

در قراردادهای کاری میان کارمند و کارفرما اصطلاحاتی وجود دارد که عدم آشنایی با آن و نقش قانونی آنها می تواند منجر به ضایع شده حقوق هرکدام از طرفین گردد، یکی از سوالات رایج از میان این اصطلاحات این است که حق السعی چیست؟ طبق ماده 34 قانون کار تمامی وجوهی که کارگر یا کارمند بابت فعالیت خود در یک ارگان دریافت می کند حق السعی نامیده می شود.

از همین جهت دقت در ثبت قرارداد کاری اهمیت به شدت بالایی دارد، چرا کارفرما صرفاً موظف به پرداخت حق السعی است که در قرارداد بین طرفین مکلف به پرداخت آن شده است.

منظور از واژه حق السعی چیست؟

هر فردی که به عنوان نیروی کار در یک مجموعه آغاز به کار می کند از مبالغ مختلفی تحت عنوان دریافتی بهره مند می شود، برای مثال هزینه های مسکن و خواربار، ایاب و ذهاب، حق عائله مندی و پاداش های مختلف مواردی هستند که در فیش حقوقی هر نیرویی به عنوان نیروی کار ذکر می شود، به مجموع مبالغ این دریافتی ها که باید به صورت یکجا به کارگر پرداخت گردد طبق ماده 34 قانون کار حق السعی می گویند.

توافقات در قرارداد کاری مقدار حق السعی هر فرد را مشخص می کند و کارفرما لزوماً موظف به پرداخت **نکته:** حق السعی مشخص شده در قرارداد می باشد.

تفاوت مزد با حق السعی چیست؟

اغلب افراد بعد از آشنایی با مفهوم حق السعی با این پرسش مواجه می شوند که تفاوت این مورد با مزد چیست؟ و علت این مسئله تعریف جداگانه ای است که در قانون کار برای مزد در نظر گرفته شده است؛ مزد به معنای چیزی است که هر فرد در ازای انجام کاری به خصوص دریافت می کند، مزد مبلغ یا دریافتی ای مشخص می باشد که از توافق میان طرفین قرارداد به دست می آید و به طور معمول نرخ ثابتی دارد.

مزد به صورت کلی به دو دسته کارمزد و مزد ساعتی تقسیم می شود؛ در صورتی که فرد طبق توافقی قبول کند در ازای فعالیت در ساعات به خصوصی دستمزد دریافت نماید آنگاه به او مزد ساعتی تعلق می گیرد، اما اگر طبق قرارداد فرد قبول کند در ازای انجام کاری مشخص یا تحویل محصولی مشخص مزد دریافت کند از کارمزد بهره مند می شود.

تفاوت حق السعی با مزد

به نوعی می توان گفتن مزد می تواند بخشی از حق السعی باشد، توجه داشته باشید حق السعی مجموعه مواردی است که فرد در صورت فعالیت در یک مجموعه از آن بهره مند می شود اما مزد تک مقداری ثابت در ازای انجام کاری مشخص و معین می باشد.



حق السعی چگونه محاسبه می‌شود؟

همانطور که پیش‌تر گفته شد حق السعی مجموعه‌ای از تمامی مزایای نقدی و غیر نقدی‌ای است که کارفرما متعهد شده تا در فواصل زمانی مشخص به کارمند یا نیروی انسانی خود پرداخت نماید؛ کارفرمایان برای پرداخت و محاسبه دقیق حق السعی باید حقوق یا دستمزد هر فرد را بر اساس هر ساعت محاسبه کرده و در گام بعدی آن را ضربدر ساعات فعالیت فرد نمایند، در گام بعدی اضافه کاری، نرخ شب کاری، سنوات سالانه، عیدی و پاداش جمع زده شود و مضاف بر دریافتی اصلی فرد به او پرداخت گردد.

