

## دستور العمل شماره (۲۰) روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها

سلام علیکم

پیرونامه شماره ۱۱۲۲۱۵ مورخ ۸۹/۱۱/۲۰ معاونت محترم روابط کار مبنی بر ارسال یک نسخه از نظام ارزیابی مشاغل بازننگری شده اینک به پیوست یک نسخه از دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل موضوع ماده ۷ آیین نامه اجرایی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار که مورد اصلاح و تجدید نظر کلی واقع شده است ارسال می گردد.

مزید آگاهی در موقع تهیه طرح طبقه بندی مشاغل برای هریک از کارگاه های مشمول اجرای طبقه بندی براساس نظام ارزیابی مشاغل، چگونگی اجرای این طرح در مورد کارکنان از لحاظ: شرایط تطبیق وضع با طرح طبقه بندی، ضوابط مربوط به تغییرات و جابجایی های شغلی و ارتقاء کارکنان پس از تطبیق، اصلاح طرح طبقه بندی، پرداخت مزایای مختلف و نظایر آن مستلزم وجود دستورالعملی خواهد بود که ضوابط مربوط به موارد فوق را مشخص نموده باشد، از این رو در سال ۱۳۶۲ با اجرای نظام ارزیابی مشاغل اولیه چنین دستورالعملی نیز تهیه گردید که با تدوین طرح طبقه بندی مشاغل برای هریک از کارگاه ها یک نسخه از دستورالعمل مذکور نیز ضمیمه طرح گردیده است.

بااصلاح و بازننگری نظام ارزیابی مشاغل، از کلیه مبادی ذی ربط و براساس برنامه های راهبردی، فوق العاده در قالب منشورکاری و با نظرخواهی، تجدید نظر در دستورالعمل اخیرالذکر نیز مدنظر این اداره کل واقع گردید و با اخذ نظرات از ادارات کل ستادی و اجرایی، دفاتر مشاوره فنی، تشکلات کارگری و کارفرمایی و براساس تجربیات کارشناسی حاصل از اجرای آن درطول ۲۸



سال گذشته نسبت به اصلاح آن اقدام گردید و لازم است در هر یک از مجلدات طرح های طبقه بندی مشاغل که من بعد تهیه می گردد یک نسخه از دستورالعمل اصلاح شده ضمیمه آن گردد.

با توجه به تفویض اختیار انجام شده به ادارات کل اجرایی و با حفظ چارچوب و ضوابط مندرج در دستورالعمل ارسالی چنانچه مدیریت کارگاهی برای اجرای بهتر طبقه بندی مشاغل و پویایی بیشتر آن پیشنهاد یا پیشنهاداتی را با تائید کمیته طبقه بندی و رعایت کلیه مقررات در خصوص افزودن مواردی به دستورالعمل را مطرح نماید پس از انجام بررسی های کارشناسی و در صورت تائید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان افزودن چنین مورد یا مواردی به دستورالعمل منعی نخواهد داشت.

باعنایت به مراتب فوق الذکر خواهشمند است دستورفرمایید در امر نظارت بر تهیه و اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مراقبت جدی مبذول نمایند تا کارگاه ها مطابق ضوابط تعیین شده در دستورالعمل مربوط در خصوص تطبیق، ارتقاء، جابجایی و ... فعالیت نمایند و در صورت بروز هرگونه ابهام در اجرای دستورالعمل مذکور اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت مرجع پاسخگویی و رفع ابهام خواهد بود. مدیران محترم کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها مسئول حسن اجرای این دستورالعمل خواهند بود.

