



## فصل پنجم

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود که در پایان این فصل بتواند :

- ۱- حق السعی را تعریف کند.
- ۲- مزد را تعریف کند.
- ۳- حداقل مزد را بیان کند.
- ۴- ساعات کار را شرح دهد.
- ۵- تعطیلات و مرخصی‌ها را توضیح دهد.
- ۶- شرایط کار زنان و نوجوانان را بیان کند.

### شرایط کار

شرایط کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مباحث حقوق کار است و در آن از الزامات و نظرات کارگر و کارفرما در اصول قراردادهای کار گفتگو می‌شود، که بحث کوتاهی از آن مطرح می‌شود.

#### حق السعی

این واژه برای اولین بار در قوانین کار ایران به کار رفته که این اصطلاح از فقه اسلامی گرفته شده است. در ماده ۳۴ قانون کار از حق السعی چنین تعریف شده: «کلیه دریافتی‌های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب‌وذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید، حق السعی می‌نامند.»

همچنان که ملاحظه می‌شود، حق السعی دارای ابعاد گسترده‌ای است که علاوه بر مزد و حقوق، پرداخت‌های دیگر را که تحت عناوینی مانند کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار و ایاب و ذهاب و مزایای نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها که به اعتبار قرارداد کار به کارگر داده می‌شود، نیز شامل می‌شود. درباره قرارداد نکات سودمندی گفته شد، به‌طور کلی قراردادها مبنای اصلی حقوق و الزامات و نظرات طرفین قرارداد هستند ولی همچنان که گفته شد، حقوق کار دارای

جنبه حمایتی است زیرا امکانات دو طرف قراردادها از جنبه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی تفاوت بسیار دارد. به همین دلیل دولت‌ها برای کمک به برقراری عدالت اجتماعی و اقتصادی و رعایت حال کارگران و همه کسانی که از طریق مزدبگیری زندگی می‌کنند، قوانین و مقررات و ضوابطی به ویژه در زمینه شرایط کار از جمله مزد پیش‌بینی کرده‌اند که اجرای این مقررات و ضوابط برای طرفین قراردادهای کار الزامی است به اصطلاح حقوقی این قوانین و مقررات از قوانین آمره هستند و عدم رعایت آن‌ها تخلف محسوب شده و ضمانت اجرا دارد.<sup>۱</sup>

**مزد:** در ماده ۳۵ قانون کار گفته شده «مزد عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.» از این تعریف به روشنی برمی‌آید که مزد در قبال انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود و کار، رایگان و تبرعی انجام نخواهد شد. با وجود این به دلایل ابعاد گوناگون حقوقی، اقتصادی و اجتماعی مزد، نمی‌توان آن را منحصرأ و کلاً تابع قرارداد کار دانست و گفته شده که دولت‌ها به صورت‌های گوناگون در این مسأله مهم و حیاتی دخالت می‌کنند تا مزدبگیران بتوانند با تلاش و کار شرافتمندانه، خود و خانواده‌شان را اداره کنند.

## اقسام مزد

**الف — تقسیم‌بندی مزد برحسب نوع مزد (مزد نقدی و مزد غیرنقدی) (ماده ۳۵ قانون کار):** مزد عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. «مزد نقدی بر مبنای پول رایج کشور پرداخت می‌شود. این نوع پرداخت مزد، عادی‌ترین و بهترین روش پرداخت مزد است. مزد غیرنقدی در ماده ۴۰ قانون کار مقرر شده» در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد. این اشاره قانونگذار مسبوق به سابقه است، زیرا در گذشته نه چندان دور برخی از کارفرمایان که قسمتی از مزد را به صورت غیرنقدی پرداخت می‌کردند، گاهی در تعیین بهای کالاها اجحاف می‌کردند و یا اجناس و کالاهای نامرغوب به کارگران می‌دادند. مزد غیرنقدی ممکن است به صورت خوراک، خواربار، پوشاک و مسکن پرداخت شود.

**ب — با توجه به قدرت خرید کارگران از مزد تقسیم‌بندی دیگری نیز می‌شود.**

**مزد اسمی:** مجموع وجوهی است که کارگران در برابر انجام کار به پول رایج دریافت می‌کنند که به آن مزد رسمی نیز می‌گویند، به عبارت دیگر مبالغ و وجوهی است که کارفرما به کارگر می‌پردازد و ممکن است تکاپوی مخارج زندگی وی را نکند چرا که در تعیین آن به ارزش اقتصادی مزد و میزان

۱- فصل ۱۱ قانون کار در باب ضمانت اجرای مقررات کار است.

کالایی که کارگر با آن مزد می‌تواند تهیه کند توجه نمی‌شود. این پرداخت یکی از اقلام مهم قیمت تمام شده کالاها و خدمات است که در صنایع مختلف سهم آن در قیمت تمام شده متفاوت است.

