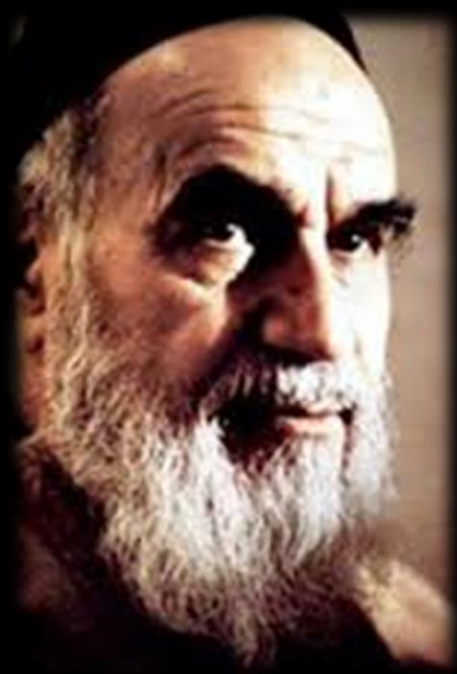


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



حیات یکے ملت
مرہون
کارو کار گر است.

• قانون کار جمهوری اسلامی ایران

• (مصوب 1369/8/26 مجمع تشخیص مصلحت نظام)

فصل اول

تعاريف كلى و اصول

ماده 1 - کلیه کارفرمایان،

کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات

تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی

مکلف به تبعیت از این قانون

می‌باشند.

ماده 2 - کارگر از لحاظ این قانون کسی

است که به هر عنوان در مقابل دریافت

حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود

و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار

می‌کند.

کارفرما

ماده 3 - کارفرما شخصی است **حقیقی یا حقوقی** که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت **حق السعی کار** می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول 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.



کارگاه

ماده 4 - کارگاه محلی است که کارگر به درخواست

کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می‌کند، از قبیل

مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری،

مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و

امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل

نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهد کودک،

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 وذهاب

و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.



ماده 5 - کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده 6 - 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 دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانداینها 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

قرارداد کار عبارت است از قرارداد **کتبی** یا **شفاهی** که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

ماده 7 قانون کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

تبصره 1 - 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 2 - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، **قرارداد دائمی** تلقی می شود.

تبصره 3- قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت **کتبی بودن** باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد.

تبصره 4- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت **به نسبت مدت کارکرد** مزایای قانونی پایان کار به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

ماده 8 - شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگرمزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده 9

شرایط صحت قرارداد

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 آن که بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده 10 قانون کار

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

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد.

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

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب

ح - شرایط و نحوه فسخ قرارداد (در مواردی که مدت تعیین نشده است).

نماید.

تبصره - در مواردی که قرارداد کار¹ باشد قرارداد در **چهار نسخه**
تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک²
نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در³
اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار⁴
نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

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

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

ماده 11 قانون کار

ماده 12 قانون کار

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 نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

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

ماده 13
قانون کار

تبصره 1 - مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند. بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره 2 - چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد

ماده 14 - 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 بر می‌گردد.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد

تبصره 1 - مدت خدمت نظام وظیفه
شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت
داوطلبان آنان در جبهه قبل از اشتغال و
یا حین اشتغال **جزو سوابق خدمتی آنان**
نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب
می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای
این قانون از محل دریافت میانگین حق
بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین
می گردد. [1]

تبصره 2 - آن دسته از بیمه شدگانی که
مشمول اصلاحیه تبصره (2) ماده
(76) قانون تأمین اجتماعی مصوب
1380/7/14 مجمع تشخیص مصلحت
نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام
وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه
باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در
جبهه داشته باشند **سوابق خدمتی آنان جزء**
کارهای سخت و زیان آور محسوب
می شود. [2]

ماده 15 قانون کار

در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقع آن، از اداره طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر با کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به‌حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد

ماده 16 قرارداد کار

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.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد

ماده 17 - 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 17 قانون کار

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

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

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار 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 19 قانون کار

در هر یک از موارد مذکور در مواد 15، 16، 17 و 19 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف **مدت 30 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 به ازاء هر سال سابقه کار **45 روز آخرین مزد** به وی پرداخت نماید.

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

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده 21 - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - ازکارافتادگی کلی کارگر.

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

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

و - استعفای کارگر.

ز - فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش‌بینی گردیده است.

ح - کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در

فن‌آوری مطابق با مفاد ماده (9) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده 21 - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

ح - (الحاقی ۱۳۹۴/۰۲/۰۱) - به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می‌توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق **قرارداد سه جانبه** (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به **مدت شش تا دوازده ماه** تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می‌توانند مطابق مفاد ماده (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ عمل کنند.

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

ماده 22 قانون کار

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

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

ماده 24 قانون کار

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 23 قانون کار

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

ماده 25 قانون کار

هر گاه 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 26 قانون کار

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

ماده 27 قانون کار

هر گاه کارگر در انجام وظائف 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، قراردادکار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره 1 - کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده 158 این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره 2 - موارد قصور و دستورالعملها و آیین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده 28 قانون کار

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 22 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 1 - 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 2 - در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده 22 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 29 قانون کار

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 باز گرداند.

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

ماده 30 قانون کار

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل 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 به‌کار اصلی بگمارد.

