



تاریخ تصویب : ۱۳۳۶/۰۸/۲۱

قانون کار

قانون کار

مصوب ۲۶ اسفند ماه ۱۳۳۷ (کمیسیون مشترک کار مجلسین)

فصل اول - مقررات عمومی

ماده ۱ - کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می کند.

تبصره - اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی می باشند مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

ماده ۲ - کارآموز از لحاظ این قانون به افرادی اطلاق می شود که به سن هیجده سال تمام نرسیده و به منظور تکمیل یا فرا گرفتن حرفه یا صنعت مخصوصی طبق قرارداد کارآموزی کتبی برای مدت معین که زائد بر دو سال نباشد در یک کارگاه و یا کلاسهای مخصوص اشتغال داشته باشند.

ماده ۳ - کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر به دستور و یا به حساب او کار می کند.

مدیران و مسئولین و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال کارگر به عهده می گیرند.

ماده ۴ - مزد و حقوق عبارت است از وجه نقد یا هر گونه مزایای غیر نقدی که در مقابل انجام کار به کارگر داده می شود.

ماده ۵ - کارگاه عبارت از محلی است که کارگر در آن جا به دستور کارفرما کار می کند از قبیل اماکن عمومی و مؤسسات صنعتی و معدنی و ساختمانی و بازرگانی و باربری و مسافربری و امثال آن.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه است از قبیل ناهارخانه - حمام - درمانگاه - ورزشگاه - آموزشگاه حرفه ای و نظائر آن نیز جزو کارگاه محسوب می گردد.

ماده ۶ - کلیه کارگران و کارفرمایان و کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.

تبصره ۱ - وزارت کار می تواند کارگاههایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر هستند موقتاً از شمول قسمتی از مواد این قانون معاف نماید.

تبصره ۲ - مدت کار - تعطیلات و مرخصیها - مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر و ملاحان و کارکنان کشتیها و فرودگاهها و خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیماها یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتیها می‌باشند و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد به موجب آیین‌نامه‌های جداگانه تعیین خواهد شد.

ماده ۷ - کارگاه‌های خانوادگی که در آن کار منحصرأ به وسیله صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

ماده ۸ - کارگران کشاورزی و خدمه و مستخدمین منازل تابع مقررات خاصی که به موجب قوانین جداگانه تعیین می‌شود خواهند بود.

ماده ۹ - کارفرمایان موظفند آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار را طبق آیین‌نامه مربوطه تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۰ - اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران به کار مشغول شوند مگر این که بر طبق مقررات و قوانین کشور این اجازه به آنان داده شود و پروانه رسمی کار بر طبق آیین‌نامه مربوطه از وزارت کار دریافت دارند.

فصل دوم - مدت کار

ماده ۱۱ - ساعات کار کارگران در کارگاهها جز در موارد مذکور در این قانون نباید از هشت ساعت در شبانه‌روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز نماید. مقصود از ساعات کار مدتی است که کارگر به منظور انجام کار در اختیار کارفرما می‌باشد و اوقات استراحت و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود.

تبصره ۱ - انواع کارهای سخت و زیان‌آوری که ایجاب می‌کند کارگر کمتر از هشت ساعت در شبانه‌روز کار کند طبق آیین‌نامه مخصوص تعیین خواهد شد.

تبصره ۲ - کارفرما می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از هشت ساعت تعیین کند و در سایر روزهای هفته ساعات کار را اضافه‌نماید مشروط بر این که ساعات کار از نه ساعت در شبانه‌روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره ۳ - در مورد کار نوبتی ممکن است ساعات کار از هشت ساعت در شبانه‌روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز نماید مشروط بر آن که جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی کار از ۱۹۲ ساعت تجاوز ننماید.

ماده ۱۲ - کار اضافی با موافقت طرفین و رعایت شرایط زیر مجاز خواهد بود:

۱ - برای هر ساعت کار اضافی باید سی و پنج درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار به کارگر پرداخت شود.

۲ - کار اضافی نباید از چهار ساعت در روز تجاوز نماید.

