

فصل اول

تعاریف کلی و اصول

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی است یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسؤولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه،

ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.



فصل دوم

قرارداد کار

مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

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

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

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

ماده ۱۰ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

ز - موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل، ایجاب نماید.

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

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

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

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

ماده ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید. تبصره ۱ - مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

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

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

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

تبصره ۱- مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر بیمه شده تأمین می‌گردد. (مصوب ۸۳/۱/۳۰)

تبصره ۲- آن دسته از بیمه‌شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود. (مصوب ۸۳/۱/۳۰)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار

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

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - از کارافتادگی کلی کارگر.

د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا

ضمنی آن

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

و- استعفای کارگر

تبصره - کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید، استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

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

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

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

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

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین،

منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

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

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست.

در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم الاجراء است.

ماده ۲۷ - هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های 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 یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

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

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

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاهها،

به موجب مقرارتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

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

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

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

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

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

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

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

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ ازکارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

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

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و

درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

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

فصل سوم

شرایط کار

مبحث اول: حق السعی

ماده ۳۴ - کلیه دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

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

تبصره ۱ - چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود.

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل 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 ۳۶ - مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت

پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد، از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجراء در آمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک‌عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

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

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

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

تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد

بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.
ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند، به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

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

ماده ۴۱- 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:

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲ - حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محمول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره - کارفرمایان 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 مابه‌التفات مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش‌بینی می‌شود، به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳ - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در آن روزها، کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴ - چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد، در قبال این دیون وی، تنها می‌توان 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 - نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۵ - کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند 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 وامهایی 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 صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.
- و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

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

ماده ۴۶ - به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. 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 تأمین نماید.

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

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

ماده ۴۸ - به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استانداردها و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد.

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

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

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

تبصره ۳ - اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت

کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

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

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

مبحث دوم: مدت

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

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

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف و

فصول مختلف تنظیم نماید.

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

تبصره - کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود، کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می‌نماید.

ماده ۵۴- کارمتناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روزی صورت می‌گیرد.

تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

ساعات شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی

در صبح و عصر واقع می‌شود، ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتند، ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

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

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

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

الف - موافقت کارگر

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

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

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی باتشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین):

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱ - پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است

حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع رابه اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

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

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

مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد. **تبصره ۱-** در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که بر 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 معین در هفته اجباری است. کارگرانی که هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

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

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز

جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال، مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵ - مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

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

ماده ۶۷ - هر کارگر حق دارد به منظور ادای 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 ۶۸ - میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹ - تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که 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 تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

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

ماده ۷۱ - 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 ۷۲ - 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 ۷۳ - کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

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

مبحث چهارم: شرایط کار زنان

ماده ۷۵ - انجام کارهای خطرناک، سخت و 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 امور اجتماعی خواهد رسید.

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

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.
تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

مستخرجه از قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب ۱۳۷۴/۸/۲۲

ماده ۳- مرخصی زایمان تا سه (۳) فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش‌های دولتی و غیردولتی چهار (۴) ماه می‌باشد.
تبصره ۱- مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.

تبصره ۲- امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود.

تبصره ۳- مرخصی زایمان برای وضع حمل‌های دوقلو، پنج‌ماهه و برای زایمان‌های سه‌قلو و بیشتر یک سال با استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین می‌شود. (مصوب ۸۰/۱۲/۲۲)

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

ماده ۷۸- در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را

ایجاد نماید.

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

مبحث پنجم: شرایط کار نوجوان

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

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

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

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

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم

حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

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

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

ماده ۸۶ - شورای عالی حفاظت فنی مسؤول تهیه موازین و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می‌گردد:

۱ - وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود.

۲ - معاون وزارت صنایع

۳ - معاون وزارت صنایع سنگین

۴ - معاون وزارت کشاورزی

۵ - معاون وزارت نفت

پاسخ: با توجه به مدلول ماده ۱۸ قانون کار که در خصوص توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما می‌باشد که در این زمینه در اجرای تبصره ماده قانونی مذکور کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع دادگستری مشخص نشده باشد به ترتیب پیش‌بینی شده در این تبصره نسبت به پرداخت علی‌الحساب مقرر به خانواده وی اقدام نماید و در صورت عدم تمکین کارفرما به رعایت تکلیف قانونی مزبور، مراجع حل اختلاف صالح به رسیدگی و صدور رأی خواهند بود. بدیهی است چنانچه وضعیت به وجود آمده برای کارگر بدون این که منتهی به توقیف مشارالیه شده باشد اخراج نامبرده را موجب گردد با رعایت جوانب امر منطبق با مواد ۲۷ و ۱۶۵ و تبصره ماده ۱۵۸ قانون کار با شاکای رفتار خواهد شد.

خاتمه قرارداد کار

مزایای مربوط به خاتمه قرارداد کار

پرسش ۵۶: فرق بین از کارافتادگی کلی ماده ۳۱ و از کارافتادگی ناشی از کار در ماده ۳۲.

پاسخ: با توجه به معنای عام «کاهش توانایی» که با توجه به قانون تأمین اجتماعی (ماده ۷۰) از کارافتادگیهای جزئی و کلی را (هر دو) دربرمی‌گیرد، چنانچه از کارافتادگی کلی ناشی از کار کارگر باشد مزایای پایان کار سالی دو ماه خواهد بود و به این ترتیب ماده ۳۱ تنها مربوط به از کارافتادگی کلی ناشی از غیر کار می‌باشد.

پرسش ۵۷: مبنای پرداخت پاداش بازنشستگی به کارگرانی که با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می‌شوند.

پاسخ: مبنای پرداخت مزایای بازنشستگی موضوع ماده ۳۱ قانون کار میزان سابقه کار کارگر در کارگاه مربوط می‌باشد و کسانی که با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می‌شوند نیز به نسبت سابقه کاری که در کارگاه دارند از مزایای مذکور برخوردار خواهند شد.

پرسش ۵۸: در چه مواردی تقلیل پرسنل جایز است؟

پاسخ: چنانچه تقلیل پرسنل (مازاد بودن مرحله‌ای کارگران) مورد تأیید هیأت حل اختلاف قرار بگیرد می‌توانند براساس ماده ۱۶۵ قانون کار اخراج کارگران مازاد را تأیید و مزایای سابقه کار مقرر در این ماده را برای آنان تعیین نمایند.

پرسش ۵۹: وضعیت کارگران در موقع انحلال شرکت یا کارگاه.

پاسخ: با توجه به مقررات قانون کار و رویه‌های مربوط صرف انحلال شرکت و تعیین مدیر تصفیه از سوی اداره ثبت شرکتها، به عنوان تعطیل کارگاه تلقی نمی‌گردد و اظهار نظر راجع به بازگشت به کار کارگران اخراجی و یا موجه دانستن اخراج مادام که کارگاه دایر بوده و یا ادامه کار آن از نظر مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار میسر باشد، با مراجع مزبور خواهد بود.

پرسش ۶۰: صدور رأی در مورد حقوق ماهانه کارگرانی که حکم بازگشت به کار برای آنان صادر شده است.

پاسخ: براساس ماده ۱۶۵ قانون کار در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حقوق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند. از تاریخ صدور رأی قطعی هیأت

حل اختلاف به بعد از نظر مقررات قانون کارگر شاغل شناخته می شود و چنانچه کارفرما از اجرای حکم قطعی بازگشت به کار و پرداخت حقوق ماهانه کارگر امتناع نماید صدور رأی در مورد حقوق ماهانه مستلزم طرح دادخواست و رسیدگی مجدد در هیأت تشخیص و طی مراحل قانونی می باشد.

پرسش ۶۱: فسخ یک جانبه قراردادهای کار.

پاسخ: کلیه قراردادهای کار منعقد فی مابین کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار صرف نظر از نوع فعالیت و استمرار و یا عدم استمرار آن، به استثنای قراردادهایی که برای مدت موقت و یا جهت انجام کار معینی منعقد می شوند از سوی هر یک از طرفین، با رعایت تشریفات قانونی، به طور یک جانبه قابل فسخ (استعفاء از ناحیه کارگر و اخراج از سوی کارفرما) می باشند.

پرسش ۶۲: دلایل قابل قبول برای فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما.

پاسخ: در اجرای مقررات قانون کار و رعایت روح حاکم بر آن چنانچه کارفرما دلایل قابل قبولی در زمینه:

- قصور کارگر در انجام وظایف محوله و یا عدم پایبندی وی به تعهداتی که به موجب قرارداد کار در مقابل کارفرما به عهده گرفته است،
- عدم نیاز کارگاه به ادامه خدمت کارگر ناشی از تقلیل حجم فعالیت کارگاه،
تغییر ساختار تولید و دلایلی از این قبیل،

به مراجع حل اختلاف ارائه نموده و صحت موجه بودن دلایل عنوان شده مورد تأیید قرار گیرد مراجع یاد شده با رعایت امکان و یا عدم امکان ادامه کار کارگر می توانند مجوز اخراج را صادر نمایند (مواد ۲۷ و ۱۶۵ و تبصره ماده ۱۵۸ قانون کار).

پرسش ۶۳: تعطیل دائم کارگاه و پرداخت حق سنوات کارگرانی که به این علت بیکار می شوند.

پاسخ: تعطیل دائم کارگاه (به نحوی که به تشخیص مراجع حل اختلاف در آینده معقول و قابل پیش بینی، امکان تجدید فعالیت آن موجود نباشد) خواه با اراده و فعل کارفرما و خواه خارج از اراده و بدون دخالت او واقع شده باشد از زمره مصایق دلایل موجه اخراج بوده و کارگران اخراجی مشمول اخذ سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ قانون کار خواهند بود.

پرسش ۶۴: عدم تمدید اجازه کار تبعه بیگانه قرارداد کار را فسخ می کند یا خیر؟ و چنانچه تمدید و تکرار شود وصف محدود به نامحدود تبدیل می شود؟
پاسخ: اشتغال به کار تبعه بیگانه محدود به پایان مدت اجازه کار قانونی وی بوده و در صورت عدم تمدید اجازه مذکور کارفرما تکلیفی در زمینه ابقاء وی در کار قبلی نخواهد داشت.

ضمناً قراردادهای کار با مدت موقت در عین حال به علت تکرار استمرار می یابد ولی پایان مدت قرارداد انقضاء اعتبار اجازه کار کارگر خواهد بود. به عبارت دیگر تکرار قرارداد مدت موقت قرارداد کار را بدل به قرارداد نامحدود خواهد کرد لکن انقضای اعتبار اجازه کار با توجه به بند «ج» ماده ۹ از جمله موارد خاتمه قرارداد کار بوده و همانطور که در سایر موارد خاتمه قرارداد کار نامحدود کارفرما مکلف به پرداخت حق سنوات است، در این مورد نیز باید کارفرما مکلف به پرداخت حق سنوات کارگر شود.

پرسش ۶۵: مبنای محاسبه سنوات خدمت کارگران.

پاسخ: مبنای محاسبه و پرداخت سنوات خدمت کارگران در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل بر اساس نظام ارزیابی مصوب وزارت کار دارند مزدگروه و پایه و در کارگاههای فاقد طرح مزد ثابت موضوع ماده ۳۶ قانون کار می‌باشد.

پرسش ۶۶: خدمت سربازی قبل از استخدام ملاک محاسبه مزایای سنوات خدمت قرار خواهد گرفت یا خیر؟

پاسخ: چنانچه کارگر قبل از استخدام در کارگاه دوران خدمت سربازی را انجام داده باشد در موقع محاسبه مزایای سنوات خدمت مبنای محاسبه قرار نخواهد گرفت.

پرسش ۶۷: پرداخت حق سنوات کمتر از یک سال در ماده ۲۷.

پاسخ: حق سنوات پیش‌بینی شده در ماده ۲۷ قانون کار نسبت به سوابق کار کمتر از یک سال نیز قابل محاسبه و پرداخت خواهد بود.

پرسش ۶۸: تکلیف کارفرما در مورد کارگری که به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلاء قرار دارد.

پاسخ: به صراحت تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند. بدیهی است در اجرای این امر و در صورت شکایت کارگر به مراجع حل اختلاف، مراجع مذکور می‌توانند در این زمینه رأی لازم را صادر نمایند.

مراد از شورای پزشکی مذکور در تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار شورای پزشکی

موجود در زمان حصول بیماری کارگر است که در حال حاضر کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد.

پرسش ۶۹: پرداخت بن‌کارگری به کارکنان بازنشسته شاغل در بخش‌های غیردولتی.

