

قانون کار
مصوب ۱۳۳۷، ۱۲، ۲۶
با اصلاحات و الحاقات بعدی



فصل اول - مقررات عمومی

ماده ۱) کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان بدستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار میکند.

تبصره ۱) اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی میباشند مشمول مقررات اینقانون نخواهند بود.

ماده ۲) (منسوخه ۱۴۰۲، ۰۷، ۲۰) کارآموز از لحاظ این قانون بافرادی اطلاق می شود که بسن ۱۸سال تمام نرسیده و بمنظور 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 بدستور یا بحساب او کار می کند. مدیران و مسئولین و بطور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال کارگر بعهده میگیرند.

ماده ۴) مزد و حقوق عبارت است از وجه نقد یا هر گونه مزایای غیر نقدی که در مقابل انجام کار بکارگر داده میشود.

ماده ۵) (منسوخه ۱۳۹۹، ۱۰، ۲۴) کارگاه عبارت از محلی است که کارگر در آن جا بدستور 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 باقتضای کار متعلق بکارگاه 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 میباشند.

تبصره ۱) وزارت کار می تواند کارگاه هاییرا که دارای کم تر از ده نفر کارگر هستند موقتاً از شمول قسمتی از مواد این قانون معاف نماید.

تبصره ۲) مدت کار - تعطیلات و مرخصی ها - مزد یا حقوق کارگران ماهی گیر و ملاحان و کارکنان کشتیها و فرودگاهها و خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آنها بوسیله 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 بموجب آیین نامه های جداگانه تعیین خواهد شد.

تبصره ۳) (الحاقی ۱۳۴۳، ۱۱، ۲۰) - در صورتیکه انطباق مقررات قانون کار با وضع کارگران بعضی حرفه ها و کارگاهها ممکن نباشد وزارت کار و امور اجتماعی با کسب نظرات سازمانهای کارگری و کارفرمایی و تأیید شورایعالی کار مقرراتی که منطبق با شرایط کار آنان باشد تهیه و پس از تصویب کمیسیونهای کار مجلسین بموقع اجراء خواهد گذاشت. 

ماده ۷) - کارگاههای خانوادگی که در آن کار منحصراً بوسیله صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه ۱ از طبقه اول انجام میشود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

ماده ۸) کارگران کشاورزی و خدمه و مستخدمین منازل تابع مقررات خاصی که بموجب قوانین جداگانه ای تعیین میشود خواهند بود.

ماده ۹) کارفرمایان موظفند آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار را طبق آیین نامه مربوطه تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۰) اتباع بیگانه نمیتوانند در ایران بکار مشغول شوند مگر این که بر طبق مقررات و قوانین کشور این اجازه به آنان داده شود و پروانه رسمی کار بر طبق آئین نامه مربوطه از وزارت کار دریافت نمایند.



تبصره ۱) (الحاقی ۱۳۴۴، ۰۴، ۲۷) - افراد زیر بمناسبت مشاغل یا عناوینی که دارند مادام که مشاغل یا عناوین مزبور را دارا میباشند با موافقت وزارت کار و امور اجتماعی احتیاج باخذ پروانه کار نخواهند داشت. ۱ - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته بآن. ۲ - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی بشرط معامله متقابل و آنکه خبرنگاری بتمذیق وزارت اطلاعات شغل شاغل آنها باشد. 



قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

تبصره ۲ (الحاقی ۲۷، ۴، ۱۳۴۴) - مأمورین خارجی مؤسسات مجاز فرهنگی و بهداشتی و نیکوکاری و عمرانی مؤسسات مزبور بهیچوجه جنبه انتفاعی نداشته باشند و کارکنان مذکور نیز از دولت ایران و مؤسسات ایرانی و افراد ایرانی وجهی بعنوان حقوق و یا مزد دریافت ننمایند مجاناً پروانه کار دریافت مینمایند.



تبصره ۳ (الحاقی ۲۷، ۴، ۱۳۴۴) - برای پناهندگان با موافقت کتبی وزارتین کشور و خارجه و رعایت مقررات آئین نامه اشتغال بکار اتباع بیگانه پروانه کار مجاناً صادر خواهد شد.



تبصره ۴ (الحاقی ۲۷، ۴، ۱۳۴۴) - کارفرمایان و مؤسسات نمیتوانند اتباع بیگانه ای را که فاقد پروانه کار هستند بکار بگمارند.

تبصره ۵ (الحاقی ۲۷، ۴، ۱۳۴۴) - دولت میتواند در صورت لزوم و یا بعنوان عضو متقابل اتباع بعضی از دول را بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت دولت از پرداخت حق صدور یا حق تمدید پروانه کار معاف دارد.



