

ظرف مدت ۱۵ ماه از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون، سامانه مؤدیان را راه‌اندازی و امکان ثبت‌نام مؤدیان در سامانه و صدور صورتحساب الکترونیکی را از طریق سامانه مزبور فراهم کند.

چرا اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای تأخیر دارد؟

اما تاکنون اجرای کامل قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان در پیچ‌وتاب اجراء قرار دارد که مسؤولان سازمان امور مالیاتی دلیل تأخیر در اجرای این قانون را در عواملی چون تخصیص نیافتن بودجه در سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ برای اجرای این قانون، احتیاج داشتن اجرای این قانون به حداقل ۵ تا ۱۰ سال زمان و... می‌دانند. آن‌طور که محمد مسیحی، معاون درآمد‌های مالیاتی سازمان امور مالیاتی، درباره دلایل تأخیر در اجرای این قانون توضیح می‌دهد، در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ بودجه‌ای برای اجرای این قانون پیش‌بینی نشد و از آنجا که اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان کار بزرگی است، نباید اجرای آن را فدای عجله کرد و اجرای آن به پنج تا ۱۰ سال زمان نیاز دارد. معاون سازمان امور مالیاتی کم‌بودن زمان اولیه در نظر گرفته شده برای اجرای این قانون را از دیگر علل تأخیر در اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای می‌داند. پیش از این نیز رئیس مرکز تنظیم مقررات سازمان امور مالیاتی درباره برنامه این سازمان برای اجرای این قانون گفت که اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای از اجرای سامانه مؤدیان جداست و ابتدا باید سامانه مؤدیان فعال شود و پس از ارزیابی‌های لازم و رساندن مطلوبیت سامانه به ۷۰ درصد، تعداد مؤدیان در این سامانه را افزایش داد.

اجرای پایانه‌های فروشگاه‌ای چه موقع نهایی می‌شود؟

پس از این، براساس گفته‌وی، زمان اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای اعلام می‌شود و بدین منظور برنامه سازمان امور مالیاتی برای اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای شامل ساماندهی کارخوان‌ها، ساماندهی حساب‌های تجاری و غیرتجاری، تعیین و ارائه مجوز برای شرکت‌های معتمد در جهت همکاری با مؤدیان و ایجاد سامانه مؤدیان است. فارغ از این، وعده مسؤولان سازمان امور مالیاتی برای اجرای این قانون این است که تا نیمه اول سال آینده برای ورود برخی از مؤدیان به سامانه مؤدیان فراخوان دهند. البته، توضیح برزگری، رئیس تنظیم مقررات سازمان امور مالیاتی، حاکی از آن است که در فاز اول، برنامه سازمان امور مالیاتی این است که در تیرماه سال آینده این اقدام انجام شود. بنابراین، باید منتظر ماند و دید آیا این‌بار نیز وعده اجرائی کامل قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان توثالی است یا محقق خواهد شد؟

بلا تکلیفی راه اندازی سامانه مؤدیان همچنان ادامه دارد!



بین، شواهد حاکی از آن است اتصال دستگاه‌های کارخوان به پرونده مالیاتی سرعت گرفته است و براساس آخرین اعلام رئیس کل بانک‌مرکزی تاکنون ۸۰ درصد کارخوان‌ها تعیین تکلیف شده‌اند و ۲۰ درصدی باقی مانده نیز قطعا تا پایان سال، ساماندهی شده و دارای پرونده مالیاتی خواهند شد. با این تفسیر، در شرایطی که دارندگان کارخوان و درگاه‌های پرداخت الکترونیکی ملزم به اتصال به پرونده مالیاتی شده‌اند اما تاکنون خبری از راه‌اندازی سامانه مؤدیان نیست. این در حالی است که براساس ماده ۳ «پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان سازمان امور مالیاتی کشور موظف بود حداکثر

