



پرسش و پاسخ در مورد ساعات کار و اضافه کاری

مجموعه سوالات پرکاربرد در خصوص ساعات کار و اضافه کار به همراه پاسخ آن بر مبنای قانون کار.



نویسنده : محمود بنی اسدی

BANIASADI67@GMAIL.COM

پرسی و پاسخ در مورد ساعات کار و اضافه کاری

۱- منظور از ساعات کار چیست و آیا ساعات صرف غذا جزء ساعت کار کارگران به حساب می آید؟

همانگونه که ماده ۵۱ قانون کار نیز به آن تصریح دارد ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به این لحاظ ساعات صرف صبحانه و نهار جزء ساعت کار به حساب نمی آید بدیهی است چنانچه در کارگاهی از قبل رویه مورد عمل بر این قرار گرفته باشد که ساعت صرف صبحانه یا نهار و یا شام جزء ساعت کار به حساب آید استمرار آن به عنوان عرف مستقر در کارگاه محسوب و کما کان باید اجرا گردد. ضمناً با توجه به ماده ۱۵۰ قانون کار کارفرما مکلف است در ایام ماه مبارک رمضان مدتی را برای ادای فرایض دینی و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد که این مدت جزء ساعت کار کارگران منظور می شود.

۲- 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.

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

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

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

وقتی در بدو تأسیس و شروع فعالیت کارگاه انجام کار مثلاً برای ساعات صبح تنظیم و مورد موافقت قرار می گیرد تغییرات بعدی در شروع و خاتمه ساعت کار نیز به توافق کارگران و کارفرما مربوط می شود به ویژه زمانی که این تغییر به صورت انتقال ساعات کار از صبح به عصر و یا

شب و یا بالعکس صورت گیرد البته چنانچه کارفرما توجیه کافی برای تغییر ساعت کار در کارگاه داشته باشد می تواند مطابق ماده ۲۶ قانون کار اقدام نماید .

۵- کارگری به موجب یک فقره قرارداد یکساله بکار گرفته شده و ساعت کار در آن با مزد مشخص ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه قید گردیده است اما کارگر عملاً حدود ۳ ماه از قرارداد را روزی ۶ ساعت کار کرده و بعد از آن کارفرما از وی خواسته در زمینه ساعت کار مطابق قرارداد عمل کند تکلیف چیست؟

در هر حال طرفین ملزم به اجرای تعهدات قراردادی خود خواهند بود به این لحاظ هر چند شرط پیش بینی شده در قرارداد کار که متضمن ۴۴ ساعت کار در هفته برای مدتی اجرا نشده و عملاً کارگر کمتر از ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه در روز کار کرده باشد اعتبار شرط در طول اعتبار قرارداد زایل نمی شود و تعهد به اجرای آن کماکان برای کارگر باقی می ماند.

۶- 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 العاده یی 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 روز های تعطیل رسمی بیش از میزان اخیرالذکر بوده باشد، عرف و روال مذکور کماکان معتبر و لازم الرعایه می باشد .

۷- 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.

۸- 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 .

۹- در کارگاهی ساعات کار هفتگی عرفاً چهار ساعت است کارفرما تحت این عنوان که میزان ساعات کار در قانون چهل و چهار ساعت تعیین شده می خواهد ساعات کار کارگاه را افزایش دهد آیا قانوناً حق چنین افزایشی را دارد؟

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

۱۰- آیا در قانون کار مقررات خاصی برای ساعات کار کارگرانی که در مغازه ها و موسسات تجاری کار می کنند پیش بینی نشده است؟

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

۱۱- آیا اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟

به تصریح ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد . لذا قانوناً اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار محسوب نخواهد شد. بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه از قبل اوقات مذکور جزء ساعات کار محسوب می گردیده، عرف و رویه مذکور کماکان معتبر خواهد بود . ضمناً در اجرای ماده ۱۵۰ قانون مرقوم در ماه مبارک رمضان کارفرما مکلف است مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد

۱۲- آیا اوقاتی که قبل از شروع کار و پس از خاتمه آن صرف استحمام و تعویض لباس می گردد جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟

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

۱۳- وضعیت کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت متوالی استراحت می کنند به لحاظ مقررات قانون کار چگونه است و مرخصی استحقاقی آنها چگونه محاسبه می شود؟

کارگرانی که حسب توافق بعمل آمده ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می کنند نحوه انجام کار آنان از مصادیق کار مختلط موضوع ماده ۵۳ قانون کار بوده و به این قبیل کارگران مستند به ماده ۵۸ قانون مرقوم برای هر ساعت کار در شب ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد. ضمناً مازاد بر انجام ۴۴ ساعت کار در هفته آنان اضافه کار محسوب و فوق العاده مربوط با رعایت ماده ۵۹ قانون کار محاسبه

و پرداخت خواهد شد. متذکر می گردد حکم ماده ۶۲ قانون کار در زمینه اجباری بودن تعطیل یک روز معین در هفته نسبت به کارگران یاد شده نیز جاری می باشد. بدیهی است مرخصی استحقاقی سالانه کارگران فوق الذکر به میزان مقرر در ماده ۶۴ قانون کار است که حسب ساعات استفاده شده محاسبه و قابل تبدیل به روز (۷ ساعت و ۲۰ دقیقه) خواهد بود.

۱۴- با توجه به مقررات قانون کار، ساعت کار در ماه چند ساعت می باشد؟ آیا تعیین میزان ثابت ساعت کار برای تمام ماههای سال امکان پذیر است؟

در مقررات قانون کار ساعات کار ماهانه پیش بینی نگردیده ولی مستفاد از مواد ۵۱ و ۵۷ این قانون ساعات کار حداکثر ۴۴ ساعت در هفته یا در مورد کارگران نوبتکار ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی می باشد بدیهی است در ازای هر روز تعطیل رسمی، ساعات کار هفته به میزان ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه از ۴۴ ساعت مزبور کمتر خواهد بود ضمناً با توجه به تفاوت تعداد روزهای کار در ماههای مختلف، تعیین ساعات کار معین به عنوان ساعات کار ماهانه مقدور نمی باشد.

۱۵- با توجه به تبصره ماده ۶۹ قانون کار چنانچه در خصوص تنظیم جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران بین کارفرما و تشکل کارگری اختلاف باشد راه حل قضیه چگونه می باشد؟

تبصره ماده ۶۹ قانون کار تنظیم جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید از تکلیف کارفرما شناخته است که باید ظرف ۳ ماهه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید و در این زمینه چنانچه بین مدیریت و تشکل کارگری مربوط در خصوص جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران اختلاف وجود داشته باشد حکم ماده ۶۹ قانون کار معتبر و لازم الاجرا خواهد بود.

۱۶- آیا رعایت ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه کار برای تمام روزهای هفته الزامی است و یا می توان در بعضی از روزهای هفته کمتر از ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه و در بعضی دیگر از روزها بیشتر کار کرد؟

در مقررات قانون کار پیش بینی تقسیم کار به میزان مساوی بین ایام هفته بعمل نیامده است و تنها در قسمت اخیر ماده ۵۱ این قانون سقف ساعات کار روزانه کارگران بجز موارد مستثنی شده در قانون هشت ساعت تعیین گردیده است. لکن در تبصره یک ماده مذکور به طرفین (کارفرما و کارگران و یا نمایندگان آنها) اجازه داده شده است که در صورت توافق ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر و در دیگر روزها اضافه بر هشت ساعت یاد شده تعیین نمایند مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز ننماید.

۱۷- منظور از اضافه کار چیست؟ و کارگر برای اضافه کاری استحقاق چه مزایائی را خواهد داشت و در صورت تقارن آن با روزهای تعطیل رسمی چگونه عمل می شود؟

ارجاع کار اضافه بر ساعات کار عادی (۴۴ ساعت در هفته برای کارگران غیر نوبتکار و ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی برای کارگران نوبت کار) اضافه کار بوده و نحوه محاسبه فوق العاده مربوط و دیگر شرایط آن تابع مقررات موضوع مواد ۵۹ و ۶۰ قانون کار خواهد بود. بدیهی است در صورت تقارن هر یک از روزهای تعطیل رسمی با روزهای کار، به ازای هر روز تعطیل رسمی معادل یک ششم ساعات کار عادی هفتگی (برای

کارگران غیر نوبتی) و یک بیست و چهارم کار عادی در چهار هفته متوالی (برای کارگران نوبتی) از ساعات عادی کار کارگر کسر و مازاد بر ساعات باقی مانده اضافه کار خواهد بود.

۱۸- 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 .

۱۹- چنانچه در قرارداد کار کارگر متعهد شده باشد روزانه مدتی مثلاً ۴ ساعت اضافه کاری داشته باشد آیا می تواند از انجام تعهد خودداری نماید؟

نظر به اینکه شرط انجام اضافه کاری توسط کارگر در قرارداد از جمله شرایط غیر نافذ بشمار می رود لذا شرط مزبور بلااثر بوده و ایجاد هیچ نوع تعهدی برای طرفین قرارداد کار نمی نماید.