شکور ابراهیمی

مدیر کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و

نظام های جبران خدمت

۷۱۲۳۲  
۱۳۹۰/۷/۲۶

رونوشت:

- جناب آقای نظری جلالی معاون محترم روابط کار به انضمام کلیه سوابق برای استحضار
- جناب آقای یاراحمدیان رئیس محترم هیأت مدیره مجمع عالی نمایندگان کارگران برای آگاهی
- جناب آقای علی بیگی رئیس محترم هیأت مدیره کانون عالی هماینگی شوراهای اسلامی کار برای آگاهی
- جناب آقای خادمی زاده رئیس محترم هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارگری برای آگاهی
- جناب آقای احمدی زاده رئیس محترم هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران برای آگاهی





شماره: .....

تاریخ: .....

پیوست: .....

- جناب آقای کشوری مشاور محترم وزیر و مدیرکل ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات برای آگاهی
- جناب آقای دکتر بهبهانی رئیس محترم انجمن کارشناسان طبقه بندی مشاغل ایران برای آگاهی و اقدام بر اساس دستورالعمل اصلاحی
- دفتر معاون روابط کار برای درج در زونکن طرح و برنامه، مشاورکاری



بسمه تعالی



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۸۹۲۹  
تاریخ: ۱۳۹۰/۹/۲۹  
پیوست:

مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۹۲۹۲

باسمه تعالی

اللهم صل علی محمد و آل محمد و عجل فرجه

### دستور العمل شماره (۲۱) روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استانها

سلام علیکم؛ نظر به اینکه در زمینه تصمیم گیری و صدور رأی در ارتباط با مقررات تبصره ماده (۱۵۸) و ماده (۱۶۵) قانون کار استعمال بعمل می آید، لذا به منظور هماهنگی و وحدت رویه مراتب زیر برای اجرا ابلاغ می گردد:

۱- چنانچه شکایت کارگر به خواسته اخراج در هیات تشخیص مورد رسیدگی قرار گیرد و این هیات اخراج کارگر را موجه تشخیص ندهد، به استناد مفهوم تبصره ماده (۱۵۸) قانون کار و ماده (۱۸) آئین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیاتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۶۴) قانون کار مصوب ۱۳۸۰/۱۰/۲ وزیر کار و امور اجتماعی، صدور رأی می نماید و به مفهوم مخالف تبصره ماده (۱۵۸) قانون کار استناد نخواهد شد.

۲- در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه بداند، در رأی صادره کارگر را مخیر به قبول بازگشت به کار با دریافت حق السعی ایام تعلیق و یا دریافت سنوات خدمت برای هر سال ۲۵ روز آخرین مزد، یا ذکر مبلغ در متن رأی می نماید.

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی دبیرخانه شماره: ۱۸۲۹ تاریخ: ۱۳۹۰/۹/۲۹
---





# سردتعالی



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: .....  
تاریخ: .....  
پیوست: .....

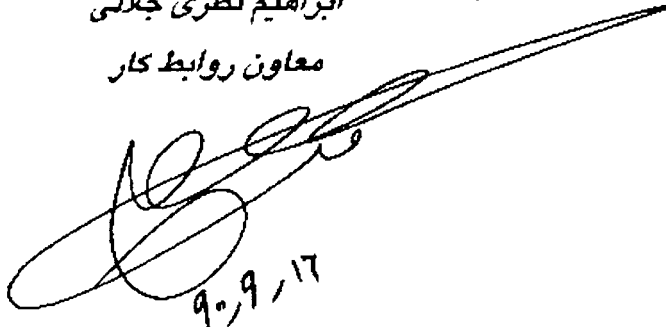
۲- با صدور رای هیات حل اختلاف و اختیار کارگر به اخذ سنوات خدمت و یا بازگشت به کار، همانگونه که در قسمت اخیر ماده (۳۷) آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیاتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۶۴) قانون کار، آمده است در صورت عدم تمایل کارگر جهت بازگشت به کار، وی باید بلافاصله بعد از ابلاغ رای مراتب را کتیباً به کارفرما اعلام و رونوشت آن را نیز به واحد کار و امور اجتماعی محل تسلیم کند.

۴- در خصوص تکالیف، الزامات و اقدامات بعد از صدور رای، لازم است توجه مراجع حل اختلاف به دستورالعمل شماره ۱۰ روابط کار معطوف شود.

