آشنایی با قوانین و مقررات عمومی

(قانون های کار، تأمین اجتماعی،امورمالیاتی و تجارت)

تهیه و گردآوری: محمود بزرگی – فرشید پورکاویان

مرکز آموزش و توسعه

زمستان ۱۳۹۱

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
آشنایی با قانون کار	۳
آشنایی با قانون تامین اجتماعی	۱۶
آشنایی با مقررات مالیاتی	۲۳
آشنایی با قانون تجارت	۳۲

به نام خدا

در این جزوه سعی شده است تا زمینه آشنایی مختصری با قوانین کار، تأمین اجتماعی،مالیاتی و قانون تجارت برای فراگیران عزیز فراهم گردد.

آشنایی با قانون کار

در سال ۱۳٦۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۱۲ فصل و ۲۰۳ ماده به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید و از ١٤ اسفند سال ۱۳٦۹ به مورد اجرا گذاشته شد .

در اصل بیست و هشتم قانون اساسی آمده است : هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی وحقوق دیگران نباشد برگزیند . دولت موظف است با رعایت نیازجامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید .

و مطابق اصل بیست و نهم : برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی سرپرستی، در را ه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی ودرمانی و مراقبتهای پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حا صل از مشارکت مردم، خدمات وحمایتهای مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند .

در اصل چهل وسوم ، موارد زیر جزء ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بشمار آمده است: تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل . قراردادن وسائل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسائل کار ندارند . تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار را داشته باشد . رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری، منع اضرار به غیر، تربیت افراد ماهر.

ضوابط فوق نشان می دهد کار و فعالیت سالم اقتصادی در نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران از ارزش والایی برخوردار می باشد.

تعاریف کلی و اصول

کارگر : کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود وسایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند .

کارفرما: شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می کند.

مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار ادارهٔ کارگاه ها هستند، نمایندهٔ کارفرما محسوب می شوند وکارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده میگیرند .در صورتی که نمایندهٔ کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید وکارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است .

کارگاه : محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نمایندهٔ او درآنجا کار می کند از قبیل مؤسسات صنعتی ، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولید، اماکن عمومی و امثال آن . کلیهٔ تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، ازقبیل نمازخانه، شیرخوارگاه، نهارخوری، تعاونی ها، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

– کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از قانون کار می باشند .

لیکن حسب ماده ۱۸۸قانون مذکور ، اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرا توسط صاحب کار و همسرو خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود. .

همچنین طبق ماده ۱۸۹ این قانون ، در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل ها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامدار ی و پرورش و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل وکاشت و داشت و برداشت و سایر فعالیتهای کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف باشد..

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 غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد .

در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذ کر نشود ، قرارداد دائمی تلقی می شود و درمواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نمایدکه درآن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید .

شرایط اساسی انعقاد قرارداد کار

۱- قصد و رضای طرفین قرارداد یعنی اینکه هیچگونه اجبار یا اکراهی در انعقاد قرارداد کار وجود نداشته باشد

۲- مشروعیت جهت قرارداد یعنی موضوع قرارداد برخلاف قوانین ومقررات وشرع مقدس اسلام نباشد .. به عنوان مثال چنانچه قراردادی برای تهیه مشروبات الکلی یا اسلحه قاچاق منعقد شود، این قرارداد باطل خواهدبود..

۳- معین بودن موضوع قرارداد یعنی موضوع کاری که مورد نظر طرفین قرارداد است بطور مشخص در قرارداد آورده شود مثلا انجام امور بازاریابی ، منشی‌گری و غیره.

٤- اهلیت طرفین یعنی اینکه طرفین قرارداد بالغ، عاقل و رشید باشند همچنین از نظر قانونی و شرعی، انجام کار موردنظر برای آنها ممنوع نباشد..

همچنین علاوه بر موارد فوق در قرارداد کار موارد زیر نیز باید قید گردد :

- مشخصات کامل و دقیق کارگر و کارفرما و کارگاهی که کار باید در آنجا انجام شود..
- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.
- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن
- ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها
- محل انجام کار
- تاریخ انعقاد قرارداد
- مدت قرار داد، چنانکه کار برای مدت معین باشد.
- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

لازم به توضیح است شروط مذکور درقرارداد یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر دراین قانون منظور ننماید .

اضافه می‌نماید تغییر حقوقی دروضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش، تغییر نوع تولید و امثال این ها دررابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود . درمواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ٤ نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه آن به اداره کار، یک نسخه به کارگر، یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر دراختیار شورای اسلامی کار و درکارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد .

دوره آزمایشی

کارگر و کارفرما می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند که در خلال این دوره هر یک از طرفین بدون اخطار قبلی وبدون آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، می تواند رابطه کار را قطع کند . در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید، فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود . مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود که حداکثر آن برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه ۱ بوده و کارفرمایان موظف می باشد بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت نمایند .

تعلیق قرارداد کار

چنانچه انجام تعهدات یکی از طرفین بر اساس موارد ذیل موقتًا متوقف شود، قرار داد به حال تعلیق در میاید و پس از رفع آنها قرار داد کار با احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد به حالت اول بر می گردد.

خدمت وظیفه عمومی

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت، به کار سابق خود بر گردد و چنانکه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول شود . مدت خدمت نظام وظیفه و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

مرخصی تحصیلی و مرخصی بدون حقوق

قرار داد کار کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی یا مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، درطول مرخصی وبه مدت ۲سال به حال تعلیق درمی آید.

توقیف و بازداشت

قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد . چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را بپردازد . کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، حداقل ۵۰ ٪ از حقوق ماهیانه او را برای رفع احتیاجات خانواده اش به طور علی الحساب بپردازد .

در هر یک از موارد ذکر شده فوق چنانچه کارفرما از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل درحکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد درصورتی که عذر موجه داشته باشد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا ثابت کند به ازاء هر سال سابقه کار ٤٥ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید .

چنانچه کارگری بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز بعد از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته شده و مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود .

خاتمه قرار دادکار

موارد زیر باعث خاتمه قرارداد کار می شود :

۱- فوت کارگر.

۲- بازنشستگی کارگر.

۳- از کارافتادگی کلی کارگر.

٤- انقضای مدت درقراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

۵- پایان کار درقراردادهائی که که مربوط به کار معین است.

٦- استعفای کارگر. ۷-فسخ قرارداد کار

درپایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است به کارگر و درصورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۵ روز انصراف خود را از استعفا کتبا به کارفرما اعلام نمایند استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد .

هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات نقض نماید، کارفرما حق دارد درصورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرار داد کار را فسخ نماید در واحد های فاقد شورای اسلامی، نظرمثبت انجمن صنفی لازم است .کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی درآن تشکیل نگردیده است یا فاقد نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص درفسخ قرارداد کار الزامی است .

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام ک اری معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد و رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قراردادها در صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف است.

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید . این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط تأمین اجتماعی پرداخت میشود .

اگر خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد ، بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه، با معرفی شورای اسلامی کار و یا

نمایندگان قانونی کارگر ، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت کند.

حق السعی :حق السعی عبارت است از کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یاحقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن ، خواروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید .

مزد: عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت میشود چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد ، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد،کارمزد ساعتی نامیده می شود.

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور و یا با توافق طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط زیر پرداخت شود :

الف- چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا ۱۵ روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد که در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود . در ماههای ۳۱ روزه مزایا و حقوق باید براساس ۳۱ روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض و تعیین مزد بر اساس سن و جنس، نژاد و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

حداقل مزد کارگران باید به صورت نقدی پرداخت شود . پرداخت های غیرنقدی به هرصورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه ساله توسط شورای عالی با توجه به فعالیتهای ذیل تعیین می گردد :

۱- درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد با ید یک اندازه باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تأمین نماید.

میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه ساله توسط شورای عالی با توجه به نیازهای ذیل تعیین می گردد :

مزد و مزایای کارگران نیمه و قت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به نسبت ساعت های کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود . در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت میشود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد .

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد ، آخرین ماه کار آنها است . در هر حال مبلغ پرداختی به آنها نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد.

مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل را مزد ثابت می گویند .

درکارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کارپرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار ،مزایای سرپرستی ،فوق العاده شغل و ...

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خوارو بار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جز ء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود . به کارگرانی که به مو جب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. در این مورد کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

کارفرما فقط در موارد ذیل میتواند از مزد کارگر برداشت نماید :

الف – موردی که قانون صراحتًا اجازه داده باشد.

ب – هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج – اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه

د – چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه– مال الاجاره خانه سازمانی که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

مدت ساعات کاری

مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد ساعات کار نامیده می شود . به غیر از مواردی که در قانون مستثنی شده، ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند.

کار انواع متفاوتی دارد که عبارتند از :کار روز، شب، مختلط ، متناوب و نوبتی .

کار روز : کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ٦ بامداد تا ۲۲ می باشد.

کار شب : کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ٦ بامداد قرار دارد . برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵ ٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی ، تعلق می گیرد .

کار مختلط : کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع است در این مورد ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود ، کارگر حق استفاده از فوق العاده را دارا میباشد .

کار متناوب : کاری است که نوعًا در ساعات متوالی ا نجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد . فواصل تناوب کار در اختیار کارگر می باشد و حضور او در کارگاه الزامی نیست . ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت درشبانه روز بیشتر باشد.

کار نوبتی : کاری است که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت های آن در صبح و عصر یا شب واقع می شود. درکار نوبتی ممکن است ساعات کار از ٤٤ ساعت در هفته تجاوز کند ولی جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷٦ ساعت تجاوز کند . میزان فوق العاده نوبت کاری افراد به شرح ذیل می باشد : کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود، ۱۰ ٪ و چنانکه نوبت ها درصبح و عصر و شب قرار گیرد، ۲۲ ٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد .

درشرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرط موافقت کارگر و پرداخت ٤۰ ٪ اضافه برمزد هر ساعت کار عادی مجاز می باشد . ساعت های کار اضافی به کارگران نباید از ٤ ساعت در روز تجاوز کند مگر در موارد استثنایی و با توافق طرفین. علاوه بر این ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر این نوع اضافه کاری ۸ ساعت در روز خواهد بود مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین :

الف – جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب- اعاده فعالیت کارگاه درصورتی که فعالیت مذکور به علت حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل،زلزله و یا اوضاع و احوال غیر پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

در این موارد پس از انجام کا ر اضافی، کارفرما مکلف است حداکثرظرف مدت ٤٨ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی مدت آن تعیین شود . در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط مرجع مذکور، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود . ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کار خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند، ممنوع است.

تعطیلات و مرخصی ها

تعطیلات: روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد . علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر نیز) ١١ اردیبهشت(جزءتعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید . درصورتی که روزهای کار در هفته کمتر از ٦ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع حقوق یا مزد دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود . کارگرانی که به هر عنوان (رساندن خدمات عمومی و ....) در روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه ٤٠ ٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد . کارگاه هایی که با انجام ٥ روز کار در هفته و ٤٤ ساعت کار قانونی کارگرانشان از ٢روز تعطیل استفاده می کنند، مزد این روزها برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود .

مرخصی ها: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا یک ماه است . سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهدشد . مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود . کارگر نمی تو اند بیش از ٩ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند . در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه های کارکرد تعیین می شود . هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش برای یک نوبت یک ماه بعنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید . کلیه کارگران در موارد ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان، حق بر خورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود .

نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط بازگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.
مدت مرخصی استعلاجی، با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

شرایط کار زنان

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن ۹۰ روز است که در خصوص زنانی که فرزندان خودرا شیر می دهند به شش ماه افزایش می یابد و حتی الامکان ٤٥ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد . برای زایمان توأمان ١٤ روز به مدت مرخصی اضافه می شود . حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد. پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود

شرایط کار نوجوانان

به کارگران بین سنین ۱۵ تا ۱۸ سال، کارگر نوجوان اطلاق می شود . طبق قانون کار به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.
ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران است . ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین می گردد.
ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

خدمات رفاهی کارگران

بیمه:کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون کار مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند .
تأمین مسکن : کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و یا مستقیمًا با کارگران فاقد مسکن جهت تامین مسکن کارگران همکاری بنمایند . همچنین دولت موظف است از طریق تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی و شهرداری ها در این زمینه همکاری لازم را بنماید.
سرویس ایاب وذهاب : در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، کارفرما باید برای رفت وبرگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

تشکیل شرکتهای تعاونی : کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم از قبیل محل، وسایل کار و... را فراهم نمایند .

ورزش: کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و اموراجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تأمین امکانات و ایجاد شرایط برگزاری نماز و شعائر مذهبی: کلیه کارفرمایان مشمول قانون کار مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نماید و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد . همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهند.

تأمین غذای مناسب و خوابگاه : در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین مانند راه سازی و ... دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام(برای کارگران خود فراهم نمایند که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد . در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

اشتغال اتباع بیگانه

به طور کلی اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولا دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیا مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند .

پروانه کار با رعایت مواد قانون کار حداکثر برای مدت یک سال صادر و یا تمدید و یا تجدید می شود.

مراجع حل اختلاف

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها، در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل وفصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیأتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل وفصل خواهد شد .

هیأت های تشخیص از افراد ذیل تشکیل می گردد:

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.
۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.
۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان.
رأی هیأت های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور، یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد، اعتراض خود ر ا کتبا به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجراء خواهد بود .
کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید .در صور تی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج (کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ قانون خواهد بود . چنانچه کارگر نخواهد به واحد مزبور باز گردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ٤٥ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.
هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد.
هیأت های حل اختلاف از ط رفین برای حضور در جلسه رسیدگی کتبًا دعوت می کنند . عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد ، در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید . در هر حال هیأت حتی الام کان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید . هیأتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.
آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذاشته خواهد شد.

آشنایی با قانون تامین اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی

به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تامین اجتماعی و همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تامین اجتماعی و سرمایه گذاری و بهره برداری از محل وجوه ذخایر در سال ۱۳۵٤ به موجب تصمیم مجلس شورای ملی سازمان مستقل تشکیل شده و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است . در حال حاضر طبق قانون نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی سازمان تامین اجتماعی وابسته به وزارت رفاه و تامین اجتماعی می باشد .

سازمان تامین اجتماعی با عنایت به قانون فهرست نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی در حال حاضر به عنوان یک نهاد عمومی غیر دولتی شناخته می شود کلیه کارفرمایان و نمایندگان آنان ،کارگران و کارآموزان ، کارگاهها ، موسسات تولیدی صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مشمول این قانون می باشند . به همین مناسب ذیلاً توضیحاتی ارائه می گردد :

بیمه شده تامین اجتماعی – کارفرما – کارگاه – حق بیمه – مزد بیمه شده

بر اساس قانون اجتماعی" بیمه شده" شخصی است که راساً مشمول مقررات تامین اجتماعی بوده و با پرداخت حق بیمه می تواند از مزایای قانون تامین اجتماعی برخوردار شود . همچنین خانواده بیمه شده می توانند به تبع بیمه شده از مزایای قانون مذکور استفاده می کند .

کارفرما:کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند . تمامی کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و چنانچه این افراد در مقابل بیمه شده تعهدی را بر عهده گیرند ، کارفرما مسئول انجام آن تعهدات خواهد بود .

کارگاه :هر محلی که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده وی در آنجا مشغول به کار باشد کارگاه محسوب شده و مشمول مقررات تامین اجتماعی خواهد بود .

مزد :هرگونه وجه یا مزایا (اعم از نقدی یا غیر نقدی) که به صورت مستمر در مقابل انجام کار به بیمه شده پرداخت شود مزد یا حقوق یا کارمزد نامیده می شود باید توجه داشت که مشخصه بارز مزایا برای اینکه به عنوان مزد شناخته شود ً مستمر بودن ً آن است و چنانچه مزایای به صورت موردی و غیر مستمر به بیمه شده پرداخت شود عنوان مزد را نخواهد داشت .

تبیین این موضوع اهمیت زیادی در بحث بازنشستگی ،اخراج ، غرامت از کارافتادگی و..... خواهدداشت .

اضافه می نماید حداقل مزد توسط شورای عالی کار و حداکثر مزد مبنای کسر حق بیمه توسط شورای عالی تامین اجتماعی تعیین می شود البته تعیین حداکثر مذکور صرفاً در مورد حداکثر پرداختی حق بیمه در سازمان تامین اجتماعی مورد استفاده می باشد و میزان مستمری نیز با رعایت آن حق بیمه تعیین می گردد و برای موارد دیگر کاربردی ندارد .

وجوهی که به حکم قانون تامین اجتماعی جهت استفاده از مزایای این قانون به سازمان پرداخت می گردد" حق بیمه" نامیده می شود .

حق بیمه به سه دسته کلی تقسیم می شود

۱- حق بیمه ای که بر اساس دستمزد و حقوق پرداختی توسط کارفرما محاسبه و تعین می شود .

۲- حق بیمه ای که به صورت مقطوع و بر اساس ماده ۳۵ قانون تامین اجتماعی برای برخی از مشاغل توسط سازمان تامین اجتماعی تعیین می شود .

۳- حق بیمه ای که برای بیمه شدگان حرف و مشاغل آزاد و اختیار (خویش فرما) تعیین می شوند که بر اساس دستمزد و حقوق ادعای متقاضی تعیین می شود . در این حالت میزان دستمزد اعلامی باید ما بین حداقل و حداکثر دستمزد اعمالی سال مورد نظر باشد .

با عنایت به اینکه سخن از بیمه شدگان خویش فرما (صاحبان حرف و مشاغل آزاد – بیمه شدگان اختیاری) به میان آمد توضیحاتی درخصوص بیمه شدگان اجباری و بیمه شدگان خویش فرما ارائه می گردد .

۱- بیمه شدگان اجباری آن دسته از کارگران و کارکنانی هستند که در کارگاهها و مراکز تحت پوشش قانون کار مشغول به کار می باشند و بر طبق قانون باید بیمه شوند و کارفرما موظف است حق بیمه آنان را ماهانه به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کند .

۲- بیمه شدگان خویش فرما آن دسته از بیمه شدگان که خود راساً و به صورت اختیاری درخواست استفاده از خدمات بیمه ای را می نمایند که پس از بررسی و وجود شرایط لازم توسط شعب سازمان تامین اجتماعی تحت پوشش بیمه قرار گرفته و راساً حق بیمه خود را به سازمان پرداخت می نمایند . در گذشته اخذ گواهی کمیسیون پزشکی سازمان برای بیمه شدگان خویش فرما لازم بود که با اصلاحاتی که در آئیین نامه بیمه اختیاری بوجود آمده در حال حاضر تشخیص و گواهی پزشک معتمد سازمان کفایت می نماید .

همچنین بر اساس بخشنامه صادره صرف اعلام صاحبان حرف و مشاغل ازاد درخصوص اشتغال به شغل مورد نظر کفایت نموده و نیازی به اخذ گواهی از مراجع دیگر نمی باشد این بیمه شدگان نیز پس از انعقاد قرارداد باید حق بیمه مربوطه را ماهانه به شعب سازمان تامین اجتماعی پرداخت کنند .

