

## ❖ مهلت اقدام جهت استفاده از بیمه بیکاری از زمان بیکار شدن چند روز است؟

حداکثر تا ۳۰ روز پس از بیکار شدن مهلت دارید تا با مراجعه به ادارات کار، تعاون و رفاه اجتماعی در خواست خود را جهت استفاده از مقرری بیمه بیکاری اعلام کنید.

## ❖ شرایط پرداخت کمک عائله مندی در مورد پرسنل قرارداد کار معین به چه صورت است؟

به استناد ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی کمک عائله مندی (حق اولاد) به کلیه بیمه شدگان تعلق می گیرد که اولاً سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی را دارا بوده و ثانیاً سن فرزندان آنها از ۱۸ سال کمتر بوده و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته و یا بنا به گواهی کمیسیون های پزشکی مربوط قادر به کار نباشند .

میزان کمک عائله مندی نیز معادل ۳ برابر حداقل دستمزد روزانه کارگر ساده و حداکثر بابت دو اولاد تعیین گردیده است.

## ❖ آیا عدم ذکر محل کار کارگر در قرارداد کار و یا پیش بینی نکردن ساعت کار، مزایای جنبی و مدت

### قرارداد موجبی برای ابطال قرارداد می شود؟

عدم پیش بینی محل کار، ساعت کار، تعطیلات و مرخصی های کارگر و نیز عدم ذکر مدت در قراردادهای کار سبب ابطال قرارداد نبوده و صرفاً حکایت از این امر می تواند داشته باشد که طرفین قرارداد در رابطه با موارد ذکر شده به حداقل های مقرر در قانون و یا احیاناً به عرف معمول کارگاه و یا محل کار و یا عرف معمول در حرفه و یا شغل نظر داشته اند که تشخیص آن در صورت بروز اختلاف با هیأت های تشخیص و حل اختلاف قانون کار است. ضمناً در قراردادهای کتبی عدم ذکر تاریخ انقضاء قرارداد و یا مشخص نکردن طول مدت قرارداد علی الاصول بر دایمی بودن قرارداد کار در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر داشته باشد دلالت خواهد داشت مگر اینکه ثابت شود که طرفین شفهاً خلاف آن توافق داشته اند .

## ❖ استفاده از ساعت شیردهی برای مادران شیرده به چه شکل می باشد؟

در کارگاه هایی که دارای کارگر زن می باشند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کار آنان محاسبه می شود.

## ❖ شرایط لازم برای دریافت مرخصی زایمان به چه صورت و چند ماه است ؟

۱) ظرف یک سال پیش از زایمان، حق بیمه ۶۰ روز کار را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کرده باشند.

۲) در مدت استراحت مشغول کار نبوده مزد یا حقوق دریافت نکرده باشند.

۳) در تاریخ اعلام بیماری، مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشند.

۴) زایمان مربوط به فرزند چهارم به بعد نباشد مگر اینکه فرزندان قبلی فوت شده باشند.

۵) در دوره استراحت مزدی برای وی مطرح باشد

مدت مرخصی زایمان در حال حاضر ۶ ماه است طبق بخشنامه های جدید این مدت به ۹ ماه افزایش یافته است ولی اجرایی شدن آن به تخصیص بودجه منوط شده است.

## ❖ چه افرادی مشمول استفاده از حق مستمری بازنشستگی می باشند؟

1 - حداقل ۱۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.

۲ - سن مرد به شصت سال تمام رسیده باشد و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.

تبصره: کسانی که سی سال تمام کار کرده باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

تبصره: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می توانند بازنشسته شوند. حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به ۲۰ سال برسد.

## ❖ قرارداد کار کارگران روز مزد از چه نوع قراردادی محسوب می گردد، موقت یا دائم؟

بر اساس قانون کار، کارگران با توجه به نوع قرارداد کارشان اصولاً به دو دسته کارگران دائم و کارگران موقت تقسیم شده و روز مزدی تنها نحوه دریافت حقوق برخی از کارگران را نشان می دهد لازم به ذکر است که کارگران دائم و موقت صرفنظر از اینکه مزدشان بر مبنای ساعت، روز، هفته و یا ماه تعیین شده باشد در هر حال به لحاظ برخورداری از مزایای مقرر در قانون کار تفاوتی با یکدیگر نداشته و تنها کارگران دارای قراردادهای کار موقت مادام که قرارداد کارشان منقضی نشده باشد در خدمت کارگاه هستند در صورتی که کار کارگران دائم محدود به کار معین یا زمان مشخصی نبوده و مادام که قرارداد کار آنها به یکی از طرق مذکور در قانون کار خاتمه نیافته باشد به کار مشغول خواهند بود.

