

الف - طبقه بندی مشاغل

۱- کارگاه های تولیدی و صنعتی از چه زمانی بایستی نسبت به تهیه طرح طبقه بندی مشاغل اقدام نمایند؟

با توجه به بخشنامه شماره ۱۲۰۹۶ مورخ ۷۴/۹/۲ معاونت تنظیم روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی و در اجرای ماده ۱ آئین نامه اجرایی تبصره ۱ ماده (۴۹) قانون کار واحد هایی که از ۱۳۷۵/۴/۱ به بعد به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر یا بیش از آن می رسند، مشمول اجرای طرح می شوند و زمان رسیدن به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر، زمان شمول اجرای طرح می باشد.

۲- آیا شرکتهای پیمانکاری نیز ملزم به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند؟

طبق دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۸۳/۷/۱۹ کلیه پیمانکاران اعم از حقیقی یا حقوقی با هر نوع فعالیت و هر تعداد کارگر مشمول اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند.

۳- پرداخت مزد کارگران بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل از چه زمانی باید صورت گیرد؟

از تاریخ تصویب پیش نویس طرح.

۴- پرداخت تبعات مزدی کارگران از چه تاریخی طبق مزد طبقه بندی مشاغل صورت می گیرد؟

از تاریخ تصویب پیش نویس طرح.

۵- آیا کارگران با قرارداد موقت نیز مشمول اجرای طرح طبقه بندی می باشند؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار در کارگاه ، اعم از دائم ، موقت ، فصلی... از زمانی که کارگاه حد نصاب لازم برای اجرای طرح طبقه بندی را داشته باشد، مشمول اجرای طرح می باشند.

۶- ملاک تطبیق کارگران با طرح طبقه بندی مشاغل چیست؟

کلیه کارگران با توجه به وظایفی که عملاً در زمان تهیه طرح طبقه بندی مشاغل عهده دار باشند، با شغل مربوط تطبیق خواهد یافت.

۷- ما به التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح چیست؟

تفاوت مزد ثابت روزانه پرداختی کارگر قبل از اجرای طرح با مزد مبنای روزانه تعیین شده در طرح طبقه بند مشاغل را ما به التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح می گویند.

۸- تفاوت تطبیق چیست ؟

کارگرانی که پس از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل مزد مبنای آنان نسبت به مزد ثابت قبل از اجرای طرح کاهش می یابد، مبلغ مزبور تحت عنوان تفاوت تطبیق در مورد آنان بر قرار می شود.

۹- آیا تفاوت تطبیق جزء مزد مبنا می شود؟

خیر، این مبلغ طی چهار نوبت اعطای پایه که بر اساس مصوبات شورای عالی کار اعلام می شود مستهلک شده و باقیمانده احتمالی کماکان جدا از مزد گروه و پایه به کارگر پرداخت می شود .

۱۰- ارتقاء شغلی به چه معناست ؟

قرار گرفتن فرد به شغلی که در گروه بالاتری نسبت به شغل مورد تصدی قرار دارد را ارتقاء شغلی می گویند.

۱۱- آیا می توان کارگری را بیش از یک گروه ارتقاء داد؟

در دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل محدودیتی از نظر تعداد گروههایی که یک فرد می تواند ارتقاء یابد پیش بینی نشده است به شرط آنکه فرد ذیربط شرایط احراز برای ارتقاء به گروه مورد نظر را داشته باشد.

۱۲- آیا ارتقاء شغلی کارگر می تواند منجر به کاهش مزد مبنای وی گردد؟

با توجه به تبصره ۲ ماده (۱۲) دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل در هیچ شرایطی ارتقاء نباید موجب کاهش مزد مبنای کارگر شود، مگر آنکه این امر کتباً مورد موافقت وی قرار گرفته باشد.

۱۳- تنزل شغلی چیست؟

تنزل شغلی کارگر یعنی آنکه کارگر از شغلی که وی تصدی آن را به عهده دارد به شغل دیگری که گروه آن پایین تر است، منصوب گردد.

۱۴- آیا کارفرما می تواند کارگری را از شغلی به شغل دیگری که گروه کمتری دارد به کار گمارد؟

با توجه به تبصره ۱ ماده (۱۳) دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل تغییر شغل هر یک از کارگران در صورتی که منجر به تنزل گروه گردد، موکول به اعلام موافقت کتبی آنان می باشد.

۱۵- آیا کارفرما می تواند بعد از اجرای طرح، پرداختهایی که به کارکنان تحت عناوین مختلف نظیر فوق العاده شغل ، بدی آب و هوا و... داشته است را پرداخت نماید؟

مطابق ماده ۱۸ دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل پس از اجرای طرح، کلیه پرداختهای که تا قبل از تصویب طرح در ارتباط با شرایط شغلی و به تبع شغل پرداخت می شده است از قبیل حق جذب، سختی کار، فوق العاده شغل و ... به دلیل منظور نمودن امتیازها در ارزیابی شغل پرداخت نمی شود، مگر آنکه طبق تبصره ۲ ماده مذکور برای مشاغل تخصصی که زمینه آنها در بازار کار با کمبود مواجه است یا مشاغلی که بنا به ماهیت شغل و نوع وظایف و سختی و صعوبت یا شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای آنها ضعیف است، با موافقت مدیریت و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ، مزایای تحت عنوان فوق العاده جذب برقرار و پرداخت شود.

۱۶- ترکیب اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل به چه صورت می باشد؟

الف- دو نفر نماینده کارکنان

ب- دو نفر نماینده مدیریت

ج- یک نفر نماینده سرپرستان

۱۷- کارگاه هایی که فاقد شورای اسلامی کار یا تشکلات قانونی می باشد انتخاب نماینده کارگران (کارکنان) به چه صورت می باشد؟

نمایندگان کلرگران با رای اکثریت کارگران انتخاب می شوند.

۱۸- آیا کارگران می توانند فردی را که عنوان مدیر داشته باشد، به عنوان نماینده خود انتخاب نمایند؟

بله چنانچه کارگران بخواهند فردی را که مدیر می باشد به عنوان نماینده خود انتخاب نمایند، این موضوع مغایر با ضوابط مربوط به انتخاب و وظایف کمیته های طبقه بندی مشاغل کارگاه ها نمی باشد.

۱۹- در صورتیکه نماینده سرپرستان در حین عضویت در کمیته طبقه بندی به شغل دیگری که ماهیت سرپرستی نداشته باشد منصوب گردد آیا این امر مانع از ادامه فعالیت وی در کمیته می باشد؟

خیر، این تغییر شغل مانع از ادامه فعالیت وی در کمیته به عنوان نماینده سرپرستان نخواهد گردید.

۲۰- مدت عضویت کمیته طبقه بندی مشاغل چند سال است؟

مدت عضویت در کمیته تابع محدودیت زمانی خاصی نیست.

۲۱- دفتر مشاوره فنی در انتخاب و تشکیل کمیته طبقه بندی مشاغل چه نقشی دارد؟

دفتر مشاوره فنی نقش راهنما و مشاوره را دارد.

۲۲- شرایط لازم برای داوطلب شدن در کمیته طبقه بندی مشاغل چیست؟

الف- اشتغال در یکی از مشاغل سازمانی کارگاه.

ب- دارا بودن حداقل دو سال سابقه خدمت در کارگاه در مورد نمایندگان کارکنان و سرپرستان.

ج - دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم.

د- طی نمودن دوره آموزشی طبقه بندی مشاغل و موفقیت در آزمون مربوط.

۲۳- در کارگاه هایی که مدت تاسیس آن کمتر از دو سال باشد آیا لازم است نمایندگان کارکنان و سرپرستان دو سال سابقه خدمت در کارگاه را داشته باشند؟

خیر در کارگاهی که مدت تاسیس آن کمتر از دو سال باشد، رعایت دو سال سابقه خدمت در کارگاه برای نمایندگان کارکنان و سرپرستان منتفی می باشد.

۲۴- آموزش اعضای کمیته توسط طراح چگونه باید انجام شود؟

آموزش اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل توسط طراح لازم است به صورت حضوری صورت گیرد.

۲۵- تصمیمات کمیته طبقه بندی مشاغل در چه صورتی اعتبار دارد؟

تصمیمات کمیته با رای حداقل ۳ نفر از اعضا که حداقل یک نفر از آنان بایستی از نمایندگان کارکنان باشد، معتبر خواهد بود.

