

سال ۱۴۰۴ آغاز شده‌است، اما هستند کارگرانی که در پلاکتلیفی سال‌های گذشته مانده‌اند. برخی کارگران در بازگشت از تعطیلات نوروز با اخراج‌های ناگهانی، قراردادهای موقت و مشکلات جدی در پرداخت حقوق مواجه می‌شوند. آیا کارفرمایان حق دارند پس از تعطیلات، قرارداد کارگران را تمدید نکنند؟ اگر حقوق بموقع پرداخت نشود، کارگران چه راهکارهایی برای احقاق حقوق خود دارند؟ چالش‌های حقوقی کارگران در آغاز سال کاری چیست و پیگیری قانونی حقوق کارگران در صورت نقض قوانین از سوی کارفرمایان چگونه قابل پیگیری است؟

**آیا کارفرما موظف است افزایش حقوق مصوب سال جدید را از اولین روز سال اعمال کند یا می‌تواند تا پایان فروردین صبر کند؟**

طبق ماده ۴۱ قانون کار ایران (مصوب ۱۳۶۹) شورای عالی کار موظف است هر سال حداقل دستمزد کارگران را بر اساس نرخ تورم و هزینه معیشت تعیین کند. این مصوبه معمولاً قبل از نوروز اعلام و از یکم فروردین لازم‌الاجراست. بخشنامه‌های سالانه وزارت کار (مثل بخشنامه دستمزد ۱۴۰۳) صراحتاً تاریخ اجرا را اول سال مشخص می‌کنند. کارفرمانمی‌توانند بدون توافق کتبی با کارگر (ماده ۷) اعمالش را به تعویق اندازد، مثلاً تا پایان فروردین. ماده ۱۵۷ هم پیش‌بینی کرده است در صورت تخلف، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص شکایت کند و کارفرما طبق ماده ۱۷۴ جریمه می‌شود. رویه قضایی هم تأخیر بدون دلیل را نقض حقوق کارگر می‌داند. پس اعمال افزایش حقوق از یکم فروردین اجباری است و تأخیر غیرقانونی خواهد بود.

**مرخصی‌های استفاده‌نشده کارگران از سال قبل به سال جدید منتقل می‌شود یا طبق قانون کار صفر خواهد شد؟**

طبق ماده ۶۴قانون کار ایران، مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه (۲۶ روز کاری) است اما قانون در ماده ۶۶ می‌گوید «کارگر نمی‌تواند بیش از ۹روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند». در صورت پایان قرارداد، معادل تعداد مرخصی‌های باقیمانده طبق ماده ۶۴ پرداخت می‌شود. اگر کارفرما از انتقال ۹روز جلوگیری کند، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت کند، پس مرخصی تا ۹روز منتقل خواهد شد یا از طریق محاسبه معادل ریالی آن دریافت می‌شود. این نکته هم هم لازم است گفته شود که استفاده از مرخصی فوت بستگان یا مرخصی استعلاجی جزو مرخصی استحقاقی نیست.

**در صورتی‌که کارگری در تعطیلات نوروز شیفت کاری داشته باشد، نرخ اضافه‌کاری وی چگونه محاسبه می‌شود؟**

بر اساس قانون کار، انجام کار در روزهای تعطیل رسمی، از جمله تعطیلات نوروز (مانند روزهای اول تا چهارم فروردین)، به‌عنوان اضافه‌کاری تلقی می‌شود. ماده ۵۹ مقرر می‌دارد مزد هر ساعت اضافه‌کاری باید دست کم ۴۰درصد بیش از مزد ساعت کاری عادی باشد. ماده ۵۱قانون کار نیز ساعت کار عادی را حداکثر ۴۴ساعت در هفته تعیین کرده است و کارماد را بر آن، مشمول اضافه‌کاری می‌شود. تعطیلات رسمی نوروز در تقویم رسمی کشور مشخص است و انجام کار در این ایام، جز در مشاغل استثنایی (ماده ۶۲)

**پرسش و پاسخ مهم حقوقی در رابطه با قراردادهای کاری در شروع سال جدید**

# سال نو، حقوق نو

**با پایان تعطیلات نوروز، کارگران با چالش‌هایی همچون پرداخت نشدن حقوق قانونی تعدیل نیروی ناگهانی و مشکلات بازگشت به کار روبه‌رو می‌شوند**

داوطلبانه است. برای مثال، اگر مزد ساعت عادی ۱۰۰ هزار تومان باشد، مزد اضافه‌کاری در تعطیلات نوروز حداقل ۱۴۰ هزار تومان خواهد بود. در صورت اجبار غیرقانونی، کارگر می‌تواند به هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف (ماده ۱۵۷) رجوع کند.

**آیا کارفرما می‌تواند به استناد به شروع سال جدید، مزایای پیشین کارگر (نظیر پاداش یا بیمه تکمیلی) را حذف کند؟**

بر اساس ماده ۲۵، در قراردادهای موقت، کارفرماحق تغییر یک‌جانبه شرایط کار را ندارد، مگر با رضایت کتبی کارگر. مزایایی مانند پاداش یا بیمه تکمیلی، اگر در قرارداد اولیه یا عرف کارگاه پیش‌بینی شده باشد، جزو حقوق مکنتسه کارگر محسوب می‌شود و حذف آنها بدون توافق، تخلف از قانون است. ماده ۱۴۸ قانون کار، بیمه اجباری تأمین اجتماعی را الزامی دانسته، اما مزایای فراتر از آن (مانند بیمه تکمیلی) اگر متداول بوده است، قابل حذف یک‌طرفه نیست. در صورت تخلف، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) مراجعه کند و کارفرما مشمول جریمه ماده ۱۷۴ خواهد شد. بنابراین حذف مزایای پیشین به بهانه شروع سال جدید، بدون رضایت کارگر، فاقد وجاهت قانونی است و تنها با توافق کتبی ممکن است.

**حداقل دستمزد سال جدید چه تأثیری بر قراردادهای قدیمی که هنوز در جریان هستند، دارد؟**

بر اساس ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار موظف است هر سال حداقل دستمزد کارگران را بر اساس نرخ تورم و هزینه معیشت تعیین کند. این مصوبه که معمولاً پیش از نوروز اعلام و از اول فروردین لازم‌الاجرا می‌شود، برای همه قراردادهای کار، اعم از دائم یا موقت، الزام‌آور است. ماده ۸قانون کار مقرر می‌دارد که شروط قرارداد نباید کمتر از حداقل‌های قانونی باشد، بنابراین قراردادهای قدیمی در جریان، اگر مزدشان کمتر از حداقل جدید باشد، باید از تاریخ اجرا (اول فروردین) تعدیل شوند. عدم رعایت این الزام، تخلف محسوب شده و کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص یا حل اختلاف (ماده ۱۵۷) مراجعه کند. کارفرمانیز طبق ماده ۱۷۴ مشمول جریمه خواهد شد، بنابراین حداقل دستمزد جدید بر همه قراردادهای اثر فوری و الزامی دارد.

**در صورتی‌که کارگری پس از تعطیلات نوروز استخدام شود، آیا حق سنوات وی از همان روز اول محاسبه می‌شود یا در پایان سال؟**

بر اساس ماده ۲۴، حق سنوات یا مزایای پایان کار به کارگری تعلق می‌گیرد که رابطه استخدامی‌اش با کارفرما قطع شود. این مبلغ به ازای هر سال کار معادل یک ماه آخرین حقوق است و برای کسرب سال، به نسبت مدت کار محاسبه می‌شود. بنابراین اگر کارگری پس از تعطیلات نوروز استخدام شود، محاسبه سنوات از روز آغاز کار (تاریخ شروع قرارداد) شروع می‌شود، نه از پایان سال. ماده ۷قانون کار نیز تأکید دارد که شرایط کار باید در قرارداد مشخص

# حقوق

سرویس اجتماعی ۰۶۰۸۸۵۲۲

**در صورتی‌که کارگری در تعطیلات نوروز اخراج شود، عیدی و پاداش پایان سال وی چگونه محاسبه می‌شود؟**

بر اساس ماده ۲۴ قانون کار، در صورت قطع رابطه کاری، کارگر مستحق دریافت مزایای پایان کار (سنوات) به میزان یک ماه آخرین حقوق برای هر سال خدمت است. عیدی و پاداش نیز طبق بخشنامه سالانه وزارت کار، برای کارگرانی که حداقل یک سال کار کرده‌اند، معادل دو برابر حداقل حقوق و حداکثر سه برابر آن است. برای کار کمتر از یک سال، عیدی به نسبت مدت کار (حداقل دو ماه) محاسبه می‌شود. اخراج در تعطیلات نوروز (ماده ۶۳) تأثیری بر این حقوق ندارد و کارفرما موظف به پرداخت کامل است. در صورت تخلف، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت کند و کارفرما طبق ماده ۱۷۴ جریمه می‌شود، بنابراین عیدی و سنوات بر اساس مدت خدمت و آخرین حقوق محاسبه می‌شود.

