

کار از دیدگاه قانون کار

تنظیم: دکتر وحید محلاتی

کارهایی، عدم اطلاع از قانون‌هایی باشد که برای کار در نظر گرفته شده است.

شاید اطلاع از قانون کار و قانون تامین اجتماعی کمکی به وضعیت فعلی اشتغال داروسازان باشد. از آنجا که خود این شرح به مقدار زیادی گویاست، بدون هیچ توضیح دیگری به برخی مواد قانونی انتخابی می‌پردازیم در این قانون ابتدا کلماتی که در تمام ماده‌ها با آن سر و کار خواهیم داشت تعریف شده‌اند بنابراین با هم این تعاریف را مرور می‌کنیم.

ماده ۱ - کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲ - کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳ - کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند.

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرمایان نماینده او در آنجا کار می‌کند.

ماده ۵ - کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

بنا به دلایلی از ارائه این مقاله صرف نظر کرده‌بودم و مشغول بایگانی آن در پوشه‌ای خاص بودم که زنگ تلفن به صدا درآمد. پشت خط تلفن یکی از دوستان داروساز بود که با لحنی عصبانی و پرخاشگر صحبت می‌کرد. همکارمان به انجمن داروسازان رفته بود و با دو خبر عصبانی کننده بیرون آمده بود: یک خانم دکتر داروساز با پروانه دائم برای مسئولیت فنی یک شیفیت داروخانه در تهران قراردادی با مبلغ ۱۷ هزار تومان حقوق و مزایا امضا کرده بودم و در جواب به اعتراض مسئولین انجمن، گفته بود: «من پول لازم ندارم، بیشتر می‌خواهم و قتم پرباشد». یک خانم دکتر دیگر با پروانه دائم هم که هرروز عصر شیفیت کاری دارد و روزهای تعطیل هم دو شیفیت صبح و عصر به پایش نوشته شده قراردادی به مبلغ ۲۵ هزار تومان امضاء کرده است. دوستم می‌گفت زمانی که من با پروانه موقت در داروخانه‌ای در تهران کار می‌کردم مبلغی حدود ۲ برابر آن قرارداد بسته بودم و حرفها و مطالب دیگر.

بعد از خداحافظی پشت میز کارم برگشتم. مقاله هنوز جلوی رویم بود. سئوالات و مسائل زیادی را در ذهنم مرور کردم. چشمم به عنوان مقاله بود. گفتم شاید یکی از دلایل چنین

در ماده ۱۰ نکاتی که قرارداد باید حاوی آنها باشد قید می‌گردد. تعیین هریک از این نکات در ابتدای کار از بروز بسیاری مشکلات و درگیریها در طول مدت قرارداد جلوگیری می‌کند.

ماده ۱۰ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال داشته یابد.

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

به ترتیب که کتاب قانون را ورق می‌زنیم به مواد دیگری می‌رسیم، تبصره ماده ۱۴ چنین نوشته است:

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین سوابق مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود.

همکارانی که قراردادشان خاتمه یافته توجه داشته باشند که مطابق ماده ۲۴ مستحق دریافت یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار هستند.

ماده ۲۴ - در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به

کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایان پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

ماده ۴۳ - کارگران کارمزد، برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۵۱ - کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است. ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱ - کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۲۴ ساعت تجاوز نکند.

قابل توجه همکارانی که در داروخانه‌های شبانه‌روزی کار می‌کنند:

ماده ۵۳ - کار روز، کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا

۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود، کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می‌نماید.

ماده ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی، تعلق می‌گیرد.

توضیح اینکه کارگران نوبتی، کارگرانی هستند که مدتی از شیفت آنها صبح و مدتی شب می‌باشد مثلاً این ماه شیفت صبح دارند، ماه بعد شیفت عصر، ماه بعد شیفت شب و همینطور چرخشی.

قوانین مربوط به تعطیلات کارگری و مرخصی‌ها نیز به قرار زیر است:

ماده ۶۲ - روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲ - در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

ماده ۶۳ - علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

از آنجا که در این روز داروخانه‌ها مشغول

به کار می‌باشند به این ترتیب مطابق این ماده حقوق این روز شامل ماده ۶۲ خواهد شد و همکاران به این نکته توجه داشته باشند.

ماده ۶۴ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهاروز جمعه جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

ماده ۶۷ - هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۷۳ - کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۶ - مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است و حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱ - پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بازمی‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

ماده ۱۸۷ - کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع

کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

اما قوانین بیمه‌ای که قابل توجه هستند:

مطابق ماده ۲۸ - حق بیمه به میزان ۲۸٪
مزد یا حقوق است که ۷٪ درصد آن عهده بیمه
شده و ۲۳٪ به عهده کارفرما و ۳٪ بوسیله دولت
تأمین خواهد شد.

ماده ۳۶ - کارفرما مسئول پرداخت حق
بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد
و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و
مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود
را بر آن افزوده به سازمان تادیه نماید. در
صورتی که کارفرما از حق بیمه سهم بیمه شده
خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن
خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه
یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات
سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

ماده ۴۲ - در صورتی که کارفرما به میزان
حق بیمه و خسارت تأخیر تعیین شده از طرف
سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز
از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتباً به سازمان
تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض
کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن
در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید
در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت
مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه
و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون
وصول خواهد شد.

ماده ۸۵ - به بیمه شده زن یا مرد که برای
اولین بار ازدواج می‌کند مبلغی معادل یک ماه
متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به
عنوان کمک ازدواج پرداخت می‌شود:

۱- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با
کارفرما قطع نشده باشد.

۲- ظرف پنجسال قبل از تاریخ ازدواج
حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را به
سازمان پرداخته باشد.

۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی
ازدواج به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۱ - مزد یا حقوق متوسط موضوع
این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده
ظرف دو سال قبل از ازدواج که به مآخذ آن حق
بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

تبصره ۲ - در صورتی که طرفین عقد
ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند
کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد.

از آنجا که این روزها بازار نقل و انتقال
مالکیت داروخانه‌ها، خرید و فروش پروانه و ...
داغ می‌باشد توجه خریداران داروخانه‌ها را به
ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی جلب می‌کنیم.

ماده ۳۷ - هنگام نقل و انتقال عین یا منافع
مؤسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم
از این که انتقال به صورت قطعی شرطی -
رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این
که انتقال به طور رسمی یا غیررسمی انجام
بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان
را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و
متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید.

مآخذ:

- ۱- قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۶ مجمع تشخیص
مصلحت نظام، انتشارات خورشید، ۱۳۷۳.
- ۲- قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲.