

## سؤالات روابط کار

۱ - اخیراً به دلیل گرد و غبار و آلودگی هوا از طرف استناداری تعطیل اعلان می گردد، در صورت انجام کار در این ایام آیا کارگر محق دریافت اضافه کار میباشد یا خیر؟

الف - تعطیلات رسمی کشور طی لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور مصوب ۱۳۵۹/۴/۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران، مشخص گردیده است ، از سوی دیگر به استناد ماده ( ۲ ) قانون اصلاح لایحه قانونی مذکور موب ۱۳۷۸/۵/۲۵ مجلس شورای اسلامی اختیار اعلام تعطیل رسمی (عمومی) در سراسر کشور و یا بعضی از نقاط آن بر عهده هیات وزیران و با کسب نظر موافق روسای قوه مقننه و قوه قضائیه می باشد لذا به این ترتیب تعطیلات مقرر از سوی مراجع غیر مآذون تعطیلات رسمی محسوب نمی شود.

ب- با عنایت به مفاد ماده (۶۲) و وحدت ملاک ماده (۴۳) قانون کار تعطیلات رسمی تعطیلات با مزد بوده و در صورت انجام کار در ایام تعطیلات مذکور کار انجام شده با لحاظ سقف مقرر در تبصره (۱) ماده (۵۱) قانون کار مشمول مقررات ماده (۵۹) آن قانون محسوب می گردد، بنابراین تعطیلاتی غیر از تعطیلات رسمی یاد شده در بند ( ۱ ) فوق مشمول احکام ماده ( ۵۹ ) قانون کار نمی باشد.

۲- مدت مرخصی سالیانه کارگرانی که روزهای پنجشنبه تعطیل بوده و کار موظفی روز پنجشنبه را در مابقی روزها انجام می دهند ، چقدر می باشد و آیا میزان آن با سایر کارگران که تنها از تعطیل روز جمعه استفاده می نمایند تفاوت دارد؟

با توجه به مفاد مواد ( ۵۱ ) و (۶۴) قانون کار در کارگاه هایی که کارگران روز پنجشنبه تعطیل بوده و از دو روز تعطیل هفتگی استفاده می نمایند(تعطیل توافقی) و کار روز پنجشنبه را نیز در سایر روزهای هفته انجام می دهند لذا ساعت کار روزانه این کارگران بیش از ساعت قانونی(۷ساعت و ۲۰ دقیقه)میباشدو با توجه به انجام ۴۴ ساعت کار موظف هفتگی به طور کامل مرخصی استحقاقی سالیانه به ساعت تبدیل میگردد(۲۶ روز کاری که هر روز معادل ۷ساعت و ۲۰ دقیقه) و هر کارگر به نسبت ساعت کار روزانه خود از مرخصی بهره مند میشود.

۳- در کارگاههایی که از تعطیل روز پنجشنبه استفاده می کنند و کار موظفی روز پنجشنبه را در روزهای دیگر انجام می دهند در صورت استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی خود در یکی از روزهای کاری مدت کسر شده از مرخصی سالانه ایشان چه مقدار خواهد بود؟

در این کارگاه در صورت استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی خود در یکی از روزهای کاری هفته ، مدت کسر شده از مرخصی سالانه برابر یک روز کاری (هفت ساعت بیست دقیقه کار روزانه) به علاوه ساعات کار اضافی مقرر به جای روز پنجشنبه خواهد بود به عنوان مثال چنانچه مقرر شده باشد ساعات کار روزهای دیگر هفته، هر روز یک ساعت و بیست و هشت دقیقه به جای روز پنجشنبه بیشتر باشد، در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی میزان مرخصی استحقاقی قابل کسر برای هر روز کاری ، برابر با یک روز (هفت ساعت و بیست دقیقه کار روزانه ) به علاوه یک ساعت و بیست و هشت دقیقه خواهد بود.

۴- آیا در صورت استفاده از مرخصی استعلاجی طبق ماده ( ۷۴ ) قانون کار توسط کارگر ، کارفرما اجازه کسر مدت مرخصی مذکور از مرخصی های استحقاقی کارگر را دارد ؟

به موجب ماده ( ۷۴ ) قانون کار ایام مرخصی استعلاجی با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق کار و خدمت کارگر محسوب می گردد و احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی توجیه قانونی ندارد.

