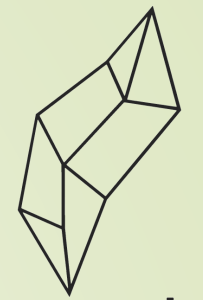


پلنت
مرکز نوآفرینی بیمه و مالی
Insurtech & Fintech Hub

رویداد چالش‌های حقوقی و مالی پرسنل در دوران پسا جنگ

مجموعه رویدادهای مسئولیت اجتماعی پلنت

فروردین ماه 1405



پیلنت

مرکز نوآفرینی بیمه و مالی
Insurtech & Fintech Hub



سعید رشیدی

- مدیر مالی و اداری شرکت شبکه نوآفرینی سرآمد (پلنت)
- ۱۲ سال سابقه کار و ۸ سال مدیر مالی
- مشاور مالی در شرکت‌های استارت‌آپی
- ۸ سال حضور در شرکت‌های استارت‌آپی

باتشکر ویژه از جناب آقای شایان گلی مشاور حقوقی شرکت در تهیه و تنظیم نکات حقوقی قابل طرح در این رویداد

فصل نخست: انواع قراردادها

۴ قرارداد الزام به خدمت پس از آموزش (TRAINING & SERVICE COMMITMENT)

تعریف: کارمند پس از دریافت آموزش هزینه بر، موظف است مدت مشخصی در شرکت بماند یا هزینه آموزش را بازگرداند
کاربرد: تضمین بازگشت سرمایه گذاری آموزشی
زمان استفاده: هنگام برگزاری دوره های تخصصی یا اعزام به آموزش خارجی

۵ قرارداد مالکیت فکری و حقوق آثار (INTELLECTUAL PROPERTY AGREEMENT)

تعریف: هر اختراع، نرم افزار، طرح یا محتوایی که کارمند در زمان همکاری ایجاد کند متعلق به کارفرماست
کاربرد: جلوگیری از اختلاف مالکیت اختراعات و تولیدات
زمان استفاده: برای تیم های تحقیق و توسعه، نرم افزار و خلاقیت

لیست قراردادها و توافق نامه های تکمیلی در روابط کار

۱ قرارداد اصلی استخدام

تعریف: قرارداد پایه ای که شرایط عمومی همکاری کارمند و کارفرما را مشخص می کند
کاربرد: مشخص کردن وظایف، ساعات کار، حقوق، مزایا، مدت همکاری
زمان استفاده: همیشه در شروع همکاری رسمی

۲ قرارداد محرمانگی اطلاعات (NDA - NON-DISCLOSURE AGREEMENT)

تعریف: تعهد کارمند به عدم افشای اطلاعات حساس و محرمانه شرکت
کاربرد: حفاظت از اسرار تجاری، دیتابیس مشتریان، فرمول ها یا دانش فنی
زمان استفاده: قبل از شروع همکاری یا هنگام دسترسی به داده های کلیدی

۳ قرارداد عدم رقابت (NON-COMPETE AGREEMENT)

تعریف: تعهد کارمند به عدم فعالیت در کسب و کار مشابه یا رقیب در مدت و محدوده مکانی یا زمان مشخص
کاربرد: جلوگیری از انتقال تجربه و مشتریان به رقبا
زمان استفاده: برای نیروهای کلیدی (پرسنل با شغل های مهم و مدیران فروشندگان، متخصصان)

فصل نخست: انواع قراردادها

۸ دوره آزمایشی (PROBATION AGREEMENT)

تعریف: مدت کوتاه در قراردادهای دائم برای سنجش عملکرد قبل از تثبیت استخدام
کاربرد: کاهش ریسک استخدام اشتباه
زمان استفاده: معمولاً ۱ تا ۳ ماه اول همکاری

۹ قرارداد کار از راه دور یا انعطاف پذیر (REMOTE WORK / FLEXIBLE WORK AGREEMENT)

تعریف: تعیین چارچوب همکاری برای کارمندان دورکاری با ساعات شناور
کاربرد: مدیریت بهتر نیروهای ریموت
زمان استفاده: در شرکت های تکنولوژی یا مشاغل آنلاین

۱۰ قرارداد پاداش و انگیزشی (BONUS & INCENTIVE AGREEMENT)

تعریف: توافق بر سر پاداش های مبتنی بر عملکرد یا هدف مشخص
کاربرد: افزایش انگیزه و بهره وری کارکنان
زمان استفاده: برای مشاغل فروش، بازاریابی و پروژه های حساس

