

تبصره ۲: نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و رفاه‌اجتماعی و راه و شهرسازی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰: کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفاند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعایر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱: در کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفاند سه وعده غذای مناسب و ارزان‌قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲: در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳: کارفرمایان مکلفاند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره: دستورالعمل‌های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴: کلیه کارفرمایان موظفاند با مشارکت وزارت کار و رفاه اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تبصره: آیین‌نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵: کلیه کارگاه‌ها موظفاند برحسب اعلام وزارت کار و رفاه اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان‌های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس‌های سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش‌یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره: شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهی‌نامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶: دستورالعمل‌های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا درخواهد آمد.

ماده ۱۵۷: هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸: هیئت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

- ۱ یک نفر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی.
- ۲ یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان.
- ۳ یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت‌ها، وزارت کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیئت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره: کارگری که مطابق نظر هیئت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیئت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹: رای هیئت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می‌گردد و در صورتی که طرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیئت حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رأی هیئت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیئت بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰: هیئت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و رفاه اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت‌ها، وزارت کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیئت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱: هیئت‌های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و رفاه اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲: هیئت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت نیست، مگر آنکه هیئت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیئت حتی‌الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

ماده ۱۶۳: هیئت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴: مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵: در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده (۲۷) این قانون خواهد بود.

تبصره: چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶: آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و رفاه اجتماعی و دادگستری به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

فصل دهم: شورای عالی کار

ماده ۱۶۷: در وزارت کار و رفاه اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است.

اعضای شورا عبارت‌اند از:

الف) وزیر کار و رفاه اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.
ب) دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیئت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.
ج) سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.
د) سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثنای وزیر کار و رفاه اجتماعی بقیه اعضای آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است.

تبصره: هر یک از اعضای شرکت‌کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱۶۸: شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آرا معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹: شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می‌دهند.

تبصره: محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و رفاه اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به

پیشنهاد وزیر کار و رفاه اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می‌شود، که به‌عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰: دستورالعمل‌های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم: جرایم و مجازات‌ها

ماده ۱۷۱: متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲: کار اجباری با توجه به ماده (۶) این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

تبصره: چنانچه چند نفر به‌طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳: متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد (۱۴۹) - (۱۵۱) - (۱۵۲) - (۱۵۳) - (۱۵۴) - (۱۵۵) و قسمت دوم ماده (۷۸)، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به‌ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴: متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۳۸) - (۴۵) - (۵۹) و تبصره ماده (۴۱)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به‌ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

- ۱ برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۲ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- ۳ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵: متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد (۷۸) (قسمت اول) - (۸۰) - (۸۱) - (۸۲) و (۹۲) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

- ۱ برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۲ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۳ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶: متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد (۵۲) - (۶۱) - (۷۵) - (۷۷) - (۷۹) - (۸۳) - (۸۴) و (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

- ۱ برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۲ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۳ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷: متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد (۸۷) - (۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

- ۱ در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۲ در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۳ در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۰۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸: هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹: کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰: کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده (۱۵۹) این قانون از اجرای به موقع آرای قطعی

و لازم الاجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آرای مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

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

ماده ۱۸۲: کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۹۲) این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و رفاه اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و رفاه اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳: کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده (۱۴۸) این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴: در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت‌المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیرمسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۵: رسیدگی به جرایم مذکور در مواد (۱۷۱) تا (۱۸۴) در صلاحیت دادگاه‌های کیفری دادگستری است. رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶: جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و رفاه اجتماعی به موجب آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل دوازدهم: مقررات متفرقه

■ قانون مالیات بر درآمد حقوق

ماده ۸۲: 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 انجام یافته به‌طور نقد یا غیرنقد تحصیل می‌کند مشمول مالیات بر درآمد حقوق است.

تبصره: درآمد حقوقی که در مدت مأموریت خارج از کشور (از طرف دولت جمهوری اسلامی ایران یا اشخاص مقیم ایران) از منابع ایرانی عاید شخص می‌شود مشمول مالیات بر درآمد حقوق می‌باشد.

