



شناسه	مقررات - رویه اجرایی - دستور جلسه شماره (۱)	تاریخ	۹۹/۰۳/۲۰
عنوان	بررسی مشکلات کارفرمایان در انعقاد قرارداد جدید با کارگران، با رعایت حداقل مزد تعیین شده در مصوبه شورای عالی کار و بدون افزایش دستمزد		
مرجع طرح موضوع	شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی خوزستان، کمیسیون کار و تامین اجتماعی اتاق ایران، سندیکای شرکتهای ساختمانی		
شرح دستور	<p>طبق ماده ۴۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، "شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای زیر تعیین نماید:</p> <p>۱ - حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.</p> <p>۲ - حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین نماید.</p> <p>تبصره: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد."</p> <p>براساس این ماده، شورای عالی کار در پایان هر سال، حداقل مزد روزانه و سایر سطوح دستمزدی و حداقل مزایای پرداختی به کارگران مشمول قانون کار سال آتی را تعیین می‌نماید.</p> <p>در ادامه و پیرو مصوبه شورای عالی کار، سازمان تامین اجتماعی نیز با صدور بخشنامه ای تحت عنوان دستمزد مبنای کسر حق بیمه، مصوبه شورای عالی کار و میزان افزایش دستمزد روزانه مبنای کسر حق بیمه را به واحدهای اجرایی و کارفرمایان مشمول قانون تامین اجتماعی جهت رعایت بخشنامه در هنگام دریافت لیست و حق بیمه ماهانه ابلاغ می‌نماید. لیکن رویه سازمان تامین اجتماعی در محاسبه و کسر حق بیمه سنواتی براساس دستمزدهای اعلامی از سوی شورای عالی کار، سبب ایجاد مشکل برای فعالان بخش خصوصی به شرح ذیل شده است:</p> <p>برخی بنگاه‌های اقتصادی در شرایط کنونی کشور از جمله تحریم، بالا رفتن نرخ ارز و شیوع بیماری کرونا، جهت حفظ پرسنل سازمان خود، با حفظ اصول و قواعد قانون کار از جمله ماده ۴۱ قانون کار، پس از اتمام دوره قراردادی یکساله کارکنان که با آن‌ها تسویه حساب نموده و مختومه شده‌اند، با توافق و انعقاد قرارداد جدید و با لحاظ شرایط جدید (بعضاً بدون افزایش دستمزد ولی با رعایت حداقل مزد تعیین شده در مصوبه شورای عالی کار) همکاری خود را با پرسنل ادامه می‌دهند. به عبارت دیگر در قراردادهای موقت، میزان حقوق و مزایا باتوافق کارگر و کارفرما به هنگام انعقاد قرارداد مشخص و به امضاء طرفین می‌رسد و برای امضاء کنندگان قابل قبول و تبعیت خواهد بود، مگر در مواردی که صراحت قانونی اعلام می‌دارد پرداخت‌ها نباید از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار کمتر باشد؛ لیکن سازمان تامین اجتماعی از پذیرش دستمزد مندرج در لیست بیمه آن‌ها به استناد کاهش دستمزدهای مندرج در لیست، خودداری می‌نمایند.</p>		