۵- در خصوص امکان یا عدم امکان برقراری حق عائله مندی برای همکاران خانم شاغل مشمول قانون کار و با توجه به سکوت قانون موصوف در این زمینه آیا برقراری حق عائله مندی برای همکاران مذکور مشمول این قانون امکانپذیر است یا خیر؟

در ضوابط مربوط به پرداخت کمک هزینه عائله مندی ماده ( ۸۶ ) قانون تامین اجتماعی در خصوص پرداخت کمک هزینه مذکور به کارگران زن مشمول قانون کار استثنائی به عمل نیامده است و کلیه مشمولین قانون کار بدون توجه به جنسیت در صورت داشتن شرایط مندرج در ماده فوق الذکر مشمول دریافت کمک هزینه عائله مندی می باشند.

۶- آیا در کارگاههایی که در مناطق مختلف دارای فعالیت می باشند، کارفرما اجازه دارد در قرارداد فی مابین خود و کارگر، محل کار وی را کل حوزه فعالیت شرکت تعیین نماید ؟

مطابق بند د ماده ( ۱۰ ) قانون کار محل انجام کار باید در قرارداد کار ذکر شود، ضمناً شرط مربوط به محل انجام کار همانند سایر شروط ، نباید مجهول باشد. بنابراین چنانچه در قرارداد کار اولیه یا بر طبق توافق بعدی محل انجام کار کارگر در حوزه جغرافیایی خاصی پیش بینی شده باشد به نحوی که محل های مربوط برای طرفین معمول باشد، شرط مزبور خلاف قانون و باطل تلقی نخواهد شد.

۷- آیا آموزش های که برای بهبود کار به کارگران ارائه می شود جزء ساعات کاری وی محسوب می شود یا خیر؟

آموزش های اجباری ضمن کار یا بدو خدمت کارگران جز ساعات کار کارگران محسوب می شود.

۸- کارگرانی که شرایط کار آنها به صورت ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت می باشد (به اصطلاح اقماری) در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی در یکی از روزهای کاری خود به چه میزان از مرخصی استحقاقی سالیانه آنها باید کسر شود.

در صورتی که شرایط کار کارگران به صورت ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت باشد، در صورت استفاده از یک روز مرخصی، به میزان کارکرد روزانه موظفی آنان از مرخصی استحقاقی سالیانه کسر می شود؛ به عنوان مثال کارگری که در طول روز ۱۲ ساعت از موظفی انجام می دهد در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی روزانه ، معادل همان ساعت ( ۱۲ ساعت ) از جمع مرخصی سالیانه وی کسر می شود.

۹- در مناطق آزاد تجاری صنعتی جمهوری اسلامی ایران در صورتی که کارگاهی در جوار منطقه آزاد باشد، آیا مشمول مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی مناطق مذکور می گردد؟

به استناد ماده (۲) مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری صنعتی جمهوری اسلامی ایران، فقط کارگران کارگاه های واقع در حوزه جغرافیایی مناطق آزاد مشمول مقررات مناطق آزاد شده و در صورتی که محل کارگاه خارج از محدوده جغرافیایی منطقه مذکور باشد، مشمول مقررات مناطق مذکور نخواهد بود.

۱۰- با توجه به سوالات مکرر دستگاههای دولتی آیا به آندسته از زنانی که در دستگاههای دولتی با قرارداد کار معین مشغول به کار می باشند، کمک هزینه عائله مندی تعلق می گیرد یا خیر؟

چنانچه کارگران زن دارای قرارداد کار معین در دستگاههای دولتی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشند، مباحث مربوط به حقوق و مزایای آنان در حیطه قانون خدمات مدیریت کشوری بوده و بر اساس قانون مزبور عمل می شود. لیکن چنانچه کارگران موصوف بر اساس مواد قانون مدیریت خدمات کشوری مشمول قانون کار باشند رعایت ماده (۸۶) قانون تامین اجتماعی در خصوص آنان الزامی می باشد.

