

**"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.

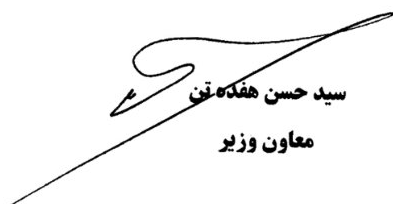
شایان ذکر است تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران صرفاً مورد فوق الذکر نیست و سایر تکالیفی که کارفرمایان به موجب قانون در مقابل کارگران خود برعهده دارند نظیر بیمه نمودن کارگران برابر ماده (۱۴۸) قانون کار، پرداخت فوق العاده اضافه کاری در صورت انجام کار مازاد بر ساعات کار قانونی موضوع ماده (۵۹) قانون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