<p>این امر در حالی است که ماده ۸ قانون کار چنین اشعار می دارد که " شروط مندرج در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن، در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننمایند" و کارفرمایان نیز با رعایت ماده ۸ و ۴۱ قانون کار قراردادهای جدید را با کارکنان خود منعقد می کنند.</p> <p>همچنین نرم افزار سازمان تامین اجتماعی اختلاف دستمزدها را قطعی اعلام می کند و بعد اجرائیه صادر و از حساب کارفرما برداشت می شود و رویه سازمان تامین اجتماعی مغایر ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی می باشد و حق اعتراض از کارفرمایان سلب شده است. در صورتیکه برابر ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی برای سازمان تامین اجتماعی احراز گردد دستمزد مندرج در لیست کمتر از دستمزد واقعی می باشد، می بایست تفاوت حق بیمه طبق ماده ۴۰ به عنوان بدهی برآوردی محاسبه و اعلام و در صورت اعتراض کارفرما برابر مواد ۴۲ تا ۴۵ قانون تامین اجتماعی اقدام شود.</p>	
<p>۱. توافق کارگر و کارفرما با رقمی کمتر از افزایش دستمزد سایر سطوح مزدی مصوب شورای عالی کار، مغایرتی با قوانین حاکم ندارد و قراردادهای موقت که به صورت سالیانه منعقد می شوند، در هر مورد حکم قرارداد جدید را داشته و نمی توان آن را استمرار قرارداد قبلی تلقی نمود. همچنین تسویه حساب با کارکنان به نوعی قطع ارتباط کار قبلی است و قرارداد جدید با رعایت شرایط ماده ۴۱ قانون کار، باید مبنای پرداخت حقوق به پرسنل و متعاقب آن کسر کسورات قانونی به سازمان تامین اجتماعی باشد و تحت این شرایط اعمال ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی جزء تکالیف کارفرما خواهد بود.</p> <p>۲. استعلامی در این خصوص از اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی استان خوزستان گرفته شده است و اداره کل چنین پاسخ داده است که چنانچه کارفرما با کارگر دارای قرارداد بلند مدت موقت باشد و در خاتمه قرارداد کار با کارگر تسویه حساب نماید؛ کارفرما می تواند نسبت به تعیین حقوق و مزایای جدید با رعایت حداقل های قانونی و اعمال پایه سنواتی اقدام نماید؛ حتی اگر مزد و مزایای مورد توافق در قرارداد کار جدید کمتر از مزد و مزایای سنوات پیش از آن باشد.</p> <p>۳. اجبار کردن کارفرمایان نسبت به تنظیم لیست براساس دستمزد گذشته به علاوه افزایشات سال جدید، سبب ایجاد مطالبات غیرواقعی برای کارگر و سازمان تامین اجتماعی می شود.</p> <p>۴. سازمان تامین اجتماعی براساس ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی خود را محق مطالبه مابه التفاوت دستمزدی می داند که وجود خارجی ندارد. همچنین سازمان تامین اجتماعی مرجع نظارت بر عدم رعایت افزایش های مصوبه شورای عالی کار نمی باشد و مبنای قانونی برای این رویه سازمان وجود ندارد.</p> <p>۵. اسناد مالی شرکت های موضوع بحث طبق ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی، قابل حسابرسی توسط سازمان می باشد و چنانچه گزارش حسابرسان مورد تایید سازمان باشد، سازمان تامین اجتماعی نباید تکلیفی مازاد بر ارقام استخراجی حاصل از حسابرسی برای کارفرمایان قائل شود و اگر سازمان برابر اسناد و مدارک مثبت و بازرسی های انجام شده یقین پیدا کرد که دستمزد مندرج در لیست کمتر از دستمزد واقعی اعلام شده است، ما به التفاوت را به عنوان بدهی برآوردی مطالبه و در صورت</p>	<p>ایرادات و مشکلات مطروحه</p>



