

عنوان

بخشنامه شماره (۳) روابط کار در خصوص مسئولیت تضامنی پیمان‌دهنده و پیمانکار
در رابطه سه سویه کار

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش‌ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید

تاریخ: ۱۳۹۴/۲/۵

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها

با سلام و احترام

متعاقب صدور [دستورالعمل شماره \(۳۸\) روابط کار به شماره ۲۲۶۴۴۷ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲](#) و نظر وجود پاره‌ای ابهامات در خصوص نحوه اجرای این دستورالعمل موارد زیر را برای اطلاع و اجرا ابلاغ می‌نمایم:

۱- مسئولیت تضامنی مندرج در بند (۳) دستورالعمل مذکور عبارت است از مسئولیت مستقل هریک از بدهکاران مشترک در پرداخت دین واحد به گونه‌ای که طلب کار بابت دریافت طلب خود می‌تواند به هریک از بدهکاران مراجعه کند؛ ضمن آنکه طلبکار طلب خود را از هر یک از بدهکاران دریافت نماید، ذمه سایر بدهکاران بری می‌شود.

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

۲- بر طبق قاعده کلی پیمانکار به عنوان کارفرمای طرف قرارداد کارگران مسئول اصلی پرداخت حقوق آنان و انجام تعهداتی است که در زمان قرارداد بر عهده گرفته است؛ لیکن در صورت حصول شرایط ذیل مسئولیت به صورت تضامنی بر عهده پیمان دهنده نیز قرار می‌گیرد و دعوای 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 نمایند.

ج - در قرارداد پیمان دهنده با پیمانکار تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران در قالب تعهد به نفع شخص ثالث پیش‌بینی 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 طبقه‌بندی مشاغل و تبعیت از طرح طبقه‌بندی مشاغل کارفرما در صورت وجود شرایط مقرر در [ماده \(۲\) دستورالعمل شماره \(۳۶\) روابط کار](#) می‌باشد که در صورت اخیر کارفرمایان به موجب بخشنامه شماره ۱۳۴۶۱۸ مورخ ۹۳/۷/۱۶ (بخشنامه شماره (۱) روابط کار) مکلفند تمامی هزینه‌های ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل خود شامل مزد شغل و سایر عناصری که بر طبق دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی شرکت پیمان دهنده یا عرف و رویه کارگاه جزو مزد تلقی می‌شود از قبیل مزد رتبه، حق پست، مزایای سختی کار و نظایر آنها را در قرارداد پیمانکاری و پیشنهاد قیمت در مناقصه‌های مربوط پیش‌بینی نمایند.

شایان ذکر است تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران صرفاً مورد فوق‌الذکر نیست و سایر تکالیفی که کارفرمایان به موجب قانون در مقابل کارگران خود بر عهده دارند نظیر بیمه نمودن کارگران برابر [ماده \(۱۴۸\) قانون کار](#)، پرداخت فوق‌العاده اضافه کاری در صورت انجام کار مازاد بر ساعت کار قانونی موضوع [ماده \(۵۹\) قانون کار](#) را نیز در بر می‌گیرد.

۳- در صورت عدم وجود شروط (الف) و (ب)، هر چند پیمان دهنده در مقابل کارگران مسئول است؛ لیکن مرجع رسیدگی به 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 پیمان‌دهنده با پیمانکار قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، کارگران هم در حین اجرای قرارداد و هم پس از اتمام آن می‌توانند در صورت وجود شرایط فوق‌الذکر علیه پیمان‌دهنده طرح دعوا نمایند.

۵- در صورت طرح دعوای کارگر علیه پیمان‌دهنده مراجع حل اختلاف ابتدائاً مکلفند وجود شرایط فوق را احراز نمایند و در صورت وجود تمامی شرایط سه گانه فوق‌الذکر نسبت به صدور حکم محکومیت پیمان‌دهنده 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 ذی‌ربط رسانده شود و این مراجع مکلفند در رسیدگی‌های خود مفاد دستورالعمل شماره (۳۸) روابط کار و این بخشنامه را مد نظر قرار داده و رای مقتضی را صادر نمایند. بدیهی است عملکرد خارج از چارچوب سیاست‌های دولت تدبیر و امید موجبات ایجاد مسئولیت‌های انتظامی این مراجع و ادارات کل را فراهم خواهد ساخت.

سیدحسن هفده تن- معاون وزیر

