

بخش اول : سوالات عمومی

۱- چه کارگاه هایی مشمول بازرسی کار در خصوص مسایل ایمنی و حفاظت فنی می باشند؟

تمامی کارگاه های مشمول قانون کار (حتی کارگاههای خانوادگی) در خصوص مباحث ایمنی و حفاظت فنی بایستی مورد بازرسی قرار گیرند.

۲- سالانه چند دست لباس کار به کارگران مشمول قانون کار تعلق می گیرد و منظور از لباس کار چه نوع لباسی می باشد ؟

به استناد ماده ۶۱ آیین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه ها ، کارفرما موظف است در سال دو دست لباس کار مجاناً در اختیار کارگر بگذارد ، لباس کار باید متناسب با نوع کار باشد و طوری تهیه شود که کارگر بتواند به راحتی وظایف خود را انجام دهد و موجب بروز حادثه نگردد .

۳- کارمند بخش اداری کارگاه هستیم آیا کارفرما مکلف به دادن لباس کار می باشد ؟

به کلیه مشمولین قانون کار در هر سال دو دست لباس کار متناسب با نوع کار تعلق می گیرد .

۴- در صورتیکه کارفرما به جای لباس کار به کارگران پول آن را پرداخت نماید آیا این رویه درست است ؟

در صورتی که کارفرمایی بجهت اجرای موضوع ماده ۶۱ آیین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاهها پول لباس کار را به کارگران پرداخت نماید بایستی اطمینان حاصل نماید که لباس کار خریداری شده و نوع آن متناسب با کار بوده و حتماً در کارگاه مورد استفاده قرار گیرد .

باستناد ماده یک آیین نامه وسایل حفاظت فردی ، مصوب شورایعالی حفاظت فنی ، بمنظور انتخاب وسایل حفاظت فردی متناسب با نوع کار ، کارفرما مکلف به شناسایی و ارزیابی شرایط محیط کار برای تشخیص و کنترل خطرات و همچنین باستناد ماده دو آیین نامه بایستی وسایل حفاظت فردی متناسب با نوع مخاطرات احتمالی و محیط کار را به تعداد تهیه و بصورت رایگان در اختیار کارگران قرار دهد.

۶- کارفرمای کارگاه به جهت وجود سرو صدا در کارگاه به تعداد کارگران گوشی خریداری و تحویل می دهد آیا این رویه درست است ؟

خیر، تعیین نوع گوشی و تهیه و تحویل آن بایستی بر اساس نتایج حاصل از اندازه گیری و آنالیز میزان صدای موجود در کارگاه باشد.

۵- نوع و نحوه تحویل وسایل حفاظت فردی به کارگران چگونه می باشد ؟

۷- در صورتی که کارگری از پوشیدن لباس کار و یا استفاده از وسایل حفاظت فردی خودداری نمود تکلیف چیست ؟

کارفرما بایستی بر نحوه استفاده از وسایل حفاظت فردی نظارت نماید و در صورتی که کارگری از پوشیدن و یا استفاده از آن ها استنکاف کرد موضوع از طریق کمیته مراجع حل اختلاف قابل پی گیری می باشد .

۸- آیا کارگران در خصوص رعایت مقررات ایمنی در کارگاه وظیفه ای به عهده دارند ؟

بلی، به استناد شق دوم ماده ۹۱ قانون کار، کارگران ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی و اجرای دستورالعمل های مربوطه می باشند .

۹- کارفرمای شرکتی هستیم تمام وسایل حفاظت فردی را برای کارگران تهیه نموده و به آن ها تحویل و آموزش داده ام اما آن ها رعایت نمی کنند تکلیف چیست ؟

چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر 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، رای مراجع حل اختلاف نافذ خواهد بود.

۱۰- تأیید وسایل حفاظت فردی توسط چه مرجعی انجام می گیرد ؟

کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشت را وارد و یا تولید کنند باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و اموراجتماعی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند .

۱۱- نحوه شناسایی بازرسان کار توسط کارفرمایان چگونه می باشد ؟

به استناد ماده ۱۰۰ قانون کار کلیه بازرسان کار ، دارای کارت ویژه با امضاء وزیر کار و اموراجتماعی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه بایستی ارائه شود .

۱۲- بازرس کار از کارگاه من بازدید کرده و ابلاغیه ای برای من صادر نموده برای رفع این نواقص چگونه و از چه کسانی می توانم کمک بگیرم ؟

از مقررات ، دستورالعمل ها و آئین نامه های مربوط به مصوبات شورایعالی حفاظت فنی ، و همچنین از اساتید دانشگاه ، متخصصین امر و مشاورین ذیصلاح می توان در جهت رفع نواقص استفاده نمود .

۱۳- بازرس کار از کارگاه اینجانب بازرسی و برای اجرای موضوع ماده ۸۷ قانون کار نقشه های ساختمانی را درخواست نموده و بنده را مکلف به پرداخت مبلغی بحساب دولت نموده است لطفاً بیشتر توضیح دهید ؟

اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های 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 اظهارنظر و تأیید به وزارت کار و اموراجتماعی (ادارات اجرایی) ارسال دارند . ادارت اجرایی نیز موظف است با دریافت مدارک از جمله دریافت مبلغی بر اساس مصوبه هیئت وزیران نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود .

۱۴- آیا بازرسان کار میتوانند دستگاه خطرناک و یا قسمتی از کارگاه را تعطیل نمایند ؟

هر گاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود . بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم اطلاع دهند و از طریق اداره مربوطه از دادگستری محل تقاضای قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را نماید .

۱۵- آیا بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند در مورد پرونده های که قبلاً در مورد آن ها اظهارنظر کرده اند در مراجع حل اختلاف شرکت کنند ؟

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آن ها اظهارنظر کرده اند شرکت کنند.

۱۶- حدود وظایف اداره بازرسی کار چیست ؟

مطابق ماده ۹۶ قانون کار، به منظور اجرای صحیح قانون و ضوابط حفاظت فنی اداره کل بازرسی وزارت کار و اموراجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود :

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 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 و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور مناسب 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 از حوادث .

۱۷- نحوه ورود بازرسان کار به کارگاه ها چگونه می باشد ؟

بازرسان کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ قانون کار وارد شده و به بازرسی پردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آن ها رونوشت تحصیل نمایند . بازرسی از کارگاهها به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالحه انجام می گیرد .

۱۸- نحوه ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی چگونه می باشد ؟

ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

۱۹- در صورت ممانعت از ورود بازرسان کار و ایجاد اختلال در امر بازرسی توسط کارفرما و یا نمایندگان قانونی وی نحوه برخورد چگونه خواهد بود ؟

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه های مشمول قانون کار 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 در قانون محکوم خواهند شد .

۲۰- در صورتی که کارفرما نواقص ابلاغیه بازرسی کار را مرتفع ننماید نحوه برخورد چگونه است ؟

متخلفان از تکالیف مقرر در قانون کار حسب مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم بر اساس اعلام تخلف و رای دادگاه به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد.

۲۱- ابلاغیه رفع نواقص موجود در کارگاه را با مهلت زمانی دریافت نموده ام آیا در صورت عدم توانایی در رفع کلیه نواقص می توانم تقاضای تمدید مهلت نمایم ؟

بلی، با هماهنگی و تشخیص اداره کار محل می توان در رفع بعضی نواقص درخواست تمدید مهلت و بازه زمانی نمود.

۲۲- مطابق بازرسی انجام گرفته از کارگاه چندین نقص ابلاغ شده است آیا برای رفع این نواقص اولیت بندی لازم است ؟

اولویت بندی در مواردی انجام می گیرد که دستگاهها و شرایط مختلفی در کارگاه دارای خطرات مختلفی بوده و هر کدام از این خطرات دارای شدت و احتمال وقوع متفاوتی باشند. در صورتیکه احتمال بروز یک حادثه ای دارای پیامد بیشتری باشدو عبارتی دارای ریسک بالایی می باشد بایستی در اولویت رفع نقص و موارد حفاظتی قرار گیرد. حتی اگر نیاز باشد دستگاه و یا ماشین مورد نظر تا زمان رفع نقص متوقف گردد .

۲۳- آیا برای کار با جرثقیل گواهینامه پایه یک کفایت می کند ؟

خیر، در کارگاه ها فقط رانندگان مجاز جرثقیل (دارای گواهینامه ویژه) و بازرسان و تعمیرکاران جرثقیل حق راندن جرثقیل دارند .

۲۴- مسئولیت کارفرمایان در قبال عملکرد ایمنی پیمانکاران چگونه است ؟

در مواردیکه کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

۲۵- در صورتی که در یک کارگاهی تعداد پیمانکاران زیاد باشد مسئولیت هماهنگی و رعایت مقررات ایمنی چگونه است ؟

هرگاه کارفرما و یا پیمانکار اصلی با موافقت یکدیگر اجرای قسمت های مختلف عملیات را به پیمانکار یا پیمانکاران دیگر محول نمایند هر پیمانکار جزء در محدوده پیمان خود مسئول اجرای کلیه مقررات مرتبط بوده و کارفرما یا پیمانکار اصلی مسئول نظارت و ایجاد هماهنگی بین آن ها خواهد بود .

۲۶- در کارگاهی کار می کنم کارفرما مرا بیمه ننموده ، چگونه باید احقاق حق کنم ؟

به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار ، کلیه کارفرمایان کارگاه های مشمول مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند . در صورت تلف یا مراجعه به تامین اجتماعی و سایر مراجع قانونی موردقابل پی گیری می باشد.

۲۷- خسارتهای مالی و مجازاتهای کیفری تخلف از اجرای قانون کار چگونه متوجه کارفرما می باشد ؟

مراجع قضایی که مرجع رسیدگی به این امور هستند در درجه اول موظف به شناختن حقایق ، کشف حقوق اشخاص و تکالیف و مسئولیت های آن ها و بالاخره تامین عدالت است . در مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود . ولی مسئولیت جرایم اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیرمسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

۲۸- اگر کارگر خسارتی به کارگاه وارد کند آیا کارفرما می تواند از مزد وی کسر نماید ؟

بموجب حکم دادگاه چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون ، کارفرما تنها می تواند مازاد بر حداقل مزد را برداشت نماید . در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد .

۲۹- منظور از شورای پزشکی نام برده شده در تبصره یک ماده ۹۲ قانون کار کدام شورا است . آیا منظور همان کمیسیون های پزشکی سازمان تامین اجتماعی است ؟

بلی، منظور از شورای پزشکی موضوع تبصره یک ماده ۹۲ همان کمیسیون پزشکی مستقر در صندوق تامین اجتماعی می باشد .

۳۰- به استناد کدامیک از مواد قانونی، کارفرما در حادثه ناشی از کار مقصر شناخته می شود ؟

به استناد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ، کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاط هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاط های مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود

۳۱- در صورتی که دستگاه، تجهیزات و یا مکان خطرناکی به لحاظ موارد ایمنی و حفاظت فنی پلمپ گردد، تکلیف کارفرما در خصوص مزد کارگران چیست ؟

به موجب تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد .

۳۲- در صورتی که کارگران در زمان کار خطری را تشخیص دهند و این احتمال وجود داشته که حادثه ای رخ بدهد چه بایستی کرد ؟

در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار احتمال وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مقام مسئول اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد و کارفرما یا نماینده قانونی وی می بایستی در خصوص رفع نقص خطر تشخیص داده شده اقدام نماید.

۳۳- در خصوص آموزش موارد ایمنی در کارگاه روال کار چگونه است ؟

در این خصوص آیین نامه مرتبطی تحت عنوان "آیین نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان" تهیه و در تاریخ ۸۸/۱۲/۳ به تصویب شورای عالی حفاظت فنی رسیده است که کارفرمایان می توانند در خصوص آموزش ایمنی با استناد به مفاد آن از طریق مراجع ذیصلاح اقدام نمایند.

۳۴- فردی را می خواهم به عنوان مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کارگاهم جذب نمایم لطفاً در خصوص شرایط جذب و نحوه فعالیت مسئولین ایمنی در کارگاهی توضیح دهید ؟

به استناد تبصره ۱ ماده ۲ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، مسئول حفاظت فنی (در کارگاههای بالای ۲۵ نفر) می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته ایمنی و حفاظت فنی باشد و جذب مسئولین ایمنی در کارگاه ها حتماً می بایستی با کسب اطلاعات اولیه از اداره کار محل در خصوص مدرک - سابقه کار - توانایی و میزان ساعات حضوری وی در کارگاه اقدام نماید.

۳۵- تکلیف کارفرما در مورد کارگری که به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا قرار دارد چیست ؟

به صراحت تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا می 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 . مراد از شورای پزشکی مذکور در تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار که در حال حاضر کمیسیون پزشکی تامین اجتماعی می باشد .

۳۶- حداقل سن برای اشتغال در کارگاههای مشمول قانون کار چند سال است ؟

با عنایت به موضوع ماده ۷۹ قانون کار ، حداقل سن اشتغال به کار در کارگاههای مشمول قانون کار ۱۵ سال تمام می باشد. لذا علاوه بر اینکه باید از ادامه اشتغال چنین افرادی جلوگیری شود ، افراد متخلف علاوه بر رفع تخلف و یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو به مجازاتهای موضوع ماده ۱۷۶ قانون کار محکوم خواهند شد.

۳۷- منظور از ارجاع کار مناسب و سبک به کارگرانی که دچار بیماری ناشی از کار شده اند چیست؟

کارگرانی که از طرف شورای پزشکی مورد معاینه قرار گرفته و مبتلا به بیماری ناشی از کار تشخیص و یا در معرض ابتلا باشند در این صورت کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند و غیر از مورد اخیرالذکر پیش بینی توصیه ارجاع کار سبک نشده است .

۳۸- آیدیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی به احکام قطعی مراجع حل اختلاف را دارد ؟

دیوان عدالت اداری مرجع رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات با آن ها (رسیدگی شکلی) بوده و لذا رسیدگی ماهوی به شکایات کارگران و کارفرمایان از حوزه صلاحیت دیوان خارج می باشد .

۳۹- حد مجاز بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن چقدر است ؟

۱- بر اساس ماده ۷۵ قانون کار انجام کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است .

۲- حد مجاز بار تعیین شده در آیین نامه حمل دستی بار که در تاریخ ۸۹/۳/۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده برای کارگران زن ۱۶ کیلوگرم و برای کارگران نوجوان و بالای ۵۰ سال ۱۰ کیلوگرم، بین ۱۹-۵۰ سال ۱۶ کیلوگرم و حداکثر وزن بلند کردن بار در کارهای نشسته برای زنان نباید از ۳ کیلوگرم بیشتر باشد.

۳- بر اساس ماده ۴ آیین نامه فوق الذکر، حمل دستی بار و بدون استفاده از وسایل مکانیکی اصولاً برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین ده هفته پ از زایمان ممنوع می باشد .

۴۰- در مورد کارگری که قبل از استخدام ، بیماری اعصاب داشته و در حین کار بیماری او مشخص گردیده است تکلیف چیست ؟

با عنایت به مفاد ماده ۹۰ قانون تامین اجتماعی ، کارگران به هنگام استخدام باید مورد معاینه پزشکی قرار گیرند لذا اگر این معاینه و آزمایشات انجام نشود و بعداً معلوم شود که کارگر دچار بیماری اعصاب بوده است ، کارفرما باید آثار آن را تحمل نماید در چنین مواردی اگر بیماری مذکور مانع اشتغال کارگر بوده و با ادامه کار وی ممکن است موجب وارد آمدن ضرر و زیان شود ، با توجه به این که کارگر به هنگام اشتغال این بیماری را بروز نداده است. مراجع صالحه می توانند به موضوع رسیدگی و رای لازمه را صادر نمایند.

۴۱- فرق بین کارفرما با مالک یا صاحب کار و مجری یا پیمانکار از لحاظ قانون کار و آیین نامه های ایمنی چیست ؟

۱- بر اساس ماده ۳ قانون کار: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند

۲- به موجب آیین نامه پیمانکاری مصوب ۸۸/۱۲/۳ شورای عالی حفاظت فنی : کارفرما یا مقاطعه دهنده شخصی حقیقی و یا حقوقی است که اجرای عملیات موضوع پیمان را بر اساس اسناد و مدارک به پیمانکار واگذار می نماید در ضمن نمایندگان ایشان در حکم کارفرما خواهند بود

۳- پیمانکار بر اساس آیین نامه مذکور شخصی حقیقی یا حقوقی ذیصلاحی است که بر اساس اسناد و مدارک پیمان ، مسئولیت اجرای عملیات پیمان را بعهده میگیرد .

۴- صاحب کار نیز بر اساس همین آیین نامه شخصی حقیقی یا حقوقی است که مالک یا قائم مقام قانونی مالک کارگاه بوده و انجام یک یا چند نوع از عملیات یا فعالیت کارگاه را به یک یا چند پیمانکار محول میکند که در این حالت مطابق تعریف بند اول کارفرما یا مقاطعه دهنده نامیده میشود و در صورتیکه خود راساً یک یا تعدادی کارگر را در کارگاه متعلق به خود به کارگمارد از نظر این قانون کارفرما محسوب میگردد.

۵- مجری بر اساس تعریف مقررات ملی ساختمان ، شخصی است حقیقی یا حقوقی که در زمینه اجرای ساختمان دارای پروانه اشتغال به کار از وزارت مسکن و شهرسازی است و بعنوان پیمانکار کل و مطابق با قراردادهای همسان که با صاحب کار منعقد می نماید ، اجرای عملیات ساختمانی را بر اساس نقشه های مصوب و کلیه مدارک منضم به قرارداد بر عهده دارد مجری ساختمان نماینده فنی صاحب کار در اجرای ساختمان بوده و پاسخگوی کلیه مراحل اجرای کار به ناظر و دیگر مراجع کنترل ساختمان می باشد.

۴۲- منظور از کار اجباری چیست آیا کارفرما هر کاری از کارگر بخواهد باید انجام دهد ؟

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

۴۳- در صورتیکه کارفرمایی نسبت به تعطیلی دستگاه یا کارگاه خود یا به جرایم صادره اعتراض نماید تکلیف قانونی چیست؟

بر اساس مقررات جاری کارفرما می توانند به دادگاه صالحه شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید.

۴۴ - دستگاهی خریداری نموده ام که مطابق گزارش بازرس کار دارای نقص حفاظتی است ، آیا رفع نقص به عهده خریدار است یا تولیدکننده؟

مطابق ماده ۸۸ قانون کار، اشخاصی که به ساخت و یا ورود و عرضه ماشین و تجهیزات می پردازند مکلف به رعایت ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند. خریدار موظف است دستگاه و تجهیزات ایمنی را که مطابق استاندارد ساخته شده را خریداری نماید ولی رفع نقص دستگاه خریداری شده به عهده خریدار است.

۴۵- آیا می توان از تبعه خارجی فاقد پروانه کار در کارهایی که کارگران ایرانی آن را انجام نمی دهند استفاده نمود؟

در صورت اخذ پروانه کار از اداره اتباع بیگانه و ارائه مدارک و مستندات لازم دال بر عدم توانایی و انجام آن کار توسط کارگران داخلی، برابر مقررات امکانپذیر خواهد بود

۴۶- آیا پس از معرفی کارفرمای متخلف استفاده کننده از تبعه خارجی غیر مجاز، مراجع قضایی می توانند صرفاً ماده ۱۸۱ قانون کار را اعمال نموده و برای وصول جریمه فوق الذکر اقدامی نمایند؟

صدور رأی مبنی بر اخذ جریمه و یا حبس به میزان مصرح در ماده ۱۸۱ قانون کار و یا هر دو مورد توأمان با یکدیگر از حدود اختیارات مرجع قضایی می باشد.

۴۷- نحوه شمول قانون کار در مورد کارگران خارجی دارای پروانه کار و فاقد پروانه کار چگونه است؟

کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران همانند کارگران ایرانی از کلیه مزایای قانون کار برخوردار بوده و در صورت اخراج قبل از پایان اعتبار پروانه کار طبق مقررات نسبت به مطالبات معوق و بازگشت به کار آنان حسب مورد اقدام خواهد شد. اشتغال به کار اتباع بیگانه بدون داشتن پروانه کار ممنوع بوده و تخلف از آن مجازات مقرر در ماده ۱۸۱ قانون کار را در پی خواهد داشت.

