

راهنمای محاسبه حقوق و دستمزد

تنظیم: استاد حسن حیدری بالی

جبران خسارت از هرقبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

پرسش: مبنای محاسبه سنوات خدمت کارگران. پاسخ: مبنای محاسبه و پرداخت سنوات خدمت کارگران در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل براساس نظام ارزیابی مصوب وزارت کار دارند مزد گروه و پایه و درکارگاههای فاقد طرح مزد ثابت موضوع ماده ۳۶ قانون کار می باشد.

(کسر خدمت-ایام ذخیره سنوات)* (۳۶۵ یا ۳۶۰): ضریب سنوات* مبنای محاسبه= ذخیره سنوات

شرایط کار

ماده ۳۴- کلیه دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامید می شود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایای است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد، از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

پرسش: آیا پورسانت جزء مزد ثابت منظور می شود؟ پاسخ: با توجه به تعریف مندرج در ماده ۳۶ قانون کار مزد ثابت عبارت از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل می باشد علیهذا میانگین مبالغی که تحت عنوان پورسانت و به تبع شغل پرداخت می گردد جزء مزد ثابت منظور خواهد شد.

پرسش: شرایط پرداخت کمک عائله مندی. پاسخ: به استناد ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی کمک عائله مندی (حق اولاد) به کلیه بیمه شدگان تعلق می گیرد که اولاً سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه به سازمان تامین اجتماعی را دارا بوده و ثانیاً سن

فرزندان آنها از هیجده سال کمتر بوده و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته و یا بنا به گواهی کمیسیونهای پزشکی مربوط قادر به کار نباشند. میزان کمک عائله مندی نیز معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده و حداکثر بابت (۲) اولاد تعیین گردیده است.

پرسش: شرایط پرداخت کمک عائله مندی. پاسخ: با توجه به اینکه در بند ۲ ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی یکی از شرایط دریافت کمک عائله مندی داشتن فرزند کمتر از ۱۸ سال می باشد و ذکر از عبارت تحت تکفل نشده است لذا پرداخت کمک عائله مندی به کارگری که فرزند او قبل از رسیدن به ۱۸ سالگی ازدواج می نماید منع قانونی ندارد.

پرسش: زن و شوهری که هر دو (اعم از اینکه در یک کارگاه یا کارگاه مجزا شاغل باشند) مشمول دریافت عائله مندی می شوند یا خیر؟ پاسخ: نظر به این که در مقررات مربوط به کمک عائله مندی پرداخت کمک عائله مندی به بیمه شده ذکر گردیده بنابر این زن و شوهر در صورت داشتن شرایط مندرج در مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تامین اجتماعی هر یک به تنهایی از کمک مذکور استفاده خواهد نمود.

پرسش: شرایط پرداخت کمک هزینه مسکن و خواربار و عائله مندی به کارگرانی که بعلت فوت یا متارکه از همسر خود جدا شده اند. پاسخ: به موجب مقررات و رویه های موجود، کارگران متاهل (اعم از زن و مرد) پس از فوت یا متارکه همسر از لحاظ تعلق کمک هزینه مسکن و خواربار در صورتی که دارای فرزند باشند همچنان متاهل با فرزند و در صورتی که فاقد فرزند باشند مجرد محسوب می گردند. کمک عائله مندی نیز به موجب ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی با توجه به تعداد فرزندان واجد شرایط کارگاه بیمه شده (اعم از زن و مرد) پرداخت می گردد و با فوت یا متارکه همسر بی ارتباط می باشد. ضمناً چنانچه زن و شوهر دارای فرزند واجد شرایط در یک کارگاه اشتغال به کار داشته باشند در صورت داشتن سایر شرایط هر یک جداگانه استحقاق دریافت کمک عائله مندی متعلقه را خواهند داشت.

