

## فوق العاده مأموریت چیست؟

### ❖ ماده ۴۶ قانون کار:

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.

### ❖ تبصره ۱

مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

❖ به عبارت دیگر: فوق العاده مأموریت، حداقل یک روز مزد ثابت یا مزد مبنای کارگران است که می‌تواند حسب توافقات فی مابین کارگر و کارفرما و یا عرف جاری کارگاه بیشتر هم در نظر گرفته شود.

❖ نکته - در ماده ۴۶ قانون کار، کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت کارگران را تأمین نماید. در این قانون پرداخت هزینه غذا و اقامت (حق بیتوته) به کارگران مأمور پیش بینی نگردیده و پرداخت آن منوط به وجود عرف و روال در کارگاه است و در غیر اینصورت توافق طرفین نسبت به پرداخت هزینه های فوق ملاک عمل خواهد بود.

### ❖ روش محاسبه فوق العاده مأموریت در بخش خصوصی:

$$\text{تعداد روزهای مأموریت} \times \frac{\text{حقوق مبنا}}{30} = \text{فوق العاده مأموریت}$$

❖ نکته - فوق العاده مأموریت مشمول کسر حق بیمه و مالیات نیست.

### ❖ پرسش و پاسخهای متداول در مورد فوق العاده مأموریت:

۱- آیا حادثه ای که در حین مأموریت برای کارگر اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار خواهد بود؟

انجام وظیفه در مدت مأموریت به منزله انجام وظیفه در کارگاه اصلی بوده و لذا هر گونه حادثه در حین مأموریت بعنوان حادثه ضمن کار تلقی می گردد.

## **۲- چنانچه کارگر از انجام دستور کارفرما در مورد رفتن به مأموریت امتناع نماید آیا مرتکب قصور در انجام وظیفه شده است؟**

در صورت عدم قید در قرارداد کار اولیه و یا عدم موافقت بعدی کارگر به انجام مأموریت و چنانچه در شرح شغل کارگر نیز انجام مأموریت پیش بینی نشده باشد کارگر تکلیفی نسبت به انجام مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار نداشته و عدم انجام آن نیز نمی تواند از مصادیق قصور در انجام وظیفه مندرج در ماده ۲۷ قانون کار شناخته شود.

## **۳- حداکثر مدت مأموریت برای کارگرانی که به مأموریت اعزام می شوند چقدر است؟**

در قانون کار محدودیتی به لحاظ طول مدت مأموریت پیش بینی نشده است و تعیین میزان آن با رعایت مفاد ماده ۴۶ این قانون با توافق طرفین خواهد بود .

## **۴- بجز پرداخت فوق العاده مأموریت آیا کارفرما در مورد پرداخت هزینه اقامت و غذای کارگر در محل مأموریت تکلیفی دارد یا نه؟**

علاوه بر فوق العاده مأموریت پیش بینی شده در ماده ۴۶ قانون کار کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت کارگران را تأمین نماید. در این قانون پرداخت هزینه غذا و اقامت به کارگران مأمور پیش بینی نگردیده و پرداخت آن منوط به وجود عرف و روال در کارگاه است و در غیر اینصورت توافق طرفین نسبت به پرداخت هزینه های فوق ملاک عمل خواهد بود .

## **۵- چنانچه بنا به ضرورت کارگری دوبار در روز به مأموریت اعزام شود آیا استحقاق دریافت دوبار فوق العاده مأموریت خواهد داشت؟**

با عنایت به مفاد ماده ۴۶ قانون کار و عرف و رویه معمول در زمینه مأموریت ها و مستنبط از آنچه در ماده مذکور در خصوص تعیین میزان فوق العاده مأموریت آمده است چنانچه شرایط خاص انجام مأموریت بیش از یک بار در روز را ایجاب نماید مأموریت های انجام شده در یک روز جمعاً یک مورد محسوب و فوق العاده مأموریت مربوط به یک روز پرداخت خواهد شد .