پاسخ: کارکنان بازنشسته کشوری و لشگری شاغل در کارگاهها و موسسات مشمول قانون کار نیز همانند کارگران مشمول دریافت و استفاده از بن کالاهای اساسی کارگری می‌باشند.

پرسش ۷۰: عدم احتساب بن‌کارگری در محاسبه خالص دریافتی ماهانه کارگران متاهل یا معیل.

پاسخ: به طوریکه در بند ۲ بخشنامه شماره ۷۵۷۹۵ مورخ ۶۹/۱۰/۱۲ مندرج است مادامی که دریافتی کارگر بابت مزد ثابت و کمک هزینه‌های مسکن خواروبار و عائله‌مندی در سال ۷۰ کمتر از ۶۵۰۰۰ ریال در ماه باشد کارفرما مکلف است دریافتی وی را به مبلغ مذکور ترمیم و پرداخت نماید. پرداخت بن کالاهای اساسی از سوی کارفرما با اقلام فوق‌الذکر بی‌ارتباط بوده و لازمست حسب مقررات مربوط جداگانه پرداخت گردد.

پرسش ۷۱: پرداخت مزد در ماههای ۲۹ روز.

پاسخ: با عنایت به بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد مستنبط از تبصره ماده مذکور در ماههای ۲۹ روزه باید بر اساس ۲۹ روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

پرسش ۷۲: تعیین مزد و ساعت کار ماهانه.

پاسخ: ساعات کار ماهانه در مقررات قانون کار پیش‌بینی نشده است ولی تعیین مزد بصورت ماهانه به موجب ماده ۳۷ قانون کار منعی ندارد لذا در مواردی که مزد به صورت ماهانه تعیین شده باشد کارگر با انجام کار قانونی هفتگی (۴۴ ساعت در هفته) در پایان ماه استحقاق دریافت حقوق تعیین شده ماهانه را خواهد داشت و لذا تفکیک حقوق بر اساس ۱۷۶ یا ۱۹۱ یا ۲۲۰ ساعت موردی ندارد. ضمناً کارگر در ماههای ۳۱ روزه استحقاق دریافت $\frac{1}{3}$ حقوق و مزایای تعیین شده ماهانه را خواهد داشت.

پرسش ۷۳: نحوه احتساب مزد کارگران کارمزد در روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی.

پاسخ: مستند به ماده ۴۳ قانون کار، کارگران کارمزد نیز همانند سایر کارگران برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست.

پرسش ۷۴: پرداخت پایه سنوات خدمت در سال ۷۰.

پاسخ: به موجب بند ۳ بخشنامه ۷۵۷۹۵ مورخ ۶۹/۱۰/۱۲ لازمست در سال ۷۰ پس از گذشت یک سال از تاریخ دریافت آخرین پایه سنوات و باگذشت یک سال از تاریخ استخدام کارگر در سال ۶۹ روزانه مبلغ ۶۰ ریال به عنوان پایه سنوات به مزد روزانه وی افزوده گردد.

پرسش ۷۵: قطع یا عدم قطع کمک هزینه‌های مسکن و خواربار در صورت

افزایش مزد ناشی از مصوبات شورای عالی کار که باعث تجاوز مزد از سقف‌های مربوط به پرداخت کمک هزینه مسکن و خواربار می‌گردد.

پاسخ: چنانچه اجرای بند ۷ مصوبه مورخ ۶۷/۱۲/۱۸ شورای عالی کار و نیز مصوبات سنوات بعد این شورا موجب تجاوز دستمزد ماهانه کارگران از سقف‌های مربوط به پرداخت کمک هزینه‌های مسکن و خواربار نشود این افزایش‌ها باعث قطع کمک هزینه‌های مذکور نخواهد شد و در اجرای مراتب فوق مراجع حل اختلاف حسب مورد به موضوع رسیدگی و اتخاذ تصمیم و صدور رأی خواهند نمود.

پرسش ۷۶: نحوه اجرای ماده ۵۶ و تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار.

پاسخ: در خصوص نحوه اجرای ماده ۵۶ و تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار به اطلاع می‌رساند منظور از الفاظ «مزد»، «مزد عادی»، «حقوق» و امثالهم که در مواد مختلف قانون کار به عنوان مبنای محاسبه مزایای گوناگون پیش‌بینی شده در قانون کار در نظر گرفته شده، در کارگاههای فاقد طرحهای مصوب طبقه‌بندی مشاغل (مزد ثابت) و در دیگر کارگاهها مزد مبنا موضوع ماده ۳۶ قانون کار می‌باشد.

پرسش ۷۷: پرداخت مزد و مزایا در ایام تعطیلی موقت کارگاه.

پاسخ: صرف تعطیل موقت کارگاه توسط کارفرما موجب قطع رابطه کارگری و کارفرمایی طرفین نبوده و چنانچه کارفرما موافقت کارگر را جهت عدم مطالبه مزد و یا منظور نمودن مدت تعطیلی کارگاه به عنوان مرخصی بدون حقوق کسب نکرده باشد مکلف به پرداخت مزد و مزایای وی در مدت مذکور خواهد بود.

پرسش ۷۸: پرداخت افزایش مزد در مورد کارگرانی که مجدداً بعد از خدمت نظام و وظیفه به کار اشتغال می‌یابند.

پاسخ: مبالغی که در طول مدت خدمت نظام و وظیفه کارگران تحت عنوان تاثیرات افزایش حداقل مزد به حقوق سایر کارگران کارگاه اضافه شده (مثلاً ۱۷۰ ریال در ابتدای سال ۶۹، ۶۶۷ ریال در ابتدای سال ۷۰) لازم است به حقوق کارگرانی که پس از خدمت سربازی مجدداً در کارگاه به کار اشتغال می‌یابند نیز اضافه شود. لیکن افزایشاتی که تحت عنوان پایه سنوات به حقوق سایر کارگران اضافه شده در صورتی به حقوق کارگران فوق‌الذکر تعلق می‌گیرد که خدمت نظام و وظیفه جزء سابقه کار آنان محسوب گردد یعنی بعد از تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ از خدمت سربازی مرخص شده و در کارگاهی که قبل از اعزام به خدمت در آنجا شاغل بوده مجدداً مشغول کار شود.

پرسش ۷۹: نحوه پرداخت مزد به کارگران در ماههای ۳۱ روزه.

پاسخ: در قانون کار عنوان کارگر اطلاق عام داشته و اعم است از کارگران روزمزد، کارمزد، موقت، دائم و غیره و مدلول تبصره ماده ۳۷ این قانون نیز نسبت به کلیه کارگران نافذ می‌باشد و باید منطبق با تبصره ماده قانونی یاد شده حقوق و مزایای کارگران را بر اساس سی و یک روز محاسبه و پرداخت نماید.

پرسش ۸۰: نحوه محاسبه مزد یک ساعت کار.

پاسخ: مزد هر ساعت کار در مواردی که حقوق ماهانه تعیین شده باشد به شرح زیر می‌باشد:

مزد روزانه = ۳۰ : حقوق ماهانه

مزد یک ساعت کار = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه : مزد روزانه

پرسش ۸۱: میزان حداقل مزد در سال ۷۱ و حداقل دریافتی کارگران متأهل یا معیل.

پاسخ: بر اساس مصوبه مورخ ۷۰/۱۱/۲۶ شورای عالی کار حداقل دستمزد کارگر عادی مشمول قانون کار را در سراسر کشور از تاریخ ۷۱/۱/۱ روزانه ۲۲۶۷ ریال (ماهانه ۶۸۰۰۰ ریال) تعیین کرده است. ضمناً در همین مصوبه تصریح گردیده چنانچه دریافتی ماهانه کارگران معیل یا متأهل از بابت مزد ثابت و کمک هزینه خواربار و مسکن و عائله‌مندی پس از کسر حق بیمه کمتر از ۸۳۰۰۰ ریال باشد کارفرما مکلف است دریافتی وی را تا مبلغ اخیرالذکر ترمیم نماید.

پرسش ۸۲: افزایش مزد خارج از مصوبات شورای عالی کار در چه صورتی امکان‌پذیر است؟

پاسخ: هرگونه افزایش مزد خارج از ضوابط مصوبه شورای عالی کار با توجه به وضعیت اقتصادی و تولیدی کارگاه از طریق انعقاد پیمانهای دسته جمعی مذکور در ماده ۱۴۰ قانون کار و یا توافق طرفین کارگر و کارفرما پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان‌پذیر خواهد بود.

پرسش ۸۳: آیا پورسانت جزء مزد ثابت منظور می‌شود؟

پاسخ: با توجه به تعریف مندرج در ماده ۳۶ قانون کار مزد ثابت عبارت از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل می‌باشد علیهذا میانگین مبالغی که تحت عنوان پورسانت و به تبع شغل پرداخت می‌گردد جزء مزد ثابت منظور خواهد شد.

پرسش ۸۴: استحقاق کارگران زن متأهل یا معیل به ترمیم مزد مقرر در مصوبه شورای عالی کار.

پاسخ: در مصوبات شورای عالی کار در مورد ترمیم حقوق، صرفاً به کارگر متأهل یا معیل اشاره شده و در تعریف شورای مذکور از کارگر متأهل و معیل نیز تمایزی بین کارگران زن و کارگران مرد به عمل نیامده است. لذا با توجه به اختیارات قانونی شورای عالی کار و همچنین با توجه به تأکید ماده ۶ قانون کار در مورد برخورداری یکسان زن و مرد از حمایت‌های قانونی مادام که تغییر در مقررات مزبور داده نشده کارگران زن متأهل یا معیل نیز استحقاق دریافت ترمیم حقوق مقرر را خواهند داشت.

پرسش ۸۵: تساوی حقوق و مزایا بین زنان و مردان کارگر (تساوی رفتار).
پاسخ: به موجب مقررات جاری، از نظر حقوق و مزایا بین زنان و مردان کارگر هیچگونه تفاوتی وجود نداشته و به زن و شوهری که در یک کارگاه مشمول قانون کار و یا کارگاههای جداگانه اشتغال به کار داشته باشند در صورت داشتن شرایط لازم، هر کدام به تنهایی محق به دریافت مزایای مقرر در قانون کار خواهند بود.

پرسش ۸۶: مزد تعطیل روز جمعه.

پاسخ: بر اساس ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد لکن براساس ضرورت‌های مندرج در تبصره ۱ ماده مذکور چنانچه با توافق طرفین روز معین و مستمر دیگری بعنوان روز تعطیل هفتگی تعیین شود دستمزد روز جمعه این قبیل کارگران ۴۰٪ بیشتر از دستمزد روزهای

عادی خواهد بود.

پرسش ۸۷: آیا تغییر کار و عدم انجام وظیفه در کارهای سخت و زیان‌آور موجب قطع فوق‌العاده سختی کار خواهد شد؟

پاسخ: چنانچه وجهی از این بابت و تحت این عنوان به کارگران پرداخت شده باشد با تغییر کار و عدم انجام وظیفه در کارهای سخت و زیان‌آور قابل قطع است.

پرسش ۸۸: پرداخت فوق‌العاده سختی کار و کارگرانی که در کارهای سخت و زیان‌آور به کار اشتغال دارند.

پاسخ: در آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور پیش‌بینی پرداخت وجهی تحت عنوان سختی کار به کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور نشده است.

پرسش ۸۹: فوق‌العاده‌های انجام کار در شب، اضافه کاری و نوبت‌کاری جزء حق‌السعی محسوب می‌شود یا خیر؟

پاسخ: فوق‌العاده‌هایی از قبیل فوق‌العاده انجام کار در شب، فوق‌العاده اضافه کاری و فوق‌العاده نوبت‌کاری جزء حق‌السعی محسوب نمی‌گردند.

پرسش ۹۰: تغییر کارفرما یا مالکیت کارگاه.

پاسخ: تغییر کارفرما و یا هر نوع تغییر حقوقی دیگر در مالکیت کارگاه در رابطه قراردادی کارگران موثر نبوده و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

پرسش ۹۱: تغییر شرایط کار.

پاسخ: تغییر وضعیت کارگر غیر نوبت کار و بالعکس و نیز تغییر ساعات کارگر غیر نوبت کار از یک نوبت به نوبت‌های دیگر (بطور مثال از نوبت صبح به نوبت عصر) بدون جلب رضایت کارگر در حکم تغییر شرایط کار کارگر بوده و در صورت عدم موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل بلااعتبار خواهد بود.

پرسش ۹۲: تغییر شرایط کار از بابت انتقال کارگران از کارگاهی به کارگاه دیگر.

