

جزوه خلاصه  
درس حقوق کار و تامین اجتماعی



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد نکا

مدرس: الیاسی  
نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۹-۰۰

اولین بار در قانون مدنی مصوب سال ۱۳۰۷ در مواد ۵۱۲ و ۵۱۵ راجع به اجاره اشخاص خدمه و کارگر بحث گردیده است. پس از تشکیل وزارت کار و تبلیغات در سال ۱۳۲۵ اولین قانون کار مشتمل بر ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره در سال ۱۳۲۸ به تصویب کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مجلس رسید. دومین قانون کار مشتمل بر ۶۰ ماده و ۳۳ تبصره در سال ۱۳۳۷ به تصویب کمیسیون مذکور در مجلس رسید که تا اواخر سال ۱۳۶۹ بر روابط کار حاکم بود.

در سال ۱۳۶۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۱۲ فصل، ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید و از ۱۴ اسفند سال ۱۳۶۹ به مورد اجرا گذاشته شد. در سال ۱۳۷۸ به موجب ماده واحده‌ای که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید کارگاه‌ها و مشاغل دارای ۵ نفر کارگر و کمتر تا پایان برنامه سوم توسعه از شمول قانون کار معاف شدند. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل نوزدهم (مربوط به حقوق ملت) تصریح نموده است: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود»

اصل بیستم می‌گوید: «همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلامی برخوردارند. «در اصل بیست و هشتم آمده است: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد 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.»

مطابق اصل بیست و نهم: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.»

در اصل چهل و سوم، موارد زیر جزء ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بشمار آمده است: تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل. قراردادن وسائل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسائل کار ندارند. تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار را داشته باشد. رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، منع اضرار به غیر، تربیت افراد ماهر.

ضوابط فوق نشان می‌دهد کار و فعالیت سالم اقتصادی در نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران از ارزش والایی برخوردار می‌باشد.

## فصل اول

تعاریف کلی و اصول، قلمرو قانون کار، قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد قرارداد  
تعاریف کلی و اصول

کارگر: کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. (ماده ۲)

کارفرما: شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه‌ها هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است. (ماده ۳)

کارگاه: محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولید، اماکن عمومی و امثال آن. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، شیرخوارگاه، نهارخوری، تعاونی‌ها، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه،

کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند. (ماده ۴)

### قلمرو قانون کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران، در پاره‌ای از مواد خود، قلمرو و حاکمیت این قانون و موارد مشمول آن را معین نموده است:

۱- مطابق ماده ۱ این قانون، «کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند» در ماده ۵ نیز که تقریباً تکرار همان ماده است و صرفاً دو مورد به آن اضافه شده آمده است: «کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.»

۲- حسب ماده ۱۸۸، اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

۳- طبق ماده ۱۸۹، در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و پرورش و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت و داشت و برداشت و سایر فعالیتهای کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف باشد.

### قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

قرارداد کار: عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد (ماده ۷) در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود (تبصره ۲ ماده ۷) و در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید. (ماده ۱۳) چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود. (تبصره ۲ ماده ۱۳)

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: (ماده ۹)

الف) مشروعیت مورد قرارداد. مشروعیت مورد قرارداد یعنی موضوع قرارداد برخلاف قوانین و مقررات و شرع مقدس اسلام نباشد. به عنوان فعال چنانچه قراردادی برای تهیه مواد مخدر، مشروبات الکلی یا مواد غذایی تقلبی منعقد شود، این قرارداد باطل خواهد بود.

ب) معین بودن موضوع قرارداد. معین بودن موضوع قرارداد یعنی موضوع کاری که مورد نظر قانونی و شرعی انجام کار مورد نظر طرفین قرارداد است بطور مشخص در قرارداد آورده شود مثلاً نقاشی، تعمیر، گچ کاری و غیره.

ج) عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر. یعنی اهلیت معامله داشته باشند (بالغ، عاقل و رشید باشند) همچنین از نظر قانونی و شرعی، انجام کار مورد نظر برای آنها ممنوع نباشد

طبق تبصره ذیل ماده ۹، «اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.»

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد زیر باشد: (ماده ۱۰)

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

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن. حقوق مبنا، مزایا، اضافه کاری، حق اولاد و حق همسر، حق مسکن و غیره، پاداش، و لباس کار و امثال آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها

د- محل انجام کار.

**هـ - تاریخ انعقاد قرارداد**

و- مدت قرار داد، چنانکه کار برای مدت معین باشد.

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

شروط مذکور در قرارداد یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید. (ماده ۸) هر نوع تغییر حقوقی دروضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش، تغییر نوع تولید و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود. (ماده ۱۲) در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه آن به اداره کار، یک نسخه به کارگر، یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد. (تبصره ماده ۱۰)

کارگر و کارفرما می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند که در خلال این دوره هر یک از طرفین بدون اخطار قبلی وبدون آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، می‌تواند رابطه کار را قطع کند. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید، فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود (ماده ۱) مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود که حداکثر آن برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد. (تبصره ماده ۱۱) مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه ۱ بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. (تبصره ۱ ماده ۱۳)

**تعلیق قرارداد کار**

چنانچه انجام تعهدات یکی از طرفین بر اساس موارد ذیل موقتاً متوقف شود، قرار داد به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرار داد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می‌گردد. (ماده ۱۴ قانون کار) خدمت وظیفه عمومی در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت، به کار سابق خود بر گردد و چنانکه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول شود. مدت خدمت نظام وظیفه و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود.

**قوه قهریه و حوادث غیر قابل پیش‌بینی**

۱- دیون ممتازه : عبارت است از مطالبات لای وثیقه ای که بستانکار به حکم قانون، گونه ای حق تقدم در وصول طلب خود بر سایر بستانکاران دارد .

در مواردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. (تشخیص اینگونه موارد با وزارت کار و امور اجتماعی است) (ماده ۱۵)

مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق قرار داد کار کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی یا مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت ۲ سال به حال تعلیق در می‌آید (ماده ۱۶)

**توقیف و بازداشت**

قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد. چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع

حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را بپردازد.

(مواد ۱۷ و ۱۸) کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، حداقل ۵۰٪ از حقوق ماهیانه او را برای رفع احتیاجات خانواده اش به طور علی الحساب بپردازد. (تبصره ذیل ماده ۱۸) در هر یک از موارد ذکر شده فوق چنانچه کارفرما از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد در صورتی که عذر موجه داشته باشد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا ثابت کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید (ماده ۲۰). چنانچه کارگری بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز بعد از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته شده و مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود. (تبصره ذیل ماده ۲۰)

### خاتمه قرارداد کار

موارد زیر باعث خاتمه قرارداد کار می شود: (ماده ۲۱)

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 قراردادهائی که که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر.

در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد. (ماده ۲۲) تا تعیین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل اقدام نماید. (تبصره ماده ۲۲)

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. (ماده ۲۳) کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۵ روز انصراف خود را (از استعفا) کتباً به کارفرما اعلام نمایند استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد. (تبصره ذیل ماده ۲۱) هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات 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 قرار داد کار را فسخ نماید (در واحدهای فاقد شورای اسلامی، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است).

کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده است یا فاقد نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است. (ماده ۲۷)

جبران خسارات 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 بازگرداند. (ماده ۲۹)

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظائر 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 می‌آید به کار اصلی بگمارد. (ماده ۳۰) 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 کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. (ماده ۳۱)

اگر خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد، (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه، با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر)، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت کند. (ماده ۳۲)

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظائف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کاری می‌شود براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (ماده ۳۳)

## فصل دوم

### شرایط کار و خدمات رفاهی کارگران

#### حق السعی

حق السعی عبارت است از کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید. (ماده ۳۴) مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. (ماده ۳) چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می‌شود. (تبصره ۱) مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور و یا با توافق طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط زیر پرداخت شود:

الف — چنانچه براساس 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 ۱۵ روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب— در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد که در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. در ماههای ۳۱ روزه مزایا و حقوق باید براساس ۳۱ روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. (ماده ۳۰ و تبصره ذیل آن)

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض و تعیین مزد بر اساس سن و جنس، نژاد و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. (ماده ۳۸) حداقل مزد کارگران باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش‌بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است. (ماده ۴۲) میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه ساله توسط شورای عالی با توجه به فعالیتهای ذیل تعیین می‌گردد:

۱- درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید یک اندازه باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید. میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه ساله توسط شورای عالی با توجه به نیازهای ذیل تعیین می‌گردد:

مزد و مزایای کارگران نیمه‌وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به نسبت ساعت‌های کار انجام‌یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

شود. (ماده ۳) در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد. (ماده ۴۰)

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 آنها است. در هر حال مبلغ پرداختی به آنها نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد. (ماده ۴۳) مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل را مزد ثابت می گویند (ماده ۳۶). در کارگاههایی 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 کارپرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و... (تبصره ۱ ماده ۳۶). مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خوارو بار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود. به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد<sup>۱</sup>. در این مورد کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید: (ماده ۴۵)

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 مربوطه)

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

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

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

مدت (ساعات کاری) مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد ساعات کار نامیده می شود. به غیر از مواردی که در قانون مستثنی شده، ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند<sup>۲</sup>.

(ماده ۵۱) کار انواع متفاوتی دارد که عبارتند از: کار روز، شب، مختلط، متناوب و نوبتی

کار روز: کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد.

کار شب: کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی، تعلق می گیرد.

کار مختلط: کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع است. در این مورد ساعاتی که

جزء کار شب محسوب می شود، کارگر حق استفاده از فوق العاده را دارا می باشد. (ماده ۵۳) کار متناوب: کاری است که نوعاً در

ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد (ماده ۵۴). فواصل تناوب کار در اختیار

کارگر می باشد و حضور او در کارگاه الزامی نیست. ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه

جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. (تبصره ماده ۵۲)

۱ - مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید. (تبصره ماده ۴۶)

۲- 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 آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید. در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

کار نوبتی: کاری است که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت های آن در صبح و عصر یا شب واقع می شود (ماده ۵۵). در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند ولی جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند. (ماده ۵۷) میزان فوق العاده نوبت کاری افراد به شرح ذیل می باشد: کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود، ۱۰٪ و چنانکه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها در صبح و شب یا عصر و شب باشد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد. در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرط موافقت کارگر و پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی مجاز می باشد. ساعات های کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز کند مگر در موارد استثنایی و با توافق طرفین. علاوه بر این ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر این نوع اضافه کاری 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 حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر پیش بینی دیگر قطع شده باشد. در این موارد پس از انجام کار اضافی، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی مدت آن تعیین شود. در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط مرجع مذکور، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود. (ماده ۶ و تبصره ۱ و ۲ آن) ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کار خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند، ممنوع است. (ماده ۶۱)

### تعطیلات و مرخصی ها

تعطیلات - روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران (با استفاده از مزد) می باشد. علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر نیز (۱۱ اردیبهشت) جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید (مواد ۶۲ و ۶۳). در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع حقوق یا مزد دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود. کارگرانی که به هر عنوان (رساندن خدمات عمومی و ...) در روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. کارگاه هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از ۲ روز تعطیل استفاده می کنند، مزد این روزها برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

مرخصی ها- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است.<sup>۳</sup>

سایر روزهای تعطیل جزء ۶ ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود. کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند. 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 و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه های کارکرد تعیین می شود. هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش برای یک نوبت یک ماه بعنوان

مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. کلیه کارگران در موارد ( ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان )، حق بر خورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند. تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت بروز اختلاف، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است. در مورد کارهای پیوسته و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار اقتضا می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف ۳ ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده

۳- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند، پنج هفته می باشد. با استفاده از این مرخصی ها حتی امکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد (ماده ۶۵)



کارگران اعلام نماید. نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط بازگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد (ماده ۷۲). مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد. (ماده ۷۴)

### 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 (ماده ۷۵). 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 و سبکتری به او ارجاع می نماید. (ماده ۷۷)

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است و حتی امکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد (ماده ۷۶ و تبصره ذیل آن). پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود. در کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما باید به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما باید متناسب با تعداد کودکان و گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) ایجاد نماید.

### شرایط کار نوجوانان

به کارگران بین سنین ۱۵ تا ۱۸ سال، کارگر نوجوان اطلاق می شود (ماده ۸۰). طبق قانون کار به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است<sup>۴</sup> (ماده ۷۹).

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

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.

کارگر نوجوان باید علاوه بر بدو استخدام، حداقل سالی یکبار تحت آزمایش های پزشکی قرار گیرد و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک مربوطه درباره تناسب نوع کار با توانایی 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.

### خدمات رفاهی کارگران

بیمه - کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون کار مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند (ماده ۱۴۸). تأمین مسکن - کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و یا مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین مسکن کارگران همکاری بنمایند. همچنین دولت موظف است از طریق تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی و شهرداری ها در این زمینه همکاری لازم را بنماید. (ماده ۱۴۹) سرویس ایاب وذهاب - در صورت دوری کارگاه و عدم تکفوی وسیله نقلیه عمومی، کارفرما باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان

زیان آور است. حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است. (ماده ۱۸ قانون کار)

(ماده ۱۵۲) تشکیل شرکتهای تعاونی \_\_\_\_\_ کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم از قبیل محل، وسایل کار و... را فراهم نمایند (ماده ۱۵۳).

ورزش - کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند. (ماده ۱۵۴) تأمین امکانات و ایجاد شرایط برگزاری نماز و شعائر مذهبی - کلیه کارفرمایان مشمول قانون کار مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نماید 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. (ماده ۱۵۰)

تأمین غذای مناسب و خوابگاه - در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (مانند راه سازی و...) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود. (ماده ۱۵۱)

سوادآموزی - کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس های سوادآموزی بپردازند. شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی حداقل داشتن گواهینامه سوادآموزی و یا معادل آن است.