حق السعی شامل چه مواردی می‌باشد؟

تا به اینجا پی بردید حق السعی خود متشکل از موارد مختلفی در قرارداد کاری میان افراد می‌باشد، اما اینکه به

صورت دقیق چه مواردی باید به عنوان بخش هایی از حق السعی در قرارداد کاری ذکر شود نکته‌ای است که در این بخش قصد پرداخت به آن را داریم

◆ هزینه خانه یا همان مسکن

◆ هزینه خوراک و خواربار

◆ هزینه‌های عائله‌مندی

◆ انواع پاداش‌های غیر نقدی متعلق به نیروی کار

◆ پرداختی‌های مربوط به پاداش افزایش تولید

◆ سود سالانه مجموعه

◆ هزینه ایاب و ذهاب به محل کار



کارمندان در صورت عدم دریافت حق السعی خود چه کنند؟

به ندرت ممکن است نیروی انسانی با مشکل عدم پرداخت حق السعی، حقوق یا مزد از سوی کارفرما مواجه شوند، اما بر اساس قانون کار در صورتی که کارفرما علی‌رغم ارائه تضمین در قرارداد کاری از پرداخت حق السعی امتناع نماید، نیروی کاری می‌تواند در نقش شاکی به اداره کار مراجعه کرده و با استناد به قرارداد کاری تنظیم شده به دنبال احقاق حق خود باشند.

توجه داشته باشید داشتن یک نسخه از برای هر یک از طرفین بعد از تنظیم قرارداد کاری برای پیگیری های قضایی لازم است اما در صورت نداشتن این قرارداد هم پیگیری تحت شرایطی به خصوص ممکن است، البته در قانون کار کارفرما بعد از 3 ماه تاخیر متهم محسوب می‌شود و نیوری انسانی موظف است تا 3 ماه به او مهلت بدهد.

علاوه بر این نیروی انسانی در صورت عدم دریافت بیمه و حق بیمه خود هم می‌تواند با مراجعه به دفاتر بیمه

تامین اجتماعی اقدام به ثبت شکایت کند و به دنبال احقاق حق خود باشد، در این صورت در صورتی که اتهام ذکر شده موظف است علاوه بر پرداخت حق و حقوق نیروی انسانی مقدار معینی خسارت را کارفرما اثبات شود هم بپردازد که بخشی از این خسارت سهم اداره تامین اجتماعی می‌باشد.

خلاصه مطلب

در این مطلب به تفصیل به بررسی این موضوع پرداختیم که حق السعی چیست؟ توجه داشته باشید که حق السعی به مجموعه مزایای نقدی و غیر نقدی ای گفته می‌شود که نیروی انسانی در قبال انجام کاری مشخص که در قراردادکاری ذکر می‌شود از کارفرمای خود باید دریافت نماید؛ این مفهوم به هیچ وجه نباید با مفهوم مزد (مبلغی مادی یا غیر مادی که در ازای انجام کاری مشخص به نیروی کار اهدا می‌شود) اشتباه گرفته شود؛ چرا که مزد به نوعی بخشی از حق السعی است.

حق السعی مجموعه‌ای از مواردی مانند، حق عائله‌مندی، حق افزایش تولید، هزینه ایاب و ذهاب به محل کار، حقوق و دستمزد ساعتی، اضافه کار و ... می‌باشد که بعد از احتساب دقیق (با توجه به نرخ معین ذکر شده در قرار داد کاری) باید به نیروی کار پرداخت گردد، لازم به ذکر است که هرگونه امتناع از پرداخت حق السعی از جانب کارفرما بعد از گذشت سه ماه می‌تواند زمینه شکایت و پیگیری حقوقی از سمت نیروی کار را فراهم سازد، تماس حاصل فرمایند [طلوع پدیده](#) کارفرمایان و کارگران گرامی می‌توانند برای بررسی شرایط خود با مشاورین

کلیک کنید برای دانلود مطالب این صفحه به صورت پی دی اف