



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

# راهنمای هنر آموز حسابداری حقوق و دستمزد

رشته حسابداری

گروه بازرگانی و امور اداری

شاخه فنی و حرفه‌ای

پایه یازدهم دوره دوم متوسطه



وزارت آموزش و پرورش  
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی



راهنمای هنرآموز حسابداری حقوق و دستمزد - ۲۱۱۸۰۱

سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کاردانش

بهزاد بشیرصدرآبادی، بهزاد پرویزی، مهدی رضوی، داود سلطانی، مهدی صابری، کبری نورشاهی (اعضای شورای برنامه‌ریزی)

فرشته حدادی وایقان، حسین دهقان، کبری نورشاهی (اعضای گروه تألیف)

اداره کل نظارت بر نشر و توزیع مواد آموزشی

جواد صفری (مدیر هنری) - ایمان اوجیان (طراح یونیفورم) - طاهره حسن‌زاده

(طراح جلد) - الهه یعقوبی‌نیا (صفحه‌آرا)

تهران: خیابان ایرانشهرشمالی - ساختمان شماره ۴ آموزش و پرورش (شهیدموسوی)

تلفن: ۸۸۸۳۱۱۶۱۹، دو رنگار: ۸۸۳۰۹۲۶۶، کد پستی: ۱۵۸۴۷۴۷۳۵۹

وبسایت: [www.chap.sch.ir](http://www.chap.sch.ir)

شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران: تهران - کیلومتر ۱۷ جاده مخصوص کرج -

خیابان ۶۱ (داروپخش) تلفن: ۵ - ۴۴۹۸۵۱۶۱، دورنگار: ۴۴۹۸۵۱۶۰ / صندوق

پستی: ۱۳۹ - ۳۷۵۱۵

شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران «سهامی خاص»

چاپ اول ۱۳۹۶

نام کتاب:

پدیدآورنده:

مدیریت برنامه‌ریزی درسی و تألیف:

شناسه افزوده برنامه‌ریزی و تألیف:

مدیریت آماده‌سازی هنری:

شناسه افزوده آماده‌سازی:

نشانی سازمان:

ناشر:

چاپخانه:

سال انتشار و نوبت چاپ:

کلیه حقوق مادی و معنوی این کتاب متعلق به سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش است و هرگونه استفاده از کتاب و اجزای آن به صورت چاپی و الکترونیکی و ارائه در پایگاه‌های مجازی، نمایش، اقتباس، تلخیص، تبدیل، ترجمه، عکس‌برداری، نقاشی، تهیه فیلم و تکثیر به هر شکل و نوع بدون کسب مجوز ممنوع است و متخلفان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.



دست توانای معلم است که چشم انداز آینده ما را ترسیم می کند.

امام خمینی (قدّس سرّه الشّریف)

۱.....	پودمان اول: کنترل ساعات کارکرد پرسنل
۴۷.....	پودمان دوم: محاسبه حقوق و دستمزد
۶۱.....	پودمان سوم: بیمه و مالیات
۷۳.....	پودمان چهارم: صدور سند حسابداری حقوق و دستمزد
۸۳.....	پودمان پنجم: مزایای پایان خدمت و تسویه حساب با کارکنان

کتاب راهنمای هنرآموز به عنوان یک رسانه از مهم‌ترین اجزای یک بسته آموزشی به شمار می‌رود و هدف عمده آن کمک به هنرآموز در اجرای مطلوب برنامه‌درسی جهت تحقق اهداف آموزشی است. اهمیت این راهنما، شناخت هر چه بیشتر هنرآموزان از برنامه‌درسی است تا از برداشت‌های متفاوت نسبت به آن جلوگیری نماید. همچنین به وسیله کتاب راهنمای معلم می‌توان جدیدترین و مفیدترین راهبردهای آموزش را به منظور تحقق هر چه کامل‌تر تعامل بین هنرجو و هنرآموز ارائه کرد و نقاط ضعف احتمالی موجود در نحوه تدریس را به حداقل رسانید.

چارچوب کتاب راهنمای معلم، مرکب از بخش‌هایی است که عبارت‌اند از: رویکردها، ساختار و مفاهیم کلی کتاب، کلیات مربوط به فصل‌های کتاب درس، مباحث هر درس و الگوی پیشنهادی برای آموزش. مؤلفین این کتاب اعتقاد دارند که بنابر تخصص و تجربه هنرآموزان عزیز، لزومی به ارائه مباحث درسی نیست، لذا توجه بیشتر به مباحثی معطوف است که از نظر مفاهیم اهمیت بیشتری دارد.

امید است صاحب‌نظران و علاقه‌مندان و هنرآموزان محترم بعد از مطالعه مجموعه حاضر، موارد قابل اصلاح را اعلام تا پس از بررسی در چاپ‌های بعدی اعمال گردد.

در پایان از تمام کسانی که در این راه به ما کمک کرده‌اند تشکر و قدردانی می‌نماییم.



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 برخورداری 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 به‌این 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 مسافری دریافت کنند به لحاظ رابطه کاری و مزدی بین طرفین این رابطه تحت پوشش قانون کار قرار می‌گیرد.

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

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 بخش‌های کشاورزی شامل می‌شود ضمناً برابر ماده ۱۸۹ قانون کار در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها و مراتع، پارک‌های 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 فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورایی عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند 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 می‌باشد.

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

با توجه به تفاوت‌های اساسی رابطه موجود بین «مدیرعامل» و «شرکت» و رابطه کار موضوع قانون کار از یک سو، و مشابهت‌های رابطه مزبور و عقد وکالت در قانون مدنی از سوی دیگر، که می‌توان به موارد زیر به عنوان برخی از این تفاوت‌ها و مشابهت‌ها اشاره نمود:

**الف) تفاوت‌های 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 می‌دهد، در حالی که «مدیرعامل» در شرکت‌های تجاری می‌تواند 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 مشمول 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 می باشد؟ آیا تعیین میزان ثابت ساعت کار برای تمام ماه‌های سال امکان پذیر 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 می باشد 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 نمی باشد.

**۱۱** آیا رعایت ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه کار برای تمام روزهای هفته الزامی است و یا می توان 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 می شود.

**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 می شود، در اینگونه موارد کارکرد پرسنل به صورت روزانه محاسبه می شود.

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

**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 می باشد.

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 فوقی 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 به حالتی 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 می‌باشد؟**

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 می‌گیرد 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 زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع می‌باشد.

## نوبت کاری و شب کاری

### پرسش و پاسخ‌های نوبت کاری و شب کاری

**۱ فوق‌العاده نوبت کاری کارگران نوبت کار چگونه محاسبه می‌شود؟**

جهت محاسبه در صد فوق‌العاده 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 فوق‌العاده نوبت کاری معادل ۲۲/۵ درصد مزد و چنانچه به سی و سه صدم (۳۳/۱) نزدیک باشد میزان فوق‌العاده ۱۵ درصد خواهد بود. به‌طور 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 فوق‌العاده نوبت کاری ۲۲/۵ درصد خواهد بود.

**۲ آیا کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می‌کنند نوبت کار هستند و آیا می‌توانند از فوق‌العاده نوبت کاری استفاده کنند؟**

کارگرانی که براساس قرارداد کار و شرایط کار مورد توافق ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می‌کنند با عنایت به تعریف کار نوبتی موضوع ماده ۵۵ قانون کار نوبت کار نبوده و محق به دریافت فوق‌العاده مربوط نخواهد بود ولی چنانچه با توجه به عرف و روال کارگاه به‌این قبیل کارگران وجهی تحت عنوان فوق‌العاده نوبت کاری پرداخت شده باشد دریافت آن جزء حقوق مکسب کارگران بوده و طبق روال گذشته به آن عمل خواهد شد.

**۳ گردش کار در طول ماه پرداخت فوق‌العاده نوبت کاری به کارگران را موجب می‌شود شمول این فوق‌العاده به مدت زمان مرخصی استحقاقی و تعطیلات رسمی بر چه مبنایی می‌باشد؟**

شرط پرداخت فوق‌العاده 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

خواهد 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 به نظر 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.

## تأخیر در ورود و تعجیل در خروج

### پرسش و پاسخ‌های تأخیر در ورود و تعجیل در خروج

**1** در مواردی که کارگر تأخیر ورود به کارگاه یا تعجیل خروج دارد آیا می‌توان کسر ساعات کار را با ساعات اضافه کاری کارگر تهاتر نمود.  
چون دستمزد یک ساعت اضافه کاری ۴۰ درصد بیشتر از دستمزد یک ساعت کار عادی می‌باشد، لذا قابل تهاتر با ساعات تأخیر نبوده و باید هر کدام از این دو مورد جداگانه محاسبه گردد.

## عوامل تشکیل دهنده کارکرد پرسنل

هیچ واحد اقتصادی وجود ندارد که پرسنل نداشته باشد و طبعاً وجود پرسنل هم مستلزم هزینه حقوق می‌باشد. برای محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد هر یک از پرسنل، لازم است که کارکرد یک ماهه فرد مورد بررسی و پردازش قرار گیرد. در واحدهای اقتصادی مختلف، فرم‌ها و روش‌های متفاوتی (دستی / الکترونیکی) برای ثبت کارکرد پرسنل به کار می‌رود که شامل اطلاعات کاملی از میزان کارکرد و چگونگی آن برای هر فرد می‌باشد.

به منظور تکمیل جدول در فعالیت مربوطه، می‌توانید این‌گونه هنرجویان را به فعالیت وادارید که به‌طور مثال «برای اینکه میزان حضور یک فرد را محاسبه کنیم باید چه اطلاعاتی را ثبت کنیم؟» پس از ارائه نظرات هنرجویان، جواب صحیح را این‌گونه بیان کنید که «برای محاسبه کل حضور یک فرد در یک روز لازم است ساعت ورود و خروج وی به محل کار را ثبت کنیم بنابراین عنوان ستون دوم ورود و ستون سوم خروج خواهد بود». به همین ترتیب و با طرح سؤال عنوان سایر ستون‌ها را تکمیل کنید.

کارکرد ساعتی / روزانه از ..... لغایت .....													
نام و نام خانوادگی:		شماره پرسنلی:		گروه کاری:		محل خدمت:							
ردیف	ورود	خروج	کل ساعت حضور	تأخیر در ورود	تعجیل در خروج	کسری کار و غیبت	اضافه کار	پوشن کاری	کسر کاری	مأموریت	تعطیل کاری	مرحضی	وضعیت
<b>جمع</b>													
تهیه کننده:				تأیید کننده:				مدیر واحد:					

## پودمان ۲

### محاسبه حقوق و دستمزد

## طبقه‌بندی مشاغل

عبارت است از گروه بندی مشاغل براساس نوع وظایف، سطح مسئولیت و شرایط احراز شغل (تحصیل، مهارت و تجربه) و نیز انتخاب عنوان مناسب برای آنها.

### طرح طبقه‌بندی مشاغل:

طرح طبقه‌بندی مشاغل اصطلاحی است که برای یک نظام متحدالشکل در زمینه طبقه‌بندی مشاغل پست‌های سازمانی در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی به کار می‌رود و شامل مشخصات رشته‌های شغلی هر رشته و همچنین مقررات و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه اجرایی مربوط به آن می‌باشد.

## پایه سنوات

«پایه سنواتی»، مفهومی متفاوت از «مزایای پایان کار» است و معمولاً کارگران آن را با معنای عرفی «سنوات» اشتباه می‌گیرند. «پایه سنواتی» را می‌توان بخش حمایتی پایه حقوق نامید که معمولاً برای جبران حداقل دستمزد، توسط شورای عالی کار، تصویب و ابلاغ می‌شود. این بخش از حقوق، در واقع قسمتی از حقوق پایه است که معمولاً با حداقل دستمزد جمع و به کارگر پرداخت می‌شود؛ هر چند می‌توان آن را به صورت چند ماه یک‌بار یا سالی یک‌بار نیز پرداخت کرد. «پایه سنوات» یکی از مزایای جانبی دستمزد است و تغییر میزان سالانه آن ارتباطی با افزایش دستمزد ندارد.

اما یکی از دغدغه‌های کارگران تفاوت بین قراردادهای رسمی و غیررسمی است. براساس بخشنامه‌ای که از سوی وزارت کار در سال ۹۲ ابلاغ شد دیگر تفاوتی بین سنوات کارگران قراردادی و رسمی نیست. چه کارگران تسویه حساب کرده باشند و چه تسویه حساب نکرده باشند مشمول حق سنوات می‌شوند. آن دسته از کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل دارند براساس فرمول مشخص شده در بخشنامه دستمزدی وزارت کار پایه سنواتی برایشان واریز می‌شود. اما آن دسته از کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل ندارند، به شرط آنکه نیروی کار دارای سابقه یک‌ساله در آن کارگاه باشند (دائم و موقت) مشمول حق سنوات می‌شوند.

**نحوه اجرای مصوبه شورای عالی کار در مورد کارگاه‌هایی دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل**

دستورالعمل شماره ۲۵۴۰۸۵ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۵

در اجرای بند ۴ بخشنامه شماره ۲۵۳۹۹۴ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مصوبه مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۵ شورای عالی کار، نحوه اجرای مصوبه مزبور را در کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می‌دارد:

الف) نحوه اجرای بند یک بخشنامه راجع به افزایش مزد مبنا به مزد شغل تمامی کارگران از ابتدای سال ۱۳۹۶ روزانه ۱۲ درصد (به نسبت آخرین مزد شغل آنان در سال ۱۳۹۵) به اضافه روزانه ۶۷۶۸ ریال اضافه می‌شود. به عبارت دیگر:  $مزد\ شغل\ روزانه\ در\ سال\ ۱۳۹۶ = ۶۷۶۸ + (۱۱۲\% \times \text{آخرین مزد شغل روزانه در سال } ۱۳۹۵)$  تبصره ۱: با توجه به تکلیف مقرر در تبصره بند یک بخشنامه، چنانچه مزد شغل حاصل از اعمال افزایشات فوق‌الذکر کمتر از ۳۰۹۹۷۷ ریال در روز شود، مبلغ ۳۰۹،۹۷۷ ریال ملاک خواهد بود.

تبصره ۲: به سایر عناصری که بر طبق دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی یا عرف و رویه کارگاه جزء مزد تلقی شده و تا پایان سال ۱۳۹۵ برقرار گردیده‌اند (علاوه بر افزایشی که بر روی مزد شغل‌ها ایجاد می‌شود) بایستی از اول سال ۱۳۹۶ معادل ۱۲ درصد اضافه شود از قبیل مزد رتبه، حق پست، مزایای سختی کار، مزایای ماندگان پست، مزد سنوات گذشته (تا پایان سال ۱۳۹۵) و نظایر آنها.

تبصره ۳: همچنین در اجرای بند ۱ بخشنامه، ضرایب جداول مزدی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل معادل ۱۲ درصد نسبت به ضرایب سال گذشته (سال ۱۳۹۵)، از ابتدای سال ۱۳۹۶ افزایش خواهد یافت.

ب) نحوه اجرای تبصره ۱ بند ۲ بخشنامه راجع به نرخ پایه سنوات در سال ۱۳۹۶ جدول مزد سنوات در گروه‌های بیست‌گانه در سال ۱۳۹۶ به شرح ذیل است که در اجرای تبصره یک بند ۲ بخشنامه شماره ۲۵۳۹۹۴ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ در مورد کارگرانی که از ۱۳۹۶/۰۱/۰۱ به بعد دارای یک سال سابقه خدمت باشند و یا یک سال از آخرین ترفیع آنان سپری شده باشد، متناسب با گروه شغلی مربوط معادل ریالی یک پایه با نرخ مقرر برقرار می‌شود.

تبصره ۱: مزد سنوات (پایه) که در اجرای مصوبه اخیر شورای عالی کار در سال ۱۳۹۶ و طبق جدول موضوع این بند داده می‌شود مشمول افزایش ۱۲ درصد نمی‌شود.

#### جدول نرخ پایه (سنوات) در گروه‌های بیست‌گانه - (ارقام ریال در روز)

گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
نرخ پایه	۱۷۰۰۰	۱۷۲۰۰	۱۷۴۰۰	۱۷۶۰۰	۱۷۸۰۰	۱۸۰۰۰	۱۸۲۰۰	۱۸۴۰۰	۱۸۶۰۰	۱۸۸۰۰
گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
نرخ پایه	۱۹۰۰۰	۱۹۴۰۰	۱۹۸۰۰	۲۰۲۰۰	۲۰۶۰۰	۲۱۰۰۰	۲۱۴۰۰	۲۱۸۰۰	۲۲۲۰۰	۲۲۶۰۰

تبصره ۴: در اجرای تبصره ۳ بند ۲ بخشنامه شماره ۲۵۳۹۹۴ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ از ابتدای سال ۱۳۹۶ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا به یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

**ج) نحوه اجرای بند ۴ بخشنامه راجع به افزایش مزد ناشی از ارتقاء:**

در واحدهایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می‌باشند، نحوه ارتقاء شغل کارکنان و احتساب افزایش مزد ناشی از آن، مطابق ضوابط مندرج در دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل خواهد بود. در کارگاه‌هایی که فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب می‌باشند، اضافه مزد ناشی از ارتقاء بایستی برابر ضوابط مزدی یا رویه‌های متداول کارگاه در گذشته تعیین و پرداخت شود.

## پرداخت‌های تشویقی دستمزد

اصلاحاتی مانند کارانه، پاداش بهره‌وری، پاداش پیشرفت کار و ... که تا حدی مشابه‌اند مربوط به نوعی پرداخت مالی غیر از حقوق می‌شود که طبق تعریف هر شرکتی برحسب میزان سودی که از فروش مازاد و یا تولید خود به دست می‌آورد آن را بین پرسنل تقسیم می‌کند. ولی نحوه تقسیم کردن آن متفاوت است و در هر شرکت و سازمانی فرق دارد. در اکثر سازمان‌ها این مبلغ را به مدیران ارشد می‌دهند تا تقسیم نمایند و متأسفانه مدیر برحسب شناخت و نه برحسب مفید بودن پرسنل مبلغ را پرداخت می‌کند. ولی در برخی سازمان‌ها سعی کرده‌اند فرمول‌هایی را برای آن به دست آورند که البته با مخالفت بسیاری از مدیران هم همراه است. در این فرمول، میزان ساعات کار عادی، کار اضافه کاری، میزان افزایش بهره‌وری هر پرسنل، سابقه کار، جنسیت، تحصیلات و ... که در انجام کار مفیدند دخالت دارد.

## محاسبه حقوق و دستمزد

در ادامه چند مثال برای محاسبات دستمزد آورده شده است. توجه داشته باشید محاسبات بر مبنای ساعت کار صورت گرفته است.

**مثال ۱:** دستمزد کارگری در یک ساعت ۶۰۰۰۰ ریال می‌باشد این کارگر در یک هفته ۵۴ ساعت کار کرده است در طول ۵۴ ساعت، ۶ ساعت کار او در شب بوده است. اگر کارگر نوبت کار نباشد، مطلوب است: دستمزد استحقاقی وی.



حل:

ساعت اضافه کاری  $54 - 44 = 10$   
 دستمزد ساعت کار عادی  $44 \times 600000 = 26400000$   
 دستمزد ساعت اضافه کاری  $10 \times (600000 \times 140\%) = 8400000$   
 فوق العاده شب کاری  $6 \times (600000 \times 35\%) = 1260000$   
 مجموع دستمزد استحقاقی  $26400000 + 8400000 + 1260000 = 36060000$

مثال ۲: اطلاعات زیر مربوط به ساعت کار ۴ هفته متوالی ۳ نفر از کارگران نوبت کار یک شرکت تولیدی می باشد.  
 مطلوب است: محاسبه دستمزد استحقاقی آنان.

ساعت کارکرد کارگران			نرخ دستمزد ساعتی (ریال)	نام کارگر
۲۲/۵٪	۱۵٪	۱۰٪		
		۱۷۶	۵۶۰۰۰	یاسری
	۱۷۶		۶۴۰۰۰	ناصری
۱۷۶			۶۰۰۰۰	صابری

حل:

دستمزد استحقاقی	فوق العاده نوبت کاری	دستمزد عادی	نام کارگر
$9'856'000 + 985600 = 10'841'600$	$176 \times (56000 \times 10\%) = 985600$	$176 \times 56000 = 9'856'000$	یاسری
$11'264'000 + 1'689'600 = 12'953'600$	$176 \times (64000 \times 15\%) = 1'689'600$	$176 \times 64000 = 11'264'000$	ناصری
$10'560'000 + 2'376'000 = 12'936'000$	$176 \times (60000 \times 22/5\%) = 2'376'000$	$176 \times 60000 = 10'560'000$	صابری

مثال ۳: دستمزد کارگری در یک ساعت ۶۵۰۰۰ ریال می باشد این کارگر در یک هفته ۵۴ ساعت کار کرده است. وی در طول ۵۴ ساعت، ۸ ساعت مأموریت بوده است. اگر روز جمعه روز کاری کارگر مذکور بوده باشد و وی در روز جمعه ۴ ساعت در محل کار حضور داشته باشد، مطلوب است: دستمزد استحقاقی وی.

حل:

ساعت اضافه کاری  $54 - 44 = 10$

دستمزد ساعت کار عادی  $44 \times 65000 = 2860000$

دستمزد ساعت اضافه کاری  $10 \times (65000 \times 140\%) = 910000$

حق مأموریت  $8 \times 65000 = 520000$

فوق العاده تعطیل کاری  $6 \times (65000 \times 40\%) = 156000$

مجموع دستمزد استحقاقی  $2860000 + 910000 + 520000 + 156000 = 4446000$

با توجه به اهمیت یادگیری نحوه محاسبات حقوق و دستمزد در نرم افزار اکسل، در ادامه محاسبات مثال کتاب در اکسل آموزش داده شده است.

**گام اول:** طراحی قسمت اطلاعات پرسنل می باشد. توجه داشته باشید در این قسمت می توانید برای هرگونه اطلاعات کاربردی پرسنل ستون مجزایی در نظر بگیرید. به طور مثال می توانید شماره شناسنامه، نام پدر، شماره بیمه و نظایر آنها را بنابر نیاز در ستون های جداگانه وارد کنید.

J	I	H	G	F	E	D	C	B	A	
اطلاعات پرسنلی										1
تعداد اولاد	سمت / محل خدمت	مشمول بیمه	میزان سابقه بیمه (روز)	شماره حساب بانکی	کد ملی	نام خانوادگی	نام	شماره پرسنلی	ردیف	2
										3
3	اداری	بله	966			آقای اسدی		96.1	1	4
0	مالی	بله	897			خانم بهاران		96.2	2	5
2	انتظامات	بله	336			آقای یوسفی		96.3	3	6

- ستون میزان سابقه بیمه به منظور شرط تعلق حق اولاد در نظر گرفته شده است.
- ستون مشمول بیمه بیانگر آن است که از فرد بیمه کسر خواهد شد یا خیر.

گام دوم: طراحی قسمت اطلاعات حکمی پرسنل می‌باشد.

Q	P	O	N	M	L	K	
اطلاعات حکمی							1
جمع حکم	حق ایاب و ذهاب	حق مسکن	بن کارگری	حق اولاد	پایه سنوات	حقوق پایه	2
							3
۱۴'۰۹۹'۱۰۳	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	۲'۷۸۹'۷۹۳	۵۱۰'۰۰۰	۹'۲۹۹'۳۱۰	4
۱۱'۳۰۹'۳۱۰	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	-	۵۱۰'۰۰۰	۹'۲۹۹'۳۱۰	5
۱۰'۷۹۹'۳۱۰	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	-	-	۹'۲۹۹'۳۱۰	6

■ به منظور درج مبلغ حق اولاد در ستون حق اولاد می‌توانید از تابع IF به قرار زیر استفاده کنید:

$$= IF (G4 > 720; J4 * ((K4/30) * 3); 0)$$

این فرمان بدین معنی است که اگر عدد سلول G4 (میزان سابقه بیمه) بزرگ‌تر از ۷۲۰ باشد؛ سلول J4 (تعداد اولاد) را در ۳ برابر حداقل مزد یک روز (سلول K4) (حقوق پایه) تقسیم بر ۳۰ ضرب کن؛ در غیر این صورت (عدم برقراری شرط) عدد صفر را نمایش بده.

نکته: توجه داشته باشید برای دریافت جواب صحیح از توابع، باید ستون‌های انتخاب‌شده قالب عددی داشته باشد.

■ به منظور جمع اقلام ریالی حکم در ستون جمع حکم می‌توانید از تابع SUM استفاده کنید به این ترتیب که:

$$= SUM (K4:P4)$$

گام سوم؛ طراحی قسمت اطلاعات کارکرد پرسنل می باشد.

AL	AK	AJ	AI	AH	AG	AF	AE	AD	AC	AB	AA	Z	Y	X	W	V	U	T	S	R			
اطلاعات کارکردی																				1			
مخصوصی		تعطیل کاری		مأموریت		شب کاری		نوبت کاری		اضافه کاری		غیبت کسری کار و		تعجیل در خروج		تأخیر در ورود		کارکرد مؤثر		کارکرد موظف (استاندارد)		2	
ساعت		دقیقه		ساعت		دقیقه		ساعت		دقیقه		ساعت		دقیقه		ساعت		دقیقه		روز		3	
۱۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۰	4
۲۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۰	5
۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۰	6

- به منظور محاسبات دقیق اطلاعات به ساعت و دقیقه تفکیک شده است.
- در شرکت ها اطلاعات ستون های کارکرد استاندارد به صورت روز ماه مورد محاسبه ثبت می شود. (در این مثال ماه مورد نظر ۳۰ روز است)
- توجه داشته باشید ستون ها می بایست قالب عددی داشته باشند.

گام چهارم؛ محاسبه حقوق و مزایا

در این گام قبل از انجام محاسبات می بایست نرخ محاسبات را مشخص کنیم.

AV	AU	AT	AS	AR	AQ	AP	AO	AN	AM	AL			
اطلاعات نرخ محاسبات											1		
حق مأموریت		فوق العاده		فوق العاده نوبت کاری (ساعتی)			تعطیل کاری		کسر کار (ساعتی)		دستمزد		2
ساعتی		روزانه		صبح و شب و شب (۱۵٪) یا عصر و شب (۲۲/۵٪)		صبح و عصر (۱۰٪)		اضافه کار (ساعتی)		ساعتی		3	
۴۴'۵۸۸	۳۲۶'۹۷۷	۱۵'۶۰۶	۱۰'۰۳۲	۶'۶۸۸	۴'۴۵۹	۱۷'۸۳۵	۶۲'۴۲۳	۴۴'۵۸۸	۴۴'۵۸۸	۳۲۶'۹۷۷	4		
۴۴'۵۸۸	۳۲۶'۹۷۷	۱۵'۶۰۶	۱۰'۰۳۲	۶'۶۸۸	۴'۴۵۹	۱۷'۸۳۵	۶۲'۴۲۳	۴۴'۵۸۸	۴۴'۵۸۸	۳۲۶'۹۷۷	5		
۴۲'۲۷۰	۳۰۹'۹۷۷	۱۴'۷۹۴	۹'۵۱۱	۶'۳۴۰	۴'۲۲۷	۱۶'۹۰۸	۵۹'۱۷۷	۴۲'۲۷۰	۴۲'۲۷۰	۳۰۹'۹۷۷	6		

فرمول	عنوان
$= (K4 + L4) / 30$	دستمزد روزانه
$= (K4 + L4) / 220$	دستمزد ساعتی
$= AN4$	کسر کار (ساعتی)
$= AN4 * 1.40$	اضافه کار (ساعتی)
$= AN4 * 1.40$	فوق العاده تعطیل کاری (ساعتی)
$= AN4 * \%40$	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی) ۱۰٪
$= AN4 * \%15$	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی) ۱۵٪
$= AN4 * \%22.5$	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی) ۲۲/۵٪
$= AN4 * \%35$	فوق العاده شب کاری (ساعتی)
$= AM4$	حق مأموریت (روزانه)
$= AN4$	حق مأموریت (ساعتی)

فرمول‌های فوق را در ردیف‌های ۵ و ۶ تکرار می‌کنیم. حال با استفاده از اطلاعات کارکردی و نرخ محاسبات، حقوق و مزایای پرسنل را محاسبه می‌کنیم.

BI	BH	BG	BF	BE	BD	BC	BB	BA	AZ	AY	AX	AW	
حقوق و مزایا												1	
جمع حقوق و مزایا	حق مأموریت (ساعتی)	فوق العاده شب کاری (ساعتی)	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی)			تعطیل کاری (ساعتی)	اضافه کار (ساعتی)	حق ایاب و ذهاب	حق مسکن	بن کارگری	حق اولاد	حقوق پایه	2
			صبح و عصر و شب (۱۰٪)	صبح و عصر و شب (۱۵٪)	صبح و عصر و شب (۲۲/۵٪)								3
۱۴'۶۱۴'۰۹۲	-	-	-	-	-	-	۵۱۴'۹۸۹	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	۲'۷۸۹'۷۹۳	۹'۸۰۹'۳۱۰	4
۱۳'۴۹۴'۱۱۱	-	-	-	-	-	-	۲'۱۸۴'۸۰۱	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	-	۹'۸۰۹'۳۱۰	5
۱۱'۵۲۳'۹۵۹	-	-	-	-	-	-	۷۴۴'۶۴۹	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	-	۹'۲۹۹'۳۱۰	6

فرمول	عنوان
=IF (S4=0;0;((S4 /R4)*(AN4*220)))	حقوق پایه
=IF (S4=0;0;((S4 /R4)*M4))	حق اولاد
=IF (S4=0;0;(S4 /R4)*N4))	بن کارگری
=IF (S4=0;0;(S4 /R4*O4))	حق مسکن
=IF (S4=0;0;((S4 /R4)*P4))	حق ایاب و ذهاب
=((((AA4*60)+Z4)/60)*AO4	اضافه کار (ساعتی)
=((((AI4*60)+AH4)/60)*AP4	تعطیل کاری (ساعتی)
=((((AC4*60)+AB4)/60)*AQ4	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی) ۱۰٪
=((((AC4*60)+AB4)/60)*AR4	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی) ۱۵٪
=((((AC4*60)+AB4)/60)*AS4	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی) ۲۲/۵٪
=((((AE4*60)+AD4)/60)*AT4	فوق العاده شب کاری (ساعتی)
=((((AG4*60)+AF4)/60)*AV4	حق مأموریت (ساعتی)
=SUM(AW4:BH4)	جمع حقوق و مزایا

**گام پنجم؛ محاسبه کسور حقوق و مزایا**  
 فرض کنید در مثال فوق، از پرسنل بیمه تکمیلی به مبلغ ۵۰۰'۰۰۰ ریال کسر می‌گردد و نیز آقای یوسفی مبلغ ۲'۰۰۰'۰۰۰ ریال مساعده دریافت نموده است. حال برای مثال فوق قسمت کسورات حقوق و مزایا را طراحی می‌کنیم. (سقف معافیت مالیات ماهیانه ۲۰'۰۰۰'۰۰۰ ریال در نظر گرفته شده است).

BT	BS	BR	BQ	BP	BO	BN	BM	BL	BK	
کسورات										1
جمع کسورات	سایر کسورات	بیمه تکمیلی	کسر کار	اضافه پرداخت ماه قبل	اقساط وام	مساعده	کسور قضایی	مالیات	بیمه سهم کارگر (۷٪)	
۱'۴۲۰'۵۹۲	-	۵۰۰'۰۰۰	۹۲'۸۹۱	-	-	-	-	-	۸۲۷'۷۰۱	4
۱'۴۴۴'۵۸۸	-	۵۰۰'۰۰۰	-	-	-	-	-	-	۹۴۴'۵۸۸	5
۳'۳۲۲'۷۳۴	-	۵۰۰'۰۰۰	۲۴'۶۵۷	-	-	۲'۰۰۰'۰۰۰	-	-	۸۰۸'۰۷۷	6

عنوان	فرمول
بیمه سهم کارگر (۷٪)	=IF(H4="بله";(BI4-(AX4+BH4))*7%;0)
مالیات	=IF(BI4-BH4>((20000000/R4)*S4);((BI4-BH4-((2/7)*BJ4)-BQ4)-((20000000/R4)*S4)*10%);0)
کسری کار و غیبت	(((U4*60+T4)+(W4*60+V4)+(Y4*60+X4))/60)*AN4

## بیمه تکمیلی

امروزه تنها داشتن بیمه‌های اجتماعی در هنگام بیماری و بروز حادثه برای بیمه‌شدگان کافی نیست. هزینه‌های بستری و عمل جراحی در بیمارستان‌ها، فشار مالی فراوانی را به افراد وارد می‌نماید.

سازمان‌ها و شرکت‌های موفق برای بالا بردن رضایت‌مندی کارکنان خود انواع خدمات رفاهی و درمانی را برای آنان فراهم می‌آورند. زیرا معتقدند که کارکنان راضی به سازمان وفادار مانده و در جهت تحقق اهداف سازمان گام برمی‌دارند. به همین منظور سازمان‌های دولتی و خصوصی که تعداد کارکنان آنها و افراد تحت تکفلشان بیش از ۷۰ نفر باشند، می‌توانند در جهت دستیابی به این هدف، این گروه را تحت پوشش بیمه‌نامه درمان تکمیلی بیمه قرار دهند. با این کار سازمان آرامش و اطمینان را در هنگام بروز بیماری یا حادثه به آنان هدیه می‌کند.

هزینه‌هایی که توسط این بیمه‌نامه می‌تواند پرداخت گردد، به شرح زیر می‌باشد: جبران هزینه‌های بیمارستانی: بستری و جراحی در بیمارستان و مراکز جراحی محدود (با بیش از ۶ ساعت بستری)، آنژیوگرافی قلب و انواع سنگ‌شکن. همچنین جبران هزینه‌های جراحی مغز و اعصاب (به استثناء دیسک ستون فقرات)، قلب، پیوند کلیه، مغز استخوان و پیوند ریه و کبد حداکثر تا دو برابر تعهد بیمارستانی. هزینه‌های زایمان طبیعی و سزارین. هزینه‌های پاراکلینیکی شامل موارد زیر:

جبران هزینه‌های سونوگرافی، ماموگرافی، انواع سی‌تی‌اسکن، انواع آندوسکوپی، ام‌آر‌آی، اکو کار دیوگرافی، رادیوتراپی.

جبران هزینه‌های مربوط به تست ورزش، نوار عضله، نوار مغز، آنژیوگرافی چشم، نوار عصب. اعمال مجاز سرپایی شامل: شکستگی‌ها، گچ‌گیری، ختنه، بخیه، کرایوتراپی، اکسیژون، لیپوم، تخلیه کیست و لیزر درمانی.

جبران هزینه‌های مربوط به رفع عیوب انکساری چشم به میزان ۴ دیوپتر و بیشتر

برای هر چشم.

