تعاون کارورفاه اجتماعی ، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی وسازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات واستقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هرگونه تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۶ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند

تبصره- ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹- 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 تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای ، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر تعاون، کار و رفاه 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- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- 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- 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- 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 مجازات های مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.
ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که 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- هر گاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱ - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادگاه کار موضوع ماده (۱۶۶) مکرر محل تقاضا خواهند کرد فوراً تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادگاه بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناس ذیربط دادگستری رفع نواقص موجود را تایید نموده باشند.

تبصره ۲ - کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳ - متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از بازرس یا بازرسان و مراجع مزبور، به دادگاه موضوع ماده ۱۶۶ مکرر شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و لازم الاجرا است. در صورت رسیدگی قضایی نسبت به موضوع و صدور رأی مبنی بر تداوم فعالیت کارگاه مربوطه، جبران کلیه خسارات وارده به کارگاه، متضامناً به عهده دستگاه مربوطه و بازرس یا بازرسان کار خواهد بود.

ماده ۱۰۶- دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و نمایندگان کارگران و کارفرمایان به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۰۷- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

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

ماده ۱۰۸ - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع کسب و کار موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز آموزش مهارت و فناوری ذیل در سطوح مختلف مهارت، با نظر و همکاری تشکلهای کارگری و کارفرمایی اقدام نماید:

الف: مراکز آموزش مهارت و فناوری پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب: مراکز آموزش مهارت و فناوری تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای باز آموزی ، ارتقای مهارت و تعلیم تخصص های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر و مربیان آموزش حرفه ای.
پ: مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز آموزش مهارت و فناوری.
ت: مراکز آموزش مهارت و فناوری خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمان های ذیربط.
ماده ۱۰۹- مرکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی بطور مستقل زیر نظر وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده ۱۱۰- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهرو نیمه ماهر مور نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز آموزش مهارت و فناوری جوار کارگاه و یا بین کارگاهی ، همکاری های لازم را با وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی به عمل آورند.

تبصره ۱ - وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی ، استانداردها و منابع آموزشی و کمک آموزشی مربوط به امر آموزش در مراکز آموزش مهارت و فناوری جوار کارگاه و بین کارگاهی را تدوین و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید.

تبصره ۲ - دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز آموزش مهارت و فناوری جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
ماده ۱۱۱ - علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی با کسب پروانه از وزارت رفاه کارورفاه اجتماعی تاسیس می شود.

تبصره - آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان ونیز نحوه نظارت وزارت تعاون کارورفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.
ماده ۱۱۲-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 حرفه ای 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 ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱- کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا " به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره ۲- دستورالعمل های مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب خواهد شد .

ماده ۱۱۲ مکرر - از لحاظ مقررات این قانون کارورزیه افرادی اطلاق میشود که آموزش های تئوری یا عملی را در دوران تحصیلات خود فرا گرفته و به منظور کسب مهارت تکمیلی در آموخته های قبلی و کسب توانائی در انجام مستقل کار در کار گاهی به کار ورزی توام با کار مشغول میشوند .

تبصره: دستورالعمل های مربوط به شرایط پذیرش حقوق و تکالیف دوره های کار ورزی کارورزان توسط شورای عالی کار تدوین و تصویب خواهد شد .

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ 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.

پ - مزایای غیر نقدی ، کمکها و فوق العاده هائی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت های خانوادگی به کارگر پرداخت می شود ، در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

کارفرما می تواند قبل از پایان مدت کارآموزی مانع ادامه کارآموزی گردد . در این حالت چنانچه هزینه کارآموزی توسط کارگر پرداخت شده باشد کارفرما فقط ملزم به پرداخت این هزینه به کارگر می باشد .

ماده ۱۱۴- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ 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- کارآموزان مذکور در بند " ب " ماده ۱۱۲ تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود .

ماده ۱۱۶- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف - تعهدات طرفین

ب - سن کارآموز

پ - مزد کارآموز

ت - محل کارآموزی

ث - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد.

