

شماره: ۱۰۶۰۰
تاریخ: ۱۴۰۲ / ۱۱ / ۲۷



سازمان تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شیوه نامه مشترک دستورالعمل اداری موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار

در اجرای دستورالعمل اداری موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار و به منظور هماهنگی و ایجاد وحدت رویه در خصوص نحوه صدور و اجرای آرای موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار، جلوگیری از تضییع احتمالی حقوق ذینفعان، ممانعت از صدور احتمالی آرای نامتعارف از سوی مراجع حل اختلاف کار، تسریع و تسهیل در فرایند اجرای آرا و افزایش سطح رضایتمندی مخاطبان، شیوه نامه ذیل با همکاری معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی تدوین و برای کلیه ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها، ادارات کل تامین اجتماعی در استان ها و شعب سازمان تامین اجتماعی لازم الاجرا می باشد.

فصل اول - بررسی شکلی

بخش اول - احراز شمول قوانین کار و تامین اجتماعی

ماده ۱- در اجرای ماده (۳) دستورالعمل و مستند به مواد (۷) و (۴۸) قانون تامین اجتماعی، بر اساس ادله مربوط به شمولیت قانون تامین اجتماعی به کارگاه مورد نظر که توسط نماینده سازمان به مراجع رسیدگی کننده ارائه می گردد، صرفاً دوره ای که کارگاه مورد ادعا مشمول قانون مذکور بوده ملاک صدور رای قرار خواهد گرفت.

ماده ۲- در مواردی که حسب ادله ابرازی مشخص گردد که خواهان مشمول قانون استخدام کشوری یا مقررات خاص استخدامی بوده یا کارگاه منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول اداره می شود، مستند به ماده (۱۸۸) قانون کار، اجرا و اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار موضوعیت نخواهد داشت.

ماده ۳- در مواردی که وفق ادله مثبت شمول مقررات خاص بیمه ای از قبیل بیمه کارگران ساختمانی، قالبیافان، رانندگان، مشاغل آزاد، بیمه های توافقی و نظایر آنها محرز می باشد، اجرا و اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار منتفی خواهد بود؛ مگر آنکه با ارائه ادله، رابطه کارگری و کارفرمائی در مراجع رسیدگی کننده محرز شود.

ماده ۴- در خصوص کارگاه هایی که بر اساس قوانین و مقررات خاص از قبیل برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از قانون کار مستثنی شده اند، اجرا و اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار موضوعیت نخواهد داشت.

شماره: ۱۵۶۵۵
تاریخ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۷



سازمان تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۵- با توجه به ممنوعیت بکارگیری افراد زیر ۱۵ سال به عنوان کارگر وفق ماده (۷۹) قانون کار، بدیهی است اعمال و اجرای ماده (۱۴۸) قانون کار در خصوص اشخاص مذکور از سوی مراجع حل اختلاف کار موضوعیت نخواهد داشت.

بخش دوم - دعوت از نماینده سازمان تامین اجتماعی به عنوان مطلع

ماده ۶- شعب سازمان تامین اجتماعی موظفند نسبت به معرفی نماینده / نمایندگان مطلع و آشنا با قوانین کار و تامین اجتماعی، به منظور شرکت در جلسات رسیدگی به دعاوی موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار، به صورت کتبی به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوط اقدام نمایند.

ماده ۷- در راستای اجرای ماده (۶) دستورالعمل و نظر به این که صدور آرای مراجع حل اختلاف کار در خصوص پرداخت حق بیمه، اصلاح عناوین شغلی و دستمزد کارگر، سازمان تامین اجتماعی را مکلف به انجام تعهدات می نماید، لازم است در ارتباط با موارد مذکور، نسخه ای از دادخواست ارائه شده به هیات های تشخیص یا حل اختلاف منضم به کلیه مدارک و مستندات مرتبط با دعاوی، به همراه دعوتنامه جلسه رسیدگی به اداره کل سازمان تامین اجتماعی مربوط ارسال گردد.

ماده ۸- نماینده سازمان تامین اجتماعی می بایست پس از دریافت دعوتنامه، نسبت به آماده سازی مدارک و مستندات لازم در خصوص دعوی (طبق محتویات پرونده فنی ذی نفع و مطالباتی کارگاه) اقدام و ضمن حضور در جلسه رسیدگی در تاریخ و زمان مقرر، به سوالات و ابهامات مطرح شده از طرف هیات رسیدگی کننده در خصوص موارد مرتبط با مقررات تامین اجتماعی، پاسخ دهد.

