



دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها

با سلام و احترام

در اجرای ماده (۳۸) و تبصره (۱) ماده (۴۹) قانون کار و ملهم از مقاله نامه شماره (۱۰۰) سازمان بین المللی کار در خصوص منع تبعیض در پرداخت دستمزد و به منظور برقراری عدالت مزدی و تساوی مزدی برای کار هم ارزش در شرایط یکسان، ضوابط مربوط به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد پیمانکاران طرف قرارداد با اشخاص حقیقی یا حقوقی به شرح زیر اعلام می شود:

تعاریف:

پیمانکار: شخص حقیقی یا حقوقی که به موجب قرارداد عهده دار انجام تمام یا بخشی از فعالیت های تولیدی، فنی، اداری، مالی، خدماتی و نظایر آنها برای پیمان دهنده می باشد.

پیمان دهنده: هر شخص حقیقی یا حقوقی نظیر شرکت ها و موسسات خصوصی، تعاونی، دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، نهادهای انقلاب اسلامی، بانک ها، دانشگاه ها و نظایر آنها که انجام بخشی از فعالیت های خود را به موجب قرارداد به دیگری واگذار می کند.

کارگاه: محلی که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند.

خدمات عمومی: شامل طبخ و توزیع غذا، امور حمل و نقل، خدمات فضای سبز، تعمیر و نگهداری ساختمان، تاسیسات و نظایر اینها.

کارگر پیمانکار: کارگری که به موجب قرارداد کار توسط پیمانکار و برای ایفای تعهدات او به پیمان دهنده استخدام شده است.

ماده ۱- پیمانکاران با هر تعداد کارگر موظفند در اجرای ماده (۴۹) قانون کار و مقررات مربوط با استفاده از خدمات دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل حسب فعالیت خود طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه نموده و کارگران خود را با آن تطبیق داده و مزد و مزایای آنان را بر اساس طرح پرداخت نمایند.



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره: ۱۷۶۱۳۳
تاریخ: ۱۳۹۲/۱/۰۹
پیوست:

ماده ۲- در صورتی که فعالیت شرکت پیمانکار مشابه فعالیت شرکت پیمان دهنده باشد و یا نسبت به ارائه خدمات عمومی به شرکت پیمان دهنده اقدام کند و کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول به کار باشند، چنانچه پیمان دهنده دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب باشد استفاده از طرح طبقه بندی مشاغل مصوب پیمان دهنده شامل شرح وظایف، گروه های شغلی، جدول مزد و ضریب ریالی آن و سایر مواردی که طبق ضوابط و مقررات جزء طرح طبقه بندی مشاغل محسوب می شود در مشاغل مرتبط با فعالیت پیمانکار توسط وی الزامی است.

تبصره ۱- چنانچه برخی از مشاغل پیمانکار در طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده پیش بینی نشده باشد، پیمانکار موظف است برابر ضوابط نسبت به ارزیابی آنها اقدام و پس از اخذ تاییدیه، کارگران خود را با آنها تطبیق دهد.

تبصره ۲- اگر عنوان شغلی برخی از مشاغل طرح طبقه بندی مشاغل پیمانکار با طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده یکسان باشد ملاک تطبیق کارگر پیمانکار از نظر گروه، گروه شغلی بالاتر است.

تبصره ۳- چنانچه در طرح طبقه بندی مشاغل پیمانکار ضریب ریالی و ارقام جدول مزد بالاتر از طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده باشد طرح طبقه بندی مشاغلی که متضمن مزایای بالاتری برای کارگر است ملاک خواهد بود.

ماده ۳- پیمان دهندگان باید در اجرای ماده (۱۳) قانون کار لزوم رعایت این دستورالعمل و سایر مقررات قانون کار را در قرارداد پیمانکاری پیش بینی نمایند و یک نسخه از قرارداد یا تصویر معتبر آن را به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل ارسال دارند.

ماده ۴- پیمانکار موظف است برای هر یک از کارگران پیمانکاری قرارداد کار منطبق با طرح طبقه بندی مشاغل طبق فرم نمونه پیوست تهیه و یک نسخه از آنرا به کارگر و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل و یک نسخه به پیمان دهنده تسلیم نماید.