## ❖ پدر و مادر بیمه شده تأمین اجتماعی در چه صورت می توانند به تبع او (بیمه شده اصلی) از خدمات درمانی سازمان تأمین اجتماعی بهره مند گردند؟

پدر و مادر بیمه شده در صورتی که

۱- تحت تکفل او باشند.

۲- سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال بیشتر باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیون پزشکی از کار افتاده کلی باشند.

۳- در هر صورت مستمری بگیر نباشند

## ❖ زن و شوهری در یک کارگاه شاغل هستند آیا هر دو مشمول استفاده از کمک هزینه های مسکن و خواروبار قرار می گیرند؟

کلیه حقوق و مزایای پیش بینی شده در قانون کار و مقررات تبعی به اعتبار کار کارگر به وی پرداخت می شود به این جهت به زن و شوهری که هر دو مشمول قانون کار باشند حتی در صورت شاغل بودن در یک کارگاه مشمول کلیه امتیازات پیش بینی شده در قانون کار و مقررات مرتبط به آن منجمله کمک هزینه های مسکن و خواروبار قرار می گیرند.

## آیا در صورت استفاده از مرخصی استعلاجی طبق ماده (۷۴) قانون کار توسط کارگر، کارفرما اجاره کسر مدت مرخصی مذکور از مرخصی های استحقاقی کارگر را دارد؟

به موجب ماده (۷۴) قانون کار ایام مرخصی استعلاجی با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق کار و خدمت کارگر محسوب می گردد و احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی توجیه قانونی ندارد. لازم به ذکر است در صورت عدم تایید مرخصی استعلاجی توسط سازمان تامین اجتماعی و یا در مورد سه روز اول آن که غرامت دستمزدی توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت نمی شود، احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی بر مبنای توافق طرفین به منظور ترمیم خلاء خدمتی یا مزدی کارگر خلاف قانون نمی باشد.

## ❖ بیمه شده ای که سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه را دارد در نیمه اول یا دوم یکی از ماههای سال در یک واحد کارگری بکار گرفته شده است عائله مندی وی از چه مقطعی باید منظور گردد و از طرفی اگر فرزند این بیمه شده در نیمه اول یا دوم ماه متولد شود حق اولاد از چه تاریخی قابل محاسبه می باشد؟ و اگر بیمه شده در طول ماه کسر کار داشته باشد چطور؟

شرط استفاده از کمک عائله مندی، داشتن سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه است که مقررات آن در ماده ۸۵ قانون تأمین اجتماعی پیش بینی شده است بدیهی است کارگرانی که در مقطعی از ماه به کار گمارده شده و یا فرزندان آنان در بین ماه به دنیا می آیند و یا کسر کار دارند، کمک عائله مندی آن نیز به نسبت ایام کارکرد و یا از زمان تولد فرزند قابل پرداخت خواهد بود

## ❖ وظایف کارفرما در خصوص مرخصی های استفاده نشده کارگران در طی سال به چه صورت است و میزان مرخصی های که کارگر می تواند برای هر سال ذخیره نماید، چند روز می باشد؟

میزان مرخصی استحقاقی که کارگر می تواند هر سال برای سنوات بعد ذخیره نماید ۹ روز می باشد به این ترتیب برای مثال کارگران می توانند برای ده سال سابقه ۹۰ روز مرخصی ذخیره داشته باشند. لازم به یادآوری است که در قرارداد کار مدت موقت چنانچه در انقضای مدت هر قرارداد بین طرفین تسویه حساب به عمل آمده و سنوات خدمت کارگر پرداخت شده و متعاقب آن تجدید قرارداد به عمل آید کارفرما مکلف است در پایان هر قرارداد مزد و مزایای تمام مرخصی استفاده نشده کارگر را تادیه نماید