پرسش: پرداخت کمک هزینه مسکن و خواربار. پاسخ: پرداخت هزینه مسکن و خواربار شامل کلیه مشمولین قانون کار از جمله زن و شوهر شاغل نیز می گردد. ضمناً چنانچه کارگاهی از قبل از سال ۵۹ بیش از میزان مقرر و یا به حقوقهای بیش از میزان تعیین شده، کمکهای فوق را پرداخت می نموده است ادامه آن به شرط استمرار تا کنون عرف و روال کارگاه تلقی گردیده و به همان میزان در مورد کلیه کارکنان اعم از قدیم یا جدید قابل پرداخت می باشد.

پرسش: مقررات مربوط به حق مسکن کارگران. پاسخ: ضوابط کلی مربوط به پرداخت کمک هزینه مسکن به کارگران مشمول قانون کار براساس مصوبه مورخ ۷۰/۵/۶ مجلس شورای اسلامی اصلاح شده و مقرر گردیده است میزان کمک هزینه مسکن برای کارگران مشمول قانون کار سالانه توسط شورایی عالی کار تعیین و به تصویب هیأت وزیران برسد.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب: در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره- در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

پرسش: پرداخت مزد در ماههای ۲۹ روز. پاسخ: با عنایت به بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار جمهوری ایران در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کار گاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد مستنبط از تبصره ماده مذکور در ماههای ۲۹ روزه باید براساس ۲۹ روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

پرسش: تعیین مزد و ساعت کار ماهانه. پاسخ: ساعات کار ماهانه در مقررات قانون کار پیش بینی نشده است ولی تعیین مزد بصورت ماهانه به موجب ماده ۳۷ قانون کار منعی ندارد لذا در مواردی که مزد بصورت ماهانه تعیین شده باشد کارگر با انجام کار قانونی هفتگی (۴۴ ساعت در هفته) در پایان ماه استحقاق دریافت حقوق تعیین شده ماهانه را خواهد داشت و لذا تفکیک حقوق براساس ۱۷۶ یا ۱۹۱ یا ۲۲۰ ساعت موردی ندارد. ضمناً کارگر در ماههای ۳۱ روزه استحقاق دریافت ۱/۳۰ حقوق و مزایای تعیین شده ماهانه را خواهد داشت.

پرسش: نحوه پرداخت مزد به کارگران در ماههای ۳۱ روزه پاسخ: در قانون کار عنوان کارگر اطلاق عام داشته و اعم است از کارگران روزمزد، کارمزد، موقت، دائم و مدلول تبصره ماده ۳۷ این قانون نیز نسبت به کلیه کارگران نافذ می باشد و باید منطبق با تبصره ماده قانونی یادشده حقوق و مزایای کارگران را بر اساس سی و یک روز محاسبه و پرداخت نمایند.

پرسش: نحوه محاسبه مزد یک ساعت کار. پاسخ: مزد هر ساعت کار در مواردی که حقوق ماهانه تعیین شده باشد به شرح زیر می باشد:

مزد روزانه = ۳۰ ÷ حقوق ماهانه
مزد یک ساعت = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه ÷ مزد روزانه

پرسش: نحوه پرداخت مزایا بیش از مقررات قانون کار. پاسخ: چنانچه در کارگاهی مزایایی بیش از مزایای مقرر در قانون و مقررات تبعی به کارگران پرداخت شده باشد به منزله عرف و روال کارگاه تلقی و مزایای مزبور به کلیه کارگران اعم جدید یا قدیم قابل پرداخت خواهد بود.

پرسش: مزایایی که در رابطه با نوع و شرایط شغل پرداخت می گردد جزء حقوق مکاتبه محسوب می گردد. پاسخ: مزایایی از قبیل سختی کار که بر حسب نوع و شرایط شغل به کارگر پرداخت می گردد و با تغییر شغل قطع می شود جزء حقوق مکاتبه محسوب نمی گردد.

پرسش: پرداخت مزایای نقدی و یا غیر نقدی تحت هر عنوان بدون توجه به نوع و شرایط شغل. جزء حقوق مکاتبه محسوب می گردد؟ پاسخ: چنانچه مزایای نقدی و یا غیر نقدی تحت هر عنوان از جمله (سختی کار) بدون توجه به نوع شرایط شغل به کارگر پرداخت شود استمرار در پرداخت موجب ایجاد حق مکاتبه برای کارگر شده و به طور یک جانبه قابل قطع از سوی کارفرما نخواهد بود. (مانند موردی که کارگر بدون اشتغال در مشاغلی که طبق ضوابط مربوط از جمله مشاغل سخت و زیان آور است مبلغی را تحت عنوان سختی کار دریافت دارد).