میزان حق بیمه

از ابتدای سال ۱۳۵۵ حق بیمه بیمه شدگان تامین اجتماعی معادل ۳۰ درصد دستمزد تعیین گردید که هفت درصد ان باید توسط بیمه شده و بیست درصد آن توسط کارفرما و سه درصد آن توسط دولت پرداخت شود و از تاریخ ۱۳٦٦/٥/٦ علاوه بر حق بیمه مذکور ۳ درصد به عنوان حق بیمه بیکاری باید توسط کارفرما پرداخت گردد . در هر صورت مطابق ماده ۳٦ قانون تامین اجتماعی کارفرما سوال پرداخت حق بیمه سهم خود و سهم بیمه شده به سازمان می باشد و تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن راجع به تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود . حق بیمه مربوطه به هر ماه حداکثر تا پایان آخرین روز و ماه بعد به سازمان پرداخت شود . مراتب فوق درخصوص میزان حق بیمه بیمه شدگان اجباری صادق بوده و درخصوص بیمه شدگان خویش فرما باید جهت بهره مندی از خدمات بازنشستگی ، از کارافتادگی ، فوت و درمان معادل ۲٦ درصد حقوق موا فقت شده (با سازمان) ، توسط بیمه شده خویش فرما در پایان هر ماه به حساب سازمان تامین اجتماعی پرداخت گردد .

کمک هزینه

به منظور جبران برخی از هزینه ها مبالغی تحت عنوان کمک ازدواج و کمک هزینه کفن و دفن راساً توسط سازمان تامین اجتماعی به بیمه شدگان پرداخت می گردد .. مطابق قانون مذکور کمک هزینه ازدواج مبلغی است که بر طبق شرایط خاص برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می گردد و به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج دائم می نماید با رعایت شرایطی معادل یک ماه متوسط مزد به عنوان کمک ازدواج پرداخت می گردد و کمک هزینه کفن و دفن نیز مبلغ مقطوعی است که به منظور تامین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده و صرفا در

مواردی که خانواده بیمه شده متوفی این امر را بر عهده داشته باشند . پرداخت می گردد . همچنین مبالغی تحت عنوان عائله مندی طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی بیمه شده باید راساً توسط کارفرما به وی پرداخت گردد و در این خصوص سازمان تأمین اجتماعی تعهدی بر عهده ندارد لازم به ذکر است که بیمه شدگان خویش فرما از کمک هزینه ازدواج برخوردار نمی شوند ولی در صورت فوت و در مواردی که خانواده وی امر کفن و دفن را بر عهده داشته باشد کمک هزینه کفن و دفن توسط تأمین اجتماعی پرداخت می گردد.

حادثه ناشی از کار :

به موجب ماده ٦٠ قانون کار حادثه ناشی از کار کلیه حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان و محوطه آن مشغول کار باشند یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریت باشند رفت و برگشت به منزل – درمانگاه ....

غرامت ها

علاوه بر کمک هزینه های فوق الذکر ، در موارد خاص وجوهی تحت عنوان غرامت دستمزد و غرامت نقص عضو توسط سازمان تأمین اجتماعی به بیمه شده پرداخت می گردد. غرامت دستمزد بر وجوهی اطلاق می شود که درایام بارداری ، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم قانون تأمین اجتماعی به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود .

همچنین در صورت نقص عضو به منظور جبران تقلیل در آمده بیمه شده مبلغی به طور یکجا و به میزان مقطوع در وجه بیمه شده پرداخت می گردد که به آن غرامت نقص عضو می گویند.

لازم به توضیح است که بیمه شدگان خویش کارفرما از غرامت استراحت پزشکی و بارداری برخوردار نمی شوند.

مستمری بازنشستگی ، از کار افتادگی ، فوت

مستمری عبارت است از وجهی که طبق شرایط قانون تأمین اجتماعی به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از در آمد بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.

مشمولین قانون تأمین اجتماعی

به موجب ماده ٤ قانون تأمین اجتماعی افراد زیر مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و می توانند در قبال پرداخت حق بیمه مقرره از مزایای قانون مذکور استفاده نمایید.

۱- افرادی که به هر عنوان درمقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کنند.
۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری)
۳- اتباع ایرانی که در فعالیت های مختلف در خارج از کشور مشغول به کار می باشند (به صورت اختیاری)
٤- دریافت کنندگان مستمری های بازنشستگی ، از کار افتادگی و فوت

انتقال کارگاه به اشخاص دیگر

به موجب ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی در صورت نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از اینکه انتقال به صورت رسمی یا عادی صورت پذیرد انتقال گیرنده مکلف است گوا هی موضوع ماده ۳۷ یعنی گوا هی سازمان مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن را از انتقال دهنده مطالبه نماید. در صورتی که معامله بدون ارائه گواهی مذکور انجام شود هم انتقال دهنده و هم انتقال گیرنده در قبال پرداخت مطالبات سازمان تأمین اجتماعی دارای مسئولیت متضامنی می باشند.

مقاطعه کاری

در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار گردد کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و کارکنان مقاطع کار فرعی را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نامه و حق بیمه مربوطه را پرداخت نماید پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصا حساب از طرف سازمان خواهد بود و این موضوع باید در قراردادهای مقاطعه کاری درج گردد و در صورت عدم درج نیز کارفرما مکلف به رعایت آن خواهد بود.

چنانچه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون مطالبه مفاصا حساب سازمان بپردازد و یا با او تسویه کند رأساً مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوطه خواهد بود. مفاصا حساب مذکور به مفاصا حساب موضوع ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مشهور می باشد.

حوادث و بیماری ها

بیمه شدگان و افراد خانواده آنها در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلاء به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند خدمات پزشکی شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی – بیمارستانی ، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد.

افراد خانواده بیمه شده که می توانند از خدمات پزشکی استفاده کنند عبارتند از :

۱- همسر بیمه شده

۲- شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شدن زن تأمین شود و سن او از شصت سال بیشتر باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی از کار افتاده باشند،

۳- فرزندان بیمه شده که کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان دختر به شرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا اشتغال به تحصیل ، همچنین فرزندان بیمه شده که در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان اجتماعی قادر به کارکردن نباشند می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند.

٤- پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر اینکه سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا حسب تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان از کار افتاده باشند در هر صورت پدر و مادر بیمه شده جهت استفاده از خدمات پزشکی به تبع فرد بیمه شده هر دونباید از سازمان مستمری دریافت نمایند.

بازنشستگی

بر اساس ماده ٧٦ قانون تأمین اجتماعی مشمولین قانون تأمین اجتماعی در موارد زیر می توانند بازنشسته شده و از مستمری بازنشستگی استفاده کنند.

۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.

۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.

۳- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ٤٥ سال تمام باشد.

لازم به توضیح است که مقررات خاصی در خصوص بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور در نظر گرفته شده است که امکان بازنشستگی قبل از مواعد فوق الذکر را فراهم می آورد.

مستمری بازنشستگی نیز عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضربدر سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از ۳۵/۳۰ (سی و پنج سی ام) متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید . مقصود از متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی نیز آن است که مجموع مزد یا حقوق بیمه شده (که بر اساس آن حق بیمه پرداخت شده) ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه ، تقسیم بر بیست و چهار می گردد.

بیمه بیکاری:

در مواقعی که کارگر بیکار می شود،باید به خاطر تأمین نیازهای اولیه خود تحت پوشش قرار گیرد، چنانچه کارگر بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار شود و قبل از بیکاری حداقل ٦ ماه سابقه

خدمت پرداخت حق بیمه داشته باشد و بیمه شده، باید ظرف مدت ۳۰ روز مراتب بیکاری را به واحدهای کار و امور اجتماعی اطلاع دهد.

میزان مقرری روزانه بیمه بیکاری و مدت آن در مقررات مربوطه مشخص شده است، این میزان معادل ۵۰٪ مزد یا کارمزد خواهد بود، چنانچه بیمه شده متأهل بوده یا دارای فرد تحت تکفل باشد به ازای هر نفر تا ٤ نفر ۱۰٪ حداقل دستمزد روزانه اضافه می شود. به شرطی که از ۸۰٪ متوسط مزد دریافتی او در زمان اشتغال بیشتر نباشد.

سابقه پرداخت حق بیمه مجردین متأهلین

سابقه پرداخت حق بیمه	مجردین	متأهلین
از ٦ ماه تا ٢٤ ماه	٦ ماه	۱۲ ماه
از ۲۵ ماه تا ۱۲۰ ماه	۱۲ ماه	۱۸ ماه
از ۱۲ ماه تا ۱۸۰ ماه	۱۸ ماه	٢٦ ماه
از ۱۸۰ ماه تا ٢٤٠ ماه	٢٦ ماه	٣٦ ماه
از ٢٤٠ ماه باه بالا	٣٦ ماه	۵۰ ماه

آشنایی با مقررات مالیاتی

تعریف مالیات:

تعاریف زیادی از مالیات بعمل آمده که ذیلا" برخی از آنها ارائه می شود :

۱: مالیات مبلغی است که توسط دولت بر روی کالاها و فعالیت‌ها گذاشته و یا افزوده می‌شود.

۲: مالیت عبارت است از آن قسمت از درآمد یا دارایی اشخاص اعم از حقیقی یا حقوقی که دولت جهت جبران هزینه‌های خویش و به موجب قانون دریافت می‌نماید.

۳: به آن قسمت از درآمدهای مردم که به موجب قانون در اختیار حکومت قرار می‌گیرد مالیات گویند.

اهداف دریافت مالیات:

۱.ابزار اعمال سیاست‌های دولت است.