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

چنانچه خاتمه قرارداد کار 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 **30 روز مزد** به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری ازکارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده 31 قانون کار

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 32 قانون کار

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

ماده 33 قانون کار

فصل سوم

شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده 34 قانون کار

کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از **مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها** دریافت می‌نماید را **حق السعی** می‌نامند.

مبحث اول - حق السعی

ماده 35 قانون کار

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره 1 - چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر

اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول

تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

تبصره 2 - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول

موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده 36 قانون کار

مزد ثابت، عبارت است از مجموع **مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل**.

تبصره 1 - در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، **مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره**.

ماده 36 قانون کار

تبصره 2 - در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است **مزد گروه و پایه،** **مزد مبنا** را تشکیل می‌دهد.

تبصره 3 - مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، یاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده 37 قانون کار

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 بر اساس 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 بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

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

ماده 40 قانون کار

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 39 قانون کار

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 38 قانون کار

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

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

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

تبصره - کارفرمایان 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 مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد.

ماده 42 قانون کار

حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرأ 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 43 قانون کار

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

ماده 44
قانون کار

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

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

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

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده **نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد 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 50 کیلومتر** از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد **حداقل یک‌شب** در محل مأموریت توقف نماید.

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 آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.

به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است **نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل** را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

ماده 49 - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته 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 1 - وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعدادکارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره 2 - صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌هایموردپردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره 3 - اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده 50 - چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه های 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 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد.

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

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

تبصره 1 - کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.

تبصره 2 - در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

در کارهای سخت و زیان‌آور و زیر زمینی، ساعات کار نباید از **شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته** تجاوز نماید.

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

کار روزکارهایی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 می‌باشد و کارشبکارهایی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 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 58 این قانون استفاده می‌نماید.

مبحث دوم - مدت قرارداد کار

ماده 54 - کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز 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 15 ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

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

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 55

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی

در **صبح و عصر** واقع می‌شود $\leftarrow$ 10%

و چنانچه نوبت‌ها در **صبح و عصر و شب** قرار گیرد $\leftarrow$ 15%

و در صورتی که نوبت‌ها به **صبح و شب و عصر و شب** بیفتد

22/5%

علاوه بر مزد به عنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده 56

ماده 57

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

ماده 58

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

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

ماده 58

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:
الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

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

ماده 59

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماه 59) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و **حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز** خواهد بود (مگر در موارد 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 پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره 1 - پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت 48 ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره 2 - در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده 61 - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار
شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام
می‌دهند ممنوع است.



مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها



ماده 62 قانون کار:

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

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

تبصره 1:



- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاه‌هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به‌طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.
- کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده 62

تبصره 2 - در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگرمعادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره 3 - کارگاه‌هایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگران‌شان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

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



ماده 63
قانون کار:

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 می‌شود.



ماده 64
قانون کار:

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند
5 هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دونوبت و در
پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.



ماده 65
قانون کار:

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



ماده 66
قانون کار:

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 67
قانون کار:

میزان مرخصی استحقاقی **کارگران فصلی** بر حسب ماه‌های
کارکرد تعیین می‌شود.



ماده 68
قانون کار:

ماده 69 قانون کار:

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

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم‌الاجراء است.

ماده 70 قانون کار:

مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده 71 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 می‌شود.

ماده 72 قانون کار:

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

ماده 73 قانون کار:

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

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده 75 - انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.



مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده 76 - مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً **90 روز** است. حتی‌الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرارگیرد. برای زایمان توأمان 14 روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره 1 - 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 2 - حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.



مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده 77 - 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 حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می‌نماید.



مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده 78 - در کارهایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به **مادران شیرده** تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء **ساعات کار** آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید.



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

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده 79 - به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است.

ماده 80 - کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.



مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده 81 - آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، **حداقل باید** **سالی یکبار** تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با 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 82 - ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده 83 - ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی **برای کارگر نوجوان ممنوع** است.

ماده 84 - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوان زیان‌آور است، حداقل سن کار **18 سال تمام** خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.



فصل نهم

مراجع حل اختلاف

ماده 157 - هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقتنامه‌های کارگاهی یا پیمانهای دسته‌جمعی کار باشد،

➡ در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار

و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد،

➡ از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد

➡ و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.



ماده 158 - هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.

2- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.

3- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان.

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

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



ماده 159 - رأی هیأت‌های تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را **کتاباً** به **هیأت حل اختلاف** تقدیم می‌نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیأت بایستی در پرونده درج شود.

ماده 160 قانون کار:

هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه

و سه نفر نماینده کارفرمایان
به انتخاب مدیران واحدهای منطقه

و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب
مدیران واحدهای منطقه

و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور
اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا
نمایندگان آنها)

برای مدت 2 سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان
کار هیأتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند
هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده 161 - هیأت‌های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی‌الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده 162 - هیأت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آن که هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک‌نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیأت حتی‌الامکان ظرف مدت **یک ماه** پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

ماده 163 - هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

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

ماده 165 قانون کار

در صورتی که هیأت حل اختلاف، **اخراج کارگر** را غیر موجه تشخیص داد، **حکم بازگشت** کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 این قانون خواهد بود.

تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال 45 روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده 166 قانون کار

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

موفق بائید