

باسمه تعالی

بررسی پیشینه قوانین کار در ایران

تصویب نامه قانون کار مصوب ۱۳۲۵/۰۲/۲۸

مصوب هیئت وزیران (پهلوی)

و

قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶

به تصویب کمیسیون مشترک مجلسین (مجلس سنا و مجلس شورای ملی)



نجم الثاقب

گروه مشاوره سعید کلغانی

www.kanany.ir

وبسایت:

najmulsagheb@gmail.com

پست الکترونیک:

@NajmulSagheb

صفحه اینستاگرام:

@NajmulSagheb

کانال گروه مشاوره:

@Kanany_s

مدیر مرکز در شبکه های اجتماعی:



آدرس و لینک های فوق فعال بوده اما در حال حاضر (زمستان ۱۴۰۴) تمرکز پل ارتباطی با گروه مشاوره نجم الثاقب از طریق کانال تلگرام و بله و صفحه اینستاگرام می باشد.

جهت آشنایی و مطالعه محققین و پژوهشگران محترم حوزه قانون کار در این فایل، دو قانون کار قبلی ایران بررسی می گردد. ابتدا طبق جدول زیر تاریخ تصویب قانون اول و دوم کار و همچنین مصوبات تکمیل یا تغییر دهنده اعمال شده بر قانون دوم کار مصوب ۱۳۳۷ معرفی می گردند. سپس متن کامل با الحاقات هر دو قانون کار مصوب ۱۳۲۵ و ۱۳۳۷ ارائه می گردد.

قانون اول کار - قانون دوم کار و سیر تغییرات و الحاقات آن

ردیف	قانون / مقرر	تاریخ تصویب	توضیحات
۱	اولین قانون کار ایران	۱۳۲۵/۰۲/۲۸	۴۸ ماده - مصوب هیئت وزیران (پهلوی)
۲	<u>دومین قانون کار ایران</u>	۱۳۳۷/۱۲/۲۶	۶۹ ماده - مصوب مجلسین سنا و شورای ملی
۳	<u>لایحه اصلاح قانون کار</u>	۱۳۳۷/۱۲/۲۶	اصلاح و اضافه شدن تعداد ماده و تبصره ها
۴	<u>الحاق یک تبصره به ماده ۱۰ قانون کار</u>	۱۳۴۲/۰۴/۱۹	الحاق یک تبصره به ماده ۱۰ قانون کار
۵	<u>اصلاح قانون کار</u>	۱۳۴۲/۰۷/۰۶	اصلاح ۷ ماده - هیات وزیران دوره فترت
۶	<u>قانون اصلاح و الحاق مواد و دو تبصره به قانون کار</u>	۱۳۴۳/۱۱/۲۰	۶ اصلاحیه در قانون کار - مجلس شورای ملی
۷	<u>قانون اضافه نمودن شش تبصره بماده ۱۰ قانون کار</u>	۱۳۴۴/۰۴/۲۷	قانون ماده واحده - اضافه نمودن شش تبصره بماده ۱۰ قانون کار
۸	<u>قانون شمول تبصره ۳ ماده ۱۰ قانون کار نسبت بمهاجرین و افراد بدون تابعیت</u>	۱۳۴۷/۰۸/۲۷	قانون ماده واحده - شمول تبصره ۳ ماده ۱۰ قانون کار نسبت بمهاجرین و افراد بدون تابعیت
۹	<u>قانون اصلاح ماده ۵۹ قانون کار و الحاق یک ماده بقانون مذکور</u>	۱۳۵۲/۱۰/۰۴	قانون اصلاح ماده ۵۹ قانون کار و الحاق یک ماده بقانون مذکور
۱۰	<u>لایحه قانونی اصلاح پاره ای از مواد قانون کار کشاورزی</u>	۱۳۵۹/۰۲/۲۰	قانون ماده واحده - لایحه قانونی اصلاح پاره ای از مواد قانون کار کشاورزی
۱۱	<u>لایحه قانونی راجع به الحاق یک تبصره بعنوان تبصره ۳ به ماده ۳۳ قانون کار</u>	۱۳۵۹/۰۳/۱۰	لایحه قانونی راجع به الحاق یک تبصره بعنوان تبصره ۳ به ماده ۳۳ مصوب شورای انقلاب
۱۲	<u>سومین قانون کار</u>	۱۳۶۹/۰۸/۲۹	۲۰۳ ماده - مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام

جهت سهولت در دسترسی پژوهشگران محترم، لینک هر قانون از جدول فوق جهت مطالعه در سامانه ملی قوانین و مقررات کشور، داخل آن قرار داده شده است و کافی است با نگه داشتن کلید Ctrl و کلیک بر روی نام قانون وارد سایت مذکور شده و متن قانون را مطالعه بفرمائید.

با سپاس سعید کنعانی - بروز رسانی: زمستان ۱۴۰۴

تصویب نامه قانون کار مصوب ۱۳۲۵ (نامعتبر)
مصوب هیئت وزیران (پهلوی) مورخ ۱۳۲۵/۰۲/۲۸
شماره ثبت: ۸۲۹۴/۵۴۴ - ۱۳۲۵/۳/۶
تاریخ انتشار: ۱۳۲۵/۰۳/۲۱

اطلاعات بیشتر:

-تصویب نامه راجع به پرداخت پاداش به آقایان دکتر محمود کیهان و دکتر محمد شاهکار در ازای تدوین قانون کار و آیین نامه های مربوطه

هیئت وزیران در جلسه ۲۸ اردیبهشت ماه ۱۳۲۵ برحسب پیشنهاد شورای عالی کار، و تایید وزارت بازرگانی و پیشه و هنر، طرح قانون کار مشتمل بر چهل و هشت ماده را که از تاریخ تصویب بطور آزمایش بموقع اجرا گذارده خواهد شد تصویب نمودند. طرح مزبور در آغاز دوره پانزدهم مجلس شورای ملی تقدیم مجلس خواهد شد. از طرف نخست وزیر

فصل یکم - کلیات

ماده ۱- بمنظور اجرای این قانون و آیین نامه ها و مقررات مربوط به آن مادامی که وزارت کار تشکیل نشده سازمانی بنام اداره کل کار در وزارت بازرگانی و پیشه و هنر ایجاد میشود.

ماده ۲- بنگاههای صنعتی و معدنی و ساختمانی و بازرگانی و بازرگری و بنگاه صنعتی کشاورزی و امثال آنها که مشتمل این قانون خواهند بود بوسیله اداره کل کار تشخیص و با تصویب شورای عالی تعیین میگردد. بنگاههای نامبرده در این قانون، کارگاه نامیده خواهند شد.