<p>اعتراض کارفرما، مراتب در هیأت‌های تشخیص مطالبات مورد رسیدگی و پس از صدور رای قطعی، مطالبه وصول و مابه التفاوت دستمزد در سوابق بیمه شده ثبت گردد.</p> <p>۶. رویه سازمان تامین اجتماعی، سبب بالا رفتن هزینه های غیرقابل کنترل شرکت ها نظیر جرائم تاخیر در ارسال لیست و عدم پرداخت حق بیمه کارفرما و کاهش منابع درآمدی آن ها می شود.</p> <p>۷. رویه سازمان تامین اجتماعی سبب تعلل در ارائه خدمات بهنگام به بیمه شدگان می شود.</p> <p>۸. رویه فعلی موجب ایجاد نگرانی در بین کارفرمایان برای استخدام کارکنان جدید و یا تمدید قرارداد با نیروهای قبلی می شود و موجب افزایش تعداد بیکاران خواهد شد.</p>	
<p>موضوع در جلسه کارگروه تخصصی شورای گفتگو در تاریخ ۹۹/۰۲/۳۰ در اتاق ایران و با حضور نمایندگان اتاق ایران، اتاق اصناف، قوه قضائیه، معاونت حقوقی ریاست جمهوری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی، وزارت صمت (ستاد تسهیل و رفع موانع تولید) و سندیکای شرکت های ساختمانی بررسی گردید و در نهایت مقرر شد پیشنهاد «اصلاح بخشنامه دستمزد مشمول کسر حق بیمه تامین اجتماعی و نرم افزار محاسباتی حق بیمه سنواتی» به منظور عدم محاسبه و وصول مابه‌التفاوت مبلغ افزایش سایر سطوح مزدی در لیست سال جدید نسبت به بهمن ماه سال قبل، در خصوص کارفرمایانی که با توافق کارگر، افزایش مزد را در قرارداد جدید منظور ننموده اند، در صحن اصلی شورای گفتگو مطرح گردد.</p> <p>اهم نظرات حاضرین در جلسه کارگروه تخصصی به شرح ذیل بوده است:</p>	
<p>مشاور دبیرخانه شورای گفتگو</p> <p>محمد اصابتی، مشاور دبیرخانه در حوزه کار اظهار نمود در قراردادهای موقت چنانچه تسویه حساب امر به مختوم شده باشد، کارگر و کارفرما می‌توانند توافق نمایند که این توافق، قرارداد جدید می باشد و نظر اداره کل خوزستان که گفته است «اگر کارفرما با کارگر دارای قرارداد بلند مدت موقت باشد و در خاتمه قرارداد کار با کارگر تسویه حساب نماید؛ کارفرما می‌تواند نسبت به تعیین حقوق و مزایای جدید با رعایت حداقل های قانونی و اعمال پایه سنواتی اقدام نماید؛ حتی اگر مزد و مزایای مورد توافق در قرارداد کار جدید کمتر از مزد و مزایای سنوات پیش از آن باشد»؛ صحیح است ولی اگر قرارداد امر به مختوم نشده باشد و بیشتر از یکسال باشد، افزایش‌های شورای عالی کار باید لحاظ شود.</p>	<p>جمع‌بندی جلسه کارشناسی</p>
<p>مشاور دبیرخانه شورای گفتگو</p> <p>قدرت الله قدسی، مشاور دبیرخانه در حوزه تامین اجتماعی بیان نمود بحث در مورد قراردادهای یک ساله می‌باشد که مختومه شده اند. وی در ادامه افزود طبق ماده ۱۰ قانون مدنی و قانون کار شرط نشده است که اگر افزایش ۱۵ درصدی در مصوبه شورای عالی کار، لحاظ نشود، خلاف شرع عمل شده است و یا قرارداد باطل است بلکه گفته شده است که قرارداد با توافق دو طرف منعقد می شود که یکسری از ضوابط باید رعایت شود. بنابراین سازمان تامین اجتماعی مرجعی نیست که بگوید چرا افزایش‌های مصوبه شورای عالی کار رعایت نشده است و مبنای قانونی برای این رویه سازمان وجود ندارد. قدسی در ادامه افزود رویه سازمان تامین اجتماعی این است که نرم افزار سازمان اختلاف دستمزدها را قطعی اعلام و بعد اجرائیه صادر و از حساب</p>	



کارفرما برداشت می شود، در صورتی که این بدهی باید یک بدهی برآوردی باشد تا در هیات ها مورد بررسی قرار گیرد و رویه سازمان تامین اجتماعی مغایر ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی می باشد و حق اعتراض از کارفرمایان سلب شده است.

نماینده سازمان تامین اجتماعی

وحید اسماعیلی، نماینده سازمان تامین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ضمن تایید این نظر که این بدهی باید به صورت برآوردی باشد بیان نمود در جلساتی که وزارت کار با اداره کل وصول حق بیمه داشته است، تصمیم گرفته شده تا این بدهی، بدهی برآوردی تلقی شود که امیدواریم به زودی سیستم اصلاح شود. وی در ادامه افزود سازمان تامین اجتماعی در این رابطه با مشکلی مواجه است که برخی از نیروهای کار ۲۸ سال کارگر ساده بوده اند و حداقل حقوق را دریافت کرده اند ولی در دو سال آخر مدیر شده اند و سقف را دریافت کرده اند، زیرا میانگین دو سال آخر برای مستمری آن ها لحاظ می شود و این مشکل، سازمان را واردار نمود تا برای سایر سطوح دستمزدی نیز افزایش ها لحاظ شود؛ لذا باید ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی اصلاح شود که ۳۰ سال بیمه پردازی ملاک مستمری نیروی کار شود. وحید اسماعیلی در ادامه افزود در مصوبه شورای عالی کار آمده است برای کارگرانی که دارای یکسال سابقه کار شده اند یا یکسال از آخرین دریافتی پایه سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه مبلغی اضافه شود.

نماینده کمیسیون مالیات، کار و تامین اجتماعی اتاق ایران

اصغر آهنی ها، نایب رییس کمیسیون مالیات، کار و تامین اجتماعی اتاق ایران اظهار نمود این مشکلاتی که آقای اسماعیلی بیان نمودند، مشکلات سازمان تامین اجتماعی است که در طرح پارامتریک این مشکلات حل می شود ولی رویه فعلی سازمان مغایر قانون است و قانون چنین اجازه ای به سازمان تامین اجتماعی نداده است. وی در ادامه افزود آنچه در مصوبه شورای عالی کار آمده است در مورد پایه سنوات است که به خاطر تعلق خاطر نیروی ماهر کار به سازمان خود می باشد.