## فصل سوم

### حفاظت فنی و بهداشت و بازرسی کار

حفاظت فنی و بهداشت کار برای صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری های حرفه ای و تأمین بهداشت کار و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاه ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است. ۱ (ماده ۸۵) به منظور جلب مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات فنی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریهای ناشی از کار در کارگاه هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند، کارفرما مکلف است کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل دهد. در این کمیته کارفرما یا نماینده تام الاختیار او، نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران، مدیر فنی یا سر استادکاران، مسئول حفاظت فنی و مسئول حفاظت بهداشت حرفه ای عضویت دارند. ۲ در کارگاههایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند این کمیته براساس نظر مشترک بازرس کار و کارشناس بهداشت فنی و حرفه ای محل تشکیل می گردد. در این کارگاه ها کمیته با عضویت کارفرما یا نماینده تام الاختیار او، نماینده کارگران یا شورای اسلامی کار، مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای تشکیل می گردد.

کارفرمایان مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوطه کارگاه می باشند (ماده ۹۱). مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار، برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای مربوطه خواهد بود. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفی و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در قانون کار مسئول است. کارفرما یا مسئولان واحدها باید کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کل و امور اجتماعی محل برسانند (تبصره ۱ ماده ۹۵).

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحدهای مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و

این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود، ثبت گردد. (ماده ۹۴) اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشت خواهد بود. (ماده ۸۷)

اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند، مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظت فنی مناسب می باشند. (ماده ۸۸)

کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند. (ماده ۸۹)

کارفرمایان باید برای کلیه شاغلین که به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند، پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده ضبط نمایند. چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد، کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند. (در چنین شرایطی) وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی کار خواهد بود.

چنانچه کارگری با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف نافذ خواهد بود. (تبصره ۲ ماده ۹۵)

## بازرسی کار

نظارت بر اجرای صحیح قانون کار و ضوابط حفاظت فنی، برعهده اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی است. وظایف این اداره عبارتند از:

- الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر بر 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 آئین 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 پیشنهادات لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.
- ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری از حوادث. (ماده ۹۶)

بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مورد نظر وارد شده و به بازرسی بپردازند 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. ۱ حتی این بازرسان حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که

کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند. بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار، نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشند. (ماده ۱۰۲) هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف است مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند. (ماده ۱۰۵) کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات های مقرر و قانون کار محکوم خواهند شد.

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ موردی حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود بدست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند. (ماده ۱۰۳) کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، 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. (ماده ۱۰۰) گزارش بازرسان و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود. (ماده ۱۰۱)

## فصل چهارم

### اشتغال اتباع بیگانه

به طور کلی اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. (ماده ۱۲۰) پروانه کار با رعایت مواد قانون کار حداکثر برای مدت یک سال صادر و یا تمدید و یا تجدید می شود. (ماده ۲۴)

در صورتی که مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار، افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد یا تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد و از این تخصص برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود، وزارت کار و امور اجتماعی در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای این اتباع موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد.

در مواردی که مصلحت صنایع کشور، اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد. مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود. (ماده ۱۲۶)

وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار تبعه بیگانه ای که حداقل ۱۰ سال مداوم در ایران اقامت داشته یا دارای همسر ایرانی باشد و یا مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه اقدام نماید. کارفرمایانی که می خواهند از خدمات اتباع بیگانه استفاده نمایند، مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

۵- وزارت کار و امور اجتماعی مجاز است در موارد استثنایی بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید کار و با رعایت سایر قوانین مربوط، پروانه کار موقت سه ماهه صادر نماید، ولی ول تمدید پروانه کار اینگونه افراد، پس از تأیید هیات فنی اشتغال مجاز خواهد بود.

کارفرمایان مکلفند مدارک لازم جهت صدور پروانه کار اتباع یاد شده را ظرف مدت یکماه از تاریخ ورود تبعه خارجی به کشور، به واحدهای ذی ربط در وزارت کار و امور اجتماعی ارائه نمایند. در غیر این صورت، وزارت کار و امور اجتماعی به استناد ماده (۱۸۱) قانون کار، مراتب را به مراجع قضایی اعلام می نماید.

در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم، اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذی صلاح درخواست می کند.

## فصل پنجم

### مذاکرات و پیمان های دسته جمعی

هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواست های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد. (ماده ۱۳۹)

هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاست های برنامه ای دولت اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال در نظم جلسات گردد، ادامه یابد. در صورت توافق طرفین مذاکره، طی درخواستی از وزارت کار و امور اجتماعی، این وزارتخانه شخص بی طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، برای کمک در پیشبرد مذاکرات معرفی می نماید.

پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون ها و کانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود. در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد (ماده ۱۴۱)

در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاد کند. (ماده ۱۴۴)

فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند. (ماده ۱۴۶)

در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف قانون کار و یا پیمان های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است

براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید. در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی، نظر مذکور را نپذیرد، می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص به هیأت حل اختلاف مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید. هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان اعلام می‌کند. در صورتی که پیشنهادات این هیأت ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود، رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید. (ماده ۱۴۳)

## فصل ششم

### مراجع حل اختلاف

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی 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 هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد. (ماده ۱۵۷)

هیأت‌های تشخیص از افراد ذیل تشکیل می‌گردد:

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.

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

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

رأی هیأت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌گردد 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 می‌نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجراء خواهد بود (ماده ۱۵۹). کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید (تبصره ماده ۱۵۸). در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ قانون ۱ خواهد بود. چنانچه کارگر نخواهد به واحد مزبور باز گردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد. هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. (ماده ۱۶۰) هیأت‌های حل اختلاف از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر

حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید. هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند. (ماده ۱۶۲)

آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذاشته خواهد شد. (ماده ۱۶۶)

## فصل هفتم

### جرائم و مجازات‌ها

جرائم و مجازات‌ها متخلفان از تکالیف مقرر در قانون برحسب مورد و مراتب جرم، به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتی که این تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید. کار اجباری به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. (ماده ۱۷۲)

هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکاً مسئول اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد که در این صورت مسبب، شخصاً مسئول است. چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور محکوم خواهد شد.

هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم، یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

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

کارفرمایی که در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را در اختیارشان قرار ندهند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد. (ماده ۱۸۲)

کارفرمایی که از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد. (ماده ۱۸۳)

کارفرمایی که از اموری مانند (تهیه مسکن برای کارگران بدون مسکن، تهیه سه وعده غذای مناسب برای افرادی که به منظور انجام کار معینی دور از مناطق مسکونی خود هستند، تهیه وسیله نقلیه مناسب در صورت دور بودن کارگاه، تهیه محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزشی، ایجاد کلاس‌های سوادآموزی) تخلف می‌کنند علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از ۷۰ تا ۱۵۰ برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

متخلفان از موارد (عدم تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، و...) ممنوعیت برداشت از مزد کارگر بیش از آنچه قانون بیان کرده است، شرایط ارجاع کار اضافی، پرداخت حداقل مزد تعیین شده قانونی جدید در ازای ساعات انجام کار)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

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

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

متخلفان در هر یک از موارد (رعایت موارد ذکر شده در قانون در مورد مادران شیرده، رعایت قوانین مربوط به کارگران نوجوان، آزمایش های پزشکی در مورد آنها، ساعات کارشان و ایجاد پرونده های پزشکی در مورد کارگرانی که با توجه به نوع کارشان در معرض بیماری قرار دارند) برحسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

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

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

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

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

متخلفان در موارد (رعایت ۶ ساعت کار در روز و ۳۶ ساعت در هفته برای کارهای سخت و زیان آور، ممنوعیت ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای سخت و زیان آور دارند، ممنوعیت انجام کارهای سخت توسط زنان، عدم به کارگماردن افراد زیر ۱۵ سال، عدم ارجاع کارهای اضافی، سخت و زیان آور و انجام کار در شب به کارگران نوجوان، رعایت سن کاری در مشاغل که به هر دلیل برای سلامتی یا اخلاق افراد زیان آور است، تهیه امکانات لازم برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران)، برحسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

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

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

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

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

متخلفان از هر یک از موارد (ارسال برنامه کار و نقشه های ساختمانی به وزارت کار برای اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی را احداث نمایند، تهیه ابزار و لوازم مطابق آئین نامه پیش از بهره برداری جهت حفاظت فنی از ماشین آلات و...، ارسال مشخصات لوازم بهداشتی وارداتی یا تولیدی به وزارت بهداشت)، برحسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- در کارگاه های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاه های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاه های ۱۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس

از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

**معرفی و آشنایی اجمالی با سازمان تامین اجتماعی**



سازمان تامین اجتماعی یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که پوشش دهنده کارگران حقوق بگیر و مزدی (به صورت اجباری) و صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری) می باشد.

جمعیت تحت پوشش این سازمان بیش از ۱۱ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر بیمه شده اصلی و بیش از ۲ میلیون نفر مستمری بگیر می باشد، که با در نظر گرفتن خانواده بیمه‌شدگان به بیش از ۳۵ میلیون نفر می‌رسد. سازمان تامین اجتماعی براساس قانون، یک نهاد عمومی غیردولتی است که عمده منابع مالی آن از محل حق بیمه‌ها با مشارکت کار فرما و بیمه شده تامین می گردد و متکی به منابع دولتی نیست و به همین دلیل سرمایه و دارایی‌های آن متعلق به افراد تحت پوشش در نسل‌های متوالی است و قابل ادغام با هیچ یک از سازمان‌ها و موسسه‌های دولتی یا غیردولتی نمی باشد.

تکیه گاه اصلی این سازمان، مشارکت سه جانبه کارفرمایان، بیمه‌شدگان و دولت در عرصه‌های مختلف سیاستگذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان و تامین مالی است.

تعهدات این سازمان برابر استانداردهای تعیین شده به وسیله سازمان جهانی کار و سازمان بین‌المللی تامین اجتماعی تنظیم شده و چگونگی ارائه خدمات و تحقق این تعهدات به وسیله این سازمان را قانون معین کرده است. خلاصه‌ای که در این نوشتار آمده بی‌تردید بیانگر تمامی وسعت فعالیت و خدمات تامین اجتماعی نمی‌باشد.

### اساسنامه سازمان تامین اجتماعی

ماده ۱- سازمان تامین اجتماعی موضوع ماده (۱) قانون تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴- که به موجب تبصره (۲) ماده (۱۲) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی به سازمان تامین اجتماعی تغییر نام یافته است، از این پس بر اساس مفاد این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره می شود.

ماده ۲- هدف سازمان تامین اجتماعی که در این اساسنامه به اختصار سازمان نامیده می‌شود، اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و درمانی و استقرار نظام هماهنگ متناسب با اهداف نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تامین اجتماعی با به کارگیری اصول محاسبات بیمه‌ای در حوزه بیمه و رعایت اصول بنگاه‌داری و اقتصادی در حوزه سرمایه‌گذاری با بهره‌گیری از وجوه و ذخایر در اختیار سازمان می‌باشد.

ماده ۳- موضوع فعالیت سازمان در راستای تحقق اهداف بیمه‌ای مقرر در قوانین و مقررات مربوط از جمله قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و قانون تامین اجتماعی همچون بازنشستگی، بیکاری، حوادث و بیماریها، غرامت دستمزد، مستمری از کارافتادگی و بازمندگان و همچنین خدمات درمانی و تشکیل، اداره و نظارت بر بخش‌های بیمه‌های اجتماعی و درمانی و فعالیت‌های اقتصادی (شرکت‌های سرمایه‌گذاری تحت پوشش) مربوط می‌باشد.

ماده ۴- سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی می‌باشد و به صورت مؤسسه عمومی غیردولتی زیرمجموعه وزارت رفاه و تامین اجتماعی طبق مقررات این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره خواهد شد.

ماده ۵- مرکز اصلی سازمان در تهران است و می‌تواند در تهران و سایر مناطق کشور از طریق شعب و نمایندگی‌ها یا از طریق واگذاری برخی از امور به کارگزاریها با رعایت تبصره (۱) ماده (۱۲) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی نسبت به انجام وظایف قانونی خود اقدام نماید. تبصره ۱- امکان جابجایی مرکز اصلی سازمان در اختیار هیئت امنای می‌باشد.

تبصره ۲- سازمان مجاز است با رعایت قوانین و مقررات مربوط برحسب ضرورت نسبت به تأسیس شعبه یا نمایندگی در خارج از کشور اقدام نماید.

ماده ۶- ارکان سازمان به شرح زیر است:

الف - هیئت امنای

ب - هیئت‌مدیره

پ - مدیرعامل

ت - هیئت نظارت

## هدف از تشکیل سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی به منظور اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ، مناسب با برنامه های تأمین اجتماعی تشکیل و مضمولین آن با پرداخت حق بیمه تحت ضوابط و مقررات مندرج در قانون از تسهیلات کوتاه مدت و بلندمدت آن بهره مند می گردند.

## حمایت های سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی دارای وظایف عمده در دو بخش بیمه ای و درمانی می باشد که برای اجرای وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی، واحدها، شعب، نمایندگی ها، کارگزاریها، مراکز درمانی و بیمارستانی، کلینیک، پلی کلینیک و دی کلینیک در تهران و شهرستانها می باشد. موضوع قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ حسب ماده «۳» شامل موارد زیر می باشد:

الف: حوادث و بیماریها

ب: بارداری

ج: غرامت دستمزد

د: از کارافتادگی

ه: بازنشستگی

و: مرگ

مضمولین این قانون از کمک های ازدواج و عائله مندی طبق مقررات مربوط نیز برخوردار می شوند.

مضمولین قانون تأمین اجتماعی مطابق ماده ۴ قانون عبارتند از:

۱- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کنند

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد

۳- دریافت کنندگان مستمری های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت

۴- اتباع بیگانه که در کشور خود در برابر تعهدات قانونی این قانون به بیمه شدگان بیمه نیستند و در مراجع صالحه مجوز کار دریافت داشته اند.

تبصره: مستخدمان وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکت های دولتی و مؤسسات وابسته به دولت، همچنین مضمولین قانون استخدام نیروهای مسلح که در قبال تعهدات قانونی مضمولین این قانون مشمول نظام حمایتی خاص می باشند، از شمول به قانون تأمین اجتماعی خارج می باشند. برخی از تعاریف کلی در خصوص قانون تأمین اجتماعی:

**بیمه شده:** از نظر قانون تأمین اجتماعی فردی است که رأساً مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی بوده و یا با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه می تواند از مزایای مقرر در این قانون بهره مند شود.