۲۶- کارگاه هایی که از نظر تعداد کارگران مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل باشند ولی کارگاه در حال نصب و راه اندازی باشد و هنوز به بهره برداری نرسیده باشد، از چه تاریخی مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشد؟

تاریخ شمول و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل د رمورد این کارگاه ها ، تاریخ صدور پروانه بهره برداری آنان خواهد بود.

۲۷- مدت اعتبار طرح های طبقه بندی مشاغل چند سال است؟

مدت اعتبار طرح های طبقه بندی مشاغل محدود به زمان خاصی نمی باشد.

۲۸- آیا در روند تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل لازم است اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل نمودار سازمانی را تأیید نمایند؟

خیر مستندات مربوط به طرح های طبقه بندی مشاغل به غیر از نمودار سازمانی، لازم است مورد بررسی و تأیید کمیته واقع گردد و تأیید نمودار سازمانی تنها به عهده مدیریت کارگاه ها می باشد.

۲۹- در اجرای ماده (۴۹) قانون کار انتخاب مشاور (طراح) طبقه بندی مشاغل برای تهیه و اجرای طرح در کارگاه به عهده کیست؟

انتخاب دفتر مشاوره فنی برای تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل به عهده مدیریت کارگاه می باشد.

۳۰- آیا شورای اسلامی کار می تواند نماینده کارگر (کارکنان) را در کمیته طبقه بندی مشاغل را انتخاب نماید؟

بله در کارگاه هایی که دارای شورای اسلامی کار باشد انتخاب نماینده کارکنان توسط شورای اسلامی کار صورت می گیرد.

ب- روابط کار

۳۱- اخیراً به دلیل گرد و غبار استان خوزستان، شهرستان ایذه که نیروگاه کارون ۳ در آن واقع شده اغلب در میان روز توسط فرمانداری تعطیل اعلان می گردد، با توجه به اینکه سد و نیروگاه کارون ۳ به دلیل قرار داشتن در زیر کوه عاری از گرد و غبار می باشد آیا به ساعات حضور پرسنل در این ایام در نیروگاه اضافه کار تعلق می گیرد؟

الف - تعطیلات رسمی کشور طی لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور مصوب ۱۳۵۹/۴/۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران، مشخص گردیده است، از سوی دیگر به استناد ماده (۲) قانون اصلاح لایحه قانونی مذکور مصوب ۱۳۷۸/۵/۲۵ مجلس شورای اسلامی اختیار اعلام تعطیل رسمی (عمومی) در سراسر کشور و یا بعضی از نقاط آن بر عهده هیات وزیران و با کسب نظر موافق روسای قوه مقننه و قوه قضائیه می باشد لذا به این ترتیب تعطیلات مقرر از سوی مراجع غیر ماذون تعطیلات رسمی محسوب نمی شود.

ب- با عنایت به مفاد ماده (۶۳) و وحدت ملاک ماده (۴۳) قانون کار تعطیلات رسمی تعطیلات با مزد بوده و در صورت انجام کار در ایام تعطیلات مذکور کار انجام شده با لحاظ سقف مقرر در تبصره (۱) ماده (۵۱) قانون کار مشمول مقررات ماده (۵۹) آن قانون محسوب می گردد، بنابراین تعطیلاتی غیر از تعطیلات رسمی یاد شده در بند (۱) فوق مشمول احکام ماده (۵۹) قانون کار نمی باشد.

۳۲- مدت مرخصی سالیانه کارگرانی که روزهای پنجشنبه تعطیل بوده و کار موظفی روز پنجشنبه را در مابقی روزها انجام می دهند ، چقدر می باشد و آیا میزان آن با سایر کارگران که تنها از تعطیل روز جمعه استفاده می نمایند تفاوت دارد؟

با توجه به مفاد مواد (۵۱) و (۶۴) قانون کار در کارگاه هایی که کارگران روز پنجشنبه تعطیل بوده و از دو روز تعطیل هفتگی استفاده می نمایند(تعطیل توافقی) و کار روز پنجشنبه را نیز در سایر روزهای هفته انجام می دهند؛ با توجه به انجام ۴۴ ساعت کار موظف هفتگی به طور کامل مرخصی استحقاقی سالیانه آنها مانند سایر کارگران با احتساب چهار جمعه جمعاً یک ماه می باشد.

۳۳- در کارگاههایی که از تعطیل روز پنجشنبه استفاده می کنند و کار موظفی روز پنجشنبه را در روزهای دیگر انجام می دهند در صورت استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی خود در یکی از روزهای کاری مدت کسر شده از مرخصی سالانه ایشان چه مقدار خواهد بود؟

در این کارگاه در صورت استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی خود در یکی از روزهای کاری هفته ، مدت کسر شده از مرخصی سالانه برابر یک روز کاری (هفت ساعت بیست دقیقه کار روزانه) به علاوه ساعات کار اضافی مقرر به جای روز پنجشنبه خواهد بود به عنوان مثال چنانچه مقرر شده باشد ساعات کار روزهای دیگر هفته، هر روز یک ساعت و بیست و هشت دقیقه به جای روز پنجشنبه بیشتر باشد، در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی میزان مرخصی استحقاقی قابل کسر برای هر روز کاری ، برابر با یک روز (هفت ساعت و بیست دقیقه کار روزانه) به علاوه یک ساعت و بیست و هشت دقیقه خواهد بود.

۳۴- آیا در صورت استفاده از مرخصی استعلاجی طبق ماده (۷۴) قانون کار توسط کارگر ، کارفرما اجاره کسر مدت مرخصی مذکور از مرخصی های استحقاقی کارگر را دارد ؟

به موجب ماده (۷۴) قانون کار ایام مرخصی استعلاجی با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق کار و خدمت کارگر محسوب می گردد و احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی توجیه قانونی ندارد. لازم به ذکر است در صورت عدم تایید مرخصی استعلاجی توسط سازمان تامین اجتماعی و یا در مورد سه روز اول آن که غرامت دستمزدی توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت نمی شود، احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی بر مبنای توافق طرفین به منظور ترمیم خلاء خدمتی یا مزدی کارگر خلاف قانون نمی باشد.

۳۵- در خصوص امکان یا عدم امکان برقراری حق عائله مندی برای همکاران خانم شاغل مشمول قانون کار و با توجه به سکوت قانون موصوف در این زمینه آیا برقراری حق عائله مندی برای همکاران مذکور مشمول این قانون امکانپذیر است یا خیر؟

در ضوابط مربوط به پرداخت کمک هزینه عائله مندی ماده (۸۶) قانون تامین اجتماعی در خصوص پرداخت کمک هزینه مذکور به کارگران زن مشمول قانون کار استثنائی به عمل نیامده است و کلیه مشمولین قانون کار بدون توجه به جنسیت در صورت داشتن شرایط مندرج در ماده فوق الذکر مشمول دریافت کمک هزینه عائله مندی می باشند.

۳۶- آیا در کارگاههایی که در مناطق مختلف دارای فعالیت می باشند، کارفرما اجازه دارد در قرارداد فی مابین خود و کارگر، محل کار وی را کل حوزه فعالیت شرکت تعیین نماید؟

مطابق بند د ماده (۱۰) قانون کار محل انجام کار باید در قرارداد کار ذکر شود، ضمناً شرط مربوط به محل انجام کار همانند سایر شروط، نباید مجهول باشد. بنابراین چنانچه در قرارداد کار اولیه یا بطبق توافق بعدی محل انجام کار کارگر در حوزه جغرافیایی خاصی پیش بینی شده باشد به نحوی که محل های مربوط برای طرفین معمول باشد، شرط مزبور خلاف قانون و باطل تلقی نخواهد شد.

۳۷- آیا آموزش های که برای بهبود کار به کارگران ارائه می شود جزء ساعات کاری وی محسوب می شود یا خیر؟

آموزش های اجباری ضمن کار یا بدو خدمت کارگران جز ساعات کار کارگران محسوب می شود.

۳۸- کارگرانی که شرایط کار آنها به صورت ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت می باشد (به اصطلاح اقماری) در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی در یکی از روزهای کاری خود به چه میزان از مرخصی استحقاقی سالیانه آنها باید کسر شود.

در صورتی که شرایط کار کارگران به صورت ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت باشد، در صورت استفاده از یک روز مرخصی، به میزان کارکرد روزانه موظفی آنان از مرخصی استحقاقی سالیانه کسر می شود؛ به عنوان مثال کارگری که در طول روز ۱۲ ساعت ار موظفی انجام می دهد در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی روزانه، معادل همان ساعت (۱۲ ساعت) از جمع مرخصی سالیانه وی کسر می شود.

