

سقف و کف قانونی عیدی کارگران

قانون برای عیدی کارگران حداقل و حداکثر مشخص کرده است؛ از دو برابر حداقل دستمزد تا سقف سه برابر آن، با معافیت مالیاتی تا حد مقرر

با نزدیک شدن به روزهای پایانی سال، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در محافل کارگری، کارفرمایی و حتی خانوارهای کارگری مورد توجه قرار می‌گیرد، مسئله «عیدی و پاداش پایان سال» است. این پرداخت که بخشی از نظام جبران خدمات نیروی کار به شمار می‌آید، برای بسیاری از کارگران نقش مهمی در تأمین هزینه‌های پایان سال و آغاز سال جدید دارد. با این حال، مقررات مربوط به عیدی در میان کارکنان دولت و کارگران بخش خصوصی یکسان نیست و هر کدام بر پایه قوانین متفاوتی تعیین می‌شود. در این شماره تلاش کرده‌ایم مفهوم عیدی، مبنای قانونی آن و تفاوت‌های میان عیدی کارگری و کارمندی را به صورت روشن و کاربردی بررسی کنیم.

محمدحسین قشقایی

کارشناس تأمین اجتماعی

کار از حقوق قانونی خود کمک کند.

مبنای قانونی پرداخت عیدی

در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ اشاره مستقیمی به عیدی یا پاداش پایان سال نشده بود و همین موضوع در عمل خلأیی حقوقی در این زمینه ایجاد کرد. برای جبران این کاستی، دولت و مجلس در تاریخ ششم اسفند ۱۳۷۰ «قانون تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار» را تصویب کردند. بر اساس این قانون، پرداخت عیدی به کارگران به عنوان یکی از مزایای الزامی کار شناخته شد و کارفرمایان موظف شدند در پایان هر سال مبلغ مشخصی را به عنوان پاداش پایان سال به کارگران خود پرداخت کنند. از آن زمان تا کنون، این قانون مبنای اصلی پرداخت عیدی در کارگاه‌های مشمول

پرداخت عیدی یا پاداش پایان سال یکی از مهم‌ترین مزایای قانونی نیروی کار در ایران است؛ مزیتی که با نزدیک شدن به روزهای پایانی سال، به یکی از موضوعات اصلی گفت‌وگو در محیط‌های کارگری و کارفرمایی تبدیل می‌شود. بسیاری از کارگران و حتی برخی کارفرمایان درباره مبنای قانونی، شیوه محاسبه و تفاوت عیدی در بخش‌های مختلف اقتصاد پرسش‌هایی دارند. بررسی مقررات موجود نشان می‌دهد که عیدی کارگران و کارکنان دولت از نظر مبنای قانونی، نحوه تعیین مبلغ و شیوه پرداخت تفاوت‌های قابل توجهی با یکدیگر دارند. شناخت این تفاوت‌هایی تواند به شفافیت بیشتر روابط کار و آگاهی بهتر نیروی

پرسش‌های مخاطبان

عیدی کارگری؟

درباره عیدی کارکنان خدماتی شاغل در دستگاه‌های دولتی، برای مدتی میان دولت و نمایندگان کارگری اختلاف نظر وجود داشت. دولت معتقد بود این افراد، به دلیل اشتغال در نهادهای دولتی، باید عیدی مشابه کارکنان دولت دریافت کنند. با این حال، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور دادنامه‌ای تصریح کرد که ملاک تعیین عیدی، مشمول بودن یا نبودن قانون کار است. بر این اساس، تمامی افرادی که مشمول قانون کار هستند- حتی اگر در دستگاه‌های دولتی فعالیت کنند- باید عیدی کارگری معادل دوماه حقوق مطابق قانون کار دریافت کنند.

• اگر کارگری پیش از پایان سال فوت کند، آیا عیدی مدت اشتغال او به خانواده‌اش تعلق می‌گیرد؟

در صورت فوت کارگر، تمامی مطالبات قانونی او از محل اشتغال، از جمله عیدی و حق سنوات متناسب با مدت کارکرد، محفوظ است. این مطالبات باید مطابق مقررات به خانواده یا وراثت قانونی کارگر پرداخت شود.

