

پودمان ۴

قانون‌های مورد استفاده

باب اول : تجار و معاملات تجارتي

ماده ۱

تاجر کسی است که شغل معمولی خود را معاملات تجارتي قرار بدهد.

ماده ۲

معاملات تجارتي از قرار ذیل است:

۱ خرید یا تحصیل هر نوع مال منقول به قصد فروش یا اجاره اعم از اینکه تصرفاتي در آن شده یا نشده باشد.

۲ تصدی به حمل و نقل از راه خشکی یا آب یا هوا به هرنحوی که باشد.

۳ هر قسم عملیات دلالي یا حق العمل کاری (کمیسسیون) و یا عاملی و همچنین تصدی به هر نوع تأسیساتی که برای انجام بعضی امور ایجاد می شود از قبیل تسهیل معاملات ملکی یا پیدا کردن خدمه یا تهیه و رسانیدن ملزومات و غیره

۴ تأسیس و به کار انداختن هر قسم کارخانه مشروط بر اینکه برای رفع حوائج شخصی نباشد

۵ تصدی به عملیات حراجی.

۶ تصدی به هر قسم نمایشگاه های عمومی

۷ هر قسم عملیات صرافى و بانكى.

۸ معاملات برواتی اعم از اینکه بین تاجر یا غیر تاجر باشد

۹ عملیات بیمه بحری و غیر بحری.

۱۰ کشتی سازی و خرید و فروش کشتی و کشتی رانی داخلی یا خارجی و معاملات راجع به آنها.

ماده ۳

معاملات ذیل به اعتبار تاجر بودن متعاملین یا یکی از آنها تجارتي محسوب می شود.

۱ کلیه معاملات بین تجار و کسبه و صرافان و بانک ها.

۲ کلیه معاملاتی که تاجر یا غیر تاجر برای حوائج تجارتي خود می نماید.

۳ کلیه معاملاتی که اجزاء یا خدمه یا شاگرد تاجر برای امور تجارتي ارباب خود می نماید.

۴ کلیه معاملات شرکت های تجارتي.

ماده ۴

معاملات غیر منقول به هیچ وجه تجارتي محسوب نمی شود.

ماده ۵

کلیه معاملات تجار تجارتي محسوب است مگر این که ثابت شود معامله مربوط به امور تجارتي نیست.

باب دوم : دفاتر تجارتي و دفتر ثبت تجارتي

ماده ۶

هر تاجر به استثنای کسبه جزء مکلف است دفاتر ذیل یا دفاتر دیگری را که وزارت عدلیه به موجب نظام نامه قائم مقام این دفاتر قرار می دهد داشته باشد.

۱ دفتر روزنامه.

۲ دفتر کل

۳ دفتر دارایی.

ماده ۷

دفتر روزنامه دفتری است که تاجر باید همه روزه مطالبات و دیون و داد ستد تجاری و معاملات راجع به اوراق تجاری (از قبیل خرید و فروش و ظهرنویسی) و به طور کلی جمیع واردات و صادرات تجاری خود را به هر اسم و رسمی که باشد و وجوهی را که برای مخارج شخصی خود برداشت می کند در آن دفتر ثبت نماید.

ماده ۸

دفتر کل دفتری است که تاجر باید کلیه معاملات را لااقل هفته ای یک مرتبه از دفتر روزنامه استخراج و انواع مختلف آن را تشخیص و جدا کرده هر نوعی را در صفحه مخصوصی در آن دفتر به طور خلاصه ثبت کند.

ماده ۹

دفتر دارایی دفتری است که تاجر باید هر سال صورت جامعی از کلیه دارایی منقول و غیرمنقول و دیون و مطالبات سال گذشته خود را به ریز ترتیب داده در آن دفتر ثبت و امضاء نماید و این کار باید تا پانزدهم فروردین سال بعد انجام پذیرد.

ماده ۱۰

دفاتر مذکور در ماده ۶ قبل از آنکه در آن چیزی نوشته شود، توسط نماینده اداره ثبت (که مطابق نظام نامه وزارت عدلیه معین می شود) امضاء خواهد شد. ولی باید اوراق آن دارای نمره ترتیبی باشد. در موقع تجدید سالیانه هر دفتر مقررات این ماده رعایت خواهد شد. حق امضاء از قرار هر صد صفحه با کسور آن دو ریال و به علاوه مشمول ماده ۱۳۵ قانون ثبت اسناد است.

ماده ۱۲

دفتری که برای امضاء به متصدی امضاء تسلیم می شود باید دارای نمره ترتیبی و قیطان کشیده باشد و متصدی امضاء مکلف است صفحات دفتر را شماره در صفحه اول و آخر هر دفتر مجموع عدد صفحات آن را با تصریح به اسم و رسم صاحب دفتر نوشته با قید تاریخ امضاء و دو فرم دفتر است یک پارچه مانن است طرف قیطان را با مهرسربی که وزارت عدلیه برای مقصود تهیه می نماید. منگنه کند، لازم است کلیه اعداد حتی تاریخ با تمام حروف نوشته شود.