۱۱- بیمارستانی در چند پست کلیدی خود از افرادی که دارای تخصص و تجربه بالایی هستند مانند: مدیر داخلی، مترون مدیر امور مالی و... به طور قراردادی استفاده می نماید و حقوق آنان بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل در نظر گرفته است، ولی برای جذب این افراد بیمارستان مجبور است مبلغی بیشتر از حقوق گروه و پایه پرداخت نماید. خواهشمند است اعلام نمایید که آیا افزایشات مزدی سالیانه فقط شامل حقوق گروه و پایه خواهد شد یا کل پرداختی؟

در واحدهای مشمول قانون کار که در اجرای مواد (۴۸) و (۴۹) این قانون دارای طرح طبقه بندی مشاغل کارگری مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستند مبنای اعمال افزایشات مزدی سالیانه اعلامی از سوی شورای عالی کار و نیز ماخذ محاسبه سایر پرداختی ها به کارگران نظیر اضافه کاری و نوبت کاری و شب کاری و... مزد مبنای کارگران (مزد شغل و مزد پایه) می باشد مگر آنکه قرارداد اولیه یا شروط الحاقی بعدی یا پیمان دسته جمعی و یا عرف و روال کارگاه مبتنی بر امر دیگری باشد که در آن صورت می بایست بر آن مبنا عمل گردد.

۱۲- در خصوص شمول یا عدم شمول قانون کار بر مدیران عامل شرکتهای سهامی خاص ارایه طریق نمایید؟

حسب مفاد مواد (۲) و (۳) قانون کار، رابطه کارگری و کارفرمایی با احراز سه ویژگی شخصی بودن انجام کار، تبعیت حقوقی (رابطه دستوری) و تبعیت اقتصادی (رابطه مزدی) محقق می شود و در صورت فقدان هر یک از این شرایط شخص کارگر محسوب نمی شود. نظر به اینکه مدیر عامل یا اعضای هیات مدیره شخص حقوقی بر خلاف کارگران مشمول قانون کار می توانند بطور مجانی انجام وظیفه نمایند و نیز در مقابل اشخاص ثالث مسئولیت دارند لذا فاقد رابطه دستوری و مزدی موضوع مواد فوق با کارفرما می باشند و در نتیجه کارگر مشمول قانون کار محسوب نمی شوند. متذکر می شود افراد فوق الذکر چنانچه علاوه بر عضویت در هیات مدیره یا سمت مدیر عاملی عهده دار انجام وظایف دیگری باشند با احراز مشخصات سه گانه صدرالاشاره کارگر محسوب و حمایت های قانون کار و مقررات تبع از جمله قانون بیمه بیکاری در مورد آنها مجری خواهد بود.

۱۳- در خصوص رابطه مزد بگیری و احراز رابطه کارگری و کارفرمایی مربیان آموزشگاههای رانندگی ارانه طریق فرمایید؟

۱- با توجه به مواد (۲) و (۳) قانون کار، کارگر کسی است که کار تابع انجام می دهد و تبعیت اقتصادی، تبعیت حقوقی و اجرای شخصی کار از عناصر و ارکان کار تابع می باشد؛ بنابراین همین که فردی کار تابع انجام دهد اعم از اینکه در هنگام

انجام کار وسیله انجام کار برای او باشد یا خیر، کارگر محسوب شده و در صورتی که مشمول مقررات خاصی نباشد مشمول قانون کار خواهد بود.

۲- منظور از تبعیت اقتصادی کارگر از کارفرما آن است که، علی الاصول کارگر از نظر دریافت مزد و حقوق به کارفرمای خود وابسته بوده و در این زمینه استقلالی از خود نداشته باشد به این معنا که در صورت اتمام رابطه کار از نظر اقتصادی دچار مشکل شود؛ از این نظر تبعیت اقتصادی مربیان آموزشگاههای رانندگی که دارای وسیله نقلیه شخصی می باشند محل تردید است و علی الاصول رابطه اقتصادی و تبعیت اقتصادی نامبردگان با صاحبکار احراز نمی شود

۱۴- در قرارداد فیما بین با یکی از سازمان ها، با توجه به توافق و تمکین کارکنان و عرف کارگاه در سالیان متمادی و دستور کارفرما (با توجه به دریافت بودجه مربوط برای پرداخت اضافه کار در پایان سال) اضافه کاری ماهیانه پرسنل پس از جمع بندی بصورت یکجا در پایان قرارداد و بر مبنای محاسبات قانونی به ایشان پرداخت می شود. با توجه به مراتب فوق، آیا این موضوع با مقررات قانون کار در خصوص پرداخت اضافه کار مغایرتی دارد؟

پرداخت فوق العاده کار اضافی علی الاصول باید در هنگام پرداخت مزد صورت پذیرد؛ لیکن چنانچه طرفین (کارگر و کارفرما) توافق نمایند که فوق العاده مزبور در زمان دیگری پرداخت شود و یا اینکه عرف کارگاه بر منوال دیگری باشد، پرداخت بر اساس توافق انجام شده یا عرف مذکور منع قانونی ندارد.