پاسخ: اصولاً انتقال کارگران از یک کارگاه به کارگاه دیگر صرفاً با موافقت کارگران ذیربط امکان‌پذیر بوده و در صورت حصول توافق و انجام انتقال شرایط جدید کار نیز با توافق طرفین تعیین خواهد گردید لهذا در قضیه مانحن فیه نیز چنانچه در هنگام انتقال کارگران شرایط جدیدی برای کار در کارگاه جدید از سوی طرفین تعیین و مورد موافقت قرار نگرفته باشد صرف انتقال و پذیرش کارگران به انجام این عمل در حکم موافقت آنان به انجام کار با شرایط موجود و مورد عمل کارفرما در کارگاه جدید بوده و اعتراض بعدی آنان مسموع به نظر نمی‌رسد. متذکر می‌گردم که در هر حال کلیه سوابق کارگران انتقالی در کارگاه قبلی به کارگاه و کارفرمای جدید منتقل خواهد گردید.

پرسش ۹۳: تغییر محل خدمت کارگران از سوی کارفرما.

پاسخ: تکلیف تعیین محل کار موضوع بند (د) ماده ۱۰ قانون کار دلالت بر لزوم مشخص بودن محل کار کارگر در قرارداد کار دارد لیکن چنانچه در قرارداد کار اختیار تعیین و تغییر محل کار به کارفرما تفویض شده باشد شرط مزبور معتبر و کارگر موظف به تبعیت از آن خواهد بود.

پرسش ۹۴: انجام کار شب توسط زنان.

پاسخ: در قانون کار در زمینه ممنوعیت کار زنان در ساعات شب پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است و بدین لحاظ کارگران زن می‌توانند در صورت تمایل و داشتن موافقت با رعایت ماده ۷۵ قانون کار در محدوده ساعات کار شب نیز به کار اشتغال داشته باشند.

پرسش ۹۵: آیا به کارگماردن زنان کارگر در شیفت شب مجاز می‌باشد؟
پاسخ: استخدام کارگران زن و به کارگماردن آنان در شیفت شب با رعایت مواد ۷۵، ۷۶، ۷۷ و ۷۸ قانون جدید کار از نظر مقررات این قانون منعی ندارد.

پرسش ۹۶: موافقت همسر برای اشتغال به کار زنان.
پاسخ: در مقررات قانون کار پیش‌بینی موافقت کتبی یا شفاهی همسر با ادامه کار کارگر زن نشده است.

پرسش ۹۷: نحوه استفاده مادران شیرده از فرجه قانونی.
پاسخ: استفاده مادران شیرده از فرجه قانونی مقرر در ماده ۷۸ قانون کار باید به همان ترتیبی باشد که در ماده قانونی مذکور پیش‌بینی شده است.

پرسش ۹۸: مجموع ساعات کار ماهانه.
پاسخ: جمع ساعات کار خالص ماهانه و یا عدد ثابتی به عنوان مجموع ایام تعطیل رسمی، مرخصی سالانه و ساعات فراغت در مقررات قانون کار پیش‌بینی نشده و ساعات کار کارگران مشمول این قانون به صورت هفتگی (۴۴ ساعت در

هفته و در مورد کارهای سخت و زیان آور ۳۶ ساعت در هفته) تعیین گردیده است.

پرسش ۹۹: مجموع ساعت کار مفید در هفته.

پاسخ: براساس تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار مجموع ساعات کار در هفته ۴۴ ساعت تعیین شده و اوقات صرف غذا و ادای فریضه نماز در غیر از ماه مبارک رمضان جزء ساعات کار محسوب نمی گردد.

پرسش ۱۰۰: آیا کارگر بعنوان هزینه رسیدن به ایستگاه مبدا برای استفاده از سرویس می تواند تقاضای وجهی بنماید؟ و آیا تغییرات محل سکونت در حین اشتغال، تکلیفی را برای کارفرما سبب خواهد شد؟

پاسخ: ۱. نظر به این که در تردد شهری امکان استفاده از وسیله نقلیه عمومی وجود دارد لذا رسیدن تا ایستگاه مبدا برای استفاده از سرویس برای کارگر از لحاظ دریافت وجه حقی ایجاد نمی نماید.

۲. چون به هنگام استخدام و انعقاد قرارداد کار، نزدیکی منزل و محل کار کارگر مورد توجه باشد بدیهی است تغییراتی که در حین کار از سوی کارگر صورت می پذیرد حقی برای وی ایجاد نمی کند.

پرسش ۱۰۱: تغییر محل سکونت کارگری که در دفتر مرکزی کار می کند به جای دیگر، موجب تغییر شرایط کار می شود یا خیر؟ و آیا کارفرما تکلیفی به برقراری سرویس رفت و آمد برای آنان خواهد داشت؟

پاسخ: کارگرانی که در دفتر مرکزی به کار اشتغال داشته و خود به دلیل تغییر محل سکونت به جای دیگر نقل مکان کرده اند وضعیت اشتغال به کار در محل

سابق جزء شرایط کار آنان تلقی و کارفرما تکلیفی نسبت به برقراری سرویس رفت و آمد در مورد آنان نخواهد داشت.

پرسش ۱۰۲: تغییر شیفت منجر به تغییر شرایط کار می شود؟

پاسخ: تغییر شیفت نیز از مصادیق تغییر شرایط کار بوده و در صورت عدم موافقت طرفین تنها در صورتی امکان پذیر خواهد بود که از سوی اداره کار و امور اجتماعی محل مورد تأیید قرار گرفته باشد.

پرسش ۱۰۳: حداقل سن کار برای اشتغال.

پاسخ: نظر به این که مطابق ماده ۷۹ قانون کار اشتغال به کار افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع شناخته شده است لذا علاوه بر این که باید از ادامه اشتغال چنین افرادی جلوگیری شود، تعیین اجرت المثل و مزایای ایام کارکرد آنان نیز در صلاحیت مراجع حل اختلاف مقرر در قانون کار نبوده و این افراد می توانند جهت احقاق حق به دادگاههای ذیصلاح دادگستری مراجعه نمایند.

پرسش ۱۰۴: تکلیف پرداخت کمک عائله مندی در ایام بارداری.

پاسخ: پرداخت کمک عائله مندی در ایام بارداری و ایام بیماری که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد کلاً به عهده کارفرما می باشد.

پرسش ۱۰۵: پرداخت کمک عائله مندی در ایام بیماری.

پاسخ: به ایام بیماری کارگرانی که به موجب تشخیص و تأیید سازمان تأمین اجتماعی قادر به کار نباشند در دوران مذکور نیز کمک عائله مندی تعلق خواهد گرفت.

پرسش ۱۰۶: شرایط پرداخت کمک عائله‌مندی.

پاسخ: به استناد ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی کمک عائله‌مندی (حق اولاد) به کلیه بیمه‌شدگان تعلق می‌گیرد که اولاً سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی را دارا بوده و ثانیاً سن فرزندان آنها از هیجده سال کمتر بوده و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته و یا بنا به گواهی کمیسیونهای پزشکی مربوط قادر به کار نباشند. میزان کمک عائله‌مندی نیز معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده و حداکثر بابت (۲) اولاد تعیین گردیده است.

پرسش ۱۰۷: شرایط پرداخت کمک عائله‌مندی.

پاسخ: با توجه به این که در بند ۲ ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی یکی از شرایط دریافت کمک عائله‌مندی داشتن فرزند کمتر از ۱۸ سال می‌باشد و ذکری از عبارت تحت تکفل نشده است لذا پرداخت کمک عائله‌مندی به کارگری که فرزند او قبل از رسیدن به ۱۸ سالگی ازدواج می‌نماید منع قانونی ندارد.

پرسش ۱۰۸: زن و شوهری که هر دو (اعم از این که در یک کارگاه یا کارگاه

مجزا شاغل باشند) مشمول دریافت عائله‌مندی می‌شوند یا خیر؟

پاسخ: نظر به این که در مقررات مربوط به کمک عائله‌مندی پرداخت کمک عائله‌مندی به بیمه شده ذکر گردیده بنابراین زن و شوهر در صورت داشتن شرایط مندرج در مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تأمین اجتماعی هر یک به تنهایی از کمک مذکور استفاده خواهند نمود.

پرسش ۱۰۹: آیا پرداخت حق بیمه به سایر صندوقهای بیمه به غیر از

صندوق تأمین اجتماعی مشمول کمک عائله‌مندی می‌شود یا خیر؟

پاسخ: با توجه به ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی و رویه‌های مربوط کمک عائله‌مندی به کارگران بیمه‌شده‌ای تعلق می‌گیرد که علاوه بر داشتن فرزند واجد شرایط، سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه را به صندوق تأمین اجتماعی داشته باشند و لذا پرداخت حق بیمه به سایر صندوقها که مورد تأیید سازمان تأمین اجتماعی نباشد موجب جهت استحقاق کارگر به دریافت کمک عائله‌مندی مذکور نخواهد بود.

پرسش ۱۱۰: شرایط پرداخت کمک هزینه مسکن و خواربار و عائله‌مندی

به کارگرانی که به علت فوت یا متارکه از همسر خود جدا شده‌اند.

پاسخ: به موجب مقررات و رویه‌های موجود، کارگران متأهل (اعم از زن و مرد) پس از فوت یا متارکه همسر از لحاظ تعلق کمک هزینه مسکن و خواربار در صورتی که دارای فرزند باشند همچنان متأهل با فرزند و در صورتی که فاقد فرزند باشند مجرد محسوب می‌گردند. کمک عائله‌مندی نیز به موجب ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی با توجه به تعداد فرزندان واجد شرایط کارگاه بیمه‌شده (اعم از زن و مرد) پرداخت می‌گردد و با فوت یا متارکه همسر بی‌ارتباط می‌باشد. ضمناً چنانچه زن و شوهر دارای فرزند واجد شرایط در یک کارگاه اشتغال به کار داشته باشند در صورت داشتن سایر شرایط هر یک جداگانه استحقاق دریافت کمک عائله‌مندی متعلقه را خواهند داشت.

پرسش ۱۱۱: پرداخت کمک هزینه مسکن و خواربار.

پاسخ: پرداخت هزینه مسکن و خواربار شامل کلیه مشمولین قانون کار از جمله زن و شوهر شاغل نیز می‌گردد. ضمناً چنانچه کارگاهی از قبل از سال ۵۹

بیش از میزان مقرر و یا به حقوقهای بیش از میزان تعیین شده، کمکهای فوق را پرداخت می‌نموده است ادامه آن به شرط استمرار تا کنون عرف و روال کارگاه تلقی گردیده و به همان میزان در مورد کلیه کارکنان اعم از قدیم یا جدید قابل پرداخت می‌باشد.

پرسش ۱۱۲: مقررات مربوط به حق مسکن کارگران.

پاسخ: ضوابط کلی مربوط به پرداخت کمک هزینه مسکن به کارگران مشمول قانون کار براساس مصوبه مورخ ۷۰/۵/۶ مجلس شورای اسلامی اصلاح شده و مقرر گردیده است میزان کمک هزینه مسکن برای کارگران مشمول قانون کار سالانه توسط شورایی عالی کار تعیین و به تصویب هیأت وزیران برسد.

پرسش ۱۱۳: کارگرانی که خانه سازمانی استفاده می‌کنند در چه صورتی استحقاق دریافت کمک هزینه مسکن را خواهند داشت؟

پاسخ: کارگرانی که از خانه سازمانی محل کار خود استفاده می‌نمایند در صورت پرداخت مبلغی بابت اجاره مسکن مذکور استحقاق دریافت کمک هزینه مسکن موضوع مصوبه ۵۹/۱/۲۷ شورای محترم انقلاب را خواهند داشت.

پرسش ۱۱۴: پرداخت کمک عائله‌مندی در صورتی که فرزندی جایگزین فرزند دیگر شود.

پاسخ: به موجب ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی کمک عائله‌مندی برای حداکثر تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می‌گردد. بنابراین بدیهی است چنانچه به فرزند بیمه‌شده‌ای به دلیل رسیدن به سن هیجده سال حق اولاد تعلق نگیرد فرزند دیگر وی در صورت احراز شرایط قانونی می‌تواند جایگزین گردد.

پرسش ۱۱۵: چنانچه کارگری، زنی را که دارای فرزند نیز می‌باشد به عقد و ازدواج خود درآورد و در سند ازدواج تکفل فرزند یا فرزندان به عهده او گذاشته شده باشد آیا عائله‌مندی موضوع ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی به وی تعلق می‌گیرد یا خیر؟

پاسخ: به موجب ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی کمک عائله‌مندی منحصرأ به تا دو فرزند بیمه‌شده تعلق می‌گیرد که بدین ترتیب اگر نام فرزند زنی که به عقد و ازدواج مرد کارگری درآمده است در شناسنامه کارگر نیز قید شده باشد به عنوان فرزند وی محسوب و کمک عائله‌مندی موضوع ماده مذکور در فوق به وی قابل پرداخت خواهد بود.

پرسش ۱۱۶: ممنوعیت پرداخت کمک عائله‌مندی موضوع ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی در ارگانهای دولتی از سال ۵۹.

پاسخ: با توجه به بند ۲۹ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۵۹ و بند «ج» تبصره ۷ ماده واحده قانون اصلاح بعضی از مقررات بودجه سال ۱۳۵۹ مصوب ۱۳۵۹/۱۲/۱۸ مجلس شورای اسلامی که مقرر می‌دارد عبارت «و حق عائله‌مندی» به بعد از عبارت «فوق‌العاده اولاد» در بند ۲۹ اضافه می‌شود و همچنین تبصره ۶۶ قانون بودجه سال ۱۳۶۰ که مفاد بندهای ۲۷ و ۲۹ ضوابط اجرایی را تا زمانی که لغو نشده به قوت خود باقی دانسته، علیهذا پرداخت کمک عائله‌مندی موضوع ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی که موضوعاً با فوق‌العاده و حق عائله‌مندی مطابقت دارد از سال ۱۳۵۹ در ارگانهای دولتی ممنوع بوده است.

پرسش ۱۱۷: اوقات استراحت و صرف غذا و ادای فریضه نماز.

پاسخ: در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به جز مورد اشاره شده در ماده ۱۵۰ قانون مرقوم پیش‌بینی خاص برای منظور داشتن اوقات استراحت و صرف غذا و ادای فریضه نماز در ساعات کار به عمل نیامده. بدیهی است چنانچه در این زمینه از قبل کارگاه دارای عرف و روال خاصی بوده باشد ادامه آن کماکان معتبر و جزء شرایط کار تلقی می‌گردد.

پرسش ۱۱۸: منظور از غذای مناسب و ارزان قیمت موضوع ماده ۱۵۱ قانون کار چیست؟

پاسخ: مستفاد از ماده ۱۵۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران منظور از غذای ارزان قیمت، غذایی است که توسط کارفرما فراهم و با توجه به عرف محل با قیمت نازلتری در حد توان کارگر جهت استفاده کارگران در اختیار آنان قرار می‌گیرد لازم به ذکر است در واحدهایی که از قبل بدون دریافت هرگونه وجهی از این بابت و به طور رایگان برای کارگران خود تهیه غذا داشته‌اند، موضوع از مصادیق عرف و رویه کارگاه تلقی و ادامه آن کماکان مد نظر و لازم‌الرعایه خواهد بود.

پرسش ۱۱۹: آیا اوقات صرف غذا و عبادت جزء ساعات کار محسوب می‌شود؟

پاسخ: غیر از ماه مبارک رمضان (موضوع ماده ۱۵۰ قانون جدید کار) به صراحت ماده ۵۱ قانون مرقوم، اوقات صرف غذا و عبادت جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود.

پرسش ۱۲۰: در مأموریت، هزینه غذا و اقامت و نیز پرداخت اضافه کاری به

عهده کارفرما است؟

پاسخ: در قانون کار موضوع پرداخت هزینه‌های غذا و اقامت و نیز اضافه کاری برای کسانی که در اجرای ماده ۴۶ این قانون به مأموریت اعزام می‌شوند پیش‌بینی نگردیده است و در صورت عدم وجود عرف و روال در کارگاه، این قبیل پرداختها با توافق طرفین انجام می‌شود.

پرسش ۱۲۱: آیا به رانندگان خودروهای سبک و سنگین که به مأموریت اعزام می‌شوند هزینه اقامت شب و پرداخت اضافه کاری تعلق می‌گیرد؟

پاسخ: بجز فوق‌العاده مأموریت و هزینه رفت و برگشت پیش‌بینی شده در ماده ۴۶ قانون کار که شامل کلیه کارگران مشمول این قانون منجمله رانندگان خودروی سبک و سنگین که به ترتیب مقرر در ماده قانونی مذکور به مأموریت اعزام می‌شوند پرداخت می‌گردد. در سایر موارد نظیر هزینه اقامت شب و پرداخت اضافه کاری پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است و در صورت عدم وجود عرف و روال در کارگاه، توافق طرفین نسبت به این قبیل پرداختها ملاک عمل خواهد بود.

پرسش ۱۲۲: نحوه رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما در محل مأموریت.

پاسخ: چنانچه کارگران در محل مأموریت خود حسب دستور و تحت نظارت سرپرستان مستقر در محل مذکور انجام وظیفه می‌کنند و مزد خود را نیز در محل مأموریت دریافت می‌دارند شاغل در محل تلقی گردیده و اختلافات ناشی از مقررات قانون کار آنان در اداره کار و امور اجتماعی محل مأموریت قابل رسیدگی می‌باشد.

پرسش ۱۲۳: تعریف مأموریت و نحوه پرداخت مزایای آن.

پاسخ: با استناد مفاد تبصره ماده ۴۶ قانون کار مأموریت به مواردی اطلاق می‌گردد که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه دور شده (اعم از این که شب در محل مأموریت توقف کرده یا نکرده باشد) و یا ناگزیر از توقف شبانه در محل مأموریت باشد (اعم از این که فاصله محل مأموریت تا محل کارگاه کمتر یا بیشتر از ۵۰ کیلومتر باشد) و به استناد مفاد ماده ۴۶ در هر یک از حالات مذکور فوق‌العاده مأموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر باشد.

پرسش ۱۲۴: کسانی که از بدو استخدام در حوزه فعالیت کارگاه و اقتضای شغل خود به مأموریت می‌روند.

پاسخ: کسانی که از بدو استخدام مطابق با قرارداد کار اولیه یا اقتضای شغل در حوزه فعالیت کارگاه به کار اشتغال داشته و بدین صورت شرایط کار مورد عملی را پذیرفته‌اند رفت و آمد آن در محدوده حوزه فعالیت کارگاه مشمول مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار تلقی نمی‌شود. بدین است چنانچه در این زمینه از قبل وجهی به کارگران پرداخت می‌شده است کماکان رویه معمول کارگاه به قوت خود باقی خواهد بود.

پرسش ۱۲۵: نحوه استفاده از غذا و محل اقامت در مأموریت.

پاسخ: ماده ۴۶ قانون کار و تبصره ماده مذکور حاوی تعریف مأموریت و تکلیف کارفرما نسبت به پرداخت فوق‌العاده مأموریت و تعیین حداقل آن است. بدیهی است میزان واقعی فوق‌العاده مأموریت و ضوابط مربوط به هزینه غذا

و محل اقامت و نظایر آن به موجب توافق طرفین و بر حسب قرارداد فی مابین و عرف و روال کارگاه خواهد بود.

پرسش ۱۲۶: پرداخت فوق‌العاده مأموریت.

پاسخ: میزان فوق‌العاده مأموریت بر اساس توافق فی مابین کارگر و کارفرما تعیین می‌گردد. این مبلغ به موجب ماده ۴۶ قانون کار نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر باشد همچنین کارفرما مکلف به تأمین وسیله هزینه رفت و برگشت کارگر می‌باشد.

پرسش ۱۲۷: نحوه پرداخت مزایا بیش از مقررات قانون کار.

پاسخ: چنانچه در کارگاهی مزایایی بیش از مزایای مقرر در قانون و مقررات تبعی به کارگران پرداخت شده باشد به منزله عرف و روال کارگاه تلقی و مزایای مزبور به کلیه کارگران اعم از جدید یا قدیم قابل پرداخت خواهد بود.

پرسش ۱۲۸: مزایایی که در رابطه با نوع و شرایط شغل پرداخت می‌گردد جزء حقوق مکاتبه محسوب می‌گردد؟

پاسخ: مزایایی از قبیل سختی کار که بر حسب نوع و شرایط شغل به کارگر پرداخت می‌گردد و با تغییر شغل قطع می‌شود جزء حقوق مکاتبه محسوب نمی‌گردد.

پرسش ۱۲۹: پرداخت مزایای نقدی و یا غیرنقدی تحت هر عنوان بدون

توجه به نوع و شرایط شغل، جزء حقوق مکاتبه محسوب می‌گردد؟

پاسخ: چنانچه مزایای نقدی و یا غیرنقدی تحت هر عنوان از جمله (سختی

کار) بدون توجه به نوع شرایط شغل به کارگر پرداخت شود استمرار در پرداخت موجب ایجاد حق مکتسبه برای کارگر شده و به طور یک‌جانبه قابل قطع از سوی کارفرما نخواهد بود.

(مانند موردی که کارگر بدون اشتغال در مشاغلی که طبق ضوابط مربوط از جمله مشاغل سخت و زیان‌آور است مبلغی را تحت عنوان سختی کار دریافت دارد.)

پرسش ۱۳۰: ترک کار.

پاسخ: در قانون کار اقدام کارگر به ترک کار از موارد خاتمه قرارداد کار که پرداخت حق سنوات برای آن منظور شود شناخته نشده و برای کسانی که بدون رعایت تبصره ماده ۲۱ این قانون محل کار را ترک و با کارفرما قطع رابطه می‌کنند مزایایی پیش‌بینی نگردیده است بدیهی است احراز و تشخیص ترک کار کارگر با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف خواهد بود.

پرسش ۱۳۱: به کارگری که به هر عنوان ترک کار کرده ولی پس از مدتی پشیمان شده و خواهان بازگشت به کار گردد ولی از سوی کارفرما پذیرفته نشود و در نهایت مراجع حل اختلاف بازگشت به کار وی را صادر نمایند آیا ایام بلا تکلیفی تعلق می‌گیرد؟

پاسخ: در صورتی که ترک کار کارگر از سوی مراجع حل اختلاف احراز شود کارفرما تکلیفی نسبت به بازگشت به کار وی نداشته و در صورت اشتغال مجدد کارگر در همان کارگاه (پس از ترک کار) صدور رأی بابت مزد ایام عدم اشتغال فاقد مستند قانونی بوده و شمول حالت تعلیق موضوع ماده ۲۹ قانون کار نسبت به آن محمل قانونی نخواهد داشت.

پرسش ۱۳۲: آیا برای ترک کار مدت زمان خاصی پیش‌بینی شده است؟

پاسخ: احراز ترک کار و غیبت غیر موجه کارگران با مراجع رسیدگی پیش‌بینی شده در قانون کار بوده و جهت تمایز این دو مدت زمان خاصی پیش‌بینی نشده است.

پرسش ۱۳۳: میزان فوق‌العاده نوبت کاری در مورد کارگرانی که یک نوبت از کار آنان در شب واقع می‌گردد.

پاسخ: مستفاد از قسمت اخیر ماده ۵۶ قانون کار کارگرانی که نوبت‌های کار آنان در دو شیفت انجام و یکی از شیفت‌های کار با ساعات شب (۲۲ تا ۶ صبح) مصادف گردد استحقاق دریافت فوق‌العاده نوبت کاری به میزان ۲۲/۵٪ مزد را دارا می‌باشند.

ضمناً ۲۲/۵٪ مذکور بنا به تصریح ماده فوق‌الذکر فوق‌العاده نوبت کاری بوده و لذا در محاسبه اضافه کاری جزء مزد منظور نمی‌گردد.

پرسش ۱۳۴: پرداخت فوق‌العاده شب کاری به کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت دارند.

پاسخ: نحوه کار ماموران آتش‌نشانی مورد بحث (۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت دارند) بر اساس ماده ۵۳ قانون کار در ردیف کارهای مختلط بوده و ساعتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده شب کاری موضوع ماده ۵۸ برخوردار خواهد شد.

پرسش ۱۳۵: پرداخت فوق‌العاده شب کاری به کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۴۸ ساعت استراحت دارند.

پاسخ: کارگرانی که ۲۴ ساعت کار می‌کنند و ۴۸ ساعت استراحت

می نمایند نوبت کار نبوده بلکه کار آنان مختلط و مشمول برخورداری از مزایای مندرج در مواد ۵۳ و ۵۸ قانون کار می باشند.

پرسش ۱۳۶: آیا چهل درصد موضوع تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار را به عنوان فوق العاده باید پرداخت نمود و یا مختص کارگران غیر نوبتی است؟
پاسخ: چهل درصد موضوع قسمت اخیر تبصره ۱ ماده ۶۲ قانون کار عنوان فوق العاده نداشته و مستنبط از مفاد تبصره مزبور جزئی از مزد کارگران ذریبط تلقی می گردد و به عبارت دیگر مزد کارگران مورد نظر در روز جمعه معادل ۴۰ درصد بیش از مزد روزهای عادی هفته خواهد بود.

ضمناً مقررات تبصره فوق الاشاره انحصار به کارگران غیر نوبتی نداشته و کلیه کارگرانی را که به ترتیب مذکور در تبصره ضمن استفاده از یک روز تعطیل معین و مستمر هفتگی در روزهای جمعه کار می کنند شامل می گردد.

پرسش ۱۳۷: آیا ایام استراحت کارگران نوبتی (چهار گروه در سه شیفت) جزو مرخصی استحقاقی آنان منظور می شود یا بایستی جزء روزهای کار منظور نمود؟

پاسخ: ایام تعطیل توافقی هفتگی (مثلاً پنجشنبه‌ها در برخی کارگاهها) و نیز ایام استراحت کارگران نوبت کار چنانچه در سایر روزهای هفته (و در مورد کارگران نوبت کار در سایر روزهای چهار هفته متوالی) ساعات کار مقرر را انجام داده باشند جزء روزهای کار کارگران مزبور احتساب می گردد.

پرسش ۱۳۸: کارگرانی که با توافق، ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می نمایند نوبت کار محسوب می گردند؟

پاسخ: کارگرانی که بر اساس قراردادکار و شرایط کار مورد توافق به ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می پردازند، با عنایت به تعریف کار نوبتی موضوع ماده ۵۵ قانون کار نوبت کار نبوده و استحقاق دریافت فوق العاده مربوطه را نخواهند داشت النهایه چنانچه با توجه به عرف و روال کارگاه وجهی تحت این عنوان به کارگران مورد نظر پرداخت می شده، دریافت آن حق مکاتبه کارگران بوده و کارفرما کماکان ملزم به پرداخت خواهد بود.

پرسش ۱۳۹: میزان فوق العاده نوبت کاری در مورد کارگرانی که شیفت کاری آنان بر مبنای یک سوم و یک دوم در شب قرار می گیرد.

پاسخ: با عنایت به ماده ۵۶ قانون کار کارگران نوبت کاری که حدود $\frac{1}{3}$ شیفت کاری آنان در محدوده شب واقع می شود مشمول ۱۵٪ فوق العاده نوبت کاری و کارگرانی که $\frac{1}{4}$ نوبت کار آنان در محدوده شب قرار می گیرد ذیحق $\frac{22}{5}$ ٪ فوق العاده نوبت کاری خواهند بود.

پرسش ۱۴۰: برخورد کار کارگر نوبت کار در روز تعطیل رسمی.

پاسخ: در صورت برخورد کار کارگر نوبت کار به روز تعطیل رسمی استفاده از تعطیل مذکور الزامی می باشد و در صورت انجام کار حق استفاده از مزایای تعطیل (فوق العاده اضافه کاری) برای کارگر محفوظ می باشد.

پرسش ۱۴۱: میزان فوق العاده نوبت کاری در مورد کارگاهی که عرف و روال دارند.

پاسخ: گرچه در مقررات قانون کار فوق العاده نوبت کاری برای کارگرانی که نوبت کار آنان صبح و شب می باشد $\frac{22}{5}$ ٪ تعیین شده لکن چنانچه بر اساس

عرف و روال در گذشته مبالغی بیشتر از میزان فوق از این بابت پرداخت می شود عرف و روال مذکور معتبر و لازم الرعایه می باشد.

پرسش ۱۴۲: نحوه پرداخت فوق العاده نوبت کاری در روزهای کار و مرخصی استحقاقی.

پاسخ: از آنجا که مزایای مربوط به نوبت کاری موضوع ماده ۵۶ قانون جدید کار تحت عنوان فوق العاده می باشد بدیهی است که تنها در روزهای کار قابل پرداخت بوده و در ایام مرخصی استحقاقی قابل پرداخت نمی باشد.

پرسش ۱۴۳: در کارخانجات قند به علت فصلی بودن و فشرده کاری در فصل کار می توان روز جمعه (تعطیل هفتگی) اضافه کاری نمود و همچنین در روزهای عادی بیش از ۴ ساعت اضافه کار انجام داد.

پاسخ: در کارخانجات قند نیز رعایت کلیه مقررات قانون کار الزامی است لذا علاوه بر الزامی بودن تعطیل هفتگی حداکثر ساعات کار عادی به موجب مواد ۵۱ و ۵۷ قانون مذکور ۴۴ ساعت در هفته و یا در مورد کارگران نوبت کار ۱۷۶ ساعت در ۴ هفته متوالی بوده و روزانه حداکثر ۴ ساعت اضافه کاری با رعایت شرایط مندرج در ماده ۵۹ مجاز می باشد.

پرسش ۱۴۴: ارجاع اضافه کار به کارگران نوجوان و روز جمعه.

پاسخ: باتوجه به صراحت مواد ۶۲ و ۸۳ قانون جدید کار، انجام کار در روز جمعه بدون استفاده از تعطیل یک روز معین در هفته و نیز ارجاع کار اضافی به کارگران نوجوان محمل قانونی نداشته و مراجع حل اختلاف قانوناً مجاز به صدور رأی نسبت به موارد فوق نخواهند بود و لازم است در این زمینه طرفین به

ممنوعیت های قانونی انجام کار در ایام مذکور توجیه شوند.

پرسش ۱۴۵: انجام اضافه کاری برای کارگران جانباز مجاز می باشد.

پاسخ: نظر به این که در قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان و آیین نامه اجرائی موضوع ماده ۱۱، این قانون ممنوعیتی در زمینه انجام اضافه کاری مشمولین قانون مذکور مشاهده نمی شود لذا مازاد بر ساعات کار موظف این قبیل کارگران با رعایت شرایط مندرج در ماده ۵۹ قانون کار، اضافه کار تلقی خواهد شد.

پرسش ۱۴۶: اضافه کاری به کارگرانی که بدون انجام کار اضافی جزء شرایط کار آنان بوده است.

پاسخ: به طور کلی اجرای مقررات قانون کار و مفاد مصوبات شورای عالی نافی حقوق مکتسبه کارگران که به موجب شرایط قرارداد کاری و یا به موجب عرف و روال کارگاه تحصیل گردیده نخواهد بود.

توضیحاً یادآوری می گردد به عنوان مثال پرداخت ماهانه ۱۵۰ ساعت اضافه کار به عنوان بخشی از مزد از مضامین شرایط کار تلقی گردیده و با مفاد تبصره ماده ۵۹ قانون کار منافاتی ندارد و لازم است کماکان و با احتساب افزایشات قانونی مزد و افزایش ضریب اضافه کار پرداخت گردد.

پرسش ۱۴۷: انجام اضافه کاری در روز جمعه و تعطیل رسمی.

پاسخ: چون برابر ماده ۶۲ قانون کار تعطیل یک روز معین در هفته به هر حال اجباری است لذا انجام کار اضافی در روز جمعه مورد پیدا نمی کند ولی کارگاههای مشمول تبصره یک ماده ۶۲ که به طور مستمر روز دیگری را برای

تعطیل تعیین می‌کنند و بدین ترتیب کارگران در روز جمعه به کار اشتغال داشته و از ۴۰٪ اضافه بر مزد پیش‌بینی شده در تبصره مذکور استفاده نمایند با رعایت شرایط مقرر در ماده ۵۹ مجاز به انجام اضافه کاری خواهند بود. ضمناً در قانون کار در خصوص چگونگی انجام کار در ایام تعطیل رسمی پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است و انجام اضافه کاری از سوی کارگران نوبت کار با رعایت ماده ۵۹ قانون کار مجاز خواهد بود.

پرسش ۱۴۸: نحوه محاسبه اضافه کاری.

پاسخ: انجام اضافه کاری از سوی کارگران نوبت کار با رعایت شرایط پیش‌بینی شده در ماده ۵۹ قانون کار مجاز خواهد بود و نحوه محاسبه اضافه کاری به شرح زیر می‌باشد:

مزد روزانه = ۳۰: مزد ماهانه

مزد یک ساعت کار عادی = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه: مزد روزانه

مزد یک ساعت اضافه کاری = $\frac{1}{4}$ درصد مزد یک ساعت عادی + مزد یک ساعت کار عادی

پرسش ۱۴۹: نحوه محاسبه پرداخت اضافه کار به کارگران نوبتی و غیرنوبتی.

پاسخ: پرداخت فوق‌العاده اضافه کاری نوبت کار و غیر نوبت کار به صورت یکسان ۴۰٪ علاوه بر مزد هر ساعت کاری بوده و درصدهای نوبت کاری نیز در اضافه کاری تاثیری ندارد.

پرسش ۱۵۰: حداکثر ساعت اضافه کاری.

پاسخ: سقف مربوط به ساعات کار اضافی موضوع قسمت اخیر تبصره ماده ۵۹ قانون کار در قانون مرقوم مشخص نشده است. النهایه ارجاع کار بیش از چهار ساعت باید با عنایت به استثناء پیش‌بینی شده باشد به نحوی که استثناء تبدیل به قاعده نشود.

پرسش ۱۵۱: انجام کار اضافی توسط کارگرانی که به کار مختلط مشغولند.
پاسخ: در زمینه انجام اضافه کار توسط کارگرانی که به کار مختلط پیش‌بینی شده در ماده ۵۳، قانون کار اشتغال دارند اعلام می‌دارد که در قانون کار به صراحت در این زمینه اشاره‌ای نشده است النهایه به لحاظ حفظ هماهنگی و وحدت رویه در کلیه واحدهای کار و امور اجتماعی توصیه می‌گردد که چنانچه بیش از نیمی از ساعات قانونی کار کارگر در ساعات شب (۲۲ الی ۶) قرار گرفته باشد کارگر مزبور شب کار تلقی و مستند به ماده ۶۱ قانون کار ارجاع کار اضافی به وی ممنوع شناخته می‌شود.

پرسش ۱۵۲: مزایائی که در محاسبه اضافه کاری منظور می‌گردد.

پاسخ: مستفاد از ماده ۳۶ قانون کار و تبصره ۱ آن مزایائی از قبیل سختی کار و مزایای سرپرستی و فوق‌العاده شغل که به تبع شغل و برای ترمیم مزد در ساعت عادی کار پرداخت می‌شود جزء مزد ثابت محسوب می‌گردد و لذا در مبنای محاسبه اضافه کار نیز منظور خواهد گردید.

پرسش ۱۵۳: تاثیر فوق‌العاده شغل در محاسبه اضافه کار در کارهایی که فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند.

پاسخ: در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند

فوق العاده شغل به عنوان مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل جزء مزد ثابت محسوب و در محاسبه اضافه کاری منظور می‌گردد.

پرسش ۱۵۴: مزایایی که در محاسبه اضافه کاری منظور نمی‌گردد.

پاسخ: ملاک محاسبه فوق العاده ساعات اضافه کاری همان مزد ثابت و مزد مینا (مذکور در ماده ۳۶ قانون کار و تبصره‌های این ماده) بوده و مزایایی مانند فوق العاده نوبت کاری و تفاوت تطبیق و نظائر آن که در ارتباط با شغل پرداخت نمی‌شود در محاسبه مذکور منظور نمی‌گردد.

پرسش ۱۵۵: محاسبه اضافه کاری در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند.

پاسخ: مستند به بند (ب) ماده ۵۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مبنای احتساب فوق العاده اضافه کار مزد کارگر بوده و از طرفی در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا در آمده است با عنایت به تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون مرقوم مزد گروه و پایه مزد مینا (پایه محاسبه هر گونه مزایا) را تشکیل می‌دهد.

پرسش ۱۵۶: پرداخت اضافه کار به کارگران شب کار.

پاسخ: کارگران غیر نوبت کاری که ساعت اضافه کاری آنها در فاصله ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد واقع شود علاوه بر ۴۰٪ فوق العاده مربوط به اضافه کاری استحقاق دریافت ۳۵٪ مربوط به کار در شب رانیز خواهند داشت.

پرسش ۱۵۷: نحوه محاسبه اضافه کاری در روز جمعه و تعطیل رسمی.

پاسخ: کار در روز جمعه مستند به ماده ۶۱ قانون کار اصولاً ممنوع بوده و لذا انجام اضافه کاری نیز در این روز مجاز نخواهد بود مگر این که با رعایت مقررات موضوع تبصره ماده مرقوم روز معین و مستمر دیگری به عنوان تعطیل هفتگی برای کارگر و یا کارگران تعیین گردیده باشد. که بدیهی است در این صورت این روز در حکم روز جمعه خواهد بود. لازم به یادآوری است چنانچه به طریق مذکور در فوق روز دیگری به عنوان روز تعطیل هفتگی تعیین شده باشد مزد روز جمعه چهل درصد بیش از مزد روزهای عادی هفته بوده و در صورت انجام کار اضافه بر ساعت قانونی (هفت ساعت و بیست دقیقه) مزد هر ساعت اضافه کاری در این روز به طریق زیر محاسبه خواهد گردید.