(غیبت+بیماری+مرخصی بدون حقوق +تاخیر) کسر کار- کارکرد عادی= کارکرد موثر

کارکرد موثر* (۳۰ یا ۲۲۰): مبلغ در حکم = فرمول محاسبه حقوق و مزایای ثابت

کارکرد موثر* روزهای ماه (۳۰ و ۳۱ و ۲۹): مبلغ در حکم = فرمول محاسبه مزایای رفاهی

(کارکرد بیماری+ کارکرد موثر)* روزهای ماه (۳۰ و ۳۱ و ۲۹): مبلغ در حکم = فرمول محاسبه مزایای رفاهی (حق اولاد)

ماده ۴۱- 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:

- ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
- ۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای 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.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش بینی می شود، به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

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

ماده ۴۴- 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.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج- اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

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

تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد، همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

پرسش: در ماموریت، هزینه غذا و اقامت و نیز پرداخت اضافه کاری به عهده کارفرما است؟ پاسخ: در قانون کار موضوع پرداخت هزینه های غذا و اقامت و نیز اضافه کاری برای کسانی که در اجرای ماده ۴۶ قانون به ماموریت اعزام می شوند پیش بینی نگردیده است و در صورت عدم وجود عرف و روال در کارگاه، این قبیل پرداختها با توافق طرفین انجام می شود.

پرسش: تعریف ماموریت و نحوه پرداخت مزایای آن. پاسخ: با استناد مفاد تبصره ماده ۴۶ قانون کار ماموریت به مواردی اطلاق می گردد که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه دور شده (اعم از این که شب در محل ماموریت توقف کرده یا نکرده باشد) و یا ناگزیر از توقف شبانه در محل ماموریت باشد (اعم از اینکه فاصله محل ماموریت تا محل کارگاه کمتر یا بیشتر از ۵۰ کیلومتر باشد) و به استناد مفاد ماده ۴۶ در هر یک از حالات مذکور فوق العاده ماموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر باشد.

مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو 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.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران یا نماینده قانونی آنان می تواند 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 ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

پرسش: مجموع ساعت کار مفید در هفته. پاسخ: براساس تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار مجموع ساعات کار در هفته ۴۴ ساعت تعیین شده است و اوقات صرف غذا و ادای فریضه نماز در غیر از ماه مبارک رمضان جزء ساعات کار محسوب نمی گردد.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیر زمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیر زمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب، کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

در کارهای مختلط، ساعتی که جزء کار شب محسوب می شود، کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روزی صورت می گیرد.

تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع شود، ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد، ۲۲،۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

پرسش: میزان فوق العاده نوبت کاری در مورد کارگرانی که یک نوبت از کار آنان در شب واقع می گردد. پاسخ: مستفاد از قسمت اخیر ماده ۵۶ قانون کار کارگرانی که نوبتهای کار آنان در دو شیفت انجام و یکی از شیفتهای کار با ساعات شب (۲۲ الی ۶ صبح) مصادف گردد استحقاق دریافت فوق العاده نوبت کاری به میزان ۲۲،۵٪ مزد را دارا می باشند.

پرسش: نحوه پرداخت فوق العاده نوبت کاری در روزهای کار و مرخصی استحقاقی. پاسخ: از آنجاکه مزایای مربوط به نوبتکاری موضوع ماده ۵۶ قانون جدید کار تحت عنوان فوق العاده می باشد بدیهی است که تنها در روزهای کار قابل پرداخت بوده و در ایام مرخصی استحقاقی قابل پرداخت نمی باشد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز نماید.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی، ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کار موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین):

الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب- اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مزکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تائید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

پرسش: نحوه محاسبه اضافه کاری. پاسخ: انجام اضافه کاری از سوی کارگران نوبت کار با رعایت شرایط پیش بینی شده در ماده ۵۹ قانون کار مجاز خواهد بود و نحوه محاسبه اضافه کاری به شرح زیر می باشد.

