

انواع قرارداد کاری + معرفی 6 قرارداد کاری و شرایط آنها

امضای قرارداد، اولین و مهم‌ترین گام برای ورود رسمی به دنیای کار است. انواع قرارداد کاری برای شروع به کار وجود دارد که شامل بندها و مفاد متفاوتی است و باید در زمان تنظیم و توافق، مورد بررسی و تأیید طرفین قرار گیرد. با امضای قرارداد کار، رابطه کاری بین کارفرما و نیروی کار به عنوان کارمند یا کارگر برقرار و کار به صورت جدی و رسمی آغاز می‌شود. در صورت هر گونه اختلافی این قرارداد سند حساب شده و در حضور مراجع ذیصلاح، جهت احقاق حقوق طرفین مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در گذشته و بین جوامع سنتی، رابطه کاری به صورت شفاهی و اخلاقی برقرار می‌شد. اکنون این رابطه به صورت کتبی و رسمی ایجاد می‌شود. انواع قرارداد کاری بسته به نوع کار، نیروی کار و شرایط کاری، انواع مختلفی دارند که در ادامه به معرفی آنها می‌پردازیم. اما پیش از آن بهتر است با تعریف قرارداد در قانون کشور آشنا شویم.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

تعریف قرارداد در قانون کار

در ماده هفت قانون کار آمده است که “قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.”

- 1- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.
 - 2- در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می‌شود.
 - 3- قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می‌شود و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد.
 - 4- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.”
- انواع قرارداد کاری لازم است حتماً در دو تا چهار نسخه تهیه شوند و به امضا برسند. یک نسخه نزد کارفرما و دیگری نزد کارمند/کارگر باقی می‌ماند. نسخه سوم و چهارم بسته به اندازه کسب و کار و فرایندهای موجود در سیستم اداری در اختیار شورای کار و نماینده کارگر قرار می‌گیرد.



انواع قرارداد بر اساس نوع خدمت

قرارداد کاری ممکن است با عناوین و شرایط خاصی تنظیم شوند. در صورتی که لازم است طرفین به طور دقیق تمامی موارد قرارداد را مطالعه و توافق کامل داشته باشند و بعد قرارداد را امضا کنند. به طور کلی می‌توان انواع قرارداد کاری را به چهار دسته تقسیم کرد. ممکن است قرارداد به صورت تمام‌وقت، پاره‌وقت، دائم، موقت یا به صورت مشاوره باشد. هر کدام از این قراردادها شرایط و ویژگی‌های خود را دارند که در ادامه به آنها می‌پردازیم.

قرارداد کار تمام‌وقت

قانون کار در ماده 51 حداکثر ساعات کار روزانه 8 ساعت تعیین شده و برای تجاوز

ساعات کار از این مقدار موارد استثنای پیش‌بینی کرده است. در تبصره 1 ماده 51 قانون کار حداکثر ساعات کار هر هفته 44 ساعت تعیین شده است.

در همین تبصره این مورد نیز پیش‌بینی شده است که با توافق کارگران و کارفرما ساعات کار روزانه در برخی روزها کمتر و در برخی روزها می‌تواند بیشتر باشد و در مجموع در طول هفته ساعات کار 44 ساعت تعیین شده است.

البته قوانینی برای کمتر شدن ساعات کار هفتگی نیز در حال تصویب و اجراست. اما در عرف، رابطه کاری هنوز 44 ساعت کار در هفته در متن قراردادهای کاری ذکر می‌شود.

به استناد این قانون در قرارداد کار تمام‌وقت، کارفرما و کارمند برای 44 ساعت کار در هفته به توافق می‌رسند. همان‌طور که در قانون ذکر شده ساعات کاری ممکن است بسته به توافق طرفین قابل تغییر باشد. قرارداد تمام‌وقت با جزئیات کامل شامل شرح وظایف، دستمزد، مزایا، ساعات کاری و شرایط محل کار تنظیم شده و به امضای طرفین می‌رسد. قوانین مربوط به محل کار، امنیت اطلاعات و سیاست‌های شرکت در این نوع قرارداد ذکر و طرفین در مورد آن به توافق می‌رسند. میزان مرخصی در قرارداد تمام‌وقت معادل دو روز و نیم در ماه خواهد بود، که به صورت سالانه نیز معادل یک ماه متوالی یا 26 روز کاری محاسبه می‌شود.