## **۶- آیا مصوبات شورای عالی کار در زمینه افزایش مزد کارگران بر میزان فوق العاده مأموریت آنان نیز موثر است؟**

برابر ماده ۴۶ قانون کار، فوق العاده مأموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر باشد لذا چنانچه فوق العاده مأموریت در ارتباط با دستمزد روزانه پرداخت شود افزایش مزد موضوع مصوبات شورای عالی کار در آن موثر خواهد بود لیکن چنانچه فوق العاده مأموریت بدون توجه به دستمزد و بصورت رقمی ثابت پرداخت شود مادام که این رقم ثابت از مزد ثابت یا مزد مبنای کارگر کمتر نباشد مصوبات شورای عالی کار در آن تأثیری نخواهد داشت.

۷- کارگری جهت انجام کار از سوی کارفرما به محلی در بیست کیلومتری کارگاه اصلی اعزام شده و به دلیل ضرورت کار، شب را نیز در محل مأموریت به سر برده است آیا فوق العاده مأموریت علی رغم این که فاصله محل مأموریت با کارگاه از ۵۰ کیلومتر کمتر است به وی تعلق می گیرد؟  
با عنایت به تبصره ماده ۴۶ قانون کار یکی از موارد مأموریت توقف کارگر به مدت حداقل یک شب در محل مأموریت بوده و در این حالت فاصله محل مأموریت با کارگاه اصلی مورد نظر نمی باشد ضمناً در طول مدت مأموریت ساعات کار به هر میزان موثر در موضوع نیست.

۸- آیا کارگرانی که در اجرای تبصره ماده ۴ آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ قانون کار به مرخصی اعزام می شوند استحقاق دریافت فوق العاده مأموریت را خواهند داشت؟  
مرخصی پیش بینی شده در تبصره ماده ۴ آئین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ قانون کار عنوان مرخصی ورزشی داشته و قانوناً مشمول فوق العاده مأموریت مقرر در ماده ۴۶ این قانون نخواهد بود.

۹- کارگری از سوی شورای اسلامی کار جهت شرکت در جلسات قانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار به تهران رفته است آیا کارفرما نسبت به پرداخت فوق العاده مأموریت به وی تکلیفی دارد؟  
در قانون کار در خصوص پرداخت فوق العاده مأموریت جهت حضور کارگران در جلسات قانون شوراهای اسلامی کار و یا قانون عالی هماهنگی پیش بینی خاصی بعمل نیامده است. خاطر نشان می سازد فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار صرفاً در ارتباط با انجام وظایف ارجاعی از طرف کارفرما بوده و به سایر موارد قابل تسری بنظر نمی رسد.

۱۰- شخصی به عنوان راننده به استخدام شرکتی درآمده است، بر اساس قرارداد کار وظیفه او رانندگی سرویس شرکت در فاصله دفتر مرکزی در تهران و محل کارگاه در قزوین است، آیا رفتن از تهران به قزوین و بالعکس وی را مستحق دریافت فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار می نماید؟  
کسانیکه از بدو استخدام و مطابق با قرارداد کار اولیه یا اقتضای شغل در حوزه فعالیت کارگاه بکار اشتغال و به این صورت شرایط کار مورد عمل را پذیرفته اند، رفت و آمد آنان در محدوده حوزه فعالیت کارگاه مشمول مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار تلقی نمی شود. بدیهی است چنانچه در این زمینه از قبل وجهی به کارگران پرداخت می شده است کماکان رویه معمول کارگاه به قوت خود باقی خواهد بود.

۱۱- آیا ساعات کار کارگر در مدت مأموریت همان ساعات کار عادی او در محل کارگاه اصلی است؟ در صورت انجام کار بیشتر از ساعات معمول و یا کار در روز تعطیل آیا کارفرما تکلیفی نسبت به پرداخت فوق العاده اضافه کاری خواهد داشت؟  
در مأموریت ها انجام کار اضافی منجمله کار در روز تعطیل توافقی یا جمعه و پرداخت فوق العاده اضافه کاری در صورتی که در این زمینه در کارگاه عرف و روالی وجود نداشته باشد موکول به توافق طرفین است و در این زمینه در قانون کار مقرراتی پیش

بینی نشده است. ضمناً حکم ماده ۶۲ قانون کار در زمینه اجباری بودن تعطیل یک روز معین در ایام مأموریت نیز نافذ و جاری می باشد.