ماده ۳- کارگر از لحاظ این قانونی کسی است که در کارگاه به دستور کارفرما در مقابل دریافت دستمزد یا حقوق معین کار میکند.

تبصره - اداره کل کار با مشارکت وزارت کشاورزی آئین نامه مخصوصی جهت کارگران و مزدوران کشاورزی تهیه خواهد نمود.

فصل دوم - مدت کار

ماده ۴- ساعات کار نباید در هیچ یک از بنگاه های مشمول این قانون از چهل و هشت ساعت کار حقیقی در هفته تجاوز نماید.

تبصره ۱- نوع کارهایی که ایجاب میکند کارگر کمتر از هشت ساعت در روز کار کند طبق آئین نامه که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید تعیین خواهد شد.

تبصره ۲- ساعات کار حقیقی برای کارهای مختلف طبق آئین نامه ای که از طرف اداره کل کار تنظیم و به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید تعیین میگردد.

صفحه ۳ از ۲۴

ماده ۵ - کارفرما میتواند با موافقت کارگر در مواقع تعطیل و یا علاوه بر ساعت مقرر در ماده فوق از کارگر کار اضافی بخواهد ولی میزان دستمزد کار اضافی سی و پنج درصد زیادتیر از میزان مزد معمولی خواهد بود.
درهرحال مجموع کارهای عادی و اضافی نباید بیش از دوازده ساعت در شبانهروز و بطور کلی مجموع ساعات کار اضافه برای صنایع فعلی نباید از ششصد ساعت در سال و برای صنایع دیگر از ۴۰۰ ساعت در سال تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارگرانی که بطور دائم شبکاری میکنند ساعت کارشان مشمول مقررات اضافهکار بوده و مدت کار آنها از هشت ساعت در شبانهروز نباید تجاوز نماید.

تبصره ۲- ساعات شبکاری بین ساعت ۲۲ و ۶ صبح می باشد.

فصل سوم - مرخصی و تعطیلات

ماده ۶ - هر کارگر در هفته حق یک روز راحتی (جمعه) را دارد و چنانچه بعطل فنی کار طوری باشد که کارگر در روز جمعه هم کار کند کارفرما موظف است یک روز دیگر در هفته را بجای جمعه به کارگر راحتی بدهد.

تبصره - در صورتی که کارفرما دستمزد روز جمعه را به کارگر نپردازد موظف است حقوق هفتگی او را طوری بپردازد که دستمزد شش روز کار معادل دستمزد هفت روز باشد.

ماده ۷- هر کارگر در مقابل ۶ ماه کار متمادی در یک کارگاه حق یک هفته و در مقابل یک سال کار متمادی در یک کارگاه حق ۱۵ روز مرخصی با استفاده از مزد دارد. روزهای استراحت هفتگی طبق ماده ۶ و تعطیلات موضوع تبصره ۳ آئین نامه جزو این یک هفته یا ۱۵ روز محسوب نخواهد شد.

تبصره ۱- ۶ ماه یا یک سال مدت خدمت متمادی عبارت از مجموع مدت کار و مدت مرخصی های مذکور در این ماده و تبصره های آن خواهد بود.

تبصره ۲- کارفرما می تواند حقوق ایام تعطیل های رسمی را به کارگران پرداخت نموده و به حساب ۱۵ روز مذکور بالا محسوب دارد.

تبصره ۳- تبصره فوق شامل ۶ روز ذیل که محققاً به کارگران مرخصی یا حقوق داده می شود نخواهد بود:
عید نوروز، عاشر، ۲۱ رمضان - جشن مشروطیت، عید غدیر، اول ماه مه.

فصل چهارم - شرایط کار زنان و کودکان

ماده ۸ - بکار گماشتن اطفالی که سن آنها کمتر از ۱۲ سال تمام باشد مجاز نیست مگر در موارد کارآموزی که در آئین نامه پیش بینی خواهد شد و در هر صورت سن آنها نایستی کمتر از ده سال تمام و مدت کار روزانه از ۶ ساعت تجاوز نماید.

ماده ۹- کار شب برای اطفال کوچکتر از ۱۶ سال و زنان ممنوع است.

تبصره ۱- استخدام دختران کوچکتر از ۱۶ سال برای فروشندگی در مغازه و رستوران و اماکن عمومی ممنوع است جزء در مواردی که با اولیاء خودکار کنند.

ماده ۱۰- در کارگاهی که کارگر زن دارد کارفرما موظف است محلی بعنوان شیرخوارگاه ایجاد نماید.

ماده ۱۱- به مادران شیرده که سن اطفال آنها کمتر از یک سال و نیم باشد بایستی پس از هر سه ساعت کار نیم ساعت فرجه برای شیر دادن به طفل داده شود.

ماده ۱۲- کار کردن زنان باردار شش هفته قبل از وضع حمل و شش هفته بعد از آن ممنوع است.

تبصره - نصف دستمزد این مدت از طرف کارفرما و نصف دیگر از طرف صندوق تعاون کارگاه باید پرداخت شود.

ماده ۱۳- کارهای سخت و خطرناک برای اطفال کوچکتر از ۱۶ سال و زنان ممنوع است.

تبصره ۱- نوع کارهای سخت و خطرناک مطابق آئین نامه اداره کل کار که به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید تعیین می گردد.

تبصره ۲- متخلفین از مقررات مواد این فصل طبق آئین نامه در هر مورد برای دفعه اول به حبس تأدیبی از هشت روز الی یک ماه و یا پرداخت جریمه از یک هزار ریال تا پنج هزار ریال و در صورت تکرار به حبس تأدیبی منتهی تا سه ماه و یا پرداخت جریمه ۵۰۰۰ ریال محکوم خواهند شد.

فصل پنجم - قرارداد کار

ماده ۱۴- پیمانهای انفرادی و جمعی مربوط به کار که بین کارگر و کارفرما یا بین اتحادیه های کارگران و کارفرمایان از تاریخ تصویب این قانون منعقد می شود و باید کتبی بوده و مغایرتی با این قانون و قانون بیمه کارگران و آئین نامه های مربوط نداشته باشد.

تبصره ۱- آئین نامه مربوط به چگونگی قرارداد کار و طرز اجرای آن بوسیله اداره کل کار تهیه و به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید.

تبصره ۲- در صورتی که بر طبق قرارداد بین کارگران و کارفرما در کارگاه برای کارگران مزایا و حقوق بیش از آنچه در این قانون تعیین شده موجود باشد تا آخر مدت قرارداد و پس از آن به تراضی طرفین قابل اجرا خواهد بود.