مزد روزانه = ۳۰ ÷ مزد ماهانه

مزد یک ساعت عادی = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه ÷ مزد روزانه

مزد یک ساعت اضافه کاری = چهل درصد مزد یک ساعت عادی + مزد یک ساعت کار عادی

پرسش: نحوه محاسبه پرداخت اضافه کار به کارگران نوبتی و غیر نوبتی. پاسخ: پرداخت فوق العاده اضافه کاری نوبت کار و غیر نوبت کار به صورت یکسان ۴۰٪ علاوه بر مزد هر ساعت کاری بوده و درصدهای نوبت کاری نیز در اضافه کاری تاثیری ندارد.

پرسش: مزایائی که در محاسبه اضافه کاری منظور می گردد. پاسخ: مستفاد از ماده ۳۶ قانون کار و تبصره ۱ آن مزایائی از قبیل سختی کار و مزایای سرپرستی و فوق العاده شغل که به تبع شغل و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می شود جزء مزد ثابت محسوب می گردد و لذا در مبنای محاسبه اضافه کاری نیز منظور خواهد گردید.

پرسش: حداکثر ساعت اضافه کاری. پاسخ: سقف مربوط به ساعات کار اضافی موضوع قسمت اخیر تبصره ماده ۵۹ قانون کار در قانون مرقوم مشخص نشده است. النهایه ارجاع کار بیش از چهار ساعت باید با عنایت به استثناء پیش بینی شده باشد به نحوی که استثناء تبدیل به قاعده نشود.

پرسش: تاثیر فوق العاده شغل در محاسبه اضافه کار در کارهایی که فاقد طبقه بندی مشاغل می باشند. پاسخ: در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند فوق العاده شغل به عنوان مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل جزء مزد ثابت محسوب و در محاسبه اضافه کاری منظور می گردد.

پرسش: مزایائی که در محاسبه اضافه کاری منظور نمی گردد. پاسخ: ملاک محاسبه فوق العاده ساعات اضافه کاری همان مزد ثابت و مزد مبنا (مذکور در ماده ۳۶ قانون کار و تبصره های این ماده) بوده و مزایائی مانند فوق العاده نوبتکاری و تفاوت تطبیق و نظائر آن که در ارتباط با شغل پرداخت نمی شود در محاسبه مذکور منظور نمی گردد.

پرسش: محاسبه اضافه کاری در کارگاههایی که داری طرح طبقه بندی مشاغل می باشند.

پاسخ: مستند به بند (ب) ماده ۵۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مبنای احتساب فوق العاده اضافه کار مزد کارگر بوده و از طرفی در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است با عنایت به تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون مرقوم مزد گروه و پایه مزد مبنا (پایه محاسبه هرگونه مزایا) را تشکیل می دهد.

پرسش: پرداخت اضافه کار به کارگران شب کار. پاسخ: کارگران غیر نوبت کاری که ساعت اضافه کاری آنها در فاصله ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد واقع شود علاوه بر ۴۰٪ فوق العاده مربوط به اضافه استحقاق دریافت ۳۵٪ مربوط به کار در شب را نیز خواهد داشت.

کارکرد اضافه کاری*۱/۴*۲۲۰/مبنای محاسبه اضافه کاری = فرمول محاسبه اضافه کاری

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است.

تعطیلات و مرخصی ها

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

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که بر حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود، همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتی که 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.

تبصره ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

پرسش: مزد تعطیل روز جمعه. پاسخ: براساس ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد لکن براساس ضرورتهای مندرج در تبصره ۱ ماده مذکور چنانچه با توافق طرفین روز معین و مستمر دیگری بعنوان روز تعطیل هفتگی تعیین شود دستمزد روز جمعه این قبیل کارگران ۴۰٪ بیشتر از دستمزد روزهای عادی خواهد بود.