۳۹- در مناطق آزاد تجاری صنعتی جمهوری اسلامی ایران در صورتی که کارگاهی در جوار منطقه آزاد باشد، آیا مشمول مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی مناطق مذکور می گردد؟

به استناد ماده (۲) مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری صنعتی جمهوری اسلامی ایران، فقط کارگران کارگاه های واقع در حوزه جغرافیایی مناطق آزاد مشمول مقررات مناطق آزاد شده و در صورتی که محل کارگاه خارج از محدوده جغرافیایی منطقه مذکور باشد، مشمول مقررات مناطق مذکور نخواهد بود.

۴۰- با توجه به سوالات مکرر دستگاههای دولتی آیا به آندسته از زنانی که در دستگاههای دولتی با قرارداد کار معین مشغول به کار می باشند، کمک هزینه عائله مندی تعلق می گیرد یا خیر؟

چنانچه کارگران زن دارای قرارداد کار معین در دستگاههای دولتی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشند، مباحث مربوط به حقوق و مزایای آنان در حیطه قانون خدمات مدیریت کشوری بوده و بر اساس قانون مزبور عمل می شود. لیکن چنانچه کارگران موصوف بر اساس مواد قانون مدیریت خدمات کشوری مشمول قانون کار باشند رعایت ماده (۸۶) قانون تامین اجتماعی در خصوص آنان الزامی می باشد.

۴۱- بیمارستانی در چند پست کلیدی خود از افرادی که دارای تخصص و تجربه بالائی هستند مانند: مدیر داخلی، مترون مدیر امور مالی و... به طور قراردادی استفاده می نماید و حقوق آنان بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل در نظر گرفته است، ولی برای جذب این افراد بیمارستان مجبور است مبلغی بیشتر از حقوق گروه و پایه پرداخت نماید. خواهشمند است اعلام نمایید که آیا افزایشات مزدی سالیانه فقط شامل حقوق گروه و پایه خواهد شد یا کل پرداختی؟

در واحدهای مشمول قانون کار که در اجرای مواد (۴۸) و (۴۹) این قانون دارای طرح طبقه بندی مشاغل کارگری مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستند مبنای اعمال افزایشات مزدی سالیانه اعلامی از سوی شورای عالی کار و نیز ماخذ محاسبه سایر پرداختی ها به کارگران نظیر اضافه کاری و نوبت کاری و شب کاری و... مزد مبنای کارگران (مزد شغل و مزد پایه) می باشد مگر آنکه قرارداد اولیه یا شروط الحاقی بعدی یا پیمان دسته جمعی و یا عرف و روال کارگاه مبتنی بر امر دیگری باشد که در آن صورت می بایست بر آن مبنا عمل گردد.

۴۲- در خصوص شمول یا عدم شمول قانون کار بر مدیران عامل شرکتهای سهامی خاص ارایه طریق نمایید؟

حسب مفاد مواد (۲) و (۳) قانون کار، رابطه کارگری و کارفرمایی با احراز سه ویژگی شخصی بودن انجام کار، تبعیت حقوقی (رابطه دستوری) و تبعیت اقتصادی (رابطه مزدی) محقق می شود و در صورت فقدان هر یک از این شرایط شخص کارگر محسوب نمی شود. نظر به اینکه مدیر عامل یا اعضای هیات مدیره شخص حقوقی بر خلاف کارگران مشمول قانون کار می توانند بطور مجانی انجام وظیفه نمایند و نیز در مقابل اشخاص ثالث مسئولیت دارند لذا فاقد رابطه دستوری و مزدی موضوع مواد فوق با کارفرما می باشند و در نتیجه کارگر مشمول قانون کار محسوب نمی شوند. متذکر می شود افراد فوق الذکر چنانچه علاوه بر عضویت در هیات مدیره یا احراز سمت مدیر عاملی عهده دار انجام وظایف دیگری باشند با احراز مشخصات سه گانه صدرالاشاره کارگر محسوب و حمایت های قانون کار و مقررات تبع از جمله قانون بیمه بیکاری در مورد آنها مجری خواهد بود.

۴۳- در خصوص رابطه مزد بگیری و احراز رابطه کارگری و کارفرمایی مربیان آموزشگاههای رانندگی ارائه طریق فرمایید؟

۱- با توجه به مواد (۲) و (۳) قانون کار، کارگر کسی است که کار تابع انجام می دهد و تبعیت اقتصادی، تبعیت حقوقی و اجرای شخصی کار از عناصر و ارکان کار تابع می باشد؛ بنابراین همین که فردی کار تابع انجام دهد اعم از اینکه در هنگام انجام کار وسیله انجام کار بپای او باشد یا خیر، کارگر محسوب شده و در صورتی که مشمول مقررات خاصی نباشد مشمول قانون کار خواهد بود.

۲- منظور از تبعیت اقتصادی کارگر از کارفرما آن است که، علی الاصول کارگر از نظر دریافت مزد و حقوق به کارفرمای خود وابسته بوده و در این زمینه استقلالی از خود نداشته باشد به این معنا که در صورت اتمام رابطه کار از نظر اقتصادی دچار مشکل شود؛ از این نظر تبعیت اقتصادی مربیان آموزشگاههای رانندگی که دارای وسیله نقلیه شخصی می باشند محل تردید است و علی الاصول رابطه اقتصادی و تبعیت اقتصادی نامبردگان با صاحبکار احراز نمی شود.

۴۴- در قرارداد فیما بین با یکی از سازمان ها، با توجه به توافق و تمکین کارکنان و عرف کارگاه در سالیان متمادی و دستور کارفرما (با توجه به دریافت بودجه مربوط برای پرداخت اضافه کار در پایان سال) اضافه کاری ماهیانه پرسنل پس از جمع بندی بصورت یکجا در پایان قرارداد و بر مبنای محاسبات قانونی به ایشان پرداخت می شود. با توجه به مراتب فوق، آیا این موضوع با مقررات قانون کار در خصوص پرداخت اضافه کار مغایرتی دارد؟

پرداخت فوق العاده کار اضافی علی الاصول باید در هنگام پرداخت مزد صورت پذیرد؛ لیکن چنانچه طرفین (کارگر و کارفرما) توافق نمایند که فوق العاده مزبور در زمان دیگری پرداخت شود و یا اینکه عرف کارگاه بر منوال دیگری باشد، پرداخت بر اساس توافق انجام شده یا عرف مذکور منع قانونی ندارد.

۴۵- نظر به این که کارگری به مدت ۶ سال و ۱۰ ماه بعنوان حسابدار قرارداد خرید خدمت در فرهنگستان زبان و ادب فارسی اشتغال داشته و پرداخت به نامبرده طبق مقررات بودجه جاری بوده است؛ نامبرده از تاریخ ۱۳۸۵/۶/۱ بر مبنای ۳۰ سال و ۸ ماه بازنشسته و پرداخت باز خرید سنوات، مرخصی و عیدی در ارتباط با ۶ سال و ۱۰ ماه اشتغال ایشان از طریق فرهنگستان صورت گرفته است. با توجه به درخواست ایشان در خصوص سنوات خدمت خارج از فرهنگستان ایشان، آیا پرداخت سنوات خارج از خدمت فرهنگستان برعهده این نهاد خواهد بود؟

با عنایت به یگانگی شخصیت حقوقی دولت، در صورتی که کارگری در چند دستگاه دولتی به طور متوالی یا متناوب کار کرده باشد و مزایای پایان کار (حق سنوات) خود را در هنگام قطع رابطه دریافت نکرده یا به حساب ایشان منظور نشده باشد، پرداخت مزایای پایان کار کل سابقه خدمت کارگر در دستگاه های دولتی، باید توسط آخرین دستگاه صورت پذیرد.

۴۶- نظر به اینکه در حال حاضر مبنای محاسبه نرخ اضافه کاری کارگران این شرکت به قرار ذیل می باشد

$$۲۲۰ / (۱/۴ \times \text{یک ساعت مزد کارعادی})$$

از طرفی کارفرما با هدف مساعدت، در نظر دارد تا با استناد به تبصره یک ماده (۵۱) قانون کار (حداکثر ۴۴ ساعت کار در هفته) و احتساب ۴ هفته و ۲ روز در طول ماه، جمع ساعات کار عادی کارگران را ۱۹۲ ساعت لحاظ نماید؛ نظر ارشادی در این خصوص را اعلام فرمایید؟

نحوه محاسبه اضافه کاری در کارگاه های مشمول قانون کار بر اساس تقسیم مزد ماهانه به ۳۰ روز و تقسیم مزد روزانه به ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه انجام می شود که با اضافه کردن ۴۰٪ به مزد یک ساعت کار عادی مزد یک ساعت اضافه کاری بدست خواهد آمد.

لازم به ذکر است که ساعات کار عادی کارگران در طول یک ماه، با توجه به تفاوت ایام تعطیل هفتگی و رسمی از فرمول زیر تبعیت می کند:

$$\text{ساعات کار ماهیانه} = ۷/۳۳ * (\text{مجموع ایام تعطیل رسمی و هفتگی} - \text{روزهای ماه})$$

۴۷- آیا عنایت به ماده (۱۶۲) قانون کار منظور از نماینده تام الاختیار طرفین اختلاف چه شخصی است و چه شرایطی باید داشته باشد؟

نماینده تام الاختیار شخصی است که تمامی اختیارات اصیل در دعوا را دارد.

۴۸- آیا مراجع حل اختلاف می توانند از ورود افرادی که دارای پروانه وکالت رسمی نمی باشند به جلسات رسیدگی خودداری نماید؟

در قانون کار و آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیاتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۶۴) قانون کار موردی که معارض قبولی نمایندگان اصحاب دعوی در مراجع حل اختلاف که دارای پروانه وکالت نمی باشند، ملاحظه نمی شود و در این زمینه تنها ارائه سند مثبت نمایندگی مورد تاکید می باشد.

۴۹- آیا مراجع حل اختلاف موضوع ماده (۱۵۷) قانون کار می توانند نسبت به صدور رای در خصوص مجازات های مقرر در مواد (۱۷۱) لغایت (۱۸۶) قانون کار اقدام نمایند.

خیر؛ در قانون کار و مقررات دیگر اختیار و تکلیفی برای مراجع حل اختلاف کار در زمینه تعیین مجازات نسبت به کارفرمایان به دلیل تخلف از مقررات آمره قانون کار پیش بینی نشده است و در این رابطه دادگستری صالح به رسیدگی می باشد.

۵۰- آیا کمک هزینه عائله مندی به بانوانی که همزمان با همسرانشان در یک کارگاه مشغول به کار می باشند، تعلق می گیرد؟

پرداخت حق اولاد منوط به داشتن سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی می باشد. از آنجا که برابر ماده (۸۶) قانون تامین اجتماعی این پرداخت به بیمه شده صورت می گیرد و بیمه شده نیز اعم از زن و مرد می باشد، لذا بانوان شاغل بیمه شده حتی اگر با همسرشان در یک واحد کارگاهی مشغول به کار باشند مشمول استفاده از حق اولاد قرار می گیرند.

۵۱- موضوع آیین نامه اجرایی بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت شامل کارگران تابع قانون کار شاغل در دستگاه های دولتی نظیر آب، برق و شهرداری ها می شود یا خیر؟

در ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی صرفاً کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی دستگاه ها مورد حکم قرار گرفته اند و در ماده (۹) آیین نامه اجرایی قانون مذکور نیز، انواع کارکنان قراردادی موضوع آیین نامه مشخص شده اند. بنابراین قانون و آیین نامه مذکور شامل کارگران مشمول قانون کار شاغل در وزارتخانه ها و موسسات و شرکتهای دولتی نمی شود.

۵۲- آیا در قانون کار ضابطه ای مبنی بر امکان به کارگیری افراد متخصص در امور غیر مرتبط نظیر پزشک عمومی تحت عنوان کارشناس امور دارویی، کارشناس پرستاری تحت عنوان حسابدار و لیسانس معارف اسلامی در سمت کارشناس امور حقوقی پیش بینی گردیده است؟

در خصوص اشتغال افراد در مشاغل تخصصی مقررات و ضوابط خاصی در قانون کار پیش بینی نشده است با این حال در موارد خاصی قانونگذار اشتغال افراد در برخی مشاغل را موقوف به شرایط خاص قانونی نموده و بدون احراز شرایط مقرر، اشتغال در آن مشاغل را ممنوع کرده است که در صورت عدم رعایت مقررات با عنایت به بند (ج) ماده (۹) قانون کار قراردادکار منعقد باطل خواهد بود.

۵۳- شرکتی جهت تامین نیروی انسانی دادگستری تهران برای مدت ۵ ماه قرارداد منعقد نموده و امکان دارد تا پایان سال ۹۱ تمدید گردد؛ در قیمت پیشنهادی دادگستری بازخرید سنوات خدمت پیش بینی نشده است آیا پرداخت مزایای پایان کار به این گونه کارکنان تعلق می گیرد یا خیر؟

بر اساس ماده (۲۴) قانون کار و تبصره (۴) الحاقی به ماده (۷) قانون کار، کارفرما مکلف است به نسبت مدت کارکرد کارگران، مزایای قانونی پایان کار را به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نماید و عدم پیش بینی این موضوع در قرارداد منعقد فی مابین شرکت و دادگستری رافع مسئولیت های قانونی شرکت مذکور نخواهد بود.

۵۴- نحوه پرداخت عیدی به کارگران شاغل در دستگاه های اجرایی دولتی چگونه است ؟

با توجه به ماده واحده قانون نحوه پرداخت عیدی کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ دولت موظف است اعتباری که هر ساله برای پرداخت عیدی به کارکنان خود تخصیص می دهد اعم از نقدی یا غیر نقدی به طور مساوی به کلیه کارکنان خود پرداخت نماید و این امر شامل کلیه وزارتخانه ها، سازمانها و موسسات و شرکتهای دولتی و ... می باشد و به صراحت قسمت اخیر این ماده واحده مضمولان قانون کار نیز مضمول این قانون می گردند. لذا پرداخت عیدی به کارگران مضمول قانون کار شاغل در دستگاه های اجرایی به این استناد مساوی با سایر کارکنان مذکور در تصویب نامه مربوط می باشد.

۵۵- آیا در قانون کار پیش بینی در خصوص نحوه بازخرید سنوات کارگران صورت گرفته است یا خیر؟

در قانون کار و مقررات تبعی در زمینه باز خرید سنوات خدمت کارگران مضمول قانون کار پیش بینی خاص به عمل نیامده است و انجام آن تنها با تراضی و توافق طرفین صورت می گیرد.

۵۶- در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار کدامیک از موارد ذیل در محاسبه مزایای پایان کار کارگر (سنوات خدمت) لحاظ می گردد؟

۱- مزد شغل (گروه) ۲- مزد سنوات (پایه) ۳- مزایای ماندگاری پست ۴- حق پست ۵- فوق العاده جذب بازار کار ۶- فوق العاده خارج از مرکز ۷- حق مسکن ۸- حق اولاد ۹- خوارو بارو بن ۱۰- ایاب و ذهاب ۱۱- بهره وری ؟

در واحد های واجد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار مبنای محاسبه سنوات خدمت فرد گروه و پایه (مزد مبنا) و نیز مزایای ماندگار پست و حق پست موضوع بندهای یک لغایت چهار خواهد بود و ارقام ۵ تا ۱۱ در محاسبه مزایای پایان کار منظور نمی گردد مگر اینکه کارگاه در احتساب این ارقام جزء سنوات خدمت دارای عرف و روال باشد که در این صورت رویه مستقر در کارگاه معتبر خواهد بود.

۵۷- آیا مزایای پایان کار موضوع ماده (۳۱) قانون کار به افراد بازنشسته ای که دوباره به کار مشغول شده اند و جانبازانی که حالت اشتغال دارند و در محل دیگری به کار مشغول شده اند تعلق می گیرد یا خیر؟

بازنشستگی که مجدداً به کار اشتغال یافته اند و همچنین جانبازان شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار، همانند سایر کارگران استحقاق دریافت سنوات پایان کار مطابق ضوابط مربوط را دارند.

۵۸- با توجه به ماده (۴۶) قانون کار که مقرر می دارد (کارگر نمی تواند بیش از ۹ روزانه مرخصی سالانه خود را ذخیره کند) اعلام فرمایند منظور قانون گذار چیست؟

در قراردادهای کار دائم و قرارداد کار موقت که بعد از انقضای مدت قرارداد بین طرفین تسویه حساب به عمل نیامده و بدون پرداخت سنوات خدمت، رابطه فی مابین با تجدید قرارداد ادامه می یابد کارگر می تواند در سال ۹ روز از مرخصی استحقاقی سالیانه خود را برای سنوات بعد ذخیره کند و از بقیه مرخصی باید در طول سال استفاده نماید.

