

سومین بخش زنده رایگان اینترنتی

محاسبات حقوق و دستمزد ۹۹

به همراه بررسی قوانین مربوطه

مدرس: سید ابراهیم بنوفاطمه

سپیدار
سیستم

تعاریف



حق السعی

ماده ۳۴

کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله مندی (حق اولاد)، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند .

آیا طرفین قرارداد می توانند با توافق مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار و مقررات تبعی پیش بینی شده در نظر بگیرند؟

در قرارداد کار رعایت حداقل های پیش بینی شده در قانون کار و مقررات تبعی الزامی است و کارگر و کارفرما حتی با توافق نمی توانند برای امتیازات و مزایای کمتر از قانون موافقت داشته و در قرارداد لحاظ نمایند. هر گونه توافق بر خلاف مقررات آمره قانون کار فاقد اعتبار بوده و در مراجع حل اختلاف نیز مورد پذیرش قرار نمی گیرد و این مراجع در هر حال حکم قانون را ملاک تصمیم گیری و صدور رای قرار می دهند .

ماده ۳۵: مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود .

ماده ۳۶: مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

آیا مبالغی که به کارگر بابت انجام اضافه کاری پرداخت می شود جزء حق السعی یا مزد و یا مزایای انگیزه ای به حساب می آید؟

تعریف حق السعی، مزد و مزایای انگیزه ای در مواد ۳۴، ۳۶ و بندهای الف و ب ماده ۳۷ قانون کار آمده است. مبالغ دریافتی بابت اضافه کاری که تابع ضوابط و مقررات ماده ۵۹ قانون مرقوم می باشد به ساعات انجام کار مازاد بر ساعت کار قانونی تعلق داشته و به این لحاظ جزء هیچ یک از موارد حق السعی، حقوق، مزد و مزایای انگیزه ای که در مقابل ساعت کار موظف قانونی به کارگر پرداخت می گردد به حساب نمی آید با این توضیح که آن نوع اضافه کاری که هر ماهه به طور مقطوع بدون انجام کار اضافی و بدون تأیید سرپرست یا مدیر قسمت پرداخت می شود جزء مزد محسوب می گردد.

آیا مزایایی که در ارتباط با نوع شغل و یا شرایط کار به کارگر پرداخت می شود مانند مبلغی که به عنوان حق مسئولیت به کارگرانی که مسئولیت خاصی به عهده دارند پرداخت می گردد و یا فوق العاده بدی آب و هوا که برخی کارگران به دلیل کار در نقاط بد آب و هوا دریافت می دارند جزء حقوق مکتسبه آنهاست و یا با تغییر شغل و یا شرایط کار قابل قطع می باشد؟

مزایایی که حسب نوع و شرایط شغل به کارگر پرداخت می گردد و با تغییر شغل قطع می شود از قبیل فوق العاده سرپرستی، ماموریت و ایاب و ذهاب و نیز مبالغی که بعنوان حق حضور در جلسات کمیته ها و شوراهای مختلف به کارگران پرداخت می شود جزء حقوق مکتسبه محسوب نمی گردد.

مزایای مختلفی که در قانون کار پیش بینی شده بر مبنای کدام یک از دریافتی‌های کارگر باید محاسبه شود؟ آیا مزایائی مانند کمک هزینه مسکن و یا کمک هزینه عائله مندی نیز باید مأخذ محاسبه قرار گیرد؟

مبنای محاسبه اضافه کاری، نوبت کاری، شبکاری، عیدی و پاداش و نیز احتساب حق سنوات و مزایای موضوع مواد ۲۰، ۲۱، ۲۴، ۲۷، ۳۲ و ۱۶۵ قانون کار در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل دارند مزد گروه و پایه (مزد مبنا) و در واحدهائی که فاقد طرح می‌باشند مزد ثابت (مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل) خواهد بود.



تبصره ۱:

در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره

تبصره ۳:

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عایله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

تبصره ماده ۳۷:

در ماه های سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.



ماده ۳۹:

مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود .

ماده ۴۶:

به کارگرانی که به موجب قرار داد یا موافقت بعدی به ماموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد . این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد . همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .

تبصره:

ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید



مدت



ماده ۵۱:

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱:

کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.



نوبت کاری

ماده ۵۵:

کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود .

ماده ۵۶:

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود (۱۰٪) و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، (۱۵٪) و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد (۲۲/۵٪) علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد .



نوبت کاری

شیوه محاسبه فوق العاده نوبتکاری:

فوق العاده نوبتکاری صبح و عصر = ۱۰٪ × حقوق ثابت ماهیانه

فوق العاده نوبتکاری صبح و عصر و شب = ۱۵٪ × حقوق ثابت ماهیانه

فوق العاده نوبتکاری صبح و شب یا عصر و شب = ۲۲/۵٪ × حقوق ثابت ماهیانه



ماده ۵۷:

در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند .

ماده ۵۸:

برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (۳۵٪) اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد

در برخی مواقع ضرورت دارد کارگر روز کار در ساعات شب بصورت اضافه کاری بکار ادامه دهد آیا در میزان فوق العاده دریافتی او تغییری داده می شود یا همان فوق العاده اضافه کاری در ساعات روز را دریافت می دارد؟

کارگران غیر نوبت کار که ساعات اضافه کاری آنها در فاصله ساعات ۲۲ شب تا ۶ بامداد واقع شود علاوه بر ۴۰ درصد فوق العاده مربوط به اضافه کاری، استحقاق دریافت ۳۵٪ مربوط به کار شب را نیز خواهند داشت به این ترتیب کارگران غیر نوبتکار برای هر ساعت اضافه کاری در شب در مجموع ۷۵٪ علاوه بر مزد آن ساعت دریافت می دارند

گاهی لازم است کارگران نوبت کاری که کار عادی آنها در شیفت های صبح یا عصر است بصورت اضافه کاری در شیفت شب کار کنند میزان فوق العاده یی که باید به آنها پرداخت شود چقدر است؟

در مواردی که بنا به ضرورت و در موارد خاص از کارگران نوبت کاری که بطور عادی در نوبت های صبح و عصر انجام وظیفه می نمایند برای انجام کار اضافی در شب دعوت بعمل می آید کارگران مذکور علاوه بر فوق العاده اضافه کاری استحقاق استفاده از فوق العاده کار در شب یعنی (۳۵٪+۴۰٪) را نیز خواهند داشت.



اضافه کاری

ماده ۵۹:

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است :
الف- موافقت کارگر

ب- پرداخت (۴۰٪) اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره: ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

ماده ۴۰:

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند (ب) ماده (۵۹)) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

فوق العاده اضافه کاری در کارگاههایی که مزد کارگران ماهانه پرداخت می شود چگونه محاسبه می گردد؟

نحوه محاسبه اضافه کاری:

- مزد روزانه برابر است با حقوق ماهانه تقسیم بر ۳۰
- مزد یک ساعت کار عادی برابر است با مزد روزانه تقسیم بر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه
- مزد یک ساعت اضافه کاری برابر است با ۴۰٪ مزد یک ساعت کار عادی + مزد یک ساعت کار عادی

در نتیجه = ۳۰ ضربدر ۳۳/۷ برابر با ۲۲۰ ساعت

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

رویه معمول و مورد عمل در کارگاههای مشمول قانون کار برای محاسبه اضافه کاری بر اساس تقسیم مزد ماهانه به 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 محاسبه خواهد شد با وجود این از آنجا که ملاک محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر ۱۹۲ ساعت امتیاز بیشتری را برای کارگران متضمن می باشد به این لحاظ ترتیب اجرای آن مخالفتی با قانون نداشته و با توجه به استمرار آن و ایجاد حق مکتسبه ای برای کارگران ذینفع تکلیف به ادامه اجرای آن خواهد بود.

اگر ۴۴ ساعت در هفته را ضرب در ۴ هفته نمایید عدد ۱۷۶ ساعت به دست می آید و بابت ۲ روز باقی مانده ماه عدد ۱۶ را به ۱۷۶ اضافه نموده و ۱۹۲ ساعت در ماه محاسبه می گردد.

در صورت توافق کارگر و کارفرما آیا انجام کار در روز جمعه بدون تعطیل یک روز معین در هفته اشکال دارد یا خیر؟

با توجه به ماده ۶۲ قانون کار تعطیل یک روز معین و مستمر در هفته بعنوان تعطیل هفتگی کارگران اجباری بوده و انجام کار و نیز اضافه کاری در این روز حتی با توافق طرفین بر خلاف مقررات و ممنوعیت خواهد داشت . به این ترتیب انجام کار در روز جمعه منوط به تعطیل یک روز معین دیگر در هفته می باشد.



میزان فوق العاده ای که برای کار در ایام تعطیل رسمی باید پرداخت شود چقدر است؟

کار در روز تعطیل رسمی از همان ساعت اول بعنوان اضافه کار تلقی و برای هر ساعت آن فوق العاده‌یی معادل ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی باید پرداخت شود. بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه فوق العاده اضافه کار پرداختی در روزهای تعطیل رسمی بیش از میزان اخیرالذکر بوده باشد، عرف و روال مذکور کماکان معتبر و لازم‌الرعايه می‌باشد.

آیا کار اضافی کارگرانی که روز جمعه طبق توافق بعمل آمده با کارفرما روز کار آنها بوده و بجای آن از یک روز دیگر به عنوان تعطیل هفتگی استفاده می کنند در روز جمعه و غیر جمعه به لحاظ میزان فوق العاده تفاوت دارد؟

کارگرانی که در اجرای تبصره یک ماده ۴۲ قانون کار بجای روز جمعه از روز معین و مستمر دیگری در هفته بعنوان تعطیل هفتگی استفاده می نمایند مزد روز جمعه آنان ۴۰٪ اضافه بر مزد روزهای دیگر هفته خواهد بود و در این مورد استثنایی بین کارگران نوبتی و غیر نوبتی پیش بینی نشده است . لهذا چنانچه این قبیل کارگران در روز جمعه (که در این حال جزء روز کار عادی آنها تلقی می شود) اضافه بر ساعات عادی روزانه کار کرده باشند ۴۰٪ فوق الذکر نیز جزء مزد ماخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری منظور خواهد گردید .



تعطیلات و مرخصی ها



ماده ۴۲:

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد .

تبصره ۱:

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوس رانی و یا در کارگاه هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه (۴۰٪) اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲:

در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳:

کارگاه هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.



ماده ۶۳:

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید .

ماده ۶۴:

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است . سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد . برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۶:

کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند .

ماده ۷۳:

کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند .

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان



عیدی

باید گفت که عیدی مشمولان قانون کار با مشمولان دستگاه‌های دولتی متفاوت است. عیدی کارکنان دولت در پایان هر سال توسط دولت تعیین می‌شود. ولی عیدی کارگران مشمول قانون کار براساس فرمول مندرج در قانون مذکور مشخص می‌شود. براساس این، فرمول عیدی کارگران دوبرابر آخرین حقوق آنهاست، مشروط بر اینکه از سه برابر حداقل حقوق سال مربوطه بیشتر نباشد.

مبنای محاسبه عیدی و پاداش کارگران چگونه است؟

با توجه به اینکه طبق قانون، هیچ کارگری نباید کمتر از حداقل حقوق دریافت کند، بنابراین عیدی به هیچ وجه از دوبرابر حداقل حقوق کمتر نخواهد بود. مبلغ اعلام شده در مورد کارگرانی است که یک سال در کارگاه به کار اشتغال دارند. کسانی که کمتر از یک سال کار کرده اند به نسبت مدت کارکرد از عیدی برخوردار می شوند.





فرمول محاسبه عیدی

فرمول محاسبه عیدی به این صورت است که کارکرد عیدی در ماخذ عیدی ضرب و بر عدد ۳۶۵ تقسیم می شود:

به کلیه مشمولان قانون کار، اعم از قرارداد دائمی، موقت و کار معین، کارمزد، کارگران فصلی نیز به نسبت کارکرد، عیدی پرداخت می شود. به کلیه مستمری بگیران از کارافتاده کلی، بازنشسته و مستمری بگیران بازنشسته سازمان تامین اجتماعی نیز همانند بازنشستگان و موظفان مشمول مقررات استخدام کشوری عیدی پرداخت می شود، که میزان آن توسط هیئت دولت تعیین می شود.



فرمول محاسبه عیدی

مبنای محاسبه عیدی نرخ و مبلغ مبنای تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران در واحدهای فاقد طرح طبقه بندی مشاغل مزد ثابت، یعنی مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی، به تبع شغل خواهد بود، مثل سختی کار، فوق العاده شغل، و هرآنچه به تبع شغل به کارگر داده می‌شود. در کارگاه‌هایی که طرح طبقه بندی مشاغل دارند، مزد گروه و پایه یا مزد مبنا مالک محاسبه است و مزایای رفاهی و انگیزشی از قبیل حق مسکن، خواروبار و عائله مندی، پاداش افزایش تولید، فوق العاده جذب در این خصوص لحاظ نخواهد شد. بیمه و مالیات عیدی در سطح و میزانی که ذکر شد و در قانون تعیین شده، از پرداخت حق بیمه معاف است اما به آن مالیات تعلق می‌گیرد.

نحوه محاسبه عیدی کارگران مشمول قانون کار شاغل در واحدهای دولتی به چه شکل است؟

قانونگذار با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴ اعتبار قانون تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰ را لغو نکرده است؛ بنابراین حکم تعیین عیدی معادل ۶۰ روز آخرین مزد مشمولین قانون کار کماکان به قوت خود باقی است. ضمناً کارگاه در قانون کار به اعتبار اشتغال کارگران در محل انجام کار تعریف می‌شود؛ به این ترتیب کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از اینکه در بخش خصوصی و یا دولتی شاغل باشند از دو ماه عیدی و پاداش آخر سال موضوع ماده واحده قانون اسفند ۱۳۷۰ مصوب مجلس شورای اسلامی برخوردار خواهند بود.

آیا پرداخت عیدی و پاداش پایان سال را می‌توان در مقاطع مختلف سال انجام داد؟

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

محاسبه عیدی و پاداش آخر سال کارگران فصلی و کارمزدی

مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارگران کارگاه‌های فصلی مشمول قانون کار و همچنین کارگران سایر کارگاه‌های مشمول که کمتر از یک سال در کارگاه کار کردند باید بر ماخذ ۴۰ روز و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه شود. ضمناً مزد مورد عمل در محاسبه وجوه عیدی و پاداش پایان سال به کارگران کارمزدی عبارت از متوسط کارمزد دریافتی آنان بر حسب مدت ایام کارکرد در سال است.

محاسبه عیدی و پاداش کارگران پاره وقت

بر اساس ماده ۳۹ قانون کار، مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود که عیدی و پاداش نیز از این قاعده کلی مستثنی نیست.



میزان عیدی و پاداش کارگران ساعتی

کارکنانی که به صورت ساعتی کار می‌کنند حقوق ماهانه ثابت نداشته و دستمزد آنان در ماه متغیر است لذا برای محاسبه عیدی و پاداش، میانگین حقوق ۳ ماه آخر خدمت آنان مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت.



مدت زمانی که کارگر در مرخصی استعلاجی به سر برده در هنگام محاسبه عیدی و پاداش منظور می‌شود؟

بر اساس ماده ۷۴ قانون کار، مدت مرخصی استعلاجی که به تایید سازمان تامین اجتماعی رسیده باشد، جزو سوابق کار کارگران محسوب می‌شود لذا ایام مذکور مشمول پرداخت عیدی و پاداش سالانه خواهد بود.



نحوه پرداخت عیدی و پاداش کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می‌کنند

کارکنانی که در طول سال از خدمت استعفا داده یا اخراج، بازنشسته یا به هر نحوی ادامه رابطه آنان با کارگاه قطع شده باشد، به نسبت مدت کارکرد محق به دریافت عیدی و پاداش سالانه خواهند بود.



میزان عیدی و پاداش کارگران مشمول قانون کار ؟

به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب ۴/۱۲/۷۰ مجلس شورای اسلامی، کلیه کارفرمایان مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند ضمناً بر طبق تبصره یک ماده واحده مذکور مبلغ پرداختی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده اند باید به ماخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد، مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید. در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه پیش از مبلغ فوق پرداخت می کنند برابر تبصره ۲ ماده واحده فوق عرف کارگاه معتبر می باشد .

چه اقلامی از پرداختهای کارگاه در محاسبه عیدی و پاداش کارگران منظور می‌گردد؟

آنچه که مبنای محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش پایان سال کارگران مشمول قانون کار قرار می‌گیرد مزد و فوق العاده هایی است که کارگر به مناسبت اشتغال در شغل مربوط دریافت می‌دارد به عبارت دیگر مزایایی که افراد به نوعی در ارتباط با شغل دریافت می‌کنند از اجزاء مزد محسوب می‌گردد به این معنی فوق العاده شغل، سختی کار و هر آنچه را که به تبع شغل به کارگر داده می‌شود جزء مزد منظور و الزاماً باید در محاسبه عیدی و پاداش لحاظ گردد بدیهی است صرفاً مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک عائله مندی و کمک هزینه های مسکن، خواروبار و بن و نیز پاداش افزایش تولید جزء مزد به حساب نیامده و در پرداخت عیدی و پاداش نیز لحاظ نخواهد شد

**عیدی و پاداش کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می کنند
به چه ترتیب محاسبه می شود ؟**

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





سنوات پایان خدمت



ماده ۲۴:

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 بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید



سنوات چیست ؟

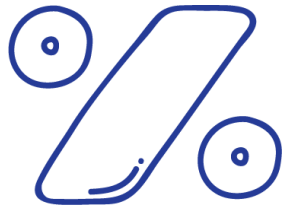
سنوات پایان خدمت یا اصطلاحاً حق سنوات یکی از مزایای اجباری است که کارفرما در هر حالت موظف به پرداخت آن به کارگر است. حق سنوات یا پاداش پایان خدمت مبلغی است که کارگر هنگام فراغت از کار از قبیل بازنشستگی، ازکارافتادگی، فوت و استعفا و... دریافت می‌کند و میزان آن معادل یک ماه آخرین مزد ثابت دریافتی کارگر است.

حق سنوات به چه کسانی تعلق نمی گیرد ؟

در پاسخ به این سوال باید توضیح دهیم که سنوات یا همان حق سنوات یکی از مزایای اجباری است که در هر شرایطی کارفرما باید نسبت به پرداخت آن به کارگر اقدام کند. سنوات با خاتمه کار و یا فسخ قرارداد کار به کارگر پرداخت می شود و این حق حتی به افرادی که کمتر از یک سال کارکرد داشته باشند نیز به نسبت کارکرد آن ها تعلق می گیرد. صحبت هایی در این مورد وجود دارد که اگر کارگری کار خود را ترک کند سنوات به وی تعلق نمی گیرد؛ در صورتی که اینطور نیست.