پرسش: نحوه محاسبه اضافه کاری در روز جمعه و تعطیل رسمی. پاسخ: کار در روز جمعه مستند به ماده ۶۱ قانون کار اصولاً ممنوع بوده و لذا انجام اضافه کاری نیز در این روز مجاز نخواهد بود مگر این که با رعایت مقررات موضوع تبصره ماده مرقوم روز معین و مستمر دیگری به عنوان تعطیل هفتگی برای کارگر و یا کارگران تعیین گردیده باشد. که بدیهی است در این صورت این روز در حکم جمعه خواهد بود. لازم به یاد آوری است چنانچه به طریق مذکور در فوق روز دیگری به عنوان روز

تعطیل هفتگی تعیین شده باشد مزد روز جمعه چهل درصد بیشتر از مزد روزهای عادی هفته بوده و در صورت انجام کار اضافه کاری در این روز به طریق زیر محاسبه خواهد گردید.

مزد روز جمعه = $\frac{1}{4} \times \text{مزد روز عادی}$.

مزد یک ساعت کار در روز جمعه = $\frac{7}{3333} \times \text{مزد روز جمعه}$.

مزد یک ساعت اضافه کار در روز جمعه برابر است با: $\frac{1}{4} \times \text{مزد یک ساعت کار در روز جمعه}$

کارکرد اضافه کاری $\frac{1}{96} \times \frac{220}{\text{مبنای محاسبه اضافه کاری}}$ = اضافه کاری در روز جمعه

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

پرسش: انجام کار در روز کارگر. پاسخ: روز کارگر به موجب ماده ۶۳ قانون کار جزء تعطیلات رسمی کارگران بوده و در صورت موافقت کارگر به انجام کار در این روز ساعات کار انجام شده اضافه کار تلقی و فوق العاده مربوط طبق مقررات قابل پرداخت خواهد بود.

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

پرسش: نحوه احتساب مرخصی در کارگاههایی که با تعطیل توافقی ۵ روز در هفته کار می نمایند. پاسخ: با توجه به این که این قبیل کارگران، کار روز پنجشنبه را بنابر توافق با کارفرما در سایر روزهای هفته انجام می دهند لذا چنانچه در ۵ روز اول هفته از مرخصی استحقاقی استفاده نمایند به دلیل عدم کار اضافی به جای روز پنجشنبه (هفته مورد بحث) جمعاً ۶ روز مرخصی با احتساب روز پنجشنبه تعطیلی توافقی به حساب آنان منظور خواهد شد.

پرسش: میزان مرخصی استحقاقی سالیانه. پاسخ: مرخصی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه یک ماه است که در صورت عدم احتساب روزهای جمعه ۲۶ روز کاری محاسبه خواهد شد. (معادل ۱۹۰:۴۰ ساعت و دقیقه)

ماده ۶۵- مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

پرسش: تعیین تکلیف مرخصی های ذخیره شده مطابق با قانون کار قدیم. پاسخ: مانده مرخصی استحقاقی کارگران که طبق قانون کار سابق ذخیره شده در حال حاضر قابل استفاده می باشد لیکن باز خرید آن در زمان اشتغال به کار و جاهت قانونی نخواهد داشت.

پرسش: حداکثر میزان ذخیره مرخصی سالانه کارگران. پاسخ: به موجب مقررات ماده ۶۶ قانون کار در هر سال ۹ روز مرخصی کارگران مشمول این قانون می تواند ذخیره شود بدیهی است مرخصی هایی که بدین طریق ذخیره می شود در سنوات مختلف جمع و به حساب طلب مرخصی کارگر منظور می گردد.

پرسش: باز خرید مرخصی در زمان اشتغال. پاسخ: باز خرید مرخصی استحقاقی کارکنان در حین اشتغال مجوزی ندارد و به موجب ماده ۶۶ قانون جدید کار از تاریخ اجرای این قانون (۶۹/۱۲/۱۴) حداکثر سالی ۹ روز مرخصی آنان ذخیره می گردد.

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

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست.

تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار اقتضا می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تائید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

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 فرزند

پرسش: در صورت تقارن سه روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار با تعطیل رسمی حقی برای کارگر ایجاد می شود یا خیر؟ پاسخ: چنانچه موعد استفاده از مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار مصادف با تعطیل رسمی باشد کارگر ادعایی از بابت طلب مرخصی مورد اشاره نخواهد داشت.

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تائید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

پرسش: باز خرید مرخصی کارگران در هنگام خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی. پاسخ: به لحاظ اجرای قانون کار پرداخت مزد مرخصی استحقاقی کارگران مشمول این قانون در زمان اشتغال محمل قانونی نداشته و فقط به استناد ماده ۷۶ قانون کار در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت خواهد شد.

پرسش: پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی استحقاقی. پاسخ: در ایام مرخصی استحقاقی کلیه حقوق و مزایای حق خواربار و مسکن و عائله مندی (حق لسی) قابل پرداخت می باشد.

شرایط کار زنان

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹ ماه است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تائید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمات وی محسوب می شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

پرسش: تکلیف پرداخت پرداخت کمک عائله مندی در ایام بارداری. پاسخ: پرداخت کمک عائله مندی در ایام بارداری و ایام بیماری که به تائید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد کلا به عهده کارفرما می باشد.

پرسش: پرداخت کمک عائله مندی در ایام بیماری. پاسخ: به ایام بیماری کارگرانی که به موجب تشخیص و تائید سازمان تأمین اجتماعی قادر به کار نباشند در دوران مذکور نیز کمک عائله مندی تعلق خواهد گرفت.

شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹- بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

پرسش: حداقل سن کار برای اشتغال. پاسخ: نظر به اینکه مطابق ماده ۷۹ قانون کار اشتغال به کار افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع شناخته شده است لذا علاوه بر این که باید از ادامه اشتغال چنین افرادی جلوگیری شود، تعیین اجرت المثل و مزایای ایام کارکرد آنان نیز در صلاحیت مراجع حل اختلاف مقرر در قانون کار نبوده و این افراد می توانند جهت احقاق حق به دادگاههای ذیصلاح دادگستری مراجعه نمایند.

سایر

پرسش: پرداخت بن کارگری به کارکنان بازنشسته شاغل در بخش های غیردولتی. پاسخ: کارکنان بازنشسته کشوری و لشکری شاغل در کارگاهها و موسسات مشمول قانون کار نیز همانند کارگران مشمول دریافت و استفاده از بن کالای اساسی کارگری می باشد.

پرسش: قطع یا عدم قطع کمک هزینه های مسکن و خواربار در صورت افزایش مزد ناشی از مصوبات شورای عالی کار که باعث تجاوز مزد از سقف های مربوط به پرداخت کمک هزینه مسکن و خواربار.

پاسخ: چنانچه اجرای بند ۷ مصوب ۶۷/۱۲/۱۸ شورای عالی کار و نیز مصوبات سنوات بعد این شورا موجب تجاوز دستمزد ماهانه کارگران از سقف های مربوط به پرداخت کمک هزینه های مسکن و خواربار شود این افزایش ها باعث قطع کمک هزینه های مذکور نخواهد شد و در اجرای مراتب فوق مراجع حل اختلاف حسب مورد به موضوع رسیدگی و اتخاذ تصمیم و صدور رأی خواهد نمود.

پرسش: افزایش مزد خارج از مصوبات شورای عالی کار در چه صورتی امکان پذیر است؟ پاسخ: هرگونه افزایش مزد خارج از ضوابط مصوبه شورای عالی کار با توجه به وضعیت اقتصادی و تولیدی کارگاه از طریق انعقاد پیمانهای دسته جمعی مذکور در ماده ۱۴۰ قانون کار و یا توافق طرفین کارگر و کارفرما پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر خواهد بود.

پرسش: اوقات استراحت و صرف غذا و ادای فرضه نماز. پاسخ: در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به جز مورد اشاره شده در ماده ۱۵۰ قانون مرقوم پیش بینی خاص برای منظور داشتن اوقات استراحت و صرف غذا و ادای فریضه نماز در ساعات کار به عمل نیامده. بدیهی است چنانچه در این زمینه از قبل کارگاه دارای عرف و روال خاصی بوده باشد ادامه آن کماکان معتبر و جزء شرایط کار تلقی می گردد.