تبصره ۶ (منسوخه ۴، ۱۰، ۱۳۵۲) - جریمه نقدی مقرر در ماده ۵۹ قانون کار در آن قسمت که مربوط بتخلف از ماده ۱۰ قانون کار و تبصره های آن میباشد تا بیست هزار ریال افزایش مییابد.



فصل دوم - مدت کار

ماده ۱۱) ساعات کار کارگران در کارگاهها جز در موارد مذکور در این قانون نباید از هشت ساعت در شبانه روز و ۴۸ ساعت در هفته تجاوز نماید مقصود از ساعات کار مدتی است که کارگر بمنظور انجام کار در اختیار کارفرما میباشد و اوقات استراحت و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمیشود.

تبصره ۱) انواع کارهای سخت و زیان آوری که ایجاب میکند کارگر کمتر از ۸ ساعت در شبانه روز کار کند طبق آئین نامه 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 اضافه نماید مشروط بر این که ساعات کار از ۹ ساعت در شبانه روز و ۴۸ ساعت در هفته تجاوز ننماید.

تبصره ۳) در مورد کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۸ ساعت در هفته تجاوز نماید مشروط بر آنکه جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی کار از ۱۹۲ ساعت تجاوز ننماید.

ماده ۱۲) کار اضافی با موافقت طرفین و رعایت شرائط زیر مجاز خواهد بود.

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

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

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

تبصره) ارجاع هر گونه کار اضافی بکارگران کمتر از شانزده سال ممنوع است.

ماده ۱۳) در صورت بروز حادثه و یا لزوم تعمیرات ضروری در کارگاه و ماشین های همچنین در موارد پیش آمده قوه قهریه (فرس ماژور) کارفرما می تواند استثنائاً تمام یا قسمتی از کارگران را برای کار اضافی با پرداخت اضافه کار مقرر در ماده ۱۲ نگاهدارد.

فصل سوم - تعطیلات و مرخصیها

ماده ۱۴) در هر هفته روز جمعه روز تعطیل کارگران با استفاده از مزد می باشد .

چنانچه با موافقت کارگر روز معین دیگری در هفته بطور مستمر برای تعطیل تعیین شود روز مزبور در حکم تعطیل هفتگی خواهد بود.

تبصره) کارگرانی که روز جمعه کار می کنند یکروز دیگر از ایام هفته حق تعطیل با استفاده از مزد خواهند داشت بکارگران غیر نوبتی که روز جمعه را کار می کنند در صورتی که روز دیگری در هفته بآنان 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 بازای دوازده ماه کار حق ۱۲ روز 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 بقرار 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)



قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

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 (اصلاحی ۱۳۴۳، ۱۱، ۲۰) - در صورتیکه استفاده از ایام مرخصی استحقاقی کارگر بسال بعد موکول گردد استفاده از آن در سال بعد الزامی می باشد تاریخ استفاده از مرخصی باتوافق طرفین تعیین می گردد و در غیر اینصورت رأی شورای کارگاه قاطع است. 

تبصره ۳) در صورت ترك كار يا اخراج يا فوت كارگر و يا تعطیل کارگاه کارفرما موظف است مزد مدت مرخصی استحقاقی کارگر را که بر حسب تعداد ماههای خدمت بوي تعلق گرفته است پرداخت نماید.

فصل چهارم - شرایط کار زنان و کودکان

ماده ۱۶) بکار گماردن اطفال کمتر از دوازده سال حتي بعنوان کارآموزي ممنوع است.

ماده ۱۷) کار شب (بین ساعات ۲۲ و ۶ صبح) برای زنان و کارگرانی که کمتر از ۱۸ سال دارند ممنوع است جز در مورد زنان پرستار بیمارستانها و مشاغل دیگری که طبق تشخیص وزارت کار تعیین خواهد شد.

ماده ۱۸) (منسوخه ۱۳۹۹، ۰۸، ۰۵) 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 يك کارگاه از ۱۰ نفر تجاوز کند کارفرما مکلف است محلي را برای نگهداري اطفال تخصیص دهد.

ماده ۲۰) ارجاع کارهای سخت و زیان آور بکارگران کمتر از ۱۸ 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 بکارگر پرداخت شود.

تبصره ۱) چنانچه قسمتی از مزد یا حقوق بصورت غیر نقدي باشد نحوه تحویل آن با موافقت طرفین خواهد بود.

تبصره ۲) مزد کارگریکه در تمام مدت بطور نوبتي کار می کند ده درصد بیش از مزد کارگر غیر نوبتي مشابه خواهد بود.