۵- مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ به آگاهی کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ذی ربط رسانده شود.

ابراهیم نظری جلالی  
معاون روابط کار

حرفه‌ای



۹۰، ۹، ۱۶





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بِسْمِ تَعَالَى

شماره:.....

تاریخ:.....

پیوست:.....

باسمہ تعالیٰ

اللهم صل على محمد و آل محمد و عجل فرجهم

جناب آقای دکتر شیخ الاسلامی

مقام محترم وزارت

سلام علیکم؛ همانگونه که مستحضرید، با توجه به برنامه های راهبردی فوق العاده در قالب منشور کاری و برای ایجاد وحدت رویه و توسعه تعامل و انعطاف پذیری روابط کار، این معاونت تنظیم عملکرد بخش های مربوط در واحدهای اجرایی را از طریق صدور دستورالعمل ها پیگیری می نماید؛ از آنجا که در زمینه تعریف مفهوم نوبت کاری و شرایط تحقق آن، بین کارشناسان روابط کار و مراجع حل اختلاف کار تفاوت نظر وجود دارد، این معاونت اقدام به تدوین دستورالعمل شماره (۲۲) نموده است که به پیوست برای استحضار تقدیم می شود.

توضیح مطلب آنکه، یکی از موضوعات مهم در روابط کار بین کارگر و کارفرما، تعهداتی است که طرفین در مقابل یکدیگر دارند و نظر به آمره بودن حقوق کار، قسمت عمده ای از تعهدات کارفرما در مقابل کارگر، تحت عنوان شرایط کار در فصل سوم قانون کار انشا شده است.

منظور از شرایط کار به معنی اخص کلمه، تعهداتی است که در قانون کار بر ذمه کارفرما نهاده شده است؛ از قبیل حق السعی، مدت، تعطیلات و مرخصی ها، شرایط کار زنان و نوجوانان. نظر به اینکه مباحث مربوط به نوبت کاری از جمله مباحث مربوط به





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

مدت کار می باشد و از عمده ترین شروطی است که امکان دارد در قراردادهای کار ملاحظه شود، در دستورالعمل مذکور به تعریف آن پرداخته شده و شرایط خاص و ویژه آن تشریح گردیده و در خصوص هر کدام از آن شرایط حکم ویژه ای صادر شده و در ضمن فوق العاده های مربوط به هر کدام ذکر گردیده است.

ابراهیم نظری جلالی

معاون روابط کار

رونوشت:

- مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استانها پیرو نامه شماره ۱۲۸۷۷۶ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۹ در خصوص ابلاغ دستورالعمل شماره (۲۲) برای آگاهی و اجرا.

بسمه تعالی

۱۳۵۹۰۸  
۱۳۹۰/۱۲/۰۱



شماره: ۱۲۸۷۷۶  
تاریخ: ۱۳۹۰/۱۱/۱۶  
پیوست: .....



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

باسمه تعالی

اللهم صل علی محمد و آل محمد و عجل فرجهم

**دستور العمل شماره (۲۲) روابط کار**

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استانها

سلام علیکم

نظر به اینکه در خصوص نوبت کاری موضوع مواد (۵۵) و (۵۶) قانون کار برداشت ها، استنباط ها و رویه های مختلفی وجود دارد و تعارض در رویه ها و برداشت ها موجب تشتت و احيانا تحميل هزینه های غیر مترقبه به بنگاه ها یا تضییع حقوق قانونی کارگران و کارفرمایان می گردد، لذا در جهت وحدت رویه ی منطبق با موازین قانونی، موارد مشروح ذیل جهت اجرا ابلاغ می گردد:

- ۱- به موجب ماده (۵۵) قانون کار کار نوبتی عبارت است از «کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود» بنابراین: اولاً، در کار نوبتی ساعت شروع و پایان کار متغیر است. ثانیاً، تغییر ساعت شروع و پایان کار لزوماً در طول یک ماه باید صورت گیرد.







جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

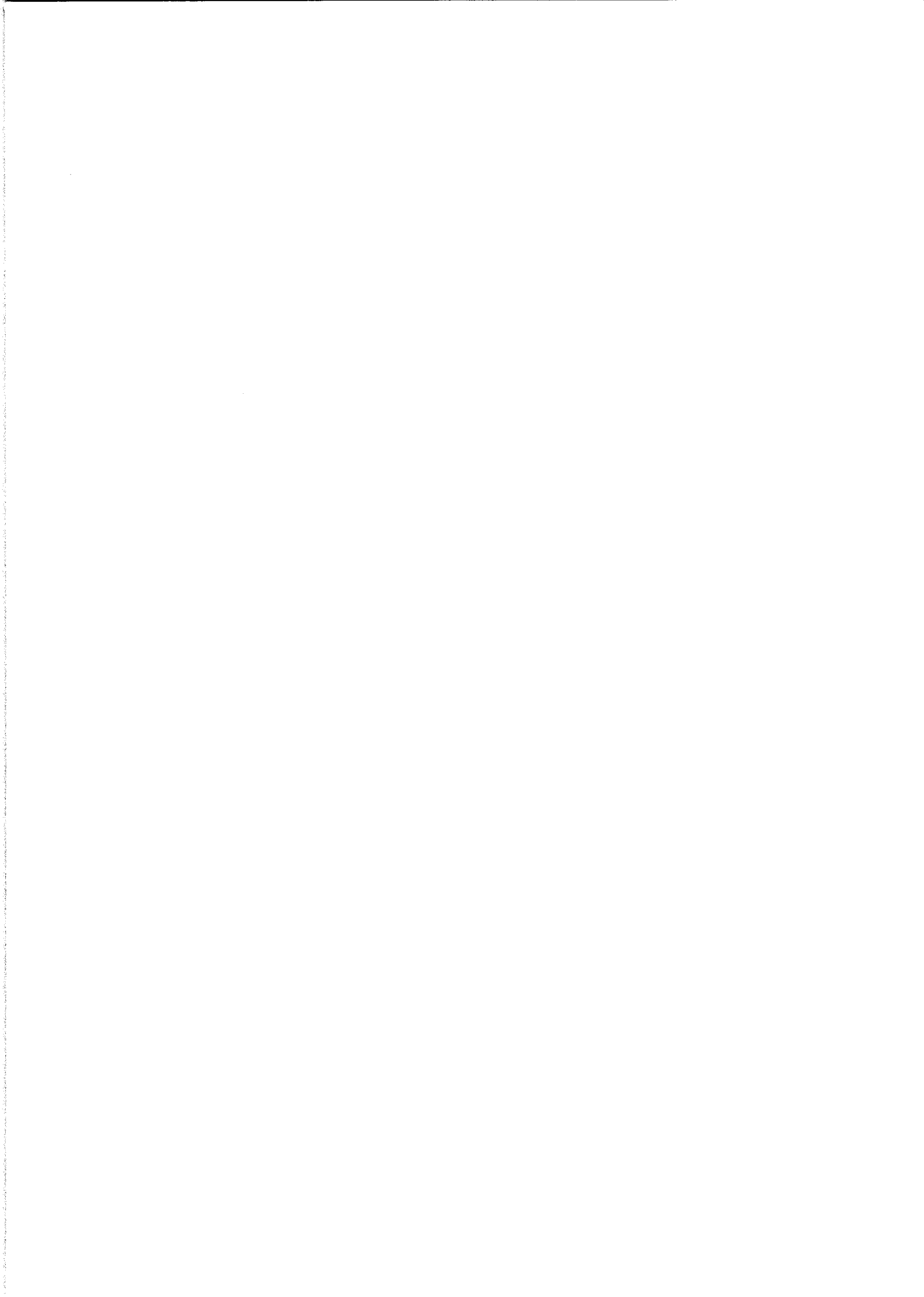
شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