هزینه آمبولانس (داخل شهری و بین شهری) و سایر فوریت‌های پزشکی در صورتی که نهایتاً به بستری شدن بیمه‌شده در بیمارستان گردد. در بیمه‌نامه درمان گروهی، جهت تعداد بیش از ۴۰۰۰ نفر، تخفیفات گروهی از ۵ درصد الی ۲۰ درصد اعمال می‌گردد.

#### گام ششم؛ تکمیل لیست حقوق و دستمزد

همانگونه که تاکنون مشاهده کردید در لیست حقوق و دستمزد با استفاده از مستندات لازم و رعایت آخرین قوانین مربوط، دریافت‌های هر یک از کارکنان (حقوق و مزایا) را محاسبه سپس به استناد آخرین قوانین و مقررات مربوط به بیمه و دارایی، حق بیمه سهم کارگر و مالیات حقوق هر فرد را تعیین و با در نظر گرفتن سایر کسورات توافقی و یا قانونی، کسورات حقوق و مزایا را محاسبه نمودیم. آخرین مرحله تهیه لیست حقوق و دستمزد شامل دو قسمت می‌باشد:

1 تعیین مبلغ خالص پرداختی حقوق.

2 کنترل محاسبات جمع حقوق و مزایا و خالص پرداختی حقوق.

BU	
	1
خالص پرداختی حقوق	2
	3
	4
۱۳'۱۹۳'۵۰۰	5
۱۲'۰۴۹'۵۲۳	6
۸۲۱۱۳۲۵	

یکی از راه‌های کنترل محاسبات آن است که:

1 در انتهای ستون‌های مندرج در «محاسبات حقوق و مزایا»، «محاسبات کسورات» و «خالص پرداختی حقوق» جمع هر ستون را درج کنیم. برای جمع زدن ستون‌ها از تابع SUM= استفاده کنید. به‌طور مثال برای ستون «حقوق پایه» از فرمول SUM(AW4:AW6)= استفاده کنید.



پودمان ۲: محاسبه حقوق ...

BI	BH	BG	BF	BE	BD	BC	BB	BA	AZ	AY	AX	AW	
حقوق و مزایا													1
جمع حقوق و مزایا	حق مأموریت (ساعتی)	حق اعاده شیب کاری (ساعتی)	فوق العاده نوبت کاری (ساعتی)			تعطیل کاری (ساعتی)	اضافه کار (ساعتی)	حق ایاب و ذهاب	حق مسکن	بن کارگری	حق اولاد	حقوق پایه	2
			صبح و شب یا عصر و شب (٪۲۲/۵)	صبح و عصر و شب (٪۱۵)	صبح و عصر (٪۱۰)								3
۱۴'۶۱۴'۰۹۲	-	-	-	-	-	-	۵۱۴'۹۸۹	-	۳۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	۲'۷۸۹'۷۹۳	۹'۸۰۹'۳۱۰	4
۱۳'۴۹۴'۱۱۱	-	-	-	-	-	-	۲'۱۸۴'۸۰۱	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	-	۹'۸۰۹'۳۱۰	5
۱۱'۵۴۳'۹۵۹	-	-	-	-	-	-	۷۴۴'۶۴۹	-	۴۰۰'۰۰۰	۱'۱۰۰'۰۰۰	-	۹'۲۹۹'۳۱۰	6
۳۹'۶۵۲'۱۶۲	-	-	-	-	-	-	۳'۴۴۴'۴۳۹	-	۱'۲۰۰'۰۰۰	۳'۳۰۰'۰۰۰	۲'۷۸۹'۹۳۰	۲۸'۹۱۷'۹۳۰	7

BU	BT	BS	BR	BQ	BP	BO	BN	BM	BL	BK	
کسورات											1
خالص پرداختی حقوق	جمع کسورات	سایر کسورات	بیمه تکمیلی	کسر کار	اضافه پرداخت ماه قبل	اقساط وام	مساعده	کسور قضایی	مالیات	بیمه سهم کارگر (٪۷)	2
											3
۱۳'۱۹۳'۵۰۰	۱'۴۲۰'۵۹۲	-	۵۰۰'۰۰۰	۹۲'۸۹۱	-	-	-	-	-	۸۲۷'۷۰۱	3
۱۳'۰۴۹'۵۲۳	۱'۴۴۴'۵۸۸	-	۵۰۰'۰۰۰	-	-	-	-	-	-	۹۴۴'۵۸۸	4
۸'۲۱۱'۲۲۵	۳'۳۳۲'۷۳۴	-	۵۰۰'۰۰۰	۲۴'۶۵۷	-	-	۲'۰۰۰'۰۰۰	-	-	۸۰۸'۰۷۷	5
۳۳'۴۵۴'۲۴۸	۶'۱۹۷'۹۱۴	-	۱'۵۰۰'۰۰۰	۱۱۷'۵۴۸	-	-	۲'۰۰۰'۰۰۰	-	-	۲'۵۸۰'۳۶۶	6

۲ سپس در انتهای ستون‌های «جمع حقوق و مزایا» و «جمع کسورات» و در زیر جمع به‌دست آمده از مرحله ۱، جمع افقی سلول‌های به‌دست آمده از مرحله ۱ را محاسبه کنیم (توجه داشته باشید هر بخش باید جداگانه جمع گردد). نتیجه حاصله باید با سلول به‌دست آمده از مرحله ۱ برابر باشد. برای جمع زدن ستون‌ها از تابع SUM= استفاده کنید. به‌طور مثال برای ستون «جمع حقوق و مزایا» از فرمول SUM(AW7:BH7)= استفاده کنید.

۲ نهایتاً در انتهای ستون «خالص پرداختی حقوق» و پس از سلول جمع حاصل از مرحله ۱، سلول به‌دست آمده از مرحله ۲ ستون «جمع کسورات» را از سلول به‌دست آمده از مرحله ۲ ستون «جمع حقوق و مزایا» کسر کنیم. نتیجه حاصله باید با سلول به‌دست آمده از مرحله ۱ برابر باشد. برای این مرحله از فرمول BI8-BS8= استفاده کنید.

BT	BS	BI	B	A	
خالص پرداختی حقوق	کسورات	حقوق و مزایا	اطلاعات پرسنلی		1
	جمع کسورات	جمع حقوق و مزایا	شماره پرسنلی	ردیف	2
					3
۱۳۰۹۳۰۵۰۰	۱۴۲۰۵۹۲	۱۴۰۶۱۴۰۹۲	۹۶۰۱	۱	4
۱۲۰۰۴۹۰۵۲۳	۱۴۴۴۵۸۸	۱۳۰۴۹۴۱۱۱	۹۶۰۲	۲	5
۸۲۱۱۲۲۵	۳۳۳۲۷۳۴	۱۱۰۵۴۳۹۵۹	۹۶۰۳	۳	6
۳۳۰۴۵۴۲۴۸	۶۰۹۷۹۱۴	۳۹۰۶۵۲۱۶۲			7
۳۳۰۴۵۴۲۴۸	۶۰۹۷۹۱۴	۳۹۰۶۵۲۱۶۲			8

می‌توانید برای کاهش خطای مقایسه نتایج حاصل از مراحل ۲ و ۳ با نتایج حاصل از مرحله ۱ ستون‌های «جمع حقوق و مزایا»، «جمع کسورات» و «خالص پرداختی حقوق» از تابع IF استفاده کنید و در زیر نتایج مراحل ۲ و ۳ فرمول زیر را وارد کنید: (البته توجه داشته باشید که در فرمول آدرس ستون مربوطه را بنویسید):

(«محاسبات نیاز به بررسی مجدد دارند»؛ «محاسبات صحیح است»؛  $BI8=BI7$ )  $FI=$  شرح فرمول فوق بدین صورت است که اگر سلول BI7 با سلول BI8 برابر باشد پیام «محاسبات صحیح است» را نمایش بدهد در غیر این صورت پیام «محاسبات نیاز به بررسی مجدد دارند» را نمایش بدهد. پیام داخل « » را می‌توانید به دلخواه تغییر دهید.

BT	BS	BI	B	A	
خالص پرداختی حقوق	کسورات	حقوق و مزایا	اطلاعات پرسنلی		1
	جمع کسورات	جمع حقوق و مزایا	شماره پرسنلی	ردیف	2
					3
۱۳۰۹۳۰۵۰۰	۱۴۲۰۵۹۲	۱۴۰۶۱۴۰۹۲	۹۶۰۱	۱	4
۱۲۰۰۴۹۰۵۲۳	۱۴۴۴۵۸۸	۱۳۰۴۹۴۱۱۱	۹۶۰۲	۲	5
۸۲۱۱۲۲۵	۳۳۳۲۷۳۴	۱۱۰۵۴۳۹۵۹	۹۶۰۳	۳	6
۳۳۰۴۵۴۲۴۸	۶۰۹۷۹۱۴	۳۹۰۶۵۲۱۶۲			7
۳۳۰۴۵۴۲۴۸	۶۰۹۷۹۱۴	۳۹۰۶۵۲۱۶۲			8
محاسبات صحیح است	محاسبات صحیح است	محاسبات صحیح است			9

## پودمان ۳

### بیمه و مالیات

## بیمه تأمین اجتماعی

بیمه تأمین اجتماعی یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که مأموریت اصلی آن پوشش کارگران مزد و حقوق بگیر (به صورت اجباری) و صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری) است.

تعهدات این بیمه برابر استانداردهای تعیین شده به وسیله سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی تنظیم شده و بالاترین حد این استانداردها را در بر می‌گیرد. چگونگی تحقق این تعهدات و آرایه خدمات به وسیله این سازمان را قانون معین کرده است.

## تعهدات و حمایت‌های بیمه تأمین اجتماعی

به طور کلی تعهدات بیمه تأمین اجتماعی به بیمه شدگان به دو نوع مختلف تقسیم می‌شود:

الف) تعهدات کوتاه مدت

ب) تعهدات بلندمدت

### تعهدات کوتاه مدت بیمه تأمین اجتماعی

مجموعه حمایت‌هایی که از سوی بیمه تأمین اجتماعی در خصوص بیمه شدگان در قالب تعهدات کوتاه مدت صورت می‌گیرد به شرح زیر می‌باشد:

- ۱ حمایت‌های درمانی در موارد بیماری، بارداری، حوادث و ...
- ۲ غرامت دستمزد ایام بیماری
- ۳ غرامت دستمزد ایام بارداری
- ۴ هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه
- ۵ پروتز و اورتز (تأمین هزینه وسایل کمک پزشکی)
- ۶ غرامت نقص عضو مقطوع
- ۷ کمک هزینه ازدواج
- ۸ هزینه کفن و دفن
- ۹ مقرری بیمه بیکاری

### تعهدات بلندمدت بیمه تأمین اجتماعی

مجموعه حمایت‌هایی که از سوی بیمه تأمین اجتماعی در خصوص بیمه شدگان در قالب تعهدات بلندمدت صورت می‌گیرد به شرح زیر می‌باشد:

- ۱ مستمري بازنشستگی
- ۲ مستمري از کارافتادگی کلی
- ۳ مستمري از کارافتادگی جزئی

#### ۴ مستمري بازماندگان

۵ مزایای نقدی، غیرنقدی و عیدی مستمري بگيران (کمک عائله مندی، کمک هزینه اولاد، عیدی).

براساس قانون و مقررات تأمین اجتماعی هر کارگری که برای کارفرمایی کار می کند و از او حقوق یا دستمزد (نقدی یا غیرنقدی) دریافت می کند. اگر مشمول سایر قوانین بیمه ای کشور نباشد، مشمول قانون تأمین اجتماعی است و از زمانی که تحت پوشش قرار گیرد بیمه شده محسوب می شود. بنابراین بیمه شده به کسی اطلاق می شود 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 کار افتادگی:

از کار افتادگی یکی از تعهدات پیش بینی شده در قانون تأمین اجتماعی (بند «د» ماده ۳) است که با توجه به تنوع شرایط قانونی از نظر علت از کار افتادگی (بیماری - حوادث) و همچنین از نظر درصد از کار افتادگی (کلی، جزئی، غرامت نقص عضو) دارای پیچیدگی خاصی است و کوچک ترین غفلت در این زمینه ممکن است، موجب تضییع حقوق افراد و یا ایجاد حقوق غیر واقعی شود.

#### تعاریف از کار افتادگی در قانون تأمین اجتماعی

۱ **تعریف از کار افتادگی کلی:** طبق بند ۱۳ ماده ۲ قانون: «از کار افتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار فرد بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از ۱/۳ از درآمد قبلی خود را به دست آورد.»

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

۳ **تعریف غرامت مقطوع نقص عضو:** طبق بند ۱۷ ماده ۲ قانون: «غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که بطور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود.»

**بیمه بیکاری:** بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری بیمه شده ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده به کار باشد. براساس این قانون، چنانچه بیمه شده ای به علت تغییرات ساختار اقتصادی کارگاه مربوطه و به تشخیص وزارتخانه ذیربط و تأیید شورای عالی کار، بی کارموقت شناخته شود و همچنین بیمه شدگانی که به علت حوادث غیرمترقبه مانند سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی بیکار شوند، می توانند از مقررات این قانون استفاده نمایند. تشخیص ارادی بودن یا غیرارادی بودن بیکاری بیمه شده، برعهده کمیته ای متشکل از نمایندگان این سازمان و اداره کار و امور اجتماعی محل اشتغال بیمه شده است.

### شرایط لازم برای دریافت مقرری بیمه بیکاری:

بیمه شدگان بیکار، در صورت احراز شرایط زیر، استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را دارند:

- مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی باشند.
  - تبعه کشورهای خارجی نباشند.
  - مستمری بگیر بازنشسته و یا از کارافتاده کلی نباشند.
  - دارای حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه باشند.
  - در زمره صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری نباشند.
- مستمری بازنشستگی:** پرداخت مستمری بازنشستگی و تأمین شرایط زندگی مناسب برای بیمه شدگان، به هنگام بازنشستگی، یکی از کارکردهای اصلی نظام بیمه تأمین اجتماعی است به نحوی که، در قبال دریافت حق بیمه در دوران اشتغال بیمه شدگان، مسئولیت پرداخت مستمری به همراه تأمین و ارائه خدمات درمانی به آنان و خانواده‌هایشان را، در دوران بازنشستگی، بر عهده می‌گیرد.

### شرایط لازم برای درخواست مستمری بازنشستگی:

بیمه‌شدگانی که به سن قانونی بازنشستگی (۶۰ سال تمام برای مردان و ۵۵ سال تمام برای زنان) می‌رسند، در صورتی که حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مقرر در سن یاد شده را دارا باشند، می‌توانند تقاضای بازنشستگی کنند. حداقل سابقه پرداخت حق بیمه تا تاریخ ۸۱/۷/۱۴، ده سال تمام و در حال حاضر از ۹۰/۷/۱۴ به بعد بیست سال تمام می‌باشد.

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

- هر کارگری (که مشمول قانون تأمین اجتماعی باشد) حق دارد از اولین روز اشتغال به کار تحت پوشش بیمه اجتماعی قرار گیرد و می‌تواند از سازمان تأمین اجتماعی احقاق این حق را در چارچوب اختیارات قانونی سازمان درخواست نماید.
- بیمه شدگان حق دارند به قوانین و مقررات و دستورالعمل‌هایی که حقوق و تکالیف آنان را نسبت به سازمان تأمین اجتماعی بیان می‌کند دسترسی داشته باشند در این زمینه سازمان تأمین اجتماعی باید ضمن ارائه اطلاعات مناسب ابهامات موجود در آنها را نیز برطرف نماید.
- بیمه شدگان حق دارند در ازای ایام اشتغال و پرداخت حق بیمه از مزایای مقرر در قانون (تعهدات سازمان) مانند بیمه حوادث، بیماری‌ها، بارداری، غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت و... برخوردار شوند. بنابراین سازمان مکلف است با تشکیل پرونده انفرادی برای هر یک از بیمه شدگان درگردآوری

و نگهداری سوابق آنان تلاش لازم را بعمل آورد.

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

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

■ بیمه شدگان حق دارند در صورتی که برخی از تصمیمات، مصوبات یا عملکرد سازمان تأمین اجتماعی موجب تضییع حقوق قانونی آنان شود. ابطال آن و احقاق حق خود را از دیوان عدالت اداری بخواهند.

■ بیمه شدگان حق دارند به هنگام تغییر شغل یا جابه‌جایی محل اشتغال آنان از شعبه تأمین اجتماعی بخواهند که سوابق بیمه‌ای آنان را به‌طور یکجا در شعب واقع در آخرین محل اشتغال گردآوری و نگهداری نماید. سازمان تأمین اجتماعی مکلف به پذیرش این درخواست‌ها بوده و در صورتی که در این جابه‌جایی‌ها به سوابق بیمه شده لطمه‌ای وارد شود مسئول می‌باشد.

■ بیمه شدگان حق دارند در صورتی که سوابق آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی منجر به ایجاد مزایای قانونی نزد سایر سازمانها و مؤسسات (مانند بانک‌ها) یا احقاق حقوق از دست رفته آنان می‌شود گواهی این سوابق را از شعب تأمین اجتماعی تقاضا نمایند.

براساس قانون تأمین اجتماعی و ماده ۲۸، حق بیمه ۳۰ درصد مزد یا حقوقی است که ۷ درصد آن به عهده بیمه‌شده، ۲۰ درصد به عهده کارفرما و ۳ درصد نیز به وسیله دولت تأمین می‌شود.

بر این اساس، حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم قانون تأمین اجتماعی و برای استفاده از مزایای آن به این سازمان پرداخت می‌شود و تمامی وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر که در مقابل کار به بیمه‌شده پرداخت می‌شود، مبنای کسر حق بیمه قرار می‌گیرد.