۳ - در مورد کارهای سخت و زیان‌آور کار اضافی ممنوع است.

تبصره - ارجاع هر گونه کار اضافی به کارگران کمتر از شانزده سال ممنوع است.

ماده ۱۳ - در صورت بروز حادثه و یا لزوم تعمیرات ضروری در کارگاه و ماشینها و همچنین در موارد پیش‌آمده قوه قهریه (فرس‌ماژور) کارفرمایی تواند استثناء تمام

یا قسمتی از کارگران را برای کار اضافی با پرداخت اضافه‌کار مقرر در ماده ۱۲ نگاهدارد.

فصل سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۱۴ - در هر هفته روز جمعه روز تعطیل کارگران با استفاده از مزد می‌باشد چنان چه با موافقت کارگر روز معین دیگری در هفته به طور مستمر برای تعطیل تعیین شود روز مزبور در حکم تعطیل هفتگی خواهد بود.

تبصره - کارگرانی که روز جمعه کار می‌کنند یک روز دیگر از ایام هفته حق تعطیل با استفاده از مزد خواهند داشت.

به کارگران غیر نوبتی که روز جمعه را کار می‌کنند در صورتی که روز دیگری در هفته به آنان تعطیل داده شود سی و پنج درصد اضافه پرداخت خواهد شد و هر گاه با موافقت کارگر روز دیگری در هفته تعطیل داده نشود ۱۳۵ درصد اضافه بر مزد روزانه پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۵ - هر کارگر به ازای دوازده ماه کار حق ۱۲ مرخصی با دریافت مزد خواهد داشت در مورد کارگران کمتر از ۱۶ سال تمام مرخصی با استفاده از مزد ۱۸ روز در ازای دوازده ماه کار خواهد بود روزهای جمعه و تعطیل رسمی کارگری جزو ایام مرخصی کارگران محسوب نخواهد شد، روزهای تعطیلات رسمی با استفاده از مزد به قرار زیر است:
روز عید نوروز - سیزده فروردین - عید کارگری - جشن مشروطیت - عاشورا - ۲۱ رمضان - عید قربان - عید غدیر - میلاد اعلیحضرت همایونی - ۲۸ صفر (رحلت حضرت رسول ص و شهادت حضرت امام حسن (ع)).

تبصره ۱ - مأخذ محاسبه مزد برای ایام تعطیل و مرخصی در مورد کارگرانی که در مقابل محصول کار خود مزد دریافت می‌دارند (کارمزد) عبارت از نصف حد متوسط کارمزد کارگر در آخرین سی روز کار خواهد بود در هر صورت این مبلغ نبایستی از حداقل مزد کمتر باشد.

تبصره ۲ - استفاده کارگر از تمام ایام مرخصی استحقاقی در هر سال الزامی است تاریخ استفاده از مرخصی با تراضی طرفین تعیین می‌شود. در صورت عدم توافق رأی شورای کارگاه قاطع است.

تبصره ۳ - در صورت ترک کار یا اخراج یا فوت کارگر و یا تعطیل کارگاه کارفرما موظف است مزد مدت مرخصی استحقاقی کارگر را که بر حسب تعداد ماه‌های خدمت به وی تعلق گرفته است پرداخت نماید.

فصل چهارم - شرایط کار زنان و کودکان

ماده ۱۶ - به کار گماردن اطفال کمتر از دوازده سال حتی به عنوان کارآموزی ممنوع است.

ماده ۱۷ - کار شب (بین ساعات ۲۲ و ۶ صبح) برای زنان و کارگرانی که کمتر از هیجده سال سن دارند ممنوع است جز در مورد زنان پرستار بیمارستانها و مشاغل دیگری که طبق تشخیص وزارت کار تعیین خواهد شد.

ماده ۱۸ - کار کردن زنان باردار از شش هفته قبل از زایمان تا چهار هفته بعد از زایمان ممنوع است و کارفرما در این مدت حق اخراج آنان را نیز نخواهد داشت.

