

آیا کارگر می تواند با کارفرما برای انجام کار در روز جمعه بدون تعطیل یک روز دیگری از هفته موافقت داشته باشد؟

استفاده از تعطیل هفتگی در هر حال برای کلیه کارگران مشمول قانون کار اجباری بوده و به کارگیری کارگران حتی با جلب رضایت و توافق کتبی آنها و یا در شرایط استثنایی و اضطراری در روز تعطیل هفتگی بر خلاف حکم صریح قانون خواهد بود.

آیا می توان تعطیل هفتگی جمعه را بدون توافق کارگر به روز معین دیگری در هفته انتقال داد؟

تعطیل یک روز معین در هفته به عنوان تعطیل هفتگی در همه حال و بدون هیچ استثنایی اجباری بوده و این تعطیل در روز "جمعه" خواهد بود و تغییر آن به روز دیگری در هفته چنانچه در امور مربوط به خدمات عمومی نبوده و نوع و یا ضرورت کار نیز آنرا ایجاب نکند، صرفاً با توافق طرفین امکان پذیر است .

در کارگاهی که دارای تعطیلات تابستانی است تعدادی از کارگران بنا به ضرورت به کار خود در واحد ادامه می دهند. وضعیت این قبیل کارگران در ارتباط با مرخصی و یا اضافه کاری به چه ترتیب خواهد بود؟

چنانچه تعطیلات تابستانی مورد نظر طبق توافق و یا بر اساس عرف معمول کارگاه بخشی از مرخصی استحقاقی سالانه بوده باشد، کار برخی از کارکنان متضمن این معنی است که آنان می باید ایام دیگری از سال را از مرخصی استحقاقی خود استفاده نمایند.

آیا پرداخت مزد تعطیل هفتگی کارگری که در طول هفته بیمار بوده و در نتیجه نتوانسته است سر کار حاضر شود با کارفرماست یا با سازمان تأمین اجتماعی؟

از آنجا که مدت مرخصی استعلاجی که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد به منزله روزهای کاری می است. لذا پرداخت دستمزد روز تعطیل هفتگی به کارگری که تمام یا ایامی از هفته را در استراحت پزشکی بوده است به عهده کارفرماست و سازمان تأمین اجتماعی تنها مکلف به پرداخت غرامت مزد ایام بیماری کارگر خواهد بود.

آیا در مقررات کار ایران تعطیلات خاصی برای اقلیت های مذهبی در نظر گرفته شده که بتوانند به مراسم مذهبی خاص خود از قبیل عید پاک و یا عید کریسمس بپردازند؟

بر اساس مقررات قانون کار که برای کلیه کسانی که بر پایه کار تابع اشتغال به کار داشته و از مقررات استخدامی خاص تبعیت نمی کنند، لازم الرعایه و لازم الاتباع است. تعطیلات رسمی کارگری همان ایامی هستند که در تقویم رسمی کشور به عنوان تعطیل شناخته شده و تنها امتیاز کارگران بر دیگر مزد و حقوق بگیران استفاده از تعطیل روز جهانی کارگر (یازدهم اردیبهشت ماه هر سال) است. لذا کارگرانی که از اقلیت های دینی هستند نیز همانند سایر کارگران از تعطیلات رسمی کارگری بهره مند بوده و تعطیل خاصی برای آنها در مقررات پیش بینی نشده است.

در کارهای نوبتی اگر نوبت کار کارگر با روز تعطیل هفتگی تقارن یابد کارگران مزبور چگونه می توانند از تعطیل مزبور استفاده نمایند؟

استفاده از تعطیل جمعه برای کلیه مشمولین قانون کار از جمله کارگران نوبتی الزامی است. لذا هر گاه کارگر نوبت کار که در روز جمعه کار کند و به جای آن از تعطیل روز دیگری در هفته استفاده کند به لحاظ عدم استفاده از تعطیل جمعه محق به دریافت 40 درصد اضافه بر مزد خواهد بود و در صورتی که نوبت کاری وی با تعطیل رسمی مصادف شود معادل کار انجام شده را بصورت اضافه کار دریافت خواهد کرد.

در مواردی که روز تعطیل رسمی با روز تعطیل هفتگی کارگر مقارن می شود آیا کارفرما مکلف به پرداخت وجهی از این بابت به کارگران خواهد بود؟

در صورت مصادف شدن تعطیلات رسمی با روز تعطیل هفتگی (جمعه) کارگران، کارفرما تکلیفی به پرداخت وجهی از این بابت به کارگران ذی ربط نخواهد داشت مگر آنکه در این زمینه از قبل توافقی صورت گرفته باشد.