ماده ۸۳: درآمد مشمول مالیات حقوق عبارت است از:

حقوق (مقرری یا مزد، یا حقوق اصلی) و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر و یا غیرمستمر قبل از وضع کسور و پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون.

تبصره: درآمد غیرنقدی مشمول مالیات حقوق به شرح زیر تقویم و محاسبه می‌شود:

الف) مسکن با ائانه معادل ۲۵ درصد و بدون ائانه ۲۰ درصد حقوق و مزایای مستمری نقدی (به استثنای مزایای نقدی معاف موضوع ماده ۹۱ این قانون) در ماه پس از وضع وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می‌شود.

ب) اتومبیل اختصاصی با راننده معادل ۱۰ درصد و بدون راننده معادل ۵ درصد حقوق و مزایای مستمر نقدی (به استثنای مزایای نقدی معاف موضوع ماده ۹۱ این قانون) در ماه پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می‌شود.

ج) سایر مزایای غیرنقدی معادل قیمت تمام‌شده برای پرداخت‌کننده حقوق.

ماده ۸۴: تا میزان یکصد و پنجاه برابر حداقل حقوق مبنای جدول حقوق موضوع ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ - درآمد سالانه مشمول مالیات حقوق کلیه حقوق‌بگیران از جمله کارگران مشمول قانون کار، از یک یا چند منبع از پرداخت مالیات معاف می‌شود.

تبصره: میزان معافیت موضوع این ماده در مورد کارکنانی که حقوق آنها توسط وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و یا از محل اعتبارات دولتی پرداخت می‌گردد در صورت داشتن افراد تحت تکفل به هشتصد و چهل هزار ریال افزایش می‌یابد.

ماده ۸۵: نرخ مالیات بر درآمد حقوق در مورد کارکنان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳ شهریور ۱۳۷۰ پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون به نرخ مقطوع ده درصد (۱۰٪) و در مورد سایر حقوق‌بگیران نیز پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون تا مبلغ چهل و دو میلیون (۴۲٬۰۰۰٬۰۰۰) ریال به نرخ ده درصد (۱۰٪) و نسبت به مازاد آن به نرخ‌های مقرر در ماده (۱۳۱) این قانون خواهد بود.

ماده ۸۶: پرداخت‌کنندگان حقوق هنگام هر پرداخت یا تخصیص آن مکلف‌اند مالیات متعلق را طبق مقررات ماده (۸۵) این قانون محاسبه و کسر و ظرف سی روز ضمن تسلیم فهرستی متضمن نام و نشانی دریافت‌کنندگان حقوق و میزان آن به اداره امور مالیاتی محل پرداخت و در ماه‌های بعد فقط تغییرات را صورت دهند.

تبصره: پرداخت‌هایی که از طرف غیر از پرداخت‌کنندگان مقرری مزد حقوق اصلی به عمل می‌آید پرداخت‌کنندگان این قبیل وجوه مکلف‌اند هنگام هر پرداخت مالیات متعلق را بدون رعایت معافیت موضوع ماده (۸۴) این قانون به نرخ‌های مقرر در ماده (۸۵) این قانون محاسبه و کسر و ظرف سی روز با صورتی حاوی نام و نشانی دریافت‌کنندگان و میزان آن به اداره امور مالیاتی محل پرداخت کنند.

ماده ۸۷: اضافه پرداختی بابت مالیات بر درآمد حقوق طبق مقررات این قانون مسترد خواهد شد مشروط بر اینکه بعد از انقضای تیرماه سال بعد تا آخر آن سال با درخواست کتبی حقوق‌بگیر از اداره امور مالیاتی محل سکونت مورد مطالبه قرار گیرد.

اداره امور مالیاتی مذکور موظف است ظرف سه ماه از تاریخ تسلیم درخواست رسیدگی‌های لازم را معمول و در صورت احراز اضافه پرداختی و نداشتن بدهی قطعی دیگر در آن اداره امور مالیاتی نسبت به استرداد اضافه پرداختی از محل وصولی‌های جاری اقدام کند. در صورتی که درخواست‌کننده بدهی قطعی مالیاتی داشته باشد اضافه پرداختی به حساب بدهی مزبور منظور و مازاد مسترد خواهد شد.