مزد حقیقی: میزان واقعی قدرت خرید کارگر را نشان می‌دهد. یعنی کارگر با مزد خود چه میزان کالا و خدمات می‌تواند خریداری کرده و استفاده کند. در سنجش ارزش واقعی مزد، باید به مزد حقیقی که نمایانگر قدرت خرید کارگر است توجه شود نه به مزد رسمی. مزد رسمی در بسیاری موارد پاسخگوی احتیاجات ضروری کارگر و خانواده او نیست زیرا مشکل تورم و افزایش قیمت‌ها همواره وجود دارد، گاهی ممکن است مزد رسمی کارگر افزایش یابد ولی میزان واقعی قدرت خرید کارگران تغییری نکند.

پ — تقسیم‌بندی مزد از نظر چگونگی تعیین آن: در تبصره ۱ ماده ۳۵ قانون کار، صورت‌های چندی از این تقسیم‌بندی بیان شده است:

«چنانچه مزد با ساعات کار انجام شده مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.» (تبصره ۱ ماده ۳۵).

۱— پرداخت مزد برحسب زمان کار (ساعت، روز، هفته، ماه): چنانچه مزد با ساعات کار مرتبط باشد، مزد ساعتی روزانه، ماهانه در این نوع تعیین مزد، نتیجه کار مستقیماً مورد توجه کارفرما نیست (برخلاف کارمزدی) به‌طورکلی این نوع تعیین مزد رایج‌ترین و عادی‌ترین ترتیب تعیین مزد است.

۲— مزد برحسب نتیجه کار: در این تبصره در ادامه تعریف گفته شده «.....» در صورتی که مزد براساس میزان انجام کار یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده یا میزان انجام کار در زمان معینی باشد، کارمزد ساعتی نامیده می‌شود.» کارگران و سازمان‌های کارگری از این روش، به شدت انتقاد می‌کنند زیرا آن را استثمار و بهره‌کشی از کارگران می‌دانند. به همین جهت در برخی کشورها مقررات تکمیلی در این زمینه وضع گردیده است. چنانچه در تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران جزئیات این کار به شورای عالی کار و تصویب وزیر کار موکول شده است، حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت کار، تجاوز کند.

۳— مزد اضافی: در مواردی کارگر علاوه بر وجه نقد و یا جنس و کالا، وجوه دیگری نیز دریافت می‌کند مانند پاداش و انعام.

پاداش: مبلغی است که در برابر حسن انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. اگر پاداش به‌طور

مستمر و معین به کارگر پرداخت شود و کارفرما نتواند آن را قطع کند، معمولاً جزء مزد شناخته می‌شود، به عبارت دیگر این نوع پاداش مکمل مزد است. در صورتی که پرداخت پاداش اتفاقی و موردی باشد و بسته به نظر کارفرما و اختیاری باشد و ثابت نباشد، جزء مزد محسوب نمی‌شود.

**انعام:** وجهی است که مراجعین به کارگر پرداخت می‌کنند. مانند انعامی که در هتل‌ها و رستوران‌ها و آرایشگاه‌ها از سوی مشتریان داده می‌شود. اگر اختیاری باشد و بستگی به نظر مشتری داشته باشد، جزء مزد نیست. ولی اگر دادن انعام اجباری باشد جزء مزد محسوب می‌شود مانند درصدی اضافی که در برخی هتل‌ها، رستوران‌ها، در صورت حساب مشتری منظور می‌کنند. در این نوع تقسیم‌بندی، تقسیمات دیگری نیز وجود دارد که از برنامه کار ما خارج است.

**مواعد و محل پرداخت مزد:** پرداخت مزد ممکن است روزانه، هفتگی یا ماهانه انجام شود. در ماده ۳۷ قانون کار گفته شده که:

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و روز غیر تعطیل وضع ساعات کار و به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود. در صورت توافق طرفین ممکن است مزد به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود. در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، پرداخت باید در آخر هرماه صورت گیرد. در این صورت مزد را حقوق گویند. در ماه‌های سی و یک‌روز، حقوق و مزایا باید براساس سی‌ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. در قوانین اسلامی تأکید شده که مزد کارگر زودتر پرداخت شود حتی به اصطلاح پیش از خشک شدن عرق وی، زیرا علاوه بر رفع نیازهای او، در تشویق وی نیز مؤثر است.

مزد باید در محل کار و محل نزدیک به آن پرداخت شود به طوری که سبب اتلاف وقت کارگر نشود، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌شود باید به کارگران (خواه مرد و خواه زن) مزد مساوی پرداخت شود. این امر از اصول پذیرفته شده در قوانین کار و مقاله نامه‌های بین‌المللی است<sup>۱</sup>. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن و جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است (ماده ۳۸ قانون کار ایران).