فصل ششم - بهداشت

ماده ۱۵- کلیه امور مربوط به بهداشت و حفاظت کارگران بوسیله آئین نامه ای که از طرف اداره کل کار با مشارکت وزارت بهداشت تدوین و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید تعیین میگردد و کارفرمایان موظفند با نظارت اداره کل کار آئین نامه مزبور را بموقع

اجرا گذارند. متخلفین به پرداخت جریمه از یک هزار ریالی الی ده هزار ریال محکوم خواهند شد.

ماده ۱۶- کارفرما مکلف است علاوه بر اجرای قانون بیمه کارگران برای حفظ آنان از خطرات احتمالی کار مقررات فنی لازم را نیز که در آئین نامه مربوطه پیش بینی خواهد شد بموقع اجرا گذارد و در صورت تخلف نسبت بهر مورد به پرداخت جریمه از یک هزار ریال الی پنجاه هزار ریال محکوم خواهد شد و اگر عمل او متضمن بزه دیگری باشد به مجازات بزه محکوم میگردد.

فصل هفتم - بیکارشدن کارگر

ماده ۱۷- کارگر میتواند با اخطار قبلی کتبی هفت روز کار خود را ترک کند و کارفرما نیز میتواند با اخطار قبلی کتبی کارگر را هفت روز مرخص کند چنانچه اخطار قبلی هفت روز از طرف کارفرما رعایت نشود موظف است مزد هفت روز مدت اخطار را به کارگر بپردازد.

تبصره ۱- فقط کارگرانی که اقلاً دو ماه سابقه در همان کارگاه داشته باشند مشمول ماده فوق خواهند بود.

تبصره ۲- کارگر مرخص شده در صورتی که لااقل چهار ماه سابقه کار در این کارگاه داشته باشد میتواند از عمل کارفرما در عرض دو هفته بهیئت حل اختلاف شکایت نموده و رای مزبور قطعی و لازم الاجراء خواهد بود و از موقع ارجاع شکایت تا صدور رای کارفرما مکلف است دستمزد کارگر را بپردازد.

ماده ۱۸- در صورتی که کارفرما طبق ماده ۱۷ به خدمت کارگر خاتمه دهد اضافه بر دستمزد اخطار قبلی در مقابل هر یک سال متمادی خدمت مزد هفت روز کارگر مرخص شده بمیزان آخرین مزد از محل صندوق تعاون کارگاه به کارگر پرداخت خواهد شد ولی در صورتی که کارگر بخواهد از کار کناره گیری کند و یا مدت کار او کمتر از یک سال متوالی باشد از محل صندوق نامبرده حقوق به او پرداخته نمیشود.

تبصره - کارگرانی که برای انجام کار مشخص یا برای مدت محدودی قرار دارد کتبی منعقد نموده اند مشمول مقررات این ماده نخواهند بود.

ماده ۱۹ - چنانچه کارفرما پس از تشخیص اداره کل کار بععل اقتصادی و با پیدایش عیب یا نقص اساسی در افزار و ادوات کار و یا نرسیدن مواد اولیه مجبور به تعطیل کار و یا تقلیل عده کارگر شود مطابق ماده ۱۷ عمل خواهد نمود ولی در صورتی که تعطیل بععل فرس ماژور مانند سیل و زلزله و حریق و غیره باشد تعهدی در مقابل کارگر نخواهد داشت.

تبصره - در صورتی که تعطیل کارخانه تعمداً بعمل آید خواه بععلت عدم تهیه مواد اولیه و اسباب و ابزار یدکی و تخریب و حریق آنها خواه هر علت دیگر که از طرف اداره کل کار توأم بودن یا سوءنیت کارفرما تشخیص شود دولت طبق ماده ۳۲ عمل مینماید و دستمزد کارگران و هزینه دائر کردن کارخانجات را از عوائد و غرامت بیمه و غیره صاحب کارخانه خواهد پرداخت.

ماده ۲۰- اداره کل کار موظف است با نظر شورای عالی کار برای بنگاههای کارایی خصوصی دولتی و طرز عمل آنها مقرراتی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برساند.

فصل هشتم - اتحادیه‌ها

ماده ۲۱- کارگران و کارکنان مرتبط به یک کارگاه و یک حرفه معینی می‌توانند برای حفظ منافع مشترک مربوط به حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی خود اتحادیه تشکیل دهند. اتحادیه برای اداره امور خود هیئتی بنام هیئت‌مدیره انتخاب خواهد نمود و هیئت مزبور بمنظور احراز شخصیت حقوقی اساس‌نامه اتحادیه را ثبت برساند. اعضاء هیئت‌مدیره بایستی تبعه ایران باشند.

تبصره ۱- کارفرمایان مربوط به یک حرفه نیز میتوانند بترتیب بالا تشکیل اتحادیه بدهند.

تبصره ۲- آئین‌نامه به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید مقررات مربوط به اتحادیه‌ها را تعیین خواهد نمود.

ماده ۲۲- وادار کردن افراد به ورود در اتحادیه‌ها یا مانع‌شدن از ورود آنها به اتحادیه‌ها به عنف یا تهدید ممنوع است و هر کس مبادرت به این عمل نماید به مجازات از ۸ روز الی یک ماه حبس تأدیبی محکوم میشود. در صورتی که عمل متضمن بزه دیگری باشد به مجازاتی که برای بزه مزبور نیز مقرر است محکوم میگردد.

ماده ۲۳- در صورتی که اتحادیه برخلاف مقررات مذکور در ماده ۲۱ تشکیل و یا پس از تشکیل از حقوق و حدود مشخصه تجاوز نماید یا موجبات اختلال امنیت را فراهم کند اداره کل کار بوسیله دادستان از دادگاه شهرستان محل برحسب موارد تقاضای انحلال یا تعطیل از یک هفته تا یک سال آن اتحادیه و تجدید انتخاب هیئت‌مدیره آن را خواهد نمود.

تبصره ۱- رسیدگی دادگاه فوری و خارج از نوبت خواهد بود رأی دادگاه در مورد انحلال قابل پژوهش و در سایر موارد قطعی است.

تبصره ۲- هر یک از اعضاء هیئت‌مدیره که عملیات او موجب محکومیت اتحادیه شده است تا سه سال از حق عضویت هیئت‌مدیره آن اتحادیه محروم و بعلاوه اتحادیه مسئول جبران خسارات وارده خواهد بود.

فصل نهم - مزد

ماده ۲۴- مزد کار باید به پول رایج کشور و در انتهای هر هفته و یا پانزدهم روز یک‌بار پرداخت شود. در مواردی که در آئین‌نامه مربوط که به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید پیش‌بینی شده باشد و مزد مقرر باید تمام و کمال در محل کار به کارگر برسد.