پرسش: طبق ضوابط قانون کار آموزی، کارفرمایان سالیانه ۲/۵ درصد بعنوان حق کار آموزی به صندوق پرداخت می کنند، چنانچه کارفرمایی کارگران خود را برای طی دوره های آموزشی به خارج از کشور اعزام نماید آیا صندوق کار آموزی می بایستی در مورد اخذ ۲/۵ درصد تخفیفی قائل شود یا خیر؟

پاسخ: حق کارآموزی ۲ درصد است نه ۲/۵ درصد.

کارفرما باید به نسبت حقوق ماهیانه کارگران ۲ درصد به صندوق پرداخت نماید نه سالیانه.

طبق قانون کارآموزی، دریافت ۲ درصد برای بالا بردن سطح مهارت کارگران است بنابر این اگر امکان این امر در مراکز آموزشی داخل کشور وجود نداشته باشد ظاهراً باید صندوق کارآموزی هزینه اعزام کارگران به خارج را طبق ضوابطی بپردازد.

اگر صندوق بپذیرد که هزینه کارآموزی را در خارج از کشور تأدیه کند مسئله تخفیف در دریافت ۲ درصد منتفی خواهد شد.

بیمه تامین اجتماعی و مزایای غیر مشمول بیمه

ماده ۲۸- منابع درآمد سازمان به شرح زیر می باشد:

حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن بعهده بیمه شده و هجده درصد بعهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تامین خواهد شد

درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان .

وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی مقرر در این قانون .

کمکها و هدایا.

تبصره ۱- از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می یابد.

ماده ۳۴- در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کار فرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

(بخشنامه شماره ۵ جدید درآمد)

"تبصره یک: مزایای نقدی غیر مشمول کسر حق بیمه عبارت است از : بازخرید ایام مرخصی, کمک عائله مندی طبق قانون (ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی) هزینه سفر و فوق العاده ماموریت, عیدی , کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری , حق شیر, پاداش, نهضت سواد آموزی, حق التضمین (کسر صندوق) خسارت اخراج و مزایای پایان کار و پاداش افزایش تولید سایر مزایای نقدی که تحت هر عنوان به بیمه شدگان پرداخت می گردد مشمول کسر حق بیمه خواهد بود"

با توجه به اصلاحیه مذکور از اول خرداد سال ۱۳۷۲ مزایائی که بابت بازخرید ایام مرخصی, کمک عائله مندی حداکثر تا میزان قابل پرداخت طبق ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی (مازاد بر آن مشمول کسر حق بیمه می باشد) هزینه سفر و فوق العاده ماموریت , عیدی , مابه التفاوت کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری (موضوع بخشنامه ۴۷۳ فنی) حق شیر, پاداش, نهضت سواد آموزی , حق التضمین (کسر صندوق) خسارت اخراج و مزایای پایان کار و پاداش افزایش تولید به بیمه شدگان پرداخت می گردد مشمول کسر حق بیمه نبوده و سایر مزایای نقدی پرداختی به بیمه شدگان تحت هر عنوان مشمول کسر حق بیمه می باشد, لذا مقتضی است مراتب را به اطلاع کارفرمایان رسانیده و طبق آن عمل گردد.

بدیهی است قبل از خرداد سا ۷۲ بایستی طبق ضوابط و دستور العملهای قبلی در این مورد عمل شود.

محاسبه حکم معادل

وقتی برای شخصی در یک ماه بیش از یک حکم به تاریخ اجرای متفاوت صادر می شود حکم معادل طبق فرمول زیر محاسبه خواهد شد.

با توجه به اینکه حکم ماهانه برای ۳۰ روز در نظر گرفته می شود پس اگر در یک ماه بیش از یک حکم صادر شود برآیند چند حکم را به یک حکم ۳۰ روزه تبدیل می کنیم.

