

قرارداد پیمانکاری و الزامات قانونی کار

این قراردادها به کارفرما این امکان را می دهند که اجرای پروژه ها را به پیمانکاران متخصص واگذار کند؛ در عین حال رعایت حقوق، مزایا و بیمه کارکنان را تضمین می کند

قرارداد پیمانکاری سازوکاری است که بر اساس آن کارفرما یا مقاطعه دهنده می تواند کل یا بخشی از یک پروژه را به پیمانکار واجد صلاحیت واگذار کند؛ بدون آنکه خود مستقیماً درگیر امور اجرایی شود. این قراردادها میان اشخاص حقیقی یا حقوقی قابل انعقاد بوده و به کارفرما امکان می دهد مسئولیت هایی مانند استخدام نیرو، تأمین تجهیزات و مصالح، طراحی و مهندسی پروژه را به پیمانکار منتقل کند. هدف از این قراردادها، بهره برداری بهینه از تخصص و امکانات پیمانکاران است تا پروژه ها با سرعت، کیفیت و صرفه اقتصادی مطلوب اجرا شوند. قراردادهای پیمانکاری انواع مختلف دارند، اما در همه موارد طرفین ملزم به رعایت مقررات و ضوابط از جمله قوانین کار و تأمین اجتماعی هستند. رعایت این قوانین، حقوق، مزایا و پوشش بیمه ای کارکنان را تضمین می کند و از تضییع حقوق قانونی آنان جلوگیری می نماید. این قراردادها چارچوب اجرایی و مالی پروژه را مشخص و تعهدات قانونی کارفرما و پیمانکار را معین می سازد و تعامل شفاف میان طرفین و سازمان های ناظر، به ویژه سازمان تأمین اجتماعی، فراهم می آورد.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

قرارداد پیمانکاری چارچوبی قانونی و اجرایی است که به کارفرما امکان می دهد بخشی یا کلیه مسئولیت های یک پروژه را به پیمانکار واجد صلاحیت واگذار کند؛ بدون آنکه خود مستقیماً درگیر امور اجرایی شود.

انواع و ساختار قرارداد پیمانکاری

قرارداد پیمانکاری می تواند میان اشخاص حقیقی یا حقوقی منعقد شود و اساساً هدف آن انتقال مسئولیت هایی مانند استخدام نیروی انسانی، تأمین تجهیزات و مصالح، طراحی و مهندسی پروژه به پیمانکار است.

این قراردادها زمینه بهره برداری بهینه از تخصص و امکانات

پیمانکاران را فراهم می آورند و اجرای پروژه ها را با سرعت، کیفیت و صرفه اقتصادی مطلوب تضمین می کنند. قراردادهای پیمانکاری انواع مختلف دارند، اما در تمامی موارد، کارفرما و پیمانکار موظف به رعایت ضوابط و مقررات از جمله قوانین کار و تأمین اجتماعی هستند تا حقوق، مزایا و بیمه کارکنان حفظ و تضییع حقوقی قانونی آنان جلوگیری شود.

پرسش های مخاطبان

خصوصی پیمان است که طرفین می توانند در آن خواسته ها و شرایط خود را درج کنند. سایر پیوست ها شامل نقشه ها، طرح های مهندسی و فنی، استانداردها و مستندات مرتبط با پروژه می شوند. رعایت تمامی این پیوست ها و ضوابط اجرایی، هم تضمین کننده کیفیت پروژه است و هم تضمین کننده تعامل شفاف میان کارفرما، پیمانکار و نهادهای ناظر، به ویژه سازمان تأمین اجتماعی، خواهد بود.

پیوست ها و ضوابط اجرایی

یک قرارداد پیمانکاری معمولاً شامل چند جزء است. جزء اول قرارداد اصلی کتبی است که شرایط اجرای پروژه، مبلغ، مدت، تضمین و سایر الزامات را مشخص می کند. جزء دوم، شرایط عمومی پیمان است که براساس استانداردهای سازمان برنامه و بودجه تدوین شده و غیرقابل تغییر است و بر حفاظت از حقوق کارگران تأکید دارد. جزء سوم، شرایط

آیا در قراردادهای پیمانکاری رعایت و تأمین حقوق و مزایای کارگر در قانون کار مورد توجه قرار گرفته است؟

قانون کار در مواد متعددی به ضرورت رعایت و تضمین حقوق کارگران تصریح کرده است. ماده ۱۳ قانون کار به صراحت کارفرما را ملزم می سازد که در متن قرارداد بر تأمین به موقع حقوق و مزایای کارگران توسط پیمانکار تأکید ورزد. این ماده که از ارکان مهم قانون در تحقق حقوق قانونی کارگران به شمار می رود، بر اخذ ضمانتنامه های لازم در این خصوص پافشاری دارد. مطابق تبصره یک ماده ۱۳ قانون کار، مطالبات کارگران در شمار دیون ممتاز قرار گرفته و کارفرمایان موظفند بدهی پیمانکاران به کارگران را بر اساس آرای مراجع قانونی و از محل مطالبات پیمانکار، از جمله ضمانت حسن انجام کار، تسویه نمایند.

چرا در قراردادهای پیمانکاری برای محاسبه حق بیمه از ضریب استفاده و بر اساس تعداد کارکنان و میزان ۳۰ درصد حق بیمه مطابق ماده ۲۸ عمل نمی شود؟

در قراردادهای پیمانکاری، به دلیل ویژگی های خاص این نوع قراردادها، شناسایی دقیق کارگران گاهی دشوار و حتی ناممکن است. از این رو، برای پوشش بیمه ای کارکنان پروژه، روش استفاده از ضریب به کار گرفته می شود. این امر را می توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- جابه جایی مکرر نیروها در پروژه های پیمانکاری سبب می شود ثبت و شناسایی اسامی کارکنان به سختی صورت گیرد.

- بسیاری از طرح ها و پروژه های پیمانکاری، به ویژه در حوزه عمرانی، در مناطق دورافتاده و صعب العبور قرار دارند؛ بنابراین بازرسی کارگاه و شناسایی کارکنان به دلیل فاصله و موقعیت جغرافیایی دشوار است.

- اجرای دقیق مقررات تأمین اجتماعی ایجاب می کند سازمان با در نظر گرفتن وظیفه خود در دریافت حق بیمه فعالیت های دارای نیروی انسانی، پوشش و ارائه خدمات مربوطه را تضمین نماید.

- تعیین تکلیف و روشن ساختن وظایف کارفرما و پیمانکار در قبال پرداخت حق بیمه کارکنان، از دیگر دلایل بهره گیری از روش ضریب است.

• مأخذ ضریب در قراردادهای پیمانکاری غیرعمرانی چگونه تعیین می شود؟

مبنای محاسبه حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری همان نرخ ۳۰ درصد مندرج در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی است. تعیین ضریب در قراردادهای غیرعمرانی بر این اساس است که در فرض نخست، ۵۶ درصد از هزینه های تولید مربوط به کارگیری نیروی انسانی است، به این معنا که بخش عمده فعالیت ها دستی و غیرمکانیکی انجام می پذیرد. در فرض دوم، ۲۶ درصد از هزینه ها مربوط به استفاده از نیروی انسانی و کارگر است، زیرا در این نوع پروژه ها عملیات بیشتر مکانیکی بوده و ماشین آلات بهره بیشتری می برند؛ در نتیجه، حق بیمه مربوطه کمتر خواهد بود. برای محاسبه هر یک از این دو مورد کافی است ارقام ۵۶ یا ۲۶ را بر عدد ۳۰ تقسیم نماییم که نتیجه در فرض نخست ضریب ۱/۱۶ و در فرض دوم ضریب ۸/۷ درصد خواهد بود که مبنای حق بیمه قراردادهای پیمانکاری غیرعمرانی است.