تبصره ۱- حداقل دستمزد کارگر باقتضای نقاط مختلفه کشور باید طوری باشد که تأمین هزینه زندگی او و عائله او (طبق آئین‌نامه‌های مربوطه) را بنماید میزان حداقل دستمزد در نقاط مختلفه توسط هیئت مذکور در ماده ۳۱ در اول هر سال برای مدت یک سال معین و با تصویب شورای عالی کار بموقع اجرا گذارده خواهد شد. چنانچه در ظرف سال به واسطه پیش‌آمده‌ای فوق‌العاده تغییر میزان حداقل دست مزد لازم شود بنا به تقاضای کارگران و یا کارفرمایان در آن تجدیدنظر خواهد شد.

تبصره ۲- پرداخت دستمزد نبایستی در روزهای تعطیل انجام گیرد.

تبصره ۳- آنچه از مزد کارگر بعنوان جریمه یا صندوق تعاون و یا بیمه و بهداشت یا امثال آن باید کسر شود طبق آئین‌نامه‌هایی

خواهد بود که به تصویب هیئت وزیران برسد. در غیر از موارد پیش‌بینی شده هیچگونه برداشتی از مزد کارگر مجاز نخواهد بود. متخلف باید بلافاصله پس از اخطار اداره کل کار مبلغ برداشت‌شده را به ذیحق بپردازد و متخلف طبق قوانین جزائی تعقیب شده و به کیفر خواهد رسید.

تبصره ۴- مزد کارگر زن و مرد در شرایط متساوی کار یکسان خواهد بود.

ماده ۲۵- مزد کارگران در عداد دیون ممتازه بوده و قبل از سایر قروض باید تامین و پرداخت گردد. مزد نمیتواند مورد توقیف و برداشت بستانکاران کارفرما واقع شود.

ماده ۲۶- بستانکاران کارگر نمیتوانند بیش از یک‌چهارم مزد کارگر را در مقابل طلب توقیف نمایند.

تبصره ۱- نفقه زن و اطفال کارگر از قاعده فوق مستثنی است و بنفع آنها قابل توقیف و برداشت است.

تبصره ۲- مزد کارگر صغیر بایستی مستقیماً بخود او پرداخته شود ولیکن این امر مانع از حمایت قانونی کارگر صغیر توسط ولی یا قیم نخواهد بود.

فصل دهم - حل اختلافات

ماده ۲۷- در هر کارگاهی شورائی بنام شورای کارگاه مرکب از یک نفر نماینده کارگران آن کارگاه و یک نفر نماینده کارفرما و نماینده اداره کل کار تشکیل میشود. وظایف این شورا در آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت‌وزیران میرسد تعیین خواهد شد.

تبصره - اعضاء شورای کارگاه میتوانند یا یک نفر مشاور خود در جلسه شورای کارگاه حضور یابند.

ماده ۲۸ - رسیدگی به اختلافات انفرادی بین کارگر و کارفرما در حدود آنچه مربوط به نقص یا عدم اجرای قوانین و آیین‌نامه‌های کار و بیمه و یا تعهدات قراردادی کارفرما باشد در شورای کارگاه با حضور شاکی یا نماینده او قطع و فصل خواهد شد و حکم شورای مزبور قطعی خواهد بود.

ماده ۲۹- اختلافات مربوط به کار بین جمعی از کارگران و کارفرما یا کارفرمایان یا اتحادیه کارگران و کارفرمایان در صورتی که در شورای کارگاه حل نشود به داورى ارجاع میگردد. هیئت داورى مرکب خواهد بود از یک داور منتخب از طرف کارگران و یک داور منتخب از طرف کارفرما یا کارفرمایان و در صورت عدم توافق بین داورهای نامبرده سرداور بتوافق طرفین انتخاب خواهد شد. هرگاه در تعیین سرداور توافق حاصل نگردد نماینده اداره کل کار و در غیاب او رئیس دادگستری محل سرداور خواهد بود.

ماده ۳۰- در صورتی که هیئت داورى مذکور در ماده ۲۹ در ظرف ۲۰ روز رأی خود را ندهد و یا داورها امتناع از صدور رأی نمایند و یا رای داورها مخالف با قوانین کشوری باشد موضوع بهیئت حل اختلاف ارجاع خواهد شد.

هیئت مزبور مرکب از فرماندار یا نماینده او و رئیس دادگستری شهرستان یا نماینده او نماینده اداره کل کار در محل و دو نماینده از طرف کارگران و دو نماینده از طرف کارفرمایان میباشد و ریاست این هیئت با فرماندار خواهد بود.

رأی هیئت حل اختلاف باید حداکثر در ظرف بیست روز صادر شود و قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۳۱- ترتیب انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان و همچنین طرز رسیدگی هیئت حل اختلاف و هیئت داورى بموجب آئین‌نامه که به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید معین میشود.

ماده ۳۲- قبل از انقضاء مدت‌های منظور در ماده ۳۰ کارفرما حق تعطیل کار را ندارد و کارگران نیز حق اعتصاب ندارند و در صورت تخلف چنانچه تعطیل از طرف کارفرما بعمل آمده باشد بنا به پیشنهاد اداره کل کار دولت میتواند کار را ادامه دهد و مزد کارگران و هزینه کار را بحساب کارفرما پرداخت کند و چنانچه تخلف از طرف کارگران باشد کارفرما میتواند بجای آنها کارگران دیگر بکار گماشته و متخلفین را از کار معاف کند.

ماده ۳۳- اعتصاب کارگران فقط بمنظور گرفتن حق بطریق مسالمت‌آمیز مجاز است ولی نباید موجب ضرب‌وجرح و تخریب و سلب امنیت و یا بزه دیگری گردد که در این صورت مسببین به کیفرهای مقرر در قوانین جزائی محکوم خواهند شد.

تبصره - هیچکس را به علف یا تهدید نمیتوان وادار به اعتصاب و یا منع از اعتصاب نمود. متخلفین به حبس تأدیبی از یک ماه الی سه ماه محکوم خواهند شد.

فصل یازدهم - شورای عالی کار

ماده ۳۴- بمنظور تهیه لوایح قانونی مربوط بکار و آئین‌نامه‌ها و مقررات مربوط باین قانون و نظارت در اجرای بیمه کارگران و بیمه‌های اجتماعی و مطالعه در کلیه امور مربوط به کار هیئتی بنام شورای عالی کار تشکیل میشود که سازمان و طرز عمل و وظایف آن بموجب آئین‌نامه‌هایی که به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید تعیین خواهد شد.

تبصره - نمایندگان کارگران و کارفرمایان به تعداد مساوی در شورای مذکور شرکت خواهند داشت.

فصل دوازدهم - صندوق تعاون

ماده ۳۵- در هر کارگاهی کمک به کارگران دو صندوق تحت نظر شورای کارگاه ایجاد میشود.

۱- صندوق بهداشت برای کمک به کارگر در موارد بیماریهایی که ناشی از کار نباشد.

۲- صندوق تعاون برای موارد ازدواج عائله‌بندی - بیکاری که معلول بحرانهای اقتصادی نباشد از کارافتادگی (در اثر بازنشستگی و یا امراض سخت و یا بعلت نقص اعضاء غیر ناشی از حوادث کار نباشد و یا حاملگی و یا وضع حمل و یا به علل دیگر) و پرداخت مخارج کفن و دفن و امثال آن.

ماده ۳۶- کارفرما موظف است یک درصد از دستمزد کارگران کارگاه خود کسر و دو درصد هم از طرف کارگاه بآن اضافه نموده و بصندوق فوق مطابق چنددرصدی که در اساسنامه‌های مذکوره در ماده ۳۷ تعیین میشود تخصیص دهد.

ماده ۳۷- بمنظور تمرکز و نظارت در امور صندوق‌های کارگاه‌ها صندوقی بنام صندوق تعاونی مرکزی کارگران در تهران تحت نظارت شورای عالی کار ایجاد می‌شود صندوق مزبور شخصیت حقوقی دارد.

تبصره ۱- اساسنامه صندوق مرکزی و صندوق‌های کارگاه‌ها به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.
[اساسنامه بنگاه رفاه اجتماعی]

ماده ۳۸- صندوق‌های هر کارگاه در آخر هر سه ماه چند درصدی از موجودی خالص خود را که اساسنامه تعیین می‌نماید به حساب صندوق مرکزی تأدیه نماید.

ماده ۳۹- هر یک از صندوق‌های کارگاه مکلف است در موارد مذکور در ماده ۳۵ کمک‌های پیش‌بینی‌شده را به کارگران کارگاه خود بنماید و در صورتی که وجوه متمرکز در آن صندوق کفاف کمک‌های پیش‌بینی‌شده را ننماید طبق اساسنامه مربوطه از صندوق مرکزی کمک‌های لازم را خواهد گرفت.

ماده ۴۰- کلیه موجودی‌های صندوق‌های احتیاط که باین عنوان تاکنون در صندوق کارگاه و یا خزانه‌داری جمع‌آوری شده از تاریخ تصویب این قانون بصندوق مرکزی تعاونی کارگران پرداخت خواهد شد و سرمایه اولین صندوق مزبور را تشکیل خواهد داد.

تبصره - وجوه مربوط به کارگاه‌های دولتی به بنگاه راه‌آهن که تاکنون جمع‌آوری شده اختصاص به بهداشت کارگران همان بنگاه خواهد داشت. وجوه مزبور صرفاً برای بهداشت و ایجاد بیمارستان بمصرف خواهد رسید.

ماده ۴۱- کمک صندوق تعاون مرکزی شامل کارگرانی خواهد بود که در صندوق‌های تعاونی محلی شرکت داشته‌اند.

ماده ۴۲- دولت موظف است برای کمک به کارگرانی که در موارد بحرانی‌های اقتصادی و بیماری‌های همه گیر بیکار میشوند صندوقی بنام صندوق بیکاری طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید ایجاد نماید.

ماده ۴۳- هرگونه برداشتی از صندوق‌های پیش‌بینی‌شده در این قانون غیر از مواردی که طبق این قانون و آئین‌نامه‌های مربوط به آن اجازه داده شده در حکم اختلاس محسوب و طبق قوانین مربوط تعقیب خواهد شد.

فصل سیزدهم - اجرای قانون

ماده ۴۴- بازرسان اداره کل کار تخلف از مواد این قانون و قانون بیمه کارگران و بطور کلی کلیه مقررات مربوط به کار را به دادستان محل تذکر داده و قضیه در دادگاه صلاحیت‌دار از خارج از نوبت تعقیب خواهد شد. دادستان نیز میتواند کلیه موارد تخلفی را تعقیب نماید.

ماده ۴۵- بازرسان اداره کل کار از بین مهندسين و لیسانسیه‌ها بر طبق آئین‌نامه استخدام مخصوص که از طرف اداره کل کار تنظیم و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید انتخاب میشوند.

ماده ۴۶- صورت مجلس تنظیمی از طرف بازرسان کار دارای همان اعتبار خواهد بود که اسناد تنظیمی از طرف ضابطین دادگستری.

ماده ۴۷- کلیه آئین نامه های مربوطه به اجرای این قانون، منتهی در مدت یک سال بوسیله اداره کل کار با نظر شورای عالی کار تهیه و تدوین و برای تصویب به هیئت وزیران تقدیم خواهد شد.

ماده ۴۸- اداره کل کار مسئول اجرای این قانون خواهد بود.

به موجب قانون کار، مصوب ۱۳۲۸ نسخ ضمنی شده است

فصل اول (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - مقررات عمومی

ماده ۱) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان بدستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار میکند.

تبصره (اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی میباشند مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

ماده ۲) (منسوخه ۱۴۰۲، ۰۷، ۲۰) کارآموز از لحاظ این قانون با افرادی اطلاق می شود که بسن ۱۸ سال تمام نرسیده و بمنظور تکمیل یا فراگرفتن 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) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) 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) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) مزد و حقوق عبارت است از وجه نقد یا هرگونه 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) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) کلیه کارگران و کارفرمایان و کارگاهها مشمول مقررات این قانون میباشند.

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

تبصره ۲) مدت کار - تعطیلات و 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 میگردد بموجب آیین نامه های جداگانه تعیین خواهد شد.

تبصره ۳ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 شورایی کار مقرراتی که منطبق با شرایط کار آنان باشد تهیه و پس از تصویب کمیسیونهای کار مجلسین بموقع اجراء خواهد گذاشت .

ماده ۷ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - کارگران کشاورزی و خدمه و مستخدمین منازل تابع مقررات خاصی که بموجب قوانین جداگانه ای تعیین میشود خواهند بود.

ماده ۹ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - کارفرمایان موظفند آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار را طبق آیین نامه مربوطه تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۰ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، 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 بتصدیق وزارت اطلاعات شغل شاغل آنها باشد .

تبصره ۲ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - مأمورین خارجی مؤسسات مجاز فرهنگی و بهداشتی و نیکوکاری و عمرانی مشروط بر اینکه 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - کارفرمایان و مؤسسات نمیتوانند اتباع بیگانه ای را که فاقد پروانه کار هستند بکار بگمارند.