آیا کارگران موقت هم استحقاق استفاده از مزایای مربوط به تعطیل هفتگی و یا تعطیلات رسمی را دارند؟

در کلیه قراردادهای کار اعم از دائم، موقت و یا کارمعیین کارفرما ملزم به رعایت مقررات قانون کار از جمله پرداخت دستمزد روز جمعه و ایام تعطیل رسمی است.

در صورت ضرورت کار آیا می توان استفاده از تعطیل هفتگی را به هفته های بعد موکول کرد؟

استفاده از تعطیل جمعه و یا یک روز معین دیگر در هفته برای کلیه کارگران مشمول قانون کار اجباری بوده و باید برای همان هفته مورد استفاده قرار بگیرد به این ترتیب انتقال آن به هفته یا هفته های دیگر و یا ذخیره کردن آن به عنوان مرخصی استحقاقی و یا تقویم آن به وجه نقد با مقررات ماده 62 قانون کار انطباق ندارد.

در مواقعی که کارگر، با توجه به نوع کار کارگاه و یا توافق بعمل آمده با کارفرما، به جای روز جمعه از روز معین و مستمر دیگری، مثلاً 3شنبه، به عنوان تعطیل هفتگی استفاده و در نتیجه روز جمعه را در کارگاه حاضر و مشغول کار شود آیا استحقاق دریافت وجهی علاوه بر مزد روزهای عادی کار را خواهد داشت یا خیر؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از نوبت کار و غیرنوبت کار در مقابل انجام کار در روز جمعه، علاوه بر برخورداری از یک روز تعطیل معین و مستمر دیگر به جای آن، استحقاق دریافت 40 درصد علاوه بر مزد را خواهند داشت. متذکر می شود که این مبلغ جزیی از مزد کارگر در روز جمعه بوده و مآخذ محاسبه اضافه کاری انجام شده در این روز نیز خواهد بود.

ایام تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود آیا جزء مدت غیبت و یا مرخصی بدون حقوق به حساب می آیند یا اینکه از آن کسر می شوند؟

چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع شود جزء روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق محسوب شده و به این لحاظ کارگر ذی حق دریافت مزد تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود نخواهد بود.

در کارگاه هایی که علاوه بر تعطیل هفتگی، کارگران از یک روز تعطیل دیگر نیز در طول هفته استفاده می کنند (تعطیل توافقی) چنانچه کارگر تمام و یا تعدادی از روزهای هفته را از مرخصی سالانه استفاده کند آیا تمام و یا بخشی از تعطیل توافقی نیز به حساب مرخصی او منظور خواهد شد؟

تعطیل توافقی روز پنجشنبه معمولاً ماکول به این است که کارگران علاوه بر ساعات مقرر در پنج روز اول هفته (36 ساعت و 40 دقیقه) معادل 7 ساعت و 20 دقیقه ساعات کار مربوط به روز پنجشنبه را نیز در پنج روز مذکور انجام دهند و لذا در صورت استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی در هر یک از پنج روز اول هفته، کارگر ذیربط علاوه بر یک روز مرخصی مقرر (7 ساعت و 20 دقیقه) مربوط به آن روز در واقع یک ساعت و 28 دقیقه از ساعات کار مربوط به روز تعطیل توافقی پنجشنبه را نیز از مرخصی استحقاقی استفاده نموده است در حالت فوق، چنانچه استفاده از مرخصی در طول هفته بطور کامل صورت گیرد در این حالت کارگر معادل ساعات کار هفتگی (44 ساعت) از مرخصی استحقاقی خود استفاده کرده است.

کارگری شب کار است. با توجه به توافق به عمل آمده با کارفرما، جمعه شب را در کارگاه به کار اشتغال داشته و به جای آن شب های دوشنبه را تعطیل می کند. در این صورت آیا مشمول 40 درصد فوق العاده پیش بینی شده خواهد بود؟

حکم استفاده از 40 درصد اضافه بر مزد مقرر در تبصره مزبور برای کارگرانی که به جای روز جمعه روز دیگری را در طول هفته تعطیل می کنند ناظر به کلیه کسانی است که در یکی از مقاطع زمانی صبح و عصر و یا شب از روز جمعه را به کار اشتغال و به جای آن روز دیگری از هفته را (صبح، عصر یا شب) تعطیل می کنند.