مزد روز جمعه = $1/4 \times$ مزد روز عادی.

مزد یک ساعت کار در روز جمعه = $7/33$: مزد روز جمعه.

مزد یک ساعت اضافه کار در روز جمعه برابر است با: $1/4 \times$ مزد یک

ساعت کار در روز جمعه.

ضمناً در سایر ایام تعطیل (تعطیلات رسمی) با رعایت مقررات موضوع ماده ۵۹ قانون کار، ارجاع کار اضافی به کارگر فاقد منع قانونی بوده و فوق العاده مربوط نیز همانند ساعات اضافه کار در روزهای عادی احتساب می‌گردد. متذکر می‌گردد که در این حالت کار در اولین ساعت در حکم اضافه کار فوق اشاره خواهد بود.

پرسش ۱۵۸: برخورد تعطیل رسمی کارگری به تعطیل توافقی روز پنجشنبه.

پاسخ: کارگاههایی که بنا بر توافق طرفین پنجشنبه‌ها تعطیل و ۴۴ ساعت کار هفتگی در ۵ روز انجام می‌شود چنانچه روز تعطیل رسمی با روزهای کار هفته

برخورد نماید نظر به این که کارگران در هفته مورد بحث بخشی از کار روز پنجشنبه را انجام نداده‌اند لذا حدود ۱/۵ ساعت بدهکار می‌گردند از طرفی در مواردی که روز تعطیل رسمی با روز پنجشنبه (تعطیل توافقی) مصادف شود کارگران که کار روز پنجشنبه را در سایر روزهای هفته انجام داده‌اند معادل یک روز بستانکار خواهند شد که این بدهکاری و بستانکاری می‌تواند در پایان سال تهاتر گردد.

پرسش ۱۵۹: نحوه استفاده از مرخصی تحصیلی.

پاسخ: استناد از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق تنها با توافق طرفین امکان پذیر می‌باشد.

پرسش ۱۶۰: انجام کار در روز تعطیل رسمی برای کارگران نوبت کار و غیر نوبتی.

پاسخ: در صورتی که طبق توافق کارگر و کارفرما، کارگر در هر یک از روزهای تعطیل رسمی مشغول کار شود، هر ساعت کار در روزهای مزبور جزء ساعات اضافه کاری کارگر محسوب و فوق‌العاده مربوط طبق ضوابط مربوط به اضافه کار محاسبه و پرداخت می‌شود و در این زمینه استثنائی بین کارگران نوبت کار و غیر نوبت کار پیش‌بینی نشده است. بدیهی است چنانچه روز استراحت کارگر نوبت کار با روز تعطیل رسمی مصادف شود، به ازاء هر روز تعطیل رسمی معادل ۷/۳۳ ساعت از ساعات کار مقرر قانونی کارگر (۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی) کسر و یا معادل آن اضافه کار پرداخت خواهد گردید.

پرسش ۱۶۱: تعیین تکلیف مرخصی‌های ذخیره شده مطابق با قانون کار

قدیم.

پاسخ: مانده مرخصی استحقاقی کارگران که طبق قانون کار سابق ذخیره شده در حال حاضر قابل استفاده می‌باشد لیکن باز خرید آن در زمان اشتغال به کار و جاهت قانونی نخواهد داشت.

پرسش ۱۶۲: نحوه احتساب مرخصی در کارگاههایی که با تعطیل توافقی ۵ روز در هفته کار می‌نمایند.

پاسخ: با توجه به این که این قبیل کارگران، کار روز پنجشنبه را بنا بر توافق با کارفرما در سایر روزهای هفته انجام می‌دهند لذا چنانچه در ۵ روز اول هفته از مرخصی استحقاقی استفاده نمایند به دلیل عدم کار اضافی به جای روز پنجشنبه (هفته مورد بحث) جمعاً ۶ روز مرخصی با احتساب روز پنجشنبه تعطیلی توافقی به حساب آنان منظور خواهد شد.

پرسش ۱۶۳: مرخصی در مورد کارهای سخت و زیان‌آور.

پاسخ: مستند به مادتين ۶۴ و ۶۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مرخصی سالانه کارگرانی که با کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند سی و یک روز کاری است (۵ هفته با احتساب ۴ روز جمعه) که حتی الامکان می‌باید در دو نوبت و در پایان هر شش ماه استفاده شود بدیهی است در مورد تاریخ استفاده از مرخصی حکم ماده ۶۹ قانون کار جاری خواهد بود و کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز مرخصی سالانه خود را برای سالهای بعد ذخیره نماید.

پرسش ۱۶۴: میزان مرخصی استحقاقی سالیانه.

پاسخ: مرخصی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه

یک ماه است که در صورت عدم احتساب روزهای جمعه ۲۶ روز کاری محاسبه خواهد شد.

پرسش ۱۶۵: حداکثر میزان ذخیره مرخصی سالانه کارگران.

پاسخ: به موجب مقررات ماده ۶۶ قانون کار در هر سال حداکثر ۹ روز مرخصی کارگران مشمول این قانون می‌تواند ذخیره شود بدیهی است مرخصی‌هایی که بدین طریق ذخیره می‌شود در سنوات مختلف جمع و به حساب طلب مرخصی کارگر منظور می‌گردد.

پرسش ۱۶۶: باز خرید مرخصی در زمان اشتغال.

پاسخ: باز خرید مرخصی استحقاقی کارکنان در حین اشتغال مجوزی ندارد و به موجب ماده ۶۶ قانون جدید کار از تاریخ اجرای این قانون (۶۹/۱۲/۱۴) حداکثر سالی ۹ روز مرخصی آنان ذخیره می‌گردد.

پرسش ۱۶۷: باز خرید مرخصی کارگران در هنگام خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی.

پاسخ: به لحاظ اجرای قانون کار پرداخت مزد مرخصی استحقاقی کارگران مشمول این قانون در زمان اشتغال محمل قانونی نداشته و فقط به استناد ماده ۷۶ قانون کار 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 خواهد شد.

پرسش ۱۶۸: پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی استحقاقی.

پاسخ: در ایام مرخصی استحقاقی کلیه حقوق و مزایای حق خواربار و مسکن و عائله‌مندی (حق السعی) قابل پرداخت می‌باشد.

پرسش ۱۶۹: برخورد تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق.

پاسخ: چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع گردد جزء روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق محسوب می‌گردد.

پرسش ۱۷۰: میزان تعطیلات رسمی کارگران.

پاسخ: تعطیلات سالانه کارگران، همان تعطیلات رسمی کشور با اضافه روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) می‌باشد.

پرسش ۱۷۱: انجام کار در روز کارگر.

پاسخ: روز کارگر به موجب ماده ۶۳ قانون کار جزء تعطیلات رسمی کارگران بوده و در صورت موافقت کارگر به انجام کار در این روز ساعات کار انجام شده اضافه کار تلقی و فوق‌العاده مربوط طبق مقررات قابل پرداخت خواهد بود.

پرسش ۱۷۲: آیا مرخصی خاصی جهت اعیاد اقلیتهای مذهبی پیش‌بینی شده است؟

پاسخ: در قانون کار استفاده از مرخصی جهت اعیاد اقلیتهای مذهبی پیش‌بینی نشده است مع الوصف در این گونه مواقع کارفرمایان می‌بایست تسهیلات لازم جهت استفاده این دسته از کارگران از مرخصی استحقاقی در مواقع

اعیاد مذهبی آنان را فراهم آورند.

پرسش ۱۷۳ : پرداخت اضافه کاری مبنای محاسبه مزد روز جمعه و تعطیلات رسمی قرار می‌گیرد.

پاسخ : اصولاً ساعات کار قانونی پیش‌بینی شده در قانون کار ۴۴ ساعت در هفته می‌باشد و مازاد بر آن به عنوان اضافه کار محسوب می‌گردد.

پرسش ۱۷۴ : آیا مرخصی‌های استحقاقی سالانه آزادگان در سالهای اسارت قابل محاسبه می‌باشد؟

پاسخ : طبق تبصره ماده ۸ قانون حمایت از آزادگان کلیه مرخصی‌های استحقاقی سالانه آزادگان به نسبت مدت اسارت ذخیره می‌گردد و در صورت تمایل و درخواست فرد آزاده معادل حقوق و مزایای مدت مذکور به وی پرداخت می‌گردد.

پرسش ۱۷۵ : نحوه محاسبه مرخصی در کارگاههایی که تعطیل توافقی دارند.

پاسخ : در کارگاههایی که بنا به توافق حاصله فی مابین کارگران و کارفرما ساعات قانونی کار هفتگی کارگاه در پنج روز هفته انجام می‌گیرد و کارگران علاوه بر روز جمعه از یک روز تعطیل توافقی استفاده می‌نمایند روز تعطیل مزبور جزء روزهای کار کارگران محسوب می‌گردد.

یادآور می‌گردد که در این صورت چنانچه کارگری از یک روز مرخصی در هفته برخوردار شود مرخصی مزبور معادل یک روز و یک پنجم (۱/۵ روز) مرخصی سالانه محسوب خواهد شد.

پرسش ۱۷۶ : چنانچه کارگری در طول هفته مرخصی بدون حقوق و یا غیبت داشته باشد از مزد روز جمعه چگونه استفاده می‌نماید؟

پاسخ : بر اساس تبصره ۲ ماده ۶۲ قانون جدید کار تعطیل هفتگی (روز جمعه یا روز معین دیگری در هفته) در قبال شش روز کار در هفته بوده و چنانچه کارگری در طول هفته مرخصی بدون حقوق یا غیبت داشته باشد به همان میزان از مزد تعطیل هفتگی وی کسر خواهد شد.

پرسش ۱۷۷ : تکلیف کارفرما برای تهیه جدول زمانی استفاده از مرخصی در کارهای پیوسته (زنجیره‌ای).

پاسخ : بر اساس تبصره ماده ۶۹ قانون کار در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می‌نماید کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

پرسش ۱۷۸ : سه روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ علاوه بر مرخصی استحقاقی ماده ۶۴ می‌باشد؟

پاسخ : سه روز مرخصی در موارد مذکور در ماده ۷۳ قانون کار ارتباطی با مرخصی استحقاقی یک ماهه کارگران، موضوع ماده ۶۴ قانون کار نداشته و مستثنی از آن می‌باشد.

پرسش ۱۷۹ : سه روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ در چه زمانی تحقق

می‌یابد؟

پاسخ: زمان استفاده از سه روز مرخصی موضوع ماده فوق بلافاصله و همزمان پس از فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان بوده و قابل استفاده در زمانهای دیگر نمی‌باشد.

پرسش ۱۸۰: چگونگی نحوه استفاده از مرخصی تشویقی که در بعضی از کارگاهها اعطاء می‌شود.

پاسخ: ۱. چنانچه مرخصی مورد نظر، مزایای موردی بوده که جدا از مرخصی استحقاقی سالانه کارگران و صرفاً در موارد خاص و به عنوان تشویق به برخی از کارگران اعطاء می‌شود رویه مزبور می‌بایستی وفق مقررات و عرف داخلی کارگاه در مورد کلیه کارگران ذی‌ربط رعایت شود.

۲. چنانچه مرخصی مورد نظر هیچ‌گونه ارتباطی با تولید و بهره‌وری نداشته و همه ساله به کلیه کارگران کارگاه اعطاء می‌شده، مرخصی مزبور جزئی از مرخصی استحقاقی سالانه موضوع ماده ۶۴ قانون کار بوده و امتیازی جدا از مرخصی استحقاقی سالانه نخواهد بود. بدیهی است در این حالت، از آنجا که از تاریخ اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۶۹/۱۲/۱۴) به بعد در مورد مرخصی استحقاقی سالانه کلیه کارگران مشمول قانون کار می‌بایست وفق مقررات مربوط در قانون مرقوم اقدام گردد، لذا چنانچه مجموع مرخصی استحقاقی سالانه کارگران مورد نظر قبل از اجرای قانون جدید کار از میزانهای مقرر (مواد ۶۴ و ۶۵) کمتر باشد ملاک محاسبه مرخصی همان مواد ۶۴ و ۶۵ قانون کار خواهد بود. متذکر می‌گردد چنانچه مزایای قبلی کارگران از میزانهای یاد شده بیشتر بوده باشد ملاک همان مزایای قبلی است.

پرسش ۱۸۱: نحوه محاسبه مرخصی‌های استحقاقی و ذخیره آزادگان در مدت اسارت.

پاسخ: ذخیره و یا استفاده از مرخصیهای استحقاقی آزادگان به میزان مدت اسارت بوده و دو برابر محسوب نخواهد شد.

