



بخش یک: آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۱:

به منظور تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار، صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کارگاه‌های مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، حفظ و ارتقاء سلامتی کارگران و سالم سازی محیط‌های کار، تشکیل کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین نامه در کارگاه‌های کشور الزامی است.

ماده ۲:

کارگاه‌هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند، کارفرما مکلف است کمیته‌ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه با اعضای ذیل تشکیل دهد:

۱ - کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار او.

۲ - نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳ - مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سراسناده‌کاران کارگاه.

۴ - مسئول حفاظت فنی

۵ - مسئول بهداشت حرفه‌ای.

تبصره ۱: مسئول حفاظت فنی می‌بایستی ترجیحاً از فارغ‌التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشد.

تبصره ۲: مسئول بهداشت حرفه‌ای می‌بایستی ترجیحاً فارغ‌التحصیل بهداشت حرفه‌ای یا پزشک عمومی مورد تایید مرکز بهداشت شهرستان باشد.

تبصره ۳: اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه‌های آموزشی و بازآموزی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگان‌های ذیربط برگزار می‌گردد شرکت نمایند.

تبصره ۴: در کارگاه‌هایی که بین ۲۵ تا ۱۰۰ نفر کارگر داشته باشند در صورتی که یک یا دو نفر از اعضای کمیته در کارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می‌گردد مشروط بر آنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه‌ای حضور داشته باشد.



ماده ۳:

در کارگاه‌هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آنها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه‌ای محل، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود.

تبصره ۱: در اینگونه کارگاه‌ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء به شرح ذیل تشکیل می‌گردد:

۱ - کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی.

۲ - نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه.

۳ - مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای.

تبصره ۲: صلاحیت مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای برای اینگونه کارگاه‌ها باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

تبصره ۳: در کلیه کارگاه‌هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می‌گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای می‌تواند یک نفر باشد. مشروط بر آنکه پس از آموزش‌های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کل محل حسب مورد تشکیل می‌گردد شرکت نموده و گواهی نامه لازمه را دریافت نماید.

ماده ۴:

جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هر ماه یک بار تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نمایند. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم صورتجلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود.

تبصره ۱: در مواقع ضروری یا زودتر از موعد با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه‌ای کمیته تشکیل خواهد شد.

تبصره ۳: کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته مذکور و همچنین صورتجلسات تنظیم شده را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.



ماده ۵:

وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل است:

- ۱- طرح مسایل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار.
- ۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.
- ۳- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار.
- ۴- توجیه و آشنا سازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.
- ۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل‌های لازم برای انجام کار مطمئن، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.
- ۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت حفاظتی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.
- ۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرم‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های ناشی از کار به ارگان‌های ذیربط.
- ۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماری‌های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.
- ۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری‌های حرفه‌ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری‌های حرفه‌ای مبتلاء شده و یا در معرض ابتلاء آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار).
- ۱۰- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسایل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.
- ۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار و وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.
- ۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری‌های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.

۱۳ - نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای و همچنین نصب پوسترهای آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۱۴ - اعلام کانون‌های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه.

۱۵ - نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.

۱۶ - تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی برحسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری‌های شغلی.

۱۷ - تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، بیولوژیکی و روانی محیط کار.

ماده ۶:

وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه‌ای در کارگاه به‌هیچ‌وجه رافع مسئولیت‌های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود.

ماده ۷:

این آیین‌نامه در ۷ ماده و ۱۰ تبصره به استناد ماده ۹۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ ۱۱/۴/۷۴ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

بخش دو: سوالات عمومی قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۱- چه کارگاه هایی مشمول بازرسی کار در خصوص مسایل ایمنی و حفاظت فنی می باشند؟

تمامی کارگاه های مشمول قانون کار (حتی کارگاههای خانوادگی) در خصوص مباحث ایمنی و حفاظت فنی بایستی مورد بازرسی قرار گیرند.

۲- سالانه چند دست لباس کار به کارگران مشمول قانون کار تعلق می گیرد و منظور از لباس کار چه نوع لباسی است؟ به استناد ماده ۶۱ آئین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه ها ، کارفرما موظف است در سال دو دست لباس کار مجاناً در اختیار کارگر بگذارد ، لباس کار باید متناسب با نوع کار باشد و طوری تهیه شود که کارگر بتواند به راحتی وظایف خود را انجام دهد و موجب بروز حادثه نگردد .

۳- کارمند بخش اداری کارگاه هستم آیا کارفرما مکلف به دادن لباس کار می باشد ؟

به کلیه مشمولین قانون کار در هر سال دو دست لباس کار متناسب با نوع کار تعلق می گیرد .

۴- در صورتیکه کارفرما به جای لباس کار به کارگران پول آن را پرداخت نماید آیا این رویه درست است ؟

در صورتی که کارفرمایی بجهت اجرای موضوع ماده ۶۱ آیین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاهها پول لباس کار را به کارگران پرداخت نماید بایستی اطمینان حاصل نماید که لباس کار خریداری شده و نوع آن متناسب با کار بوده و حتماً در کارگاه مورد استفاده قرار گیرد .

۵- نوع و نحوه تحویل وسایل حفاظت فردی به کارگران چگونه می باشد ؟

باستناد ماده یک آیین نامه وسایل حفاظت فردی ،مصوب شورای عالی حفاظت فنی ،بمنظور انتخاب وسایل حفاظت فردی متناسب با نوع کار ،کارفرما مکلف به شناسایی و ارزیابی شرایط محیط کار برای تشخیص و کنترل خطرت و همچنین باستناد ماده دو آیین نامه بایستی وسایل حفاظت فردی متناسب با نوع مخاطرات احتمالی و محیط کار را به تعداد تهیه و بصورت رایگان در اختیار کارگران قرار دهد.

۶- کارفرمای کارگاه به جهت وجود سرو صدا در کارگاه به تعداد کارگران گوشی خریداری و تحویل می دهد آیا این رویه درست است ؟

خیر، تعیین نوع گوشی و تهیه و تحویل آن بایستی بر اساس نتایج حاصل از اندازه گیری و آنالیز میزان صدای موجود در کارگاه باشد.

۷- در صورتی که کارگری از پوشیدن لباس کار و یا استفاده از وسایل حفاظت فردی خودداری نمود تکلیف چیست ؟
کارفرما بایستی بر نحوه استفاده از وسایل حفاظت فردی نظارت نماید و در صورتی که کارگری از پوشیدن و یا استفاده از آن‌ها استنکاف کرد موضوع از طریق کمیته مراجع حل اختلاف قابل پی گیری می باشد .

۸- آیا کارگران در خصوص رعایت مقررات ایمنی در کارگاه وظیفه ای به عهده دارند ؟

بلی، به استناد شق دوم ماده ۹۱ قانون کار، کارگران ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی و اجرای دستورالعمل های مربوطه می باشند .

۹- کارفرمای شرکتی هستم تمام وسایل حفاظت فردی را برای کارگران تهیه نموده و به آن‌ها تحویل و آموزش داده ام اما آن‌ها رعایت نمی کنند تکلیف چیست ؟

اگر کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت در صورت بروز اختلاف، رای مراجع حل اختلاف نافذ خواهد بود.

۱۰- تأیید وسایل حفاظت فردی توسط چه مرجعی انجام می گیرد ؟

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

۱۱- نحوه شناسایی بازرسان کار توسط کارفرمایان چگونه می باشد ؟

به استناد ماده ۱۰۰ قانون کار کلیه بازرسان کار ، دارای کارت ویژه با امضاء وزیر کار و اموراجتماعی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه بایستی ارائه شود .

۱۲- بازرس کار از کارگاه من بازدید کرده و ابلاغیه ای برای من صادر نموده برای رفع این نواقص چگونه و از چه کسانی می توانم کمک بگیرم ؟

از مقررات ، دستورالعمل ها و آئین نامه های مربوط به مصوبات شورایعالی حفاظت فنی ، و همچنین از اساتید دانشگاه ، متخصصین امر و مشاورین ذیصلاح می توان در جهت رفع نواقص استفاده نمود .

۱۳- بازرسی کار از کارگاه اینجانب بازرسی و برای اجرای موضوع ماده ۸۷ قانون کار نقشه های ساختمانی را درخواست نموده و بنده را مکلف به پرداخت مبلغی بحساب دولت نموده است لطفاً بیشتر توضیح دهید ؟

اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهارنظر و تأیید به وزارت کار و اموراجتماعی (ادارات اجرایی) ارسال دارند . ادارت اجرایی نیز موظف است با دریافت مدارک از جمله دریافت مبلغی بر اساس مصوبه هیئت وزیران نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود .

۱۴- آیا بازرسان کار میتوانند دستگاه خطرناک و یا قسمتی از کارگاه را تعطیل نمایند ؟

هر گاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود . بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم اطلاع دهند و از طریق اداره مربوطه از دادگستری محل تقاضای قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را نمایند .

۱۵- آیا بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند در مورد پرونده های که قبلاً در مورد آن ها اظهارنظر کرده اند در مراجع حل اختلاف شرکت کنند ؟

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آن ها اظهارنظر کرده اند شرکت کنند.

۱۶- حدود وظایف اداره بازرسی کار چیست ؟

مطابق ماده ۹۶ قانون کار، به منظور اجرای صحیح قانون و ضوابط حفاظت فنی اداره کل بازرسی وزارت کار و اموراجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود :

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

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی

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

د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی

ه- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری از حوادث .

