



" 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 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 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»، «تیمه 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 گنجانیدن شرط فسخ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائم)



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

بسمتعالی

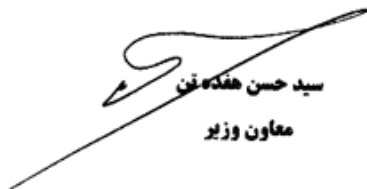
شماره: ۹۰۰۳۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۰۵/۱۳
پیوست:

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 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 گنجانیدن 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 در صورت گنجانیدن 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 موظفند 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



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

قرارداد کار

(۱) مشخصات طرفین:

کارفرما / نماینده کارفرما:

آقای / خانم / شرکت فرزند شماره شناسنامه / شماره ثبت
به نشانی:
کارممنوع:

آقای / خانم فرزند متولد شماره شناسنامه
شماره ملی میزان تحصیلات نوع و میزان مهارت
به نشانی:

(۲) نوع قرارداد: دائم موقت مدت قرارداد: کار معین

(۳) نوع کار یا حرفه یا حجم کار یا وظیفه ای که کارممنوع به آن اشتغال می یابد:

(۴) محل انجام کار: (۵) ساعت کار:

(۶) حق المعی:

الف: مرد ثابت / مینا / روزانه / ساعتی ریال (حقوق معافانه: ریال)

ب: حق مسکن

ج: بن کارگری

د: حق اولاد

(۷) حقوق و مزایای کارممنوع: بصورت مفتگی / ماهانه به حساب شماره نزد بانک

شعبه توسط کارفرما یا نماینده وی پرداخت می گردد.

(۸) پیمانه: به موجب ماده (۱۴۸) قانون کار، کارفرما مکلف است کارممنوع را نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه نماید.

(۹) عیدی و پاداش سالانه: به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارممنوعان شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار، مصوب

۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت / مینا (تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه قانونی کارممنوعان) به عنوان

عیدی و پاداش سالانه به کارممنوع پرداخت می شود. برای کار کمتر از یک سال، میزان عیدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت کارکرد محاسبه خواهد شد.

(۱۰) حق سنوات یا مزایای پایان کار: به هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار حق سنوات مطابق قانون به کارممنوع پرداخت می شود.

(۱۱) این قرارداد در تاریخ: روز ماه سال در چهار نسخه تنظیم گردید که یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارممنوع، یک نسخه به تشکیل

کارگری (در صورت وجود) و یک نسخه نیز توسط کارفرما به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل داده می شود.

امضای کارممنوع

امضای کارفرما / نماینده کارفرما