**خانواده بیمه شده:** شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده اصلی از مزایای موضوع قانون استفاده می کنند.

**کارگاه:** محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آن مکان کار می کند.

**کارفرما:** شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند. تمامی افرادی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند، کارفرما مسئول انجام تمامی تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

**مزد یا حقوق:** مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در قبال کار به فرد بیمه شده پرداخت می شود.

**حق بیمه:** عبارت است از وجوهی که به حکم این قانون برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می شود. مزایایی نقدی باز خرید مرخصی، کمک عایله مندی، هزینه سفر و فوق العاده ماموریت، عیدی، کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری، حق شیر، حق التضمین، خسارات اخراج و مزایای پایان کار شامل پرداخت حق بیمه نخواهد بود نرخ حق بیمه: براساس ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی ۲۷ درصد از حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه بیمه شده به عنوان حق بیمه از سوی کارفرما به سازمان پرداخت می شود که سهم بیمه شده از نرخ مذکور ۷ درصد و ۲۰ درصد بیمه سهم کارفرما می باشد که با تصویب قانون بیمه بیکاری ۳ درصد از جمع حقوق و مزایای فوق نیز به عنوان بیمه بیکاری توسط کارفرما به سازمان پرداخت می شود ضمناً دولت به منظور کمک به سازمان تامین اجتماعی ۳ درصد به عنوان کمک به سازمان پرداخت می نماید.

**بیماری:** وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می نماید یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می شود.

**حادثه:** اتفاق پیش بینی نشده ای است که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد که موجب صدماتی بر جسم یا روح بیمه شده می شود.

**غرامت دستمزد:** به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت فرد شاغل به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود.

وسایل کمک پزشکی (پروتز و ارتز): وسائلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می روند. پروتز زیبایی اورتز شکم بند کمر بند کوژپشتی

**کمک ازدواج:** مبلغی است که براساس شرایط خاص برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می شود.

**کمک عائله مندی:** بر اساس شرایط خاص در مقابل عائله مندی، توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می شود.

**ازکارافتادگی کلی:** عبارت است از کاهش قدرت کار فرد بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد. طبق بند ۱۳ ماده ۲ قانون

**ازکارافتادگی جزئی:** عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری فقط بخشی از درآمد خود را به دست آورد. طبق بند ۱۴ ماده ۲ قانون

**بازنشستگی:** عبارت است؛ از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

**مستمری:** عبارت است از وجهی که براساس شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به فرد بیمه شده یا در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.

**غرامت مقطوع نقص عضو:** مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود.

**کمک هزینه کفن و دفن:** مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند پرداخت می شود.

## حقوق بیمه شدگان

حقوق بیمه شدگان ناشی از تکالیف و تعهداتی است که بر پایه قانون و مقررات تامین اجتماعی بر عهده سازمان تامین اجتماعی قرار گرفته است برخی از این حقوق به شرح زیر است:

هر کارگری (که مشمول قانون تامین اجتماعی باشد) حق دارد از اولین روز اشتغال به کار تحت پوشش بیمه اجتماعی قرار گیرد و می تواند از سازمان تامین اجتماعی احقاق این حق را در چارچوب اختیارات قانونی سازمان درخواست نماید.

بیمه شدگان حق دارند به قوانین و مقررات و دستورالعملهایی که حقوق و تکالیف آنان را نسبت به سازمان تامین اجتماعی بیان می کند دسترسی داشته باشند در این زمینه سازمان تامین اجتماعی باید ضمن ارائه اطلاعات مناسب ابهامات موجود در آنها را نیز برطرف نماید.

بیمه شدگان حق دارند در ازای ایام اشتغال و پرداخت حق بیمه از مزایای مقرر در قانون (تعهدات سازمان) مانند بیمه حوادث، بیماریها، بارداری، غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت و... برخوردار شوند. بنابراین سازمان مکلف است با تشکیل پرونده انفرادی برای هر یک از بیمه شدگان درگرد آوری و نگهداری سوابق آنان تلاش لازم را بعمل آورد.

بیمه شدگان و افراد تحت تکفل آنان حق دارند متناسب با نیاز خود از خدمات درمانی سازمان تامین اجتماعی برخوردار شوند. این خدمات صرفاً تابع نیاز آنها است و سازمان نمی تواند خدمات درمانی قابل ارائه به هر بیمه شده را با میزان حق بیمه پرداختی او مرتبط نماید.

تعهدات سازمان تامین اجتماعی در قبال هر بیمه شده مشروط به تداوم اشتغال او در کارگاه مشمول قانون است اما اگر برای بیمه شده ای که تحت پوشش قرار گرفته برای مدتی از طرف کارفرما حق بیمه پرداخت نشود سازمان تامین اجتماعی نمی تواند تعهدات خود و حقوق بیمه شده را نادیده بگیرد (در این موارد سازمان ضمن انجام تعهدات خود به بیمه شده حق بیمه یاد شده را از کارفرما وصول می نماید).

بیمه شدگان حق دارند به هنگام تغییر شغل یا جابجایی محل اشتغال آنان از شعبه تامین اجتماعی بخواهند که سوابق بیمه ای آنان را به طور یکجا در شعب واقع در آخرین محل اشتغال گرد آوری و نگهداری نماید. سازمان تامین اجتماعی مکلف به پذیرش این درخواست ها بوده و در صورتی که در این جابجایی ها به سوابق بیمه شده لطمه ای وارد شود مسئول می باشد.

بیمه شدگان حق دارند در صورتی که سوابق آنان نزد سازمان تامین اجتماعی منجر به ایجاد مزایای قانونی نزد سایر سازمانها و موسسات (مانند بانک ها) یا احقاق حقوق از دست رفته آنان می شود گواهی این سوابق را از شعب تامین اجتماعی تقاضا نمایند.

## آشنایی با تعهدات سازمان

### ۱- درمان :

به یکی از روش های زیر صورت می گیرد :

الف : درمان مستقیم که از طریق واحد های ملکی متعلق به سازمان خدمات را ارائه می نماید

ب: درمان غیرمستقیم که از طریق خرید خدمات و با دریافت فرانشیز از بیمه شده انجام می گیرد و شامل : بیمارستانها، درمانگاه ها، پزشکان و داروخانه های طرف قرار داد می باشد.

ج: درمان جبرانی یا خسارتی که شامل وجوهی است که از سوی دفاتر رسیدگی به اسناد پزشکی بابت هزینه های انجام شده، توسط بیمه شده و یا سایر افراد در زمانی که به دلیل اورژانس بودن موضوع نمی تواند به واحد های ملکی و طرف قرارداد مراجعه کنند بر اساس تعرفه پرداخت می شود.