ماده ۸۸: در مواردی که از اشخاص مقیم خارج که در ایران شعبه یا نمایندگی ندارند حقوق دریافت شود دریافت‌کنندگان حقوق مکلف‌اند ظرف سی روز از تاریخ دریافت حقوق مالیات متعلق را طبق مقررات این فصل به اداره امور مالیاتی محل سکونت خود پرداخت و تا آخر تیرماه سال بعد اظهارنامه مالیاتی مربوط به حقوق دریافتی خود را به اداره امور مالیاتی مزبور تسلیم نمایند.

ماده ۸۹: صدور پروانه خروج از کشور یا تمدید پروانه اقامت و یا اشتغال برای اتباع خارجه، به استثنای کسانی که طبق مقررات این قانون از پرداخت مالیات معاف می‌باشند، موکول به ارائه مفاسد حساب مالیاتی یا تعهد کتبی کارفرمای اشخاص حقوقی ایرانی طرف قرارداد با کارفرمای اتباع خارجی یا اشخاص حقوقی ثالث ایرانی است.

ماده ۹۰: در مواردی که پرداخت‌کنندگان حقوق، مالیات متعلق را در موعد مقرر نپردازند یا کمتر از میزان واقعی پرداخت نمایند، اداره امور مالیاتی محل اشتغال حقوق‌بگیر، یا در مورد مضمولان تبصره ماده (۸۲) این قانون، اداره امور مالیاتی محل پرداخت‌کننده حقوق مکلف است مالیات متعلق را به انضمام جرایم موضوع این قانون محاسبه و از پرداخت‌کنندگان حقوق که در حکم مؤدی می‌باشند به موجب برگ تشخیص با رعایت مهلت مقرر در ماده (۱۵۷) این قانون مطالبه کند. حکم این ماده نسبت به مضمولان ماده (۸۸) این قانون نیز جاری خواهد بود.

ماده ۹۱: درآمدهای حقوق به شرح زیر از پرداخت مالیات معاف است:

۱ رؤسا و اعضای مأموریت‌های سیاسی خارجی در ایران ورؤسا و اعضای هیئت‌های نمایندگی فوق‌العاده دول خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت متبوع خود به شرط معامله متقابل و همچنین رؤسا و اعضای هیئت‌های نمایندگی سازمان ملل متحد و مؤسسات تخصصی آن در ایران نسبت به درآمد حقوق دریافتی از سازمان و مؤسسات مزبور در صورتی که تابع دولت جمهوری اسلامی ایران نباشند.

۲ رؤسا و اعضای مأموریت‌های کنسولی خارجی در ایران و همچنین کارمندان مؤسسات فرهنگی دول خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دول متبوع خود به شرط معامله متقابل.

۳ کارشناسان خارجی که با موافقت دولت جمهوری اسلامی ایران از محل کمک‌های بلاعوض فنی و اقتصادی و علمی و فرهنگی دول خارجی و یا مؤسسات بین‌المللی به ایران اعزام می‌شوند نسبت به حقوق دریافتی آنان از دول متبوع یا مؤسسات بین‌المللی مذکور.

۴ کارمندان محلی سفارتخانه‌ها و کنسولگری‌ها و نمایندگی‌های دولت جمهوری اسلامی ایران در خارج نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت جمهوری اسلامی ایران در صورتی که دارای تابعیت دولت جمهوری اسلامی ایران نباشند به شرط معامله متقابل.

۵ حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و خسارت اخراج و بازخرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراثت و حق سنوات و حقوق ایام مرخصی استفاده‌نشده که در موقع بازنشستگی یا از کارافتادگی به حقوق‌بگیر پرداخت می‌شود.