بدیهی است در قرارداد کار با مدت موقت که پس از منقضی شدن مدت قرارداد بین کارگر و کارفرما تسویه حساب به عمل آمده و کارگر کلیه مطالبات منجمله سنوات خدمت خود را دریافت می دارد کارفرما مکلف است با انقضای هر قرارداد همراه با تسویه حساب حق السعی تمام مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر را به وی پرداخت نماید.

۵۹- شرکتی دارای طرح طبقه بندی مشاغل بوده از سال های قبل بخشی از حقوق پرسنل در قالب حق جذب و فوق العاده شغل پرداخت گردیده و همچنین در محاسبات اضافه کاری لحاظ شده است. آیا این رویه از نظر قانونی درست است یا خیر؟

با توجه به ضوابط و قواعد مربوط به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، مزد کارگران کارگاه های واجد طرح همان مزد مبنا یا گروه و پایه می باشد که ملاک محاسبه مزایا و فوق العاده ها از جمله اضافه کاری خواهد بود؛ به این ترتیب در این قبیل واحدها حق جذب و فوق العاده شغل جزء مزد محسوب نشده و در محاسبه اضافه کار نیز منظور نمی گردد؛ با وجود این چنانچه رویه کارگاهی مبتنی بر احتساب این فوق العاده ها جزء مزد در محاسبه اضافه کاری قرار گرفته و تا کنون استمرار یافته باشد روال مزبور در کارگاه معتبر خواهد بود.

۶۰- وظایف کارفرما در خصوص مرخصی های استفاده نشده کارگران در طی سال به چه صورت است و میزان مرخصی های که کارگر می تواند برای هر سال ذخیره نماید، چند روز می باشد؟

میزان مرخصی استحقاقی که کارگر می تواند هر سال برای سنوات بعد ذخیره نماید ۹ روز می باشد به این ترتیب برای مثال کارگران می توانند برای ده سال سابقه ۹۰ روز مرخصی ذخیره داشته باشند. لازم به یادآوری است که در قرارداد کار مدت موقت چنانچه در انقضای مدت هر قرارداد بین طرفین تسویه حساب به عمل آمده و سنوات خدمت کارگر پرداخت شده و متعاقب آن تجدید قرارداد به عمل آید کارفرما مکلف است در پایان هر قرارداد مزد و مزایای تمام مرخصی استفاده نشده کارگر را تادیه نماید.

۶۱- آیا کارفرما در پایان قرارداد مدت موقت در صورت عدم استفاده کارکنان از مرخصی استحقاقی مکلف است کل مرخصی استفاده نشده را باز خرید نماید؟

در قرارداد های کار با مدت موقت که در خاتمه قرارداد بین طرفین تسویه حساب قطعی به عمل آمده و مطالبات کارگر من جمله سنوات خدمت به وی پرداخت می گردد در این زمینه باید حق السعی کلیه مرخصی های استحقاقی استفاده نشده او نیز محاسبه و تادیه شود.

۶۲- وضعیت کارگری که با قرارداد موقت مشغول به کار بوده و در پایان قرارداد تسویه حساب کلی نموده است، در انعقاد قرارداد مجدد با همان کارگاه و در سال جدید چگونه می باشد؟

در قرارداد های کار با مدت موقت وقتی بعد از انقضای قرارداد بین طرفین تسویه حساب قطعی صورت می گیرد و مطالبات کارگر من جمله سنوات خدمت وی پرداخت می گردد؛ انعقاد قرارداد جدید برای ادامه همکاری تابع شرایط و تعهدات متقابل خواهد بود که کارگر و کارفرما با رعایت حداقل های قانونی من جمله مصوبات مزدی شورای عالی کار روی آن به توافق می رسند. به این ترتیب کارگری که در پایان سال ۹۰ به رابطه قراردادی خود با کارفرما خاتمه دهد مزد وی در قرارداد کاری که برای سال ۹۱ منعقد می شود با توافق فی ما بین تعیین می گردد مشروط بر آنکه از حداقل مزد سال جاری مصوب شورای عالی کار کمتر نباشد.

۶۳- نحوه محاسبه اضافه کاری در قانون کار به چه نحو می باشد؟

اساساً محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد یک ساعت به علاوه چهل درصد صورت می گیرد به عبارت دیگر مزد یک ساعت اضافه کاری برابر است با مزد یک ساعت کار عادی به اضافه ۴۰٪ فوق العاده اضافه کاری که در این زمینه شیوه قانونی محاسبه که در اجراء با عملکرد کارفرمایان و مراجع حل اختلاف هماهنگی دارد به شرح زیر بیان می گردد.

$$\text{مزد روزانه} = ۳۰ \div \text{مزد ماهانه}$$

$$\text{مزد یک ساعت کار عادی} = ۷ \text{ ساعت و } ۲۰ \text{ دقیقه} (۷/۳۳) \div \text{مزد روزانه}$$

مزد یک ساعت اضافه کاری = ۴۰٪ مزد یک ساعت کار عادی + مزد یک ساعت کار عادی

۶۴- آیا تعطیلات رسمی که ما بین تعطیلات استحقاقی کارگر قرار می گیرد جزء مرخصی های استحقاقی آنها محاسبه می شود؟

نظر به اینکه به استناد ماده (۶۴) قانون کار مرخصی استحقاقی سالیانه کارگران بدون در نظر گرفتن ایام تعطیل، ۲۶ روز کاری محاسبه می شود؛ لذا چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای مرخصی کارگر واقع گردد، جزء مرخصی استحقاقی وی محسوب نمی شود.

۶۵- پرداخت حق عائله مندی در صورت وقفه زمانی در ادامه تحصیل و پس از سن ۱۸ سالگی و نیز در صورت تاهل فرزند ذکور یا اناث و حداکثر سن فرزند جهت پرداخت عائله مندی در صورت اشتغال به تحصیل چگونه خواهد بود؟

حق اولاد بیمه شده در صورت داشتن سابقه ۷۲۰ روز حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی تا ۱۸ سالگی فرزندان پرداخت می شود و چنانچه فرزند یا فرزندان اعم از ذکور و اناث قبل از رسیدن به سن ۱۸ سالگی ازدواج نمایند این امر قانوناً مانع تادیه حق اولاد به بیمه شده تا ۱۸ سالگی آنان خواهد بود و در صورت ادامه تحصیل بعد از سن ۱۸ سالگی، این پرداخت ها تا پایان تحصیل استمرار خواهد داشت و نیز در صورت احراز اشتغال به تحصیل و فاقد شغل بودن فرزند بیمه شده در دوران تحصیل، علیرغم وقفه در تحصیل پرداخت کمک عائله مندی تا پایان تحصیل فرزند به بیمه شده بلامانع خواهد بود.

۶۶- فوق العاده شب کاری موضوع ماده (۵۸) قانون کار به چه کسانی تعلق می گیرد و مقدار آن چقدر می باشد؟

فوق العاده شبکاری موضوع ماده (۵۸) قانون کار ناظر بر کارگرانی است که کارشان در طول ماه گردش نداشته (غیر نوبتی) و ساعت کار آن ها در فاصله بین ۲۲ شب و ۶ صبح واقع می شود. برای این قبیل کارگران برای هر ساعت کار در شب ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی به عنوان فوق العاده شبکاری تعلق می گیرد.

۶۷- کارگر دائمی که در بین سالهای خدمت سنوات خود را باز خرید کرده باشد نحوه برخورد با او در پایان کار چگونه خواهد بود؟

نظر به اینکه پرداخت سنوات خدمت منوط به خاتمه قرارداد کار می باشد لذا در قراردادهای کار دائم، چنانچه در حین اجرای قرارداد کار از جمله در پایان هر سال خدمت کارگر، سنوات وی محاسبه و به وی پرداخت گردد این پرداخت ها علی الحساب تلقی و در حکم بدهی کارگر به کارفرما محسوب می شود و در خاتمه کار و قطع رابطه از کل مبلغ سنوات خدمت وی که بر اساس آخرین مزد کارگر محاسبه می شود کسر و مابقی آن به کارگر پرداخت خواهد شد.

۶۸- پرداخت حقوق و مزایای دوران مرخصی زایمان کارگران بر عهده چه کسی است و آیا به این دوران عیدی و پاداش تعلق می گیرد و در صورت مثبت بودن پرداخت آن بر عهده چه کسی می باشد؟

در خصوص مرخصی زایمان کارگران، حسب تبصره (۱) ماده (۷۶) قانون کار مدت مرخصی استعلاجی که به تایید سازمان تامین اجتماعی می رسد جزء سابقه کار کارگر محسوب می شود و به موجب مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت غرامت دستمزد کارگران بیمه شده در ایام مرخصی استعلاجی به عهده سازمان تامین اجتماعی است که بر اساس ضوابط و به میزان مقرر در آن قانون پرداخت می گردد ضمناً در ایام مذکور مزایایی از قبیل حق اولاد بن ، سنوات خدمت، عیدی و مرخصی استحقاقی به کارگر تعلق گرفته و توسط کارفرما باید پرداخت شود.