ماده ۵- با توجه به شرایط و تعداد کارگران هر پیمانکار لزوم و ترتیب تشکیل کمیته طبقه بندی مشاغل توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت اعلام می شود. کمیته موضوع این ماده با هماهنگی اداره کل مذکور می تواند همان کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه محل خدمت کارگر باشد.

ماده ۶- شرایط احراز مشاغل به شرح مندرج در شناسنامه های شغلی طرح طبقه بندی مشاغل شرط لازم برای تصدی آنها است اما چنانچه کارگر در شغلی قرار گیرد که شرایط احراز آن شغل را از نظر تحصیل یا تجربه یا هردو نداشته باشد این امر مانع از تطبیق وی در شغل نیست و بایستی براساس شرایط همان شغل با وی رفتار شود.

ماده ۷- سایر موارد مرتبط با شرایط و قرارداد کار که در این دستورالعمل به آنها اشاره نگردیده تابع مقررات قانون کار و مقررات تبعی آن و از جمله ضوابط اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل است و از طرف پیمانکار و پیمان دهنده لازم الرعایه است.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره: ۱۷۶۱۳۳
تاریخ: ۱۳۹۲/۱/۰۹
پیوست:

ماده ۸- اداره کل روابط کار و جبران خدمت مسئول نظارت بر حسن اجرای این دستورالعمل بوده و در صورت بروز هرگونه ابهام و اختلاف در اجرای مفاد آن نظر آن اداره کل لازم الاتباع است.

ماده ۹- این دستورالعمل در ۹ ماده و ۳ تبصره جایگزین دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۸۳/۷/۱۹ و سایر مقررات مغایر می گردد.

سید حسن هفده تن
معاون روابط کار



"دستورالعمل شماره (۳۸) روابط کار"

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها

با سلام و احترام

با توجه به گسترش روزافزون اشکال جدید رابطه سه سویه کار (پیمان دهنده، پیمانکار و کارگر) و در راستای اجرای مواد (۱۳) و (۳۸) قانون کار و حفظ حقوق کارگران طرف قرارداد پیمانکاران و اجرای هر چه بهتر مقررات قانون کار و بویژه مفاد دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار دستورالعمل ذیل ابلاغ می گردد:

۱- با توجه به ماده (۱۳) قانون کار، پیمان دهندگان مکلفند قراردادهای خود با پیمانکاران را به نحوی منعقد نمایند که پیمانکاران متعهد گردند تمامی مقررات قانون کار را در مورد کارکنان خود رعایت نمایند.

۲- در راستای اجرای بند فوق، پیمان دهندگان همچنین باید تدابیر لازم را در خصوص اجرای دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار توسط پیمانکاران طرف قرارداد، بکار گیرند.

۳- چنانچه قرارداد منعقد شده بین پیمان دهنده و پیمانکار موجبات تضمین حقوق کارگران پیمانکار را فراهم نیاورد و نیز کارفرمایان تدابیر موضوع بند (۲) این دستورالعمل را بکار نگیرند و بر رعایت تساوی مزدی موضوع دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار نظارت های لازم را اعمال نمایند با توجه به تبصره (۲) ماده (۱۳) قانون کار مکلف به پرداخت دیون پیمانکار به کارگران خواهند بود و مسئولیت پیمان دهنده و پیمانکار در این خصوص، در مقابل کارگران به صورت تضامنی خواهد بود.

۴- مرجع رسیدگی به اختلافات بین کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در خصوص موارد فوق الذکر علی الاصول مراجع دادگستری می باشد لیکن در مواردی که کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول بکارند و فعالیت پیمان دهنده و پیمانکار مشابه است و یا پیمانکار نسبت به ارائه خدمات عمومی به پیمان دهنده اقدام می کند با توجه به اینکه تبعیت حقوقی کارگران به عنوان ضابطه اصلی در تشخیص رابطه کار تابع، هم با پیمان دهنده و هم با پیمانکار برقرار است و در نتیجه پیمان دهنده نیز کارفرمای کارگران محسوب می شود بنابراین مرجع رسیدگی به اختلافات بین این قبیل کارگران و پیمان دهنده مراجع حل اختلاف کار می باشد.