آیا استفاده از تعطیل هفتگی جمعه در ایامی که کارگر در مأموریت به سر می برد نیز مشمول دارد؟

تعطیل روز جمعه و یا روز مستمر دیگری که به جای روز جمعه تعیین می شود به هر حال اجباری بوده و در ایام مأموریت استثنایی برای آن پیش بینی نشده است و لذا در مدت مأموریت نیز کارگر می باید از تعطیل هفتگی خود استفاده کند.

در واحدهائی که از تعطیلات تابستانی استفاده می کنند و طبق رویه مورد قبول طرفین تمام یا قسمتی از این تعطیلات به حساب مرخصی استحقاقی کارگران گذاشته می شود آیا در این رابطه کارگری که فاقد مرخصی ذخیره است، می توان وی را ملزم به استفاده از مرخصی بدون حقوق در ایام تعطیل تابستانی کرد؟

در زمانی که کارگران از مرخصی استحقاقی در قالب تعطیلات تابستانی استفاده می کنند، افرادی که فاقد مرخصی ذخیره جهت استفاده از تعطیلات تابستانی هستند الزام کردن آنان به استفاده از مرخصی بدون حقوق محمل قانونی نداشته و در این زمینه

چنانچه به تشخیص هیأت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد کار شناخته شود کارگر استحقاق دریافت حقوق و مزایای ناشی از دوران تعلیق را خواهد داشت.

آیا استفاده از تعطیلات رسمی مانند عید قربان و عید غدیر، تاسوعا و عاشورا و... منوط به داشتن سابقه کار در کارگاه است؟

استفاده از تعطیلات رسمی کشور منوط به داشتن سابقه کار در کارگاه نبوده و از روز اشتغال به کار حق استفاده از تعطیلات مذکور با استفاده از مزد برای کلیه کارگران مشمول قانون کار محفوظ خواهد بود.

در سنوات گذشته دولت به مناسبت هایی روز یا روزهای معینی از سال را تعطیل عمومی اعلام می کرده است در این خصوص در صورت تعطیل واحد کارگاهی در ایام مذکور آیا کارفرما می تواند آنرا به حساب مرخصی استحقاقی کارگران بگذارد؟

استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی سالانه خود چه در مقررات قانون کار سابق و چه در مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران موکول به درخواست آنان بوده و احتساب ایامی بدون جلب موافقت کارگر به عنوان مرخصی سالانه هیچ گاه معمول نبوده و مورد تأیید وزارت کار نیز قرار نداشته است.



وقتی گفته می شود ساعت کار قانونی روزانه 7 ساعت و 20 دقیقه است و یا کار در روز جمعه منوط به تعطیل یک روز معین دیگر در هفته است و یا کارگر مجاز به انجام کار در تعطیلات رسمی است، در این عبارت “روز” ناظر بر چه ساعاتی از شبانه روز است؟

مراد از “روز” در مواد مختلف مربوط به تعطیلات در قانون کار اعم از تعطیلات رسمی، تعطیل هفتگی و یا حتی مرخصی های استحقاقی و استعلاجی، یک شبانه روز کامل و معادل 24 ساعت تمام است. به عنوان مثال روز جمعه از ساعت 24 روز پنجشنبه شروع و تا ساعت 24 روز جمعه ادامه خواهد داشت بدین ترتیب هنگامی که روز جمعه و ممنوعیت کار در این روز یا روز تعطیل جانشین آن صحبت می شود می باید به نکته فوق توجه شود.

در بعضی از واحدهای کارگری با توجه به توافق به عمل آمده بین کارگران و کارفرما، هر دو هفته یک پنجشنبه تعطیل و کار آن روز در سایر روزها انجام می شود در صورت برخورد تعطیل توافقی روز پنجشنبه با تعطیل رسمی و یا مصادف شدن تعطیلات رسمی با روزهای کاری چه آثاری بر آن مترتب می شود؟

چنانچه کارگران شرکتی هر دو هفته یک پنجشنبه را تعطیل توافقی داشته و کار آن روز را با توجه به توافق به عمل آمده به میزان روزانه 20 دقیقه در سایر روزها انجام دهند در این صورت چنانچه کارگری در ایام هفته مرخصی استحقاقی روزانه بگیرد و یا روزهای هفته با تعطیل رسمی برخورد کند چنین کارگری در ایام مذکور روزانه 20 دقیقه بیش از ساعات کار قانونی از مرخصی استحقاقی یا تعطیل رسمی استفاده کرده است که به حساب وی منظور خواهد شد.