۱۷- نحوه ورود بازرسان کار به کارگاه ها چگونه می باشد ؟

بازرسان کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ قانون کار وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آن ها رونوشت تحصیل نمایند . بازرسی از کارگاهها به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالحه انجام می گیرد .

۱۸- نحوه ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی چگونه می باشد ؟

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

۱۹- در صورت ممانعت از ورود بازرسان کار و ایجاد اختلال در امر بازرسی توسط کارفرما و یا نمایندگان قانونی وی نحوه برخورد چگونه خواهد بود ؟

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه های مشمول قانون کار گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند حسب مورد به مجازات های مقرر در قانون محکوم خواهند شد .

۲۰- در صورتی که کارفرما نواقص ابلاغیه بازرسی کار را مرتفع ننماید نحوه برخورد چگونه است ؟

متخلفان از تکالیف مقرر در قانون کار حسب مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم بر اساس اعلام تخلف و رای دادگاه به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد.

۲۱- ابلاغیه رفع نواقص موجود در کارگاه را با مهلت زمانی دریافت نموده ام آیا در صورت عدم توانایی در رفع کلیه نواقص می توانم تقاضای تمدید مهلت نمایم ؟

بلی، با هماهنگی و تشخیص اداره کار محل می توان در رفع بعضی نواقص درخواست تمدید مهلت و بازه زمانی نمود.

۲۲- مطابق بازرسی انجام گرفته از کارگاه چندین نقص ابلاغ شده است آیا برای رفع این نواقص اولویت بندی لازم است ؟
اولویت بندی در مواردی انجام می گیرد که دستگاهها و شرایط مختلفی در کارگاه دارای خطرات مختلفی بوده و هر کدام از این خطرات دارای شدت و احتمال وقوع متفاوتی باشند. در صورتیکه احتمال بروز یک حادثه ای دارای پیامد بیشتری باشدو بعبارتی دارای ریسک بالایی می باشد بایستی در اولویت رفع نقص و موارد حفاظتی قرار گیرد. حتی اگر نیاز باشد دستگاه و یا ماشین مورد نظر تا زمان رفع نقص متوقف گردد .

۲۳- آیا برای کار با جرثقیل گواهینامه پایه یک کفایت می کند ؟

خیر، در کارگاه ها فقط رانندگان مجاز جرثقیل (دارای گواهینامه ویژه) و بازرسان و تعمیرکاران جرثقیل حق راندن جرثقیل دارند .

۲۴- مسئولیت کارفرمایان در قبال عملکرد ایمنی پیمانکاران چگونه است ؟

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

۲۵- در صورتیکه در کارگاهی تعداد پیمانکاران زیاد باشد مسئولیت هماهنگی و رعایت مقررات ایمنی چگونه است ؟

هرگاه کارفرما و یا پیمانکار اصلی با موافقت یکدیگر اجرای قسمت های مختلف عملیات را به پیمانکار یا پیمانکاران دیگر محول نمایند هر پیمانکار جزء در محدوده پیمان خود مسئول اجرای کلیه مقررات مرتبط بوده و کارفرما یا پیمانکار اصلی مسئول نظارت و ایجاد هماهنگی بین آن ها خواهد بود .

۲۶- در کارگاهی کار می کنم کارفرما مرا بیمه ننموده ، چگونه باید احقاق حق کنم ؟

به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار ، کلیه کارفرمایان کارگاه های مشمول مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند . در صورت تلف با مراجعه به تامین اجتماعی و سایر مراجع قانونی موردقابل پی گیری می باشد.

۲۷- خسارتهای مالی و مجازاتهای کیفری تخلف از اجرای قانون کار چگونه متوجه کارفرما می باشد ؟

مراجع قضایی که مرجع رسیدگی به این امور هستند در درجه اول موظف به شناختن حقایق ، کشف حقوق اشخاص و تکالیف و مسئولیت های آن ها و بالاخره تامین عدالت است . در مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود . ولی مسئولیت جرایم اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیرمسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

۲۸- اگر کارگر خسارتی به کارگاه وارد کند آیا کارفرما می تواند از مزد وی کسر نماید؟

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

۲۹- منظور از شورای پزشکی نام برده شده در تبصره یک ماده ۹۲ قانون کار کدام شورا است. آیا منظور همان کمیسیون های پزشکی سازمان تامین اجتماعی است؟

بلی، منظور از شورای پزشکی موضوع تبصره یک ماده ۹۲ همان کمیسیون پزشکی مستقر در صندوق تامین اجتماعی می باشد.

۳۰- به استناد کدامیک از مواد قانونی، کارفرما در حادثه ناشی از کار مقصر شناخته می شود؟

به استناد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاط هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاط های مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود

۳۱- در صورتی که دستگاه، تجهیزات و یا مکان خطرناکی به لحاظ موارد ایمنی و حفاظت فنی پلمپ گردد، تکلیف کارفرما در خصوص مزد کارگران چیست؟

به موجب تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را پردازد.

۳۲- در صورتی که کارگران در زمان کار خطری را تشخیص دهند و این احتمال وجود داشته که حادثه ای رخ بدهد چه بایستی کرد؟

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار احتمال وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مقام مسئول اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد و کارفرما یا نماینده قانونی وی می بایستی در خصوص رفع نقص خطر تشخیص داده شده اقدام نماید.

۳۳- در خصوص آموزش موارد ایمنی در کارگاه روال کار چگونه است ؟

در این خصوص آیین نامه مرتبطی تحت عنوان "آیین نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان" تهیه و در تاریخ ۸۸/۱۲/۳ به تصویب شورای عالی حفاظت فنی رسیده است که کارفرمایان می توانند در خصوص آموزش ایمنی با استناد به مفاد آن از طریق مراجع ذیصلاح اقدام نمایند.

۳۴- فردی را می خواهیم به عنوان مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کارگاهم جذب نمایم لطفاً در خصوص شرایط جذب و نحوه فعالیت مسئولین ایمنی در کارگاهی توضیح دهید ؟

به استناد تبصره ۱ ماده ۲ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، مسئول حفاظت فنی (در کارگاههای بالای ۲۵ نفر) می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته ایمنی و حفاظت فنی باشد و جذب مسئولین ایمنی در کارگاه ها حتماً می بایستی با کسب اطلاعات اولیه از اداره کار محل در خصوص مدرک - سابقه کار - توانایی و میزان ساعات حضوری وی در کارگاه اقدام نماید.

۳۵- تکلیف کارفرما در مورد کارگری که به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا قرار دارد چیست ؟

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 می باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند . مراد از شورای پزشکی مذکور در تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار که در حال حاضر کمیسیون پزشکی تامین اجتماعی می باشد .

۳۶- حداقل سن برای اشتغال در کارگاههای مشمول قانون کار چند سال است ؟

با عنایت به موضوع ماده ۷۹ قانون کار ،حداقل سن اشتغال به کار در کارگاههای مشمول قانون کار ۱۵ سال تمام می باشد.لذا علاوه بر اینکه باید از ادامه اشتغال چنین افرادی جلوگیری شود ،افراد متخلف علاوه بر رفع تخلف و یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو به مجازاتهای موضوع ماده ۱۷۶ قانون کار محکوم خواهند شد.

۳۷- منظور از ارجاع کار مناسب و سبک به کارگرانیکه دچار بیماری ناشی از کار شده اند چیست؟

کارگرانی که از طرف شورای پزشکی مورد معاینه قرار گرفته و مبتلا به بیماری ناشی از کار تشخیص و یا در معرض ابتلا باشند در این صورت کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند و غیر از مورد اخیرالذکر پیش بینی توصیه ارجاع کار سبک نشده است .

۳۸- آیا دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی به احکام قطعی مراجع حل اختلاف را دارد؟

دیوان عدالت اداری مرجع رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات با آن‌ها (رسیدگی شکلی) بوده و لذا رسیدگی ماهوی به شکایات کارگران و کارفرمایان از حوزه صلاحیت دیوان خارج می باشد.

۳۹- حد مجاز بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن چقدر است؟

۱- بر اساس ماده ۷۵ قانون کار انجام کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است.

۲- حد مجاز بار تعیین شده در آیین نامه حمل دستی بار که در تاریخ ۸۹/۳/۵ به تصویب وزیر کار و اموراجتماعی رسیده برای کارگران زن ۱۶ کیلوگرم و برای کارگران نوجوان و بالای ۵۰ سال ۱۰ کیلوگرم، بین ۱۹-۵۰ سال ۱۶ کیلوگرم و حداکثر وزن بلند کردن بار در کارهای نشسته برای زنان نباید از ۳ کیلوگرم بیشتر باشد.

۳- بر اساس ماده ۴ آیین نامه فوق الذکر، حمل دستی بار و بدون استفاده از وسایل مکانیکی اصولاً برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین ده هفته پ از زایمان ممنوع می باشد.

۴۰- در مورد کارگری که قبل از استخدام، بیماری اعصاب داشته و در حین کار بیماری او مشخص گردیده است تکلیف چیست؟

با عنایت به مفاد ماده ۹۰ قانون تامین اجتماعی، کارگران به هنگام استخدام باید مورد معاینه پزشکی قرار گیرند لذا اگر این معاینه و آزمایشات انجام نشود و بعداً معلوم شود که کارگر دچار بیماری اعصاب بوده است، کارفرما باید آثار آن را تحمل نماید در چنین مواردی اگر بیماری مذکور مانع اشتغال کارگر بوده و با ادامه کار وی ممکن است موجب وارد آمدن ضرر و زیان شود، با توجه به این که کارگر به هنگام اشتغال این بیماری را بروز نداده است. مراجع صالحه می توانند به موضوع رسیدگی و رای لازمه را صادر نمایند.

۴۱- فرق بین کارفرما با مالک یا صاحب کار و مجری یا پیمانکار از لحاظ قانون کار و آئین نامه های ایمنی چیست؟

۱- براساس ماده ۳ قانونکار: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند.

۲- به موجب آیین نامه پیمانکاری مصوب ۸۸/۱۲/۳ شورای عالی حفاظت فنی: کارفرما یا مقاطعه دهنده شخصی حقیقی و یا حقوقی ست که اجرای عملیات موضوع پیمان را بر اساس اسناد و مدارک به پیمانکار واگذار می نماید در ضمن نمایندگان ایشان در حکم کارفرما خواهند بود

۳- پیمانکار بر اساس آیین نامه مذکور شخصی حقیقی یا حقوقی ذیصلاحی است که بر اساس اسناد و مدارک پیمان، مسئولیت اجرای عملیات پیمان را بعهده میگیرد .

۴- صاحب کار نیز بر اساس همین آیین نامه شخصی حقیقی یا حقوقی است که مالک یا قائم مقام قانونی مالک کارگاه بوده و انجام یک یا چند نوع از عملیات یا فعالیت کارگاه را به یک یا چند پیمانکار محول میکند که در این حالت مطابق تعریف بند اول کارفرما یا مقاطعه دهنده نامیده میشود و در صورتیکه خود راساً یک یا تعدادی کارگر را در کارگاه متعلق به خود به کارگمارد از نظر این قانون کارفرما محسوب میگردد.

۵- مجری بر اساس تعریف مقررات ملی ساختمان، شخصی است حقیقی یا حقوقی که در زمینه اجرای ساختمان دارای پروانه اشتغال به کار از وزارت مسکن و شهرسازی است و بعنوان پیمانکار کل و مطابق با قراردادهای همسان که با صاحب کار منعقد می نماید، اجرای عملیات ساختمانی را بر اساس نقشه های مصوب و کلیه مدارک منضم به قرارداد بر عهده دارد مجری ساختمان نماینده فنی صاحب کار در اجرای ساختمان بوده و پاسخگوی کلیه مراحل اجرای کار به ناظر و دیگر مراجع کنترل ساختمان می باشد.

۴۲- منظور از کار اجباری چیست آیا کارفرما هر کاری از کارگر بخواهد باید انجام دهد ؟

بر اساس اصل چهل و سه و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی، اجبار افراد بکار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله ای که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ و 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.

۴۳- در صورتیکه کارفرمایی نسبت به تعطیلی دستگاه یا کارگاه خود یا به جرایم صادره اعتراض نماید تکلیف قانونی چیست؟

بر اساس مقررات جاری کارفرما می توانند به دادگاه صالحه شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید.

۴۴- دستگای خریداری نموده ام که مطابق گزارش بازرسی کار دارای نقص حفاظتی است ، آیا رفع نقص به عهده خریدار است یا تولیدکننده؟

مطابق ماده ۸۸ قانون کار، اشخاصی که به ساخت و یا ورود و عرضه ماشین و تجهیزات می پردازند مکلف به رعایت ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند. خریدار موظف است دستگاه و تجهیزات ایمنی را که مطابق استاندارد ساخته شده را خریداری نماید ولی رفع نقص دستگاه خریداری شده به عهده خریدار است.

۴۵- آیا می توان از تبعه خارجی فاقد پروانه کار در کارهایی که کارگران ایرانی آن را انجام نمی دهند استفاده نمود؟ در صورت اخذ پروانه کار از اداره اتباع بیگانه و ارائه مدارک و مستندات لازم دال بر عدم توانایی و انجام آن کار توسط کارگران داخلی، برابر مقررات امکانپذیر خواهد بود

۴۶- آیا پس از معرفی کارفرمای متخلف استفاده کننده از تبعه خارجی غیر مجاز ، مراجع قضایی می توانند صرفاً ماده ۱۸۱ قانون کار را اعمال نموده و برای وصول جریمه فوق الذکر اقدامی ننمایند؟

صدور رأی مبنی بر اخذ جریمه و یا حبس به میزان مصرح در ماده ۱۸۱ قانون کار و یا هر دو مورد توأمان با یکدیگر از حدود اختیارات مرجع قضایی می باشد .

۴۷- نحوه شمول قانون کار در مورد کارگران خارجی دارای پروانه کار و فاقد پروانه کار چگونه است؟

کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران همانند کارگران ایرانی از کلیه مزایای قانون کار برخوردار بوده و در صورت اخراج قبل از پایان اعتبار پروانه کار طبق مقررات نسبت به مطالبات معوق و بازگشت به کار آنان حسب مورد اقدام خواهد شد. اشتغال به کار اتباع بیگانه بدون داشتن پروانه کار ممنوع بوده و تخلف از آن مجازات مقرر در ماده ۱۸۱ قانون کار را در پی خواهد داشت .

۴۸- آیا نمونه فرم گزارش حادثه توسط وزارت کار تهیه و در اختیار کارگاه ها قرار گرفته شده است؟

اطلاعات تکمیلی حادثه مانند مشخصات فرد حادثه دیده، کارفرما، کارگاه و... (فرم ب ۳) در اختیار بازرسان کار بوده که در مراحل بررسی حادثه تکمیل می گردد. ولیکن صندوق تأمین اجتماعی نیز در این رابطه فرم مشابه ای در اختیار کارگاهها قرار می دهد که بایستی تا سه روز از زمان وقوع حادثه فرم مذکور را تکمیل و به مراجع مربوطه ارسال نمایند.

۴۹- آیا نماینده کارفرما در بروز حوادث مقصر می باشد؟

با توجه به نحوه وقوع حادثه و میزان تفویض اختیار و مسئولیت، نماینده کارفرما نیز می تواند مقصر شناخته شود .

۵۰- اگر ضمن بازرسی، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای دچار حادثه شود چه کسی مسئول است؟

در صورت وقوع هر نوع حادثه در محل کار مراتب می بایست برای تعیین مسئول و میزان قصور بدستور مقام محترم قضایی صورت پذیرد.

۵۱- برای یک مشتری در کارگاه اینجانب حادثه ای رخ داده است آیا مقصر شناخته می شوم؟

حسب دستور مقام قضایی با لحاظ نمودن نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل علل وقوع حادثه، مسئولیت بروز حادثه در کارگاه به نسبت میزان قصور افراد دخیل در حادثه تعیین و اعلام خواهد شد.

۵۲- آیا بازرس کار می تواند حوادث متفرقه که در خارج از کارگاه رخ داده است (نظیر انفجر کپسول از در یک منزل مسکونی) را بررسی نماید؟

بلی، حسب دستور مرجع قضایی بازرس کار بعنوان کارشناس از محل بازدید انجام خواهد داد.

۵۳- کارگر شرکت پیمانکاری هستم و دچار حادثه ناشی از کار شده ام با عنایت به اینکه حقوقم را از پیمانکار می گیرم و بیمه شده کارگاه اصلی هستم از چه کسی بایستی شکایت کنم؟

با عنایت به موضوع ماده ۲ قانون کار کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حقوق به درخواست کارفرما کار می کند لذا ملاک تشخیص احراز رابطه کارگری و کارفرمای می باشد.

۵۴- آیا دیوان عدالت اداری در استان های کشور دارای شعب می باشد؟

خیر فقط در تهران مستقر می باشد.

۵۵- نحوه ارائه درخواست شکوائیه به دیوان عدالت اداری چگونه می باشد؟

نحوه ارائه درخواست شکوائیه در دیوان عدالت اداری مستلزم تنظیم و ارائه دادخواست می باشد که می بایست بر روی برگه های مخصوص دادخواست نوشته شود و همچنین تصاویر مصدق کلیه مدارک و مستندات، به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه می باشد و مشمول پرداخت هزینه دادرسی به مبلغ ۵۰,۰۰۰ ریال در شعب دیوان و مبلغ ۱۰۰,۰۰۰ ریال در شعبه تشخیص می باشد.

۵۶- دیوان عدالت اداری چه شکایات و اعتراضاتی را مورد بررسی قرار می دهد؟

الف) رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه ها و سازمان ها و موسسات و شرکت های دولتی و شهرداری ها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و موسسات وابسته به آن ها .

ب) رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از تصمیمات و اقدامات ماموران واحدهای مذکور در بند الف) در امور راجع به وظایف آن ها .

ج) رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاه های اداری، هیات های بازرسی و کمیسیون هایی مانند کمیسیون های مالیاتی، شورای کارگاه ، هیات حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده ۱۰۰ قانون شهرداری ها ، کمیسیون موضوع ماده ۵۶ قانون حفاظت و بهره برداری از جنگل ها و منابع طبیعی از حیث نقض قوانین و مقررات و مخالفت با آنها .

د) رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و موسسات واحدهای مذکور در بند الف) و مستخدمان موسساتی که شمول این قانون نسبت به آن ها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضييع حقوق استخدامی .

