



## عنوان

نظریه مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه در خصوص اخذ سفته، چک یا ضامن به منظور نفی یا تحدید حقوق کارگر

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

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید

شماره نظریه: ۱۴۸/۱۴۰۴/۷ شماره پرونده: ۷-۴۱۸/۱۴۰۴-۱ع تاریخ نظریه: ۲۶/۰۹/۱۴۰۴

استعلام:

۱- آیا انعقاد قرارداد خصوصی کارفرما با کارگر به استناد **ماده ۱۰ قانون مدنی** و یا عموماً حاکم بر قراردادها و اخذ تضامینی مانند سفته یا چک و یا معرفی ضامن برای هزینه‌های آموزش، تعهد خدمت و یا ایمنی وسایل کارگاه؛ مازاد بر تضامین ثانوی مندرج در **قانون کار** مصوب ۱۳۶۹، دارای وجهت قانونی است؟

۲- آیا کارفرما می‌تواند در صورت پایان قرارداد کار به سبب استعفای کارگر با رعایت مهلت قانونی و یا در فرض اخراج کارگر، پرداخت حقوقی قانونی وی و تسویه حساب با کارگر را به تامین تضامین فوق موکول نموده و یا آنکه حقوق قانونی کارگر را با تضامین یاد شده تهاتر کند؟

آیا در چنین فرضی کارفرما باید حقوق متعلقه را پرداخت کند و سپس دعوای مطالبه خسارات را نزد مرجع ذیصلاح مطرح و سپس تضامین یاد شده را وصول و استیفا کند؟

#### نظریه مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه

۱- از ماده ۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ چنین مستفاد است که در هرگونه شرط در قرارداد کار که نافی حقوق قانونی کارگر و یا موجب محدودیت وی در برخورداری از مزایای مقرر در این قانون شود، ممنوع است؛ بنابراین در فرض استعلام، چنانچه اخذ سفته، چک یا ضامن از کارگر در زمان انعقاد قرارداد کار به منظور نفی یا تحدید حقوق کارگر در خصوص هزینه‌های آموزش یا تعهد خدمت یا ایمنی وسایل کارگاه باشد، با توجه به آمره بودن مقررات مربوط، صحیح نبوده و فاقد اعتبار است.

۲- از مواد ۲۱، ۲۲، ۲۴ و ۲۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ چنین مستفاد است که پرداخت مطالبات و حقوق قانونی کارگر در پایان (خاتمه) قرارداد کار، وظیفه قانونی کارفرما است و صرف وجود اختلاف با کارگر و یا ادعای کارفرما مبنی بر مطالبه خسارت، نافی تکلیف قانونی وی مبنی بر پرداخت حقوق قانونی (مطالبات) کارگر و موجب تاخیر یا تعلل در پرداخت این مطالبات نمی‌باشد؛ بدیهی است تحقق تهاتر در دیون، مستلزم وجود شرایط قانونی مقرر در موارد ۲۹۴ تا ۲۹۹ قانون مدنی است که در فرض استعلام با توجه به توضیحات پیش‌گفته، این امر منتفی است.