چنانچه روزهایی از ایام هفته با تعطیلات رسمی برخورد کند ساعات کار قانونی کارگران در آن هفته چه میزان خواهد بود؟

چنانچه هر یک از روزهای هفته که معادل 6 روز کار با ساعت کار روزانه 7 ساعت و 20 دقیقه است با تعطیل یا تعطیلات رسمی مواجه شود برای هر روز تعطیل رسمی، ساعت کار هفتگی کارگر 7 ساعت و 20 دقیقه کاهش پیدا می کند که در صورت انجام کار در این ایام مشمول دریافت اضافه کاری قرار می گیرد.

میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران مشمول قانون کار چند روز است؟

طبق قانون کار میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران 26 روز کاری در سال است و ایام تعطیل هفتگی و یا تعطیل رسمی که بین روزهای مرخصی واقع می شود جزء این 26 روز محاسبه نمی شود.

در ماده 65 قانون کار به “چهار جمعه” که در ماده 64 این قانون ذکر شده است اشاره ای نشده است. آیا چهار جمعه مزبور در پنج هفته مرخصی کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان آور به حساب نمی آید؟

حکم قانون کار در خصوص احتساب چهار جمعه جزء مرخصی استحقاقی سالانه کارگران نسبت به ماده 65 نیز جاری بوده و به این ترتیب مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 31 روز کاری خواهد بود.

در برخی کارگاه ها میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران در زمان حاکمیت قانون کار سابق نه تنها از میزان مقرر در آن قانون، بلکه از میزان پیش بینی شده در قانون کار جمهوری اسلامی نیز بیشتر بوده است. آیا پس از اجرای قانون کار فعلی مرخصی باید الزاماً به میزان مقرر در این قانون باشد یا همان میزان قبلی باید رعایت شود؟

چنانچه مرخصی استحقاقی سالانه در یک واحد کارگری، پیش از اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران، بیشتر از میزان تعیین شده در این قانون باشد استفاده از آن به همان میزان قبلی به عنوان عرف و روال کارگاه تلقی و کماکان لازم الرعایه خواهد بود.

مرخصی استفاده نشده کارگران مربوط به زمان حاکمیت قانون کار مصوب 1337 آیا به بعد از تاریخ 1369/12/14 (تاریخ اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران) قابل انتقال است یا خیر؟ و در صورت انتقال، تا چه تاریخی باید مورد استفاده قرار گیرد؟

در اجرای تبصره قانون کار سابق، کارگر می تواند تا تاریخ 69/12/14 که قانون کار جمهوری اسلامی ایران به مرحله اجرا در آمده است، حداکثر 24 روز مرخصی ذخیره داشته باشد. بدیهی است چنانچه کارگر از مرخصی خود استفاده نکرده باشد، مرخصی مزبور با اجرای قانون کار جمهوری اسلامی ایران عیناً برای او محفوظ خواهد ماند و کارگر می تواند وفق مقررات ماده 69 این قانون از آن استفاده کند.

آیا کارگر از بابت مدتی که در مرخصی استعلاجی بوده، استحقاق استفاده از مزایای مقرر در قانون کار و مقررات تبعی را خواهد داشت؟

قانون کار مدت مرخصی استعلاجی را که به تایید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران شناخته است.

در دوران بیماری کارگر، پرداخت مزد با چه مرجعی است؟

پرداخت غرامت دستمزد کارگران بیمه شده در ایام مرخصی استعلاجی و مرخصی مربوط به ایام بارداری به عهده سازمان تأمین اجتماعی است. که بر اساس ضوابط و به میزان مقرر در قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

حداکثر مدتی که کارگر می تواند در طول سال از مرخصی استعلاجی استفاده کند، چقدر است؟

در مقررات قانون کار محدودیتی برای مرخصی استعلاجی کارگران مشمول قانون کار پیش بینی نشده و به هر میزان که پزشک معالج تجویز کند می توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند. ضمناً این نوع مرخصی ها اعم از کوتاه مدت و درازمدت تابع ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی است.