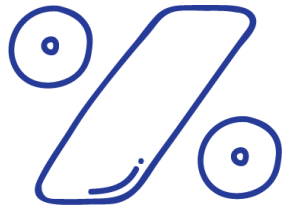
نکته جالب تر این است که زمانی که در قرارداد شرطی در این مورد قید می کنند و رضایت کارگر را مبنی بر عدم دریافت سنوات می گیرند نیز اشتباه است.

رأی هیأت عمومی



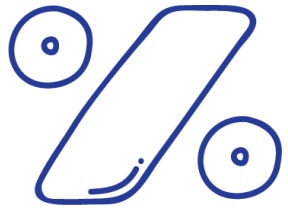
مطابق ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مبنای پرداخت حق سنوات خدمت به کارگر دارای قرارداد کار موقت برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب به مأخذ هر سال در پایان قرارداد کار، یک ماه آخرین حقوق تعیین شده است. بر مبنای این احکام، در مواردی که قرارداد کار موقت بیش از یک سال است و کارفرما در پایان هر سال حق سنوات به کارگر پرداخت می کند، چون حق سنوات در پایان قرارداد کار بایستی پرداخت شود، مبلغ پرداختی در پایان هر سال جنبه علی الحساب دارد و کارفرما موظف است در پایان قرارداد کار، مابه التفاوت مبلغ پرداختی در پایان هر سال تا مبلغ سنوات پایان قرارداد کار را به کارگر بپردازد. ولی در مواردی که قرارداد کار یک ساله یا کمتر از یک سال است و کارفرما با انقضای قرارداد کار حق سنوات را در پایان این قرارداد به کارگر می پردازد ولو آنکه آن قرارداد در چند نوبت متوالی یا متناوب دیگر تمدید شود، در زمان عدم تمدید قرارداد کار به لحاظ اینکه کارفرما در پایان هر قرارداد کار حق سنوات را به کارگر پرداخته است، تکلیفی به پرداخت مابه التفاوت حق سنوات سالهایی که پرداخت شده تا سال عدم تمدید قرارداد کار را ندارد.

رأی هیأت عمومی



علیهذا، از آنجا که در رأی شماره ۲۷۲۷ - ۴/۱۰/۱۳۹۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به صورت کلی در قراردادهای کار موقت، آنچه که در پایان هر سال تحت حق سنوات پرداخت می شود علی الحساب تلقی شده است و این در حالی است که چنانچه قرارداد یک ساله یا کمتر از آن باشد با خاتمه قرارداد کار و پرداخت حق سنوات به کارگر ذمه کارفرما از بابت پرداخت حق سنوات بری می شود، به همین دلیل رأی شماره ۲۷۲۷ - ۴/۱۰/۱۳۹۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در اجرای تبصره ماده ۹۷ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مطابق استدلال مذکور اصلاح می شود و با این وصف آنچه که کارفرما در پایان قرارداد کار موقت یکسال و یا کمتر از آن به کارگر تحت عنوان حق سنوات می پردازد، جنبه قطعی دارد و کارفرما با پرداخت حق سنوات در چنین فرضی تکلیف دیگری ندارد و با توجه به مراتب، رأی شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۰۹۸ - ۲۸/۳/۱۳۹۸ هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری در حدی که ذکر شد نقض می گردد و اطلاق نامه شماره ۷۴۰۱۶/۵۶ - ۹/۴/۱۳۹۴ - مدیر کل نظارت بر اجرای بودجه وزارت امور اقتصادی و دارایی از همین حیث ابطال می شود.

رأی هیأت عمومی



بر مبنای مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات، مطلق حقوق و مزد کارگر است که همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون یاد شده را در برمی گیرد. بر همین اساس، حکم مقرر در بندهای ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۸/۴/۱۳۹۴ وزیر نیرو که صرفاً حقوق مبنا و فوق العاده جذب را مبنای محاسبه حق سنوات قرار داده و فراز آخر بند ۱۰ بخشنامه شماره ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۸/۲/۱۳۹۸ وزیر نیرو که خارج از چارچوب قانون، هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه را به عنوان حق سنوات تعیین کرده، با مواد ۲۴، ۳۱، ۳۴ و ۳۵ قانون کار مغایرت دارد و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود

تاخير و غيبت

**در مواردی که کارگر تأخیر ورود به کارگاه یا تعجیل خروج دارد؛
آیا می توان کسر ساعات کار را با ساعات اضافه کاری کارگر تهاتر نمود؟**

چون دستمزد یک ساعت اضافه کاری ۴۰ درصد بیشتر از دستمزد یکساعت کار عادی می باشد لذا قابل تهاتر با ساعات تأخیر نبوده و باید هر کدام از این دو مورد جدا گانه محاسبه گردد .