### ۲- تعهدات کوتاه مدت:

تعهدات کوتاه مدت شامل موارد زیر می باشد: ۱- غرامت دستمزد ایام بیماری ۲- غرامت دستمزد ایام بارداری ۳- هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه ۴- کمک هزینه ازدواج ۵- هزینه پروتز و ارتز ۶- هزینه کفن و دفن ۷- بیمه بیکاری

## آشنایی با برخی از قوانین و مقررات حوزه بیمه شدگان

### ۱ - حوادث ناشی از کار (ماده ۶۰ قانون):

حوادث ناشی از کار حادثی هستند که در حین انجام وظیفه برای بیمه شده اتفاق می افتد. منظور از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه های آن مشغول به کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی و کاری باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه، بیمارستان، یا برای

معالجه درمانی توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزو اوقات انجام وظیفه محسوب می شود مشروط براین که حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه شده هنگام نجات برای سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان پیش می آید حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

توجه: در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است، به استناد ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی مراتب را طی مدت ۳ روز اداری کتبا به سازمان اطلاع دهد.

ماده ۶۶ قانون: در صورتی که ثابت شود، وقوع حادثه یا بروز بیماری مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان هزینه های مربوط به معالجه و غرامت مستمریها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

## ۲- کمک هزینه ازدواج:

به استناد ماده ۸۵ قانون به بیمه شده ای که برای اولین بار ازدواج می کند، مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق وی با رعایت شرایط زیر پرداخت می کند:

۱- ازدواج بیمه شده برای اولین بار باشد.

۲- عقد دائم بوده و در دفاتر اسناد رسمی ثبت شده باشد.

۳- در تاریخ ازدواج ارتباط بیمه شده با کارفرما قطع نشده باشد.

۴- بیمه شده طی مدت ۵ سال قبل از ازدواج سابقه ۷۲۰ روز کار و پرداخت حق بیمه را داشته باشد.

## ۳- غرامت دستمزد:

به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و یا عدم توانایی موقت اشتغال به کار و دریافت نکردن حقوق به حکم قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می گردد.

نحوه بررسی استراحتهای پزشکی بیمه شدگان

مدت استراحت

مرجع تایید

در هر نوبت ۷ روز و در سال حداکثر ۱۵ روز

نیاز به تایید ندارد

۱۵ روز لغایت ۶۰ روز در سال و استراحت های مازاد ۷ روز در هر نوبت پزشک معتمد

شورای پزشکی

استراحت مازاد ۶۰ روز در سال

۱- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه قادر به کار نباشد، پرداخت می شود.

۲- در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری عادی باشد، در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود، غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

۳- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده از کار افتاده کلی نشده باشد، ادامه خواهد یافت.

## ۴- کمک بارداری:

بیمه شده زن در صورتی که طی مدت یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد، می تواند بشرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید.

مدت استراحت دوران بارداری، زایمان و شیر دهی در حال حاضر ۶ ماه است که حداقل ۳ ماه آن باید بعد از تاریخ زایمان باشد. لازم به ذکر است طرحی در مجلس در خصوص افزایش مدت استراحت زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه و تعمیم آن به ۲ هفته استراحت برای پدر نیز مطرح است که هنوز جهت اجرا به سازمان ابلاغ نشده است.

### شرایط احراز:

- ۱ - دارا بودن ۶۰ روز سابقه کار و پرداخت حق بیمه در مدت یک سال قبل از زایمان
- ۲ - بیمه شده قبل از شروع استراحت مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.
- ۳ - در شروع استراحت و دوره دریافت برای وی مزد مطرح باشد.

### میزان کمک بارداری

متوسط دستمزد روزانه \* مدت استراحت =  $\frac{3}{2}$  \* مبلغ پرداختی  
 نکته: پرداخت کمک بارداری زنان شاغل در موسسات مشمول ماده ۶۴ قانون به عهده کار فرما می باشد.

### ۵- پروتز و اروتز:

وسایل کمک پزشکی (پروتزو اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا جبران نقص عضو و یا تقویت برخی از حواس تجویز می شود.

#### مشمولین:

- بیمه شدگان اجباری، اختیاری و خانواده تحت تکفل آنان
- مستمری بگیران و خانواده تحت تکفل آنان
- مقرری بگیران و عائله تحت تکفل آنان

### ۶- کمک عائله مندی:(حق اولاد)

این کمک منحصرًا تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آن که بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه ۷۲۰ روز کار را داشته باشد.

سن فرزندان او از ۱۸ سال کمتر و یا به تحصیل اشتغال داشته باشند، تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق نظر کمیسیون پزشکی قادر به کار نباشد.

میزان آن معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر عادی برای هر فرزند در ماه می باشد.  
 نکته مهم: پرداخت این کمک به عهده کارفرما است و باید در موقع پرداخت مزد به بیمه شده پرداخت شود.

### ۷ - کفن و دفن:

کمک هزینه کفن و دفن به منظور جبران هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده به بازماندگان متوفی پرداخت می شود.

#### مشمولین:

- بیمه شدگان اجباری و اختیاری
- بازنشستگان و از کار افتادگان کلی
- مقرری بگیران بیمه بیکاری

میزان کمک هزینه کفن و دفن:

میزان این کمک برای مشمولینی که تاریخ فوت آنها از ۸۶/۱۱/۲۰ به بعد باشد، معادل یک ماه حداقل دستمزد ماهیانه سال فوت می باشد.

نکته: ۱- به منظور مساعدت و با هدف تامین بخشی از هزینه های مربوطه مبلغ مذکور در ازای فوت همسر نیز به مشمولین پرداخت خواهد شد.

نکته: ۲- در زمان پرداخت کمک هزینه کفن و دفن ضروری است که ارتباط بیمه شده با سازمان برقرار باشد.

### ۸- بیمه بیکاری

مشمولین قانون تامین اجتماعی که تابع قانون کار یا کار کشاورزی باشند، مشمول مقررات این قانون خواهند بود. منابع آن از محل ۳ درصد حق بیمه سهم کارفرما تامین می شود. بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری بیمه شده ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده به کار باشد. تشخیص ارادی بودن یا غیرارادی بودن بیکاری بیمه شده، برعهده کمیته ای متشکل از نمایندگان این سازمان و اداره کار و امور اجتماعی محل اشتغال بیمه شده است.

#### میزان مقرری پرداختی:

مقرری بیمه شده مجرد طبق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$۵۵ * ۳۰\% * \text{متوسط دستمزد روزانه} = \text{مقرری ماهیانه}$$

به مقرری بیمه شده متاهل یا متکفل به ازای هریک از افراد تحت تکفل (حداکثر تا ۴ نفر) ۱۰ درصد حداقل دستمزد زمان بیکاری افزوده می شود.

در هر حال مقرری پرداختی نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۸۰ درصد متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

#### مدت پرداخت بیمه بیکاری

سابقه پرداخت حق بیمه	مجرد	متاهل یا متکفل
۶ ماه لغایت ۲۴ ماه	۶ ماه	۱۲ ماه
۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه	۱۲ ماه	۱۸ ماه
۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه	۱۸ ماه	۲۶ ماه
۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه	۲۶ ماه	۳۶ ماه
از ۲۴۱ ماه به بالا	۳۶ ماه	۵۰ ماه

### ۹- بیمه اختیاری

بیمه شدگانی که حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند و سن آنها در تاریخ تقاضا برای زنان و مردان کمتر از ۵۰ سال باشد، و در تاریخ تقاضا در جایی اشتغال به کار نداشته باشند می توانند با ارائه درخواست کتبی تقاضای بیمه اختیاری نمایند. نرخ حق بیمه اختیاری در حال حاضر ۲۶ درصد می باشد.