۱۵- نظر به اینکه در حال حاضر مبنای محاسبه نرخ اضافه کاری عادی کارگران این شرکت به قرار ذیل می باشد

$$۲۲۰ / (۱/۴ \times \text{یک ساعت مزد کار عادی})$$

از طرفی کارفرما با هدف مساعدت، در نظر دارد تا با استناد به تبصره یک ماده (۵۱) قانون کار (حداکثر ۴۴ ساعت کار در هفته) و احتساب ۴ هفته و ۲ روز در طول ماه، جمع ساعات کار عادی کارگران را ۱۹۲ ساعت لحاظ نماید؛ نظر ارشادی در این خصوص را اعلام فرمایید؟

نحوه محاسبه اضافه کاری در کارگاه های مشمول قانون کار 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 بدست خواهد آمد.

لازم به ذکر است که ساعات کلر عادی کارگران در طول یک ماه، با توجه به تفاوت ایام تعطیل هفتگی و رسمی از فرمول زیر تبعیت می کند:

(ساعات کار ماهیانه =  $۷/۳۳$  \* مجموع ایام تعطیل رسمی و هفتگی - روزهای ماه)

۱۷- با عنایت به ماده (۱۶۲) قانون کار منظور از نماینده تام الاختیار طرفین اختلاف چه شخصی است و چه شرایطی باید داشته باشد؟

نماینده تام الاختیار شخصی است که تمامی اختیارات اصیل در دعوا را دارد.

۱۸- آیا مراجع حل اختلاف می توانند از ورود افرادی که دارای پروانه وکالت رسمی نمی باشند به جلسات رسیدگی خودداری نماید؟

در قانون کار و آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیاتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۶۴) قانون کار موردی که معارض قبولی نمایندگان اصحاب دعوی در مراجع حل اختلاف که دارای پروانه وکالت نمی باشند، ملاحظه نمی شود و در این زمینه تنها ارائه سند مثبت نمایندگی مورد تاکید می باشد.

۱۹- آیا مراجع حل اختلاف موضوع ماده (۱۵۷) قانون کار می توانند نسبت به صدور رای در خصوص مجازات های مقرر در مواد (۱۷۱) لغایت (۱۸۶) قانون کار اقدام نمایند.

خیر؛ در قانون کار و مقررات دیگر اختیار و تکلیفی برای مراجع حل اختلاف کار در زمینه تعیین مجازات نسبت به کارفرمایان به دلیل تخلف از مقررات آمره قانون کار پیش بینی نشده است و در این رابطه دادگستری صالح به رسیدگی می باشد.

۲۰- آیا کمک هزینه عائله مندی به بانوانی که همزمان با همسرانشان در یک کارگاه مشغول به کار می باشند، تعلق می گیرد؟

پرداخت حق اولاد منوط به داشتن سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی می باشد. از آنجا که برابر ماده (۸۶) قانون تامین اجتماعی این پرداخت به بیمه شده صورت می گیرد و بیمه شده نیز اعم از زن و مرد می باشد، لذا بانوان شاغل بیمه شده حتی اگر با همسرشان در یک واحد کارگاهی مشغول به کار باشند مشمول استفاده از حق اولاد قرار می گیرند.

۲۱- آیا در قانون کار ضابطه ای مبنی بر امکان به کارگیری افراد متخصص در امور غیر مرتبط نظیر پزشکی عمومی تحت عنوان کارشناس امور دارویی، کارشناس پرستاری تحت عنوان حسابدار و لیسانس معارف اسلامی در سمت کارشناس امور حقوقی پیش بینی گردیده است؟

در خصوص اشتغال افراد در مشاغل تخصصی مقررات و ضوابط خاصی در قانون کار پیش بینی نشده است با این حال در موارد خاصی قانونگذار اشتغال افراد در برخی مشاغل را موقوف به شرایط خاص قانونی نموده و بدون احراز شرایط مقرر، اشتغال در آن مشاغل را ممنوع کرده است که در صورت عدم رعایت مقررات با عنایت به بند (ج) ماده (۹) قانون کار قراردادکار منعقد باطل خواهد بود.