- ۶ هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت مربوط به شغل.
- ۷ مسکن واگذاری در محل کارگاه یا کارخانه جهت استفاده کارگران و خانه‌های ارزان قیمت سازمانی در خارج از محل کارگاه یا کارخانه که مورد استفاده کارگران قرار می‌گیرد.
- ۸ وجوه حاصل از بیمه بابت جبران خسارت بدنی و معالجه و امثال آن.
- ۹ عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعاً معادل یک دوازدهم میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده (۸۴) این قانون.
- ۱۰ خانه‌های سازمانی که با اجازه قانونی یا به موجب آیین‌نامه‌های خاص در اختیار مأموران کشوری گذارده می‌شود.
- ۱۱ وجوهی که کارفرما بابت هزینه معالجه کارکنان خود یا افراد تحت تکفل آنها مستقیماً یا به‌وسیله حقوق‌بگیر به پزشک یا بیمارستان به استناد اسناد و مدارک مثبت‌ه پرداخت کند.
- ۱۲ مزایای غیرنقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل دو دوازدهم معافیت موضوع ماده (۸۴) این قانون.
- ۱۳ درآمد حقوق پرسنل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران اعم از نظامی و انتظامی، مشمولان قانون استخدامی وزارت اطلاعات و جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و آزادگان.
- ماده ۹۲:** پنجاه درصد (۵۰٪) مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه‌یافته طبق فهرست سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور بخشوده می‌شود.
- تبصره:** بدهی مالیات بر درآمد حقوق کادر نظامی و انتظامی تا تاریخ اجرای این قانون بخشوده می‌شود.

فصل چهارم

- 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 به‌کارگیری کارگران حتی با جلب رضایت و توافق کتبی آنها و یا در شرایط استثنایی و اضطراری در روز تعطیل هفتگی برخلاف 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 یادشده الزامی می‌باشد.
- ۲ آیا می‌توان تعطیل هفتگی جمعه را بدون توافق کارگر به روز معین دیگری در هفته انتقال داد؟
- تعطیل یک‌روز 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 به‌روز 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 امکان پذیر 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 اضافه‌کاری به چه ترتیب خواهد بود؟

چنانچه تعطیلات تابستانی موردنظر طبق توافق و یا براساس 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 درحق آنان خواهد بود

۴ آیا پرداخت مزد تعطیل هفتگی کارگری که در طول هفته بیمار بوده و در نتیجه نتوانسته است سر کار حاضر شود با کارفرماست یا با سازمان تأمین اجتماعی؟
از آنجا که مدت مرخصی استلاجی 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؟
براساس مقررات قانون کار که برای کلیه کسانی که بر پایه کار تابع اشتغال به کار داشته و از مقررات استخدامی خاص تبعیت نمی‌کنند لازم‌الرعايه و لازم‌الاتباع می‌باشد تعطیلات رسمی کارگری همان ایامی هستند که در تقویم رسمی کشور به‌عنوان تعطیل شناخته شده و تنها امتیاز کارگران بر دیگر مزد و حقوق‌بگیران 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 نوبتکار که در روز جمعه کار کند و به جای آن از تعطیل روز دیگری در هفته استفاده نماید به‌لحاظ عدم استفاده از تعطیل 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 به‌صورت 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 به‌جای روز جمعه به‌عنوان تعطیل هفتگی استفاده کند چنانچه روز جمعه که روز کاری کارگر است با یکی از تعطیلات رسمی مصادف شود آیا کارگر مزبور می‌تواند 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 تقویم 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 نوبتکار که نوبت کارشان با روز جمعه مقارن شود چطور؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از نوبتکار و غیرنوبتکار در مقابل انجام کار در روز جمعه، علاوه بر برخورداری از یک روز تعطیل معین و مستمر دیگر به جای آن، استحقاق دریافت 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 نیز 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 موکول 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 می‌باشد با توجه به توافق به عمل آمده با کارفرما، جمعه شب را در کارگاه به کار اشتغال داشته و به جای آن شب‌های دوشنبه را تعطیل می‌کند در این صورت آیا مشمول ۴۰٪ فوق‌العاده پیش‌بینی شده در تبصره ماده ۶۲ قانون کار خواهد بود؟ مقصود از روز جمعه که در قسمت اخیر تبصره یک ماده ۶۲ قانون کار پیش‌بینی شده است مقاطع زمانی طول یک شبانه‌روز یعنی ۲۴ ساعت را شامل می‌باشد 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 می‌کنند ناظر به کلیه کسانی است که در یکی از مقاطع زمانی صبح و عصر و یا شب از روز جمعه را به کار اشتغال و به جای آن روز دیگری از هفته را (صبح، عصر یا شب) تعطیل می‌کنند.