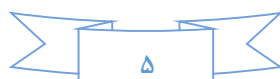
۲۰- حداکثر ساعات اضافه کاری در روز در موارد استثنائی مذکور در تبصره ماده ۵۹ قانون کار چند ساعت است؟

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

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

در صورت ارجاع کار اضافی موضوع ماده ۶۰ قانون کار، کارفرما مکلف است حداکثر ۴۸ ساعت پس از پایان اولین روز کار مراتب را به اداره کار و امور اجتماعی محل اطلاع دهد تا واحد کار و امور اجتماعی ضرورت کار اضافی و مدت آنرا تعیین نماید

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



بند « الف » ماده ۶۰ قانون کار صرفاً در رابطه با حوادث بوده و لفظ حادثه دلالت بر امور اتفاقی و استثنایی دارد. لهنذا چنانچه ماهیت کار واحدی مستلزم کار کارگران برای ساعاتی بیش از ساعات کار عادی قانونی است استفاده از ماده فوق مورد نداشته و واحد مربوط می باید نسبت به تأمین پرسنل مورد نیاز خود و احیاناً ایجاد شیفت اضافی اقدام نماید.

۲۳- آیا در مورد کارگرانی که با میل و اختیار خود و بر اساس توافق با کارفرما اضافه کاری می کنند نیز کارفرما باید موضوع اضافه کاری را ظرف ۴۸ ساعت به اداره کار محل اطلاع دهد؟

مقررات موضوع ماده ۶۰ قانون کار اصولاً در ارتباط با اختیارات کارفرمایان در زمینه الزام کارگران به انجام اضافه کار بوده و به حالتی که کارگران بر اساس توافق و بنا به تمایل خود به اضافه کاری اشتغال ورزند تسری نخواهند داشت. بدیهی است در صورتی که کارگران بر خلاف تمایل خود صرفاً با تشخیص کارفرما و ادار به انجام کار اضافی شوند به تصریح تبصره یک ماده مرقوم کارفرما مکلف است در هر مورد حداکثر ظرف ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا با عنایت به بندهای الف و ب ماده مذکور در زمینه ضرورت کار اضافی و تعیین مدت آن اتخاذ تصمیم بعمل آید.

۲۴- آیا کارگرانی که سن آنها از هیجده سال تمام کمتر است مجاز به انجام کار اضافی می باشند؟

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

۲۵- با توجه به ماده ۶۱ قانون کار آیا ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار مختلط دارند نیز ممنوع می باشد؟

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

۲۶- 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.

۲۷- تعدادی از کارگران کارگاهی که جهت ارتقاء سطح مهارت در یک مرکز کارآموزی به تحصیل مشغولند مدعی هستند از آنجا که ساعات تحصیل روزانه آنها بیش از ساعات کاری است که در کارگاه داشته اند کارفرما باید برای ساعات اضافی به آنان فوق العاده اضافه کاری پرداخت کند تکلیف کارفرما چیست؟

چنانچه شرکت کارگران در مراکز آموزش فنی و حرفه ای و یا سایر مراکز که به منظور گذراندن دوره های مربوط انجام می شود بنا به میل و درخواست خود کارگران صورت گرفته باشد پرداخت اضافه کاری در ساعات مازاد بر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه حضور در کلاسهای آموزشی مورد پیدا نمی کند مگر اینکه در زمینه این پرداختها قبلاً بین طرفین توافق بعمل آمده باشد بدیهی است در صورتی که گذراندن دوره ها در مراکز مذکور از سوی کارفرما به کارگران تکلیف شده باشد در این صورت حضور مازاد بر ساعات کار قانونی در کلاسهای آموزشی اضافه کاری تلقی و با رعایت ماده ۵۹ قانون کار قابل احتساب خواهد بود .

۲۸- 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 .

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

نحوه محاسبه اضافه کاری:

مزد روزانه = ۳۰ : حقوق ماهانه

مزد یک ساعت کار عادی = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه : مزد روزانه

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

۳۰- 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

۳۱- 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.

۳۲- 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 ۶۲ 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 مآخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری منظور خواهد گردید.

۳۳- آیا سختی کار، مزایای سرپرستی و امثالهم در هنگام محاسبه فوق العاده اضافه کاری باید جزء مزد مآخذ 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.

۳۴- 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.

۳۵- آیا مزایایی مانند فوق العاده نوبت کاری و یا شب کاری جزء مزد مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری باید به حساب آورده شود؟

ملاک محاسبه مزد ساعات اضافه کاری همان مزد ثابت یا مزد مبنای موضوع ماده ۳۶ قانون کار بوده و لذا مزایایی مانند حق نوبتکاری، شبکاری و تفاوت تطبیق و نظائر آن که در ارتباط با شغل پرداخت نمی گردد در محاسبه اضافه کاری منظور نخواهد شد.

۳۶- در برخی از کارگاههای دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار با نظر این وزارتخانه و بر اساس اجازه تبصره ۲ ماده ۱۹ دستور العمل اجرای طرح طبقه بندی، تعدادی از کارگران مبلغی علاوه بر مزد گروه و پایه خود دریافت می دارند آیا این مبلغ در زمان محاسبه فوق العاده اضافه کاری با مزد گروه و پایه جمع می شود یا خیر؟

در اجرای بند «ب» ماده ۵۹ قانون کار مبنای احتساب اضافه کار «مزد» کارگر بوده و از طرفی در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا در آمده است با عنایت به تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون مرقوم مزد گروه و پایه مبنای محاسبه هر گونه مزایا خواهد بود. لذا احتساب فوق العاده های موضوع تبصره ۲ ماده ۱۹ دستور العمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل و یا اصولاً هر نوع پرداخت دیگری در محاسبه اضافه کاری وفق مقررات نخواهد بود.

۳۷- 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.

۳۸- 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.

۳۹- آیا بر اساس تبصره ماده ۵۹ قانون کار کارفرما می تواند هر روز بیش از ۴ ساعت اضافه کاری به کارگران ارجاع نماید؟

تجویز تبصره ماده ۵۹ قانون کار برای انجام اضافه کاری بیش از ۴ ساعت در روز صرفاً جهت موارد استثنایی بوده و نمی توان آن را به قاعده ای تبدیل نمود که بر اساس آن کارگر، هر روز مجاز به انجام اضافه کاری بیش از ۴ ساعت باشد و البته چنانکه نیاز کارفرما به نحوی باشد که کارگر الزاماً می بایست همه روزه بیش از چهار ساعت کار اضافی انجام دهد کارفرما می تواند نیاز خود را به پرسنل از بین نیروهائی که استخدام خواهد کرد تأمین نماید.

۴۰- در کارگاهی از سالها پیش رویه بر این جاری است که برای کلیه کارگران در ازای هر ساعتی که اضافه کار انجام می دهند دو برابر منظور و با محاسبه ۴۰٪ فوق العاده پرداخت می شود آیا کارفرما مجاز به تغییر این شیوه محاسبه خواهد بود؟

دو برابر منظور نمودن اضافه کاری انجام شده که از بدو تأسیس کارگاه و یا با موافقت بعدی بطور مستمر پرداخت گردیده است با رعایت سقف ۴ ساعت انجام اضافه کاری در روز جزء شرایط کار کارگران محسوب می گردد و به دلیل استفاده کلیه کارگران از امتیاز دو برابر منظور داشتن اضافه کاری انجام شده، قطع آن از مصادیق تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده ۲۶ قانون کار تلقی و برای تغییر آن باید حکم این ماده رعایت گردد .

۴۱- آیا کارفرما مجاز به ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارشان سخت و زیان آور شناخته شده است می باشد؟ با جلب موافقت خود کارگران چطور؟

ماده ۶۱ قانون کار که به موجب آن ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع شناخته شده است از جمله مواد آمره این قانون است که تخلف از آن ضمانت اجرای تبصره مقرر در ماده ۱۷۶ را موجب خواهد شد و این ممنوعیت با توجه به ماهیت کارهای سخت و زیان آور و صیانت از نیروی کار کاملاً منطقی بوده و همواره بر رعایت آن تأکید می شود نیاز به پرسنل نیز ارجاع کار اضافی به کارگران را که کارشان سخت و زیان آور است توجیه نمی کند و هر گونه توافق برای انجام کار اضافی در کارهای سخت و زیان آور با عنایت به آمره بودن قاعده فاقد اعتبار خواهد بود ضمناً راه حل مورد قبول برای مرتفع ساختن کمبود پرسنل بکارگیری نیروی کار مورد نیاز بجای ارجاع اضافه کاری به کارگرانی است که در کارهای سخت و زیان آور کار می کنند.