• **عیدی مستمیری بگیران تأمین اجتماعی چگونه پرداخت می‌شود؟ آیا میان افراد خانواده به طور مساوی تقسیم می‌گردد یا بر اساس سهم هر یک از مستمیری؟**
بر پایه مقررات قانون تأمین اجتماعی، مستمیری بازماندگان بر مبنای سهم مقرر برای هر یک از افراد واجد شرایط محاسبه و پرداخت می‌شود. در این تقسیم‌بندی، همسری یا همسران ۵۰ درصد، فرزندان ۲۵ درصد و پدر و مادر ۲۰ درصد از کل سهم مستمیری را دارا هستند. بر همین مبنا، پرداخت عیدی نیز بر اساس همین نسبت‌ها صورت می‌گیرد. بدین ترتیب، است عیدی کارگر را طبق مقررات پرداخت کنند.

تقسیم نمی‌شود، بلکه به میزان سهم قانونی هر یک از مستمیری محاسبه و پرداخت می‌گردد.

• **عیدی دوران مرخصی بارداری توسط چه نهادی پرداخت می‌شود؛ سازمان تأمین اجتماعی یا کارفرما؟**
در دوره مرخصی بارداری که مدت آن ۹ ماه تعیین شده است، کارگر از سازمان تأمین اجتماعی غرامت دستمزد ایام بارداری دریافت می‌کند. با این حال، سازمان تأمین اجتماعی برای این دوره عیدی پرداخت نمی‌کند؛ بنابراین پرداخت عیدی کارگر در دوران مرخصی بارداری همچنان بر عهده کارفرما خواهد بود.

• عیدی کارگران ساعتی چگونه محاسبه و پرداخت می‌شود؟

برای کارگرانی که به صورت ساعتی کار می‌کنند و ساعات کاری آنان در هفته کمتر از میزان مقرر قانونی (۴۴ ساعت) است، مبنای محاسبه عیدی، میانگین دستمزد ۹۰ روز آخر اشتغال خواهد بود. این روش محاسبه تضمین می‌کند که عیدی پرداختی با توجه به ساعات کارکرد واقعی آنان، متناسب و عادلانه باشد.

• **عیدی کارگرانی که در ایام بیماری از سازمان تأمین اجتماعی غرامت دستمزد دریافت می‌کنند، بر عهده چه نهادی است؟**
پرداخت عیدی این گروه از بیمه‌شدگان همچنان بر عهده کارفرماست. در واقع، هر چند سازمان تأمین اجتماعی در دوره بیماری، غرامت دستمزد آنان را پرداخت می‌کند، اما مسئولیت پرداخت عیدی تغییری نمی‌کند و کارفرما موظف است عیدی کارگر را طبق مقررات پرداخت کند.

مطابق ضوابط عیدی کارمندان دولت؟

با بازنسنسته شدن یک کارگر، رابطه استخدامی او در چارچوب قانون کار خاتمه می‌یابد و از آن پس فرد در زمره مستمیری بگیران سازمان تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد. به همین دلیل، مقررات مربوط به عیدی کارگران که در قانون کار پیش‌بینی شده است، دیگر شامل حال این افراد نخواهد شد. در واقع پس از بازنسنستگی، پرداخت عیدی به این گروه در چارچوب نظام حمایتی سازمان تأمین اجتماعی انجام می‌گیرد و مبنای آن نیز همان سازوکار تعیین عیدی برای کارکنان و کارمندان دولت است. بر این اساس، عیدی بازنسنستگان و مستمیری بگیران تأمین اجتماعی نه بر پایه فرمول عیدی کارگری، بلکه مطابق با ضوابط و میزان عیدی کارکنان بخش دولتی تعیین و پرداخت می‌شود.

• آیا به کارگری که کمتر از یک سال در یک کارگاه اشتغال داشته است، عیدی تعلق می‌گیرد؟

بله. بر اساس مقررات حاکم بر روابط کار، بر خورداری از عیدی منوط به داشتن یک سال سابقه کار کامل نیست. بنابراین کارگرانی که مدت اشتغال آنان در یک کارگاه کمتر از یک سال باشد نیز از حق دریافت عیدی برخوردارند. با این تفاوت که میزان عیدی ایشان به نسبت مدت کارکرد واقعی در همان سال محاسبه می‌شود. به عنوان نمونه، اگر کارگری تنها سه ماه در یک واحد تولیدی یا خدماتی مشغول به کار بوده باشد، میزان عیدی او برابر است با سه دوازدهم عیدی کامل؛ یعنی به تناسب مدت خدمت، سهمی از عیدی سالانه برای او منظور و پرداخت می‌شود.