ج - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

چ - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند. ماده ۱۱۷- مراکز کارآموزی توام با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ 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- مراکز آموزش مهارت و فناوری موظفند برای آموزش کارآموز، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت تعاون کار و رفاه 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.

ماده ۱۱۹- وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز آموزش مهارت و فناوری (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱:

مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان ها 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.

تبصره ۲:

دولت موظف است تا در ایجاد شرکت تعاونی(تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی، معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه دراز مدت و آموزش های 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 می یابند، اقدام نماید.

تبصره ۳:

وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازم را 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 تعاون کار و رفاه اجتماعی برساند.

ماده ۱۲۰- اتباع خارجی نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده، ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. تبصره:

اتباع خارجی ذیل مشمول مقررات ماده (۱۲۰) نمی باشند:

الف: اتباع خارجی که منحصراً در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تایید وزارت امور خارجه.

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

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

ماده ۱۲۱- وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع خارجی 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 خارجی دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

پ: از تخصص تبعه خارجی برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره - احراز شرایط مندرج در این ماده با کمیته ای مرکب از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان است.

ماده ۱۲۲- وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه افراد ذیل اقدام نماید:

الف: تبعه خارجی که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته و در مدت مذکور دارای پروانه کار بوده باشد.

ب: تبعه خارجی که همسر ایرانی باشد.

پ: مهاجرین کشورهای خارجی خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت تعاون کار و رفاه 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 تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۴- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید یا تجدید می شود.

تبصره ۱:

وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی موظف است همه ساله تعرفه های صدور، تمدید و تجدید پروانه کار را تهیه و به تصویب هیات وزیران برساند.

تبصره ۲:

وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با همکاری وزارت امور خارجه موظف است نسبت به تدوین ضوابط و شرایط صدور رویداد کار ظرف شش ماه از لازم الاجرا شدن این قانون، اقدام و به تصویب هیات وزیران برساند.

ماده ۱۲۵) در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه خارجی با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تسلیم نماید. وزارت مذکور در صورت لزوم اخراج تبعه خارجی را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند.

ماده ۱۲۶ - در مواردی که مصلحت کسب و کار کشور اشتغال فوری نیروی کار خارجی را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای تبعه خارجی، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.

تبصره - مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید کمیته ای مرکب از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی خارجی 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 تعاون کار و رفاه اجتماعی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، با تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان خارجی می شود ، نظر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه خارجی استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹- آیین نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع خارجی از جمله نحوه صدور ، تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضای کمیته ، مرکب از نمایندگان دولت ، کارگران و کارفرمایان مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون با پیشنهاد وزیر تعاون ، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۳۰- 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 .

تبصره ۱- انجمنهای اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند .

تبصره ۲- آیین 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- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی ، کارگران مشمول قانون کار می توانند نسبت به تشکیل انجمن صنفی کارگری در کارگاه و صنف اقدام و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت نیز می توانند مبادرت به تشکیل انجمن صنفی در سطوح شهرستان ، استان ، فرا استانی و سراسری نمایند .

تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی ، انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی در سطوح شهرستان ، استان ، فرااستانی و سراسری اقدام نمایند .

تبصره ۲- انجمن های صنفی و کانون های مربوط به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی برای ثبت می باشند . وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با رعایت ضوابط و مقررات قانونی نسبت به ثبت آنها اقدام می نماید .

تبصره ۳- نماینده کارفرمایان و کارگران ایران در شورای عالی کار، شورای عالی اشتغال، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار ، سازمان بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران و کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران انتخاب و معرفی خواهند شد .

تبصره ۴- تا زمانی که در کارگاهی انجمن صنفی وجود ندارد کارگران می توانند برای امور داخل کارگاه نسبت به انتخاب نماینده خود اقدام نمایند.