تبصره ۳) فقط بکارگران غیر نوبتي برای هر ساعت کار در شب (بین ساعات ۲۲ و شش صبح) سي و پنج درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادي تعلق خواهد گرفت.

ماده ۲۲) (منسوخه ۱۴۰۲، ۰۷، ۲۰) حداقل مزد کارگر عادي با توجه بحوائج ضروري و هزینه زندگي در نقاط مختلف کشور باید طوري باشد که تأمین زندگي يك مرد و يك زن و دو فرزند را بنماید.

حداقل مزد در نقاط مختلف کشور و یا برای صنایع مختلف هر دو سال یکبار توسط هیئتی مرکب از نمایندگان دولت و کارفرما و کارگر طبق آئین نامه خاصی پیشنهاد می شود پس از تأیید وزارت کار وتصویب شورای عالی کار بموقع اجرا گذارده خواهد شد. مادام که حداقل مزد جدید تعیین نشده حداقل مزد سابق باعتبار خود باقي 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 مساوي یکسان است.

ماده ۲۴) مزد کارگران در عداد دیون ممتازه کارفرما بوده و باید قبل از سایر قروض حتي دیون مالیاتی تأمین و پرداخت شود. در مقابل دیون کارگر نمیتوان بیش از يك چهارم مزد او را توقیف کرد همچنین کارگر نمیتواند بیش از يك چهارم مزد خود را در مقابل هر گونه بدهي حواله نماید مگر در مورد بدهي راجع بخريد اجناس ضروري زندگي که از شرکت های تعاوني خریداري نموده باشد نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده فوق مستثني بوده و تابع مقررات قانون مدني میباشد.



فصل ششم - سندیکا



ماده ۲۵) (منسوخه ۱۳۴۳، ۱۱، ۲۰) - سندیکا سازمانی است که بمنظور حفظ منافع حرفه اي و بهبود وضع اقتصادي و اجتماعي بوسیله کارگران يك حرفه و یا يك کارگاه - کارفرمایان يك حرفه و یا يك صنعت و همچنین صاحبان مشاغل آزاد تشکیل میشود. ائتلاف چند سندیکا تشکیل يك اتحادیه و ائتلاف چند اتحادیه تشکیل يك کنفدراسیون را میدهد. 

ماده ۲۶) کلیه سندیکاها و اتحادیه ها و کنفدراسیون ها در موقع تشکیل موظف بتنظیم اساسنامه و تسلیم آن به وزارت کار جهت ثبت میباشند. وزارت کار در صورتی که اساسنامه مغایرتي با این قانون و آئین نامه مربوطه آن نداشته باشد با ثبت آن ها موافقت خواهد نمود.



معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات - معاونت حقوقی ریاست جمهوری (Qavanin.ir)

قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

تبصره ۱) سندیکاها و اتحادیه ها و اتحادیه و کنفدراسیون هاییکه قبل از تصویب اینقانون در وزارت کار بثبت رسیده اند مکلفند ظرف سه ماه از تاریخ اجرای این قانون اساسنامه خود را با مقررات این فصل و آئین نامه مربوطه تطبیق نموده و مراتب را برای ثبت مجدد بوزارت کار اطلاع دهند.

ماده ۲۷) حقوق و وظائف اساسی سندیکا و اتحادیه و کنفدراسیون بقرار زیر است.

الف) انعقاد پیمانهای دسته جمعی کار.

ب) خرید و فروش و تملک اموال منقول و غیر منقول مشروط بر این که بقصد تجاری و جلب نفع نباشد.

پ) دفاع از حقوق و منافع حرفه ای اعضا

ت) تأسیس شرکتها ی تعاونی جهت رفع نیاز مندیهای اعضا

ث) تأسیس و ایجاد صندوق بیکاری بمنظور تعاون معاضدت کارگران بیکار سایر حقوق و وظائف و مقررات مربوط باساسنامه و طرز تشکیل و ثبت و انحلال سندیکا و اتحادیه و کنفدراسیون بموجب آئین نامه مربوطه تعیین میگردد.

ماده ۲۸) اجبار و عنف و تهدید کارگران بقبول عضویت سندیکا و یا منع آنان از قبول عضویت در سندیکا ممنوعست.

ماده ۲۹) سندیکاها، اتحادیه ها و کنفدراسیون ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه ای و اقتصادی خود میتوانند نسبت باحزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند.

فصل هفتم - قرارداد کار

ماده ۳۰) قرارداد کار عبارت از قرارداد کتبی یا شفاهی که بموجب آن کارگر متعهد می شود در قبال دریافت مزد، کاری را برای مدت معین یا مدت نامحدودی برای کارفرما انجام دهد.

