



قوانین کار و تامین اجتماعی

قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹

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

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال اینها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

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

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

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

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

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایائی 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 آنها 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 . ر - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ، ایجاب نماید .

تبصره- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار 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 می گیرد .

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون

اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به

پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد

بود .

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و

دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد .

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید ، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن

کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است ، موثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام

تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود .

ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در

آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید .

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل

مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند .

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطع کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت ، تسویه

حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود .



مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

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

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

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

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

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

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد ، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید .

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد. برای رفع احتیاجات خانواده وی ، حداقل پانجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید .

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

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۷، ۱۶، ۱۵ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در

حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید(در صورتیکه کارگر عذر موجه

نداشته باشد) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیات مزبور مکلف به

بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید .



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

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد.

الف - فوت کارگر ب - بازنشستگی کارگر ج - از کار افتادگی کلی کارگر

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

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

تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو "استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آنرا 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 وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد .

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

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

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

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد . تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است .

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست . در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم اجراست .

ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق



کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحد هائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱- 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 هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها بموجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

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

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

تبصره ۲- در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

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

ماده ۲۹- در صورتیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر، شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از 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 غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می آید به کار اصلی بگمارد.



تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون اقدام 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 کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

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 قانون کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق، به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳- تشخیص موارد از کار افتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما یا در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافتهای قانونی به کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر اینها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، "مزد ساعتی" و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، "کارمزد" و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، "کارمزد ساعتی" نامیده میشود.

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

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 و با رعایت شرایط 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 مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.



ماده ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد .

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

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

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

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

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

ماده ۴۳- کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست ، مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد .

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد ، در قبال این دیون وی ، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد .

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

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

الف - موردی که قانون صراحتًا اجازه داده باشد . ب - هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد .

ج - اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است ، طبق ضوابط مربوطه . د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد .

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

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

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

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می

گیرد، این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .



تبصره- ماموریت 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 ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران ، طرفین قرارداد دریافت و یا پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.

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

ماده ۴۹- بمنظور 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 موظف اند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

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

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند، وزارت کار و امور اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر، مکلف به پرداخت جریمه های معادل ۵۰٪ هزینه های مشاوره ، به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود ، کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مدت

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

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعت 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.



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

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط شواربعالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورابعالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده ۵۳- کار روز، کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزء 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 جمعا" از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و با توجه به 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 نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود .

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده 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 به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید .

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 .

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است .

ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه اتفاق طبیعی از قبیل سیل ، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی قطع شده باشد .



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

تبصره ۲- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام میدهند ممنوع است .

تعطیلات و مرخصی ها

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 شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود. و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است . کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتیکه 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 کارگزارانشان 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 جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- **مرخصی استحقاقی** سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعا " یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد .

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه 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 برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود .

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



تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید کارفرما مکلف است حدود 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 نماینده کارگران اعلام نماید .

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

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود .

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

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

الف - ازدواج دائم ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد .

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

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

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

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

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

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

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

تبصره- آئین نامه اجرائی ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود .



شرایط کار نوجوان

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 تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

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

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

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

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

تشکلهای کارگری

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 منافع جامعه باشد ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

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 مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

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

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه ، محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تنظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران ، باید شرایط و ساعات کار را به 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 (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضاء فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود .

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

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

مراجع حل اختلاف

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

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

1- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی .

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

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

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

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

ماده ۱۶۰- هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همآهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (



مدیر کل کار و امور اجتماعی ، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید .

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

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

ماده ۱۶۳- هیاتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان و انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدمات و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمایند .

ماده ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۶۵- در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر میکند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود . تبصره- چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد .

ماده ۱۶۶- آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد . ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد .

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 صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر 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 اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طرفین یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند ، هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا " مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا "مسئول است .



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

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۳-۱۵۴-۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در 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 به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

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

1- برای ۱۰ تا ۷۰ نفر ۷۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

2- برای ۱۰۰ تا ۱۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ۵۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

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

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

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

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

3- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر- ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶- متخلفان از هر یک 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 تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

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

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

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

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



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

1- در کارگاههای تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

2- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

3- در کارگاههای ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

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

ماده ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاص 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 ماموران 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.

ماده ۱۸۰- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم الاجرا مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاکی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

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

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

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



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

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

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

قانون بیمه بیکاری

ماده ۱- کلیه مشمولین قانون تامین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی هستند مشمول مقررات این قانون می باشند . تبصره - گروههای زیر از شمول مقررات این قانون مستثنی هستند :

۱- بازنشستگان و از کارافتادگان کلی - ۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری - ۳- اتباع خارجی .

ماده ۲- بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد .

تبصره ۱- بیمه شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارتخانه ذیربط و تایید شورای عالی کار بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود .

تبصره ۲- بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله جنگ، آتش سوزی و... بیکار می شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد .

ماده ۳- بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های تامین اجتماعی است و سازمان تامین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می شوند مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید .

ماده ۴- بیمه شده بیکار با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد .

تبصره - بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه (موضوع قانون کار) را دریافت خواهند کرد .

ماده ۵- حق بیمه بیکاری به میزان (۳٪) مزد بیمه شده می باشد که کلا توسط کارفرما تامین و پرداخت خواهد شد .

تبصره - مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیکاری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه شده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد بر اساس ضوابطی است که برای حق بیمه سایر حمایتهای تامین اجتماعی در قانون و مقررات تامین اجتماعی پیش بینی شده است .

ماده ۶- بیمه شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت :

الف - بیمه شده قبل از بیکار شدن حداقل (۶) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند



مستثنی می باشد .