تبصره ۵- آیین نامه های مربوط به چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن ها و کانون های مذکور ، چگونگی انتخاب ، تشکیل حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد نمایندگان کارگران در کارگاه ها و مجامع مربوط و همچنین « چگونگی انتخاب نمایندگان کارفرمایان و کارگران در مجامع داخلی و بین المللی موضوع تبصره سه » ، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون ، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید .

تبصره ۶ - به منظور نظارت و فعالیت و رسیدگی به تخلفات تشکل های کارگری و کارفرمایی و هر کدام از اعضاء هیأت مدیره یا بازرسان آنها ، هیأت نظارتی متشکل از نمایندگان دولت ، تشکل های کارگری و کارفرمایی تشکیل می شود . آیین نامه مربوطه توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون ، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید .

توضیح - تصویب شد که دو تبصره زیر بعنوان تبصره های ۷ و ۸ ، ذیل ماده ۱۳۱ پیش نویس اضافه گردد .

تبصره ۷ - تمامی امتیازات مالی و اعتباری که از جانب دولت به کسب و کارها تعلق می گیرد و سایر امتیازات قابل تعریف برای کارگران و کارفرمایان از قبیل اعتبار سنجی و رتبه بندی صرفاً از طریق مراجع عالی کارگری و کارفرمایی صورت می گیرد و این تشکل ها می توانند اختیارات مربوط به خود در این خصوص را به سازمان های تابعه مرتبط و زیر مجموعه خود تفویض نمایند.

تبصره ۸ - هیأت مدیره های کانون عالی انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی ایران توسط مجمعی متشکل از انجمن های سراسری ، فرا استانی و استانی و به نسبت انجمن های مربوطه تشکیل می گردد.

ماده ۱۳۲ - انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی صنایع و حرف مختلف از طریق کانون های سراسری خود همراه با انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی که عضو هیچ کانون سراسری نیستند ، می توانند نسبت به تشکیل کانون های عالی انجمن های صنفی کارگری یا کارفرمایی کشور اقدام نمایند .

ماده ۱۳۳ - کانون های عالی انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی بطورکلی سازمان های نمایندگی کارگران و کارفرمایان در کشور می باشند و با نمایندگان دولت در سطح ملی بعنوان شرکای اجتماعی دولت در گفتگوهای سه جانبه شرکت می کنند از جمله نمایندگان کارفرمایان و کارگران ایران در شورای عالی کار ، شورای عالی اشتغال ، شورای عالی تأمین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار ، سازمان بین المللی کار و نظایر آن توسط این کانون های عالی انتخاب می شوند .

در صورت انحلال یا توقف هر یک از تشکل های عالی فوق ، نمایندگان مزبور توسط تشکل عالی ثبت شده بعدی یا در شرف تأسیس جایگزین ، انتخاب می گردند و در دوره فترت نمایندگان تشکل های عالی پیشین تا معرفی نمایندگان بعدی توسط تشکل های عالی جایگزین ، به انجام وظایف خود ادامه خواهند داد .

ماده ۱۳۴ - کانون های کارگری یا کارفرمایی صنایع و حرف در استان همراه با انجمن های صنفی استان که در هیچ کانون استانی عضو نیستند ، می توانند نسبت به تشکیل کانون های استانی کارگری یا کارفرمایی استان اقدام کنند . این کانون ها نماینده کانون های عالی کارگری یا کارفرمایی در استان می باشند و نقشی را که کانون های عالی در سطح ملی برای گفتگوهای سه جانبه اجتماعی ایفاء می کنند این کانون ها برای انجام امور داخلی استان ها بعهده دارند و با استانداری ها و مراجع دولتی استان بعنوان شرکای اجتماعی تعامل لازم را معمول می دارند .

ماده ۱۳۵ - در راستای اصل (۱۰۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور ارتقای بهره وری و همکاری در پیشرفت امور کارگاه ها و حفظ و توسعه کار ، می تواند شورایی مرکب از نمایندگان کارگران ، کارکنان و نماینده مدیریت در آن کارگاه به نام شورای اسلامی کار تشکیل گردد .

