

آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مرد و حقوق کارگرانی که

طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها

به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود

موضوع ماده ۱۹۰ قانون کار^۱

مصوب ۱۳۷۲/۴/۱۳ هیأت وزیران

مأخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۴۰۹۳ مورخ ۱۳۷۲/۵/۷

ماده ۱: مدت کار، تعطیلات، مرخصی ها و مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعین یا مشتریان تأمین می شود، به موجب این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۲: در مواردی که مزد کارگر از بابت وجوه دریافتی از مراجعین یا مشتریان تأمین می شود باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی در قرارداد کار مشخص شود و هرگاه علاوه بر وجوه مذکور پرداخت مزد ثابتی توسط کارفرما تعهد شده باشد باید میزان آن در قرارداد معین گردد.

تبصره: وجوهی که عرفاً تحت عنوان انعام از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می شود و در قرارداد کار ذکری از آن به عنوان بخشی از مزد نشده جزو مزد محسوب نمی شود.

ماده ۳: در کارگاه های مشمول این آیین نامه چنانچه با توجه به ماهیت کار، وجوه دریافتی از مشتریان یا مراجعین به وسیله کارفرما یا طرق دیگر جمع آوری شوند، چگونگی و نحوه پرداخت سهم مزد کارگر با تراضی طرفین (کارگر و کارفرما) تعیین می شود.

۱- ماده ۱۹۰ قانون کار: مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آن ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود در آیین نامه ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تعیین می گردد.

ماده ۴: مجموع مزد و درآمد دریافتی از مشتریان یا مراجعین موضوع ماده (۲) این آیین نامه که به کارگر تعلق می گیرد در هر حال نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد .

ماده ۵: کارگران مشمول این آیین نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصی ها تابع مقررات مبحث سوم از فصل سوم قانون کار می باشند و مزد ایام مذکور توسط کارفرما پرداخت می شود . در صورتی که مأخذ پرداخت مزد برای ایام تعطیلات و مرخصی ها در قرارداد کار مشخص نشده باشد، مأخذ محاسبه، میانگین مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کارگر است .

ماده ۶: مزدی که مبنای محاسبه فوق العاده کاری قرار می گیرد و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیل رسمی و مرخصی ها نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد .

ماده ۷: مأخذ محاسبه مزد یا حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد (۱۸)، (۲۰)، (۲۷)، (۳۱) و (۳۲) قانون کار عبارت از متوسط مزد دریافتی کارگر در آخرین نود (۹۰) روز کار او خواهد بود .

ماده ۸: در صورت وجود عرف و رویه دیگری در کارگاه که مزد و مزایای بیش از آن چه که در این آیین نامه مقرر شده برای کارگران در نظر گرفته باشد همان عرف و رویه حاکم خواهد بود .