علاوه بر این، تفاوت در تأمین مصالح توسط کارفرما یا پیمانکار نیز بر ضریب حق بیمه مؤثر است. چنانچه مصالح توسط پیمانکار تأمین شود، ضریب ۸/۷ درصد محاسبه می گردد، لیکن در صورت تأمین مصالح توسط کارفرما، ضریب به ۶۷/۱۶ درصد افزایش می یابد. دلیل این تفاوت آن است که وقتی مصالح توسط کارفرما ارائه می شود، بخش عمده مبلغ قرارداد به اجرای پروژه و به کارگیری نیروی انسانی اختصاص می یابد. در حالی که در قرارداد همراه با مصالح، سهم قابل توجهی از هزینه صرف خرید مصالح می شود که مشمول پوشش بیمه ای نیست؛ بنابراین ضریب کاهش می یابد. این ضرایب از کل مبلغ ناخالص قرارداد کسر شده و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

• وظیفه کارفرما یا مقاطعه دهنده در قبال بیمه کارکنان پروژه یا پیمان چیست؟

ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی به صراحت وظایف کارفرما در قراردادهای پیمانکاری را مورد اشاره قرار داده است. بر اساس این ماده، کارفرما موظف است پنج درصد از کل

مبلغ ناخالص قرارداد را نزد خود نگه دارد و بلوکه نماید تا پس از اخذ مفاد حساب بیمه ای از شعبه تأمین اجتماعی، پیمانکار بتواند تسویه حساب مربوط به بیمه پیمان را ارائه و از این مبلغ بهره مند شود. در صورتی که کارفرما بدون دریافت مفاد حساب مطالبات پیمانکار را پرداخت نماید، خود مسئول پرداخت بدهی های بیمه خواهد بود. در زمینه تعهدات بیمه ای، کارفرما و پیمانکار دارای مسئولیت تضامنی هستند و سازمان تأمین اجتماعی می تواند برای وصول مطالبات خود به هر یک از آنان مراجعه کند. البته طرف اصلی سازمان که موظف به پرداخت حق بیمه است پیمانکار است؛ لیکن در صورت قصور پیمانکار، با توجه به تعهدات کارفرمای اصلی، وی ملزم به ایفای وظایف بیمه ای کارکنان خواهد بود.

• در قراردادهای پیمانکاری، آیا مبنای اخذ حق بیمه کارکنان اصل بر لیست ارسال کارفرماست یا ضریب تعیین شده از سوی سازمان؟

چنانچه مبلغ حق بیمه مندرج در لیست ارسال پیمانکار در طول اجرای پروژه از میزان تعیین شده بر اساس ضریب پیمان تجاوز نماید، مبلغ حق بیمه لیست کارکنان به عنوان مبنا لحاظ خواهد شد. با این حال اگر مجموع حق بیمه پرداختی کارکنان کمتر از مبلغ ضریب تعیین شده باشد، همان ضریب ملاک و مبنای محاسبه و پرداخت حق بیمه خواهد بود.

• ++ آیا پیمانکار در طول اجرای قراردادهای پیمانکاری موظف به انجام اقدام خاصی در زمینه بیمه است؟

- پیمانکار موظف است از زمان تنفیذ یا آغاز قرارداد، فهرست کارکنان شاغل در پروژه را با تأیید کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی ارسال و معرفی نماید، در غیر این صورت، مشمول جریمه ۱۰ درصدی به خاطر عدم ارائه لیست کارکنان خواهد شد. برای اجتناب از این جریمه، معرفی حداقل یک نفر از کارکنان شاغل در قرارداد نیز کفایت می کند. شایان ذکر است این الزام تنها زمانی مطرح است که برای قرارداد حق بیمه منظور شده باشد و در صورت صفر

بودن قرارداد، ارائه فهرست و پرداخت حق بیمه ماهانه منتفی خواهد بود.

• تفاوت قرارداد کار با قراردادهای مشارکت و پیمانکاری چیست؟

برخی کارفرمایان، به منظور گریز از شمول قانون کار و تأمین اجتماعی، قراردادهایی با عناوین متفاوت با کارگر خود منعقد می سازند و گمان می کنند که تغییر عنوان قرارداد، آن را از شمول قانون کار و تأمین اجتماعی خارج می سازد. قراردادهایی نظیر مشارکت مدنی، پیمانکاری یا حتی اجاره از این دسته اند. با این حال، اکثریت قریب به اتفاق این قراردادها، فارغ از عنوان، ماهیتاً قرارداد کار تلقی می شوند و در صورت شکایت به هیأت های حل اختلاف اداره کار، به عنوان قرارداد کار شناخته و مورد رسیدگی قرار می گیرند.

