

(ب) تعهدات بلند مدت

شامل بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت می باشد همه بیمه شدگان سازمان صرفنظر از نوع بیمه پردازی و در صورت احراز شرایط لازم مشمول تعهدات فوق الذکر می باشند. در ادامه به تشریح اجمالی این سه دسته ... تعهدات می پردازیم.

الف) بازنشستگی

وفق ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگان سازمان در صورت دارا بودن یکی از حالات ذیل می توانند تقاضای بازنشستگی ارائه نمایند.

۱- دارا بودن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با حداقل ۶۰ سال سن جهت مردان و ۵۵ سال جهت زنان

۲- دارا بودن ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با حداقل ۵۰ سال سن جهت مردان و ۴۵ سال جهت زنان

۳- دارا بودن ۳۵ سال پرداخت حق بیمه بدون در نظر گرفتن شرط سنی

۴- زنان کارگر با ۴۲ سال سن و ۲۰ سال سابقه صرفاً در کارگاه های مشمول قانون کار

۵- افرادی که در کارهای سخت و زیان آور اشتغال بکار دارند آقایان و زنان با داشتن ۲۰ سال سابقه متوالی یا ۲۵ سال متناوب در کارهای یاد شده بدون شرط سنی می توانند بازنشسته گردند.

۶- آقایان با داشتن ۶۰ سال سن و زنان با داشتن ۵۵ سال سن در صورت داشتن سابقه بین ۱۰ سال تا ۲۰ سال از مستمری بازنشستگی متناسب با سابقه آنان به ازای هر سال یک روز حقوق برخوردار خواهند شد.

فرمول نحوه برقراری حقوق بازنشستگی: میانگین دستمزد دو سال آخر، ضربدر سابقه، تقسیم بر سی.

(ب) از کار افتادگی جزئی و کلی

اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی در صد از کار افتادگی بین ۳۳٪ تا ۶۶٪ باشد و صدمه وارده به بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار باشد مشمول از کار افتادگی جزئی

می باشد و چنانچه درصد از کار افتادگی ۶۶٪ به بالا باشد مشمول مستمری از کار افتادگی کلی خواهند بود.

(ج) غرامت مقطوع نقص عضو

اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی درصد از کار افتادگی بین ۱۰٪ تا ۳۳٪ باشد و صدمه وارده به بیمه شده بر اثر حادثه با بیماری ناشی از کار باشد مشمول دریافت غرامت مقطوع نقص عضو می باشد.

(د) فوت (مستمری بازماندگان)

طبق ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت.

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته

۲- در صورت فوت بیمه شده از کار افتاده کلی مستمری بگیر

۳- در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال قبل از تاریخ فوت حداقل حق بیمه یک سال کار را پرداخته باشد و در آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

۴- در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه ای

۵- در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه غیر ناشی از کار یا بیماری عادی با شرایط بند

۳

۶- در صورت فوت بیمه شده ای که دارای بیش از ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه بوده ولی فاقد شرایط بند ۳ باشد.

۷- در صورت فوت بیمه شده ای که فاقد شرایط بند ۳ بوده و دارای سابقه پرداخت حق بیمه از یک سال تا ۲۰ سال باشد، بازای هر سال سابقه یک روز حقوق مستمری بازماندگان پرداخت خواهد شد.

فرضاً شخصی ۷ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته اما فاقد شرایط بند ۳ بوده فقط ۷ روز مستمری به بازماندگان وی تعلق خواهد گرفت.

فصل پنجم: قوانین کار

الفبای روابط کار که هر مدیر یا کارفرما باید بداند

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای کارگری مکلفند جهت تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل ایمنی لازم را تهیه و در اختیار کارگران قرار داده و طرز استفاده از آنها را به کارگران آموزش دهند. در کارهایی که سخت و زیان آور تشخیص داده شوند بایستی برای کلیه کارگران پرونده پزشکی تشکیل داد و هر سال یکبار کارگران تحت آزمایش قرار گیرند تا در صورت زیان بار بودن کار پیشگیری و اقدامات لازم معمول گردد. (م ۹۱ ق ک)

۱- تعریف کارگر: اصولاً به چه کسی کارگر اتلاق می گردد؟

عده ای بر این باورند که کارگر به افرادی گفته می شود که تخصص خاصی نداشته و فقط کارهای ساده از قبیل کارگر ساختمانی یا پادویی و ... انجام می دهند. در حالیکه بر اساس مقررات ماده ۲ ق ک کارگر به افرادی اتلاق می گردد که به هر عنوان مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