A- روزهای کارکرد حکم اول * ۳۰ / مبلغ حکم اول

B- روزهای کارکرد حکم دوم * ۳۰ / مبلغ حکم دوم

C- روزهای کارکرد حکم سوم * ۳۰ / مبلغ حکم سوم

D- روزهای کارکرد حکم Nام * ۳۰ / مبلغ حکم Nام

حکم برآیند برابر است با $A+B+C+D$

مثال: اولین حکم کارگزینی آقای شخصی به صدور و اجرای ۸۲/۰۱/۰۱ مبلغ ۱۰۰۰۰۰۰ ریال دومین حکم به صدور و اجرای ۸۲/۰۲/۰۵ به مبلغ ۱۵۰۰۰۰۰ ریال سومین حکم ۸۲/۰۲/۱۰ به مبلغ ۲۰۰۰۰۰۰ ریال و چهارمین حکم ۸۲/۰۲/۲۰ به مبلغ ۲۵۰۰۰۰۰ ریال می باشد مطلوب است محاسبه حقوق اردیبهشت ماه با فرض کارکرد کامل و محاسبه اضافه کار ۱۰ ساعت.

- چون دومین حکم از ۸۲/۰۲/۵ شروع شده است پس ۴ روز با حکم اول , ۵ روز با حکم دوم, ۱۰ روز با حکم سوم و ۱۱ روز با حکم چهارم که جمعا ۳۰ روز میباشد پس فرمول محاسبه حکم برآیند برابر است با $1966667 = (A+B+C+D)$

- $1333333A - 4 * 30 / 1000000 =$

$$-B-250000/30*5=150000$$

$$-C-66667/30*10=200000$$

$$-D-91667/30*11=250000$$

- حقوق ماه اردیبهشت برابر است با $203223 = 31 * 66667 / 30$

- اضافه کاری برابر است با $125152 = 10 * 12515.2 = 10 * 12515.2$

تعریف در آمد حقوق

درآمدی که شخص حقیقی در خدمت شخص دیگر (اعم از حقیقی یا حقوقی) در قبال تسلیم نیروی کار خود بابت اشتغال در ایران بر حسب مدت یا کار انجام یافته بطور نقد یا غیر نقد تحصیل میکند مشمول مالیات بر درآمد حقوق است. (ماده ۸۲ ق.م.ق)

بنا به ماده ۸۳ مالیاتهای مستقیم "درآمد مشمول مالیات حقوق عبارتست از حقوق (مقرری یا مزد یا حقوق اصلی) و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر یا غیر مستمر قبل از وضع کسور و پس از وضع معافیت های مقرر در این قانون.

به استناد ماده (۳۵) قانون کار: مزد عبارتست از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در قبال انجام کار به کارگر پرداخت میشود.

۲/۱- حقوق و مزایای مستمر نقدی شغلی شامل:

حقوق ثابت- مزایای مستمر شغلی- حق مقام- حق اولاد- حق مسکن- حق ایاب و ذهاب- مدد معاش- فوق العاده های (بدی آب و هوا- شغل- مسئولیت- جذب- ارزی- مرزی و ...)

۲/۲- مزایای مستمر غیر نقدی

استفاده از مسکن واگذاری از طرف کارفرما (با اثاثیه و یا بدون اثاثیه)

استفاده از اتومبیل اختصاصی واگذاری از طرف کارفرما (با راننده و یا بدون راننده)

سایر مزایای غیر نقدی مستمر از قبیل خوار و بار- بن، ...

۲/۳- مزایای غیر مستمر

مزایای غیر مستمر بااستناد قانون مالیاتها و قانون کار عبارتند از:

اضافه کار- فوق العاده ماموریت- هزینه سفر- پاداش انجام کار- عیدی و پاداش آخر سال- وجوه پرداختی بابت لباس کار و

یا در اختیار گذاردن آن- پرداختی های بابت هزینه درمان و معالجه کارکنان- بازخرید مرخصی- پاداش- بهره وری

سایر مزایای غیر مستمر که طبق مقررات استخدامی یا قانون کار از طرف کارفرما به کارکنان پرداخت و یا در اختیار آنان قرار داده میشود نظیر بهره وری و کارانه.