وجوه مبنای کسر حق بیمه نباید از حداقل حقوق کارگر که همه ساله از طرف شورای عالی کار اعلام می‌شود کمتر و از حداکثر حقوق مبنای کسر حق بیمه که توسط شورای عالی تأمین اجتماعی اعلام می‌شود، بیشتر باشد.

لازم به ذکر است میزان حق بیمه بر مبنای مزد یا حقوق بیمه‌شده با رعایت بند ۵ ماده ۲ و ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی آن محاسبه می‌شود،

بدین صورت که درخصوص کارگاه‌هایی که فاقد دستمزد مقطوع موضوع ماده ۳۵ قانون تأمین اجتماعی هستند، براساس مزد یا حقوق و مزایای دریافتی مشمول کسر حق بیمه و درخصوص کارگاه‌های مشمول دستمزد مقطوع طبق دستمزد مقطوع تعیین شده انجام می‌پذیرد و کارفرمایان کارگاه‌های یادشده که کارگر در اختیار یا استخدام دارند، مکلفاند صرفنظر از نوع قرارداد کار و ترتیب استخدام و نحوه پرداخت مزد یا حقوق صورت مزد و حقوق فوق‌العاده شغل و مزایای کارکنان خود را در مهلت مقرر قانونی تعیین شده به سازمان ارسال و پرداخت کنند.

گفتنی است براساس قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۶/۲۶، ۳ درصد به حق بیمه مشمولین قانون کار اضافه شده که این مبلغ برعهده کارفرما است، ضمناً در مشاغل سخت و زیان‌آور نیز کارفرما مکلف به پرداخت ۴ درصد مستمری کارهای سخت و زیان‌آور علاوه بر حق بیمه و حسب مورد، بیمه‌بیکاری است.

### مشاغل سخت و زیان‌آور

کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده تشنی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد. مشاغل سخت و زیان‌آور به دو گروه تقسیم می‌شوند:

الف) مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می‌توان با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آنها را حذف نمود.

ب) مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آنها کاهش یافته ولی کم‌کم سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌گردد.

### وظایف شرکت‌ها در قبال سازمان تأمین اجتماعی

هر شرکت تازه تأسیس باید نزد سازمان تأمین اجتماعی تشکیل پرونده داده و کد کارگاه دریافت نماید تا بتواند بر اساس کد کارگاهی دریافتی، کارکنان خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی ثبت نام و بیمه نماید. برای اینکه بتوانید در مقابل سازمان تأمین اجتماعی وظایف خود را به درستی انجام دهید باید موارد ذیل را انجام دهید:

- ۱ تشکیل پرونده بیمه‌ای و اخذ شماره کارگاه
- ۲ نام نویسی کارکنان و دریافت شماره بیمه آنها
- ۳ تهیه لیست بیمه
- ۴ ارسال لیست بیمه



**مرحله اول:** تشکیل پرونده بیمه‌ای و اخذ شماره کارگاه: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون باید ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ تأسیس به منظور بیمه کردن کارکنان خود به نزدیک‌ترین شعبه تأمین اجتماعی واقع در محدوده عملکرد کارگاه مراجعه کنند و مدرکی را که نشانگر کارفرما بودن آنها است، به شعبه تحویل داده و کد کارگاه دریافت نمایند. مدارکی که می‌تواند ملاک کارفرمایی شخص باشد:

۱ جواز کسب صنفی معتبر (دائم یا موقت) یا هرگونه اجازه کار از مراجع ذصلاح.  
۲ پروانه تأسیس یا بهره‌برداری.

۳ اسناد مالکیت و یا صلح‌نامه کارگاه (اعم از رسمی یا عادی).

۴ تأیید اتحادیه یا مجمع امور صنفی مربوطه مبنی بر کارفرمایی و بهره‌برداری کارگاه. شعبه تأمین اجتماعی، پس از شناسایی کارگاه و تعداد کارگران شاغل در آن، پرونده کارگاه را تشکیل داده و شماره کارگاه را به آن اختصاص خواهد داد.

**مرحله دوم:** نام نویسی کارکنان و دریافت شماره بیمه آنها: اگر شخصی برای اولین بار قصد بیمه شدن را داشته باشد شما باید با مراجعه به سازمان تأمین اجتماعی و پر نمودن فرم مخصوص نام‌نویسی و ارائه مدارک درخواست شده نسبت به نام‌نویسی کارکنان بیمه نشده اقدام و شماره بیمه آنها را جهت درج در لیست بیمه ارسالی خود درج نمایید. بدیهی است در صورت عدم نام‌نویسی اشخاص سازمان تأمین اجتماعی از پذیرفتن لیست بیمه خودداری خواهد نمود.

**مرحله سوم:** تهیه لیست حقوق و دستمزد (بیمه) برای سازمان تأمین اجتماعی: برای پرداخت حقوق کارکنان باید لیست حقوق و دستمزد تهیه گردد. حسابداران برای اینکه بیمه کارکنان شرکت را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند باید فهرستی از موارد موردنیاز تهیه و به همراه چک مربوطه به سازمان ارسال گردد. حسابداران شرکت‌های کوچک معمولاً این کار را در نرم افزار اکسل انجام داده و سپس اطلاعات را به نرم‌افزار مخصوص ارائه شده توسط سازمان تأمین اجتماعی انتقال و فایل الکترونیکی آن به سازمان ارسال می‌کنند.

**مرحله چهارم:** ارسال لیست حق بیمه: کارفرما مکلف است همراه لیست کارگران یا کارمندان مشمول قانون تأمین اجتماعی که در استخدام یا در اختیار دارند صرف نظر از نوع قرارداد و کار و ترتیب استخدام و نحوه پرداخت حقوق و مزایا حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان تأمین اجتماعی ارسال نماید لیست حقوق و دستمزد حسابداران شرکت در پایان همراه باید اقدام به تهیه لیست حقوق و دستمزد کارکنان نموده و میزان بیمه قابل پرداخت را محاسبه نمایند و مبلغ آن را به صورت چک صادر و به همراه لیست به سازمان تأمین اجتماعی شعبه مربوطه ارسال نمایند.

البته در حال حاضر شما می‌توانید عمل پرداخت حق بیمه را به صورت الکترونیکی و از طریق سایت سازمان تأمین اجتماعی انجام دهید برای این منظور شما باید به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه و نام کاربری و کلمه عبور خود را دریافت نمایید.

### جرایم انجام ندادن وظایف قانونی در قبال سازمان تأمین اجتماعی

■ کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول تأمین اجتماعی مکلفاند صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان مربوط به هر ماه را حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد به سازمان تأمین اجتماعی ارسال نمایند. در صورتی که کارفرمایان از تنظیم و ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان خودداری کنند ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ده درصد (۱۰٪) همان ماه خواهند بود.

■ جریمه تأخیر ارسال لیست با توجه به میزان حق بیمه متعلقه و بر اساس قوانین محاسبه و جریمه تأخیر تأدیه پرداخت حق بیمه، به میزان ۲٪ حق بیمه ماهیانه برای هرماه تأخیر در پرداخت، محاسبه و مطالبه خواهد شد.

■ اگر کارفرما به دلیل تأخیر در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن و همچنین تأخیر یا عدم ارسال لیست مشمول جریمه شود و اصل حق بیمه و بیمه بیکاری را قبل از صدور برگ لازم الاجرا (اجرائیات) کلاً پرداخت نماید. از پرداخت ۳۰٪ جریمه‌های مربوطه معاف خواهد بود.

■ با صدور برگ لازم الاجرا (اجرائیات)، معافیت ۳۰٪ جریمه‌های متعلقه لغو و علاوه بر آن یک بیستم بدهی به عنوان سهم اجرایی به کارگاه تعلق خواهد گرفت.

■ در صورتی که تقسیط بدهی چنانچه کارفرما هر یک از اقساط را تا سررسید قسط بعدی پرداخت نکند بدهی تبدیل به حال شده و از تاریخ تبدیل به حال جریمه نقدی تأخیر تأدیه پرداخت حق بیمه نسبت به مانده بدهی به میزان دو درصد (۲٪) به ازای هرماه تأخیر محاسبه می‌گردد و جرایم مطالبه شده قبلی نیز به نسبت مانده بدهی قابل وصول است.

طلب سازمان تأمین اجتماعی از مؤسسات بابت حق بیمه به عنوان مطالبات ممتاز است. یعنی نسبت به سایر طلبکاران مؤسسات از اولویت برخوردار است.

## مالیات

مالیات به مثابه یک نوع هزینه اجتماعی است که آحاد یک ملت در راستای بهره‌وری از امکانات و منابع یک کشور موظفاند آنرا پرداخت نمایند تا توانایی‌های جایگزینی این امکانات و منابع فراهم شود.

مالیات در واقع انتقال بخشی از درآمدهای جامعه به دولت و یا بخشی از سود فعالیت‌های اقتصادی است که نصیب دولت می‌گردد زیرا ابزار و امکانات دست یابی به درآمد و سودها را دولت فراهم ساخته‌است.

اقتصاددانان معمولاً از مالیات بر مصرف در مقابل مالیات بر درآمد حمایت می‌کنند، به عنوان مثال سیگار از جمله کالاهایی است که دولت‌ها برای جلوگیری از مصرف آن مالیات‌های سنگین بر آن وضع می‌کنند، یا مالیات بر مصرف گازوئیل. بر اساس گزارشی که بنیاد خیریه بلومبرگ به تازگی توسط رویترز منتشر کرده است، صنعت تنباکو ۱۰ درصد درآمدهای مالیاتی چین را به خود اختصاص داده، شرکت‌های دخانیات مانند فیلیپ موریس حدود ۶ میلیون اندونزیایی را تحت استخدام دارند و به تنهایی بیش از شش میلیارد دلار مالیات غیرمستقیم به صندوق دولت می‌پردازد. دولت‌ها برای جبران هزینه‌های خدماتی که به شهروندان انجام می‌دهند. از طریق وضع مالیاتی اقدام می‌نمایند و البته هدف از وضع مالیاتی برای اغلب کشورها جبران هزینه نیست زیرا از طریق مالیات نقدینگی دچار تغییرات می‌شود که بعد از جبران هزینه مهم‌ترین عامل وضع مالیاتی می‌باشد.

## انواع مالیات

■ **مالیات مستقیم:** مالیات مستقیم را می‌توان مالیات بر درآمدها، سود یا مالیات بر ثروت و امثال آن نیز نامید. این مالیات به‌طور مستقیم از درآمد یا دارایی افراد حقیقی و حقوقی اخذ می‌شود.

مالیات بر درآمد شامل:

- ✓ مالیات بر درآمد املاک
- ✓ مالیات بر درآمد حقوق
- ✓ مالیات بر درآمد مشاغل
- ✓ مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی
- ✓ مالیات بر درآمد اتفاقی
- ✓ مالیات بر درآمد کشاورزی
- ✓ مالیات بر درآمد منابع مختلف

مالیات بر دارائی شامل:

- ✓ مالیات بر ارث
- ✓ حق تمیر
- ✓ مالیات سالانه املاک
- ✓ مالیات بر اراضی بایر
- ✓ مالیات بر مستغلات مسکونی خالی

■ **مالیات غیر مستقیم:** مالیات غیر مستقیم مالیات‌هایی هستند که پرداخت‌کننده آن فرد معینی نیست و دارای قابلیت انتقال بالایی است. مالیات غیرمستقیم، روی مصرف کالاها و فعالیت‌هایی وضع می‌شود که بطور غیر مستقیم روی درآمد مؤثر می‌باشد.

■ **مالیات بر ارزش افزوده:** مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات بر مصرف است که در زنجیره واردات، تولید و توزیع بر حسب درصدی از ارزش کالا و خدمات مشمول دریافت می‌شود. این مالیات نخستین بار توسط فون زیمنس در سال ۱۹۵۱ به منظور فائق آمدن بر مسائل مالی کشور آلمان طرح‌ریزی گردید، لیکن به رغم علاقه و تمایل شدید کشورهای نظیر آرژانتین و فرانسه در خصوص آگاهی از چگونگی ساختار آن، این مالیات به‌طور رسمی تا سال ۱۹۵۴ به مرحله اجرا در نیامد. از سال ۱۹۵۴ به بعد، برزیل، فرانسه، دانمارک و آلمان در زمره نخستین کشورهای بودند که این مالیات را در نظام مالیاتی کشور خود معرفی نمودند. کره جنوبی نخستین کشور آسیایی است که در سال ۱۹۷۷ با کمک صندوق بین‌المللی پول توانست این مالیات را در نظام مالیاتی خود پیاده نماید و به دنبال آن کشورهای ترکیه، پاکستان، بنگلادش و لبنان نیز اقدام به اجرای این مالیات نمودند. هم‌اکنون بیش از ۱۴۰ کشور جهان از سیستم مالیات بر ارزش افزوده بهره‌مند هستند.

**مالیات بر درآمد حقوق:** درآمدی که شخص حقیقی در خدمت شخص دیگر (اعم از حقیقی یا حقوقی) در قبال تسلیم نیروی کار خود بابت اشتغال در ایران برحسب مدت یا کار انجام‌یافته به‌طور نقد یا غیرنقد تحصیل می‌کند مشمول مالیات بر درآمد حقوق است. (ماده ۸۲ ق.م.م)

بنا به ماده ۸۳ مالیات‌های مستقیم درآمد مشمول مالیات حقوق عبارت است از حقوق (مقرری یا مزد یا حقوق اصلی) و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر یا غیرمستمر قبل از وضع کسور و پس از وضع معافیت‌های مقرر در این قانون.

**مزایای مستمر غیرنقدی:** استفاده از مسکن واگذاری از طرف کارفرما (یا اثاثیه و یا بدون اثاثیه)

استفاده از اتومبیل اختصاصی واگذاری از طرف کارفرما (با راننده و یا بدون راننده) سایر مزایای غیرنقدی مستمر از قبیل خواروبار، بن،...

## حقوق و مزایای مستمر نقدی شغلی

حقوق ثابت - مزایای مستمر شغلی - حق مقام - حق اولاد - حق مسکن - حق ایاب و ذهاب - مدد معاش - فوق‌العاده‌های (بدی آب و هوا) - محرومیت از تسهیلات زندگی - محل خدمت - اشتغال خارج از مرکز - مرزی - شرایط محیط کار - نوبت کاری - کشیک - جذب - مزایای ارزی - اشتغال مأمورین در خارج کشور - فوق‌العاده کسر صندوق - فوق‌العاده تضمین صاحب‌جمعان و سایر مزایایی که طبق مقررات استخدامی کارفرما تحت عناوینی غیر از موارد فوق همراه با حقوق و مزایای نقدی ماهانه به‌طور مستمر به اشخاص حقوق‌بگیر پرداخت یا تخصیص داده می‌شود.

### مزایای غیرمستمر

مزایای غیرمستمر به استناد قانون مالیات‌ها و قانون کار عبارت‌اند از: اضافه‌کار، فوق‌العاده مأموریت، هزینه سفر، پاداش انجام کار، عیدی و پاداش آخر سال، وجوه پرداختی بابت لباس کار و یا در اختیار گذاردن آن - پرداختی‌های بابت هزینه درمان و معالجه کارکنان - بازخرید مرخصی - پاداش - بهره‌وری و سایر مزایای غیرمستمر که طبق مقررات استخدامی یا قانون کار از طرف کارفرما به کارکنان پرداخت و یا در اختیار آنان قرار داده می‌شود.

### نکته

به استناد ماده ۸۲ قانون مالیات‌ها برای محاسبه درآمد مشمول مالیات حقوق باید درآمدهای غیرنقدی به معادل نقدی آن تقویم و سپس به درآمدهای نقدی اضافه گردد تا درآمد مشمول مالیات حقوق مشخص گردد.

مثال: مالیات حقوق فردی که در ماه ۲۰ میلیون تومان دریافتی دارد با جدول معافیت حقوق سال ۱۳۹۶ چگونه باید حساب شود؟  
طبق بخشنامه ارسالی سازمان امور مالیاتی میزان معافیت مالیاتی حقوق در سال ۹۶، ۲۴۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال در سال است و تا ۵ برابر آن مشمول مالیات سالانه ۱۰ درصد می‌شود. مازاد این مبلغ با نرخ ۲۰ درصد محاسبه خواهد شد.

حل:

$$200,000,000 \times 12 = 2,400,000,000$$

$$2,400,000,000 - 240,000,000 = 2,160,000,000$$

طبق قانون تا ۵ برابر معافیت حقوق سالانه با نرخ ۱۰٪ و مازاد آن با نرخ ۲۰٪ محاسبه می‌شود:

$$240,000,000 \times 5 = 1,200,000,000$$

پس:

$$1,200,000,000 \times 10\% = 120,000,000$$

$$2,160,000,000 - 120,000,000 = 2,040,000,000$$

$$2,040,000,000 \times 20\% = 408,000,000$$

مالیات حقوق سالانه این شخص برابر است با:

$$120,000,000 + 408,000,000 = 528,000,000$$

و مالیات حقوق ماهیانه این شخص برابر است با:

$$528,000,000 \div 12 = 44,000,000$$

نکاتی که باید در معافیت مالیات حقوق سال ۱۳۹۶ به آن باید دقت کرد مواردیست که در زیر مطرح می‌شود:

معافیت مالیات حقوق تا ۵ برابر میزان معافیت سالانه را با نرخ ۱۰ درصد اعمال می‌کنیم.

این مقدار در سال‌های قبل ۷ برابر بود.