۶۹- مبنای محاسبه حق سنوات خدمت فقط حقوق است یا مجموع حقوق و اضافه کار ثابت یا هر گونه حق مدیریت یا هر گونه پرداخت دیگری در مبنای محاسبه حق سنوات دخیل می باشد؟

ماخذ محاسبه مزایای پایان کار (حق سنوات) موضوع ماده (۲۴) قانون کار و مواد مرتبط دیگر آن قانون در کارگاه های فاقد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب مزد ثابت و کلیه مزایای ثبت پرداختی به تبع شغل که برای ترمیم مزد پرداخت می شود مانند حق جذب، حق سرپرستی، فوق العاده مدیریت و ... می باشد و در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب مزد مبنای می باشد.

۷۰- مبنای پرداخت سنوات و بن کارگری و مرخصی استفاده نشده کارگری که سالهای گذشته بصورت قرارداد دائم بوده و اینک تبدیل به قرارداد موقت شده چگونه است ؟

چنانچه رابطه کارگران بر اساس قرارداد کار دائم بوده باشد تسویه حساب سابقه کار و تبدیل قرارداد دائم به موقت فقط با توافق طرفین امکان پذیر خواهد بود که در این حالت باز خرید سنوات خدمت و مزایای پایان کار با تراضی و موافقت فیما بین انجام خواهد شد، ضمناً مطالبات مربوط بدین کارگران از زمان اشتغال باید محاسبه و پرداخت گردد و مرخصی استحقاقی استفاده نشده نیز که سالی ۹ روز قابل ذخیره می باشد بر مبنای آخرین مزد و مزایا تسویه حساب خواهد شد.

۷۱- آیا کارگران شاغل در شرکت های سهامی عام که از بودجه دولت استفاده می کنند مشمول دستور العمل اعطای معادل یک گروه به کارگران بسیجی عضو گردان های عاشورا مصوب ۱۳۷۷ می باشند؟

بر اساس ماده (۴) دستور العمل مذکور کارگران کلیه شرکت های که به نحوی از بودجه و خدمات عمومی استفاده می کنند مشمول این موضوع می باشند.

۷۲- بازنشستگان تامین اجتماعی که پس از بازنشستگی در شرکت های خصوصی مشغول به کار می گردند، آیا مشمول قانون کار هستند؟

اشخاصی که پس از بازنشستگی، مبادرت به انعقاد قرارداد کار می نمایند، مشمول قانون کار هستند و فقط کمک هزینه عائله مندی موضوع مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تامین اجتماعی به آن ها تعلق نمی گیرد.

۷۳- پرداخت سنوات پایان کار به سنوات ارفاقی موضوع ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی برای کارگران بازنشسته مشمول مشاغل سخت و زیان آور چگونه است؟

کارگرانیکه با داشتن سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور بازنشسته می شوند همانند سایر کارگران به نسبت سابقه کارگاهی برای هر سال سابقه مشمول دریافت یکماه پاداش بازنشستگی قرار می گیرد.

۷۴- آیا اصحاب دعوی در صورت تمایل و یا درخواست کتبی می توانند از تمام اوراق پرونده رونوشت اخذ نمایند و یا اصحاب دعوی فقط مجاز به اخذ رونوشت از دفاعیات و مدارک خود می باشد؟

در تبصره (۳) ماده (۱۲) آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیاتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۶۴) قانون کار قید و محدودیتی برای اصحاب دعوی جهت اخذ رونوشت از اوراق پرونده ملاحظه نمی شود و به همان ترتیب پیش بینی شده قابل اجرا خواهد بود.

۷۵- آیا می توان بر اساس کم شدن کار و نبودن کار (در حال حاضر) در شرکت و در نتیجه مزاد بودن نیروی کار اقدام به بازخرید و تعدیل نیروی کار داریم نمود؟

در قانون کار مقرراتی برای تعدیل و بازخرید سنوات کارگران دائم پیش بینی نشده است و انجام آن منوط به تراضی و توافق طرفین خواهد بود و در صورت بروز اختلاف موضوع در مراجع حل اختلاف واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل قابل طرح و رسیدگی می باشد.

۷۶- کارگری در دو شرکت که مالکیت آن متعلق به یک کارفرما می باشد اشتغال بکار دارد آیا حق سنوات و سایر مزایای قانون کار در هر دو شرکت به کارگر نامبرده تعلق می گیرد یا خیر؟

از نظر قانون کار پرداخت مزد و مزایا منجمله سنوات خدمت تابع مفاد و شرایط پیش بینی شده در قرارداد منعقد شده بین طرفین است و از این منظر انعقاد قرارداد کار و اشتغال در دو واحد کارگاهی متعلق به کارفرمای واحد، مخالفتی با قانون کار و مقررات مرتبط پیدا نمی کند و کارگر در هر دو شرکت با مالکیت واحد به اعتبار قرارداد فی ما بین و انجام کار و نظام حاکم بر روابط قراردادی طرفین مشمول مزد و مزایای قانونی مربوط قرار می گیرد.

۷۷- کارگری در سنوات قبل ، طرح شکایت و مراجع حل اختلاف مستند به لایحه مرور زمان ، چون بعد از گذشت یکسال از تاریخ قطع رابطه مراجعه نموده موارد درخواستی وی را مردود اعلام نموده اند با عنایت به رای دیوان عدالت اداری مبنی بر حذف مرور زمان آیا علیرغم رای صادره در سنوات قبل اکنون خواسته های وی قابل طرح و رسیدگی در مراجع حل اختلاف می باشد یا خیر؟

یکی از آثار آرای قطعی مراجع حل اختلاف این است که موضوع مختومه شده دیگر قابل طرح در هیچ مرجعی نمی باشد مگر در مواردی که قانون مستثنی کرده باشد به این ترتیب به اختلافی که در قالب وحدت اشخاص و وحدت موضوع رسیدگی و منتهی بر صدور رای قطعی شده باشد طرح دعوی جدید باتوجه به ظهور اعتبار قضیه محکوم بها موضوعیت پیدا نمی کند. بدیهی است چنانچه از رای قطعیت یافته مراجع حل اختلاف نزد دیوان عدالت اداری شکایت بعمل آید در صورت نقض رای توسط دیوان عدالت اداری اسباب موجهه جهت طرح و رسیدگی مجدد پرونده در هیات حل اختلاف همعرض فراهم می شود.

۷۸- نحوه باز خرید سنوات خدمت بازنشستگانی که بصورت تمام وقت در شرکت ها مشغول بکار می باشند چگونه است؟

در خصوص باز خرید سنوات خدمت بازنشستگان به آگاهی می رساند بازنشستگان شاغل در واحد های مشمول قانون کار به اعتبار انجام کار و داشتن تبعیت های حقوقی و اقتصادی با کارفرمایان این واحد ها مشمول قانون کار شناخته شده در صورت خاتمه قرارداد کار کارفرما مکلف است به کارگر برای هر سال سابقه کار بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

۷۹- آیا کارگرانی که در سال گذشته با شرکت پیمانکاری به عنوان کارفرما تسویه حساب کامل نموده و دوباره بر اساس قرارداد جدید دیگری با همان پیمانکار ادامه فعالیت می دهند مشمول پایه سنواتی می شود یا خیر؟

چنانچه پیمانکار در پایان عقد پیمانکاری با کارگران تسویه حساب نموده و سنوات خدمت متعلقه را به آنان پرداخت نموده باشد در صورت برنده شدن همان پیمان کار در مناقصه آن شرکت و بکارگیری مجدد کارگران برای انجام تعهدات موضوع پیمان ،نظر به اینکه اعطای پایه سنواتی منوط به داشتن یک سال سابقه کار است به این لحاظ ادعای پایه سنواتی برای سابقه ای که از بابت آن تسویه حساب بعمل آمده و مزایای پایان کار آن پرداخت شده است مورد پیدا نمی کند.