ماده ۱۹ - کارفرما مکلف است به مادران شیرده پس از هر سه ساعت کار نیم ساعت فرجه برای شیر دادن طفل خود بدهد. این فرجه جزء ساعات کار آنها محسوب خواهد شد در صورتی که تعداد این قبیل اطفال در یک کارگاه از ۱۰ نفر تجاوز کند کارفرما مکلف است محلی را برای نگاهداری اطفال تخصیص دهد.

ماده ۲۰ - ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران کمتر از هیجده سال و زنان ممنوع است.

فصل پنجم - مزد و حقوق

ماده ۲۱ - مزد یا حقوق باید در آخر هفته یا آخر هر پانزده روز در روز غیر تعطیل در کارگاه به کارگر پرداخت شود.

تبصره ۱ - چنانچه قسمتی از مزد یا حقوق به صورت غیر نقدی باشد نحوه تحویل آن با موافقت طرفین خواهد بود.

تبصره ۲ - مزد کارگری که در تمام مدت به طور نوبتی کار می کند ده درصد بیش از مزد کارگر غیر نوبتی مشابه خواهد بود.

تبصره ۳ - فقط به کارگران غیر نوبتی برای هر ساعت کار در شب (بین ساعات ۲۲ و شش صبح) سی و پنج درصد بر مزد کارگر عادی تعلق خواهد گرفت.

ماده ۲۲ - حداقل مزد کارگر عادی با توجه به حوائج ضروری و هزینه زندگی در نقاط مختلف کشور باید طوری باشد که تأمین زندگی یک مرد و یک زن و دو فرزند را بنماید. حداقل مزد در نقاط مختلف کشور و یا برای صنایع مختلف هر دو سال یک بار توسط هیأتی مرکب از نمایندگان دولت و کارفرما و کارگر طبق آیین نامه خاصی پیشنهاد می شود پس از تأیید وزارت کار و تصویب شورای عالی کار به موقع اجرا گذارده خواهد شد. مادام که حداقل مزد جدید تعیین نشده حداقل مزد سابق به اعتبار خود باقی خواهد بود. تبصره - کارفرمایان مکلفند مشاغل مختلفه کارگاه خود را از نظر مزد طبقه بندی نمایند.

ماده ۲۳ - مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است.

ماده ۲۴ - مزد کارگران در عداد دیون ممتازه کارفرما بوده و باید قبل از سایر قروض حتی دیون مالیاتی تأمین و پرداخت شود. در مقابل دیون کارگر نمی توان بیش از یک چهارم مزد او را توقیف کرد همچنین کارگر نمی تواند بیش از یک چهارم مزد خود را در مقابل هر گونه بدهی حواله نماید مگر در مورد بدهی راجع به خرید اجناس ضروری زندگی که از شرکتهای تعاونی خریداری نموده باشد نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده فوق مستثنی بوده و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

فصل ششم - سندیکا

ماده ۲۵ - سندیکا جمعیتی است که کارگران یا کارفرمایان مربوط به یک حرفه و یا یک کارگاه و یا یک صنعت می توانند برای حفظ منافع حرفه ای و بهبود وضع مادی و اجتماعی خود تشکیل دهند.

اتتلاف چند سندیکا تشکیل یک اتحادیه و اتتلاف چند اتحادیه تشکیل یک کنفدراسیون را می دهد.

ماده ۲۶ - کلیه سندیکاها و اتحادیه ها و کنفدراسیونها در موقع تشکیل موظف به

تنظیم اساسنامه و تسلیم آن به وزارت کار جهت ثبت می‌باشند. وزارت کار در صورتی که اساسنامه مغایرتی با این قانون و آیین‌نامه مربوطه آن نداشته باشد با ثبت آنها موافقت خواهد نمود.

تبصره - سندیکاها و اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌هایی که قبل از تصویب این قانون در وزارت کار به ثبت رسیده‌اند مکلفند ظرف سه ماه از تاریخ اجرای این قانون اساسنامه خود را با مقررات این فصل و آیین‌نامه مربوطه تطبیق نموده و مراتب را برای ثبت مجدد به وزارت کار اطلاع دهند.

ماده ۲۷ - حقوق و وظایف اساسی سندیکا و اتحادیه و کنفدراسیون به قرار زیر است:
الف - انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی کار.