۵۷- حسب قانون جدید دیوان عدالت اداری اصدار آراء قطعی دیوان چند مرحله ی باشد؟

حسب قانون جدید دیوان عدالت اداری مورخ ۸۵/۹/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام، هر شعبه دارای یک رئیس و دو مستشار خواهدبود ملاک در اصدار رای نظر اکثریت بوده و آراء صادره یک مرحله ای و قطعی می باشد .

۵۸- نحوه رسیدگی به دادخواست ها در دیوان عدالت اداری چگونه است ؟

دادخواست واصله توسط ریاست دیوان به یکی از شعب ارجاع می شود، دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضامین آن را به طرف شکایت ابلاغ می نماید و طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال پاسخ اقدام نماید .

۵۹- حسب قانون جدید دیوان عدالت اداری در صورتی که بعد از اصدار رای قطعی، شاکی با ارائه مدارک و مستندات جدید اعتراض به مفاد رای صادره داشته باشد چه مراحل را می تواند انجام دهد؟

می تواند با ارائه مدارک جدید به شعبه صادرکننده رای، تقاضای اعاده دادرسی نماید، شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می کند و در صورت موجه بودن ، دستور توقف اجرای رای صادر می گردد و در صورت تائید ریاست دیوان مراتب به جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می گردد .

۶۰- نحوه ارجاع اعتراضات شکات به شعبه تشخیص دیوان عدالت اداری چگونه است؟

در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رای متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی شوند ضمن اعلام نظر مستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص، به دفتر ریاست دیوان ارسال می نمایند .

۶۱- رسیدگی به تصمیمات و مصوبات کدام دستگاه ها و ارگان های دولتی از شمول صلاحیت و اختیارات دیوان عدالت اداری خارج می باشد؟

تصمیمات و آراء دادگاه ها و سایر مراجع قضایی دادگستری و نظامی و دادگاه های انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی باشد .

۶۲- در صورت استنکاف سازمان ها، ادارات ، هیات ها و ماموران دولتی طرف شکایت از اجرای مفاد آراء شعب دیوان ، حکم چه می باشد؟

در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم علیه از اجرای مفاد رای صادره ، شعبه صادرکننده رای به درخواست محکوم له موضوع را به ریاست دیوان منعکس می نماید، ریاست دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجرا به یکی از دادرسان واحد اجرای احکام ارجاع می نماید که حکم مربوطه انفصال خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده می باشد .

۶۳- در صورت تشخیص شعب دیوان عدالت اداری به ادای توضیحات از ناحیه دستگاه دولتی در صورت استنکاف حکم چگونه است ؟

در صورت عدم حضور بدون عذر موجه به جهت ادای توضیحات به شعب دیوان عدالت اداری، حکم جلب یا انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یک سال می باشد .

۶۴- حسب ارجاع و درخواست شعب دیوان عدالت اداری به مطالبه اسناد و پرونده های مربوطه از دستگاه های دولتی، سقف زمانی ارسال مستندات چه مدت می باشد؟

دستگاه های مورد نظر مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارائه اسناد، مدارک و پرونده های مورد مطالبه اقدام نمایند .

۶۵- هزینه ریالی ابطال رای در شعب دیوان و شعبه تشخیص چقدر می باشد؟

۵۰،۰۰۰ ریال در شعب دیوان و ۱۰۰،۰۰۰ ریال در شعبه تشخیص می باشد .

۶۶- نحوه دادرسی اجرای احکام چگونه می باشد؟

الف) احضار مسئول مربوطه و اخذ تعهد بر اجرای حکم یا جلب رضایت محکوم له در مدت معین .

ب) دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ حکم در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجرا نشده باشد .

ج) دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذینفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب

۶۷- در مواردی که مصوبات هیات دولت و مصوبه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در مورد خاص وجود دارد کدام مصوبه لازم الاجرا است؟

مصوبات هیات عمومی دیوان عدالت اداری لازم الاجرا است .

۶۸- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضایی کدام نهاد یا ارگان قضایی می باشد؟
دیوان عالی کشور .

بخش سه: حوادث ناشی از کار

۱- تعریف: حادثه ناشی از کار عبارت است از اتفاق یا پیامدی که در جریان انجام کار پدید آمده و با صدمات شغلی مرگبار یا غیر مرگبار همراه می باشد .

۲- از دیدگاه صندوق تأمین اجتماعی حادثه ناشی از کار چیست ؟

مطابق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه 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 می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

۳- خطر در گستره علم ایمنی به چه معنا است؟

خطر در گستره علم ایمنی شرایطی است که پتانسیل صدمه به افراد ، خسارت به تجهیزات و ساختمانها و از میان بردن مواد را داشته و یا آنکه موجب کاهش قدرت و کارایی یک عملکرد شود.

۴- تعریف ایمنی چیست ؟

ایمنی عبارتست از فرار از موقعیتهائی که می تواند باعث مرگ ، جراحت ، بیماری های شغلی ، صدمه و یا خسارت به اموال و تجهیزات گردد. به عبارت دیگر شرایطی است که منابع انسانی را از عوامل مضره که می تواند سلامتی آن را به خطر اندازد مصون می دارد .

۵- ضریب تکرار حادثه را توضیح دهید ؟

ضریب تکرار حادثه (frequency rate) عبارتست تعداد آسیبهای ناتوان کننده(منجر به زمان از دست رفته کاری) در یک تعداد معین ساعات کاری کارگران در یک سال.

۶- ضریب شدت حادثه را توضیح دهید؟

ضریب شدت حادثه (severity rate) عبارتست از تعداد روزهای کاری از دست رفته در اثر بروز حادثه در تعداد معین ساعات کاری کارگران در یک سال.

۷- مسئولیت کیفری بروز حادثه بر عهده کیست؟

مسئولیت کیفری حادثه، حسب نظر بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری و بر اساس رأی قضایی بر عهده مقصر یا مقصرین حادثه است. حسب ماده ۹۵ قانون کار مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در این قانون مسئول است .

۸- مراحل تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار را بیان نمائید؟

اولین مرحله در تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار جمع آوری داده های مربوط به حوادث و تشکیل بانک اطلاعاتی با استفاده از نرم افزار های تخصصی آماری می باشد مراحل بعد به ترتیب بررسی و توصیف متغیر ها با استفاده از روشهای آماری توصیفی ، بررسی عوامل موثر بر آسیب های ناشی از کار با استفاده از آزمونهای آماری ، تعیین ضرایب و ارائه راهکارهای لازم در خصوص کاهش حوادث ناشی از کار با توجه به عوامل بررسی شده است.

۹- نحوه درخواست بررسی حوادث ناشی از کار چگونه می باشد؟

۱-مراجعه حادثه دیده و یا اولیای دم به مراجع قضایی انتظامی برای طرح شکوائیه یا دادخواست

۲-بررسی شکوائیه حادثه دیده یا اولیای دم توسط مقام محترم قضایی و انتظامی.

۳-مراجعه حادثه دیده یا اولیای دم به کلانتری جهت تشکیل پرونده و اخذ نظریه از ادارات کار و امور اجتماعی و پزشکی قانونی

۴-مراجعه حادثه دیده به واحد بازرسی کار اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا اداره شهرستان و ارائه نامه کلانتری جهت مطالعه پرونده و بررسی صحنه حادثه و ثبت اظهارات شهود به منظور تهیه گزارش حادثه توسط بازرس کار

۵- تحویل گزارش حادثه از سوی اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا اداره شهرستان به کلانتری، به منظور ارجاع به مرجع قضایی برای ابلاغ نظریه بازرس کار به اصحاب پرونده و صدور رای.

۱۰- در صورت وقوع حادثه شغلی در کارگاه وظیفه کارفرما چیست ؟

الف) به استناد ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورد.

ب) به استناد تبصره ماده ۹۵ قانون کار کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به

صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند همچنین به استناد ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی، کارفرما باید وقوع هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تامین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه حادثه اقدام نماید.

۱۱- از لحاظ قانون تامین اجتماعی کارگری که در حین کار دچار حادثه شغلی گردیده از چه خدمات درمانی می تواند استفاده نماید؟

حسب ماده ۵۴ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگان و افراد خانواده آن ها از زمانی که مشمول مقررات می گردند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند خدمات پزشکی که به عهده صندوق تامین اجتماعی است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد.

۱۲- بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار چیست؟

بیمه مسئولیت، بیمه ای است که به موجب آن بیمه گر متعهد می شود که هر گاه بیمه گذار در عقد معین به سبب تخلفی از تعهد خود ملزم به پرداخت خسارتی به نفع متعهد (زیان دیده) آن عقد گردد بیمه گر آن خسارت را بپردازد. در خصوص بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار عبارت است از مسئولیتی که کارفرما در صورت مقصر بودن خودش از یکی از شرکت های بیمه خریداری می نماید یا به عبارت دیگر مسئولیت خود را در مقابل کارگران به شرکت بیمه واگذار می نماید.

۱۳- آیا بررسی حوادث ناشی از کار توسط بازرسان کار مستلزم پرداخت هزینه می باشد؟

بررسی حادثه ناشی از کار که از طریق ادارات کار و امور اجتماعی توسط بازرسان کار بعنوان ضابطین مراجع قضایی انجام می شود رایگان بوده و تنها در صورت اعتراض هر یک از طرفین دعوی به نظر بازرس کار، بررسی حادثه با نظر مقام قضایی مستلزم پرداخت هزینه کارشناسی است

۱۴ - گزارش بازرسان کار در تهیه حوادث ناشی از کار در حکم چیست؟

گزارش بازرسان کار در بررسی حوادث ناشی از کار به عنوان گزارش ضابطین قضایی می باشد.