۱۵ آیا استفاده از تعطیل هفتگی جمعه در ایامی که کارگر در مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار به سرمی‌برد 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 می‌گردد به هر حال اجباری بوده و در ایام مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون مرقوم استثنایی برای آن پیش‌بینی نشده است و لذا در مدت مأموریت نیز کارگر می‌باید از تعطیل هفتگی خود استفاده نماید لیکن در مورد ایام تعطیل رسمی، از آنجا که ارجاع کار در این ایام در صورت جلب رضایت کارگر فاقد منع قانونی است، چنانچه کارگر به جای استفاده از تعطیل رسمی به انجام کار ارجاع شده از سوی کارفرما اشتغال داشته باشد هر ساعت کار او در این ایام «کار اضافی» بوده و فوق‌العاده مربوط به آن می‌بایستی وفق ترتیب مقرر در ماده ۵۹ قانون کار پرداخت گردد.

۱۶ محاسبه مزد روزهای تعطیل هفتگی، رسمی و استحقاقی کارگران کارمزد 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 هرگاه 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 می‌توان وی را ملزم به استفاده از مرخصی بدون حقوق در ایام تعطیل تابستانی نمود؟

در زمانی که کارگران از مرخصی استحقاقی در قالب تعطیلات تابستانی استفاده می‌کنند افرادی که فاقد مرخصی ذخیره جهت استفاده از تعطیلات تابستانی می‌باشند الزام کردن آنان به استفاده از مرخصی بدون حقوق محمل قانونی نداشته و در این زمینه چنانچه به تشخیص 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 به‌عنوان مرخصی سالانه هیچ‌گاه معمول نبوده و مورد تأیید وزارت کار نیز قرار نداشته است و لذا چنانچه احیاناً در موردی بر خلاف ترتیب قانونی فوق عمل شده باشد کارگر ذی‌نفع 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 یادشده نیز در جهت استیفای حقوق تضییع شده احتمالی ولی وفق 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 شبانه‌روز 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 به‌عنوان 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 این صورت 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 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، اضافه کاری دریافت خواهد کرد و اگر در این رابطه به کارفرما بدیهکار 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 قضاییه 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 زیان‌آور 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 زیان‌آور 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 تعیین‌شده در این قانون باشد استفاده از آن به همان میزان قبلی به‌عنوان عرف و روال کارگاه تلقی و کماکان لازم‌الرعايه 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 براساس ضوابط و به‌میزان 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 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 براساس 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 بی‌ارتباط 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.

۳۳ 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 به‌غیر 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 به‌عمل 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 فی‌مابین 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 حال در صورت درخواست کارگر به استفاده از این مرخصی، کارفرما مکلف به موافقت با آن خواهد بود.

۲۵ 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 منظور 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.

۲۶ بازخرید مرخصی‌های ذخیره شده کارگر در هنگام خاتمه قرارداد کار بر مبنای مزد کارگر به عمل می‌آید یا بر مبنای حق السعی 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 بازخرید مرخصی استحقاقی استفاده نشده نیز باید براساس حق السعی کارگر محاسبه و پرداخت گردد.

۲۷ در چه شرایطی می‌توان مرخصی استحقاقی سالانه کارگر را بازخرید نمود؟

مستند به ماده ۷۲ قانون کار بازخرید 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، بازخرید مرخصی سالانه کارگران و حتی ذخیره مرخصی آنان میسر نخواهد بود.

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

چنانچه 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.

۲۹ 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 توافقی‌هایی 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 سالیانه کارگر بوده و ارتباطی با مرخصی استحقاقی سالیانه موضوع ماده ۶۴ قانون کار ندارد و درمورد 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 رفاہ 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 حادث شود احتساب آن جزء این ۳ روز مرخصی با روح 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 به‌سر 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 نوبت کار تغییری ایجاد نشده و کارگر در ایام مرخصی نیز عرفاً جزء کارگران نوبتکار کارگاه مربوط محسوب می‌گردد و لذا کلیه مزایایی که قانوناً به این دسته از کارگران تعلق می‌گیرد در ایام مرخصی نیز باید به آنان پرداخت شود.