The background features a blurred financial scene with glowing blue and green line graphs on a dark screen, and a stack of silver coins in the lower right corner. A dark blue rectangular box is centered over the image, containing white Persian text.

معافیت‌های حقوق از بیمه

موارد معاف از بیمه

موارد معاف از بیمه، مطابق اعلام سازمان تامین اجتماعی در سایت رسمی این سازمان (www.tamin.ir) عبارتند از:

- بازخرید ایام مرخصی
- هزینه عائله مندی
- هزینه‌های سفر و فوق العاده ماموریت
- عیدی و پاداش آخر سال
- مابه التفاوت کمک هزینه مسکن خوار و بار در ایام بیماری
- حق شیر
- پاداش نهضت سوادآموزی
- حق تضمین کسر صندوق
- خسارت اخراج و مزایا پایان کار (سنوات)
- پاداش افزایش تولید



نکته

سقف مزایای مشمول بیمه هفت برابر حداقل حقوق اعلامی در هر سال خواهد بود و بیشتر از آن معاف است.

معافیت از مالیات

بخشنامه ۱۰/۹۹/۲۱۰

در بحث مالیات تمامی پرداخت‌های صورت گرفته به کارمندان اعم از نقدی و غیر نقدی مشمول مالیات حقوق است؛ منتها مهم‌ترین معافیت‌های ذکرشده در قانون به شرح ذیل است:

- ۱- سقف معافیت مالیاتی موضوع ماده ۸۴ قانون مالیات‌های مستقیم، در سال ۱۳۹۹ سالانه مبلغ سیصد و شصت میلیون (۳۶۰،۰۰۰،۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.
- ۲- نرخ مالیات بر کل درآمد کارکنان دولتی و غیر دولتی اعم از حقوق و مزایای فوق العاده و کارانه مازاد بر مبلغ مذکور تا یک و نیم برابر آن مشمول مالیات سالانه به نرخ ده درصد (۱۰٪) و نسبت به مازاد یک و نیم برابر تا دو و نیم برابر آن مشمول مالیات سالانه پانزده درصد (۱۵٪) و نسبت به مازاد دو و نیم برابر تا چهار برابر آن مشمول مالیات سالانه بیست درصد (۲۰٪) و نسبت به مازاد چهار برابر مشمول مالیات بیست و پنج درصد (۲۵٪) می‌باشد.

بخشنامه ۱۰/۹۹/۲۱۰

سنوات، خسارت اخراج، حقوق ایام مرخصی استفاده نشده، حقوق بازنشستگی یا مستمری پرداختی به وراثت که به هنگام بازنشستگی یا از کارافتادگی به حقوق بگیر پرداخت می‌شود.

- هزینه‌های سفر و فوق العاده ماموریت
- عیدی و پاداش آخر سال به میزان یک دوازدهم معافیت سالانه
- مزایای غیرنقدی به میزان دو-دوازدهم معافیت سالانه
- هزینه‌های درمان (شامل دو-هفتم بیمه تامین اجتماعی کارمند؛ و بیمه‌های تکمیلی خود و اعضای خانواده)
- حقوق نیروهای مسلح غیر از موارد ذکر شده کلیه‌ی پرداختی‌های مستقیم به کارمندان باید وارد جدول مالیات حقوق شده و مالیات آن از حقوق کارمندان کسر و تا پایان ماه بعد به حساب دارایی واریز گردد.
- سایر موارد قانون کار

آیا تکرار و تمدید قرارداد کار با مدت موقت باعث تبدیل آن به قرار داد کار دائم خواهد شد؟

انعقاد قرارداد کار با مدت موقت به موجب تبصره های ۱ و ۲ قانون کار مجاز شناخته شده است .

تکرار و تمدید این قراردادها برابر دستور العمل شماره ۳۵۷۲۴ مورخ ۱۵/۱۲/۷۳ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت کار و امر و اجتماعی آن را به قرارداد کار دائم تبدیل نمی کند

در قراردادهای کار شفاهی اثبات و احراز موقت یا غیر موقت بودن قرارداد چگونه ممکن می شود؟

چنانچه به دلیل شفاهی بودن قرارداد کار و عدم وجود دلایل و یا قرائن دیگری که مبین موقت بودن یا غیر موقت بودن قرارداد باشد امکان تعیین نوع قرارداد به هیچ وجه میسر نگردد می توان در صورتی که فعالیت موضوع قرارداد مورد نظر از جمله فعالیت های مستمر باشد نوع قرارداد را غیر موقت و در غیر اینصورت موقت احراز نمود .