ماده ۳۱ - در قرارداد کار نمیتوان مزایائی کمتر از آنچه 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 هیچیک از طرفین بتنهائی حق فسخ آن را ندارد مگر در مواردی که در متن قرارداد پیش بینی شده باشد هر یک از طرفین که در غیر از موارد مذکور در فوق قرارداد را فسخ نماید مکلف بجبران خسارت طرف دیگر خواهد بود.

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

کارگر اخراجی در صورتیکه یکسال اعم از متوالی یا متناوب نزد کارفرما خدمت کرده باشد کارفرما بایستی در موقع فسخ قرارداد بنسبت هر یکسال خدمت معادل پانزده روز آخرین مزد کارگر باو پرداخت نماید و در صورتیکه تا تاریخ خاتمه خدمت خود لااقل سه ماه متوالی و یا ششماه متناوب نزد کارفرما خدمت کرده باشند حق دارد ظرف ۱۵ روز بمراجع مذکور در فصل حل اختلاف شکایت کند و مراجع مذکور میتوانند با توجه بمدت کار و میزان مزد و سن و عائله کارگر و سایر شرایط و اوضاع و احوال اضافه بر وجوه مذکور در فوق مبلغی که از جمع مزد سه ساله کارگر تجاوز نکند بعنوان خسارت تعیین نماید و کارفرما مخیر بپرداخت این خسارت یا بازگردانیدن کارگر بکار و پرداخت مزد ایام بلاتکلیفی او خواهد بود.

تبصره ۱) مقررات این ماده در مورد قراردادهای کار که برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد نافذ نخواهد بود.

تبصره ۲ (اصلاحی ۱۱،۲۰، ۱۳۴۳)- اخراج نمایندگان کارگر بموجب ماده ۴۴ اینقانون و آئیننامه مربوطه انتخاب شدهاند و همچنین دبیر و اعضای هیئت مدیره سندیکای کارگران کارگاه و یا تغییر کار آنها بنحوی که از عهده انجام وظایف نمایندگی بر نیایند موکول بموافقت قبلی و کتبی وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

اخراج داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران در مدت مقرر برای انجام انتخابات مشمول مقررات بالا می باشد.

تبصره ۳ (الحاقی ۱۰، ۳، ۱۳۵۹)- هنگام محاسبه مزایای سابقه خدمت و خسارات اخراج موضوع ماده ۳۳ قانون کار در مورد کارگرانی که (کارگر و کارمند) دستمزد ماهانه آنها از دویست هزار ریال متجاوز است مأخذ محاسبه، مبلغ اخیرالذکر بوده و مراجع حل اختلاف حداکثر بزاء هر سال خدمت جمعاً معادل یکماه دستمزد مذکور در این تبصره بابت مزایای سنوات خدمت و خسارات اخراج پرداخت نمایند.



ماده ۳۴) در صورتیکه اخراج کارگر بتشخیص هیأت حل اختلاف در اثر تقصیر او در انجام وظیفه باشد هیچگونه حقی باو تعلق نخواهد گرفت.

فصل هشتم - پیمانهای دسته جمعی

ماده ۳۵) پیمان دسته جمعی کار عبارتست از پیمان کتبی که بمنظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارگری از یکطرف و یک و یا چند کارفرما یا سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارفرمایی از طرف دیگر منعقد میشود.

در پیمان دسته جمعی نمیتوان مزایائی کمتر از آنچه در اینقانون مقرر است منظور نمود.

ماده ۳۶) مرجع رسیدگی باختلافات ناشیه در مورد پیمانهای دسته جمعی کار در مرحله اول هیئت حل اختلاف و در مرحله نهائی شورای عالی کار میباشد.

فصل نهم - حل اختلاف

ماده ۳۷) هر گونه اختلاف بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای مقررات اینقانون 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.



قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

ماده ۳۸) در صورتی که اختلاف از طریق سازش حل نشود شاکی بادره کار محل رجوع خواهد کرد و اداره مزبور ظرف ۳ روز از تاریخ وصول شکایت موضوع را بشورای کارگاه مربوطه ارجاع خواهد نمود. شورای کارگاه مرکب است از نماینده وزارت کار و یکنفر نماینده کارفرما و یکنفر نماینده کارگران همان کارگاه. این شورا موظف است ظرف یک هفته باختلاف رسیدگی و نظر خود را اعلام نمایند. تصمیمات شورای کارگاه قطعی و لازم الاجرا است مگر تصمیمات مربوط بمزد و یا اخراج کارگر و یا جبران خسارات مادی وارده بکارفرما از ناحیه کارگر که از تاریخ ابلاغ رأی ظرف ۱۰ روز قابل اجراء به هیئت حل اختلاف میباشد.