۸۰- آیا کارگری که با کارفرما در مورد خاتمه قرارداد توافق کرده (چنانچه با درخواست کارفرما باشد) تسویه حساب نموده و سنوات خدمتی و دیگر مزایای قانونی پایان کار را دریافت نموده آیا می توان ادعای مبنی بر بازگشت به کار داشته باشد؟

کارگری که با کارفرما در مورد خاتمه قرارداد و تسویه حساب توافق نموده و سنوات خدمت و دیگر مزایای قانونی پایان کار را دریافت می دارد ادعای وی در مورد بازگشت به کار موضوعیت پیدا نمی کند ضمناً چنانچه در مورد نحوه تسویه حساب بین طرفین، اختلاف بروز نماید مراجع حل اختلاف ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل صالح به رسیدگی خواهند بود.

۸۱- آیا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صلاحیتی در خصوص نقض تصمیمات و آرای قطعی هیات حل اختلاف را دارد یا خیر؟

رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما به استناد ماده (۱۵۸) قانون کار در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف می باشد، این هیات ها که از اجتماع مساوی نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت تشکیل می شود هیچ گونه وابستگی سازمانی و تشکیلاتی با این وزارتخانه ندارد و فقط یکی از سه عضو هیات تشخیص و یکی از اعضاء ۹ نفره هیات حل اختلاف نماینده وزارت کار و امور اجتماعی هستند که دارای یک رای مساوی با رای سایر اعضاء می باشند طبیعی است که دستگاه اجرائی و مسئولین اداری وزارت کار دخالتی در تصمیم گیری و صدور رای مراجع حل اختلاف ندارد و فقط در موارد ضروری خط مشی ها و سیاستهای نظارتی را اعمال می کنند.

۸۲- چنانچه طرفین دعوی با ذکر دلایل موجه قبل از وقت رسیدگی مجدداً تقاضای تجدید وقت نمایند آیا اداره کل می تواند راساً مبادرت به تجدید و تعیین وقت جدید نماید و یا این امر موکول به موافقت مرجع رسیدگی کننده و صدور رای می باشد؟

برابر آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیات های تشخیص و حل اختلاف دعوت از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی برای یک نوبت الزامی است؛ عدم حضور خواهان، خوانده یا نمایندگان آنان در هر یک از جلسات مانع رسیدگی و صدور رای نخواهد بود به این ترتیب اصولاً چون رسیدگی به پرونده ها و دستور تجدید وقت جلسه در محدوده صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف می باشد بنابراین اصلح این است که باید درخواست اصحاب دعوی برای تجدید وقت رسیدگی در جلسات مطرح و در این زمینه اتخاذ تصمیم به عمل آید.

۸۳- چنانچه پس از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، حقوق تعدادی از کارگران کمتر شده و با رعایت اینکه مابه تفلوت تطبیق در حکم ایشان لحاظ گردیده است (۱) آیا جهت محاسبه عیدی و پاداش پایان سال رقم تفاوت تطبیق در

محاسبه منظور می گردد یا فقط مزد شغل (مزد پایه) ۲) در محاسبات ذخیره مزایای پایان خدمت مبلغ تفاوت تطبیق به چه نحو در محاسبه منظور می شود؟

مابه تفاوت تطبیق ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل از اجزاء مزد به حساب نیامده و به این لحاظ در محاسبه عیدی و پاداش و مزایای پایان کار (سنوات خدمت) نیز منظور نمی گردد.

۸۴- در خصوص شرکت های پیمانکاری که با دستگاه های اجرایی قرارداد منعقد شده اند آیا مراجع حل اختلاف می بایست پیمانکار را کارفرما محسوب کرده و بر علیه آن رای صادر نمایند یا دستگاه اجرایی؟

مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار که به حل و فصل دعاوی کارگری و کارفرمایی در سطح کشور مشغولند قبل از اتخاذ هر تصمیم و صدور هر حکمی، نخست به احراز رابطه مبتنی بر شمول و یا عدم شمول قانون کار و تشخیص طرف قرارداد با کارگر یعنی شناسایی کارفرما می پردازند و در این زمینه این نکته بدیهی است که وقتی کارگر برای انجام کار مورد پیمان در استخدام پیمانکار در می آید رابطه کارگری و کارفرمایی بین طرفین انکار ناپذیر می شود و مراجع حل اختلاف نیز بهمین ترتیب عمل کرده و پیمانکار را طرف حساب با کارگر می شناسند و به طرفیت و کارفرمایی وی صدور حکم می کنند؛ اما از آنجا که تبصره یک ماده (۱۳) قانون کار مقاطعه دهنده را ضامن تعهدات پیمانکار نزد کارگران مقرر داشته است لذا با تصریح به اینکه مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز می باشد مقاطعه دهندگان را موظف نموده که بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمان کار، منجمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت نماید که این مراتب قانونی مورد توجه و دقت هیاتهای تشخیص و حل اختلاف واحد های تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز قرار می گیرد.

۸۵- با توجه به اینکه پرداخت عائله مندی به فرزندان زیر ۱۸ سال و بالاتر از آن مشروط به اشتغال به تحصیل می باشد، چنانچه فرزند پس از خدمت سربازی مجدداً در دانشگاه مشغول به تحصیل شود عائله مندی باید پرداخت شود یا خیر؟

در صورتی که فرزند بیمه شده پس از انجام خدمت سربازی صرفاً به تحصیل در مرکز آموزش مورد تأیید وزارتخانه های آموزش و پرورش و آموزش عالی اشتغال به تحصیل داشته باشد کمک عائله مندی قابل پرداخت خواهد بود.

۸۶- آیا مراجع حل اختلاف صلاحیت رسیدگی به موضوع در خصوص بروز اختلاف در رابطه با اجرای قانون حمایت از آزادگان بعد از ورود به کشور (مصوب ۶۸/۹/۱۳) مجلس شورای اسلامی را دارا می باشند یا خیر؟

از آنجا که در قانون حمایت از آزادگان مرجع دیگری برای حل و فصل اختلاف ناشی از اجرای مقررات این قانون پیش بینی نشده است این اختلاف در صورت ارتباط موضوع قابل طرح و رسیدگی در مرجع مقرر در فصل نهم قانون کار می باشد.

۸۷- چنانچه فاصله شرکتی تا مرکز شهر حدود ۴۴ کیلومتر باشد، آیا آیتمی بعنوان حق بین راهی یا حق ایاب و ذهاب تعلق می گیرد یا خیر؟ این حق به آن دسته از کارکنانی که بصورت نوبت کاری مشغول فعالیت می باشند نیز تعلق خواهد گرفت؟

در قانون کار در خصوص پرداخت حق ایاب و ذهاب به کارگرانی که محل کار آنان در خارج از محدوده شهر می باشد پیش بینی نشده است و فقط در ماده (۱۵۲) قانون کار گفته شده است «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» توضیح اینکه واژه کارکنان در عبارت قانونی فوق کلیت داشته و ناظر بر هر دو دسته کارگران نوبتی و غیر نوبتی می باشد ضمناً درعین مورد مقرر در ماده مزبور، برقراری ایاب و ذهاب یا پرداخت وجهی از بابت آن، چنانچه کارگاه فاقد عرف و روال در این زمینه باشد منوط به موافقت کارفرما خواهد بود.

۸۸- آیا منظور از مفهوم تبعیت اقتصادی در کار تابع، همان پرداخت مزد است؟

مفهوم تبعیت اقتصادی در صرف مباشرت در پرداخت مزد خلاصه نمی شود بلکه معوض بودن قرارداد کار و شخصی بودن انجام کار توسط کارگر که منجر به وابستگی حیات اقتصادی وی به کار می شود مجموعاً تشکیل دهنده مفهوم تبعیت اقتصادی می باشد.

۸۹- کارگرانی که در مطبوعات و رسانه های جمعی مشغول کار هستند در صورتی که قصد طرح شکایت در مراجع حل اختلاف بر علیه رسانه مذکور را داشته باشند، آیا بر علیه مدیر مسئول باید طرح دعوی نمایند یا صاحب امتیاز رسانه؟

نظر به اینکه در مطبوعات صاحب امتیاز کارفرما محسوب می شود، لذا دادخواست تقدیمی از سوی خواهان باید به طرفیت صاحب امتیاز مطرح شود و رای صادره از سوی مرجع حل اختلاف نیز بر علیه وی صادر گردد شایان ذکر است چنانچه صاحب امتیاز شخص حقوقی باشد رعایت دستورالعمل شماره (۷) معاونت روابط کار در این خصوص ضروری است.

۹۰- رابطه کاری کارگزاران مخابراتی و دفاتر آی سی تی روستایی با توجه به تغییرات به وجود آمده در عملکرد این کارگزاران و تبدیل آنها به دفاتر پیشخوان دولت، در حالی که هنوز مکان برخی از این دفاتر متعلق به مخابرات می باشد به چه صورت می باشد.

در خصوص دفاتر پیشخوان خدمات دولت و بخش عمومی غیر دولتی، طبق اصل عام الشمول بودن قانون کار، در صورت انجام کار تابع و عدم شمول قانون خاص دیگری بر کارکنان دفاتر مزبور، کارکنان مزبور علی الاصول مشمول قانون کار می باشند، در ضمن به استناد بند ۱۰ ماده ۱۹ آیین نامه ایجاد و بهره برداری از دفاتر پیشخوان خدمات دولت و بخش عمومی غیر دولتی رعایت قوانین

و مقررات جاری از قبیل قانون کار و تامین اجتماعی و بیمه حفاظت و ایمنی و بهداشت محیط کار در خصوص کارکنان از وظایف دارنده پروانه می باشد.

۹۱- در خصوص وضعیت استخدامی و شمول قانون کار بر نگهبانان بانک های دولتی و خصوصی توضیح داده شود؟

در خصوص شمول قانون کلو بر نگهبان بانک ها باید گفت که در صورت احراز کار تابع و عدم شمول قانون استخدامی خاص بر رابطه آنان نامبردگان مشمول قانون کار می باشند.

۹۲- آیا آندسته از نویسندگان مطبوعات که به طور مستقل کار کرده و خبر و گزارش تهیه می نمایند و با عرضه به رسانه های مختلف مبلغی را دریافت می کنند مشمول مقررات قانون کار می باشند؟

حسب مفاد مواد (۲) و (۳) قانون کار رابطه کارگری و کارفرمایی دارای سه ویژگی تبعیت حقوقی، تبعیت اقتصادی و انجام کار به صورت شخصی می باشد و در صورت فقدان هر یک از این ویژگی ها شخص کارگر محسوب نمی شود؛ بنابراین در مواردی که شخص به صورت کاملاً مستقل کاری را انجام می دهد و حاصل آنرا به دیگری عرضه می کند علی الاصول رابطه کارگری و کارفرمایی وجود ندارد و اختلافات ناشی از این رابطه باید در مراجع قضائی حل و فصل شود؛ لذا آن دسته از نویسندگان مطبوعات نیز که به طور مستقل کار کرده و اقدام به تهیه خبر و گزارش نموده و با عرضه به رسانه های مختلف مبلغی را دریافت می کنند علی الاصول مشمول قانون کار محسوب نمی شوند مگر آنکه رابطه کار تابع اثبات شود.

۹۳- آیا کلیه بیمه شدگان قانون تامین اجتماعی مشمول قانون کار هستند؟

مطابق بند یک ماده (۲) قانون تامین اجتماعی صرف قرار داشتن در دایره شمول مقررات قانون مذکور الزاماً به معنای شمول مقررات قانون کار نسبت به بیمه شده نخواهد بود.

۹۴- آیا عناوینی همچون خرید خدمت، رسمی، کارتی و غیره می تواند شخصی را از دایره شمول مقررات قانون کار خارج و یا به این دایره وارد نماید؟

با عنایت به مادتين (۵) و (۱۸۸) قانون کار و با توجه تعریف کارگر در ماده (۲) قانون مرقوم، کلیه کسانی که به هر عنوان و از جمله تحت عنوان خرید خدمت در مقابل دریافت حق السعی به درخواست کارفرما کار می کنند مشمول مقررات قانون کار

می‌باشند مگر اینکه مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی بوده و یا در کارگاههای خانوادگی اشتغال بکار داشته باشند.

۹۵- چنانچه شخصی به جز اشخاص مذکور در قسمت اخیر ماده (۱۸۸) قانون کار در یک کارگاه خانوادگی اشتغال بکار داشته باشند آیا باز هم کارگاه، خانوادگی بوده و از مشمول مقررات قانون کار خارج خواهد بود؟

عدم مشمول قانون کار نسبت به کارگران کارگاههای خانوادگی، موضوع ماده (۱۸۸) این قانون، محدود به مواردی است که کار در این کارگاهها منحصرأ 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 بکار گمارده شوند کارگاه مربوط از مشمول 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 بشرط داشتن تبعیت‌های حقوقی و اقتصادی با صاحب کار (کارفرما) مشمول مقررات قانون کار خواهند بود.

۹۶- چنان چه شخصی به منظور فروش روزنامه و یا نشریات متعلق به یک موسسه مطبوعاتی خاص اقدام به تاسیس دکه‌یی بنماید آیا بین او و موسسه رابطه کارگری و کارفرمایی موضوع قانون کار وجود خواهد داشت؟

به استناد ماده (۲) قانون نظام صنفی: فرد صنفی شخص حقیقی یا حقوقی می‌باشد که در یکی از فعالیتهای صنفی اعم از تولید، تبدیل، خرید و فروش، توزیع و انجام خدماتی بدنی یا فکری سرمایه‌گذاری نموده و بعنوان پیشه‌ور و صاحب حرفه و مشاغل آزاد خواه شخصاً یا با مباشرت دیگران محل کسبی دایر و یا وسیله کسبی فراهم کند و تمام یا قسمتی از کالا، محصول و یا خدمت خود را مستقیماً به مصرف‌کننده عرضه نماید، فرد صنفی شناخته می‌شود. چنانچه محل کارگاه (دکه) متعلق به فرد مورد نظر بوده و یا وی آن را از شخص دیگری اجاره کرده و در آن کار فروش روزنامه و نشریات را انجام دهد، نوع رابطه فی ما بین طرفین از نوع رابطه کارگری و کارفرمایی استنباط نمی‌شود بلکه به استناد ماده ۲ قانون نظام صنفی، فرد صنفی شناخته می‌شود.

۹۷- آیا کارفرما می‌تواند مبلغی را با توافق کارگر بطور یکجا بعنوان مجموع مزد و مزایای وی تعیین نماید؟

علیرغم اینکه در قانون در خصوص تفکیک مزد و مزایای کارگران پیش‌بینی نشده است ولی بلحاظ امکان محاسبه مزایایی که مبنای محاسبه آنها مزد ثابت کارگر تعیین شده و نیز نظارت دقیق بر اجرای مقررات قانونی لازم است مزد و مزایای متعلقه دقیقاً تفکیک شده و در قرارداد کار مشخص گردند.

۹۸- اگر خانواده فردی که کمتر از ۱۵ سال سن دارد با استخدام وی در کارگاهی موافقت نمایند آیا بلحاظ قانونی اشتغال وی بلامانع خواهد بود؟

اشتغال افراد زیر ۱۵ سال مستند به موجب ماده (۷۹) قانون کار ممنوع بوده و رضایت خانواده این افراد نیز نافذ نبوده و مسئولیت اشتغال افراد زیر ۱۵ سال فقط متوجه کارفرما بوده و کارفرمایان متخلف براب ماده (۱۷۶) قانون مجازات می‌گردند.

۹۹- در برخی از کارگاهها درآمد افراد از طریق مشتریان کارگاه تأمین می‌گردد و از کارفرمای کارگاه مزد و حقوق دریافت نمی‌نمایند. آیا رابطه کارگری و کارفرمایی موضوع قانون کار در اینگونه موارد جاریست؟

اصولاً وجه تمایز عمده و اساسی قراردادهای کار با سایر قراردادهایی که موضوع آنها نیز کار و فعالیت انسانی است تبعیتی است که کارگر از کارفرما داشته که در سایر قراردادها این موضوع دیده نمی‌شود. متذکر می‌گردد که تبعیت کارگر از کارفرما بصورت لزوم رعایت دستورات شفاهی یا کتبی و نیز ضوابط و مقررات مکتوب یا عرفی کارگاه (تبعیت حقوقی) و نیز بصورت رابطه مزدی طرفین و عدم احتمال و تصور سود و زیان کارگر از کار انجام شده (تبعیت اقتصادی) قابل تشخیص است. در زمینه تبعیت اقتصادی ذکر این نکته بی‌فایده بنظر نمی‌رسد که جدای از مزدگیری معمول و عرفی که بر اساس آن کارگر مزد مورد توافق را بر پایه زمانی مشخص (ساعت، روز یا ماه) یا براساس هر واحد از کار انجام شده (کارمزدی) مستقیماً از کارفرما یا نماینده وی دریافت می‌نماید با عنایت به پیش‌بینی ماده (۱۹۰) قانون کار رابطه مزدی می‌تواند بدون اینکه کارگر مستقیم یا غیرمستقیم مزد خود را از کارفرما دریافت دارد بنحوی باشد که تمام یا قسمتی از مزد کارگران بوسیله مراجعین یا مشتریان کارگاه تأمین گردد.