

پودمان ۱

کنترل ساعات کارکرد پرسنل

## نمونه تدریس جلسه اول

<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ تمام فرایندهای تدریس تمرین شود.</li> <li>❑ چک لیستی از کارهای کلاس و لوازم تدریس تهیه شود.</li> <li>❑ محتوا در قالب اسلاید تهیه شود.</li> <li>❑ طرح درس تنظیم گردد.</li> </ul>	<p>قبل از تدریس</p>	<p>قبل از تدریس</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ با طرح سؤال آغاز کنید.</li> <li>❑ نمایش اسلاید آیین نامه استخدامی</li> </ul>	<p>شروع</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ ارائه مطالب در مورد آیین نامه استخدامی</li> <li>❑ معرفی واژه ساعت کار موظف</li> <li>❑ معرفی انواع کارکرد.</li> </ul>	<p>ارائه مطالب</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ دید کلی بدهید.</li> <li>❑ هدف را بگویید.</li> <li>❑ تصویری از کل مطالب را در ذهن هنرجویان ایجاد کنید.</li> <li>❑ همانند ابتدای تدریس با هیجان باشید.</li> <li>❑ در حین مرور چند پرسش نیز مطرح کنید.</li> </ul>	<p>مرور</p>	<p>زمان تدریس</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ تکمیل برخی فرمها توسط هنرجوها</li> <li>❑ پاسخگویی به فعالیتها توسط هنرجوها.</li> <li>❑ تکمیل جدول ارزشیابی مستمر توسط هنرجو و هنرآموز.</li> </ul>	<p>ارزشیابی</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ نظر مخاطبان در رابطه با تدریس خودتان را بخواهید.</li> <li>❑ فیلم یا فایل صوتی تدریس خودتان را بررسی کنید.</li> </ul>	<p>تکلیف و ارزیابی خود</p>	<p>بعد از تدریس</p>

## ارائه راهکار آموزشی پیشنهادی

هنرآموزان محترم می‌توانند برای انجام مراحل تدریس از راهکار آموزشی پیشنهادی استفاده نمایند.

اولین جلسه خود را با این سؤال آغاز کنید که «آیا می‌دانید استخدام نیروی انسانی چگونه صورت می‌گیرد؟». اجازه دهید هنرجویان نظرات خود را ارائه دهند سپس با نمایش اسلاید یک نمونه از آیین‌نامه استخدامی، مراحل لازم را برای آنان توضیح دهید. قبل از شروع مبحث اصلی در مورد اهمیت قانون کار به عنوان مرجع اصلی در مراحل استخدام، کارکرد پرسنل، نحوه محاسبات و پرداخت حقوق و دستمزد بحث کنید. برای ارائه بهتر مطالب می‌توانید از پرسش و پاسخ‌هایی که در ادامه آمده است، استفاده کنید.

سپس از هنرجویان سؤال کنید «در طی روز موظفانند چند ساعت در کلاس حضور داشته باشند؟». پس از پاسخگویی هنرجویان نظر آنان را در مورد ساعت موظف کارمندان جویا شوید. سپس با استناد به قانون کار ساعت موظف کارمندان را توضیح دهید.

هنرآموزان محترم می‌توانند توضیحات لازم در ارتباط با اضافه‌کاری، مرخصی، تأخیر در ورود و تعجیل در خروج را با همانندسازی به رفتار هنرجویان در مدرسه ارائه کنند. هنرآموزان محترم؛ جهت پاسخگویی بهتر شما به هنرجویان و نیز به منظور دسترسی آسان به پاسخ فعالیت‌های این فصل، پرسش و پاسخ‌های لازم از سایت [www.mcls.gov.ir](http://www.mcls.gov.ir) استخراج و تحت عنوان مربوطه آورده شده است.

### پرسش و پاسخ‌های مشمولین قانون کار

هنرآموزان محترم به هنرجویان متذکر شوید که: در شرکت‌های دولتی مشمول قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، مستخدمینی که برای تصدی یکی از مشاغل مستمر شرکت و مدت نامحدود استخدام شده یا می‌شوند مشمول مقررات استخدامی قانون مزبور خواهند بود. برابر قسمت اخیر ماده ۲ قانون فوق‌الذکر مستخدمینی که برای تصدی مشاغل موقت و مدت معین به خدمت شرکت درآیند به موجب قراردادهایی استخدام خواهند شد که نمونه آن به تصویب مراجع صلاحیت‌دار مذکور در اساسنامه برسد. ضمناً بنا به ماده ۳ قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، افرادی که برای مشاغل کارگری استخدام شده یا بشوند تابع مقررات قانون کار خواهند بود. بدیهی است اشخاصی که در مشاغل مستمر و موقت شرکت‌های دولتی به کار گرفته شوند مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی بوده و تابع قانون کار نمی‌باشند. اما کسانی که خارج از مشاغل مستمر و موقت در شرکت‌های دولتی شاغل شوند اعم از اینکه شغل آنان جزء مشاغل کارگری موضوع ماده

قانون فوق‌الذکر باشد یا نباشد رابطه آنان با واحد استخدام کننده رابطه کارگری و کارفرمایی بوده و تحت پوشش قانون کار خواهد بود.

#### **۱ کارگر مشمول قانون کار چه کسی است؟**

از لحاظ قانون کار، کارگران مشمول این قانون کلیه اشخاص حقیقی هستند که در ازای دریافت اجرت به دستور و به حساب شخص حقیقی یا حقوقی دیگری (کارفرما) انجام یک فعالیت جسمی و یا فکری را عهده‌دار بوده و در شمول مقررات استخدامی خاص، مصوب قوه قانون‌گذاری و یا مصوب مرجع مأذون از قوه مزبور، نیز قرار نداشته باشند. بدیهی است در صورت بروز اختلاف و طرح موضوع در اداره کار محل تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی و احراز شمول قانون کار بر این رابطه با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف مستقر در واحد کار و امور اجتماعی خواهد بود.

#### **۲ آیا نمایندگان کارفرما نیز کارگر شناخته می‌شوند؟**

نمایندگان کارفرما که از طرف ایشان اداره کارگاه را عهده‌دار می‌باشند چنانچه در تعریف کارگر (از لحاظ قانون کار، کارگران مشمول این قانون کلیه اشخاص حقیقی هستند که در ازای دریافت اجرت به دستور و به حساب شخص حقیقی یا حقوقی دیگری (کارفرما) انجام یک فعالیت جسمی و یا فکری را عهده‌دار بوده و در شمول مقررات استخدامی خاص، مصوب قوه قانون‌گذاری و یا مصوب مرجع مأذون از قوه مزبور، نیز قرار نداشته باشند) قرار داشته باشند به اعتبار انجام کار و دریافت اجرت کارگر شناخته خواهند شد. بدیهی است در صورت بروز اختلاف و طرح موضوع در اداره کار محل تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی و احراز شمول قانون کار بر این رابطه با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف مستقر در واحد کار و امور اجتماعی خواهد بود.

#### **۳ آیا همه بیمه‌شدگان قانون تأمین اجتماعی مشمول قانون کار نیز می‌شوند؟**

طبق بند یک ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه، حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد. از طرفی، برابر ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف‌اند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند. بنابراین، با توجه به ماده ۱۴۸ قانون کار کلیه کسانی که مشمول این قانون هستند الزاماً تحت پوشش مقررات قانون تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند اما همه اشخاصی که در شمول قانون تأمین اجتماعی قرار دارند با امعان نظر به بند یک ماده ۲ این قانون که فوقاً اشاره شد لزوماً مشمول قانون کار نخواهند بود به‌ویژه اینکه بخش‌های قابل توجهی از بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مشمول مقررات استخدامی خاص می‌باشند.

**۴** آیا کارگاه‌های دارای ده نفر کارگر و کمتر کلاً از شمول قانون کار خارج شده‌اند و یا از بعضی از مواد قانون کار مستثنی می‌باشند؟

کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر کارگر براساس آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانون کار مصوب هیأت وزیران از شمول بعضی از مواد قانون کار مستثنی شده‌اند.

**۵** در کارگاهی صاحب کارگاه با برادر خود اشتغال به کار دارد آیا این کارگاه با استناد به ماده ۱۸۸ قانون کار یک کارگاه خانوادگی شناخته شده و از شمول مقررات قانون کار خارج می‌باشد؟

نظر به اینکه برابر ماده ۱۸۸ قانون کار صرفاً کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار در آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود از شمول این قانون مستثنی شناخته شده‌اند و از طرفی برادر و خواهر به موجب ماده ۱۰۳۲ قانون مدنی جزء خویشاوندان طبقه دوم محسوب می‌گردند لذا به این اعتبار، کارگاهی که در آن کار توسط برادر و خواهر انجام می‌شود کارگاه خانوادگی تلقی نشده و مشمول قانون کار خواهد بود.

**۶** چنانچه اشخاصی به جز صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول در کارگاه خانوادگی اشتغال به کار داشته باشند، آیا باز هم کارگاه خانوادگی بوده و از شمول مقررات قانون کار خارج خواهد بود؟

عدم شمول قانون کار نسبت به کارگران کارگاه‌های خانوادگی موضوع ماده ۱۸۸ این قانون محدود به مواردی است که کار در این کارگاه‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام شود. بدین لحاظ چنانچه در این قبیل کارگاه‌ها افرادی که قانوناً جزء همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول کارفرما محسوب نمی‌شوند به کار گمارده شوند کارگاه مربوط از شمول تعریف کارگاه‌های خانوادگی خارج و کلیه افراد شاغل در آن اعم از صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی و افراد دیگر شاغل در کارگاه به شرط داشتن تبعیت‌های حقوقی و اقتصادی با صاحب کار (کارفرما) مشمول مقررات قانون کار خواهند بود.

**۷** با توجه به پیش‌بینی وضع مقررات خاصی برای خدمه و مستخدمین منازل در ماده ۱۹۰ قانون کار و نظر به اینکه مقررات مزبور تا کنون به تصویب نرسیده است، تکلیف این دسته از کارگران چیست؟

هر چند که در ماده ۱۹۰ قانون کار پیش‌بینی تصویب مقررات خاصی درخصوص مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها و مزد و حقوق خدمه و مستخدمین منازل به عمل آمده است لیکن از آنجا که آیین‌نامه مربوط تاکنون به تصویب مراجع ذیصلاح (هیأت وزیران) نرسیده است لذا خدمه و مستخدمین منازل نیز همانند دیگر کارگران مشمول مقررات قانون کار بوده و از کلیه مزایای مقرر در این قانون برخوردار می‌باشند.

**۸** چنانچه به تصویب مرجع صلاحیت‌دار، شرکت یا مؤسسه‌ای که تا کنون مشمول قانون کار بوده است از دایره شمول قانون کار خارج گردد وضعیت استخدامی کارکنان آنچه خواهد بود؟

تغییر و تبدیل وضعیت استخدامی کارگران مشمول قانون کار مستلزم داشتن مستندات قانونی است لذا چنانچه شرکت و یا مؤسسه‌ای در اجرای مصوبات مجلس شورای اسلامی و یا مراجع ذیصلاح دیگری که اختیار و اجازه تصویب مقررات استخدامی به موجب قانون به مراجع مذکور تفویض شده است از حوزه شمول قانون کار خارج و مشمول قوانین و مقررات خاص استخدامی دیگر شناخته شود به حکم ماده ۱۸۸ قانون کار مشمول مقررات این قانون نبوده و از تاریخ اجرای مقررات خاص استخدامی، مراجع حل اختلاف قانون کار صالح به رسیدگی نسبت به دعاوی کارکنان واحد مربوط نخواهند بود و سوابق خدمتی قبلی این افراد نیز تابع ضوابط و مقررات استخدامی جدید می‌باشد.

**۹** آیا اشخاصی که در زمان اجرای قانون کار سابق از شمول مقررات قانون کار خارج بوده‌اند با اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشمول قانون کار خواهند بود؟

اشخاصی که تا تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ در شمول مقررات خاص استخدامی قرار داشته و لذا مشمول قانون کار نبوده‌اند پس از اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز کماکان از دایره شمول مقررات این قانون خارج خواهند بود. بدیهی است اشخاصی که با تجویز تبصره یک ماده ۶ قانون کار سابق از شمول تمام و یا قسمتی از مقررات قانون کار منسوخ مستثنی گردیده بودند مانند شرکت‌های تعاونی روستائی و دفاتر مخابرات روستائی با لغو قانون مزبور مشمول کلیه مقررات قانون کار فعلی می‌باشند.

**۱۰** کارکنان مؤسسه‌ای که تاکنون مشمول مقررات استخدامی خاص بوده‌اند اخیراً براساس قانون در شمول مقررات قانون کار قرار گرفته‌اند تکلیف سابقه کار آنها چه می‌شود؟ تعیین تکلیف سابقه کار کارکنان واحدی که با تبدیل وضعیت استخدامی مشمول قانون کار شناخته شده‌اند با مقرراتی خواهد بود که تبدیل وضعیت براساس آن صورت گرفته است. بدیهی است در صورت عدم پیش‌بینی موضوع، توافق طرفین در این زمینه ملاک عمل می‌باشد ولی در مقام اجرای قانون کار، سنوات خدمت افراد اصولاً از زمانی که مشمول قانون کار شناخته شده‌اند مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت.

**۱۱** مشاهده می‌شود در برخی موارد اشخاص در کارگاه‌های متفاوتی اشتغال به کار دارند با توجه به اینکه در اغلب موارد این کارگاه‌ها مشمول قانون کار می‌باشند، آیا بر خورداری یک شخص در دو یا چند کارگاه مختلف از مزایای قانون کار قانوناً اشکالی ندارد؟

در قانون کار و مقررات مرتبط به آن برای اشتغال به کار افراد در بیش از یک واحد کارگاهی ممنوعیتی پیش‌بینی نشده است و به این لحاظ این قبیل کارگران در

هر واحد به اعتبار کار انجام شده تحت پوشش قانون مرقوم و مقررات تبعی قرار می‌گیرند و در هر کارگاه به نسبت ایام کارکرد و ساعات کار انجام شده از امتیازات متعلقه برخوردار می‌شوند و از لحاظ سازمان تأمین اجتماعی نیز بیمه شدن کارگران در دو یا چند واحد کارگاهی مشمول قانون کار بلا اشکال می‌باشد.

**۱۲ درباره شمول قانون کار به اشخاصی که بصورت مشاور در کارگاه‌ها شاغل هستند؟**  
افرادی که خدمات خود را به صورت کار مشاوره‌ای و کارشناسی در اختیار کارفرمایان قرار می‌دهند و در مقابل کار ارائه شده مزد دریافت می‌دارند در صورت عدم شمول مقررات استخدامی دیگری به رابطه قراردادی فی مابین تحت پوشش قانون کار قرار گرفته و به نسبت ساعات کار از امتیازات پیش‌بینی شده در این قانون و مقررات تبعی منجمله سنوات خدمت و مزایای حین کار بهره‌مند خواهند بود.

**۱۳ اگر طرفین قرارداد بر عقد پیمان کاری توافق کنند آیا رابطه آنان مشمول قانون کار قرار نمی‌گیرد؟**

صرف اینکه طرفین عنوان قرارداد منعقد بین خود را عقد پیمان کاری قرار دهند این امر لزوماً به معنی خارج شدن رابطه قراردادی آنان از حوزه شمول قانون کار نمی‌شود و در این خصوص در صورت بروز اختلاف و طرح موضوع در اداره کار محل تشخیص کارگر مشمول قانون کار از غیر مشمولان این قانون که مستلزم بررسی دقیق مفاد قراردادها و دقت در شرایط حاکم بر روابط طرفین است با مراجع رسیدگی کننده واحد کار و امور اجتماعی خواهد بود.

**۱۴ رانندگانی که با آژانس‌های مسافری همکاری می‌کنند مشمول قانون کار هستند یا خیر؟**

رانندگانی که با اتومبیل خود و یا وسیله نقلیه متعلق به اشخاص ثالث در آژانس‌های مسافری کار می‌کنند فاقد رابطه کارگری و کارفرمایی با آژانس مزبور خواهند بود ولی افرادی که در اختیار این قبیل آژانس‌ها قرار داشته و با اتومبیل متعلق به آژانس به کار اشتغال دارند به لحاظ اینکه با کارفرمای آژانس رابطه کاری و مزدی پیدا می‌کنند و به دلیل داشتن تبعیت‌های حقوقی و اقتصادی رابطه بین طرفین رابطه کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار می‌باشد.

**۱۵ در خصوص شمول یا عدم شمول قانون کار به رانندگان و کمک رانندگان اتوبوس‌های برون شهری؟**

رانندگانی که با وسیله نقلیه متعلق به خود یا شرکت‌های تعاونی مسافری همکاری می‌کنند فرد صنفی تلقی و رابطه آنان با این شرکت‌ها کارگری و کارفرمایی استنباط نمی‌گردد و نتیجتاً شمول قانون کار بر این رابطه مورد پیدا نمی‌کند اما اگر اتوبوس و یا هر وسیله نقلیه دیگر متعلق به شرکت تعاونی مسافری و یا صاحبان وسیله نقلیه باشد بسته به اینکه راننده و کمک رانندگان مزد خود را از صاحبان وسیله نقلیه و

یا از شرکت مسافربری دریافت کنند به لحاظ رابطه کاری و مزدی بین طرفین این رابطه تحت پوشش قانون کار قرار می گیرد.

### **۱۶ آیا کارگران بخش کشاورزی تا تصویب مقررات موضوع ماده ۱۸۹ قانون کار همچنان از مقررات قانون کار کشاورزی سابق تبعیت می نمایند؟**

از تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ که قانون کار جمهوری اسلامی ایران به مرحله اجرا درآمده است، قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳/۳/۷ ملغی اثر بوده و قانون کار فعلی کلیه کارگران را در بخش های کشاورزی شامل می شود ضمناً برابر ماده ۱۸۹ قانون کار در بخش کشاورزی، فعالیت های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل ها و مراتع، پارک های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورایی عالی کار و تصویب هیأت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد که تا کنون در این زمینه مقرراتی به تصویب نرسیده است.

### **۱۷ آیا کارگران خارجی شاغل در ایران نیز مشمول قانون کار هستند؟ در صورت تسری شمول مقررات قانون کار به آنان آیا تفاوتی بین آنها و کارگران ایرانی به لحاظ استفاده از مزایای مقرر وجود دارد؟**

کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران که مشمول مقررات استخدامی دیگری نباشند همانند کارگران شاغل ایرانی در مدت اعتبار پروانه کارشان مشمول قانون کار شناخته شده و از مزایای مقرر در این قانون به جز مواردی که قانوناً مستثنی شده باشند برخوردار خواهند بود. اشتغال به کار اتباع بیگانه بدون داشتن پروانه کار معتبر ممنوعیت داشته و تخلف از آن موجب مجازات مقرر در ماده ۱۸۱ قانون کار می باشد.

### **۱۸ مدیران عامل در شرکت های تجاری مشمول قانون کار هستند یا خیر؟**

با توجه به تفاوت های اساسی رابطه موجود بین «مدیرعامل» و «شرکت» و رابطه کار موضوع قانون کار از یک سو، و مشابهت های رابطه مزبور و عقد وکالت در قانون مدنی از سوی دیگر، که می توان به موارد زیر به عنوان برخی از این تفاوت ها و مشابهت ها اشاره نمود:

**الف) تفاوت های رابطه کار موضوع قرارداد کار و رابطه حقوقی مدیرعامل و شرکت تجاری؛**

- قرارداد کار از جمله عقود معوض بوده و در آن اجرت (مزد یا حقوق) جزء اصلی و اساسی عقد را تشکیل می دهد، در حالی که «مدیرعامل» در شرکت های تجاری می تواند مجانی انجام وظیفه نماید (ماده ۱۲۴ و مفهوم مخالف قسمت آخر ماده ۱۳۴ قانون تجارت).

- «مدیرعامل» طبق ماده ۱۳۴ قانون تجارت در مقابل اشخاص ثالث هم مسئولیت دارد در حالی که در قرارداد کار، در اثر تبعیت کارگر از کارفرما، چنین مسئولیتی

موجود نیست و کارگر تنها در مقابل کارفرما مسئولیت دارد.

■ مدیریت مدیر عامل حتی پس از انقضای مأموریت وی نیز تا انتخاب مدیر جدید ادامه دارد (ماده ۱۳۶ قانون تجارت)، در حالی که در قرارداد کار با انقضای مدت، قرارداد خاتمه یافته و کارگر دیگر تعهدی در مقابل کارفرما نخواهد داشت (بند «د» ماده ۲۱ قانون کار).

■ مدیرعامل چه از سوی هیأت مدیره و چه از سوی دادگاه قابل عزل است (تبصره ماده ۱۲۴ و ماده ۱۲۷ قانون تجارت)، در حالی که در قرارداد کار، کارفرما از چنین حقی محروم است (ماده ۲۵ قانون کار).

ب) مشابهت‌های قرارداد وکالت و رابطه حقوقی مدیر عامل و شرکت تجاری:

■ عقد وکالت ممکن است مجانی باشد یا با اجرت (ماده ۶۵۹ قانون مدنی) و انجام وظیفه مدیر عامل نیز چنانکه فوقاً اشاره شد ممکن است مجانی باشد.

■ در عقد وکالت یکی از طرفین طرف دیگر را برای انجام امری نایب خود می‌نماید (ماده ۶۵۶ قانون مدنی). ماده ۱۲۵ قانون تجارت نیز مدیرعامل را نماینده شرکت و دارای حق امضاء از طرف شرکت اعلام می‌دارد.

■ موکل می‌تواند هر وقت بخواهد وکیل را عزل کند (ماده ۶۷۹ قانون مدنی). در مورد مدیرعامل نیز تبصره ماده ۱۲۴ قانون تجارت اختیار عزل مدیرعامل را به هیأت مدیره شرکت داده است.

به نظر می‌رسد رابطه میان مدیرعامل و شرکت تجاری رابطه کارگری و کارفرمایی موضوع قانون کار نبوده و مسئولیت وی در مقابل شرکت همان مسئولیت وکیل در مقابل موکل می‌باشد. مضافاً اینکه در لایحه قانونی مربوط به تعیین مدیر یا مدیران موقت برای سرپرستی واحدهای تولیدی و صنعتی و تجاری و کشاورزی و خدماتی اعم از بخش عمومی و خصوصی مصوب مورخ ۵۹/۴/۲۳ شورای انقلاب اسلامی نیز مسئولیت مدیر هر واحد در مقابل آن واحد همان مسئولیت وکیل در مقابل موکل اعلام گردیده است و از آنجا که به نظر نمی‌رسد مدیران واحدهای مشمول قانون مزبور دارای خصوصیتی در قیاس با مدیران واحدهای تجاری باشند به لحاظ وحدت ملاک می‌توان حکم یاد شده را به مدیران اخیرالشاره نیز تسری داد.

**۱۹** آیا رابطه بین عضو هیأت مدیره شرکت تجاری با این شرکت از نوع رابطه کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار استنباط می‌گردد؟

با توجه به آنچه در رابطه بین مدیران عامل و شرکت‌ها گفته شد رابطه اعضای هیأت مدیره شرکت‌های تجاری با این شرکت‌ها رابطه وکیل و موکل بوده و رابطه کارگری و کارفرمایی موضوع قانون کار بین طرفین احراز نمی‌گردد مگر اینکه این افراد علاوه بر مسئولیت‌ها و وظایف مرتبط با عضویت در هیأت مدیره، تصدی وظایف و مسئولیت‌های دیگری را که به عنوان یک شغل قابل ارجاع به سایر افراد نیز می‌باشد

از قبیل مدیریت مالی، مدیریت اداری، ریاست کارخانه و غیره در قبال دریافت اجرت مشخص و معینی عهده‌دار باشد که در این حالت به اعتبار این تصدی مشمول مقررات قانون کار خواهند بود اما در ارتباط با عضویت فرد در هیأت مدیره همانطور که فوقاً بیان گردید نظریه مبتنی بر این است که به لحاظ عدم شمول مقررات قانون کار به رابطه طرفین اعمال مقررات این قانون منتفی خواهد بود.

**۲۰** برخی از اعضای هیأت‌های مدیره و یا مدیران عامل شرکت‌ها تصدی وظایف و مسئولیت‌های دیگری را به جز آنچه به عضویت آنها در هیأت مدیره و یا مدیرعامل بودن آنان مربوط است عهده‌دار می‌باشند آیا این مدیران نیز از شمول قانون کار خارج می‌باشند؟

اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل شرکت‌های تجاری صرفاً در مواردی مشمول مقررات قانون کار خواهند بود که جدا و صرف‌نظر از روابط تجاری با شرکت، تصدی یکی از وظایف و مسئولیت‌هایی را که در شرکت به عنوان «شغل» شناخته شده است همانند مشاغل مدیریت مالی، مدیریت اداری و... را عهده‌دار باشند که در این صورت شمول مقررات قانون کار به آنها صرفاً در ارتباط با تصدی وظایف و مسئولیت‌های شغلی یاد شده خواهد بود ولی آن قسمت از دریافتی این افراد که در ارتباط با عضویت در هیأت مدیره و یا تصدی مدیریت عامل پرداخت می‌شود جزء حق‌السعی آنان منظور نخواهد گردید.

**۲۱** آیا وکلای دادگستری چنانچه به عنوان مشاور حقوقی در یکی از واحدهای مشمول قانون کار اشتغال به کار داشته باشند در شمول مقررات قانون کار قرار خواهند گرفت یا خیر؟

چنانچه در قرار داد فی مابین شرکت و وکیل دادگستری، موضوع قرارداد «مشاوره حقوقی» ذکر شده و مشاور مکلف گردیده باشد ساعاتی در روز، هفته، ماه و... را در شرکت حضور یافته و امور ارجاعی را تحت نظر فرد خاصی مثلاً مدیر عامل انجام دهد این فرد طرف قرارداد با شرکت مشمول قانون کار می‌باشد اما در صورتی که فرد به عنوان وکیل، قراردادی به منظور حل و فصل دعاوی حقوقی با شرکت منعقد نموده باشد در این صورت شخص مورد اشاره از شمول قانون کار خارج خواهد بود.

**۲۲** اگر اشخاصی ضمن سهامدار بودن در شرکتی در همان واحد شاغل نیز باشند آیا می‌توان آنان را مشمول قانون کار نیز به حساب آورد؟

افرادی که علاوه بر مدیرعامل بودن و یا عضویت در هیأت مدیره و یا داشتن سهام در شرکت و یا مؤسسه، در آن واحد شغل موظف نیز داشته باشند و در قبال انجام کار و دریافت مزد، با واحد مربوط تابعیت حقوقی و اقتصادی نیز پیدا کنند به اعتبار رابطه اخیر و ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی بین طرفین مشمول قانون کار بوده و به نسبت ساعات کار از مزد و مزایای مقرر در این قانون و مقررات تبعی برخوردار خواهند شد.

**۲۳** کسانی که در مناطق آزاد تجاری - صنعتی در واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی شاغل هستند از نظر استخدامی مشمول چه نوع مقرراتی می‌باشند؟  
به موجب ماده ۱۲ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی مصوب ۱۳۷۲/۶/۷ مجلس شورای اسلامی مقررات مربوط به اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی و صدور روادید برای اتباع خارجی براساس آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید که در این رابطه هیأت وزیران این مقررات را تصویب و برابر تصویب‌نامه شماره ۳۳۴۳۳/ت/۲۵ ک مورخ ۷۳/۳/۱۶ ابلاغ نمود. به این ترتیب افراد شاغل در واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی که در مناطق آزاد تجاری، صنعتی فعالیت دارند مشمول مقررات آیین‌نامه فوق بوده و از شمول قانون کار خارج می‌باشند و به اختلاف ناشی از روابط کار کارکنان نیز در هیأت رسیدگی موضوع ماده ۲۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی رسیدگی و صدور رأی می‌گردد.

**۲۴** آیا کارکنان سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی جمهوری اسلامی ایران در شمول قانون کار قرار دارند؟

برابر تصویب‌نامه شماره ۲۸۳۹۳/ت/۱۰۳۸ هـ مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۶ هیأت وزیران آیین‌نامه حقوق و دستمزد کارکنان سازمان‌های مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۲۱۵۴/ت/۱۶۴۹۷ ک مورخ ۱۳۷۵/۴/۶ و اصلاحیه‌های بعدی آن لغو و کلیه کارکنان سازمان‌های مناطق آزاد تجاری - صنعتی تابع مقررات قانون کار می‌باشند. ضمناً حسب بند ۳ مصوبه مذکور کلیه کارکنانی که از سایر دستگاه‌های دولتی به این مناطق مأمور می‌شوند نیز در مدت مأموریت از لحاظ پرداخت حقوق و دستمزد مشمول مقررات فوق خواهند بود.

