شماره: ۹۰۰۲۲
تاریخ: ۱۳۹٤/۰۵/۱۷
پیوست:

بسمه تعالی

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

" دستور العمل شماره (۴۱) روابط کار"

مدیران کل محترم 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 ورفاه اجتماعی، مکلف شده است برای قراردادهای کتبی نمونه برگ مخصوص تهیه نموده و در اختیارکارگران 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 ابلاغ 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»، «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 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«دائم»، «موقت» یا «کار معین» باشد، می بایست در محل مربوط درج شود، «قرارداد دائم» به قراردادی گفته 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» 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- در صورت توافق طرفین مبنی بر واریز حقوق و مزایا به حساب کارگر، بند (۷) قرارداد تکمیل می گردد.

۵- به استناد بند (ح) 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 حق فسخ درج نمایند. لازم به توضیح است که گنجاندن شرط فسخ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائم)

WWW.LABOURLAW.IR

می باشد و درصورت 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 شده 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 یا کارگر یا هر دو یا شخص خارجی در قرارداد کار صحیح نبوده و باطل می باشد و درصورت گنجاندن مدت مزبور، مثل آن است که در قرارداد کار گنجانده نشده است؛ بنابراین حق فسخ مزبور در بند (ز) ماده (۲۱) قانون کار، شامل انواع دیگر خیار هم چون خیار تخلف 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 (۴) الحاقی به ماده (۷) قانون کار موضوع ماده (۴۱) قانون«رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور»، کارفرمایان موظند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان 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 ۹۴۶۴۷ مورخ ۱۳۸۸/۹/۲۱ منسوخ و این دستورالعمل جایگزین آن می شود. مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها مسوول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان مربوط رسانده شود.

سید حسن هفده تن
معاون وزیر

WWW.LABOURLAW.IR