۱۵ - چنانچه افراد کمتر از ۱۵ سال در کارگاه ه دچار حادثه شوند مسئولیت قانونی بعهدده چه کسی می باشد؟

مطابق ماده ۷۹ قانون کار به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است و چنانچه حادثه ای رخ دهد بموجب تبصره ۳ ماده ۲۹۵ قانون مجازات اسلامی وارد کننده خسارت مسئول است.

۱۶- آیا مسئول ایمنی کارگاه هنگام وقوع حادثه می بایست گزارش تهیه نماید؟

مطابق مفاد ماده ۹۳ قانون کار مهم ترین وظیفه مسئول ایمنی راهنمایی برای کاربرد فنون موثر برای پیشگیری از وقوع حادثه یا وقوع مجدد حادثه در کارگاه می باشد لیکن اعلام گزارش حادثه در زمره وظایف کارفرما یا نماینده قانونی وی می باشد که این راهکار بعنوان یکی از روشهای پیشگیری از بروز حوادث مشابه محسوب می گردد.

۱۷- تعیین میزان دیه در حوادث ناشی از کار بر عهده کیست؟

با توجه به دستور قاضی پرونده تعیین عرش دیه در حوادث ناشی از کار توسط پزشکی قانونی مشخص و اصدار رأی بر عهده مقام محترم قضایی است.

۱۸- چرا بازرس کار هنگام تهیه گزارش حادثه تقاضای گزارش پزشکی قانونی را می نماید؟

مطابق ماده ۱۳ آئین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در هنگام بررسی حوادث منجر به فوت و نقص عضو و آسیب دیدگی بازرسان کار موظفند برای مستدل بودن گزارش حادثه نظریه پزشکی قانونی را اخذ و مورد توجه قرار دهند.

۱۹- آیا بیماری ناشی از کار توسط بازرس کار بررسی می شود؟

خیر. مطابق تبصره ماده ۹۲ و تبصره ماده ۹۶ قانون کار تشخیص بیماری های ناشی از کار به عهده شورای پزشکی است.

۲۰- به چه مواردی بیماری ناشی از کار اطلاق می شود و مرجع رسیدگی به آن کجاست؟

مطابق ماده ۷ قانون تامین اجتماعی بیماری، وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد. لذا عوارضی که به مرور زمان به تاثیر از آلاینده های محیط کار در فرد ایجاد می شود. مرجع رسیدگی به آن کمیسیون های پزشکی یا شورای پزشکی می باشد.

۲۱- سوابق کاری و مهارت کارگر چه تاثیری در تعیین میزان قصور کارگر در حوادث ناشی از کار دارد؟

کارگران در شغلی که دارای سابقه کار کافی باشند مهارت و تبحر پیدا می کنند و در نتیجه این عامل می تواند در تعیین میزان درصد قصور موثر باشد.

۲۲- آیا بررسی حوادث ترافیکی به عهده بازرس کار است؟

خیر، بر عهده کارشناسان راهنمایی و رانندگی است. مگر اینکه وقوع حادثه در محل کار گاه بوده و حسب دستور مقام محترم قضایی بصورت تلفیقی مورد بررسی قرار گیرد.

۲۳- آیا حوادث ناشی از کار مشمول مرور زمان می باشد؟

با توجه به کیفری بودن نتیجه حوادث ناشی از کار، این موضوع مشمول مرور زمان نمی شود.

۲۴ - برای ارسال گزارش حادثه به تامین اجتماعی چند روز مهلت وجود دارد؟

حسب ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی کارفرما باید هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تامین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه گزارش حادثه اقدام نماید .

۲۵ - در صورت رضایت محضری کارگر حادثه دیده به کارفرما آیا می توان اقامه دعوی نمود؟

در صورتیکه کلیه خسارتهای فرد حادثه دیده پرداخت شده باشد شکایت مسموع نخواهد بود ولیکن در صورت احراز خیار غبن، کارگر می تواند اقامه دعوی کند.

۲۶- آیا کارفرمایان اجباری به پرداخت هزینه های درمان کارگران حادثه دیده دارند؟

به استناد ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد صندوق تامین اجتماعی هزینه های مربوط را عهده دار خواهد بود.

۲۷- در صورت ورود افراد متفرقه به کارگاه بدون اجازه کارفرما و بروز حادثه مقصر کیست؟

مطابق ماده ۱۰ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی، کارگاه ساختمان باید به طور مطمئن و ایمن محصور و از ورود افراد متفرقه و غیر مسئول به داخل آن جلوگیری به عمل آید . همچنین نصب تابلوها و علائم هشداردهنده که در شب و روز قابل رویت باشد در اطراف کارگاه ساختمانی ضروری است . در صورت وقوع چنین اتفاقی کارفرما نیز مقصر خواهد بود و بصورت کلی کارفرما در محدوده کارگاه دارای مسولیت قانونی می باشد.

۲۸ - آیا بعد از بازنشستگی می توان در خصوص حوادث ناشی از کار پیش آمده در زمان اشتغال از کارفرمایان اقامه دعوی نمود؟

بلی، بر اساس استفساریه شورای نگهبان امور مالی مشمول مرور زمان نمی شود و بنابراین در هر زمان می توان اقامه دعوی نمود .

۲۹- در صورتی که کارفرما وسایل ایمنی را در اختیار کارگر قرار دهد و بر اثر عدم استفاده از وسایل ایمنی حادثه ای در کارگاه رخ دهد، مقصر کیست؟

به موجب تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آن ها استفاده ننماید و همین عامل از علل بروز حادثه باشد کارفرما در این خصوص مسئولیتی نخواهد داشت.

۳۰- تعیین تقصیر حادثه به عهده کیست؟

تعیین تقصیر حادثه به عهده مقام محترم قضایی است ولی در صورت صدور دستور مقام محترم قضایی مبنی بر تعیین تقصیر ، بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری می توانند نظر مشورتی در این رابطه به مقام قضایی ارائه نمایند .

۳۱- کارفرمایان چه مسائل ایمنی را باید رعایت کنند تا در زمان وقوع حادثه مقصر شناخته نشوند؟

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار ، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند . افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوط به کارگاه می باشند، چنانچه موارد فوق توسط کارفرمایان به نحو مثبت و مطلوبی انجام گردد در صورت وقوع حادثه مقصر نخواهند بود.

۳۲- در صورتی که در کارگاه برای کارگری حادثه اتفاق بیافتد و کارفرما مقصر باشد علاوه بر دیه چه جریمه هایی باید پرداخت کند؟

۱- پرداخت خسارت به صندوق تأمین اجتماعی جهت برقراری مستمری و یا غرامت نقص عضو مستند به ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی

۲- مجازات های مقرر در فصل یازدهم قانون کار از جمله مواد ۱۷۱ و ۱۷۶ قانون کار

۳- جرائم موضوع جنبه عمومی جرم

۳۳- کارفرمای شرکتی هستم در کارگاهم حادثه ناشی از کاری رخ داد و بنده مقصر شدم و تمام دیه وی را پرداخت کردم اما قاضی پرونده هنوز پرونده را مختومه نکرده است دلایل آن چیست؟
به استناد ماده ۱۷۱ قانون کار در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در قانون کار، نسبت به این موارد طبق قانون رسیدگی نماید .

۳۴- چنانچه کارگری در کارگاهی دچار کاهش توانایی به علل حادثه یا بیماری شده باشد و طبق نظریه کمیسیون پزشکی می بایست به نامبرده کار سبک ارجاع گردد ولی در کارگاه کار سبک وجود نداشته باشد، در این خصوص تکلیف قانونی چیست؟

باستناد ماده ۳۲ ق.ک 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.

۳۵- چنانچه در کارگاهی هیچ گونه کار سنگینی وجود نداشته باشد ولی کارگری اظهار درد شدید در ناحیه کمر نماید ارزیابی وضعیت وی چگونه انجام می پذیرد؟
وفق مقررات قانونی تشخیص موضوع به عهده کمیسیون پزشکی می باشد.

۳۶- در حین رفتن به منزل با سرویس ایاب و ذهاب کارگاه دچار حادثه شده ام آیا حادثه من ناشی از کار محسوب می شود؟

بلی، بر اساس ماده ۴ قانون کار و ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی حادثه مزبور مشمول قانون کار است .

ماده ۶۰- حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای کارگر اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه 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 می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود .

۳۷- در صورتی که در مأموریت اداری حادثه ای رخ دهد کارگر از چه حمایت‌های قانونی برخوردار است؟

مطابق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی چنانچه کارگر به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام مأموریتی باشد و حادثه ای برای ایشان اتفاق بیافتد، حادثه ناشی از کار محسوب می شود و کارگر می تواند از تمامی مزایای مندرج در قانون کار و تامین اجتماعی بهره مند گردد.

۳۸- آیا چنانچه اتباع بیگانه فاقد روایید کار دچار حادثه منجر به فوت یا نقص عضو کلی شوند به آنها مستمری تعلق می گیرد؟

مطابق ماده ۱۲۰ قانون کار اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روایید ورود با حق کار مشخص بوده، ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. لذا اتباع بیگانه فاقد روایید کار و پروانه کار از شمول قانون کار خارج و مزایای مربوط به تامین اجتماعی به آن ها تعلق نمی گیرد.