تبصره) در کارگاههاییکه شورای کارگاه تشکیل نشده اداره کار موظف است با حضور شاکی و طرف مقابل با نمایندگان آنان باختلاف رسیدگی نماید رأی صادره بمنزله 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 باتفاق نماینده حاضر در جلسه مبادرت بصدور رأی خواهد کرد هر گاه در جلسه اخیر اتفاق آراء حاصل نشود موضوع بهیئت حل اختلاف ارجاع خواهد شد.

ماده ۴۰) هیئت حل اختلاف مرکب است از سه نفر نمایندگان دولت (فرماندار رئیس دادگستری محل . رئیس اداره کار یا نمایندگان آنان) سه نفر نماینده از طرف کارگران و سه نفر نماینده از طرف کارفرمایان. هر يك از دسته های سه گانه مذکور يك رأی داشته و رأی اکثریت مناط اعتبار است .ریاست هیئت حل اختلاف با فرماندار و در غیاب او با رئیس اداره کار می باشد.

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

تبصره ۲ - وزارت کار میتواند در صورت لزوم در يك محل هیئتهای حل اختلاف متعدد بطریق 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 هیئت حل اختلاف از کارگر بخواهد.

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

ماده ۴۳) آراء قطعی صادره از طرف شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف لازم الاجرا بوده و بوسیله اجرای محاکم دادگستری بمورد اجرا گذارده خواهد شد و قواعد مربوط به آن بموجب آئین نامه ای که بنا به پیشنهاد وزارتین کار و دادگستری به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید تعیین می گردد.

ماده ۴۴) مقررات مربوط بانتهاب نمایندگان کارگر و کارفرما و اعضاء علی البدل آنان و همچنین سایر مقررات مربوط باین فصل طبق آئین نامه های جداگانه ای تعیین خواهد شد.



ماده ۴۴ مکرر(الحاقی ۱۱, ۲۰, ۱۳۴۳)- در صورتی که يك کارگاه و یا در يك حرفه سازمانهای کارگری و یا کارفرمائی مذکور در ماده ۲۵ بنا بتشخیص وزارت کار و امور اجتماعی حائز اکثریت باشند وزارت کار و امور اجتماعی میتواند در مواردی که ضروری تشخیص دهد وظائف و اختیارات قانونی نمایندگان کارگران و کار فرمایان را به سازمانهای کارگری و کارفرمائی مذکور تفویض نماید.

ماده ۴۵) در صورت بروز اختلاف دستجمعی بین کارگران و کارفرما اداره کار محل باید فوراً جهت سازش طرفین اقدام بتشکیل جلسه ای با حضور نمایندگان کارگر و کارفرما بنمایند و چنانچه بترتیب بالا اختلاف حل نشود اداره کار محل باید بلافاصله موضوع را در هیئت حل اختلاف مطرح نماید و هیئت مزبور ظرف ده روز بموضوع رسیدگی و نظریات خود را برای رفع اختلاف بطرفین پیشنهاد خواهد نمود.

تبصره(اصلاحی ۱۱, ۲۰, ۱۳۴۳)- منظور از اختلاف دسته جمعی مذکور در این ماده اختلافی است که روابط بین کارگران و کارفرما را در کارگاه مختل ساخته و احتمالاً منجر بتعطیل کارگاه (از طرف کارفرما) و یا اعتصاب (از طرف کارگران) بشود.

ماده ۴۶) در صورتیکه پیشنهادات هیئت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم بوزارت کار اطلاع دهد. در صورت لزوم هیئت دولت می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد کارگاه را بهر نحویکه مقتضی بداند بحساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۴۶ مکرر (الحاقی ۱۱, ۲۰, ۱۳۴۳)- مراجع و نحوه رسیدگی باختلافات دسته جمعی کارگران و کارفرمایان خدمات عمومی از قبیل آب و برق و وسائل نقلیه همگانی باتوجه بتأمین احتیاجات و آسایش عامه بموجب آئین نامه خاصی که بتصویب شورای عالی کار میرسد تعیین خواهد گردید.