## ۱۲- یکی از کارکنان دولت بصورت مأمور در واحدی که مشمول قانون کار است شاغل بوده است آیا در موقع خاتمه مأموریت مشمول اخذ سنوات قرار می گیرد؟

چنانچه فرد بر اساس مقررات موضوع ماده ۷ آیین نامه مأموریت موضوع ماده ۱۱ قانون استخدام کشوری- تصویبنامه شماره ۳۱۵۶۰ مورخ ۵۲/۶/۲۵ هیأت وزیران- به واحدهای کارگری مشمول قانون کار مأموریت یافته باشد، در هنگام خاتمه مأموریت استحقاق استفاده از حق سنوات مقرر در قانون کار مربوط به خاتمه قرارداد کار موضوعیت نخواهد داشت.

## ۱۳- آیا شرکت در کلاسهای آموزشی و توجیهی قانون کار حکم مأموریت موضوع ماده ۴۶ این قانون را پیدا می کند؟

با توجه به شرط انجام کار در اطلاق مأموریت موضوع تبصره ماده ۴۶ قانون کار، شرکت در کلاسهای توجیهی و آموزشی قانون کار از نوع مأموریت پیش بینی شده در ماده ۴۶ قانون مرقوم استنباط نمی شود.

## ۱۴- کارگری از یک واحد کارگری بصورت مأمور در واحد کارگری دیگری بکار مشغول است حکم آن چیست؟ آیا به این مورد مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار قابل اطلاق است؟

در قانون کار به جز ترتیبات مقرر در ماده ۴۶، پیش بینی دیگری در زمینه مأموریت کارگران بعمل نیامده است و مأموریت موضوع این ماده صرفاً شامل مواردیست که کارگر جهت انجام کار ارجاعی از سوی کارفرما و در ارتباط با مسئولیتهای و وظایف شغلی خود به محلی خارج از کارگاه اصلی مأموریت یافته باشد. بدیهی است چنانچه مراد از مأموریت قرارداد کارگر در اختیار کارفرمای دیگر به مدت موقت باشد از آنجا که در قانون کار ترتیب خاصی در این باره پیش بینی نشده است، مأموریت جدا از لزوم کسب موافقت کارگر، منوط به توافق دو کارفرمای مأموریت فرست و مأموریت پذیر خواهد بود و در این حالت وجود حالت «مأموریت» و مدت آن می باید در توافق حاصله تصریح شده و حق السعی دریافتی کارگر در کارگاه محل مأموریت از مبلغ دریافتی در کارگاه مأموریت فرست کمتر نباشد.

## ۱۵- کارگرانی که به صورت مأمور در واحدهای مشمول قانون استخدام کشوری خدمت می کنند این امر چه تأثیری در وضعیت استخدامی آنان دارد و اضافه کار آنها در محل مأموریت مشمول چه نوع مقرراتی است؟

مأموریت کارگران مشمول قانون کار به واحدهای مشمول قانون استخدام کشوری و دیگر مقررات استخدامی خاص در وضعیت استخدامی آنها تأثیری نداشته و کارکنان مزبور کما کان مشمول مقررات قانون کار خواهند بود. لهدا ساعات کار اضافی اینگونه کارگران نیز وفق مقررات ماده ۵۹ قانون کار می باید محاسبه شود.

## ۱۶- آیا در مأموریت ها نیز کارگران مشمول استفاده از تعطیل هفتگی جمعه و تعطیلات رسمی قرار می گیرند؟

مقررات مربوط به ساعات کار و استفاده کارگران مشمول قانون کار از تعطیل هفتگی روز جمعه و تعطیلات رسمی، به دلیل عمومیت آن، شامل حال کارگرانی که در مأموریت خارج از محل کارگاه به سر می‌برند نیز می‌گردد به این لحاظ کارگرانی که در ایام تعطیلات جمعه و رسمی در مأموریت باشند ضمن اینکه از فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار برخوردار می‌شوند در صورت اشتغال بکار در این ایام محق به دریافت فوق العاده کار در روز جمعه و اضافه کاری منطبق با ماده ۵۹ قانون کار خواهند بود.

#### ۱۷- کارگری که به صورت مأمور در کارگاه دیگری خدمت می‌کند پرداخت پاداش پایان خدمت وی بر عهده کدام دستگاه می‌باشد؟

پرداخت پاداش پایان خدمت کارگرانی که به سازمان دیگری مأمور می‌شوند بعهده سازمانی است که کارگر را استخدام نموده است مگر اینکه ترتیب دیگری بین سازمان مأموریت فرست و سازمان محل مأموریت مورد موافقت قرار گرفته باشد.

#### ۱۸- کارمند دولت که به واحدهای غیر دولتی مشمول قانون کار مأمور می‌شود به لحاظ مقررات انضباطی تابع چه نوع مقرراتی می‌باشد؟

چنانچه افرادی با رعایت مقررات مربوطه از دستگاههای دولتی به شرکت غیر دولتی مشمول قانون کار مأموریت یافته باشند مادام که وضعیت آنها بصورت مأمور بوده و رابطه استخدامی با شرکت پیدا نکنند کماکان تابع مقررات استخدامی دستگاه متبوع بوده و طبیعتاً از لحاظ مقررات انضباطی نیز از مقررات انضباطی دستگاه متبوع خود تبعیت خواهند نمود.

#### ۱۹- کارگاهی مسافت کمتر از ۵۰ کیلومتر را مبنای مأموریت و پرداخت فوق العاده آن قرار داده است آیا کارفرما مجاز به تغییر آن که متضمن اسقاط حقی ایجاد شده برای کارگران است می‌باشد؟

هر چند در تبصره ماده ۴۶ قانون کار در مواردی که انجام مأموریت مستلزم حداقل یک شب توقف کارگر در محل مأموریت نیست شرط حداقل فاصله ۵۰ کیلومتر میان کارگاه اصلی و محل مأموریت تعیین شده است لیکن از آنجا که مستند به ماده ۸ قانون مرقوم شروطی که مزایای بیشتر از امتیازات مقرر در قانون برای کارگر منظور نمایند از جمله شرایط نافذ قرارداد کار خواهند بود لذا چنانچه بر اساس عرف کارگاه مسافت کمتر از ۵۰ کیلومتر بجای ۵۰ کیلومتر پیش بینی شده در قانون کار ملاک مأموریت و پرداخت فوق العاده مربوط قرار گرفته باشد برخورداری از این امتیاز جزء شرایط کار کارگران بوده و کارفرما محق به تقلیل و یا حذف امتیاز لحاظ شده نخواهد بود.

#### ۲۰- انجام اضافه کاری در مأموریت ها چه صورت دارد؟ آیا در مأموریت ها می‌توان کارفرما را ملزم به پرداخت اضافه کاری به کارگران نمود؟

اجبار کارفرما به پرداخت فوق العاده اضافه کاری به کارگری که حسب مقررات ماده ۴۶ قانون کار به مأموریت اعزام می‌شود و در زمان مأموریت بنا بر ماهیت موضوع مأموریت بیش از ساعات عادی کارگاه اشتغال بکار دارد اصولاً با عنایت به عدم نظارت کارفرما بر کار کارگر و ساعات کار او و نیز توجه به مسئله ارجاعی بودن کار اضافی به کارگر، فاقد مستند قانونی است مگر اینکه در این باره در کارگاه عرفی موجود بوده و یا این که طرفین در خصوص پرداخت اضافه کاری بیش از انجام مأموریت به توافق

رسیده و یا انجام وظیفه کارگر در کارگاه محل مأموریت به نحوی باشد که کارفرما بر ساعات کار وی نظارت داشته و کار اضافی مستقیماً از سوی کارفرما و یا نماینده وی به کارگر مأمور ارجاع شده باشد

## ۲۱- در مورد کارگران مشمول قانون کار که برای انجام امور محوله به خارج از کشور عزیمت می کنند چه نوع مقرراتی حاکم است؟

در قانون کار و مقررات تبعی در زمینه نحوه پرداخت فوق العاده مأموریت و اضافه کاری و سایر پرداختها به کارگرانی که جهت انجام مأموریت و وظایف محوله به خارج از کشور عزیمت می کنند پیش بینی خاصی بعمل نیامده است و طبیعتاً در این زمینه در صورت نبودن مقررات داخلی و فقدان عرف و روال در کارگاه، این پرداختها با توافق طرفین انجام خواهد شد.

## ۲۲- کارگری که به صورت نیمه وقت کار می کند و از سوی کارفرما برای انجام کار به مأموریت می رود پرداخت فوق العاده مأموریت او بر چه مبنایی انجام می شود؟

فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار اعم از اینکه کارگر مأمور بصورت تمام وقت در استخدام کارفرما باشد یا پاره وقت در هر حال باید روزانه و بر اساس ساعات کار تمام وقت معمول و عادی روزانه یعنی ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه در روز محاسبه و پرداخت شود.

## ۲۳- یا مقررات ماده ۴۶ قانون کار ناظر بر مأموریت های دراز مدت نیز می باشد؟

مأموریت های موضوع ماده ۴۶ قانون کار اصولاً برای انجام کار در زمانهای عرفاً کوتاه بوده و مأموریت های دراز مدت، فی المثل برای چند سال، از مصادیق ماده مذکور محسوب نمی گردد. علی ایحال در مورد مأموریت های اخیر الاشارة بنظر می رسد طول مدت مأموریت و شرایط آن با توافق طرفین تعیین شده و چنانچه رضایت کارگر به انجام مأموریت و دریافت ما به ازاء آن جلب شده باشد بلحاظ مقررات قانون کار اشکالی موجود نخواهد بود.

## ۲۴- برابر تبصره ماده ۴۶ قانون کار، مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید. منظور از «محل کارگاه اصلی» مذکور در تبصره فوق؟

بر اساس ماده ۴۶ قانون کار ملاک تشخیص حالت مأموریت دور شدن کارگر از «محل کارگاه اصلی» بوده و این محل بنظر محدوده جغرافیایی است که کارگر انجام وظایف و مسئولیت های شغلی خود را حسب قرارداد کار و یا حسب اقتضاء شغل بطور معمول در آن انجام می دهد این محدوده برای کارگری که مثلاً به عنوان حسابدار در ساختمان مرکزی یک شرکت اشتغال بکار دارد همان ساختمان و برای مأمور خریدی که کار خود را در محدوده یک شهر خاص انجام می دهد همان شهر و برای راننده ای که بطور مثال امر ایاب ذهاب کارکنان را در فاصله دو شهر انجام می دهد فاصله دو شهر خواهد بود و به این ترتیب «کارگاه اصلی» در رابطه با کارگر مورد نظر است که معنی پیدا می کند. ضمناً محدوده هر شهر طبق ضوابط مربوط تعیین می گردد.

## ۲۵- آیا کارفرما مجاز است بجای تأمین وسیله نقلیه برای انجام مأموریت کارگر، هزینه رفت و برگشت وی را پرداخت نماید؟

همانگونه که در قسمت پایانی ماده ۴۶ مصرح است کارفرما تکلیف به تأمین وسیله رفت و برگشت کارگرانی را دارد که به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند. از دقت در عبارت «وسیله یا هزینه رفت و برگشت» این معنی مستفاد می

گردد که چنانچه کارفرما برای انجام مأموریت وسیله رفت و برگشت کارگر را تأمین ننماید باید بجای آن هزینه مربوط را پرداخت کند .

### ۲۶- آیا برای مأموریت های نصف روز یا کمتر مقررات خاصی پیش بینی گردیده است؟

در مقررات قانون کار برای مأموریت نصف روز یا کمتر از یک روز ضوابط خاصی پیش بینی نشده است به این ترتیب کسانی که در اجرای ماده ۴۶ این قانون به مأموریت اعزام می شوند چنانچه مدت مأموریت آنان برای مثال بیشتر از یک روز طول بکشد ولی به دو روز نرسد ایام مأموریت این افراد دو روز کامل محاسبه خواهد شد .