۲- کارفرما: کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر به درخواست وی کار می کند و دستمزد دریافت می دارد. کارفرما ممکن است یک شخص حقیقی مانند یک مغازه دار و یا یک موسسه بزرگ و یا یک کارخانه باشد. کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. (م ۳ ق ک)

۳- کارگاه: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما در آن کار می کند که ممکن است محل فوق یک واحد صنفی کوچک یا یک شرکت و یا کارخانه و یا یک کارگاه ساختمانی باشد.

۴- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان مشمول این قانون هستند.

۵- شمول ق ک: از نظر شمول و اجرای مقررات هیچگونه تفاوتی بین کارگر زن و یا مرد و یا قوم و قبیله و نژاد خاصی وجود ندارد و همگی از حقوق مساوی برخوردار خواهند بود.
(م ۶ ق ک)

۶- قرارداد کار: قرارداد کار از قراردادهای غیر تشریفاتی است که ممکن است شفاهی یا کتبی باشد که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

۷- در قرارداد کار می توان با توافق طرفین مدتی را بنام دوره آزمایشی تعیین نمود که در خلال این دوره هر یک از طرفین می توانند قرارداد را یکجانبه فسخ نمایند. مدت دوره آزمایش برای کارگر متخصص و ماهر حداکثر سه ماه و کارگر ساده یک ماه می باشد؛ چنانچه کارفرما قبل از اتمام دوره آزمایشی قرارداد را فسخ نماید ملزم به پرداخت کلیه حقوق ایام دوره آزمایشی خواهد بود.

۸- برای صحت قرارداد کار رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف: مشروعیت مورد قرارداد

ب: معین بودن موضوع قرارداد

ج: عدم ممنوعیت قانونی و شرعی در تصرف اموال یا انجام کار موردنظر

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر اینکه بطلان آن از طرف مراجع صالحه به اثبات برسد. م ۹ ق ک

۹- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

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

ب: حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج: ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها

د: محل انجام کار

ه: تاریخ انعقاد قرارداد

و: مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

ز: موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل، ایجاب نماید.

در قرارداد کار نمی توان دستمزد و یا مزایایی کمتر از آنچه که در قانون آمده پرداخت نمود. در قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین می بایست حاوی یکسری نکات لازم باشد که در نمونه زیر چگونگی آن مشخص گردیده. (نمونه قرارداد ضمیمه جزوه می باشد)

۱۰- هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش، انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، فوت مالک و امثالهم در قرارداد کارگرانی که قراردادهای قطعی یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق می باشند. (م ۱۲ ق ک)

۱۱- منظور از قطعیت قرارداد یعنی برای کارفرمای جدید کار انجام داده باشد یا قرارداد دائم داشته باشد در غیر اینصورت اگر کارفرمای جدید کارگری را مشغول به کار نکرده باشد یا قرارداد دائم نداشته باشد مشمول این ماده نمی شود و کارفرمای سابق پاسخگوست.

۱۲- بنا به مقررات فوق اشخاصی که قصد خرید واحدی را داشته باشند باید در نظر داشته باشند که سوابق کارگران و تعهدات قبلی کارفرمای سابق به عهده خریدار خواهد بود. لازم است در این زمینه توجه و دقت لازم معمول و قبل از نقل و انتقال و پرداخت وجه مربوطه تمهیدات لازم به عمل آورده شود. (م ۱۲ ق ک)

۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه کار انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار و پیمانکار به نحوی تنظیم نماید که مقاطعه کار متعهد گردد تمامی مقررات قانونی را رعایت نماید. با اخذ تضمین و ضمانت نامه معتبر پیش بینی لازم به عمل آورده شود تا در صورت عدم انجام تعهدات قانونی در مقابل کارگران بتوان از محل سپرده مذکور مطالبات کارگران را پرداخت نمایند و بدیهی است در صورت عدم توجه به این مهم و یا اینکه قبل از ۴۵ روز پس از تحویل موقت با پیمانکار تسویه حساب گردد مسئولیت متوجه کارفرمای اصلی خواهد گردید، مطالبات کارگران جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظفند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مرجع قانونی از محل