**حدأقل مزد:** گفته شد که در گذشته دولت‌ها در تعیین شرایط کار و تعیین مزد دخالتی نداشتند. زیرا عقیده بر این بود که بنا بر اصل عرضه و تقاضا تعیین مزد باید «آزادانه» و دور از هر گونه دخالتی باشد ولی به علت عدم تساوی قدرت و امکانات طرفین قرارداد کار و نقش حیاتی مزد که تنها درآمد

---

۱- مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب سال ۱۹۵۱ کنفرانس بین‌المللی کار بر این امر تأکید دارد. عنوان این مقاله‌نامه عبارتست از: «تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در مقابل کار هم ارزش» دولت ایران در ۲۶ بهمن ۱۳۵۱ به آن پیوسته است. متأسفانه در بسیاری از کشورها حتی کشورهای صنعتی اروپا و امریکا تبعیض در این امر هنوز وجود دارد.

کارگر است برای معاش خود و خانواده‌اش و سرانجام اجحافات برخی کارفرمایان، دولت‌ها در این امر مهم دخالت کردند. تعیین حداقل مزد یکی از این ملاحظات است. در ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقرر شده، شورای عالی کار موظف است همه ساله، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به ضوابط زیر تعیین کند:

الف - درصد تورم و افزایش قیمت‌ها که از جانب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

ب - حداقل مزد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده را که تعداد اعضاء آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین کند. تعداد متوسط اعضاء خانواده در قانون پیشین کار، یک مرد و یک زن و ۲ فرزند ۱۲ ساله منظور می‌شد.

در زمینه حداقل مزد نکات زیر قابل توجه است:

۱- کارفرمایان مکلفند در برابر انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی (در حال حاضر ۴۴ ساعت در هفته) به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید نپردازند، در غیر این صورت ضامن جبران مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید هستند<sup>۱</sup>.

۲- کارگران کارمزدی برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد دارند. این مزد بر مبنای میانگین کارمزد آن‌ها در روزهای کارکرد آخرین ماه کارشان محاسبه می‌شود و در هر حال مبلغ پرداختی نباید کمتر از حداقل مزد قانونی تعیین شده باشد.

۳- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده کار می‌کنند، به نسبت ساعات کار انجام شده محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۴- حداقل مزد منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود ..... (ماده ۴۲ قانون کار).  
حمایت از مزد: در بیشتر موارد مزد تنها درآمد کارگر است و در حقیقت زندگی کارگر و معاش خانواده‌اش به مزد دریافتی او بستگی دارد و به همین دلیل به موجب قوانین همه کشورها و برابر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی حمایت از مزد (مقاله‌نامه شماره ۹۵) مورد حمایت قرار گرفته است. حمایت از مزد به طور خلاصه به صورت‌های گوناگون انجام می‌شود. حمایت در برابر کارفرما، حمایت از کارگر در برابر اشخاص ثالث، حمایت از کارگر در برابر طلبکاران کارفرما.

درباره حمایت در برابر کارفرما، در ماده ۴۵ قانون کار آمده:

کارفرما فقط در موارد زیر می‌تواند از مزد کارگر برداشت کند.

الف - مواردی که قانون صراحتاً اجازه این کار را داده است.

---

۱- ضمانت اجرا در ماده ۱۷۴ قانون کار مقرر شده است.

- ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.
- پ - اقساط وام‌هایی که کارفرما برابر ضوابط مربوطه به کارگر داده است.
- ت - در صورتی که به علت اشتباه در محاسبه به کارگر مبالغی اضافی پرداخت شده باشد.
- ث - مال الاجاره خانه‌های سازمانی برابر شرایط تعیین شده.

ج - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است. گفتنی است که ماده ۴۵ قانون کار درباره بدهی‌های کارگر به کارفرما در ارتباط با رابطه کارگری و کارفرمایی است. به عبارت بهتر ناشی از قرارداد کار وی با کارفرما است. و در چهارچوب قوانین کار مورد بررسی قرار می‌گیرد. در حالی که استنباط می‌شود که ماده ۴۴ همین قانون در زمینه بدهی‌های کارگر به کارفرمای خود خارج از رابطه قرارداد کار میان کارگر و کارفرما است که تابع مقررات کلی در این رابطه است. رسیدگی به اختلاف‌های احتمالی در صلاحیت محاکم عمومی یعنی دادگاه‌های دادگستری است.

**حمایت از مزد کارگر در برابر طلبکاران کارفرما:** گفته شد که مزد غالباً تنها منبع درآمد کارگر برای اداره زندگی و تأمین معاش خود و اعضای خانواده‌اش است. بنابراین، باید مورد حمایت‌های قانونی قرار گیرد. به همین جهت در قوانین و مقررات کار کشورهای مختلف، طلب کارگران از کارفرما از بابت مزد و حق‌السعی از دیون ممتازه تلقی می‌شود و نسبت به سایر بدهی‌های کارفرما، در اولویت است. تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون کار ایران نیز در همین زمینه است. برابر ماده ۴۴ که شرح آن گذشت، اگر کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد، برداشت از مزد وی مشروط به رعایت دو شرط است.