۶ قرارداد محرومیت از جذب کارکنان (NON-SOLICITATION AGREEMENT)

تعریف: کارمند متعهد می شود کارکنان یا مشتریان شرکت را جذب یا وسوسه به ترک همکاری نکند
کاربرد: جلوگیری از تخلیه منابع انسانی یا مشتریان
زمان استفاده: همراه با قرارداد عدم رقابت یا به صورت جداگانه

۷ قرارداد کار پاره وقت یا پروژه ای (PART-TIME / FREELANCE AGREEMENT)

تعریف: تعیین کردن شرایط همکاری، برای نیروهای غیر تمام وقت
کاربرد: انعطاف پذیری در هزینه ها و زمان بندی
زمان استفاده: برای پروژه های کوتاه مدت یا نقش های غیرمستمر

فصل نخست: انواع قراردادها

۱۱ قرارداد بازگشت تجهیزات و دارایی‌ها (RETURN OF COMPANY PROPERTY AGREEMENT)

تعریف: الزام کارمند به بازگرداندن لپ‌تاپ، کارت، نرم‌افزار و سایر دارایی‌ها پس از پایان همکاری
کاربرد: جلوگیری از سوءاستفاده از منابع سازمان
زمان استفاده: در زمان تحویل تجهیزات یا خروج کارمند

۱۲ قرارداد سلامت و انضباط سازمانی (WORKPLACE DISCIPLINE & HEALTH AGREEMENT)

تعریف: تعهد به رعایت آیین‌نامه انضباطی، بهداشت و ایمنی کار
کاربرد: کاهش ریسک‌های قانونی و کاهش جریمه‌های اداره کار
زمان استفاده: در صنایع تولیدی و کارگاهی

۱۳ قرارداد رضایت از ضبط و نظارت (MONITORING & CONSENT AGREEMENT)

تعریف: کارمند می‌پذیرد که فعالیت‌های کاری او (ایمیل، اینترنت، دوربین مداربسته) تحت نظارت باشد
کاربرد: پیشگیری از مشکلات حقوقی و امنیتی
زمان استفاده: برای مشاغل با سطح بالای امنیت اطلاعات

نکته مهم
این قراردادها باید با قانون کار ایران و مقررات حقوقی سازگار باشند؛ مثلاً در قرارداد عدم رقابت یا الزام به خدمت، دادگاه‌ها ممکن است محدودیت‌های غیرمنطقه‌ای را نپذیرند پس از قراردادهایی که فقط متخصصین این امر با دانش حقوقی و روابط کار تنظیم میکنند استفاده نمایید

فصل دوم: بیمه بیکاری

➤ **بیمه بیکاری شامل چه کسانی می‌شود و چه کسانی مشمول دریافت مقرری بیکاری هستند؟** همه افراد بیمه‌شده در صورتی که بدون میل و اراده بیکار شوند و حداقل شش ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند، شرایط استفاده از بیمه بیکاری تامین اجتماعی را خواهند داشت. براساس قوانین بیمه بیکاری مهم‌ترین شرایط دریافت بیمه بیکاری به شرح زیر است:

➤ **اخراج از محل کار**

➤ **برخورداری از ۶ ماه حق بیمه**

➤ **نکته:** شرایط گرفتن بیمه بیکاری برای آن دسته از بیمه‌شدگانی که به علت بروز حوادث غیرمترقبه مانند سیل، جنگ، زلزله و آتش‌سوزی بیکار شده‌اند، متفاوت است. این گروه برای دریافت مستمری بیکاری نیازی به داشتن حداقل سابقه ندارند؛ **حتی اگر در روز اول کار بر اثر این حوادث بیکار شوند، حقوق بیمه بیکاری را می‌توانند دریافت کنند.**

فصل دوم: بیمه بیکاری

➤ **ثبت درخواست در مهلت قانونی:** حداکثر ۳۰ روز پس از بیکار شدن باید با مراجعه به سایت اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی درخواست بیمه بیکاری را ثبت کنید. در صورتیکه فردی به دلیل حوادث غیرمترقبه (مانند زلزله، سیل یا آتش‌سوزی) نتواند در مهلت ۳۰ روزه اقدام کند، پس از رفع مشکل، با ارائه مدارک می‌تواند درخواستش را ثبت کند.