قرارداد کار پاره‌وقت

در این نوع قرارداد ساعات کاری کمتر از حالت استاندارد در ماه است. تعیین این

ساعت بر مبنای شرح وظایف کارمند و حجم کاری تعیین خواهد شد. مجموع مدت ساعات کاری در قرارداد کار پاره‌وقت باید کمتر از 44 ساعت در هفته باشد. در قرارداد کار پاره‌وقت مشخصات دقیق شغلی مانند ساعت کاری، دستمزد و نحوه محاسبه دستمزد، مزایای کاری و شرایط خاص مربوط به قرارداد با جزئیات کامل و در بندهای مختلف ذکر می‌شود.

مرخصی استحقاقی در قرارداد کاری پاره‌وقت در تناسب با قرارداد تمام‌وقت و طبق ساعات کاری توافق شده محاسبه می‌شود. اما مرخصی بدون حقوق با قرارداد کار تمام‌وقت همسانی دارد.



قرارداد کار دائم

قرارداد کار دائم یا غیرموقت یکی از انواع قرارداد کاری است که تا زمان استعفا، بازنشستگی، فوت و یا ازکارافتادگی اعتبار دارد. قراردادهای کار دائم بدون تعیین شرایط اتمام قرارداد تنظیم می‌شوند. ممکن است این قراردادها به شکلی تنظیم شوند که در شرایط خاصی نیاز به تمدید داشته باشند اما در اصل، قراردادی بدون تعیین زمان خاتمه همکاری هستند. قرارداد کار دائم برای انجام کار معین بین کارفرما و کارمند امضا می‌شود. در این قرارداد مشخص می‌شود که کار چه ماهیتی دارد و شامل چه مواردی می‌شود و به چه نتیجه‌ای می‌رسد. جزئیات دستمزد، نحوه و زمان بندی پرداختها، مزایای کاری و قوانین حاکم بر محاسبات دستمزد در این قرارداد به دقت ذکر می‌شوند. بندهایی نیز به احتمالاتی نظیر بروز اختلاف، شرایط جریمه دیرکرد و تغییرات مربوط می‌شود.

قرارداد کار موقت

این قراردادها برای مدت موقت و مشخصی منعقد می‌شوند به نحوی که پس از اتمام آن، طرفین هیچ وظیفه و تعهدی نسبت به هم ندارند. محتوای این قراردادها به دوره زمانی و انجام کار مشخصی می‌پردازد. کارمند و کارفرما در مورد زمان شروع و پایان کار، مسئولیتها و وظایف طرفین و نحوه و شرایط پرداخت دستمزد با یکدیگر توافق می‌کنند. همچنین شرایط تمدید قرارداد یا خاتمه کار نیز در بندهای قرارداد ذکر می‌شود. در قرارداد موقت در صورت فسخ قرارداد به هر دلیلی، حقوق و دستمزد و مزایایی نظیر بیمه بازنشستگی و تعطیلات در زمان اخراج یا پایان دوره قرارداد پرداخت می‌شود.

معمولاً قرارداد موقت برای پروژه‌های فصلی یا جایگزینی کارکنانی که به مرخصی طولانی رفته‌اند یا قراردادهای پروژه‌ای کاربرد بیشتری دارند تا برای انجام کارهای روتین و بلندمدت.

قرارداد مشاوره

قرارداد مشاوره بین یک مشاور و سازمان منعقد می‌شود. در قراردادهای خدمات مشاوره نوع خدمات و بازه زمانی را به دقت تعریف می‌کنند. تمام تعهدات طرفین مثل نحوه ارتباط و گزارش‌دهی بین مشاور و کارفرما با جزئیات و به صورت مفصل در متن قرارداد ذکر می‌شوند. در قرارداد مشاوره حفظ محرمانگی اطلاعات و مالکیت فکری اهمیت زیادی دارد و حتماً باید بر سر آن توافق صورت گیرد.