خود را به ترتیبی که سازمان تعیین می‌کند، از طریق سامانه مؤدیان صادر کنند. در این زمینه، بانک‌مرکزی باید با همکاری سازمان مالیاتی نسبت به ساماندهی دستگاه‌های کارخوان بانکی یا درگاه‌های پرداخت الکترونیکی اقدام کند که با اقدامات صورت گرفته، کلیه اشخاص دارای ابزار پرداخت‌های بانکی می‌توانند تا پایان بهمن‌ماه با ورود به درگاه ملی خدمات الکترونیک مالیاتی به نشانی my.tax.gov.ir فهرست تمامی دستگاه‌های کارخوان بانکی و یا درگاه‌های پرداخت الکترونیکی خود را مشاهده و نسبت به الصاق آنها به پرونده‌های مالیاتی قبلی و یا تشکیل پرونده مالیاتی جدید اقدام کنند. در این

از کارخوان باشند. این اقدام در راستای اجرای قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان صورت گرفت که طبق آن تمام افراد مشمول باید به ترتیبی که سازمان مقرر می‌کند، نسبت به ثبت‌نام در سامانه مؤدیان اقدام کنند و خرده‌فروشی‌ها و واحدهای صنفی که به صورت مستقیم با مصرف کننده نهایی ارتباط دارند، علاوه بر عضویت در سامانه مؤدیان، موظف به استفاده از پایانه فروشگاه‌ای (کارخوان) نیز هستند اما استفاده از پایانه فروشگاه‌ای برای مؤدیانی که به صورت مستقیم با مصرف کننده نهایی ارتباط ندارند، الزامی نیست و مؤدیان مزبور موظفند کلیه صورتحساب‌های

در حالی‌که قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان از سال ۱۳۹۸ تصویب شده اما تاکنون به مرحله اجراء نرسیده است و آن‌طور که مسؤولان سازمان امور مالیاتی می‌گویند، اجرای این قانون قدم بزرگی است و نباید آن را فدای عجله کرد. به گزارش ایسنا، با تصویب قانون پایانه‌های فروشگاه‌ای و سامانه مؤدیان در سال ۱۳۹۸، سازمان امور مالیاتی از شهریور آن سال معادل ۱۵ گروه از فعالان اقتصادی که حدود ۵۰ شغل می‌شوند را دسته‌بندی کرد تا برای شفاف شدن درآمد، جلوگیری از فرار مالیاتی و کمک به فرآیند حسابرسی مالیاتی مکلف به ثبت‌نام در سامانه مؤدیان و استفاده

گوشی‌های ممنوع شده برای ورود به ایران کدام است؟



سازمان گمرک ایران، فهرست گوشی‌های مجاز برای ورود به کشور را به‌روزرسانی کرده و آن را منتشر کرده است. خریداران گوشی‌های مسافری باید آگاه باشند که هبر مدلی از برندهای موبایل که در این فهرست وجود نداشته باشد، در داخل کشور به مشکل رجیستری

خواهد خورد و در شبکه نمی‌تواند فعال باشد. در این فهرست گوشی‌های بالای ۶۰۰ دلار هنوز دیده می‌شود و تنها برخی مدل‌های خاص از برندهایی چون شیائومی و نوکیا و ریلیمی کم‌کان در آن غایب هستند. از زمان آغاز طرح رجیستری تا به امروز، تقریباً فاجای گوشی به صفر رسیده و تمامی گوشی‌ها یا از مبادی رسمی و از سمت واردکنندگان اصلی و دارای مجوزهای قانونی وارد کشور می‌شوند و تعداد کمی از آنها نیز به صورت مسافری وارد کشور می‌شود که عمدتاً شامل گوشی‌های پرچمدار می‌شوند. براساس آخرین آماری که انجمن واردکنندگان به رجیستراتی اعلام کرده کمتر از ۱۰ درصد گوشی‌های پرچمدار از رویه مسافری، وارد کشور شده است. سازمان گمرک کشور لیستی منتشر ساخته که تمامی مدل‌های مجاز برای ورود به کشور را در برمی‌گیرد و بیش از ۱۴۰۰ مورد از انواع موبایل را شامل می‌شود. با این حال همچنان برخی از مدل‌ها که رگولاتوری کشور ورود آنها را به ایران ممنوع کرده در این لیست نیستند. گوشی‌هایی که اجازه ورود به کشور ندارند در واقع گوشی‌های دارای مشکل مسیریابی سرشماره‌های اضطراری هستند. یعنی وقتی کاربر می‌خواهد تماس اضطراری با شماره‌های سه رقمی تعریف شده در کشور ایران برقرار کند با مشکل مواجه می‌شود و به عنوان مثال نمی‌تواند با مرکز اورژانس و آتش‌نشانی و... تماس بگیرد. این مشکل البته بنا به گفته انجمن واردکنندگان با همراهی اپراتورها به راحتی قابل حل شدن است و آن‌طور که مدیران این انجمن می‌گویند، هزینه خاصی هم برای آنها در بر نمی‌گیرد.

