

<<< (3/4) >>>

جعفر میرزاخانی:

بخش دهم : ساعات کار و اضافه کاری

- 1- منظور از ساعات کار چیست و آیا ساعات صرف غذا جزء ساعات کار کارگران به حساب می آید؟
همانگونه که ماده 51 قانون کار نیز به آن تصریح دارد ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به این لحاظ ساعات صرف صبحانه و نهار جزء ساعات کار به حساب نمی آید بدیهی است چنانچه در کارگاهی از قبل رویه مورد عمل بر این قرار گرفته باشد که ساعات صرف صبحانه یا نهار و یا شام جزء ساعات کار به حساب آید استمرار آن به عنوان عرف مستقر در کارگاه محسوب و کماکان باید اجرا گردد . ضمناً با توجه به ماده 150 قانون کار کارفرما مکلف است در ایام ماه مبارک رمضان مدتی را برای ادای فرایض دینی و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد که این مدت جزء ساعات کار کارگران منظور می شود.
- 2- حداکثر ساعات کار روزانه به چه میزان می باشد؟
در قانون کار به استثنای کارگران موضوع ماده 56 قانون مزبور که در مورد آنها ساعات کار در چهار هفته متوالی 176 ساعت تعیین شده، ساعات کار اصولاً بصورت هفتگی تعیین گردیده است - مواد 51 و 52 قانون کار - به میزان 36 ساعت برای کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی و 44 ساعت برای سایر کارگران . یادآوری می نماید توزیع ساعات کار در روزهای هفته با جلب توافق کارگران ذیربط از اختیارات کارفرما بوده و به جز کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور که ساعات کار آنها نباید از 6 ساعت در هر روز تجاوز نماید در مورد سایر کارگران با عنایت به تبصره يك ماده 51 عملاً حداکثری برای میزان ساعات کار روزانه، مشروط به جلب موافقت کارگر، در قانون کار در نظر گرفته نشده است بدیهی است مازاد بر سقف های فوق الاشاره، ساعات کار انجام شده با در نظر گرفتن ممنوعیت موضوع ماده 61 و قید «مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین» در تبصره ماده 59 اضافه کار خواهد بود .
- 3- در یکی از واحدهای کارگری ساعات کار از بدو فعالیت کارگاه، هفته ای 40 ساعت بوده است و کارفرما تصمیم به افزایش آن تا میزان ساعات کار قانونی یعنی 44 ساعت در هفته را دارد آیا مجاز به این کار خواهد بود ؟
ساعات کاری که در ماده 51 قانون کار پیش بینی شده است حداکثر ساعات کار قانونی روزانه می باشد حال چنانچه کارگاهی در بدو تأسیس و شروع فعالیت کارگاه و یا بعد از آن اقدام به تعیین ساعات کار به میزان کمتر از ساعات کار قانونی نموده باشد این امر مخالفتی با قانون نداشته و تداوم اجرای آن جزء شرایط کار کارگران محسوب می گردد و تغییر آن نیاز به جلب موافقت افراد ذینفع دارد مگر آنکه در گذشته به هنگام تقلیل ساعات کار قید موقت بودن این کاهش شرط شده باشد که شرطی نافذ و برای طرفین لازم الرعایه خواهد بود .
- 4- در کارگاهی از بدو تأسیس ساعات کار از 7 صبح تا 3 بعدازظهر بوده است آیا کارفرما مجاز به تغییر و انتقال آن از ساعات صبح به ساعات عصر مثلاً بعدازظهر تا 11 شب و یا از 11 شب تا 7 صبح خواهد بود؟
وقتی در بدو تأسیس و شروع فعالیت کارگاه انجام کار مثلاً برای ساعات صبح تنظیم و مورد موافقت قرار می گیرد تغییرات بعدی در شروع و خاتمه ساعات کار نیز به توافق کارگران و کارفرما مربوط می شود به ویژه زمانی که این تغییر به صورت انتقال ساعات کار از صبح به عصر و یا شب و یا بالعکس صورت گیرد البته چنانچه کارفرما توجیه کافی برای تغییر ساعات کار در کارگاه داشته باشد می تواند مطابق ماده 26 قانون کار اقدام نماید .
- 5- کارگری به موجب يك فقره قرارداد یکساله بکار گرفته شده و ساعات کار در آن با مزد مشخص 7 ساعت و 20 دقیقه قید گردیده است اما کارگر عملاً حدود 3 ماه از قرارداد را روزی 6 ساعت کار کرده و بعد از آن کارفرما از وی خواسته در زمینه ساعات کار مطابق قرارداد عمل کند تکلیف چیست؟
در هر حال طرفین ملزم به اجرای تعهدات قراردادی خود خواهند بود به این لحاظ هر چند شرط پیش بینی شده در قرارداد کار که متضمن 44 ساعت کار در هفته برای مدتی اجرا نشده و عملاً کارگر کمتر از 7 ساعت و 20 دقیقه در روز کار کرده باشد اعتبار شرط در طول اعتبار قرارداد زایل نمی شود و تعهد به اجرای آن کماکان برای کارگر باقی می ماند.
- 6- میزان فوق العاده ای که برای کار در ایام تعطیل رسمی باید پرداخت شود چقدر است؟
کار در روز تعطیل رسمی از همان ساعات اول بعنوان اضافه کار تلقی و برای هر ساعت آن فوق العاده یی معادل 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی باید پرداخت شود . بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه فوق العاده اضافه کار پرداختی در روز های تعطیل رسمی بیش از میزان اخیرالذکر بوده باشد، عرف و روال مذکور کماکان معتبر و لازم الرعایه می باشد .
- 7- چنانچه با توجه به توافق بعمل آمده، در کارگاهی روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام و کار پنجشنبه در 5 روز اول هفته انجام شود در صورت برخورد تعطیلات رسمی با تعطیل توافقی چه نوع حقی برای کارگران ایجاد می شود؟
اگر بر اساس توافق بعمل آمده، روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام و کار این روز در سایر روزهای هفته انجام شود در صورت برخورد تعطیل توافقی روز پنجشنبه با تعطیل رسمی، از آنجا که کارگران کار روز پنجشنبه را در پنج روز اول هفته انجام داده اند از این رو استحقاق 7 ساعت و 20 دقیقه اضافه کاری از بابت فوق را پیدا می کنند.

- 8- در کارگاهی روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام شده است و کارگران کار روز پنجشنبه را در پنج روز اول هفته انجام می دهند حال اگر تعطیلات رسمی با پنج روز اول هفته مصادف شود و یا وقتی کارگر هر يك از این روزها را از مرخصی استحقاقی استفاده می کند طلب کارفرما از کارگر به چه میزان است؟
- کارگرانی که برابر توافق بعمل آمده با کارفرما روز پنجشنبه را تعطیل و کار این روز را در سایر روزهای هفته انجام می دهند برای هر روزی که از مرخصی استحقاقی استفاده می کنند 7 ساعت و 20 دقیقه به اضافه قسمتی از ساعت کار روز پنجشنبه که در آن روز انجام شده است به حساب مرخصی آنان منظور خواهد شد و همچنین وقتی تعطیلات رسمی با 5 روز اول هفته مصادف می شود از آنجا که تعطیل رسمی برای 7 ساعت و 20 دقیقه لحاظ می شود بنابراین مازاد بر 7 ساعت و 20 دقیقه به حساب بدهی کارگر به کارفرما گذاشته می شود.
- 9- در کارگاهی ساعات کار هفتگی عرفاً چهل ساعت است کارفرما تحت این عنوان که میزان ساعات کار در قانون چهل و چهار ساعت تعیین شده می خواهد ساعات کار کارگاه را افزایش دهد آیا قانوناً حق چنین افزایشی را دارد؟
- به استناد مفهوم مخالف ماده 8 قانون کار و نظر به اینکه حقوق و مزایای مقرر در این قانون اصولاً حداقل حقوق و مزایای متعلقه به کارگران بوده و توافق های حاصله فی مابین کارگران و کارفرما که مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور ننموده باشد برای طرفین لازم الاجرا خواهند بود لذا رویه و عرف موجود در کارگاه مبنی بر تعیین ساعات عادی کار به میزان کمتر از 44 ساعت در هفته بلا اشکال بوده و طرفین ملزم به رعایت رویه و عرف مزبور هستند.
- 10- آیا در قانون کار مقررات خاصی برای ساعات کار کارگرانی که در مغازه ها و موسسات تجاری کار می کنند پیش بینی نشده است؟
- ساعات کار کارگران شاغل در مغازه ها و موسسات تجاری نیز همان 44 ساعت کار هفتگی مقرر در ماده 51 قانون کار می باشد که زمان انجام آن در هر مورد با توجه به نوع فعالیت و رویه گذشته و بر حسب توافق فی مابین کارگر و کارفرما تنظیم می گردد و انجام کار اضافی نیز حداکثر به میزان روزی 4 ساعت مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین مجاز می باشد.
- 11- آیا اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟
- به تصریح ماده 51 قانون کار، ساعات کار مدت زمانی است که کارگر نیرو با وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. لذا قانوناً اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار محسوب نخواهد شد. بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه از قبل اوقات مذکور جزء ساعات کار محسوب می گردیده، عرف و رویه مذکور کماکان معتبر خواهد بود. ضمناً در اجرای ماده 150 قانون مرقوم در ماه مبارک رمضان کارفرما مکلف است مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد.
- 12- آیا اوقاتی که قبل از شروع کار و پس از خاتمه آن صرف استحمام و تعویض لباس می گردد جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟
- چنانچه انجام وظایف شغلی عرفاً مستلزم استحمام و تعویض لباس باشد اوقات مصروفه برای این منظور جزء ساعات کار کارگر محسوب می گردد.
- 13- وضعیت کارگرانی که 24 ساعت کار و 24 ساعت متوالی استراحت می کنند به لحاظ مقررات قانون کار چگونه است و مرخصی استحقاقی آنها چگونه محاسبه می شود؟
- کارگرانی که حسب توافق بعمل آمده 24 ساعت کار و 24 ساعت استراحت می کنند نحوه انجام کار آنان از مصادیق کار مختلط موضوع ماده 53 قانون کار بوده و به این قبیل کارگران مستند به ماده 58 قانون مرقوم برای هر ساعت کار در شب 35 درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد. ضمناً مازاد بر انجام 44 ساعت کار در هفته آنان اضافه کار محسوب و فوق العاده مربوط با رعایت ماده 59 قانون کار محاسبه و پرداخت خواهد شد. متذکر می گردد حکم ماده 62 قانون کار در زمینه اجباری بودن تعطیل يك روز معین در هفته نسبت به کارگران یاد شده نیز جاری می باشد. بدیهی است مرخصی استحقاقی سالانه کارگران فوق الذکر به میزان مقرر در ماده 64 قانون کار است که حسب ساعات استفاده شده محاسبه و قابل تبدیل به روز (7 ساعت و 20 دقیقه) خواهد بود.
- 14- با توجه به مقررات قانون کار، ساعت کار در ماه چند ساعت می باشد؟ آیا تعیین میزان ثابت ساعت کار برای تمام ماههای سال امکان پذیر است؟
- در مقررات قانون کار ساعات کار ماهانه پیش بینی نگردیده ولی مستفاد از مواد 51 و 57 این قانون ساعات کار حداکثر 44 ساعت در هفته یا در مورد کارگران نوبتکار 176 ساعت در چهار هفته متوالی می باشد بدیهی است در ازای هر روز تعطیل رسمی، ساعات کار هفته به میزان 7 ساعت و 20 دقیقه از 44 ساعت مزبور کمتر خواهد بود ضمناً با توجه به تفاوت تعداد روزهای کار در ماههای مختلف، تعیین ساعات کار معین به عنوان ساعات کار ماهانه مقدور نمی باشد.
- 15- با توجه به تبصره ماده 69 قانون کار چنانچه در خصوص تنظیم جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران بین کارفرما و تشکل کارگری اختلاف باشد راه حل قضیه چگونه می باشد؟
- تبصره ماده 69 قانون کار تنظیم جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران در مورد کارهای پیوسته (زنجره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید از تکلیف کارفرما شناخته است که باید ظرف 3 ماهه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید و در این زمینه چنانچه بین مدیریت و تشکل کارگری مربوط در خصوص جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران اختلاف وجود داشته باشد حکم ماده 69 قانون کار معتبر و لازم الاجرا خواهد بود.