تبصره: آیین نامه چگونگی اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۶ - حذف (با توجه به تبصره ۳ ماده ۱۳۱)

ماده ۱۳۷ - حذف (با توجه به مفاد ماده ۱۳۱)

ماده ۱۳۸ - حذف

ماده ۱۳۹- 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 می‌یابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱- 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.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند، می‌توانند 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- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی به منظور تعیین شرایط کار فیما بین 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 فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد میشود.

تبصره ۳- 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 تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱- پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی 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 تأیید وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی برسد.

تبصره ۱- وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید.

تبصره ۲- نظر وزارت تعاون کار و رفاه 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- 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 عمده 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 سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره ۳- در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد، می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) 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 فوراً" به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده ۱۴۳- 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 تعاون کار و رفاه 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- 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 تعاون کار و رفاه اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵- 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- 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.

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

ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاه های مشمول این قانون مکلفند نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود مطابق قانون تأمین اجتماعی نزد صندوق تأمین اجتماعی یا سایر صندوق های بیمه ای براساس ضوابط مربوط اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹ - حذف (با توجه مسکن مهر)

ماده ۱۵۰- 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 کارگران یا 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- در کارگاه هایی که برای مدت محدود، به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان میتوانند 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- 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- کارفرمایان میتوانند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره- دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان میتوانند با مشارکت وزارت تعاون کار و رفاه 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 شورای عالی کار و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاهها میتوانند 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 مشترکاً" توسط وزارت تعاون کار و رفاه 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- دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار، مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد.

ماده ۱۵۷- هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز یا کارورز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ، قرارداد کارآموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد ، در مرحله اول از طریق سازش بین کارفرما و کارگر یا کارآموز یا کارورز و یا نمایندگان آنها در شورای سازش کارگاه و در صورتی که شورای سازش کارگاه در واحدی نباشد ، از طریق شوراهای سازش موجود در تشکل های کارگری و کارفرمایی مربوطه ، حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد .

تبصره ۱:

اگر خواسته کارگر بازگشت به کار باشد کارگر می بایست ظرف ۱۵ روز از تاریخ اخراج اقامه دعوی کند. مگر اینکه دلایل موجهی به مرجع حل اختلاف ارایه کند که نشان دهد عدم تقدیم دادخواست در موعد خارج از اراده وی بوده است . در این صورت خواسته بازگشت به کار حداکثر تا ۳۰ روز پس از اخراج مسموع خواهد بود.

تبصره ۲:

واحد کار و امور اجتماعی موظف است یک نسخه از آرای قطعی بازگشت به کار را به کارگر، کارفرما و اجرای احکام دادگستری ارسال نماید . کارگر باید حکم بازگشت به کار را ظرف مدت ۲۰ روز بعد از دریافت رای به اجرای احکام دادگستری تقدیم نماید در غیر اینصورت به تقاضای وی در مورد بازگشت به کار ترتیب اثر داده نخواهد شد.

ماده ۱۵۸- هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود :

۱- یک نفر نماینده وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی

۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارگران استان

۳- یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان

تبصره ۱ - در صورت عدم تشکیل تشکلهای استانی کارگری و کارفرمایی، نمایندگان کارگری و کارفرمایی موضوع این ماده، توسط تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی انتخاب و معرفی می شوند.

تبصره ۲ - در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

ماده ۱۵۹ - رای هیأت های تشخیص پس از ۱۵ 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 هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید رای هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیأت بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰ - هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارگران استان و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان، استاندار یا نمایندگان آنها و رئیس کل دادگستری استان یا قضات منتخب از سوی وی) برای مدت دو سال تشکیل می گردد.

تبصره ۱ - در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

تبصره ۲ - شرایط عضویت و نحوه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان، حسب مورد توسط تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی، تدوین و به شورای عالی کار پیشنهاد می شود.