لیست جدید موبایل‌های دارای ممنوعیت واردات به قرار زیر است:

گوشی‌های شیائومی

- ۱- شیائومی 11T
- ۲- شیائومی 11T Pro
- ۳- پوکو X3
- ۴- رد می ۱۰
- ۵- رد می Note 10T
- ۶- شیائومی Mi 11 Lite 5G NE
- ۷- رد می 9AT
- ۸- رد می 9i
- ۹- رد می 7A

گوشی‌های Realme:

- ریلمی ۸ پرو
- ۷- ریلمی پرو
- ۳- ریلمی ۷
- ۴- ریلمی 7i
- ۵- ریلمی C21
- ۶- ریلمی ۸۵ مدل ۵ جی
- ۷- ریلمی ۶ پرو

گوشی‌های وان پلاس:

- ۹ وان پلاس
- ۸ وان پلاس
- ۷ وان پلاس Nord2
- ۶ وان پلاس Nord CE
- ۵ وان پلاس Nord N100

گوشی‌های Oppo:

- اوپو A93
- اوپو A15

گوشی‌های نوکیا:

نوکیا C12e یا (nokia c1 second edition)

گوشی‌های Cat:

S62Pro

گوشی‌های الکتانل

سال گذشته سهم بازار شیائومی در ایران سهمی هفت درصدی بود و اکنون به ۲۸ درصد رسیده است. اقبال مصرف کننده ایرانی به این برند به دلیل برخورداری از فناوری روز دنیا و قیمت مناسب است، در حالی که با ممنوع بودن برخی از مدل‌های آن، این حق از مصرف کننده ایرانی سلب می‌شود که بتواند کالایی با این قابلیت‌ها و قیمت مناسب داشته باشد. شایان ذکر است؛ از ابتدای امسال تا پایان دی‌ماه تعداد ۱۵ میلیون و ۱۳۰ هزار دستگاه موبایل وارد کشور شده است که ارزش آن ۳٫۶ میلیارد دلار تخمین زده می‌شود که ۳٫۵ میلیارد دلار از این کالاها در کشور روشن شده و وارد شبکه شده است. این آمار در دو ماه پایانی سال معمولاً با جهشی خوب مواجه می‌شود و باید دید که بازار موبایل در شرایط آنگوی موج ششم کرونا چگونه خواهد بود. فهرست کامل این لیست منتشر شده؛ گمرک از این آدرس در قالب فایل اکسل قابل دریافت است.

منبع: دیجیاتو

واردات مستقیم یک تن گوشی همراه از آمریکا!