۳۹- آیا کارگری که بنا به دستور کارفرما جهت انجام امور اداری با وسیله نقلیه تصادف نماید آیا حادثه فوق جزء حوادث ناشی از کار بوده یا حوادث ترافیکی؟ به چه دلیل؟

بر اساس مفاد ماده ۶۰ قانون کار اصل حادثه، ناشی از کار و نوع حادثه ترافیکی تلقی می گردد بسته به نوع حادثه و شرایط وقوع و میزان قصور هر یک از طرفین می بایستی کارشناس مربوطه اعلام نظر نماید.

۴۰- کارگری در کارگاه دچار حادثه شده که منجر به کاهش توانایی های وی شده است. برای استفاده از شرایط از کار افتادگی باید به کدام سازمان یا اداره مراجعه نماید؟

مطابق ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی می تواند جهت استفاده از شرایط و مزایای از کار افتادگی به صندوق تامین اجتماعی مراجعه نماید.

۴۱- آیا کارگری که قبلاً از بیمه حوادث کارگاه استفاده نموده است می تواند برای اخذ دی از مراجع قضایی اقدام نماید؟

به استناد ماده ۲۹۵ قانون مجازات های اسلامی می تواند برای اخذ دیه از طریق مراجع قضایی اقدام نماید و ملاک رای مراجع قضایی است.

۴۲- چند سال پیش در کارگاهی دچار حادثه ناشی از کار شدم و طبق وعده و وعیدهای کارفرما، از ایشان شکایت نکردم اما در حال حاضر قصد شکایت دارم ولی جراحت های من بهبود یافته تکلیف چیست؟

به استناد استفساریه شورای نگهبان و ماده ۱۷۳ قانون آئین دادرسی کیفری، بررسی حوادث ناشی از کار مشمول مرور زمان نخواهد شد و می تواند اقامه دعوی نماید و حسب دستورات و نظر مقام محترم قضایی از طریق مراجع ذیصلاح و مرتبط مورد رسیدگی قرار می گیرد.



۴۳- در هنگام آتش سوزی در یک کارگاه ساختمانی چنانچه از کارگران همان واحد به منظور نجات و کمک به دیگران دچار حادثه شده باشد، آیا این رویداد حادثه ناشی از کار تلقی می گردد ؟
بلی، به استناد مفاد ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی حادثه ناشی از کار محسوب می گردد .

بخش چهار: کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار

۱- چه کارگاه هایی مشمول تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار می باشند و نحوه تشکیل آن چگونه است ؟
به استناد ماده ۲ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار ، در کارگاه هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با اعضای ذیل تشکیل دهد :

۱- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سراسناده کاران کارگاه

۴- مسئول حفاظت فنی

۵- مسئول بهداشت حرفه ای

۲- هدف از تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار چیست ؟

بر اساس ماده ۹۳ قانون کار به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد .

۳- وظایف کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چیست ؟

بر اساس ماده ۵ آیین نامه ،وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل می باشد .

۱ - طرح مسائل ومشکلات حفاظتی وبهداشتی درجلسات کمیته وارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص وسالم سازی محیط کار.

۲ - انعکاس کلیه ایرادات ونواقص حفاظتی وبهداشتی وبپیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.

۳ - همکاری وتشریک مساعی باکارشناسان بهداشت حرفه ای وبازرسان کارجهت اجرای مقررات حفاظتی وبهداشت کار.

۴ - توجیه وآشناسازی کارگران نسبت به رعایت مقررات وموازنین بهداشتی وحفاظتی درمحیط کار.

۵ - همکاری با کارفرمادرتهیه دستورالعملهای لازم برای انجام کار مطمئن،سالم وبدون خطروهمچنین استفاده صحیح ازلوازم وتجهیزات بهداشتی وحفاظتی درمحیط کار.

- ۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.
 - ۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرم‌های مربوط به حوادث و بیماری‌های ناشی از کار به ارگان‌های ذیربط.
 - ۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماری‌های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.
 - ۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری‌های حرفه‌ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری‌های حرفه‌ای مبتلاء شده و یا در معرض ابتلاء به آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار).
 - ۱۰- جمع‌آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.
 - ۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار و وسائل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.
 - ۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری‌های ناشی از کار و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.
 - ۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای و همچنین نصب پوستره‌های آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.
 - ۱۴- اعلام قانون‌های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه.
 - ۱۵- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین‌آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.
 - ۱۶- تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی بر حسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری‌های شغلی.
 - ۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیکی، بیولوژیکی و روانی محیط کار.
- ۴- آیا کارگاه‌های خانوادگی مشمول تشکیل کمیته حفاظت فنی هستند؟
- کارگاه‌های خانوادگی از نظر تشکیل کمیته حفاظت تفاوتی با سایر کارگاه‌ها نداشته و در صورت شمول می‌بایست مطابق با شرایط مندرج در آیین‌نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به تشکیل کمیته حفاظت اقدام نمایند.

۵- در سازمان ها و ادارات غیر صنعتی که کارگر مشمول قانون کار به تعداد بیش از ۲۵ نفر کارگر وجود دارد نحوه تشکیل کمیته حفاظت چگونه است ؟

در آیین نامه فعلی تفاوتی در خصوص کارگاه های صنعتی و غیر صنعتی عنوان نشده و این کارگاه ها نیز می بایست مطابق آیین نامه فعلی نسبت به تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار اقدام نمایند.

۶- نحوه تشکیل کمیته های حفاظت در کارگاه های ساختمانی و پروژه های عمرانی چگونه است ؟

در آیین نامه فعلی تفاوتی در خصوص نحوه تشکیل کمیته حفاظت در کارگاه های ساختمانی با دیگر کارگاه ها عنوان نگردیده و مطابق آیین نامه فعلی در صورت وجود ۲۵ نفر کارگر و بیشتر، یا با تشخیص مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل می بایست در این کارگاه ها کمیته حفاظت تشکیل گردد .

۷- نحوه برگزاری جلسات کمیته های حفاظت فنی چگونه می باشد و نتایج جلسه چگونه ثبت و ضبط می شود ؟

به استناد ماده ۴ آیین نامه مربوطه ،جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هر ماه یک بار با حضور اعضاء کمیته تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نماید. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم جلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بودطبق تبصره ۱ ماده فوق در مواقع ضروری یا زودتر از موعود با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه ای کمیته تشکیل خواهد شد . همچنین مطابق با تبصره ۲ ماده فوق الذکر کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته و همچنین صورتجلسات تنظیمی را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

۸- نتایج جلسات کمیته های حفاظت فنی چگونه پیگیری می شود ؟

پس از تهیه صورتجلسه کمیته حفاظت فنی وبهداشت کار، دبیر کمیته مسئولیتهای اعضاء را تعیین ودر خصوص موارد مطرح شده درصورتیکه احتیاج به پیگیری وتامین هزینه برای اجرای موارد مندرج در صورتجلسه باشد از طریق مقتضی اقدام می نماید و کارفرما بایستی یک نسخه از صورتجلسه تائید شده را به اداره کار محل ارسال نماید.

۹- نحوه بررسی صورتجلسات کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار در ادارات بازرسی کارچگونه است ؟

باتوجه به اعلام برنامه تشکیل جلسات کمیته حفاظت درطول سال توسط کارفرمایان ،بازرسان کار با برنامه ریزی وحضور در جلسه و یا دریافت صورتجلسات کمیته حفاظت فنی وبهداشت کارنسبت به مطالعه و تطبیق آن با صورتجلسات قبلی اقدام ودرصورت رفع موارد نقص مطرح شده در صورتجلسات قبلی نسبت به تائید و بایگانی آن اقدام می نمایند. شایان ذکر است برای کنترل بهتر صورتجلسات دریافت شده در بعضی از بازرسیهای ادواری موارد مطروحه در صورتجلسات مورد بررسی قرار می گیرد.

۱۰- آیا وجود کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار و یا مسئولین ایمنی و بهداشت کار رافع مسئولیت های کارفرماست ؟

به استناد(ماده ۶ آئین نامه مربوطه) وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه ای در کارگاه به هیچ وجه رافع مسئولیت های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود .

۱۱- آیا کارگاه هایی که دارای کمتر از ۲۵ نفر کارگر هستند نیز می توانند کمیته حفاظت و بهداشت کار موضوع ماده ۹۳ قانون کار تشکیل دهند ؟ با چه شرایطی ؟

در کارگاه هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آن ها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل ، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود .در این گونه کارگاه ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء به شرح ذیل تشکیل می گردد .

۱- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای

۱۲- شرایط انتخاب مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کمیته های حفاظت فنی چگونه است ؟

براساس تبصره ۱ و ۲ ماده ۲ آیین نامه مربوطه ،مسئول حفاظت فنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار و مسئول بهداشت حرفه ای نیز ترجیحاً فارغ التحصیل بهداشت حرفه ای یا پزشک عمومی مورد تأیید مرکز بهداشت شهرستان باشد .

۱۳- در چه زمانی یک نفر می تواند هم زمان در یک کمیته واحد به عنوان مسئول ایمنی و مسئول بهداشت حرفه ای فعالیت نماید ؟

بر اساس تبصره ۳ ماده ۳ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، در کلیه کارگاه هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای می تواند یک نفر باشد مشروط بر آن که پس از آموزش های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کار محل حسب مورد تشکیل می گردد شرکت نموده و گواهینامه لازمه را دریافت نماید .