۴۶ در کارگاهی کارگران طبق موافقت جمعی برای سال‌های متمادی از مرخصی استحقاقی خود در مقطع معینی از سال استفاده می‌کنند تغییر یک‌جانبه آن از سوی کارفرما چه حکمی دارد؟ تغییر توافق جمعی نحوه استفاده قسمتی از مرخصی استحقاقی سالیانه که در سنوات گذشته در مقطع زمانی مشخصی از سال و به‌طور مستمر برای سال‌های متمادی 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 تضییع حق کارگر در رابطه با مخالفت کارفرما با استفاده کارگر از مرخصی سالانه، کارگر ذی‌نفع می‌تواند به اداره کار و رفاه اجتماعی محل کارگاه مراجعه و مشکل خود را مطرح نماید که در این حالت اداره کار رأساً تاریخ استفاده کارگر از مرخصی را تعیین و به طرفین یعنی کارگر و کارفرما اعلام می‌نماید. در این حالت این تصمیم برای هر دو طرف لازم‌الاتباع 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 شمسی است.

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

مستفاد از مواد ۶۴ و ۶۶ قانون کار مرخصی استحقاقی مربوط به هر سال می‌بایستی حداکثر تا پایان همان سال مورد استفاده قرار گیرد. ضمناً در مورد مرخصی استحقاقی مربوط به ماه‌های آخر هر سال چنانچه امکان استفاده در همان سال میسر نباشد می‌توان آن را به حساب ۹ روز مرخصی ذخیره‌شده کارگر محسوب نمود.

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

کارگری که از مرخصی استحقاقی خود استفاده می‌کند تکلیفی برای تعیین جانشین خود ندارد و اگر این تعیین جانشین به درخواست کارفرما صورت پذیرفته باشد 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 می‌نماید چنانچه بین کارفرما و نمایندگان قانونی کارگر در زمینه جدول زمانی استفاده کارگران از مرخصی سالانه توافقی حاصل نشود تکلیف چیست؟ چنانچه در اجرای تبصره ماده ۶۹ قانون کار بین تشکلهای کارگری مذکور در این تبصره و کارفرما اختلاف بروز کند حکم ماده ۶۹ در خصوص لازم‌الاجرا بودن نظر اداره کار و رفاه اجتماعی محل نافذ خواهد بود.

مرخصی هر نفر در سال حداکثر مجاز به ذخیره ۹ روز از مرخصی خود می‌باشد و مرخصی‌های استفاده نشده ایشان سوخت شده تلقی می‌شود مگر توافقی با کارفرما داشته باشد. مبنای محاسبه ذخیره مرخصی استفاده نشده طبق قانون حداقل ممکن سالی یک ماه براساس آخرین حکم حقوقی فرد که آیت‌های شامل آن تمامی موارد حکم است به جز خواربار، مسکن، اولاد و بن و پاداش تولید و سود تولید و نظایر این مبلغ فوق مشمول مالیات است ولی مشمول بیمه نیست.

فصل ۵

عیدی

مبلغ عیدی و پاداش پایان سال برای کارکنانی که یک یا بیش از یک سال سابقه خدمت در شرکت مربوطه را دارند معادل ۲ ماه حقوق تا سقف ۳ برابر حداقل دستمزد می‌باشد و حق سنوات طبق قانون کار به ازای هر سال خدمت یک ماه حقوق در نظر گرفته می‌شود. این مبلغ مشمول معافیت یک ماه حقوق که هر سال اعلام می‌شود بوده و مازاد طبق ماده ۸۴ و ۸۵ مشمول مالیات می‌شود. که معمولاً برای راحتی کار ۱۰٪ در نظر گرفته می‌شود هر چند مورد ایراد است.

مبلغ فوق مشمول مالیات است ولی بیمه نیست.

سنوات

مبنای محاسبه ذخیره سنوات طبق قانون حداقل ممکن سالی یک ماه براساس آخرین حکم حقوقی فرد که آیت‌های شامل آن تمامی موارد حکم است به جز خواربار، مسکن، اولاد و بن و پاداش تولید و سود تولید و نظایر این.

چنانچه کارگر پس از دریافت این سنوات با همین کارفرما ادامه فعالیت (قرارداد) بدهد این مبلغ مشمول مالیات است که معمولاً برای راحتی کار ۱۰٪ در نظر گرفته می‌شود هر چند مورد ایراد است. مبلغ فوق مشمول کسورات بیمه و مالیات نیست.

سایر موارد مرتبط

۱ معمولاً «شرکت‌ها مزایای پایان خدمت کارکنان خود را در پایان همکاری با آنها پرداخت می‌نمایند (ذخیره می‌گیرند) چون این کار باعث می‌شود که مالیاتی از این بابت پرداخت نکنند اما شرکت‌هایی که به صورت سالانه پرداخت می‌کنند که مالیات آن نیز می‌بایستی پرداخت شود.