مطالبات پیمانکار منجمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت نماید. ماده ۱۳ ق ک و تبصره های ۱ و ۲ آن

۱۴- تعلیق قرارداد کار (۱)

- تعطیل کارگاه به علت قوه قهریه و یا حوادث غیرقابل پیش بینی
- مرخصی بدون حقوق و مرخصی تحصیلی

- توقیف کارگر از طرف مراجع صالحه در صورتیکه توقف منتهی به محکومیت نگردد. در مدت توقیف قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید کارگر پس از رفع توقیف باز می گردد. (م ۱۷)

- توقیف کارگر بر اثر شکایت کارفرما در صورتیکه منتهی به محکومیت نشود. مدت مذکور فرد سابقه خدمت کارگر محسو و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران خسارت و ضرر و زیان که مطابق حکم دادگاه می پردازد و مزایای ایام تعلیق وی را نیز پرداخت نماید. (م ۱۸)
در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت، به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود. (م ۱۹)

ماده ۱۸: چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. (۲)

ماده ۱۹: در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت، به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

۱۵- خاتمه قرارداد کار

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

فوت کارگر؛ بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی کارگر؛ انقضاء مدت در قرارداد کار با مدت معین؛ استعفاء کارگر.

در قراردادهای کار دائم چنانچه کارگری در نظر داشته باشد استعفا نماید لازم است یک ماه قبل استعفای خود را کتبا به کارفرما اعلام و در صورتیکه ظرف مدت ۱۵ روز انصراف کتبی خود را به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی در غیر این صورت به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق به وی تعلق و قطع رابطه خواهد شد. م. ۲۱ ق ک

۱۶- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

فوت کارگر؛ بازنشستگی کارگر؛ از کار افتادگی کلی کارگر؛ انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید ضمنی آن؛ پایان کار در کارهای معین؛ استعفای کارگر؛ فسخ قرارداد به تشخیص مراجع حل اختلاف؛ کاهش تولید و تغییرات ساختاری در شرایط اقتصادی و اجتماعی. (م ۲۱ ق ک)

تبصره ۱: چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری نماید و نتواند ثابت نماید که نپذیرفتن کارگر به دلایل موجه بوده، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و به تشخیص مراجع حل اختلاف (اداره کار) کارفرما مکلف است کارگر را به کار بازگردانده و حقوق وی را از تاریخ مراجعه به کارگاه بپردازد و چنانچه بتواند اثبات نماید عدم بکارگیری کارگر به دلایل موجه بوده به ازاء یک سال سابقه ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت خواهد نمود. ضمناً چنانچه کارگر عذر موجهی نداشته باشد حداکثر مکلف است ظرف ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نماید و یا پس از استنکاف کارفرما از پذیرفتن وی به مراجع حل اختلاف مراجعه ننماید چگونگی به منزله استعفاء تلقی و مشمول حق سنوات خدمت به ازاء هر سال خدمت یک ماه حقوق خواهد بود (م ۲۱)

تبصره ۲: چنانچه تعلیق قرارداد بر اثر شکایت کارفرما صورت پذیرد و کارگر بازداشت گردد تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد برای رفع احتیاجات خانواده وی کارفرما مکلف است حداقل ۵۰ درصد حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به

خانواده‌اش پرداخت نماید. در صورتیکه کارگر از اتهامات منتسبه برائت حاصل نماید کارفرما مکلف است مابقی حقوق ایام تعلیق به کارگر پرداخت و چنانچه خسارتی بر کارگر وارد شده باشد ملزم به جبران خسارات وارده خواهد گردید.

۱۷- در قرارداد کار برای مدت معین هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. (م ۲۵ ق ک)

۱۸- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه یا محل کار باشد پس از اعلام کتبی اداره کار قابل اجرا است و در صورت بروز اختلاف رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم است. (م ۲۶ ق ک)

۱۹- کارگری که در انجام وظیفه قصور نماید و یا آئین نامه انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید با اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار کارفرما حق خواهد داشت علاوه بر پرداخت مطالبات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق به کارگر خاطی پرداخت و قرارداد را فسخ نماید. در صورت عدم وجود شورای اسلامی نظر مراجع حل اختلاف نافذ خواهد بود. (م ۲۷ ق ک)