تبصره ۵ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 ۱۳۵۲، ۱۰، ۰۴) - جریمه نقدی مقرر در ماده ۵۹ قانون کار در آن قسمت که مربوط بتخلف از ماده ۱۰ قانون کار و تبصره‌های آن میباشد تا بیست هزار ریال افزایش مییابد.

فصل دوم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - مدت کار

ماده ۱۱ (ساعات کار کارگران در کارگاهها جز در موارد مذکور در این قانون نباید از هشت ساعت در شبانه‌روز 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 زیان‌آوری که ایجاب میکند کارگر کمتر از ۸ ساعت در شبانه‌روز کار کند طبق آئین‌نامه 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 شبانه‌روز و ۴۸ ساعت در هفته تجاوز ننماید.

تبصره ۳) در مورد کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه‌روز 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 شرایط 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 زیان‌آور کار اضافی ممنوع است.

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

ماده ۱۳) در صورت بروز حادثه و یا لزوم تعمیرات ضروری در کارگاه و ماشین‌های همچنین در موارد پیش‌آمده قوه قهریه (فرس‌ماژور) کارفرما میتواند استثنائاً تمام یا قسمتی از کارگران را برای کار اضافی با پرداخت اضافه‌کار مقرر در ماده ۱۲ نگاه دارد.

فصل سوم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - تعطیلات و مرخصیها

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

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 هرگاه 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 درازای 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)

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 نایستی از حداقل مزد کمتر باشد.

تبصره ۲ (منسوخه ۱۱,۲۰,۱۳۴۳-) در صورتیکه استفاده از ایام مرخصی استحقاقی کارگر بسال بعد موقوف گردد استفاده از آن در سال بعد الزامی می باشد تاریخ استفاده از مرخصی باتوافق طرفین تعیین می گردد و در غیر این صورت رأی شورای کارگاه قاطع است .

تبصره ۳) در صورت ترک کار یا اخراج یا فوت کارگر و یا تعطیل کارگاه کارفرما موظف است مزد مدت مرخصی استحقاقی کارگر را که برحسب تعداد ماههای خدمت بوی تعلق گرفته است پرداخت نماید.

فصل چهارم (منسوخه ۶,۲۷,۱۴۰۳) - شرائط کار زنان و کودکان

ماده ۱۶) بکار گماردن اطفال کمتر از دوازده سال حتی بعنوان کارآموزی 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 ۰۵,۰۸,۱۳۹۹) کار کردن زنان باردار از شش هفته قبل از زایمان تا چهار هفته بعد از زایمان ممنوع است و کارفرما در این مدت حق اخراج آنان را نیز نخواهد داشت.

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

ماده ۲۰) ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور بکارگران کمتر از ۱۸ سال و زنان ممنوع است.

فصل پنجم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 نقدی باشد نحوه تحویل آن با موافقت طرفین خواهد بود.

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

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

ماده ۲۲) (منسوخه ۱۴۰۲، ۰۷، ۲۰) حداقل مزد کارگر عادی با توجه بحوائج ضروری و هزینه زندگی در نقاط مختلف کشور باید طوری باشد که تأمین زندگی یک مرد و یک زن و دو فرزند را بنماید.

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

تبصره) کارفرمایان مکلفند مشاغل مختلفیه کارگاه خود را از نظر مزد طبقه بندی نمایند.

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

ماده ۲۴) مزد کارگران در عداد دیون ممتازه کارفرما بوده و باید قبل از سایر قروض حتی دیون مالیاتی تأمین و پرداخت شود. در مقابل دیون کارگر نمیتوان بیش از یک چهارم مزد او را توقیف کرد همچنین کارگر نمیتواند بیش از یک چهارم مزد خود را در مقابل هرگونه بدهی حواله نماید مگر در مورد بدهی راجع بخريد اجناس ضروری زندگی که از شرکت های تعاونی خریداری نموده باشد نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده فوق مستثنی بوده و تابع مقررات قانون مدنی میباشد.

فصل ششم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - سندیکا

ماده ۲۵) (منسوخه ۱۴۰۲، ۰۷، ۲۰) - سندیکا سازمانی است که بمنظور حفظ منافع حرفه ای و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی بوسیله کارگران یک حرفه و یا یک کارگاه - کارفرمایان یک حرفه و یا یک صنعت و همچنین صاحبان مشاغل آزاد تشکیل میشود. ائتلاف چند سندیکا تشکیل یک اتحادیه و ائتلاف چند اتحادیه تشکیل یک 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 مغایرتی با این قانون و آئین نامه مربوطه آن نداشته باشد با ثبت آن ها موافقت خواهد نمود.

تبصره) سندیکاها و اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌هایی که قبل از تصویب این قانون در وزارت کار ثبت رسیده‌اند مکلفند ظرف سه ماه از تاریخ اجرای این قانون اساسنامه خود را با مقررات این فصل و آئین‌نامه 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 دسته‌جمعی کار.

ب) خریدوفروش و تملک اموال منقول و غیرمنقول مشروط بر این که بقصد تجاری و جلب نفع نباشد.

پ) دفاع از حقوق و منافع حرفه‌ای اعضا

ت) تأسیس شرکتهای تعاونی جهت رفع نیازمندی‌های اعضا

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

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

ماده ۲۹) سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خود میتوانند نسبت باحزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند.

فصل هفتم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - قرارداد کار

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

ماده ۳۱) - در قرارداد کار نمیتوان مزایائی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود.

ماده ۳۲) هرگاه قرارداد کار برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچیک از طرفین بتنهایی حق فسخ آن را ندارد مگر در مواردی که در متن قرارداد پیش‌بینی 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) هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد هر یک از طرفین میتوانند با پانزده روز اخطار کتبی قبلی آن را فسخ نمایند.

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 سه‌ساله 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 (مقررات این ماده در مورد قراردادهای کار که برای مدت معین و یا برای انجام کار معین منعقدشده باشد نافذ نخواهد بود.

تبصره ۲ (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - اخراج نمایندگان کارگر بموجب ماده ۴۴ اینقانون و آئین نامه مربوطه انتخاب شده اند و همچنین دبیر و اعضای هیئت مدیره سندیکای کارگران کارگاه و یا تغییر کار آنها بنحوی که از عهده انجام وظایف نمایندگی برنیایند 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - هنگام محاسبه مزایای سابقه خدمت و خسارات اخراج موضوع ماده ۳۳ قانون کار در مورد کارگرانیکه (کارگر و کارمند) دستمزد ماهانه آنها از دویست هزار ریال متجاوز است مأخذ محاسبه، مبلغ اخیرالذکر بوده و مراجع حل اختلاف حداکثر بازاء هرسال 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 انجاموظیفه باشد هیچگونه حقی باو تعلق نخواهد گرفت.