۲ هر نفر در سال حداکثر مجاز به ذخیره ۹ روز از مرخصی خود می‌باشد و مرخصی‌های استفاده نشده ایشان سوخت شده تلقی می‌شود مگر توافقی با کارفرما داشته باشد.

۳ مبلغ عیدی مشمول معافیت یک ماه حقوق که هر سال اعلام می‌شود بوده و مازاد طبق

ماده ۸۴ و ۸۵ مشمول مالیات می‌شود. که معمولاً برای راحتی کار ۱۰٪ در نظر گرفته می‌شود هر چند مورد ایراد است.

۴ طبق قانون شرکت ملزم به پرداخت سالی یک ماه سنوات می‌باشد ولی اگر عرف و رویه کارگاه این باشد که مثلاً سالی دو ماه بدهد هیچ منعی ندارد البته اگر باز خرید سنوات به ازای هر سال بیش از یک ماه پرداخت شود، مبلغ پرداختی اضافه‌تر از یک ماه جزء هزینه‌های قابل قبول مالیاتی قرار نخواهد گرفت. مبلغ عیدی کارکنان دولت و بازنشستگان در سال ۱۳۸۸ مبلغ حداقل ۲،۵۰۰،۰۰۰ و حداکثر ۳،۰۰۰،۰۰۰ ریال و کارگران حداکثر ۲،۹۰۵،۶۰۰ ریال و حداقل دو برابر حقوق و مزایای توافق شده است.

۵ ماده ۱۴۸ قانون مالیات‌ها

ماده ۱۴۸: هزینه‌هایی که حائز شرایط مذکور در ماده فوق می‌باشد به شرح زیر در حساب مالیاتی قابل قبول است.

■ هزینه‌های استخدامی متناسب با خدمت کارکنان. براساس مقررات استخدامی مؤسسه به شرح زیر:

الف) حقوق یا مزد اصلی و مزایای مستمر اعم از نقدی و یا غیرنقدی (مزایای غیرنقدی به قیمت تمام‌شده برای کارفرما)

ب) مزایای غیرمستمر اعم از نقدی و غیرنقدی از قبیل خواربار، بهره‌وری، پاداش، عیدی، اضافه‌کار، هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت. نصاب هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت مدیران و بازرسان و کارکنان به خارج از ایران به منظور رفع حوائج مؤسسه ذی‌ربط طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که از طرف وزارت امور اقتصادی و دارایی، و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد تعیین خواهد شد.

ج) هزینه‌های بهداشتی و درمانی و وجوه پرداختی بابت بیمه‌های بهداشتی و عمر و حوادث ناشی از کارکنان.

د) حقوق بازنشستگی، وظیفه، پایان خدمت طبق مقررات استخدامی مؤسسه و خسارت اخراج و باز خرید طبق قوانین موضوعه مازاد بر مانده حساب ذخیره مربوط.

ه) وجوه پرداختی به سازمان تأمین اجتماعی طبق مقررات مربوط و همچنین تا میزان سه درصد (۳٪) حقوق پرداختی سالانه بابت پس‌انداز کارکنان براساس آیین‌نامه‌ای که پیشنهاد سازمان امور مالیاتی به تصویب وزیر امور اقتصادی و دارایی می‌رسد.

و) معادل یک ماه آخرین حقوق و دستمزد و همچنین مابه‌التفاوت تعدیل حقوق سنوات قبل که به منظور تأسیس حقوق بازنشستگی و وظیفه و مزایای پایان خدمت خسارت، اخراج و باز خرید کارکنان مؤسسه ذخیره می‌شود این حکم نسبت به ذخایری که تاکنون در حساب بانک‌ها نگهداری شده است نیز جاری خواهد بود.

۶ ماده ۲۴ قانون کار

در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

۷ چنانچه کارگر پس از دریافت این سنوات با همین کارفرما ادامه فعالیت (قرارداد) بدهد این مبلغ مشمول مالیات است. که معمولاً برای راحتی کار ۱۰٪ در نظر گرفته می‌شود هر چند مورد ایراد است. مبلغ فوق مشمول کسورات بیمه و مالیات نیست.