۲۲- نحوه پرداخت عیدی به کارگران شاغل در دستگاه های اجرایی دولتی چگونه است؟

با توجه به ماده واحده قانون نحوه پرداخت عیدی کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ دولت موظف است اعتباری که هر ساله برای پرداخت عیدی به کارکنان خود تخصیص می دهد اعم از نقدی یا غیر نقدی به طور مساوی به کلیه کارکنان خود پرداخت نماید و این امر شامل کلیه وزارتخانه ها، سازمانها و موسسات و شرکتهای دولتی و... می باشد و به صراحت قسمت اخیر این ماده واحده مشمولان قانون کار نیز مشمول این قانون می گردند. لذا پرداخت عیدی به کارگران مشمول قانون کار شاغل در دستگاه های اجرایی به این استناد مساوی با سایر کارکنان مذکور در تصویب نامه مربوط می باشد.

۲۳- آیا در قانون کار پیش بینی در خصوص نحوه بازخرید سنوات کارگران صورت گرفته است یا خیر؟

در قانون کار و مقررات تبعی در زمینه باز خرید سنوات خدمت کارگران مشمول قانون کار پیش بینی خاص به عمل نیامده است و انجام آن تنها با تراضی و توافق طرفین صورت می گیرد.

۲۴- در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار کدامیک از موارد ذیل در محاسبه مزایای پایان کار کارگر (سنوات خدمت) لحاظ می گردد؟

۱- مزد شغل (گروه) ۲- مزد سنوات (پایه) ۳- مزایای ماندگاری پست ۴- حق پست ۵- فوق العاده جذب بازار کار ۶- فوق العاده خارج از مرکز ۷- حق مسکن ۸- حق اولاد ۹- خوارو بارو بن ۱۰- ایاب و ذهاب ۱۱- بهره وری ؟

در واحد های واجد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار مبنای محاسبه سنوات خدمت فرد گروه و پایه (مزد مبنا) و نیز مزایای ماندگار پست و حق پست موضوع بندهای یک لغایت چهار خواهد بود و ارقام ۵ تا ۱۱ در محاسبه مزایای پایان کار منظور نمی گردد

۲۵- آیا مزایای پایان کار موضوع ماده (۳۱) قانون کار به افراد بازنشسته ای که دوباره به کار مشغول شده اند و جانبازانی که حالت اشتغال دارند و در محل دیگری به کار مشغول شده اند تعلق می گیرد یا خیر ؟

بازنشستگانی که مجدداً به کار اشتغال یافته اند و همچنین جانبازان شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار ، همانند سایر کارگران استحقاق دریافت سنوات پایان کار مطابق ضوابط مربوط را دارند .

۲۶- با توجه به ماده (۴۶) قانون کار که مقرر می دارد (کارگر نمی تواند بیش از ۹ روزانه مرخصی سالانه خود را ذخیره کند) اعلام فرمایند منظور قانون گذار چیست ؟

در قراردادهای کار دائم و قرارداد کار موقت که بعد از انقضای مدت قرارداد بین طرفین تسویه حساب به عمل نیامده و بدون پرداخت سنوات خدمت، رابطه فی مابین با تجدید قرارداد ادامه می یابد کارگر می تواند در سال ۹۰ روز از مرخصی استحقاقی سالیانه خود را برای سنوات بعد ذخیره کند و از بقیه مرخصی باید در طول سال استفاده نماید .

بدیهی است در قرارداد کار با مدت موقت که پس از منقضی شدن مدت قرارداد بین کارگر و کارفرما تسویه حساب به عمل آمده و کارگر کلیه مطالبات منجمله سنوات خدمت خود را دریافت می دارد کارفرما مکلف است با انقضای هر قرارداد همراه با تسویه حساب حق السعی تمام مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر را به وی پرداخت نماید .

