

اول قرارداد

نکاتی درباره قرارداد کار

قرارداد کار و موارد مربوط به آن از جمله اطلاعاتی هستند که در دنیای کسب و کار همه باید در مورد آن به قدر کافی بدانیم. چه کارگر باشید، چه کارمند دولت یا صاحب کسب و کار، یا به هر شکل دیگری که به کسب و کار ارتباط دارید، باید در مورد قرارداد کار اطلاعات کافی داشته باشید.

قرارداد کار مهم‌ترین عامل اعتماد و اطمینان برای کارگر، کارمند و کارفرماست. با وجود قرارداد کاری مشخص، می‌توانیم مطمئن باشیم نیروی کار با انگیزه بیشتری بر انجام وظیفه‌اش تمرکز می‌کند. عقد قرارداد کاری کاملاً به نفع دو طرف قرارداد است. استفاده نکردن از قرارداد کاری می‌تواند مشکلات بسیاری را برای دو طرف یا یکی از طرفین در پی داشته باشد.

چه کسانی مشمول قانون کار هستند؟

به طور کلی باید گفت، در محیط‌های کسب و کار، دسته‌ای از افراد برای خود کار می‌کنند و برخی برای دیگری. نمونه دسته اول، صاحبان بنگاه‌های تجاری، تولیدی و خدماتی هستند که با سرمایه کم یا زیاد، برای خود کار می‌کنند و مشمول قانون کار نیستند. همچنین، افرادی همچون رانندگان و کشاورزان که به صورت انفرادی برای خود کار می‌کنند، از مشمول قانون کار خارج هستند.

در مقابل، کسانی که برای دیگری کار می‌کنند، تحت شرایطی مشمول قانون کار هستند و از مزایای آن برخوردارند. در ماده ۲ قانون کار، تعریف مفهوم کارگر آمده است. به موجب این ماده، هر انسانی، تحت هر عنوانی، به دستور دیگری، در مقابل مابه‌ازا کار کند، کارگر محسوب و از مزایای قانون کار بهره‌مند می‌شود.

البته استثناهایی در این خصوص وجود دارند که در مواد ۱۸۸ به بعد قانون کار آمده‌اند. هر فردی با مطالعه این مواد می‌تواند استثناها را به روشنی دریابد.

انواع قرارداد

قرارداد کار دائمی (غیر موقت): قرارداد کار دائم یا قرارداد کار غیرموقت، یک توافق نامه بدون زمان است. یعنی در بندهای فرم قرارداد کار هیچ نشانه‌ای در مورد موقتی بودن وجود ندارد. یکی از نکات مهم قرارداد کار وزارت کار این است که در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد کار دائمی محسوب می‌شود. قرارداد کار موقت با مدت معین: پس از قرارداد کار دائم، یکی دیگر از انواع قراردادهای کار، قرارداد کار موقت با مدت معین است.

ماهیت برخی کارها به شکلی است که کارفرما برای آن مدت معینی مشخص می‌کند. اما مدت قرارداد قانون کار، از سوی کارفرما و کارگر، قابل تمدید است. تمدید شدن قرارداد کار بعد از پایان مدت آن امکان‌پذیر است.

قرارداد کار موقت با کار معین: ویژگی این نوع قراردادهای معین بودن کار است و شرط زمان انجام عمل در آن، اهمیت کمتری دارد. اگرچه نوشتن مدت آن بهتر است از سوء استفاده‌های احتمالی جلوگیری و یک قرارداد مطمئن تنظیم شود. نحوه پرداخت حق الزحمه در شرایط توافق ذکر می‌شود و با انجام کامل تعهدات و پرداخت حق الزحمه، قرارداد نامه کاری موقت به پایان می‌رسد.





دوره آزمایشی قرارداد کار

مسئله دوره آزمایشی یکی دیگر از نکات مهم قرارداد کار است. طبق ماده ۱۱ قانون کار طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر، مدتی را به‌عنوان دوره آزمایشی تعیین کنند. در طول این مدت، هریک از طرفین حق دارند بدون نیاز به اطلاع قبلی و بدون آنکه لازم باشد خسارتی پرداخت کنند، رابطه کاری را قطع کنند و قرارداد کار آزمایشی فسخ شود. البته در صورت فسخ قرارداد کار دوره آزمایشی و قطع رابطه کاری از طرف کارفرما، ایشان وظیفه دارد حقوق کامل تمام دوره آزمایشی را به طرف مقابل پرداخت کند، اما اگر کارگر به قرارداد کار پایان دهد، کارگر فقط مستحق دریافت دستمزد مدتی است که فعالیت کرده است.