۲.تحقق بخشی از درآمدهای دولت

۳.تعدیل توزیع درآمد و ثروت و کم کردن شکاف‌های طبقاتی

٤.کنترل مخارج و هزینه‌های دولت

انواع مالیات:

۱.مالیات‌های مستقیم

۲.مالیات‌های غیرمستقیم (ارزش افزوده)

۱- مالیات‌های مستقیم:

مالیات‌هایی که به طور مستقیم بر روی درآمد یا دارایی‌های یک شخص خاص (نام و نشانی مالیات‌دهنده مشخص است) تعیین می‌شود و شامل مالیات بر دارایی (ارث)، مالیات حق تمبر و مالیات بر درآمد (از قبیل درآمد مشاغل، درآمد حقوق، درآمد املاک، درآمد شرکتها، درآمد اتفاقی و...) می‌باشد.

۲- مالیات‌های غیرمستقیم:

مالیات‌هایی است که بر روی قیمت کالا و خدمات افزوده می‌شود و نام و نشانی مالیات‌دهنده مشخص نمی‌باشد. با اجرای قانون مالیات بر ارزش افزوده از سال ۱۳۸۷ مصرف‌کننده نهایی مالیات پرداخت می‌کند.

بر اساس قانون مالیات‌های غیرمستقیم که در سال ۱۳۷۵ ابلاغ شده بود این مالیات شامل (مالیات بر واردات، مالیات بر مصرف و فروش می‌باشد).

مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات غیرمستقیم چند مرحله‌ای است که در مراحل مختلف زنجیره تولید و توزیع بر اساس درصدی از ارزش افزوده کالاها یا خدمات ارائه شده اخذ می‌گردد و نهایتاً توسط مصرف‌کننده نهایی پرداخت می‌گردد.

اشخاص مشمول پرداخت مالیات مستقیم:

۱.کلیه مالکین حقیقی و حقوقی نسبت به اموال و املاک خود در ایران

۲.اشخاص حقیقی ایرانی مقیم ایران، نسبت به کلیه درآمدهای حاصل از داخل و خارج از ایران

۳.اشخاص حقیقی ایرانی مقیم خارج، نسبت به کلیه درآمدهای حاصله در ایران

٤.اشخاص حقوقی ایرانی، نسبت به کلیه درآمدهای حاصله در ایران یا خارج از ایران

۵.اشخاص حقیقی و حقوقی غیر ایرانی، نسبت به درآمدها و واگذاری امتیازات خود که در ایران کسب می‌کنند.

مالیات مستقیم شامل:

الف) مالیات بر درآمد

۱.مالیات بر درآمد املاک

۲.مالیات بر درآمد کشاورزی

۳.مالیات بر درآمد حقوق

٤.مالیات بر درآمد مشاغل

۵.مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی

٦.مالیات بر درآمد اتفاقی

۷.مالیات بر درآمد ناشی از منابع مختلف

ب) مالیات بر دارایی

۱. مالیات بر ارث

۲. مالیات بر حق تمبر

اینک توضیحاتی در باب انواع مالیات های مستقیم ارایه می گردد

*** مالیات بر املاک:**

به سه صورت ذیل محاسبه می‌گردد:

۱- مالیات بر درآمد اجاره املاک

۲- مالیات بر درآمد نقل و انتقال املاک

۳- مالیات بر درآمد واگذاری حق تجاری (سرقفلی- حق کسب و پیشه- تصرف تجاری)

بر اساس ماده ۵۳ درآمد اجاره املاک پس از کسر ۲۵٪ به عنوان هزینه استهلاک و تعمیرات مشمول مالیات قرار می‌گیرد.

نرخ مالیات بر املاک بر اساس جدول ماده ۱۳۱ (املاک و حقوق) محاسبه می‌گردد:

مشمول مالیات	نرخ مالیات
درآمد تا مبلغ ۳۰.۰۰۰.۰۰۰	٪۱۵
درآمد از مبلغ ۳۰.۰۰۰.۰۰۰ الی ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰	٪۲۰
درآمد از مبلغ ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ الی ۲۵۰.۰۰۰.۰۰۰	٪۲۵
درآمد از مبلغ ۲۵۰.۰۰۰.۰۰۰ الی ۱.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰	٪۳۰
درآمد از مبلغ ۱.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰ و مازاد برآن	٪۳۵

معافیت‌های مالیات اجاره بر املاک:

• املاک مسکونی کمتر از ۱۵۰ متر در تهران و کمتر از ۲۰۰ متر در شهرستانها معاف در مالیات و اجاره املاک هستند.

• چنانچه مؤجر مالک نباشد مالیات بر درآمد وی عبارت خواهد بود از مابه‌التفاوت اجاره دریافتی و پرداختی.

• محل سکونت پدر، مادر، فرزندان و همسر و دیگر افراد تحت تکفل معاف از مالیات بر درآمد اجاره املاک می‌باشد ولی چنانچه بر اساس اسناد مشخص شود این افراد اجاره پرداخت می‌کنند مالیات تعلق می‌گیرد.

• ۲۵٪ از درآمد اجاره بابت استهلاک و تعمیرات.

• مجتمع‌های مسکونی دارای بیش از ۳ واحد استیجاری‌که طبق الگوی مصرف مسکن ساخته شده باشند.

• اشخاص حقیقی که هیچگونه درآمد دیگری ندارند تا میزان فعالیت مالیاتی درآمد سالانه حقوق (پایه حقوق)

نکات قابل توجه:

– طبق قانون یک و نیم درصد رهن تبدیل به اجاره می‌گردد و به آن اضافه می‌گردد.

– اگر مالک هیچ درآمد دیگری نداشته باشد طبق ماده ۵۷ معادل حقوق پایه معاف می‌باشد.

– لازم به ذکر است حقوق بازنشستگی، وظیفه‌بگیری، جوایز و سود سپرده‌های بانکی درآمد تلقی نخواهد شد.

– طبق ماده ۲ قانون م.م شهرداری‌ها، سازمان‌های دولتی و وزارتخانه‌ها معاف از مالیات هستند چنانچه مالک شخص حقیقی باشد مالیات محاسبه می‌شود.

– اگر اجاره دهنده شخص حقوقی باشد، نرخ مالیات ۲۵٪ است.

– مالیات بساز بفروشان در اولین نقل و انتقال صرفاً به اعیان تعلق گرفته و نرخ آن ۱۰٪ می‌باشد، این مالیات علاوه بر مالیات نقل و انتقال می‌باشد.

معافیت مالی بر نقل و انتقال املاک:

۱– واگذاری مسکن از طرف تعاونی به اعضای خود.

۲– خریداری مسکن سازمان دولتی باشد.

۳– اولین نقل و انتقال واحدهای ارزان قیمت.

*** مالیات بر درآمد اتفاقی:**

درآمدهای نقدی و غیرنقدی که شخص حقیقی و حقوقی به صورت بلاعوض (جایزه، هدیه و...) به تملک خود در می‌آورد، درآمد اتفاقی نامیده می‌شود. و طبق جدول ۱۳۱ مشمول مالیات قرار می‌گیرد. لازم به توضیح است که اگر معاوضه‌ای (صلح) بین دو نفر صورت گیرد (دو کالای هم جنس را با هم عوض نمایند) مابه‌التفاوت ارزش معاملاتی دو جنس معاوضه شده طبق جدول ۱۳۱ مشمول مالیات خواهد بود، چنانچه این دو جنس مسکن باشند مالیات نقل و انتقال نیز تعلق می‌گیرد.

*** مالیات بر درآمد کشاورزی:**

طبق ماده ۸۱ قانون مالیات‌های مستقیم، درآمد حاصل از فعالیت‌های اشخاص حقیقی و حقوقی که مستقیماً مبادرت به فعالیت در زمینه کشاورزی و وابسته به آن (باغداری، دامپروری، پرورش ماهی و...) می‌نمایند معاف از مالیات می‌باشند.

*** مالیات بر درآمد حقوق :**

طبق ماده ۸۲ قانون مالیات‌های مستقیم، درآمدی که اشخاص حقیقی اعم از ایرانی و خارجی در خدمت شخص دیگر اعم از حقیقی و حقوقی در قبال تسلیم نیروی کار خود، بابت اشتغال در ایران بطور نقد یا غیرنقد به دست می‌آورند، قبل از وضع کسورات و پس از کسر معافیت‌های مقرر مشمول مالیات قرار می‌گیرند.

نکات قابل توجه:

– این مالیات در ارتباط با اشخاص حقیقی است و چنانچه اشخاص حقوقی بابت خدمات خود، مبالغی دریافت کنند مشمول نرخ مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی (۲۵٪) خواهند بود.

– پرداخت‌کننده حقوق مکلف است هنگام هر پرداخت، مالیات متعلقه را کسر و ظرف ۳۰ روز با نام و نشانی پرداخت‌کننده به اداره مالیات ارائه نمایند.

– کلیه حقوق و مزایای مستمر (از قبیل مبنا، حق جذب، سختی کار، حق شیفت، بدی آب و هوا و...) و غیر مستمر (اضافه‌کاری، هزینه سفر، پاداش، کارانه، یارانه غذا و...) و مزایای غیرنقدی (بن لباس، خواروبار، اتومبیل، مسکن و...) مشمول مالیات قرار می‌گیرند.

– سایر مزایای غیرنقدی (تلفن همراه و...) معادل قیمت تمام شده مشمول مالیات قرار می‌گیرد (مالیات کارکنان ۱۰٪ می‌باشد).

– بر اساس ماده ۸۶ تا میزان ۱۵۰ برابر حداقل حقوق مبنای کارکنان در سال، معاف از مالیات می‌باشد.

معافیت‌های مالیات بر درآمد حقوق:

۱. حقوق بازنشستگی، وظیفه‌بگیری، مستمری، پایان خدمت (سنوات)، بازخرید، مبالغ پرداختی به وراث از کارافتادگی و مرخصی استفاده نشده (در زمان عدم اشتغال).

۲. رؤسا و اعضای نمایندگی‌های خارجی در ایران نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت متبوع خود به شرط اقدام متقابل.