ایران و آمریکا در سال جاری حدود ۸۳ میلیون دلار تبادل تجارت داشته‌اند که سهم واردات از این کشور بسیار بیشتر از صادرات به آن است ولی در مجموع تجارت صورت گرفته در مقابل حجم تجارت خارجی ایران قابل توجه نیست. به گزارش ایسنا، بررسی وضعیت تجارت خارجی کشور در آمار گمرک نشان می‌دهد که در ۱۰ ماهه امسال در مجموع حدود ۱۳۳٫۶ میلیون تن کالا به ارزش ۸۰ میلیارد و ۲۳۶ میلیون دلاری برای تبادل تجاری ایران و سایر کشورها ثبت شده و گمرک ایران این‌طور پیش‌بینی کرده بود که این رقم تا پایان سال به حدود ۹۸ میلیارد دلار برسد. از مجموع تجارت صورت گرفته در این مدت حدود ۳۸٫۸ میلیارد دلار به صادرات و بیش از ۴۱٫۴ میلیارد دلار به واردات اختصاص داشت است. اما در بین کشورهای طرف تجارت خارجی ایران اینکه سهم آمریکا چقدر است، از گمرک ایران مورد بررسی قرار گرفت و لطیف؛ سخنگوی گمرک، در این رابطه توضیحاتی ارائه کرد. براساس این گزارش در ۱۰ ماهه سال جاری مجموع تجارت ایران و آمریکا حدود ۸۳ میلیون دلار به وزن نزدیک به ۱۵ هزار تن بوده است.

افزایش ۳ برابری صادرات

در دوره مورد بررسی ۲۱۵ تن به ارزش ۲۵۱٫۱ هزار دلار کالا از ایران به آمریکا صادر شده است، در حالی که در ۱۰ ماهه پارسال حجم صادرات ۱۷٫۳ تن به ارزش ۸۵٫۳ هزار دلار بوده و بیانگر رشد حدود سه برابری است. از اقلام صادراتی ایران به آمریکا می‌توان به لبنیاتی مانند دوغ، خامه و پنیر و یا در سایر اقلام به زعفران، مربا، عرقیات سنتی، صنایع خاتم کاری، کتاب، کف پوش، چادر و برخی آلات موسیقی اشاره کرد.

اما در بخش واردات در سال جاری تا پایان دی‌ماه حدود ۱۴٫۵ هزار تن به ارزش ۲۶۰ میلیون دلار انجام شده است که این رقم در ۱۰ ماهه سال گذشته حدود ۱۴٫۴ هزار تن به ارزش ۴۰۷ میلیون دلار بوده که نشان‌دهنده رشد حدود ۲۳ درصدی ارزش واردات از آمریکا است. در بین اقلام وارداتی ایران از آمریکا نیز می‌توان به ورود حدود یک تن گوشی به ارزش بیش از ۴۵۵ هزار دلار اشاره کرد که مستقیم از این کشور وارد ایران شده است، اما این سهم ناچیز است که گوشه‌ای از سایر کشورهایی که به ایران وارد می‌شود. سایر کالاهای وارداتی نیز عمدتاً اقلام پزشکی و تجهیزات مربوطه بوده و یسار در مواردی گاو نر مولد، فزل آلا برای پرورش و بذر سبزیجات نیز ثبت شده است.

سخنگوی قوه قضاییه: بازار رمزارز را شفاف یا ممنوع کنید

سخنگوی قوهقضاییه، بر شفاف‌سازی و تعیین تکلیف حوزه رمزارزها و ساماندهی این بازار تأکید کرد. به گزارش پیوست‌دبیج.. خلیانان؛ در جلسه هفتگی خود با رسانه، در پاسخ به سؤال خبرنگاری در خصوص نتیجه تذکر رئیس قوهقضاییه به بانک‌مرکزی برای ساماندهی بازار رمزارزها، گفت: تذکر رئیس قوهقضاییه به بانک‌مرکزی و متولیان امور اقتصادی درخصوص رمزارزها با باب پیشگیری بوده است و از آنها خواسته تا این ابزار را شفاف و ساماندهی یا آن را ممنوع کنند. از باب پیشگیری تذکر داده است تا بانک‌مرکزی و متولیان امور اقتصادی این مسئله را شفاف‌سازی کنند؛ یا سامان بدهند یا ممنوع کنند. او افزود: این پدیده هنوز در کشور ما ساماندهی یا تعیین تکلیف نشده است. خدایان؛ افزود: تا فرست هست متولیان امور اقتصادی باید چارچوب فعالیت رمزارزها را مشخص کنند همچنین در سازمان بازرسی هم قبلاً هشدارهای لازم داده شده است و امیدواریم این موضوع هر چه سریع‌تر شفاف‌سازی شود. پیش از این، رئیس کل قوهقضاییه، غلامحسین محسنی اژای؛ در جلسه چهارم بهمن شورای عالی قوهقضاییه از بانک‌مرکزی خواست رگولاتور پولی کشور شفاف و روشن درخصوص

