

## دستور العمل شماره (۱۱) روابط کار

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی استان ها

سلام علیکم

همانگونه که مطلعید به موجب تبصره (۲) الحاقی به ماده (۷) قانون کار، موضوع بند (الف) ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی - مصوب ۱۳۸۷/۰۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف شده است برای قراردادهای با بیش از سی روز فرم مخصوص تهیه نموده و در اختیار کارگران و کارفرمایان قرار دهد. نمونه قرارداد تهیه شده در پانزده بند طی نامه شماره ۱۳۷۱۵۴ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۰ به ادارات کل کار و امور اجتماعی استان ها ارسال شده است. نظر به اینکه پرسش های متعددی در خصوص این موضوع مطرح می گردد، نکات ذیل برای آگاهی و اجرا ابلاغ می شود:

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، نیمه ماهر و ماهر 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 یا سایر مراجع ذی صلاح ملاک عمل خواهد بود.

۲- بند (۲) قرارداد مشخص کننده نوع قرارداد است و بر حسب اینکه قرارداد دائم، موقت یا کار معین باشد، می بایست در محل مربوط درج شود. قرارداد دائم به قراردادی اطلاق می شود که کار ماهیتاً مستمر بوده و مدتی نیز در قرارداد ذکر نشده و یا تاریخ انقضایی 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»

شماره: \_\_\_\_\_

تاریخ: \_\_\_\_\_

پیوست: \_\_\_\_\_

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 کارمزدی یا کارمزد ساعتی در مقابل دریافت کارمزد، مورد توافق طرفین قرار می گیرد.

۴- بند (۵) قرارداد بر اساس بند (هـ) ماده (۱۰) قانون کار شامل تاریخ انعقاد قرارداد به روز، ماه و سال می باشد، لازم به توضیح است در صورتی که تاریخ شروع به کار کارگر با تاریخ انعقاد قرارداد کار مطابقت نداشته باشد، تاریخ شروع به کار در قرارداد درج می گردد. در غیر این صورت تاریخ انعقاد قرارداد کار، تاریخ شروع به کار محسوب می شود مگر اینکه خلاف آن ثابت شود.

۵- بند (۶) قرارداد بر اساس بند (و) ماده (۱۰) قانون کار، به مدت قرارداد اختصاص دارد؛ در صورتی که نوع قرارداد مدت موقت باشد، مدت قرارداد در آن ذکر می شود و چنانچه قرارداد از نوع کار معین باشد کار یا پروژه ای که با اتمام آن قرارداد نیز خاتمه می یابد، درج می شود. در صورتی که قرارداد غیر موقت (دایمی) باشد در این محل چیزی نوشته نمی شود.

۶- در بند (۸) قرارداد حق السعی کارگر با جزئیات آن در محل های مربوط درج می شود. پاداش افزایش تولید یا بهره وری در صورت وجود نوشته خواهد شد. سایر مزایا اعم از کمک هزینه مسکن، کمک عائله مندی، کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار و نظایر آن یا سایر لواحق مزد نیز در بند (ج) آورده می شود.

۷- در صورت توافق طرفین مبنی بر واریز حقوق و مزایا به حساب کارگر، بند (۹) قرارداد تکمیل می گردد.

۸- بند (۱۰) قرارداد در خصوص الزام کارفرما به بیمه کردن کارگر می باشد. بدیهی است با توجه به ماده (۱۴۸) قانون کار و مقررات مرتبط از قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان مشمول قانون کار مکلف به بیمه کردن کارگران خود نزد سازمان تامین اجتماعی بوده و درج عبارت «سایر دستگاه های بیمه گر» در بند (۱۰) نمونه قرارداد صرفاً اختصاص به آن دسته از کارفرمایان و کارگرانی دارد که به موجب مجوز قانونگذار یا مراجع مانون از قبل قانونگذار، اجازه واریز حق بیمه نزد سایر موسسات بیمه گر (همانند صندوق آینده ساز) را دارند.

۹- بند (۱۱) نمونه قرارداد به عیدی و پاداش سالانه کارگران اختصاص داشته که مفاد قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار- مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی- در آن درج گردیده است. بدیهی است با توجه به تبصره (۲) ماده واحده قانون مذکور چنانچه پرداخت مبالغی بیش از آنچه در ماده واحده آن قانون مقرر شده عرف و روال کارگاه باشد، لازم الاجرا خواهد بود. همچنین کارگران و کارفرمایانی که بخواهند در رابطه قراردادی پرداخت مبالغی بیشتر را مقرر نمایند، الزامی به درج بند مذکور در قرارداد فیما بین نداشته و می توانند ارقام یا نحوه محاسبه مورد توافق را در قرارداد ذکر نمایند.

۱۰- بند (۱۲) نمونه قرارداد به حق سنوات یا مزایای پایان کار اختصاص دارد که حسب مورد در هریک از موارد موضوع ماده (۲۰) قانون کار و تبصره آن، مصوبه ۱۳۷۰/۷/۲۷ شورای عالی کار و ماده (۲۲) قانون کار، مواد (۲۷)، (۳۱)، (۳۲)، (۱۶۵) و تبصره ماده (۱۶۵) قانون کار و همچنین تبصره (۴) الحاقی به ماده (۷) قانون کار (موضوع بند (الف) ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی- مصوب ۱۳۸۷/۰۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام) عمل خواهد شد. ضمناً کارگران و کارفرمایانی که بخواهند حق سنوات یا مزایای پایان کار بیش از میزان مقرر قانونی تعیین کنند، می توانند موارد مورد توافق خود را در قرارداد درج نمایند.

شماره: \_\_\_\_\_  
تاریخ: \_\_\_\_\_  
پیوست: \_\_\_\_\_

۱۱- بند (۱۳) قرارداد در مورد شرایط فسخ قرارداد است که طرفین می توانند در صورت توافق به تکمیل آن اقدام نمایند. لازم به توضیح است که گنجاندن شرط فسخ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائم) 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. یادآوری می شود که چنانچه شرط فسخ پیش بینی شده از نوع خیار شرط باشد رعایت ماده (۴۰۱) قانون مدنی مبنی بر لزوم تعیین مدت خیار شرط الزامی است والا شرط مذکور باطل خواهد بود.

۱۲- در بند (۱۴) و (۱۵) قرارداد نیز توضیحات تکمیلی در خصوص سایر موضوعات مندرج در قانون کار، نسخ قرارداد و نحوه تحویل آن به اداره کار و امور اجتماعی محل درج شده است. لازم به ذکر است که نحوه تکمیل یا تحویل فرم در اختیار طرفین بوده و تکمیل اینترنتی قرارداد ضروری نیست. همچنین می توان با توافق، موارد دیگری را به نمونه قرارداد اضافه نمود.

۱۳- نظر به اینکه ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی موادی از قانون کار را اصلاح و یا الحاقاتی به آن قانون داشته و این امر بدون هیچگونه قیدی نسبت به دامنه شمول قانون کار صورت گرفته است، لذا اصلاحات و الحاقات مذکور ناظر به تمام دامنه شمول قانون کار بوده و اختصاص به کارگاه های صنعتی یا تولیدی ندارد.

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان ذی ربط رسانده شود.

موفق و سربلند  
ابراهیم نظری جلالی  
معاون روابط کار