➤ طبق قانون بیمه بیکاری، بیمه شدگان تامین اجتماعی چنانچه مشمول قانون کار باشند و کارگاه آنها بر اثر حمله دشمن آسیب دیده و تعطیل شده باشد، نیازی به داشتن حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه ندارند و با داشتن حتی یک روز سابقه و یا احراز رابطه کارگری و کارفرمایی از این مقرری بهره‌مند می‌شوند.

➤ میزان مقرری بیمه بیکاری ۵۵ درصد میانگین حقوق بیمه شده در ۳ ماه آخر اشتغال است که از حداقل حقوق سالجاری کمتر نخواهد بود. برای بیمه شدگان بیکاری دارای افراد تحت تکفل، به ازای هر فرد تحت کفالت ۱۰ درصد به مستمری آنها اضافه می‌شود به شرطی که از ۸۰ درصد حقوق کارگر فراتر نرود؛ چراکه حداکثر حقوق مقرری بگیران ۸۰ درصد دستمزد آنها خواهد بود.

فصل دوم: بیمه بیکاری

مدت دریافت بیمه بیکاری	سابقه پرداخت بیمه
۱ سال	۶ تا ۲۴ ماه
۱ سال و نیم	۲۵ تا ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۲۱ تا ۱۸۰ ماه
۳ سال	۱۸۰ تا ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۲۴۱ ماه به بالا

➡ مدت بیمه بیکاری:

➡ مدت زمان بیمه بیکاری به عوامل مختلفی بستگی دارد که مهم‌ترین آن‌ها سابقه پرداخت حق بیمه تامین اجتماعی است. جدول روبرو نشان‌دهنده مدت زمان پرداخت بیمه بیکاری براساس سابقه بیمه‌شدگان است.

فصل دوم: بیمه بیکاری

«جدول مدت زمان استفاده از بیمه بیکاری»

حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی		سابقه
متاهلین یا متکفلین (ماه)	مجردین (ماه)	پرداخت حق بیمه (ماه)
12	6	از 6 لغایت 24
18	12	از 25 لغایت 120
26	18	از 121 لغایت 180
36	26	از 181 لغایت 240
50	36	از 241 به بالا

➤ مدت زمان دریافت بیمه بیکاری مجرد و متاهل

➤ افراد مجرد که حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت بیمه تامین اجتماعی دارند، ۶ ماه بیمه بیکاری دریافت می‌کنند. برای افراد مجرد با سابقه بیمه بالای ۲۴۰ ماه (۲۰ سال)، مدت زمان بیمه بیکاری تا ۳۶ ماه افزایش می‌یابد.

➤ افراد متاهل که حداقل ۶ ماه سابقه بیمه داشته باشند، ۱۲ ماه بیمه بیکاری دریافت می‌کنند. برای افراد متاهل با سابقه بیمه بالای ۲۴۰ ماه (۲۰ سال)، مدت زمان بیمه بیکاری تا ۵۰ ماه افزایش می‌یابد.

فصل دوم: بیمه بیکاری

➤ **تعداد دفعات استفاده از بیمه بیکاری:**

➤ طبق قانون بخشنامه بیمه بیکاری هیچ محدودیتی از لحاظ تعداد دفعات دریافت مستمری بیکاری وجود ندارد؛ یعنی افراد واجد شرایط دریافت بیمه بیکاری بدون هیچ‌گونه محدودیت می‌توانند از بیمه بیکاری استفاده کنند.

➤ **فاصله بین دو بیمه بیکاری:**

➤ از لحاظ قانونی هیچ محدودیتی نه برای تعداد دفعات استفاده از بیمه بیکاری و نه برای فاصله بین تعداد دفعات استفاده از آن وجود ندارد. برای مثال اگر شما پس از مدتی دریافت مستمری بیکاری دوباره به کار برگشتید، باید درخواست قطع بیمه بیکاری بدهید. در صورتی که پس از سپری شدن مدت زمانی (تفاوتی ندارد که چقدر باشد) دوباره بیکار شوید، دوباره می‌توانید درخواست دریافت مستمری بیکاری دهید.

فصل دوم: بیمه بیکاری

➤ مراحل دریافت بیمه بیکاری

➤ برای دریافت بیمه بیکاری ابتدا باید مراحل ثبت‌نام را در سایت prkar.mcls.gov.ir طی کنید.