ماده ۱۳

کلیه معاملات و صادرات و واردات در دفاتر مذکوره فوق باید به ترتیب تاریخ در صفحات مخصوصه نوشته شود.

تراشیدن و حک کردن و همچنین جای سفید گذاشتن بیش از آنچه که در دفترنویسی معمول است و درحاشیه و یا بین سطور نوشتن ممنوع است و تاجر باید تمام آن دفاتر را از ختم هر سالی لااقل تا ۱۰ سال نگاه دارد.

ماده ۱۴

دفاتر مذکور در ماده ۶ و سایر دفاتری که تاجر برای امور تجاری خود به کار می برند در صورتی که مطابق مقررات این قانون مرتب شده باشد بین تاجر، درامور تجاری سندیت خواهد داشت و در غیر این صورت فقط بر علیه صاحب آن معتبر خواهد بود.

ماده ۱۵

تخلف از ماده ۶ و ماده ۱۱ مستلزم دویست تا ده هزار ریال جزای نقدی است، این مجازات را محکمه حقوق رأساً و بدون تقاضای مدعی العموم می تواند حکم بدهد و اجرای آن مانع اجرای مقررات راجع به تاجر ورشکسته که دفتر مرتب ندارد نخواهد بود.

نمونه قرارداد کار

این قرارداد به موجب ماده (۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران بین کارفرما/ نماینده قانونی کارفرما و کارگر منعقد می‌شود.

۱ مشخصات طرفین: کارفرما/ نماینده قانونی کارفرما

آقای/ خانم/ شرکت فرزند شماره شناسنامه/ شماره ثبت
به نشانی
و کارگر آقای/ خانم فرزند متولد شماره شناسنامه
شماره ملی میزان تحصیلات نوع و میزان مهارت
به نشانی منعقد می‌گردد.

۲ نوع قرارداد

■ دائم

■ موقت

■ کار معین

۳ نوع کار یا حرفه یا حجم کار یا وظیفه‌ای که کارگر به آن اشتغال می‌یابد

۴ محل انجام کار

۵ تاریخ انعقاد قرارداد

۶ مدت قرارداد

۷ ساعت کار

میزان ساعت کار و ساعت شروع و پایان آن با توافق طرفین تعیین می‌گردد، ساعت کار نمی‌تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود لیکن کمتر از آن مجاز است.

۸ حق السعی

الف) مزد ثابت/ مینا روزانه/ ساعتی ریال.

ب) حق مسکن ماهیانه ریال.

ج) حق اولاد ماهیانه ریال.

د) پایه سنوات روزانه ریال.

ه) کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری) ماهیانه ریال.

و) سایر مزایا ریال.

۹ حقوق و مزایا: حقوق و مزایا به صورت هفتگی / ماهانه کارگر به حساب شماره نزد بانک شعبه توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی پرداخت می گردد.

۱۰ بیمه: به موجب ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف‌اند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

۱۱ عیدی و پاداش سالانه: به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت/ مینا (تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگران) به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می‌شود. برای کار کمتر از یک سال میزان عیدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد.

۱۲ حق سنوات یا مزایای پایان کار: به استناد ماده ۲۴ قانون کار در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار (حق سنوات) به وی پرداخت نماید.

۱۳ فسخ قرارداد: به استناد ماده ۲۵ قانون کار و تبصره آن در قرارداد کار موقت و یا برای انجام کار معین هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند و رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قرارداد در صلاحیت هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف می‌باشد.

۱۴ سایر: سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی نسبت به این قرارداد اعمال خواهد شد.

۱۵ این قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه به شکل کارگری (در صورت وجود) و یک نسخه نیز توسط کارفرما به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می‌شود.

..... محل امضای کارفرما

..... محل امضای کارگر

فصل اول: تعاریف و اصول کلی

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

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

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

ماده ۴: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند؛ از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزو کارگاه می‌باشند.

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

ماده ۶: براساس 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 بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

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

تبصره ۱: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

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

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

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

(الف) مشروعیت مورد قرارداد

(ب) معین بودن موضوع قرارداد

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

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

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

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

(ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

(ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

(د) محل انجام کار.

(ه) تاریخ انعقاد قرارداد.

(و) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

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

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

ماده ۱۱: طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت 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 نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

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

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

ماده ۱۳: در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

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

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

مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار

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

(الف) فوت کارگر.

(ب) بازنشستگی کارگر.

(ج) از کارافتادگی کلی کارگر.

(د) انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

(ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

(و) استعفای کارگر.