لذا چنانچه نحوه کار به ترتیبی باشد که این تغییر در خارج از بازه زمانی یک ماه باشد کار نوبتی محسوب نخواهد شد. فی المثل ممکن است نوبت های کار در یک کارگاه طوری سامان دهی شده باشد که کارگر یک ماه در نوبت صبح و یک ماه در نوبت شب کار کند اگرچه نوبت ها گردش دارند ولی به هر حال چون گردش در چهارچوب یک ماه صورت نمی گیرد کارگر نوبت کار محسوب نمی شود و به این لحاظ حسب مورد مشمول ماده (۵۸) قانون کار (کار شبانه) یا ماده (۵۲) آن قانون (کار روز یا کار مختلط) خواهد بود.

۲- در ماده (۵۵) مزبور کار نوبتی کاری دانسته شده است که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع شود. نوبت شب به موجب تعریف ماده (۵۳) قانون مزبور کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد باشد. با توجه به ضابطه ماده (۵۱) قانون کار که به موجب آن قالب معمول و مفروض مقنن از هر نوبت کار هشت ساعت تعیین شده است بنابراین نوبت صبح از ساعت ۶ بامداد تا ۱۴ عصر و نوبت عصر از ۱۴ تا ۲۲ شب تعریف و تعیین می شود.

۳- مطابق مفاد ماده (۵۶) قانون کار کارگران نوبتکار علاوه بر مزد، فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهند کرد. به این ترتیب:

۱- هرگاه نوبت های کار در صبح و عصر واقع شود فوق العاده نوبتکاری ده درصد (۱۰٪) خواهد بود.





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

۲- هرگاه نوبت های کار در صبح و شب واقع شود فوق العاده نوبتکاری بیست و دو نیم درصد (۲۲/۵٪) خواهد بود.

۳- هرگاه نوبت های کار در عصر و شب واقع شود فوق العاده نوبتکاری بیست و دو نیم درصد (۲۲/۵٪) خواهد بود.

۴- هرگاه نوبت های کار در صبح و عصر و شب واقع شود فوق العاده نوبتکاری پانزده درصد (۱۵٪) خواهد بود.

۴- همانگونه که از مفاد ماده (۵۶) قانون کار استنباط می شود برای تطبیق صور گوناگون کار نوبتی بر موارد مذکور در آن ماده هر یک از نوبت های کار کارگر باید با نوبت های سه گانه مذکور در بند (۲) تطبیق داده شود. برای مثال چنانچه در یک کارگاه نوبت های کار در دو نوبت سامان داده شده باشد و ساعت شروع و پایان کار در نوبت اول از ساعت ۶ بامداد تا ۱۴ عصر و در نوبت دوم از ۱۴ عصر تا ۲۲ شب باشد نوبت نخست نوبت صبح و نوبت دوم نوبت عصر محسوب شده و فوق العاده مربوط ۱۰٪ خواهد بود. به همین ترتیب در صورتی که نوبت های کار در سه نوبت سامان دهی شوند به گونه ای که ساعت شروع و پایان کار در نوبت اول از ساعت ۶ بامداد تا ۱۴ عصر و در نوبت دوم از ۱۴ عصر تا ۲۲ شب و در نوبت سوم از ۲۲ شب تا ۶ بامداد باشد نوبت نخست نوبت صبح و نوبت دوم نوبت عصر و نوبت سوم نوبت شب بوده و فوق العاده مربوط ۱۵٪ خواهد بود.