### ۱۰- بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد

مشمولین: تمامی مشاغلی که تاکنون بیمه نشده اند، مشمول مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد شناخته می شوند و پذیرش درخواست و انعقاد قرارداد با متقاضیان بر اساس اظهارات متقاضی صورت می پذیرد. شرایط عقد قرارداد: حداکثر سن جهت پذیرش درخواست و عقد قرارداد برای مردان و زنان به ترتیب ۵۰ و ۴۵ سال می باشد که در غیر این صورت متقاضی باید ۲ برابر مازاد سنی مقرر دارای سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی باشد.

### ۱۱- احتساب خدمت سربازی

مدت خدمت نظام وظیفه تمامی مشمولین قانون تامین اجتماعی یا شرکت داوطلبانه بیمه شدگان در جبهه‌های نبرد علیه باطل قبل از اشتغال یا حین اشتغال با رعایت ضوابط مقرر پرداخت حق بیمه متعلقه نزد سازمان تامین اجتماعی قابل احتساب می باشد که جزو سابقه پرداخت حق بیمه محسوب می شود.

ضمناً شرکت داوطلبانه افراد یاد شده در جبهه نبرد حق علیه باطل بر اساس گواهی معتبر از مراجع ذیصلاح اعزام کننده شامل نیروهای مسلح و وزارت جهاد کشاورزی صرفاً (برای جهادگران وزارت جهادسازندگی سابق) خواهد بود. مطابق ماده ۹۵ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگانی که قبل و بعد از انجام خدمت سربازی دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده اند با قید این نکته که خدمت سربازی آنان قبل از تاریخ ۱/۵/۱۳۸۵ باشد از پرداخت حق بیمه متعلقه دوران خدمت معاف می باشند.

## آشنایی با برخی از قوانین و مقررات حوزه امور مستمریها

### ۱- مستمری بازنشستگی:

پایان دوران کاری هر فرد، به مرحله ای می رسد که در اصطلاح به آن دوران بازنشستگی می گویند. اگر روزگاری انسانها برای زیستن و تأمین معاش تا واپسین روزهای عمر خود، ناگزیر بودند کار و تلاش کنند اما تمدن و شهرنشینی و دستاوردهای علمی ناشی از آن، به انسانها این امکان را داده است بی آن که زبانی به روند رشد و تکامل جوامع وارد شود، آسایش و فراغت را میان خود توزیع و سال های کار سازمان یافته را محدود و از بازنشستگی به عنوان روشی برای توزیع فراغت میان افراد جامعه بهره مند شوند. پرداخت مستمری بازنشستگی و تأمین شرایط زندگی مناسب برای بیمه شدگان به هنگام بازنشستگی، یکی از کارکردهای اصلی نظام بیمه های اجتماعی است که سازمان تأمین اجتماعی به عنوان محوری ترین بخش نظام بیمه های اجتماعی کشور، در قبال دریافت حق بیمه از افراد در دوران اشتغال آنان، مسئولیت پرداخت مستمری، تأمین و ارائه خدمات درمانی به بیمه شدگان و خانواده هایشان را در هنگام بازنشستگی بر عهده دارد. بازنشستگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر دریافت مستمری از خدمات درمانی که در مراکز درمانی ملکی و مراکز درمانی طرف قرارداد تأمین اجتماعی ارائه می شود، برخوردار هستند. پرداخت عیدی، حق اولاد، حق عائله مندی، حق سنوات مازاد بر ۲۰ سال و پرداخت کمک هزینه معشیت مستمری بگیران از دیگر اقداماتی است که از سوی سازمان تأمین اجتماعی برای بهبود شرایط زندگی بازنشستگان تحت پوشش این سازمان انجام می شود.

### شرایط لازم برای درخواست مستمری بازنشستگی

مطابق ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگانی که به سن قانونی بازنشستگی ( ۶۰ سال تمام برای مردان و ۵۵ سال تمام برای زنان ) می رسند ، در صورتیکه حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مقرر در سن یاد شده را دارا باشند، میتوانند تقاضای بازنشستگی کنند. حداقل سابقه پرداخت حق بیمه تا تاریخ ۱۴/۷/۸۱ ، ده سال تمام بود، پس از آن با گذشت هر سال ، یک سال به این سابقه اضافه میشود تا به بیست سال تمام برسد.

### چند نکته مهم

تبصره (۱) در صورتی که بیمه شده ۳۰ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد، حداقل سن بازنشستگی برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال تمام خواهد بود.

تبصره (۲) بیمه شدگانی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب سابقه کار در مشاغل سخت و زیان آور داشته باشند بدون احتساب شرط سنی می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.

تبصره (۳) در صورتیکه بیمه شده (مرد یا زن) دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشد، بدون شرط سنی میتواند درخواست بازنشستگی کند.



تبصره ۴) زنان بیمه شده با ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۴۲ سال سن، مشروط بر اینکه بهنگام ارائه درخواست بازنشستگی یا ترک کار در کارگاههای مشمول قانون کار اشتغال داشته باشند، میتوانند متقاضی بهره مندی از مزایای بازنشستگی شوند.

## روش محاسبه میزان مستمری بازنشستگی:

طبق ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از ۳۰/۳۵ (سی و پنج، سی ام) متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید. تبصره) منظور از متوسط مزديا حقوق بیمه شده، مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت شده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر عدد بیست و چهار است.

## ۲ - مستمری از کار افتادگی :

حمایت مستمر از بیمه شدگانی که در معرض آسیب های جسمی و مالی قرار می گیرند و بر اثر حادثه یا بیماری، قدرت بیمه شده برای ادامه کار کاهش یابد، به نحوی که نتواند درآمد قبلی خود را کسب کند، سازمان تامین اجتماعی وی را تحت پوشش حمایت های خود قرار می دهد. که این یکی از مهمترین کارکردهای نظام بیمه های اجتماعی است. حمایت ها و خدمات این سازمان در مرحله اول متوجه بازگرداندن قدرت کار بیمه شده از طریق ارائه خدمات درمانی و توانبخشی به فرد بیمه شده است و اگر این اقدام موثر واقع نشود، با برقراری مستمری از کارافتادگی کاهش و یا قطع درآمدی را جبران می کند.

سازمان تامین اجتماعی تمامی بیمه شدگان تحت پوشش خود را بدون توجه به میزان سابقه و پرداخت حق بیمه در مقابل حوادث ناشی از کار مورد حمایت قرار می دهد، اما چنانچه بیمه شده ای در اثر حوادث غیر ناشی از کار و یا بیماری های عادی آسیب ببیند و توانایی خود را حسب نظر کمیسیون های پزشکی پیش بینی شده در قانون تامین اجتماعی به صورت کامل از دست بدهد، در چارچوب قانون و با احراز شرایط قانونی مورد حمایت قرار می گیرد.

## از کارافتادگی در قانون تامین اجتماعی

از کارافتادگی یکی از تعهدات پیش بینی شده در قوانین بیمه های اجتماعی از جمله در قانون تامین اجتماعی (بند "د" ماده (۳) است. این تعهد در زمره تعهدات بلند مدت محسوب و به اجزای متعددی تقسیم می گردد.

