

دستور العمل شماره (۱۴) روابط کار

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی استان ها

سلام علیکم؛ همانگونه که مطلعید به موجب ماده (۱۲) قانون کار «هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.» نظر به اینکه در خصوص قلمرو و محدوده اعمال ماده مذکور در بین مراجع حل اختلاف و کارشناسان ذی ربط اختلاف نظر وجود دارد ضروری است ترتیبی اتخاذ گردد تا به موارد زیر توجه شود:

۱- منظور از عبارت «هر نوع تغییر حقوقی» تمام اعمال و وقایع حقوقی می باشد که موجب تغییر در مالکیت کارگاه می شود به عبارت دیگر چنانچه مالکیت کارگاه به هر نحوی از شخصی به شخص دیگر منتقل شود تاثیری در رابطه قراردادی کارگرانی که قرارداد شان قطعیت یافته است، ندارد؛ بنابراین کلیه عقود از جمله بیع، اجاره، هبه، شراکت، معاوضه و... مشمول این ماده می شود. همچنین وقایع حقوقی از جمله فوت یا جنون مالک که خارج از اراده طرفین اتفاق می افتد نیز تاثیری در رابطه کارگران و کارفرمای جدید نخواهد داشت؛ بدیهی است که الزامات قانونی که موجب ملی شدن یا مصادره کارگاه نیز می شود همین حکم را دارد.

شماره:

تاریخ:

پیوست:

۲- چنانچه کارگاه یا وسایل آن که متعلق به اشخاص حقوقی است در رهن و وثیقه بانک و امثال آن باشد و به علت عدم پرداخت بدهی در موعد مقرر توسط طلبکار توقیف شود - در صورتی که شخصیت حقوقی مدیون، باقی باشد- رابطه قراردادی کارگران همچنان با شخص حقوقی برقرار می ماند و هیچ گونه رابطه ای بین کارگران و طلبکار شخص حقوقی به وجود نخواهد آمد و کارگران در مراجع حل اختلاف کار دعاوی خود را به طرفیت شخص حقوقی اقامه خواهند نمود؛ مگر آنکه توافق دیگری در این خصوص به عمل آمده باشد.

۳- نقل و انتقال سهام اشخاص حقوقی، تاثیری در رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی ندارد و کارگران مذکور، کما فی السابق کارگران شخص حقوقی به شمار می آیند و در صورت اختلاف می بایست به طرفیت شخص حقوقی اقامه دعوا نمایند.

۴- ادغام یا تجزیه شخص حقوقی، تاثیری در رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی به وجود آمده ندارد؛ بنابراین شخص حقوقی حاصل از ادغام یا اشخاص حقوقی به وجود آمده از تجزیه، حسب مورد قائم مقام شخص حقوقی سابق خواهند بود.

۵- تغییر نام شخص حقوقی، تاثیری در رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی تغییر نام یافته نخواهد داشت.

برای مطالعه بیشتر در خصوص شخصیت حقوقی اشخاص حقوقی به دستورالعمل شماره (۷) روابط کار مراجعه شود.

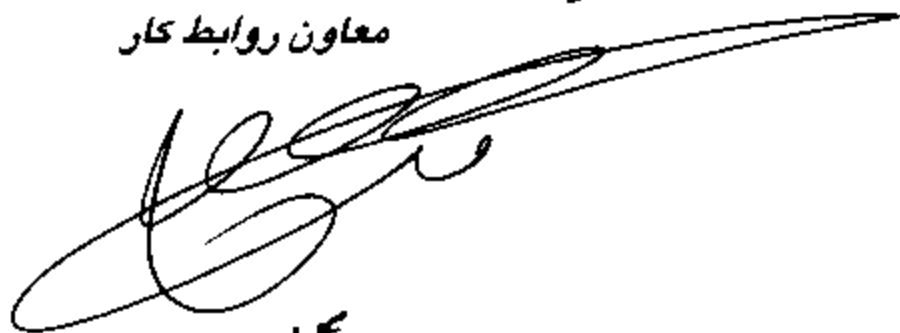
۶- در قرارداد های پیمانکاری، چنانچه در خصوص وضعیت کارگران پیش بینی خاصی صورت نگرفته باشد، پیمانکار جدید قائم مقام حقوق و تکالیف پیمانکار سابق نخواهد بود و کارگران هنگام ضرورت در خصوص حقوق و مزایای ایام کار برای پیمانکار سابق، می بایست به طرفیت همان پیمانکار اقامه دعوا نمایند.

۷- با توجه به ماده (۱) قانون کار و بند (۲) ماده (۳) آیین نامه اجرایی ماده (۱۹۱) قانون کار مصوب ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ هیات وزیران با اصلاحات بعدی، مفاد این دستورالعمل در خصوص کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر کارگر نیز لازم الرعایه می باشد.

۸- مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ به آگاهی کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ذی ربط رسانده شود.

ابراهیم نظری جلالی
معاون روابط کار

موفق باشید



۱۴۰۱/۱۲/۱۹