۰۲۱-۹۱۰۱۶۷۷۵
t.me/kartaban
kartaban.com

عنوان

دستورالعمل موضوع ماده (۲۶) قانون کار: تغییر عمده در شرایط کار

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

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید

۰۲۱-۹۱۰۱۶۷۷۵
t.me/kartaban
kartaban.com

شماره: ۳۳۴۱۲ – تاریخ: ۱۳۸۷/۴/۴

روسای محترم سازمان‌های کار و امور اجتماعی

سلام علیکم

همانگونه که مطلعید حفظ و پایداری بنگاه‌ها، حفظ اشتغال موجود و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید، کاهش هزینه‌های تولید و افزایش ظرفیت رقابت‌پذیری بنگاه‌ها از جمله راهبردها و سیاست‌های وزارت کار و امور اجتماعی است که در اجرای وظایف قانونی و ماموریت‌های محوله اتخاذ شده است. نظر به این که ماده (۲۶) قانون کار جمهوری اسلامی ایران ظرفیت مناسبی برای اجرای راهبردها و سیاست‌های مذکور فراهم می‌سازد و با عنایت به این که ابهامات و رویه‌های مختلفی در سطح واحدهای اجرایی و مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار در خصوص اجرای مفاد ماده مذکور مشاهده می‌شود، لازم است کلیه سازمان‌های کار و امور اجتماعی و واحدهای تابعه در اجرای ماده (۲۶) قانون کار جمهوری اسلامی ایران نکات ذیل را رعایت نمایند:

۱- آن دسته از شرایطی که به منظور تعیین چگونگی و نحوه انجام تعهدات طرفین (انجام کار و پرداخت مزد) و همچنین مزایایی که خارج از الزامات قانونی توسط کارفرما در کارگاه برقرار گردیده و به صورت عرف درآمده است، موضوع ماده (۲۶) قانون کار به شمار می‌روند.

شرایط تعیین‌کننده چگونگی و نحوه انجام تعهدات عبارتند از شروطی نظیر ساعات شروع و پایان کار، نوبتکاری، شبکاری، تعطیل توافقی، نحوه مزدبری (وقت مزدی، کارمزدی، کارمزد ساعتی)، محل انجام کار و مانند آن.

مزایایی که خارج از الزامات قانونی توسط کارفرما در کارگاه برقرار گردیده مزایایی است نظیر کسر ساعات کار نسبت به ساعات کار تعیین شده قانونی، ایاب و ذهاب، ناهار، مزایای غیر نقدی و رفاهی و یا مزایای نقدی و مانند آن که کارفرما به طور یکجانبه برقرار نموده و از الزامات قانونی یا قراردادی ناشی نشده است.

۰۲۱-۹۱۰۱۶۷۷۵
t.me/kartaban
kartaban.com

۲- منظور از تغییر عمده در شرایط کار، تغییر در شرایط کار همه یا بخش عمده‌ای از کارگران کارگاه می‌باشد. بنابراین تغییر در شرایط کار یک کارگر از مصادیق ماده (۲۶) قانون کار نبوده و در صورت تغییر در شرایط فردی کار که آن شرایط ناشی از الزامات قانونی و تعهدات قراردادی طرفین باشد، تکالیف ناشی از قوانین، مقررات و قرارداد ملاک تصمیم‌گیری و صدور رای مراجع حل اختلاف خواهد بود.

۳- کارفرمایان می‌توانند با موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل نسبت به تغییر عمده در شرایط کار کارگران به ترتیب پیش‌بینی شده در ماده (۲۶) قانون کار، اقدام نمایند.

۴- ادارات کار و امور اجتماعی در بررسی درخواست تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده (۲۶) قانون کار، می‌بایست به راهبردها و سیاست‌های وزارت متبوع، الزامات قانونی یا الزاماتی که از سوی مراجع قانونی تصمیم گیر برای بنگاه‌ها در نظر گرفته می‌شود و همچنین مواردی همچون نیاز به نوسازی و بازسازی کارگاه یا ضرورت‌های ناشی از آن، تغییرات فناوری، الزامات اقتصادی غیر قابل پیش‌بینی و کنترل و نظایر آن توجه نمایند.

۵- ادارات کار و امور اجتماعی موظفند ظرف حداکثر یک ماه درخواست کارفرما برای اعمال ماده (۲۶) قانون کار (تغییر عمده در شرایط کار) را مورد بررسی قرار داده و کتبا اعلام نظر نمایند. چنانچه اداره کار و امور اجتماعی با درخواست کارفرما موافقت ننماید، لازم است دلایل آن به طور کتبی به کارفرمای ذی‌ربط اعلام شود.

۶- چنانچه اداره کار و امور اجتماعی محل با درخواست کارفرما برای تغییر عمده در شرایط کار موافقت نمود، اعلام کتبی و اجرای آن منوط به تعهد کتبی کارفرمای ذی‌ربط به اداره کار و امور اجتماعی مبنی بر اجرای صحیح و دقیق تغییرات مورد موافقت می‌باشد.

۷- در صورت بروز اختلاف بین کارگران و کارفرما (به علت تغییر عمده در شرایط کار) رسیدگی به دعوی در صلاحیت هیات حل اختلاف می‌باشد.

۸- چنانچه پس از موافقت با تغییر عمده در شرایط کار و اجرای آن در سطح کارگاه امکان انطباق برخی کارگران با شرایط جدید وجود نداشته باشد موضوع می‌تواند از مصادیق علل موجه برای فسخ قرارداد کار تلقی گردد. در صورت رای مراجع حل اختلاف برای فسخ قرارداد کار ادارات کار و امور اجتماعی موظفند اقدامات لازم برای برخورداری آن کارگران از مقرری بیمه بیکاری را به عمل آورند.

۹- چنانچه تغییر عمده در شرایط کار، در ارتباط با تغییرات ساختاری واحد مربوط، مورد تقاضا بوده و مستلزم تعلیق قرارداد کار (تعطیل موقت کار) گردد، لازم است اداره کار و امور اجتماعی محل و سازمان کار و امور اجتماعی ذی‌ربط با هماهنگی، به نحوی عمل نمایند که استفاده از مقرری بیمه بیکاری حسب ضوابط مربوط برای کارگرانی که به طور موقت بیکار می‌گردند، میسر گردد.

۱۰- روسای محترم سازمان‌های کار و امور اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و باید بلافاصله پس از ابلاغ، مفاد آن را به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان ذی‌ربط و اعضای مراجع حل اختلاف برسانند.

۱۱- اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار مسئول نظارت بر اجرای این دستورالعمل بوده و در صورت بروز هرگونه ابهام در اجرای مفاد آن نظر آن اداره کل لازم‌الاتباع می‌باشد.

۰۲۱-۹۱۰۱۶۷۷۵
t.me/kartaban
kartaban.com