نماینده اتاق اصناف ایران

محمدرضا جعفریان، نماینده اتاق اصناف بیان نمود قراردادارای بخش های مختلف است از جمله مدت و زمان قرارداد، لذا توافق کارگر و کارفرما با رعایت حداقل دستمزد، صحیح می باشد و پیشنهاد می شود این موضوع در صحن اصلی کمیته مطرح شود.

نماینده معاونت حقوقی ریاست جمهوری

قاسم پور، نماینده معاونت حقوقی ریاست جمهوری اظهار نمود آنچه مربوط به نظم عمومی است و خط قرمز محسوب می شود، رعایت حداقل دستمزد می باشد و افزایش های مصوبه شورای عالی کار ربطی به نظم عمومی ندارد، لذا زمانی که قرارداد یکساله تمام می شود و تسویه صورت می گیرد، قرار سال بعد، قرارداد جدید می باشد و قرارداد قبلی تمدید محسوب نمی شود و تنها باید حداقل دستمزد رعایت شود.



<p>۱. سازمان تامین اجتماعی نسبت به اصلاح بخشنامه دستمزد مبنای کسر حق بیمه تامین اجتماعی (بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۶۶ مورخ ۹۹/۰۱/۲۷) و نرم افزار محاسباتی حق بیمه سنواتی اقدام نماید، به نحوی که کارفرمایان بتوانند در صورت توافق با کارگر و رعایت حداقل مزد تعیین شده در مصوبه شورای عالی کار، بدون افزایش دستمزد در قرارداد جدید، لیست بیمه کارکنان را به سازمان ارسال نمایند. همچنین سازمان تامین اجتماعی می بایست از وصول حق بیمه مبلغ مابه‌التفاوت افزایش سایر سطوح مزدی در لیست سال ۱۳۹۹ نسبت به بهمن ماه سال ۱۳۹۸ امتناع نماید.</p> <p>۲. چنانچه سازمان تامین اجتماعی برابر اسناد و مدارک مثبته و بازرسی‌های انجام شده یقین پیدا کرد که دستمزد مندرج در لیست کمتر از دستمزد واقعی اعلام شده است، ما به التفاوت را به عنوان بدهی برآوردی مطالبه نماید تا در صورت اعتراض کارفرما، مراتب در هیأت‌های تشخیص مطالبات مورد رسیدگی قرار گیرد. این موضوع نیز مستلزم اصلاح نرم افزار محاسباتی حق بیمه سنواتی توسط سازمان تامین اجتماعی است.</p>	<p>پیشنهاد دبیرخانه</p>
<p>۱. مواد قانونی به ویژه ماده ۴۱ قانون کار، ماده ۸ قانون کار، ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی، مصوبه شماره ۷۹۳۳ مورخ ۹۹/۰۱/۲۶ شورای عالی کار تحت عنوان تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۹۹، بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۶۶ مورخ ۹۹/۰۱/۲۷ تحت عنوان دستمزد مبنای کسر حق بیمه در سال ۹۹</p> <p>۲. صورتجلسه شماره ۹۸/الف/۲۱۷ مورخ ۹۸/۰۷/۰۳ و صورتجلسه شماره ۹۸/الف/۸۵۰ مورخ ۹۸/۰۷/۱۴ شورای گفتگوی خوزستان</p> <p>۳. نامه شماره ۱۹۵۷۱/د مورخ ۹۸/۱۲/۰۷ کمیسیون مالیات، کار و تامین اجتماعی اتاق ایران خطاب به شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی</p> <p>۴. نامه شماره ۹۸/الف/۱۵۴۵ مورخ ۹۸/۱۲/۱۰ شورای گفتگوی خوزستان خطاب به شورای گفتگوی کشوری</p> <p>۵. نامه شماره ۵۶۶۳۹ مورخ ۹۶/۰۷/۱۶ سندیکای شرکت‌های ساختمانی خطاب به سازمان تامین اجتماعی</p> <p>۶. نامه شماره ۱۰۱/۱/۸۰۶/ص مورخ ۹۹/۰۲/۱۳ کمیسیون مالیات، کار و تامین اجتماعی خطاب به سازمان تامین اجتماعی</p>	<p>فهرست مستندات و مدارک پشتوانه</p>