

قانون محاسبه عیدی وزارت کار

۱- میزان عیدی و پاداش کارگران مشمول قانون کار ؟

به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی ، کلیه کارفرمایان مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند ، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند ضمناً بر طبق تبصره یک ماده واحده مذکور مبلغ پرداختی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده اند باید به ماخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد ، مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید . در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبلغ فوق پرداخت می کنند برابر تبصره ۲ ماده واحده فوق عرف کارگاه معتبر می باشد .

۲- با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ آیا کارگران مشمول قانون کار که در واحدهای دولتی شاغل هستند حکم پرداخت دو ماه عیدی و پاداش کارگری در مورد آنان قابل اعمال نمی باشد ؟

قانونگذار با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ اعتبار قانون تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ را لغو نکرده است بنابراین حکم تعیین عیدی معادل شصت روز آخرین مزد مشمولین قانون کار کماکان به قوت خود باقی است ضمناً کارگاه در قانون کار به اعتبار اشتغال کارگران در محل انجام کار تعریف می شود به این لحاظ دستگاههای دولتی را در صورت داشتن کارگران مشمول قانون کار نمی توان مستثنی از تعریف ماده ۴ این قانون دانست نتیجه اینکه کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از اینکه در بخش خصوصی و یا دولتی شاغل باشند از دو ماه عیدی و پاداش آخر سال موضوع ماده واحده قانون اسفند ۱۳۷۰ مصوب مجلس شورای اسلامی برخوردار خواهند بود .

۳- چه اقلامی از پرداختهای کارگاه در محاسبه عیدی و پاداش کارگران منظور می گردد ؟

آنچه که مبنای محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش پایان سال کارگران مشمول قانون کار قرار می گیرد مزد و فوق العاده هایی است که کارگر به مناسبت اشتغال در شغل مربوط دریافت می دارد به عبارت دیگر مزایایی که افراد به نوعی در ارتباط با شغل دریافت می کنند از اجزاء مزد محسوب می گردد به این معنی فوق العاده شغل ، سختی کار و هر آنچه را که به تبع شغل به کارگر داده می شود جزء مزد منظور و الزاماً باید در محاسبه عیدی و پاداش لحاظ گردد بدیهی است صرفاً

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک عائله مندی و کمک هزینه های مسکن ، خواروبار و بن و نیز پاداش افزایش تولید جزء مزد به حساب نیامده و در پرداخت عیدی و پاداش نیز لحاظ نخواهد شد

۴- پرداخت عیدی و پاداش آخر سال به کارگران فصلی چگونه است ؟ کارگران کار مزدی چطور ؟

مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارگران کارگاههای فصلی مشمول قانون کار و همچنین کارگران سایر کارگاههای مشمول که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده اند باید بر مآخذ ۶۰ روز و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد. ضمناً مزد مورد عمل در محاسبه وجوه عیدی و پاداش پایان سال به کارگران کار مزدی عبارت از متوسط کارمزد دریافتی آنان بر حسب مدت ایام کارکرد در سال می باشد.

۵- در یکی از واحدهای کارگری که کارفرما در پایان شش ماهه اول هر سال مبلغی از عیدی و پاداش آخر سال را به صورت علی الحساب به کارگران پرداخت می نموده است امسال اعلام داشته که به دلیل مشکلات مالی قادر به پرداخت علی الحساب پایان شش ماهه اول نمی باشد تکلیف مراجع حل اختلاف چیست ؟

در مقررات عیدی و پاداش مصوب سال ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی قانونگذار قید زمانی آخر سال برای پرداخت آن مقرر داشته است ولی بعضاً واحدهای کارگری در پایان شش ماهه اول مبلغی را تحت عنوان علی الحساب عیدی و پاداش پرداخت می نمایند که در این رابطه چنانچه با بررسی و تحقیق ادعای کار فرما مبنی بر عدم امکان پرداخت علی الحساب عیدی و پاداش به دلیل مشکلات مالی احراز گردد الزام واحد به پرداخت آن با مفاد قانون عیدی و پاداش انطباق پیدا نمی کند .

۶- عیدی و پاداش کارگران پاره وقت چگونه محاسبه می شود ؟

بر اساس ماده ۳۹ قانون کار مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود که عیدی و پاداش نیز از این قاعده کلی مستثنی نمی باشد .

۷- عیدی و پاداش کارگرانی که به صورت ساعتی کار می کنند بر چه مبنایی محاسبه می گردد ؟

در مورد کارکنان ساعتی که حقوق ماهانه ثابت نداشته و دستمزد آنان در ماه متغیر می باشد برای محاسبه عیدی و پاداش ، میانگین حقوق ۳ماه آخر خدمت آنان مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت .

۸- آیا در هنگام محاسبه عیدی و پاداش سالانه مدتی که کارگر در مرخصی استعلاجی بوده نیز جزء سوابق وی منظور می گردد ؟

بر اساس ماده ۷۴ قانون کار مدت مرخصی استعلاجی که به تایید سازمان تامین اجتماعی رسیده باشد جزء سوابق کار کارگران محسوب می شود لذا ایام مذکور مشمول پرداخت عیدی و پاداش سالانه نیز خواهد بود

۹- آیا دولتی یا خصوص بودن کارگاه و نوع فعالیت آن در میزان عیدی و پاداش سالانه کارگران تاثیری دارد ؟

با توجه به ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب مورخ ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی ، کلیه کارگران مشمول قانون کار صرفنظر از محل اشتغال و نوع کارگاه (دولتی ، خصوصی ، تعاونی ، صنعتی ، کشاورزی و خدماتی) به میزان مقرر در مصوبه فوق از عیدی و پاداش سالانه برخوردار خواهند بود .

۱۰- عیدی و پاداش کارگران بر چه مبنایی محاسبه می شود ؟

مبنای محاسبه عیدی و پاداش سالانه کارگران در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل دارند مزد گروه و پایه یا مزد مینا و در واحدهای فاقد طرح طبقه بندی مزد ثابت یعنی مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل خواهد بود .

۱۱- عیدی و پاداش کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می کنند به چه ترتیب محاسبه می شود ؟

کارکنانی که در طول سال از خدمت مستعفی ، اخراج ، بازنشسته و یا به نحوی از انحاء رابطه آنان با کارگاه قطع می شود به نسبت مدت کارکرد محق به دریافت عیدی و پاداش سالانه خواهند بود .

۱۲- جدا از عیدی و پاداش که مطابق قانون مربوط در پایان هر سال به کارگران مشمول قانون کار پرداخت می گردد چنانچه در طول سال به کارگرانی که خدمت برجسته یا فوق العاده انجام داده اند مبلغی به عنوان پاداش پرداخت گردد آیا این اقدام با مقررات مربوط به عیدی و پاداش مغایرت خواهد داشت ؟

پاداشهای موردی که در قبال انجام خدمات فوق العاده و برجسته و یا فعالیت با کیفیت و کمیت بیش از حد معمول از سوی کار فرما به کارگران مشمول قانون کار پرداخت می شود جدا از عیدی و پاداش سالانه موضوع قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی بوده و پرداخت آنها قانوناً ممنوعیتی نخواهد داشت .

۱۳- در هنگام محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش سالانه کارگر ، آیا مبالغی که در طی سال به طور موردی به عنوان پاداش به وی پرداخت گردیده قابل تهاتر است ؟

نظر به اینکه کلمه "سالانه" در قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار به مفهوم آنست که پرداخت عیدی و پاداش باید در آخر هر سال انجام گیرد لذا پاداشهای نقدی و غیر نقدی که در طول سال به طور موردی پرداخت می گردد هیچ گونه ارتباطی با پاداش آخر سال کارکنان ندارد .

۱۴- آیا پرداخت عیدی و پاداش را که قانوناً می بایست در آخر سال صورت گیرد در مقاطع مختلف سال نیز می توان انجام داد؟

مستتبط از ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران ... مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و تبصره یک آن ، پرداخت عیدی و پاداش موضوع مصوبه یاد شده تنها در پایان سال مورد پیدا کرده و هر گونه پرداخت از این بابت در طول سال می تواند صرفاً علی الحساب عیدی و پاداش آخر سال محسوب گردد .

۱۵- آیا پرداخت عیدی و پاداش به میزان بیش از آنچه در قانون مصوب مجلس آمده است مجاز می باشد ؟

صراحت قسمت آخر بند ۲ لایحه قانونی تامین منافع کارگران مصوب ۱۳۵۹ شورای انقلاب و ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی ، پرداخت هرگونه وجهی از بابت عیدی و پاداش سالانه علاوه بر میزانهای مقرر در قوانین یاد شده را مجاز اعلام نمی دارد .

۱۶- بر اساس مقررات قانون کار ، آیا انعقاد قرارداد های پاداش افزایش تولید در واحدهای خدماتی نیز میسر است ؟

واحدهای خدماتی بر اساس بند ۲ ضوابط و روشهای اجرایی آیین نامه مصوب ۷۰/۸/۱۱ موضوع ماده ۴۷ قانون کار می توانند با توجه به مفاد بند یاد شده تولید مینای واحد خود را تعیین و بر اساس ضوابط مربوط مبادرت به انعقاد قرار داد پرداخت پاداش افزایش تولید بنمایند .

۱۷- در دستگاههای مشمول قانون استخدام کشوری ، اگر مستخدمین خانواده خود را به کلاسهای نهضت سواد آموزی بفرستند استحقاق دریافت پاداش خواهد داشت و آیا این مقررات در مورد کارگران مشمول قانون کار نیز قابل اجرا است ؟

پرداخت پاداش مقرر در ماده ۴۱ قانون استخدام کشوری به مستخدمینی که خانواده خود را به کلاس های نهضت سواد آموزی بفرستند و کارنامه قبولی دریافت دارند در مورد مستخدمین مشمول قانون مذکور مجری بوده و در قانون کار و مقررات تبعی پرداخت چنین وجهی به کارگران مشمول این قانون پیش بینی نگردیده است.