تبصره: کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت 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 تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی‌الحساب و به مدت ۳ ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

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

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

ماده ۲۵: هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند.

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

ماده ۲۶: هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیئت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۲۷: هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یادشده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

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

تبصره ۲: موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و رفاه 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 هیئت تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیئت 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: هیئت تشخیص و هیئت 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 هیئت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲: در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیئت تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهایی هیئت 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 هیئت حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

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

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

ماده ۳۱: چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲: اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳: تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول: حق السعی

ماده ۳۴: کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

ماده ۳۵: مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱: چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولیدشده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولیدشده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

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 رفاه اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

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

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

تبصره ۲: در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

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

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

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

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

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

ماده ۳۸: برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹: مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام‌یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

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

ماده ۴۱: شورای عالی کار همه‌ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

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

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

تبصره: کارفرمایان موظف‌اند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین‌شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین‌شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت‌شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

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

ماده ۴۳: کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در 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 می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک‌چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره: نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۵: کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف) موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

ج) اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

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

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

و) وجوهی که 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 قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.

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

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

ماده ۴۸: به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و رفاه اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله 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 موظف‌اند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا مؤسسات ذی‌صلاح طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و رفاه اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.

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

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

تبصره ۳: اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و رفاه اجتماعی در هیئت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

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

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

مبحث دوم: مدت

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

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

تبصره ۲: در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

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

تبصره: کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و رفاه 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 نوعاً 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 بیفتند (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 رفاه اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲: در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و رفاه 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 می‌دهند، ممنوع است.

مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۶۲: روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.

تبصره ۱: در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوس‌رانی و یا در کارگاه‌هایی که 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 می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه (۴۰٪) اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

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

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

ماده ۶۳: علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ۶۴: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام‌یافته محاسبه می‌شود.

ماده ۶۵: مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ۶۶: کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷: هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸: میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود.

ماده ۶۹: تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و رفاه اجتماعی محل لازم‌الاجرا است.

تبصره: در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی

کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نمایندگان کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰: مرخصی کمتر از یک روز کار جزو مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

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 می‌شود.

ماده ۷۲: نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

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

الف) ازدواج دائم.

ب) فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

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

مبحث چهارم: شرایط کار زنان

ماده ۷۵: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶: مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعیاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

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

ماده ۷۸: در کارگاه‌هایی 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 می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاد نماید.

تبصره: آیین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیسات و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می‌شود.

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 می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.

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

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

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

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

فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار

■ بازرسی کار

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

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

ب) نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی.

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

د) بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.

هـ) رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۱: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه‌ریزی، 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 می‌گیرد.

ماده ۹۷: اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره: آیین‌نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و رفاه اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸: بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه‌روز به مؤسسات مشمول ماده (۸۵) این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره: ورود بازرسان کار به کارگاه‌های 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 می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای 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 آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

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

فصل پنجم: آموزش و اشتغال

■ کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲: از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:
الف) کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند.

ب) افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از 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 می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.

تبصره ۲: دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.

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

الف) رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزو سوابق کارگر محسوب می‌شود.

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

ج) مزایای غیرنقدی، کمک‌ها و فوق‌العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود 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 می‌تواند 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 می‌شود مکلف است:

الف) تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین‌نامه‌های 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 می‌تواند 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 خواهند 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 موظفاند برای آموزش کارآموز، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و رفاه اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

■ اشتغال

ماده ۱۱۹: وزارت کار و رفاه اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفاند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت‌نام 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 استان‌ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.

تبصره ۲: دولت موظف است تا در ایجاد شرکت تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی) معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض‌الحسنه درازمدت و آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها، که معلولین در آنها حضور می‌یابند، اقدام نماید.

تبصره ۳: وزارت کار و رفاه اجتماعی مکلف است تا آیین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی موردنیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی برساند.

فصل ششم: تشکیل‌های 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 می‌توانند نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱: انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استان‌ها و کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت 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 می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.

تبصره ۱: به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: کلیه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و رفاه اجتماعی جهت ثبت می‌باشند.

تبصره ۳: کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و رفاه اجتماعی معرفی خواهند شد.

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

تبصره ۵: آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶: آیین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره (۳) این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲: به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین براساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره: شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران استان‌ها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکت‌های مذکور توسط وزارت کار و رفاه 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، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره: شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تأسیس کانون هم‌هنگی شرکت‌های تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هم‌هنگی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران استان‌ها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هم‌هنگی تعاونی‌های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران - امکان» اقدام نمایند. وزارتخانه‌های کار و رفاه اجتماعی و صنعت و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاری‌های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکت‌های تعاونی مذکور توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴: به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها اقدام نمایند.

تبصره ۱: کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته استان‌ها می‌توانند نسبت به تأسیس کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: وزارتخانه‌های کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

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

تبصره: آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد.

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

تبصره ۱: آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲: در صورتی که تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیئت‌های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷: به منظور هم‌هنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل‌های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره: آیین‌نامه‌های 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 رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸: مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌توانند در هر یک از تشکل‌های مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم: مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار

ماده ۱۳۹: هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواست‌های طرح‌شده 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 دسته‌جمعی باشد می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته‌جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲: در صورتی که طرفین مذاکرات دسته‌جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و رفاه اجتماعی تقاضا کنند شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان‌های دسته‌جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است.

ماده ۱۴۰: پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین 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 فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

تبصره: در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته‌جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به‌منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و رفاه اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱: پیمان‌های دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که: (الف) مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد. (ب) با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد. (ج) عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای (الف) و (ب)، به تأیید وزارت کار و رفاه اجتماعی برسد.

تبصره ۱: وزارت کار و رفاه 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 رفاه 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 پیمان‌های 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 هیئت تشخیص موظف است براساس درخواست هر یکی از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره: در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیئت تشخیص (موضوع ماده (۸۵۱)) به هیئت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید. هیئت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته‌جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام می‌کند.

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

ماده ۱۴۴: در پیمان‌های دسته‌جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و رفاه اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵: فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار مؤثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم‌مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶: در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته‌جمعی 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 کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف‌اند براساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹: کارفرمایان مکلف‌اند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند.

تبصره ۱: دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت راه و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذی‌ربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲: نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و رفاه‌اجتماعی و راه و شهرسازی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰: کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفاند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعایر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران 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 کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفاند سه وعده غذای مناسب و ارزان‌قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه‌ها 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 مکلفاند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

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

ماده ۱۵۴: کلیه کارفرمایان موظفاند با مشارکت وزارت کار و رفاه اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تبصره: آیین‌نامه 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 رفاه اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵: کلیه کارگاه‌ها موظفاند برحسب اعلام وزارت کار و رفاه اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان‌های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس‌های سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش‌یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره: شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهی‌نامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶: دستورالعمل‌های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا درخواهد آمد.

ماده ۱۵۷: هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸: هیئت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

۱ یک نفر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی.

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

۳ یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت‌ها، وزارت کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیئت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

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

ماده ۱۵۹: رای هیئت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می‌گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیئت حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رأی هیئت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیئت بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰: هیئت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های 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 رفاه اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت‌ها، وزارت کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیئت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱: هیئت‌های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و رفاه اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲: هیئت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت می‌کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت نیست، مگر آنکه هیئت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیئت حتی‌الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

ماده ۱۶۳: هیئت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴: مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵: در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده (۲۷) این قانون خواهد بود.

تبصره: چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که براساس 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، لازم‌الاجرا بوده و به‌وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و رفاه اجتماعی و دادگستری به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

فصل دهم: شورای عالی کار

ماده ۱۶۷: در وزارت کار و رفاه اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به‌عهده آن واگذار شده است.

اعضای شورا عبارت‌اند از:

الف) وزیر کار و رفاه اجتماعی، که ریاست شورا را به‌عهده خواهد داشت.
ب) دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیئت 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 شوراها و اسلامی کار.

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

تبصره: هر یک از اعضای شرکت‌کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱۶۸: شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آرا معتبر خواهد بود.

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

تبصره: محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و رفاه اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و رفاه اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می‌شود، که به‌عنوان دبیر

شورا، بدون حق رأی در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰: دستورالعمل‌های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل 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 رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم: جرایم و مجازات‌ها

ماده ۱۷۱: متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲: کار اجباری با توجه به ماده (۶) این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی 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. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

تبصره: چنانچه چند نفر به‌طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳: متخلفان از هریک 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 رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های 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 به‌ازای 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 موارد مذکور در مواد (۳۸) - (۴۵) - (۵۹) و تبصره ماده (۴۱)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به‌ازای 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 هریک از موارد مذکور در مواد (۷۸) (قسمت اول) - (۸۰) - (۸۱) - (۸۲) و (۹۲) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه 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، متخلفان 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 هریک از موارد مذکور در مواد (۵۲) - (۶۱) - (۷۵) - (۷۷) - (۷۹) - (۸۳) - (۸۴) و (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه 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 هریک از موارد مذکور در مواد (۸۷) - (۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

- ۱ در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۲ در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۳ در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۰۵۰۰ 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 تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاکی 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 مأموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی 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.