کارگرانی که به دلیل بیماری و استفاده از مرخصی استعلاجی قادر به استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه خود نیستند می توانند مرخصی خود را ذخیره کنند؟

از آنجا که مطابق قانون کار مدت مرخصی استعلاجی با تایید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد لذا کارگر در ایام مذکور نیز مشمول برخورداری از مرخصی استحقاقی مرقوم خواهد بود. ولی از آنجا که کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره نماید، در مورد کارگرانی که تمام طول سال را در مرخصی استعلاجی بوده و نتوانند از مرخصی سالانه خود استفاده کنند، تنها 9 روز از مرخصی آن سال به حساب ذخیره مرخصی آنان منظور می شود.

در موارد خاص مانند فوت بستگان نزدیک و یا ازدواج، آیا کارگر باید از مرخصی سالانه خود استفاده کند یا مرخصی خاصی برای او در قانون کار در نظر گرفته شده است؟

کلیه کارگران مشمول در موارد ازدواج دایم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخورداری از 3 روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت. این مرخصی با مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بی ارتباط بوده و جداگانه قابل استفاده است. در ضمن زمان استفاده از 3 روز مرخصی هم زمان با فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و یا ازدواج دایم بوده و قابل انتقال و استفاده در زمان های دیگر نیست.

آیا مرخصی حج که در قانون کار پیش بینی شده علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه کارگر است یا باید از محل مرخصی سالانه استفاده شود؟

مرخصی پیش بینی شده در قانون کار، امتیازی جدا از مرخصی استحقاقی سالانه نبوده و از محل همین مرخصی استفاده می شود. بدیهی است چنانچه کارگر ذی ربط مرخصی استحقاقی ذخیره نداشته باشد می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.

علی رغم قانونی نبودن بازخرید مرخصی استحقاقی در زمان اشتغال، بعضی از کارفرمایان نسبت به بازخرید مرخصی کارگران اقدام و وجوه مربوط را به آنان پرداخت می کنند. تکلیف چیست؟

در هر سال 9 روز از مانده مرخصی استحقاقی کارگران خود به خود برای سنوات بعد ذخیره می شود. در این خصوص نظر به اینکه مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده فقط در موارد خاتمه قرارداد کار قابل محاسبه و پرداخت است. بدین لحاظ بازخرید مرخصی در زمان اشتغال قانوناً مورد پیدا نمی کند.

بازخرید مرخصی های ذخیره شده کارگر در هنگام خاتمه قرارداد کار بر مبنای مزد کارگر به عمل می آید یا بر مبنای حق السعی او؟

ایام مرخصی استحقاقی سالانه کارگران به منزله روزهای کار آنان بوده و هم چنانکه در مورد پرداخت دستمزد مربوط به ایام مرخصی در حین اشتغال عمل می شود در هنگام خاتمه قرارداد کار بازخرید مرخصی استحقاقی استفاده نشده نیز باید بر اساس حق السعی کارگر محاسبه و پرداخت شود.

در چه شرایطی می توان مرخصی استحقاقی سالانه کارگر را بازخرید کرد؟

بازخرید ایام مرخصی استحقاقی استفاده نشده تنها در موارد فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه پیش بینی شده و در سایر موارد با عنایت به مفهوم مخالف ماده مذکور و با التفات به فلسفه و علل برقراری مرخصی استحقاقی سالانه در حقوق کار مبنی بر لزوم استراحت کارگران و جلوگیری از فرسودگی نیروی کار، بازخرید مرخصی سالانه کارگران و حتی ذخیره مرخصی آنان میسر نخواهد بود.

در برخی از کارگاه ها از جمله رستوران ها معمول است که در ماه مبارک رمضان کارگاه تعطیل است و این تعطیل را به حساب مرخصی کارگران می گذارند آیا این رویه به لحاظ مقررات قانون کار معتبر است؟

چنانچه براساس عرف و روال، در کارگاهی استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی سالانه در ماه مبارک رمضان با تعطیل کارگاه معمول بوده باشد رویه مزبور عرف کارگاهی تلقی و به عنوان شرایط کار کارگران آن کارگاه معتبر خواهد بود.

آیا مرخصی های موردی که در قانون کار برای فوت پدر، مادر، همسر و فرزندان و نیز ازدواج دایم پیش بینی شده است جزئی از مرخصی استحقاقی سالیانه است و یا جدا از آن باید مورد استفاده قرار گیرد؟

مرخصی های موردی قانون کار که به مناسبت ازدواج دایم و یا فوت پدر و مادر، همسر و اولاد به کارگران داده می شود جدا از مرخصی استحقاقی سالانه کارگر بوده و ارتباطی با مرخصی استحقاقی سالیانه قانون کار ندارد.