ماده ۹- مراجع رسیدگی کننده، اسناد و مدارک ارائه شده از سوی نماینده سازمان را دریافت و نسبت به ثبت و درج آنها در پرونده مورد نظر به عنوان مستندات رسیدگی به دعوی اقدام می نمایند.

ماده ۱۰- عدم حضور نماینده سازمان در جلسات مورد نظر، مانع رسیدگی و صدور رای نخواهد بود؛ لیکن در صورت عدم حضور و تشخیص و صلاحدید مرجع رسیدگی کننده به لزوم استماع نظرات وی، تجدید جلسه صرفاً برای یک مرتبه مجاز می باشد.

فصل دوم: بررسی ادله و مستندات

بخش اول: مستندات

شماره: ۱۵۶۰۰
تاریخ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۷



سازمان تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۱۱- هیات رسیدگی کننده با عنایت به ادله و مستندات و در صورت احراز اصالت آن ها در خصوص دعاوی موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار اقدام به صدور رای می نماید. از جمله مستندات مبنای صدور رای موارد ذیل می باشد:

- قرارداد کار
- شناسنامه کار
- حکم استخدامی، ارتقاء شغلی، تغییر سمت
- اسناد متقن و معتبر مرتبط با حضور و غیاب
- دفاتر قانونی کارگاه و اسناد هزینه مربوط مندرج در دفاتر
- لیست های حقوق کارگاه منضم به اظهار نامه مالیاتی که به تایید اداره مالیاتی مربوط رسیده باشد.
- لیست های پرداخت حق بیمه کارگاه نزد تامین اجتماعی
- گواهی بانک ذی ربط مبنی بر واریز حقوق ماهانه مدعی (طبق لیست های حقوق ارسالی به بانک مورد نظر)
- فیش یا رسید حقوق یا چک بانکی
- کارت بهداشت صادره از سوی اداره بهداشت محیط کار
- گواهی های صادره از سوی کارفرما که مبین علت عدم پرداخت حق بیمه بابت بیمه شده یا بیمه شدگان شاغل در کارگاه مورد ادعا باشد.
- تصاویر برابر با اصل شده اوراق مربوط به اشتغال و حقوق بگیری قابل ارایه توسط مدعی، بازمانده و یا وکیل قانونی وی.
- احکام صادره از دادگاه ها و مدارک موجود در سایر مراجع رسمی مملکتی که به نوعی اشتغال افراد در محل کارگاه مورد ادعای مربوط به زمان مورد نظر را از آنها استنباط کرد.
- لیست های ارسالی از اتحادیه ها، اصناف و تشکل های کارگری و کارفرمایی که مورد تأیید باشد.
- گزارشات بازرسان کار و مامورین تحقیق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا امور اقتصادی و دارایی در مورد کارگران کارگاه.
- کارت های افتتاح حساب در بانک ها که شغل و نشانی محل کار بیمه شده در آن قید گردیده است.
- مدارک و مستندات گواهی اشتغال صادره از سوی کارفرما
- گواهی موسسات دولتی و سازمان ها و نهادهای ذی ربط
- گزارش بازرسی کارگاهی انجام شده توسط شعب سازمان تامین اجتماعی

- گزارش تحقیقات انجام شده توسط بازرسان سازمان تامین اجتماعی
ماده ۱۲- هیات رسیدگی کننده در صورت لزوم به منظور تائید اصالت و قدمت مستندات ابرازی، موضوع را به کارشناسان دادگستری ارجاع خواهد داد.
ماده ۱۳- اسناد و مدارک ارائه شده که مبنای رسیدگی به دعاوی در مراجع ذی ربط قرار می گیرند، می بایست مرتبط با دوره مورد درخواست باشند.

بخش دوم - قرار تحقیق محلی مشترک

ماده ۱۴- در اجرای ماده (۱۴) دستورالعمل، چنانچه نتیجه دعوی اقامه شده برقراری مستمری بازماندگان یا از کارافتادگی کلی باشد، مرجع رسیدگی کننده به منظور حصول اطمینان از صحت درخواست ارائه شده، «قرار تحقیق محلی مشترک» صادر می نماید.

ماده ۱۵- در مواردی که به دلیل عدم کفایت اسناد و مدارک ارائه شده (علی الخصوص در ارتباط با افراد مدعی اشتغال در کارگاه های صنفی)، امکان تصمیم گیری در خصوص دعوی میسر نبوده یا طبق نظر نماینده سازمان، انجام بازرسی ضروری به نظر می رسد مرجع رسیدگی کننده می تواند «قرار تحقیق محلی مشترک» صادر نماید.