**۲۵** آیا کلیه اشخاصی که در شهرداری‌ها اشتغال به کار دارند مشمول قانون کار هستند؟  
مستند به ماده ۱ و ۲ آیین‌نامه استخدامی شهرداری‌های سراسر کشور مصوب ۶۸/۲/۱۳ هیأت وزیران، صرفاً کارکنان شاغل در مشاغل کارگری در دایره شمول مقررات قانون کار قرار داشته و دیگر کارکنان شهرداری‌ها یعنی ثابت، رسمی و موقت به ترتیب مشمول مقررات آیین‌نامه استخدامی شهرداری‌ها، قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی موقت شهرداری‌ها شناخته شده‌اند. متذکر می‌گردد که تشخیص مشاغل کارگری در شهرداری‌ها مستند به بند «ت» ماده ۲ فوق‌الاشاره بنا به پیشنهاد شهرداری و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود.

**۲۶** وضعیت استخدامی کارکنان بانک‌ها چگونه است؟

در اجرای ماده ۲۱ لایحه قانونی اداره امور بانک‌ها مصوب شورای انقلاب، کارکنان بانک‌های ادغام شده تابع آیین‌نامه استخدامی مشترکی می‌باشند که به تصویب مجمع عمومی بانک‌ها رسیده است ضمناً برحسب تبصره یک ماده دو آیین‌نامه

استخدامی مشترک بانک‌ها، مستخدمینی که برای تصدی یکی از مشاغل غیر مستمر و برای مدت معینی به خدمت بانک‌ها درآمده یا درآیند مشمول آیین‌نامه استخدام برای تصدی مشاغل موقت خواهند بود که در تاریخ ۶۱/۵/۲۳ به تصویب شورایی عالی بانک‌ها رسیده است. بنابراین کارکنان بانک‌ها در مجموع از مقررات آیین‌نامه‌های استخدامی مصوب یادشده تبعیت می‌کنند و تحت پوشش قانون کار قرار نمی‌گیرند قابل ذکر اینکه قانون کار در بانک‌ها نسبت به کسانی جاری می‌شود که در شمول مقررات استخدامی آیین‌نامه‌های فوق‌الذکر نباشند. بدیهی است آن دسته از بانک‌هایی که توسط بخش خصوصی ایجاد می‌شوند کارکنان آن تحت پوشش قانون کار خواهند بود.

#### **۲۷ آیا کارکنان شرکت‌های بیمه مشمول مقررات قانون کار هستند؟**

برابر ماده ۵ قانون اداره امور شرکت‌های بیمه مصوب ۶۷/۹/۱۳ مجلس شورای اسلامی، کارکنان شرکت‌های بیمه ایران، آسیا، البرز، دانا و بیمه مرکزی مشمول مقررات استخدامی خاص خود که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد بوده و آیین‌نامه استخدامی مزبور نیز در تاریخ ۶۸/۴/۲۱ به تصویب رسیده است مطابق بندهای الف و ب و تبصره ۲ ماده ۴ آیین‌نامه استخدامی یاد شده، در شرکت‌های مزبور مقررات قانون کار تنها به افرادی که برای تصدی مشاغل کارگری تعیین شده توسط «کمیته امور استخدامی» موضوع ماده یک آیین‌نامه فوق‌الذکر استفاده شده یا بشوند شمول داشته و دیگر کارکنان به هر عنوان که در استخدام شرکت باشند (رسمی یا قراردادی) در دایره شمول مقررات قانون کار نخواهند بود.

#### **۲۸ آیا می‌توان کارگران مشمول قانون کار را از شمول این قانون خارج و مشمول قانون یا مقررات استخدامی خاص قرار داد؟ در صورت وقوع این امر، اجرای مقررات قانون کار و مقررات تبعی آن از چه تاریخی خواهد بود؟**

تغییر وضعیت استخدامی و تبدیل کارگران مشمول قانون کار به سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی در حکم تغییر شرایط کار بوده و در غیر از مواردی که این تغییر به حکم قانون انجام یافته و یا با جلب موافقت کارگر صورت گرفته باشد غیر نافذ و بلا اعتبار خواهد بود. باید دانست در صورت احراز قانونی بودن تغییر شرایط کار و تبدیل وضعیت استخدامی، شمول مقررات قانون کار و مقررات تبعی آن همچون بیمه بیکاری به کارگرانی که تغییر وضعیت داده‌اند از تاریخ تغییر وضعیت استخدامی متوقف خواهد شد.

#### **۲۹ آیا کارکنان نهادهای انقلابی مشمول قانون کار هستند؟**

نهادهای انقلابی نهادهایی هستند که بعد از ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ با تصویب مجلس شورای اسلامی و یا هیأت وزیران ایجاد شده‌اند مانند سپاه پاسداران و جهاد سازندگی که بعدها به وزارتخانه تبدیل شده‌اند و یا بنیاد مسکن انقلاب اسلامی،

کمیته امداد امام خمینی، سازمان تبلیغات اسلامی، بنیاد مستضعفان و جانبازان و غیره، کارکنان این نهادها به استناد ماده واحده لایحه قانونی عدم شمول مقررات قانون کار درباره کارکنان نهادهای انقلاب اسلامی مصوب سال ۵۹ شورای انقلاب از حوزه شمول قانون کار خارج شده‌اند اما براساس تبصره یک ماده واحده مذکور و نیز مستنداً به ماده واحده قانون مصوب آذر ماه سال ۱۳۶۹ مجلس کارکنانی که در شرکت‌ها، مؤسسات و واحدهای وابسته به نهادهای انقلابی شاغل هستند تحت پوشش قانون کار قرار می‌گیرند ضمناً کارکنان نهادهای انقلابی که به صورت مأمور در واحدهای مشمول قانون کار شاغل می‌شوند در مستثنی بودن آنان از شمول قانون کار تغییری ایجاد نمی‌کند.

**۳۰ کارمند پیمانی چه کسی است؟ وضعیت استخدامی وی چگونه است؟ آیا می‌تواند مشمول قانون کار باشد؟**

برابر ماده ۶ قانون استخدام کشوری، مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به‌طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام شود در همین رابطه به استناد ماده یک آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع تبصره ماده قانونی مرقوم، دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری می‌توانند به استناد مجوزهای قانونی جهت واگذاری پست‌های موقت سازمانی، نیازهای استخدام پیمانی خود را به موجب قراردادی که طبق مقررات این آیین‌نامه بین دستگاه‌های دولتی از یک طرف و داوطلبین خدمت پیمانی از طرف دیگر منعقد می‌شود تأمین نمایند.

تبصره ماده یک آیین‌نامه استخدام پیمانی مقرر می‌دارد، انعقاد قرارداد با مستخدم پیمانی طبق فرمی که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور ابلاغ می‌گردد صورت می‌گیرد و افراد مذکور مطابق بند «ج» ماده ۴ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی به پست‌های موقت منصوب خواهند شد ضمناً حسب ماده ۳ آیین‌نامه یاد شده مدت قرارداد استخدام پیمانی یک سال است که با رعایت شرایط مقرر در این ماده تا ده سال قابل تمدید است. با توجه به آنچه مذکور افتاد کارمندان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری تابع مقررات استخدامی پیمانی بوده و تحت پوشش قانون کار قرار ندارند اما از لحاظ بیمه‌ای از مقررات قانون تأمین اجتماعی تبعیت می‌کنند.

**۳۱ اشخاصی که به‌صورت خرید خدمت در دستگاه‌های دولتی مشغول کار هستند در دایره شمول مقررات قانون کار قرار دارند یا خیر؟**

صرف‌نظر از اینکه به موجب بند ۷ تصویب‌نامه شماره ۳۵۹۱/ت ۱۷۲۹۶ مورخ ۷۸/۲/۱ هیأت وزیران از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این تصویب‌نامه هر گونه به کارگیری نیروی انسانی در قالب قرارداد استخدام خرید خدمت و عناوین مشابه ممنوع گردیده است اساساً در وزارتخانه‌ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری استخدام

افراد صرفاً به صورت رسمی و پیمانی پیش‌بینی گردیده و چنانچه در این دستگاه‌ها علیرغم ممنوعیت فوق‌الاشاره کسانی تحت عنوان خرید خدمت به کار گرفته شوند مستنداً به ماده ۵ و مفهوم مخالف ماده ۱۸۸ قانون کار تحت پوشش این قانون (قانون کار) قرار می‌گیرند.

**۲۲ کارمندان شاغل دولت که در غیر ساعات اداری و همچنین کارکنان بازنشسته که در واحدهای مشمول قانون کار شاغل می‌شوند آیا می‌توانند از مزایای مقرر در قانون کار استفاده کنند؟**

به‌طور کلی افراد مشمول قانون استخدام کشوری و یا هر نوع مقررات خاص استخدامی دیگر که در ساعات فراغت و خارج از ساعات کار اداری در واحدهای مشمول قانون کار به کار اشتغال دارند و نیز بازنشستگان شاغل در این واحدها به اعتبار انجام کار و داشتن تبعیت‌های حقوقی و اقتصادی با کارفرمایان این واحدها مشمول مقررات قانون کار شناخته شده و به نسبت ساعات کار از مزایای مقرر در این قانون و مقررات تبعی برخوردار می‌شوند اما چون استفاده از کمک عائله‌مندی (حق اولاد) داشتن سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی ضمن بیمه بودن در کارگاه و کسر حق بیمه می‌باشد و اشخاص بازنشسته شاغل در واحدهای بخش خصوصی که غالباً فاقد رابطه بیمه‌ای با کارگاه و سازمان تأمین اجتماعی هستند به دلیل نداشتن شرایط فوق‌الاشاره پرداخت کمک عائله‌مندی به آنان مورد پیدا نمی‌کند.

**۲۳ آیا در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری افراد مشمول قانون کار نیز وجود دارند؟**

در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری چنانچه شغل محول شده به طرف قرارداد جزء ۳۲ شغل کارگری اعلام شده از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) بوده و یا اصولاً فرد مورد نظر با عنایت به ماده ۴ قانون یاد شده به صورت رسمی و یا پیمانی به خدمت گرفته نشده باشد شمول مقررات قانون کار به وی قطعی خواهد بود.

**۲۴ وضعیت استخدام در شرکت‌های دولتی به چه نحو می‌باشد؟ آیا کارکنان شاغل در شرکت‌های دولتی مشمول قانون کار هستند یا از مقررات خاص استخدامی تبعیت می‌کنند؟**

در شرکت‌های دولتی مشمول قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، مستخدمینی که برای تصدی یکی از مشاغل مستمر شرکت و مدت نامحدود استخدام شده یا می‌شوند مشمول مقررات استخدامی قانون مزبور خواهند بود. برابر قسمت اخیر ماده ۲ قانون فوق‌الذکر مستخدمینی که برای تصدی مشاغل موقت و مدت معین به خدمت شرکت درآیند به موجب قراردادهایی استخدام

خواهند شد که نمونه آن به تصویب مراجع صلاحیت‌دار مذکور در اساسنامه برسد. ضمناً بنا به ماده ۳ قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، افرادی که برای مشاغل کارگری استخدام شده یا بشوند تابع مقررات قانون کار خواهند بود. بدیهی است اشخاصی که در مشاغل مستمر و موقت شرکت‌های دولتی به کار گرفته شوند مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی بوده و تابع قانون کار نمی‌باشند. اما کسانی که خارج از مشاغل مستمر و موقت در شرکت‌های دولتی شاغل شوند اعم از اینکه شغل آنان جزء مشاغل کارگری موضوع ماده قانون فوق‌الذکر باشد یا نباشد رابطه آنان با واحد استخدام‌کننده رابطه کارگری و کارفرمایی بوده و تحت پوشش قانون کار خواهد بود.

## ساعات کاری موظف

در مؤسسات برای محاسبه ساعت کاری موظف یک ماه، روزهای کاری آن ماه ملاک محاسبات قرار می‌گیرند. به‌طور مثال در فروردین ماه ۱۳۹۶، ۲۱ روز کاری (۱۷ روز عادی و ۴ روز پنج‌شنبه) و ۱۰ روز تعطیل رسمی داریم. بنابراین ساعت کاری موظف در این ماه به قرار زیر خواهد بود:

$$(17 \times 8) + (4 \times 4) = 152 \quad (16 \times 8) + (4 \times 4) = 144$$

### پرسش و پاسخ‌های ساعت کاری موظف

**۱** منظور از ساعات کار چیست و آیا ساعات صرف غذا جزء ساعت کار کارگران به حساب می‌آید؟

همانگونه که ماده ۵۱ قانون کار نیز به آن تصریح دارد ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد به‌این لحاظ ساعات صرف صبحانه و نهار جزء ساعت کار به حساب نمی‌آید بدیهی است چنانچه در کارگاهی از قبل رویه مورد عمل بر این قرار گرفته باشد که ساعت صرف صبحانه یا نهار و یا شام جزء ساعت کار به حساب آید استمرار آن به عنوان عرف مستقر در کارگاه محسوب و کما کان باید اجرا گردد. ضمناً با توجه به ماده ۱۵۰ 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 ساعت کار کارگران منظور می‌شود.

**۲** حداکثر ساعت کار روزانه به چه میزان می‌باشد؟

در قانون کار به استثنای کارگران موضوع ماده ۵۶ قانون مزبور که در مورد آنها ساعات کار در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت تعیین شده، ساعات کار اصولاً به‌صورت هفتگی

تعیین گردیده است - مواد ۵۱ و ۵۲ قانون کار - به میزان ۳۶ ساعت برای کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی و ۴۴ ساعت برای سایر کارگران. یادآوری می‌نماید توزیع ساعات کار در روزهای هفته با جلب توافق کارگران ذیربط از اختیارات کارفرما بوده و به جز کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور که ساعات کار آنها نباید از ۶ ساعت در هر روز تجاوز نماید در مورد سایر کارگران با عنایت به تبصره یک ماده ۵۱ عملاً حداکثری برای میزان ساعات کار روزانه، مشروط به جلب موافقت کارگر، در قانون کار در نظر گرفته نشده است بدیهی است مازاد بر سقف‌های فوق‌الاشاره، ساعات کار انجام شده با در نظر گرفتن ممنوعیت موضوع ماده ۶۱ و قید «مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین» در تبصره ماده ۵۹ اضافه کار خواهد بود.

**۲** در یکی از واحدهای کارگری ساعت کار از بدو فعالیت کارگاه، هفته‌ای ۴۰ ساعت بوده است و کارفرما تصمیم به افزایش آن تا میزان ساعت کار قانونی یعنی ۴۴ ساعت در هفته را دارد آیا مجاز به این کار خواهد بود؟

ساعت کاری که در ماده ۵۱ قانون کار پیش‌بینی شده است حداکثر ساعات کار قانونی روزانه می‌باشد حال چنانچه کارگاهی در بدو تأسیس و شروع فعالیت کارگاه و یا بعد از آن اقدام به تعیین ساعت کار به میزان کمتر از ساعت کار قانونی نموده باشد این امر مخالفتی با قانون نداشته و تداوم اجرای آن جزء شرایط کار کارگران محسوب می‌گردد و تغییر آن نیاز به جلب موافقت افراد ذینفع دارد مگر آنکه در گذشته به هنگام تقلیل ساعت کار قید موقت بودن این کاهش شرط شده باشد که شرطی نافذ و برای طرفین لازم‌الرعایه خواهد بود.