فصل دهم - حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۴۷) (منسوخه ۱۰, ۲۴, ۱۳۹۹) برای تدوین و تصویب آئین نامه هائی بمنظور تأمین بهداشت کار و حفاظت کارگران و جلوگیری از وقوع حوادث در محیط کار هیئتی بنام شورایعالی حفاظت فنی از اشخاص زیر در وزارت کار تشکیل می شود:

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

۲ - معاون وزارت کشور

۳ - معاون وزارت دادگستری



قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

۴ - معاون وزارت صنایع و معادن

۵ - معاون وزارت بهداری

۶ - رئیس دانشکده فنی دانشگاه تهران

۷ - رئیس یا مسئول اداره میزانها و بازرسی کار که سمت دبیری شورا را هم بعهده خواهد داشت. این شورا میتواند در صورت لزوم اقدام بتشکیل کمیته هائی مرکب از کارشناسان بصیر و مطلع برای تهیه آئین نامه های مربوطه بنماید.



تبصره ۱) (منسوخه ۵، ۸، ۱۳۹۹) آئین نامه داخلی شورایعالی حفاظت فنی توسط دبیر شورا پیشنهاد و پس از تصویب شورا بموقع اجرا گذارده خواهد شد.

تبصره ۲) حق حضور اعضاء شورایعالی حفاظت فنی و کمیته های مربوطه از طرف وزارت کار تعیین خواهد شد.

ماده ۴۸) (منسوخه ۵، ۸، ۱۳۹۹) کسانیکه میخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از نظر پیش بینی در امر حفاظت و بهداشت کار برای تصویب بوزارت کار ارسال دارند بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط برعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.



ماده ۴۹) (منسوخه ۵، ۸، ۱۳۹۹) کارفرمایان مکلفند قبل از بکار بردن آنقسمت از ادوات و لوازمی که طبق آئین نامه های 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 بکار برده شوند کارفرمای متخلف بمجازات 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 بتقاضای وزارت کار قرار توقیف آنها را صادر خواهد نمود.

ماده ۵۰) (منسوخه ۵، ۸، ۱۳۹۹) - هر گاه در حین بازرسی بتشخیص بازرس کار احتمال وقوع حادثه و یا ایجاد خطر در کارگاهی داده شود بازپرس بنا بتقاضای وزارت کار طبق موازین قانونی قرار تعطیل تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر خواهد نمود و در هر مورد با ارائه گواهینامه وزارت کار دائر بشایستگی کارگاه بادامه کار بازپرس یا دادگاه بلافاصله دستور رفع تعطیل را خواهد داد.

تبصره) کارفرما مکلف است مزد کارگران خود را که مستقیماً یا بطور غیر مستقیم بیکار میشوند در ایام تعطیل فوق پردازد.

ماده ۵۱) (منسوخه ۵، ۸، ۱۳۹۹) متضررین از قرارهای فوق میتوانند ظرف ۲۴ ساعت از تاریخ ابلاغ قرار بازپرسی بدادگاه شهرستان محل شکایت نمایند و دادگاه مکلف است بفوریت به موضوع رسیدگی نماید و تصمیم دادگاه در این مورد موقتاً قابل اجرا است.

فصل یازدهم - بازرسی کار

ماده ۵۲) (منسوخه ۵، ۸، ۱۳۹۹) در اجرای مقررات این قانون وزارت کار افراد ذیصلاحیتی را بعنوان بازرس کار انتخاب مینماید. بازرسان کار حق دارند در هر موقع بکارگاه های مشمول این قانون وارد شده و ببازرسی بپردازند - گزارش بازرسان کار در آنچه که مربوط به اجرای این قانون است در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود. کارفرمایان و کارگران مکلفند کلیه مقررات و آئین نامه های حفاظتی و بهداشتی را بموقع اجرا گذارند.

مقررات مربوط بنحوه بازرسی و حفاظت فنی و بهداشت و وظائف و اختیارات بازرسان کار طبق آئین نامه های مخصوص تعیین خواهد شد.



ماده ۵۳) بازرسان کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکنار شدن از خدمت دولت اسرار تجاری و فنی که بمقتضای سمت خود بدست میآورند و همچنین اسامی اشخاصیکه اطلاعات یا موارد تخلف را به آنها تذکر داده اند فاش نمایند. متخلفین از مقررات این ماده مشمول ماده ۲۲۰ قانون کیفر همگانی خواهند بود.

فصل دوازدهم - شورایعالی کار

ماده ۵۴) - در وزارت کار شورائی به نام شورایعالی کار تشکیل میشود که وظائف آن عبارت است از تصویب آئین نامه های اجرایی این قانون و انجام سایر وظائفی که بموجب مواد این قانون و سایر قوانین و آئین نامه های مربوط بعهده شورایعالی کار واگذار شده است.

ماده ۵۵) شورایعالی کار از اعضای زیر تشکیل میشود که برای مدت دو سال انتخاب میشوند.