ب - خرید و فروش و تملک اموال منقول و غیر منقول مشروط بر این که به قصد تجاری و جلب نفع نباشد.

پ - دفاع از حقوق و منافع حرفه‌ای اعضاء.

ت - تأسیس شرکتهای تعاونی جهت رفع نیازمندیهای اعضاء.

ث - تأسیس و ایجاد صندوق بیکاری به منظور تعاون و معاضدت کارگران بیکار.

سایر حقوق و وظایف و مقررات مربوط به اساسنامه و طرز تشکیل و ثبت و انحلال سندیکا و اتحادیه و کنفدراسیون به موجب آیین‌نامه مربوطه تعیین می‌گردد.

ماده ۲۸ - اجبار و عطف و تهدید کارگران به قبول عضویت سندیکا و یا منع آنان از قبول عضویت در سندیکا ممنوع است.

ماده ۲۹ - سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیونها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خودمی‌توانند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند.

فصل هفتم - قرارداد کار

ماده ۳۰ - قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر متعهد می‌شود در قبال دریافت مزد، کاری را برای مدت معین یا مدت نامحدودی برای کارفرما انجام دهد.

ماده ۳۱ - در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آن چه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود.

ماده ۳۲ - هر گاه قرارداد کار برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد مگر در مواردی که در متن قرارداد پیش‌بینی شده باشد.

هر یک از طرفین که در غیر موارد مذکور در فوق قرارداد را فسخ نماید مکلف به جبران خسارت طرف دیگر خواهد بود.

ماده ۳۳ - هر گاه قرارداد کار برای مدت نامحدودی منعقد شده باشد هر یک از طرفین می‌تواند با پانزده روز اخطار کتبی قبلی آن را فسخ نماید.

کارگر اخراجی در صورتی که یک سال اعم از متوالی یا متناوب نزد کارفرما خدمت کرده باشد کارفرما بایستی در موقع فسخ قرارداد به نسبت هر یک سال خدمت معادل پانزده روز آخرین مزد کارگر به او پرداخت نماید و در صورتی که تا تاریخ خاتمه خدمت خود لااقل

سه ماه متوالی و یا شش ماه متناوب نزد کارفرما خدمت کرده باشد حق دارد ظرف ۱۵ روز به مراجع مذکور در فصل حل اختلاف شکایت کند و مراجع مذکور می‌توانند با توجه به مدت کار و میزان مزد و سن و عائله کارگر و سایر شرایط و اوضاع و احوال بر وجوه مذکور در فوق مبلغی که از جمع مزد سه‌ساله کارگر تجاوز نکند به‌عنوان خسارت تعیین نماید و کارفرما مخیر به پرداخت این خسارت یا بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت مزد ایام بلاتکلیفی او خواهد بود.

تبصره - مقررات این ماده در مورد قراردادهای کار که برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد نافذ نخواهد بود.

ماده ۳۴ - در صورتی که اخراج کارگر به تشخیص هیأت حل اختلاف در اثر تقصیر او در انجام وظیفه باشد هیچ گونه حقی به او تعلق نخواهد گرفت.

ماده هشتم - پیمانهای دسته‌جمعی

ماده ۳۵ - پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارگری از یک طرف و یک و یا چند کارفرما یا سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارفرمایی از طرف دیگر منعقد می‌شود.

در پیمان دسته‌جمعی نمی‌توان مزایایی کمتر از آن چه در این قانون مقرر است منظور نمود.

ماده ۳۶ - مرجع رسیدگی به اختلافات ناشیه در مورد پیمانهای دسته‌جمعی کار در مرحله اول هیأت حل اختلاف و در مرحله نهایی شورای عالی کار می‌باشد.

فصل نهم - حل اختلاف

ماده ۳۷ - هر گونه اختلاف بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای مقررات این قانون و یا قرارداد کار و یا قرارداد کارآموزی باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیماً بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها حل خواهد شد.

ماده ۳۸ - در صورتی که اختلاف از طریق سازش حل نشود شاکی به اداره کار محل رجوع خواهد کرد و اداره مزبور ظرف سه روز از تاریخ وصول شکایت موضوع را به شورای کارگاه مربوطه ارجاع خواهد نمود.