**۴** در کارگاهی از بدو تأسیس ساعت کار از ۷ صبح تا ۳ بعدازظهر بوده است آیا کارفرما مجاز به تغییر و انتقال آن از ساعات صبح به ساعات عصر مثلاً بعدازظهر تا ۱۱ شب و یا از ۱۱ شب تا ۷ صبح خواهد بود؟

وقتی در بدو تأسیس و شروع فعالیت کارگاه انجام کار مثلاً برای ساعات صبح تنظیم و مورد موافقت قرار می‌گیرد تغییرات بعدی در شروع و خاتمه ساعت کار نیز به توافق کارگران و کارفرما مربوط می‌شود به‌ویژه 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 ساعت کار در کارگاه داشته باشد می‌تواند مطابق ماده ۲۶ قانون کار اقدام نماید.

**۵** کارگری به موجب یک فقره قرارداد یکساله به کار گرفته شده و ساعت کار در آن با مزد مشخص ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه قید گردیده است اما کارگر عملاً حدود ۳ ماه از قرارداد را روزی ۶ ساعت کار کرده و بعد از آن کارفرما از وی خواسته در زمینه ساعت 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 پیش‌بینی شده در قرارداد کار که متضمن ۴۴ ساعت کار در هفته برای مدتی اجرا نشده و عملاً کارگر کمتر از ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه در روز کار کرده باشد اعتبار شرط در طول اعتبار قرارداد زایل نمی‌شود و تعهد به اجرای آن کماکان برای کارگر باقی می‌ماند.

**۶ 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 می‌خواهد ساعات کار کارگاه را افزایش دهد آیا قانوناً حق چنین افزایشی را دارد؟**

به استناد مفهوم مخالف ماده ۸ قانون کار و نظر به اینکه حقوق و مزایای مقرر در این قانون اصولاً حداقل حقوق و مزایای متعلقه به کارگران بوده و توافقی‌های حاصله فی مابین کارگران و کارفرما که مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور نموده باشد برای طرفین لازم‌الاجرا خواهند بود لذا رویه و عرف موجود در کارگاه مبنی بر تعیین ساعات عادی کار به میزان کمتر از ۴۴ ساعت در هفته بلا اشکال بوده و طرفین ملزم به رعایت رویه و عرف مزبور هستند.

**۷ آیا در قانون کار مقررات خاصی برای ساعات کار کارگرانی که در مغازه‌ها و مؤسسات تجاری کار می‌کنند پیش‌بینی نشده است؟**

ساعات کار کارگران شاغل در مغازه‌ها و مؤسسات تجاری نیز همان ۴۴ ساعت کار هفتگی مقرر در ماده ۵۱ قانون کار می‌باشد که زمان انجام آن در هر مورد با توجه به نوع فعالیت و رویه گذشته و بر حسب توافق فی ما بین کارگر و کارفرما تنظیم می‌گردد و انجام کار اضافی نیز حداکثر به میزان روزی ۴ ساعت مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین مجاز می‌باشد.

**۸ آیا اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار کارگر محسوب می‌شود؟**

به تصریح ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. لذا قانوناً اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار محسوب نخواهد شد. بدیهی است چنانچه براساس عرف و روال کارگاه از قبل اوقات مذکور جزء ساعات کار محسوب می‌گردیده، عرف و رویه مذکور کماکان معتبر خواهد بود. ضمناً در اجرای ماده ۱۵۰ 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.

**۹ آیا اوقاتی که قبل از شروع کار و پس از خاتمه آن صرف استحمام و تعویض لباس می‌گردد جزء ساعات کار کارگر محسوب می‌شود؟**

چنانچه انجام وظایف شغلی عرفاً مستلزم استحمام و تعویض لباس باشد اوقات مصروفه برای این منظور جزء ساعات کار کارگر محسوب می‌گردد.

**۱۰** با توجه به مقررات قانون کار، ساعت کار در ماه چند ساعت می‌باشد؟ آیا تعیین میزان ثابت ساعت کار برای تمام ماه‌های سال امکان‌پذیر است؟

در مقررات قانون کار ساعات کار ماهانه پیش‌بینی نگردیده ولی مستفاد از مواد ۵۱ و ۵۷ این قانون ساعات کار حداکثر ۴۴ ساعت در هفته یا در مورد کارگران نوبت کار ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی می‌باشد بدیهی است در ازای هر روز تعطیل رسمی، ساعات کار هفته به میزان ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه از ۴۴ 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 نمی‌باشد.

**۱۱** آیا رعایت ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه کار برای تمام روزهای هفته الزامی است و یا می‌توان در بعضی از روزهای هفته کمتر از ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه و در بعضی دیگر از روزها بیشتر کار کرد؟

در مقررات قانون کار پیش‌بینی تقسیم کار به میزان مساوی بین ایام هفته به عمل نیامده است و تنها در قسمت اخیر ماده ۵۱ این قانون سقف ساعات کار روزانه کارگران به جز 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 ۴۴ ساعت تجاوز ننماید.

## انواع کارکرد پرسنل

**۱** کارکرد ساعتی؛ در مورد پرسنلی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند، کارکرد آنان به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

**۲** کارکرد روزانه؛ در مواردی که نیازهای کاری چند ماه یا چند سال به طول انجامد و نیاز به پرسنل تمام وقت (دائم کار) باشد، دستمزد پرسنل به صورت ماهیانه محاسبه و پرداخت می‌شود، در اینگونه موارد کارکرد پرسنل به صورت روزانه محاسبه می‌شود.

توجه داشته باشید در اغلب موارد به منظور محاسبات دقیق تر کارکرد روزانه نیز به ساعت تبدیل می‌شود.

**۳** کارکرد کارمزدی؛ در مواردی که میزان انجام کار یا محصول تولید شده مبنای محاسبات و پرداخت دستمزد باشد، میزان حضور پرسنل از اهمیت کمتری برخوردار بوده و ثبت مقدار کاری که توسط آنان انجام گرفته ضروری می‌باشد.

به هنجاریان تأکید کنید که در این کتاب کلیه محاسبات بر مبنای کارکرد ساعتی

و روزانه خواهد بود و در سال‌های آتی و در مبحث بهای تمام شده کارکرد کارمزدی را فرا خواهند گرفت.

## اضافه کاری

### پرسش و پاسخ‌های اضافه کاری

**۱** 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 می‌شود؟  
ارجاع کار اضافه بر ساعات کار عادی (۴۴ ساعت در هفته برای کارگران غیر نوبت کار و ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی برای کارگران نوبت کار) اضافه کار بوده و نحوه محاسبه فوق‌العاده مربوط و دیگر شرایط آن تابع مقررات موضوع مواد ۵۹ و ۶۰ و 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.

**۲** آیا نحوه محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر ۱۹۲ ساعت صحیح می‌باشد در این صورت با توجه به اینکه این شیوه محاسبه متضمن امتیاز بیشتری برای کارگران است آیا کارفرما مجاز به تغییر آن می‌باشد؟

رویه معمول و مورد عمل در کارگاه‌های مشمول قانون کار برای محاسبه اضافه کاری براساس تقسیم مزد ماهانه به ۳۰ روز و تقسیم مزد روزانه به ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه انجام می‌شود که با اضافه کردن ۴۰٪ 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 ۱۹۲ ساعت امتیاز بیشتری را برای کارگران متضمن می‌باشد به این لحاظ ترتیب اجرای آن مخالفتی با قانون نداشته و با توجه به استمرار آن و ایجاد حق مکاتبه‌ای برای کارگران ذینفع تکلیف به ادامه اجرای آن خواهد بود.

**۳** چنانچه در قرارداد کار کارگر متعهد شده باشد روزانه مدتی مثلاً ۴ ساعت اضافه کاری داشته باشد آیا می‌تواند از انجام تعهد خودداری نماید؟

نظر به اینکه شرط انجام اضافه کاری توسط کارگر در قرارداد از جمله شرایط غیر نافذ به‌شمار می‌رود لذا شرط مزبور بلا اثر بوده و ایجاد هیچ نوع تعهدی برای طرفین قرارداد کار نمی‌نماید.

**۴** حداکثر ساعات اضافه کاری در روز در موارد استثنائی مذکور در تبصره ماده ۵۹ قانون کار چند ساعت است؟

در قسمت اخیر تبصره ماده ۵۹ قانون کار سقف مربوط به ساعات کار اضافی مشخص نگردیده است. در نهایت ارجاع کار بیش از چهل ساعت باید با عنایت به استثناء پیش‌بینی شده در تبصره فوق باشد به نحوی که در این زمینه استثناء تبدیل به قاعده نشود.

**۵** تأیید ضرورت ارجاع کار اضافی اجباری به کارگران و تعیین مدت آن با چه مرجعی است؟

در صورت ارجاع کار اضافی موضوع ماده ۶۰ قانون کار، کارفرما مکلف است حداکثر ۴۸ 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 آن را تعیین نماید.

**۶** نوع کار و ماهیت کار در یک واحد مشمول قانون کار به نحوی است که کارگران باید مستمراً اضافه کار کنند آیا کارفرما می‌تواند در صورت عدم تمایل کارگران آنها را وادار به اضافه کاری نماید؟

بند «الف» ماده ۶۰ 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 می‌باید نسبت به تأمین پرسنل مورد نیاز خود و احیاناً ایجاد شیفت اضافی اقدام نماید.

**۷** آیا در مورد کارگرانی که با میل و اختیار خود و براساس توافق با کارفرما اضافه کاری می‌کنند نیز کارفرما باید موضوع اضافه کاری را ظرف ۴۸ ساعت به اداره کار محل اطلاع دهد؟

مقررات موضوع ماده ۶۰ قانون کار اصولاً در ارتباط با اختیارات کارفرمایان در زمینه الزام کارگران به انجام اضافه کار بوده و به‌حالاتی که کارگران براساس 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 وادار به انجام کار اضافی شوند به تصریح تبصره یک ماده مرقوم کارفرما مکلف است در هر مورد حداکثر ظرف ۴۸ 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 به عمل آید.

**۸** آیا کارگرانی که سن آنها از هیجده سال تمام کمتر است مجاز به انجام کار اضافی می‌باشند؟

در اجرای ماده ۸۳ قانون کار ارجاع هر نوع کار اضافی به کارگران نوجوان حتی با توافق آنان ممنوع می‌باشد با متخلفین از این ماده برابر ماده ۱۷۶ قانون مرقوم رفتار خواهد شد.

**۹ با توجه به ماده ۶۱ 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 نوبت کار) که تمام و یا بیش از نیمی از ساعات کار آنها در فاصله ۲۲ تا ۶ بامداد قرار می گیرد مستند به ماده ۶۱ قانون کار ممنوع است. توضیح اینکه مطابق ماده ۶۱ قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع می باشد.

## نوبت کاری و شب کاری

### پرسش و پاسخ های نوبت کاری و شب کاری

**۱ فوق العاده نوبت کاری کارگران نوبت کار چگونه محاسبه می شود؟**

جهت محاسبه در صد فوق العاده نوبت کاری کارگران یک واحد لازم است یکصد و هفتاد و شش ساعت اول کارکرد هر کارگر در طول ماه از کارت تایمکس استخراج و سپس نسبت ساعتی که در تعداد ساعات استخراج شده به ساعت شب (۲۲ الی ۶ صبح) مقارن بوده محاسبه گردد. چنانچه نسبت محاسبه شده به نیم (نصف) نزدیک باشد فوق العاده نوبت کاری معادل ۲۲/۵ درصد مزد و چنانچه به سی و سه صدم (۳۳/۱) نزدیک باشد میزان فوق العاده ۱۵ درصد خواهد بود. به طور مثال چنانچه کارگر نوبت کاری در طول ماه ۱۹۰ ساعت کارکرد داشته باشد و از ۱۷۶ ساعت اول کارکرد مزبور حدود ۸۷ ساعت به ساعات شب افتاده باشد فوق العاده نوبت کاری ۲۲/۵ درصد خواهد بود.

**۲ آیا کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می کنند نوبت کار هستند و آیا می توانند از فوق العاده نوبت کاری استفاده کنند؟**

کارگرانی که براساس قرارداد کار و شرایط کار مورد توافق ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می کنند با عنایت به تعریف کار نوبتی موضوع ماده ۵۵ 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 مکسبه کارگران بوده و طبق روال گذشته به آن عمل خواهد شد.

**۳ 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

گرچه یک یا چند روز از ماه را کارگر در مرخصی استحقاقی یا در تعطیلات به سر برده باشد با توجه به گردشی شدن کار در آن ماه فوق‌العاده 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 می‌کند پرداخت فوق‌العاده نوبت کاری برای ایام مذکور مورد پیدا نمی‌کند.

**۴** یکی از روزهای کار کارگران نوبتی با روز جمعه برخورد کرده است در این صورت آیا ۴۰٪ فوق‌العاده برای کار در روز جمعه شامل آنان نیز می‌شود؟  
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 می‌باشد و در این صورت این قبیل کارگران محق به دریافت ۴۰٪ فوق‌العاده موضوع تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار نیز خواهند بود.

**۵** آیا فوق‌العاده نوبت کاری ناظر بر مزد روز جمعه، تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی نیز می‌باشد؟

درصدهای نوبت کاری پیش‌بینی شده در ماده ۵۶ قانون کار کل مزد ثابت یا مزد مبنای دریافتی ماهانه را شامل بوده و باید برای روزهای تعطیل هفتگی و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی نیز محاسبه و پرداخت گردد.

**۶** ساعت کار اضافی کارگران نوبت کار چگونه محاسبه می‌شود؟ چنانچه برای مثال پس از بیست روز ۱۷۶ ساعت تعیین شده در ماده ۵۷ قانون کار انجام شده باشد آیا انجام کار پس از آن اضافه کار خواهد بود؟

با عنایت به ماده ۵۷ قانون کار برای کارگرانی که در طول ماه به‌طور نوبتی کار می‌کنند تا سقف ۱۷۶ ساعت کار (در چهار هفته متوالی) اضافه کاری مفهوم نداشته و در واقع پس از انجام ۱۷۶ ساعت کار اضافه کاری مصداق پیدا می‌کند. متذکر می‌گردد ۱۷۶ ساعت مذکور در هر مقطع زمانی از چهار هفته متوالی می‌تواند انجام شود.

**۷** در مؤسسه‌ای از مدت‌ها قبل فوق‌العاده نوبت کاری کارگرانی که نوبت‌های کارشان در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۵٪ بوده است آیا کارفرما می‌تواند فوق‌العاده مزبور را کاهش دهد؟

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

**۸** 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 فوق‌العاده ده درصد قرار می‌گیرند؟

کارگرانی که گردش کاری آنان به صورت صبح و عصر باشد مشمول ده درصد

فوق‌العاده نوبت‌کاری قرار می‌گیرند و واقع شدن یک ساعت کار عصر در محدوده ساعت کار شب تغییری در تعریف کار‌گردشی به‌صورت صبح و عصر و فوق‌العاده مربوطه که ده درصد است ایجاد نمی‌کند.

**۹** آیا کارگرانی که از شکل کار نوبتی خارج شده و غیر نوبتی کار می‌کنند کماکان مشمول درصد نوبت‌کاری خواهند بود؟

چنانچه کارگران از حالت نوبتی به غیر نوبت‌کاری تغییر وضعیت داده باشند در این صورت پرداخت فوق‌العاده‌های نوبت‌کاری مقرر در ماده ۵۶ قانون کار به آنان مورد پیدا نمی‌کند مگر اینکه برای این پرداخت‌ها از قبل بین طرفین توافقی صورت گرفته باشد.

**۱۰** آیا به مدت زمانی که کارگر نوبت‌کار در مأموریت ماده ۴۶ قانون کار به سر می‌برد مشمول فوق‌العاده نوبت‌کاری قرار می‌گیرد؟

فوق‌العاده‌های نوبت‌کاری به کارگرانی پرداخت می‌شود که کارشان در محدوده زمانی یک ماه گردش داشته باشد به بیان دیگر شرط استفاده از درصدهای نوبت‌کاری تحقق گردش کار در داخل یک ماه می‌باشد. به این ترتیب چون با محقق شدن گردش کار در طول ماه کارگر نوبت‌کار مشمول فوق‌العاده مربوط برای کل مزد ماهانه می‌شود بنابراین چنانچه مأموریت‌ها در ماه‌هایی که در آن گردش کار انجام شده صورت گرفته باشد در شمول درصدهای نوبت‌کاری قرار می‌گیرد.

**۱۱** در کارگاهی گردش کار کارگران به‌صورت صبح و عصر می‌باشد آیا تغییر آن در قالب صبح و عصر و شب امکان‌پذیر است؟

تغییر گردش کار کارگران نوبت‌کار و افزایش تعداد نوبت‌های کاری آنان که متضمن تغییر گردش باشد چنانچه در سطح کارگاه صورت گیرد تغییر عمده شرایط کار تلقی و می‌بایستی برابر ماده ۲۶ قانون کار عمل گردد.

**۱۲** مبلغی که به‌عنوان مزایای نوبت‌کاری به کارگران نوبت‌کار پرداخت می‌شود آیا در هنگام محاسبه مزایایی همچون اضافه‌کاری و عیدی جزء مزد مأخذ محاسبه منظور می‌گردد؟

نظر به اینکه از مزایای مقرر در ماده ۵۶ قانون کار به‌عنوان فوق‌العاده نام برده شده است لذا این مزایا جزء مزد کارگر نبوده و در محاسبه اضافه‌کاری، عیدی و پاداش و سنوات خدمت و نظایر آن منظور نخواهد شد.

**۱۳** با توجه به ماده ۵۷ قانون کار ساعت کار کارگران نوبتی در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز نماید این قاعده برای روزهای ۲۹، ۳۰ و روز سی و یکم در ماه‌های ۳۱ روزه چگونه قابل اعمال است؟

نظر به اینکه در ماده ۵۷ قانون کار اشاره گردیده که ساعات کار کارگران نوبت‌کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز نماید بنابراین با اعمال مراتب فوق در مورد کارگران نوبتی خود به خود موضوع ماه‌های ۲۹، ۳۰ و ۳۱ روز مورد پیدا

نخواهد کرد چون پس از خاتمه هر مورد از چهار هفته‌های متوالی، چهار هفته متوالی بعدی شروع می‌شود، ولی در هر حال چنانچه تأکید بر احتساب ساعت کار کارگران نوبتی در ماه‌های ۲۹، ۳۰ و ۳۱ روزه باشد این مقصود با لحاظ داشتن ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه ساعت کار قانونی روزانه و در نظر گرفتن روزهای کاری کارگر در هر ماه حاصل خواهد شد.

**۱۴ چنانچه روزهای کاری کارگران نوبتی با تعطیلات رسمی برخورد نماید کار در این ایام برای این قبیل کارگران متضمن چه امتیازی می‌تواند 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.

**۱۵ کارگری به‌طور مستمر در شب کار می‌کند منتهی به جای تعطیل جمعه شب شب دیگری را در هفته تعطیل می‌نماید. آیا وی مشمول ۴۰٪ فوق‌العاده پیش‌بینی شده بابت کار در روز جمعه خواهد بود؟**

کارگرانی که به‌طور ثابت در شب کار می‌کنند (کارگران غیر نوبتی) چنانچه به جای تعطیل هفتگی جمعه شب به‌طور مستمر شب دیگری در هفته را به‌عنوان تعطیل هفتگی استفاده کنند با توجه به شمول حکم عام ماده ۶۲ قانون کار و تبصره‌های ذیل آن نسبت به کلیه کارگرانی که در مقاطع زمانی مختلف در طول شبانه روز به کار اشتغال دارند علاوه بر برخورداری از ۳۵٪ فوق‌العاده شب کاری موضوع ماده ۵۸، از ۴۰٪ اضافه مزد پیش‌بینی شده در تبصره یک ماده ۶۲ قانون مرقوم نیز بهره‌مند خواهند شد.

**۱۶ حدود کار شبانه پیش‌بینی شده در ماده ۶۱ قانون کار برای تحقق ممنوعیت کار در شب به چه میزان می‌باشد؟**

به‌نظر می‌رسد کار شبانه مورد نظر در ماده ۶۱ قانون کار، کاری است که بیش از نیمی از ساعات کار عادی روزانه در ساعات ۲۲ شب الی ۶ 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 ۶۱ قانون کار نبوده و مشمول ممنوعیت کار در شب قرار نمی‌گیرد.

**۱۷ کارگری که غیر نوبتی بوده و ضمناً شب کار نیز می‌باشد برای هر ساعت کار در شب ۳۵٪ فوق‌العاده دریافت می‌کند. آیا وقتی این کارگر در مرخصی استحقاقی به سر می‌برد و یا در تعطیلات جمعه و تعطیل رسمی نیز مشمول فوق‌العاده شب کاری قرار می‌گیرد؟**

فوق‌العاده شب کاری فقط به ساعت کار کارگر غیر نوبتی که در محدوده ساعات ۲۲

شب و ۶ صبح واقع می‌شود پرداخت می‌گردد و در این زمینه ماده ۵۸ قانون کار نیز همین را بیان می‌نماید. بنابراین در مرخصی‌های استحقاقی و تعطیلات هفتگی و رسمی که کارگر در کارگاه حضور ندارد استفاده وی از فوق‌العاده شب کاری که به انجام کار در شب اختصاص دارد مورد پیدا نمی‌کند.

**۱۸** آیا کارگرانی که گردش کار آنان به صورت یک ماه صبح و یک ماه عصر و یا شب باشد، مشمول فوق‌العاده نوبت کاری قرار می‌گیرند؟

با توجه به ماده ۵۶ 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 می‌کنند نوبت کار نبوده و مشمول استفاده از فوق‌العاده نوبت کاری نیز قرار نمی‌گیرند. از طرفی چون این قبیل کارگران قانوناً غیرنوبتی تلقی می‌شوند. در اجرای ماده ۵۸ قانون کار برای هر ساعت کار در شب که در فاصله بین ۲۲ و ۶ بامداد واقع می‌شود از ۰.۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی برخوردار خواهند شد.

**۱۹** در کارگاهی روال این بوده است که نوبت کارانی که نوبت کارشان به ساعات شب بیفتد برای هر ساعت کار در شب علاوه بر فوق‌العاده نوبت کاری از فوق‌العاده شب کاری نیز بهره‌مند می‌شده‌اند. آیا کارفرما می‌تواند تحت این عنوان که در قانون پرداخت فوق‌العاده شب کاری به کارگران نوبت کار پیش‌بینی نشده است به قطع این فوق‌العاده اقدام نماید؟

چنانچه کارگاهی از قبل به کارگران نوبت کار خود بابت ساعت شیفت شب، درصدی علاوه بر حق نوبت کاری پرداخت می‌نموده و این پرداخت‌ها استمرار یافته باشد تاوأم آن جزء شرایط کار و عرف و روال کارگاه تلقی و قابل قطع نخواهد بود.

## مأموریت

### پرسش و پاسخ‌های مأموریت

**۱** آیا حادثه‌ای که در حین مأموریت برای کارگر اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار خواهد بود؟

انجام وظیفه در مدت مأموریت به منزله انجام وظیفه در کارگاه اصلی بوده و لذا هرگونه حادثه در حین مأموریت به‌عنوان حادثه ضمن کار تلقی می‌گردد.

**۲** چنانچه کارگر از انجام دستور کارفرما در مورد رفتن به مأموریت امتناع نماید آیا مرتکب قصور در انجام وظیفه شده است؟

در صورت عدم قید در قرارداد کار اولیه و یا عدم موافقت بعدی کارگر به انجام مأموریت و چنانچه در شرح شغل کارگر نیز انجام مأموریت پیش‌بینی نشده باشد

کارگر تکلیفی نسبت به انجام مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار نداشته و عدم انجام آن نیز نمی‌تواند از مصادیق قصور در انجام وظیفه مندرج در ماده ۲۷ قانون کار شناخته شود.

**۲** حداکثر مدت مأموریت، برای کارگرانی که به مأموریت اعزام می‌شوند چقدر است؟ در قانون کار محدودیتی به لحاظ طول مدت مأموریت پیش‌بینی نشده است و تعیین میزان آن با رعایت مفاد ماده ۴۶ این قانون با توافق طرفین خواهد بود.

**۴** به جز پرداخت فوق‌العاده مأموریت، آیا کارفرما در مورد پرداخت هزینه اقامت و غذای کارگر در محل مأموریت تکلیفی دارد یا نه؟ علاوه بر فوق‌العاده مأموریت پیش‌بینی شده در ماده ۴۶ قانون کار کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت کارگران را تأمین نماید. در این قانون پرداخت هزینه غذا و اقامت به کارگران مأمور پیش‌بینی نگردیده و پرداخت آن منوط به وجود عرف و روال در کارگاه است و در غیر این صورت توافق طرفین نسبت به پرداخت هزینه‌های فوق ملاک عمل خواهد بود.

**۵** چنانچه بنا به ضرورت کارگری دوبار در روز به مأموریت اعزام شود، آیا استحقاق دریافت دوبار فوق‌العاده مأموریت خواهد داشت؟

با عنایت به مفاد ماده ۴۶ قانون کار و عرف و رویه معمول در زمینه مأموریت‌ها و مستنبط از آنچه در ماده مذکور در خصوص تعیین میزان فوق‌العاده مأموریت آمده است چنانچه شرایط خاص انجام مأموریت بیش از یک بار در روز را ایجاب نماید مأموریت‌های انجام شده در یک روز جمعاً یک مورد محسوب و فوق‌العاده مأموریت مربوط به یک روز پرداخت خواهد شد.

**۶** آیا مصوبات شورای عالی کار در زمینه افزایش مزد کارگران بر میزان فوق‌العاده مأموریت آنان نیز مؤثر است؟

برابر ماده ۴۶ قانون کار، فوق‌العاده مأموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر باشد، لذا چنانچه فوق‌العاده مأموریت در ارتباط با دستمزد روزانه پرداخت شود افزایش مزد موضوع مصوبات شورای عالی کار در آن مؤثر خواهد بود لیکن چنانچه فوق‌العاده مأموریت بدون توجه به دستمزد و به صورت رقمی ثابت پرداخت شود مادام که این رقم ثابت از مزد ثابت یا مزد مبنای کارگر کمتر نباشد مصوبات شورای عالی کار در آن تأثیری نخواهد داشت.

**۷** کارگری جهت انجام کار از سوی کارفرما به محلی در بیست کیلومتری کارگاه اصلی اعزام شده و به دلیل ضرورت کار، شب را نیز در محل مأموریت به سر برده است. آیا فوق‌العاده مأموریت علی‌رغم اینکه فاصله محل مأموریت با کارگاه از ۵۰ کیلومتر کمتر است به وی تعلق می‌گیرد؟

با عنایت به تبصره ماده ۴۶ قانون کار یکی از موارد مأموریت توقف کارگر به مدت

حداقل یک شب در محل مأموریت بوده و در این حالت فاصله محل مأموریت با کارگاه اصلی مورد نظر نمی‌باشد. ضمناً در طول مدت مأموریت ساعات کار به میزان مؤثر در موضوع نیست.

**۸** آیا کارگرانی که در اجرای تبصره ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ قانون کار به مرخصی اعزام می‌شوند استحقاق دریافت فوق‌العاده مأموریت را خواهند داشت؟

مرخصی پیش‌بینی شده در تبصره ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ قانون کار عنوان مرخصی ورزشی داشته و قانوناً مشمول فوق‌العاده مأموریت مقرر در ماده ۴۶ این قانون نخواهد بود.

**۹** کارگری از سوی شورای اسلامی کار جهت شرکت در جلسات کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار به تهران رفته است، آیا کارفرما نسبت به پرداخت فوق‌العاده مأموریت به وی تکلیفی دارد؟

در قانون کار در خصوص پرداخت فوق‌العاده مأموریت جهت حضور کارگران در جلسات کانون شوراهای اسلامی کار و یا کانون عالی هماهنگی پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است. خاطر نشان می‌سازد فوق‌العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار صرفاً در ارتباط با انجام وظایف ارجاعی از طرف کارفرما بوده و به سایر موارد قابل تسری به‌نظر نمی‌رسد.

**۱۰** شخصی به عنوان راننده به استخدام شرکتی درآمده است، بر اساس قرارداد کار وظیفه او رانندگی سرویس شرکت در فاصله دفتر مرکزی در تهران و محل کارگاه در قزوین است، آیا رفتن از تهران به قزوین و بالعکس وی را مستحق دریافت فوق‌العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار می‌نماید؟

کسانی که از بدو استخدام و مطابق با قرارداد کار اولیه یا اقتضای شغل در حوزه فعالیت کارگاه به کار اشتغال و به این صورت شرایط کار مورد عمل را پذیرفته‌اند، رفت و آمد آنان در محدوده حوزه فعالیت کارگاه مشمول مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار تلقی نمی‌شود. بدیهی است چنانچه در این زمینه از قبل وجهی به کارگران پرداخت می‌شده است کماکان رویه معمول کارگاه به قوت خود باقی خواهد بود.

**۱۱** آیا ساعات کار کارگر در مدت مأموریت همان ساعات کار عادی او در محل کارگاه اصلی است؟ در صورت انجام کار بیشتر از ساعات معمول و یا کار در روز تعطیل آیا کارفرما تکلیفی نسبت به پرداخت فوق‌العاده اضافه کاری خواهد داشت؟ در مأموریت‌ها انجام کار اضافی از جمله کار در روز تعطیل توافقی یا جمعه و پرداخت فوق‌العاده اضافه کاری در صورتی که در این زمینه در کارگاه عرف و روالی وجود نداشته باشد، موکول به توافق طرفین است و در این زمینه در قانون کار

مقرراتی پیش‌بینی نشده است. ضمناً حکم ماده ۶۲ قانون کار در زمینه اجباری بودن تعطیل یک روز معین در ایام مأموریت نیز نافذ و جاری می‌باشد.

**۱۲** یکی از کارکنان دولت به صورت مأمور در واحدی که مشمول قانون کار است شاغل بوده است آیا در موقع خاتمه مأموریت مشمول اخذ سنوات قرار می‌گیرد؟ چنانچه فرد بر اساس مقررات موضوع ماده ۷ آیین نامه مأموریت موضوع ماده ۱۱ قانون استخدام کشوری - تصویب‌نامه شماره ۳۱۵۶۰ مورخ ۵۲/۶/۲۵ هیئت وزیران - به واحدهای کارگری مشمول قانون کار مأموریت یافته باشد، در هنگام خاتمه مأموریت استحقاق استفاده از حق سنوات مقرر در قانون کار مربوط به خاتمه قرارداد کار موضوعیت نخواهد داشت.

**۱۳** آیا شرکت در کلاس‌های آموزشی و توجیهی قانون کار حکم مأموریت موضوع ماده ۴۶ این قانون را پیدا می‌کند؟

با توجه به شرط انجام کار در اطلاق مأموریت موضوع تبصره ماده ۴۶ قانون کار، شرکت در کلاس‌های توجیهی و آموزشی قانون کار از نوع مأموریت پیش‌بینی شده در ماده ۴۶ قانون مرقوم استنباط نمی‌شود.

**۱۴** کارگری از یک واحد کارگری به صورت مأمور در واحد کارگری دیگری به کار مشغول است حکم آن چیست؟ آیا به این مورد مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار قابل اطلاق است؟

در قانون کار به جز ترتیبات مقرر در ماده ۴۶، پیش‌بینی دیگری در زمینه مأموریت کارگران به عمل نیامده است و مأموریت موضوع این ماده صرفاً شامل مواردی است که کارگر جهت انجام کار ارجاعی از سوی کارفرما و در ارتباط با مسئولیت‌ها و وظایف شغلی خود به محلی خارج از کارگاه اصلی مأموریت یافته باشد. بدیهی است چنانچه مراد از مأموریت قراردادن کارگر در اختیار کارفرمای دیگر به مدت موقت باشد. از آنجا که در قانون کار ترتیب خاصی در این باره پیش‌بینی نشده است، مأموریت جدا از لزوم کسب موافقت کارگر، منوط به توافق دو کارفرمای مأموریت فرست و مأموریت پذیر خواهد بود و در این حالت وجود حالت «مأموریت» و مدت آن می‌باید در توافق حاصله تصریح شده و حق‌السعی دریافتی کارگر در کارگاه محل مأموریت از مبلغ دریافتی در کارگاه مأموریت فرست کمتر نباشد.

**۱۵** کارگرانی که به صورت مأمور در واحدهای مشمول قانون استخدام کشوری خدمت می‌کنند، این امر چه تأثیری در وضعیت استخدامی آنان دارد و اضافه کار آنها در محل مأموریت مشمول چه نوع مقرراتی است؟

مأموریت کارگران مشمول قانون کار به واحدهای مشمول قانون استخدام کشوری و دیگر مقررات استخدامی خاص در وضعیت استخدامی آنها تأثیری نداشته و کارکنان مزبور کماکان مشمول مقررات قانون کار خواهند بود. و بنابراین ساعات کار اضافی

این گونه کارگران نیز طبق مقررات ماده ۵۹ قانون کار می باید محاسبه شود.

**۱۶ آیا در مأموریت ها نیز کارگران مشمول استفاده از تعطیل هفتگی جمعه و تعطیلات رسمی قرار می گیرند؟**

مقررات مربوط به ساعات کار و استفاده کارگران مشمول قانون کار از تعطیل هفتگی روز جمعه و تعطیلات رسمی، به دلیل عمومیت آن، شامل حال کارگرانی که در مأموریت خارج از محل کارگاه به سر می برند نیز می گردد. به این لحاظ کارگرانی که در ایام تعطیلات جمعه و رسمی در مأموریت باشند ضمن اینکه از فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار برخوردار می شوند. در صورت اشتغال به کار در این ایام محق به دریافت فوق العاده کار در روز جمعه و اضافه کاری منطبق با ماده ۵۹ قانون کار خواهند بود.

**۱۷ کارگری که به صورت مأمور در کارگاه دیگری خدمت می کند پرداخت پاداش پایان خدمت وی بر عهده کدام دستگاه می باشد؟**

پرداخت پاداش پایان خدمت کارگرانی که به سازمان دیگری مأمور می شوند به عهده سازمانی است که کارگر را استخدام نموده است مگر اینکه ترتیب دیگری بین سازمان مأموریت فرست و سازمان محل مأموریت مورد موافقت قرار گرفته باشد.

**۱۸ کارمند دولت که به واحدهای غیردولتی مشمول قانون کار مأمور می شود به لحاظ مقررات انضباطی تابع چه نوع مقرراتی می باشد؟**

چنانچه افرادی با رعایت مقررات مربوطه از دستگاه های دولتی به شرکت غیر دولتی مشمول قانون کار مأموریت یافته باشند مادام که وضعیت آنها به صورت مأمور بوده و رابطه استخدامی با شرکت پیدا نکنند کماکان تابع مقررات استخدامی دستگاه متبوع بوده و طبیعتاً از لحاظ مقررات انضباطی نیز از مقررات انضباطی دستگاه متبوع خود تبعیت خواهند نمود.

**۱۹ کارگاهی مسافت کمتر از ۵۰ کیلومتر را مبنای مأموریت و پرداخت فوق العاده آن قرار داده است. آیا کارفرما مجاز به تغییر آن که متضمن اسقاط حقی ایجاد شده برای کارگران است می باشد؟**

هر چند در تبصره ماده ۴۶ قانون کار در مواردی که انجام مأموریت مستلزم حداقل یک شب توقف کارگر در محل مأموریت نیست شرط حداقل فاصله ۵۰ کیلومتر میان کارگاه اصلی و محل مأموریت تعیین شده است. لیکن از آنجا که مستند به ماده ۸ قانون مرقوم شروطی که مزایای بیشتر از امتیازات مقرر در قانون برای کارگر منظور نمایند از جمله شرایط نافذ قرارداد کار خواهند بود لذا چنانچه بر اساس عرف کارگاه مسافت کمتر از ۵۰ کیلومتر به جای ۵۰ کیلومتر پیش بینی شده در قانون کار ملاک مأموریت و پرداخت فوق العاده مربوط قرار گرفته باشد برخوردار از این امتیاز جزء شرایط کار کارگران بوده و کارفرما محق به تقلیل و یا حذف امتیاز لحاظ شده نخواهد بود.

**۲۰** انجام اضافه کاری در مأموریت‌ها به چه صورتی است؟ آیا در مأموریت‌ها می‌توان کارفرما را ملزم به پرداخت اضافه کاری به کارگران نمود؟

اجبار کارفرما به پرداخت فوق‌العاده اضافه کاری به کارگری که حسب مقررات ماده ۴۶ قانون کار به مأموریت اعزام می‌شود و در زمان مأموریت بنا بر ماهیت موضوع مأموریت بیش از ساعات عادی کارگاه اشتغال به کار دارد، اصولاً با عنایت به عدم نظارت کارفرما بر کار کارگر و ساعات کار او و نیز توجه به مسئله ارجاعی بودن کار اضافی به کارگر، فاقد مستند قانونی است مگر اینکه در این باره در کارگاه عرفی موجود بوده و یا اینکه طرفین در خصوص پرداخت اضافه کاری بیش از انجام مأموریت به توافق رسیده و یا انجام وظیفه کارگر در کارگاه محل مأموریت به نحوی باشد که کارفرما بر ساعات کار وی نظارت داشته و کار اضافی مستقیماً از سوی کارفرما و یا نماینده وی به کارگر مأمور ارجاع شده باشد.

**۲۱** در مورد کارگران مشمول قانون کار که برای انجام امور محوله به خارج از کشور عزیمت می‌کنند چه نوع مقرراتی حاکم است؟

در قانون کار و مقررات تبعی در زمینه نحوه پرداخت فوق‌العاده مأموریت و اضافه کاری و سایر پرداخت‌ها به کارگرانی که جهت انجام مأموریت و وظایف محوله به خارج از کشور عزیمت می‌کنند، پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است و طبیعتاً در این زمینه در صورت نبودن مقررات داخلی و فقدان عرف و روال در کارگاه، این پرداخت‌ها با توافق طرفین انجام خواهد شد.

**۲۲** کارگری که به صورت نیمه وقت کار می‌کند و از سوی کارفرما برای انجام کار به مأموریت می‌رود پرداخت فوق‌العاده مأموریت او بر چه مبنایی انجام می‌شود؟

فوق‌العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار اعم از اینکه کارگر مأمور به صورت تمام وقت در استخدام کارفرما باشد یا پاره وقت در هر حال باید روزانه و بر اساس ساعات کار تمام وقت معمول و عادی روزانه یعنی ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه در روز محاسبه و پرداخت شود.

**۲۳** آیا مقررات ماده ۴۶ قانون کار ناظر بر مأموریت‌های دراز مدت نیز می‌باشد؟

مأموریت‌های موضوع ماده ۴۶ قانون کار اصولاً برای انجام کار در زمان‌های عرفاً کوتاه بوده و مأموریت‌های دراز مدت، فی‌المثل برای چند سال، از مصادیق ماده مذکور محسوب نمی‌گردد. به طور کلی در مورد مأموریت‌های اشاره شده اخیر به نظر می‌رسد طول مدت مأموریت و شرایط آن با توافق طرفین تعیین شده و چنانچه رضایت کارگر به انجام مأموریت و دریافت ما به ازای آن جلب شده باشد به لحاظ مقررات قانون کار اشکالی موجود نخواهد بود.

**۲۴** برابر تبصره ماده ۴۶ قانون کار، مأموریت به موردی اتلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد

حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید. منظور از «محل کارگاه اصلی» مذکور در تبصره فوق چیست؟

بر اساس ماده ۴۶ قانون کار ملاک تشخیص حالت مأموریت دور شدن کارگر از «محل کارگاه اصلی» بوده و این محل به نظر محدوده جغرافیایی است که کارگر انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود را برحسب قرارداد کار و یا برحسب اقتضای شغل به طور معمول در آن انجام می‌دهد این محدوده برای کارگری که مثلاً به عنوان حسابدار در ساختمان مرکزی یک شرکت اشتغال به کار دارد همان ساختمان و برای مأمور خریدی که کار خود را در محدوده یک شهر خاص انجام می‌دهد، همان شهر و برای راننده‌ای که به طور مثال امر ایاب ذهاب کارکنان را در فاصله دو شهر انجام می‌دهد فاصله دو شهر خواهد بود و به این ترتیب «کارگاه اصلی» در رابطه با کارگر مورد نظر است که معنی پیدا می‌کند. ضمناً محدوده هر شهر طبق ضوابط مربوط تعیین می‌گردد.

**۲۵** آیا کارفرما مجاز است به جای تأمین وسیله نقلیه برای انجام مأموریت کارگر، هزینه رفت و برگشت وی را پرداخت نماید؟

همان گونه که در قسمت پایانی ماده ۴۶ به طور آشکار آورده شده است کارفرما تکلیف به تأمین وسیله رفت و برگشت کارگرانی را دارد که به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند. از دقت در عبارت «وسیله یا هزینه رفت و برگشت» این معنی مستفاد می‌گردد که چنانچه کارفرما برای انجام مأموریت وسیله رفت و برگشت کارگر را تأمین ننماید باید به جای آن هزینه مربوط را پرداخت کند.

**۲۶** آیا برای مأموریت‌های نصف روز یا کمتر مقررات خاصی پیش‌بینی گردیده است؟ در مقررات قانون کار برای مأموریت نصف روز یا کمتر از یک روز ضوابط خاصی پیش‌بینی نشده است به این ترتیب کسانی که در اجرای ماده ۴۶ این قانون به مأموریت اعزام می‌شوند چنانچه مدت مأموریت آنان برای مثال بیشتر از یک روز طول بکشد ولی به دو روز نرسد ایام مأموریت این افراد دو روز کامل محاسبه خواهد شد.

**۲۷** در مأموریت موضوع قانون کار، آیا کارفرما تکلیف دیگری به غیر از تأمین وسیله نقلیه یا هزینه رفت و برگشت برای کارگران را دارد؟

در موضوع مأموریت کارگران مشمول قانون کار به جز آنچه در ماده ۴۶ این قانون بابت فوق‌العاده و وسیله یا هزینه رفت و برگشت مقرر گردیده است مزایای دیگری پیش‌بینی نشده و در این زمینه در صورت نبودن رویه و عرف و روال در کارگاه، توافق طرفین ملاک عمل خواهد بود.

**۲۸** در پرداخت فوق‌العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار چه اقلامی مورد محاسبه قرار می‌گیرد؟

حسب ماده ۴۶ قانون کار فوق‌العاده مأموریت کارگران نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد

مبنای روزانه کارگر باشد و در این رابطه مزد ثابت یا مبنا در ماده ۳۶ و تبصره‌های یک و دو آن تعریف شده است با توجه به این تعاریف مزایایی که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردند جزئی از مزد ثابت بوده و در ایام مأموریت نیز می‌باید به کارگر پرداخت شوند.

**۲۹ کارخانه و دفتر مرکزی شرکتی در دو محل جدا از هم استقرار یافته‌اند، در این رابطه «محل کارگاه اصلی» چگونه تعبیر می‌شود؟**

با توجه به ماده ۴۶ قانون کار مأموریت به معنی دور شدن کارگر از محل خدمت می‌باشد و تبصره این ماده در شرح عبارت قانونی فوق مقرر داشته است که مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود نتیجه اینکه محل کارگاه اصلی تعیین شده در تبصره فوق برای کارگری که در دفتر مرکزی کار می‌کند همان ساختمان مرکزی و برای فردی که در کارخانه شاغل می‌باشد همان محل کارخانه است. در هر حال در مقوله مأموریت، مفهوم کارگاه اصلی، در رابطه با کارگر شاغل در آن معنی پیدا می‌کند.

