
جزوه کاربردی قانون کار و تامین اجتماعی

تدوین:

مهدی عبدالخانی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اصل بیست و هشتم قانون اساسی:

هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

اصل بیست و نهم قانون اساسی:

برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی، دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.

• قانون کار

تعاریف کلی

کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

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

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.

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

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت، یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

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

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

اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین. باید حاوی موارد ذیل باشد :

الف. نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

ب. حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج. ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها

د. محل انجام کار

ه. تاریخ انعقاد قرارداد

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

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

ح. شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار

هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید ، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تعلیق قرارداد کار

در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن 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.

قرارداد کارگرانی که مطابق 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.

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

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 میشود 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.

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

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت 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.

خاتمه قرارداد کار

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد :

- الف. فوت کارگر
- ب. بازنشستگی کارگر
- ج. از کارافتادگی کلی کارگر
- د. انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن
- ه. پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است
- و. استعفای کارگر
- ز. فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است.

ح. کاهش تولید و تغییرات ساختاری در شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.

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 تأمین اجتماعی خواهد بود.

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

هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین 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 وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

در صورتی که بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

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.

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

اصل بیست و نهم قانون اساسی : برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی، دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی 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 کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

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

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

حق السعی

کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن ، خواربار ، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را **حق السعی** می نامند.

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

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، **مزد ساعتی** و در صورتی که 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 می شود.

ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار **تجاوز** نماید.

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

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی،

پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد 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. 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.

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

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

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 تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

- الف. موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.
- ب. هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.
- ج. اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوط.
- 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 صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین میگردد. و وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

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.

مدت زمان کار

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 ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از **۸ ساعت** تجاوز نماید.

کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از **۴۴ ساعت** تجاوز نکند.

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

کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت **۶ بامداد تا ۲۲** می باشد و **کار شب** کارهایی است که زمان انجام آن بین **۲۲ تا ۶** بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ قانون کار استفاده می نماید.

ماده ۵۸: برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

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 جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین میگردد.

کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتند ۲۲٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد

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.

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

ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب شرط فوق) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل **ضرورت** دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین):

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

ب. اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

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.

در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما **مکلف به پرداخت غرامت و خسارات** وارده به کارگر خواهد بود.

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زبان آور انجام می دهند ممنوع است

تعطیلات و مرخصی ها

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از **مزد** می باشد.

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر **روز دیگری** برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته **اجباری** است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

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

کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، **مزد هر یک از دو روز تعطیل** هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً **یک ماه** است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند **۵ هفته** می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دونوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت میگیرد. کارگر نمی تواند بیش از **۹ روز** از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

شرایط کار زنان

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 شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً **۹۰ روز** است و حتی الامکان **۴۵ روز** از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان **۱۴ روز** به مدت مرخصی اضافه می شود. پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز میگردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

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

شرایط کار نوجوانان

به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام **ممنوع** است.

کارگر نوجوان کارگری است که سن آن بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

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

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.

بازرسی کار

به منظور اجرای صحیح قانون کار و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود:

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

ب. نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی.

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

د. بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، متناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

ه. رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند، **بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز** به مؤسسات مشمول قانون کار وارد شده و به بازرسی پردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی منوط به **اجازه کتبی دادستان** محل خواهد بود.

کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای ، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در قانون محکوم خواهند شد.

خدمات رفاهی کارگران

دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول قانون کار و خانواده آنها فراهم سازد.

کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند ، در کارگاه ، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران ، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری ، اختصاص دهند.

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.

کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و اموراجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

مراجع حل اختلاف

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقتنامه های کارگاهی یا پیمان های 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 هیأت های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

هیأت تشخیص مذکور از افراد ذیل تشکیل میشود:

۱. یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

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

۳. یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید. (معمولاً در هر اداره حداقل یک هیأت مستقر است)

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

رأی هیأت های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل 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 هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

هیأت های 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.

هیأت های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتباً دعوت می کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آن که هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید.

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

ماده ۲۷: هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین 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.

چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد. آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد.

از ابتدای سال ۱۳۹۹ کلیه فرایندهای مربوط به دادرسی کار بصورت الکترونیکی و تحت سامانه جامع روابط کار (prkar.mcls.gov.ir) انجام می شود

• قانون تامین اجتماعی

تعاریف

به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تامین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تامین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام **سازمان تامین اجتماعی** وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل می‌گردد. سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، اداره خواهد شد.

بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تامین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند.

کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.

کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما **مسئول** انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می‌گیرند.

حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد.

تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:

- حوادث و بیماری‌ها
- بارداری
- غرامت دستمزد
- از کارافتادگی
- بازنشستگی

- مرگ

- مقرری بیمه بیکاری

بیماری وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می‌شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می‌گردد.

حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه‌شده می‌گردد.

غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

وسایل کمک پزشکی (پروتز و اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.

کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه‌شده پرداخت می‌گردد.

کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

از کار افتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

از کار افتادگی جزئی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.

بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه‌شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یک جا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه‌شده به شخص او داده می‌شود.

کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه‌های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می‌گیرند پرداخت می‌گردد.

مشمولین این قانون عبارتند از:

- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.
- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین اجتماعی صاحبان حرف و مشاغل آزاد را به صورت اختیاری در برابر تمام یا قسمتی از مزایای قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید. بیمه شده مختار است که سطح درآمد ماهانه خود را که مبنای پرداخت حق بیمه قرار می‌گیرد بین **حداقل و حداکثر** دستمزد قانونی انتخاب نماید.

- مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مستخدمین مؤسسات وابسته به دولت که طبق قوانین مربوط به نحوی از انحاء از موارد مذکور در ماده سه قانون تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌باشند

- مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و افزارمندان مشمول قانون تعاون و بیمه بازنشستگی افزارمندان ارتش از شمول این قانون خارج بوده و تابع قانون و مقررات خاص خود خواهند بود. مشمولین قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت کماکان تابع مقررات قانون مذکور خواهند بود. مؤسسات مشمول قانون مذکور مکلفند با اعلام سازمان تأمین خدمات درمانی حق بیمه درمانی سهم خود و بیمه‌شده را کسر و توسط صندوق حمایت مربوط به سازمان نامبرده بپردازند. میزان حق بیمه درمانی موضوع این ماده تابع ضوابط و مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت است و نحوه وصول آن عیناً به ترتیبی است که در قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت پیش‌بینی شده است.

مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان ۲۲٪ **مزد** یا حقوق است که ۲٪ آن به عهده بیمه شده و ۱۸٪ به عهده کارفرما و ۴٪ به وسیله دولت تأمین خواهد شد.

از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما ۴۰٪ **مزد** یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت حق بیمه به ۴۰٪ **مزد** حقوق افزایش می‌یابد.

به موجب ماده پنج قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ در مورد کارگران مشمول قانون کار سه درصد به سهم کارفرما افزوده شده است. ماده پنج مقرر می‌دارد: حق بیمه بیکاری به میزان ۳٪ مزد بیمه شده می‌باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه‌شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمی‌شود به **عهده سازمان** می‌باشد. ارزش مزایای غیر نقدی مستمر مانند مواد غذایی - پوشاک و نظایر آن طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می‌گردد.

در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها احتساب و دریافت می‌گردد. این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق بیمه‌ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد **کمتر** باشد.

در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

کارفرما **مسئول** پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه‌شده نخواهد بود.

هنگام نقل و انتقال عین یا منافع موسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از این که انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این که انتقال به طور رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال‌دهنده مطالبه نماید.

در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه‌کار را **متعهد** نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید.

کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آئین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید

در صورتی که کارفرما از ارسال صورت‌مزد مذکور خودداری کند سازمان می‌تواند حق‌بیمه‌را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید.

سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا **سی و شش قسط ماهانه** تقسیط نماید و در این صورت کارفرما باید معادل **دوازده درصد** در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۵۰: مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تاخیر و جریمه های نقدی ناشی از اجرای قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد

کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت‌های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یکماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

حوادث ، بیماریها و بارداری

بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلاء به بیماری می‌توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی است شامل **کلیه اقدامات درمانی سرپایی = بیمارستانی تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیصی طبی** می‌باشد.

خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می‌گیرد:

الف: اولویت درمان به روش درمان مستقیم داده شود.

ب. استفاده از روش درمان غیرمستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداشتی و بهزیستی

به منظور توان بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه‌شدگان آسیب‌دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده‌اند «سازمان تأمین خدمات درمانی» برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آئین‌نامه‌هایی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسسات حرفه‌ای معلولین اقدام خواهد نمود.