نحوه پرداخت نیز بر اساس نوع خدمت و در مواردی با محاسبه ساعات کاری خواهد بود. در این قرارداد مشخص می‌کنند که در صورت محقق نشدن اهداف، در وضعیت ادامه همکاری و پرداخت دستمزد چه شرایطی پیش خواهد آمد. همچنین بندهایی برای حل اختلاف و خاتمه همکاری در شرایط خاص در نظر گرفته می‌شود و به امضای طرفین می‌رسد.



انواع قرارداد کاری با توجه به تنوع استخدام در ایران

انواع قرارداد کاری به شیوه استخدام نیز بستگی دارند. شیوه‌های استخدام در ایران به دو صورت خصوصی و دولتی تقسیم می‌شوند.

انواع قرارداد کاری دولتی

قراردادهای استخدام دولت در ایران به این ترتیب است که در صورت امضای قرارداد رسمی (نه پیمانی و خدماتی) و شروع رابطه کاری، فرد استخدام‌شده تا پایان دوره خدمت و رسیدن به زمان بازنشستگی نیاز به تمدید قرارداد ندارد. تنها در صورتی این رابطه قطع می‌شود که فرد مرتکب تخلف یا جرم تعریف‌شده در قوانین استخدام کشوری شود و یا خود با میل و اختیار شخصی، ترک خدمت و استعفا کند. در این قراردادها دولت نقش کارفرما را بر عهده دارد. تمام قراردادهایی که در ارگان‌های مختلف دولتی بسته می‌شوند در دسته قراردادهای کار دولتی قرار می‌گیرند. قراردادهای دولتی نیز به شکل یکی از انواع قرارداد کاری خواهند بود اما به سه نوع رسمی، پیمانی و قرارداد نیروی خدماتی تقسیم‌بندی می‌شوند.

قرارداد کارمندان رسمی دولت

در این قرارداد افراد تصدی مسئولیت‌هایی را در دولت بر عهده می‌گیرند و مراحل گزینشی را طی می‌کنند. این افراد تحت پوشش بیمه خدمات درمانی یا نیروهای مسلح یا انواع دیگر بیمه‌های درمانی دولتی قرار می‌گیرند و تسهیلات پرداختی بازنشستگی و

از کارافتادگی آنها از صندوق بازنشستگی کشور پرداخت خواهد شد. از نمونه بارز استخدام دولتی و کارمندان رسمی دولت می‌توان آموزگاران استخدام‌شده در آموزش و پرورش، نیروی انتظامی و ارتش را مثال زد.



قرارداد کارکنان استخدام پیمانی

قرارداد این افراد تا حدی نیمه‌رسمی و به صورت یک پیمان‌نامه بین طرفین منعقد می‌شود. در این قرارداد اگر کارفرما رضایت داشته باشد، امکان تمدید قرارداد یا ترفیع شغلی ممکن می‌شود و حتی احتمال تبدیل وضعیت به استخدام رسمی در دولت نیز وجود دارد. این پیمان‌نامه‌ها تحت پوشش صندوق تأمین اجتماعی و قوانین و ضوابط آن خواهد بود.

قرارداد کارکنان خدماتی

نیروهای خدماتی که در بخش‌های دولتی کار می‌کنند، تحت پوشش قانون کار و بیمه تأمین اجتماعی هستند. از مواردی که در این دسته قرار می‌گیرند می‌توان نیروهای حفاظتی، آشپزخانه‌ها و آبدارخانه‌ها را نام برد. قرارداد این افراد مشابه انواع قرارداد کاری شرکت‌های خصوصی خواهد بود.

قرارداد کار شرکت‌های خصوصی

این قراردادها طبق ضوابط قانون کار و تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. بیشترین انواع قرارداد کاری کشور ذیل این بخش بسته می‌شوند که افراد در آن تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی و صندوق تأمین اجتماعی هستند.