الف) ۳ 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 بپیشنهاد وزیر کار و تصویب هیئت وزیران.

ب) (سندیکاهای کارفرمایی که بر اساس این قانون ثبت رسیده باشند و کارفرمایانی که حداقل دارای پانصد نفر کارگر باشند هر کدام يك نماینده به وزارت کار معرفی خواهند نمود و وزیر کار از بین نمایندگان معرفی شده ۳ نفر را بعنوان اعضای اصلی و ۲ نفر را بعنوان اعضای علی البدل برای عضویت شورایعالی کار انتخاب



قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

خواهد کرد.

پ (سندیکاهاي کارگري که بر اساس این قانون بثبت رسیده باشند هر کدام يك نماینده بوزارت کار معرفي خواهند نمود - وزیر کار از بین نمایندگان معرفي شده و یا نمایندگان کارگر در شوراهاي کارگاه ها ۳ نفر را بعنوان عضو اصلي و ۳ نفر را بعنوان اعضاي علي البدل انتخاب خواهد نمود.



ماده ۵۶) جلسات شوراي عالي کار بنا بدعوت و بریاست وزیر کار یا معاون او تشکیل خواهد شد تصمیمات شورا به اکثریت آراء اتخاذ میشود و هر يك از ۳ دسته يعني نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت يك رأي خواهند داشت. چنانچه اکثریت آراء بین افراد یکدسته حاصل نشد رأي انفرادي اخذ و باکثریت مناط اعتبار خواهد بود.

آئین نامه داخلي شوراي عالي کار توسط وزیر کار پیشنهاد و پس از تصویب شوراي عالي کار بموقع اجرا گذارده خواهد شد.

تبصره) وزارت کار مکلف است سه ماه قبل از انقضاي دوره شوراي عالي کار وسایل انتخاب دوره جدید شورا را فراهم سازد.

فصل سیزدهم - تخلفات و ضمانت اجراء

ماده ۵۷) در صورتیکه کارفرما آمار و اطلاعات پیش بینی شده در ماده ۹ این قانون را بوزارت کار تسلیم ننماید در هر مورد پرداخت جریمه نقدي از ۵۰۰ تا ۵۰۰۰ ریال محکوم خواهد شد.

ماده ۵۸) در صورت تخلف کارفرما از اجرائي مواد ۱۱ - ۱۲ - ۱۴ - ۱۵ - ۲۱ - ۲۲ و ۲۳ این قانون و آئین نامه هاي مربوطه در هر مورد پرداخت جریمه نقدي از هزار ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد - ارجاع کار اضافي بکارگر کمتر از ۱۶ سال مستوجب حداکثر جریمه مزبور خواهد بود.

ماده ۵۹) (اصلاحي ۱۳۵۲, ۱۰, ۰۴) متخلفین از مقررات ماده ۱۰ و آئین نامه مربوطه و کارفرمایان متخلف از مقررات فصل چهارم این قانون و آئین نامه هاي آن در هر مورد بتأدیه جریمه نقدي از هزار ریال تا ده هزار ریال و یا بحبس تأدیبی از یکماه تا دو ماه و یا بهر دو مجازات محکوم خواهند شد. کارفرمایانیکه اطفال کمتر از ۱۲ سال را بکار بگمارند بحداکثر مجازات مزبور محکوم خواهند گردید.



ماده ۵۹ مکرر (الحاقی ۱۳۵۲, ۱۰, ۰۴) - وزارت کار و امور اجتماعي میتواند براي اتباع بیگانه که خدمات آنان براي مدتي کمتر از سه ماه مورد احتیاج باشد پروانه کار موقت صادر کند. شرائط و ترتیب صدور پروانه موقت بموجب آئین نامه اي خواهد بود که بوسیله وزارت کار و امور اجتماعي تهیه و بتصویب هیئت وزیران برسد. کارفرمایانی که اتباع بیگانه فاقد پروانه کار معتبر را بکار بگمارند بحسب جنه اي از ۶۱ روز تا یکسال و جزاي نقدي از ده هزار تا پنج هزار ریال محکوم خواهند شد.



تبصره (الحاقی ۱۳۵۲, ۱۰, ۰۴) - وزارت کار و امور اجتماعي میتواند اخراج اتباع بیگانه را که بدون پروانه کار در کشور بکار اشتغال ورزند از مراجع ذیصلاح درخواست وهمچنین ممنوعیت ورود مجدد آنان را بکشور تقاضا نماید.