**۳۰ کارگری علی‌رغم پیش‌بینی موضوع در قرارداد از رفتن به مأموریت خودداری می‌کند تکلیف چیست؟**

کارگری که به موجب قرارداد کار یا موافقت بعدی اعزام به مأموریت را پذیرفته و متعهد به انجام آن شده باشد، چنانچه در مقام عمل به شرط از انجام تعهد خودداری کند امتناع وی می‌تواند در حکم قصور در انجام وظایف محوله تلقی به ویژه وقتی برای خودداری از عمل به شرط دلایل قابل قبولی ارائه نکند کارفرما مجاز خواهد بود با وی طبق مقررات ماده ۲۷ قانون کار رفتار نماید.

**۳۱ آیا کارگری که از یک واحد کارگری در یک واحد کارگری یا سازمان مشمول مقررات خاص دیگر به صورت مأمور خدمت می‌کند این مورد را می‌توان مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار تلقی نمود؟**

به جز مقرراتی که در ماده ۴۶ قانون کار آمده است پیش‌بینی دیگری در خصوص مأموریت و یا انتقال کارگران مشمول قانون کار به عمل نیامده است، لذا مأموریت و یا انتقال کارگران به سازمان‌های دیگر اعم از واحدهای مشمول قانون کار و یا مقررات استخدامی خاص بستگی تام به توافق کارگر و کارفرمای مربوط دارد.

**۳۲ کارگری جهت انجام مأموریت در ساعات صبح از تهران به شهرستان قم اعزام و در حوالی ظهر به تهران مراجعت کرده است آیا این رفت و برگشت وی مأموریت تلقی می‌شود و در این صورت فوق‌العاده مأموریت، وی باید کامل پرداخت گردد یا خیر؟**

با توجه به تبصره ماده ۴۶ قانون کار یکی از موارد اطلاق مأموریت موردی است که کارگر برای انجام کار ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود، بنابراین صرف دور شدن از محل کارگاه به میزان ۵۰ کیلومتر، مأموریت تحقق پیدا می‌کند و در این

زمینه طول زمان رفت و برگشت در اطلاق مأموریت مورد شرط قرار نگرفته است، بنابراین با تحقق مأموریت به شرح مذکور فوق العاده آن نیز به طور کامل پرداخت خواهد شد.

## تعطیلات و مرخصی‌ها

### پرسش و پاسخ‌های تعطیلات و مرخصی‌ها

**۱** آیا کارگر می‌تواند 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 ۶۲ قانون کار، کارگر در روز جمعه اشتغال به کار داشته باشد، حتی در موارد خاص و به‌طور موردی - ترتیب مقرر در تبصره یک ماده یاد شده الزامی می‌باشد.

**۲** آیا می‌توان تعطیل هفتگی جمعه را بدون توافق کارگر به روز معین دیگری در هفته انتقال داد؟

تعطیلی یک روز معین در هفته به‌عنوان تعطیل هفتگی در همه حال و بدون هیچ استثنایی اجباری بوده و این تعطیل علی‌الاصول 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 آن را ایجاب نکند (که در صورت بروز اختلاف در این زمینه حل آن با مراجع حل اختلاف می‌باشد) صرفاً با توافق طرفین امکان‌پذیر است.

**۳** در کارگاهی که دارای تعطیلات تابستانی است تعدادی از کارگران بنا به ضرورت به کار خود در واحد ادامه می‌دهند، وضعیت این قبیل کارگران در ارتباط با مرخصی و یا اضافه کاری به چه ترتیب خواهد بود؟

چنانچه تعطیلات تابستانی موردنظر طبق توافق و یا بر اساس عرف معمول کارگاه بخشی از مرخصی استحقاقی سالانه موضوع ماده ۶۴ قانون کار بوده باشد کار برخی از کارکنان متضمن این معنی است که آنان می‌باید 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 یک ساعت کار اضافی موضوع ماده ۵۹ قانون کار بوده و کارفرما مکلف به پرداخت فوق‌العاده مربوطه در حق آنان خواهد بود.

**۴** آیا پرداخت مزد تعطیل هفتگی کارگری که در طول هفته بیمار بوده و در نتیجه نتوانسته سر کار حاضر شود با کارفرما یا با سازمان تأمین اجتماعی است؟

از آنجا که مدت مرخصی استعلاجی که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد به منزله روزهای کاری می‌باشد، لذا پرداخت دستمزد روز تعطیل هفتگی به کارگری که تمام یا ایامی از هفته را در استراحت پزشکی بوده است به عهده کارفرما می‌باشد و سازمان تأمین اجتماعی تنها مکلف به پرداخت غرامت مزد ایام بیماری کارگر خواهد بود.

**۵** آیا در مقررات کار ایران تعطیلات خاصی برای اقلیت‌های 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 نمی‌کنند لازم به رعایت و لازم به تبعیت می‌باشد 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) می‌باشد لذا کارگرانی که از اقلیت‌های دینی هستند نیز همانند سایر کارگران از تعطیلات رسمی کارگری بهره‌مند بوده و تعطیل خاصی برای آنها در مقررات پیش‌بینی نشده است. بدیهی است چنانچه کارگران اقلیت‌های دینی جهت شرکت در مراسم مذهبی و اعیاد خود مایل به استفاده از تعطیل در روز خاص باشند می‌توانند از ایام مرخصی استحقاقی سالیانه خود برای این منظور استفاده نمایند و در این زمینه کارفرمایان نیز مساعدت لازم را معمول خواهند داشت.

**۶** در کارهای نوبتی اگر نوبت کار کارگر با روز تعطیل هفتگی تقارن یابد کارگران مزبور چگونه می‌توانند از تعطیل مزبور استفاده نمایند؟

استفاده از تعطیل جمعه برای کلیه مشمولین قانون کار از جمله کارگران نوبتی الزامی می‌باشد، لذا هرگاه کارگر نوبت کار که در روز جمعه کار کند و به جای آن از تعطیل روز دیگری در هفته استفاده نماید به لحاظ عدم استفاده از تعطیلی جمعه محق به دریافت ۴۰٪ اضافه بر مزد موضوع قسمت اخیر تبصره یک ماده ۶۲ قانون مرقوم خواهد بود و در صورتی که نوبت کاری وی با تعطیل رسمی مصادف شود معادل کار انجام شده را به صورت اضافه کار دریافت خواهد نمود.

**۷** در مواردی که روز تعطیل رسمی با روز تعطیل هفتگی کارگر مقارن می‌شود 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.

**۸** در مواردی که کارگر روز جمعه را باید به کار اشتغال داشته و در مقابل از روز معین و مستمر دیگری به جای 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 یک روز معین دیگر در هفته آن را انجام نداده است؛ به بیان دیگر کار کارگر در روز جمعه به جای 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.

**۹** 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 کارمعین کارفرما ملزم به رعایت مقررات قانون کار از جمله پرداخت دستمزد روز جمعه و ایام تعطیل رسمی می باشد.

**۱۰** در صورت ضرورت کار آیا می توان استفاده از تعطیل هفتگی را به هفته های بعد موکول کرد؟

استفاده از تعطیل جمعه و یا یک 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 یا هفته های دیگر و یا ذخیره کردن آن به عنوان مرخصی استحقاقی و یا تبدیل آن به وجه نقد با مقررات ماده ۶۲ قانون کار انطباق ندارد.

**۱۱** در مواقعی که کارگر، با توجه به نوع کار کارگاه و یا توافق به عمل آمده با کارفرما، به جای روز جمعه از روز معین و مستمر دیگری، مثلاً سه 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 نوبت کار که نوبت کارشان با روز جمعه مقارن شود چگونه؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از نوبت کار و غیرنوبت کار در مقابل انجام کار در روز جمعه، علاوه بر برخورداری از یک روز تعطیل معین و مستمر دیگر به جای آن، استحقاق دریافت ۴۰ درصد علاوه بر مزد را خواهند داشت. متذکر می گردد که این مبلغ جزئی از مزد کارگر در روز جمعه بوده و مأخذ محاسبه اضافه کاری انجام شده در این روز خواهد بود.

**۱۲** ایام تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود آیا جزء مدت غیبت و یا مرخصی بدون حقوق به حساب می آیند یا اینکه از آن کسر می شوند؟

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 ذی حق دریافت مزد تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود نخواهد بود.

**۱۳** در کارگاه هایی که علاوه بر تعطیل هفتگی، کارگران از یک روز تعطیل دیگر نیز در طول هفته استفاده می نمایند (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 (۳۶ ساعت و ۴۰ دقیقه) معادل ۷ ساعت و ۲۰ 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 ذی ربط علاوه بر یک روز مرخصی مقرر (۷ ساعت و ۲۰ دقیقه) مربوط به آن روز در واقع یک ساعت و ۲۸ 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 به طور کامل صورت گیرد در این حالت کارگر معادل ساعات کار هفتگی (۴۴ ساعت) از مرخصی استحقاقی خود استفاده نموده است.

**۱۴** کارگری شب کار می باشد با توجه به توافق به عمل آمده با کارفرما، جمعه شب را در کارگاه به کار اشتغال داشته و به جای آن شب های دوشنبه را تعطیل می کند در این صورت آیا مشمول ۴۰٪ فوق العاده پیش بینی شده در تبصره ماده ۶۲ قانون کار خواهد بود؟

مقصود از روز جمعه که در قسمت اخیر تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار پیش بینی شده است مقاطع زمانی طول یک شبانه روز یعنی ۲۴ ساعت را شامل می باشد بنابراین حکم استفاده از ۴۰٪ اضافه بر مزد مقرر در تبصره مزبور برای کارگرانی که به جای روز جمعه روز دیگری را در طول هفته تعطیل می کنند، 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 به جای آن روز دیگری از هفته را (صبح، عصر یا شب) تعطیل می کنند.

**۱۵** آیا استفاده از تعطیل هفتگی جمعه در ایامی که کارگر در مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار به سر می برد نیز شمول دارد؟

تعطیل روز جمعه و یا روز مستمر دیگری که با عنایت به تبصره ماده ۶۲ قانون کار به جای روز جمعه تعیین می گردد، به هر حال اجباری بوده و در ایام مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون مرقوم استثنایی برای آن پیش بینی نشده است و لذا در مدت مأموریت نیز کارگر می باید 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 ۵۹ قانون کار پرداخت گردد.

**۱۶ 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 کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار بوده و مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱ و ۳۲، قانون کار در مورد آنان میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکردشان خواهد بود. ضمناً هر گاه ساعات کار کارگران کارمزد کمتر از ساعات کار تمام وقت کارگاه باشد، مزایای رفاهی و انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار و به مأخذ ساعات کار تمام وقت محاسبه و پرداخت می‌شود.

**۱۷ 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 می‌تواند 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 افرادی که فاقد مرخصی ذخیره جهت استفاده از تعطیلات تابستانی می‌باشند ملزم کردن آنان به استفاده از مرخصی بدون حقوق وجهه قانونی نداشته و در این زمینه چنانچه به تشخیص هیئت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد کار شناخته شود کارگر استحقاق دریافت حقوق و مزایای ناشی از دوران تعلیق را خواهد داشت.

**۱۸ آیا استفاده از تعطیلات رسمی مانند عید قربان و عید غدیر، تاسوعا و عاشورا و... 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.

**۱۹ در سنوات گذشته دولت به مناسبت‌هایی روز یا روزهای معینی از سال را تعطیل عمومی اعلام می‌کرده است، در این خصوص در صورت تعطیل واحد کارگاهی در ایام مذکور آیا کارفرما می‌تواند آن را 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 ذی نفع می‌تواند شخصاً یا از طریق نماینده تام‌الاختیار 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 طبق مقررات مبادرت به اتخاذ تصمیم مقتضی خواهند نمود.

**۲۰** وقتی گفته می‌شود ساعت کار قانونی روزانه ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه است و یا کار در روز جمعه منوط به تعطیل یک روز معین دیگر در هفته می‌باشد و یا کارگر مجاز به انجام کار در تعطیلات رسمی می‌باشد، در این عبارت «روز» ناظر بر چه ساعاتی از شبانه روز می‌باشد؟

مراد از «روز» در مواد مختلف مربوط به تعطیلات در قانون کار اعم از تعطیلات رسمی، تعطیل هفتگی و یا حتی مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی، یک شبانه‌روز کامل و معادل ۲۴ ساعت تمام می‌باشد، به‌عنوان مثال روز جمعه از ساعت ۲۴ روز پنجشنبه شروع و تا ساعت ۲۴ روز جمعه ادامه خواهد داشت بدین ترتیب هنگامی که در ماده ۶۲ قانون کار از تعطیل روز جمعه و ممنوعیت کار در این روز یا روز تعطیل جانشین آن صحبت می‌شود، می‌باید به نکته فوق توجه گردد به این ترتیب کارگرانی که روز جمعه روز تعطیل هفتگی آنان است اشتغال به کار آنان قبل از ساعت ۲۴ روز پنجشنبه به عنوان کار در روز عادی تلقی می‌شود.

**۲۱** در بعضی از واحدهای کارگری با توجه به توافق به‌عمل آمده بین کارگران و کارفرما هر دو هفته یک پنجشنبه تعطیل و کار آن روز در سایر روزها انجام می‌شود. در صورت برخورد تعطیل توافقی روز پنجشنبه با تعطیل رسمی و یا مصادف شدن تعطیلات رسمی با روزهای کاری چه آثاری بر آن مترتب می‌شود؟ چنانچه کارگران شرکتی هر دو هفته یک پنجشنبه را تعطیل توافقی داشته و کار آن روز را با توجه به توافق به‌عمل آمده به میزان روزانه ۲۰ 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 ۲۰ 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 می‌گردد. به این ترتیب این موارد در پایان ماه یا سال محاسبه و چنانچه کارگر از این بابت طلبکار شود به نسبت ساعات کار اضافی، اضافه‌کاری دریافت خواهد کرد و اگر در این رابطه به کارفرما بدهکار گردد، به حساب مرخصی وی گذاشته خواهد شد.

**۲۲** چنانچه روزهایی 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 ۶ روز کار با ساعت کار روزانه ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه می‌باشد، با تعطیل یا تعطیلات رسمی مواجه گردد برای هر روز تعطیل رسمی، ساعت کار هفتگی کارگر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه کاهش پیدا می‌کند که در صورت انجام کار در این ایام مشمول دریافت اضافه کاری قرار می‌گیرد.