۲۷- شرکتی دارای طرح طبقه بندی مشاغل بوده از سال های قبل بخشی از حقوق پرسنل در قالب حق جذب و فوق العاده شغل پرداخت گردیده و همچنین در محاسبات اضافه کاری لحاظ شده است. آیا این رویه از نظر قانونی درست است یا خیر؟

با توجه به ضوابط و قواعد مربوط به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، مزد کارگران کارگاه های واجد طرح همان مزد مبنا یا گروه و پایه می باشد که ملاک محاسبه مزایا و فوق العاده ها از جمله اضافه کاری خواهد بود؛ به این ترتیب در این قبیل واحدها حق جذب و فوق العاده شغل جزء مزد محسوب نشده و در محاسبه اضافه کار نیز منظور نمی گردد؛ با وجود این چنانچه رویه کارگاهی مبتنی بر احتساب این فوق العاده ها جزء مزد در محاسبه اضافه کاری قرار گرفته و تا کنون استمرار یافته باشد روال مزبور در کارگاه معتبر خواهد بود.

۲۸- وظایف کارفرما در خصوص مرخصی های استفاده نشده کارگران در طی سال به چه صورت است و میزان مرخصی های که کارگر می تواند برای هر سال ذخیره نماید، چند روز می باشد؟

میزان مرخصی استحقاقی که کارگر می تواند هر سال برای سنوات بعد ذخیره نماید ۹۰ روز می باشد به این ترتیب برای مثال کارگران می توانند برای ده سال سابقه ۹۰ روز مرخصی ذخیره داشته باشند. لازم به یادآوری است که در قرارداد کار مدت موقت چنانچه در انقضای مدت هر قرارداد بین طرفین تسویه حساب به عمل آمده و سنوات خدمت کارگر پرداخت شده و متعاقب آن تجدید قرارداد به عمل آید کارفرما مکلف است در پایان هر قرارداد مزد و مزایای تمام مرخصی استفاده نشده کارگر را تادیه نماید.

۲۹- آیا کارفرما در پایان قرارداد مدت موقت در صورت عدم استفاده کارکنان از مرخصی استحقاقی مکلف است کل مرخصی استفاده نشده را بازخرید نماید؟

در قرارداد های کار با مدت موقت که در خاتمه قرارداد بین طرفین تسویه حساب قطعی به عمل آمده و مطالبات کارگر منجمله سنوات خدمت به وی پرداخت می گردد در این زمینه باید حق السعی کلیه مرخصی های استحقاقی استفاده نشده او نیز محاسبه و تادیه شود.

۳۰- وضعیت کارگری که با قرارداد موقت مشغول به کار بوده و در پایان قرارداد تسویه حساب کلی نموده است، در انعقاد قرارداد مجدد با همان کارگاه و در سال جدید چگونه می باشد؟

در قرارداد های کار با مدت موقت وقتی بعد از انقضای قرارداد بین طرفین تسویه حساب قطعی صورت می گیرد و مطالبات کارگر من جمله سنوات خدمت وی پرداخت می گردد؛ انعقاد قرارداد جدید برای ادامه همکاری تابع شرایط و تعهدات متقابل خواهد بود که کارگر و کارفرما با رعایت حداقل های قانونی من جمله مصوبات مزدی شورای عالی کار روی آن به توافق می رسند. به این ترتیب کارگری که در پایان سال ۹۰ به رابطه قراردادی خود با کارفرما خاتمه دهد مزد وی در قرارداد کاری که برای سال ۹۱ منعقد می شود با توافق فی ما بین تعیین می گردد مشروط بر آنکه از حداقل مزد سال جاری مصوب شورای عالی کار کمتر نباشد.

۳۱- نحوه محاسبه اضافه کاری در قانون کار به چه نحو می باشد؟

اساساً محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد یک ساعت به علاوه چهل درصد صورت می گیرد به عبارت دیگر مزد یک ساعت اضافه کاری برابر است با مزد یک ساعت کار عادی به اضافه ۴۰٪ فوق العاده اضافه کاری که در این زمینه شیوه قانونی محاسبه که در اجراء با عملکرد کارفرمایان و مراجع حل اختلاف هماهنگی دارد به شرح زیر بیان می گردد.

مزد روزانه = ۳ ÷ مزد ماهانه

مزد یک ساعت کار عادی = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه (۷/۳۳) ÷ مزد روزانه

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