

**سازمان مدیریت و برنامه ریزی خوزستان**  
**مرکز آموزش و پژوهش های توسعه و آینده نگری**  
**دوره : قانون کار و تامین اجتماعی**

## متن قانون تامین اجتماعی

### فصل اول - تعاریف - کلیات

ماده 1- بمنظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تامین اجتماعی سازمان تامین اجتماعی که در این قانون " سازمان " نامیده میشود تشکیل میگردد.

ماده 2- تعاریف :

1 - بیمه شده شخصی ای است که راسا " مشمول مقررات تامین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی بعنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد .

2 - خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده میکنند .

3 - کارگاه محلی است که بیمه شده بدستور کارفرما، یا نماینده او در آنجا کار میکند .

4 - کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده بدستور یا بحساب او کار میکند ، کلیه کسانی که بعنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده بعهده میگیرند .

5 - مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هر گونه وجوه و مزایای نقدی یا غیر نقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده میشود .

6 - حق بیمه عبارت از وجوهی است که بحکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن سازمان پرداخت میگردد .

7 - بیماری ، وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانائی موقت اشتغال بکار می شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد .

8 - حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش بینی نشده که تحت تاثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ میدهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده میگردد .

9 - غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق میشود که در ایام بارداری ، بیماری و عدم توانائی موقت اشتغال بکار و عدم دریافت مزد یا حقوق بحکم این قانون بجای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت میشود .

10- وسائل کمکی پزشکی ( پروتز و ارتز ) ووسائلی هستند که بمنظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس بکار میروند .

11- کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت میگردد .

12- کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت میشود .

13- از کار افتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده بنحوی که نتواند با اشتغال بکار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را بدست آورد .

14- از کار افتادگی جزئی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده بنحوی که با اشتغال بکار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را بدست آورد .

15- بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده بکار بسبب رسیدن بسن بازنشستگی مقرر در این قانون .

16- مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون بمنظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تامین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت میشود .

17- غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که بطور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده میشود .

18- کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که بمنظور تامین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را بعهده می گیرند پرداخت می گردد .

ماده 3- تامین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر میباشد :

الف - حوادث و بیماریها.

ب - بارداری .

ج - غرامت دستمزد .

د - از کارافتادگی .

ه - بازنشستگی .

و - مرگ .

تبصره - مشمولین این قانون از کمکهای ازدواج و عائله مندی طبق مقررات مربوط برخوردار خواهند شد .

ماده 4- مشمولین این قانون عبارتند از:

الف - افرادی که بهر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کنند .

ب - صاحبان حرف و مشاغل آزاد .

ج - دریافت کنندگان مستمریهای بازنشستگی ، از کارافتادگی و فوت .

تبصره 1- مستخدمین وزارتخانه ها و موسسات و شرکتهای دولتی و مستخدمین موسسات وابسته به دولت که طبق قوانین مربوط بنحوی از انحاء از موارد مذکور در ماده سه این قانون بهره مند می باشند در سایر مواردی که قوانین خاص برای آنها وجود ندارد طبق آئین نامه ای که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور بتصویب هیئت وزیران خواهد رسید تابع مقررات این قانون خواهند بود .

تبصره 2- مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و افزارمندان مشمول قانون تعاون و بیمه بازنشستگی افزارمندان ارتش از شمول این قانون خارج بوده و تابع قانون و مقررات خاص خود خواهند بود .

تبصره 3- تعیین میزان حق بیمه که با توجه به ماده 28 این قانون باید توسط افراد صنفی و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد پرداخت شود طبق آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی بتصویب کمیسیونهای رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و دارائی مجلسین می رسد .

تبصره 4- مشمولین قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت کماکان تابع مقررات قانون مذکور خواهند بود . موسسات مشمول قانون مذکور مکلفند با اعلام سازمان تامین خدمات درمانی حق بیمه درمانی سهم خود و بیمه شده را کسر و توسط صندوق حمایت مربوط بسازمان نامبرده بپردازند . میزان حق بیمه درمانی موضوع این ماده تابع ضوابط و مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع قانون تامین خدمات درمانی مستخدمین دولت است و نحوه وصول آن عیناً بترتیبی است که در قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت پیش بینی شده است .

ماده 5- اتباع بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط بکار اشتغال دارند جز در مواردیکه طبق مقاوله نامه ها و قراردادهای دو جانبه یا چند جانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاص مقرر گردیده است در صورتیکه مشمول قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت نباشند مشمول مقررات این قانون خواهند بود .

ماده 6- اجرای هر یک از موارد مندرج در ماده سه این قانون در باره روستائیان و افراد خانواده آنها به تدریج در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و مقدرات سازمان به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورایعالی سازمان با توجه بماده 117 این قانون خواهد بود .

ماده 7- افراد شاغل در فعالیتهائی که تا تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه های اجتماعی نشده اند بترتیب زیر به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب وزیر رفاه اجتماعی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت .

الف - موارد مذکور در بندهای ( ج ، د ، ه ، و ) ماده 3 این قانون به تدریج و با توجه به امکانات سازمان اجراء خواهد شد و در اینصورت میزان حق بیمه با توجه به ماده 28 این قانون تا خاتمه سال 1354 ، 19% حقوق یا مزد و از اول سال 1355 معادل 21% حقوق و یا مزد خواهد بود که در سال 1354 کارفرما 13% و بیمه شده 4% و دولت 2% و از سال 1355 کارفرما 14% و بیمه شده 5% و دولت 2% می پردازند .

ب - موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده 3 این قانون به تدریج و در صورتی اجراء خواهد شد که سازمان وسایل و امکانات درمانی لازم را برای بیمه شدگان فراهم نموده باشد . الزام کارفرمایان یا افرادی که بموجب این ماده مشمول مقررات این قانون می شوند به تادیه حق بیمه از تاریخی است که بیمه آنها از طریق انتشار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می شود .

ماده 8- بیمه افراد و شاغلین فعالیتهائی که تا تاریخ تصویب این قانون بنحوی از انحاء مشمول مقررات قانون بیمه های اجتماعی یا قانون بیمه های اجتماعی روستائیان قرار گرفته اند با توجه به مقررات این قانون ادامه خواهد یافت .

تبصره- شرایط مربوط به ادامه تمام و یا قسمتی از بیمه های مقرر در این قانون برای کسانی که به علتی غیر از علل مندرج در این قانون از ردیف بیمه شدگان خارج شوند بموجب آئین نامه مربوط تعیین خواهد گردید و بهر حال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود .

ماده 9- انجام تعهدات ناشی از موارد مذکور در بندهای (الف و ب) ماده سه این قانون بعهده سازمان تامین خدمات درمانی می باشد .  
ماده 10- از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه های اجتماعی و سازمان بیمه های اجتماعی روستائیان در سازمان تامین اجتماعی ادغام می شوند و کلیه وظایف و تعهدات و دیون و مطالبات و بودجه و دارائی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود که تا تاریخ تصویب و اجرای آئین نامه موضوع ماده 13 این قانون معتبر خواهد بود بسازمان منتقل می گردند .  
ماده 11- تاسیسات و تجهیزات درمانی سازمان بیمه های اجتماعی که از محل ذخایر سازمان مذکور تامین شده است با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تامین خدمات درمانی قرار می گیرد .

تبصره- کارکنان واحدهای درمانی مذکور در این ماده با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود به سازمان تامین خدمات درمانی منتقل خواهند شد . متن قانون تامین اجتماعی- <فصل دوم - ارکان - تشکیلات

ماده 12- سازمان که زیر نظر وزیر رفاه اجتماعی اداره می شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری می باشد و امور مالی آن منحصر" طبق مقررات این قانون اداره خواهد شد .

ماده 13- آئین نامه های مالی و معاملاتی سازمان که وسیله وزارتخانه های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و دارائی تهیه میشود و آئین نامه های استخدامی که به تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور می رسد پس از تأیید هیئت وزیران بتصویب کمیسیون های مربوط مجلسین خواهد رسید . وزارت رفاه اجتماعی مکلف است ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون آئین نامه های مذکور را تهیه و تقدیم مجلسین نماید و تا تصویب مجلسین آئین نامه های فعلی قابل اجراء است . امور مالی و اداری و استخدامی سازمان تامین خدمات درمانی تابع آئین نامه های مالی و اداری و استخدامی فعلی سازمان خواهد بود و تا تصویب آئین نامه استخدامی سازمان ، کارکنان سازمان تامین خدمات درمانی تابع آئین نامه استخدامی فعلی سازمان بیمه های اجتماعی خواهند بود .

ماده 14- سازمان برای انجام وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی و شعب و نمایندگیهای خواهد بود .

ماده 15- ارکان سازمان عبارتند از:

شورایعالی .

هیئت مدیره .

حسابرس (بازرس) .

ماده 16- اعضاء شورایعالی عبارتند از:

وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورایعالی را بعهده خواهد داشت .

وزیر امور اقتصادی و دارائی یا معاون او .

وزیر بهداشت یا معاون او .

وزیر تعاون و امور روستاها یا معاون او .

وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او .

وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه یا معاون او .

رئیس کل بانک مرکزی یا معاون او .

رئیس کل بیمه مرکزی یا معاون او .

دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور یا معاون او .

مدیر عامل جمعیت شیر و خورشید سرخ ایران یا قائم مقام او .

دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اطلاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران .

دو نفر نماینده اصناف بمعرفی هیئت عالی نظارت بر اطلاق های اصناف کشور.

سه نفر نماینده کارگران بیمه شده بمعرفی سازمانهای کارگری و دو نفر از سایر گروهها بانتخاب وزیر رفاه اجتماعی .

ماده 17- نمایندگان کارفرمایان ، اصناف و بیمه شدگان برای مدت سه سال به عضویت شورایعالی انتخاب می شوند . تغییر آنها در مدت عضویت شورایعالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلامانع است .

ماده 18- آئین نامه داخلی شورایعالی سازمان پس از تصویب شورا بموقع اجراء گذارده خواهد شد .

ماده 19- وظایف و اختیارات شورایعالی سازمان بشرح زیر است :

الف - تصویب آئین نامه های اجرائی که طبق این قانون به آن محول شده است .

ب - اتخاذ تصمیم در باره خط مشی و سیاست کلی تامین اجتماعی به پیشنهاد هیئت مدیره .

ج - رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و تصویب آن .

د - تعیین حقوق و مزایای اعضاء هیئت مدیره پس از تایید شورای حقوق و دستمزد و تعیین حق الزحمه حسابرس (بازرس) و تعیین حق حضور اعضای انتخابی شورایعالی .

ه - تصویب خرید یا فروش اموال غیر منقول .

و - اتخاذ تصمیم در مورد بخشیدن بدهی کارفرمایانی که بدهی آنها از بیست هزار ریال کمتر بوده و به تشخیص هیئت مدیره قادر پرداخت آن نمی باشند . کارفرمایانی که بعللی قادر پرداخت حق بیمه معوقه نباشند و یا پرداخت بدهی بطور یکجا خارج از حدود قدرت مالی کارفرما و موجب تعطیل و یا وقفه کار کارگاه باشد شورایعالی می تواند به پیشنهاد هیئت مدیره کارفرما را از پرداخت تمام یا قسمتی از خسارات مقرر در این قانون معاف دارد همچنین ترتیبی برای تقسیط بدهی با رعایت مهلت کافی بدهد .

ز - اتخاذ تصمیم در سایر مواردیکه رئیس شورای عالی طرح آنها را در شورایعالی لازم تشخیص دهد .

تبصره 1- وظایف و اختیارات شورایعالی تامین اجتماعی موضوع ماده 3 قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کار افتادگی و فوت عینا" به شورایعالی تامین اجتماعی موضوع این قانون محول و شورای مذکور منحل میشود .

تبصره 2- هرگاه هر یک از اعضاء شورایعالی استعفا یا فوت کند یا بیش از 3 جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور فوق انتخاب خواهد شد . تشخیص عذر موجه با رئیس شورایعالی است .

ماده 20- هیئت مدیره مرکب از پنج نفر عضو بشرح زیر میباشد :

معاون تامین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی که رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل سازمان است . دو نفر عضو هیئت مدیره به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیئت وزیران . یکنفر نماینده کارگران و یکنفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیئت وزیران .

تبصره- مدت عضویت اعضاء هیئت مدیره سه سال میباشد و تجدید انتخاب آنها بلامانع است و در صورتیکه تغییر آنها قبل از انقضاء موعده مقرر لازم شناخته شود و نیز در صورت فوت یا استعفاء هر یک از آنها شخص دیگری بترتیب مذکور برای بقیه مدت انتخاب خواهد شد . اعضاء هیئت مدیره پس از اتمام مدت مأموریت خود تا تعیین هیئت مدیره جدید کماکان بکار خود ادامه خواهند داد .

ماده 21- وظایف و اختیارات هیئت مدیره بشرح زیر است :

1- پیشنهاد سیاست کلی و خط مشی و برنامه های اجرائی تامین اجتماعی به شورایعالی .

2- تصویب دستورالعملهای اداری و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل در حدود مقررات مربوط .

3- تایید آئین نامه های اجرائی این قانون برای پیشنهاد آن بمراجع ذیصلاحیت .

4- تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت طرح در شورایعالی .

5- تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورایعالی .

6- تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از 5 میلیون ریال باشد .

ماده 22- تصمیمات هیئت مدیره با اکثریت آراء معتبر خواهد بود .

ماده 23- حسابرس (بازرس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و دارائی و تصویب شورایعالی انتخاب می شود . حسابرس (بازرس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می تواند نظرات خود را به رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حسابرس (بازرس) بلامانع است .

ماده 24- وظایف و اختیارات حسابرس (بازرس) همانست که در قانون تجارت برای بازرس شرکت تعیین گردیده است و حسابرس (بازرس) می تواند با اطلاع رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل بدفتر سازمان رسیدگی و هرگونه توضیح و اطلاع را که بمنظور انجام وظیفه لازم بداند اخذ کند .

ماده 25- ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارائی و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای عالی به حسابرس (بازرس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حسابرس (بازرس) به شورایی تقدیم گردد . حسابرس (بازرس) مکلف است نسخه ای از گزارش خود را ده روز قبل از تشکیل شورایی به هیئت مدیره تسلیم کند .

ماده 26- وظایف و اختیارات رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل بشرح زیر است :

1- اجرای برنامه ها و مصوبات شورای عالی و هیئت مدیره .

2- تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه و پیشنهاد آن به هیئت مدیره و تقدیم بودجه حداکثر سه ماه قبل از اتمام سال به شورایی .

3- پیشنهاد تشکیلات سازمان با رعایت برنامه و بودجه مصوب به هیئت مدیره .

4- تصویب و انجام معاملات تا پنج میلیون ریال .

ماده 27- رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل که مسئول اداره امور سازمان و مامور اجرای این قانون و مصوبات شورایی و هیئت مدیره می باشد بر کلیه تشکیلات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و آئین نامه های آن دارای اختیارات کامل می باشد . رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان بوده و می تواند این حق را شخصا یا بوسیله وکلا و نمایندگانی که تعیین می کند اعمال نماید .

تبصره- رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل می تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را بهر یک از اعضاء هیئت مدیره و یا هر یک از کارکنان سازمان به مسئولیت خود تفویض نماید . در صورتیکه رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل بعلی از قبیل بیماری یا مرخصی و مسافرت برای مدتی نتواند وظایف خود را انجام دهد یکنفر از اعضاء هیئت مدیره به پیشنهاد رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل و تصویب وزیر رفاه اجتماعی کلیه وظایف او را عهده دار خواهد بود . در اینصورت یکنفر از کارکنان سازمان به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در غیاب رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل با حق رای در جلسات هیئت مدیره شرکت خواهد کرد. متن قانون تامین اجتماعی- فصل سوم منابع درآمد - مآخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده 28- منابع درآمد سازمان بشرح زیر می باشد:

1- حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال 1354 بمیزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن بعهده بیمه شده و هجده درصد بعهده کارفرما و سه درصد بوسیله دولت تامین خواهد شد .

2- درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان .

3- وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی مقرر در این قانون .

4- کمکها و هدایا.

تبصره 1- از اول سال 1355 حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت حق بیمه به سی درصد مزد حقوق افزایش می یابد .

تبصره 2- دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را بطور یکجا در بودجه سالانه کل کشور منظور و بسازمان پرداخت کند .

تبصره 3- سازمان باید حداقل هر سه سال یکبار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورایی گزارش دهد .

ماده 29- نه درصد از مآخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده 28 این قانون حسب مورد برای تامین هزینه های ناشی از موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده 3 این قانون تخصیص می یابد و بقیه به سایر تعهدات اختصاص خواهد یافت .

تبصره- غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمیشود بعهده سازمان می باشد

ماده 30- کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند 5 ماده 2 این قانون حق بیمه مقرر را کسر و باضافه سهم خود بسازمان پرداخت نمایند .

تبصره- ارزش مزایای غیر نقدی مستمر مانند مواد غذایی ، پوشاک و نظایر آنها طبق آئین نامه ای که به پیشنهاد هیئت مدیره بتصویب شورایی عالی خواهد رسید بطور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می گردد .

ماده 31- در مورد بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود درآمد تقریبی هر طبقه یا حرفه مقطوعاً به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورایی عالی تعیین و مآخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت .

ماده 32- در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می دارند حق بیمه بـمـآخذ کل درآمد ماهانه آنها احتساب و دریافت می گردد این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق بیمه‌ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می گیرد کمتر باشد .

ماده 33- حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق میگیرد کمتر باشد . در صورتی که مزد یا حقوق کارآموز کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت مابه التفاوت حق بیمه سهم کارآموز بعهدہ کارفرما خواهد بود .

ماده 34- در صورتیکه بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود بسازمان پرداخت نمایند .

ماده 35- سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورایی عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را بمآخذ درآمد مقطوع وصول و کمکهای نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید .

ماده 36- کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده بسازمان تادیه نماید . در صورتیکه کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصا" مسئول پرداخت آن خواهد بود تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود .

تبصره- بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها بترتیب مذکور در ماده 31 این قانون تامین می شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت بسازمان بکارفرما تادیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود .

ماده 37- هنگام نقل و انتقال عین یا منافع موسسات و کارگاههای مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال بصورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال بطور رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید . دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذار کننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف 15 روز از تاریخ ورود برگ استعلام بدفتر سازمان پاسخی به دفتر خانه ندهد، دفتر خانه معامله را بدون مفاصا حساب ثبت خواهد کرد . در صورتیکه بنا باعلام سازمان واگذار کننده بدهی داشته باشد می تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون اینکه پرداخت بدهی حق واگذار کننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی بمیزان حق بیمه ساقط کند . در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود . وزارتخانه ها و موسسات و شرکتهای دولتی همچنین شهرداریها و اطاق های اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاصا حساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند . در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاصا حساب پرداخت حق بیمه می باشد .

تبصره- سازمان مکلف است حداکثر پس از یکماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاصا حساب صادر و به تقاضا کننده تسلیم نماید .

ماده 38- در مواردیکه انجام کار بطور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار میشود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را بترتیب مقرر در ماده 28 این قانون بپردازد . پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصا حساب از طرف سازمان خواهد بود . در مورد مقاطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر بسازمان تسلیم و پرداخت می کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا بدرخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد . هر گاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون مطالبه مفاصا حساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت بسازمان پرداخته است از مقاطعه کار مطالبه و وصول نماید کلیه وزارتخانه ها و موسسات و شرکتهای دولتی همچنین شهرداریها و اتاق اصناف و موسسات غیر دولتی و موسسات خیریه و عام المنفعه مشمول مقررات این ماده می باشند .

ماده 39- کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط بهر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد بسازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را بترتیبی که در آئین نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که بتصویب شورایعالی سازمان خواهد رسید بسازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف ششماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت بشرح ماده 100 این قانون اقدام و مابه التفاوت را وصول می نماید. هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه التفاوت حق بیمه را راسا " تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

ماده 40- در صورتیکه کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده 39 این قانون خودداری کند سازمان می تواند حق بیمه را راسا " تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید.

ماده 41- در مواردیکه نوع کار ایجاب کند سازمان می تواند به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورایعالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را بهمان نسبت مطالبه و وصول نماید.

ماده 42- در صورتیکه کارفرما بمیزان حق بیمه و خسارات تاخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتبا " بسازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یکماه پس از دریافت آن در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده 50 این قانون وصول خواهد شد.

ماده 43- هیئتهای بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می گردند:

- 1- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیئت را بعهدده خواهد داشت.
- 2- یکنفر بعنوان نماینده کارفرما بانتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یکنفر نماینده صنف مربوط بمعرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.
- 3- یکنفر بانتخاب شورای عالی تامین اجتماعی.

4- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تامین اجتماعی بانتخاب وزیر رفاه اجتماعی. آراء هیئتهای بدوی در صورتیکه مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارات دویست هزار ریال یا کمتر باشد و یا اینکه در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. در صورتیکه مبلغ مورد مطالبه بیش از دویست هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف 20 روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رای هیئت بدوی حق تقاضای تجدید نظر خواهند داشت.

ماده 44- هیئتهای تجدید نظر تشخیص مطالبات در تهران با شرکت افراد زیر تشکیل می شود:

- 1 - نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیئت را بعهدده خواهد داشت.
- 2 - یکنفر از قضات دادگستری بانتخاب وزارت دادگستری.
- 3 - یکنفر بانتخاب شورایعالی تامین اجتماعی.
- 4 - نماینده سازمان بانتخاب رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل سازمان.
- 5 - یکنفر بعنوان نماینده کارفرما بانتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یکنفر نماینده اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. آراء هیئت تجدید نظر قطعی و لازم الاجراء است.

تبصره- هیئت های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را بکارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است.

ماده 45- نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات هیئتها و ترتیب رسیدگی و صدور رای و ابلاغ بموجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد هیئت مدیره سازمان به تصویب شورایعالی سازمان خواهد رسید.

ماده 46- سازمان می تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی و شش قسط ماهانه تقسیط نماید و در این صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در راس موعد پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده 50 این قانون وصول خواهد شد.

تبصره- در مواردی که بعلت بحران مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق بیمه در موعد مقرر مقدور نگردد کارفرما می تواند در موعد تعیین شده در این ماده تخفیف در میزان خسارت و جریمه دیرکرد را تقاضا نماید. در اینصورت هیئت های بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات به تقاضای کارفرما رسیدگی و رای مقتضی صادر خواهند نمود. میزان خسارت و جریمه دیر کرد در هر حال نباید از 12 درصد مبلغ حق بیمه عقب افتاده برای هر سال کمتر باشد.



ماده 47- کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از روسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاههای مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت های مذکور در مواد 52 و 53 قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یکماه از طرف سازمان بکارفرما اعلام خواهد شد.

ماده 48- از تاریخی که سازمان با توجه بماده 7 این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید ملزم بانجام تعهدات قانونی طبق مقررات نسبت به بیمه شدگان خواهد بود و کارفرمایان موظفند حق بیمه را از همان تاریخی که گروه مزبور مشمول بیمه اعلام شده است به سازمان بپردازند.

تبصره- در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان میتواند مزد یا حقوق بیمه شدگان را بر اساس مآخذی که طبق ماده 40 این قانون مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته است احتساب و مآخذ پرداخت مزایای نقدی قرار دهد. در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده بطریق مذکور میسر نباشد سازمان می تواند مزایای نقدی را بآخذ حداقل مزد یا حقوق بطور علی الحساب پرداخت نماید.

ماده 49- مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز میباشد.

ماده 50- مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تاخیر و جریمه های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه های اجتماعی و قانون بیمه های اجتماعی روستائیان باشد، همچنین هزینه های انجام شده طبق مواد 66 و 90 خسارات مذکور در مواد 98 و 100 این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی بوسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد. آئین نامه اجرائی این ماده حداکثر ظرف ششماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری بموقع اجراء گذارده خواهد شد. تا تصویب آئین نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری براساس آئین نامه ماده 35 قانون بیمه های اجتماعی اجراء خواهد شد. متن قانون تامین اجتماعی -> فصل چهارم - مقررات مالی

ماده 51- هیئت مدیره مکلف است تا اول دی ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورای عالی سازمان پیشنهاد نماید شورایعالی سازمان مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفند ماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیئت مدیره ابلاغ نماید.

تبصره- سهم سازمان تامین خدمات درمانی از بابت هزینه های ناشی از بندهای الف و ب ماده 3 این قانون به ترتیب مقرر در ماده 29 باید در بودجه سازمان مشخص گردد.

ماده 52- مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه گذاری ها و درآمد حاصل از فروش و یا واگذاری و یا بهره برداری از اموال سازمان کلاً" به حساب ذخائر منظور خواهد شد.

تبصره 1- شورایعالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیئت مدیره از محل ذخائر مبلغی جهت خرید اموال غیر منقول و ایجاد ساختمانها یا تاسیسات و تجهیزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تامین نشده باشد تخصیص خواهد داد.

تبصره 2- ایجاد تاسیسات درمانی به پیشنهاد سازمان تامین خدمات درمانی و تایید هیئت مدیره سازمان و تصویب شورایعالی از محل ذخائر صورت خواهد گرفت و با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تامین خدمات درمانی گذارده خواهد شد.

ماده 53- ذخائر سازمان نزد بانک رفاه کارگران متمرکز خواهد شد بانک مذکور ذخائر مزبور را تحت نظر هیئتی با تصویب شورایعالی سازمان بکار خواهد انداخت متن قانون تامین اجتماعی -> فصل پنجم - حوادث و بیماریها و بارداری

ماده 54- بیمه شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلاء به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان تامین اجتماعی خدمات درمانی است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپائی - بیمارستانی تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد.

ماده 55- خدمات درمانی موضوع این قانون بدو صورت انجام می گیرد:

- الف - روش مستقیم برای بیمه شدگانی که از پزشک درمانگاه - بیمارستانها و سایر امکانات درمانی متعلق به این سازمان استفاده مینمایند.
- ب - روش غیر مستقیم برای بیمه شدگانی که در انتخاب پزشک - درمانگاه بیمارستان آزادی عمل خواهند داشت و سازمان تعهدات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می دهد.

تبصره- ضوابط استفاده از روش های فوق طبق آئین نامه ای که ظرف ششماه از تاریخ تصویب این قانون تهیه و به تصویب شورای فنی سازمان تامین خدمات درمانی خواهد رسید تعیین می گردد .

ماده 56- بمنظور توان بخشی ، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه شدگان آسیب دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده اند سازمان تامین خدمات درمانی برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آئین نامه هائی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و بتصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق موسسات حرفه ای معلولین اقدام خواهد نمود.

ماده 57- در صورتی که معالجه بیمار مستلزم انتقال او از روستا یا از شهرستان به شهرستان دیگر باشد ترتیب نقل و انتقال طبق ضوابطی خواهد بود که از طرف سازمان تامین خدمات درمانی پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می رسد .

ماده 58- افراد خانواده بیمه شده که از کمکهای مقرر در ماده 54 این قانون استفاده می کنند عبارتند از:

1- همسر بیمه شده.

2- شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تامین می شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 این قانون از کار افتاده شناخته شود .

3- فرزندان بیمه شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند :

الف - کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان اناث بشرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا منحصرأ طبق گواهی یکی از موسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند .

ب - در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان تامین خدمات درمانی قادر بکار نباشند .

4- پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر اینکه سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 از کار افتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت نمایند . ماده 59- بیمه شدگانی که تحت معالجه و یا درمانهای توان بخشی قرار می گیرند و بنا به تشخیص سازمان تامین خدمات درمانی موقتاً قادر بکار نیستند به شرط عدم اشتغال بکار و عدم دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت :

الف - بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار و غیر ناشی از کار یا بیماریهای حرفه ای تحت درمان قرار گرفته باشد .

ب - در صورتی که بیمه شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول بکار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد .

ماده 60- حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد . مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا بدستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد . اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رقت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حادثی در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

ماده 61- بیماریهای حرفه ای بموجب جدولی که به پیشنهاد هیئت مدیره به تصویب شورایعالی سازمان خواهد رسید تعیین می گردد مدت مسئولیت سازمان تامین خدمات درمانی نسبت به درمان هر یک از بیماریهای حرفه ای پس از تغییر کار بیمه شده به شرحی است که در جدول مزبور قید می شود .

ماده 62- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری آن بشرح زیر می باشد:

1- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه ای و بموجب تشخیص سازمان تامین خدمات درمانی قادر بکار نباشد پرداخت خواهد شد . در مواردی که عدم اشتغال بکار و معالجه بسبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد .

2- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تامین خدمات درمانی قادر بکار نبوده و بموجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت .

3- غرامت دستمزد بیمه شده ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و یا مادر تحت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت میگردد .

4- غرامت دستمزد بیمه شده ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او میباشد مگر اینکه بیمه شده به هزینه سازمان تامین خدمات درمانی بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود .

5- هرگاه سازمان تامین خدمات درمانی بیمه شده ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را بطور سرپائی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صد درصد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد . در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد .

ماده 63- در مورد بیماریها یا حوادث آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بمنظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین 90 روز قبل از شروع بیماری تقسیم به روزهای کار و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین 90 روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر 90 مشروط بر اینکه غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می گیرد کمتر نباشد. در صورتیکه بیمه شده دریافت کننده کارمزد ظرف سه ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده کرده باشد متوسط دستمزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد مذکور قرار گرفته است به منزله دستمزد روزانه ایام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد .

ماده 64- در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان تامین خدمات درمانی فقط عهده دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود .

تبصره- در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین دیگری مکلف باشند حقوق کارگران مسلول خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود .

ماده 65- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده بعمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً با اطلاع سازمان برساند . در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد سازمان تامین خدمات درمانی هزینه های مربوط را خواهد پرداخت .

ماده 66- در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تامین خدمات درمانی و سازمان هزینه های مربوط به معالجه و غرامات و مستمري ها و غیره را پرداخته و طبق ماده 50 این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود .

تبصره 1- مقصر می تواند با پرداخت معادل ده سال مستمري موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری الذمه شود .

تبصره 2- هرگاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تامین خدمات درمانی و یا شخصاً کمکه های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهند داد و شرکتهای بیمه موظفند خسارات وارده به سازمانها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند .

ماده 67- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتیکه ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند بشرط عدم اشتغال بکار از کمک بارداری استفاده نماید . کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده 63 می باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد .

ماده 68- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتیکه در طول مدت یکسال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک ها و معاینه های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد . سازمان تامین خدمات درمانی بنا بدخواست بیمه شده می تواند بجای کمکه های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید ، مبلغ مزبور در آئین نامه ای که از طرف هیئت مدیره تامین خدمات درمانی تهیه و بتصویب شورایعالی سازمان می رسد تعیین خواهد شد .

ماده 69- در صورتیکه بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماریهایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا 18 ماهگی تحویل خواهد شد . .

متن قانون تامین اجتماعی -> فصل ششم - از کار افتادگی

ماده 70- بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور در ماده 91 این قانون توانائی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند بترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف - هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتادگی کلی شناخته می شود .  
ب - چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و بعثت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته میشود .

ج - اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت .

ماده 71- بیمه شدهای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه ای از کار افتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت .

ماده 72- میزان مستمری ماهانه از کار افتادگی کلی ناشی از کار عبارتست از یک سی و پنجم مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد در صد آن بیشتر نباشد . در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی بعنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از 60% تجاوز نکند پرداخت خواهد شد .

تبصره 1- شوهر یا فرزند یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب میشوند .

1- سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد و یا به تشخیص کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده 91 این قانون از کار افتاده کلی بوده و در هر دو حالت بحکم این قانون مستمری دریافت ننماید و معاش او توسط زن تامین شود .

2- فرزندان بیمه شده که حائز شرایط مذکور در بند 3 ماده 58 این قانون باشند .

3- سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه و پنجسال بیشتر بوده یا اینکه به تشخیص کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده 91 این قانون از کار افتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تامین و در هر حال بموجب این قانون مستمری دریافت ندارند.

تبصره 2- مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که بماخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه ای که منجر به از کارافتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب در سی .

ماده 73- به بیمه شدهای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانائی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد . میزان مستمری عبارتست از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده 72 این قانون تعیین میگردد .

ماده 74- بیمه شدهای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانائی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی و شش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده 72 این قانون ضرب در ، درصد از کارافتادگی .

ماده 75- بیمه شدهای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کار افتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کار افتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کار افتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت .

تبصره- محاسبه متوسط دستمزد و مستمری از کار افتادگی موضوع ماده فوق بترتیب مقرر در ماده 72 این قانون و تبصره 2 آن صورت خواهد گرفت . متن قانون تامین اجتماعی- < فصل هفتم - بازنشستگی

ماده 76- مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت .

1- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند .

- 2- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد .
- تبصره- در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنجسال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده اند و یا آنکه به کارهای سخت و مغل سلامتی ( زیان آور ) اشتغال داشته اند سن بازنشستگی پنجاه و پنجسال تمام خواهد بود . کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنجسال تمام میتوانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند . مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان آور بموجب آئین نامه مربوط مصوب هیئت وزیران تعیین خواهد شد .
- ماده 77- میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی و پنجم متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از صد درصد متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید .
- تبصره- متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار .
- ماده 78- کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنجسال پس از رسیدن بسن بازنشستگی مقرر در این قانون بکار خود ادامه داده اند از سازمان تقاضا نماید .
- ماده 79- در مورد مستخدمین شرکتهای دولتی که بموجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود بترتیب زیر رفتار خواهد شد :
- 1- مستخدمین مشمول ماده 33 مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و مستخدمین شرکتهای دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود .
  - 2- مستخدمین شرکتهای دولتی که مشمول قانون بیمه های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد .
  - 3- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت خواهند شد .
  - 4- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بندهای 1 و 3 و میزان پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین آنان بموجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت رفاه اجتماعی با همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور بتصویب شورایعالی ت مین اجتماعی میرسد . متن قانون تامین اجتماعی -> فصل هشتم - مرگ
- ماده 80- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت :
- 1- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته .
  - 2- در صورت فوت بیمه شده از کار افتاده کلی مستمری بگیر .
  - 3- در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد .
  - 4- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماریهای حرفه ای فوت نماید .
- ماده 81- بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از :
- 1- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است .
  - 2- فرزندان متوفی در صورتیکه سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته باشند یا بعلت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 این قانون قادر بکار نباشند .
  - 3- پدر و مادر متوفی در صورتیکه اولاً " تحت تکفل او بوده ثانیاً " سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنجسال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند .
- ماده 82- بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:
- 1- شوهر مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً " سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 این قانون از کار افتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند .
  - 2- فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:
- الف - پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند .
- ب - سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأ بتحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا بعلت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 این قانون قادر بکار نباشند .

3- پدر و مادر در صورتیکه اولاً " تحت تکفل او بوده ثانیاً " سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنجسال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده 91 این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند .  
ماده 83- سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی بشرح زیر می باشد :

1- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتیکه بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد .

2- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتیکه پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری از دو برابر میزان مذکور خواهد بود .

3- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد . مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هرگاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در اینصورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد درصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد .

تبصره- منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می باشد . در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری ، که برای بیمه شده از کار افتاده کلی حسب مورد برقرار میشود .

ماده 84- هرگاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تامین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد . متن قانون تامین اجتماعی- فصل نهم - ازدواج و عائله مندی

ماده 85- به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یکماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر بعنوان کمک ازدواج پرداخت می شود:

1- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد .

2- ظرف پنجسال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را بسازمان پرداخته باشد .

3- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد .

تبصره 1- مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارتست از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که بماخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر 24 .

تبصره 2- در صورتیکه طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج بهر دو نفر داده خواهد شد .

ماده 86- کمک عائله مندی منحصرأ تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آنکه:

1- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را داشته باشد .

2- سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده 91 این قانون قادر بکار نباشند . میزان کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می باشد .

ماده 87- پرداخت کمک عائله مندی بعهدہ کارفرما می باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود .

تبصره- هرگاه در مورد پرداخت کمک عائله مندی اختلافی بین بیمه شده و کارفرما حاصل شود بطریق مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد . متن قانون تامین اجتماعی- فصل دهم - مقررات کلی راجع به کمک ها

ماده 88- انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار بعهدہ کارفرمایان است . بیمه شدگانی که در محیط کار با مواد زیان آور از قبیل گازهای سمی ، اشعه و غیره تماس داشته باشند باید حداقل هر سال یکبار از طرف سازمان تامین خدمات درمانی معاینه پزشکی شوند .

ماده 89- افرادی که بموجب قوانین سابق بیمه های اجتماعی یا بموجب این قانون بازنشسته و یا از کار افتاده شده یا می شوند و افراد بلافصل خانواده آنها همچنین افرادی که مستمری بازماندگان دریافت می دارند با پرداخت دو درصد از مستمری دریافتی از خدمات مذکور در بندهای



الف و ب ماده 3 این قانون توسط سازمان تامین خدمات درمانی برخوردار خواهند شد. مابه التفاوت وجوه پرداختی توسط بیمه شدگان موضوع این ماده تا مبالغی که طبق ضوابط قانون تامین درمان مستخدمین دولت باید پرداخت شود از طرف سازمان تامین خواهد شد.

ماده 90- افراد شاغل در کارگاهها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از بکار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند. در صورتیکه پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تامین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه های مربوط را از کارفرما طبق ماده 50 این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.

ماده 91- برای تعیین میزان از کارافتادگی جسمی و روحی بیمه شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیونهای بدوی و تجدید نظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضا و ترتیب رسیدگی و صدور رای بر اساس جدول میزان از کار افتادگی طبق آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تامین خدمات درمانی بتصویب شورایعالی می رسد.

ماده 92- بمنظور نظارت بر حسن اجرای وظائف درمانی ناشی از اجرای این قانون سه نفر از کارشناسان بیمه درمانی بانتخاب وزیر رفاه اجتماعی در شورای فنی سازمان تامین خدمات درمانی موضوع ماده 4 قانون تامین خدمات درمانی مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت.

ماده 93- تغییر میزان از کارافتادگی در موارد زیر مستلزم تجدید نظر در مبلغ مستمری می باشد:

1- مستمری از کار افتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط از کار افتادگی کلی بمحض اشتغال مجدد مستمری بگیر قطع می شود. در صورتیکه تقلیل میزان از کار افتادگی ناشی از کار به میزان مندرج در مواد 73 و 74 این قانون باشد حسب مورد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار یا غرامت نقص عضو پرداخت خواهد شد.

2- مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده 73 این قانون پنجسال از تاریخ برقراری قابل تجدید نظر می باشد. در صورتیکه در نتیجه تجدید نظر معلوم گردد که بیمه شده فاقد یکی از شرایط مقرر میباید مستمری او قطع خواهد شد و در صورتیکه مشمول ماده 74 این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

3- هرگاه میزان از کارافتادگی جزئی ناشی از کار افزایش یابد و این تغییر نتیجه حادثه منجر به از کار افتادگی باشد مستمری از کار افتادگی جزئی حسب مورد به مستمری کلی ناشی از کار تبدیل و یا میزان مستمری از کار افتادگی جزئی افزایش خواهد یافت.

ماده 94- هرگاه برای یک مدت دو یا چند کمک نقدی موضوع این قانون به بیمه شده تعلق گیرد فقط کمک نقدی که میزان آن بیشتر است پرداخت خواهد شد باستثنای کمک ازدواج و عائله مندی و نوزاد که دریافت آنها مانع استفاده از سایر کمکهای مقرر نخواهد بود. افراد تحت تکفل بیمه شدگان در ایام خدمت سربازی بیمه شده از مزایای قانونی بیمه های اجتماعی برخوردار خواهند بود. سازمان موظف است حق بیمه این افراد را طبق نرخ سازمان تامین خدمات درمانی بسازمان مزبور پرداخت نماید.

ماده 95- مدت خدمت وظیفه مشمولین این قانون پس از پایان خدمت و اشتغال مجدد در موسسات مشمول این قانون جزو سابقه پرداخت حق بیمه آنها منظور خواهد شد.

ماده 96- سازمان مکلف است میزان کلیه مستمریهای بازنشستگی، از کار افتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یکبار کمتر نباشد با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیئت وزیران بهمان نسبت افزایش دهد. متن قانون تامین اجتماعی- فصل یازدهم - تخلفات - مقررات کیفری

ماده 97- هر کس باستناد اسناد و گواهی های خلاف واقع یا با توسل بعناوین و وسائل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون بنفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده افراد خانواده خود یا اشخاص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد بپرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده بسازمان تامین خدمات درمانی یا این سازمان و در صورت تکرار حبس جنجهای از 61 روز تا ششماه محکوم خواهد شد.

ماده 98- کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت ننمایند علاوه بر تادیه حق بیمه بپرداخت مبلغی معادل نیم در هزار مبلغ عقب افتاده برای هر روز تاخیر بابت خسارت تاخیر ملزم خواهند بود این خسارت نیز بترتیب مقرر در ماده 50 این قانون وصول خواهد شد.

ماده 99- کارفرمایانی که ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت بدهی معوقه متعلق بقبل از فروردین 1354 خود با سازمان توافق نمایند از تادیه خسارت تاخیر و جرائم معاف خواهند بود. همچنین ظرف مدت یکسال فوق کارفرمایانی که به تشخیص سازمان پرداخت بدهی های سابق خود معترض می باشند و یا آنکه کارگران آنان عملاً "امکان استفاده از قسمتی از کمکهای قانونی مقرر نداشته اند می تواند به هیئتهای تشخیص مطالبات مقرر در مواد 43 و 44 مراجعه نمایند. هیئتهای مذکور بدلائل و مدارکی که از طرف کارفرما ابراز می شود رسیدگی نموده و تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند کرد. در مورد بدهیهای زائد بر دویست هزار ریال بتقاضای کارفرما و یا سازمان موضوع قابل رسیدگی مجدد در هیئت تجدید نظر بوده و تصمیم متخذ قطعی و لازم الاجراء است هیئتهای فوق الذکر میتوانند بدرخواست کارفرما ترتیب پرداخت بدهی او را حداکثر در 36 قسط ماهانه بدهند و در این مدت کارفرما باید بمیزان 12 درصد نسبت بمانده بدهی خود بهره سازمان بپردازد. در مورد دیون قطعی اعم از اینکه قطعیت آن ناشی از انقضای مهلت اعتراض مقرر در قانون و یا صدور آراء هیئتهای موضوع مواد 43 و 44 این قانون بوده و مربوط به قبل از فروردین 1354 باشد در صورتیکه کارفرمای مربوط تا تاریخ تصویب این قانون ترتیب پرداخت اصل بدهی خود را داده باشد از تادیه خسارت تاخیر که پرداخت نموده معاف خواهد بود. در مورد دیون مربوط بقبل از فروردین 1354 در صورتیکه کارفرما از انجام تعهدات و اجرای ترتیب پرداخت بدهی خود که مورد موافقت سازمان قرار گرفته تخلف نماید کلیه جرائم و خسارات بخشوده شده قابل وصول خواهد بود.

ماده 100- کارفرمایانیکه از تنظیم صورت مزد یا حقوق بترتیب مذکور در قانون و آئین نامه مربوط خودداری کنند و کارفرمایانیکه در موعد مقرر در ماده 39 صورت مزد بیمه شدگان را بسازمان ارسال ندارند یا بترتیبی که با موافقت قبلی سازمان معین می شود در مورد ارسال صورت مزد عمل نکنند پرداخت خسارتی معادل یک دوازدهم حق بیمه آن ماهی که صورت مزد نداده اند ملزم خواهند بود، این خسارت طبق ماده 50 این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده 101- سازمان مکلف است بصورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف ششماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتیکه از لحاظ تعداد بیمه شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا مدت کار اختلافی مشاهده نماید مراتب را به کارفرما ابلاغ کند در صورتیکه کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می تواند از هیئتهای تشخیص موضوع مواد 43 و 44 این قانون تقاضای رسیدگی کند هر گاه رای هیئت مبنی بر تایید نظر سازمان باشد کارفرما علاوه بر پرداخت حق بیمه بتادیه خسارتی معادل یک دوازدهم مابه التفاوت ملزم خواهد بود که طبق ماده 50 این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده 102- در صورتیکه کارفرما یا نماینده او از اقدامات بازرس سازمان جلوگیری نموده یا از ارائه دفاتر و مدارک مربوط و تسلیم رونوشت یا عکس آنها ببازرس خودداری کند بجزای نقدی از پانصد ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد گزارش بازرسان سازمان در این خصوص در حکم گزارش ضابطین دادگستری است.

ماده 103- کارفرمایانیکه عمداً "جوهری زائد بر میزان مقرر در این قانون بعنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه شدگان برداشت نمایند علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور بحبس جنحه ای از 61 روز تا ششماه محکوم خواهند شد.

ماده 104- وجوه و اموال سازمان در حکم وجوه و اموال عمومی می باشد و هر گونه برداشت غیر قانونی از وجوه مذکور و تصرف غیر مجاز در اموال آن اختلاس یا تصرف غیر قانونی است و مرتکب طبق قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.

ماده 105- کلیه کسانیکه گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون میباشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارت وارده به حبس جنحه ای از 61 روز تا ششماه محکوم خواهد شد.

ماده 106- کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرائم نقدی مقرر در این قانون بحساب سازمان واریز و جزء درآمدهای آن منظور خواهد شد.

ماده 107- بشکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضائی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده 108- کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه شدگان را ظرف یکماه پس از ابلاغ آن از طرف سازمان نپردازند یا بترتیبی برای پرداخت آن با موافقت سازمان ندهند به دو برابر خسارت مذکور در ماده 97 این قانون محکوم خواهند شد.

ماده 109- در صورتیکه کارفرما شخص حقوقی باشد، مسئولیت های جزائی مقرر در این قانون متوجه مدیر عامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه شدگان فراهم شده است. متن قانون تامین اجتماعی -> فصل دوازدهم - مقررات مختلف



ماده 110- سازمان از پرداخت هر گونه مالیات و عوارض اعم از نوسازی و غیره و پرداخت هزینه تمیر دعاوی معاف است ، همچنین سازمان و سازمان تامین خدمات درمانی از پرداخت حقوق و عوارض گمرگی آن قسمت از داروها و تجهیزات و لوازم بیمارستانها و درمانگاهها که معافیت آنها قبلاً" مورد تأیید وزارت امور اقتصادی و دارائی قرار گرفته است معاف خواهند بود .

ماده 111- مستمری از کار افتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد .

ماده 112- بیمه شدگانی که بموجب این قانون مستمری یا کمک نقدی دیگری از سازمان دریافت می کنند نسبت بوجه دریافتی از پرداخت هر گونه مالیات معاف می باشند .

ماده 113- کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود .

ماده 114- ضوابط سنی و مدت خدمت برای احتساب مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان قبل از موعد مقرر تابع ضوابط و مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات بعدی آن خواهد بود . حقوق بازنشستگی این افراد برابر با متوسط حقوق و مزایای دریافتی دو سال آخر خدمت که مآخذ پرداخت حق بیمه بوده است می باشد .

ماده 115- افرادی که تا تاریخ تصویب این قانون طبق قوانین سابق بیمه های اجتماعی مستمری در حق آنان برقرار شده است مستمری خود را از سازمان دریافت خواهند داشت . مفاد ماده 96 در مورد مشمولین این ماده نیز رعایت خواهد شد .

ماده 116- سوابق پرداخت حق بیمه افراد بیمه شده از نظر تعهدات مذکور در ماده یک این قانون نزد شرکت سهامی بیمه ایران ، بنگاه رفاه اجتماعی صندوق تعاون و بیمه کارگران و سازمان بیمه های اجتماعی کارگران و سازمان بیمه های اجتماعی و همچنین افرادی که بیمه اختیاری بوده اند برای استفاده از مزایای مذکور در این قانون جزء سابقه آنان محسوب خواهد شد مشروط بر اینکه:

1- کارگاه یا موسسه ای که بیمه شده در آن بکار اشتغال داشته است کارگران و کارمندان خود را نزد یکی از موسسات مذکور بیمه نموده باشد و اشتغال بیمه شده نیز در آن کارگاه یا موسسه مسلم باشد .

2- کمک مورد تقاضا در قانونی که حق بیمه بموجب آن پرداخت گردیده پیش بینی شده باشد .

ماده 117- میزان حق بیمه روستائیان مشمول قانون بیمه های اجتماعی روستائیان و ترتیب وصول آن و انواع کمکهای قانونی و منابع مالی تامین هزینه های مربوط به بیمه شدگان روستائی بموجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی بتصویب کمیسیونهای مربوط مجلسین می رسد . تا زمان تصویب آئین نامه مذکور مقررات و آئین نامه های موجود قانون بیمه های اجتماعی روستائیان بقوت خود باقی است .

ماده 118- از تاریخ اجرای این قانون - قانون بیمه های اجتماعی مصوب سال 1339 و اصلاحیه های آن و قانون افزایش مستمریهای بعضی از مستمری بگیران مشمول قانون بیمه های اجتماعی ، قانون تامین آموزش فرزندان کارگر و سایر قوانینی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است .

تبصره 1- کلیه تعهدات مالی و اموال و دارائی صندوق تامین آموزش فرزندان کارگر بسازمان منتقل می شود .

تبصره 2- کارکنان صندوق تامین آموزش فرزندان کارگر بسازمان منتقل و تابع مقررات و نظامات استخدامی سازمان خواهند بود .

تبصره 3- آئین نامه های اجرائی قانون سابق بیمه های اجتماعی که با این قانون مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آئین نامه های اجرائی این قانون قابل اجراء است .

قانون فوق مشتمل بر یکصد و هیجده ماده و چهل تبصره پس از تصویب مجلس سنا در جلسه روز دوشنبه 1354/3/19 ، در جلسه روز سه شنبه سوم تیر ماه یکهزار و سیصد و پنجاه و چهار شمسی بتصویب مجلس شورای ملی رسید.

- ماده 1- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اعم از ایجاد ساختمان یا توسعه ساختمان و یا تجدید بنا و تخریب مربوط به آن بترتیب مندرج در این قانون نزد سازمان بیمه های اجتماعی در مقابل حوادث ناشی از کار بیمه خواهند شد .
- تبصره 1- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی موسسات دولتی یا وابسته به دولت ، شهرداریها و موسسات عام المنفعه و بانکها اعم از اینکه انجام کار به پیمانکار واگذار یا راسا" توسط موسسات مذکور تصدی شود و همچنین کارگران ساختمانی کارخانجات که مقررات قانون بیمه های اجتماعی در باره آنها اجرا شده و می شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .
- تبصره 2- منظور از حادثه ناشی از کار در این ماده حادثه ایست که حین انجام کار و بسبب آن در محدوده کارگاه ساختمانی برای کارگر اتفاق می افتد .
- ماده 2- کارفرمایانی که کارگران مشمول این قانون را بکار می گمارند یا نمایندگان آنان موظفند در صورت وقوع حادثه ناشی از کار فوراً" کارگر حادثه دیده را بنزدیکترین واحد درمانی سازمان بیمه های اجتماعی اعزام نمایند و در صورت عدم دسترسی به واحد درمانی سازمان بیمه های اجتماعی کارفرما یا نماینده او مکلف است کارگر حادثه دیده را بنزدیکترین واحد درمانی اعزام دارد و مراتب را ضمن تنظیم برگ گزارش حادثه حداکثر ظرف سه روز به اطلاع سازمان بیمه های اجتماعی برساند . سازمان هزینه های مزبور را پرداخت خواهد کرد .
- ماده 3- کارگران مشمول این قانون در صورتیکه بر اثر حادثه ناشی از کار آسیب ببینند طبق مقررات مواد 45- 46 - 47 - 60 - 61 - 62 قانون بیمه های اجتماعی از کمکهای مندرج در قانون مذکور برخوردار خواهند شد . در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بازماندگان وی طبق مقررات مواد 68 و 69 قانون بیمه های اجتماعی رفتار خواهد شد .
- ماده 4- دستمزد مبنای محاسبه کمکهای نقدی مذکور در ماده 3 بترتیب مقرر در ماده 22 قانون بیمه های اجتماعی بنا به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورایعالی سازمان تعیین خواهد شد .
- ماده 5- متقاضیان پروانه ساختمان اعم از ایجاد و یا تجدید بنا مکلفند برای هر متر مربع حسب مورد نسبت بسطح کل زیر بنا در جمع طبقات و جهت توسعه بنا نسبت بسطح زیر بنای توسعه یافته مبلغ سی ریال بعنوان حق بیمه بحساب سازمان بیمه های اجتماعی در یکی از شعب بانک رفاه کارگران یا بانکهای دولتی دیگر که از طرف سازمان بیمه های اجتماعی تعیین می شود واریز و رسید مبلغ مذکور را اخذ نمایند . این حق بیمه در مورد خانه هایی که سطح زیر بنای آن 150 متر مربع یا کمتر باشد برای هر متر مربع پنج ریال خواهد بود . سازمان بیمه های اجتماعی موظف است حساب درآمد هزینه های موضوع این قانون را جداگانه نگهداری نماید .
- تبصره 1- صدور پروانه ساختمان از طرف شهرداریها موکول به ارائه و تسلیم رسید وجوه موضوع این ماده خواهد بود .
- تبصره 2- در مورد آن دسته از کارهای ساختمانی مشمول این قانون که انجام آنها از طریق انعقاد پیمان به پیمانکار واگذار می شود حق بیمه کارگران پیمانکار طبق مقررات عمومی ماده 29 قانون بیمه های اجتماعی وصول خواهد شد . مبالغی که در موقع صدور پروانه طبق مقررات این ماده به حساب سازمان بیمه های اجتماعی واریز شده است در محاسبه حق بیمه کارگران پیمانکار محسوب خواهد گردید .
- ماده 6- در صورت عدم پرداخت حق بیمه مقرر در این قانون طبق مواد 35 و 87 قانون بیمه های اجتماعی رفتار خواهد شد .
- ماده 7- سایر مقررات قانون بیمه های اجتماعی در صورتی که بنحوی از انحاء با اجرای مقررات این قانون ارتباط داشته باشد قابل اجراء خواهد بود .

## قانون کار جمهوری اسلامی ایران

### فصل 1- تعاریف کلی و اصولی

#### ماده 1

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

#### ماده 2

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

#### ماده 3

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

#### ماده 4

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

#### ماده 5

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

#### ماده 6

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

## فصل 2- قرارداد کار

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

#### ماده 7

قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت، غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد .

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

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

#### ماده 8

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

#### ماده 9

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است : الف - مشروعیت مورد قرارداد ب - معین بودن موضوع قرارداد ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر .

#### تبصره 1

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

#### ماده 10

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها د- محل انجام کار ه - تاریخ انعقاد قرارداد و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید .

#### تبصره 1

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

#### ماده 11

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

#### تبصره 1

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

#### ماده 12

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

#### ماده 13

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

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار درقبال کارگران خواهد بود.

### 2-2- تعلیق قرارداد کار

#### ماده 14

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

#### تبصره 1

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

#### ماده 15

در موردی 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 غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگران که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است .

#### ماده 16

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، درطول مرخصی و به مدت دوسال به حال تعلیق در می آید .

#### تبصره 1

مرخصی تحصیلی برای دوسال دیگر قابل تمدید است .

#### ماده 17

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

#### ماده 18

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

#### تبصره 1

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 به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید .

#### ماده 19

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

#### ماده 20

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

## تبصره 1

چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازا هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود .

## -3-2 خاتمه قرارداد کار

### ماده 21

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد : الف - فوت کارگر ب - بازنشستگی کارگر ج - از کارافتادگی کلی کارگر د - انقضاء مدت در قراردادهای کار بامدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و - استعفای کارگر

## تبصره 1

کارگری که استعفا می‌کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد .

### ماده 22

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

## تبصره 1

تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکلف وی اقدام نماید .

### ماده 23

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

### ماده 24

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

### ماده 25

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

## تبصره 1

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

## ماده 26

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است .

## ماده 27

هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان (حق سنوات) به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشده به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید .

## تبصره 1

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

## تبصره 2

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

## ماده 28

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

## تبصره 1

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

## تبصره 2

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



قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهاى اسلامى کار) و رای نهائى هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود .

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

##### ماده 29

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

##### ماده 30

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

##### تبصره 1

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

##### ماده 31

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

##### ماده 32

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

##### ماده 33

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### فصل 3- شرایط کار

### 3-1- حق السعی

#### ماده 34

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

#### ماده 35

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

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

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

#### ماده 36

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

#### تبصره 1

در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره .

#### تبصره 2

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

#### تبصره 3

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

#### ماده 37

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پراخت 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 صورتیکه 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 می شود .

#### تبصره 1

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

#### ماده 38

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

#### ماده 39

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

#### ماده 40

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

#### ماده 41

شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید : 1- حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود. 2- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید .

#### تبصره 1

کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند .

#### ماده 42

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

#### ماده 43

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

#### ماده 44

چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد .

#### تبصره 1

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

#### ماده 45

کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد. ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. ج - اقساط وامهائی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه. د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد. و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است .

#### تبصره 1

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

#### ماده 46

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .

#### تبصره 1

مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید .

#### ماده 47

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

#### ماده 48

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

#### ماده 49

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

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

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

#### تبصره 3

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

#### ماده 50

چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند، وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد .

#### تبصره 1

کارفرما علاوه بر پراخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل 50% هزینه های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

#### 2-3- مدت

#### ماده 51

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید .

#### تبصره 1

کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه براین میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند .

#### تبصره 2

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

#### ماده 52

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

#### تبصره 1

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

#### ماده 53

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

#### ماده 54

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

#### تبصره 1

فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از 15 ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد .

#### ماده 55

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

#### ماده 56

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود 10% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 15% و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بيفتد 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد .

#### ماده 57

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

ماده 58

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

ماده 59

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است : الف - موافقت کارگر ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی .

تبصره 1

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

ماده 60

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کای (موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین). الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است. ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتیکه فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد .

تبصره 1

پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت 48 ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود .

تبصره 2

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

ماده 61

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

### 3-3- تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده 62

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

تبصره 1

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههاییکه حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد .

## تبصره 2

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

## تبصره 3

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

## ماده 63

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

## ماده 64

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

## ماده 65

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر ششماه کار صورت می‌گیرد .

## ماده 66

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

## ماده 67

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

## ماده 68

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می‌شود .

## ماده 69

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



#### تبصره 1

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

#### ماده 70

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

#### ماده 71

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

#### ماده 72

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

#### ماده 73

کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند : الف - ازدواج دائم ب- فوت همسر، پدر، مادرو فرزندان .

#### ماده 74

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

### 3-4- شرایط کار زنان

#### ماده 75

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

#### ماده 76

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

## تبصره 1

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

## تبصره 2

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

## ماده 77

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

## ماده 78

در کارهائی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و بادر نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.

## تبصره 1

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

## 3-5- شرایط کار نوجوانان

## ماده 79

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

## ماده 80

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

## ماده 81

آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهارنظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

## ماده 82

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

#### ماده 83

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

#### ماده 84

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

### فصل 4- حفاظت فنی و بهداشت کار

#### 4-1- کلیات

#### ماده 85

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است .

#### تبصره 1

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

#### ماده 86

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

#### تبصره 1

پیشنهادهای شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد .

#### تبصره 2

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

### تبصره 3

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

### ماده 87

اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای موردنظر را از لحاظ پیش بینی 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 یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود .

### ماده 88

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

### ماده 89

کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازم که آزمایش شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

### ماده 90

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

### ماده 91

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و درخصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند .

### ماده 92

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

### تبصره 1

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 براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگر تعیین نمایند .

## تبصره 2

در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود .

## ماده 93

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 1

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

## تبصره 2

نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

## ماده 94

در مواردیکه یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد .

## تبصره 1

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 کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید .

## ماده 95

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود. هرگاه 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 مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

## تبصره 1

کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن را 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 2

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

## 2-4-بازرسی کار

### ماده 96

به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود : الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و 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 میزان ها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث .

## تبصره 1

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 بعمل آورد .

## تبصره 2

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 97

اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است .

## تبصره 1

آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هرنوع تعرض مصون بدارد

#### ماده 98

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده 85 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 1

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

#### ماده 99

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 اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند .

#### تبصره 1

سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

#### ماده 100

کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، 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 مسئولین کارگاه ارائه شود .

#### ماده 101

گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .

#### تبصره 1

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند، به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند .

#### تبصره 2

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائیکه قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند، شرکت کنند .

#### ماده 102

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 به طور مستقیم در آن ذینفع باشند .

#### ماده 103

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 آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند .

#### تبصره 1

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

#### ماده 104

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 105

هرگاه 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 کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند .

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

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

#### تبصره 3

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 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 اجراء است .

#### ماده 106

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

### فصل 5- آموزش و اشتغال

#### 5-1- کارآموز و مراکز کارآموزی



## -1-1-5 مراکز کارآموزی

ماده 107

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

تبصره 1

وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند .

ماده 108

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و باتوجه 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 بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ....)

ماده 109

مراکز آموزش مذکور در ماده 108 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 110

واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر موردنیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند .

تبصره 1

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 تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید .

تبصره 2

دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز آموزش جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده 111

علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور 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 کار و امور اجتماعی تاسیس می شود .

## تبصره 1

آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی ومؤسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی براین مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

## -1-2-5 کارآموز و قرارداد کارآموزی

### ماده 112

از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود : الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند. ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای 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 15 سال کمتر نبوده و از 18 سال تمام بیشتر نباشد .

## تبصره 1

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

## تبصره 2

دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " با پیشنهاد شورایعالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد .

### ماده 113

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

### ماده 114

کارگری که مطابق تبصره (1) ماده 112 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 موفقیت به پایان برساند. ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد .

## تبصره 1

در صورتیکه 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 115

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

#### ماده 116

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 117

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

#### ماده 118

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

### 2-5- اشتغال

#### ماده 119

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

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

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

#### تبصره 3

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی موردنیاز 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 .

### -3-کاشتغال اتباع بیگانه

ماده 120

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

تبصره 1

اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده 120 نمی باشند : الف - اتباع بیگانه ای که منحصر در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه. ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان های 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 121

وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد : الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد. ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار موردنظر باشد. ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود .

تبصره 1

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

ماده 122

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید وتجديد پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید : الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد. ب - تبعه بیگانه ای که دارای 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 وزارتخانه های کشور وامور خارجه .

ماده 123

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

ماده 124

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

#### ماده 125

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

#### ماده 126

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

#### تبصره 1

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

#### ماده 127

شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه موردنیاز دولت با درنظر گرفتن تابعیت ومدت خدمت ومیزان مزد آنها و باتوجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی واعلام 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 128

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

#### ماده 129

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

### فصل 6- تشکلهای کارگری و کارفرمایی

#### ماده 130

به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگی 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 وصنفا می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند .

#### تبصره 1

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

## تبصره 2

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

## ماده 131

در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند .

## تبصره 1

به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند .

## تبصره 2

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

## تبصره 3

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

## تبصره 4

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

## تبصره 5

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

## تبصره 6

آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره 3 این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

#### ماده 132

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

#### تبصره 1

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

#### ماده 133

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

#### تبصره 1

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

#### ماده 134

به منظور بررسی و پی گیری مسائل و مشکلات صنفی واجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبتهای پزشکی می‌باشد کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند .

#### تبصره 1

کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می‌توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند .

#### تبصره 2

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند .

#### ماده 135

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور وتبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند .

#### تبصره 1

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

#### ماده 136

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

#### تبصره 1

آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### تبصره 2

در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌توانند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیاتهای عالی اقدام نماید .

#### ماده 137

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکل های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند .

#### تبصره 1

آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان وهمچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورایعالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 138

مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتواند در هریک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند .

### فصل 7- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

#### ماده 139

هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و 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



نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

#### تبصره 1

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 برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

#### تبصره 2

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، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

#### ماده 140

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

#### تبصره 1

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 141

پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که: الف - مزایائی 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 کار و امور اجتماعی برسد.

#### تبصره 1

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

#### تبصره 2

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

#### ماده 142

در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است براساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید .

#### تبصره 1

در صورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده 158) 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 143

در صورتیکه پیشنهاد هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول گزارش طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هرنحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید .

#### ماده 144

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

#### ماده 145

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 146

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 مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند .

### فصل 8- خدمات رفاهی کارگران

#### ماده 147

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

#### ماده 148

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

#### ماده 149

کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ ملکف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند .

#### تبصره 1

دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید .

#### تبصره 2

نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصوب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 150

کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب 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 باهمکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند .

#### ماده 151

در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن ) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام ) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن برای غذای گرم باشد . در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود .

#### ماده 152

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

#### ماده 153

کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند .

#### تبصره 1

دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

#### ماده 154

کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند .

#### تبصره 1

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 وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 155

کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### تبصره 1

شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است .

#### ماده 156

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 اجراء در خواهد آمد.

### فصل 9- مراجع اختلاف

#### ماده 157

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتیکه شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد .

#### ماده 158

هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود : 1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی 2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شورای اسلامی کار استان. 3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان، در صورت لزوم و باتوجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نمایند .

#### تبصره 1

کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید .

#### ماده 159

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

#### ماده 160

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

#### ماده 161

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

#### ماده 162

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

#### ماده 163

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

#### ماده 164

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

#### ماده 165

در صورتیکه هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیراینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 این قانون خواهد بود .

#### تبصره 1

چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال 45 روز مزد و حقوق به وی بپردازد .

#### ماده 166

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

### فصل 10- شورای عالی کار

#### ماده 167

در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی 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 : الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت. ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد. ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان د - سه نفر از نمایندگان کارگران) یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار .شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .

#### تبصره 1

هریک از اعضا شرکت کننده در جلسه دارای یک رای دهنده خواهند بود .

#### ماده 168

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

#### ماده 169

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 1

محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور 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 170

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

## فصل 11- جرایم ومجازاتها

### ماده 171

متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقض 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 172

کار اجباری باتوجه به ماده 6 این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک 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 1

چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد .

### ماده 173

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 149-151-152-153-154-155 و قسمت دوم ماده 78، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، باتوجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از 100 نفر برای هربار 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 صدنفر کارگر اضافی در کارگاه، 10 برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد .

### ماده 174

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 38-45-59 و تبصره ماده 41، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد : 1- برای تا 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - 2 برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر - 3 برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

### ماده 175

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول 80-81-82-92) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 10 تا 30 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به 1/1 تا 5/1 برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 176

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 84-83-79-77-75-61-52 و 91 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 177

متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد 87-89 (قسمت اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از 91 تا 120 روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- در کارگاهها تا 10 نفر، 300 تا 600 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- در کارگاههای 11 تا 100 نفر، 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- در کارگاههای 1000 نفر به بالا، 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 178

هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از 91 روز تا 120 روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

#### ماده 179

کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از 100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 180

کارفرمایانیکه بر خلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از 20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

#### ماده 181

کارفرمایانیکه 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 می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند، باتوجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس از 91 تا 180 روز محکوم خواهند شد .

#### ماده 182

کارفرمایانیکه برخلاف مفاده ماده 192 این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات موردنیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط وامکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد .

#### ماده 183

کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیمه نمودن کارگران خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر( سهم کارفرما) باتوجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد .

#### ماده 184

در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارات باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد .

#### ماده 185

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

#### ماده 186

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



### فصل 12- مقررات متفرقه

#### ماده 187

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

#### ماده 188

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

#### تبصره 1

حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد .

#### ماده 189

دربخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتها در کشاورزی، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد .

#### ماده 190

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

#### ماده 191

کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 192

کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات موردنیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد تهیه و تسلیم نمایند .

#### ماده 193

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی درصورت لزوم به افرادی که در واحدها بعنوان سرپرست تعیین شده اند، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد. آئین نامه مربوط توسط شورایعالی کار تهیه و حسب مورد به تصوب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی می‌رسد .

#### ماده 194

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

#### تبصره 1

آئین نامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 195

به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید .

#### تبصره 1

ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه ونحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید .

#### ماده 196

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

#### ماده 197

دولت مکلف است باتوجه 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 198

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید .

#### تبصره 1

وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب واعزام می گردد .

#### تبصره 2

وزارتین کار و امور اجتماعی وامور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرائی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند .

#### ماده 199

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آئین نامه های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند .

#### تبصره 1

آن دسته از آئین نامه های اجرائی قانون کار مصوب 26/12/1337 که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آئین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند .

#### ماده 200

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

#### ماده 201

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

#### ماده 202

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

#### ماده 203

وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند .

#### تبصره 1

مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهائی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذیربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است. قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی نگهبان و با اصلاح و متمیم مواد-3-7-8-13-15-20-24-26-27-29-31-32-33-41-46-51-52-53-56-58-59-60-62-64-65-66-67-69-70-73-81-105-108-110-111-112-113-114-118-119-130-131-135-136-137-138-143-151-154-155-158-159-160-166-167-168-169-170-171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186-187-188-189-190-191-192-202 و 203 مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.