### ۲۷- در مأموریت موضوع قانون کار، آیا کارفرما تکلیف دیگری به غیر از تأمین وسیله نقلیه یا هزینه رفت و برگشت برای کارگران را دارد؟

در موضوع مأموریت کارگران مشمول قانون کار به جزء آنچه در ماده ۴۶ این قانون بابت فوق العاده و وسیله یا هزینه رفت و برگشت مقرر گردیده است مزایای دیگری پیش بینی نشده و در این زمینه در صورت نبودن رویه و عرف و روال در کارگاه، توافق طرفین ملاک عمل خواهد بود

### ۲۸- در پرداخت فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار چه اقلامی مورد محاسبه قرار می گیرد؟

حسب ماده ۴۶ قانون کار فوق العاده مأموریت کارگران نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر باشد و در این رابطه مزد ثابت یا مبنا در ماده ۳۶ و تبصره های یک و دو آن تعریف شده است با توجه به این تعاریف مزایایی که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردند جزئی از مزد ثابت بوده و در ایام مأموریت نیز می باید به کارگر پرداخت شوند.

### ۲۹- کارخانه و دفتر مرکزی شرکتی در دو محل جدا از هم استقرار یافته اند در این رابطه «محل کارگاه اصلی» چگونه تعبیر می شود؟

با توجه به ماده ۴۶ قانون کار مأموریت به معنی دور شدن کارگر از محل خدمت می باشد و تبصره این ماده در شرح عبارت قانونی فوق مقرر داشته است که مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود نتیجه اینکه محل کارگاه اصلی تعیین شده در تبصره فوق برای کارگری که در دفتر مرکزی کار می کند همان ساختمان مرکزی و برای فردی که در کارخانه شاغل می باشد همان محل کارخانه است . در هر حال در مقوله مأموریت، مفهوم کارگاه اصلی، در رابطه با کارگر شاغل در آن معنی پیدا می کند .

### ۳۰- کارگری علرغم پیش بینی موضوع در قرارداد از رفتن به مأموریت خودداری می کند تکلیف چیست؟

کارگری که به موجب قرارداد کار یا موافقت بعدی اعزام به مأموریت را پذیرفته و متعهد به انجام آن شده باشد چنانچه در مقام عمل به شرط از انجام تعهد خودداری کند امتناع وی می تواند در حکم قصور در انجام وظایف محوله تلقی به ویژه وقتی برای خودداری از عمل به شرط دلایل قابل قبولی ارائه نکند کارفرما مجاز خواهد بود با وی وفق مقررات ماده ۲۷ قانون کار رفتار نماید .

**۳۱- آیا کارگری که از یک واحد کارگری در یک واحد کارگری یا سازمان مشمول مقررات خاص دیگر بصورت مأمور خدمت می کند این مورد را می توان مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار تلقی نمود؟**  
بجز مقرراتی که در ماده ۴۶ قانون کار آمده است پیش بینی دیگری در خصوص مأموریت و یا انتقال کارگران مشمول قانون کار بعمل نیامده است لذا مأموریت و یا انتقال کارگران به سازمانهای دیگر اعم از واحدهای مشمول قانون کار و یا مقررات استخدامی خاص بستگی تام به توافق کارگر و کارفرمای مربوط دارد.

**۳۲- کارگری جهت انجام مأموریت در ساعات صبح از تهران به شهرستان قم اعزام و در حوالی ظهر به تهران مراجعت کرده است آیا این رفت و برگشت وی مأموریت تلقی می شود و در این صورت فوق العاده مأموریت وی باید کامل پرداخت گردد یا خیر؟**  
با توجه به تبصره ماده ۴۶ قانون کار یکی از موارد اطلاق مأموریت موردی است که کارگر برای انجام کار ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود بنابراین صرف دور شدن از محل کارگاه به میزان ۵۰ کیلومتر، مأموریت تحقق پیدا می کند و در این زمینه طول زمان رفت و برگشت در اطلاق مأموریت مورد شرط قرار نگرفته است بنابراین با تحقق مأموریت بشرح مذکور فوق العاده آن نیز بطور کامل پرداخت خواهد شد.

www.arshad-hesabdarr.com