پرسش ۱۸۲: استفاده از مرخصی برای ادای فریضه حج واجب.

پاسخ: منظور از مرخصی پیش‌بینی شده در ماده ۶۷ که برای ادای فریضه حج واجب و فقط برای یک نوبت در طول خدمت مقرر گردیده از محل مرخصی استحقاقی سالانه یا ذخیره شده و در صورت نداشتن مرخصی استحقاقی استفاده از مرخصی بدون حقوق بوده و تکلیف کارفرما فقط موافقت با درخواست این مرخصی می‌باشد.

پرسش ۱۸۳: احتساب مدت تعطیل کارگاه علاوه بر تعطیلات رسمی به عنوان مرخصی.

پاسخ: تعطیل کارگاه اضافه بر تعطیلات رسمی فقط در صورت موافقت طرفین به عنوان مرخصی تلقی می‌گردد و طبعاً در صورت عدم موافقت کارگر نمی‌توان به حساب مرخصی وی منظور نمود.

پرسش ۱۸۴: در صورت تقارن سه روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار با تعطیل رسمی حقی برای کارگر ایجاد می‌شود یا خیر؟

پاسخ: چنانچه موعد استفاده از مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار مصادف با تعطیل رسمی باشد کارگر ادعایی از بابت طلب مرخصی مورد اشاره نخواهد داشت.

پرسش ۱۸۵: مأموریت و انتقال و اجبار کارگر به پذیرش آن.

پاسخ: در صورتی که کارگر براساس قرارداد منعقد شده به مأموریت اعزام و در حکم صادره تاریخ شروع و پایان مأموریت مشخص شده باشد هیچ گونه اعتراضی از جانب کارگر پذیرفته نمی باشد لکن چنانچه به صورت انتقال اعزام گردیده باشد به شرط عدم قبول و انجام کار در واحد جدید، اعتراض وی در مورد جابجایی تحت عنوان اعتراض به تغییر شرایط کار قابل رسیدگی می باشد. به هر حال در رابطه با موضوع فوق و غیبت غیرموجه از محل جدید نظر مراجع حل اختلاف نافذ خواهد بود.

پرسش ۱۸۶: عدم بازخرید مرخصی استحقاقی و محاسبه مطالبات مربوط به مرخصی.

پاسخ: در مقررات قانون کار پیش بینی بازخرید مرخصی استحقاقی کارگران شاغل نشده و الزاماً کارگر باید از مرخصی استحقاقی خود استفاده نماید و مازاد بر ۹ روز در سال قابل ذخیره نمی باشد.

ضمناً در موارد پیش بینی شده در ماده ۷۱ قانون مرقوم، مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی باید براساس حق السعی کارگر محاسبه گردد.

پرسش ۱۸۷: میزان ذخیره مرخصی کارگران فصلی.

پاسخ: در مورد ذخیره مرخصی استحقاقی سالانه کارگران فصلی پیش بینی خاصی در قانون کار به عمل نیامده است، لیکن با عنایت به نسبت حداکثر مرخصی قابل ذخیره کارگران دائم و میزان مرخصی استحقاقی این گونه کارگران (مواد ۶۴ و ۶۶ قانون کار) به نظر می رسد حداکثر مرخصی قابل ذخیره برای

کارگران فصلی $\frac{۹}{۲۶}$ میزان مرخصی استحقاقی آنان با عنایت به مفاده ماده ۶۸ قانون خواهد بود.

اضافه کاری

پرسش ۱۸۸: ارجاع کار اضافه بر ساعات عادی کار و تقارن روز تعطیل با روز کار.

پاسخ: ارجاع کار اضافه بر ساعات کار عادی مقرر در هفته (برای کارگران غیرنوبت کار) و در چهار هفته متوالی (برای کارگران نوبت کار) اضافه کاری تلقی و کارگر ذیربط با رعایت شرایط مقرر در ماده ۵۹ قانون کار استحقاق دریافت فوق العاده مربوطه را خواهد داشت. متذکر می گردد در صورت تصادف روز تعطیل با روز کار کارگر (اعم از نوبت کار و غیرنوبت کار) به ازاء هر روز تعطیل معادل هفت ساعت و بیست دقیقه از ساعات کار عادی مقرر کارگر کسر و مازاد بر ساعات مانده اضافه کار خواهد بود، ضمناً حداکثر ساعات اضافه کاری در هر روز در موارد استثنایی با توجه به قسمت اخیر تبصره ماده ۵۹ در قانون پیش بینی نشده است.

پرسش ۱۸۹: تعهد کارگر در قرارداد کار برای انجام ۴ ساعت اضافه کاری اجباری مجوز قانونی دارد یا مغایر ماده ۵۹ می باشد؟

پاسخ: نظر به این که انعقاد هرگونه قرارداد مغایر با قانون نافذ و معتبر نمی باشد بنابراین تعهد کارگر در قرارداد کار و یا در تغییرات بعدی آن مبنی بر انجام ۴ ساعت اضافه کاری وجه قانونی نداشته و با ماده ۵۹ قانون کار مطابقت ندارد.

قانون تأمین اجتماعی

فصل اول

تعاریف - کلیات

ماده ۱ - به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخایر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی که در این قانون «سازمان» نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد. سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، اداره خواهد شد.

تبصره ۱ - صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی، مصوب تیرماه ۱۳۵۵ در سازمان ادغام و کلیه وظایف و داریایی و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور به سازمان منتقل می‌شود.

تبصره ۲ - کلیه واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی سازمانهای منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استانها، موضوع ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیرماه ۱۳۵۵، از سازمانهای مذکور منتزع و با کلیه وظایف و داریایی و مطالبات و دیون و تعهدات به «سازمان» منتقل می‌شود.

تبصره ۳ - کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی سابق که در اجرای ماده ۶

قانون تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی به سازمانهای منطقه‌ای بهداشتی و بهزیستی استانها منتقل شده‌اند و همچنین کارمندانی که توسط سازمانهای مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در نواحی بهداشتی و بهزیستی طبق آیین‌نامه استخدامی بیمه‌های اجتماعی استخدام شده و عملاً در کار تأمین اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعتبارات پرسنلی و اداری تأمین اجتماعی دریافت می‌دارند به سازمان منتقل می‌شوند.

ماده ۲ - تعاریف: ۱ - بیمه‌شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبلغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۲ - خانواده بیمه‌شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه‌شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند.

۳- کارگاه محلی است که بیمه‌شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.

۴- کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه‌شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسؤول عهده‌دار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه‌شده به عهده می‌گیرند.

۵- مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه‌شده داده می‌شود.

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

۷- بیماری، وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می‌شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می‌گردد.

۸- حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه‌شده می‌گردد.

۹- غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت، اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

۱۰- وسایل کمکی پزشکی (پروتوزارتز) وسائلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.

۱۱- کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه‌شده پرداخت می‌گردد.

۱۲- کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

۱۳- ازکارافتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

۱۴- ازکارافتادگی جزئی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را بدست آورد.

۱۵- بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

۱۶- مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه‌شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

۱۷- غرامت مقطوع نقص عضو، مبلغی است که بطور یک‌جا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه‌شده به شخص او داده می‌شود.

۱۸- کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه‌های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می‌گیرند پرداخت می‌گردد.

ماده ۳- تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:
الف - حوادث و بیماریها، ب - بارداری، ج - غرامت و دستمزد، د - از کارافتادگی، ه - بازنشستگی، و - مرگ.
تبصره ۱- مشمولین این قانون از کمک‌های ازدواج و عائله‌مندی طبق مقررات مربوط برخوردار خواهند شد.

تبصره ۲- ملاک تشخیص سن برای برخورداری از مزایای قانون تأمین اجتماعی، شناسنامه‌ای است که در بدو بیمه شدن به‌سازمان تأمین اجتماعی ارائه شده یا می‌شود و هرگونه تغییراتی که پس از آن در شناسنامه به‌عمل آید برای سازمان یادشده معتبر نخواهد بود. افراد تحت تکفل بیمه‌شده نیز مشمول این حکم خواهند بود. (الحاقی ۱۳۷۹/۸/۸)
ماده ۴- مشمولین این قانون عبارتند از:

الف - افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند. ب - دریافت‌کنندگان مستمریهای بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.
تبصره ۱- مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و مستخدمین مؤسسات وابسته به دولت که طبق قوانین مربوط به نحوی از انحاء از موارد مذکور در ماده سه این قانون بهره‌مند می‌باشند و در سایر مواردی که قوانین خاص برای آنها وجود ندارد طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تابع مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲- مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و افزارمندان مشمول قانون تعاون و بیمه بازنشستگی افزارمندان از شمول این قانون خارج بوده و تابع قانون و مقررات خاص خود خواهند بود.

ماده واحده - سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین اجتماعی صاحبان حرف و مشاغل آزاد را به صورت اختیاری در برابر تمام یا قسمتی از مزایای قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید چگونگی انجام بیمه و نرخ حق بیمه و همچنین میزان مزایای مربوط به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت دولت خواهد رسید.

تبصره ۱ - بیمه شده مختار است که سطح درآمد ماهانه خود را که مبنای پرداخت حق بیمه قرار می‌گیرد بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی انتخاب نماید.

تبصره ۲ - از تاریخ تصویب این قانون مفاد بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون و همچنین آیین‌نامه مربوط ملغی می‌گردد.

تبصره ۳ - کلیه اتباع ایرانی اعم از شاغل و یا غیرشاغل در فعالیتهای مختلف در خارج از کشور که بیمه آنان با مقررات قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن مغایرت نداشته باشد می‌توانند به طور اختیاری مشمول مقررات این قانون و آیین‌نامه‌های مربوط قرار گیرند، مشروط بر اینکه بیمه شده حق بیمه خود را بطور منظم پرداخت نماید، بدیهی است سازمان در مورد این قبیل از بیمه شدگان مانند سایر بیمه شدگان داخل کشور مکلف به ارائه خدمات و انجام تعهدات قانونی بر اساس آیین‌نامه و مقررات مربوط در ایران خواهد بود.

ماده ۵ - بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران بکار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:

الف - در صورتی که بین دول متبوع آنان و دولت جمهوری اسلامی ایران موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چندجانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد که در اینصورت طبق موافقتنامه عمل خواهد شد.

ب - هرگاه تبعه بیگانه طبق گواهی مقامات صالح دولت متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش‌بینی شده در ماده ۳

این قانون کلاً یا بعضاً بیمه شده باشند که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می‌باشند.

تبصره - حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره (۹) سازمان بین‌المللی کار از شمول بند (ب) مستثنی می‌باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (الحاقی ۷۸/۱۱/۴)

ماده ۶- اجرای هریک از موارد مندرج در ماده سه این قانون درباره روستاییان و افراد خانواده آنها به تدریج در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و مقدمات سازمان به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود.

ماده ۷- افراد شاغل در فعالیتهایی که تا تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه‌های اجتماعی نشده‌اند به ترتیب زیر به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت.

الف - موارد مذکور در بندهای (ج - د - ه - و) ماده ۳ این قانون به تدریج و با توجه به امکانات سازمان اجراء خواهد شد، و در این صورت میزان حق بیمه با توجه به ماده ۲۸ این قانون تا خاتمه سال ۱۳۵۴، ۱۹٪ حقوق یا مزد و از اول سال ۱۳۵۵، معادل ۲۱٪ حقوق و یا مزد خواهد بود که در سال ۱۳۵۴ کارفرما ۱۳٪ و بیمه شده ۴٪ و دولت ۲٪ و از سال ۱۳۵۵ کارفرما ۱۴٪ و بیمه شده ۵٪ و دولت ۲٪ می‌پردازند.

ب - موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون به تدریج و در صورتی اجراء خواهد شد که سازمان وسایل و امکانات درمانی لازم را برای بیمه‌شدگان فراهم نموده باشد. الزام کارفرمایان یا افرادی که به موجب این ماده مشمول مقررات این قانون می‌شوند به تأدیه حق بیمه از تاریخی است که بیمه

آنها از طریق انتشار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می‌شود.

ماده ۸- بیمه افراد و شاغلین فعالیتهایی که تا تاریخ تصویب این قانون به نحوی از انحاء مشمول مقررات قانون بیمه‌های اجتماعی یا قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان قرار گرفته‌اند با توجه به مقررات این قانون ادامه خواهد یافت.

تبصره - شرایط مربوط به ادامه تمام و یا قسمتی از بیمه‌های مقرر در این قانون برای کسانی که به شغلی غیر از علل مندرج در این قانون از ردیف بیمه‌شدگان خارج شوند به موجب آیین‌نامه مربوط تعیین خواهد گردید و به هر حال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود.