حداکثر مدت دوره آزمایشی قرارداد کار برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا، سه ماه است. نکته مهمی که باید به آن توجه داشته باشیم، موضوع بیمه دوره آزمایشی است. باید توجه داشت حتی در دوره آزمایشی نیز کارگر مستحق دریافت بیمه است. کارفرما باید توجه داشته باشد که رابطه کاری با کارگر، حتی اگر به صورت آزمایشی باشد، مستلزم پرداخت بیمه ایشان است. پس دوره آزمایشی کار نیز، مانع از پرداخت حق بیمه کارگری نیست و قرارداد قانون کار، حتی در حالت آزمایشی نیز، مشمول بیمه است و باید به این نکته توجه داشت. به این قرارداد قانون کار، قرارداد کار سه ماهه نیز گفته می‌شود. ماده ۱۱ قانون کار اجازه داده است کارفرما و کارگر مدتی را به‌عنوان دوره آزمایشی تعیین کنند. در میان مردم به آن قرارداد آزمایشی اداره کار گفته می‌شود. امروزه کارفرمایان زیادی در ابتدای همکاری با کارگر، قرارداد آزمایشی اداره کار امضا می‌کنند.

این دوره خصوصیات زیر را دارد:

۱. دوره آزمایشی سه ماهه صرفاً مخصوص کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالاست.
۲. در صورت قطع رابطه کاری توسط کارفرما در دوره سه ماهه، ایشان موظف است تمام حقوق دوره آزمایشی را به کارگر پرداخت کند.
۳. در صورت قطع رابطه کاری از طرف کارگر، کارگر فقط حق دریافت حقوق مدتی را دارد که کار کرده است و تمام حقوق قرارداد کار آزمایشی به ایشان پرداخت نمی‌شود.

قرارداد کار پاره‌وقت

قرارداد پاره‌وقت قراردادی است که در آن مدت کارکرد روزانه کارگر از هشت ساعت فعالیت روزانه کمتر است یا کارگر در برخی از روزهای

هفته، در خدمت کارفرما و در روزهای دیگر، در اختیار خودش است. رعایت قوانین وزارت کار در مورد قراردادهای کار پاره‌وقت نیز ضروری است. در این مورد، هیچ تفاوتی میان قراردادهای کار تمام وقت و پاره‌وقت وجود ندارد و بیمه این قراردادهای متناسب با ساعات کارکرد محاسبه می‌شود. بنابراین بابت هر هشت ساعت کار، یک روز سابقه بیمه محاسبه خواهد شد.

در مورد سایر مزایا نیز مانند حق بیمه است و مزایای کارگرانی که به‌صورت نیمه وقت (پاره‌وقت) فعالیت می‌کنند، متناسب با ساعات فعالیت انجام شده محاسبه می‌شود. بنابراین، قرارداد پاره وقت اداره کار و قرارداد کار دائمی، از نظر بیمه با هم تفاوت ندارند.

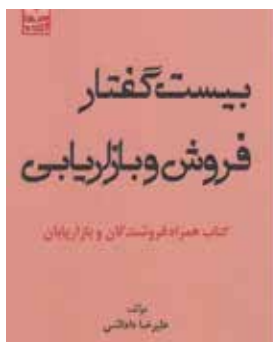
به قرارداد ساعتی اداره کار، قرارداد حق الزحمه ساعتی نیز گفته می‌شود. قراردادکار بدون بیمه امکان‌پذیر نیست.

قانون کار یک قانون اجباری (آمره) است و با توجه به اینکه موضوع بیمه کارگر در قانون کار آمده است، توافق برخلاف آن، فاقد اعتبار است.

ماده ۱۴۸ قانون کار در این مورد بیان می‌کند: «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف‌اند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند.»

طبق ماده ۱۴۸ قانون کار و مانند قرارداد کاری ساعتی، قرارداد کار موقت بدون بیمه قانونی نیست. بنابراین، حتی اگر در متن قرارداد کاری جزئیات بیمه ذکر نشود، باز هم وظیفه پرداخت حق بیمه وجود دارد و نمی‌توان این وظیفه قانونی را نادیده گرفت. حتی اگر کارگر و کارفرما در مورد عدم پرداخت بیمه توافق کنند، در صورت شکایت کارگر در اداره کار، مرجع رسیدگی به نفع ایشان رأی می‌دهد.

بیشتر گفتار درباره فروش و بازاریابی



نویسنده: علیرضاداشی

ناشر: بازاریابی

سال نشر: ۱۳۹۷

تلفن: ۰۳۱-۶۶۴۷۷۰۱۶۰