



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 به 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 سهو قلم در دستورالعمل، ۱۳۹۴/۲/۱۱ قید شده است، ۱۳۹۴/۲/۱ می باشد و تاریخ انتشار قانون در روزنامه رسمی کشور ۱۳۹۴/۰۲/۳۰ بوده و در نتیجه تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مزبور تاریخ ۱۳۹۴/۰۳/۱۵ می باشد.

۲- برخلاف تصویری که از دستورالعمل مزبور به عمل آمده است، در دستورالعمل، حکم به دائمی شدن همه قراردادهای نشده است؛ به همین دلیل است که ماده ۲ دستورالعمل به صراحت انواع قرارداد کار را قراردادهای دائم، موقت یا کار معین می داند.

۳- همان طور که در ماده ۵ دستورالعمل نیز آمده است گنجانیدن شرط فسخ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائم) می باشد و در صورت درج این شرط در قراردادهای مدت موقت یا کار معین، شرط 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 شده است، صورت می گیرد؛ بنابراین عبارت «منطبق با قانون کار» که در بند ۳ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور آمده است، موجب می گردد که شرایط فسخ قرارداد محدود به شرایط 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 کار از طرف کارفرما) بدون دلایل موجه پیش بینی نشده است، به همین دلیل گنجانیدن شرط فسخ، شامل خیار شرط موضوع ماده ۳۹۰ 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 قراردادهای کار صحیح نبوده و باطل می باشد و در صورت گنجانیدن مدت مزبور، مثل آن است که در قراردادهای کار گنجانده نشده است؛ به



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 مقرر 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 در صورت 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.

حسین متبار
از طرف

اسماعیل ظریفی آزاد
مدیرکل روابط کار و جبران خدمت