افراد خانواده بیمه شده که از کمک‌های مقرر در قانون استفاده می‌کنند عبارتند از:

الف. همسر بیمه شده

ب. شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین می‌شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون از کار افتاده شناخته شود.

بیمه شدگانی که تحت معالجه و یا درمانهای توانبخشی قرار می‌گیرند و بنا به تشخیص «سازمان تأمین خدمات درمانی» موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت:

الف. بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار و غیر ناشی از کار یا بیماریهای حرفه‌ای تحت درمان قرار گرفته باشد.

ب. در صورتیکه بیمه شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.

حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد.

مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام‌مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن شرح زیر می‌باشد:

- الف. غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه‌شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد.
- ب. پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه‌شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات قانون از کارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.
- ج. غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد.
- د. غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می‌باشد مگر اینکه بیمه‌شده به هزینه سازمان تأمین خدمات درمانی بستری شود که در اینصورت غرامت دستمزد معادل یک‌دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.
- ه. هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی بیمه‌شده‌ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را به‌طور سرپائی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صددر صد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام‌که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه‌شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.

در مورد بیماریها یا حوادث آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه‌شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است

در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه‌شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان تأمین خدمات درمانی فقط عهده‌دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.

در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای **جلوگیری از تشدید وضع حادثه‌دیده** به عمل آورده و مراتب را ظرف **سه روز اداری کتباً** به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان تأمین خدمات درمانی هزینه‌های مربوطه را خواهد پرداخت.

در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از **عدم رعایت مقررات حفاظت فنی** و بروز بیماری ناشی از **عدم رعایت مقررات بهداشتی** و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدماتی درمانی و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه **شصت روز** را داشته باشد می‌تواند بشرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید.

بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یکسال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمکها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد.

در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماریهایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

از کارافتادگی

بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج **غیر قابل علاج** تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توانبخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور توانائی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به **ترتیب زیر** با آنها رفتار خواهد شد:

الف. هر گاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از **کارافتاده کلی** شناخته می‌شود و بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ب. چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از **کارافتاده جزئی** شناخته می‌شود و مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد.

ج. اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت **غرامت نقص مقطوع** را خواهد داشت و استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت.

بازنشستگی

مشمولین قانون تامین اجتماعی در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

الف. حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.

ب. سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.

کسانی که **۳۰ سال تمام کار کرده** و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه **سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال** تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در **کارهای سخت و زیان آور** (محل سلامتی) اشتغال داشته و در هر مورد حق بیمه مدت مذکور را به سازمان پرداخته باشند، می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند، هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور **۱/۵ سال** محاسبه خواهد شد.

در صورتی که بیمه شدگان قبل از رسیدن به سن مقرر یا کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور شوند با تأیید کمیسیونهای پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی) با **هر میزان سن و سابقه خدمت** از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

برای بیمه شده مشاغل سخت و زیان آور چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه در قانون تامین اجتماعی **افزوده** خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی به وسیله کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

زنان کارگر با داشتن (۲۰) سال سابقه کار و (۴۲) سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰) روز حقوق می توانند بازنشسته شوند.

بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.

در مورد مستخدمین شرکتهای دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

الف. مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و مستخدمین شرکتهای دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه موردعمل خود خواهند بود.

ب. مستخدمین شرکتهای دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.

ج. سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت خواهند شد.

مرگ

بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمیری بازماندگان دریافت خواهند داشت :

الف. در صورت فوت بیمه شده بازنشسته

ب. در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمیری بگير

ج. در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمیری را خواهند داشت عبارتند از:

الف. عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.

* همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمیری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد.

ب. فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی قادر به کار نباشند.

ج. پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:

الف. شوهر مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.

ب. فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:

۱. پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.

۲. سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی قادر به کار نباشند.

۳. پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی بشرح زیر می باشد:

۱. میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

۲. میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۳. میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری

گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم‌بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه‌شده از صد در صد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد. هرگاه بیمه‌شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد.

ازدواج و عائله مندی

به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می‌کند مبلغی **معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق** با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می‌شود:

۱. در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.
۲. ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.
۳. عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

کمک عائله مندی منحصراً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می‌شود مشروط بر آنکه:

۱. بیمه‌شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصد و بیست روزکار را داشته باشد.
۲. سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

* میزان کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می‌باشد. پرداخت کمک عائله مندی به عهده کارفرما می‌باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت شود.