**۲۳** آیا روزهایی را که دولت به مناسبت‌هایی در طول سال به‌عنوان تعطیل عمومی اعلام می‌کند ناظر بر بخش خصوصی نیز خواهد بود؟

به استناد بند یک ماده واحده مصوب مورخ ۷۸/۵/۲۵ مجلس شورای اسلامی، هیئت وزیران با کسب نظر موافق رؤسای قوه مقننه و قضائیه می‌تواند 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 می‌باشد.

**۲۴** میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران مشمول قانون کار چند روز است؟ طبق ماده ۶۴ قانون کار میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران ۲۶ روز کاری در سال است و ایام تعطیل هفتگی و یا تعطیل رسمی که بین روزهای مرخصی واقع می‌شود جزء این ۲۶ روز محاسبه نمی‌شود.

**۲۵** در ماده ۶۵ قانون کار به «چهار جمعه» که در ماده ۶۴ این قانون ذکر شده است اشاره‌ای نگردیده است. آیا چهار جمعه مزبور در پنج هفته مرخصی کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان آور به حساب نمی‌آید؟

حکم ماده ۶۴ قانون کار در خصوص احتساب چهار جمعه جزء مرخصی استحقاقی سالانه کارگران نسبت به ماده ۶۵ نیز جاری بوده و به این ترتیب مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۳۱ روز کاری خواهد بود.

**۲۶** 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 پیش‌بینی 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 یک واحد کارگری، پیش از اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران، بیشتر از میزان تعیین شده در این قانون باشد استفاده از آن به همان میزان قبلی به‌عنوان عرف و روال کارگاه تلقی و کماکان لازم‌الرعایه خواهد بود.

**۲۷** مرخصی استفاده نشده کارگران مربوط به زمان حاکمیت قانون کار مصوب ۱۳۳۷ آیا به بعد از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ (تاریخ اجرای قانون کار جمهوری اسلامی

ایران) قابل انتقال است یا خیر؟ و در صورت انتقال، تا چه تاریخی باید مورد استفاده قرار گیرد؟

در اجرای تبصره ۲ ماده ۱۴ قانون کار سابق، کارگر می‌توانست تا تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ که قانون کار جمهوری اسلامی ایران به مرحله اجرا در آمده است حداکثر ۲۴ روز مرخصی ذخیره داشته باشد، بدیهی است چنانچه کارگر از مرخصی خود استفاده نکرده باشد، مرخصی مزبور با اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران عیناً برای او محفوظ خواهد ماند و کارگر می‌تواند وفق مقررات ماده ۶۹ این قانون از آن استفاده نماید.

**۲۸** 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 ۷۴ 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 عائله‌مندی، عیدی و پاداش و بن کارگری تعلق می‌گیرد.

**۲۹** در دوران بیماری کارگر، پرداخت مزد با چه مرجعی می‌باشد؟

پرداخت غرامت دستمزد کارگران بیمه شده در ایام مرخصی استعلاجی و مرخصی مربوط به ایام بارداری به عهده سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد که بر اساس ضوابط و به میزان مقرر در قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌گردد.

**۳۰** حداکثر مدتی که کارگر می‌تواند در طول سال از مرخصی استعلاجی استفاده کند چقدر است؟

در مقررات قانون کار محدودیتی برای مرخصی استعلاجی کارگران مشمول قانون کار پیش‌بینی نشده و به هر میزان که پزشک معالج تجویز نماید می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند. ضمناً این نوع مرخصی‌ها اعم از کوتاه مدت و درازمدت تابع ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشد.

**۳۱** کارگرانی که به دلیل بیماری و استفاده از مرخصی استعلاجی قادر به استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه خود نیستند می‌توانند مرخصی خود را ذخیره نمایند؟

از آنجا که مطابق با ماده ۷۴ 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 ۶۴ قانون مرقوم خواهد بود ولی از آنجا که بر اساس ماده ۶۶ این قانون کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ 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 ۹ روز از مرخصی آن سال به حساب ذخیره مرخصی آنان منظور می‌شود.

**۳۲** 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 ۷۳ قانون کار کلیه کارگران مشمول این قانون در موارد ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخورداری از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت. این مرخصی با مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بی ارتباط بوده و جداگانه قابل استفاده می‌باشد. ضمناً زمان استفاده از ۳ روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار هم‌زمان با فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و یا ازدواج دائم بوده و قابل انتقال و استفاده در زمان‌های دیگر نمی‌باشد.

**۳۲ آیا در مورد اعطای مرخصی تحصیلی به کارگران مشمول قانون کار، در قانون کار و مقررات تبعی برای کارفرمایان تکلیفی پیش‌بینی شده است؟**

در مقررات قانون کار به غیر از مرخصی تحصیلی موضوع ماده ۱۶ قانون کار که یکی از انواع مرخصی بدون حقوق بوده و استفاده از آن موکول به توافق طرفین است پیش‌بینی خاصی در مورد تحصیل کارگران مشمول این قانون در مؤسسات آموزش عالی یا مأموریت آموزشی و نظایر آن به عمل نیامده است و استفاده از آن منوط به وجود مقررات آموزشی در واحد مربوط و یا عرف و روال در کارگاه و یا پیش‌بینی موضوع در قرارداد کار منعقد فی مابین طرفین خواهد بود.

**۳۴ آیا مرخصی حج که در ماده ۶۷ قانون کار پیش‌بینی شده است علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه کارگر است یا باید از محل مرخصی سالانه استفاده شود؟**

مرخصی پیش‌بینی شده در ماده ۶۷ قانون کار، امتیازی جدا از مرخصی استحقاقی سالانه نبوده و از محل همین مرخصی استفاده می‌شود. بدیهی است چنانچه کارگر ذی‌ربط مرخصی استحقاقی ذخیره نداشته باشد، می‌تواند 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.

**۳۵ علی‌رغم قانونی نبودن بازخرید مرخصی استحقاقی در زمان اشتغال، بعضی از کارفرمایان نسبت به بازخرید مرخصی کارگران اقدام و وجوه مربوط را به آنان پرداخت می‌کنند تکلیف چیست؟**

در اجرای ماده ۶۶ قانون کار، در هر سال ۹ روز از مانده مرخصی استحقاقی کارگران خود به خود برای سنوات بعد ذخیره می‌گردد و در این خصوص نظر به اینکه مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده فقط در موارد خاتمه قرارداد کار قابل محاسبه و پرداخت می‌باشد. بدین لحاظ بازخرید مرخصی در زمان اشتغال قانوناً مورد پیدا نمی‌کند، لذا چنانچه نسبت به بازخرید مرخصی استحقاقی کارگران در زمان اشتغال اقدام شده باشد این امر در ماهیت قضیه تغییری ایجاد نکرده و با نظر داشتن ذخیره قانونی مرخصی استحقاقی استفاده نشده (هر سال ۹ روز)، دریافتی کارگران از بابت بازخریدی مرخصی استحقاقی جزء بدهی آنان به کارفرما محسوب می‌شود.

**۳۶** باز خرید مرخصی‌های ذخیره شده کارگر در هنگام خاتمه قرارداد کار بر مبنای مزد کارگر به عمل می‌آید یا بر مبنای حق‌السعی او؟

ایام مرخصی استحقاقی سالانه کارگران به منزله روزهای کار آنان بوده و همچنان که در مورد پرداخت دستمزد مربوط به ایام مرخصی در حین اشتغال عمل می‌شود در هنگام خاتمه قرارداد کار باز خرید مرخصی استحقاقی استفاده نشده نیز باید بر اساس حق‌السعی کارگر محاسبه و پرداخت گردد.

**۳۷** در چه شرایطی می‌توان مرخصی استحقاقی سالانه کارگر را باز خرید نمود؟  
مستند به ماده ۷۲ 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 پیش‌بینی 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.

**۳۸** در برخی از کارگاه‌ها از جمله رستوران‌ها معمول است که در ماه مبارک رمضان کارگاه تعطیل است و این تعطیلی را به حساب مرخصی کارگران می‌گذارند. آیا این رویه به لحاظ مقررات قانون کار معتبر است؟

چنانچه براساس 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.

**۳۹** در برخی مواقع به جهت سهولت کار بهتر است، مرخصی سالانه کارگران به ساعت تعیین شود تا به عنوان مثال بتوان مرخصی‌های 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 ۶۴ قانون کار بدون احتساب جمعه و تعطیلات رسمی معادل ۲۶ روز کاری تعیین گردیده و از طرفی با توجه به ۴۴ ساعت کار هفتگی و تعطیل روز جمعه (بدون توجه به توافق‌هایی که ممکن است کارگر و کارفرما در زمینه تنظیم ساعت کار نموده باشند) هر روز کار معادل ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه می‌باشد (مگر آنکه طرفین با ساعات کار کمتری توافق کرده باشند) لذا هر کارگر (تمام وقت و با ساعت کار قانونی) در ازای یک سال کار معادل ۲۶ روز کاری که هر روز آن معادل ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه محاسبه می‌شود (جمعاً ۱۹۰ ساعت و ۴۰ دقیقه) حق استفاده از مرخصی استحقاقی را خواهد داشت.

**۴۰** آیا مرخصی‌های موردی که در ماده ۷۳ قانون کار برای فوت پدر، مادر، همسر

و فرزندان و نیز ازدواج دائم پیش‌بینی شده است جزئی از مرخصی استحقاقی سالیانه است و یا جدا از آن باید مورد استفاده قرار گیرد؟ در صورت تکرار ازدواج دائم استفاده از ۳ روز مرخصی چه حکمی دارد؟

مرخصی‌های موردی موضوع ماده ۷۳ قانون کار که به مناسبت ازدواج دائم 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 ۶۴ قانون کار ندارد و در مورد بند الف ماده یاد شده (استفاده از ۳ روز مرخصی برای ازدواج دائم) نیز محدودیتی در استفاده از ۳ روز مرخصی برای تکرار ازدواج دائم پیش‌بینی نشده است.

**۴۱ 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؟**  
برخورداری 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 به جای 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 ۵۹ 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.

**۴۲ در صورت مخالفت کارفرما با درخواست کارگر برای استفاده از مرخصی**

**استحقاقی قانوناً چه تمهیداتی پیش‌بینی شده است؟**

منطبق با ماده ۶۹ 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 ۶۹ مرقوم نیز تصریح دارد نظر قطعی اداره کار محل در موضوع اختلاف معتبر و قابلیت اجرایی پیدا می‌کند.

**۴۳ کارگری به دلیل فوت پدر خود حق استفاده از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد**

**را پیدا کرده است، حال اگر در بین این ۳ روز، روز جمعه و یا تعطیل رسمی واقع شود آیا این تعطیلات را می‌توان جزء ۳ روز مرخصی منظور نمود یا خیر؟**

ماده ۷۳ قانون کار برای کارگران مشمول این قانون در موارد احصاء شده در این ماده قانونی حق استفاده از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را مقرر داشته است. چنانچه

تعطیلات هفتگی و رسمی در فواصل این ۳ روز واقع شود احتساب آن جزء این ۳ روز مرخصی با رویه حمایتی بودن قاعده قانونی و عبارت ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد که در ماده ۷۳ مرقوم مورد تأکید قرار گرفته است تناسب پیدا نمی‌کند.

**۴۴ چنانچه کارگری روزهایی 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 ۲ ماده ۶۲ قانون کار، کارگرانی که در هفته کمتر از ۶ روز و یا به عبارت دیگر کمتر از ۴۴ ساعت کارکرد داشته باشند، به همان نسبت از مزد و مزایای روز جمعه آنان کسر خواهد شد مثلاً چنانچه کارگری در طول هفته ۵ 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، به‌طور مثال اگر کارگری چند روز از هفته را در مرخصی استحقاقی و یا استعلاجی به سر برده باشد با توجه به اینکه این ایام جزء سابقه کار کارگر محسوب می‌گردد از مزد و مزایای روز جمعه به‌طور کامل برخوردار خواهد شد.

**۴۵ کارگران نوبت‌کار در زمان استفاده از مرخصی استحقاقی نیز مشمول استفاده از فوق‌العاده 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 ۶۲۶۰۲ مورخ ۵۷/۷/۷ هیئت وزیران مصوب ۵۹/۳/۳۱ کمیسیون شماره ۲ 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 نوبت‌کار 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.

**۴۶ در کارگاهی کارگران طبق موافقت جمعی برای سال‌های متممادی 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 به‌طور مستمر برای سال‌های متممادی انجام شده است منوط به جلب موافقت کارگران ذی‌نفع خواهد بود.

**۴۷ آیا در صورت مخالفت کارفرما با استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی وی می‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی خود را ذخیره نماید؟**

مستند به ماده ۶۶ قانون کار، کارگر در هر سال مجاز به ذخیره بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود نبوده و مابقی مرخصی سالانه وی یعنی ۱۷ روز کاری (برای کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال نداشته باشند) اجباراً می‌باید مورد

استفاده قرار گیرد. ضمناً برای جلوگیری از تضييع حق کارگر در رابطه با مخالفت کارفرما با استفاده کارگر از مرخصی سالانه، کارگر ذی نفع می تواند 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 می نماید. در این حالت این تصمیم برای هر دو طرف لازم الاتباع خواهد بود.

**۴۸ 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 ۱۲ ماه بعد ادامه دارد. هر چند که در برخی کارگاه‌ها به جهت امکان سهولت محاسبه و ایجاد هماهنگی، عرف و روال سال تقویمی شمسوی است.

**۴۹ آیا استفاده از مرخصی سالانه مربوط به هر سال موقوف به خاتمه سال است یا اینکه کارگر می تواند در طول سال از مرخصی مربوط استفاده نماید؟**

مستفاد از مواد ۶۴ و ۶۶ قانون کار مرخصی استحقاقی مربوط به هر سال می بایستی 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 می توان آن را به حساب ۹ روز مرخصی ذخیره شده کارگر محسوب نمود.

**۵۰ در برخی از کارگاه‌ها، کارفرما موافقت با استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه را موقوف به این می کند که کارگر جانشینی برای مدت استفاده از مرخصی تعیین نماید و یا حتی در برخی موارد کارگر را مکلف می کند که دستمزد کارگر جانشین را خود پرداخت کند حکم قانون در این باره چیست؟**

کارگری که از مرخصی استحقاقی خود استفاده می کند تکلیفی برای تعیین جانشین خود ندارد و اگر این تعیین جانشین به درخواست کارفرما صورت پذیرفته باشد، طبعاً پرداخت دستمزد کارگر جانشین به عهده کارفرما خواهد بود.

**۵۱ در کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید، 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 ۶۹ قانون کار بین تشکل‌های کارگری مذکور در این تبصره و کارفرما اختلاف بروز کند حکم ماده ۶۹ در خصوص لازم الاجرا بودن نظر اداره کار و امور اجتماعی محل نافذ خواهد بود.