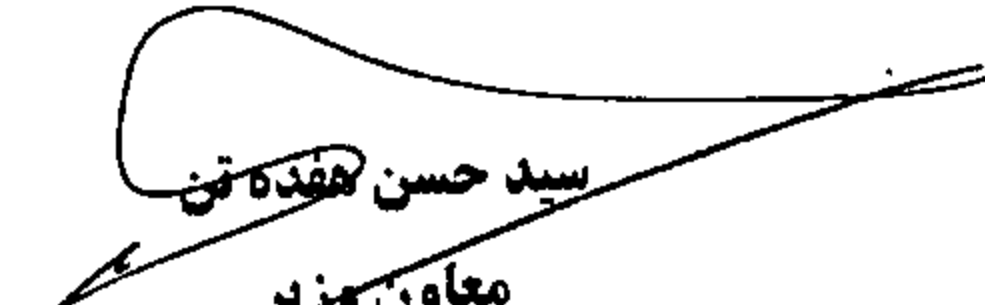
۵- متذکر می گردد مسئولیت پیمان دهندگان در مقابل کارگران پیمانکار صرفاً در فرض بند (۳) این دستورالعمل می باشد و به سایر موارد تسری نمی یابد و مراجع حل اختلاف در چارچوب این بند صالح به رسیدگی به اختلافات احتمالی مطروحه خواهند بود.

۶- مفاد این دستورالعمل مخصص بندهای (۵) و (۶) دستورالعمل شماره (۵) روابط کار به شماره ۳۷۰۲۵ مورخ ۱۳۸۷/۴/۱۲ می باشد.

۷- مراجع حل اختلاف کار در چارچوب مفاد این دستورالعمل صلاحیت رسیدگی به دعاوی قبل از صدور آن را نیز دارند و چنانچه قبلاً قرار رد دعوا به دلیل عدم صلاحیت صادر نموده باشند در صورت طرح دعوی مجدد حق ورود به دعوا و رسیدگی ماهوی به آن را خواهند داشت.

۸- در صورت بروز هرگونه ابهام و اختلاف در خصوص اجرای این دستورالعمل نظر اداره کل روابط کار و جبران خدمت لازم الاتباع است.

۹- مفاد این دستورالعمل لازم الاجرا بوده و باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه مراجع حل اختلاف کار و کارشناسان ذی ربط رسانده شود.


سید حسن هفزه تن
معاون وزیر

"بخشنامه شماره (۳) روابط کار"**مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها**

با سلام و احترام

متعاقب صدور دستورالعمل شماره (۳۸) روابط کار به شماره ۲۲۶۴۴۷ مورخ ۹۳/۱۲/۲ و نظر به وجود پاره ای ابهامات در خصوص نحوه اجرای این دستورالعمل موارد ذیل را برای اطلاع و اجرا ابلاغ می نمایم:

۱- مسئولیت تضامنی مندرج در بند (۳) دستورالعمل مذکور عبارتست از مسئولیت مستقل هر یک از بدهکاران مشترک در پرداخت دین واحد، به گونه ای که طلبکار بابت دریافت طلب خود می تواند به هر یک از بدهکاران مراجعه کند؛ ضمناً چنانچه طلبکار، طلب خود را از هر یک از بدهکاران دریافت نماید، ذمه سایر بدهکاران بری می شود.

بر اساس تعریف فوق، منظور از مسئولیت تضامنی پیمانکار و پیمان دهنده در مقابل کارگران پیمانکار، آن است که کارگر بابت طلب خود می تواند به هر یک از پیمانکار یا پیمان دهنده مراجعه نماید. به عبارت دیگر در صورت وجود شرایط ایجاد مسوولیت تضامنی، کارگر مخیر است دعوی خود را علیه هر یک از پیمانکار یا پیمان دهنده طرح نماید.