مورد بعدی معافیت مالیات حقوق سال ۹۶ برای بخش دولتی و خصوصی یکسان‌سازی شد.

### مدارک موردنیاز جهت تشکیل پرونده مالیات بر درآمد حقوق

- تصویر سند مالکیت یا اجاره محل فعالیت
- تصویر پروانه کسب یا پروانه تولید و...
- تصویر شناسنامه و کارت ملی
- تصویر لیست حقوق متضمن نام و نشانی دریافت‌کنندگان حقوق و اعلام تغییرات در ماه‌های بعد

### جرایم مالیاتی پیش‌بینی شده در فصل مالیات بر حقوق

۱ عدم ارائه لیست حقوق توسط پرداخت‌کنندگان حقوق در موعد مقرر و یا تسلیم برخلاف واقع، موجب تعلق جریمه معادل دو درصد حقوق پرداختی خواهد شد و درهرحال با مؤدی متضامناً مسئول جبران زیان وارده به دولت خواهند بود. (ماده ۱۹۷ق.م.م)

۲ عدم کسر و ایصال به موقع مالیات حقوق توسط پرداخت‌کنندگان حقوق، علاوه بر مسئولیت تضامنی که با مؤدی در پرداخت مالیات خواهد داشت، مشمول جریمه معادل ۱۰ درصد مالیات پرداخت نشده، و ۲/۵ درصد مالیات به ازای هرماه نسبت به مدت تأخیر از سررسید پرداخت، خواهد بود (ماده ۱۹۹ق.م.م)

## پودمان ۴

### صدور سند حسابداری حقوق و دستمزد

خداوند کسانی را که کار می‌کنند و برای طلب روزی در تلاش‌اند، دوست دارد.

حدیثی از پیامبر اسلام صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ روایت شده که مفهوم آن، چنین است:  
«هیچ رزق و روزی بهتر از آن چیزی نیست که انسان با دست خود، کسب می‌کند.»

«مزد کارگر را قبل از آنکه عرقش خشک شود، بپردازید»

برای یادآوری اطلاعات مزدی کارگران به هنرجویان، می‌توانیم به سامانه‌های مربوط به اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی ([www.mcls.gov.ir](http://www.mcls.gov.ir)) مراجعه کرده و ریز اطلاعات سال مورد نظر را استخراج نماییم. به‌عنوان نمونه اطلاعات مزدی مربوط به سال ۱۳۹۶ ارائه می‌گردد:

## ریز اطلاعات مزدی مشمولین قانون کار در سال ۱۳۹۶

مصوبه مورخ ۹۵/۱۲/۲۴ شورای عالی کار:

حداقل مزد روزانه کارگران مشمول قانون کار در سراسر کشور از تاریخ ۹۶/۱/۱ به شرح زیر اعلام می‌گردد:

**۱** از اول سال ۱۳۹۶ حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد دائم یا موقت) مبلغ ۳۰۹۹۷۷ ریال (سیصد و نه هزار و نهصد هفتاد و هفت ریال) تعیین می‌گردد. مزد ماهیانه بر اساس تعداد روزهای ماه در طول سال (۳۱، ۳۰ و ۲۹) محاسبه و پرداخت می‌گردد.

**۲** همچنین از اول سال ۱۳۹۶ سایر سطوح مزدی نیز به میزان روزانه (۱۲٪) دوازده درصد مزد ثابت یا مبنا (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) روزانه نسبت به آخرین مزد در سال ۱۳۹۵ به علاوه ۶۷۶۸ ریال (شش هزار و هفتصد و شصت و هشت ریال) افزایش می‌یابد، مشروط بر آنکه مزد روزانه هر کارگر از مبلغ ۳۰۹۹۷۷ ریال مندرج در بند ۱ کمتر نگردد.

**۳** نرخ پایه سنوات در سال ۱۳۹۶ درمورد کارگران دارای قرارداد دائم و موقت که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنوات آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات (مزایای پایان کار) خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، روزانه ۱۷۰۰۰۰ ریال می‌باشد.

بن نقدی کارگری: پرداخت مبلغ ریالی وجه بن کارگری (تحت عنوان کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار) به کارگران در سال ۱۳۹۶ بابت هر کارگر اعم از متأهل یا مجرد ماهیانه مبلغ ۱۹۱۰۰۰۰۰ ریال خواهد بود.



حق اولاد: به استناد مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تأمین اجتماعی کلیه کارفرمایان مکلفاند در موقع پرداخت مزد و یا حقوق به کارگر بیمه شده (زن یا مرد) که دارای ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه بوده و برای هر فرزند ماهانه سه برابر حداقل مزد (مبلغ ۹۲۹۹۳۱ ریال) بابت کمک هزینه عائله مندی بپردازند.

کمک هزینه مسکن: کارفرمایان مکلفاند بابت کمک هزینه مسکن از ابتدای سال ۱۳۹۶ مبلغ ۴۰۰،۰۰۰ ریال به کارگران اعم از مجرد و یا متأهل بپردازند.

مزایای پایان کار (تبصره الحاقی به ماده ۷ قانون کار): کارفرمایان موظفاند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

#### مصوبه ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی (قانون مربوط به عیدی و پاداش سالانه مشمولین قانون کار)

کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار (به جز دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی) مکلفاند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز مزد به‌عنوان عیدی و پاداش بپردازند، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نیابستی از معادل نود روز حداقل مزد تجاوز نماید. عیدی کارگران مشمول قانون کار در دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی براساس ماده واحد مصوب ۷۴/۱۰/۲۰ مجلس شورای اسلامی و دادنامه شماره ۴۲۸ و ۴۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری برابر مصوبه اعلامی دولت درخصوص عیدی کارکنان ادارات در پایان سال خواهد بود.

#### خلاصه اطلاعات حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول قانون کار در سال ۱۳۹۶ (برای کارگر تازه استخدام)

ردیف	شرح	مبلغ (ریال)
۱	حداقل مزد روزانه	۳۰۹،۹۷۷
۲	کمک هزینه مسکن ماهیانه	۴۰۰،۰۰۰
۳	کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری) ماهیانه	۱،۱۰۰،۰۰۰
۴	کمک عائله مندی برای هر فرزند ماهیانه	۹۲۹،۹۳۱
۵	۱۰٪ نوبت کاری صبح و عصر در ماه‌های ۳۱ روز	۹۶۰،۹۲۹
۶	۱۵٪ نوبت کاری صبح و عصر و شب در ماه‌های ۳۱ روز	۱،۴۴۱،۳۹۳
۷	۲۲/۵٪ نوبت کاری صبح و شب یا عصر و شب در ماه‌های ۳۱ روز	۲،۱۶۲،۰۸۹
۸	مزد یک ساعت کار اضافه (یک ساعت اضافه کاری)	۵۹،۲۰۴
۹	مزد یک ساعت کار شبانه برای کارگران غیر نوبتی	۵۷،۰۹۰
۱۰	دستمزد عادی هر ساعت کار	۴۲،۲۸۹

فعالیت صفحه ۴: با توجه به آموخته‌های قبلی خود جواب سؤالات زیر را در جدول مربوط جای‌گذاری کنید:

۱ در صورت طی حداقل مسافتی معادل ۵۰ کیلومتر جهت انجام کار برای شرکت، به کارگر تعلق می‌گیرد.

۲ کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

۳ در صورت داشتن فرزند و حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه به کارگر تعلق می‌گیرد.

۴ بابت کمک هزینه مسکن به کارگر پرداخت می‌شود.

۵ کارگر می‌تواند ..... از مرخصی سالانه خود را برای سال بعد ذخیره نماید.

۶ نرخ دستمزد کارگر بابت کار در این روز، معادل نرخ اضافه کاری است.

۷ درصد فوق‌العاده اضافه کاری.

۸ دستمزدی که بابت یک ساعت کار یا یک واحد تولید پرداخت می‌شود.

۹ زمان انجام کار روز از ساعت ۶ صبح تا ساعت ..... است.

#### حل فعالیت صفحه ۱۰۴:

ت	ی	ر	و	م	ا	م	ق	ح	۱ ←
ی	ر	ا	ک	ت	ب	و	ن	۲ ←	۸ ↓
د	ا	ل	و	ا	ق	ح	۳ ←	۹ ↓	پ
ن	ک	س	م	ق	ح	۴ ←	۱۰ ↓	ب	ا
ز	و	ر	ه	ن	۵ ←	۱۱ ↓	س	ی	ی
ه	ع	م	ج	۶ ←	۱۲ ↓	ی	ی	س	ه
ل	ه	چ	۷ ←	۱۳ ↓	ب	ک	و	ت	ح
عبادت ده جزء دارد، که نه جزء آن کسب روزی حلال است. رسول خدا ﷺ			۱۴ ↓	ه	ی	س	پ	و	ق
			س	ف	س	ا	ن	د	و
			ه	ت	ت	ل	ج	و	ق

## بایگانی

هنرآموز محترم می‌تواند نمونه‌هایی از زونکن مدارک بایگانی یک یا چند شرکت را به کلاس آورده و بخش‌های مختلف آن را برای هنرجویان تشریح نماید. در ضمن پیشنهاد می‌شود از مسئول بایگانی یک شرکت دعوت کرده تا در کلاس موضوعات و مسائل حساس و خاص مربوط به بایگانی‌های حسابداری و حقوق دستمزد را برای هنرجویان بیان نماید.

## حل کار عملی ۸

اطلاعات پرسنلی مربوط به کارگران شرکت طبپرستان در فروردین ماه سال جاری به شرح زیر است:

ردیف	نام و نام خانوادگی	وضعیت	شغل	تاریخ آغاز به کار	تاریخ ترک کار	اضافه کاری (ساعت)	مرخصی (ساعت)	مساعدده	سابقه کار در شرکت	سابقه بیمه	تعداد فرزند کار	نوبت کار
۱	علی علوی	سهامدار (مالک)	مدیر عامل			۳۰	۱۰	۱۰'۰۰۰'۰۰۰	۲ سال	۲۰ سال	۱	-
۲	محمد محمدی	عادی	حسابدار			۳۳	۱۱:۳۰		۶ ماه	۳ سال	۲	-
۳	رضا رضایی	عادی	اتباعدار			۱۰:۳۰	۱۰	۳'۰۰۰'۰۰۰	۲ سال	۱۰ سال	-	-
۴	محسن محسنی	عادی	نگهبان	۱/۱۶		-	۳	-	-	۶ ماه	۲	صبح و شب
۵	کاظم کاظمی	عادی	فروشنده			۱۰	۱۵	-	۱ سال	۱۰ سال	۱	صبح و عصر
۶	کریم کریمی	عادی	فروشنده			-	۱۰	-	-	-	-	صبح و عصر
	جمع					۸۳:۳۰	۹۳:۳۰	۴'۰۰۰'۰۰۰				

### توضیحات:

- ۱ کلیه پرسنل شرکت براساس حداقل مزد سال جاری، حقوق و مزایا دریافت می کنند به جز علی علوی (مدیر عامل) که با حقوق پایه روزانه معادل ۷۰۰'۰۰۰ ریال در شرکت مشغول به کار است.
- ۲ کارگران کلیه مزایای قانونی را (در صورت داشتن شرایط) دریافت می کنند.
- ۳ مالیات حقوق کارگران طبق قانون محاسبه می گردد.
- ۴ ذخیره دستمزد ایام مرخصی ماهانه برآورد و ثبت می گردد. ( ثبت های تعدیلی در پایان سال انجام خواهد گرفت)
- ۵ کلیه پرداخت های مربوط به حقوق و دستمزد در تاریخ ۲/۵ انجام گردیده است.

### مطلوب است:

- ۱ تکمیل لیست حقوق و دستمزد پرسنل برای فروردین ماه سال جاری
- ۲ صدور سند لیست حقوق و دستمزد و هزینه بیمه اجتماعی و بیمه بیکاری فروردین ماه
- ۳ صدور سند ذخیره دستمزد ایام مرخصی فروردین ماه
- ۴ صدور اسناد حسابداری کلیه پرداخت های مربوط به حقوق و دستمزد فروردین ماه

صدور اسناد حسابداری کلیه پرداخت‌های مربوط به حقوق و دستمزد فروردین ماه

خالص پرداختی	تاریخ	سال:	فروردین	ماه:	لیست حقوق و مزایای کارگران										شرکت پطرسنان	مشخصات فردی							
					حقوق و مزایا	حقوق	مزایا	بیمه تامین اجتماعی	بیمه تامین تکمیلی	بیمه بازنشستگی	بیمه درمانی	بیمه حوادث	بیمه عمر	بیمه بازنشستگی			بیمه درمانی	بیمه حوادث	بیمه عمر	بیمه بازنشستگی	بیمه درمانی	بیمه حوادث	بیمه عمر
۱۶,۰۱۰,۰۷۰	۱۳,۷۷۳,۱۸۳	۱۰,۰۰۰,۰۰۰	-	۸۳۲,۵۳۱	۱,۹۴۹,۶۶۳	۲۸,۷۸۲,۲۵۴	۹۲۹,۹۳۱	۳۷,۸۵۳,۳۳۳	-	۴۱,۰۸۰,۳۳۳	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۱۷,۰۰۰	۳۲,۳۳۷,۰۰۰	۷۰۰,۰۰۰	۳۰	۱۰	۳۱	۱	علی	مدیر عامل	حقوق	
۱۳,۰۷۸,۵۴۹	۹۱۴,۶۱۲	-	-	۹۱۴,۶۱۲	۱۳,۹۹۳,۹۶۱	۱۳,۹۹۳,۹۶۱	۹۲۹,۹۳۱	۱۳,۰۶۲,۰۳۰	-	۱,۵۵۳,۷۴۳	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	-	۹,۶۰۹,۲۸۷	۳۰۹,۹۷۷	۳۳	۱۲	۳۱	۲	محمد حسینی	حسابدار عامل	حقوق	
۹,۳۷۷,۳۳۵	۳,۸۶۱,۶۳۲	۳,۰۰۰,۰۰۰	-	۸۶۱,۶۳۲	۷,۷۷۹,۶۷۴	۱۳,۳۳۸,۹۵۶	۹۲۹,۹۳۱	۶,۸۴۹,۷۴۳	-	۶۵۵,۷۳۸	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۱۷,۰۰۰	۱۰,۱۳۶,۲۸۷	۳۰۹,۹۷۷	۱۱	۱۰	۳۱	۳	رضا رضایی	انباردار	حقوق	
۷,۳۰۰,۱۹۲	۴۷۹,۴۸۲	-	-	۴۷۹,۴۸۲	۷,۷۷۹,۶۷۴	۱۳,۳۳۸,۹۵۶	۹۲۹,۹۳۱	۶,۸۴۹,۷۴۳	-	۱,۱۱۵,۹۱۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۲۰۶,۴۵۲	۴,۹۵۵,۶۳۳	۳۰۹,۹۷۷	-	۳	۱۶	۲	محسن ننگیان	فروشنده	حقوق	
۱۳,۳۹۰,۹۵۹	۹۳۰,۴۰۰	-	-	۹۳۰,۴۰۰	۱۴,۳۲۱,۳۵۹	۱۴,۳۲۱,۳۵۹	۹۲۹,۹۳۱	۱۳,۳۹۱,۴۲۸	-	۱,۰۱۳,۶۳۹	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۱۷,۰۰۰	۱۰,۱۳۶,۲۸۷	۳۰۹,۹۷۷	۱۰	۱۵	۳۱	۱	کاظم کاشفی	فروشنده	حقوق	
۱۳,۱۵۵,۳۳۲	۸۴۴,۹۱۵	-	-	۸۴۴,۹۱۵	۱۳,۰۰۰,۱۴۷	۱۳,۰۰۰,۱۴۷	۹۲۹,۹۳۱	۱۳,۰۷۰,۲۱۶	-	۹۶۰,۹۲۹	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	-	۹,۶۰۹,۲۸۷	۳۰۹,۹۷۷	-	۱۰	۳۱	-	کریم کریمی	فروشنده	حقوق	
۷۱,۳۱۲,۳۲۶	۱۹,۸۰۳,۰۴۴	۱۳,۰۰۰,۰۰۰	-	۸۳۲,۵۳۱	۵,۹۸۰,۵۰۴	۱۵,۵۷۹,۵۵۶	۵,۵۷۹,۵۵۶	۱۵,۵۴۳,۷۶۴	-	۳,۰۹۰,۴۷۵	۶,۰۶۷,۷۴۲	۲,۴۰۶,۴۵۲	۶۶,۶۷۷,۷۸۰	۸۳,۲۵۰,۵۹۵	-	۸۳,۲۵۰,۵۹۵	-	-	-	جمع			
				۱۷,۰۰۰,۸۷۱,۵۳																			
				۱,۷۳۷,۵۰۳																			
				۲۴,۷۹۵,۱۶۰																			

تهیه کننده:

مدیرعامل:

صدور سند لیست حقوق و دستمزد و هزینه بیمه اجتماعی و بیمه بیکاری

شماره سند: تاریخ سند: ۱/۳۰		شرکت..... سند حسابداری		شماره صفحه دفتر روزنامه: تعداد ضمائم:	
ردیف	کد حساب	شرح	مبلغ جزء	بدهکار (ریال)	بستانکار (ریال)
		هزینه حقوق و دستمزد - حقوق و مزایا	۱۱۲'۸۴۵'۵۵۲		
		سایر حساب‌های پرداختی - سازمان تأمین اجتماعی			۷'۵۷۱'۶۱۳
		سایر حساب‌های پرداختی - اداره امور مالیاتی			۱۹'۶۵۶'۶۰۰
		سایر حساب‌های دریافتی - مساعده			۱۳'۰۰۰'۰۰۰
		سایر حساب‌های پرداختی - حقوق پرداختی			۷۲'۶۱۷'۳۳۹
<b>جمع:</b>			۱۱۲'۸۴۵'۵۵۲	۱۱۲'۸۴۵'۵۵۲	
شرح سند: ثبت بابت لیست حقوق					
تنظیم کننده:		تأیید کننده:		تصویب کننده:	