ماده ۱۶۱ - هیاتهای حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای تعاون کار و رفاه اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری، تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲ - 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 هیأت نیست: مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳ - 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 - ضوابط مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه رسیدگی شوراهای سازش و همچنین آیین دادرسی مراجع حل اختلاف و مقررات مربوط به شرایط عضویت، نحوه انتخاب حدود اختیارات، میزان حق الزحمه، چگونگی رسیدگی به

تخلفات اعضاء و فوق العاده تخصصی کارشناسان مرتبط آن مراجع با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵ - در صورتی که مراجع حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر مشمول اخذ حق سنوات به نسبت هر سال سابقه کار ۳۰ روز آخرین مزد خواهد بود. تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوطه باز گردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶ - مکرر به منظور فرجام خواهی از آرای قطعی مراجع حل اختلاف، دادگاه کار تشکیل می شود.

تبصره ۱:

قضات این دادگاه باید حداقل دارای پنج سال سابقه کار قضایی و آشنا به حقوق کار باشند.

تبصره ۲:

تعداد و محل استقرار شعب این دادگاه با پیشنهاد وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری و تصویب رئیس قوه قضاییه تعیین می شود.

تبصره ۳:

قوه قضاییه موظف است با همکاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی ظرف شش ماه لایحه آیین دادرسی و مقررات مربوط به نحوه تشکیل هیات عمومی و صدور رای وحدت رویه این دادگاه را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تشکیل دادگاه کار و تصویب آیین دادرسی مزبور، مطابق مقررات سابق عمل خواهد شد.

ماده ۱۶۷ - در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود. 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:

۱- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی که ریاست شورا را عهده دار خواهد بود و وزرای (صنعت، معدن و تجارت) و جهاد کشاورزی یا معاونان ایشان.

۲- سه نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران از بخش های صنعت، خدمات و کشاورزی.

۳- سه نفر نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران.

نمایندگان کارگران و کارفرمایان برای مدت دو سال تعیین و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

تبصره: هریک از افراد عضو شورای عالی شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهد بود.

ماده ۱۶۸ - شورای عالی کار همراه 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- شورای عالی 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 شورای عالی کار قرار می دهند.

تبصره- محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی است مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود. که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رای، در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰- دستورالعمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید.

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس قابل خرید یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای 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- کار اجباری با توجه به ماده ۶ 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 خاکی و مراتب جرم به حبس قابل خرید از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۵۰ 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 خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۱۳)، (۳۸)، (۴۵)، (۵۰)، (۵۹)، (۶۲)، تبصره ماده (۴۱) و (۹۳) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای ۱۰ تا ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای ۱۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۷۸) (قسمت اول) - (۸۰)، (۸۱)، (۸۲) و (۹۲) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

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

۲- برای ۱۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به سه برابر جرایم نقدی، فوق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۰ - (۶۱)، (۷۵)، (۷۷)، (۷۹)، (۸۳)، (۸۴) و (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای ۱۰ تا ۴۰ نفر، ۴۰ تا ۸۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای ۱۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۴۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به سه برابر جرایم نقدی فوق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۸۷)، (۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- در کارگاه های ۱۰ تا ۷۰ نفر، ۷۰ تا ۱۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاه های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۳۰ تا ۷۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاه های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۱۵ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به سه برابر جرایم نقدی فوق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸ - هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهد شد. در صورت تکرار تخلف، متخلفان به سه برابر جرایم نقدی فوق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۹ - کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه های 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 ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به سه برابر جرایم نقدی فوق محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ 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 خا طی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱- 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 خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس قابل خرید از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ 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 خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۱۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ 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 خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- 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 ، در صورتیکه تخلف به دستور مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی انجام گرفته باشد مسئولیت جرائی اعم از حبس قابل خرید، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول خواهد بود . در غیر این صورت این مسئولیت متوجه شخص حقوقی خواهد بود .