۲- بر طبق قاعده کلی، پیمانکار به عنوان کارفرمای طرف قرارداد کارگران، مسوول اصلی پرداخت حقوق آنان و انجام تعهداتی است که ضمن قرارداد برعهده گرفته است؛ لیکن در صورت حصول شرایط ذیل، این مسئولیت به طور تضامنی بر عهده پیمان دهنده نیز قرار می گیرد و دعوی کارگران علیه وی در مراجع حل اختلاف مسموع خواهد بود. این شرایط عبارتند از:

الف- کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول به کار باشند.

ب- فعالیت پیمان دهنده و پیمانکار مشابه باشد و یا پیمانکار نسبت به ارائه خدمات عمومی به پیمان دهنده (به شرح مندرج در قسمت تعاریف دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار) اقدام نماید.

ج- در قرارداد پیمان دهنده با پیمانکار، تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران در قالب تعهد به نفع شخص ثالث پیش بینی نشود و حقوق کارگران تضمین نگردد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، پیمان دهنده با پیمانکار تسویه حساب نماید.

از جمله مهمترین تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و تبعیت از طرح طبقه بندی مشاغل کارفرما در صورت وجود شرایط مقرر در ماده (۲) دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار می باشد که در صورت اخیر، کارفرمایان به موجب بخشنامه شماره ۱۳۴۶۱۸ مورخ ۹۳/۷/۱۶ (بخشنامه شماره (۱) روابط کار) مکلفند تمامی هزینه های ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل خود شامل مزد شغل و سایر عناصری که بر طبق دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی شرکت پیمان دهنده یا عرف و رویه کارگاه جزو مزد تلقی می شود

از قبیل مزد رتبه، حق پست، مزایای سختی کار و نظایر آن ها را در قرارداد پیمانکاری و پیشنهاد قیمت در مناقصه های مربوط پیش بینی نمایند.

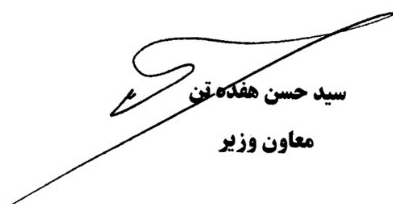
شایان ذکر است تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران صرفاً مورد فوق الذکر نیست و سایر تکالیفی که کارفرمایان به موجب قانون در مقابل کارگران خود برعهده دارند نظیر بیمه نمودن کارگران برابر ماده (۱۴۸) قانون کار، پرداخت فوق العاده اضافه کاری در صورت انجام کار مازاد بر ساعات کار قانونی موضوع ماده (۵۹) قانون کار را نیز در برمی گیرد.

۳- در صورت عدم وجود شروط (الف) و (ب)، هرچند پیمان دهنده در مقابل کارگران مسوول است؛ لیکن مرجع رسیدگی به این اختلافات مراجع حل اختلاف نخواهند بود و کارگران باید حقوق خود را از مراجع دادگستری مطالبه نمایند.

۴- جز در خصوص قسمت اخیر بند (ج) یعنی تسویه حساب پیمان دهنده با پیمانکار قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، کارگران هم در حین اجرای قرارداد و هم پس از اتمام آن می توانند در صورت وجود شرایط فوق الذکر علیه پیمان دهنده طرح دعوا نمایند.

۵- در صورت طرح دعوی کارگر علیه پیمان دهنده، مراجع حل اختلاف ابتدائاً مکلفند وجود شرایط فوق را احراز نمایند و در صورت وجود تمامی شرایط سه گانه فوق الذکر نسبت به صدور حکم محکومیت پیمان دهنده اقدام نمایند؛ در غیر این صورت باید نسبت به صدور قرار رد دعوا به دلیل عدم صلاحیت اقدام نمایند.

۶- مفاد این دستورالعمل باید به اطلاع تمامی مراجع حل اختلاف و کارشناسان ذی ربط رسانده شود و این مراجع مکلفند در رسیدگی های خود مفاد دستورالعمل شماره (۳۸) روابط کار و این بخشنامه را مدنظر قرار داده و رای مقتضی را صادر نمایند. بدیهی است عملکرد خارج از چارچوب سیاست های دولت تدبیر و امید، موجبات ایجاد مسوولیت های انتظامی این مراجع و ادارات کل را فراهم خواهد ساخت.


سید حسن هفده تن
معاون وزیر