**قراردادهای آزمایشی که در ابتدای سال جدید بسته می‌شوند تا چه مدت می‌توانند آزمایشی باشند و حقوق شان چه تفاوتی دارد؟**

بر اساس ماده ۱۱ قانون کار، طرفین می‌توانند با توافق، دوره‌ای آزمایشی در قرارداد پیش‌بینی کنند. این دوره برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر حداکثر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص حداکثر سه ماه است. قراردادهای آزمایشی که در ابتدای سال جدید منعقد می‌شوند نیز مشمول همین محدودیت زمانی هستند و نمی‌توانند فراتر از این مدت تمدید شوند، مگر با تبدیل به قرارداد دائم یا موقت (ماده ۷). در خصوص حقوق، ماده ۳۵ قانون کار تأکید دارد که مزد کارگر آزمایشی نباید کمتر از حداقل دستمزد مصوب سالانه (ماده ۴۱) باشد. تفاوتی در میزان حقوق نسبت به کارگران دائم وجود ندارد، جز آنکه کارفرما می‌تواند در دوره آزمایشی بدون پرداخت سنوات، قرارداد را فسخ کند (ماده ۲)، بنابراین مدت و حقوق کاملاً قانونی است.

**آیا کارفرما موظف است پیش از شروع سال جدید، کارگران را از تغییرات قرارداد (مانند شیفت یا محل کار) مطلع سازد؟**

بر اساس ماده ۷قانون کار، شرایط کار باید در قرارداد به صراحت ذکر شود و ماده ۲۵ تأکید دارد که حتی در قراردادهای موقت، تغییر شرایط یک‌جانبه از سوی کارفرما بدون رضایت کارگر مجاز نیست. قانون صراحتاً الزام اطلاع‌رسانی پیش از سال جدید را پیش‌بینی نکرده، اما اصل حسن‌نیت و عرف روابط کار ایجاب می‌کند کارفرما کارگران را از تغییرات اساسی (مانند شیفت یا محل کار) پیشاپیش مطلع سازد. ماده ۱۰ نیز مشخص بودن شرایط کار را الزامی کرده است. در صورت تغییر بدون اطلاع و توافق، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت کند و کارفرما مشمول جریمه ماده ۱۷۴ خواهد شد، بنابراین هر چند الزام قانونی صریح نیست، اطلاع‌رسانی پیش از اجرا به دلیل حفظ حقوق کارگر متداول و منطقی است.

**در صورت تعطیلی اجباری کارگاه پس از نوروز (مثلاً به دلیل مشکلات مالی)، حقوق کارگران برای آن دوره چگونه پرداخت می‌شود؟**

بر اساس ماده ۱۵ قانون کار، اگر کارگاه به هر دلیلی حتی حوادث غیرقابل پیش‌بینی یا مانند مشکلات مالی تعطیل شود، کارفرما موظف است حقوق کارگران را تا رفع مانع حداکثر یک ماه پرداخت کند، مگر اینکه تعطیلی دائم باشد. در این حالت، قرارداد معاق می‌شود و پس از یک ماه، کارگر می‌تواند برای پیگیری بیمه بیکاری مراجعه کند. ماده ۲۴ نیز مقرر می‌دارد در صورت فسخ قرارداد، مزایای پایان کار پرداخت شود. تعطیلات نوروز (ماده ۶۳) تأثیری بر این الزام ندارد. در صورت عدم پرداخت حقوق، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت کند و کارفرما طبق ماده ۱۷۴ جریمه می‌شود، بنابراین حقوق تا یک ماه از سوی کارفرما تضمین شده است.

**آیا کارفرما می‌تواند به استناد بازنگry سال جدید، کارگر را مجبور به امضای قرارداد با شرایط سخت‌تر (مانند کاهش حقوق) کند؟**

بر اساس ماده ۲۵قانون کار، در قراردادهای موقت، کارفرما نمی‌تواند شرایط کار را به صورت یک‌جانبه تغییر دهد، مگر با

رضایت کتبی کارگر. ماده ۸نیز تأکید دارد که شروط قرارداد نباید کمتر از حداقل‌های قانونی (مانند حداقل دستمزد ماده ۴۱) باشد. اجبار به امضای قرارداد با شرایط سخت‌تر (مثل کاهش حقوق) بدون رضایت آزادانه کارگر، تخلف از قانون است و باطل تلقی می‌شود. ماده ۷نیز الزام به توافق دوطرفه را تصریح کرده است. در صورت اجبار، کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت کند و کارفرما طبق ماده ۱۷۴ مشمول جریمه خواهد شد، بنابراین بازننگری سال جدید مجوزی برای اجبار نیست و هر تغییر نیازمند رضایت صریح کارگر است، وگرنه فاقد اعتبار قانونی خواهد بود.

**در صورتی‌که کارگری در تعطیلات نوروز به دلیل کار آسیب ببیند، هزینه درمان و غرامت وی بر عهده کیست و چگونه محاسبه می‌شود؟**

بر اساس ماده ۹قانون کار، کارفرما موظف است محیط کار ایمن فراهم کند و در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، طبق ماده ۹۵، مسئول جبران خسارت است، مگر آنکه ثابت حادثه عمدی یا خارج از وظایف کارگر بوده است. تعطیلات نوروز (ماده ۶۳) تغییری در این مسئولیت ایجاد نمی‌کند. همچنین ماده ۱۴۸ کارگر را تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار داده و قانون تأمین اجتماعی (ماده ۶۰) هزینه درمان و غرامت (از کارافتادگی یا فوت) را از بیمه پرداخت می‌کند، اما کارفرما باید حق بیمه را پرداخته باشد. غرامت بر اساس آخرین حقوق و درصد از کارافتادگی محاسبه می‌شود. در صورت تخلف، کارگر به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت می‌کند، بنابراین مسئولیت اولیه با کارفرماست.

**در شروع سال جدید، کارفرما چه مدارکی باید به کارگر ارائه دهد تا ثابت کند قراردادش طبق قانون کار تنظیم شده است؟**

بر اساس ماده ۷قانون کار، قرارداد کار باید حاوی شرایط مشخص (کتبی یا شفاهی) باشد و ماده ۱۰ جزئیات آن را شامل نوع کار، حقوق، ساعات کار و تعطیلات الزامی کرده است. کارفرما موظف است نسخه‌ای از قرارداد کتبی در صورت وجود، به کارگر ارائه دهد که حداقل دستمزد (ماده ۴۱)، بیمه تأمین اجتماعی (ماده ۱۱۴۸) و مرخصی (ماده ۶۴) در آن رعایت شده باشد. فیش حقوقی ماهانه که مزد و کسورات را نشان دهد (ماده ۳۷) و رسید پرداخت حق بیمه نیز از مدارک اثباتی است. در صورت درخواست کارگر، کارفرما باید این اسناد را ارائه کند. عدم ارائه تخلف محسوب شده و کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) مراجعه کند، بنابراین قرارداد کتبی و فیش حقوقی مدارک اصلی هستند.

**آیا کارگر می‌تواند به دلیل عدم پرداخت عیدی پیش از نوروز، از شروع کار در سال جدید خودداری کند و این قانونی است؟**

بر اساس ماده ۳۹ قانون کار و بخشنامه‌های سالانه وزارت کار، عیدی باید تا پایان سال به کارگر پرداخت شود، اما قانون صراحتاً خودداری از کار به دلیل تأخیر در پرداخت را مجاز نشمرده است. بر اساس ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران مصوب (۱۳۷۰)، کارفرما موظف است عیدی را به نسبت یک سال کار (معادل ۶۰روز مزد) پرداخت کند، اما قانون زمان دقیق پرداخت را مشخص نکرده و عرفاً تا پایان سال است. قانون فقط برای عدم پرداخت مزد، حق توقف کار را پس از اخطار کتبی پیش‌بینی کرده است، نه عیدی. خودداری خودسرانه از کار به دلیل عیدی، غیبت غیرموجه محسوب شده و طبق ماده ۱۵۵ می‌تواند اخراج یا توجیه کند. کارگر باید از طریق هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) عیدی را مطالبه کند و کارفرما مشمول جریمه ماده ۱۷۴ خواهد شد، بنابراین این اقدام پشتوانه قانونی است.