ماده ۶۰) کارفرمایان یا کسانیکه مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار به کارگاه هاي مشمول این قانون گردند و یا از دادن اطلاعات و مدارك لازم به ایشان خودداري نمایند در هر مورد بجریمه نقدي از هزار تا ده هزار ریال محکوم خواهند شد. در صورت تخلف کارفرما از اجرائي مقررات و آئین نامه هاي بهداشتي و حفاظتي در هر مورد پرداخت جریمه نقدي از ۵ هزار تا صد هزار ریال محکوم خواهد شد.

ماده ۶۱) هر کس بعنف و تهدید یا بوسیله ارباب کسي را وادار بقبول عضویت سندیکائي نموده و یا مانع از عضویت وي در سندیکائي گردد پرداخت جریمه نقدي از هزار تا ده هزار ریال و یا بحبس تأدیبی از يك تا دو ماه و یا بهر دوي این مجازات ها محکوم خواهد شد.

ماده ۶۲) هر کس شخص دیگری را بر خلاف مقررات مقاوله نامه هاي بین المللي کار شماره ۲۹ و ۱۰۵ بکار اجباري بگمارد علاوه بر الزام بپرداخت اجرت المثل در هر مورد پرداخت جریمه نقدي از هزار تا ده هزار ریال ویا بحبس تأدیبی از يك ماه تا ۶ ماه یا بهر دو مجازات محکوم خواهد شد.

ماده ۶۳) جرائم نقدي مقرر در این فصل بحساب مخصوصي در بانك ریخته خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و بموجب آئین نامه اي که بتصویب هیئت وزیران میرسد جهت رفاه کارگران بمصرف خواهد رسید.

ماده ۶۴) نماینده وزارت کار حق دارد در کلیه جلسات رسیدگی دادگاه حضور بهمرسانده و از نظر وزارت کار دفاع نماید.

فصل چهاردهم - مقررات مختلفه

ماده ۶۵) وزارت کار میتواند در طرز عمل بنگاه هاي کاریابی خصوصي نظارت نموده و مکلف است بتدریج مراکز کاریابی دولتي مجاني ایجاد نماید.



ماده ۶۵ مکرر (الحاقی ۱۳۴۲, ۰۷, ۰۶) - در صورتی که انطباق مقررات قانون کار با وضع کارگران بعضي از حرف و کارگاهها میسر نباشد وزارت کار موازین مقرر در این قانون و با کسب نظرات سازمانهاي کارگري و کارفرمائي و تأیید شوراي عالي کار مقررات خاصي که منطبق با شرایط کار آنان باشد تهیه و پس از تصویب هیئت وزیران به موقع اجرا خواهد گذاشت.



معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات - معاونت حقوقی ریاست جمهوری (Qavanin.ir)

قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

ماده ۶۶) کارفرمایان بایستی بمنظور تهیه افراد کارآزموده و بالا بردن سطح اطلاعات فنی و مهارت کارگران و کارآموزان خود و وسائل لازم را در کارگاه بموجب آئین نامه های مربوطه فراهم سازند.

ماده ۶۶ مکرر(الحاقی ۰۶، ۰۷، ۱۳۴۲)- در صورتی که در يك کارگاه و یا در يك حرفه سازمان‌هاي کارگري و یا کارفرمایی مذکور در ماده ۲۵ بنا به تشخیص وزارت کار حائز اکثریت باشند وزارت کار میتواند در مواردی که ضروری تشخیص دهد وظایف و اختیارات قانونی نمایندگان کارگران و کارفرمایان را به سازمان‌هاي کارگري و کارفرمایی مذکور تفویض نماید. 

ماده ۶۷) وزارت کار آئین نامه های اجرائی این قانون را تهیه نموده و پس از تصویب شورای عالی کار بمورد اجرا خواهد گذاشت ولی آئین نامه های مربوط به مواد ۱۰ و ۴۳ و ۶۳ پس از تصویب هیئت وزیران و آئین نامه های مربوط بفصل 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.

رئیس مجلس سنا- محسن صدر

رئیس مجلس شورای ملی- رضا حکمت

لایحه فوق مشتمل بر ۶۹ ماده و ۲۳ تبصره در جلسه روز سه شنبه بیست و ششم اسفند ماه هزاروسیصد و سی هفت شمسی بتصویب کمیسیون مشترک مجلسین رسیده و باستناد (لایحه قانونی راجع باجازه اجراء لایحه اصلاح قانون کار و لایحه اصلاح لایحه قانونی سازمان بیمه های اجتماعی کارگران پس از تصویب کمیسیون های مشترک مربوط مجلسین) بطور آزمایشی قابل اجرا است. 

معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات - معاونت حقوقی ریاست جمهوری (Qavanin.ir)

