



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

باسم تعالی

تاریخ: ۹۴-۶-۹
شماره: ۱۵۵۷۷-۲۱۰
پیوست:

احضای محترم کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

باسلام و احترام

نظر به (این که درخصوص مفاد « دستورالعمل شماره ۴۱ روابط کار » صادره از سوی معاونت محترم روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بعضی از اعضای محترم ضمن تماس هایی با این کانون عالی بیان می نمایند که ابهاماتی در چگونگی اجرای دستورالعمل مذکور برای آن ها وجود دارد بطور خلاصه با توجه به مفاد قانون کار و مقررات مربوط و محتویات دستورالعمل فوق الاشاره اعلام می گردد.
۱- توجه به ماده ۷ قانون کار و تبصره های ماده مرقوم انعقاد قرارداد کار مدت بوقت (به هر مدت) بین کارگران و کارفرمایان صرف نظر از ماهیت کار (کار مستمر یا کار غیر مستمر) منع قانونی ندارد و چنانچه قرارداد کاری بصورت مذکور منعقد گردد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ قرارداد را ندارند.
۲- مسلماً رعایت مواد درج شده در ماده ۱۰ قانون کار از سوی کارفرمایان و کارگران در هنگام انعقاد قرارداد کار الزامی است لذا چنانچه علاوه بر آنچه در نمونه قرارداد تهیه شده از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که ضمیمه دستورالعمل شماره ۴۱ می باشد، موارد دیگری با رعایت قانون کار و مقررات مرتبط و با توافق کارگر و کارفرما در متن قرارداد لحاظ گردد موضوع خلاف قانون نمی باشد.
۳- چنانچه بین کارگر و کارفرما انعقاد قرارداد کار دائم (قراردادی که شروع آن مشخص لیکن تاریخ انقضای تعیین نشده) صورت گیرد حق فسخ صرفاً بایستی در چارچوب قانون کار باشد.

دستورالعمل انجمن صنفی کارفرمایان
لذا اطلاع رسانی شود
۱۲/۶/۹۴

محمد حسن جینی
رئیس هیات مدیره

رونوشت: اعضای محترم هیات مدیره و هیات محترم بازرسان برای استحضار

با احترام
رئیس هیات مدیره انجمن صنفی کارفرمایان
محمد حسن جینی

سید علی حسینی
رئیس هیات مدیره

دفتر خانه کانون انجمن های صنفی
شماره ثبت: ۹۴۶۱۰۴
تاریخ ثبت: ۹۴/۶/۹

تهران
خیابان حافظ، پلاک رودسرا،
شماره ۱۷، طبقه دوم
کدپستی: ۷۹۴۱۵ - ۱۵۹۳۶
مسئول و صفی: ۲۶۴۶ - ۱۵۸۷۵
تلفن: ۸۸۹۴۰۲۶۱ - ۸۸۹۴۰۵۱۲
فکس: ۸۸۹۴۵۶۴
پست الکترونیک: info@iaca.ir
وبسایت: www.iaca.ir

دفتر خانه انجمن صنفی کارفرمایان
شماره ثبت: ۹۴۶۱۰۴
تاریخ ثبت: ۹۴/۶/۹

شماره ۴۰۰۴۲
تاریخ ۱۳۹۴/۰۵/۱۳
پوست

برقشالی



" دستور العمل شماره (۴۱) روابط کار "

مدیران کل معتمد تعاون کار و رفاه اجتماعی استان ها

با سلام و احترام

به موجب تبصره (۳) الحاقی به ماده (۷) قانون کار، موضوع بند (۱) ماده (۴۱) قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۲/۱۱ مجلس شورای اسلامی؛ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مکلف شده است برای قراردادهای کتبی نمونه برگ مخصوص تهیه نموده و در اختیار کارگران و کارفرمایان قرار دهد. نمونه قرارداد تهیه شده در یازده بند، به موجب این دستورالعمل برای آگاهی و اجرا ابلاغ می شود. در ضمن به پیوست قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور که ماده (۴۱) آن اصلاحاتی در قانون کار وارد کرده است نیز ارسال می گردد.

۱- بند (۱) قرارداد با توجه به ماده (۱۰) قانون کار، مشتمل بر مشخصات دقیق طرفین می باشد. در این بند منظور از نوع و میزان مهارت، مهارت کارگر از نظر کارگر «ساده»، «تیمه ساهر» و «ساهر» و یا درجه مهارت در مورد کارگرانی که مهارت آنان درجه بندی شده است، می باشد. لازم به ذکر است که در صورت اختلاف در نوع و میزان مهارت بین طرفین، نظر سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور یا دیگر مراجع صاحب صلاحیت ملاک عمل خواهد بود.