## ❖ آیا ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری جزء سابقه کار کارگران در کارگاه به حساب می آید؟

در قوانین کار و تأمین اجتماعی و نیز در قانون بیمه بیکاری و آیین نامه اجرائی آن در مورد احتساب مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق کارگاهی کارگران مقرراتی پیش بینی نشده است اما این ایام جزء سابقه پرداخت حق بیمه آنان به لحاظ از کار افتادگی کلی، فوت و بازنشستگی منظور می گردد بنابراین محسوب داشتن مدتی که کارگران از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند جزء سوابق کار کارگاهی منوط به توافق کارفرما خواهد بود.

## ❖ میزان عیدی و پاداش کارگران مشمول قانون کار ؟

به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب 6/12/70 مجلس شورای اسلامی ، کلیه کارفرمایان مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند ، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند ضمناً بر طبق تبصره یک ماده واحده مذکور مبلغ پرداختی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده اند باید به ماخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد ، مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید . در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبلغ فوق پرداخت می کنند برابر تبصره ۲ ماده واحده فوق عرف کارگاه معتبر می باشد.

## ❖ عیدی و پاداش کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می کنند به چه ترتیب محاسبه می شود ؟

کارکنانی که در طول سال از خدمت مستعفی ، اخراج ، بازنشسته و یا به نحوی از انحاء رابطه آنان با کارگاه قطع می شود به نسبت مدت کارکرد محق به دریافت عیدی و پاداش سالانه خواهند بود.

## ❖ حداکثر ساعت کار روزانه به چه میزان می باشد؟

در قانون کار به استثنای کارگران موضوع ماده ۵۶ قانون مزبور که در مورد آنها ساعات کار در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت تعیین شده، ساعات کار اصولاً بصورت هفتگی تعیین گردیده است - مواد ۵۱ و ۵۲ قانون کار - به میزان ۳۶ ساعت برای کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی و ۴۴ ساعت برای سایر کارگران . یادآوری می نماید توزیع ساعات کار در روزهای هفته با جلب توافق کارگران ذیربط از اختیارات کارفرما بوده و به جز کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور که ساعات کار آنها نباید از ۶ ساعت در هر روز تجاوز نماید در مورد سایر کارگران با عنایت به تبصره یک ماده ۵۱ عملاً حداکثری برای میزان ساعات کار روزانه، مشروط به جلب موافقت کارگر، در قانون کار در نظر گرفته

نشده است بدیهی است مازاد بر سقف های فوق اشاره، ساعات کار انجام شده با در نظر گرفتن ممنوعیت موضوع ماده 61 و قید «مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین» در تبصره ماده ۵۹ اضافه کار خواهد بود.

### ❖ آیا اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟

به تصریح ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. لذا قانوناً اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعت کار محسوب نخواهد شد. بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه از قبل اوقات مذکور جزء ساعت کار محسوب می گردیده، عرف و رویه مذکور کماکان معتبر خواهد بود. ضمناً در اجرای ماده ۱۵۰ قانون مرقوم در ماه مبارک رمضان کارفرما مکلف است مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد.

### ❖ آیا اوقاتی که قبل از شروع کار و پس از خاتمه آن صرف استحمام و تعویض لباس می گردد جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟

چنانچه انجام وظایف شغلی عرفاً مستلزم استحمام و تعویض لباس باشد اوقات مصروفه برای این منظور جزء ساعات کار کارگر محسوب می گردد.

### ❖ وضعیت کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت متوالی استراحت می کنند به لحاظ مقررات قانون کار چگونه است و مرخصی استحقاقی آنها چگونه محاسبه می شود؟

کارگرانی که حسب توافق بعمل آمده ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می کنند نحوه انجام کار آنان از مصادیق کار مختلط موضوع ماده ۵۳ قانون کار بوده و به این قبیل کارگران مستند به ماده ۵۸ قانون مرقوم برای هر ساعت کار در شب ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد. ضمناً مازاد بر انجام ۴۴ ساعت کار در هفته آنان اضافه کار محسوب و فوق العاده مربوط با رعایت ماده ۵۹ قانون کار محاسبه و پرداخت خواهد شد. متذکر می گردد حکم ماده ۶۲ قانون کار در زمینه اجباری بودن تعطیل یک روز معین در هفته نسبت به کارگران یاد شده نیز جاری می باشد. بدیهی است مرخصی استحقاقی سالانه کارگران فوق الذکر به میزان مقرر در ماده 64 قانون کار است که حسب ساعات استفاده شده محاسبه و قابل تبدیل به روز (۷ ساعت و ۲۰ دقیقه) خواهد بود.

### ❖ آیا نحوه محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر ۱۹۲ ساعت صحیح می باشد در این صورت با توجه به اینکه این شیوه محاسبه متضمن امتیاز بیشتری برای کارگران است آیا کارفرما مجاز به تغییر آن می باشد؟

رویه معمول و مورد عمل در کارگاههای مشمول قانون کار برای محاسبه اضافه کاری بر اساس تقسیم مزد ماهانه به ۳۰ روز و تقسیم مزد روزانه به ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه انجام می شود که با اضافه کردن ۴۰٪ به مزد یک ساعت کار عادی، مزد یک ساعت اضافه کاری محاسبه خواهد شد با وجود این از آنجا که ملاک محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر ۱۹۲ ساعت امتیاز بیشتری را برای کارگران متضمن می باشد به این لحاظ ترتیب اجرای آن مخالفتی با قانون نداشته و با توجه به استمرار آن و ایجاد حق مکتسبه ای برای کارگران ذینفع تکلیف به ادامه اجرای آن خواهد بود

## ❖ فوق العاده اضافه کاری در کارگاههای که مزد کارگران ماهانه پرداخت می شود چگونه محاسبه می گردد؟

نحوه محاسبه اضافه کاری:

مزد روزانه = ۳۰ / حقوق ماهانه

مزد یک ساعت کار عادی = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه / مزد روزانه

مزد یک ساعت اضافه کاری = ۴۰٪ مزد یک ساعت کار عادی + مزد یک ساعت کار عادی

## ❖ مبلغی که به عنوان مزایای نوبت کاری به کارگران نوبت کار پرداخت می شود آیا در هنگام محاسبه مزایای همچون اضافه کاری و عیدی جزء مزد مأخذ محاسبه منظور می گردد؟

نظر به اینکه از مزایای مقرر در ماده ۵۶ قانون کار به عنوان فوق العاده نام برده شده است لذا این مزایا جزء مزد کارگر نبوده و در محاسبه اضافه کاری، عیدی و پاداش و سنوات خدمت و نظایر آن منظور نخواهد شد.

## ❖ ایام تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود آیا جزء مدت غیبت و یا مرخصی بدون حقوق به حساب می آیند یا اینکه از آن کسر می شوند؟

چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع گردد جزء روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق محسوب شده و به این لحاظ کارگر ذیحق دریافت مزد تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود نخواهد بود.

## ❖ در موارد خاص مانند فوت بستگان نزدیک و یا ازدواج، آیا کارگر باید از مرخصی سالانه خود استفاده کند یا مرخصی خاصی برای او در قانون کار در نظر گرفته شده است؟

طبق ماده ۷۳ قانون کار کلیه کارگران مشمول این قانون در موارد ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخورداری از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت. این مرخصی با مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بی ارتباط بوده و جداگانه قابل استفاده می باشد. ضمناً زمان استفاده از ۳ روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار همزمان با فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و یا ازدواج دائم بوده و قابل انتقال و استفاده در زمانهای دیگر نمی باشد.

### ❖ آیا مرخصی حج که در ماده ۶۷ قانون کار پیش بینی شده است علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه کارگر است یا باید از محل مرخصی سالانه استفاده شود؟

مرخصی پیش بینی شده در ماده ۶۷ قانون کار، امتیازی جدا از مرخصی استحقاقی سالانه نبوده و از محل همین مرخصی استفاده می شود. بدیهی است چنانچه کارگر ذیربط مرخصی استحقاقی ذخیره نداشته باشد می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید توضیح اینکه در هر حال در صورت درخواست کارگر به استفاده از این مرخصی، کارفرما مکلف به موافقت با آن خواهد بود.

### ❖ آیا غیرقانونی بودن اشتغال افراد کمتر از ۱۵ سال در کارگاههای مشمول قانون کار به این معنی است که اگر چنین افرادی در حین کار در کارگاه دچار حادثه شوند حمایت های قانونی مقرر در قانون تأمین اجتماعی نیز شامل آنها نخواهد گردید؟

از آنجا که در ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی به کلمه "بیمه شدگان" اشاره شده و با عنایت به اینکه قانون تأمین اجتماعی فقط شامل مشمولین قانون کار نمی باشد و صرف اثبات عدم شمول مقررات قانون کار به فرد، وی را از شمول مقررات قانون تأمین اجتماعی خارج نمی سازد لذا چنانچه فردی با سن کمتر از ۱۵ سال علیرغم ممنوعیت مقرر در ماده ۷۹ قانون کار اشتغال بکار یافته و بیمه شده باشد و سپس دچار حادثه گردد استفاده وی از مزایای قانون تأمین اجتماعی از جمله مستمری از کار افتادگی مغایرتی با مقررات قانون کار نخواهد داشت. بدیهی است که در هر صورت مجازات مقرر در ماده ۱۷۶ قانون کار در مورد کارفرما که بر خلاف ماده ۷۹ قانون کار اقدام به بکارگیری افراد زیر پانزده سال نموده است قابل اعمال می باشد.

### ❖ آیا تأخیر در ارسال لیست بیمه از طرف کارفرمایان مانع انجام تعهدات سازمان تأمین اجتماعی نسبت به بیمه شده می شود؟

در مواردی که به علت تأخیر کارفرمایان در ارسال لیست های بیمه، برخی از شعب سازمان تأمین اجتماعی از تمدید اعتبار دفترچه های درمانی کارگران و انجام مسئولیت و تعهدات خود در قبال آنان امتناع می نمایند ذکر این نکته ضروری بنظر می رسد که مطابق قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود و حسب ماده ۴۰ قانون مرقوم در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری نماید سازمان می تواند حق بیمه را راساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید.

❖ کارگرانی که از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند در صورت اشتغال مجدد در حین استفاده از مقرری، اقدام به قطع مقرری بیمه بیکاری آنان می شود. سؤال این است که آیا پرداختن به دستفروشی و دوره گردی را می توان از مشاغل قابل قبول برای قطع مقرری بیمه بیکاری دانست؟

منظور از اشتغال مجدد موضوع بند الف و تبصره ۲ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۱۷ آیین نامه اجرایی آن، اشتغال بکار در مشاغلی است که عرفاً بتوان آنها را جزء شغل قابل قبول و پذیرفته شده در مجموعه کار و اشتغال جامعه کارگری به حساب آورد و به این لحاظ عناوینی چون دستفروشی، دوره گردی و نظایر آن از مصادیق شغل به مفهوم یاد شده شناخته نمی شود و به این اعتبار تلقی آنها به عنوان اشتغال بکار مجدد و قطع مقرری بیمه بیکاری کارگر موضوعیت نخواهد داشت.

❖ مهلت اعتراض به رای هیأت تشخیص ۱۵ روز پس از ابلاغ خواهد بود حال اگر آخرین روز این فرجه قانونی با روز تعطیل برخورد کند تکلیف چیست؟

در احتساب مهلت اعتراض نسبت به رای هیأت تشخیص موضوع مواد (۱۴۲ و ۱۵۹ قانون کار) روز ابلاغ رای و روز تسلیم اعتراض به واحد کار و امور اجتماعی محل جزو ایام مزبور محسوب نمی شود. ضمناً چنانچه آخرین روز مهلت مزبور با تعطیل اعم از جمعه یا تعطیلات رسمی مصادف شود تسلیم اعتراض می تواند در اولین روز پس از تعطیل یا تعطیلات صورت گیرد. بدیهی است در مواردی که راجع به سپری شدن یا باقی بودن مهلت اعتراض، بین ذینفع و واحد کار و امور اجتماعی اختلاف نظر باشد، نظر مرجع رسیدگی کننده به اعتراض قاطع است