حوزه رمزارزها اعلام موضع کند تا طبق آن نظر دستگاه‌های اجرایی، نظارتی و قضایی اقدامات لازم را انجام دهند.

سخنگوی قوهقضاییه، گفت: پدیده رمزارزها امروز خودش را به اقتصاد جهانی تحمیل کرده و پدیده‌ای است که نمی‌شود به راحتی از کنار آن گذشت. برخی از کشورها آن را یک از خارجی می‌دانند و برخی از کشورها آن را به رسمیت نشناخته‌اند. او ادامه داد: در کشور ما هم می‌بینیم برخی در این زمینه فعالیت دارند و متأسفانه بازار خطرناکی است و شفاف نیست. برخی از این وضعیت سوءاستفاده می‌کنند و دست به کلاهبرداری می‌زنند.

محسنی اژای؛ همچنین توضیح داد: ما چند پرونده در رابطه با رمزارزها در قوهقضاییه داریم اما چون این پدیده در کشور تعیین تکلیف نشده، رئیس قوهقضاییه از باب پیشگیری به بانک‌مرکزی و متولیان امر تذکر در رابطه با تعیین تکلیف داد که متولیان می‌خواهند در قبال رمزارزها چه رویکردی پیش گیرند. او تأکید کرد: ما نباید منتظر ایجاد مشکل در جامعه شویم و بعد چاره‌ای بیندیشیم. در سازمان بازرسی هم قبلاً هشدارهای لازم را به مسؤولان داده‌ایم و متولیان مشغول بررسی این موضوع هستند.

تعطیلی اینستاگرام و فیس‌بوک در اروپا

سپر حریم خصوصی اتحادیه اروپا-ایالات متحده، شرکت‌های آمریکایی فعال در اروپا مجاز به نگهداری و پردازش داده‌های کاربران اروپایی در سرورهای مستقر در ایالات متحده بودند. با این حال، اکنون اتحادیه اروپا چنین عملی را ممنوع اعلام کرده است و شرکت‌ها باید داده‌ها را در سرورهای واقع در منطقه اروپا نگهداری و پردازش کنند. اما، متا (فیس‌بوک) با این مقررات جدید موافق نیست و به همین دلیل تهدید به تعطیلی دو تا از بزرگ‌ترین شبکه‌های اجتماعی فیس‌بوک و اینستاگرام در اروپا می‌کند. متا-می‌گوید که انتقال داده بین ایالات متحده و اروپا برای اهداف اینستاگرام در اروپا می‌کند. متا-می‌گوید که این انتقال داده بین ایالات متحده و اروپا برای اهداف می‌خواهیم رویکردی متناسب و عمل‌گرایانه برای به حداقل رساندن اختلال در کسب‌وکارهایی مانند فیس‌بوک که به این مکانیسم‌ها متکی هستند، اتخاذ کنند تا داده‌ها به روشی ایمن و مطمئن منتقل شوند.» اخیراً سهام متا ۲۵



فعال فیس‌بوک، ۲۵۱ میلیارد دلار از ارزش خود را از دست داد و گفت که با رقابت سختی از سوی رقیب‌ای مانند TikTok مواجه است.

درصد سقوط کرده است که یکی از بزرگ‌ترین سقوط‌ها در تاریخ ایالات متحده می‌باشد. متا بلافاصله پس از گزارش کاهش تعداد کاربران

هشدار مرکز افتا؛ مهاجمان سایبری در راه تسلط بر ویندوز!