- 16- آیا رعایت 7 ساعت و 20 دقیقه کار برای تمام روزهای هفته الزامی است و یا می توان در بعضی از روزهای هفته کمتر از 7 ساعت و 20 دقیقه و در بعضی دیگر از روزها بیشتر کار کرد؟
- در مقررات قانون کار پیش بینی تقسیم کار به میزان مساوی بین ایام هفته بعمل نیامده است و تنها در قسمت اخیر ماده 51 این قانون سقف ساعات کار روزانه کارگران بجز موارد مستثنی شده در قانون هشت ساعت تعیین گردیده است. لکن در تبصره یک ماده مذکور به طرفین (کارفرما و کارگران و یا نمایندگان آنها) اجازه داده شده است که در صورت توافق ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر و در دیگر روزها اضافه بر هشت ساعت یاد شده تعیین نمایند مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از 44 ساعت تجاوز ننماید.
- 17- منظور از اضافه کار چیست؟ و کارگر برای اضافه کاری استحقاق چه مزایایی را خواهد داشت و در صورت تقارن آن با روزهای تعطیل رسمی چگونه عمل می شود؟
- ارجاع کار اضافه بر ساعات کار عادی (44 ساعت در هفته برای کارگران غیر نوبتکار و 176 ساعت در چهار هفته متوالی برای کارگران نوبت کار) اضافه کار بوده و نحوه محاسبه فوق العاده مربوط و دیگر شرایط آن تابع مقررات موضوع مواد 59 و 60 قانون کار خواهد بود. بدیهی است در صورت تقارن هر یک از روزهای تعطیل رسمی با روزهای کار، به ازای هر روز تعطیل رسمی معادل یک ششم ساعات کار عادی هفتگی (برای کارگران غیر نوبتی) و یک بیست و چهارم کار عادی در چهار هفته متوالی (برای کارگران نوبتی) از ساعات عادی کار کارگر کسر و مازاد بر ساعات باقی مانده اضافه کار خواهد بود.
- 18- آیا نحوه محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر 192 ساعت صحیح می باشد در این صورت با توجه به اینکه این شیوه محاسبه متضمن امتیاز بیشتری برای کارگران است آیا کارفرما مجاز به تغییر آن می باشد؟
- رویه معمول و مورد عمل در کارگاههای مشمول قانون کار برای محاسبه اضافه کاری بر اساس تقسیم مزد ماهانه به 30 روز و تقسیم مزد روزانه به 7 ساعت و 20 دقیقه انجام می شود که با اضافه کردن 40% به مزد یک ساعت کار عادی، مزد یک ساعت اضافه کاری محاسبه خواهد شد با وجود این از آنجا که ملاک محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر 192 ساعت امتیاز بیشتری را برای کارگران متضمن می باشد به این لحاظ ترتیب اجرای آن مخالفتی با قانون نداشته و با توجه به استمرار آن و ایجاد حق مکتسبه ای برای کارگران ذینفع تکلیف به ادامه اجرای آن خواهد بود.
- 19- چنانچه در قرارداد کار کارگر متعهد شده باشد روزانه مدتی مثلاً 4 ساعت اضافه کاری داشته باشد آیا می تواند از انجام تعهد خودداری نماید؟
- نظر به اینکه شرط انجام اضافه کاری توسط کارگر در قرارداد از جمله شرایط غیر نافذ بشمار می رود لذا شرط مزبور بلااثر بوده و ایجاد هیچ نوع تعهدی برای طرفین قرارداد کار نمی نماید.
- 20- حداکثر ساعات اضافه کاری در روز در موارد استثنائی مذکور در تبصره ماده 59 قانون کار چند ساعت است؟
- در قسمت اخیر تبصره ماده 59 قانون کار سقف مربوط به ساعات کار اضافی مشخص نگردیده است. النهایه ارجاع کار بیش از چهل ساعت باید با عنایت به استثناء پیش بینی شده در تبصره فوق باشد به نحوی که در این زمینه استثناء تبدیل به قاعده نشود.
- 21- تأیید ضرورت ارجاع کار اضافی اجباری به کارگران و تعیین مدت آن با چه مرجعی است؟
- در صورت ارجاع کار اضافی موضوع ماده 60 قانون کار، کارفرما مکلف است حداکثر 48 ساعت پس از پایان اولین روز کار مراتب را به اداره کار و امور اجتماعی محل اطلاع دهد تا واحد کار و امور اجتماعی ضرورت کار اضافی و مدت آنرا تعیین نماید.
- 22- نوع کار و ماهیت کار در یک واحد مشمول قانون کار به نحوی است که کارگران باید مستمراً اضافه کار کنند آیا کارفرما می تواند در صورت عدم تمایل کارگران آنها را وادار به اضافه کاری نماید؟
- بند «الف» ماده 60 قانون کار صرفاً در رابطه با حوادث بوده و لفظ حادثه دلالت بر امور اتفاقی و استثنایی دارد. لهذا چنانچه ماهیت کار واحدی مستلزم کار کارگران برای ساعاتی بیش از ساعات کار عادی قانونی است استفاده از ماده فوق مورد نداشته و واحد مربوط می باید نسبت به تأمین پرسنل مورد نیاز خود و احیاناً ایجاد شیفت اضافی اقدام نماید.
- 23- آیا در مورد کارگرانی که با میل و اختیار خود و بر اساس توافق با کارفرما اضافه کاری می کنند نیز کارفرما باید موضوع اضافه کاری را ظرف 48 ساعت به اداره کار محل اطلاع دهد؟
- مقررات موضوع ماده 60 قانون کار اصولاً در ارتباط با اختیارات کارفرمایان در زمینه الزام کارگران به انجام اضافه کار بوده و به حالاتی که کارگران بر اساس توافق و بنا به تمایل خود به اضافه کاری اشتغال ورزند تسری نخواهند داشت. بدیهی است در صورتی که کارگران بر خلاف تمایل خود صرفاً با تشخیص کارفرما و ادار به انجام کار اضافی شوند به تصریح تبصره یک ماده مرقوم کارفرما مکلف است در هر مورد حداکثر ظرف 48 ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا با عنایت به بندهای الف و ب ماده مذکور در زمینه ضرورت کار اضافی و تعیین مدت آن اتخاذ تصمیم بعمل آید.
- 24- آیا کارگرانی که سن آنها از هیجده سال تمام کمتر است مجاز به انجام کار اضافی می باشند؟
- در اجرای ماده 83 قانون کار ارجاع هر نوع کار اضافی به کارگران نوجوان حتی با توافق آنان ممنوع می باشد با متخلفین از این ماده برابر ماده 176 قانون مرقوم رفتار خواهد شد.
- 25- با توجه به ماده 61 قانون کار آیا ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار مختلط دارند نیز ممنوع می باشد؟
- ارجاع کار اضافی به کارگران (اعم از نوبت کار و یا غیر نوبتکار) که تمام و یا بیش از نیمی از ساعات کار آنها در فاصله 22 تا 6 بامداد قرار می گیرد مستند به ماده 61 قانون کار ممنوع است. توضیح اینکه مطابق ماده 61 قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع می باشد.

- 26- در صورت توافق کارگر و کارفرما آیا انجام کار در روز جمعه بدون تعطیل يك روز معین در هفته اشکال دارد یا خیر؟
با توجه به ماده 62 قانون کار تعطیل يك روز معین و مستمر در هفته بعنوان تعطیل هفتگی کارگران اجباری بوده و انجام کار و نیز اضافه کاری در این روز حتی با توافق طرفین بر خلاف مقررات و ممنوعیت خواهد داشت. به این ترتیب انجام کار در روز جمعه منوط به تعطیل يك روز معین دیگر در هفته می باشد.
- 27- تعدادی از کارگران کارگاهی که جهت ارتقاء سطح مهارت در يك مرکز کار آموزی به تحصیل مشغولند مدعی هستند از آنجا که ساعات تحصیل روزانه آنها بیش از ساعات کاری است که در کارگاه داشته اند کارفرما باید برای ساعات اضافی به آنان فوق العاده اضافه کاری پرداخت کند تکلیف کارفرما چیست؟
چنانچه شرکت کارگران در مراکز آموزش فنی و حرفه ای و یا سایر مراکز که به منظور گذراندن دوره های مربوط انجام می شود بنا به میل و درخواست خود کارگران صورت گرفته باشد پرداخت اضافه کاری در ساعات مازاد بر 7 ساعت و 20 دقیقه حضور در کلاسهای آموزشی مورد پیدا نمی کند مگر اینکه در زمینه این پرداختها قبلاً بین طرفین توافق بعمل آمده باشد بدیهی است در صورتی که گذراندن دوره ها در مراکز مذکور از سوی کارفرما به کارگران تکلیف شده باشد در این صورت حضور مازاد بر ساعات کار قانونی در کلاسهای آموزشی اضافه کاری تلقی و با رعایت ماده 59 قانون کار قابل احتساب خواهد بود.
- 28- در مواردی که کارگر تأخیر ورود به کارگاه یا تعجیل خروج دارد آیا می توان کسر ساعات کار را با ساعات اضافه کاری کارگر تهاثر نمود؟
چون دستمزد يك ساعت اضافه کاری 40 درصد بیشتر از دستمزد یکساعت کار عادی می باشد لذا قابل تهاثر با ساعات تأخیر نبوده و باید هر کدام از این دو مورد جدا گانه محاسبه گردد.
- 29- فوق العاده اضافه کاری در کارگاههایی که مزد کارگران ماهانه پرداخت می شود چگونه محاسبه می گردد؟
نحوه محاسبه اضافه کاری:
مزد روزانه = 30 : حقوق ماهانه
مزد يك ساعت کار عادی = 7 ساعت و 20 دقیقه : مزد روزانه
مزد يك ساعت اضافه کاری = 40% مزد يك ساعت کار عادی + مزد يك ساعت کار عادی
- 30- در برخی مواقع ضرورت دارد کارگر روز کار در ساعات شب بصورت اضافه کاری بکار ادامه دهد آیا در میزان فوق العاده دریافتی او تغییری داده می شود یا همان فوق العاده اضافه کاری در ساعات روز را دریافت می دارد؟
کارگران غیر نوبت کار که ساعات اضافه کاری آنها در فاصله ساعات 22 شب تا 6 بامداد واقع شود علاوه بر 40 درصد فوق العاده مربوط به اضافه کاری، استحقاق دریافت 35% مربوط به کار شب را نیز خواهند داشت به این ترتیب کارگران غیر نوبتکار برای هر ساعت اضافه کاری در شب در مجموع 75% علاوه بر مزد آن ساعت دریافت می دارند
- 31- گاهی لازم است کارگران نوبت کاری که کار عادی آنها در شیفت های صبح یا عصر است بصورت اضافه کاری در شیفت شب کار کنند میزان فوق العاده یی که باید به آنها پرداخت شود چقدر است؟
در مواردی که بنا به ضرورت و در موارد خاص از کارگران نوبت کاری که بطور عادی در نوبت های صبح و عصر انجام وظیفه می نمایند برای انجام کار اضافی در شب دعوت بعمل می آید کارگران مذکور علاوه بر فوق العاده اضافه کاری استحقاق استفاده از فوق العاده کار در شب یعنی (35%+40%) را نیز خواهند داشت.
- 32- آیا کار اضافی کارگرانی که روز جمعه طبق توافق بعمل آمده با کارفرما روز کار آنها بوده و بجای آن از يك روز دیگر به عنوان تعطیل هفتگی استفاده می کنند در روز جمعه و غیر جمعه به لحاظ میزان فوق العاده تفاوت دارد؟
کارگرانی که در اجرای تبصره يك ماده 62 قانون کار بجای روز جمعه از روز معین و مستمر دیگری در هفته بعنوان تعطیل هفتگی استفاده می نمایند مزد روز جمعه آنان 40% اضافه بر مزد روزهای دیگر هفته خواهد بود و در این مورد استثنایی بین کارگران نوبتی و غیر نوبتی پیش بینی نشده است. لهذا چنانچه این قبیل کارگران در روز جمعه (که در این حال جزء روز کار عادی آنها تلقی می شود) اضافه بر ساعات عادی روزانه کار کرده باشند 40% فوق الذکر نیز جزء مزد مآخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری منظور خواهد گردید.
- 33- آیا سختی کار، مزایای سرپرستی و امثالهم در هنگام محاسبه فوق العاده اضافه کاری باید جزء مزد مآخذ محاسبه لحاظ شود؟
با توجه به تبصره يك ماده 36 قانون کار مزایای از قبیل سختی کار، مزایای سرپرستی و فوق العاده شغل که به تبع شغل و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می شود جزء مزد ثابت محسوب شده و لذا مبنای محاسبه اضافه کاری نیز منظور خواهد شد.
- 34- آیا کمک هزینه هائی که در کارگاه به کارگران پرداخت می شود مانند کمک هزینه مسکن و یا عائله مندی باید در مزد مآخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری به حساب آید؟
کمک هزینه های مسکن، خواربار، کمک عائله مندی و بن کارگری در زمره مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مذکور در ماده 36 قانون کار نبوده و لذا در محاسبه نرخ اضافه کاری جزء مزد منظور نمی شود.
- 35- آیا مزایایی مانند فوق العاده نوبت کاری و یا شب کاری جزء مزد مآخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری باید به حساب آورده شود؟
ملاک محاسبه مزد ساعات اضافه کاری همان مزد ثابت یا مزد مبنای موضوع ماده 36 قانون کار بوده و لذا مزایایی مانند حق نوبتکاری، شبکاری و تفاوت تطبیق و نظائر آن که در ارتباط با شغل پرداخت نمی گردد در محاسبه اضافه کاری منظور نخواهد شد.

- 36- در برخی از کارگاههای دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار با نظر این وزارتخانه و بر اساس اجازه تبصره 2 ماده 19 دستور العمل اجرای طرح طبقه بندی، تعدادی از کارگران مبلغی علاوه بر مزد گروه و پایه خود دریافت می دارند آیا این مبلغ در زمان محاسبه فوق العاده اضافی کاری با مزد گروه و پایه جمع می شود یا خیر؟
- در اجرای بند «ب» ماده 59 قانون کار مبنای احتساب اضافه کار «مزد» کارگر بوده و از طرفی در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا در آمده است با عنایت به تبصره 2 ماده 36 قانون مرقوم مزد گروه و پایه مبنای محاسبه هر گونه مزایا خواهد بود. لذا احتساب فوق العاده های موضوع تبصره 2 ماده 19 دستور العمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل و یا اصولاً هر نوع پرداخت دیگری در محاسبه اضافه کاری وفق مقررات نخواهد بود.
- 37- در واحدهایی که به کارگران ماهانه اضافه کار مقطوع داده می شود ولی این پرداخت ها در مقابل انجام کار صورت می گیرد آیا وجوه پرداختی از این بابت در محاسبه سنوات خدمت و سایر مزایا منظور خواهد شد؟
- آن نوع پرداختهایی راجع به اضافه کاری که در مقابل انجام کار به کارگران داده می شود گرچه این پرداخت ها بصورت ثابت و مقطوع نیز صورت گیرد قواعد مربوط به آن همان است که در ماده 59 قانون کار پیش بینی شده است به این لحاظ پرداخت مزبور جزء مزد نبوده و در محاسبه سنوات خدمت نیز منظور نمی گردد.
- 38- در واحدهایی که هر ماهه مبلغی تحت عنوان اضافه کار مقطوع به کارگران داده می شود آیا این پرداختی از اجزاء مزد تلقی و در محاسبه سنوات خدمت و عیدی و پاداش و... به حساب می آید؟
- چنانچه مبلغی که به عنوان اضافه کاری پرداخت می شوند بدون ارتباط با میزان تولید و خدمات ارائه شده از سوی کارگران مربوط و بدون نیاز به تأیید سرپرست کارگران، مبنی بر انجام کار اضافه توسط کارگران مزبور، پرداخت شده باشد در حکم بخشی از مزد کارگران بوده و در صورت عدم ثابت بودن مبالغ پرداختی در ماههای مختلف متوسط مبالغ پرداختی در شش ماه گذشته باید به کارگران ذریبط پرداخت شود بدیهی است چنانچه بر خلاف ترتیبات یاد شده پرداخت اضافه کاری در هر ماه نیاز به تأیید مدیر یا رئیس قسمت و یا سرپرست کارگران داشته و یا به میزان تولید آنها مرتبط باشد مبالغ پرداختی اضافه کار موضوع ماده 59 قانون کار خواهد بود.
- 39- آیا بر اساس تبصره ماده 59 قانون کار کارفرما می تواند هر روز بیش از 4 ساعت اضافه کاری به کارگران ارجاع نماید؟ تجویز تبصره ماده 59 قانون کار برای انجام اضافه کاری بیش از 4 ساعت در روز صرفاً جهت موارد استثنایی بوده و نمی توان آن را به قاعده ای تبدیل نمود که بر اساس آن کارگر، هر روز مجاز به انجام اضافه کاری بیش از 4 ساعت باشد و البته چنانکه نیاز کارفرما به نحوی باشد که کارگر الزاماً می بایست همه روزه بیش از چهار ساعت کار اضافی انجام دهد کارفرما می تواند نیاز خود را به پرسنل از بین نیروهائی که استخدام خواهد کرد تأمین نماید.
- 40- در کارگاهی از سالها پیش رویه بر این جاری است که برای کلیه کارگران در ازای هر ساعتی که اضافه کار انجام می دهند دو برابر منظور و با محاسبه 40% فوق العاده پرداخت می شود آیا کارفرما مجاز به تغییر این شیوه محاسبه خواهد بود؟
- دو برابر منظور نمودن اضافه کاری انجام شده که از بدو تأسیس کارگاه و یا با موافقت بعدی بطور مستمر پرداخت گردیده است با رعایت سقف 4 ساعت انجام اضافه کاری در روز جزء شرایط کار کارگران محسوب می گردد و به دلیل استفاده کلیه کارگران از امتیاز دو برابر منظور داشتن اضافه کاری انجام شده، قطع آن از مصادیق تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده 26 قانون کار تلقی و برای تغییر آن باید حکم این ماده رعایت گردد.
- 41- آیا کارفرما مجاز به ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارشان سخت و زیان آور شناخته شده است می باشد؟ با جلب موافقت خود کارگران چطور؟
- ماده 61 قانون کار که به موجب آن ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع شناخته شده است از جمله مواد آمره این قانون است که تخلف از آن ضمانت اجرایی تبصره مقرر در ماده 176 را موجب خواهد شد و این ممنوعیت با توجه به ماهیت کارهای سخت و زیان آور و صیانت از نیروی کار کاملاً منطقی بوده و همواره بر رعایت آن تأکید می شود نیاز به پرسنل نیز ارجاع کار اضافی به کارگران را که کارشان سخت و زیان آور است توجیه نمی کند و هر گونه توافق برای انجام کار اضافی در کارهای سخت و زیان آور با عنایت به آمره بودن قاعده فاقد اعتبار خواهد بود ضمناً راه حل مورد قبول برای مرتفع ساختن کمبود پرسنل بکارگیری نیروی کار مورد نیاز بجای ارجاع اضافه کاری به کارگرانی است که در کارهای سخت و زیان آور کار می کنند.

جعفر میرزاخانی:

بخش یازدهم : نوبتکاری و شبکاری

- ۱- فوق العاده نوبت کاری کارگران نوبت کار چگونه محاسبه می شود؟
- جهت محاسبه در صد فوق العاده نوبت کاری کارگران يك واحد لازم است یکصد و هفتاد و شش ساعت اول کارکرد هر کارگر در طول ماه از کارت تایمکس استخراج و سپس نسبت ساعاتی که در تعداد ساعات استخراج شده به ساعت شب (22 الی 6 صبح) مقارن بوده محاسبه گردد. چنانچه نسبت محاسبه شده به نیم (نصف) نزدیک باشد فوق العاده نوبت کاری معادل 22/5 درصد مزد و چنانچه به سی و سی صدم (33/.) نزدیک باشد میزان فوق العاده 15 درصد خواهد بود. به طور مثال چنانچه کارگر نوبت کاری در طول ماه 190 ساعت کارکرد داشته باشد و از 176 ساعت اول کارکرد مزبور حدود 87 ساعت به ساعات شب افتاده باشد فوق العاده نوبت کاری 22/5 درصد خواهد بود.
- 2- آیا کارگرانی که 24 ساعت کار و 24 ساعت استراحت می کنند نوبت کار هستند و آیا می توانند از فوق العاده نوبت کاری

استفاده کنند؟

کارگرانی که بر اساس قرارداد کار و شرایط کار مورد توافق 24 ساعت کار و 24 ساعت استراحت می کنند با عنایت به تعریف کار نوبتی موضوع ماده 55 قانون کار نوبت کار نبوده و محق به دریافت فوق العاده مربوط نخواهد بود ولی چنانچه با توجه به عرف و روال کارگاه به این قبیل کارگران وجهی تحت عنوان فوق العاده نوبت کاری پرداخت شده باشد دریافت آن جزء حقوق مکتسبه کارگران بوده و طبق روال گذشته به آن عمل خواهد شد.

3- گردش کار در طول ماه پرداخت فوق العاده نوبت کاری به کارگران را موجب می شود شمول این فوق العاده به مدت زمان مرخصی استحقاقی و تعطیلات رسمی بر چه مبنایی می باشد؟

شرط پرداخت فوق العاده نوبت کاری به کارگران نوبت کار گردش کار در طول ماه خواهد بود. بنابراین چنانچه گردش کار در محدوده یک ماه تحقق پیدا کند گر چه یک یا چند روز از ماه را کارگر در مرخصی استحقاقی یا در تعطیلات به سر برده باشد با توجه به گردش کار در آن ماه فوق العاده نوبت کاری متعلقه را به صورت کامل دریافت خواهد داشت ضمناً در ایام مرخصی استعلاجی با توجه به اینکه کارگر از سازمان تأمین اجتماعی غرامت دستمزد دریافت می کند پرداخت فوق العاده نوبت کاری برای ایام مذکور مورد پیدا نمی کند.

4- : یکی از روزهای کار کارگران نوبتی با روز جمعه برخورد کرده است در این صورت آیا 40% فوق العاده برای کار در روز جمعه شامل آنان نیز می شود؟

چنانچه روز کاری کارگران نوبت کار به روز تعطیل هفتگی جمعه برخورد کند مورد از مصادیق کار در روز جمعه و الزام به تعطیل یک روز دیگر در هفته به جای جمعه می باشد و در این صورت این قبیل کارگران محق به دریافت 40% فوق العاده موضوع تبصره یک ماده 62 قانون کار نیز خواهند بود.

5- آیا فوق العاده نوبت کاری ناظر بر مزد روز جمعه، تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی نیز می باشد؟

درصدهای نوبت کاری پیش بینی شده در ماده 56 قانون کار کل مزد ثابت یا مزد مبنایی دریافتی ماهانه را شامل بوده و باید برای روزهای تعطیل هفتگی و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی نیز محاسبه و پرداخت گردد.

6- ساعت کار اضافی کارگران نوبت کار چگونه محاسبه می شود؟ چنانچه فی المثل پس از بیست روز 176 ساعت تعیین شده در ماده 57 قانون کار انجام شده باشد آیا انجام کار پس از آن اضافه کار خواهد بود؟

با عنایت به ماده 57 قانون کار برای کارگرانی که در طول ماه به طور نوبتی کار می کنند تا سقف 176 ساعت کار (در چهار هفته متوالی) اضافه کاری مفهوم نداشته و در واقع پس از انجام 176 ساعت کار اضافه کاری مصداق پیدا می کند. متذکر می گردد 176 ساعت مذکور در هر مقطع زمانی از چهار هفته متوالی می تواند انجام شود.

7- در موسسه ای از مدتها قبل فوق العاده نوبت کاری کارگرانی که نوبت های کارشان در صبح و عصر واقع می شود 15% بوده است آیا کارفرما می تواند فوق العاده مزبور را کاهش دهد؟

در صورتی که واحدی از قبل اقدام به پرداخت فوق العاده های نوبت کاری بیش از میزان مقرر در قانون نموده و این پرداختها تا کنون ادامه یافته باشد اجرای آن به عنوان شرایط کار تلقی و هرگونه تغییر در آن با موافقت کارگران امکان پذیر خواهد بود.

8- کارگرانی که گردش کار آنان به صورت صبح و عصر باشد و روزانه مثلاً یک ساعت از نوبت کار عصر آنان در ساعات شب واقع شود آیا مشمول همان فوق العاده ده درصد قرار می گیرند؟

کارگرانی که گردش کاری آنان به صورت صبح و عصر باشد مشمول ده درصد فوق العاده نوبت کاری قرار می گیرند و واقع شدن یک ساعت کار عصر در محدوده ساعت کار شب تغییری در تعریف کار گردش به صورت صبح و عصر و فوق العاده مربوطه که ده درصد است ایجاد نمی کند.

9- آیا کارگرانی که از شکل کار نوبتی خارج شده و غیر نوبتی کار می کنند کماکان مشمول درصد نوبت کاری خواهند بود؟

چنانچه کارگران از حالت نوبتی به غیر نوبت کاری تغییر وضعیت داده باشند در این صورت پرداخت فوق العاده های نوبت کاری مقرر در ماده 56 قانون کار به آنان مورد پیدا نمی کند مگر اینکه برای این پرداخت ها از قبل بین طرفین توافقی صورت گرفته باشد.

10- آیا به مدت زمانی که کارگر نوبت کار در مأموریت ماده 46 قانون کار به سر می برد مشمول فوق العاده نوبت کاری قرار می گیرد؟

فوق العاده های نوبت کاری به کارگرانی پرداخت می شود که کارشان در محدوده زمانی یک ماه گردش داشته باشد به بیان دیگر شرط استفاده از درصدهای نوبت کاری تحقق گردش کار در داخل یک ماه می باشد. به این ترتیب چون با محقق شدن گردش کاری در طول ماه کارگر نوبت کار مشمول فوق العاده مربوط برای کل مزد ماهانه می شود بنابراین چنانچه مأموریت ها در ماههایی که در آن گردش کار انجام شده صورت گرفته باشد در شمول درصدهای نوبت کاری قرار می گیرد.

11- در کارگاهی گردش کار کارگران به صورت صبح و عصر می باشد آیا تغییر آن در قالب صبح و عصر و شب امکان پذیر است؟

تغییر گردش کار کارگران نوبت کار و افزایش تعداد نوبت های کاری آنان که متضمن تغییر گردش باشد چنانچه در سطح کارگاه صورت گیرد تغییر عمده شرایط کار تلقی و می بایستی برابر ماده 26 قانون کار عمل گردد.

12- مبلغی که به عنوان مزایای نوبت کاری به کارگران نوبت کار پرداخت می شود آیا در هنگام محاسبه مزایایی همچون اضافه کاری و عیدی جزء مزد مأخذ محاسبه منظور می گردد؟

نظر به اینکه از مزایایی مقرر در ماده 56 قانون کار به عنوان فوق العاده نام برده شده است لذا این مزایا جزء مزد کارگر نبوده و

- در محاسبه اضافه کاری، عیدی و پاداش و سنوات خدمت و نظایر آن منظور نخواهد شد.
- 13- با توجه به ماده 57 قانون کار ساعت کار کارگران نوبتی در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز نماید این قاعده برای روزهای 29، 30 و روز سی و یکم در ماههای 31 روزه چگونه قابل اعمال است؟
- نظر به اینکه در ماده 57 قانون کار اشاره گردیده که ساعات کار کارگران نوبت کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز نماید بنابراین با اعمال مراتب فوق در مورد کارگران نوبتی خود به خود موضوع ماههای 29، 30 و 31 روز مورد پیدا نخواهد کرد چون پس از خاتمه هر مورد از چهار هفته های متوالی، چهار هفته متوالی بعدی شروع می شود ولی در هر حال چنانچه تاکید بر احتساب ساعت کار کارگران نوبتی در ماههای 29، 30 و 31 روزه باشد این مقصود با لحاظ داشتن 7 ساعت و 20 دقیقه ساعت کار قانونی روزانه و در نظر گرفتن روزهای کاری کارگر در هر ماه حاصل خواهد شد.
- 14- چنانچه روزهای کاری کارگران نوبتی با تعطیلات رسمی برخورد نماید کار در این ایام برای این قبیل کارگران متضمن چه امتیازی می تواند باشد؟
- کارگران نوبت کار نیز حق استفاده از تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را خواهند داشت و در صورت مصادف شدن روزهای کاری کارگران نوبت کار با ایام تعطیلات رسمی، کار در ایام مذکور از همان ساعت اول به عنوان اضافه کار تلقی و برای هر ساعت کاری چهل درصد علاوه بر مزد هر ساعت کار عادی باید پرداخت گردد.
- 15- کارگری به طور مستمر در شب کار می کند منتهی به جای تعطیل جمعه شب شب دیگری را در هفته تعطیل می نماید آیا وی مشمول 40% فوق العاده پیش بینی شده بابت کار در روز جمعه خواهد بود؟
- کارگرانی که به طور ثابت در شب کار می کنند (کارگران غیر نوبتی) چنانچه به جای تعطیل هفتگی جمعه شب به طور مستمر شب دیگری در هفته را به عنوان تعطیل هفتگی استفاده کنند با توجه به شمول حکم عام ماده 62 قانون کار و تبصره های ذیل آن نسبت به کلیه کارگرانی که در مقاطع زمانی مختلف در طول شبانه روز به کار اشتغال دارند علاوه بر برخورداری از 35% فوق العاده شب کاری موضوع ماده 58، از 40% اضافه مزد پیش بینی شده در تبصره یک ماده 62 قانون مرقوم نیز بهره مند خواهند شد.
- 16- حدود کار شبانه پیش بینی شده در ماده 61 قانون کار برای تحقق ممنوعیت کار در شب به چه میزان می باشد؟
- به نظر می رسد کار شبانه مورد نظر در ماده 61 قانون کار، کاری است که بیش از نیمی از ساعات کار عادی روزانه در ساعات 22 شب الی 6 صبح روز بعد انجام شود. به این ترتیب در مواردی که کمتر از نیمی از ساعات کار عادی در ساعات شب انجام شده و یا ساعات اضافه کاری کارگر در ساعات شب واقع شود کار شبانه مورد نظر در ماده 61 قانون کار نبوده و مشمول ممنوعیت کار در شب قرار نمی گیرد.
- 17- کارگری که غیر نوبتی بوده و ضمناً شب کار نیز می باشد برای هر ساعت کار در شب 35% فوق العاده دریافت می کند آیا وقتی این کارگر در مرخصی استحقاقی به سر می برد و یا در تعطیلات جمعه و تعطیل رسمی نیز مشمول فوق العاده شب کاری قرار می گیرد؟
- فوق العاده شب کاری فقط به ساعت کار کارگر غیر نوبتی که در محدوده ساعات 22 شب و 6 صبح واقع می شود پرداخت می گردد و در این زمینه ماده 58 قانون کار نیز همین را بیان می نماید بنابراین در مرخصی های استحقاقی و تعطیلات هفتگی و رسمی که کارگر در کارگاه حضور ندارد استفاده وی از فوق العاده شب کاری که به انجام کار در شب اختصاص دارد مورد پیدا نمی کند.
- 18- آیا کارگرانی که گردش کار آنان به صورت یک ماه صبح و یک ماه عصر و یا شب باشد مشمول فوق العاده نوبت کاری قرار می گیرند؟
- با توجه به ماده 56 قانون کار که کار نوبتی را کاری شناخته است که نوبتهای آن در طول یک ماه گردش داشته باشد بدین لحاظ کارگرانی که به صورت یک ماه صبح و یک ماه عصر و یا شب کار می کنند نوبت کار نبوده و مشمول استفاده از فوق العاده نوبت کاری نیز قرار نمی گیرند از طرفی چون این قبیل کارگران قانوناً غیر نوبتی تلقی می شوند در اجرای ماده 58 قانون کار برای هر ساعت کار در شب که در فاصله بین 22 و 6 بامداد واقع می شود از 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی برخوردار خواهند شد.
- 19- در کارگاهی روال این بوده است که نوبت کارانی که نوبت کارشان به ساعات شب بیافتد برای هر ساعت کار در شب علاوه بر فوق العاده نوبت کاری از فوق العاده شب کاری نیز بهره مند می شده اند آیا کارفرما می تواند تحت این عنوان که در قانون پرداخت فوق العاده شب کاری به کارگران نوبت کار پیش بینی نشده است به قطع این فوق العاده اقدام نماید؟
- چنانچه کارگاهی از قبل به کارگران نوبت کار خود بابت ساعت شیفت شب، درصدی علاوه بر حق نوبت کاری پرداخت می نموده و این پرداخت ها استمرار یافته باشد تداوم آن جزء شرایط کار و عرف و روال کارگاه تلقی و قابل قطع نخواهد بود.

جعفر میرزاخانی:

بخش دوازدهم: تعطیلات و مرخصی ها

1- آیا کارگر می تواند با کارفرما برای انجام کار در روز جمعه بدون تعطیل یک روز دیگری از هفته موافقت داشته باشد؟

استفاده از تعطیل هفتگی در هر حال برای کلیه کارگران مشمول قانون کار اجباری بوده و به کارگیری کارگران حتی با جلب رضایت و توافق کتبی آنها و یا در شرایط استثنایی و اضطراری در روز تعطیل هفتگی بر خلاف حکم صریح قانون خواهد بود. بدیهی است چنانچه به دلایل مورد اشاره در ماده 62 قانون کار، کارگر در روز جمعه اشتغال به کار داشته باشد، حتی در موارد

- خاص و بطور موردی- ترتیب مقرر در تبصره يك ماده یاد شده الزامی می باشد.
- 2- آیا می توان تعطیل هفتگی جمعه را بدون توافق کارگر به روز معین دیگری در هفته انتقال داد؟
تعطیل يك روز معین در هفته به عنوان تعطیل هفتگی در همه حال و بدون هیچ استثنایی اجباری بوده و این تعطیل علی الاصول در روز "جمعه" خواهد بود و تغییر آن به روز دیگری در هفته چنانچه در امور مربوط به خدمات عمومی نبوده و نوع و یا ضرورت کار نیز آنرا ایجاب نکند (که در صورت بروز اختلاف در این زمینه حل آن با مراجع حل اختلاف می باشد) صرفاً با توافق طرفین امکان پذیر است.
- 3- در کارگاهی که دارای تعطیلات تابستانی است تعدادی از کارگران بنا به ضرورت به کار خود در واحد ادامه می دهند وضعیت این قبیل کارگران در ارتباط با مرخصی و یا اضافه کاری به چه ترتیب خواهد بود؟
چنانچه تعطیلات تابستانی مورد نظر طبق توافق و یا بر اساس عرف معمول کارگاه بخشی از مرخصی استحقاقی سالانه موضوع ماده 64 قانون کار بوده باشد کار برخی از کارکنان متضمن این معنی است که آنان می باید ایام دیگری از سال را از مرخصی استحقاقی خود استفاده نمایند بدیهی است در صورتی که تعطیلات تابستانی یاد شده جدا از مرخصی سالانه کارگران در نظر گرفته شده باشد چنانچه برخی از کارگران در این مدت در کارگاه کار کرده باشند هر ساعت کار آنها در این ایام يك ساعت کار اضافی موضوع ماده 59 قانون کار بوده و کارفرما مکلف به پرداخت فوق العاده مربوطه در حق آنان خواهد بود
- 4- آیا پرداخت مزد تعطیل هفتگی کارگری که در طول هفته بیمار بوده و در نتیجه نتوانسته است سر کار حاضر شود با کارفرماست یا با سازمان تأمین اجتماعی؟
از آنجا که مدت مرخصی استعلاجی که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد به منزله روزهای کاری می باشد لذا پرداخت دستمزد روز تعطیل هفتگی به کارگری که تمام یا ایامی از هفته را در استراحت پزشکی بوده است به عهده کارفرما می باشد و سازمان تأمین اجتماعی تنها مکلف به پرداخت غرامت مزد ایام بیماری کارگر خواهد بود.
- 5- آیا در مقررات کار ایران تعطیلات خاصی برای اقلیت های مذهبی در نظر گرفته شده که بتوانند به مراسم مذهبی خاص خود از قبیل عید پاک و یا عید کریسمس بپردازند؟
بر اساس مقررات قانون کار که برای کلیه کسانی که بر پایه کار تابع اشتغال به کار داشته و از مقررات استخدامی خاص تبعیت نمی کنند لازم الرعایه و لازم الاتباع می باشد تعطیلات رسمی کارگری همان ایامی هستند که در تقویم رسمی کشور به عنوان تعطیل شناخته شده و تنها امتیاز کارگران بر دیگر مزد و حقوق بگیران استفاده از تعطیل روز جهانی کارگر (یازدهم اردیبهشت ماه هر سال) می باشد لذا کارگرانی که از اقلیت های دینی هستند نیز همانند سایر کارگران از تعطیلات رسمی کارگری بهره مند بوده و تعطیل خاصی برای آنها در مقررات پیش بینی نشده است. بدیهی است چنانچه کارگران اقلیت های دینی جهت شرکت در مراسم مذهبی و اعیاد خود مایل به استفاده از تعطیل در روز خاص باشند می توانند از ایام مرخصی استحقاقی سالیانه خود برای این منظور استفاده نمایند و در این زمینه کارفرمایان نیز مساعدت لازم را معمول خواهند داشت.
- 6- در کارهای نوبتی اگر نوبت کار کارگر با روز تعطیل هفتگی تقارن یابد کارگران مزبور چگونه می توانند از تعطیل مزبور استفاده نمایند؟
استفاده از تعطیل جمعه برای کلیه مشمولین قانون کار از جمله کارگران نوبتی الزامی می باشد لذا هر گاه کارگر نوبتکار که در روز جمعه کار کند و بجای آن از تعطیل روز دیگری در هفته استفاده نماید لحاظ عدم استفاده از تعطیل جمعه محق به دریافت 40% اضافه بر مزد موضوع قسمت اخیر تبصره يك ماده 62 قانون مرقوم خواهد بود و در صورتی که نوبت کاری وی با تعطیل رسمی مصادف شود معادل کار انجام شده را بصورت اضافه کار دریافت خواهد نمود.
- 7- در مواردی که روز تعطیل رسمی با روز تعطیل هفتگی کارگر مقارن می شود آیا کارفرما مکلف به پرداخت وجهی از این بابت به کارگران خواهد بود؟
در صورت مصادف شدن تعطیلات رسمی با روز تعطیل هفتگی (جمعه) کارگران، کارفرما تکلیفی به پرداخت وجهی از این بابت به کارگران ذیربط نخواهد داشت مگر آنکه در این زمینه از قبل توافقی صورت گرفته باشد
- 8- در مواردی که کارگر روز جمعه را باید به کار اشتغال داشته و در مقابل از روز معین و مستمر دیگری بجای روز جمعه به عنوان تعطیل هفتگی استفاده کند چنانچه روز جمعه که روز کاری کارگر است با یکی از تعطیلات رسمی مصادف شود آیا کارگر مزبور می تواند روز جمعه را تعطیل نماید؟
به طوری که متن سؤال نیز گویای این مطلب است اشتغال به کار کارگر در روز جمعه برای جبران آن قسمت از ساعات کار قانونی است که وی به دلیل تعطیل کردن يك روز معین دیگر در هفته آنرا انجام نداده است به بیان دیگر کار کارگر در روز جمعه بجای تعطیل روز دیگری از هفته صورت می گیرد به این لحاظ وقتی روز جمعه با تعطیلات رسمی برخورد می کند موجبی برای تعطیل کردن روز جمعه باقی نمی ماند و کار کارگر در این روز نیز اضافه کاری تلقی نمی گردد.
- 9- آیا کارگران موقت هم استحقاق استفاده از مزایای مربوط به تعطیل هفتگی و یا تعطیلات رسمی را دارند؟
در کلیه قراردادهای کار اعم از دائم، موقت و یا کارمعی کارفرما ملزم به رعایت مقررات قانون کار از جمله پرداخت دستمزد روز جمعه و ایام تعطیل رسمی می باشد.
- 10- در صورت ضرورت کار آیا می توان استفاده از تعطیل هفتگی را به هفته های بعد موکول کرد؟
استفاده از تعطیل جمعه و یا يك روز معین دیگر در هفته برای کلیه کارگران مشمول قانون کار اجباری بوده و باید برای همان هفته مورد استفاده قرار گیرد به این ترتیب انتقال آن به هفته های دیگر و یا ذخیره کردن آن به عنوان مرخصی استحقاقی و یا تقویم آن به وجه نقد با مقررات ماده 62 قانون کار انطباق ندارد.

11- در مواقعی که کارگر، با توجه به نوع کار کارگاه و یا توافق بعمل آمده با کارفرما، بجای روز جمعه از روز معین و مستمر دیگری، مثلاً 3 شنبه، به عنوان تعطیل هفتگی استفاده و در نتیجه روز جمعه را در کارگاه حاضر و مشغول کار شود آیا استحقاق دریافت وجهی علاوه بر مزد روزهای عادی کار را خواهد داشت یا خیر؟ کارگران نوبتکار که نوبت کارشان با روز جمعه مقارن شود چطور؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از نوبتکار و غیرنوبتکار در مقابل انجام کار در روز جمعه، علاوه بر برخورداری از یک روز تعطیل معین و مستمر دیگر به جای آن، استحقاق دریافت 40 درصد علاوه بر مزد را خواهند داشت. متذکر می‌گردد که این مبلغ جزئی از مزد کارگر در روز جمعه بوده و ماخذ محاسبه اضافه کاری انجام شده در این روز نیز خواهد بود.

12- ایام تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می‌شود آیا جزء مدت غیبت و یا مرخصی بدون حقوق به حساب می‌آیند یا اینکه از آن کسر می‌شوند؟

چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع گردد جزء روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق محسوب شده و به این لحاظ کارگر ذیحق دریافت مزد تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می‌شود نخواهد بود.

13- در کارگاههایی که علاوه بر تعطیل هفتگی، کارگران از یک روز تعطیل دیگر نیز در طول هفته استفاده می‌نمایند (تعطیل توافقی) چنانچه کارگر تمام و یا تعدادی از روزهای هفته را از مرخصی سالانه استفاده کند آیا تمام و یا بخشی از تعطیل توافقی نیز به حساب مرخصی او منظور خواهد شد؟

تعطیل توافقی روز پنجشنبه معمولاً موقوف به این است که کارگران علاوه بر ساعات مقرر در پنج روز اول هفته (36 ساعت و 40 دقیقه) معادل 7 ساعت و 20 دقیقه ساعات کار مربوط به روز پنجشنبه را نیز در پنج روز مذکور انجام دهند و لذا در صورت استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی در هر یک از پنج روز اول هفته، کارگر ذیربط علاوه بر یک روز مرخصی مقرر (7 ساعت و 20 دقیقه) مربوط به آن روز در واقع یک ساعت و 28 دقیقه از ساعات کار مربوط به روز تعطیل توافقی پنجشنبه را نیز از مرخصی استحقاقی استفاده نموده است در حالت فوق، چنانچه استفاده از مرخصی در طول هفته بطور کامل صورت گیرد در این حالت کارگر معادل ساعات کار هفتگی (44 ساعت) از مرخصی استحقاقی خود استفاده نموده است.

14- کارگری شب کار می‌باشد با توجه به توافق بعمل آمده با کارفرما، جمعه شب را در کارگاه به کار اشتغال داشته و بجای آن شب‌های دوشنبه را تعطیل می‌کند در این صورت آیا مشمول 40 % فوق العاده پیش بینی شده در تبصره ماده 62 قانون کار خواهد بود؟

مقصود از روز جمعه که در قسمت اخیر تبصره یک ماده 62 قانون کار پیش بینی شده است مقاطع زمانی طول یک شبانه روز یعنی 24 ساعت را شامل می‌باشد بنابراین حکم استفاده از 40 % اضافه بر مزد مقرر در تبصره مزبور برای کارگرانی که بجای روز جمعه روز دیگری را در طول هفته تعطیل می‌کنند ناظر به کلیه کسانی است که در یکی از مقاطع زمانی صبح و عصر و یا شب از روز جمعه را به کار اشتغال و بجای آن روز دیگری از هفته را (صبح، عصر یا شب) تعطیل می‌کنند.

15- آیا استفاده از تعطیل هفتگی جمعه در ایامی که کارگر در مأموریت موضوع ماده 46 قانون کار به سر می‌برد نیز شمول دارد؟

تعطیل روز جمعه و یا روز مستمر دیگری که با عنایت به تبصره ماده 62 قانون کار بجای روز جمعه تعیین می‌گردد به هر حال اجباری بوده و در ایام مأموریت موضوع ماده 46 قانون مرقوم استثنایی برای آن پیش بینی نشده است و لذا در مدت مأموریت نیز کارگر می‌باید از تعطیل هفتگی خود استفاده نماید لیکن در مورد ایام تعطیل رسمی، از آنجا که ارجاع کار در این ایام در صورت جلب رضایت کارگر فاقد منع قانونی است، چنانچه کارگر به جای استفاده از تعطیل رسمی به انجام کار ارجاع شده از سوی کارفرما اشتغال داشته باشد هر ساعت کار او در این ایام "کار اضافی" بوده و فوق العاده مربوط به آن می‌بایستی وفق ترتیب مقرر در ماده 59 قانون کار پرداخت گردد.

16- محاسبه مزد روزهای تعطیل هفتگی، رسمی و استحقاقی کارگران کار مزد چگونه انجام می‌شود؟

نحوه احتساب مزد روزهای تعطیل جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی استحقاقی کارگران کار مزد تابع ماده 43 قانون کار بوده و ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد 18، 20، 27، 29، 31 و 32، قانون کار در مورد آنان میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین 90 روز کارکردشان خواهد بود. ضمناً هر گاه ساعات کار کارگران کار مزد کمتر از ساعات کار تمام وقت کارگاه باشد مزایای رفاهی و انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار و به ماخذ ساعات کار تمام وقت محاسبه و پرداخت می‌شود.

17- در واحدهایی که از تعطیلات تابستانی استفاده می‌کنند و طبق رویه مورد قبول طرفین تمام یا قسمتی از این تعطیلات به حساب مرخصی استحقاقی کارگران گذاشته می‌شود آیا در این رابطه کارگری که فاقد مرخصی ذخیره می‌باشد می‌توان وی را ملزم به استفاده از مرخصی بدون حقوق در ایام تعطیل تابستانی نمود؟

در زمانی که کارگران از مرخصی استحقاقی در قالب تعطیلات تابستانی استفاده می‌کنند افرادیکه فاقد مرخصی ذخیره جهت استفاده از تعطیلات تابستانی می‌باشند الزام کردن آنان به استفاده از مرخصی بدون حقوق محمل قانونی نداشته و در این زمینه چنانچه به تشخیص هیأت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد کار شناخته شود کارگر استحقاق دریافت حقوق و مزایای ناشی از دوران تعلیق را خواهد داشت.

18- آیا استفاده از تعطیلات رسمی مانند عید قربان و عید غدیر، تاسوعا و عاشورا... منوط به داشتن سابقه کار در کارگاه می‌باشد؟

استفاده از تعطیلات رسمی کشور منوط به داشتن سابقه کار در کارگاه نبوده و از روز اشتغال به کار حق استفاده از تعطیلات مذکور با استفاده از مزد برای کلیه کارگران مشمول قانون کار محفوظ خواهد بود.

19- در سنوات گذشته دولت به مناسبت هائی روز یا روزهای معینی از سال را تعطیل عمومی اعلام می کرده است در این خصوص در صورت تعطیل واحد کارگاهی در ایام مذکور آیا کارفرما می تواند آنرا به حساب مرخصی استحقاقی کارگران بگذارد؟

استفاده کارگران مشمول قانون کار از مرخصی استحقاقی سالانه خود چه در مقررات قانون کار سابق و چه در مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران موکول به درخواست آنان بوده و احتساب ایامی بدون جلب موافقت کارگر به عنوان مرخصی سالانه هیچگاه معمول نبوده و مورد تأیید وزارت کار نیز قرار نداشته است و لذا چنانچه احیاناً در موردی بر خلاف ترتیب قانونی فوق عمل شده باشد کارگر ذینفع می تواند شخصاً یا از طریق نماینده تام الاختیار خود به مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار مراجعه و طرح شکایت نماید که طبیعتاً مراجع یاد شده نیز در جهت استیفای حقوق تضییع شده احتمالی ولی وفق مقررات مبادرت به اتخاذ تصمیم مقتضی خواهند نمود.

20- وقتی گفته می شود ساعت کار قانونی روزانه 7 ساعت و 20 دقیقه است و یا کار در روز جمعه منوط به تعطیل یک روز معین دیگر در هفته می باشد و یا کارگر مجاز به انجام کار در تعطیلات رسمی می باشد در این عبارت "روز" ناظر بر چه ساعتی از شبانه روز می باشد؟

مراد از "روز" در مواد مختلف مربوط به تعطیلات در قانون کار اعم از تعطیلات رسمی، تعطیل هفتگی و یا حتی مرخصی های استحقاقی و استعلاجی، یک شبانه روز کامل و معادل 24 ساعت تمام می باشد، به عنوان مثال روز جمعه از ساعت 24 روز پنجشنبه شروع و تا ساعت 24 روز جمعه ادامه خواهد داشت بدین ترتیب هنگامی که در ماده 62 قانون کار از تعطیل روز جمعه و ممنوعیت کار در این روز یا روز تعطیل جانشین آن صحبت می شود می باید به نکته فوق توجه گردد به این ترتیب کارگرانی که روز جمعه روز تعطیل هفتگی آنانست اشتغال به کار آنان قبل از ساعت 24 روز پنجشنبه به عنوان کار در روز عادی تلقی می شود.

21- در بعضی از واحدهای کارگری با توجه به توافق بعمل آمده بین کارگران و کارفرما هر دو هفته یک پنجشنبه تعطیل و کار آن روز در سایر روزها انجام می شود در صورت برخورد تعطیل توافقی روز پنجشنبه با تعطیل رسمی و یا مصادف شدن تعطیلات رسمی با روزهای کاری چه آثاری بر آن مترتب می شود؟

چنانچه کارگران شرکتی هر دو هفته یک پنجشنبه را تعطیل توافقی داشته و کار آنروز را با توجه به توافق به عمل آمده به میزان روزانه 20 دقیقه در سایر روزها انجام دهند در اینصورت چنانچه کارگری در ایام هفته مرخصی استحقاقی روزانه بگیرد و یا روزهای هفته با تعطیل رسمی برخورد کند چنین کارگری در ایام مذکور روزانه 20 دقیقه بیش از ساعات کار قانونی از مرخصی استحقاقی یا تعطیل رسمی استفاده کرده است که به حساب وی منظور خواهد شد.

بدیهی است در صورتی که تعطیل توافقی پنجشنبه با تعطیل رسمی برخورد کند به نسبت ساعات کار روز پنجشنبه که در سایر ایام هفته (دو هفته) انجام شده است جزء طلب کارگر محسوب می گردد به این ترتیب این موارد در پایان ماه یا سال محاسبه و چنانچه کارگر از این بابت طلبه کار شود به نسبت ساعات کار اضافی، اضافه کاری دریافت خواهد کرد و اگر در این رابطه به کارفرما بدهکار گردد به حساب مرخصی وی گذاشته خواهد شد.

22- چنانچه روزهای از ایام هفته با تعطیلات رسمی برخورد کند ساعات کار قانونی کارگران در آن هفته چه میزان خواهد بود؟ چنانچه هر یک از روزهای هفته که معادل 6 روز کار با ساعت کار روزانه 7 ساعت و 20 دقیقه می باشد با تعطیل یا تعطیلات رسمی مواجه گردد برای هر روز تعطیل رسمی، ساعت کار هفتگی کارگر 7 ساعت و 20 دقیقه کاهش پیدا می کند که در صورت انجام کار در این ایام مشمول دریافت اضافه کاری قرار می گیرد.

23- آیا روزهای را که دولت به مناسبت هائی در طول سال به عنوان تعطیل عمومی اعلام می کند ناظر بر بخش خصوصی نیز خواهد بود؟

به استناد بند یک ماده واحده مصوب مورخ 78/5/25 مجلس شورای اسلامی، هیأت وزیران با کسب نظر موافق روسای قوه مقننه و قضائیه می تواند به مناسبت بروز بعضی حوادث و وقایع بسیار مهم، بعضی نقاط یا سراسر کشور را تعطیل رسمی (عمومی) اعلام کند بدیهی است تعطیلات رسمی و عمومی ناظر بر هر دو بخش دولتی و خصوصی می باشد.

24- میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران مشمول قانون کار چند روز است؟ طبق ماده 64 قانون کار میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران 26 روز کاری در سال است و ایام تعطیل هفتگی و یا تعطیل رسمی که بین روزهای مرخصی واقع می شود جزء این 26 روز محاسبه نمی شود.

25- در ماده 65 قانون کار به "چهار جمعه" که در ماده 64 این قانون ذکر شده است اشاره ای نگردیده است. آیا چهار جمعه مزبور در پنج هفته مرخصی کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان آور به حساب نمی آید؟

حکم ماده 64 قانون کار در خصوص احتساب چهار جمعه جزء مرخصی استحقاقی سالانه کارگران نسبت به ماده 65 نیز جاری بوده و به این ترتیب مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 31 روز کاری خواهد بود.

26- در برخی کارگاهها میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران در زمان حاکمیت قانون کار سابق نه تنها از میزان مقرر در آن قانون، بلکه از میزان پیش بینی شده در قانون کار جمهوری اسلامی نیز بیشتر بوده است آیا پس از اجرای قانون کار فعلی مرخصی باید الزاماً به میزان مقرر در این قانون باشد یا همان میزان قبلی باید رعایت شود؟

چنانچه مرخصی استحقاقی سالانه در يك واحد کارگري، پیش از اجرائی قانون کار جمهوری اسلامی ایران، بیشتر از میزان تعیین شده در این قانون باشد استفاده از آن به همان میزان قبلی به عنوان عرف و روال کارگاه تلقی و کماکان لازم الرعایه خواهد بود.
28- آیا کارگر از بابت مدتی که در مرخصی استعلاجی بوده استحقاق استفاده از مزایای مقرر در قانون کار و مقررات تبعی را خواهد داشت؟

ماده 74 قانون کار مدت مرخصی استعلاجی را که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران شناخته است. به استناد ماده قانونی مذکور و با توجه به عرف معمول و رویه جاری، به ایام مذکور مرخصی استحقاقی سالانه، کمک عائله مندی، عیدی و پاداش و بن کارگري تعلق می گیرد.

29- در دوران بیماری کارگر، پرداخت مزد با چه مرجعی می باشد؟
پرداخت غرامت دستمزد کارگران بیمه شده در ایام مرخصی استعلاجی و مرخصی مربوط به ایام بارداری به عهده سازمان تأمین اجتماعی می باشد که بر اساس ضوابط و به میزان مقرر در قانون تأمین اجتماعی پرداخت می گردد.

30- حداکثر مدتی که کارگر می تواند در طول سال از مرخصی استعلاجی استفاده کند چقدر است؟
در مقررات قانون کار محدودیتی برای مرخصی استعلاجی کارگران مشمول قانون کار پیش بینی نشده و به هر میزان که پزشک معالج تجویز نماید می توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند ضمناً این نوع مرخصی ها اعم از کوتاه مدت و درازمدت تابع ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی می باشد.

31- کارگرانی که به دلیل بیماری و استفاده از مرخصی استعلاجی قادر به استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه خود نیستند می توانند مرخصی خود را ذخیره نمایند؟

از آنجا که مطابق ماده 74 قانون کار مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد لذا کارگر در ایام مذکور نیز مشمول برخورداری از مرخصی استحقاقی موضوع ماده 64 قانون مرقوم خواهد بود ولی از آنجا که بر اساس ماده 66 این قانون کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره نماید، در مورد کارگرانی که تمام طول سال را در مرخصی استعلاجی بوده و نتوانند از مرخصی سالانه خود استفاده نمایند تنها 9 روز از مرخصی آن سال به حساب ذخیره مرخصی آنان منظور می شود.

32- در موارد خاص مانند فوت بستگان نزدیک و یا ازدواج، آیا کارگر باید از مرخصی سالانه خود استفاده کند یا مرخصی خاصی برای او در قانون کار در نظر گرفته شده است؟

طبق ماده 73 قانون کار کلیه کارگران مشمول این قانون در موارد ازدواج دایم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخورداری از 3 روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت. این مرخصی با مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بی ارتباط بوده و جداگانه قابل استفاده می باشد. ضمناً زمان استفاده از 3 روز مرخصی موضوع ماده 73 قانون کار همزمان با فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و یا ازدواج دایم بوده و قابل انتقال و استفاده در زمانهای دیگر نمی باشد.

33- آیا در مورد اعطای مرخصی تحصیلی به کارگران مشمول قانون کار، در قانون کار و مقررات تبعی برای کارفرمایان تکلیفی پیش بینی شده است؟

در مقررات قانون کار به غیر از مرخصی تحصیلی موضوع ماده 16 قانون کار که یکی از انواع مرخصی بدون حقوق بوده و استفاده از آن موکول به توافق طرفین است پیش بینی خاصی در مورد تحصیل کارگران مشمول این قانون در موسسات آموزش عالی یا مأموریت آموزشی و نظایر آن بعمل نیامده است و استفاده از آن منوط به وجود مقررات آموزشی در واحد مربوط و یا عرف و روال در کارگاه و یا پیش بینی موضوع در قرارداد کار منعقد فی مابین طرفین خواهد بود.

34- آیا مرخصی حج که در ماده 67 قانون کار پیش بینی شده است علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه کارگر است یا باید از محل مرخصی سالانه استفاده شود؟

مرخصی پیش بینی شده در ماده 67 قانون کار، امتیازی جدا از مرخصی استحقاقی سالانه نبوده و از محل همین مرخصی استفاده می شود. بدیهی است چنانچه کارگر ذیربط مرخصی استحقاقی ذخیره نداشته باشد می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید توضیح اینکه در هر حال در صورت درخواست کارگر به استفاده از این مرخصی، کارفرما مکلف به موافقت با آن خواهد بود.

35- علی رغم قانونی نبودن بازخرید مرخصی استحقاقی در زمان اشتغال، بعضی از کارفرمایان نسبت به بازخرید مرخصی کارگران اقدام و وجوه مربوط را به آنان پرداخت می کنند تکلیف چیست؟

در اجرائی ماده 66 قانون کار، در هر سال 9 روز از مانده مرخصی استحقاقی کارگران خود به خود برای سنوات بعد ذخیره می گردد و در این خصوص نظر به اینکه مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده فقط در موارد خاتمه قرارداد کار قابل محاسبه و پرداخت می باشد. بدین لحاظ بازخرید مرخصی در زمان اشتغال قانوناً مورد پیدا نمی کند لذا چنانچه نسبت به بازخرید مرخصی استحقاقی کارگران در زمان اشتغال اقدام شده باشد این امر در ماهیت قضیه تغییری ایجاد نکرده و با منظور داشتن ذخیره قانونی مرخصی استحقاقی استفاده نشده (هر سال 9 روز)، دریافتی کارگران از بابت بازخریدی مرخصی استحقاقی جزء بدهی آنان به کارفرما محسوب می شود.

36- بازخرید مرخصی های ذخیره شده کارگر در هنگام خاتمه قرارداد کار بر مبنای مزد کارگر بعمل می آید یا بر مبنای حق السعی او؟

ایام مرخصی استحقاقی سالانه کارگران به منزله روزهای کار آنان بوده و همچنانکه در مورد پرداخت دستمزد مربوط به ایام مرخصی در حین اشتغال عمل می شود در هنگام خاتمه قرارداد کار بازخرید مرخصی استحقاقی استفاده نشده نیز باید بر اساس حق السعی کارگر محاسبه و پرداخت گردد.

- 37- در چه شرایطی می‌توان مرخصی استحقاقی سالانه کارگر را باز خرید نمود؟
 مستند به ماده 72 قانون کار باز خرید ایام مرخصی استحقاقی استفاده نشده تنها در موارد فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه پیش بینی شده و در سایر موارد با عنایت به مفهوم مخالف ماده مذکور و با التفات به فلسفه و علل برقراری مرخصی استحقاقی سالانه در حقوق کار مبنی بر لزوم استراحت کارگران و جلوگیری از فرسودگی نیروی کار، باز خرید مرخصی سالانه کارگران و حتی ذخیره مرخصی آنان میسر نخواهد بود.
- 38- در برخی از کارگاهها از جمله رستورانها معمول است که در ماه مبارک رمضان کارگاه تعطیل است و این تعطیل را به حساب مرخصی کارگران می‌گذارند آیا این رویه به لحاظ مقررات قانون کار معتبر است؟
 چنانچه بر اساس عرف و روال، در کارگاهی استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی سالانه در ماه مبارک رمضان با تعطیل کارگاه معمول بوده باشد رویه مزبور عرف کارگاهی تلقی و به عنوان شرایط کار کارگران آن کارگاه معتبر خواهد بود.
- 39- در برخی مواقع به جهت سهولت کار بهتر است مرخصی سالانه کارگران به ساعت تعیین شود تا به عنوان مثال بتوان مرخصی های ساعتی و یا مرخصی کارگرانی را که از تعطیل توافقی هفتگی استفاده می‌کنند سریع‌تر و دقیق‌تر محاسبه نمود. آیا می‌توان مرخصی را به ساعت تبدیل کرد؟
 از آنجا که میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران به موجب ماده 64 قانون کار بدون احتساب جمعه و تعطیلات رسمی معادل 26 روز کاری تعیین گردیده و از طرفی با توجه به 44 ساعت کار هفتگی و تعطیل روز جمعه (بدون توجه به توافق هائی که ممکن است کارگر و کارفرما در زمینه تنظیم ساعت کار نموده باشند) هر روز کار معادل 7 ساعت و 20 دقیقه می‌باشد (مگر آنکه طرفین با ساعات کار کمتری توافق کرده باشند) لذا هر کارگر (تمام وقت و با ساعت کار قانونی) در ازاء یکسال کار معادل 26 روز کاری که هر روز آن معادل 7 ساعت و 20 دقیقه محاسبه می‌شود (جمعاً 190 ساعت و 40 دقیقه) حق استفاده از مرخصی استحقاقی را خواهد داشت.
- 40- آیا مرخصی‌های موردی که در ماده 73 قانون کار برای فوت پدر، مادر، همسر و فرزندان و نیز ازدواج دایم پیش بینی شده است جزئی از مرخصی استحقاقی سالیانه است و یا جدا از آن باید مورد استفاده قرار گیرد؟ در صورت تکرار ازدواج دایم استفاده از 3 روز مرخصی چه حکمی دارد؟
 مرخصی های موردی موضوع ماده 73 قانون کار که به مناسبت ازدواج دایم و یا فوت پدر و مادر، همسر و اولاد به کارگران داده می‌شود جدا از مرخصی استحقاقی سالانه کارگر بوده و ارتباطی با مرخصی استحقاقی سالیانه موضوع ماده 64 قانون کار ندارد و در مورد بند الف ماده یاد شده (استفاده از 3 روز مرخصی برای ازدواج دایم) نیز محدودیتی در استفاده از 3 روز مرخصی برای تکرار ازدواج دایم پیش بینی نشده است.
- 41- کارگری خارج از شیفت کاری خود وظایف کارگری را که در مرخصی به سر می‌برد انجام می‌دهد اشتغال ایشان مشمول چه نوع مقرراتی قرار می‌گیرد؟
 برخورداري از مرخصی استحقاقی سالیانه از جمله حقوق قانونی کارگران بوده و کارگری که به دلیل استفاده از مرخصی در محل کارگاه حضور پیدا نمی‌کند الزامی نسبت به جایگزین کردن فرد دیگری را بجای خود نخواهد داشت. ضمناً کارگری که موافقت می‌کند در غیر شیفت کاری خود وظایف کارگری که در مرخصی به سر می‌برد را انجام دهد اضافه کاری وی با رعایت شرایط مقرر در ماده 59 قانون کار محاسبه و پرداخت خواهد شد. از طرفی ارجاع وظایف کارگرانی که در مرخصی به سر می‌برند به سایر کارگران همان شیفت منوط به توافق کارگران اخیر خواهد بود.
- 42- در صورت مخالفت کارفرما با درخواست کارگر برای استفاده از مرخصی استحقاقی قانوناً چه تمهیداتی پیش بینی شده است؟
 منطبق با ماده 69 قانون کار، تاریخ استفاده از مرخصی با توافق طرفین تعیین می‌گردد و در صورت بروز اختلاف نظر اداره کار و امور اجتماعی قطعی خواهد بود به این لحاظ کارفرما باید در صورت درخواست مرخصی استحقاقی از سوی کارگر موافقت یا مخالفت خود را در مورد استفاده کارگر از مرخصی اعلام نماید بدیهی است در صورت مخالفت کارفرما با تقاضای کارگر این امر الزاماً به معنی عدم استفاده کارگر از مرخصی مورد درخواست نخواهد بود بلکه همانگونه که حکم ماده 69 مرقوم نیز تصریح دارد نظر قطعی اداره کار محل در موضوع اختلاف معتبر و قابلیت اجرایی پیدا می‌کند.
- 43- کارگری به دلیل فوت پدر خود حق استفاده از 3 روز مرخصی با استفاده از مزد را پیدا کرده است حال اگر در بین این 3 روز، روز جمعه و یا تعطیل رسمی واقع شود آیا این تعطیلات را می‌توان جزء 3 روز مرخصی منظور نمود یا خیر؟
 ماده 73 قانون کار برای کارگران مشمول این قانون در موارد احصاء شده در این ماده قانونی حق استفاده از 3 روز مرخصی با استفاده از مزد را مقرر داشته است چنانچه تعطیلات هفتگی و رسمی در فواصل این 3 روز حادث شود احتساب آن جزء این 3 روز مرخصی با روح حمایتی بودن قاعده قانونی و عبارت 3 روز مرخصی با استفاده از مزد که در ماده 73 مرقوم مورد تأکید قرار گرفته است تناسب پیدا نمی‌کند.
- 44- چنانچه کارگری روز هائی از هفته را غیبت داشته و یا در مرخصی استحقاقی و یا استعلاجی باشد پرداخت مزد روز جمعه وی چه صورتی پیدا می‌کند؟
 در اجرای تبصره 2 ماده 62 قانون کار، کارگرانی که در هفته کمتر از 6 روز و یا به عبارت دیگر کمتر از 44 ساعت کارکرد داشته باشند به همان نسبت از مزد و مزایای روز جمعه آنان کسر خواهد شد مثلاً چنانچه کارگری در طول هفته 5 روز کار کرده باشد به میزان از حقوق و مزایای روز جمعه وی کسر می‌شود متذکر می‌گردد ایام مرخصی استحقاقی و مرخصی استعلاجی از این قاعده مستثنی می‌باشد، بطور مثال اگر کارگری چند روز از هفته را در مرخصی استحقاقی و یا استعلاجی بسر برده باشد با توجه به اینکه این ایام جزء سابقه کار کارگر محسوب می‌گردد از مزد و مزایای روز جمعه بطور کامل برخوردار خواهد شد.

- 45- کارگران نوبتکار در زمان استفاده از مرخصی استحقاقی نیز مشمول استفاده از فوق العاده نوبتکاری قرار می‌گیرند چه توجیهی برای آن وجود دارد؟
- ایام مرخصی استحقاقی کارگران مشمول قانون کار مستند به تبصره الحاقی به بند یک تصویبنامه شماره 62602 مورخ 57/7/7 هیات وزیران مصوب 59/3/31 کمیسیون شماره 2 شورای انقلاب جزء روزهای کار آنان محسوب بوده و استفاده از آن نباید موجب کاهش در دریافتی آنان گردد، اصولاً در ایام مرخصی در “نوبتکار بودن” کارگر نوبت کار تغییری ایجاد نشده و کارگر در ایام مرخصی نیز عرفاً جزء کارگران نوبتکار کارگاه مربوط محسوب می‌گردد و لذا کلیه مزایایی که قانوناً به این دسته از کارگران تعلق می‌گیرد در ایام مرخصی نیز باید به آنان پرداخت شود.
- 46- در کارگاهی کارگران طبق موافقت جمعی برای سالیانه متمادی از مرخصی استحقاقی خود در مقطع معینی از سال استفاده می‌کنند تغییر یکجانبه آن از سوی کارفرما چه حکمی دارد؟
- تغییر توافق جمعی نحوه استفاده قسمتی از مرخصی استحقاقی سالیانه که در سنوات گذشته در مقطع زمانی مشخصی از سال و بطور مستمر برای سالیانه متمادی انجام شده است منوط به جلب موافقت کارگران ذینفع خواهد بود.
- 47- آیا در صورت مخالفت کارفرما با استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی وی می‌تواند بیش از 9 روز از مرخصی خود را ذخیره نماید؟
- مستند به ماده 66 قانون کار، کارگر در هر سال مجاز به ذخیره بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود نبوده و مابقی مرخصی سالانه وی یعنی 17 روز کاری (برای کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال نداشته باشند) اجباراً می‌باید مورد استفاده قرار گیرد. ضمناً برای جلوگیری از تضییع حق کارگر در رابطه با مخالفت کارفرما با استفاده کارگر از مرخصی سالانه، کارگر ذینفع می‌تواند به اداره کار و امور اجتماعی محل کارگاه مراجعه و مشکل خود را مطرح نماید که در این حالت اداره کار رأساً تاریخ استفاده کارگر از مرخصی را تعیین و به طرفین یعنی کارگر و کارفرما اعلام می‌نماید. در این حالت این تصمیم برای هر دو طرف لازم الاتباع خواهد بود.
- 48- منظور از “سال” در احتساب مرخصی استحقاقی سالانه کارگران چیست؟ سال تقویمی یا سال کاری کارگر؟ “سال” چه در احتساب مرخصی سالانه و چه در ذخیره آن، سال کاری کارگر است که از تاریخ شروع به کار آغاز و تا 12 ماه بعد ادامه دارد هر چند که در برخی کارگاهها به جهت امکان سهولت محاسبه و ایجاد هماهنگی، عرف و روال سال تقویمی شمسی است.
- 49- آیا استفاده از مرخصی سالانه مربوط به هر سال موقوف به خاتمه سال است یا اینکه کارگر می‌تواند در طول سال از مرخصی مربوط استفاده نماید؟
- مستند از مواد 64 و 66 قانون کار مرخصی استحقاقی مربوط به هر سال می‌بایستی حداکثر تا پایان همان سال مورد استفاده قرار گیرد. ضمناً در مورد مرخصی استحقاقی مربوط به ماههای آخر هر سال چنانچه امکان استفاده در همان سال میسر نباشد می‌توان آن را به حساب 9 روز مرخصی ذخیره شده کارگر محسوب نمود.
- 50- در برخی از کارگاهها، کارفرما موافقت با استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه را موقوف به این می‌کند که کارگر جانشینی برای مدت استفاده از مرخصی تعیین نماید و یا حتی در برخی موارد کارگر را مکلف می‌کند که دستمزد کارگر جانشین را خود پرداخت کند حکم قانون در این باره چیست؟
- کارگری که از مرخصی استحقاقی خود استفاده می‌کند تکلیفی برای تعیین جانشین خود ندارد و اگر این تعیین جانشین به درخواست کارفرما صورت پذیرفته باشد طبقاً پرداخت دستمزد کارگر جانشین به عهده کارفرما خواهد بود.
- 51- در کارهای پیوسته (زنحیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می‌نماید چنانچه بین کارفرما و نمایندگان قانونی کارگر در زمینه جدول زمانی استفاده کارگران از مرخصی سالانه توافقی حاصل نشود تکلیف چیست؟
- چنانچه در اجرای تبصره ماده 69 قانون کار بین تشکل های کارگری مذکور در این تبصره و کارفرما اختلاف بروز کند حکم ماده 69 در خصوص لازم الاجرا بودن نظر اداره کار و امور اجتماعی محل نافذ خواهد بود.

جعفر میرزاخانی:

بخش سیزدهم : کار آموز و کار آموزی

- 1- آیا کارآموزان نیز مشمول قانون کار هستند؟
- به استناد ماده پنج قانون کار، کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند ضمناً مقررات مربوط به تعریف کارآموز و قرارداد کارآموزی در مواد 112 الی 118 آمده است.
- 2- چنانچه کارفرما مانع ادامه کارآموزی کارگر شود تکلیف چیست؟
- چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی کارگر شود و از این طریق خسارتی به وی وارد گردد کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.
- 3- کارگری که پس از طی دوره آموزش و تحصیل در مراکز کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه قبلی نباشد با وی چگونه برخورد می‌شود؟
- در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.
- 4- کارآموزانی که بین 15 تا 18 سال سن داشته و برای مدتی معین که زائد بر سه سال نباشد در کارگاهی معین به کارآموزی توم

با کار اشتغال دارند تابع چه مقرراتی هستند؟

افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زائد بر سه سال نباشد در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از 15 سال کمتر نبوده و از 18 سال تمام بیشتر نباشد تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد 79 الی 84 این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز نباید تجاوز نماید.

5- رابطه کارگرانی که از سوی کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند در طول مدت کارآموزی با کارگاه چگونه است و حقوق و مزایای آنها به چه نحو خواهد بود؟

با عنایت به ماده 113 قانون کار، مدت کارآموزی کارگران شاغلی که مطابق تبصره يك ماده 112 این قانون برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند از هر لحاظ جزء سوابق کارگران ذیربط بوده و این قبیل کارگران نیز همانند سایر کارگران شاغل در کارگاه در مدت مزبور از کلیه مزایای قانونی منجمله عیدی و پاداش، مرخصی استحقاقی، افزایشات ناشی از اجرائی مصوبات مزدی شورای عالی کار برخوردار خواهند بود.

6- مراکز کارآموزی چه نوع مراکزی هستند و تفاوت آنها با آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد چه می باشد؟

مراکز کارآموزی پیش بینی شده در مبحث اول فصل پنجم قانون کار مراکزی هستند که توسط وزارت کار و امور اجتماعی راساً و یا با همکاری واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی (مراکز جوار کارگاه و بین کارگاهی)، ایجاد شده و جدا از آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد می باشند که وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی و با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس می گردند. متذکر می گردد افرادی که در کارگاهی معین به عنوان کارآموز به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند می بایستی اولاً دارای قرارداد کارآموزی بوده و ثانیاً سن آنها از 15 سال کمتر نبوده و از 18 سال تمام نیز بیشتر نباشد.

7- تعهد ادامه کار در واحد مربوط به میزان حداقل دو برابر مدت کارآموزی شامل چه نوع کارآموزانی می شود؟

تعهد اشتغال بکار به میزان حداقل دو برابر مدت تحصیل صرفاً در مورد انجام کارآموزی کارگرانی که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند در بند "ب" ماده 114 قانون کار پیش بینی شده است که طبیعتاً چنانچه ترتیب مقرر در ماده 114 رعایت شود برای کارآموز لازم الرعایه خواهد بود.

8- کارگرانی که به موجب توافق کتبی با کارفرما برای فراگرفتن حرفه یا ارتقاء مهارت به مراکز کارآموزی معرفی می شوند در دوره کارآموزی مشمول چه نوع حقوق و مزایایی خواهند بود؟

در قراردادهای کارآموزی موضوع بند الف ماده 112 قانون کار، چنانچه کارآموز کارگری باشد که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی شده است، علاوه بر اینکه رعایت مقررات حداقل قانونی مزد الزامی است مستند به بند "ب" ماده 113 قانون مرقوم مزد کارگر نباید از مزد ثابت و یا مزد مبنایی وی در دوران قبل از اشتغال به کارآموزی کمتر باشد و مدت کارآموزی از هر نظر جزء سابقه کار کارگر منظور می شود.

9- آیا کارآموزان نیز مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی قرار می گیرند؟

کارآموزان موضوع ماده 112 قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به استثناء کارآموزان آزاد موضوع قسمت اخیر تبصره يك ماده مزبور با استفاده از مدلول ماده 33 قانون تأمین اجتماعی در زمره مشمولان قانون اخیر محسوب بوده و سازمان تأمین اجتماعی قانوناً مکلف به رعایت موارد تأمین اجتماعی موضوع ماده 3 قانون تأمین اجتماعی به این دسته از بیمه شدگان می باشد.

10- آیا در قانون کار ایران راجع به کارآموزی در خارج از کشور مقرراتی پیش بینی شده است؟ اگر کارگری به موجب سند رسمی نزد کارفرما تعهد کند که پس از طی دوره کارآموزی در خارج از کشور مثلاً 72 ماه در کارگاه ادامه کار دهد این تعهد چه حکمی دارد؟

صرفنظر از اینکه مقررات مربوط به "کارآموز و مراکز کارآموزی" موضوع مبحث اول فصل پنجم قانون کار در ارتباط با کارآموزی هائی است که در مراکز و موسسات کارآموزی تحت نظارت وزارت کار و امور اجتماعی انجام می شوند و گذراندن دوره آموزش در خارج از کشور از مصادیق کارآموزی موضوع مبحث فوق الاشاره محسوب نمی گردد تعهد فرد به انجام خدمت مثلاً به مدت 72 ماه پس از طی دوره آموزش در خارج از کشور به موجب سند رسمی در هر حال برای متعهد لازم الاجرا بوده و مادام که مدت تعهد شده سپری نشده باشد قرارداد کار طرفین در حکم قراردادهای با مدت موقت موضوع ماده 25 قانون کار بوده و حق استعفاء یا ترک کار و اصولاً فسخ یکجانبه قرارداد کار برای متعهد موجود نخواهد بود.

جعفر میرزاخانی:

بخش چهاردهم : کارهای فصلی

1- فعالیت های فصلی چه فعالیت هائی هستند؟

فعالیت های فصلی کارهائی هستند که بنا به ماهیت خود در مقاطع مشخص و معینی از سال انجام می شوند مانند فعالیت های کشاورزی، ماهیگیری و یا برخی از فعالیت های کارخانجات قند، برنج کوبی و نظایر آن. کسانی که در فعالیت های فصلی بکار اشتغال داشته باشند کارگران فصلی نامیده می شوند.

2- تعدادی از کارگران فصلی در دو سال گذشته به دلیل نیاز کارگاه پس از اتمام فصل کار نیز مشغول کار بوده اند، آیا این

کارگران هنوز هم فصلی شناخته می شوند؟ چنانچه کارگر یا کارگرانی که اصولاً در مشاغل غیرمستمر و فصلی کارگاه اشتغال بکار داشته و تنها در یکی دو سال گذشته بنا بضرورت پس از اتمام فصل کار بکار ادامه داده اند، در صورتی که در ماهیت مشاغل آنها تغییر عمده ای داده نشده باشد مادامی که در مشاغل قبلی اشتغال داشته باشند همچنان کارگر فصلی شناخته می شوند.

- 3- رابطه کارگران فصلی با کارفرما در غیر فصل کار چگونه است؟ آیا برای این مدت استحقاق دریافت مزد دارند؟ سابقه کار این کارگران چگونه محاسبه می شود؟
- در غیر فصل کار رابطه کارگری و کارفرمایی بین کارگر فصلی و کارفرما بحالت تعلیق در آمده و با توجه به قرارداد کار اولیه و قبول شرایط کار از سوی کارگر، برای غیرفصل کار، مزایای پرداخت نخواهد شد ضمناً در موقع محاسبه سنوات خدمت نیز تنها مجموع فصول کار بعنوان سابقه کار مفید ملاک عمل قرار خواهد گرفت.
- 4- چنانچه یکی از کارگران فصلی در غیرفصل کار فوت نماید آیا حق سنوات موضوع نظریه شورای عالی کار به وراثت او تعلق خواهد گرفت؟
- سوابق کار کارگران فصلی که رابطه کاری و مزدی آنان در محدوده زمانی بین خاتمه فصل کار تا شروع فصل کار بعدی بطور موقت قطع می گردد در هر حال محفوظ بوده و در صورت فوت این قبیل کارگران در فاصله بین دو فصل کار مشمول مزایای سنوات خدمت موضوع نظریه مورخ 70/7/27 شورای عالی کار خواهند بود که به وراثت قانونی آنان پرداخت می شود.
- 5- آیا در کارهای فصلی نوعی خاص از قرارداد کار مورد استفاده قرار می گیرد یا هر سه نوع قرارداد کار یعنی موقت، کار معین و دائم در کارهای فصلی نیز می تواند منعقد شود؟
- نوع قرارداد کار ارتباطی با فصلی بودن و یا نبودن کار موضوع آن قرارداد نداشته و در هر یک از انواع سه گانه قرارداد کار، کار می تواند فصلی باشد. ضمناً در مورد کارهای فصلی تعطیل موقت فعالیت به علی که فصلی بودن کار اصولاً در ارتباط با آن علل مورد پیدا می کند را منطقاً و به تبع قانوناً نمی توان به قوه قهریه و یا حوادث غیرقابل پیش بینی مورد نظر در ماده 30 قانون کار منتسب نمود و ثانیاً پرداخت دستمزد و مزایای مقرر در قرارداد کار به کارگر در فاصله زمانی دو فصل کار و یا در فعالیت های غیر فصلی در مدت تعطیل موقت موضوع ماده 30 موقوف به پیش بینی آن در قرارداد کار اولیه و یا الحاق شفاهی یا کتبی بعدی آن خواهد بود.
- 6- چنانچه فعالیت یک واحد دائمی باشد اما همه ساله مقطع معینی از سال را کارگاه فعالیت نکند آیا اطلاق کار فصلی به آن صحیح می باشد؟
- چنانچه تعطیل کارخانه در مقطع معینی از سال امری استثنایی نبوده و همه ساله تکرار می شود اطلاق صفت فصلی به فعالیت شرکت بلاشکال می باشد. ضمناً در فعالیت های فصلی تعطیل کار در دوره زمانی حد فاصل پایان فصل کار و شروع فصل بعدی در طبیعت این نوع فعالیت ها مستتر بوده و کارگران با اشتغال در این فعالیت ها به میل و اراده خود آنرا پذیرا می شوند و لذا نمی توان آنرا در زمره بیکاری های بلااراده مورد نظر در قانون بیمه بیکاری دانست.

کنترل

[0] [صندوق پستی](#)[#] [صفحه بعدی](#)[*] [صفحه قبلی](#)