۴۸- آیا نمونه فرم گزارش حادثه توسط وزارت کار تهیه و در اختیار کارگاه ها قرار گرفته شده است؟

اطلاعات تکمیلی حادثه مانند مشخصات فرد حادثه دیده، کارفرما، کارگاه و... (فرم ب ۳) در اختیار بازرسان کار بوده که در مراحل بررسی حادثه تکمیل می گردد. ولیکن صندوق تامین اجتماعی نیز در این رابطه فرم مشابه ای در اختیار کارگاهها قرار می دهد که بایستی تا سه روز از زمان وقوع حادثه فرم مذکور را تکمیل و به مراجع مربوطه ارسال نمایند.

۴۹- آیا نماینده کارفرما در بروز حوادث مقصر می باشد؟

با توجه به نحوه وقوع حادثه و میزان تفویض اختیار و مسئولیت، نماینده کارفرما نیز می تواند مقصر شناخته شود.

۵۰- اگر ضمن بازرسی، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای دچار حادثه شود چه کسی مسئول است؟

در صورت وقوع هر نوع حادثه در محل کار مراتب می بایست برای تعیین مسئول و میزان قصور بدستور مقام محترم قضایی صورت پذیرد.

۵۱- برای یک مشتری در کارگاه اینجانب حادثه ای رخ داده است آیا مقصر شناخته می شوم؟

حسب دستور مقام قضایی با لحاظ نمودن نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل علل وقوع حادثه، مسئولیت بروز حادثه در کارگاه به نسبت میزان قصور افراد دخیل در حادثه تعیین و اعلام خواهد شد.

۵۲- آیا بازرس کار می تواند حوادث متفرقه که در خارج از کارگاه رخ داده است (نظیر انفجر کپسول از در یک منزل مسکونی) را بررسی نماید؟

بلی، حسب دستور مرجع قضایی بازرس کار بعنوان کارشناس از محل بازدید انجام خواهد داد.

۵۳- کارگر شرکت پیمانکاری هستم و دچار حادثه ناشی از کار شده ام با عنایت به اینکه حقوقم را از پیمانکار می گیرم و بیمه شده کارگاه اصلی هستم از چه کسی بایستی شکایت کنم؟

با عنایت به موضوع ماده ۲ قانون کار کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حقوق به درخواست کارفرما کار می کند لذا ملاک تشخیص احراز رابطه کارگری و کارفرمای می باشد.

۵۴- آیا دیوان عدالت اداری در استان های کشور دارای شعب می باشد ؟

خیر فقط در تهران مستقر می باشد .

۵۵- نحوه ارائه درخواست شکوائیه به دیوان عدالت اداری چگونه می باشد؟

نحوه ارائه درخواست شکوائیه در دیوان عدالت اداری مستلزم تنظیم و ارائه دادخواست می باشد که می بایست بر روی برگه های مخصوص دادخواست نوشته شود و همچنین تصاویر مصدق کلیه مدارک و مستندات ، به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه می باشد و مشمول پرداخت هزینه دادرسی به مبلغ ۵۰،۰۰۰ ریال در شعب دیوان و مبلغ ۱۰۰،۰۰۰ ریال در شعبه تشخیص می باشد .

۵۶- دیوان عدالت اداری چه شکایات و اعتراضاتی رامورد بررسی قرار میدهد ؟

الف) رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه ها و سازمان ها و موسسات و شرکت های دولتی و شهرداری ها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و موسسات وابسته به آن ها .

ب) رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از تصمیمات و اقدامات ماموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آن ها .

ج) رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاه های اداری، هیات های بازرسی و کمیسیون هایی مانند کمیسیون های مالیاتی، شورای کارگاه ، هیات حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده ۱۰۰ قانون شهرداری ها ، کمیسیون موضوع ماده ۵۶ قانون حفاظت و بهره برداری از جنگل ها و منابع طبیعی از حیث نقض قوانین و مقررات و مخالفت با آن ها .

د) رسیدگی به شکایات فضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و موسسات واحدهای مذکور در بند(الف) و مستخدمان موسساتی که شمول این قانون نسبت به آن ها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تصییع حقوق استخدامی .

۵۷- حسب قانون جدید دیوان عدالت اداری اصدار آراء قطعی دیوان چند مرحله ی باشد؟

حسب قانون جدید دیوان عدالت اداری مورخ ۸۵/۹/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام، هر شعبه دارای یک رئیس و دو مستشار خواهدبود ملاک در اصدار رای نظر اکثریت بوده و آراء صادره یک مرحله ای و قطعی می باشد .

۵۸- نحوه رسیدگی به دادخواست ها در دیوان عدالت اداری چگونه است ؟

دادخواست واصله توسط ریاست دیوان به یکی از شعب ارجاع می شود، دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می نماید و طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال پاسخ اقدام نماید .

۵۹- حسب قانون جدید دیوان عدالت اداری در صورتی که بعد از اصدار رای قطعی، شاکی با ارائه مدارک و مستندات جدید اعتراض به مفاد رای صادره داشته باشد چه مرحله ای را می تواند انجام دهد؟

می تواند با ارائه مدارک جدید به شعبه صادرکننده رای، تقاضای اعاده دادرسی نماید، شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می کند و در صورت موجه بودن ، دستور توقف اجرای رای صادر می گردد و در صورت تأیید ریاست دیوان مراتب به جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می گردد .

۶۰- نحوه ارجاع اعتراضات شکات به شعبه تشخیص دیوان عدالت اداری چگونه است؟

در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رای متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی شوند ضمن اعلام نظر مستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص، به دفتر ریاست دیوان ارسال می نمایند .

۶۱- رسیدگی به تصمیمات و مصوبات کدام دستگاه ها و ارگان های دولتی از شمول صلاحیت و اختیارات دیوان عدالت اداری خارج می باشد؟

تصمیمات و آراء دادگاه ها و سایر مراجع قضایی دادگستری و نظامی و دادگاه های انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی باشد .

۶۲- در صورت استنکاف سازمان ها، ادارات ، هیات ها و ماموران دولتی طرف شکایت از اجرای مفاد آراء شعب دیوان ، حکم چه می باشد؟

در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم علیه از اجرای مفاد رای صادره ، شعبه صادرکننده رای به درخواست محکوم له موضوع را به ریاست دیوان منعکس می نماید، ریاست دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجرا به یکی از دادرسان واحد اجرای احکام ارجاع می نماید که حکم مربوطه انفصال خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده می باشد .

۶۳- در صورت تشخیص شعب دیوان عدالت اداری به ادای توضیحات از ناحیه دستگاه دولتی در صورت استنکاف حکم چگونه است ؟

در صورت عدم حضور بدون عذر موجه به جهت ادای توضیحات به شعب دیوان عدالت اداری ، حکم جلب یا انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یک سال می باشد .

۶۴- حسب ارجاع و درخواست شعب دیوان عدالت اداری به مطالبه اسناد و پرونده های مربوطه از دستگاه های دولتی، سقف زمانی ارسال مستندات چه مدت می باشد؟

دستگاه های مورد نظر مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارائه اسناد، مدارک و پرونده های مورد مطالبه اقدام نمایند .

۶۵- هزینه ریالی ابطال رای در شعب دیوان و شعبه تشخیص چقدر می باشد؟

۵۰،۰۰۰ ریال در شعب دیوان و ۱۰۰،۰۰۰ ریال در شعبه تشخیص می باشد .

۶۶- نحوه دادرسی اجرای احکام چگونه می باشد ؟

الف) احضار مسئول مربوطه و اخذ تعهد بر اجرای حکم یا جلب رضایت محکوم له در مدت معین .

ب) دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ حکم در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجرا نشده باشد .

ج) دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذینفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب

۶۷- در مواردی که مصوبات هیات دولت و مصوبه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در مورد خاص وجود دارد کدام مصوبه لازم الاجرا است؟

مصوبات هیات عمومی دیوان عدالت اداری لازم الاجرا است .

۶۸- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضایی کدام نهاد یا ارگان قضایی می باشد؟

دیوان عالی کشور .

بخش دوم : مشاغل سخت و زیان آور

۱ - کارهای سخت و زیان آور به چه کارهایی گفته می شود ؟

کارهای سخت و زیان آور، کارهایی است که در آن ها عوامل فیزیکی ، شیمیایی ، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار ، غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنش‌های به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کار گیری تمهیدات فنی ، مهندسی ، بهداشتی و ایمنی و غیره ، صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود .

۲- منظور از نوع الف و ب در کارهای سخت و زیان آور چیست ؟

به موجب ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰- موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت-۲۶۰۰۵-هـ مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ ، مشاغل به دو گروه الف و ب تقسیم بندی می شوند .

گروه الف: مشاغلی که صفت سخت و زیان آوری با ماهیت شغل وابستگی دارد اما می توان با به کارگیری تمهیدات بهداشتی ، ایمنی و تدابیر مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آن ها را حذف نمود .

گروه ب : مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی ، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آن ها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آن ها حفظ می گردد .

۳- شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور چیست ؟

مطابق با بخش اول بند (ب) تبصره ۲ قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور، داشتن حداقل بیست سال متوالی و یا بیست و پنج سال متناوب اشتغال در کارهای سخت و زیان آور که در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را نیز به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت کرده باشند بدون شرط سنی می توانند درخواست خود را به ادارات کار و امور اجتماعی استان ها جهت طرح در کمیته های استانی ارائه نمایند .

۴ - تعیین سخت و زیان آور بودن شغل یا مشاغل توسط چه کسی و به چه صورت مشخص می شود ؟

تعیین سخت و زیان آور بودن شغل یا مشاغل بر اساس بررسی سوابق و شرایط محیط کار و توسط کمیته کارشناسان موضوع ماده ۲ آیین نامه اجرایی و متعاقباً کمیته استانی موضوع ماده ۸ آیین نامه اجرایی مربوطه مشخص می شود.

۵- بررسی ماغل برای موضوع کارهای سخت و زیان آور چگونه درخواست می گردد ؟

حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل ها ، وزارت بهداشت ، رمان و آموزش پزشکی ، وزارت کار و امور اجتماعی و صندوق تأمین اجتماعی، تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل در هر کارگاه با بررسی سوابق ، انجام بازدید و بررسی شرایط و با تأیید کمیته های استانی انجام می گیرد .

۶ -پرداخت فوق العاده سختی کار برای کارگرانی که در کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند چگونه است ؟

در مواد ۵۲ و ۶۵ قانون کار در کارهای سخت و زیان آور مزایایی پیش بینی شده است و چنانچه کارگاه دارای طرح طبقه بندی مشاغل باشد فوق العاده سختی کار با توجه به ماهیت شغل یا محیط کار پرداخت می گردد .

۷- میزان مرخصی در مورد کارهای سخت و زیان آور به چه میزان می باشد ؟

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

۸- در مورد مرخصی کارهای سخت و زیان آور که در سال ۵ هفته است آیا این مرخصی ، با احتساب پنج روز جمعه است یا خیر ؟

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد.

۹- حدود ۵ سال است که در شغل سخت و زیان آور مشغول به کار می باشم آیا می توانم برای تطبیق مشاغل سخت و زیان آور این ۵ سال اقدام نمایم؟

در صورت احراز شرایط بازنشستگی در قانون تامین اجتماعی (اعم از داشتن شرایط عادی و یا سخت و زیان آور) و با توجه به استفساربه قانون مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۹۰/۶/۹ مجلس شورای اسلامی این مورد امکنپذیر است .

۱۰- آیا مشاغل اداری در یک کارگاه می تواند جزء مشاغل سخت و زیان آور باشد؟

با توجه به تعریف کارهای سخت و زیان آور چنانچه آلاینده های محیطی محل کار متقاضی مورد بررسی قرار گیرد و بیش از حد مجاز باشد می تواند جزء مشاغل سخت و زیان آور محسوب گردد .

۱۱- انجام کارهای سخت و زیان آور در خصوص کارگران نوجوان چه حکمی دارد؟

با استناد به ماده ۸۲ قانون کار، 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 (بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن) ممنوع است.

۱۲- آیا تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود؟

به موجب جزء «الف» و «ب» بند ۱ ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور، تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می گردد .

۱۳- برای کارهای سخت و زیان آور کارفرما چه مقدار هزینه می بایست پرداخت نماید؟

به استناد ماده ۱۴ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شده شاغل در کارگاه وی، معادل چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان آور را که توسط صندوق تامین اجتماعی محاسبه و مطالبه می گردد به طور یکجا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.

۱۴- آیا کارفرمایی که مشاغل کارگران وی سخت و زیان آور می باشد بایستی به کارگران فوق العاده سختی کار بپردازد؟

در قانون وجهی بعنوان سختی کار وجود ندارد و در صورتی که طرح طبقه بندی مشاغل در شرکت اجرا شده باشد پرداخت فوق العاده سختی کار قابل اعمال می باشد .

۱۵- آیا کارفرمایی که کارگاه های آنان مشمول آیین نامه سخت و زیان آور می باشد بایستی حق بیمه بیشتری پرداخت نمایند؟

در خصوص آندسته از کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شده در کارگاه وی، میزان ۴ درصد حق بیمه سنوات اشتغال می بایست پرداخت گردد.

۱۶- وظیفه کارفرمایی که مشاغل موجود در کارگاه های آن ها سخت و زیان آور می باشد کدام است؟

کارفرمایان کارگاه های دایر از تاریخ تصویب آیین نامه تمام یا برخی از مشاغل آنها در کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی یا شورای عالی حفاظت فنی، سخت و زیان آور شناخته شده یا می شود مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا حسب مورد نسبت به ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام و صفت سخت و زیان آوری مشاغل موضوع بند "الف" ماده (۱) را حذف و نتیجه را کتبا به کمیته بدوی موضوع ماده (۸) این آیین نامه برای بررسی و تایید گزارش نمایند .

۱۷- چنانچه درخواست شغل یا مشاغل سخت و زیان آور افراد یا گروهی در کارگروه بررسی مشاغل سخت و زیان آور مطرح و منتج به صدور رای شود نحوه اعتراض به نظریه کارگروه به چه صورت می باشد ؟

مراتب از ناحیه کمیته تجدید نظر استان قابل پی گیری خواهد بود و در مرحله بعد در صورت اعتراض صرفاً از ناحیه دیوان عدالت اداری قابل اعتراض می باشد .

۱۸- مبنای پرداخت پاداش بازنشستگی به کارگرانی که با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می شوند چیست ؟

مبنای پرداخت مزایای بازنشستگی موضوع ماده ۳۱ قانون کار میزان سابقه کار کارگر در کارگاه مربوط می باشد و کسانی که با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می شوند نیز به نسبت سابقه کاری که در کارگاه دارند از مزایای مذکور برخوردار خواهند شد .

۱۹- آیا کارگران شاغل در دستگاه های اجرایی نیز مشمول قانون بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور مصوب مورخ ۸۰/۷/۱۴ هستند ؟

به استناد مصوبه شماره ۱۳۴۶۱۰/ت۴۴۵۲۷ک مورخ ۸۹/۶/۶ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک که در تاریخ ۸۹/۶/۱ به تایید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است . کارگران تابع قانون کار و تامین اجتماعی شاغل در دستگاه های اجرایی (وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی، شهرداریها، بانکها و سازمانهایی که شمول حکم بر آنها مستلزم ذکر نام است) ، در مورد بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور مشمول ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی هستند.

۲۰- شغل مشابه من در یک کارگاه دیگر به عنوان شغل سخت و زیان آور تایید شده ولی شغل من سخت و زیان آور تایید نشده آیا این کار قانونی است ؟

مستند به ماده ۱۵ آیین نامه اجرایی تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی ، سخت و زیان آور بودن مشاغل قابل تسری به دیگر واحدها نمی باشد به بطورمثال، یک عنوان شغلی در یک کارگاه خاص سخت و زیان آور شناخته می شود و همان عنوان شغلی در کارگاه دیگر سخت و زیان آور شناخته نمی شود . ملاک تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور ، آلاینده سنجی از محیط کار متقاضی می باشد.

۲۱- آیا کارفرما مجاز به ارجاع کار اضافی با جلب رضایت کارگران در مشاغل سخت و زیان آور می باشد ؟

به استناد ماده ۶۱ قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت زیان آور انجام می دهند ممنوع است .

۲۲- آیا بیمه بیکاری جزء سوابق کارهای سخت و زیان آور محسوب می گردد ؟

به موجب بند (د) ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰- موضوع تصویب نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت۳۶۰۰۵-ه مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری مشروط بر این که بیمه شده قبل از برقراری بیمه بیکاری در مشاغل سخت و زیان آور اشتغال به کار داشته و در حین مقرری بگیری و یا حداکثر تا دو ماه پس از اتمام دوره مزبور در مشاغلی که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار شده یا طبق آیین نامه بتواند بازنشسته شود مدت مزبور فقط موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای و زیان آور نمی باشد مگر اینکه بر اساس مصوبه هیئت وزیران به صورت ویژه و موردی تصمیم گیری شده باشد .

۲۳- آیا حضور داوطلبانه در جبهه جزء سوابق در کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود ؟

مطابق بند (۱) ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۲ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰- موضوع تصویب نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت۳۶۰۰۵-ه مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ ، تمام یا قسمی از خدمت نظام وظیفه در جبهه های نبرد حق علیه باطل یا حضور داوطلبانه در جبهه که به تایید مراجع ذیصلاح رسیده باشد جزء سوابق کارهای سخت و زیان آور محسوب می گردد .

۲۴- آیا آراء کمیته های بدوی استانی قابل اعتراض می باشد ؟

به استناد تبصره ۵ ماده ۸ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، رای کمیته بدوی ظرف پانزده روز اداری از تاریخ ابلاغ قابل تجدید نظرخواهی است در صورتی که هر یک از طرفین (کارگر و کارفرما) به رای اعتراض داشته باشند درخواست تجدیدنظر خود را بایستی کتباً (طی فرم شماره ۴) به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تسلیم نمایند .

۲۵- آیا رای قطعی و لازم الاجرا کمیته های استانی در خصوص کارهای سخت و زیان آور قابل اعتراض می باشد ؟

بلی ، دیوان عدالت اداری می تواند به استناد بند ۲ ماده ۱۲ قانون دیوان عدالت اداری آراء مغایر با هدف و حکم متقن را نقض نماید .

۲۶- آیا نوع «الف» یا «ب» شغل تایید شده سخت و زیان آور نیز قابل اعتراض می باشد ؟

بلی ، تعیین نوع الف یا ب جزئی از آراء کمیته های استانی می باشد لذا همانگونه که آرای کمیته های بدوی حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز اداری پس از ابلاغ قابل تجدید نظرخواهی در کمیته تجدید نظر همان استان می باشد نوع «الف» یا «ب» نیز از این امر مستثنی نیست .

۲۷- شغل من در کمیته تجدید نظر استانی سخت و زیان آور تایید نشده و به رای کمیته اعتراض دارم تکلیف چیست ؟

مراتب صرفاً از ناحیه دیوان عدالت اداری قابل پی گیری خواهد بود .

۲۸- چه نوع مرخصی هایی جزء سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود ؟

به استناد جزء د، ج و ه بند ۱ ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، ایام استفاده از مرخصی استحقاقی، مرخصی بابت ازدواج یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان به مدت ۳ روز با دریافت دستمزد در مورد مشمولان قانون کار و ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی از اینکه حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا اینکه بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد .

۲۹- آیا مرخصی بدون حقوق توالی اشتغال مشاغل سخت و زیان آور را از بین می برد ؟

به استناد جزء الف بند ۳ ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی استفاده از مرخصی بدون حقوق به مدت بیش از دو ماه به هر منظور و تحت هر عنوان علاوه بر مرخصی مندرج در بند (ی) موضوع ردیف ۲ آیین نامه اجرایی بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور توالی اشتغال را از بین برده و موجب تناوب اشتغال وی می شود .

۳۰- آیا استفاده از مرخصی استحقاقی توالی اشتغال در سخت و زیان آور را از بین می برد ؟

به استناد بند (ی) بخش ۲ ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، چنانچه مرخصی استحقاقی در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان آور واقع شود موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان آور نمی گردد و به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می گردد .

۳۱- چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان آور فرد از مرخصی استعلاجی استفاده نماید آیا توالی اشتغال از بین خواهد رفت ؟

به استناد جزء هـ بند ۱ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۲۶۵/ت/۳۶۰۰۵ هـ مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ ، ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی اعم از این که حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا این که بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد توالی را از بین نخواهد برد .

۳۲- در صورتی که در حین کار سخت و زیان آور فردی به سربازی رفته و پس از سربازی به کار قبلی بازگشته باشد آیا توالی اشتغال از بین می رود ؟

به استناد جزء هـ بند ۲ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، ایام خدمت سربازی (دوران ضرورت و احتیاط) مشروط بر این که بیمه شده حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگشته و یا این که در کار دیگری که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار شده باشد موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان آور نمی گردد.

۳۳- آیا اشتغال در حرف و مشاغل آزاد با پرداخت حق بیمه در مدت مذکور به صورت خویش فرما توالی اشتغال را زایل می کند ؟

به استناد جزء د بند ۲ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان آور ، اشتغال در حرف و مشاغل آزاد به مدت یک ماه واقع گردد . توالی اشتغال را از بین برده و موجب تناوب اشتغال می گردد .

۳۴- انجام کارهای سخت و زیان آور به استناد ماده ۷۵ قانون کار برای زنان ممنوع است چرا کار پرستاران زن جزو کارهای سخت و زیان آور اعلام شده است ؟

به استناد قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت که در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سی‌ام فروردین ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۸/۲/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده، مجلس شورای اسلامی ماده ۷۵ قانون کار را در خصوص مورد مذکور اصلاح نموده است و پرستاران از شمول ماده مذکور مستثنی شده اند.

۳۵- شغل من جزء مشاغل سخت و زیان آور نایب شده ولی در لیست بیمه عنوان کارگر برای من قید شده چگونه می توانم از مزایای بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور استفاده نمایم ؟

مراتب از طریق بررسی پرونده فنی بیمه شده از طریق شعبات صندوق تأمین اجتماعی قابل احراز می باشد و در صورت عدم احراز مراتب از طریق دیوان عدالت اداری قابل پیگیری است .

۳۶- آیا خدمت در مناطق جنگی پس از پایان جنگ تحمیلی نیز جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود ؟

خیر ، خدمت فقط در زمان جنگ و در مناطق جنگی (جبهه) جزء مشاغل سخت و زیان آور محسوب می گردد و به استناد تبصره ۲ ماده ۱۲ قانون کار، آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آنکه خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود.

۳۷- من کمتر از ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور را دارم ولی به دلیل اشتغال در کار سخت و زیان آور دچار فرسایش جسمی شده ام آیا می توانم با قانون سخت و زیان آور بازنشسته شوم ؟

بلی ، چنانچه کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان آور به سابقه مقرر فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان آور تشخیص و تأیید نمایند می توانند از مزایای بازنشستگی قانون مذکور استفاده نمایند.

۳۸- شغل من در کمیته استانی به موجب ماده ۷۶ قانون تاین اجتماعی ، سخت و زیان آور تشخیص داده شده و در حال انجام مراحل بازنشستگی می باشم و تقاضای اضافه کاری ایامی که بیش از ۶ ساعت در کارگاه کار کرده ام را دارم ولی کارفرما نمی پذیرد ، تکلیف چیست ؟

قوانین و آیین نامه های مربوط به تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی در خصوص مزایای بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور می باشد و ارتباطی به مزایای مندرج در تبصره ماده ۵۲ قانون کار و آیین نامه آن ندارد .

۳۹- طبق قانون مشاغل سخت و زیان آور و آیین نامه اجرایی آن کارفرما مکلف است تا ۲ سال پس از تایید مشاغل نسبت به ایمن سازی عوامل شرایط محیط کار اقدام کند ولی تاکنون این کار انجام نشده است تکلیف چیست ؟

در صورت عدم حذف صفت سخت و زیان آوری محیط کار در مشاغل بند "الف" ظرف مهلت مقرر ، مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه های کار و امور اجتماعی ، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی از طریق مراجع ذی صلاح اقدام لازم بعمل می آید .

۴۰- دیوان عدالت اداری دستور بررسی مجدد شغل من را صادر کرده و پس از بررسی مجدد شغل من سخت و زیان آور تشخیص داده شده ، اگر تامین اجتماعی اجرا نکند تکلیف چیست ؟

در صورتی که سایر موارد مندرج در قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور توسط متقاضی احراز شده باشد مراتب عدم تمکین تامین اجتماعی از اجرای مفاد رای صادره توسط دیوان عدالت اداری از طریق اداره کل ابلاغ و اجراییات دیوان عدالت اداری قابل پی گیری خواهد بود .

۴۱- عنوان شغلی مشابه من در کارخانجات سیمان تهران و درود سخت و زیان آور تایید شده ولی شغل من در سیمان آبیگ سخت و زیان آور تایید نشده آیا صنایع سیمان با هم فرق دارند ؟

به موجب ماده ۱۵ آیین نامه اجرایی تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی آراء صادره در خصوص هر عنوان شغلی مختص به همان شغل و در همان کارگاه خاص می باشد و قابل تسری به سایر مشاغل و کارگاه های دیگر نیست .

۴۲- شغل من در کمیته استانی سخت و زیان آور تایید شده و سابقه مقرر را هم دارم آیا می توان ترک کار کرده و منتظر برقراری مستمری از سوی تامین اجتماعی باشم ؟

به استناد بند ۳ ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی بیمه شدگان به صرف ارائه درخواست بازنشستگی مجاز به ترک کار نبوده و می باید احراز شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور رسماً از سوی صندوق تامین اجتماعی به آنها ابلاغ و سپس ترک کار نمایند. چنانچه بیمه شده شرایط استغاده از بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور را طبق این آیین نامه احراز کند صندوق تامین اجتماعی مکلف است نسبت به برقراری مستمری وی اقدام نماید.

۴۳- بعضی از مشاغل کارگاه من توسط کمیته استانی سخت و زیان آور تشخیص داده شده و کارگرانی که سابقه مقرر در مشاغل تایید شده را داشته اند بازنشسته شده اند و چهاردرصد میزان مستمری برقراری بیمه شدگان را نسبت به سنوات قبل را نیز به تامین اجتماعی پرداخت کرده ام ولی تامین اجتماعی به دلیل سخت و زیان آور بودن بعضی مشاغل ، برای سایر کارگران که در این مشاغل مشغول به کار می باشند نیز تقاضای ۴ درصد حق بیمه اضافه را نموده است تکلیف چیست ؟

پرداخت چهار درصد حق بیمه اضافه به تامین اجتماعی قبل از تقاضای مستمری بازنشستگی مشمولان قانون خلاف حکم مقنن و جزء موارد تخلف بوده لذا بخشنامه شماره ۶ مورخ ۱۳۸۱/۲/۷ تامین اجتماعی از طریق هیات عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه ۲۷۱-۲۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ ابطال گردیده است .

۴۴- افرادی که قبلاً شغل آنان جزء تاسیسات ملی و مهم بوده و شورای عالی حفاظت فنی مشاغل آنان را چه به صورت شغل و با در خصوص سایر افراد تایید ننموده و در حال حاضر متقاضی می باشند آیا قابل طرح در کمیته های استانی می باشد ؟

مطابق مصوبه مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۶ شورای عالی حفاظت فنی به شرح ذیل قابل طرح در کمیته های استانی می باشد. در خصوص بررسی مشاغل افرادی که قبلاً مشاغل آنان بصورت گروهی و با انفرادی در شورای عالی حفاظت فنی مورد بررسی قرار گرفته و شورای مذکور با توجه به آیین نامه قبلی در خصوص مشاغل آنان بدلیل ملی و مهم بودن مشاغل در موقعیت زمانی و نه ماهیت شغلی اظهار نظر نموده و بادر نظر گرفتن حذف تاسیسات ملی و مهم از آیین نامه مارالذکر، کمیته های استانی می توانند راجع به مشاغل مورد ادعای ایشان

مطابق آیین‌نامه اجرایی (جدید) بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت-۲۶۰۰۵ هـ مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ و اصلاحیه بعدی موضوع مصوبه شماره ۱۳۲۶۱۰/ت-۲۴۵۲۷ ک مورخ ۸۹/۶/۶ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک اظهار نظر نمایند و در صورت احراز سایر شرایط بیمه ای، صندوق تأمین اجتماعی مکلف به برقراری مستمری اینگونه متقاضیان می باشد.

۴۵- شورایی عالی حفاظت فنی در سنوات قبل در رابطه با مشاغل افرادی اظهارنظر نموده است و منجر به عدم تأیید مشاغل آن افراد شده آیا این احکام در خصوص سایر افراد متقاضی مشاغل مذکور قابل تسری است . و در غیر این صورت آیا کمیته های استانی می توانند اظهارنظر نمایند ؟

بلی، آراء شورا صرفاً به جهت امعان نظر کمیته ها در صدور آراء می باشد بدیهی است با توجه به استقلال رای کمیته های استانی ، در خصوص متقاضیان جدید صرفاً با بررسی در کمیته ها نسبت به احراز یا عدم احراز سخت و زبان آوری آن مشاغل اقدام می نمایند .

۴۶- کارفرما در لیست های پرداخت بیمه ، عنوان کارگر را برای بنده که در مشاغل سخت و زبان آور مشغول به کار می باشم درج نموده حق بیمه مشاغل سخت و زبان آور را پرداخت نموده است ، تکلیف چیست ؟

تا قبل از احراز شرایط بازنشستگی نیاز به پرداخت حق بیمه به صورت مشاغل سخت و زبان اور الزامی نیست .

۴۷- اگر وسایل اندازه گیری آلاینده در مشاغل سخت و زبان آور موجود نباشد ، مثلاً وسیله سنجش میزان گازها و بخارات آلاینده در پمپ بنزین ها ، چگونه می توان درخواست متقاضی را بررسی نمود ، آیا شغل وی را جزو مشاغل سخت و زبان آور به حساب نیاوریم ؟

اتخاذ تصمیم قطعی در کمیته ها مستلزم اندازه گیری عوامل زبان آور محیط کار و گزارش نهایی کارشناسان موضوع ماده ۲ آیین نامه و تبصره آن می باشد.

۲۵ - ۴۸ سال سابقه کار دارم ، کارفرما پیشنهاد بازنشستگی را با استفاده از قانون نوسازی صنایع را نموده ، اما تعدادی از همکارانم ب استفاده از قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زبان آور بازنشسته شده اند ، کدامیک به نفع من می باشد ؟

سنوات ارفاقی جهت بازنشستگی در کارهای سخت و زبان آور هر سال سابقه پرداخت حق بیمه یک و نیم سال محاسبه خواهد شد و در قانون نوسازی صنایع با ۵ سال سنوات ارفاقی مزد بازنشسته خواهد شد . بدین معنی که چنانچه سوابق کاری متقاضی در کارهای سخت و زبان آور ۲۵ سال باشد با ۲۵ روز حقوق دریافتی و در قانون نوسازی صنایع ۲۰ روز فرد بازنشسته خواهند شد. لذا در صورتیکه کار شما سخت و زبان آور باشد استفاده از قانون سخت و زبان آور به نفع شما خواهد بود.

بخش سوم: کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار

۱- چه کارگاه هایی مشمول تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار می باشند و نحوه تشکیل آن چگونه است ؟

به استناد ماده ۲ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار ، در کارگاه هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با اعضای ذیل تشکیل دهد :

۱- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سرانستادکاران کارگاه

۴- مسئول حفاظت فنی

۵- مسئول بهداشت حرفه ای

۲- هدف از تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار چیست ؟

بر اساس ماده ۹۳ قانون کار به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد .

۳- وظایف کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چیست ؟

بر اساس ماده ۵ آیین نامه ، وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل می باشد .

۱ - طرح مسائل ومشکلات حفاظتی وبهداشتی درجلسات کمیته وارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص وسالم سازی محیط کار.

۲ - انعکاس کلیه ایرادات ونواقص حفاظتی وبهداشتی وبپیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.

۳ - همکاری ونشریک مساعی باکارشناسان بهداشت حرفه ای وبازرسان کارجهت اجرای مقررات حفاظتی وبهداشت کار.

۴ - توجیه وآشناسازی کارگران نسبت به رعایت مقررات وموازن بهداشتی وحفاظتی درمحیط کار.

۵ - همکاری با کارفرمادرتجهیب دستورالعملهای لازم برای انجام کارمطمئن، سالم وبدون خطروهمچنین استفاده صحیح ازلوازم وتجهیزات بهداشتی وحفاظتی درمحیط کار.

۶ - پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که درامرحفاظت فنی وبهداشت کارعلاقه وحدیت دارند.

۷- پیگیری لازم به منظورتجهیب وارسال صورجلسات کمیته وهمچنین فرم های مربوط به حوادث و بیماری های ناشی ازکاربه ارگان های ذیربط.

۸ - پیگیری لازم درانجام معاینات قبل ازاستخدام ومعاینات ادواری به منظوریبیشگیری ازابتلاء کارگران به بیماری های ناشی ازکاروارائه نتایج حاصله به مراکزبهداشت مربوطه.

۹ - اعلام موارد مشکوک به بیماری های حرفه ای ازطریق کارفرمابه مراکزبهداشت مربوطه وهمکاری درتعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورا ی پزشکی به بیماری های حرفه ای مبتلاء شده ویا درمعرض ابتلاء به آنها قراردارند.(موضوع تبصره ۱ ماده ۹۳ قانون کار).

۱۰ - جمع آوری آمارواطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی وبهداشتی وتنظیم وتکمیل فرم صورت نواقص موجود درکارگاه.

۱۱- بازدید ومعاینه ابزارکار و وسایل حفاظتی وبهداشتی درمحیط کارو نظارت برحسن استفاده از آنها.

۱۲- ثبت آمارحوادث و بیماری های ناشی از کار وتعیین ضریب تکرار وضرب شدت سالانه حوادث.

۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری های حرفه ای و همچنین نصب پوسترهای آموزشی وبهداشتی وحفاظتی در محیط کار.

۱۴- اعلام کانون های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی درکارگاه.

۱۵- نظارت بر نظم وترتیب وآرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح وایمن و همچنین تطابق صحیح کارو کارگر در محیط کار.

۱۶- تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی برحسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری های شغلی.

۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، بیولوژیکی و روانی محیط کار.

۴- آیا کارگاه های خانوادگی مشمول تشکیل کمیته حفاظت فنی هستند ؟

کارگاه های خانوادگی از نظر تشکیل کمیته حفاظت تفاوتی با سایر کارگاه ها نداشته و در صورت شمول می بایست مطابق با شرایط مندرج در آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به تشکیل کمیته حفاظت اقدام نمایند .

۵- در سازمان ها و ادارات غیر صنعتی که کارگر مشمول قانون کار به تعداد بیش از ۲۵ نفر کارگر وجود دارد نحوه تشکیل کمیته حفاظت چگونه است ؟

در آیین نامه فعلی تفاوتی در خصوص کارگاه های صنعتی و غیر صنعتی عنوان نشده و این کارگاه ها نیز می بایست مطابق آیین نامه فعلی نسبت به تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار اقدام نمایند.

۶- نحوه تشکیل کمیته های حفاظت در کارگاه های ساختمانی و پروژه های عمرانی چگونه است ؟

در آیین نامه فعلی تفاوتی در خصوص نحوه تشکیل کمیته حفاظت در کارگاه های ساختمانی با دیگر کارگاه ها عنوان نگردیده و مطابق آیین نامه فعلی در صورت وجود ۲۵ نفر کارگر و بیشتر، یا با تشخیص مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل می بایست در این کارگاه ها کمیته حفاظت تشکیل گردد .

۷- نحوه برگزاری جلسات کمیته های حفاظت فنی چگونه می باشد و نتایج جلسه چگونه ثبت و ضبط می شود ؟

به استناد ماده ۲ آیین نامه مربوطه ، جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هر ماه یک بار با حضور اعضای کمیته تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضای کمیته اقدام نماید. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم جلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود طبق تبصره ۱ ماده فوق در مواقع ضروری یا زودتر از موعود با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه ای کمیته تشکیل خواهد شد . همچنین مطابق با تبصره ۲ ماده فوق الذکر کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته و همچنین صورتجلسات تنظیمی را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

۸- نتایج جلسات کمیته های حفاظت فنی چگونه پیگیری می شود ؟

پس از تهیه صورتجلسه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، دبیر کمیته مسئولیتهای اعضای را تعیین و در خصوص موارد مطرح شده در صورتیکه احتیاج به پیگیری و تامین هزینه برای اجرای موارد مندرج در صورتجلسه باشد از طریق مقتضی اقدام می نماید و کارفرما بایستی یک نسخه از صورتجلسه تأیید شده را به اداره کار محل ارسال نماید.

۹- نحوه بررسی صورتجلسات کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار در ادارات بازرسی کار چگونه است ؟

باتوجه به اعلام برنامه تشکیل جلسات کمیته حفاظت در طول سال توسط کارفرمایان ، بازرسان کار با برنامه ریزی و حضور در جلسه و یا دریافت صورتجلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نسبت به مطالعه و تطبیق آن با صورتجلسات قبلی اقدام و در صورت رفع موارد نقص مطرح شده در صورتجلسات قبلی نسبت به تأیید و

بایگانی آن اقدام می نمایند. شایان ذکر است برای کنترل بهتر صورتجلسات دریافت شده در بعضی از بازرسیهای ادواری موارد مطروحه در صورتجلسات مورد بررسی قرار می گیرد.

۱۰- آیا وجود کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار و یا مسئولین ایمنی و بهداشت کار رافع مسئولیت های کارفرماست ؟

به استناد(ماده ۶ آئین نامه مربوطه) وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه ای در کارگاه به هیچ وجه رافع مسئولیت های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود .

۱۱- آیا کارگاه هایی که دارای کمتر از ۲۵ نفر کارگر هستند نیز می توانند کمیته حفاظت و بهداشت کار موضوع ماده ۹۳ قانون کار تشکیل دهند ؟ با چه شرایطی ؟

در کارگاه هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آن ها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل ، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود . در این گونه کارگاه ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء به شرح ذیل تشکیل می گردد .

۱- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای

۱۲- شرایط انتخاب مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کمیته های حفاظت فنی چگونه است ؟

براساس تبصره ۱ ماده ۲۱ آیین نامه مربوطه ،مسئول حفاظت فنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار و مسئول بهداشت حرفه ای نیز ترجیحاً فارغ التحصیل بهداشت حرفه ای یا پزشک عمومی مورد تأیید مرکز بهداشت شهرستان باشد .

۱۳- در چه زمانی یک نفر می تواند هم زمان در یک کمیته واحد به عنوان مسئول ایمنی و مسئول بهداشت حرفه ای فعالیت نماید ؟

بر اساس تبصره ۳ ماده ۲ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، در کلیه کارگاه هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای می تواند یک نفر باشد مشروط بر آن که پس از آموزش های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کار محل حسب مورد تشکیل می گردد شرکت نموده و گواهینامه لازمه را دریافت نماید .

۱۴- شرایط مسئولین ایمنی در کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چیست؟

مسئولین ایمنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشند لیکن با توجه به کمبود نیرو در این رشته می توان آنان را از میان رشته های مرتبط با ایمنی نظیر مهندسی صنایع با گرایش ایمنی صنعتی و رشته های فنی-مهندسی انتخاب نمود . همچنین می توان افراد دارای مدرک فنی غیر مرتبط با ایمنی ، به شرط گذراندن دوره های عمومی و تخصصی ایمنی برگزار شده توسط مراجع ذیصلاح مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برابر مقررات به کار گرفت.

۱۵- شرح وظایف مسئول ایمنی چیست ؟ و از نظر سازمانی می بایستی به چه کسی پاسخگو باشد ؟

۱- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و ایمنی در جلسات کمیته حفاظت فنی و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آن ها به کارفرمای کارگاه

۳- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار

۴- توجیه و آشناسازی کارگران جهت رعایت مقررات ایمنی

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل های لازم برای انجام کار مطمئن

۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که موارد ایمنی را رعایت می کنند

۷- پی گیری لازم جهت انجام معاینات قبل از استخدام

۸- بازدید و معاینه ابزار کار

۹- ثبت آمار حوادث و بیماری های ناشی از کار کارگران

۱۰- اعلام کانون های ایجاد خطرات حفاظتی

۱۱- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات.

از نظر سازمانی مسئول ایمنی به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و بعنوان نماینده کارفرما در بحث ایمنی به مدیریت پاسخگو می باشد .

۱۶- نحوه و علل حضور بازرسان کار در جلسه کمیته حفاظت فنی چیست ؟

بازرسان کار بر اساس هماهنگی قبلی صورت گرفته و با برنامه اعلامی تشکیل کمیته ها توسط کارفرما در جلسات کمیته حضور یافته و هدف از حضور در جلسات، اعلام نواقص موجود در نحوه تشکیل جلسات، مباحث و موضوعات مطروحه در جلسه و تصمیمات اتخاذ شده و ارائه مشاوره و راهنمایی های لازم و همچنین توجیه کارفرمایان کارگاه ها در خصوص نقش و جایگاه کمیته ها در ارتقاء سطح ایمنی کارگاه خواهد بود .

۱۷- صلاحیت اعضای کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه کنترل می شود ؟

صلاحیت اعضای کمیته های حفاظت با اعلام مدارک و مشخصات آن ها توسط کارفرما به اداره کار و امور اجتماعی محل و بررسی موضوع و تطبیق آن با ماده ۲ آیین نامه کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار و تبصره های مربوطه انجام و اعلام نظر صورت خواهد گرفت . همچنین به استناد تبصره ۲ ماده ۲ آیین نامه کمیته ها صلاحیت مسئولین حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد .

۱۸- آیا کارفرما باید هزینه ای به اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار جهت برگزاری جلسات کمیته مذکور پرداخت نماید ؟

بجز هزینه آموزشی اعضای کمیته در خصوص مسایل ایمنی و حفاظت فنی ، برای حضور اعضا در جلسات کمیته های حفاظت فنی در قانون کار و آیین نامه های مربوطه هزینه ای مشخص نشده است .

۱۹- نحوه کنترل کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه است ؟

با بررسی صورتجلسات کمیته های حفاظت فنی و ثبت در نرم افزار چنانچه کارگاهی در خصوص تشکیل مستمر و اعلام صورتجلسات و پی گیری مصوبات و اقدامات مربوطه دارای نقص و مشکلاتی باشد ابتدا به صورت کتبی موارد اعلام می شود و در صورت تکرار اشکالات وعدم رفع نواقص با مراجعه به کارگاه مربوطه نسبت به پی گیری موضوع اقدام می گردد .

۲۰- در صورت عدم تشکیل کمیته حفاظت فنی توسط کارفرما، علیرغم ابلاغیه های صادره ، نحوه برخورد چگونه می باشد ؟

باتوجه به اینکه آئین نامه کمیته حفاظت به استناد مواد ۸۵ و ۹۳ قانون کارتهیه گردیده است کارفرمایان مکلف به رعایت آیین نامه ها و دستورالعمل های ایمنی مصوب شورایعالی حفاظت فنی مطابق با ماده ۹۱ قانون کار می باشند و در صورت عدم رعایت این دستورالعمل به استناد ماده ۱۷۶ قانون کار با آنان برخوردخواهدشد.

۲۱- آیا تیمهای مدیریت ایمنی ، بهداشت و محیط زیست (HSE) می توانند جایگزین کمیته حفاظت و بهداشت کار باشند ؟

تشکیل این کمیته ها رافع مسئولیت کارفرما در خصوص تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نمی باشد و کارفرما موظف است کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار را مطابق با شرایط مندرج در آیین نامه مربوطه که مصوب شورایعالی حفاظت فنی می باشد تشکیل دهد .

بخش چهارم: حوادث ناشی از کار

۱- حادثه ناشی از کار را تعریف نمائید ؟

حادثه ناشی از کار عبارت است از اتفاق یا پیامدی که در جریان انجام کار پدید آمده و با صدمات شغلی مرگبار یا غیر مرگبار همراه می باشد .

۲-از دیدگاه صندوق تأمین اجتماعی حادثه ناشی از کار چیست ؟

مطابق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از محل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

۳- خطر در گستره علم ایمنی به چه معنا است؟

خطر در گستره علم ایمنی شرایطی است که پتانسیل صدمه به افراد ، خسارت به تجهیزات و ساختمانها و از میان بردن مواد را داشته و یا آنکه موجب کاهش قدرت و کارایی یک عملکرد شود.

۴- تعریف ایمنی چیست ؟

ایمنی عبارتست از فرار از موقعیتهایی که می تواند باعث مرگ ، جراحت ، بیماری های شغلی ، صدمه و یا خسارت به اموال و تجهیزات گردد. به عبارت دیگر شرایطی است که منابع انسانی را از عوامل مضر که می تواند سلامتی آن را به خطر اندازد مصون می دارد .

۵- ضریب تکرار حادثه را توضیح دهید ؟

ضریب تکرار حادثه (frequency rate) عبارتست تعداد آسیبهای ناتوان کننده(منجر به زمان از دست رفته کاری)در یک تعداد معین ساعات کاری کارگران در یک سال.

۶- ضریب شدت حادثه را توضیح دهید؟

ضریب شدت حادثه (severity rate) عبارتست از تعداد روزهای کاری از دست رفته در اثر بروز حادثه در تعداد معین ساعات کاری کارگران در یک سال.

۷- مسئولیت کیفری بروز حادثه بر عهده کیست؟

مسئولیت کیفری حادثه، حسب نظر بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری و بر اساس رأی قضایی بر عهده مقصر یا مقصرین حادثه است. حسب ماده ۹۵ قانون کار مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در این قانون مسئول است.

۸- مراحل تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار را بیان نمائید؟

اولین مرحله در تجزیه و تحلیل حوادث ناشی از کار جمع آوری داده های مربوط به حوادث و تشکیل بانک اطلاعاتی با استفاده از نرم افزار های تخصصی آماری می باشد مراحل بعد به ترتیب بررسی و توصیف متغیر ها با استفاده از روشهای آماری توصیفی، بررسی عوامل موثر بر آسیب های ناشی از کار با استفاده از آزمونهای آماری، تعیین ضرایب و ارائه راهکارهای لازم در خصوص کاهش حوادث ناشی از کار با توجه به عوامل بررسی شده است.

۹- نحوه درخواست بررسی حوادث ناشی از کار چگونه می باشد؟

۱-مراجعه حادثه دیده و یا اولیای دم به مراجع قضایی انتظامی برای طرح شکوائیه یا دادخواست

۲-بررسی شکوائیه حادثه دیده یا اولیای دم توسط مقام محترم قضایی و انتظامی.

۳-مراجعه حادثه دیده یا اولیای دم به کلانتری جهت تشکیل پرونده و اخذ نظریه از ادارات کار و امور اجتماعی و پزشکی قانونی

۴-مراجعه حادثه دیده به واحد بازرسی کار اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا اداره شهرستان و ارائه نامه کلانتری جهت مطالعه پرونده و بررسی صحنه حادثه و ثبت اظهارات شهود به منظور تهیه گزارش حادثه توسط بازرس کار

۵- تحویل گزارش حادثه از سوی اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا اداره شهرستان به کلانتری، به منظور ارجاع به مرجع قضایی برای ابلاغ نظریه بازرس کار به اصحاب پرونده و صدور رای.

۱۰- در صورت وقوع حادثه شغلی در کارگاه وظیفه کارفرما چیست ؟

الف) به استناد ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورد.

ب) به استناد تبصره ماده ۹۵ قانون کار کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند همچنین به استناد ماده ۹ آنین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما باید وقوع هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تأمین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه حادثه اقدام نماید.

۱۱- از لحاظ قانون تأمین اجتماعی کارگری که در حین کار دچار حادثه شغلی گردیده از چه خدمات درمانی می تواند استفاده نماید؟

حسب ماده ۵۴ قانون تأمین اجتماعی بیمه شدگان و افراد خانواده آن ها از زمانی که مشمول مقررات می گردند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند خدمات پزشکی که به عهده صندوق تأمین اجتماعی است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد.

۱۲- بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار چیست؟

بیمه مسئولیت، بیمه ای است که به موجب آن بیمه گر متعهد می شود که هر گاه بیمه گذار در عقد معین به سبب تخلفی از تعهد خود ملزم به پرداخت خسارتی به نفع متعهد (زیان دیده) آن عقد گردد بیمه گر آن خسارت را بپردازد. در خصوص بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار عبارت است از مسئولیتی که کارفرما در صوص مقصر بودن خودش از یکی از شرکت های بیمه خریداری می نماید یا به عبارت دیگر مسئولیت خود را در مقابل کارگران به شرکت بیمه واگذار می نماید.

۱۳- آیا بررسی حوادث ناشی از کار توسط بازرسان کار مستلزم پرداخت هزینه می باشد؟

بررسی حادثه ناشی از کار که از طریق ادارات کار و امور اجتماعی توسط بازرسان کار بعنوان ضابطین مراجع قضایی انجام می شود رایگان بوده و تنها در صورت اعتراض هر یک از طرفین دعوی به نظر بازرس کار، بررسی حادثه با نظر مقام قضایی مستلزم پرداخت هزینه کارشناسی است

۱۴- گزارش بازرسان کار در تهیه حوادث ناشی از کار در حکم چیست؟

گزارش بازرسان کار در بررسی حوادث ناشی از کار به عنوان گزارش ضابطین قضایی می باشد.

۱۵- چنانچه افراد کمتر از ۱۵ سال در کارگاه ه دچار حادثه شوند مسئولیت قانونی بعهده چه کسی می باشد؟

مطابق ماده ۷۹ قانون کار به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است و چنانچه حادثه ای رخ دهد بموجب تبصره ۲ ماده ۲۹۵ قانون مجازات اسلامی وارد کننده خسارت مسئول است.

۱۶- آیا مسئول ایمنی کارگاه هنگام وقوع حادثه می بایست گزارش تهیه نماید ؟

مطابق مفاد ماده ۹۳ قانون کار مهم ترین وظیفه مسئول ایمنی راهنمایی برای کاربرد فنون موثر برای پیشگیری از وقوع حادثه یا وقوع مجدد حادثه در کارگاه می باشد لیکن اعلام گزارش حادثه در زمره وظایف کارفرما یا نماینده قانونی وی می باشد که این راهکار بعنوان یکی از روشهای پیشگیری از بروز حوادث مشابه محسوب می گردد.

۱۷- تعیین میزان دیه در حوادث ناشی از کار بر عهده کیست؟

با توجه به دستور قاضی پرونده تعیین عرش دیه در حوادث ناشی از کار توسط پزشکی قانونی مشخص و اصدار رأی بر عهده مقام محترم قضایی است.

۱۸- چرا بازرس کار هنگام تهیه گزارش حادثه تقاضای گزارش پزشکی قانونی را می نماید؟

مطابق ماده ۱۳ آئین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در هنگام بررسی حوادث منجر به فوت و نقص عضو و آسیب دیدگی بازرسان کار موظفند برای مستدل بودن گزارش حادثه نظریه پزشکی قانونی را اخذ و مورد توجه قرار دهند.

۱۹- آیا بیماری ناشی از کار توسط بازرس کار بررسی می شود ؟

خیر مطابق تبصره ماده ۹۲ و تبصره ماده ۹۶ قانون کار تشخیص بیماری های ناشی از کار به عهده شورای پزشکی می باشد .

۲۰- به چه مواردی بیماری ناشی از کار اطلاق می شود و مرجع رسیدگی به آن کجاست ؟

مطابق ماده ۷ قانون تامین اجتماعی 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 اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد . لذا عوارضی که به مرور زمان به تاثیر از آلاینده های محیط کار در فرد ایجاد می شود. مرجع رسیدگی به آن کمیسیون های پزشکی یا شورای پزشکی می باشد.

۲۱ - سوابق کاری و مهارت کارگر چه تاثیری در تعیین میزان قصور کارگر در حوادث ناشی از کار دارد ؟

کارگران در شغلی که دارای سابقه کار کافی باشند مهارت و تبحر پیدا می کنند و در نتیجه این عامل می تواند در تعیین میزان درصد قصور موثر باشد .

۲۲- آیا بررسی حوادث ترافیکی به عهده بازرس کار است ؟

خیر ، بر عهده کارشناسان راهنمایی و رانندگی است . مگر اینکه وقوع حادثه در محل کار گاه بوده و حسب دستور مقام محترم قضایی بصورت تلفیقی مورد بررسی قرار گیرد.

۲۳- آیا حوادث ناشی از کار مشمول مرور زمان می باشد؟

با توجه به کیفی بودن نتیجه حوادث ناشی از کار، این موضوع مشمول مرور زمان نمی شود.

۲۴ - برای ارسال گزارش حادثه به تامین اجتماعی چند روز مهلت وجود دارد ؟

حسب ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی کارفرما باید هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تامین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه گزارش حادثه اقدام نماید .

۲۵ - در صورت رضایت محضری کارگر حادثه دیده به کارفرما آیا می توان اقامه دعوی نمود ؟

در صورتیکه کلیه خسارتهای فرد حادثه دیده پرداخت شده باشد شکایت مسموع نخواهد بود ولیکن در صورت احراز خیار غبن، کارگر می تواند اقامه دعوی کند.

۲۶- آیا کارفرمایان اجباری به پرداخت هزینه های درمان کارگران حادثه دیده دارند ؟

به استناد ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد صندوق تامین اجتماعی هزینه های مربوط را عهده دار خواهد بود.

۲۷- در صورت ورود افراد متفرقه به کارگاه بدون اجازه کارفرما و بروز حادثه مقصر کیست ؟

مطابق ماده ۱۰ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی، کارگاه ساختمان باید به طور مطمئن و ایمن محصور و از ورود افراد متفرقه و غیر مسئول به داخل آن جلوگیری به عمل آید . همچنین نصب تابلوها و علائم هشداردهنده که در شب و روز قابل رویت باشد در اطراف کارگاه ساختمانی ضروری است . در صورت وقوع چنین اتفاقی کارفرما نیز مقصر خواهد بود و بصورت کلی کارفرما در محدوده کارگاه دارای مسولیت قانونی می باشد.

۲۸ - آیا بعد از بازنشستگی می توان در خصوص حوادث ناشی از کار پیش آمده در زمان اشتغال از کارفرمایان اقامه دعوی نمود ؟

بلی، بر اساس استفساریه شورای نگهبان امور مالی مشمول مرور زمان نمی شود و بنابراین در هر زمان می توان اقامه دعوی نمود .

۲۹ - در صورتی که کارفرما وسایل ایمنی را در اختیار کارگر قرار دهد و بر اثر عدم استفاده از وسایل ایمنی حادثه ای در کارگاه رخ دهد، مقصر کیست؟

به موجب تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش

های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آن ها استفاده ننماید و همین عامل از علل بروز حادثه باشد کارفرما در این خصوص مسئولیتی نخواهد داشت.

۳۰- تعیین تقصیر حادثه به عهده کیست؟

تعیین تقصیر حادثه به عهده مقام محترم قضایی است ولی در صورت صدور دستور مقام محترم قضایی مبنی بر تعیین تقصیر، بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری می توانند نظر مشورتی در این رابطه به مقام قضایی ارائه نمایند.

۳۱- کارفرمایان چه مسائل ایمنی را باید رعایت کنند تا در زمان وقوع حادثه مقصر شناخته نشوند؟

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین 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 مربوط به کارگاه می باشند، چنانچه موارد فوق توسط کارفرمایان به نحو مثبت و مطلوبی انجام گردد در صورت وقوع حادثه مقصر نخواهند بود.

۳۲- در صورتی که در کارگاه برای کارگری حادثه اتفاق بیافتد و کارفرما مقصر باشد علاوه بر دیه چه جرمه هایی باید پرداخت کند؟

۱- پرداخت خسارت به صندوق تأمین اجتماعی جهت برقراری مستمری و یا غرامت نقص عضو مستند به ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی

۲- مجازات های مقرر در فصل یازدهم قانون کار از جمله مواد ۱۷۱ و ۱۷۶ قانون کار

۳- جرائم موضوع جنبه عمومی جرم

۳۳- کارفرمای شرکتی هستیم در کارگاه حادثه ناشی از کاری رخ داد و بنده مقصر شدم و تمام دیه وی را پرداخت کردم اما قاضی پرونده هنوز پرونده را مختومه نکرده است دلایل آن چیست؟
به استناد ماده ۱۷۱ قانون کار در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در قانون کار، نسبت به این موارد طبق قانون رسیدگی نماید.

۳۴- چنانچه کارگری در کارگاهی دچار کاهش توانایی به علل حادثه یا بیماری شده باشد و طبق نظریه کمیسیون پزشکی می بایست به نامبرده کار سبک ارجاع گردد ولی در کارگاه کار سبک وجود نداشته باشد، در این خصوص تکلیف قانونی چیست؟

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

۳۵- چنانچه در کارگاهی هیچ گونه کار سنگینی وجود نداشته باشد ولی کارگری اظهار درد شدید در ناحیه کمر نماید ارزیابی وضعیت وی چگونه انجام می پذیرد؟

وفق مقررات قانونی تشخیص موضوع به عهده کمیسیون پزشکی می باشد.

۳۶- در حین رفتن به منزل با سرویس ایاب و ذهاب کارگاه دچار حادثه شده ام آیا حادثه من ناشی از کار محسوب می گردد؟

بله، بر اساس ماده چهار قانون کار و ماده شصت قانون تأمین اجتماعی حادثه مزبور مشمول قانون کار است.

ماده ۶۰- حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای کارگر اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و

محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد 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 بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود .

۳۷- در صورتی که در مأموریت اداری حادثه ای رخ دهد کارگر از چه حمایت‌های قانونی برخوردار است ؟

مطابق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی چنانچه کارگر به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام مأموریتی باشد و حادثه ای برای ایشان اتفاق بیفتد ، حادثه ناشی از کار محسوب می شود و کارگر می تواند از تمامی مزایای مندرج در قانون کار و تأمین اجتماعی بهره مند گردد .

۳۸- آیا چنانچه اتباع بیگانه فاقد روایید کار دچار حادثه منجر به فوت یا نقص عضو کلی شوند به آنها مستمری تعلق می گیرد ؟

مطابق ماده ۱۲۰ قانون کار اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روایید ورود با حق کار مشخص بوده ، ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند . لذا اتباع بیگانه فاقد روایید کار و پروانه کار از شمول انون کار خارج و مزایای مربوط به تأمین اجتماعی به آن ها تعلق نمی گیرد .

۳۹- آیا کارگری که بنا به دستور کارفرما جهت انجام امور اداری با وسیله نقلیه تصادف نماید آیا حادثه فوق جزء حوادث ناشی از کار بوده یا حوادث ترافیکی ؟ به چه دلیل ؟

بر اساس مفاد ماده ۶۰ قانون کار اصل حادثه، ناشی از کار و نوع حادثه ترافیکی تلقی می گردد بسته به نوع حادثه و شرایط وقوع و میزان قصور هر یک از طرفین می بایستی کارشناس مربوطه اعلام نظر نماید .

۴۰- کارگری در کارگاه دچار حادثه شده که منجر به کاهش توانایی های وی شده است . برای استفاده از شرایط از کار افتادگی باید به کدام سازمان یا اداره مراجعه نماید ؟

مطابق ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی می تواند جهت استفاده از شرایط و مزایای از کار افتادگی به صندوق تأمین اجتماعی مراجعه نماید .

۴۱- آیا کارگری که قبلاً از بیمه حوادث کارگاه استفاده نموده است می تواند برای اخذ دی از طریق مراجع قضایی اقدام نماید ؟

به استناد ماده ۲۹۵ قانون مجازات های اسلامی می تواند برای اخذ دیه از طریق مراجع قضایی اقدام نماید و ملاک رای مراجع قضایی است.

۴۲- چند سال پیش در کارگاهی دچار حادثه ناشی از کار شدم و طبق وعده و وعیدهای کارفرما، از ایشان شکایت نکردم اما در حال حاضر قصد شکایت دارم ولی جراحات های من بهبود یافته تکلیف چیست ؟

به استناد استفساریه شورای نگهبان و ماده ۱۷۳ قانون آئین دادرسی کیفری، بررسی حوادث ناشی از کار مشمول مرور زمان نخواهد شد و می تواند اقامه دعوی نماید و حسب دستورات و نظر مقام محترم قضایی از طریق مراجع ذیصلاح و مرتبط مورد رسیدگی قرار می گیرد.

۴۳- در هنگام آتش سوزی در یک کارگاه ساختمانی چنانچه از کارگران همان واحد به منظور نجات و کمک به دیگران دچار حادثه شده باشد، آیا این رویداد حادثه ناشی از کار تلقی می گردد ؟

بلی، به استناد مفاد ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی حادثه ناشی از کار محسوب می گردد .