**تعطیلات نوروز برای کارگران بارموقت یا پروژه‌ای چگونه محاسبه می‌شود و آیا حقوق شان برای این مدت تضمین شده است؟**

بر اساس ماده ۶۳قانون کار، تعطیلات نوروز جزو تعطیلات رسمی است و کارگران از جمله پاره‌وقت و پروژه‌ای، حق استراحت دارند، مگر در مشاغل استثنایی (ماده ۶۲). ماده ۳۹ تأکید دارد که مزد و مزایا باید به نسبت کارکرد پرداخت شود. برای کارگران پاره‌وقت، حقوق تعطیلات رسمی به شرط سابقه کار حداقل یک ماه پیش از تعطیلات، تضمین شده و بر اساس میانگین مزد روزانه محاسبه می‌شود. کارگران پروژه‌ای، اگر قراردادشان فعال باشد، مشمول همین قاعده‌اند، اما اگر پروژه متوقف باشد، حقوقی در یافت نمی‌کنند، مگر در قرارداد شرط شده باشد (ماده ۷). در صورت تخلف کارفرما، کارگر به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) مراجعه می‌کند، بنابراین حقوق تعطیلات برای پاره‌وقت تضمین شده و برای پروژه‌ای به قرارداد بستگی دارد.

**اگر کارفرما در تعطیلات نوروز کارگاه را به شخص دیگری واگذار کند و کارگر پس از تعطیلات با شرایط جدیدی (مثلاً کاهش حقوق یا تغییر شغل) مواجه شود، آیا می‌تواند قرارداد را فسخ و حقوق کامل خود را مطالبه کند؟**

بر اساس ماده ۱۲ قانون کار، در صورت انتقال کارگاه به دیگری، قراردادهای کارگران معتبر باقی می‌مانند و کارفرمای جدید قائم‌مقام تعهدات پیشین است. ماده ۲۵ نیز تغییر یک‌جانبه شرایط (مانند کاهش حقوق یا شغل) را بدون رضایت کارگر ممنوع کرده است. اگر شرایط جدید کمتر از حداقل‌های قانونی (ماده ۴۱) باشد، کارگر می‌تواند طبق ماده ۲۷، پس از اخطار کتبی و تأیید هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷)، قرارداد را فسخ و سنوات (ماده ۲۴) و حقوق معوقه را مطالبه کند. در صورت تخلف، کارفرما مشمول جریمه ماده ۱۷۴ است، بنابراین کارگر حق فسخ و دریافت حقوق کامل را دارد، مشروط به طی مراحل قانونی.

**اگر کارفرما در ابتدای سال جدید به دلیل افزایش هزینه‌ها، بخشی از کارگران را به مرخصی اجباری بدون حقوق بفرستد، آیا این اقدام قانونی است و حقوق کارگران چگونه تأمین می‌شود؟**

بر اساس ماده ۱۵ قانون کار، تعلیق قرارداد کار به دلیل مشکلات مالی یا قوه قهریه مجاز است، اما کارفرما موظف است تا یک ماه حقوق کارگران را پرداخت کند، مگر اینکه تعلیق دائم باشد. مرخصی اجباری بدون حقوق، تنها با رضایت کتبی کارگر (ماده ۷) یا در قالب مرخصی استحقاقی (ماده ۶۴) قانونی است. بدون توافق، این اقدام تخلف محسوب می‌شود و کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص (ماده ۱۵۷) شکایت کند، پس از یک ماه تعلیق، کارگر می‌تواند از بیمه بیکاری (قانون بیمه بیکاری ۱۳۶۹) استفاده کند، مشروط به پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما (ماده ۱، ۴). در صورت تخلف کارفرما طبق ماده ۱۷۴ جریمه می‌شود، بنابراین این اقدام بدون رضایت یا پرداخت حقوق، غیرقانونی است.