۱۴- شرایط مسئولین ایمنی در کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چیست؟

مسئولین ایمنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشند لیکن با توجه به کمبود نیرو در این رشته می توان آنان را از میان رشته های مرتبط با ایمنی نظیر مهندسی صنایع با گرایش ایمنی صنعتی ورشته های فنی-مهندسی انتخاب نمود. همچنین می توان افراد دارای مدرک فنی غیر مرتبط با ایمنی، به شرط گذراندن دوره های عمومی و تخصصی ایمنی برگزار شده توسط مراجع ذیصلاح مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی برابر مقررات به کار گرفت.

۱۵- شرح وظایف مسئول ایمنی چیست؟ و از نظر سازمانی می بایستی به چه کسی پاسخگو باشد؟

۱- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و ایمنی در جلسات کمیته حفاظت فنی و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آن ها به کارفرمای کارگاه

۳- همکاری با کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار

۴- توجیه و آشناسازی کارگران جهت رعایت مقررات ایمنی

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل های لازم برای انجام کار مطمئن

۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که موارد ایمنی را رعایت می کنند

۷- پی گیری لازم جهت انجام معاینات قبل از استخدام

۸- بازدید و معاینه ابزار کار

۹- ثبت آمار حوادث و بیماری های ناشی از کار کارگران

۱۰- اعلام کانون های ایجاد خطرات حفاظتی

۱۱- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات.

از نظر سازمانی مسئول ایمنی به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و بعنوان نماینده کارفرما در بحث ایمنی به مدیریت پاسخگو می باشد.

۱۶- نحوه و علل حضور بازرسان کار در جلسه کمیته حفاظت فنی چیست؟

بازرسان کار بر اساس هماهنگی قبلی صورت گرفته و یا برنامه اعلامی تشکیل کمیته ها توسط کارفرما در جلسات کمیته حضور یافته و هدف از حضور در جلسات، اعلام نواقص موجود در نحوه تشکیل جلسات، مباحث و موضوعات مطروحه در جلسه و تصمیمات اتخاذ شده و ارائه مشاوره و راهنمایی های لازم و همچنین توجیه کارفرمایان کارگاه ها در خصوص نقش و جایگاه کمیته ها در ارتقاء سطح ایمنی کارگاه خواهد بود.

۱۷- صلاحیت اعضای کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه کنترل می شود؟

صلاحیت اعضای کمیته های حفاظت با اعلام مدارک و مشخصات آن ها توسط کارفرما به اداره کار و امور اجتماعی محل و بررسی موضوع و تطبیق آن با ماده ۲ آیین نامه کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار و تبصره های مربوطه انجام و اعلام نظر صورت خواهد گرفت. همچنین به استناد تبصره ۲ ماده ۳ آیین نامه کمیته ها صلاحیت مسئولین حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

۱۸- آیا کارفرما باید هزینه ای به اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار جهت برگزاری جلسات کمیته مذکور پرداخت نماید؟

بجز هزینه آموزشی اعضاء کمیته در خصوص مسایل ایمنی و حفاظت فنی، برای حضور اعضاء در جلسات کمیته های حفاظت فنی در قانون کار و آئین نامه های مربوطه هزینه ای مشخص نشده است.

۱۹- نحوه کنترل کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه است؟

با بررسی صورتجلسات کمیته های حفاظت فنی و ثبت در نرم افزار چنانچه کارگاهی در خصوص تشکیل مستمر و اعلام صورتجلسات و پی گیری مصوبات و اقدامات مربوطه دارای نقص و مشکلاتی باشد ابتدا به صورت کتبی موارد اعلام می شود و در صورت تکرار اشکالات وعدم رفع نواقص با مراجعه به کارگاه مربوطه نسبت به پیگیری موضوع اقدام می گردد.

۲۰- در صورت عدم تشکیل کمیته حفاظت فنی توسط کارفرما، علیرغم ابلاغیه های صادره، نحوه برخورد چیست؟

باتوجه به اینکه آئین نامه کمیته حفاظت به استناد مواد ۸۵ و ۹۳ قانون کارتهیه گردیده است کارفرمایان مکلف به رعایت آیین نامه ها و دستورالعمل های ایمنی مصوب شورایعالی حفاظت فنی مطابق با ماده ۹۱ قانون کار می باشند و در صورت عدم رعایت این دستورالعمل به استناد ماده ۱۷۶ قانون کار با آنان برخوردخواهدشد.



۲۱- آیا تیمهای مدیریت ایمنی ، بهداشت و محیط زیست (HSE) می توانند جایگزین کمیته حفاظت و بهداشت کار باشند ؟

تشکیل این کمیته ها رافع مسئولیت کارفرما در خصوص تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نمی باشد و کارفرما موظف است کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار را مطابق با شرایط مندرج در آیین نامه مربوطه که مصوب شورای عالی حفاظت فنی می باشد تشکیل دهد .

بخش پنجم: قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل اول - تعاریف و اصول کلی

ماده ۱- کلیه کارفرمایان ، کارگران ، کارگاه ها ، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند .

ماده ۲- 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 می کند .

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند . در 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 می کند . از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال آنها .

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند ؛ از قبیل نمازخانه ، نهارخوری ، تعاونی ها ، شیرخوارگاه ، مهد کودک ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه ای ، قرائت خانه ، کلاس های 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 جزو کارگاه می باشند .

ماده ۵- کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه ها مشمول مقررات این قانون می باشند .

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اینها سبب امتیاز 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 عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد .

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

تبصره ۲ - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دایمی تلقی می شود.

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 آن که بطلان آن در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

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

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد.

و - مدت قرار داد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد .

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

تبصره - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد 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 کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد .

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

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

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

تبصره ۱ - مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار ، من جمله ضمانت حسن انجام کار ، پرداخت نمایند .

تبصره ۲ - چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرار داد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت ، تسویه حساب نمایند ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار 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 موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حال اولیه بر می گردد.

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

ماده ۱۵ - در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

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

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

ماده ۱۷ - قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

ماده ۱۸ - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرور و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، 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 علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

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

ماده ۲۰ - در هر یک از مواد مذکور در مواد (۱۵)، (۱۶)، (۱۷)، (۱۹) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی، محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به



هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشند) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

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

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

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

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 می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدوا 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 می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف 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 تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزیی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین 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- 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 ندارند.

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

ماده ۲۶- 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 ، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی ، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل 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 . در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد . در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف ، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

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

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

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

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

تبصره ۲- در کارگاه هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد ،

نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهایی هیات 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 هیات حل اختلاف کارفرما ، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند 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 این ها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه ، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار اصلی بگمارد.

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

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی 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 مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه ، کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی 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 جزیی و یا بیماری های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرار داد کار می شود ، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.



فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴ - کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عایله مندی ، هزینه های مسکن ، خواربار ، ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، 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 غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱ - 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 می شود.

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد . حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

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

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

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

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

ماده ۳۷ - مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک 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 یک بار 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 حال مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره - در ماه های 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 می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض در تعیین میزان 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 می شود.

ماده ۴۰ - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت ها 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 می شود.

۲. حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده ، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

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

ماده ۴۲ - حداقل مزد موضوع ماده (۴۱) این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود . پرداخت های غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

ماده ۴۳ - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی ، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنها است . 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 می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود . در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد .

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

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

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

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

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

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

و - وجوهی که پرداختی 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 قرار داد یا موافقت بعدی به ماموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

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

ماده ۴۷ - به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی 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.

ماده ۴۸ - به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا در آورد.

ماده ۴۹ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذی صلاح طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا در آورند .

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه های مشمول این ماده را که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲ - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

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

ماده ۵۰ - 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 موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره (۲) ماده (۴۹)) واگذار خواهد کرد.

تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل (۵۰٪) هزینه های مشاوره به حساب در آمد 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.

مبحث دوم - مدت

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

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



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

تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای 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 می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.
در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزو کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده (۵۸) این قانون استفاده می نماید.

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

تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست . در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد .
ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

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

ماده ۵۶ - کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود (۱۰٪) و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ، (۱۵٪) و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد (۲۲/۵٪) علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

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

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

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

الف - موافقت کارگر.

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

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

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

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

تبصره ۲ - در صورت عدم تایید 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 زیان آور انجام می دهند ، ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

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

تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوس رانی و یا در کارگاه هایی که 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 به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، 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 - کارگاه هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، 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 ، جمعا یک ماه است . سایر روزهای تعطیل جزو 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 سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد . استفاده از این مرخصی ، حتی الامکان در دو نوبت 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 ماه های کارکرد تعیین می شود.

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

تبصره ۳- 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 تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نمایندگان کارگران اعلام نماید.

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

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار 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 تایید سازمان تامین اجتماعی ، جزو 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 و امور اجتماعی خواهد رسید.

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

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می شود.

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



ماده ۷۷ - در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی ، بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸ - در کارگاه هایی 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 جزو ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهد کودک و ...) را ایجاب نماید.

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

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

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 می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش های پزشکی قرار گیرد.