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

۵- با عنایت به اینکه تعیین ساعات شروع و پایان کار در نظام حقوق کار فعلی امری قراردادی است و به این ترتیب در هر کارگاه بنا به مقتضیات مربوط تعیین می گردد مآلاً نوبت های تعیین شده در موارد کار نوبتی الزاماً بر ساعات پیش فرض مقرر قانونی که در بند (۲) فوق ذکر گردید دقیقاً منطبق نمی باشد و صور متنوع و گوناگونی دارد. در این گونه موارد برای تطبیق وضعیت نوبت کاری هر کارگاه با مفاد ماده (۵۶) قانون کار و تعیین فوق العاده مربوط لازم است معلوم گردد که هر یک از نوبت های کار مقرر با کدام یک از نوبت های پیش فرض مقنن در مواد (۵۵) و (۵۶) قانون کار قابل انطباق است. برای این انطباق ملاک و ضابطه عقلایی و مقرر در این دستورالعمل این است که چنانچه نیم یا بیش از نیمی از ساعات هر نوبت کاری مقرر با هر یک از نوبت های پیش فرض مقنن منطبق باشد همان نوبت تلقی خواهد شد. برای مثال نوبتی که از ساعت ۸ صبح تا ۱۶ عصر تعیین شده است نوبت صبح تلقی می شود زیرا شش ساعت از آن در صبح و فقط ۲ ساعت از آن در عصر واقع شده است و به این ترتیب مطابق ضابطه فوق الذکر از آنجا که بیش از نیمی از ساعات این نوبت در صبح واقع است نوبت صبح تلقی می شود. مثالی دیگر: چنانچه در یک کارگاه نوبت های کار در دو نوبت سامان داده شده باشد و ساعت شروع و پایان کار در نوبت اول از ساعت ۷ صبح تا ۱۹ عصر و در نوبت دوم از ۱۹ عصر تا ۷ صبح باشد هفت ساعت از نوبت دوازده ساعته اول در صبح و پنج ساعت آن در عصر واقع است و لذا نوبت صبح تلقی می شود. در نوبت دوم نیز که ساعت شروع کار ۱۹ عصر و پایان آن ۷ صبح روز بعد می باشد ۳ ساعت از آن نوبت در عصر و ۸ ساعت در شب و ۱ ساعت در صبح قرار می گیرد و به این لحاظ نوبت شب





تلفی شده و با صورت نوبت کاری صبح و شب منطبق بوده و فوق العاده مربوط ۲۲/۵٪ می باشد.

۶- لازم به ذکر است شیوه محاسبه ای که طی آن مجموع ساعت کارکرد کارگران نوبتکار در همه نوبت ها محاسبه و سپس بر این اساس نوع و صورت نوبتکاری بر حسب صور مذکور در ماده (۵۶) قانون کار تعیین می گردد نادرست می باشد زیرا ضمن آنکه این روش محاسبه با الفاظ و عبارات به کار رفته در مواد قانونی مربوط همخوانی و سازگاری ندارد موجب نتایج غلط نیز می شود. در مثال فوق الذکر روش محاسبه اخیر منتج به این نتیجه می گردد که ثلث ساعات کار کارگر در صبح و ثلث دیگر در عصر و ثلث آخر در شب واقع و لذا فوق العاده ۱۵٪ به آن تعلق می گیرد حال آنکه قانون کار در ماده (۵۶) صریحا فوق العاده ۱۵٪ را مربوط به شیوه سه نوبتی دانسته است که در آن لزوما سه زمان مختلف شروع و پایان کار باید در طول یک ماه وجود داشته باشد لیکن در مثال فوق فقط دو زمان شروع و پایان کار وجود دارد. موکدا یادآوری می شود که فوق العاده ۱۵٪ صرفا به مواردی اختصاص دارد که سه نوبت کار (منطبق بر نوبت های سه گانه مفروض قانونی) وجود دارد و هرگونه محاسبه ای که منتج به این نتیجه گردد که یک شیوه نوبت کاری با دو نوبت کار (دو زمان شروع و پایان کار) مشمول فوق العاده ۱۵٪ گردد، نادرست می باشد.