۳. کارمندان محل نمایندگی‌های دولت ایران در خارج به نسبت درآمد حقوق دریافتی از دولت ایران به شرط اقدام متقابل.

٤. هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت مربوط به شغل.

۵. مسکن واگذاری در محل کارگاه به کارگران.

٦. وجوه حاصل از بیمه بابت جبران خسارت بدنی یا معالجه.

۷. ۵۰٪ مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته.

۸. عیدی سالانه و پاداش معادل یک دوازدهم معافیت سالیانه حقوق.

۹. مزایای غیرنقدی معادل دو دوازدهم معافیت سالیانه حقوق.

۱۰. درآمد حقوق کارکنان نیروهای مسلح، اطلاعات، جانبازان و آزادگان.

نحوه محاسبه مالیات بر درآمد حقوق:

حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر ابتدا تبدیل به درآمد سالانه شده و پس از اعمال نرخ ۱۰٪ مالیات حقوق تقسیم بر تعداد ماه‌ها می‌شود تا مالیات ماهانه نیز بدست آید.
(ضمناً کسورات قانونی و معافیت‌ها بایستی از درآمد حقوق مشمول مالیات کسر شود).

*** مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی:**

طبق ماده ۱۰۵ قانون مالیات‌های مستقیم، جمع درآمد شرکتها و سایر اشخاص حقوقی دارای فعالیت انتفاعی، از منابع مختلف در ایران یا خارج از ایران پس از اعمال زیان‌ها و کسر معافیت‌ها با نرخ ۲۵٪ مشمول مالیات قرار می‌گیرند. (شرکت‌های بیمه هم ۲۵٪ می‌باشد)

اشخاص حقوقی خارجی و مؤسسات مقیم خارج از ایران از مأخذ کل درآمد مستقیم یا غیرمستقیم حاصل از ایران مشمول مالیات قرار می‌گیرند. مالیات پرداختی قبلی این اشخاص از مالیات متعلق کسر خواهدشد.

اشخاص اعم از حقیقی یا حقوقی نسبت به سود سهام دریافتی از شرکت‌های سرمایه‌پذیر مشمول مالیات دیگری نخواهند بود، چنانچه به موجب قانون وجوهی تحت عناوین دیگری غیر از مالیات وصول گردد از مالیات متعلقه کسر خواهد شد.

طبق تبصره ٦ ماده ۱۰۵ درآمد ابرازی شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی مشمول ۲۵٪ تخفیف از نرخ مذکور می‌گردد.

طبق ماده ۱۰۷ درآمد مشمول مالیات اشخاص حقوقی خارجی و مؤسسات مقیم خارج از ایران به شرح ذیل تعیین می‌گردد:

الف) در مورد پیمانکاری در ایران (کارهای ساختمانی، تأسیسات، طراحی و نقشه‌برداری) به مأخذ ۱۲٪ کل دریافتی سالانه.

ب) بابت واگذاری امتیازات و سایر حقوق خود از ایران به مأخذ ۲۰ تا ٤۰٪ وجوه دریافتی سالیانه.

ج) بهره‌برداری از سرمایه و سایر فعالیت‌های اشخاص حقوقی خارجی از طریق نمایندگی‌ها یا شعب مستقر در ایران بر اساس ماده ۱۰٦ طبق اظهارنامه مالیاتی، مالیات محاسبه خواهد شد.

*** مالیات بر درآمد مؤسسات بیمه:**

طبق ماده ۱۰۹ درآمد مشمول مالیات شرکتهای بیمه به شرح ذیل است که با نرخ ۲۵٪ مشمول مالیات قرار می‌گیرند. ذخایر فنی، حق بیمه دریافتی، حق بیمه اتکایی، کارمزد و مشارکت در سود معاملات اتکایی و واگذاری، بهره سپرده‌های بیمه‌گر اتکایی نزد بیمه‌گر واگذارکننده، سهم بیمه‌گران اتکایی بابت خسارت پرداختی به بیمه‌های غیر زندگی، بازخرید سرمایه بیمه‌های زندگی و سایر درآمدهای شرکت‌های بیمه.

هزینه‌های ذیل مشمول مالیات بر درآمد شرکتهای بیمه نمی‌باشد:

– هزینه تمبر قراردادهای بیمه

– هزینه پزشکی بیمه‌های زندگی

– حق بیمه‌های اتکایی واگذاری

– سهم مشارکت بیمه‌گذاران در منافع

– سهم صندوق تأمین خسارات بدنی از حق بیمه ثالث

– مبالغ پرداختی بابت بازخریدوسرمایه بیمه‌های زندگی‌ونیزخسارات‌پرداختی‌بابت اینگونه بیمه نامه‌ها

– کارمزد و سهم مشارکت بیمه‌گران در سود معاملات بیمه‌های اتکایی دولتی

*** مالیات بر درآمد مشاغل:**

– درآمدی که شخص حقیقی از طریق اشتغال به مشاغل یا به عناوین دیگری غیر از موارد مذکور در سایر فصل‌های قانون مالیات کسب می‌کند پس از کسر معافیت‌های مقرر مشمول مالیات قرار می‌گیرد که شامل کل درآمدهای آنان به جز هزینه‌ها و استهلاک است.

–صاحبان مشاغل موظف به نگهداری دفاتر و اسناد مثبته کافی برای تشخیص درآمد مشمول مالیات به شرح ذیل هستند:

الف) صاحبان مشاغلی که موظف به ثبت فعالیت‌های شغلی خود در دفاتر روزنامه و کل هستند از قبیل واردکنندگان، صادرکنندگان، کارخانه‌ها، آموزشگاه‌ها، بیمارستان‌ها و مؤسسات تبلیغاتی.

ب) صاحبان مشاغلی که مکلف به ثبت فعالیت‌های خود در دفتر درآمد و هزینه هستند از قبیل کارگاه‌های صنعتی، مؤسسات چاپ، رایانه، وکلاء، سینماها، پزشکان و...

ج) صاحبان مشاغلی که مکلفند خلاصه وضعیت درآمد و هزینه خود را طبق نمونه اداره مالیاتی نگهداری کنند شامل مشاغلی که جزو بند الف و ب نباشند. لیست مشاغل بند الف و ب توسط اداره مالیاتی در روزنامه رسمی منتشر می‌شود

*** نکته) وزارتخانه‌ها، شهرداری‌ها و کلیه اشخاص حقوقی اعم از انتفاعی و غیرانتفاعی مکلفند در هر مورد پرداخت بابت حق‌الزحمه مشاغل ۵٪ آن را به عنوان علی‌الحساب مالیات مؤدی کسر و ظرف مدت ۳۰ روز واریز نموده و رسید آن را به مؤدی تحویل دهند. لازم به توضیح است که اخیرا" مالیات مذکور به ۳درصد کاهش یافته است .**

*** مالیات بر ارث:**

طبق ماده قانون مالیاتهای مستقیم کلیه ماترک متوفی در ایران یا خارج از ایران اعم از اموال منقول و غیرمنقول و حقوق مالی پس از کسر هزینه کفن و دفن و واجبات مالی از قبیل مهریه، نفقه و بدهی مشمول مالیات می‌باشد.

طبق ماده ۱۸ وراث به ۳ طبقه دسته‌بندی می‌شوند:

۱. پدر، مادر، زن، شوهر، اولاد و اولاد اولاد

۲. اجداد، برادر، خواهر و اولاد آنها

۳. عمو، عمه، دایی، خاله و اولاد آنها

طبق ماده ۲۰ مالیات اموال و ماترک متوفی به شرح جدول ذیل تعیین می‌شود:

شرح	وراث طبقه اول	وراث طبقه دوم	وراث طبقه سوم
تا مبلغ ۵۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال	٪۵	٪۱۵	٪۲۵
تا مبلغ ۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰ مازاد بر ۵۰.۰۰۰.۰۰۰ میلیون	٪۱۵	٪۲۵	٪۴۵
تا مبلغ ۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ مازاد بر ۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰	٪۲۵	٪۳۵	٪۵۵
مازاد بر ۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰	٪۳۵	٪۴۵	٪۶۵

برای وراث طبقه اول تا مبلغ ۳۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال از اموال به ارث رسیده معاف از مالیات می‌باشند، چنانچه وارث زیر ۲۰ سال یا معلول باشد تا ۵۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال معاف از مالیات می‌باشد.

اموال زیر از مالیات بر ارث معاف می‌باشند:

۱. وجوه بازنشستگی، مستمری‌بگیری و وظیفه‌بگیری

۲. مزایای پایان خدمت

۳. مطالبات مربوط به بازخرید مرخصی، بازخرید بیمه عمر و پس انداز (جامع زندگی)، بازخرید بیمه‌های اجتماعی

٤. وجوهی که بابت پرداختی مؤسسات بیمه از قبیل بیمه عمر یا خسارت دیه

۵. اموالی از متوفی که نذر یا وقف شده باشد

٦. اموال مصادره‌ای متوفی

۷. ۸۰٪ اوراق مشارکت و سپرده‌های نقدی در بانک، ۵۰٪ ارزش سهام متوفی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس، ٤۰٪ بورس سهام متوفی در سایر شرکتها.

*** مالیات بر حق تمبر:**

به موجب ماده ٤٤ قانون مالیات‌های مستقیم دولت مجاز است از اوراق (چک‌های صادره)، اسناد تجاری، کارت معافیت، گواهینامه رانندگی، پلاک‌های ترانزیت، گواهی فراغت از تحصیل، دانشنامه، پروانه کسب مشاغل، پروانه وکالت، کارت بازرگانی، جواز تأسیس و... مبلغ مشخصی تحت عنوان مالیات بر حق تمبر دریافت نماید.