کارگری خارج از شیفت کاری خود وظایف کارگری را که در مرخصی به سر می برد انجام می دهد اشتغال ایشان مشمول چه نوع مقرراتی قرار می گیرد؟

برخورداری از مرخصی استحقاقی سالیانه از جمله حقوق قانونی کارگران بوده و کارگری که به دلیل استفاده از مرخصی در محل کارگاه حضور پیدا نمی کند الزامی نسبت به جایگزین کردن فرد دیگری را بجای خود نخواهد داشت. ضمناً کارگری که موافقت می کند در غیر شیفت کاری خود وظایف کارگری که در مرخصی به سر می برد را انجام دهد اضافه کاری وی با رعایت شرایط مقرر قانون کار محاسبه و پرداخت خواهد شد.

در صورت مخالفت کارفرما با درخواست کارگر برای استفاده از مرخصی استحقاقی قانوناً چه تمهیداتی پیش بینی شده است؟

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق طرفین تعیین می شود و در صورت بروز اختلاف نظر اداره کار و امور اجتماعی قطعی خواهد بود به این لحاظ کارفرما باید در صورت درخواست مرخصی استحقاقی از سوی کارگر موافقت یا مخالفت خود را در مورد استفاده کارگر از مرخصی اعلام کند. بدیهی است در صورت مخالفت کارفرما با تقاضای کارگر این امر الزاماً به معنی عدم استفاده کارگر از مرخصی مورد درخواست نخواهد بود.

چنانچه کارگری روزهایی از هفته را غیبت داشته و یا در مرخصی استحقاقی و یا استعلاجی باشد پرداخت مزد روز جمعه وی چه صورتی پیدا می کند؟

کارگرانی که در هفته کمتر از 6 روز و یا به عبارت دیگر کمتر از 44 ساعت کارکرد داشته باشند به همان نسبت از مزد و مزایای روز جمعه آنان کسر خواهد شد مثلاً چنانچه کارگری در طول هفته 5 روز کار کرده باشد به میزان از حقوق و مزایای روز جمعه وی کسر می شود متذکر می شود ایام مرخصی استحقاقی و مرخصی استعلاجی از این قاعده مستثنی است.

در کارگاهی کارگران طبق موافقت جمعی برای سال های متمادی از مرخصی استحقاقی خود در مقطع معینی از سال استفاده می کنند. تغییر یک جانبه آن از سوی کارفرما چه حکمی دارد؟

تغییر توافق جمعی نحوه استفاده قسمتی از مرخصی استحقاقی سالیانه که در سنوات گذشته در مقطع زمانی مشخصی از سال و به طور مستمر برای سال های متمادی انجام شده است منوط به جلب موافقت کارگران ذی نفع خواهد بود.

آیا در صورت مخالفت کارفرما با استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی، وی می تواند بیش از 9 روز از مرخصی خود را ذخیره کند؟

کارگر در هر سال مجاز به ذخیره بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود نبوده و مابقی مرخصی سالانه وی یعنی 17 روز کاری (برای کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال نداشته باشند) اجباراً می باید مورد استفاده قرار گیرد.

منظور از “سال” در احتساب مرخصی استحقاقی سالانه کارگران چیست؟ سال تقویمی یا سال کاری کارگر؟

عبارت سال چه در احتساب مرخصی سالانه و چه در ذخیره آن، سال کاری کارگر است که از تاریخ شروع به کار آغاز و تا 12 ماه بعد ادامه دارد هر چند که در برخی کارگاه ها به جهت امکان سهولت محاسبه و ایجاد هماهنگی، عرف و روال سال تقویمی شمسی است.

آیا استفاده از مرخصی سالانه مربوط به هر سال موقوف به خاتمه سال است یا اینکه کارگر می تواند در طول سال از مرخصی مربوط استفاده کند؟

مرخصی استحقاقی مربوط به هر سال می بایستی حداکثر تا پایان همان سال مورد استفاده قرار گیرد. ضمناً در مورد مرخصی استحقاقی مربوط به ماه های آخر هر سال چنانچه امکان استفاده در همان سال میسر نباشد می توان آن را به حساب 9 روز مرخصی ذخیره شده کارگر محسوب کرد.