در واحدی در تمام ماههای سال و صرفنظر از اینکه ماه سی و یک روزه باشد یا بیست و نه روز، میزان حقوق کارگر تغییری نمی کند، آیا این روش قانونی است؟

در مواردی که مزد کارگران ماهانه پرداخت می شود مبلغ پرداختی بابت سی روز بوده و لذا در ماههای سی و یک روزه بموجب تبصره ماده ۳۷ قانون کار باید معادل یک سیام حقوق پرداختی از بابت مزد روز سی و یکم به کارگر پرداخت گردد. ضمناً در خصوص حقوق اسفند ماه چنانچه واحدی از قبل به جای ۲۹ روز، ۳۰ روز حقوق و مزایا به کارگران پرداخت نموده باشد با عنایت به مفهوم مخالف ماده ۸ قانون کار این امر به منزله عرف و شرایط کارگاه محسوب شده و کماکان لازم الرعایه خواهد بود.

آیا در نیمه اول سال که ماهها ۳۱ روزه هستند باید به کارگران از بابت کمک هزینه های مسکن، خواروبار و عائله مندی ۳۱ روزه پرداخت گردد یا ۳۰ روز؟

از آنجا که در مقررات مربوط به کمک هزینه های مسکن، خواروبار و عائله مندی، پرداخت این کمک ها بصورت ماهانه قید گردیده است و ماه نیز از نظر احتساب موارد قانونی مستنداً به ماده ۴۴۳ قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی، ۳۰ روز می باشد لذا مزایای یاد شده در کلیه ماههای سال اعم از ۳۱ روزه، ۳۰ روزه و ۲۹ روزه در قالب تعریف شده در ماده قانونی مرقوم یعنی ۳۰ روزه پرداخت خواهد شد. بدیهی است کارگاههایی که این کمک هزینه ها را در شش ماه اول سال ۳۱ روزه پرداخت می کنند این رویه جزء شرایط کار کارگران محسوب و کماکان معتبر خواهد بود.

زن و شوهری در یک کارگاه شاغل هستند آیا هر دو مشمول استفاده از کمک هزینه های مسکن و خواروبار قرار می گیرند؟

کلیه حقوق و مزایای پیش بینی شده در قانون کار و مقررات تبعی به اعتبار کار کارگر به وی پرداخت می شود به این جهت به زن و شوهری که هر دو مشمول قانون کار باشند حتی در صورت شاغل بودن در یک کارگاه مشمول کلیه امتیازات پیش بینی شده در قانون کار و مقررات مرتبط به آن من جمله کمک هزینه های مسکن و خواروبار قرار می گیرند.

شرایط پرداخت و نیز میزان کمک عائله مندی به بیمه شدگان چه می باشد؟

طبق ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی کمک عائله مندی منحصرأً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آنکه:

۱- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را داشته باشد.

۲- سن فرزندان از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته باشد تا پایان تحصیل، و یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی قادر بکار نباشند.

میزان کمک عائله مندی معادل ۳ برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده برای هر فرزند در هر ماه می باشد.

کارگری جهت انجام کار از سوی کارفرما به محلی در بیست کیلومتری کارگاه اصلی اعزام شده و به دلیل ضرورت کار، شب را نیز در محل مأموریت به سر برده است آیا فوق العاده مأموریت علرغم این که فاصله محل مأموریت با کارگاه از ۵۰ کیلومتر کمتر است به وی تعلق می گیرد؟

با عنایت به تبصره ماده ۴۶ قانون کار یکی از موارد مأموریت توقف کارگر به مدت حداقل یک شب در محل مأموریت بوده و در این حالت فاصله محل مأموریت با کارگاه اصلی مورد نظر نمی باشد ضمناً در طول مدت مأموریت ساعات کار به هر میزان موثر در موضوع نیست.

حداکثر ساعت کار روزانه به چه میزان می باشد؟

در قانون کار به استثنای کارگران موضوع ماده ۵۶ قانون مزبور که در مورد آنها ساعات کار در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت تعیین شده، ساعات کار اصولاً بصورت هفتگی تعیین گردیده است - مواد ۵۱ و ۵۲ قانون کار - به میزان ۳۶ ساعت برای کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی و ۴۴ ساعت برای سایر کارگران . یادآوری می نماید توزیع ساعات کار در روزهای هفته با جلب توافق کارگران ذیربط از اختیارات کارفرما بوده و به جز کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور که ساعات کار آنها نباید از ۶ ساعت در هر روز تجاوز نماید در مورد سایر کارگران با عنایت به تبصره یک ماده ۵۱ عملاً حداکثری برای میزان ساعات کار روزانه، مشروط به جلب موافقت کارگر، در قانون کار در نظر گرفته نشده است بدیهی است مازاد بر سقف های فوق الاشاره، ساعات کار انجام شده با در نظر گرفتن ممنوعیت موضوع ماده ۶۱ و قید « مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین » در تبصره ماده ۵۹ اضافه کار خواهد بود .