روش‌های تشخیص درآمد مشمول مالیات:

۱.روش بررسی و رسیدگی به دفاتر و اسناد:

هزینه‌های غیرقابل قبول+ سود (زیان ابرازی) = درآمد مشمول مالیات در روش رسیدگی به دفاتر

۲.روش علی‌الرأس: در صورتیکه مودیان «الف» و «ب» شروط زیر را مراعات نکنند درآمد مشمول مالیات آنها به روش علی‌الرأس تعیین می‌گردد.

الف) تسلیم ترازنامه و حساب سود و زیان یا درآمد و هزینه تا موعد مقرر.

ب) ارائه به موقع دفاتر و مدارک حساب محل کار در پی درخواست کتبی اداره مالیات

ج) رعایت آئین نامه‌ها و مقررات در ثبت و نگهداری دفاتر در صورت عدم رعایت هر یک از شروط فوق جریمه‌ای معادل ٤۰٪ تعیین و درآمد مشمول مالیات به روش علی‌الرأس محسابه خواهد شد.

نکات قابل توجه:

– درآمد مشاغل بند ج همواره به روش علی‌الرأس تعیین می‌شود و در صورت عدم تسلیم به موقع اظهارنامه معادل ۱۰٪ جریمه تعلق می‌گیرد.

– مودیان موظفند اظهارنامه مالیاتی یکساله خود را تا آخر تیرماه سال بعد ارائه نمایند.

–وزارتخانه‌ها، شهرداری‌ها و کلیه اشخاص حقوقی اعم از انتفاعی و غیرانتفاعی مکلفند در هر مورد پرداخت بابت حق‌الزحمه مشاغل ۵٪ آن را به عنوان علی‌الحساب مالیات مؤدی کسر و ظرف مدت ۳۰ روز واریز نموده و رسید آن را به مؤدی تحویل دهند.

آشنایی با قانون تجارت

به‌طورکلی حقوق تجارت شامل یک رشته قوانین و مقرراتی است که درخصوص تجار و معاملات تجارتی مانند خرید و فروش اجناس و دلالی و عاملی و حق‌العمل‌کاری و تصدی به حمل و نقل (دریائی، زمینی، هوائی)، عملیات بیمه و معاملات برواتی و صرافی و بانکداری و سرمایه و سود و دفاتر تجارتی و شرکت‌های تجاری و انواع سهام و سهم‌الشرکه و مجامع شرکت‌ها و چگونگی تأسیس و نحوه اداره آنها و وظایف مدیران و بازرسان آنها بحث و گفتگو می‌نماید و همچنین اسناد تجارتی مانند چک، برات، سفته، قبض انبار، فاکتورهای فروش و قراردادهای مختلف و مسؤولیت‌های تضامنی و کیفری و ورشکستگی تجار و شرکت‌های تجارتی و نحوه تصفیه اموال و دارائی تاجر ورشکسته و وظایف مدیران تصفیه و سازمان امور تصفیه و قرارداد ارفاقی و خاتمه ورشکستگی بخش دیگری از مباحث مربوط به آن می‌باشد.

قانون تجارت در سال ۱۳۱۱ به تصویب رسیده و در سالهای بعد تغییراتی داشته است.

در بررسی قانون تجارت پس از توضیح در خصوص تاجر و معاملات تجاری شرکتهای تجاری مورد بحث قرار می گیرد و سپس اسناد تجاری بررسی می شود.

تعریف تاجر : تاجر کسی است که شغل معمولی خود را معاملات تجارتی قرار بدهد

در ماده ۲ قانون تجارت معاملات تجارتی نام برده شده است از جمله این معاملات :

الف – خرید یا تحصیل هر نوع مال منقول به قصد فروش یا اجاره اعم از اینکه تصرفاتی در آن شده باشد یا نشده باشد.

ب – تصدی به حمل ونقل

ج– هر قسم عملیات دلالی یا حق العمل کاری یا عاملی یا تسهیلات معامله ملکی

د– تأسیس و به کار انداختن هر قسم کارخانه مشروط به اینکه برای رفع حوائج شخصی نباشد

هـ - تصدی به حراج و نمایشگاه عمومی
و – عملیات صرافی و بانکی .
ز– عملیات بیمه بحری و غیر بحری
ح-کشتی سازی و خرید و فروش کشتی
ط-معاملات برواتی

ذیلا" توضیحات مختصری درخصوص برخی از موارد فوق ارایه می گردد :

۱_تاجر

در عرف هر کس به خرید و فروش کالائی مبادرت نماید تاجر یا بازرگان نامیده می‌شود. در صورتی‌که با مراجعه به قانون تجارت ملاحظه می‌گردد که تجارت از کسب به معنای خاص جدا است. چرا که تجارت مقید به اموری است که برای تجار ایجاد الزام و تکلیف می‌نماید. مانند داشتن دفاتر، پروانه بازرگانی، اسم تجارتی، در صورتی‌که کاسب یا کسبه، عملیات تجارتی انجام نمی‌دهند بلکه خرید و فروش‌های آنها جنبه تجارتی ندارد و غیرتجارتی می‌باشد و به همین جهت در قانون تجارت به کسبهٔ جزء موسوم می‌باشند که دارای تکالیف و الزامات تجار مانند داشتن دفاتر تجارتی و ثبت تجارتی و غیره نمی‌باشند و لذا برای تمیز و تفکیک این دو موضوع از یکدیگر به تعریف تاجر از دیدگاه قانون تجارت می‌پردازیم.

" تاجر کسی است که شغل معمولی خود را معاملات تجارتی قرار بدهد. "

بنابراین تعریف هر کسی که شغل معمولی و عادی او معاملات تجاری باشد تاجر می‌باشد. منظور از شغل معمولی دوام و استمرار آن می‌باشد یعنی کسی که به‌طور عادی اوقات خود را صرف امور تجارتی می‌نماید به او تاجر گفته می‌شود.

۲- تصدی به هر قسم نمایشگاه عمومی

نمایشگاه‌های عمومی در مفهوم عام به کلیه اماکنی اطلاق می‌شود که فیلم یا نمایشی را عرضه می‌نمایند لیکن در مفهوم خاص محل‌هائی است که اشیاء و کالائی در معرض دید عموم قرار داده می‌شود تا آنها را ترغیب و تشویق به خرید آنها بنمایند مانند نمایشگاه پوشاک. اتومبیل، مواد غذائی، کتاب و لوازم‌التحریر، کیف و کفش، لوازم و قطعات انواع ماشین‌ها و لوازم خانگی و غیره.
نمایشگاه‌ها را به انواع مختلفی تقسیم نموده‌اند.

* **نمایشگاه‌های داخلی:**

نمایشگاه‌های داخلی برای مردم یک کشور و برای تولیدات داخلی تشکیل می‌شود مانند:

- نمایشگاه‌های کفش و پوشاک
- نمایشگاه‌های کالاهای خانگی مثل یخچال، کولر، تلویزیون
- نمایشگاه‌های مواد معدنی و نفتی
- نمایشگاه‌های علمی و هنری مثل نمایشگاه‌های کتاب، عکس، نقاشی، منبت‌کاری، خاتم‌کاری و غیره

***نمایشگاه‌های خارجی:**

نمایشگاه‌های خارجی که به‌وسیله یک کشور در کشور دیگر برای معرفی کالاها و اشیاء و مصنوعات آن کشور تشکیل می‌شود.

***. نمایشگاه‌های بین‌المللی:**

نمایشگاه‌های بین‌المللی که از تجمع شرکت‌های گروه کشورهای جهانی تشکیل می‌شود و هدف از تشکیل آن توسعه بازرگانی جهانی است. علاوه بر این نمایشگاه‌ها گاهی هم نمایشگاه‌های منطقه‌ای بین چند کشور همسایه تشکیل می‌گردد.

۳ _ هر قسم عملیات صرافی و بانکی

صرافی، یعنی مبادله پول و ارز و طلا و نقره به این ترتیب که کسانی که رسماً و قانوناً به صرافی اشتغال دارند، معمولاً ریال را با مارک یا پوند را با دلار و طلا و نقره را با هم عضو می‌نمایند. امروزه به‌علت ایجاد ارتباط مستمر بین کشورهای هم‌جوار و دور و نزدیک بازار صرافی از گرمی و رونق خوبی برخوردار است و عملیات صرافی از دیدگاه قانون تجارت نیز جایگاه خاص خود را دارد.

عملیات بانکی در حقیقت به جریان انداختن وجوه سپرده اعم از کوتاه‌مدت و میان‌مدت و درازمدت و پس‌انداز و جاری بانکی است که از طریق دادن وام و اعتبار برای خرید و فروش ارز و سهام و اوراق بهادار و عرضه آنها به مردم انجام می‌شود که همین گردش و چرخش پول برای گشایش اعتبار و ایجاد پروژه‌های مختلف صنعتی، تجارتی، راه‌سازی، کشاورزی و غیره نوعی عمل تجاری محسوب می‌گردد.

٤_عملیات بیمه

موضوع بیمه که اخیراً بین جوامع جایگاه خاصی پیدا نموده است در حقیقت قراردادی است که بین بیمه‌گذار یعنی متقاضی بیمه که شیئی و کالائی را بیمه می‌نماید و حق بیمه را می‌پردازد و بیمه‌گر یعنی طرف قرارداد که حق بیمه را اخذ نموده و در موقع وقوع حادثه یا انقضاء موعد، مبلغی را که در بیمه‌نامه ذکر شده است پرداخت می‌کند و بیمه ممکن است شامل بیمه آتش‌سوزی، سرقت، عمر و همچنین بیمه مال‌التجاره‌ای که از طریق کشتی حمل می‌شود و ... باشد.

باتوجه به تعریف قانون تجارت فعالیت شرکتهای بیمه که عموماً به صورت شرکت اداره میشوند شغل تجاری محسوب می گردد و از طرف دیگر فعالیت نمایندگان حقیقی و حقوقی شرکت بیمه نیز در قالب" عامل" و از مصادیق شغل تجاری است لذا نمایندگان شرکتهای بیمه تاجر تلقی شده و مشمول مقررات قانون تجارت هستند .

۵_معاملات برواتی

عملیات برواتی معاملاتی است که اشخاص به‌وسیله برات)حواله) دستور پرداخت مبلغ معینی را در وجه حامل یا شخص ثالث یا حواله‌کرد به دیدار (به رویت) یا سررسید می‌دهند شخصی که برات را صادر می‌کند برات‌کش یا دهنده برات و شخصی که وجه برات را باید بگیرد دارنده برات یا برات‌دار و شخصی که وجه برات را باید بپردازد گیرنده برات یا برات‌گیر می‌نامند. خود برات به معنی بری‌الذمه شدن است (یا رها شدن از وام) که در قدیم به نوشته‌ای که کسی به‌وسیله آن می‌توانست وجهی را از خزانه دریافت دارد برات می‌گفتند اما برابر قوانین فعلی برات همان حواله می‌باشد. و حواله به موجب ماده ۷۲٤ قانون مدنی عقدی است که به موجب آن طلب شخصی از ذمه مدیون به ذمه شخص ثالثی منتقل می‌گردد. مدیون را محیل، طلبکار را محتال، شخص ثالث را محال علیه می‌گویند لیکن در قانون تجارت از برات تعریفی به‌عمل نیامده است ولی در ماده ۲۲۳ قانون مزبور شرایط آن ذکر گردیده است.

٦_ کشتی‌سازی و خرید و فروش کشتی و ...

کشتی‌سازی و خرید و فروش آن نوعی عمل تجارتی محسوب می‌گردد. منتهی ذکر این نکته لازم است که در کشور ما به‌علت این‌که بیشتر سکنه آن در خشکی زندگی می‌نمایند و قسمت کوچکی از نواحی شمالی و جنوبی آن با آب و راه‌های آبی مرتبط است، به این جهت اکثریت قریب به اتفاق مردم با راه‌های خشکی و وسایل نقلیه زمینی سروکار دارند و خرید و فروش کشتی به‌عنوان یکی از عملیات تجارتی عملاً کمتر مورد توجه قرار گرفته است و شاید به سکنه همان آستان‌های شمالی و سواحل خلیج‌فارس محدود باشد. با وجود این، نظر به موقعیت طبیعی و اقتصادی و سیاسی و داشتن ذخائر و منابع زیرزمینی فراوان و اهمیت راه‌های آبی کشتیرانی در آب‌های داخلی و بین‌المللی و

اجاره یا خرید کشتی‌های تجارتی به‌منظور حمل و نقل کالا از بندری به بندر دیگر کشتیرانی داخلی و بین‌المللی و معاملات مربوط به آنها در شمول بند ۱۰ مادهٔ دو قانون تجارت بوده و جزو معاملات تجارتی محسوب می‌شود.

*** برخی دیگر معاملات از جمله معاملات بین تجار و معامله شرکتهای تجارتی که بعداً در خصوص آنها توضیح داده خواهد شد نیز به لحاظ انجام آنها توسط تجار – عملیات تجارتی است باتوجه به این موارد و مصادیق مشخص می گردد عملیات گسترده ای از فعالیتهای افراد مصداق فعالیت تجارتی است.

***حق العمل کار** : کسی است که به اسم خود ولی به حساب دیگری معامله می کند و در مقابل اجرات دریافت می نماید . این حرفه نوعی قرارداد وکالت است .

***دلال** : کسی است که در مقابل اجرت واسطه انجام معاملات شده یا برای کسی که می خواهد معاملاتی نماید طرف معامله پیدا کند.

***عامل** : کسی است که به دستور دیگری و به نام خود اعمال تجارتی انجام می دهد و بر خلاف حق العمل کار ممکن است خود دارای سرمایه باشد . از طرف دیگر اختیارات حق العمل کار وسیعتر از عامل تجاری است.

شرکتهای تجارتی

مقدمتاً در خصوص شرکت و انواع آن توضیحاتی ارائه میگردد.

شرکت شامل دو گروه از شرکتهاست دسته اول شرکت مدنی است . شرکت مدنی اجتماع حقوق مالکین متعدد است در شیی واحد به نحو اشاعه . مثلاً در اثر اختلاط محصول ۲ کشاورز امکان تفکیک محصول آنها وجود ندارد ۲ کشاورز در محصول شریک هم شده اند و یا ممکن است به علت فوت یک نفر اموال او به صورت مشترک و مشاع بین ورثه قرار گیرد به این وضعیت شرکت مدنی میگویند از ویژگی های این نوع شرکت این است که شخصیت حقوقی بوجود نمی آید به هنگام تصمیم گیری همه شرکا باید متفقاً نظر دهند . و هر شریک به نسبت سهم خود مسئولیت دارد.

دسته دوم شرکت شرکتهای تجارتی است : شرکت تجارتی با مشارکت اختیاری دست کم دو یا چند شریک و با رعایت تشریفات قانونی تشکیل می گردد و پس از تشکیل و ثبت دارای شخصیت حقوقی میشوند. بدین صورت که فارغ و جدا از هویت و شخصیت پدید آورندگان آن دارای حقوق و تعهدات میشوند و از بسیاری از حقوق و تعهدات اشخاص حقیقی مثل انسانها بهره مند می گردند تصمیمات دراین شرکتها به صورت اکثریت آراء گرفته می شود و توسط افرادی اداره می شوند.

شخص حقوقی است که بوسیله دو یا چند نفر تشکیل میگردد برای انجام فعالیتهای تجاری و بدون سود با سرمایه معیندر ماده ۲۰ قانون تجارت شرکتهای تجارتی به ۷ قسم تقسیم بندی شده است :

۱- شرکت سهامی (عام و خاص)

۲- شرکت با مسئولیت محدود

۳- شرکت تضامنی

٤- شرکت مختلط غیر سهامی

۵- شرکت مختلط سهامی

٦- شرکت نسبی

۷- شرکت تعاونی تولید و مصرف

۱- شرکت سهامی عام: شرکتی است که مؤسسین آن مکلفند قسمتی از سرمایه را خود تأمین نمایند و قسمت دیگر از سرمایه را از مردم تأمین نمایند حداقل سرمایه لازم برای تأسیس شرکت سهامی عامل ۵ میلیون ریال است و موسسین آن باید حداقل پنج نفر باشند . مسئولیت سهامداران به میزان سهام آنها در شرکت میباشد.

۲- شرکت سهامی خاص : شرکتی است که تمام سرمایه آن منحصراً توسط مؤسسین تأمین میشود حداقل سرمایه لازم برای تأسیس آن یک میلیون ریال است و مؤسسین آن نیز نباید کمتر از ۳ نفر باشد.

در این دو نوع شرکت پس از نام شرکت عام یا خاص بودن آن باید ذکر گردد .

سهم : قسمتی از سرمایه شرکت سهامی است که نشان دهنده میزان مشارکت حقوق و تعهدات صاحب آن در شرکت است که به صورت ورقه سهم و گاهی به صورت

سهام با نام (نام صاحب سهم در آن درج میگردد) و سهام بی نام (نام دارنده در آن قید نشده است) صادر میگردد.وتا زمان صدور سهام به سرمایه گذاران شرکت ورثه موقت سهم داده میشود.

۳- شرکت تضامنی : شرکتی است که تحت اسم مخصوص بین دو یا چند شریک تشکیل میگردد و شرکاء در مقابل دیون و قروض شرکت مسئولیت شخصی نامحدود و تضامنی دارند. به عبارت دیگر اگر شرکت بدهکار شود و دارائی شرکت کفایت پرداخت بدهی شرکت را ندهد هر یک از شرکاء مسئول پرداخت بدهی شرکت است . در این شرکت نام یکی از شرکاء بدنبال نام شرکت درج میگردد.

٤- شرکت با مسئولیت محدود:شرکتی است که بین دو یا چند شریک تشکیل میگردد و مسئولیت هر شریک میزان سهم الشرکه ای است که آورده است . این شرکت از جهاتی شبیه شرکت سهامی است لیکن سهم الشرکه قابل نقل و انتقال نیست مگر با رضایت شرکایی که سه چهارم سرمایه متعلق به آنهاست . و ممکن است با فوت شریک شرکت منحل شود .

اینگونه شرکتها مانند شرکت تضامنی سهم ندارند بلکه سهم الشرکه دارند.

٥- شرکت نسبی :شرکتی است که تحت عنوان مخصوص تشکیل میشود و مسئولیت هر شریک به نسبت به سرمایه ای است که آورده است.

٦- شرکت مختلط غیر سهامی: شرکتی است که تحت عنوان مخصوص و با حضور یک یا چند شریک ضامن و یک یا چند شریک با مسئولیت محدود تشکیل میگرد در این شرکت دو نوع مسئولیت برای شرکا وجود دارد اول مسئولیت شریک ضامن که نامحدود است و شریک با مسئولیت محدود که مسئولیت وی به میزان سهم الشرکه ای است که آورده است.

٧- شرکت مختلط سهامی :شرکتی است که تحت اسم مخصوص و بین یک یا چند شریک ضامن و یک یا چند شریک سهامدار تشکیل می گردد دراین شرکت نیز مانند شرکت مختلط غیر سهامی مسئولیت شرکای ضامن نامحدود است لیکن مسئولیت سایر شرکاء محدود به مبلغ اسمی سهامی است که در شرکت دارند.

٨- شرکت تعاونی :شرکتی است که به منظور رفع نیازمندیهای مشترک اعضاء و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی آنان و از طریق خودیاری و کمک متقابل و همکاری اعضاء تشکیل می شود.

در شرکت تعاونی مسئولیت شرکاء محدود به مبلغ اسمی سهامی است که سهامدار به تعاونی آورده است.