انواع قرارداد کاری خصوصی

قرارداد کارآموزی

این نوع قرارداد معمولاً با دستمزد کم یا بدون دستمزد خواهد بود. در بیشتر موارد دستمزدی به عنوان هزینه ایاب و نهاب و مبلغی کمتر از قانون کار به عنوان پاداش به کارآموز پرداخت می‌شود. این قرارداد توافق‌نامه‌ای است بین کارفرما و کارآموز و شرایطی را برای یک دوره کوتاه مشخص می‌کند که برای کارآموز نوعی مهارت‌آموزی محسوب می‌شود. این قرارداد کوتاه‌مدت است و بین یک ماه تا یک سال متغیر خواهد بود. ممکن است پس از اتمام دوره کارآموزی در صورت تمایل کارفرما و توافق

طرفین، نوع قرارداد کارآموز به یکی دیگر از انواع قرارداد کاری تغییر کند. در مدت کارآموزی کارفرما به ارزیابی عملکرد کارآموز می‌پردازد تا در نهایت برای استخدام او تصمیم‌گیری کند یا گواهی ارزیابی خود را برای سازمانی که کارآموز از سوی آن فرستاده شده است، تهیه و ارسال نماید.



مزایا و حقوق دریافتی در دوره کارآموزی

دستمزد کارآموزان کمتر از کارکنان دیگر است و به همین ترتیب ساعات کاری کمتری هم نسبت به ساعت کاری مقرر سازمان دارند. البته تمامی موارد دستمزد و ساعت کاری قابل مذاکره است و طرفین قرارداد در مورد آن با هم توافق می‌کنند. کارآموزان معمولاً وظایف سنگینی را بر عهده ندارند، همچنین ممکن است از تمام مزایای کاری نیز بهره‌مند نباشند. بیمه کارآموزانی که در موقعیت حساسی به کار گرفته نمی‌شوند ممکن

است با توافق طرفین برقرار نشود. اما برای مشاغل سخت و موقعیت‌های حساس، کارآموز باید حتماً تحت پوشش بیمه قرار گیرد.

قرارداد کار آزمایشی

قرارداد آزمایشی هم شباهت زیادی به قرارداد کارآموزی دارد، با این تفاوت که میزان پرداخت دستمزد بالاتر یا به اندازه دستمزد واقعی است. در این دوره مهارت‌ها و توانایی فرد برای تصدی یک جایگاه شغلی سنجیده می‌شود. همچنین قرارداد آزمایشی کارفرما به ارزیابی عملکرد فرد می‌پردازد تا در نهایت برای استخدام او تصمیم‌گیری کند. در این قرارداد تمامی وظایف و مسئولیت‌های دو طرف قرارداد با دقت و جزئیات کامل ذکر می‌شود.

حقوق و مزایای کارمند یا کارگر در دوره آزمایشی باید به صورت کامل پرداخت شود. برخی شرکت‌ها شروع تحت پوشش قرار گرفتن بیمه تأمین اجتماعی را منوط به پایان دوره آزمایشی می‌کنند که این کار اشتباه و خلاف قانون است. هر کارمندی از اولین روز اشتغال خود باید به تناسب ساعت کاری که در انواع قرارداد کاری ذکر می‌شود، تحت پوشش بیمه درمان و ثبت سابقه برای بازنشستگی تأمین اجتماعی قرار گیرد.

قرارداد دورکاری

قرارداد دورکاری برای مواردی در نظر گرفته می‌شود که فرد در محیطی به جز شرکت مشغول به کار است. مفاد این قرارداد با انواع قرارداد کاری سنتی تفاوت‌هایی دارد. معمولاً وظایف و مسئولیت‌های طرفین با شفافیت و دقت تمام در قرارداد دورکاری ذکر

می‌شود. مشخصات فنی و زیرساخت‌های لازم که طرفین قرارداد ملزم به تهیه آنها هستند نیز مشخص است.

حدود مسئولیت، حفظ اسرار، عدم افشای اطلاعات و حفظ امنیت و استانداردهای حفاظتی نیز در این قراردادها ذکر می‌شود. معمولاً افراد دورکار تحت پوشش بیمه قرار نمی‌گیرند اما در اصل، حقوق و مزایای افراد دورکار نباید با افراد حاضر در مجموعه تفاوتی داشته باشد. همچنین در تنظیم قرارداد دورکاری مواردی مثل ساعات کاری، زمان استراحت و تعطیلات و شرایط دسترسی طرفین به یکدیگر در نظر گرفته می‌شود. همچنین هزینه‌های مربوط به اینترنت و تجهیزات نیز در مواردی توسط کارفرما پرداخت خواهد شد.