➤ پس از تکمیل مراحل ثبت نام و دریافت پیامک حاوی کد رهگیری، باید با در دست داشتن مدارک، به شعبه تامین اجتماعی که کارفرما برای تنظیم قرارداد شما رفته، مراجعه کنید. اگر به موقع به اداره کار مراجعه کنید، ظرف مدت زمان 10 روز نمایندگان سازمان تامین اجتماعی مدارکتان را بررسی کرده و پس از تایید اقدام به پرداخت آن می‌کنند؛ پس حداقل دو هفته و حداکثر 50 روز از تاریخ بیکاری زمان می‌برد تا مستمري بیکاری برقرار شود.

➤ اقدامات لازم برای اعلام وضعیت بیکاری

➤ متقاضیان بیمه بیکاری، باید حداکثر تا ۳۰ روز از تاریخ بیکاری، موضوع را به اداره کار اطلاع دهند. همچنین باید آمادگی‌شان را برای اشتغال به کار تخصصی یا کار مشابه آن اعلام کنند. مراجعه متقاضی بعد از ۳۰ روز صرفاً با عذر موجه و با تایید هیات حل اختلاف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی تا ۳ ماه امکان‌پذیر خواهد بود.

پرسش‌های کاربردی درباره روابط کار

► ماهیت قراردادهای پرسنلی در دوران جنگ مشمول فورس ماژور می‌شود یا نه؟

بله می‌تواند مشمول فورس ماژور شود که در این صورت قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، تشخیص این موارد در صلاحیت وزارت کار و امور اجتماعی است.

► تعدیل نیرو در جنگ چه شرایطی را دارد؟

برای پاسخ به این سوال باید ابتدا معین شود که قرارداد در جریان بوده است یا خیر؟ برای مثال با توجه به جنگ اخیر که در تاریخ 9 اسفند 1404 شروع شد و با توجه به این که اکثر قراردادها تا پایان سال (29 اسفند 1404) ادامه داشت، فرض این موضوع که کارفرما برای سال جدید (1405) با کارمند قرارداد را تمدید نکرده است، مشمول بحث اخراج نیست زیرا تاریخ قرارداد کار به پایان رسیده است.

در فرض اعتبار زمانی قرارداد نیز موضوع تعلیق قرارداد قابلیت اجرا دارد (البته به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی)

پرسش‌های کاربردی درباره روابط کار

► آیا کارفرمایان می‌توانند به بهانه جنگ افزایش حقوق قانونی را اعمال نکنند؟ اگر بله شرایط آن چگونه است

خیر نمی‌توانند

► اگر قرارداد تمدید نشده باشد، اینکه گفته می‌شود که قراردادها به صورت خودکار سه ماه تمدید می‌شود درست است؟

تا این لحظه چنین بخشنامه‌ای منتشر نشده است و با این فرض پاسخ این سوال، خیر است.

► تعلیق نیرو در جنگ چه شرایطی دارد؟

اگر به واسطه جنگ قسمتی یا تمام کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارمند یا کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد، قرارداد کار با کارمندان تمام کارگاه یا آن قسمت که تعطیل می‌شود به حالت تعلیق در می‌آید. البته تشخیص این موارد با وزارت کار و امور اجتماعی است.

پرسش‌های کاربردی درباره روابط کار

► **تبدیل قراردادهای تمام وقت به پارت تایم در شرایط جنگ مجاز است؟**

این موضوع با توجه پرداخت حق بیمه با مانع توسط سازمان تامین اجتماعی رو به رو خواهد بود زیرا سازمان در ماه‌های قبل (از جنگ) یک حق بیمه مشخصی را برای آن فرد از شرکت دریافت کرده و پرداخت کمتر از آن مقدار حق بیمه برای ماه‌های بعد را نمی‌پذیرد.

► **اگر پرسنل بدون اطلاع قبلی و پس از گذشت یک هفته در تعطیلات نوروز حکم اخراج به او ابلاغ شود آیا باید کارفرما حقوق کامل تا پایان ماه را به وی پرداخت کند؟**

برای پاسخ به این سوال ابتدا باید بدانیم تاریخ پایان قرارداد کارمند چه تاریخی بوده است، اگر تاریخ پایان 29 اسفند 1404 بوده است، عملاً اخراجی صورت نگرفته و صرفاً قرارداد کار تمدید نشده است. ولی اگر قرارداد برای تاریخی در آینده باشد این موضوع مشمول موضوع اخراج است و قابل پیگیری می‌باشد.