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرایم مذکور در مواد (۱۷۱) تا (۱۸۴) در صلاحیت دادگاه کار موضوع ماده (۱۶۶) مکرر است . رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد .

ماده ۱۸۶- جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب خزانه داری کل کشور واریز و به عنوان درآمد اختصاصی وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی محسوب می شود .

ماده ۱۸۷- 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- کارگران خانگی و مشاغل خانگی و همچنین کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی ، فعالیت های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات ، جنگل ها، مراتع پارک های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماهیان و طیور ، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت ها در کشاورزی ، می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد. مقررات جایگزین با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۹۰- مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد و حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی) 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 نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آیین نامه هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید، تعیین می گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده ۱۹۱ - کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر را می توان به موجب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء و مقررات جایگزین بموجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۹۲ - کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را طبق آئین نامه ای که به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می رسد، تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۹۳ - وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد در زمینه مسایل ناظر به روابط کار و حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار آموزش های لازم را به کارگران، کارفرمایان و سایر اشخاص مرتبط خواهند داد.

تبصره - آیین نامه های موضوع این ماده حسب مورد به پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می رسد.

ماده ۱۹۴ - کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند.

ماده ۱۹۵ - وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی مکلف است به منظور اعتلای هویت ایرانی - اسلامی با بهره گیری از فرهنگ غنی اسلامی، ارتقای بهره وری نیروی کار، بسط کارآفرینی، رونق و تشویق تولیدات دانش بنیان با تاکید بر اختراع، ابتکار، بومی سازی، انتقال دانش فنی و مهارتی و اصلاح الگوی مصرف همه ساله نسبت به شناسایی و معرفی مفاخر و چهره های ماندگار کار، کارآفرینان برتر، کارگران نمونه، گروه های کاری نمونه، کارگاه های نمونه و کارگاه های ایمن برتر اقدام نماید.

تبصره - ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق مفاخر و چهره های ماندگار کار، کارآفرینان برتر، کارگران نمونه، گروه های کاری نمونه، کارگاه های نمونه و کارگاه های ایمن برتر و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های ذیربط به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۹۶ - وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مکلف است به منظور آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و کارفرمایان خدمات آموزشی و مشاوره ای لازم را راساً یا از طریق اشخاص حقیقی و حقوقی ذیصلاح در اختیار آنان قرار دهد.

تبصره: اشخاص حقیقی یا حقوقی متقاضی ارائه خدمات مشاوره ای و آموزشی در زمینه روابط کار و حفاظت فنی و ایمنی کار مکلفند پروانه صلاحیت از وزارت کار و امور اجتماعی اخذ نمایند. ضوابط و مقررات موضوع این ماده به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۹۷ - 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 - وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگان های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

تبصره ۱- وابسته کار ، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد.

تبصره ۲- وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و امور خارجه و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹- وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون ، آیین نامه های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره - آن دسته از آیین نامه های اجرائی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند.

ماده ۲۰۰- با تصویب این قانون و آیین نامه های اجرائی آن ، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

ماده ۲۰۱- وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روش های مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

ماده ۲۰۲- وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید ، طراحی و به تصویب « معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور » برساند.

قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی - مصوب ۱۳۷۸/۸/۲۵:

ماده ۲۰۳- وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می باشند.

تبصره - مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیت هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذی ربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالیانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ حذف شود .

لغو ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مورد تصویب قرار گرفت .

قانون دیوان عدالت اداری - مصوب ۱۳۸۵/۹/۲۵ :

ماده ۱۳ - صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است :

- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آرا و تصمیمات قطعی دادگاه های اداری ، هیأت های بازرسی و کمیسیون هایی مانند کمیسیون های مالیاتی ، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداری ها ، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قانون حفاظت و بهره برداری از جنگل ها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصر از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها .

شماره:

تاریخ: ۹۰/۱۲/۲۰

پیوست:

