شماره: ۱۱۶۵۶۲
تاریخ: ۱۳۹٤/۰٦/۱۸
پیوست:

بسمه تعالی

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

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها

با سلام و احترام

پیرو دستورالعمل شماره ۴۱ روابط کار که به موجب نامه شماره ۹۰۰۲۲ مورخ ۱۳۹۴/۵/۱۷ بـه آن ادارات کل ابلاغ گردیده است و برای توضیح و تفسیر دستورالعمل مزبور به آگاهی می رسانم:

۱- تاریخ تصویب قانون «رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور» که به دلیل سـهو قلم در دستورالعمل، ۱۳۹۴/۲/۱۱ قید شده است، ۱۳۹۴/۲/۱ مـی باشـد و تـاریخ انتشـار قـانون در روزنامه رسمی کشور ۱۳۹۴/۰۲/۳۰ بوده و در نتیجه تاریخ لازم الاجـرا شـدن قـانون مزبـور تـاریخ ۱۳۹۴/۰۳/۱۵ می باشد.

۲- برخلاف تصوری که از دستورالعمل مزبور به عمل آمده است، در دستورالعمل، حکم بـه دائمـی شدن همه قراردادها نشده است؛ به همین دلیل است کـه مـاده ۲ دسـتورالعمل بـه صـراحت انـواع قرارداد کار را قراردادهای دائم، موقت یا کار معین می داند.

۳- همان طور که در ماده ۵ دستورالعمل نیز آمده است گنجاندن شرط فسخ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائم) می باشد و درصورت درج این شرط در قراردادهای مدت موقت یـا کـار معـین، شـرط مندرج باطل خواهد بود.

۴- با عنایت به ماده ۶ دستورالعمل و همان طور که در ماده مزبور گفته شده است، فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد - البته منطبق با قانون کار- پیش بینی شـده اسـت، صـورت مـی گیـرد؛ بنابراین عبارت «منطبق با قانون کار» که در بند ۳ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولیـد رقابـت پـذیر و ارتقای نظام مالی کشور آمده است، موجب می گردد که شرایط فسـخ قـرارداد محـدود بـه شـرایط فسخی که در قانون کار آمده است، شود؛ بنابراین فسخ قرارداد باید شامل مواردی باشد که در قانون کار پیش بینی شده است؛ به همین دلیل است که در ماده ۶ دستورالعمل گفته شده است که از آن جا که به موجب ماده ۱۶۵ قانون کار، اخراج کارگر (فسخ یک جانبه قرارداد کـار از طـرف کارفرمـا) بدون دلایل موجه پیش بینی نشده است، به همین دلیل گنجاندن شرط فسخ، شـامل خیـار شـرط موضوع ماده ۳۹۰ قانون مدنی نمی شود و در نتیجه گنجاندن مـدت معـین بـرای فسـخ قـرارداد از طرف کارفرما یا کارگر یا هر دو یا شخص خارجی در قراردادهای کار صـحیح نبـوده و باطـل مـی باشد و در صورت گنجاندن مدت مزبور، مثل آن است که در قراردادهای کار گنجانده نشده است؛ به

WWW.LABOURLAW.IR

عنوان مثال طرفین قرارداد در قرارداد کار نمی توانند بگویند که کارفرما یا کارگر یا هر دو، ظرف یک سال پس از قرارداد، حق فسخ قرارداد را دارند، هم چنین نمی توانند بیان کنند که با اخطار قبلی، به عنوان مثال اخطار یک ماهه قبلی، حق فسخ قرارداد را دارند؛ بنابراین حق فسخ مقرر شده در بند (ز) ماده (۲۱) قانون کار، موضوع بند (۳) ماده (۴۱) قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، شامل انواع دیگر اختیار فسخ، 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.

۵- اگرچه گنجاندن حق فسخ در قراردادهای کار دائم به موجب بند ۳ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور اجازه داده شده است، ولی همان طور که در مقرره مزبور آمده است حق فسخ باید منطبق با قانون کار باشد؛ بنابراین در مثالی که در ماده ۶ دستورالعمل آمده است که کارفرمایان می توانند با توافق کارگران، در قراردادهای کار دائم، شرط نمایند که درصورت تخلف کارگر از آیین نامه های انضباطی کارگاه، کارفرما بتواند قرارداد کار را فسخ نماید، لزوماً با رعایت ماده ۲۷ قانون کار خواهد بود.

۶- در نمونه قرارداد کار پیوستی به دستورالعمل شماره ۴۱ روابط کار، بندهایی که علی الاصول و لزوماً در هر قرارداد کاری رعایت می شود، آمده است، بنابراین اولاً نیازی نبوده است که حق فسخ در نمونه برگ مزبور گنجانده شود و گنجانده نشدن آن نیز دلیل بر عدم پذیرش آن نیست؛ از طرف دیگر کارگران و کارفرمایان می توانند، بندهایی به نمونه قرارداد مزبور افزوده یا از آن کم نمایند.

حسن مختار

از طرف

اسماعیل ظریفی آزاد

مدیرکل روابط کار و جبران خدمت

WWW.LABOURLAW.IR