ماده ۱۶- در صورت صدور قرار تحقیق محلی مشترک، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوط مکلف است ظرف مهلت مقرر طبق ماده (۱۵) دستورالعمل، مراتب را به شعبه تامین اجتماعی ذی ربط اعلام نماید.

ماده ۱۷- پس از صدور قرار تحقیق محلی مشترک و اعلام مراتب، شعب سازمان مکلفند در موعد مقرر در ماده (۱۵) دستورالعمل و با توجه به محل جغرافیائی واحد اجرائی، نسبت به معرفی بازرس آگاه و مجرب به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل اقدام تا طرفین به طور همزمان تحقیقات خود را پیرامون موضوع انجام داده و نتیجه را در قالب گزارشی مشترک به مرجع رسیدگی کننده اعلام نمایند. (بدیهی است بازرس سازمان می بایست با اطلاعات و مستندات کافی در تحقیق محلی شرکت نماید).

ماده ۱۸- در صورت عدم معرفی بازرس از طرف شعبه ظرف مهلت مقرر یا عدم مراجعه بازرس سازمان جهت انجام تحقیقات، مامور تحقیق یا بازرس کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی راسا موضوع تحقیق را انجام داده و نتیجه را به مرجع رسیدگی کننده اعلام خواهد نمود. ضمناً لازم است مراتب عدم معرفی یا عدم حضور بازرس سازمان، به اداره کل تامین اجتماعی ذیربط منعکس شود.

شماره: ۱۵۶۵۵
تاریخ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۷



سازمان تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۱۹- در صورت صدور قرار تحقیق محلی مشترک، طرفین به طور همزمان تحقیقات خود را انجام داده و نتیجه را در قالب گزارشی مشترک که می‌بایست برآیند یافته‌ها و نقطه نظرات هر دو طرف باشد، به مرجع رسیدگی کننده اعلام نمایند. ضمناً لازم است در فرآیند بازرسی و انجام تحقیقات، کلیه جوانب امر، از جمله موارد ذیل مدنظر قرار گیرد:

- شناسایی دقیق کارفرما (با توجه به اظهارات متقاضی و مستندات موجود).
- بررسی اصالت گواهی های صادره از سوی کارفرما بر اساس مستندات موجود در کارگاه.
- بررسی پرونده پرسنلی (احکام استخدامی، ارتقاء شغلی، تغییر سمت در دوره مورد ادعا، قراردادکار و ...).
- مصاحبه با کارفرما در خصوص صحت و سقم ادعای مطروحه.
- بررسی کارت های حضور و غیاب، ورود و خروج و یا دفاتر ثبت حضور و غیاب کارکنان کارگاه.
- مانیفست و مجوز ورود و خروج از اداره بنادر و نیروی انتظامی در خصوص لنج‌ها، قایق های صیادی و نظایر آن ها.
- مصاحبه با افراد شاغل در کارگاه، کارگاه‌های هم‌جواری و افراد مطلع محلی.
- بررسی ظرفیت کارگاه در خصوص تعداد کارکنان شاغل طی دوره مورد ادعا.
- بررسی در خصوص شغل مورد ادعا و ارتباط آن با نوع فعالیت کارگاه و امکان وجود آن.
- توجه به وجود یا عدم قرابت با کارفرما.
- رویت دفاتر و اسناد رسمی واقعی کارگاه (دفتر روزنامه و ...).
- بررسی اسناد مالی شرکت در خصوص واریز حقوق و دستمزد فرد و سایر کارکنان شاغل در کارگاه.
- لیست‌های حقوق کارگاه منضم به اظهار نامه مالیاتی که به تایید اداره امور مالیاتی مربوط رسیده باشد.

فصل سوم - صدور رای

بخش اول - مواردی که می‌بایست در متن رای لحاظ شوند

ماده ۲۰- مراجع رسیدگی کننده به دعاوی موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار در زمان رسیدگی و صدور رای، نسبت به احراز دقیق هویت کارفرما (خواننده) اقدام و از صدور رأی بر علیه سایر افراد (فرزند یا پیشکار کارفرما در کارگاه های حقیقی، واگذارنده کار در خصوص کارگاه‌های پیمانکاری و ...) اجتناب می نمایند.

شماره: ۱۵۶۵۵
تاریخ: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷



سازمان تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۲۱- در زمان رسیدگی به دعاوی و صدور رای، لازم است وضعیت خواهان در دوره مؤثر ادعا به لحاظ حیات و ممات، بستری در بیمارستان، محکومیت به زندان و نظایر آن مدنظر قرار گرفته و از تداوم رابطه کارگری و کارفرمایی و عدم انقطاع رابطه مذکور اطمینان حاصل شود.