صدور سند هزینه بیمه اجتماعی و بیمه بیکاری سهم کارفرما

شماره سند: تاریخ سند: ۱/۳۰		شرکت..... سند حسابداری		شماره صفحه دفتر روزنامه: تعداد ضمائم:	
ردیف	کد حساب	شرح	مبلغ جزء	بدهکار (ریال)	بستانکار (ریال)
		هزینه حقوق و دستمزد - بیمه سهم کارفرما	۲۳'۸۵۰'۸۰۶		
		سایر حساب‌های پرداختی - سازمان تأمین اجتماعی			۲۳'۸۵۰'۸۰۶
<b>جمع:</b>			۲۳'۸۵۰'۸۰۶	۲۳'۸۵۰'۸۰۶	
شرح سند: ثبت بابت هزینه بیمه اجتماعی و بیمه بیکاری سهم کارفرما					
تنظیم کننده:		تأیید کننده:		تصویب کننده:	

### صدور سند ذخیره دستمزد ایام مرخصی

شماره سند: تاریخ سند: ۱/۳۰			شرکت..... سند حسابداری	شماره صفحه دفتر روزنامه: تعداد ضمائم:
ردیف	کد حساب	شرح	مبلغ جزء	بدهکار (ریال) / بستانکار (ریال)
		هزینه حقوق و دستمزد - دستمزد ایام مرخصی		۹۲۹۹۳۱۴
		سایر حسابهای پرداختی - ذخیره دستمزد ایام مرخصی		۹۲۹۹۳۱۴
<b>جمع:</b>			۹۲۹۹۳۱۴	۹۲۹۹۳۱۴
شرح سند: ثبت بابت ذخیره دستمزد ایام مرخصی				
تنظیم کننده:		تأیید کننده:		تصویب کننده:

### صدور سند پرداخت حقوق کارگران

شماره سند: تاریخ سند: ۱/۳۰			شرکت..... سند حسابداری	شماره صفحه دفتر روزنامه: تعداد ضمائم:
ردیف	کد حساب	شرح	مبلغ جزء	بدهکار (ریال) / بستانکار (ریال)
		سایر حسابهای پرداختی - حقوق پرداختی		۹۲۹۹۳۱۴
		موجودی نقد - بانک		۷۲۶۱۷۳۳۹
<b>جمع:</b>			۷۲۶۱۷۳۳۹	۷۲۶۱۷۳۳۹
شرح سند: ثبت بابت پرداخت حقوق کارگران				
تنظیم کننده:		تأیید کننده:		تصویب کننده:

صدور سند پرداخت حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی

شماره سند: تاریخ سند: ۱/۳۰		شرکت..... سند حسابداری		شماره صفحه دفتر روزنامه: تعداد ضمائم:	
ردیف	کد حساب	شرح	مبلغ جزء	بدهکار (ریال)	بستانکار (ریال)
		سایر حساب‌های پرداختی - سازمان تأمین اجتماعی		۳۱'۴۲۲'۴۱۹	
		موجودی نقد - بانک			۳۱'۴۲۲'۴۱۹
<b>جمع:</b>				۳۱'۴۲۲'۴۱۹	۳۱'۴۲۲'۴۱۹
شرح سند: ثبت بابت پرداخت بیمه حقوق					
تنظیم کننده:		تأیید کننده:		تصویب کننده:	

صدور سند پرداخت مالیات حقوق به اداره امور مالیاتی

شماره سند: تاریخ سند: ۱/۳۰		شرکت..... سند حسابداری		شماره صفحه دفتر روزنامه: تعداد ضمائم:	
ردیف	کد حساب	شرح	مبلغ جزء	بدهکار (ریال)	بستانکار (ریال)
		سایر حساب‌های پرداختی - اداره امور مالیاتی		۱۹'۶۵۶'۶۰۰	
		موجودی نقد - بانک			۱۹'۶۵۶'۶۰۰
<b>جمع:</b>				۱۹'۶۵۶'۶۰۰	۱۹'۶۵۶'۶۰۰
شرح سند: ثبت بابت پرداخت مالیات حقوق					
تنظیم کننده:		تأیید کننده:		تصویب کننده:	



## پودمان ۵

مزایای پایان خدمت و تسویه حساب با کارکنان

### پرسش و پاسخ‌های عیدی و پاداش

#### ۱ میزان عیدی و پاداش کارگران مشمول قانون کار؟

به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، کلیه کارفرمایان مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نیابستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند. ضمناً بر طبق تبصره یک ماده واحده مذکور مبلغ پرداختی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید به ماخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد، مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید. در کارگاه‌هایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبلغ فوق پرداخت می‌کنند، برابر تبصره ۲ ماده واحده فوق عرف کارگاه معتبر می‌باشد.

#### ۲ با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ آیا کارگران مشمول قانون کار که در واحدهای دولتی شاغل هستند حکم پرداخت دو ماه عیدی و پاداش کارگری در مورد آنان قابل اعمال نمی‌باشد؟

قانون‌گذار با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ اعتبار قانون تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ را لغو نکرده است. بنابراین حکم تعیین عیدی معادل شصت روز آخرین مزد مشمولین قانون کار کماکان به قوت خود باقی است. ضمناً کارگاه در قانون کار به اعتبار اشتغال کارگران در محل انجام کار تعریف می‌شود. به این لحاظ دستگاه‌های دولتی را در صورت داشتن کارگران مشمول قانون کار نمی‌توان مستثنی از تعریف ماده ۴ این قانون دانست. نتیجه اینکه کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از اینکه در بخش خصوصی و یا دولتی شاغل باشند از دو ماه عیدی و پاداش آخر سال موضوع ماده واحده قانون اسفند ۱۳۷۰ مصوب مجلس شورای اسلامی برخوردار خواهند بود.

#### ۳ چه اقدامی از پرداخت‌های کارگاه در محاسبه عیدی و پاداش کارگران منظور می‌گردد؟

آنچه که مبنای محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش پایان سال کارگران مشمول قانون کار قرار می‌گیرد مزد و فوق‌العاده‌هایی است که کارگر به مناسبت اشتغال در شغل مربوط دریافت می‌دارد. به عبارت دیگر مزایایی که افراد به نوعی در ارتباط با شغل دریافت می‌کنند از اجزاء مزد محسوب می‌گردد. به این معنی فوق‌العاده شغل، سختی کار و هر آنچه را که به تبع شغل به کارگر داده می‌شود جزء مزد منظور و

الزاماً باید در محاسبه عیدی و پاداش لحاظ گردد. بدیهی است صرفاً مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک عائله‌مندی و کمک‌هزینه‌های مسکن، خواروبار و بن و نیز پاداش افزایش تولید جزء مزد به حساب نیامده و در پرداخت عیدی و پاداش نیز لحاظ نخواهد شد.

#### ۴ پرداخت عیدی و پاداش آخر سال به کارگران فصلی چگونه است؟ کارگران کار مزدی چگونه؟

مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارگران کارگاه‌های فصلی مشمول قانون کار و همچنین کارگران سایر کارگاه‌های مشمول که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید بر مآخذ ۶۰ روز و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد. ضمناً مزد مورد عمل در محاسبه وجوه عیدی و پاداش پایان سال به کارگران کار مزدی عبارت از متوسط کارمزد دریافتی آنان بر حسب مدت ایام کارکرد در سال می‌باشد.

#### ۵ در یکی از واحدهای کارگری که کارفرما در پایان شش ماهه اول هر سال مبلغی از عیدی و پاداش آخر سال را به صورت علی‌الحساب به کارگران پرداخت می‌نموده است، امسال اعلام داشته که به دلیل مشکلات مالی قادر به پرداخت علی‌الحساب پایان شش ماهه اول نمی‌باشد. تکلیف مراجع حل اختلاف چیست؟

در مقررات عیدی و پاداش مصوب سال ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی قانون‌گذار قید زمانی آخر سال برای پرداخت آن مقرر داشته است ولی بعضاً واحدهای کارگری در پایان شش ماهه اول مبلغی را تحت عنوان علی‌الحساب عیدی و پاداش پرداخت می‌نمایند که در این رابطه چنانچه با بررسی و تحقیق ادعای کارفرما مبنی بر عدم امکان پرداخت علی‌الحساب عیدی و پاداش به دلیل مشکلات مالی احراز گردد، الزام واحد به پرداخت آن با مفاد قانون عیدی و پاداش انطباق پیدا نمی‌کند.

#### ۶ عیدی و پاداش کارگران پاره‌وقت چگونه محاسبه می‌شود؟

براساس ماده ۳۹ قانون کار مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود که عیدی و پاداش نیز از این قاعده کلی مستثنی نمی‌باشد.

#### ۷ عیدی و پاداش کارگرانی که به صورت ساعتی کار می‌کنند، بر چه مبنایی محاسبه می‌گردد؟

در مورد کارکنان ساعتی که حقوق ماهانه ثابت نداشته و دستمزد آنان در ماه متغیر می‌باشد برای محاسبه عیدی و پاداش، میانگین حقوق ۳ ماه آخر خدمت آنان مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت.

#### ۸ آیا در هنگام محاسبه عیدی و پاداش سالانه مدتی که کارگر در مرخصی استعلاجی بوده نیز جزء سوابق وی منظور می‌گردد؟

براساس ماده ۷۴ قانون کار مدت مرخصی استعلاجی که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد جزء سوابق کار کارگران محسوب می‌شود، لذا ایام مذکور مشمول پرداخت عیدی و پاداش سالانه نیز خواهد بود.

#### **۹ آیا دولتی یا خصوص بودن کارگاه و نوع فعالیت آن در میزان عیدی و پاداش سالانه کارگران تأثیری دارد؟**

با توجه به ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب مورخ ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، کلیه کارگران مشمول قانون کار صرف‌نظر از محل اشتغال و نوع کارگاه (دولتی، خصوصی، تعاونی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی) به میزان مقرر در مصوبه فوق از عیدی و پاداش سالانه برخوردار خواهند بود.

#### **۱۰ عیدی و پاداش کارگران بر چه مبنایی محاسبه می‌شود؟**

مبنای محاسبه عیدی و پاداش سالانه کارگران در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل دارند مزد گروه و پایه یا مزد مبنا و در واحدهای فاقد طرح طبقه‌بندی مزد ثابت یعنی مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل خواهد بود.

#### **۱۱ عیدی و پاداش کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می‌کنند، به چه ترتیب محاسبه می‌شود؟**

کارکنانی که در طول سال از خدمت مستعفی، اخراج، بازنشسته و یا به نحوی از انحاء رابطه آنان با کارگاه قطع می‌شود به نسبت مدت کارکرد محق به دریافت عیدی و پاداش سالانه خواهند بود.

#### **۱۲ جدا از عیدی و پاداش که مطابق قانون مربوط در پایان هر سال به کارگران مشمول قانون کار پرداخت می‌گردد چنانچه در طول سال به کارگرانی که خدمت برجسته یا فوق‌العاده انجام داده‌اند مبلغی به عنوان پاداش پرداخت گردد آیا این اقدام با مقررات مربوط به عیدی و پاداش مغایرت خواهد داشت؟**

پاداش‌های موردی که در قبال انجام خدمات فوق‌العاده و برجسته و یا فعالیت با کیفیت و کمیت بیش‌ازحد معمول از سوی کارفرما به کارگران مشمول قانون کار پرداخت می‌شود جدا از عیدی و پاداش سالانه موضوع قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی بوده و پرداخت آنها قانوناً ممنوعیتی نخواهد داشت.

#### **۱۳ در هنگام محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش سالانه کارگر، آیا مبالغی که در طی سال به طور موردی به عنوان پاداش به وی پرداخت گردیده قابل تهاوتر است؟**

نظر به اینکه کلمه «سالانه» در قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار به مفهوم آنست که پرداخت عیدی و پاداش

باید در آخر هر سال انجام گیرد لذا پاداش‌های نقدی و غیرنقدی که در طول سال به‌طور موردی پرداخت می‌گردد هیچ‌گونه ارتباطی با پاداش آخر سال کارکنان ندارد.

**۱۴ آیا پرداخت عیدی و پاداش را که قانوناً می‌بایست در آخر سال صورت گیرد در مقاطع مختلف سال نیز می‌توان انجام داد؟**

مستنبط از ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران ... مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و تبصره یک آن، پرداخت عیدی و پاداش موضوع مصوبه یاد شده تنها در پایان سال مورد پیدا کرده و هرگونه پرداخت از این بابت در طول سال می‌تواند صرفاً علی‌الحساب عیدی و پاداش آخر سال محسوب گردد.

**۱۵ آیا پرداخت عیدی و پاداش به میزان بیش از آنچه در قانون مصوب مجلس آمده است، مجاز می‌باشد؟**

صراحت قسمت آخر بند ۲ لایحه قانونی تأمین منافع کارگران مصوب ۱۳۵۹ شورای انقلاب و ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی، پرداخت هرگونه وجهی از بابت عیدی و پاداش سالانه علاوه بر میزان‌های مقرر در قوانین یاد شده را مجاز اعلام نمی‌دارد.

**۱۶ بر اساس مقررات قانون کار، آیا انعقاد قراردادهای پاداش افزایش تولید در واحدهای خدماتی نیز میسر است؟**

واحدهای خدماتی براساس بند ۲ ضوابط و روش‌های اجرایی آیین نامه مصوب ۷۰/۸/۱۱ موضوع ماده ۴۷ قانون کار می‌توانند با توجه به مفاد بند یاد شده تولید مبنای واحد خود را تعیین و براساس ضوابط مربوط مبادرت به انعقاد قرار داد پرداخت پاداش افزایش تولید بنمایند.

**۱۷ در دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری، اگر مستخدمین خانواده خود را به کلاس‌های نهضت سوادآموزی بفرستند استحقاق دریافت پاداش خواهد داشت و آیا این مقررات در مورد کارگران مشمول قانون کار نیز قابل اجرا است؟**

پرداخت پاداش مقرر در ماده ۴۱ قانون استخدام کشوری به مستخدمینی که خانواده خود را به کلاس‌های نهضت سوادآموزی بفرستند و کارنامه قبولی دریافت دارند در مورد مستخدمین مشمول قانون مذکور مجری بوده و در قانون کار و مقررات تبعی پرداخت چنین وجهی به کارگران مشمول این قانون پیش بینی نگردیده است.

## حق سنوات (مزایای پایان خدمت کارکنان)

مدت و میزان پرداخت حق سنوات به چند دسته به شرح زیر تقسیم می‌شود:

**۱ سی روز حقوق به ازای هرسال اشتغال:** قاعده کلی در قانون کار، پرداخت یک ماه حقوق به ازای هرسال اشتغال است. به موجب ماده ۳۱ قانون کار، چنانچه قرارداد کارگری به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی خاتمه یابد، کارگر مشمول دریافت یک ماه حقوق مینا و پایه به ازای هرسال خدمت خواهد بود. مزایای پایان کار در چارچوب ماده ۲۴ در قراردادهای مدت‌موقت و کار معین نیز به مآخذ یک ماه حقوق برای هر سال اشتغال اعم از متوالی یا متناوب است. بنابراین چنانچه قرارداد موقت سه‌ماهه باشد، مبلغ حق سنوات ۳ دوازدهم حقوق مبنای کارگر خواهد بود. در مواردی که پایان قرارداد به دلیل فوت کارگر باشد، به موجب ماده ۲۲ قانون کار، حق سنوات وی به وراثت قابل پرداخت است. همچنین براساس مواد ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار، هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض کند، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه، به نسبت هرسال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی بپردازد و قرارداد کار را فسخ کند.

در صورتی که کارگر بعد از پایان دوره تعلیق از بابت تعطیل کارگاه به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی، مرخصی تحصیلی و یا مرخصی‌های بدون حقوق، توقیف بدون محکومیت کارگر، دوران خدمت نظام‌وظیفه و یا حضور در جبهه، بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیئت تشخیص مراجعه نکند، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود. در موارد استعفا نیز کارگر مشمول دریافت یک ماه حقوق به ازای هرسال اشتغال است.

**۲ شصت روز حقوق به ازای هر سال اشتغال:** تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق را به وی پرداخت کند. پرداخت حق سنوات به میزان ۶۰ روز حقوق، فقط بابت از کارافتادگی‌های ناشی از کار است و از کارافتادگی‌های غیرناشی از کار را شامل نمی‌شود و این قبیل کارگران همان ۳۰ روز حقوق را دریافت می‌کنند. ضمن اینکه این میزان سنوات خدمت شامل از کارافتادگی‌های کلی، که به سبب آن شخص کارگر مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی کلی می‌شود، نبوده و حوادثی

را دربرمی‌گیرد که حادثه‌دیده در چارچوب قانون تأمین اجتماعی مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی جزئی و یا نقص عضو شود.

**۲ چهل و پنج روز حقوق به ازای هرسال خدمت:** به‌موجب ماده ۲۰ قانون کار، در موارد تعطیلی کارگاه به‌واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی، مرخصی تحصیلی و یا مرخصی‌های بدون حقوق، توقیف بدون محکومیت کارگر، دوران خدمت نظام‌وظیفه و یا حضور در جبهه (مشمولین مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه کند و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده، به تشخیص هیئت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه است و اگر بتواند آن را اثبات کند، می‌باید به ازای هرسال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به‌عنوان حق سنوات به وی پرداخت کند.