فصل هشتم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - 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 کارفرمائی 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - حل اختلاف

ماده ۳۷ (هرگونه 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.

ماده ۳۸ (در صورتی که اختلاف از طریق سازش حل نشود شاکی بادراره 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 یکهفته 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 کارگاه‌هایی که 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 هرگاه 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 یک از دسته‌های سه‌گانه مذکور یک رأی داشته و رأی اکثریت مناط اعتبار است . ریاست هیئت حل اختلاف با فرماندار و در غیاب او با رئیس اداره کار می‌باشد.

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

تبصره ۲ - وزارت کار میتواند در صورت لزوم در یک محل هیئتهای حل اختلاف متعدد بطریق مذکور در فوق تشکیل دهد.

ماده ۴۱ - هرگاه 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 غیرموجه 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 می‌گردد.

ماده ۴۳) آراء قطعی صادره از طرف شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف لازم‌الاجرا بوده و بوسیله اجرای محاکم دادگستری بمورد اجرا گذارده خواهد شد و قواعد مربوط به آن بموجب آئین‌نامه‌ای که بنا به پیشنهاد وزارتین کار و دادگستری به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید تعیین می‌گردد.

ماده ۴۴) مقررات مربوط بانتهاب نمایندگان کارگر و کارفرما و اعضاء علی‌البدل آنان و همچنین سایر مقررات مربوط باین فصل طبق آئین‌نامه‌های جداگانه‌ای تعیین خواهد شد.

ماده ۴۴ مکرر(منسوخه ۱۴۰۳،۰۶،۲۷)- در صورتی که یک کارگاه و یا در یک 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 کارفرمایان 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 جلسه‌ای 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 (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - منظور از اختلاف دسته‌جمعی 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 موردقبول 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 می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد کارگاه را بهر نحویکه مقتضی بداند بحساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۴۶ مکرر (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - مراجع و نحوه رسیدگی باختلافات دسته‌جمعی کارگران و کارفرمایان خدمات عمومی از قبیل آب و برق و وسائل نقلیه همگانی باتوجه بتأمین احتیاجات و آسایش عامه بموجب آئین‌نامه خاصی که بتصویب شورای عالی کار میرسد تعیین خواهد گردید.

فصل دهم (منسوخه ۱۳۹۹، ۱۰، ۲۴) - حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۴۷) (منسوخه ۱۳۹۹، ۱۰، ۲۴) برای تدوین و تصویب آئین‌نامه 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 می‌شود:

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

۲ - معاون وزارت کشور

۳ - معاون وزارت دادگستری

۴ - معاون وزارت صنایع و معادن

۵ - معاون وزارت بهداشتی

۶ - رئیس دانشکده فنی دانشگاه تهران

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

تبصره ۱) (منسوخه ۱۳۹۹، ۰۸، ۰۵) آئین‌نامه داخلی شورایعالی حفاظت فنی توسط دبیر شورا پیشنهاد و پس از تصویب شورا بموقع اجرا گذارده خواهد شد.

تبصره ۲) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) حق حضور اعضاء شورایعالی حفاظت فنی و کمیته‌های مربوطه از طرف وزارت کار تعیین خواهد شد.

ماده ۴۸) (منسوخه ۰۵، ۰۸، ۱۳۹۹) کسانی که می‌خواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند مکلفند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های موردنظر را از نظر پیش‌بینی در امر حفاظت و بهداشت کار برای تصویب بوزارت کار ارسال دارند بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط برعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۴۹) (منسوخه ۰۵، ۰۸، ۱۳۹۹) کارفرمایان مکلفند قبل از بکار بردن آنقسمت از ادوات و لوازمی که طبق آئین‌نامه‌های 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 ۰۵، ۰۸، ۱۳۹۹) - هرگاه 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 دایر بشایستگی کارگاه بادمه کار بازپرس یا دادگاه بلافاصله دستور رفع تعطیل را خواهد داد.

تبصره (کارفرما مکلف است مزد کارگران خود را که مستقیماً یا بطور غیرمستقیم بیکار میشوند در ایام تعطیل فوق بپردازد.

ماده ۵۱) (منسوخه ۰۵، ۰۸، ۱۳۹۹) متضررین از قرارهای فوق میتوانند ظرف ۲۴ ساعت از تاریخ ابلاغ قرار بازپرسی بدادگاه شهرستان محل شکایت نمایند و دادگاه مکلف است فوریت به موضوع رسیدگی نماید و تصمیم دادگاه در این مورد موقتاً قابل اجرا است.

فصل یازدهم (منسوخه ۰۶، ۲۷، ۱۴۰۳) - بازرسی کار

ماده ۵۲) (منسوخه ۰۵، ۰۸، ۱۳۹۹) در اجرای مقررات این قانون وزارت کار افراد ذیصلاحیتی را بعنوان بازرس کار انتخاب مینماید. بازرسان کار حق دارند در هر موقع بکارگاه‌های مشمول این قانون وارد شده و بازرسی 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 آئین‌نامه‌های حفاظتی و بهداشتی را بموقع اجرا گذارند. مقررات مربوط بنحوه بازرسی و حفاظت فنی و بهداشت و وظائف و اختیارات بازرسان کار طبق آئین‌نامه‌های مخصوص تعیین خواهد شد.

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

فصل دوازدهم (منسوخه ۰۶، ۲۷، ۱۴۰۳) - شورای عالی کار

ماده ۵۴) - در وزارت کار شورائی به نام شورای عالی کار تشکیل میشود که وظائف آن عبارت است از تصویب آئین‌نامه‌های اجرائی این قانون و انجام سایر وظائفی که بموجب مواد این قانون و سایر قوانین و آئین‌نامه‌های مربوط بعهدہ شورای عالی کار واگذار شده است.

ماده ۵۵) شورای عالی 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
پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیئت وزیران.

ب) (سندیکاهای کارفرمایی که بر اساس این قانون ثبت رسیده باشند و کارفرمایی که حداقل دارای پانصد نفر کارگر باشند هر کدام یک نماینده به وزارت کار معرفی خواهند نمود و وزیر کار از بین نمایندگان معرفی شده ۳ نفر را بعنوان اعضای اصلی و ۲ نفر را بعنوان اعضای علی‌البدل برای عضویت شورای عالی کار انتخاب خواهد کرد.

پ) (سندیکاهای کارگری که بر اساس این قانون ثبت رسیده باشند هر کدام یک نماینده بوزارت کار معرفی خواهند نمود - وزیر کار از بین نمایندگان معرفی شده و یا نمایندگان کارگر در شوراهای کارگاه‌ها ۳ نفر را بعنوان عضو اصلی و ۳ نفر را بعنوان اعضای علی‌البدل انتخاب خواهد نمود.