۲۰- جبران خسارت و پرداخت مزایای پایان کار: در صورتیکه به تشخیص مراجع حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد کار گردد کارگر استحقاق دریافت حقوقی ایام تعلیق را خواهد داشت. (م ۲۹ ق ک)

۲۱- کارگری که بازنشسته و یا از کار افتاده کلی شناخته شود کارفرما موظف است به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید. همچنین چنانچه از کار افتادگی ناشی از کار باشد (به تشخیص کمیسیون پزشکی به ازاء هر سال دو ماه حقوق به وی تعلق خواهد گرفت. (مواد ۳۱ و ۳۲ ق ک)

۲۲- مزد و حق السعی: مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل مانند حق سرپرستی، فوق العاده کسر صندوق و ... مزد مینا مربوط به واحدهایی است که دارای طرح طبقه بندی مشاغل بوده که شامل مزد گروه و پایه می باشد. علاوه بر مزد، ماهیانه مبلغی بعنوان کمک هزینه مسکن و بن کالاهای ضروری به کارگران تعلق

خواهد گرفت و به کارگرانی که حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته و دارای فرزندان زیر ۱۸ سال سن و یا فرزندان منحصرأ اشتغال به تحصیل داشته باشند تا پایان تحصیل و یا در اثر بیماری و نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی قادر بکار نباشند حق اولاد تعلق خواهد گرفت، بر اساس مقررات ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی حداکثر به دو فرزند حق اولاد تعلق می‌گرفت ولی اخیراً با توجه به قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده محدودیت تعداد فرزندان حذف و بکلیه فرزندان واجد شرایط بشرح فوق حق اولاد تعلق خواهد گرفت که میزان آن برای هر فرزند سه برابر حداقل دستمزد خواهد بود. (م ۳۶ ق ک و ۸۶ ث م)

۲۳- در ماههای ۳۱ روز مزد و مزایای می بایستی بر اساس ۳۱ روز محاسبه و پرداخت شود. مزد و مزایای کارگرانی که بصورت نیمه وقت کار می نمایند به نسبت ساعات انجام کار پرداخت خواهد شد و برای ساعات کار عادی نبایستی دستمزد کارگران کمتر از حداقلی که توسط شورای عالی کار تعیین می گردد پرداخت شود. (م ۳۹ و تبصره ماده ۴۱)

۲۴- شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

الف- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

بمنظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظائف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف؛ در حال حاضر کارگاه های بیش از ۵۰ نفر شاغل موظفند مشاغل مختلف در کارگاه را با همکاری کمیته طبقه بندی؛ مشاغل کارگاه را طبق دستورالعمل هایی که از طرف وزارت کار تهیه می گردد طبقه بندی نمایند.

چنانچه کارفرمایان مشمول در مهلت هایی که وزارت کار تعیین می کند از پیاده نمودن طرح خودداری نماید وزارت کار انجام این کار را رأساً به یکی از موسسات مشاور فنی واگذار خواهد نمود و علاوه بر پرداخت هزینه های مربوطه کارفرما مکلف به پرداخت ۵۰ درصد هزینه های مشاوره خواهند گردید که به حساب درآمد عمومی کشور واریز خواهد شد و از

تاریخی که مشمول شناخته شوند کارفرما مکلف به پرداخت مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح خواهند گردید.

ب- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگان و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

۲۵- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از این قاعده مستثنی خواهد بود و تابع قانون مدنی می باشد.

۲۶- در چه مواقعی کارفرما می تواند از حقوق کارگر برداشت نماید؟

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده ، مانند کسر حق بیمه و مالیات.

ب- زمانی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی پرداخت نموده باشد.

ج- اقساط وامی که کارفرما به کارگر داده است.

د- اضافه پرداخت در اثر اشتباه محاسبه

ه- مال الاجاره خانه سازمانی

و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

۲۷- ماموریت: به موردی اطلاق می گردد برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل اصلی کارگاه دور شود و یا ناگزیر باشد شب را در محل بیتوته نماید که در این حالات فوق العاده ای که از مزد یک روز کمتر نخواهد بود به عنوان فوق العاده ماموریت به وی تعلق خواهد گرفت. ضمناً کارفرما ملزم به تامین وسیله رفت و برگشت آن خواهد بود. (م ۴۶ و تبصره آن)

۲۸- مدت کار: ساعت کار یعنی ساعتی که کارگر نیرو و یا وقت خود را در اختیار کارفرما قرار می دهد به جز موارد استثنایی که در قانون پیش بینی شده نباید ساعات کار در روز از ۸ ساعت و در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نماید.