همچنین طبق تبصره ماده ۱۶۵، در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد و حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر کند، ولی کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هرسال ۴۵ روز مزد و حقوق را به وی بپردازد.

**۴ پرداخت حق سنوات به صورت توافقی:** در مواردی که اخراج کارگر توسط هیئت‌های حل اختلاف غیرقانونی تشخیص داده شود و حکم به بازگشت کارگر صادر شود و کارفرما در هر صورت از پذیرش وی امتناع کند، کارفرما می‌تواند با پرداخت حق سنواتی بیشتر از مبلغ تعیین‌شده که مورد تأیید و موافقت کارگر نیز باشد، قرارداد کار را فسخ کند.

#### پرداخت نکردن حق سنوات در صورت ترک کار

مراجع حل اختلاف وزارت کار کارگری را که بدون رعایت ضوابط و شرایط مربوط به استعفا کار را ترک کند، مشمول دریافت حق سنوات نمی‌دانند.

#### نحوه برخورد حسابداری با مزایای پایان خدمت کارکنان

**۱** در مواردی که طبق قوانین و مقررات موضوعه، قرارداد فی‌مابین شرکت و کارکنان و یا ضوابط، عرف و رویه‌های موجود، شرکت ملزم به پرداخت مزایای پایان خدمت به کارکنان خود باشد و این مزایا براساس مدت سنوات خدمت هریک از کارکنان به کلیه آنها تعلق گیرد، لازم است در پایان هرسال مالی بدهی شرکت از این بابت تا تاریخ ترازنامه برآورد و به‌عنوان ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان در حساب‌ها منظور گردد. این ذخیره در ترازنامه در زمره بدهی‌های غیر جاری طبقه‌بندی می‌شود.

۲ چنانچه شرکت قبلاً برای مزایای پایان خدمت کارکنان خود ذخیره‌ای در حساب‌ها منظور نکرده باشد، اما در پایان سال مالی جاری نسبت به ایجاد ذخیره از این بابت تصمیم‌گیری کند، آثار سال جاری ناشی از ایجاد ذخیره باید به حساب هزینه‌های مربوط (حسب مورد: سربار کارخانه، توزیع و فروش و عمومی و اداری) منظور شود. در مورد نحوه انعکاس محاسبات مربوط به سنوات قبل جهت اندازه‌گیری نتایج عملیات، حسب مورد، طبق یکی از حالات زیر برخورد خواهد شد:

الف) در صورتی که شرایط تجویز کننده ایجاد ذخیره در سال یا سال‌های قبل وجود داشته، اما نادیده گرفته شده است، با آثار مربوط به سنوات قبل باید به عنوان اصلاح اشتباه دوره‌های قبل برخورد شود.

ب) در صورتی که شرایط تجویز کننده ایجاد ذخیره در سال یا سال‌های قبل وجود نداشته و در سال جاری به وجود آمده باشد، آثار محاسباتی مربوط به سنوات قبل اصلاح اشتباه نبوده، بلکه باید با آن به عنوان یک قلم غیرمترقبه برخورد نموده و آن را در صورت حساب سود و زیان به طور جداگانه نشان داد.

ج) چنانچه شرکت تحت شرایط خاص و به طور مقطعی ناگزیر و یا مایل به پرداخت مزایای پایان خدمت به برخی از کارکنان خود باشد، در این حالت معمولاً نیاز به تأمین ذخیره‌ای از این بابت نبوده و توصیه می‌شود مبالغ پرداختی هم‌زمان با پرداخت، به هزینه دوره منظور و در گروه سایر درآمدها و هزینه‌ها منعکس شود.

### سایرنکات

در واحدهای تجاری در مرحله بهره‌برداری هزینه مزایای پایان خدمت کارکنان مرتبط با عملیات است و ذخیره مزایای پایان خدمت نیز بدهی درازمدت عملیاتی است، بنابراین در واحدهای مزبور هرگونه پرداخت از بابت مزایای پایان خدمت کارکنان باید در سرفصل فعالیت‌های عملیاتی انعکاس یابد. لیکن در واحدهای تجاری در مرحله قبل از بهره‌برداری که کلیه هزینه‌های کارکنان از جمله هزینه مزایای پایان خدمت کارکنان جزئی از بهای تمام شده ایجاد دارایی‌های ثابت مشهود و یا مخارج قبل از بهره‌برداری محسوب می‌گردد و این دو مقوله، با فعالیت‌های سرمایه‌گذاری مرتبط است، به همین دلیل، ذخیره مزایای پایان خدمت، بدهی درازمدت مرتبط با سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود و وجوه پرداختی از این بابت نیز جزء جریان‌های خروج وجه نقد مرتبط با فعالیت‌های سرمایه‌گذاری تلقی می‌گردد. بنابراین در واحدهای تجاری در مرحله قبل از بهره‌برداری، نتیجه دو رویداد بالا، یعنی احتساب ذخیره مزایای پایان خدمت و پرداخت مزایای پایان خدمت می‌باید ادغام شود و در فعالیت‌های سرمایه‌گذاری انعکاس یابد.



آیا ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان که چند سال بر مبنای ۳۰ روز در سال محاسبه شده و امسال طبق مصوبه هیئت مدیره ۴۵ روز در سال می‌باشد تغییر در رویه حسابداری محسوب می‌شود؟ همان‌گونه که در استاندارد حسابداری شماره ۴ تحت عنوان ذخائر، بدهی‌های احتمالی و دارایی‌های احتمالی تعریف شده، ذخیره، نوعی بدهی است که زمان تسویه و یا تعیین مبلغ آن توأم با ابهام نسبتاً قابل توجه است و لذا مستلزم برآورد حسابداری است. از آنجا که تغییر در برآورد، حاصل اطلاعات جدید یا تحولات تازه است، نباید با تجدیدنظر در ارقام سال‌های قبل به آن تأثیر قهقرای داد. (بند ۳۲ استاندارد حسابداری شماره ۶) در رابطه با این سوال، چنانچه شرایط و اطلاعات ملاک تصمیم هیئت‌مدیره در خصوص تغییر مبنای پرداخت مزایای پایان خدمت کارکنان، در سال یا سال‌های قبل نیز وجود داشته ولی مورد توجه قرار نگرفته بوده، باید با آثار سنواتی آن به‌عنوان تعدیل سنواتی برخورد شود و در غیر این صورت، موضوع از مصادیق تغییر در برآوردهای حسابداری (نه تغییر در رویه حسابداری) بوده و لذا می‌بایست آثار آن در صورت سودوزیان سال منظور گردد.

## تسویه حساب با کارگران

در مبحث تسویه حساب پیشنهاد می‌گردد از مدیر مالی یا حسابدار یک شرکت دعوت شود تا در کلاس موضوعات و چالش‌های مربوط به تسویه حساب، شکایات احتمالی کارگران در رابطه با این موضوع، حساسیت‌ها و نحوه برخورد با این چالش‌ها برای هنرجویان تشریح گردد.

### پرسش و پاسخ‌های تسویه حساب

**۱** کارگری دارای چند فقره قرارداد کار مدت موقت با کارفرما می‌باشد در آخرین قرارداد و در هنگام قطع رابط سوابق کارکرد وی به چه نحوی محاسبه می‌شود؟ اگر مجموع چند فقره قرارداد به یک‌سال نرسد آیا مشمول اخذ سنوات خدمت می‌شود؟ در قراردادهای مدت موقت اعم از قراردادهای زیر یک‌سال و یک‌سال یا بیشتر چنانچه بعد از خاتمه هر قرارداد تسویه حساب قطعی همراه با پرداخت سنوات خدمت انجام شده باشد به هنگام ختم همکاری ادعای سوابقی که بابت آن تسویه حسب صورت گرفته مورد پیدا نمی‌کند بدیهی است در صورت عدم پرداخت سنوات خدمت در پایان هر قرارداد حتی در مورد قراردادهای زیر یک‌سال، در موقع قطع همکاری به استناد توالی و تناوب موضوع ماده ۲۴ قانون کار مشروط بر آنکه سوابق به یک‌سال یا بیشتر برسد کلیه سوابق مشمول اخذ سنوات قرار می‌گیرد و تسویه حساب برای قراردادهای زیر یک‌سال وقتی سنوات خدمت پرداخت نشده باشد حق افراد ذینفع برای برخورداری از سنوات خدمت را از بین نمی‌برد.

**۲ کارگرانی که به صورت متناوب نزد کارفرما کار کرده اند احتساب سنوات خدمت آنان به چه صورت انجام می شود؟**

در مورد کارگرانی که سوابق کار متناوب نزد کارفرما داشته باشند در صورت بروز اختلاف در زمینه احتساب کل سوابق خدمتی و یا تلقی ترک کار برای فاصله های تناوب ایجاد شده بین قراردادهای، مراجع رسیدگی کننده قانون کار با کارشناسی و بررسی و تحقیق، علت بروز وقفه و ایجاد فاصله خدمتی و برقراری مجدد رابطه استخدامی را جست و جو نموده و مورد توجه قرار می دهند. بدیهی است چنانچه به تشخیص مراجع حل اختلاف دوره های تناوب و فواصل خدمتی ایجاد شده معمول کارگاه بوده و به کارگیری مجدد کارگر به اعتبار سوابق کار و سابقه اشتغال وی در واحد صورت گرفته و کارگر نیز نسبت به سوابق کار قبلی تسویه حساب نکرده باشد به استثنای فاصله های تناوب، مجموع سوابق کار کارگر در کارگاه به عنوان سابقه کار کلی محاسبه و منظور خواهد شد.

**۳ آیا تشخیص بیماری ناشی از کار و تصمیم در ارجاع کار سبک تر به کارگر از وظایف وزارت کار است؟**

اعلام نظر در خصوص بیماری کارگران مشمول قانون کار و تعیین تکلیف در خصوص ارجاع کار سبک و مناسب در صلاحیت وزارت متبوع و واحدهای تابعه آن نبوده و به نحوی با سازمان تأمین اجتماعی ارتباط پیدا می کند و در این رابطه چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

**۴ یک واحد دولتی در راستای قانون تعدیل نیروی انسانی و مصوبات هیأت وزیران بخشی از فعالیت خدماتی و پشتیبانی را به بخش خصوصی واگذار نموده و در این رابطه با تعدادی از کارکنان قطع رابطه به عمل آمده است تصمیم و رأی مراجع حل اختلاف به چه ترتیبی باید باشد؟**

در مواردی که در اجرای قانون تعدیل نیروی انسانی، تبصره چهل و یک قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و یا سایر مقررات مشابه به دلیل واگذاری بخشی از فعالیت یک واحد به بخش خصوصی و یا تعاونی، فعالیت موضوع قراردادهای کار موجود فی ما بین آن واحد و کارکنان مربوطه از مجموعه مشاغل دستگاه حذف گردیده باشد صدور حکم بر ابقاء به کار کارکنان در مشاغل و فعالیت های حذف شده فاقد وجهه منطقی خواهد بود.

**۵ در برخی از دستگاه های دولتی به دلیل مخالفت هسته گزینش با ادامه کار بعضی از مشمولان قانون کار، دستگاه مبادرت به اخراج می نماید. تکلیف مراجع حل اختلاف در این رابطه چیست؟**

صرف مخالفت هسته گزینش با ادامه کار کارگر نمی تواند دلیل موجهی برای اخراج تلقی شود در این قبیل موارد موضوع می بایست در مراجع حل اختلاف مطرح و مورد رسیدگی قرار گرفته و مراجع مذکور با بررسی دلایل و مدارک ارائه شده از سوی مدیریت (کارفرما یا هسته گزینش) از نظر اعاده به کار کارگر یا تأیید اخراج، اتخاذ تصمیم نمایند.

#### ۶ چه مقرراتی بر بازخرید سنوات خدمت حاکم است و حکم قانون کار در این زمینه چیست؟

موارد خاتمه قرارداد کار در قانون کار تعیین و حسب مورد مزایای متعلقه به هر یک نیز معلوم و مقرر گردیده است از آنجا که در مواد قانون کار بازخرید سنوات خدمت از نوع ختم رابطه احصاء نشده بنابراین انجام آن با توافق طرفین صورت می گیرد و در این زمینه حدود پرداختها نیز صرفاً با موافقت کارگر و کارفرما معین می گردد و در هر حال رضایت و تراضی ملاک اصلی برای قطع رابطه در قالب بازخرید سنوات خدمت خواهد بود.

#### ۷ آیا کارگری که فوت می کند کارفرما نسبت به پرداخت سنوات خدمت به وراثت شخص متوفی تکلیف دارد؟

گرچه در قانون کار نص صریحی برای پرداخت سنوات خدمت برای ورثه کارگر فوت شده پیش بینی نشده است اما طبق تصمیم و تصویب سال ۷۰ شورای عالی کار که به ماده ۲۲ قانون مرقوم نیز مستند شده است در صورت فوت کارگر، کارفرما مکلف است سنوات خدمتی او را به میزان سالی یک ماه به وراثت قانونی ایشان پرداخت نماید. ضمناً در کارگاههایی که عرف و روال مبتنی بر پرداخت مبلغی بیش از این میزان باشد این رویه به قوت خود باقی خواهد بود.

#### ۸ پرداخت پاداش بازنشستگی به میزان بیش از یک ماه در چه مواردی برای کارفرما الزام آور می شود؟

حکم کلی راجع به پاداش بازنشستگی کارگران را قانون گذار در مفاد ماده ۳۱ قانون کار مقرر داشته است و میزان آن معادل یک ماه حقوق برای هر سال سابقه کار می باشد. بدیهی است چنانچه با بررسی و تحقیق و اسناد معتبر مشخص و احراز گردد که کارگاهی علیرغم صراحت ماده ۳۱ مرقوم نسبت به پرداخت مبلغی بیش از رقم قانونی به کارگران بازنشسته اقدام و وضعیت به وجود آمده استمرار یافته باشد این پرداختها جزء شرایط کار کارگران محسوب و ادامه اجرای آن ناشی از حقوق مکتسبه کارگران خواهد بود.

#### ۹ چنانچه سابقه کار کارگری که بر اساس مقررات قانون تأمین اجتماعی بازنشسته شده است بیش از سی سال باشد (مثلاً ۳۵ سال) آیا کارفرما مکلف به پرداخت پاداش بازنشستگی برای سنوات بیش از ۳۰ سال هم می باشد؟

مبنای محاسبه پاداش سنوات خدمت قبل از بازنشستگی موضوع ماده ۳۱ قانون کار، سال‌های خدمت کارگر نزد آخرین کارفرما در زمان بازنشستگی می‌باشد و در این مورد هیچ‌گونه محدودیتی وجود نداشته و برای سنوات خدمت بیش از ۳۰ سال نیز قابل محاسبه و پرداخت می‌باشد.

### **۱۰ تکلیف کارفرمایان در خصوص پاداش بازنشستگی کارگران و یا از کار افتادگی آنان چیست؟**

از تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ کلیه کارفرمایان مکلفند به هنگام بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی کارگران خود به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز آخرین مزد به وی پرداخت نمایند این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود ضمناً چنانچه از کار افتادگی کلی ناشی از کار کارگر باشد تکلیف کارفرما پرداخت دو ماه حقوق برای هر سال سابقه می‌باشد.

**۱۱ کارگری که مدتی در سر کار خود حاضر نشده و ترک کار کرده است طی دادخواستی به اداره کار محل ادعای سنوات خدمت می‌نماید حکم مراجع حل اختلاف چگونه است؟**  
در قانون کار به موضوع ترک کار به عنوان شکلی از قطع رابطه و خاتمه قرارداد کار پرداخته نشده و به همین لحاظ برای آن مزایای پایان کار که اختصاص به موارد قانونی انحلال قراردادکار دارد پیش بینی نگردیده است اما حسب مورد بررسی موضوع و تشخیص ترک کار و صدور رأی نهایی در این زمینه با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار خواهد بود.

### **۱۲ آیا مراجع حل اختلاف قانوناً حق دارند نسبت به اعاده به کار کارگران فصلی رأساً رأی صادر نمایند؟**

در کارهای فصلی کارگرانی که به موجب قرارداد کار اولیه فقط برای یک فصل کاری و مدت محدود به کار گمارده می‌شوند، اتمام فصل کار و انقضاء مدت قرارداد از موارد خاتمه قرارداد کار تلقی می‌شود ولی چنانچه کار کارگری به دلیل اشتغال بکار در چند فصل کاری استمرار یافته باشد و کارفرما در شروع فصل کار بعد و یا حین اشتغال اقدام به اخراج کارگر نماید، در صورت احراز اخراج غیر موجه از سوی مراجع حل اختلاف وفق مقررات نسبت به صدور رأی برگشت به کار کارگر اقدام خواهد شد.

**۱۳ در مورد کارگران فصلی و کارگرانی که در دوره‌های متناوب در کارگاه اشتغال به کار داشته‌اند سنوات خدمت ماخذ محاسبه در هنگام اخراج و یا استعفاء چگونه محاسبه می‌شود؟**

سنوات خدمت متعلقه به کارگر در موارد اخراج، بازنشستگی و نظایر آن بر حسب مجموع سابقه کار قابل قبول کارگر در کارگاه محاسبه می‌گردد. لذا در هر مورد که

کارگر به صورت دوره‌های متناوب در کارگاه اشتغال به کار داشته باشد لازم است علت بروز وقفه و ایجاد فاصله خدمت و همچنین چگونگی برقراری مجدد رابطه استخدامی مورد توجه مراجع رسیدگی قرارگیرد. بدیهی است چنانچه ادامه کار کارگر پس از ایجاد وقفه از نظر مراجع حل اختلاف به عنوان بازگشت به کار قبلی تلقی گردد و کارگر نیز نسبت به سوابق کار قبلی تسویه حساب کامل نکرده باشد مجموع سوابق کار وی، قبل و بعد از وقفه به عنوان سابقه کار کارگر منظور خواهد شد.