از نظر علت، از کارافتادگی به دو دسته ۱- بیماری ها ۲- حوادث و از نظر درصد، از کارافتادگی به سه دسته ۱- کلی ۲- جزئی ۳- غرامت نقص عضو تقسیم می شوند.

همین تنوع پیچیدگی خاصی را به این مقوله بخشیده و آنرا دارای جایگاه ویژه ای در میان تعهدات بلند مدت قرار داده است. زیرا کوچکترین غفلت در این زمینه ممکن است، موجب تضییع حقوق افراد و یا ایجاد حقوق غیر واقعی شود.

## تعاریف از کارافتادگی در قانون تامین اجتماعی

۱- تعریف از کارافتادگی کلی

طبق بند ۱۳ ماده ۲ قانون :

«از کارافتادگی کلی عبارت است؛ از کاهش قدرت کار فرد بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از ۳/۱ از درآمد قبلی خود را به دست آورد. « ۲- تعریف از کارافتادگی جزئی طبق بند ۱۴ ماده ۲ قانون : « عبارت است؛ از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال بکار سابق یا کار دیگری فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد. «

۳ - تعریف غرامت مقطوع نقص عضو طبق بند ۱۷ ماده ۲ قانون :

“ غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که بطور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود .

“ عوامل ایجاد از کارافتادگی “ همانگونه که گفته شد از کارافتادگی ممکن است، بر اثر بیماریها (عادی یا حرفه ای ) و یا حوادث (حوادث ناشی از کار یا غیر ناشی از کار ) ایجاد شود.

### ۱- بیماری

طبق بند ۷ ماده ۲ قانون :

“بیماری وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می شود” به عبارت دیگر ، بیماری اگر غیر قابل علاج تشخیص داده شود ممکن است، موجب کاهش کار فرد بیمه شده و در نتیجه سبب از کارافتادگی وی گردد .

### ۲- حادثه

طبق بند ۸ ماده ۲ قانون :

“ حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است ، پیش بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ میدهد و موجب صدمه بر جسم یا روان فرد بیمه شده می گردد” حادثه طبق ماده ۵۹ قانون بر دو نوع تقسیم شده است :

۱ - حادثه ناشی از کار

۲ - حادثه غیر ناشی از کار

در مورد بیماری حرفه ای و حوادث ناشی از کار طبق ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی مدت پرداخت حق بیمه ملاک عمل نمی باشد .

**ماده ۶۶ قانون :** گروه حوادث ناشی از کار حاوی کمک های بلند مدت و غرامت نقص مقطوع بوده که تعهدات سنگین مالی را بدنبال دارد و حسب مقررات ماده ۶۶ اگر چنانچه در وقوع حادثه ناشی از کار قصور کارفرما و رعایت نکردن مقررات حفاظتی ثابت شود، سازمان قانوناً مکلف به ارائه حمایت بوده و خسارت وارده را مطابق مقررات از کارفرما وصول خواهد کرد.

**ماده ۷۵ قانون :** بیمه شده های که طی مدت ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار، یا ابتلا به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد را پرداخت نموده است، در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار را خواهد داشت.

### مرجع تشخیص از کارافتادگی

طبق ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی ، مرجع تشخیص از کارافتادگی کمیسیون های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ قانون می باشند، بدین معنی که پزشک معالج پس از انجام خدمات توانبخشی و درمان چنانچه فرد بیمه شده را غیر قابل علاج تشخیص دهد، این امر را گواهی می نماید و سپس کمیسیون های پزشکی بر اساس آن اعلام نظر و اقدام به صدور رأی می نمایند .

### ۳ - مستمری بازماندگان

چتر حمایتی تأمین اجتماعی از هنگام پرداخت اولین حق بیمه ، بر سر بیمه شده و خانواده تحت تکفل وی گسترده می شود. در صورت تداوم پرداخت حق بیمه ، این پوشش حمایتی تا پایان حیات بیمه شده ادامه دارد و پس از فوت بیمه شده نیز

خانواده او از خدمات حمایتی ویژه ای برخوردار می شوند. با فوت مستمری بگیر بازنشسته و از کارافتاده کلی تحت پوشش تأمین اجتماعی، خانواده و بازماندگان وی با احراز شرایط پیش بینی شده در قانون تحت حمایت سازمان قرار می گیرند. بازماندگان بیمه شده های که بر اثر حادثه ناشی از کار و یا بیماری های حرفه ای فوت می کند نیز به همین ترتیب از حمایت سازمان تأمین اجتماعی برخوردار می شوند. اما اگر فوت بیمه شده شاغل، ناشی از حوادث و بیماری های عادی باشد، حمایت از بازماندگان وی تابع شرایط خاصی خواهد بود.

برقراری مستمری بازماندگان که یکی از تعهدات بلند مدت سازمان محسوب می شود، بر اساس مواد قانونی زیر صورت می پذیرد:

## مواد قانونی

### ۱- ماده ۸۰ قانون:

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

- ۱-۱ در صورت فوت بیمه شده بازنشسته
  - ۲-۱ در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر
  - ۳-۱ در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر این که طی آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.
- تبصره یک: در صورتی که بیمه شده متوفی دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین ده تا بیست سال باشد بازماندگان واجد شرایط وی استحقاق دریافت مستمری به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون را خواهند داشت.
- تبصره دو: بازماندگان واجد شرایط بیمه شده ای که از تاریخ ۸۶/۱۱/۲۰ به بعد فوت شده اند و دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ده سال می باشند استحقاق غرامت مقطوع فوت معادل یکماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت را بطور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده "۸۳" قانون را خواهند داشت.

### ۲- ماده ۸۱ قانون:

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

- ۱-۲ عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.
- تبصره یک: همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد، بار مالی ناشی از این تبصره از محل (۳٪) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد.
- ۲-۲ 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 این قانون قادر به کار نباشند.
- ۳-۲ پدر و مادر متوفی در صورتی که نخست تحت تکفل او بوده دوم سن پدر از شصت سال سن و مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

### ۳- ماده ۸۲ قانون:

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

- ۳-۱ شوهر مشروط بر این که نخست تحت تکفل زن بوده و دوم سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.

۲-۳ فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر :

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

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

#### ۴ - ماده ۸۳ قانون :

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

۱-۴ میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است، در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد، مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد .

۲-۴ میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد، در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد، مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۳-۴ 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 به نسبت تقلیل داده می شود. در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری شود سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد در صد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد .

«برخی از نکاتی که دانستن آنها جهت افراد تحت پوشش سازمان ضروری بنظر می رسد» جمع آوری سوابق بیمه شدگان جمع آوری سوابق بیمه ای بیمه شدگان در یک شعبه، روند رایه خدمت و برقراری مستمری آنان را آسان می کند.

چنانچه بیمه شده ای در بیش از یک شعبه تأمین اجتماعی دارای سوابق پرداخت حق بیمه باشد، جهت جمع آوری سوابق کارکرد خود باید به آخرین شعبه محل پرداخت حق بیمه مراجعه کند و نسبت به تکمیل فرم درخواست جمع آوری سوابق اقدام نماید.

شعبه تأمین اجتماعی پس از شناسایی شعبه محل پرداخت حق بیمه وی، سوابق بیمه شده را از شعب ذی ربط جمع آوری خواهد کرد.