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

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

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

ماده ۸۴ - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است ، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود . تشخیص این امر با وزارت 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 بهداشت کار می‌باشند

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

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

تبصره ۱ - پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا ، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲ - آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

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

ماده ۸۷ - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدوا برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار ، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

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

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها ، دستگاه ها ، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی کار حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاه ها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

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

ماده ۹۱ - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار ، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند . افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوط کارگاه می باشند.

ماده ۹۲ - کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند.

تبصره ۱ - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی ، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیمارانی ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تایید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی محیط کار خواهد بود.

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

تبصره ۱ - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضا ، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تایید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه اشان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

تبصره ۲ - نحوه تشکیل و ترکیب اعضا بر اساس دستورالعمل هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۴ - در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ، ثبت گردد.

تبصره - چنانچه کارفرما یا مسئول واحد ، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیک ترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید . اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده (۱۸۵) این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در این قانون مسئول است.

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

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

مبحث دوم - بازرسی کار

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

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

ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی.

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

د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

ه- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیش گیری حوادث.



تبصره ۱ - وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی ، کنترل ، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

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

ماده ۹۷ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است .

تبصره - آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید . این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون دارد.

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

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

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

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

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

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

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

تبصره ۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلا به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند ، شرکت کنند.

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

ماده ۱۰۳ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاص را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند ، فاش نمایند.

تبصره - متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازات های مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴ - کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند ، حسب مورد به مجازات های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵ - هر گاه در حین بازرسی ، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود ، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رییس مستقیم خود اطلاع دهند.

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

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

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

تبصره ۳ - متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید . تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است .



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

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱. مراکز کارآموزی

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

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

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

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

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

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...)

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

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



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

تبصره ۲ - دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

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

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

۲. کارآموز و قرارداد کارآموزی

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

الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص ، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص ، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند ، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

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

تبصره ۲ - دستورالعمل های مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

ماده ۱۱۳ - کارگران شاغلی که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند ، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:



الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزو سوابق کارگر محسوب می شود.

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

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

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

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

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی ، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره - در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵ - کارآموزان مذکور در بند (ب) ماده (۱۱۲) ، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد (۷۹) الی (۸۴) این قانون خواند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

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

الف - تعهدات طرفین.

ج - مزد کارآموز.

د - محل کارآموزی.

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

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

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

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

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

مبحث دوم - اشتغال

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

تبصره ۱ - مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

تبصره ۲ - دولت موظف است تا در ایجاد شرکت تعاونی (تولیدی ، کشاورزی ، صنعتی و توزیعی ، معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه دراز مدت و آموزش های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها ، که معلولین در آنها حضور می یابند ، اقدام نماید .

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

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

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

تبصره - اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده (۱۲۰) نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه که که منحصر در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تایید وزارت امور خارجه.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ب - تبعه بیگانه ای که همسر ایرانی باشد.

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

ماده ۱۲۳ - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تایید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

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

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

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

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

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

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

ماده ۱۲۹- آیین نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور ، تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضای هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده (۱۲۱) این قانون ، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل ششم - تشکل های کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی ، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمن های اسلامی اقدام نمایند .

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

تبصره ۲ - آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور ، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱ - در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان ، که خود متضمن حفظ منابع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند.

تبصره ۱ - به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن های صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی در استان و کانون عالی انجمن های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ - کلیه انجمن های صنفی و کانون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار ، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ، در صورت تشکیل ، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴ - کارگران یک واحد ، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار ، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵ - آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوطه ، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون ، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶ - آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره (۳) این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲ - به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی ، کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکت های تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره - شرکت های تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون های هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران استان ها می توانند نسبت به

تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی های مسکن کارگران- اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی ، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکت های مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکت های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره - شرکت های تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکت های تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران استان ها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران- امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاری های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکت های تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید

ماده ۱۳۴- به منظور بررسی و پیگیری مسایل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی ، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد ، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان ها و استان ها اقدام نمایند.

تبصره ۱- کانون های کارگران و مدیران بازنشسته استان ها می توانند نسبت به تاسیس کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵- به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات ، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره - آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد

ماده ۱۳۶ - کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار ، هیات های تشخیص ، هیات های حل اختلاف ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن ، حسب مورد ، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار ، کانون عالی انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد .

تبصره ۱ - آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره ۲ - در صورتی که تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند ، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع ، شوراها و هیات های عالی اقدام نماید .

ماده ۱۳۷ - به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه ، تشکل های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند .

تبصره - آیین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران ، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار ، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۳۸ - مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می تواند در هر یک از تشکل های مذکور نماینده داشته باشند .

فصل هفتم - مذاکرات و پیمان های دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹ - هدف از مذاکرات دسته جمعی ، پیش گیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر این ها در سطح کارگاه ، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد . خواست های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد .

تبصره ۱ - هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد ، مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاست های برنامه ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد .

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد ، ادامه یابد .

تبصره ۲ - در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در زمینه مسایل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند ، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید . نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیش برد مذاکرات دسته جمعی است .

ماده ۱۴۰ - پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون ها و کانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود .

تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود ، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد . دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید ، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد .

ماده ۱۴۱ - پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که :

الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد .

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد .

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای (الف) و (ب) ، به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد .

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

تبصره ۲ - نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای (الف) و (ب) باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد . دلایل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره (۱) همین ماده اعلام گردد .

ماده ۱۴۲ - در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید ، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یکی از طرفین اختلاف و یا سازمان های کارگری و کارفرمایی ، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید .

تبصره - در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸)) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید.

هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده ۱۴۳ - در صورتی که پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را ، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد . در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴ - در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آن را بنماید مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵ - فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶ - در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید ، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است ، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

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

ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاه های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند.

تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی ، شهرداری ها و سایر دستگاه های ذی ربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران ، کارفرمایان و دستگاه های دولتی و نوع کارگاه های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه ، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد . همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری ، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱- در کارگاه هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد . در این قبیل کارگاه ها به اقتضای فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود ، تسهیلات لازم را از قبیل محل ، وسایل کار و امثال این ها فراهم نمایند.

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

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور ، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.



تبصره - آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵ - کلیه کارگاه ها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان ، به ایجاد کلاس های سوادآموزی بپردازند . ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره - شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی ، حداقل داشتن گواهی نامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶ - دستورالعمل های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری ، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد .

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷ - هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ، قرارداد کارآموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد ، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

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

۱. یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی .

۲. یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان .

۳. یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید .

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

ماده ۱۵۹- رای هیات های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰- هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

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

ماده ۱۶۲- هیات های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت می کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست، مگر آن که هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳- هیات های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آوردند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیات های 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 ۱۶۵- در صورتی که هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده (۲۷) 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 ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶ - آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار ، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا 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 هیات وزیران می رسد .

فصل دهم - شورای عالی کار

ماده ۱۶۷ - در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود . وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است .

اعضای شورا عبارتند از:

الف - وزیر کار و امور اجتماعی ، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت .

ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد .

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان .

د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار .

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثنای وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضای آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است .

تبصره - هر یک از اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود .

ماده ۱۶۸ - شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می دهد . در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رییس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود . جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آرا معتبر خواهد بود .

ماده ۱۶۹ - شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است . کارشناسان مسایل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه ، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند .

تبصره ۳- محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رای در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

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

فصل یازدهم - جرایم و مجازات ها

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد.

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده (۶) این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات های فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا مسئول است.

تبصره ۳- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

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

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

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

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

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

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

۱. برای تا ۱۰ نفر ، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳. برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر . در صورت تکرار تخلف ، متخلفات مذکور از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۵۲) - (۶۱) - (۷۵) - (۷۷) - (۷۹) - (۸۴) - (۸۳) - (و) (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱. برای تا ۱۰ نفر ، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲. برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

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

در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۸۷) - (۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱. در کارگاه های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
۲. در کارگاه های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
۳. در کارگاه های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸ - هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹ - کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خوددای کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰ - کارفرمایی که بر خلاف مفاد ماده (۱۵۹) این قانون از اجرای به موقع آرای قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آرای مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱ - کارفرمایی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲ - کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۹۲) این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند ، علاوه بر الزام به آرایه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی ، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳ - کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۴۸) این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند ، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴ - در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۵ - رسیدگی به جرایم مذکور در مواد (۱۷۱) تا (۱۸۴) در صلاحیت دادگاه های کیفری دادگستری است . رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶ - جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می رسد ، جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷ - کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر ، گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸ - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصرًا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

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

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

ماده ۱۹۰- مدت کار ، تعطیلات و مرخصی ها ، مزد و حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی ، زمینی و دریایی) خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعا در ساعات متناوب انجام می گیرد ، در آیین نامه هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید ، تعیین می گردد . در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده ۱۹۱- کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود . تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

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

ماده ۱۹۳- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده اند آموزش های لازم را در زمینه مسایل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

آیین نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می رسد.

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

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

ماده ۱۹۵- به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، متخصص ، مخترع و مبتکر ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

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

ماده ۱۹۶ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش های لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو ، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۹۷ - دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده ۱۹۸ - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور ، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران ، وابسته کار منصوب نماید.

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

تبصره ۲ - وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

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

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

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

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

ماده ۲۰۲ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید ، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳ - وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند.

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