**الف -** تنها مازاد بر حداقل مزد را می‌توان به موجب حکم دادگاه برداشت کرد.

**ب -** در هر حال مبلغ برداشتی از مزد کارگر بابت این بدهی نباید از  $\frac{1}{4}$  کل مزد کارگر بیشتر

باشد.

**حمایت از مزد در برابر اشخاص ثالث:** قانون کار ایران در این باره ساکت است ولی از مجموع دلایل ارائه شده در زمینه حمایت از مزد و حقوق و مفهوم مواد ۴۴ و ۴۵ قانون کار و دیگر قوانین حمایتی در خصوص حقوق بگیران (مواد ۶۵۹ و ۶۶۱ آیین دادرسی مدنی) چنین برداشت می‌شود که به هر حال دریافتی کارگران نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد.

## ساعات کار

در بخش‌های نخستین برحسب مورد درباره ساعات کار کارگران در گذشته گفتگو کردیم و

اشاره شد که از دیرباز بویژه پس از گسترش فعالیت‌های صنعتی، مسأله ساعات طولانی کار کارگران یکی از بزرگ‌ترین دشواری‌های آنان بوده است و از این جهت بر آنان ستم بسیار رفته است. کارگران و تشکل‌های کارگری و مصلحین اجتماعی همواره خواهان محدود ساختن ساعات کار بر مبنای اصول مذهبی و انسانی و اجتماعی بودند. در دین مقدس اسلام نیز سفارش شده که بخشی از ساعات شبانه‌روز ( $\frac{1}{3}$ ) برای انجام فرایض مذهبی و عبادی و فعالیت‌ها و کارهای شخصی منظور شود. روشن است که ساعات طولانی کار از نظر بهداشتی دارای آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی افراد است. از نظر اقتصادی و اجتماعی نیز بی‌آمدهای نامطلوبی دارد. این آثار زیانبار درباره کودکان و زنان به مراتب بیشتر است به همین دلیل است که یکی از نخستین قوانین حمایتی درباره ساعات کار کودکان و زنان است. مسأله کار کودکان همواره یکی از بزرگ‌ترین دشواری‌های کشورهای مختلف بوده و هم اکنون نیز با وجودی که در قوانین کار کشورها مقرراتی برای حمایت از آنان پیش‌بینی شده ولی مشکل هنوز پابرجاست. زیرا کار کودکان را جدا از عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نمی‌توان بررسی کرده و راه‌حلی یافت.

یکی از موارد مهم شرایط کار در قراردادهای کار تعیین ساعات کار بوده و هست. ماده ۵۱ قانون کار ایران ساعت کار را چنین تعریف کرده است:

«ساعت کار در این قانون، مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند».

### استثنائات این ماده:

#### ۱- برحسب نوع کار:

الف - در تبصره ۱ ماده ۵۱ گفته شده «کارفرما با توافق کارگران یا نمایندگان قانونی آنها می‌تواند در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در روزهای دیگر اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط اینکه مجموع ساعات کار کارگران در هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

ب - در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران ساعات کار در شبانه‌روز را با توجه به کار، عرف، فصل‌های مختلف سال تنظیم کند (تبصره ۲ ماده ۵۱).

روشن است که در کارهای کشاورزی به دلیل ماهیت و طبع کار، شرایط کار آن با کار صنعتی و خدماتی یکسان نیست و باید ضوابط و موازین مناسب آن کار با توجه به عرف و ضرورت‌های فصل کار تعیین شود.

پ - در کارهای سخت و زبان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و

۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند.

ت- کارهای نوبتی: در کار نوبتی ممکن است ساعات کار در شبانه‌روز از ۸ ساعت و در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز کند ولی جمع ساعات کار در ۴ هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت بیشتر باشد. مراد قانونگذار این است که به هر حال مجموع ساعات کار هر کارگر در کار نوبتی نباید در ۴ هفته متوالی از مجموع مجاز ساعت کار قانونی تجاوز کند. یعنی مجموعاً ۴۴ ساعت در هفته.

ث- در مورد کارهای متناوب، کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌شود بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد مانند کار نانوائی‌ها و رستوران‌ها... در این نوع کار فواصل تناوب کار و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه کار در مجموع از ۱۵ ساعت تجاوز کند... (ماده ۵۴ قانون کار).

## ۲- برحسب وضع کارگر:

الف- ساعت کار زنان و کودکان و نوجوانان. در این باره در بخش ویژه‌ای گفتگو خواهد شد.