**۱۴ آیا کارگران خارجی که به دلیل انقضاء مدت اعتبار پروانه کارشان از کارگاه اخراج می‌شوند استحقاق دریافت حق سنوات مقرر در قانون کار را دارا می‌باشند؟**  
کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران که خاتمه کار آنان بدلیل منقضی شدن مدت اعتبار پروانه کارشان بوده و به این دلیل رابطه استخدامی آنان با کارفرما قطع گردیده باشد به اعتبار کار انجام شده و سوابق کاری که پیدا نموده‌اند چنانچه سابقه کار آنان به یک‌سال رسیده باشد مشمول اخذ سنوات به میزان مقرر خواهند بود.

**۱۵ کارفرمایی بدون جلب موافقت کارگران خود تصمیم گرفته است آنها را از صورت کارگر خارج و تبدیل به پیمانکار نماید آیا کارگران مزبور می‌توانند مبادرت به طرح شکایت نمایند؟**

در صورتی که کارگر به هنگام فسخ قرارداد کارگری و انعقاد قرارداد پیمانکاری اقدام به طرح شکایت نموده و رسیدگی به فسخ قرارداد کار را درخواست نموده باشد شکایت مزبور قابل رسیدگی در مراجع حل اختلاف بوده و مراجع مذکور در صورت موجه دانستن اخراج اقدام به صدور رای بابت سنوات خدمت خواهند نمود ولی چنانچه تغییر وضعیت از کارگری به پیمانکاری براساس تمایل طرفین صورت گرفته باشد مضمون توافق طرفین معتبر بوده و کارگر در صورتی استحقاق دریافت سنوات خدمت را خواهد داشت که این موضوع در هنگام حصول توافق بین آنان شرط شده باشد.

**۱۶ در قراردادهای کار با مدت موقت یا انجام کار معین پرداخت سنوات خدمت به چه نحوی انجام می‌شود؟**

با استناد به ماده ۲۴ قانون کار در صورت خاتمه قرارداد کار با مدت موقت یا کار معین چنانچه سابقه کار کارگر نزد کارفرما به یک‌سال رسیده باشد کارفرما مکلف به پرداخت مزایای پایان کار مقرر در ماده قانونی مذکور می‌باشد در قراردادهای مزبور چنانچه زمان اشتغال کمتر از یک‌سال باشد پرداخت مزایای پایان کار منوط به پیش‌بینی موضوع در قرارداد کار منعقد فی‌مابین طرفین خواهد بود.

**۱۷ کارگاهی به دلیل قرار گرفتن در طرح تعریض خیابان تعطیل شده و کارگران آن بیکار شده‌اند تکلیف کارگران مزبور چیست؟ آیا استحقاق دریافت حق سنوات مقرر در قانون کار را دارند؟**

تعطیل دائم کارگاه، به نحوی که به تشخیص مراجع حل اختلاف در آینده معقول و قابل پیش‌بینی امکان تجدید فعالیت آن موجود نباشد، از زمره مصادیق موارد خاتمه قرارداد کار تلقی و کارگران ذیربط مشمول اخذ سنوات به میزان مقرر در قانون کار خواهند بود.

**۱۸** اخیراً شرکتهای منحل اعلام و هیأت تصفیه مبادرت به اخراج کارگران نموده است آیا علی‌رغم انحلال شرکت، مراجع حل اختلاف می‌توانند حکم به بازگشت به کار کارگران را صادر نمایند؟

با توجه به مقررات قانون کار و رویه‌های مربوط، صرف انحلال شرکت و تعیین مدیر تصفیه از سوی اداره ثبت شرکت‌ها، به‌عنوان تعطیل کارگاه تلقی نمی‌گردد و اظهار نظر راجع به بازگشت به کار کارگران اخراجی و یا موجه دانستن اخراج مادام که کارگاه دائر بوده و یا ادامه کار آن از نظر مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار میسر باشد با مراجع مزبور خواهد بود.

**۱۹** چنانچه کارگر مستعفی پس از سپری شدن پانزده روز فرجه قانونی از استعفاء منصرف شود آیا کارفرما حق دارد با استرداد استعفاء مخالفت نماید؟

به صراحت تبصره ماده ۲۱ قانون کار حداکثر مدتی که کارگر پس از تسلیم استعفای کتبی خود به کارفرما می‌تواند اعلام انصراف از استعفاء نماید پانزده روز بوده و لذا در صورت عدم استفاده کارگر از این اختیار قانونی در فرجه مقرر امکان انصراف از استعفاء صرفاً منوط به موافقت کتبی کارفرما با درخواست کارگر خواهد بود و در غیراین صورت استعفاء در رأس زمان انقضاء یک ماه مقرر در قانون کار تحقق پیدا کرده و قرارداد کار خاتمه خواهد یافت. بدیهی است چنانچه به تشخیص مراجع حل اختلاف ادامه کار کارگر پس از انقضاء یک ماه پیش‌بینی شده در تبصره، ناشی از توافق طرفین به منظور تأمین فرصت بیشتر برای کارفرما جهت تعیین جانشین کارگر مستعفی بوده باشد، تاریخ تحقق استعفاء به پایان مدت توافق شده تغییر پیدا می‌کند.

**۲۰** کارگری در حین کار دچار حادثه شده و از کارافتاده جزئی شناخته شده است آیا کارفرما می‌تواند از ارجاع کار به او خودداری نماید، تکلیف مراجع حل اختلاف در این زمینه چیست؟

طبق بند «ب» ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی چنانچه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ۳۳ تا ۶۶ درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد بیمه شده از کارافتاده جزئی شناخته شده و مشمول مستمری مقرر در ماده ۷۳ قانون مرقوم بوده و لهذا درخواست بازگشت به کار این قبیل کارگران نیز با توجه به حدود توانایی انجام کار آنها قابل بررسی و رسیدگی در مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود. بدیهی است چنانچه وضعیت این قبیل کارگران نهایتاً منتهی به خاتمه قرارداد کار گردد

مزایای پایان کار آنها وفق مقررات ماده ۳۲ قانون کار به میزان ۲ ماه آخرین حقوق برای هر سال سابقه پرداخت می‌گردد.

**۲۱** در قراردادهای کاری که برای انجام فعالیت‌های مستمر کارگاه منعقد می‌شوند آیا طرفین می‌توانند بطور یک‌جانبه قرارداد را فسخ نمایند؟

کلیه قراردادهای کار منعقد فی مابین کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، صرف‌نظر از نوع فعالیت و استمرار و یا عدم استمرار آن، به استثنای قراردادهایی که برای (مدت موقت و یا جهت انجام کار معین) منعقد می‌شوند، از سوی هر یک از طرفین با رعایت تشریفات به‌طور یک‌جانبه قابل فسخ (استغناء از ناحیه کارگر و اخراج از سوی کارفرما) می‌باشد. بدیهی است در حالت اخراج تشخیص موجه یا غیرموجه بودن قطع رابطه با مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود.

**۲۲** آیا کارگاه‌ها می‌توانند نسبت به بازخرید سنوات خدمت کارگران خود اقدام نمایند؟

در قانون کار در زمینه بازخرید سنوات خدمت کارگران مشمول این قانون پیش‌بینی خاصی به‌عمل نیامده است با وجود این توافق طرفین در خصوص بازخرید سنوات خدمت ملاک عمل بوده و در صورت عدم حصول توافق و بروز اختلاف و طرح دادخواست در اداره کار محل تصمیمات متخذه در مراجع رسیدگی قابل اجرا خواهد بود.

**۲۳** آیا کارگری که بدون رعایت تشریفات مقرر در تبصره ماده ۲۱ قانون کار به‌طور یک‌جانبه مبادرت به فسخ قرارداد کار نموده و به اصطلاح ترک کار کرده است استحقاق دریافت حق سنوات را خواهد داشت؟

در قانون کار اقدام کارگر به ترک کار از موارد خاتمه قرارداد کار که پرداخت حق سنوات برای آن منظور شود شناخته نشده است و برای کسانی که بدون رعایت تبصره ماده ۲۱ این قانون محل کار را ترک و با کارفرما قطع رابطه می‌کنند مزایای پیش‌بینی نگردیده است. بدیهی است تشخیص ترک کار کارگر با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف خواهد بود.

**۲۴** در محاسبه حق سنوات و دیگر مزایای مقرر در قانون کار، مزد ماخذ محاسبه شامل کدام یک از دریافتی‌های کارگر است؟

در کارگاه‌های دارای طرح مصوب طبقه‌بندی مشاغل مزد گروه و پایه و در سایر کارگاه‌ها مزد ثابت (مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل) مبنای احتساب حق سنوات و مزایای موضوع مواد ۲۰، ۲۱، ۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۲ و ۱۶۵ قانون کار و دیگر مواردی است که پرداخت مبلغی بابت مزایای سنوات و سابقه کار در قانون مرقوم و یا دیگر مقررات پیش‌بینی شده باشد.

**۲۵** در بعضی از کارگاه‌ها، کارفرما در طول اشتغال کارگر در واحد مربوط مبلغی را به عنوان حق سنوات به صورت علی الحساب پرداخت می‌نماید. آیا این تصفیه حساب معتبر است؟

از آنجا که مزایای سنوات خدمت مقرر در قانون کار از جمله حقوقی می‌باشد که به هنگام قطع رابطه کارگر با کارفرما به یکی از طرق پیش‌بینی شده در قانون کار تحقق پیدا می‌کند، هرگونه وجهی که در زمان اشتغال تحت عنوان مزایای سابقه کار پرداخت شده باشد به‌عنوان علی‌الحساب تلقی و به هنگام خاتمه قرارداد کار قابل تهاوتر می‌باشد. ضمناً چنانچه کارفرما بخواهد وجوه پرداختی به‌عنوان سنوات خدمت را مسترد دارد رعایت ضوابط مندرج در ماده ۴۴ قانون کار الزامی می‌باشد.

**۲۶** کارگری با کارفرما بابت سوابق کار خود تسویه حساب قطعی نموده و با انعقاد قرارداد کار دیگری به همکاری خود در کارگاه ادامه می‌دهد آیا وی می‌تواند ادعای پایه سنواتی برای سوابق کار قبلی را داشته باشد؟

اصولاً وقتی کارگر با سوابق کار قبلی خود تسویه حساب قطعی نموده و به این ترتیب خاتمه قرارداد کار محقق گردد در به‌کارگیری و استخدام مجدد وی ادعای پایه‌های سنواتی برای سوابق گذشته که بابت آن تسویه حساب به‌عمل آمده است مورد پیدا نمی‌کند.

**۲۷** براساس مقررات قانون کار اصولاً آیا کارفرما مجاز به اخراج کارگر می‌باشد یا خیر؟ به چه ترتیب؟

تبصره ماده ۱۵۸ و نیز ماده ۱۶۵ قانون کار استفاده کارفرما از حق یکجانبه فسخ قرارداد کار را در قراردادهای غیر موقت، موقوف به اخذ موافقت مراجع حل اختلاف فصل نهم قانون مرقوم نموده است در این رابطه و در اجرای مقررات قانون کار و رعایت روح حاکم بر آن چنانچه کارفرما دلایل قابل قبولی در زمینه:

- قصور کارگر در انجام وظایف محوله و یا عدم پایبندی وی به تعهداتی که به موجب قرارداد کار در مقابل کارفرما بعهد گرفته است،
- عدم نیاز کارگاه به ادامه خدمت کارگر ناشی از تقلیل حجم فعالیت کارگاه و تغییر ساختار تولید و دلایلی از این قبیل،

- به مصلحت نبودن ادامه اشتغال به کار کارگر با توجه به عدم تفاهم بین کارگر و کارفرما و لزوم حفظ نظم کارگاه،

به مراجع حل اختلاف ارائه نموده و صحت و موجه بودن دلایل عنوان شده مورد تأیید قرار گیرد مراجع یادشده می‌توانند در زمینه قطع رابطه و صدور رای اتخاذ تصمیم و صدور رای نمایند.

**۲۸** وضعیت کارگری که مراجع حل اختلاف دلایل اخراجش را موجه تشخیص ندهند چیست؟ و در صورت موجه بودن اخراج چگونه؟



در مواردی که مراجع حل اختلاف پس از بررسی با اخراج کارگر موافقت نمایند ضمن صدور رأی بازگشت به کار کارفرما را مکلف به پرداخت حق السعی ایام تعلیق کارگر خواهند نمود با حکم ابقاء به کار، ایام تعلیق یعنی فاصله زمان اخراج تا تاریخ صدور رأی بازگشت به کار حکم زمان اشتغال را داشته و از هر نظر جزء سابقه کار کارگر منظور می‌شود. در صورت موجه بودن اخراج، کارگر مشمول اخذ سنوات خدمت به میزان سالی یک‌ماه حقوق خواهد بود و چنانچه بیکاری وی نیز به تشخیص هیأت حل اختلاف بدون میل و اراده احراز گردد جهت برخورداری از مستمری بیمه بیکاری معرفی خواهد شد.

**۲۹ کارگری به اتهام اخذ رشوه اخراج شده است تکلیف مراجع حل اختلاف چیست؟**  
چنانچه کارگر به اتهام اخذ رشوه تحت تعقیب مقامات انتظامی و قضایی قرار گرفته، بازداشت و محکوم شده باشد مطابق ماده ۱۷ و ۱۸ قانون کار عمل خواهد شد و لیکن چنانچه مسئله اخذ رشوه در مراجع انتظامی و قضایی مطرح نگردیده و کارگر توقیف نشده باشد کارفرما می‌تواند برابر ضوابط ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن با کارگر رفتار نماید.

**۳۰ آیا بر اساس مقررات قانون کار، باید به کارگرانی که بدون دلیل موجه اخراج می‌شوند خسارت اخراج پرداخت شود؟**

در قانون کار در زمینه پرداخت خسارت اخراج پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است بلکه تنها در مواردی که مراجع حل اختلاف اخراج کارگر را موجه تشخیص دهند به ازای هر سال ۳۰ روز حقوق تحت عنوان مزایای سنوات خدمت تعیین می‌نمایند و در صورتی که اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهند حکم بازگشت به کار همراه با پرداخت حق السعی از تاریخ اخراج تا تاریخ بازگشت به کار صادر می‌گردد.

**۳۱ چنانچه به دلایلی رسیدگی به شکایت کارگر اخراجی در مراجع حل اختلاف طولانی شود و هیأت حل اختلاف در نهایت اخراج را موجه تشخیص نداده و حکم بر اعاده به کار صادر نماید آیا می‌تواند کارفرما را تنها مکلف به پرداخت قسمتی از حق السعی معوقه کارگر نماید؟**

بر اساس ماده ۱۶۵ قانون کار در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد موظف است ضمن صدور حکم بازگشت به کار حق السعی کارگر اخراجی را هم از تاریخ اخراج تعیین نماید مگر آنکه در مورد مبلغی کمتر از حق السعی استحقاقی یا عدم دریافت حق السعی بین کارگر و کارفرما توافق حاصل شده باشد که در این صورت این مراجع توافق و تراضی طرفین را مستند صدور حکم خود قرار خواهند داد.

## ۳۲ در مواردی که تعطیل کارگاه علت اخراج عنوان شده است تکلیف مراجع حل اختلاف چیست؟

۱ چنانچه اخراج کارگر یا کارگران ناشی از تعطیل کارگاه باشد و بنا به تشخیص مراجع حل اختلاف امکان بازگشایی کارگاه وجود نداشته باشد در این صورت اخراج موجه تلقی و کارگر استحقاق دریافت مزایای پیش‌بینی شده در ماده ۱۶۵ قانون کار را خواهد داشت و جهت برقراری مقرری بیمه بیکاری معرفی خواهد شد.

۲ چنانچه اخراج ناشی از تعطیل کارگاه باشد ولی به تشخیص مراجع حل اختلاف امکان بازگشایی کارگاه در آینده قابل قبول مراجع مذکور وجود داشته باشد در این صورت مراجع حل اختلاف می‌توانند رای نسبت به ابقاء به کار کارگر و پرداخت حق‌السعی معوقه صادر نمایند.

۳ در صورتی که پس از اخراج کارگر و صدور رای مراجع حل اختلاف مبنی بر ابقاء به کار، کارگاه تعطیل شود در اینگونه موارد از تاریخ اخراج اولیه تا تعطیل کارگاه، کارگر استحقاق دریافت حق‌السعی پیش‌بینی شده را خواهد داشت و پس از آن کارگر می‌تواند جهت دریافت مزایای ناشی از اخراج مجدداً اقامه دعوی نماید.



همراه آموزان محترم، می‌توانند نظرهای اصلاحی خود را درباره مطالب این کتاب از طریق نامه پرنشانی تهران -

صندوق پستی ۴۸۷۴ / ۱۵۸۷۵ - گروه درسی مربوط و یا پیام نگار [tvoccd@roshd.ir](mailto:tvoccd@roshd.ir) ارسال نمایند.

وب‌گاه: [www.tvoccd.medu.ir](http://www.tvoccd.medu.ir)

دقت‌تایف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کار دانش