شورای کارگاه مرکب است از نماینده وزارت کار و یک نفر کارفرما و یک نفر کارگر همان کارگاه این شورا موظف است ظرف یک هفته به اختلاف رسیدگی و نظر خود را اعلام نماید. تصمیمات شورای کارگاه قطعی و لازم‌الاجراء است مگر تصمیمات مربوط به مزد و یا اخراج کارگر و یا جبران خسارت مادی وارده به کارفرما از ناحیه کارگر که از تاریخ ابلاغ رأی ظرف ۱۰ روز قابل اجراء به هیأت حل اختلاف می‌باشد.

تبصره - در کارگاههایی که شورای کارگاه تشکیل نشده اداره کار موظف است با حضور شاکی و طرف مقابل با نمایندگان آنان به اختلاف رسیدگی نماید رأی صادره به منزله رأی شورای کارگاه خواهد بود.

ماده ۳۹ - چنانچه نماینده کارگر یا نماینده کارفرما در جلسه شورای کارگاه حاضر نشود جلسه دیگری حداکثر ظرف پنج روز تشکیل خواهد شد.

در جلسه مزبور نماینده وزارت کار به اتفاق نماینده حاضر در جلسه مبادرت به صدور رأی خواهد کرد هر گاه در جلسه اخیر اتفاق آراء حاصل نشود موضوع به هیأت حل اختلاف ارجاع خواهد شد.

ماده ۴۰ - هیأت حل اختلاف مرکب است از سه نفر نمایندگان دولت (فرماندار - رییس دادگستری محل - رییس اداره کار یا نمایندگان آنان) سه نفر نماینده از طرف کارگران و سه نفر نماینده از طرف کارفرمایان.

هر یک از دسته‌های سه‌گانه مذکور یک رأی داشته و رأی اکثریت مناط اعتبار است. ریاست هیأت حل اختلاف با فرماندار و در غیاب او با رییس اداره کار می‌باشد.

تبصره ۱ - چنانچه افراد یکی از دستجات با هم اختلاف نظر داشته باشند رأی انفرادی اخذ می‌شود و تصمیمات متخذه با اکثریت آراء افراد حاضر متبع است و در صورت تساوی آراء رأی دسته‌ای که نماینده وزارت کار جزو آن است قاطع خواهد بود.

تبصره ۲ - وزارت کار می‌تواند در صورت لزوم در یک محل هیأت‌های حل اختلاف متعدد به طریق مذکور در فوق تشکیل دهد.

ماده ۴۱ - هر گاه اهمال و یا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه و یا از بین رفتن و آسیب دیدن یکی از آلات و افزار کارگاه و یا خرابی محصول شود کارفرما حق دارد که جبران خسارت وارده را از طریق شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف از کارگر بخواهد.

ماده ۴۲ - در صورت غیبت نمایندگان دولت کارفرمایان یا کارگران در جلسه هیأت حل اختلاف جلسه دیگری ظرف سه روز تشکیل خواهد شد غیبت غیر موجه نمایندگان دولت در جلسات هیأت حل اختلاف تقصیر اداری محسوب می‌شود و دو جلسه متوالی غیبت نمایندگان کارفرما و کارگر در حکم استعفای آنان تلقی می‌گردد.

ماده ۴۳ - آراء قطعی صادره از طرف شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف لازم‌الاجراء بوده و به وسیله اجرای محاکم دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد و قواعد مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای که بنا به پیشنهاد وزارتین کار و دادگستری به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می‌گردد.

ماده ۴۴ - مقررات مربوط به انتخاب نمایندگان کارگر و کارفرما و اعضای علی‌البدل آنان و همچنین سایر مقررات مربوط به این فصل طبق آیین‌نامه‌های جداگانه‌ای تعیین خواهد شد.