ب- اضافه‌کاری، برابر قانون کار انجام اضافه‌کاری یا در شرایط عادی (ماده ۵۹) و یا در شرایط غیرعادی (ماده ۶۰) است. در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر مجاز است:

۱- موافقت کارگر

۲- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

۳- ساعات کار اضافی نباید از ۴ ساعت در روز بیشتر شود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

- برای مقابله با اوضاع و احوال زیر ارجاع کار اضافی به تشخیص کارفرما با رعایت شرایط زیر مجاز است که در واقع همان انجام اضافه‌کاری در شرایط غیرعادی است:

اولاً- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

ثانیاً- حداکثر ساعات کار اضافی ۸ ساعت در روز باشد (مگر در موارد استثنایی آن‌هم با توافق طرفین).

ثالثاً- ارجاع کار اضافی به کارگر برای مدت محدودی باشد که برای مقابله با اوضاع و احوال حاضر ضروری است.

اما اوضاع و احوال موردنظر قانونگذار در این ماده چنین است:

۱- جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

۲- اعاده فعالیت کارگاه - در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی

مانند، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.-



ضرورت ارجاع کار اضافی باید توسط اداره کار تأیید شود. اگر ضرورت انجام کار اضافی توسط اداره کار تأیید شد، موضوع خاتمه یافته تلقی می‌شود. در صورت عدم تأیید براساس تبصره ۲ ماده ۶۰ قانون کار، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و جبران خسارت وارده به کارگر خواهد بود. گفتنی است که ارجاع کار اضافی به کارگران در قوانین کار کشورها و اسناد بین‌المللی مشروط به شرایط و محدود به موارد خاص شده که فرصتی برای بیان نیست. خلاصه کلام اینکه، اگرچه به جهات اقتصادی این امر ضروری است ولی استفاده نابجا از آن سبب فرسایش نیروی کار و استثمار کارگران می‌شود، زیرا کارفرمایان غالباً ترجیح می‌دهند که به جای استخدام کارگر جدید که هزینه بیشتری برای آنان دارد، از روش اضافه کاری استفاده کنند. ایراد دیگر این کار این است که مانع اشتغال افراد بیکار و جویندگان کار می‌شود. به همین دلیل در صورت بروز بیکاری یکی از روش‌هایی که برای مقابله با این مشکل اتخاذ می‌شود، سیاست کاهش ساعات کار و محدودیت اضافه کاری است، تا بتوان افراد جدیدی را به کار گماشت.

ارجاع کار اضافی، کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند، ممنوع است (ماده ۶۱). تخلف از مقررات مواد مذکور درباره کار اضافی، برابر مواد ۱۷۴ و ۱۷۶ قانون کار مجازات دارد.

پ - کار نوبتی: پیشرفت و تحولات صنعتی و تحولات تکنولوژیکی این امکان را برای بشر فراهم ساخته که انجام کار و فعالیت تولیدی و صنعتی تداوم یافته و ادامه یابد. از طرفی در برخی از صنایع و کارهای خدماتی به دلایل گوناگون مانند دلایل و جهات فنی و تخصصی الزاماً انجام کار نباید متوقف شود و لازم است به طور مستمر ادامه داشته باشد. در نتیجه مسأله گردش کار و کار نوبتی (کار شیفتی) مطرح شود. کار نوبتی در ماده ۵۵ قانون کار چنین تعریف شده است:

«کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.» به گفته دیگر، کار نوبتی عبارت از گردش ساعات کار در شبانه‌روز است به ترتیبی که گردش کار در طول ماه ادامه داشته باشد. ممکن است گردش کار در دو شیفت، سه شیفت و یا چهار شیفت صورت گیرد. کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند، نوبت‌های کارش به ترتیب زیر است:

- اگر نوبت کار، در صبح و عصر واقع شود فوق‌العاده نوبت کاری ۱۰٪ است.
- اگر نوبت کار، در صبح و عصر و شب واقع شود فوق‌العاده نوبت کاری ۱۵٪ است.
- اگر نوبت کار، در صبح و شب و یا عصر و شب واقع شود، فوق‌العاده نوبت کاری ۲۲/۵٪ است.

است.

به کارگری که به ترتیب بالا کار نوبتی انجام می دهد، علاوه بر مزد به مبالغی به شرح فوق به عنوان فوق العاده نوبت کاری پرداخت خواهد شد. این فوق العاده ها نسبت به قانون کار قبلی (فوق العاده نوبت کاری ۱۰٪ مزد کارگر بود) افزایش یافته است.

تغییر میزان ساعات کار نوبتی: در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند. مشروط بر اینکه جمع ساعات کار در ۴ هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز نکند.

از نظر زمان و ساعات انجام کار، کار به صورت های زیر نیز انجام می شود:

— کار روز و کار شب: در صورتی که زمان انجام کار از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ (۱۰ شب) باشد کار روز نامیده می شود.

— کار شب: در صورتی که زمان انجام کار بین ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد باشد به عنوان کار شب معروف است.

کار مختلط: به کارهایی اطلاق می شود که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع شود. در کارهای مختلط کارگر برای ساعاتی از کار که در شب واقع می شود (۲۲ تا ۶ بامداد) از فوق العاده مخصوص کار شب بهره مند می شود. یعنی برای هر ساعت کار در شب به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی پرداخت خواهد شد (مواد ۵۳ و ۵۸ قانون کار).

## تعطیلات و مرخصی ها

**تعطیل هفتگی:** یک روز تعطیل در هفته یا تعطیل هفتگی در قوانین کار همه کشورها پیش بینی شده است در حقیقت تعطیل هفتگی ریشه مذهبی دارد. در دین مقدس اسلام روز جمعه روز تعطیل است. پس از ۶ روز کار لازم است که افراد از یک روز تعطیل برای انجام فرایض مذهبی و استراحت و رسیدگی به کارهای شخصی و خانوادگی استفاده کنند. با گسترش صنعت و پیدایش شهرهای بزرگ صنعتی و افزایش فشارهای جسمی و روحی به کارگران و شهرنشینان، برخورداری از تعطیل هفتگی بیش از پیش اهمیت یافته است. به طوری که در برخی از کشورهای صنعتی که از امکانات بیشتری برخوردارند، این مدت به دو روز در هفته افزایش یافته است، در کشور ما نیز اگر چه از نظر قانونی تعطیل هفتگی همان روز جمعه است ولی در سالهای اخیر با توجه به توسعه صنعت و بهبود شرایط و فرهنگ کار در برخی از کارگاه های بزرگ به ویژه در برخی از صنایع، ساعات کار هفتگی به ترتیبی تنظیم شده که کارکنان آن ها از دو روز تعطیل هفتگی استفاده می کنند. این کار در

عمل نیز با استقبال کارکنان و مدیریت این واحدها روبه‌رو شده است. برابر ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است و اصولاً این روز ثابت است مگر در موارد خاص. پس از اعلام این حکم کلی، قانون کار به بیان حالات خاص در این زمینه پرداخته است.

- ۱- تعطیل هفتگی - روز جمعه، روز تعطیل کارگران با استفاده از مزد است.
- ۲- در حکم تعطیل هفتگی - در کارهای مربوط به خدمات عمومی مانند آب، برق، اتوبوسرانی یا در کارگاه‌هایی که برحسب نوع یا ضرورت کار یا توافق به‌طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین می‌شود، این روز در حکم روز تعطیل هفتگی است.
- ۳- در هر حال، تعطیل روز معینی در هفته اجباری است.
- ۴- تعطیل هفتگی کارگران غیرنوبتی (یا کارگران دارای ساعات کار عادی و ثابت) اگر این کارگران روز جمعه نیز کار کنند حق دارند، یک روز دیگر از هفته را با استفاده از مزد تعطیل کنند. در این صورت یعنی عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد (تبصره ماده ۶۲).

- ۵- اگر روزهای کار کارگری در هفته کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی وی برابر  $\frac{1}{6}$  مجموع مزد یا حقوق دریافتی او در روزهای کار در هفته خواهد بود (تبصره ۲ ماده ۶۲).
- ۶- کارگاه‌هایی که روزهای کار کارکنان آن با توافق طرفین (کارگر و کارفرما) ۵ روز در هفته و ۴۴ ساعت کار هفتگی تعیین شده و کارگران آن‌ها از دو روز تعطیل هفتگی استفاده می‌کنند، مزد هر روز تعطیل (دو روز تعطیل هفتگی) کارکنان آن‌ها معادل مزد روزانه کارکنان است.
- ۷- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت ماه) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید. روزهای تعطیل رسمی با استفاده از مزد به قرار زیر است:

۲۹ اسفند تا ۴ فروردین، ۱۲ فروردین (روز جمهوری اسلامی ایران)، ۱۳ فروردین، ۱۴ خرداد  
رحلت حضرت امام، ۱۵ خرداد، ۲۲ بهمن ماه (روز انقلاب اسلامی)، عید سعید مبعث، نیمه شعبان،  
۲۱ رمضان شهادت حضرت امیر (ع)، عید فطر، تاسوعا، عاشورا، اربعین، ۲۸ صفر وفات حضرت  
رسول (ص)، عید قربان، عید غدیر، ۱۳ رجب ولادت حضرت امیر (ع)، شهادت حضرت رضا (ع)  
۲۹ صفر، ۲۵ شوال وفات حضرت صادق (ع)، ۱۷ ربیع‌الاول میلاد حضرت رسول، وفات حضرت  
فاطمه.

**مرخصی:** درباره برقراری مرخصی برای کارگران دلایل چندی ارائه شده که دلایل مذهبی و اخلاقی و اجتماعی و پزشکی از آن جمله هستند. برای احتراز از طولانی شدن سخن به همین مختصر

اکتفا می‌شود.

مرخصی سالانه استحقاقی: برابر ماده ۶۴ قانون کار مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعاً یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء مرخصی محسوب نخواهد شد. مرخصی کمتر از یک روز جزء مرخصی استحقاقی محسوب می‌شود. به این ترتیب میزان مرخصی سالانه کارگران از ۱۲ روز در قانون کار سال ۱۳۳۷ به ۲۶ روز افزایش پیدا کرده است (پس از کسر ۴ روز جمعه). و این گام بسیار مثبتی در جهت رفاه و آسایش کارگران و خانواده آنان است. به علاوه کارگر بعد از استفاده از مرخصی با آمادگی بهتری به کار خواهد پرداخت. در صورتی که ماه‌های کار کارگر کمتر از یکسال باشد، مرخصی به نسبت مدت کار انجام شده محاسبه می‌شود.

تاریخ استفاده از مرخصی: با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. در صورت اختلاف نظر اداره کار محل معتبر و لازم‌الاجرا است (ماده ۶۹).

الزام کارگر به استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه: هر کارگر حداکثر ۹ روز از مرخصی سالانه خود را می‌تواند ذخیره کند (ماده ۶۶) و استفاده از بقیه آن الزامی است.

پرداخت مزد مرخصی استحقاقی: برابر ماده ۷۱ مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر در موارد زیر باید محاسبه و پرداخت شود: ۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار (و اخراج کارگر) ۲- بازنشستگی کارگر ۳- از کارافتادگی کلی کارگر ۴- تعطیل کارگاه ۵- فوت کارگر.

در صورت فوت کارگر مطالبات وی به ورثه قانونی وی پرداخت خواهد شد. به نظر می‌رسد در موارد استعفای کارگر و ترک کار نیز باید مزد مرخصی استحقاقی برابر ماه‌های کار محاسبه و پرداخت شود.

مرخصی برای انجام فریضه حج واجب: هر کارگر حق دارد برای ادای فریضه حج واجب در طول مدت کار خویش فقط برای یکبار و به مدت یکماه به‌عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق، از مرخصی استفاده کند (ماده ۶۷).

مرخصی استحقاقی کارگران فصلی: برحسب ماه‌های کار آن‌ها محاسبه و پرداخت می‌شود. مرخصی بدون حقوق: چگونگی استفاده کارگران از مرخصی بدون حقوق و مدت و شرایط برگشت آن‌ها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق کتبی کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. مرخصی استعلاجی بارداری و زایمان: مدت مرخصی استعلاجی کارگران با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزو سوابق کار و بازنشستگی آن‌ها محسوب خواهد شد (ماده ۷۴).

هرگونه بیماری کارگر اعم از اینکه بیماری عادی، ناشی از کار و یا بیماری ناشی از حوادث کار باشد مستوجب استفاده از مرخصی استعلاجی است. در برخی کشورها سقف زمانی برای مدت مرخصی مذکور پیش‌بینی شده است که حسب مورد از ۳ ماه تا ۳ سال متغیر است. اما در کشور ما محدوده خاصی ندارد و می‌تواند تا سلامتی و اعاده کار به کارگر با معرفی نامه سازمان تأمین اجتماعی و یا از کارافتادگی او به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی مذکور در قانون تأمین اجتماعی و یا بازنشستگی او ادامه یابد. راجع به مرخصی بارداری و زایمان که نوعی مرخصی استعلاجی است قبلاً توضیح دادیم در مدت مرخصی استعلاجی، سازمان تأمین اجتماعی به کارگر بیمه شده که مزد و حقوق دریافت نمی‌کند، غرامت دستمزد پرداخت می‌نماید. غرامت دستمزد برای بیمه شدگان اگر ناشی از حادثه یا بیماری حرفه‌ای باشد از اولین روز بیماری، و برای بیماری‌هایی که ناشی از کار نباشد از روز چهارم بیماری تا پایان مدت بیماری پرداخت می‌شود و غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که متکفل است به میزان  $\frac{3}{4}$  مزد روزانه و غرامت دستمزد بیمه‌شدگان غیر متکفل معادل  $\frac{2}{3}$  آخرین مزد روزانه خواهد بود. در مورد مرخصی زایمان و بارداری، کمک بارداری پرداخت می‌شود که بعداً راجع به آن توضیح می‌دهیم.

**مرخصی موردی اضطراری:** کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد دارند: الف - ازدواج دائم ب - فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان، استفاده از این مرخصی علاوه بر مرخصی استحقاقی است که حکمش گذشت.

**مرخصی سالیانه در کارهای سخت و زیان‌آور:** کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، سالیانه از ۵ هفته مرخصی استحقاقی استفاده می‌کنند. استفاده از این مرخصی حتی‌الامکان در هر سال دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد (ماده ۶۵).

### شرایط کار زنان و کودکان و نوجوانان

**الف - کار اطفال و نوجوانان:** برابر ماده ۷۹ قانون کار سن پذیرش کودکان به کار ۱۵ سال تمام است. بنابراین به کار گماردن کودکان کمتر از ۱۵ سال تمام از نظر قانون کار ایران ممنوع است. درباره‌ی مشکلات کار کودکان در بخش‌های پیشین این کتاب مطالبی گفته شده متأسفانه با وجود قواعد و موازین داخلی و بین‌المللی این مشکل همچنان وجود دارد. برای حل این مشکل باید ابتدا به رفع دشواری‌ها و نارسایی‌های اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی پرداخت. در قانون کار ایران به کار نوجوانان توجه شده و درباره‌ی کار آنان ترتیبات ویژه‌ای مقرر شده است.

تعریف کارگر نوجوان : کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود. در مورد این گونه کارگران مقررات و ضوابط خاصی در قانون کار پیش‌بینی شده که بدین ترتیب است :

۱- کارگر نوجوان باید در ابتدای استخدام توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.

۲- این آزمایش‌ها باید حداقل سالی یک بار تجدید شود و مدارک در پرونده استخدامی هر فرد ضبط و نگهداری شود. پزشک در مورد تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر کند. در صورتی که کار کارگر نوجوان با توانایی وی تناسب نداشته باشد، کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل وی را تغییر دهد.

۳- ساعت کار کارگر نوجوان، روزانه نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران عادی است.

۴- واگذاری انجام هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و نیز حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (مانند چرخ دستی و فرغون و...) برای کارگر نوجوان ممنوع است.

۵- در مشاغلی که به علت ماهیت آن‌ها یا شرایط انجام کار، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و کارگر نوجوان زیان‌آور باشند، حداقل سن کار، ۱۸ سال تمام است (ماده ۸۴).

ب- کار زنان: همچنان‌که گفته شد مسأله کار کودکان و زنان از دیرباز مورد توجه بوده زیرا شرایط خاص جسمانی و روحی آن‌ها از سویی و مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی زنان از سوی دیگر و نیز نقش ارزنده آن‌ها در تربیت و نگهداری فرزندان ایجاب می‌کند که از بهره‌کشی و استثمار آنان جلوگیری شود. درباره کار زنان باید به نکات زیر توجه داشت :

۱- ممنوعیت‌های قانونی، انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است... (ماده ۷۵).

۲- در مواردی که پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگران باردار را خطرناک یا سخت تشخیص دهد، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع خواهد کرد. پس از پایان دوره بارداری، کارگر زن به کار سابق خود برمی‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سابقه کار او محسوب می‌شود. درباره مقررات حمایتی مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن قبلاً توضیح دادیم. حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

۳- کمک بارداری - وجوهی است که در ایام مرخصی بارداری و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم قانون تأمین اجتماعی مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود. برابر ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد، می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری معادل  $\frac{2}{3}$  آخرین مزد یا حقوق حداکثر برای مدت ۱۲ هفته قبل از زایمان و بعد از آن بدون کسر سه روز اول بهره‌مند شود.

۴- فرجه شیر دادن (مرخصی شیردهی) و ایجاد شیرخوارگاه: در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار محسوب می‌شود. البته این حکم به موجب تبصره ۱ ماده ۴ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۲ تغییر پیدا کرده است که طبق آن کارگران زن که پس از اتمام مرخصی زایمان، مجدداً شروع به کار نمایند در صورت ادامه‌ی شیردهی به فرزندانشان می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی استفاده نمایند. به‌علاوه کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و گروه سنی آنها، مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد کند (ماده ۷۸ قانون کار این ماده دارای یک آیین‌نامه اجرایی است که جزئیات کار در آن پیش‌بینی شده است).

## پرسش و تمرین



- ۱- اقسام مزد را با تقسیم‌بندی آن از نظر چگونگی تعیین مزد به اختصار توضیح دهید.
- ۲- چهار نکته را در زمینه‌ی حداقل مزد بنویسید.
- ۳- پنج مورد از حمایت در برابر کارفرما در مبحث مزد را بیان کنید.
- ۴- آنچه را که در خصوص استثنائات ساعت کار در قانون کار منظور شده را بنویسید.
- ۵- دلایل مربوط به برقراری مرخصی را بیان کنید.
- ۶- شرایط کار زنان و کودکان و نوجوانان را به اختصار بنویسید.