اگرچه قراردادهای پیمانکاری، مشارکت مدنی یا اجاره ویژگی ها و شرایط خاص خود را دارند، در قرارداد پیمانکاری، ماهیت فعالیت و نحوه رابطه میان کارگر و کارفرما تعیین کننده نوع قرارداد است. صرف ذکر این که «این قرارداد مشمول قانون کار نیست» یا درج عنوان «پیمانکاری» نمی تواند ماهیت واقعی رابطه کاری را تغییر دهد، سازمان تأمین اجتماعی نیز چنین قراردادهایی را که با اشخاص حقیقی منعقد می شوند، قرارداد کار تلقی کرده و حق بیمه آن ها را در چارچوب ماده ۲۸ وصول می نماید. بنابراین، هنگام انعقاد این گونه قراردادها، رعایت ملاحظات قانونی و توجه دقیق به شرایط و ویژگی های واقعی رابطه کاری ضروری است.

• در قرارداد پیمانکاری که بخشی از تأمین مصالح برعهده پیمانکار و بخشی توسط کارفرما است، مأخذ و نرخ حق بیمه چگونه محاسبه می شود؟

در چنین قراردادهایی، ارزش ریالی مصالح تأمین شده توسط کارفرما یا مبلغ کل قرارداد تجمیع می گردد و حق بیمه نهایی بر اساس ضریب ۸/۷ درصد محاسبه و وصول می شود. برای مثال، چنانچه هزینه ناخالص قرارداد یک میلیارد تومان باشد و کارفرما ۲۰۰ میلیون تومان مصالح

در اختیار پیمانکار قرار دهد و باقی مصالح توسط پیمانکار تأمین شود، مبلغ ۲۰۰ میلیون تومان یا یک میلیارد تومان کل قرارداد جمع شده و ۸/۷ درصد آن به عنوان حق بیمه محاسبه می گردد. در این فرض، مبلغ کل محاسبه شده یک میلیارد و ۲۰۰ میلیون تومان است و حق بیمه مربوطه معادل ۹۳ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان خواهد بود.

• وظیفه بیمه ای پیمانکار در قراردادهای منعقدۀ چیست و آیا در صورت عدم یا تأخیر پرداخت حق بیمه در قراردادهای غیرعمرانی، جریمه ای به کارفرما تعلق می گیرد؟

- نخستین وظیفه کارفرما، ارسال متن قرارداد به سازمان تأمین اجتماعی است تا نرخ و ضریب حق بیمه مشخص و کد پیمان به قرارداد مربوطه اختصاص یابد. در گام بعد، پیمانکار موظف است فهرست کارکنان شاغل در پروژه را به شعبه مربوطه ارائه کرده و حق بیمه هر ماه را بر اساس این فهرست محاسبه و تا پایان ماه بعد به حساب سازمان واریز نماید. در صورتی که پیمانکار از ارسال فهرست کارکنان خودداری کند، مشمول جریمه ۱۰ درصدی ماه اول خواهد بود که این جریمه صرفاً یک بار اعمال می شود. در صورت تأخیر در پرداخت حق بیمه، پیمانکار مشمول جریمه ۲ درصد ماهانه خواهد بود که تا زمان تسویه اصل و فرع حق بیمه ادامه خواهد یافت.

علاوه بر این، پیمانکار مکلف است تغییرات نیروی کار را به سازمان تأمین اجتماعی گزارش کند؛ از جمله استخدام نیروی جدید یا ترک کار کارکنان. پس از پایان پروژه و خاتمه مدت قرارداد، پیمانکار باید جهت دریافت مفاد حساب به سازمان مراجعه کند. سازمان بر اساس حق بیمه های پرداختی در طول پروژه و تعداد کارکنان معرفی شده، مجدداً حق بیمه را با توجه به ضریب پیمان محاسبه می کند؛ اگر مبلغ پرداختی کمتر از ضریب باشد، مابه التفاوت از پیمانکار وصول می شود و اگر مبلغ پرداختی بیش از ضریب باشد، همان مبلغ قابل قبول است و مفاد حساب کد پیمان صادر می گردد. پیمانکار با ارائه مفاد حساب بیمه می تواند مطالبات باقی مانده خود، شامل پنج درصد مبلغ کل قرارداد و آخرین قسط پیمان، را از کارفرما دریافت نماید.