ماده ۵۶) جلسات شورای عالی کار بنا بدعوت و بریاست وزیر کار یا معاون او تشکیل خواهد شد تصمیمات شورا به اکثریت آراء اتخاذ میشود و هر یک از ۳ دسته یعنی نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت یک رأی خواهند داشت. چنانچه اکثریت آراء بین افراد یکدسته حاصل نشد رأی انفرادی اخذ و با اکثریت مناط اعتبار خواهد بود.
آئین‌نامه داخلی شورای عالی کار توسط وزیر کار پیشنهاد و پس از تصویب شورای عالی کار بموقع اجرا گذارده خواهد شد.

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

فصل سیزدهم (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - تخلفات و ضمانت اجراء

ماده ۵۷) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) در صورتیکه کارفرما آمار و اطلاعات پیش‌بینی شده در ماده ۹ این قانون را بوزارت کار تسلیم ننماید در هر مورد پرداخت جریمه نقدی از ۵۰۰ تا ۵۰۰۰ ریال محکوم خواهد شد.

ماده ۵۸) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) در صورت تخلف کارفرما از اجرای مواد ۱۱ - ۱۲ - ۱۴ - ۱۵ - ۲۱ - ۲۲ و ۲۳ این قانون و آئین‌نامه‌های مربوطه در هر مورد پرداخت جریمه نقدی از هزار ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد - ارجاع کار اضافی بکارگر کمتر از ۱۶ سال مستوجب حداکثر جریمه مزبور خواهد بود.

ماده ۵۹) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) متخلفین از مقررات ماده ۱۰ و آئین‌نامه مربوطه و کارفرمایان متخلف از مقررات فصل چهارم این قانون و آئین‌نامه‌های آن در هر مورد بتأدیه جریمه نقدی از هزار ریال تا ده هزار ریال و یا حبس تأدیبی از یکماه تا دو ماه و یا بهر دو مجازات محکوم خواهند شد.
کارفرمایانیکه اطفال کمتر از ۱۲ سال را بکار بگمارند بدکاکثر مجازات مزبور محکوم خواهند گردید.

ماده ۵۹ مکرر (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) - وزارت کار و امور اجتماعی میتواند برای اتباع بیگانه که خدمات آنان برای مدتی کمتر از سه ماه مورد احتیاج باشد پروانه کار موقت صادر کند. شرائط و ترتیب صدور پروانه موقت بموجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که بوسیله وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و بتصویب هیئت وزیران برسد.
کارفرمایی که اتباع بیگانه فاقد پروانه کار معتبر را بکار بگمارند بحبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا یکسال و جزای نقدی از ده هزار تا پنج هزار ریال محکوم خواهند شد.

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

ماده ۶۰ (منسوخه ۱۴۰۳,۰۶,۲۷) کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری نمایند در هر مورد بجریمه نقدی از هزارتا ده هزار ریال محکوم خواهند شد.

در صورت تخلف کارفرما از اجرای مقررات و آئین‌نامه‌های بهداشتی و حفاظتی در هر مورد پرداخت جریمه نقدی از ۵ هزارتا صد هزار ریال محکوم خواهد شد.

ماده ۶۱ (منسوخه ۱۴۰۳,۰۶,۲۷) هر کس بعنف و تهدید یا بوسیله ارباب کسی را وادار بقبول عضویت سندیکائی نموده و یا مانع از عضویت وی در سندیکائی گردد پرداخت جریمه نقدی از هزار تا ده هزار ریال و یا حبس تأدیبی از یک تا دو ماه و یا بهر دوی این مجازات‌ها محکوم خواهد شد.

ماده ۶۲ (منسوخه ۱۴۰۳,۰۶,۲۷) هر کس شخص دیگری را برخلاف مقررات مقاوله نامه‌های بین‌المللی کار شماره ۲۹ و ۱۰۵ بکار اجباری بگمارد علاوه بر الزام پرداخت اجرت‌المثل در هر مورد پرداخت جریمه نقدی از هزارتا ده هزار ریال و یا حبس تأدیبی از یک ماه تا ۶ ماه یا بهر دو مجازات محکوم خواهد شد.

ماده ۶۳ (منسوخه ۱۴۰۳,۰۶,۲۷) جرائم نقدی مقرر در این فصل بحساب مخصوصی در بانک ریخته خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و بموجب آئین‌نامه‌ای که بتصویب هیئت‌وزیران میرسد جهت رفاه کارگران بمصرف خواهد رسید.

ماده ۶۴ (منسوخه ۱۴۰۳,۰۶,۲۷) 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 بنگاه‌های کاریابی خصوصی نظارت نموده و مکلف است بتدریج مراکز کاریابی دولتی مجانی ایجاد نماید.

ماده ۶۵ مکرر (الحاقی ۱۳۴۲,۰۷,۰۶) - در صورتی که انطباق مقررات قانون کار با وضع کارگران بعضی از حرف و کارگاهها میسر نباشد وزارت کار موازین مقرر در این قانون و با کسب نظرات سازمانهای کارگری و کارفرمایی و تأیید شورایعالی کار مقررات خاصی که منطبق با شرایط کار آنان باشد تهیه و پس از تصویب هیئت‌وزیران به‌موقع اجرا خواهد گذاشت .

ماده ۶۶ (کارفرمایان بایستی بمنظور تهیه افراد کارآموده و بالا بردن سطح اطلاعات فنی و مهارت کارگران و کارآموزان خود و وسائل لازم را در کارگاه بموجب آئین‌نامه‌های مربوطه فراهم سازند.

ماده ۶۶ مکرر (الحاقی ۱۳۴۲,۰۷,۰۶) - در صورتی که در یک کارگاه و یا در یک حرفه سازمان‌های کارگری 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 سازمانهای کارگری و کارفرمایی مذکور تفویض نماید.

ماده ۶۷) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) 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 خردادماه ۱۳۲۸ مربوط به اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مورخه یازدهم اسفندماه ۱۳۲۷ و همچنین سایر قوانینی که با این قانون مغایرت داشته باشد ملغی است.

ماده ۶۹) (منسوخه ۱۴۰۳، ۰۶، ۲۷) 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 اسفندماه هزاروسیصد و سی هفت شمسی بتصویب کمیسیون مشترک مجلسین رسیده و باستناد (لایحه قانونی راجع با اجازه 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 .

پس از تصویب قانون کار توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام در سال ۱۳۶۹ جایگزین مقررات این قانون شد.