ماده ۲۲- مطابق رای شماره ۶۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۰۴/۰۲ هیات عمومی دیوان عدالت اداری و در اجرای ماده (۱۲) دستورالعمل، مراجع حل اختلاف کار، صرفاً به استناد اقرار کارفرما، مجاز به صدور رای نمی‌باشند.

ماده ۲۳- در اجرای مواد ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ دستورالعمل، در خصوص دعاوی موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار، مراجع رسیدگی کننده صرفاً می‌بایست نسبت به احراز رابطه کار، مدت کار و میزان مزد اقدام نموده و از اظهارنظر در خصوص سابقه بیمه، میزان حق بیمه و جرائم و دیرکردها اجتناب نمایند.

بخش دوم - اقدامات لازم پس از صدور رای

ماده ۲۴- مطابق ماده (۲۱) دستورالعمل، رای قطعی مرجع حل اختلاف کار از طرف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی به سازمان تامین اجتماعی ارسال خواهد شد. سازمان تامین اجتماعی مطابق با ماده ۱۴۸ قانون کار مکلف به اجرای رای برابر قانون تامین اجتماعی و مقررات تبعی آن خواهد بود. در صورتیکه مطابق بررسی‌های انجام شده در سازمان و بنا به دلایلی از قبیل عدم شناسائی کارفرما، برچیده شدن یا تعطیلی کارگاه، عدم همکاری کارفرما در پرداخت بدهی اعلام شده، عدم انطباق موضوع با ضوابط و مقررات تامین اجتماعی، ابهام رای و نظایر آن، امکان اجرای رای وجود نداشته باشد، مراتب می‌بایست وفق مفاد ماده (۲۱) دستورالعمل به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام گردد تا موضوع به واحد اجرای احکام دادگستری ارسال شود. بدیهی است مادامی که توسط واحد اجرای احکام دادگستری اقدامی صورت نگیرد، تکلیفی بر عهده سازمان نخواهد بود.

ماده ۲۵- با عنایت به لزوم قید عبارت «کارفرما مکلف است بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگر اقدام نماید.» در متن آرای مراجع حل اختلاف کار وفق ماده (۱۷) دستورالعمل، واحدهای اجرائی سازمان، می‌بایست نسبت به انطباق متن رای با ضوابط و مقررات تامین اجتماعی و اجرای آن در چهارچوب قانون تامین اجتماعی اقدام نمایند.

شماره: ۱۵۶۵۵
تاریخ: ۱۴۰۲ / ۱۱ / ۲۷



سازمان تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۲۶- به منظور تسهیل و تسریع در فرآیند اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار توسط سازمان و رعایت دقیق مفاد ماده (۲۲) دستورالعمل، ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی ذی‌مسئولیت، مدارک و مستندات منجر به صدور رای را در صورت درخواست شعب سازمان، به شعب مزبور ارسال می نمایند.

فصل چهارم - ضمانت اجرا

ماده ۲۷- معاونت بیمه ای سازمان تامین اجتماعی و معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلفند برابر با قانون رسیدگی به تخلفات اداری، آیین نامه انتخاب اعضای هیات های تشخیص، آیین نامه انتخاب اعضای هیات های حل اختلاف و دستورالعمل شماره ۵۳ روابط کار به نظارت بر عملکرد کارکنان ذی ربط در دعاوی موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار و اعضای مراجع حل اختلاف کار اقدام نموده و با متخلفین برابر قانون و مقررات مذکور برخورد نمایند.

ماده ۲۸- اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اداره کل نام نویسی و حساب های انفرادی سازمان تامین اجتماعی مکلفند هر شش ماه یک بار نسبت به بررسی نحوه اجرای این شیوه نامه و ارائه گزارش مشترک به معاونت بیمه ای سازمان تامین اجتماعی و معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام نمایند.

ماده ۲۹- این شیوه نامه در ۲۹ ماده تنظیم گردید و از تاریخ ابلاغ برای تمامی ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ادارات کل و شعب سازمان تامین اجتماعی و معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و معاونت بیمه ای سازمان تامین اجتماعی لازم الاجرا می باشد.

غلامحسین ستوده خو
معاون بیمه ای سازمان تامین اجتماعی
۱۴۰۲ / ۱۱ / ۲۷

علی حسین عیسی فرد
معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی