

احکام تجارت و کسب و کار

قانون ومقررات کار و تامین اجتماعی

(ویژه متقاضیان صدور و تمدید پروانه کسب)

موضوع ماده ۱۴ آیین نامه اجرایی ماده ۱۲ قانون نظام صنفی

الف : قوانین و مقررات تامین اجتماعی

- بیمه شده (کارگر، کارمند، مباشر و...) شخصی است که راساً مشمول مقررات تامین اجتماعی بوده و با پرداخت مبلغی به عنوان حق بیمه استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

- خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این بیمه استفاده می کنند.

- کارگاه (محل کسب، مغازه، شرکت، یا اداره) محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند.

- کارفرما (صاحب پروانه کسب و...) شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به حساب یا دستور او یا به حساب او آنجا کار می کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نماینده مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

ماده ۴:

افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت دستمزد یا حقوق کار می کنند مشمول قانون تامین اجتماعی قرار دارند.

ماده ۵:

بیمه اتباع بیگانه که طبق قانون و مقررات مربوطه در ایران به کار اشتغال دارند تا بع مقررات این قانون می باشد.

قابل توجه کارفرمایان:

۱- به هنگام مراجعه بازرسان سازمان تامین اجتماعی به کارگاه مدرک رسمی یا غیر رسمی شرکاء ارائه شود تا شرکاء به عنوان کارگر تلقی نگردد.

۲- شناسنامه والدین و کارفرما به بازرسان سازمان ارائه شود تا از ثبت مشخصات آنها به عنوان کارگر خودداری شود.

۳- برای فرزندان کارفرما فرم ویژه تنظیم گردد تا از پرداخت حق بیمه معاف شوند.

۴- دانش آموزان شاغل در فصل تابستان و همچنین کارآموزان یا کارورزان معرفی شده از سازمان های آموزشی با ارائه کارنامه و یا معرفی نامه به بازرس سازمان از ذکر نام آنها خودداری می شود.

۵- کارفرمایان ترک کار و شروع به کار کارگران را در لیست دستمزد ارسالی قید کنند و در فرصت قانونی تحویل سازمان دهند.

۶- چنانچه کارگر کارگاه بیمار است و از استراحت پزشکی استفاده می کند در لیست دستمزد تاریخ شروع و خاتمه بیماری شخصی و جهت موقعیتی که بیمار می باشد لزومی به پرداخت حق بیمه نیست.

ماده ۳۴:

در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار می کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر کنند و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تعهدات بلند مدت

شامل بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت می باشد. همه بیمه شدگان سازمان صرف نظر از نوع بیمه پردازی و در صورت احراز شرایط لازم مشمول تعهدات این تعهدات می شوند.

الف - بازنشستگی:

طبق ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگان سازمان در صورت دارا بودن یکی از حالات زیر می توانند درخواست بازنشستگی ارائه نمایند:

A: دارا بودن حداقل بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه با حداقل ۶۰ سال سن جهت مردان و ۵۵ سال سن جهت بانوان.

B: در بودن ۳۰ سال پرداخت حق بیمه با حداقل ۵۰ سال سن جهت آقایان و ۴۵ سال سن جهت بانوان

C: دارا بودن ۳۵ سال پرداخت حق بیمه بدون در نظر گرفتن شرط سنی

ب - از کار افتادگی جزئی

اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی، درصد از کارافتادگی بین ۳۳ تا ۶۶ درصد باشد و صدمه وارد شده به بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار باشد مشمول از کارافتادگی جزئی می شود

ج- غرامت مقطوع نقص عضو

اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی، درصد از کارافتادگی بین ۱۰ تا ۳۳ درصد باشد و صدمه وارد شده به بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار باشد مشمول دریافت غرامت مقطوع نقص عضو می شود

د- فوت (مستمری بازماندگان)

مواردی که مشمول برقراری مستمری برای بازماندگان می شود: چ

- ۱- در صورت فوت مستمری بگیر بازنشسته
- ۲- در صورت فوت مستمری بگیر از کار افتاده کلی
- ۳- در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار
- ۴- در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری عادی و غیر ناشی از کار

به شرط دارا بودن یکی از شرایط زیر:

- ۱- بیمه شده در طی ده سال قبل از فوت حداقل حق بیمه یک سال را پرداخت کرده باشد مشروط به این که ظرف یک سال قبل از فوت حداقل ۹۰ روز سابقه حق بیمه را داشته باشد.
- ۲- بیمه شده متوفی بیش از ۲۰ سال سابقه پرداخت بیمه داشته باشد.

مدرک مورد نیاز جهت تشکیل پرونده کارگاهی در تامین اجتماعی

- ۱- تصویر پروانه کسب
- ۲- تصویر اجاره نامه یا سند مالکیت
- ۳- تصویر صفحات شناسنامه و تصویر کارت ملی
- ۴- پرکرد تصویر درخواست تشکیل پرونده که در شعب تامین اجتماعی است و مهر و امضا می شود پس از تشکیل پرونده، شعبه تامین اجتماعی اقدام به اختصاص شماره کارگاهی می کند و در سیستم مکانیزه ثبت می کند.

پس از گرفتن شماره کارگاهی کافرمایان می بایست کارگران و کارکنان خود را طبق مقررات با گرفتن شماره بیمه برای هر نفر بیمه نمایند. ضمناً در صورتی که فردی قبلاً دارای شماره بیمه بوده است با همان شماره بیمه قبلی اقدام به پرداخت بیمه می کنند.

کارفرمایان یا صاحبان مشاغل (دارندگان پروانه کسب) می توانند در صورت نداشتن کارگر، خودشان به تنهایی را بیمه نمایند (نرخ بیمه کارفرمایان ۲۷ درصد بوده و مشمول ۳ درصد بیمه بیکاری نمی شود).

نرخ حق بیمه :

نرخ حق بیمه در سراسر ایران ۲۷ درصد بوده که ۷ درصد سهم بیمه شده (کارگر) می باشد و ۲۰ درصد سهم کارفرما و علاوه بر ۲۷ درصد کارفرما می بایست جهت کارگران (بیمه شدگان) کارگاه ۳ درصد بابت بیمه بیکاری نیز واریز نماید که جمع پرداختی کارفرما برای کارگران ۳۰ درصد می باشد.

بنابر این سهم پرداخت حق بیمه به این ترتیب است:

۱- سهم بیمه شده ۷ درصد

۲- سهم کارفرما ۲۳ درصد (۲۰ درصد سهم بیمه و ۳ درصد بیمه بیکاری)

نرخ حق بیمه کارگاه ها

۱- نرخ حق بیمه کارگاه های توزیعی و خدماتی و تولیدی ۳۰ درصد می باشد (۷ درصد سهم بیمه شده + ۲۳ درصد سهم کارفرما)

مهلت ارسال لیست و پرداخت حق بیمه اردیبهشت ۹۸ تا پایان خرداد ۹۸ می باشد (یعنی تا ۹۸/۳/۳۱)

در صورت عدم ارسال لیست بیمه در مهلت مقرر ۱۰ درصد دیرکرد و ۲ درصد به ازای هرماه مشمول دیرکرد پرداخت حق بیمه خواهد شد.

۲- نرخ حق بیمه کارگاه های مشمول کمک دولت ۱۰ درصد می باشد. یعنی معافیت حق بیمه کارفرما ۲۰ درصد و تا سقف ۵ نفر می باشد.

مهلت ارسال لیست حق بیمه کارگاه های مشمول کمک دولت تا سقف ۵ نفر و و با نرخ ۱۰ درصد هر ماه تا پایان دو ماه بعد می باشد. به عنوان مثال لیست اردیبهشت ماه سال ۹۸ نانوائی تا پایان تیرماه ۹۸ می باشد. در صورت عدم ارسال لیست و پرداخت حق بیمه تا ۵ نفر ۱۰ درصد و ۲۰ درصد از حق بیمه معاف می باشد (۲۰ درصد به عهده دولت است).

بدهی تامین اجتماعی به چهار شکل ایجاد می شود:

۱- ما به التفاوت بازرسی های کارگاهی به لیست های ارسالی کارفرما

۲- بابت لیست های ارسالی کارفرما که کارفرما حق بیمه آنها را پرداخت نکرده باشد.

- ۳- بدهی ناشی از اجرای دادنامه های اداره کار در اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار
۴- بدهی ۴درصد حق بیمه کارهای سخت و زیان آور

بدهی ردیف اول به صورت برآوردی بوده و از تاریخ ابلاغ به مدت ۳۰ روز فرصت دارد کارفرما به بدهی ابلاغ شده اعتراض نماید و در صورت عدم اعتراض به منزله پذیرش بدهی بوده و قابل رسیدگی در هیات های تشخیص نمی باشد و قطعی می گردد.

بدهی ردیف دوم به استناد لیست های ارسالی قطعی بوده و غیرقابل اعتراض است و حتما کارفرما می بایست ترتیب پرداخت آنها را بدهد.

بدهی های ناشی از اجرای آراء دادنامه های اداره کار برآوردی بوده و در صورت اعتراض به مدت ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ بدهی قابل رسیدگی است.

کارگاه های خانوادگی:

محل کسب یا کارگاه هایی است که به وسیله اعضاء درجه یک از طبقه اول (همسر و والدین و فرزندان) اداره می شود مشمول قانون کار نمی باشد و ۳ درصد پرداخت نمی شود. در صورتی که به جز همسر و فرزندان نفراتی غیر از آنها به نفرات کارگاه افزوده شود کارگاه از حالت خانوادگی خارج و مشمول قانون کار می شود و ۳درصد بیمه بیکاری پرداخت می شود.

ماده ۳۷ قانون تامین اجتماعی:

مهم ترین ماده قانونی که درباره صنوف و کارگاه های ثابت اعمال می شود ماده ۳۷ قانون می باشد.

هنگام نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه ها اعم از این که انتقال به صورت قطعی باشد یا رهنی و اجاره ای و اعم از این که انتقال به صورت رسمی یا غیر رسمی صورت بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان تامین اجتماعی را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه دوره فعالیت کارگاه از انتقال دهنده مطالبه نماید.

در حالت اجاره محل کسب، انتقال گیرنده مالک و انتقال دهنده مستاجر می باشد بنابراین در حالت هایی که محلی به صورت اجاره فعالیت می کند موجر (مالک) در پایان قرارداد مستاجر (صاحب پروانه کسب) را موظف می کند به منظور تسویه حساب دوره اجاره با مراجعه به شعبه تامین اجتماعی گواهی نداشتن بدهی را اخذ نماید.

اما در حالی که انتقال قطعی توسط دفاتر اسناد رسمی صورت می گیرد صاحب ملک (موجر) بایستی به شعبه تامین اجتماعی مراجعه کرده و در صورت داشتن بدهی تسویه و نامه انتقال قطعی به دفترخانه ارائه نماید.

ب. قوانین کار:

بر اساس مقررات قانون کار کارگر کسی است که مشمول مقررات استخدامی خاص نبوده باشد و در مقابل دریافت مزد به دستور و یا به حساب کارفرما (اعم از کار ساده و یا فنی و اداری) انجام وظیفه نماید و مشمول مقررات استخدامی خاصی نباشد.

- چنانچه کارگاهی دارای کارگر زن باشد کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز نگهداری کودکان از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و... ایجاد نماید. (ماده ۷۸ قانون کار)

- به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع می باشد (ماده ۷۹ قانون کار)

- کارگران بین ۱۵ سال تا ۱۸ سال تمام به عنوان کارگر نوجوان نامیده می شوند و در بدو استخدام می بایست توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش های پزشکی قرار گرفته و حداقل سالی یک بار تجدید شده و در صورتی که پزشک سازمان کار ارجاعی را نامناسب تشخیص دهد تمهیدات لازم به عمل آورده شود مضافاً این که ارجاع کارهای سخت و کار اضافی به کارگران نوجوان و کارگران زن ممنوع می باشد. (ماده ۸۰ و ۸۳ قانون کار)

قرارداد کار:

قرارداد کار از قراردادهای غیرتشریفاتی است که ممکن است شفاهی یا کتبی باشد که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را به مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد. در قرارداد کار می توان با توافق طرفین مدتی را به نام دوره آزمایشی تعیین نمود که در خلال این دوره هر یک از طرفین می توانند قرارداد را یک جانبه فسخ نمایند. مدت دوره آزمایشی برای کارگر ساده یک ماه و برای کارگر متخصص و ماهر حداکثر سه ماه می باشد.

ماده ۱۲ قانون کار می گوید اشخاصی که قصد خرید واحدی را دارند باید در نظر داشته باشند که سوابق کارگران و تعهدات قبلی کارفرمای سابق به عهده خریدار خواهد بود. همین ماده تاکید می کند هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه اعم از تغییر نوع تولید، انتقال به هر شکل، فروش، ادغام در موسسه دیگر، فوت مالک و... در قرارداد کارگرانی که قرارداد ایشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق می باشند.

تعليق قرارداد کار:

چنانچه انجام تعهدات یکی از طرفین قرارداد به شرح زیر متوقف شود کار به حالت تعليق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد به حالت اول برخواهد گشت.

- ۱- خدمت سربازی
- ۲- تعطیلی کارگاه به علت قوه قهریه و یا حوادث غیر قابل پیش بینی
- ۳- مرخصی بدون حقوق و مرخصی تحصیلی
- ۴- توقیف کارگر از طرف مراجع صالحه در صورتی که توقف منتهی به محکومیت نگردد.
- ۵- توقف کارگر بر اثر شکایت کارفرما در صورتی که منتهی به محکومیت نشود.

در هر یک از حالات فوق به جز بند اول پس از رفع حالت تعليق کارگر حداکثر ظرف مدت یک ماه می بایست آمدگی خود را جهت اشتغال مجدد به کارفرما اعلام نماید و در صورت عدم اشتغال مجدد با مراجعه به مراجع حل اختلاف در صورتی که عذر کارفرما موجه تشخیص داده شود به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین دستمزد به وی پرداخت و با وی تسویه حساب نماید در غیر این صورت کارفرما مکلف به اعاده کارگر خواهد گردید.

در صورتی که کارگری در نظر داشته باشد استعفا نماید لازم است یک ماه قبل استعفای خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید و در صورتی که ظرف مدت ۱۵ روز انصراف کتبی خود را به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی خواهد شد. در غیر این صورت به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق به وی تعلق گرفته و قطع رابطه خواهد شد. (ماده ۲۱ قانون کار)