ب - بیمه شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیات حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود .

ج - بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تامین اجتماعی تسلیم نماید .

تبصره ۱ - کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده می شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد .

تبصره ۲ - مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جز سوابق پرداخت حق بیمه ، بیمه شده از نظر بازنشستگی ، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد .

ماده ۷ - مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است :

الف - جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر (۳۶) ماه و برای متاهلین یا متکفلین حداکثر (۵۰) ماه بر اساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می باشد :

سابقه پرداخت حق بیمه حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی

برای مجردین برای متاهلین یا متکفلین

از (۶) ماه لغایت (۲۴) ماه (۶) ماه (۱۲) ماه

از (۲۵) ماه لغایت (۱۲۰) ماه (۱۲) ماه (۱۸) ماه

از (۱۲۱) ماه لغایت (۱۸۰) ماه (۱۸) ماه (۲۶) ماه

از (۱۸۱) ماه لغایت (۲۴۰) ماه (۲۶) ماه (۳۶) ماه

از (۲۴۱) ماه به بالا (۳۶) ماه (۵۰) ماه

تبصره - افراد مسن مشمول این قانون که دارای ۵۵ سال سن و بیشتر می باشند مادامی که مشغول به کار نشده اند می توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیکاری باقی بمانند .

ب - میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل (۰.۵۵٪) متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده می باشد. به مقرری افراد متاهل یا متکفل ، تا حداکثر (۴) نفر از افراد تحت تکفل به از هر یک از آنها به میزان (۰.۱۰٪) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگير نباید از حداقل دستمزد، کمتر و از (۰.۸۰٪) متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد .



ج - مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است .

تبصره ۱ - متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار، و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (۹۰) در صورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (۳) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد ایام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد .

تبصره ۲ - افراد تحت موضوع این ماده عبارتند از :

۱- همسر (زن یا شوهر)

۲- فرزندان اناث مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند .

۳- فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرًا به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی، از کارافتاده کلی باشند .

۴- پدر و مادر که سن پدر از (۶۰) سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده کلی باشند و در هر حال معاش آنان منحصرًا توسط بیمه شده تامین گردد .

۵- خواهر و برادر تحت تکفل در صورت داشتن شرایط مربوط به فرزندان اناث و ذکور، مذکور در بندهای (۲) و (۳) این تبصره .

تبصره ۳ - دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی گردد .

تبصره ۴ - در صورت بیکاری زوجین فقط یکی از آنان (زن یا شوهر) محق به استفاده از افزایش مقرری به ازای هر یک از فرزندان خواهد بود .

تبصره ۵ - بیمه شده بیکار و افراد تحت تکفل، در مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای "الف" و "ب" ماده (۳) قانون تامین اجتماعی استفاده خواهند کرد .

تبصره ۶ - مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمریهای تامین اجتماعی از پرداخت هر گونه مالیات معاف خواهد بود .

ماده ۸ - در موارد زیر مقرری بیمه بیکاری قطع خواهد شد .

الف - زمانی که بیمه شده مجدداً اشتغال به کار یابد .

ب - بنا به اعلام واحد کار و امور اجتماعی محل و یا نهضت سوادآموزی و سایر واحدهای ذیربط از طریق وزارت کار و امور اجتماعی، بیمه شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی خودداری نماید .

ج - بیمه شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری ورزد .

د - بیمه شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی شود .

ه - بیمه شده به نحوی از انحا با دریافت مزد ایام بلا تکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد .



تبصره ۱ - در صورتی که پس از پرداخت مقرری بیمه بیکاری محرز شود که بیکاری بیمه شده، ناشی از میل و اراده او بوده است کارگر موظف به استرداد وجوه دریافتی به سازمان تامین اجتماعی خواهد بود. مشمولین بند (ه) این ماده نیز مکلف به بازپرداخت مقرری بیمه بیکاری دریافتی، به سازمان مذکور می باشند.

تبصره ۲ - چنانچه بیمه شده بیکار اشتغال مجدد خود را مکتوم داشته و مقرری بیمه بیکاری را دریافت کرده باشد، ملزم به بازپرداخت مقرری دریافتی از تاریخ اشتغال خواهد بود.

تبصره ۳ - دریافت کمک هزینه حین کارآموزی مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

ماده ۹ - کارفرمایان موظفند با هماهنگی شوراهای اسلامی و یا نمایندگان کارگران، فهرست محللهای خالی شغل را که ایجاد می شوند به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند. محللهای شغلی مذکور (به استثنای رده های شغلی کارشناسی به بالا) منحصرأ توسط مراکز خدمات اشتغال و با معرفی بیکاران تامین می گردد.

ماده ۱۰ - سازمان تامین اجتماعی مکلف است حسابهای درآمد حق بیمه بیکاری و پرداخت مقرری بیمه بیکاری موضوع این قانون را جداگانه نگهداری و در صورت های مالی خود منعکس نماید و گزارش عملکرد مالی خود را هر سال یک بار به وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی و شورای اقتصاد ارائه نماید.

ماده ۱۱ - وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود.

ماده ۱۲ - سازمان تامین اجتماعی مکلف است هزینه های موضوع این قانون را منحصرأ از محل درآمدهای ناشی از آن تامین نماید.

هزینه های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از (۱۰٪) میزان مقرری پرداختی به بیمه شدگان تجاوز ننماید با تایید وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و تخصیص داده می شود.

ماده ۱۳ - زمان اجرای این قانون از زمان اتمام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۵۹/۵/۶) لازم الاجرا است.

ماده ۱۴ - آیین نامه اجرایی این قانون ظرف یک ماه توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.