۲- بند (۲) قرارداد مشخص کننده نوع قرارداد است و بر حسب این که قرارداد «دائمی»، «موقت» یا «کار معین» باشد. بی نهایت در محل مربوط درج شود. «قرارداد دائم» به قراردادی گفته می شود که کار ماهیتاً مستمر بوده و مدتی نیز بر قرارداد ذکر نشده و یا تاریخ انقضای برای قرارداد تعیین نشده باشد. «قرارداد مدت موقت» قراردادی است که مدت در آن ذکر می شود و یا اینکه تاریخ انقضای قرارداد تعیین می شود و یا ماهیت کار مستمر نمی باشد. قرارداد کار «کار معین» قراردادی است که در آن کارگر برای انجام کار مشخصی به کار گرفته می شود و بعد از اتمام کار، قرارداد نیز خاتمه می یابد.

۳- در بند (۳) قرارداد، نوع کار یا حرفه یا «حجم» کار و یا وظیفه ای که کارگر به آن اشتغال می یابد نوشته می شود. منظور از حجم کار در قرارداد، واحد کالا یا محصول و میزان کاری است که در نظام کارمندی یا کارمزد ساعتی در مقابل دریافت کارمزد، مورد توافق طرفین قرار می گیرد.

۴- در صورت توافق طرفین مبنی بر افزایش حقوق و مزایا به حساب کارگر، بند (۷) قرارداد تکمیل می گردد.

۵- به استناد بند (ب) الحاقی به ماده (۱۰) قانون کار و بند (ز) الحاقی به ماده (۲۱) قانون کار موضوع بندهای (۲) و (۳) ماده (۴۱) قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، طرفین می توانند در صورت توافق در قرارداد کار حتی ضمیمه درج نمایند. لازم به توضیح است که گنجینه متن شرط فسخ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائمی).

شماره ۹۰۰۲۲
تاریخ ۱۳۹۴/۰۵/۱۳
پوست

سرسالی



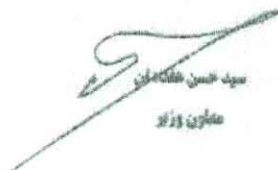
جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
سازمان روابط کار

می باشد و در صورت درج این شرط در قراردادهای مدت موقت یا کار معین، شرط مندرج باطل خواهد بود. همچنین شرط فسخ نباید خلاف قانون بوده و باید عرفاً و عقلاً امکان پذیر باشد.

۶- با عنایت به اینکه به موجب بند (ز) الحاقی به ماده (۲۱) قانون کار موضوع بند (۳) ماده (۴۱) قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، آمده است که «فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش بینی نشده است» بنابراین فسخ قرارداد کار باید شامل مواردی باشد که در قانون کار پیش بینی شده است به همین لحاظ و از آنجا که به موجب ماده (۱۶۵) قانون کار اخراج کارگر (فسخ یک جانبه قرارداد کار از طرف کارفرما) بدون دلایل موجه پیش بینی نشده است؛ به همین دلیل موضوع حق فسخ مزبور در بند (ز) ماده (۲۱) قانون کار شامل خیار شرط موضوع ماده (۳۹۹) قانون مدنی نمی شود و در نتیجه گنجاندن مدت معین برای فسخ قرارداد از طرف کارفرما با کارگر یا هر دو یا شخصی خارجی در قرارداد کار صحیح نبوده و باطل می باشد و در صورت گنجاندن مدت مزبور، مثل آن است که در قرارداد کار گنجاندن نشده است؛ بنابراین حق فسخ مزبور در بند (ز) ماده (۴۱) قانون کار، شامل انواع دیگر خیار هم چون خیار نخله از شرط می باشد به این معنی که به عنوان مثال کارفرمایان می توانند با توافق کارگران در قراردادهای کار دائم شرط نمایند که در صورت تخلف کارگر از آیین نامه های انضباطی کارگاه، کارفرما بتواند قرارداد کار را فسخ نماید.

۷- با عنایت به تبصره (۲) الحاقی به ماده (۷) قانون کار موضوع ماده (۴۱) قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی با کار را به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

۸- از تاریخ ابلاغ این دستورالعمل، دستورالعمل شماره (۱۱) روابط کار به شماره ثبت ۹۴۶۴۶ مورخ ۱۳۸۸/۹/۲۱ منسوخ و این دستورالعمل جایگزین آن می شود. مدیران گسل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها مسؤول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان مربوط رسانده شود.


سید حسن هاشمی
معاون وزیر