۷- در مواردی که نوبت های کار در چهار نوبت و یا حتی بیشتر سامان دهی شود نیز با لحاظ ملاک مذکور در بند (۵) فوق دو نوبت یا بیشتر قابلیت انطباق با یک نوبت پیش







جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

فرض قانونی دارد و از این حیث نیز هیچگونه مشکل یا تعارضی در منطبق نمودن شیوه نوبتکاری مقرر کارگاه با قالب مفروض مقنن وجود نخواهد داشت. برای مثال ممکن است در کارگاهی چهار نوبت شش ساعته از ساعت ۶ صبح تا ۱۲ ظهر، ۱۲ ظهر تا ۱۸ عصر، ۱۸ عصر تا ۲۴ شب و ۲۴ تا ۶ بامداد روز بعد تعیین شده باشد. با توجه به ملاک مذکور نوبت نخست که تمام ساعات آن در صبح واقع است نوبت صبح، نوبت دوم که ۲ ساعت آن (از ساعت ۱۲ تا ۱۴) در صبح و ۴ ساعت آن در عصر واقع است نوبت عصر، نوبت سوم که ۴ ساعت آن (ساعت ۱۸ تا ۲۲) در عصر و ۲ ساعت آن (از ساعت ۲۲ تا ۲۴) در شب واقع است نیز نوبت عصر و نوبت چهارم که هر شش ساعت آن در شب واقع است نوبت شب تلقی می گردد. لذا با توجه به اینکه نوبت های دوم و سوم هر یک منطبق با نوبت پیش فرض قانونی عصر می باشد فی الواقع در این مورد با سه نوبت صبح و عصر و شب مواجه هستیم که فوق العاده مربوط آن ۱۵٪ مقرر شده است. به همین ترتیب هر صورت متصور دیگر برای نوبتکاری با ملاک فوق الذکر قابل مقایسه و تطبیق با صورت مفروض قانونی مذکور در مواد (۵۵) و (۵۶) قانون کار و تعیین فوق العاده مربوط خواهد بود.

۸- در مواردی که تعیین ساعات شروع و پایان کار به نحوی باشد که دقیقاً نیمی از ساعات کار آن نوبت بر یکی از نوبت های پیش فرض قانونی منطبق باشد و نیم دوم بر نوبت پیش فرض دیگر منطبق باشد نوبت های تعیین شده، آن نوبتی تلقی می شود که مزایای بیشتری برای کارگر در بر دارد. برای مثال چنانچه در یک کارگاه نوبت های کار در دو نوبت سامان داده شده باشد و ساعت شروع و پایان کار در نوبت اول از ساعت





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....

تاریخ:.....

پیوست:.....

۸ صبح تا ۱۴ عصر و در نوبت دوم از ۱۶ عصر تا ۴ صبح روز بعد باشد، نوبت اول نوبت صبح محسوب می گردد و در نوبت دوم نیز که ساعت شروع کار ۱۶ عصر و پایان آن ۴ صبح روز بعد می باشد ۶ ساعت در عصر و ۶ ساعت در شب واقع است. چنانچه نوبت اخیر که دقیقا نیمی از آن در عصر و نیم دیگر آن در شب واقع است نوبت عصر محسوب گردد منطبق بر حالت صبح و عصر بوده و فوق العاده آن ۱۰٪ خواهد بود و در صورتی که آن نوبت، نوبت شب محسوب گردد منطبق بر حالت صبح و شب بوده و فوق العاده آن ۲۲/۵٪ می باشد. همانگونه که ذکر شد در این قبیل موارد نوع نوبتکاری مقرر، منطبق بر حالت دوم یعنی صبح و شب تلقی خواهد شد.

۹- ماخذ محاسبه فوق العاده نوبتکاری همانند سایر فوق العاده های موضوع قانون کار در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل مزد مبنا و در کارگاه های فاقد طبقه بندی مشاغل مزد ثابت موضوع تبصره های (۱) و (۲) ماده (۲۶) آن قانون می باشد. لازم به ذکر است حکم مذکور در حد الزام قانونی است و چنانچه تعهدات قراردادی یا تعهدات ناشی از عرف نحوه محاسبه دیگری را که متضمن مزایای بیشتری برای کارگران باشد ایجاب نماید همان تعهدات ملاک محاسبه می باشد.

۱۰- همانگونه که از الفاظ به کار رفته در ماده (۵۶) قانون کار و مقایسه آن با ماده (۵۸) آن قانون ملاحظه و استنباط می شود در صورتی که به کارگری صفت نوبتکار اطلاق گردد (مطابق ضابطه ماده (۵۵) قانون کار) وی استحقاق فوق العاده نوبتکاری را خواهد داشت. به این ترتیب در مواردی که کارگر از مرخصی استحقاقی استفاده می نماید





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

مشروط بر اینکه میزان مرخصی استحقاقی وی تمام ایام ماه را پوشش ندهد (و به این ترتیب صفت نوبت کار در آن ماه به کارگر اطلاق نگردد) مرخصی استحقاقی خلی به فوق العاده نوبتکاری وی وارد نخواهد ساخت و کسر از فوق العاده کارگر در این گونه موارد توجیه قانونی ندارد.

۱۱- در موارد تعلیق قرارداد کار که ایام تعلیق حسب ضوابط قانونی جزو سابقه کارگاهی کارگر نیز محسوب می گردد همین قاعده جاری است و ایام تعلیق مذکور مشروط بر عدم سلب صفت نوبتکاری کارگر (ایام کمتر از یک ماه) خلی به فوق العاده نوبتکاری کارگر وارد نساخته و کسر از فوق العاده کارگر در این گونه موارد فاقد توجیه قانونی است. بدیهی است در خصوص مرخصی استعلاجی که غرامت مزد کارگر توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می گردد فوق العاده نوبتکاری نیز حسب ضوابط مربوط در غرامت مزد پرداختی لحاظ می گردد و از این حیث کارفرما الزام قانونی به پرداخت فوق العاده نوبتکاری بابت ایام مرخصی استعلاجی ولو کمتر از یک ماه باشد و موجب سلب صفت نوبتکاری کارگر نگردد، نخواهد داشت.

۱۲- با عنایت به مفاد ماده (۵۷) قانون کار که مقرر نموده است: در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند. چنانچه مجموع ساعات کار کارگران نوبتکار در ماه از ساعات کار تعیین شده قانونی بیشتر باشد کار مازاد مشمول حکم ماده (۵۹) در خصوص اضافه کاری از جمله پرداخت فوق العاده مربوط می باشد.





جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

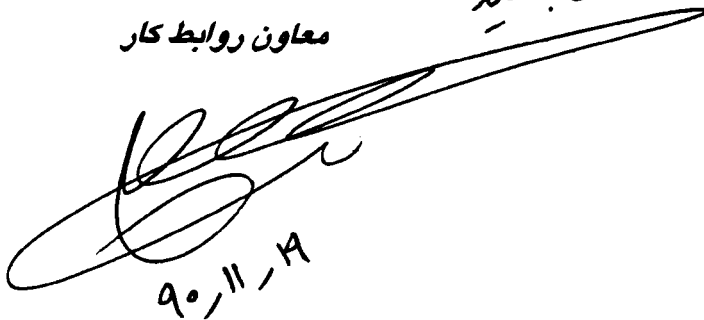
شماره:.....  
تاریخ:.....  
پیوست:.....

۱۳- نظر به اینکه در اغلب موارد، کار نوبتی مستلزم کار در روز جمعه می باشد رعایت مفاد ماده (۶۲) قانون کار مبنی بر تعطیل یک روز معین در هفته و پرداخت فوق العاده کار در روز جمعه در مقابل عدم استفاده از تعطیلی آن روز به میزان (۴۰٪) مزد الزامی می باشد.

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ به آگاهی کلیه کارشناسان و کارکنان ذی ربط و مراجع حل اختلاف رسانده شده و رعایت گردد.

ابراهیم نظری جلالی  
معاون روابط کار

موفقاً به استیضاح



۹۰/۱۱/۱۹