مبلغی اسمی سهم مبلغی است که در اساسنامه برای سهم معین شده است.

نکته قابل ذکر در خصوص شرکتهای تعاونی این است که شرکتهای تعاونی با تصویب مقررات مربوط به شرکتهای تعاونی دیگر به صورت مطلق تجارتی نیستند بلکه چنانچه فعالیت آنها تجارتی باشد شرکت تجاری هستند در غیر اینصورت شرکت تجاری نیستند.

دفاتر تجارتی

برابر مندرجات مواد ٧ و بعد قانون تجارت تجار باید دارای دفاتر مخصوص بنام دفتر روزنامه ، دفتر کل ، دفتر دارائی و دفتر کپیه باشند .

۱- دفتر روزنامه : دفتری است که تاجر باید همه روزه مطالبات و دیون و داد و ستد تجارتی و معاملات راجع به اوراق تجارتی و به طور کلی همه واردات و صادرات تجارتی خود را و همچنین وجوهی که برای مخارج شخصی برداشت می کند در آن ثبت نماید .

این دفتر از اهمیت خاصی در حسابداری تجار برخوردار است لذا تجار چه شخص حقیقی باشند و چه شخص حقوقی مکلفند کلیه عملیات روزانه خود را به روش مناسب و قانونی در دفتر روزنامه ثبت نمایند . تاخیر بیش از یک هفته چنانچه موجه نباشد مستوجب تنبیه و جریمه است .

۲- دفتر کل : دفتری است که تاجر باید کلیه معاملات را حداقل هفته ای یک بار از دفتر روزنامه استخراج نموده و با تفکیک انواع مختلف در محل مخصوص ثبت نماید . ثبت این اطلاعات در جهت شناسایی ترازنامه مفید خواهد بود . تا با مقایسه دارائی ها و بدهیها امکان تشخیص سود و زیان مشخص شود .

۳- دفتر دارائی : دفتری است که تاجر باید هر سال اطلاعات کامل دارائی منقول و غیر منقول و دیون و مطالبات سال گذشته را به ریز و تا پانزدهم فروردین سال بعد ثبت نماید .

٤- دفتر کپیه : دفتری است که تاجر بایذ کلیه مراسلات مخابرات و صورتحسابهای صادره و وارده در آن ثبت گردد . این دفتر نوعی بایگانی می باشد .

دفاتر روزنامه ، کل و دارایی برای آنکه دارای اعتبار قانونی باشند باید توسط نماینده اداره ثبت امضاء شود .

دفاتر تاجر برای طرح هرگونه ادعا به عنوان دلیل قابل پذیرش است برای تعیین و اخذ مالیات معتبر است .

اسناد تجاری

سند : در لغت عبارت از چیزی است که به آن اعتماد می شود و در اصطلاح حقوقی وسیله ای است که به منظور اثبات عمل یا قرارداد یا تعهدی بکار می رود و به عبارتی دیگر هر نوشته ای که در مقام دعوی یا دفاع استفاده می شود .

سند به دو دسته رسمی و عادی تقسیم می شود .

سند رسمی : نوشته ای است که در اداره ثبت اسناد و املاک یا دفاتر اسناد رسمی یا نزد مامورین رسمی در حدود صلاحیت آنها و بر طبق مقررات قانونی تنظیم شده باشد (ماده ۲۸۷ قانون مدنی

سند عادی : نوشته ای که بوسیله افراد تنظیم شده مشروط به آنکه مامورین رسمی طبق مقررات قانونی در آن مداخله نداشته باشند .

طبق این تعریف دفاتر تجارتی ، برات ، سفته ، چک و اوراق بهادار جزء اسناد عادی محسوب می شوند .

اسناد رسمی از اعتبار بالاتری برخوردار است و مورد حمایت کامل است .

سند تجاری : سندی است که قابل نقل و انتقال است و در بردارنده دستور پرداخت وجه معینی می باشند ، معمولاً بجای پول قرار می گیرند و برای سهولت تجارت و گردش سریع ثروت در جامعه بوجود آمده است.

از جمله این اسناد تجارتی ، چک ، سفته و برات است .

***چک** : کلمه ای فارسی است و به معنای نوشته ای است که یک شخص پولی را که نزد بانک دارد برای خود برداشت می کند یا دستور پرداخت آن به دیگری را می دهد مقررات چک در قسمتی از قانون تجارت آمده است لیکن تا کنون در چند مرحله دارای تغییرات شده است .

مقررات چک در مواد ۳۱۰ لغایت ۳۱۷ قانون تجارت مصوب سال ۱۳۱۱ پیش بینی شده است قانون مستقل چک نیز در سال ۱۳۵۵ به تصویب رسیده است و تا کنون در چند مرحله تغییر کرده و اصلاح شده است .

انواع چک :

چک عادی : چکی است که صاحب حساب به روی بانک محال علیه در وجه خود یا حامل یا در وجه شخص معین یا به حواله کرد او صادر می کند .

چک بانکی یا تضمین شده : چک تضمین شده چکی است که توسط بانک به عهده همان بانک به درخواست مشتری صادر و پرداخت آن توسط بانک تضمین می شود . این چک مانند اسکناس است چک تائید شده چکی است که اشخاص عهده بانکها به حساب جاری خود صادر و توسط بانک محال علیه پرداخت وجه آن تائید می شود .

چک مسافرتی : چکی است که توسط بانک صادر وجه آن در هر یک از شعب آن بانک یا توسط نمایندگان و کارگزاران آن پرداخت می گردد .

چک با ظهر نویسی به دیگری منقل می گردد صرف امضاء در ظهر چک به معنای انتقال آن خواهد بود چک در حکم سند لازم الاجرا است لذا دارنده آن برای دریافت وجه آن علاوه به مراجعه به مرجع قضایی می تواند به اجرای ثبت مراجعه و از طریق وجه چک را وصول نماید .

از امتیارات چک قابلیت پیگیری موضوع از طریق طرح دعوی کیفری می باشد . برای استفاده از این حق قانونی دارنده چک باید ظرف ٦ ماده از تاریخ صدور چک یا ٦ ماه از زمان صدور گواهی عدم پرداخت از طرف بانک جهت طرح دعوی اقدام نماید . در این حالت صادر کننده چک تحت تعقیب قرار خواهد گرفت .

در قانون صدور چک مواردی ذکر شده که در صورت تحقق آنها چک قابلیت پیگیری کیفری ندارد . از جمله :

١- انتقال چک به دیگری در این حالت دارنده چک حق شکایت کیفری را نخواهد داشت

٢- هرگاه در مواعد مقرر فوق اقدام لازم جهت شکایت بعمل نیامده باشد .

٣- هرگاه چک بدون تاریخ باشد

٤- صادر کننده فوت نماید

٥- وجه چک قبل از شکایت پرداخت شود .

٦- درصورتیکه چک بابت تضمین صادر شده باشد

٧- چک وعده دار باشد

٨- پرداخت چک مشروط باشد.

* **فته طلب یا سفته:** سندی است که به موجب آن امضاء کننده آن تعهد می کند مبلغی در موعد معین یا عندالمطالبه در وجه حامل یا شخص معین و یا به حواله کرد آن شخص کارسازی نماید .

برای اینکه سفته دارای اعتبار یک سند تجاری باشد باید دارای شرایط ذیل باشد

١- امضاء با مهر داشته باشد

٢- داری تاریخ باشد

٣- مبلغی که باید پرداخت شود با تمام حروف نوشته باشد

٤- گیرنده وجه مشخص باشد ممکن است در وجه حامل باشد یا در وجه مشخص معین و یا به حواله کرد مشخص باشد .

چنانچه سفته فاقد اوصاف فوق الذکر باشد از امتیازات سند تجاری بهره مند نخواهد شد نقل و انتقال سفته از طریق ظهر نویسی (پشت نویسی) انجام میشود . ظهرنویسی سفته به معنای انتقال سفته است و دارنده آن برای دریافت وجه آن می تواند به متعهد سفته – ظهر نویس ها مراجعه نماید و مسئولیت آنها تضامنی است . یعنی دارنده سفته می تواند برای وصول طلب خود به هریک از امضاء کنندگان یا همه آنها مراجعه نمایند .

* **برات** : برات نوشته ایست که بموجب آن شخصی به دیگری دستور می دهد مبلغی را در وجه یا حواله کرد شخص ثالثی در موعد معینی پرداخت نماید .

کسی که برات را صادر می کند برات کش یا محیل ، کسی که برات را باید بپردازد براتگیر یا محال علیه و کسی که مبلغ برات را دریافت می کند دارنده برات یا محال له است برات نیز مانند سفته باید اوصافی داشته باشد این سند تجارتی امروز چندان شایع نمی باشد .

اساسنامه: به مجموعه ای از مقررات دستورالعملهای و تصمیمات و تعهدات و موافقت هایی گفته می شود که وفق قانون تجارت تنظیم شده و پس از طی مراحل قانونی به تصویب مجمع عمومی می رسد .

ترازنامه : صورتحسابی است که وضع مالی یک شرکت را نشان می دهد در ترازنامه میزان دارائی بدهی و سرمایه صاحبان موسسه نوشته می شود .

ترازنامه نوع و مبلغ هر یک از اقلام دارایی یک موسسه و همچنین حقوق صاحبان سرمایه و دیگر افراد را جهت دارائی مذکور نشان می دهد . صورت حساب سود و زیان حاکی از درآمد و هزینه معاملات و عملیات موسسه در یک مدت معین است . ترازنامه : وضع مالی موسسه را در یک لحظه معین از زمان نشان می دهد.

منابع وماخذ

قانون کار– انتشارات مجد

قانون تامین اجتماعی – انتشارات مذاکره

آشنا یی با حقوق کار و تامین اجتماعی – وزارت تعاون

قوانین ومقررات مالیاتی – جمشید جنگ ارا

حقوق تجارت – دکتر عرفانی