

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

نویسنده: آرمین خوشوقتی

۱- تعریف قرارداد کار

قرارداد کار عبارت است از قراردادی کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری رابرای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود، شروط مذکور در قرارداد کار و یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور ننماید.

۲- ویژگی های قرارداد کار

برای صحت قرارداد کار در زمان انعقاد قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

مشروعیت مورد قرارداد

معین بودن موضوع قرارداد

عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

لازم به ذکر است اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات رسد. قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها

محل انجام کار

تاریخ انعقاد قرارداد کار

مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌هایی که فاقد شورا هستند در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

۳- دوره آزمایشی

طرفین با توافق یکدیگر می‌توانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالاسه ماه می‌باشد.

۴- قراردادهای کارمزدی

کارمزد عبارت است از مزی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه‌گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود. کارمزد برحسب آنکه حاصل کار موردنظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزد جمعی تعیین می‌گردد.

در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع موردقبول کارگران باشد.

قرارداد کارمزدی برحسب آنکه اولین واحد یا قطعه، ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی است. در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت تقسیم بر تعداد کاری که مزد ثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهد شد. ولی هر گاه عوامل توقف کاربرای کارفرما قابل پیش‌بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به ماخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۴-۱- نحوه محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای کارمزدی

مجموع مزد کارمزدی که براساس آئین نامه به کارگر پرداخت می‌شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات قانون کار است. ماخذ محاسبه فوق العاده نوبت کار یا شب کاری کارگران کارمزد نرخ کارمزد آنهاست.

چنانچه بجای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می شود. نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می باشد.

هر گاه قرارداد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به ماخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می شود. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد، میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد و مزایایی بیش از آنچه در این آئین نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می شوند جاری است.

تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

۵- قراردادهای مزدساعتی

مزدساعتی مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می شود. در قراردادهای مزدساعتی، نوع کار (صرف نظر از مقدار و میزان آن) و نیز ساعات کار در روز یا هفته یا ماه مشخص می گردد.

اعمال نظام مزد ساعتی در موارد ذیل مجاز است:

متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر

کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینیکهای پزشکی و پیراپزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

مشاغل غیر تمام وقت در زمینه های مشاوره و نظایر آنها

مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

مشاغل آموزشی و پژوهشی

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

البته ذکر مشاغل فوق مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیتهای مذکور نخواهد بود اما استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد معوقه فوق موکول به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

۱-۵- محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای مزدساعتی

در نظام مزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خوار بار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می‌باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می‌کنند کارگران مشمول مزدساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت ماخذ محاسبه، میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کارکرد وی خواهد بود.

مبلغ پرداختی به هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول نظام مزدساعتی، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در کارگاههایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می‌باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتبار است.

تغییر نظام مزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

۶- قراردادهای کارمزد ساعتی

کارمزد ساعتی مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود. در قرارداد کارمزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

کارمزد ساعتی برحسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می‌گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع موردقبول کارگران باشد. مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند.

استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت ندارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.

فعالتهایی که توسط صاحبان حرفه، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می شود و در مدت معین و محدود انجام می گیرند مشمول مقررات کارمزد ساعتی نمیباشند (مانند معلمان خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می نمایند).

۱-۶- نحوه محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای کارمزد ساعتی

مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی نمی باشند به تناسب ساعات عادی کار شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی کار می کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزدایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیراین صورت ماخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود.

ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی می باشد.

در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می شود، عرف و رویه مذکور معتبر خواهد بود.

تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزد در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است. سایر مقررات کار و ضوابط و مقررات قانون کار ناظر به کارگران که در بالا به آن اشاره ای نشد، در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

نویسنده: آرمین خوشوقتی