**فصل سوم - شرایط کار**

**تاریخ صدور :** ۱۷ بهمن ۱۳۹۰

**متن قانون کار مصوب 29 آبان 1369->فصل سوم - شرایط کار**

**مبحث اول - حق السعی**

ماده34- 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 .
ماده35- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.
تبصره1- 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.
تبصره2- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که به پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید ، تعیین می گردد حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.
ماده36- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل .
تبصره1- در کارگاههائی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند ، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی ، فوق العاده شغل و غیره.
تبصره2- در کارگاههائی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است ، مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد.
تبصره3- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواروبار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.
ماده37- 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 ذیل پرداخت شود.
الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد ، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد
ب - در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.
تبصره- در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود
ماده38- 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 .
ماده39- 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.
ماده40- 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.
ماده41- شورایعالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مز 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 ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.
ماده42- حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرا" 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 .
ماده43- 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.

ماده44- 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.
ماده45- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید .
الف - موردی که قانون صراحتا" اجازه داده باشد.
ب - هنگامی که کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.
ج - اقساط وامهائی 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 اجاره‌ای 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.
ماده46- 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 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.
ماده47- 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.
ماده48- 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.
ماده49- 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 تائید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.
تبصره1- 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.
تبصره2- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تائید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.
تبصره3- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی ، در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است .
ماده50- 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 2 ماده 49 ) واگذار خواهد کرد.
تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر، مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل 50% 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.

مبحث دوم - مدت

ماده51- 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 شده‌است ، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید.
تبصره1- 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 44 ساعت تجاوز نکند.
تبصره2- در کارهای کشاورزی کارفرما میتواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعت کار را در شبانه روز با توجه به کار و عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.
ماده52- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط شواریعالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید
ماده53- کار روز، کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا22 می باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 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 58 این قانون استفاده می نماید.
ماده54- کار متناوب کاری است که نوعا" در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.
تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست . در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا" از 15 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.
ماده55- 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.
ماده56- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود10% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد 15% و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد 22/5% علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.
ماده57- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.
ماده58- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی ، تعلق می گیرد.
ماده59- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است
الف - موافقت کارگر
ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید، ( مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)
ماده60- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری ( موضوع بند ب ماده 59 ) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد ، مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز خواهد بود ، ( مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین )
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.
تبصره1- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق ، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت 48 ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.
تبصره2- 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.
ماده61- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام میدهند ممنوع است .

## مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

ماده62- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد میباشد.
تبصره1- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههائی 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 جمعه40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.
تبصره2- 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.
تبصره3- کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 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.
ماده63- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز کارگر (11 اردیبهشت ) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.
ماده64- 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.
ماده65- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی

الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.
ماده66- کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.
ماده67- 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.
ماده68- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.
ماده69- 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 کارهائیکه 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 تائید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.
ماده70- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.
ماده71- 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.
ماده72- 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.
ماده73- 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
ماده74- مدت مرخصی استعلاجی، با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

**مبحث چهارم - شرایط کار زنان**

ماده75- 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 شواریعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
ماده76- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا" 90 روز است و حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توامان 14 روز به مدت مرخصی اضافه می شود.
تبصره1- پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.
تبصره2- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.
ماده77- 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.
ماده78- در کارگاههائی 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.

**مبحث پنجم - شرایط کار نوجوان**

ماده79- به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است .
ماده80- کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.
ماده81- 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.

ماده82- 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.

ماده83- 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 .

ماده84- در مشاغل و کارهائی 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 18 سال تمام خواهد بود تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است .