قرارداد مزد ساعتی

این نوع از قرارداد متعلق به کارهایی با حجم کاری متغیر است. دستمزد در این قرارداد به ازای ساعاتی است که کارمند در آن مشغول به کار است. لزوم تعیین و شرح میزان مسئولیت و شرح وظایف در چنین قراردادهایی وجود ندارد مگر اینکه ضرورتی برای تعریف و تبیین آنها در انواع قرارداد کاری وجود داشته باشد.

در قراردادهای مزد ساعتی ذکر می‌شود که در چه شرایطی ممکن است ساعات کاری افزایش یا کاهش پیدا کند یا دستمزدی برای ساعات اضافه‌کاری، معادل اضافه‌کاری در نظر گرفته می‌شود. مزایای کاری شامل بیمه درمانی، شرایط بازنشستگی و تعطیلات باید حتماً مشخص شوند. معمولاً کارفرمایان بیمه درمانی را برای افرادی در نظر می‌گیرند که به صورت تمام‌وقت در شرکت حضور دارند اما تمامی مزایا در قراردادهای ساعتی قابل مذاکره هستند.

قرارداد کارمزدی یا کار معین

انجام یک کار مشخص و معین در مدت زمان خاص شامل این قرارداد می‌شود. قرارداد کارمزدی یا پروژه‌ای یکی از انواع قرارداد کاری است که بر اساس اتمام کار یا پروژه، شرایط خود را مشخص می‌کنند. ساعت کاری در این قرارداد مطرح نیست اما معمولاً دوره زمانی یا وقت اتمام پروژه اهمیت زیادی دارد. اگر پروژه در موعد مقرر تحویل داده نشود ممکن است جریمه‌هایی برای تأخیر در قرارداد در نظر گرفته شده باشد. همچنین استانداردهای لازم برای تعیین و تضمین کیفیت نیز در این پروژه‌ها در نظر گرفته می‌شود. به عبارت دیگر در قرارداد کاملاً مشخص می‌شود که در چه تاریخی باید

پروژه به چه مراحل رسیده باشد و تا چه حدی تکمیل شده باشد. همچنین بندهایی نیز تنظیم می‌شوند که میزان پرداخت را بر اساس تأیید نهایی کارفرما و نتیجه عملکرد پروژه مشخص می‌کنند.

یکی دیگر از عوامل مهم در قراردادهای کارمزدی به مقوله مالکیت فکری مربوط می‌شود. مسئولیت و حقوق مالکیت فکری پروژه یا محصولی که ساخته می‌شود باید به یکی از طرفین واگذار شود.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

سخن پایانی

با توجه به انواع قرارداد کاری و تنوع مشاغل، بهتر است چه در جایگاه کارفرما و چه کارگر یا کارمند، پیش از شروع به کار در مورد شرایط قراردادها اطلاعات کافی داشته باشید. امضای انواع قرارداد کاری به معنای پذیرفتن و متعهد شدن در برابر آن است. بهتر است تا پیش از امضای قرارداد تمامی بندهای آن را با دقت مطالعه و بررسی کنید چون در تمامی محافل حقوقی قرارداد کاری سند محسوب شده و تعیین‌کننده میزان حق و حقوق طرفین است.

برخی به اشتباه تصور می‌کنند که قراردادهای کوتاه‌مدت و غیر تمام‌وقت شامل مزایای قانون کار و بیمه تأمین اجتماعی نمی‌شود. هر فردی که به هر شکلی قرارداد کاری با

کارفرمایی را امضا کند مشمول دریافت تمام حقوق و مزایای کاری می شود. کارفرما باید برای این کارگر/کارمند حق بیمه پرداخت کند و عیدی، پاداش پایان سال و سنوات را نیز پرداخت کند.

چارگون