ماده ۴۵ - در صورت بروز اختلاف دسته‌جمعی بین کارگران و کارفرما اداره کار محل باید فوراً جهت سازش طرفین اقدام به تشکیل جلسه‌ای با حضور نمایندگان کارگر و کارفرما بنماید و چنان چه به ترتیب بالا اختلاف حل نشود اداره کار محل باید بلافاصله موضوع را در هیأت حل اختلاف مطرح نماید و هیأت مزبور ظرف ده روز به موضوع رسیدگی و نظریات خود را برای رفع اختلاف به طرفین پیشنهاد خواهد نمود.

ماده ۴۶ - در صورتی که پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت دولت می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

فصل دهم - حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۴۷ - برای تدوین و تصویب آیین‌نامه‌هایی به منظور تأمین بهداشت کار و حفاظت کارگران و جلوگیری از وقوع حوادث در محیط کار هیأتی به نام شورای عالی حفاظت فنی از اشخاص زیر در وزارت کار تشکیل می‌شود:

۱ - وزیر کار یا معاون او که سمت ریاست شورا را عهده‌دار خواهد بود.

۲ - معاون وزارت کشور.

۳ - معاون وزارت دادگستری.

۴ - معاون وزارت صنایع و معادن.

۵ - معاون وزارت بهداشت.

۶ - رییس دانشکده فنی دانشگاه تهران.

۷ - رییس یا مسئول اداره میزانه‌ها و بازرسی کار که سمت دبیری شورا را هم به عهده خواهد داشت.

این شورا می‌تواند در صورت لزوم اقدام به تشکیل کمیته‌هایی مرکب از کارشناسان بصیر و مطلع برای تهیه آیین‌نامه‌های مربوطه بنماید.

تبصره ۱ - آیین‌نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی توسط دبیر شورا پیشنهاد و پس از تصویب شورا به موقع اجراء گذارده خواهد شد.

تبصره ۲ - حق حضور اعضاء شورای عالی حفاظت فنی و کمیته‌های مربوطه از طرف وزارت کار تعیین خواهد شد.

ماده ۴۸ - کسانی که می‌خواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند مکلفند بدواً برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از نظر پیش‌بینی در امر حفاظت و بهداشت کار برای تصویب به وزارت کار ارسال دارند بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۴۹ - کارفرمایان مکلفند قبل از به کار بردن آن قسمت از ادوات و لوازمی که طبق آیین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی آزمایش آنها ضروری شناخته شده است اجازه لازم از وزارت کار دریافت دارند در صورتی که ادوات و لوازم مزبور بدون تحصیل اجازه به کار برده شوند کارفرمای متخلف به مجازات مقرر در قسمت اخیر ماده ۶۰ محکوم خواهد شد و چنان چه ادوات و لوازم مزبور از نظر بهداشت و حفاظت فنی خطرناک یا مضر تشخیص داده شود بازپرس بنا به تقاضای وزارت کار قرار توقیف آنها را صادر خواهد نمود.

ماده ۵۰ - هر گاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار احتمال وقوع حادثه و یا ایجاد خطر در کارگاهی داده شود بازپرس بنا به تقاضای وزارت کار طبق موازین قانونی قرار تعطیل تمام و یا قسمتی از کارگاه را صادر خواهد نمود و در هر مورد با ارائه گواهی‌نامه وزارت کار دائر به شایستگی کارگاه به ادامه کار بازپرس یا دادگاه بلافاصله دستور رفع تعطیل را خواهد داد.

تبصره - کارفرما مکلف است مزد کارگران خود را که مستقیماً یا به طور غیر مستقیم بیکار می‌شوند در ایام تعطیل فوق بپردازد.

ماده ۵۱ - متضررین از قرارهای فوق می‌توانند ظرف ۲۴ ساعت از تاریخ ابلاغ قرار

بازپرس به دادگاه شهرستان محل شکایت نمایند و دادگاه مکلف است به فوریت به موضوع رسیدگی نماید و تصمیم دادگاه در این مورد موقتاً قابل اجراء است.

فصل یازدهم - بازرسی کار

ماده ۵۲ - در اجرای مقررات این قانون وزارت کار افراد ذیصلاحیتی را به عنوان بازرس کار انتخاب می‌نماید.

بازرسان کار حق دارند در هر موقع به کارگاه‌های مشمول این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند گزارش بازرسان کار در آن چه که مربوط به اجرای این قانون است در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

کارفرمایان و کارگران مکلفند کلیه مقررات و آیین‌نامه‌های حفاظتی و بهداشتی را به موقع اجراء گذارند. مقررات مربوط به نحوه بازرسی و حفاظت فنی و بهداشت و وظایف و اختیارات بازرسان کار طبق آیین‌نامه‌های مخصوص تعیین خواهد شد.

ماده ۵۳ - بازرسان کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکنار شدن از خدمت دولت اسرار تجارتي و فنی که به مقتضای سمت خود به دست می‌آورند و همچنین اسامی اشخاصی که اطلاعات یا موارد تخلف را به آنها تذکر داده‌اند فاش نمایند.

متخلفین از مقررات این ماده مشمول ماده ۲۲۰ قانون کیفر همگانی خواهند بود.

فصل دوازدهم - شورای عالی کار

ماده ۵۴ - در وزارت کار شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود که وظایف آن عبارت است از تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون و انجام سایر وظایفی که به موجب مواد این قانون و سایر قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به عهده شورای عالی کار واگذار شده است.

ماده ۵۵ - شورای عالی کار از اعضای زیر تشکیل می‌شود که برای مدت دو سال انتخاب می‌شوند.

الف - سه نفر نماینده دولت که عبارت خواهند بود از وزیر کار و یا معاون او و دو نفر از اشخاص مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران.

ب - سندیکاهای کارفرمایی که بر اساس این قانون به ثبت رسیده باشند و کارفرمایی که حداقل دارای پانصد نفر کارگر باشند هر کدام یک نماینده به وزارت کار معرفی خواهند نمود و وزیر کار از بین نمایندگان معرفی شده سه نفر را به عنوان اعضای اصلی و سه نفر را به عنوان اعضای علی‌البدل برای عضویت شورای عالی کار انتخاب خواهد کرد.

پ - سندیکاهای کارگری که بر اساس این قانون به ثبت رسیده باشند هر کدام یک نماینده به وزارت کار معرفی خواهند نمود - وزیر کار از بین نمایندگان معرفی شده و یا نمایندگان کارگر در شورای کارگاه‌ها سه نفر را به عنوان عضو اصلی و سه نفر را به عنوان اعضای علی‌البدل انتخاب خواهند نمود.

ماده ۵۶ - جلسات شورای عالی کار بنا به دعوت و به ریاست وزیر کار یا معاون او تشکیل خواهد شد تصمیمات شورا به اکثریت آراء اتخاذ می‌شود و هر یک از سه دسته یعنی نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت یک رأی خواهند داشت. چنانچه اکثریت آراء

بین افراد یک دسته حاصل نشد رأی انفرادی اخذ و به اکثریت منوط اعتبار خواهد بود. آیین نامه داخلی شورای عالی کار توسط وزیر کار پیشنهاد و پس از تصویب شورای عالی کار به موقع اجراء گذارده خواهد شد.

تبصره - وزارت کار مکلف است سه ماه قبل از انقضای دوره شورای عالی کار وسایل انتخاب دوره جدید شورا را فراهم سازد.

فصل سیزدهم - تخلفات و ضمانت اجراء

ماده ۵۷ - در صورتی که کارفرما آمار و اطلاعات پیش‌بینی شده در ماده ۹ این قانون را به وزارت کار تسلیم ننماید در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی از ۵۰۰ تا ۵۰۰۰ ریال محکوم خواهد شد.

ماده ۵۸ - در صورت تخلف کارفرما از اجرای مواد ۱۱ - ۱۲ - ۱۴ - ۱۵ - ۲۱ - ۲۲ و ۲۳ این قانون و آیین‌نامه‌های مربوطه در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی از هزار ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد. ارجاع کار اضافی به کارگر کمتر از ۱۶ سال مستوجب حداکثر جریمه مزبور خواهد بود.

ماده ۵۹ - متخلفین از مقررات ماده ۱۰ و آیین‌نامه مربوطه و کارفرمایان متخلف از مقررات فصل چهارم این قانون و آیین‌نامه‌های آن در هر مورد به تأدیه جریمه نقدی از هزار ریال تا ده هزار ریال و یا به حبس تأدیبی از یک ماه تا دو ماه و یا به هر دو مجازات محکوم خواهند شد.

کارفرمایانی که اطفال کمتر از ۱۲ سال را به کار بگمارند به حداکثر مجازات مزبور محکوم خواهند گردید.

ماده ۶۰ - کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری نمایند در هر مورد به جریمه نقدی از هزار تا ده هزار ریال محکوم خواهند شد.

در صورت تخلف کارفرما از اجرای مقررات و آیین‌نامه‌های بهداشتی و حفاظتی در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی از پنج هزار تا صد هزار ریال محکوم خواهد شد.

ماده ۶۱ - هر کس به عنف و تهدید یا به وسیله ارباب کسی را وادار به قبول عضویت سندیکایی نموده و یا مانع از عضویت وی در سندیکایی گردد به پرداخت جریمه نقدی از هزار ریال تا ده هزار ریال و یا به حبس تأدیبی از یک تا دو ماه و یا به هر دوی این مجازاتها محکوم خواهد شد.

ماده ۶۲ - هر کس شخص دیگری را بر خلاف مقررات مقابله‌نامه‌های بین‌المللی کار شماره ۲۹ و ۱۰۵ به کار اجباری گمارد علاوه بر الزام به پرداخت اجرت‌المثل در هر مورد به پرداخت جریمه نقدی از هزار ریال تا ده هزار ریال و به حبس تأدیبی از یک ماه تا شش ماه یا به هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

ماده ۶۳ - جرائم نقدی مقرر در این فصل به حساب مخصوصی در بانک ریخته خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و به موجب آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد جهت رفاه کارگران به مصرف خواهد رسید.

ماده ۶۴ - نماینده وزارت کار حق دارد در کلیه جلسات رسیدگی دادگاه حضور به هم

رسانده و از نظر وزارت کار دفاع نماید.

فصل چهاردهم - مقررات مختلفه

ماده ۶۵ - وزارت کار می‌تواند در طرز عمل بنگاه‌های کاریابی خصوصی نظارت نموده و مکلف است به تدریج مراکز کاریابی دولتی مجانی ایجاد نماید.

ماده ۶۶ - کارفرمایان بایستی به منظور تهیه افراد کارآموده و بالا بردن سطح اطلاعات فنی و مهارت کارگران و کارآموزان خود و وسائل لازم را در کارگاه به موجب آیین‌نامه‌های مربوطه فراهم سازند.

ماده ۶۷ - وزارت کار آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون را تهیه نموده و پس از تصویب شورای عالی کار به مورد اجرا خواهد گذاشت ولی آیین‌نامه‌های مربوط به مواد ۱۰ و ۴۳ و ۶۳ پس از تصویب هیأت وزیران و آیین‌نامه‌های مربوط به فصل دهم (حفاظت فنی و بهداشت کار) پس از تصویب شورای عالی حفاظت فنی قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۶۸ - از تاریخ تصویب این قانون مصوبه ۱۷ خرداد ماه ۱۳۲۸ مربوط به اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مورخه یازدهم اسفند ماه ۱۳۲۷ و همچنین سایر قوانینی که با این قانون مغایرت داشته باشد ملغی است.

ماده ۶۹ - وزارتین کار و دادگستری مأمور اجرای مقررات این قانون می‌باشند. قانون فوق که مشتمل بر ۶۹ ماده و ۲۴ تبصره است در جلسه سه‌شنبه بیست و ششم اسفند ماه یک هزار و سیصد و سی و هفت به تصویب کمیسیون مشترک کار مجلسین رسیده و به استناد قانون مربوط به اجازه اجرای لایحه اصلاح قانون کار و اصلاح لایحه قانونی سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران قابل اجرا می‌باشد.

رییس مجلس سنا رییس مجلس شورای ملی

محسن صدر رضا حکمت

۱۳۹۸ © حق کپی رایت متعلق به مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی ایران می باشد