چنانچه با توجه به توافق بعمل آمده، در کارگاهی روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام و کار پنجشنبه در ۵ روز اول هفته انجام شود در صورت برخورد تعطیلات رسمی با تعطیل توافقی چه نوع حقی برای کارگران ایجاد می شود؟

اگر بر اساس توافق بعمل آمده، روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام و کار این روز در سایر روزهای هفته انجام شود در صورت برخورد تعطیل توافقی روز پنجشنبه با تعطیل رسمی، از آنجا که کارگران کار روز پنجشنبه را در پنج روز اول هفته انجام داده اند از این رو استحقاق ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه اضافه کاری از بابت فوق را پیدا می کنند.

در کارگاهی روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام شده است و کارگران کار روز پنجشنبه را در پنج روز اول هفته انجام می دهند حال اگر تعطیلات رسمی با پنج روز اول هفته مصادف شود و یا وقتی کارگر هر یک از این روزها را از مرخصی استحقاقی استفاده می کند طلب کارفرما از کارگر به چه میزان است؟

کارگرانی که برابر توافق بعمل آمده با کارفرما روز پنجشنبه را تعطیل و کار این روز را در سایر روزهای هفته انجام می دهند برای هر روزی که از مرخصی استحقاقی استفاده می کنند ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه به اضافه قسمتی از ساعت کار روز پنجشنبه که در آن روز انجام شده است به حساب مرخصی آنان منظور خواهد شد و همچنین وقتی تعطیلات رسمی با ۵ روز اول هفته مصادف می شود از آنجا که تعطیل رسمی برای ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه لحاظ می شود بنابراین مازاد بر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه به حساب بدهی کارگر به کارفرما گذاشته می شود.

آیا سختی کار، مزایای سرپرستی و امثالهم در هنگام محاسبه فوق العاده اضافه کاری باید جزء مزد ماخذ محاسبه لحاظ شود؟

با توجه به تبصره یک ماده ۳۶ قانون کار مزایایی از قبیل سختی کار، مزایای سرپرستی و فوق العاده شغل که به تبع شغل و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می شود جزء مزد ثابت محسوب شده و لذا مبنای محاسبه اضافه کاری نیز منظور خواهد شد.

آیا کمک هزینه هائی که در کارگاه به کارگران پرداخت می شود مانند کمک هزینه مسکن و یا عائله مندی باید در مزد مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری به حساب آید؟


کمک هزینه های مسکن، خواربار، کمک عائله مندی و بن کارگری در زمره مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مذکور در ماده ۳۶ قانون کار نبوده و لذا در محاسبه نرخ اضافه کاری جزء مزد منظور نمی شود.

در واحدهایی که به کارگران ماهانه اضافه کار مقطوع داده می شود ولی این پرداخت ها در مقابل انجام کار صورت می گیرد آیا وجوه پرداختی از این بابت در محاسبه سنوات خدمت و سایر مزایا منظور خواهد شد؟

آن نوع پرداختهای راجع به اضافه کاری که در مقابل انجام کار به کارگران داده می شود گرچه این پرداخت ها بصورت ثابت و مقطوع نیز صورت گیرد قواعد مربوط به آن همان است که در ماده ۵۹ قانون کار پیش بینی شده است به این لحاظ پرداخت مزبور جزء مزد نبوده و در محاسبه سنوات خدمت نیز منظور نمی گردد.

در واحدهایی که هر ماهه مبلغی تحت عنوان اضافه کار مقطوع به کارگران داده می شود آیا این پرداختی از اجزاء مزد تلقی و در محاسبه سنوات خدمت و عیدی و پاداش و... به حساب می آید؟

چنانچه مبلغی که به عنوان اضافه کاری پرداخت می شوند بدون ارتباط با میزان تولید و خدمات ارائه شده از سوی کارگران مربوط و بدون نیاز به تأیید سرپرست کارگران، مبنی بر انجام کار اضافه توسط کارگران مزبور، پرداخت شده باشد در حکم بخشی از مزد کارگران بوده و در صورت عدم ثابت بودن مبالغ پرداختی در ماههای مختلف متوسط مبالغ پرداختی در شش ماه گذشته باید به کارگران ذیربط پرداخت شود بدیهی است چنانچه بر خلاف ترتیبات یاد شده پرداخت اضافه کاری در هر ماه نیاز به تأیید مدیر یا رئیس قسمت و یا سرپرست کارگران داشته و یا به میزان تولید آنها مرتبط باشد مبالغ پرداختی اضافه کار موضوع ماده ۵۹ قانون کار خواهد بود.

The background features a blurred financial scene with glowing blue and green line graphs on a dark screen, and a stack of silver coins in the lower right corner. A dark blue rectangular box is centered on the page, containing white Persian text.

با سپاس از توجه شما