

- ماده ۱-** کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.
- ماده ۲-** کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.
- ماده ۳-** کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسؤولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی‌که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.
- ماده ۴-** کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.
- کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، فرانت‌خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.
- ماده ۵-** کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.
- ماده ۶-** براساس 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 به‌کار معین و بهره‌کنشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

قانون کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل اول: تعاریف کلی و اصول

- ماده ۱-** کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.
- ماده ۲-** کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.
- ماده ۳-** کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسؤولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی‌که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.
- ماده ۴-** کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.
- کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، فرانت‌خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.
- ماده ۵-** کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.
- ماده ۶-** براساس 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 به‌کار معین و بهره‌کنشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

- ماده ۷-** قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.
- تبصره ۱-** حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.
- تبصره ۲-** در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی‌که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.
- ماده ۸-** شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

- الف - مشروعیت مورد قرارداد
 - ب - معین بودن موضوع قرارداد
 - ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.
- تبصره -** اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.
- ماده ۱۰-** قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:
- الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

- ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن
- ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها
- د - محل انجام کار
- ه - تاریخ انعقاد قرارداد
- و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.
- ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

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

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

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

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

ماده ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱ - مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲ - چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه‌کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار در قبال کارگران خواهد بود.

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد.

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

ماده ۱۵ - در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به‌طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶ - قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید.

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

ماده ۱۷ - قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.

ماده ۱۸ - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

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

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام‌وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

ماده ۲۰ - در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد طرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاا هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

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

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

تبصره - کارگری که استعفاء می‌کند موظف است یک ماه به‌کار خود ادامه داده و بدو استعفاي خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفاي وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن‌را به شوراي اسلامي کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

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

تبصره - تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به‌طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

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

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن‌را ندارد.

تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۲۷ - هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شوراي اسلامي کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

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

تبصره ۱ - کارگاههایی که مشمول قانون شوراي اسلامي کار نبوده و یا شوراي اسلامي کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعملها و آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاهها به‌موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شوراي عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸ - نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامي کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامي کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامي کار) و رأی هیأت حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱ - هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲ - در کارگاههایی که شوراي اسلامي کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامي کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامي کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامي کار) و رأی نهایی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

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

ماده ۲۹ - در صورتیکه بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به‌کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به‌وجود می‌آید به‌کار اصلی بگمارد.

تبصره - دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به‌لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

این وجه علاوه بر مستمری ازکارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شوراي اسلامي کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳ - تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول - حق‌السعی

ماده ۳۴ - کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدي، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها در یافت می‌نماید را **حق‌السعی** می‌نامند.

ماده ۳۵ - **مزد** عبارت است از وجه نقدي یا غیرنقدي و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، **مزد ساعتی** و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولیدشده باشد، **کارمزد** و چنانچه براساس محصول تولیدشده 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 و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورایی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- **مزد ثابت**، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.
تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از **مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل**، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، **مزد مینا** را تشکیل می‌دهد.
تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک‌عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو **مزد ثابت** و **مزد مینا** محسوب نمی‌شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره- در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.
ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹- مرد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این‌گونه پرداختها متصفانه و معقول باشد.

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

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظف‌اند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش‌بینی می‌شود به‌عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۲- کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۳- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به‌موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک‌چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۴- کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:
الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

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

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه- مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

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

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

ماده ۴۶- به کارگرانی که به‌موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مینای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.

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

ماده ۴۷- به‌منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.

ماده ۴۸- به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.

ماده ۴۹- به‌منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظف‌اند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰٪ هزینه‌های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

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

تبصره ۲- در **کارهای کشاورزی** کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه‌روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در **کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی**، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورایی فنی و بهداشت کار و مشاور عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور 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 می‌باشد 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 می‌شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده نمی‌نماید.

ماده ۵۴- **کار متناوب** کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد. **تبصره-** فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه‌روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.

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 می‌شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به‌طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی‌که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به‌عنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه‌روز و چهل‌وچهار 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 غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

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

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 استثنایی با توافق طرفین).

الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.
ب- اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی‌که فعالیت مذکور به‌علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله، و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

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

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

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

تبصره ۲- در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک‌ششم 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 کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر يك از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.
ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا يك‌ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از يك‌سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش‌ماه کار صورت می‌گیرد.

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

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به‌منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای يك نوبت يك‌ماه به‌عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

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

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم‌الاجراء است.

تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را طرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از يك روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و ازکارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به‌کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

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

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورایی عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به‌کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می‌نماید.

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 می‌شود 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، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.

تبصره- آئین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹- به‌کار 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 تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور 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 با شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شوراهای حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره ۱- کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸۶- شوراهای حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشند و از اعضا ذیل تشکیل می‌گردد:

- ۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود
- ۲- معاون وزارت صنایع
- ۳- معاون وزارت صنایع سنگین
- ۴- معاون وزارت کشاورزی
- ۵- معاون وزارت نفت
- ۶- معاون وزارت معادن و فلزات
- ۷- معاون وزارت جهاد سازندگی
- ۸- رئیس سازمان حفاظت محیط‌زیست
- ۹- دو نفر از استادان یا تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی
- ۱۰- دو نفر از مدیران صنایع
- ۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران
- ۱۲- مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱- پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آئین‌نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲- آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شوراهای حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شوراهای حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهارنظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک‌ماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های مصوب شوراهای حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شوراهای حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و يك نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

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

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسوولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین 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 فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوط کارگاه می‌باشند.

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 آزمایشهای لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط 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 مسوولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش

حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.
تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور 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 کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دو نفر شخص واحد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲- نحوه تشکیل و ترکیب اعضا براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور 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 پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسؤول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع‌شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.

تبصره- چنانچه کارفرما یا مسؤول 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 کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسی کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵- مسؤلیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسؤولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسؤولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسؤول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسؤول است.

تبصره ۱- کارفرما یا مسؤولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را 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 و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

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

الف. نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان

ب. نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهایی مربوط به حفاظت فنی
ج. آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د. بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزانها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی

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

تبصره ۱- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسؤول برنامه‌ریزی، 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 می‌گیرد.

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 کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه‌روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

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

ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره ۱- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسوولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود و ظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به‌عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به‌عنوان بازرسی در مورد آنها اظهارنظر کرده‌اند، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به‌طور مستقیم در آن ذینفع باشند.

ماده ۱۰۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده‌اند و یا نام اشخاص را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

تبصره ۱- متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای 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- هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به‌علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از فرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراست.

ماده ۱۰۶- دستورالعملها و آئین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

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

تبصره ۱- وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید:

الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر

ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازاموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای

ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی

د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...)

ماده ۱۰۹- مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید.

تبصره ۲- دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود.

تبصره- آئین‌نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۲. کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:

الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند.

ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم 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 شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شغالی نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.

تبصره ۲- دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می‌شود.

ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مینا کمتر نخواهد بود.

ج- مزایای غیرتقدیمی، کمکها و فوقالعاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود مکلف است:

الف- تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به‌طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین‌نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت 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 می‌تواند 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 ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

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

الف- تعهدات طرفین

ب- سن کارآموز

ج- مزد کارآموز

د. محل کارآموزی

ه. حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد
و. شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

ز. هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند.

ماده ۱۱۷- کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸- مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به‌طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.

تبصره ۲- دولت موظف است تا در ایجاد شرکت‌های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض‌الحسنه دراز مدت و آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید.

تبصره ۳- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود در حق کار مشخص بوده ثانیاً مطابق قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی‌باشند:

الف - اتباع بیگانه‌ای که منحصراً در خدمت مأموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

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

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

ماده ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

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

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

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

تبصره- اجازات شرایط مندرج در این ماده با هیأت فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیأت، به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید:

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

ب- تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی باشد.

ج- مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در صورت ضرورت و یا به‌عنوان 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 و یا تجدید می‌شود.

ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می‌کند.

ماده ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به‌طور استثنایی ایجاد کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.

تبصره- مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه‌ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹- آئین‌نامه‌های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.