► **آیا قراردادهای مشاوره‌ای مشمول افزایش حقوق قانونی می‌شود؟ اگر نه، شرایط توافقی است؟**

قراردادهای مشاوره‌ای که مشمول قانون کار نباشد از افزایش‌های اجباری این قانون پیروی نمی‌کند و با توافق طرفین قابل افزایش خواهد بود.

پرسش‌های کاربردی درباره روابط کار

► قرارداد نویسی در زمان جنگ

می‌تواند با توجه به جاری بودن جنگ، پیش‌بینی‌های مرتبط با جنگ را نیز داشته باشد.

► تکلیف دستمزد و مزایا در زمان جنگ

در صورتی که کارگاه دایر باشد با روزهای عادی تفاوتی ندارد و در صورت تعطیلی کارگاه، قراردادهای کار مشمول تعلیق می‌شوند.

► وضعیت کاری در صورت از بین رفتن محل کار یا ابزار کار

قراردادهای کار در این حالت مشمول تعلیق می‌شوند، البته تشخیص این موارد با وزارت کار و امور اجتماعی است.

► بیمه بیکاری در زمان جنگ

با توجه به تبصره ماده 30 قانون کار دولت مکلف است برای چنین شرایطی پوشش بیمه بیکاری را فراهم نماید اما این که در شرایط فعلی این موضوع چه مقدار عملیاتی باشد محل ابهام است. اما به طور کلی افراد در صورت داشتن شرایط می‌توانند از بیمه بیکاری استفاده کنند.

پرسش‌های کاربردی درباره روابط کار

► آیا صندوق‌های بیمه اجباری، با توجه به تعطیلی‌های ناشی از جنگ، و ریسک پایین‌تر بروز حوادث شغلی برای کارکنان، حق بیمه‌های سهم کارکنان و کارفرما را تعدیل خواهند کرد؟

بعید است چنین کاری کنند.

► اگر در اثر جنگ، اموالی که طی صورتجلسه تحویل اموال تحویل کارکنان شده و در محل کار قرار دارند، آسیب ببینند، مسئولیتی برای کارکنان به همراه خواهد داشت؟

امین در صورت تعدی و تفریط ضامن است ولی اگر تقصیر و کوتاهی در نگهداری آن مال نکرده باشد و در جنگ آسیب ببیند، ضامن نیست.

► اگر برای کارکنان در هنگام دورکاری، حادثه‌ای در اثر جنگ پیش بیاید (به این خاطر که دورکاری سبب شود تمرکز شخص از آغاز حمله هوایی و هشیاری برای نجات خود، به خاطر پرداختن به کار برداشته شود یا کاهش پیدا کند)، این موضوع می‌تواند سبب مسئول شناخته شدن کارفرما شود؟

این موضوع در صورت وقوع نیاز به بررسی موردی دارد ولی به طور کلی اگر حادثه بر اثر جنگ باشد جز مواردی است که خارج از اراده طرفین است.



ارتباط با ما:

آدرس سایت: plannet.ir

آدرس کانال بله: [@plannet](https://www.bale.com/@plannet)

آدرس صفحه رویکا: [@plannethub](https://www.rooyika.com/@plannethub)

مرکز نوآفرینی بیمه و مالی
Insurtech & Fintech Hub

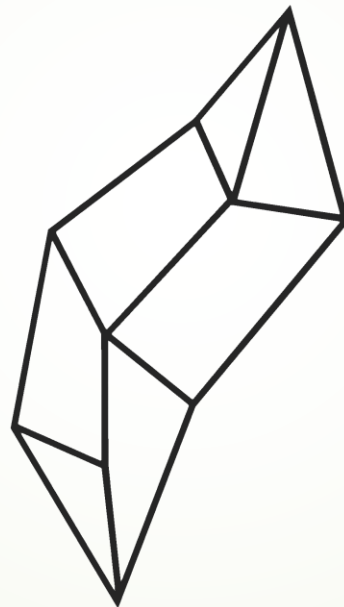
سوالات شما؟؟؟

(پرسی و پاسخ)

یلتت

مرکز نوآفرینی بیمه و مالی
Insurtech & Fintech Hub

از اینکه با ما همراه بودید سپاسگزاریم



یلت

مرکز نوآفرینی بیمه و مالی
Insurtech & Fintech Hub