ماده ۹- حسب قانون الزام مصوب ۶۸/۸/۲۱ حذف شد.

ماده ۱۰- از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سازمان تأمین اجتماعی ادغام می‌شوند و کلیه وظایف و تعهدات و دیون و مطالبات و بودجه و دارایی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود که تا تاریخ تصویب و اجرای آیین‌نامه موضوع ماده ۱۳ این قانون معتبر خواهد بود به سازمان منتقل می‌گردند.

ماده ۱۱- به موجب لایحه قانونی تشکیل شورای فنی مصوب ۵۸/۹/۱۲ حذف شد.

فصل دوم

ارکان و تشکیلات

ماده ۱۲ تا ۲۷ (به استثنای ماده ۱۸) اصلاح و بجای آن اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۶/۱۵ هیأت وزیران مندرج در روزنامه رسمی شماره ۱۰۰۷۵ مورخ ۱۳۵۸/۷/۳ قرار گرفت. (به صفحه ۳۵۶ مراجعه شود)

ماده ۱۸- آیین‌نامه داخلی شورای عالی سازمان پس از تصویب شورا به موقع اجرا گذارده خواهد شد.

مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزارت دادگستری به موقع اجراء گذارده خواهد شد. تا تصویب آیین‌نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری بر اساس آیین‌نامه ماده ۳۵ قانون بیمه‌های اجتماعی اجراء خواهد شد.

فصل چهارم

مقررات مالی

ماده ۵۱ - هیأت مدیره مکلف است تا اول دی‌ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورای عالی سازمان پیشنهاد نماید شورای عالی سازمان مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفندماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیأت مدیره ابلاغ نماید. (حذف گردیده است).

ماده ۵۲ - مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده‌ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه‌گذاریها و درآمد حاصل از فروش و یا واگذاری و یا بهره‌برداری از اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر منظور خواهد شد. (حذف گردیده است).

تبصره ۱ - شورای عالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیأت مدیره از محل ذخایر مبلغی جهت خرید اموال غیرمتقول و ایجاد ساختمانها یا تأسیسات و تجهیزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تأمین نشده باشد تخصیص

خواهد داد.

ماده ۵۳ - ذخایر سازمان نزد بانک رفاه کارگران متمرکز خواهد شد بانک مذکور ذخایر مزبور را تحت نظر هیأت مدیره با تصویب شورای عالی سازمان به کار خواهد انداخت. (حذف گردیده است).

فصل پنجم

حوادث و بیماریها و بارداری

ماده ۵۴ - بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلاء به بیماری می‌توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی - بیمارستانی تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می‌باشد.

ماده ۵۵ - خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می‌گیرد.
الف - اولویت درمان به روش درمان مستقیم داده می‌شود.

ب - استفاده از روش درمان غیرمستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که وزارت مزبور ظرف مدت ۱۵ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا درخواهد آمد.

ماده ۵۶ - به منظور توان‌بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه‌شدگان آسیب‌دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده‌اند سازمان تأمین خدمات

درمانی^۱ برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آیین نامه‌هایی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسسات حرفه‌ای معلولین اقدام خواهد نمود.

ماده ۵۷ - 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 تأمین خدمات درمانی پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می‌رسد.

ماده ۵۸ - افراد خانواده بیمه شده که از کمکهای مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می‌کنند عبارتند از:

۱- همسر بیمه شده.

۲ - شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین می‌شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده شناخته شود.

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

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

ب - در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشند.

۴ - پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر این که سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا این که به تشخیص کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ از کارافتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری

۱ - به موجب قانون الزام... این تعهدات بر عهده سازمان تأمین اجتماعی محول شده است.

دریافت نمایند.

ماده ۵۹ - بیمه شدگانی که تحت معالجه و یا درمانهای توان بخشی قرار می‌گیرند و بنا به تشخیص سازمان موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار 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 حرفه‌ای 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 به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.

ماده ۶۰ - حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام مأموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر این که حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

ماده ۶۱ - بیماریهای حرفه‌ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید تعیین می‌گردد مدت مسؤلیت سازمان نسبت به درمان هریک از بیماریهای حرفه‌ای پس از تغییر کار بیمه شده به

شرحی است که در جدول مزبور قید می‌شود.

ماده ۶۲ - مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می‌باشد:

۱- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه‌شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

۲- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه‌شده به تشخیص سازمان قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

۳- غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و یا مادر تحت تکفل باشد به میزان سه‌چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد.

۴- غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می‌باشد مگر این که بیمه‌شده به هزینه سازمان بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک‌دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.

۵- هرگاه سازمان بیمه‌شده‌ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را بطور سرپایی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صددرصد 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 بیمه‌شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.

ماده ۶۳ - در مورد بیماریها یا حوادث آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه‌شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری، عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم به روزهای کار و در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر نمود مشروط بر این که غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد کمتر نباشد. در صورتی که بیمه‌شده دریافت‌کننده 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 ۶۴ - در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه‌شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده‌دار 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 عهده‌دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.

ماده ۶۵ - در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه‌دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان هزینه‌های مربوط را خواهد پرداخت.

ماده ۶۶ - در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم

رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

تبصره ۱ - مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

تبصره ۲ - هرگاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهد داد و شرکتهای بیمه موظفند خسارات وارده به سازمان را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.

ماده ۶۷ - بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد با حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.

بخشنامه شماره ۶۲۵ فنی

موضوع: قانون ترویج تغذیه با شیر مادر

به پیوست قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب بیست و دوم آذرماه ۱۳۷۴ مجلس شورای اسلامی ارسال می‌گردد.

نظر به اینکه حسب ماده ۳ قانون یاد شده مدت مرخصی زایمان تا سه (۳) فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش‌های دولتی و غیردولتی چهار (۴) ماه تعیین گردیده است، لذا پرداخت کمک‌بارداری موضوع ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی مستنداً به ماده مزبور از تاریخ ۷۴/۹/۲۲ تا سه فرزند از ۸۴ روز به ۴ ماه افزایش می‌یابد. ضمناً در رابطه با چگونگی تشخیص فرزندان چهارم به بعد بیمه شدگان مزبور به منظور

پرداخت کمک یاد شده کماکان ضوابط بندهای یک الی چهار بخشنامه شماره ۶۱۸/۱ فنی حاکم خواهد بود.

ماده ۶۸ - بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یک سال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان بنا به درخواست بیمه شده می‌تواند به جای کمک‌های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید. مبلغ مزبور در آیین‌نامه‌ای که از طرف هیأت مدیره سازمان تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می‌رسد تعیین خواهد شد.

ماده ۶۹ - در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماریهایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر موردنیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

فصل ششم

ازکارافتادگی

ماده ۷۰ - بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توان‌بخشی و اعلام نتیجه توان‌بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف - هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد ازکارافتاده کلی شناخته می‌شود.

ب - چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کارافتاده جزئی شناخته می شود.

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 ۷۱ - بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای 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 ۷۲ - میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد 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 به عنوان کمک مشروط بر آن که جمع مستمری و کمک از ۶۰٪ تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱ - شوهر یا فرزند یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب می شوند:

۱ - سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد و یا به تشخیص کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتادگی کلی بوده و در هر دو حالت به حکم این قانون مستمری دریافت ننماید و معاش او توسط زن تأمین شود.

۲ - فرزندان بیمه شده که حائز شرایط مذکور در بند ۳ ماده ۵۸ این قانون باشند.

۳ - سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه و پنج سال بیشتر بوده یا این که به تشخیص کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین و در هر حال به موجب این قانون مستمری دریافت ندارند.

تبصره ۲ - مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که به مأخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه‌ای که منجر به از کارافتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب در سی.

ماده ۷۳ - به بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۰ این قانون تعیین می گردد.

ماده ۷۴ - بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانایی 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 ۷۲ این قانون ضرب در، درصد از کارافتادگی.

ماده ۷۵ - بیمه شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

تبصره - محاسبه متوسط دستمزد و مستمری از کارافتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۰ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت.

فصل هفتم بازنشستگی

ماده ۷۶- مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.

۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.
تبصره ۱- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. (اصلاحی ۱۳۷۱/۱۲/۱۶)

تبصره ۲ - الف. کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تشنجی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

۱- کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲- کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند،

وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند.

ب. حمایتها

۱- افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲- در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند با تایید کمیسیونهای پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

۳- در مورد سایر بیمه شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد.

۴- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

۵- تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین نامه ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۶- بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط

بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ همچنین چهار درصد ۴٪ میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند. (اصلاحی ۱۳۷۹/۱۱/۳۰)

تبصره ۳- بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند. تبصره ۴- زنان کارگر با داشتن بیست (۲۰) سال سابقه کار و چهل و دو سال (۴۲) سن به شرط پرداخت حق بیمه با بیست (۲۰) روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند. ماده ۷۷- میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از $\frac{۳۵}{۳۰}$ (سی و پنج، سی ام) متوسط مزد یا حقوق تجاوز نماید.

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 ۷۸- کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید.

تبصره - سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری، بیمه شدگانی را که حائز شرایط مقرر در ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ بازنشسته نماید چگونگی تأمین منابع مالی مربوط به هزینه‌های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب هیأت دولت خواهد رسید (مصوب ۸۲/۵/۲۶ ماده ۱۳ قانون نوسازی صنایع).

ماده ۷۹- در مورد مستخدمین شرکت‌های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

۱- مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود.

۲- مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.

۳- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کار افتادگی و فوت خواهند شد.

۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بندهای ۱ و ۳ و میزان پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین آنان به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با همکاری سازمان امور اقتصادی و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می‌رسد.

فصل هشتم مرگ

ماده ۸۰- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت:

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته.

۲- در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر.

۳- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار مشروط بر اینکه ظرف مدت آخرین سال حیات حق بیمه نود روز را پرداخت کرده باشد. (اصلاحی ۷۶/۷/۲۷)

۴- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید. تبصره ۱- بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واحده فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط مقرر در این بند یا تبصره (۲) هستند. (الحاقی ۷۶/۷/۲۷)

تبصره ۲- چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستمری، تبصره ماده (۷۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد. (الحاقی ۷۶/۷/۲۷)

تبصره ۳- بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می‌باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از (۲۰) سال و بیشتر از (۱۰) سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، غرامت

- مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود. (الحاقی ۷۶/۷/۲۷)
- ۱- در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی نسبت به سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می گردد.
- ۲- بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء هر سال پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود. (مصوب ۸۶/۱۱/۲۰)
- ماده ۸۱ -** بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:
- ۱- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.
- تبصره ۱- همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد. آیین نامه اجرائی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (الحاقی ۷۴/۶/۲۱)
- ۲- فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.
- ۳- پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.
- ماده ۸۲ -** بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:
- ۱- شوهر مشروط بر این که اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال

- متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.
- ۲- 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 منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.
- ۳- پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.
- ماده ۸۳ -** سهم مستمری هریک از بازماندگان بیمه شده متوفی به شرح زیر می باشد:
- ۱- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنها تقسیم خواهد شد.
- ۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.
- ۳- میزان مستمری هریک 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 هریک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت 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 کارافتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

ماده ۸۴ - هرگاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.

فصل نهم ازدواج و عائله مندی

ماده ۸۵ - به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود:

- ۱- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.
- ۲- ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.
- ۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۱ - مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که به مأخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

تبصره ۲ - در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد.

ماده ۸۶ - کمک عائله مندی منحصرأً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آن که:

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

- ۲- سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار 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 ۸۷ - پرداخت کمک عائله مندی به عهده 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 به طریق مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد.

فصل دهم

مقررات کلی راجع به کمکها

ماده ۸۸ - انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار به عهده 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 یک بار از طرف سازمان معاینه پزشکی شوند.

ماده ۸۹ - افرادی که به موجب قوانین سابق بیمه های اجتماعی یا به موجب این قانون بازنشسته و یا از کارافتاده 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 درمانی مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون توسط سازمان برخوردار خواهند شد. مابه التفاوت وجوه پرداختی توسط بیمه شدگان موضوع این ماده تا مبالغی که طبق ضوابط قانون تأمین درمان مستخدمین دولت باید پرداخت شود از طرف سازمان تأمین خواهد شد.

ماده ۹۰ - افراد شاغل در کارگاهها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که 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 و بالتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه های مربوط را از کارفرما