ماده ۵۱: ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو و یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

۲۹- در کارهایی که سخت و زیان آور تشخیص داده شده ساعات کار روزانه از ۶ ساعت و در هفته از ۳۶ ساعت تجاوز نخواهد نمود و ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه انجام می دهند و یا به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ممنوع می باشد. (مواد ۵۱، ۵۲ و ۶۱ ق ک)

چنانچه ساعت کار بین ۱۰ شب تا ۶ صبح واقع گردد به عنوان کار شبانه تلقی و برای هر ساعت کار در شب به کارگر غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه مزد ساعت کار عادی به عنوان فوق العاده شیکاری تعلق خواهد گرفت. (ق ک ۵۸ و ۵۳)

۳۰- کار نوبتی: عبارتست از کاری که در طول ماه و یا هفته گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر و یا شب واقع گردد.

کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود علاوه بر مزد ده درد و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵ درصد و در صورتیکه نوبت ها به صبح و عصر و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵ درصد بعنوان فوق العاده نوبت کاری تعلق خواهد گرفت. (ماده ۵۵ و ۵۶ ق ک)

۳۱- در شرایط عادی با توافق کارگر و کارفرما می توان علاوه بر ساعت کار عادی روزانه حداکثر ۴ ساعت اضافه کار ارجاع نمود و بابت هر ساعت کار اضافی ۴۰٪ مزد علاوه بر مزد هر ساعت به عنوان فوق العاده اضافه کار پرداخت نمود. (ماده ۵۹ ق ک)

- در موارد استثنایی و به منظور جلوگیری از بروز حوادث و اعاده فعالیت کارگاه که در اثر عوامل طبیعی تعطیل گردیده کارفرما به شرط پرداخت فوق العاده اضافه کار می تواند

حداکثر روزانه تا ۸ ساعت کار اضافی ارجاع نماید و حداکثر ضرورت امر را ظرف ۴۸ ساعت به اداره کار گزارش نماید.

۳۲- نحوه محاسبه فوق العاده اضافه کار

یکساعت اضافه کاری = $۱۵۷ \div$ حقوق ثابت

۳۳- تعطیلات و مرخصیها: هر کارگر به ازاء ۶ روز کار حق استفاده از یک روز تعطیل هفتگی (جمعه) با استفاده از مزد را خواهد داشت. به ضرورت امر در کارهای خدمات عمومی مانند آتش نشانی و ... چنانچه ایجاب نماید که کارگر روز جمعه را کار نماید بایستی یک روز ثابت دیگر به عنوان تعطیل هفتگی برای کارگر در نظر گرفت و بابت کار در روز جمعه ۴۰٪ اضافه تر به عنوان فوق العاده کار در روز جمعه به وی پرداخت نمود.
(م ۶۲ ق ک)

۳۴- کارگران در سال حق استفاده از یک ماه مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت (۲۶ روز کاری + ۴ روز جمعه) که در صورت عدم استفاده هر سال فقط ۹ روز آن ذخیره خواهد شد که به هنگام قطع رابطه وجه آن به کارگر و یا وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

۳۵- زمان استفاده از مرخصی با توافق طرفین تعیین خواهد شد که در صورت عدم توافق نظر اداره کار نافذ خواهد بود. ماده ۶۹ ق ک

ضمنا لازم به یادآوریست که میزان مرخصی سوابق کمتر از یک سال به نسبت ایام کارکرد محاسبه خواهد شد. (مواد ۷۱، ۶۹، ۶۸، ۶۷، ۶۶، ۶۵، ۶۴)

۳۶- علاوه بر مرخصی استحقاقی هر کارگر به هنگام ازدواج دائم، فوت همسر، فوت پدر و مادر و فرزندان حق استفاده از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهد داشت.
(م ۷۴ ق ک)

۳۷- ایام بیماری و استراحت پزشکی که به تایید سازمان تامین اجتماعی رسیده باشد جزء سابقه خدمت کارگران محسوب میگردد منتهی دستمزد ایام فوق بر اساس مقررات مربوط به عهده سازمان تامین اجتماعی است و ارتباطی به کارفرما نخواهد داشت. (م ۷۴)