

**پرسش** - چنانچه کارفرما مطابق قانون کار اقدام به محاسبه ریز حقوق و مزایای کارگران خود نماید و در پایان هر ماه در قبال پرداخت آن رسید تسویه حساب اخذ نماید آیا به لحاظ قانونی اوراق اخذ شده معتبر خواهد بود؟

**پاسخ**: چنانچه اوراق تسویه حساب شامل ریز اقلام حقوقی مخدوش نبوده و مقرون به صحت بوده باشد با قانون کار منافاتی نداشته و برای مراجع حل اختلاف معتبر و نافذ خواهد بود.

\*\*\*\*\*

**پرسش** - چنانچه کارگری بنا به شکایت کارفرما بازداشت و توسط دادگاه محکوم شود تکلیف اعاده به کار و یا مزایای پایان کار وی چه می شود؟

**پاسخ**: در صورت محکومیت کارگر در مراجع صالحه دادگستری کارفرما نسبت به اعاده وی به کار تکلیفی ندارد. با این حال با عنایت به مفاد ماده ۲۷ قانون کار کارگر محکوم شد، استحقاق دریافت مزایای پایان کار (حق سنوات به مأخذ) هر سال سابقه کار هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق را خواهد داشت.

\*\*\*\*\*

**پرسش** - آیا کارگری که مبادرت به ترک کار می نماید می تواند از مزایای پایان کار برخوردار شود؟ یا خیر

**پاسخ**: در قانون کار اقدام کارگر به ترک کار از موارد خاتمه قرارداد کار که پرداخت مزایای پایان کار را در بر گیرد شناخته نشده است لذا کارگر ترک کار کننده استحقاق مزایای پایان کار را نخواهد داشت. البته تشخیص ترک کار کارگر با مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار خواهد بود.

**پرسش** - تکلیف کارفرما با کارگری که مرتکب تأخیر و یا غیبت می شود چیست؟ آیا می توان کارگر خاطی در این زمینه را اخراج نمود؟

**پاسخ**: در صورت غیبت یا تأخیر ورود کارگر، کارفرما می تواند به نسبت مدت زمان عدم حضور وی در کارگاه از مزد و مزایای وی کسر نماید و چنانچه این تأخیر یا غیبت به حدی باشد که از مصادیق قصور تلقی شود کارفرما می تواند برابر ماده ۲۷ قانون کار با کارگر قطع رابطه نماید.

\*\*\*\*\*

**پرسش** - چنانچه قرارداد کار غیر موقت خاتمه یابد و سابقه کارگر کمتر از یکسال باشد آیا کارگر موصوف استحقاق دریافت مزایای پایان مقرر در ماده ۲۷ قانون کار را خواهد داشت؟

**پاسخ:** مزایای پایان پیش بینی شده در ماده ۲۷ قانون کار نسبت به سوابق کار کمتر از یک سال نیز قابل محاسبه و پرداخت خواهد بود .

\*\*\*\*\*

**پرسش:** آیا کارگاههای مشمول قانون کار می توانند از ورود بازرسان وزارت کار و امور اجتماعی به کارگاه جلوگیری به عمل آورند ؟

**پاسخ:** خیر. و در صورت جلوگیری موضوع از سوی وزارت کار در مراجع قضائی پیگیری و نهایتاً برای کارفرما محکومیت خواهد داشت .

\*\*\*\*\*

**پرسش:** چنانچه کارفرما به دلیل عدم اطلاع از مقررات ، یا به اشتباه وجوهاتی مزاد به کارگران پرداخت نموده باشد می تواند مبالغ پرداختی را از کارگران بدون حکم دادگاه مسترد دارد ؟

**پاسخ:** چنانچه پس از رسیدگی های لازم مشخص شود که وجوهات مربوطه برخلاف مقررات و به اشتباه به کارگر پرداخت شده است با عنایت به ماده ۱۵۷ قانون کار و مستند به ماده ۴۵ قانون مزبور برداشت آن از مزد کارگر به موجب قطعی مراجع حل اختلاف ممکن خواهد بود .

**پرسش -** آیا مزایای ناشی از انجام شب کاری - اضافه کاری و نوبت کاری موضوع مواد ۵۸ - ۵۹ - ۵۶ قانون کار جزء حق السعی کارگر به حساب می آید ؟

**پاسخ:** مبالغی که تحت عناوین یاد شده به کارگر پرداخت می شود در واقع وجوهاتی است که در ازاء کار فوق العاده پرداخت میگردد بنابراین بموجب ماده ۳۴ قانون کار جزء حق السعی محسوب نمی شود .

---

# موسسه حقوقی آوای عدالت سروش