

مفاد اشتغال‌زا

نکاتی درباره قرارداد کار

درباره مضمونان قانون کار گفتیم و به نکاتی درباره قرارداد کار اشاره کردیم. در این شماره نیز به شرح مفاد قرارداد کار و تعریف‌ها و نکات مهم آن‌ها می‌پردازیم.

ساعت کار

مطابق با ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت بیشتر باشد. البته در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته بیشتر شود. کارفرما و کارگر می‌توانند ساعات کار را در بعضی روزهای هفته کمتر از میزان نوشته‌شده در قانون کار و در سایر روزها بیشتر از آن قرار دهند؛ به شرط آنکه مجموع ساعات کار در کل هفته از ۴۴ ساعت بیشتر نشود.

بیمه

مطابق با ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان وظیفه دارند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، کارگران خود را بیمه کنند. در این مورد فرقی نمی‌کند قرارداد کار دائمی باشد یا موقت. در هر صورت، بیمه باید پرداخت شود.

مزد کارگر

بر اساس ماده ۳۵ قانون کار، مزد یا حق الزحمه یا حق السعی، وجه نقد یا غیر نقدی یا هم نقدی و هم غیرنقدی است که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. در صورتی که مزد به صورت ساعتی پرداخت شود به آن مزد ساعتی گفته می‌شود. در صورتی که پرداخت مزد بر اساس میزان انجام کار یا محصولی باشد که تولید شده است به آن، کارمزد و در صورتی که بر اساس انجام کار در زمان معین باشد به آن کارمزد ساعتی گفته می‌شود. به هیچ عنوان طرفین نمی‌توانند در خصوص تعیین میزان مزد کمتر از حداقل قانونی توافق کنند و اگر چنین توافقی صورت پذیرد، معتبر نیست و جای خود را به حداقل قانونی مبنای خواهد داد.

تعطیلات کارگر

مطابق با ماده ۶۲ قانون کار، روز جمعه روز تعطیلی کارگران محسوب می‌شود. البته به روز جمعه مزد تعلق می‌گیرد؛ حتی با وجود آنکه کارگر کار نکرده و در تعطیلات باشد. در اموری که به کار در روز جمعه نیاز است، اگر از تعطیلی روز جمعه استفاده نشود، کارگر مستحق دریافت ۴۰ درصد اضافه بر مزد است؛ یعنی علاوه بر حقوقی که به‌خاطر کار در روز جمعه دریافت می‌کند، ۴۰ درصد از حقوق روزانه خود را هم دریافت خواهد کرد.

امام حسن (ع)

وَاعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ
لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

برای دنیا چنان برنامه‌ریزی و عمل کن، مثل آنکه قرار است همیشه دوام داشته باشی. و نسبت به آخرت به نوعی حرکت و کار کن، مثل اینکه فردا خواهی مُرد. (مستدرک الوسائل، ج ۱، ص ۱۴۶).

حق مسکن و بن کارگری

حق مسکن و بن کارگری از مزایای قانونی کارگر و کارمند محسوب می‌شوند. کارفرما موظف است این حقوق قانونی را پرداخت کند. اگر از پرداخت آن مبالغ خودداری کرد، کارگر می‌تواند به وزارت کار مراجعه کند و دعوی‌اش را در آنجا مطرح کند.

حق اولاد

پرداخت حق اولاد (عائله‌مندی) به کارگر، شرایط زیر را دارد:

۱. کارگر باید حداقل ۷۲۰ روز سابقه داشته باشد.
۲. سن فرزندان باید کمتر از ۱۸ سال تمام شمسی باشد. آنان به تحصیل یا کار اشتغال نداشته باشند یا در اثر بیماری یا نقض عضو، طبق گواهی کمیسیون‌های پزشکی، قادر به کار نباشند.
۳. فرزند دختر، تا زمان ازدواج، حق اولاد دریافت می‌کند.

حق مأموریت

طبق ماده ۴۶ قانون کار، مأموریت وقتی اتفاق می‌افتد که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از کارگاه دور شود یا اگر تا این مسافت دور نمی‌شود، مجبور باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف کند. طبق قانون کار، حق مأموریت از مزد ثابت یا مزد مبنای کارمند و کارگر، کمتر نیست. از طرف دیگر، کارفرما موظف است هزینه رفت و برگشت به محل مأموریت را پرداخت کند. کارگر در مورد پرداخت این هزینه‌ها هیچ وظیفه‌ای ندارد.

مرجع حل اختلاف

طبق ماده ۱۵۷ قانون کار، مرجع حل اختلاف، نمونه قرارداد کاری اداره کار است. بنابراین، کارفرما و کارگر باید شکایت خود را در اداره کار طرح کنند. اختلافات ابتدا از طریق صلح و سازش حل می‌شوند و در صورت نبود سازش، هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار به موضوع رسیدگی می‌کنند. لازم به ذکر است، تنها مرجع رسیدگی به اختلافات طرفین، همین مرجع است و طرفین نمی‌توانند برای مراجعه به مرجع دیگری، با هم توافق کنند.

پیامدهای نبود قرارداد بین کارگر و کارفرما

در صورت نبود قرارداد بین کارگر و کارفرما، رابطه طرفین دائمی تلقی می‌شود و کارفرما حق اخراج کارگر را ندارد. کارگر هم می‌تواند هر ادعایی را در خصوص حقوق و مزایای خود در اداره کار طرح کند، زیرا به دلیل نبود سند حقوقی مکتوب، جزئیات حقوق ماهیانه او مشخص نیست.

مرخصی کارگر

مرخصی سالانه کارگران با استفاده از مزد و محاسبه چهار روز جمعه، در مجموع یک ماه است. بقیه روزهای تعطیل جزو روزهای مرخصی محسوب نمی‌شود. در مورد کارگرانی هم که کمتر از یک سال مشغول به کار هستند، میزان مرخصی استحقاقی به نسبت مدت زمانی که کار کرده‌اند، از کل سال و از میزان یک ماه مرخصی استحقاقی محاسبه می‌شود. اگر ترک کار به سبب اموری غیر از بیماری باشد، نوع مرخصی استحقاقی است و چنانچه به دلیل بیماری باشد، نوع مرخصی استعلاجی نامیده می‌شود.