• **آیا کارکنان خدماتی دستگاه‌های دولتی که مشمول قانون کار هستند، عیدی کارمندی در یافت می‌کنند یا**

سوی دیوان عدالت اداری، کارفرما موظف است در صورت لزوم، مستندات بانکی مربوط به پرداخت عیدی را نیز ارائه کند. به بیان دیگر، چنانچه کارگری با طرح شکایت در هیأت‌های تشخیص یا حل اختلاف مدعی عدم دریافت عیدی شود، این کارفرماست که باید پرداخت عیدی را به طور مستند اثبات کند. در چنین شرایطی، ارائه صرف یک رسید یا گواهی امضا شده از سوی کارگر کفایت نخواهد کرد. مطابق این رویه حقوقی، کارفرما باید مدارکی نظیر تراکنش بانکی، رسید و اسناد مالی مربوط به واریز وجه به حساب کارگر را نیز در اختیار مراجع رسیدگی کننده قرار دهد. بنابراین اثبات پرداخت عیدی مستلزم ارائه مجموعه‌ای از مستندات مالی است که نشان دهد مبلغ عیدی به صورت واقعی و از طریق سیستم بانکی به حساب کارگر واریز شده است.

• عیدی کارگران در چه زمانی باید پرداخت شود؟

در مقررات مربوط به عیدی و پاداش پایان سال کارگران، زمان مشخص و دقیقی برای پرداخت این مزایا تعیین نشده است. با این حال، رویه جاری در محیط‌های کار و آنچه در عمل به عنوان عرف غالب در مراکز تولیدی، صنعتی و خدماتی شکل گرفته، زمان پرداخت عیدی را به روزهای پایانی سال موکول می‌کند. بر این اساس، کارفرمایان عموماً موظف‌اند عیدی کارگران را پیش از آغاز سال جدید پرداخت کنند. به بیان دیگر، مطابق عرف حاکم بر روابط کار، عیدی باید حداکثر تا پایان اسفندماه به کارگران پرداخت شود تا آنان بتوانند از این مزایای قانونی برای تأمین بخشی از هزینه‌های پایان سال و آغاز سال نوبه‌همد شوند.

• **آیا عیدی بازنسنستگان و مستمیری بگیران سازمان تأمین اجتماعی بر اساس قانون کار پرداخت می‌شود یا**

• اجزای حقوق و دستمزد کارگر که مبنای محاسبه و پرداخت عیدی قرار می‌گیرند، کدام بخش از حقوق و مزایای او را شامل می‌شود؟

در چارچوب قانون کار، تمامی پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی که در قبال کار به کارگر پرداخت می‌شود، تحت عنوان «حق السعی» شناخته می‌شود. این مجموعه، طیفی از دریافتی‌ها را دربر می‌گیرد که به طور کلی شامل حقوق پایه یا مزد مبنا، حق سنوات، مزایای مرتبط با شغل، مزایای رفاهی، مزایای انگیزشی و انواع فوق العاده‌ها است. با این حال، همه این اقلام در محاسبه عیدی کارگران لحاظ نمی‌شود. مطابق رویه‌های قانونی، مبنای تعیین عیدی صرفاً بر پایه برخی از اجزای مشخص حقوق و مزایا قرار دارد. در این میان، سه مؤلفه اصلی شامل حقوق پایه، حق سنوات و مزایای وابسته به شغل مبنای محاسبه عیدی را تشکیل می‌دهند. مزایای وابسته به شغل نیز مواردی مانند فوق العاده سختی کار، حق سرپرستی، حق مدیریت و سایر مزایای مشابه را دربر می‌گیرد. بر این اساس، برای تعیین عیدی کارگران باید مجموع این سه بخش از حقوق و مزایای آخرین ماه اشتغال کارگر محاسبه و مبنای پرداخت قرار گیرد. در مقابل، مزایای رفاهی و انگیزشی که در چارچوب نظام رفاهی یا تشویقی کارگاه پرداخت می‌شوند، در محاسبه عیدی منظور نمی‌شوند.

• آیا برای پرداخت عیدی به کارگر، صرف اخذ رسید در یافت از کارگر که نشان دهنده پرداخت عیدی باشد کفایت می‌کند یا لازم است اقدام دیگری نیز انجام شود؟

در فرآیند پرداخت عیدی به کارگران، صرف دریافت رسید یا گواهی پرداخت از سوی کارگر برای اثبات انجام این تعهد قانونی کافی نیست. بر اساس رای وحدت رویه صادره از