راهبردی افتا، می‌گویند: عدم اعمال اصلاحیه‌های ژانویه ۲۰۲۲ موجب می‌شود که سیستم‌ها در شبکه محافظت نشوند و در برابر ضعف‌های امنیتی و تهدیدات سایبری از جمله تهدیدات مستمر و پیشرفته آسیب‌پذیر باشند. اطلاعات تخصصی و فنی، اکتالات گزاری شده، لینک‌های شناخت بیشتر این آسیب‌پذیری در پایگاه اینترنتی مرکز مدیریت راهبردی افتا منتشر شده است.

به پویش خود، نصب اصلاحیه برای ترمیم آسیب‌پذیری CVE-۲۰۲۲-۲۱۸۸۲ از طرف دو هفته الزامی کرده است. بسیاری از مدیران شبکه به دلیل اشکالات متعددی که پس از نصب اصلاحیه‌های ژانویه ۲۰۲۲ گزارش شده، از اعمال این اصلاحیه‌ها خودداری کرده‌اند. کارشناسان مرکز مدیریت

اجرای فرمان‌های خاص افزایش دهند. این آسیب‌پذیری با کد شناسایی CVE-۲۰۲۲-۲۱۸۸۲ سیستم‌عامل ویندوز ۱۰، نسخه ۱۹۰۹ و بالاتر، سیستم‌عامل ویندوز ۱۱ و سیستم‌عامل Windows Server ۲۰۱۹ و بالاتر را قبل از اصلاحیه‌های امنیتی ماه گذشته مایکروسافت (ژانویه ۲۰۲۲) تحت تأثیر قرار می‌دهد. آژانس دولتی امنیت سایبری و امنیت زیرساخت آمریکا (Cybersecurity

وجود ضعفی امنیتی در ویندوز، به مهاجمان سایبری دسترسی آدین می‌دهد تا آنان بتوانند دستگاه کاربران را آلوده کنند. به گزارش مناصه‌م‌ایده به نقل از مرکز مدیریت راهبردی افتا، مهاجمان با دسترسی محدود از طریق سوءاستفاده از این ضعف امنیتی می‌توانند به راحتی در یک دستگاه آسیب‌پذیر، مجوز و دسترسی‌های خود را برای گسترش آلودگی در شبکه، ایجاد کاربران جدید ادین

مقاله

پنجشنبه ۲۱ بهمن ۱۴۰۰ ■ ۸ رجب ۱۴۴۲ ■ سال هفدهم ■ شماره ۳۴۵۹



مراجع حل اختلاف کارگران شاغل در دستگاه‌های اجرایی



دکتر سیداحسان حسینی | **مناقصه** |
کارشناس حقوقی

به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های دولتی و اجرایی همیشه محل بحث و گاه اختلاف‌نظر بوده است. از یک‌سو به دلیل گستردگی سازمان‌های اداری کشور (شامل وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، نهادهای عمومی، شرکتهای دولتی) ماهیت قوانین حقوقی حاکم بر این دستگاه‌ها چندان شفاف نیست و در موارد زیادی ملاحظه شده دستگاه عمومی به قوانین و مقررات خاصی استناد می‌کند که با قواعد عمومی حاکم بر دیگر دستگاه‌های عمومی متفاوت است. از سوی دیگر وضعیت به کارگیری نیروی انسانی نیز متنوع می‌باشد. شخصی که در یک دستگاه دولتی به کار گرفته می‌شود ممکن است حالات مختلفی داشته باشد. مثلاً استخدام رسمی، پیمانی، فرازادی، تابع قانون کار باشد و هر کدام از این حالات نیز خودفروع متنوعی دارد.

به موجب ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکان پذیر می‌باشد. بنابراین حسب این مقرر ه امکان به کارگیری کارگر توسط دولت وجود دارد که بالتبع روابط حقوقی او را با دستگاه تابع قانون کار می‌کند.

البته در حال حاضر نوعی از به کارگیری نیرو در دستگاه‌های اجرایی وجود دارد که به نیروی شرکنی موسوم است. این افراد هیچ نوع رابطه استخدامی با دستگاه دولتی ندارند و کارفرمای آن‌ها شرکنی است که این اشخاص با آن رابطه قراردادی دارند. اما این نیروها گاه به شرایط وضعیت خود رضایت نداشته و دلایل متعددی هم دارند. زیرا در صورتی که کارفرمای آن‌ها حقوق و مزایای آن را طبق قانون پرداخت ننماید، نمی‌توانند علیه دستگاه دولتی شکایت نمایند. در حقیقت این اشخاص حتی مشمول ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری هم نیستند و اگر به مراجع حل اختلاف مراجعه نمایند صرفاً می‌توانند علیه کارفرمای غیر دولتی خود شکایت خویش را مطرح نمایند. مشکل دیگری که در این زمینه وجود ندارد عدم اسجنام مقررات است. بسیاری از مقررات استخدامی به موجب بخشنامه‌هایی است که به دلیل سهولت در تنظیم و ابلاغ آن، نظارت چندانی از حیث انطباق با قانون بر روی آن صورت نمی‌گیرد. از چه در ادامه برای خوانندگان گرامی روزنامه مناقصه‌م‌ایده می‌آید گزارش رای جدیدی است که یکی از هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری در چند روز گذشته صادر کرده‌است.

گزارش پرورنده:

شماره پرورنده: ه/ع-۰۰۲۰۹۰

شماکای آقای حاج

طرف شکایت: استانداری گیلان

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بخشنامه شماره ۹۰/۸۸/۱۲/۲۴۸۹۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ صادره از مدیر کل دفتر مدیریت عملکرد بازرسی و امور حقوقی استانداری گیلان.
شماکای دادخواستی به طرفیت استانداری گیلان به خواسته ابطال بخشنامه شماره ۹۰/۸۸/۱۲/۲۴۸۹۵ مورخ ۹۰/۸۸/۱۲/۲۴۸۹۵ صادره از مدیر کل دفتر مدیریت عملکرد بازرسی و امور حقوقی استانداری گیلان تقدیم کرده که به هیأت عمومی ارجاع شده است. متن مقرر ه مورد شکایت به قرار زیر می‌باشد:

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رسیدگی هیأت‌های مصرح در قانون کار به طریقت از دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری حمرأ به دعوی کارگران موضوع ماده ۱۲۴ اینن قانون مربوط بوده و به دیگر اشخاص تسری ندارد و توجه به مفاد دادنامه ۱۰۸۸ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۷ وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رسیدگی به شکایت اشخاص غیر از مشمولین ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ در صلاحیت هیأت‌های مصرح قانون کار نمی‌باشد، لذا علیرغم ابلاغ دادنامه مذکور بعضاً مشاهده شده است که این هیأت‌ها کمافی‌السابق نسبت به پذیرش صلاحیت و رسیدگی و صدور حکم اختلاف دولیر دولتی از جمله در نمونه پیوست اقدام می‌نمایند. علی‌اچال از آنجایی که بر اساس تبصره ذیل ماده ۱۰۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان‌عدالت اداری، تبعات عدم اجرای آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری پیش‌بینی شده است که در راستای حفظ حقوق دولتی، در صورت مشاهده عمل برخلاف آراء مال‌الربیان، بر اساس تبصره مذکور عمل و تبعات قانونی‌ای امر بر عهده مستنکف/مستکنفین خواهد بود.

مراتب جهت آگاهی و دستور اقدام لازم به حضور ارسال می‌گردد.

۱-دلیل شاکی برای ابطال مقرر ه مورد شکایت:

۵-به استناد مواد مفاد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف دو مرج قضائونی مستقل از وزارت تعاون کار و رفاهاجتماعی یا هر نهاد دیگری هستند و حق دخالت در تصمیمات و اعمال مراجع حل اختلاف برای استانداری گیلان و یا هر نهاد و سازمان دیگری وجود ندارد. بنابراین آنچه از لحاظ تشکیلاتی تشکیل شده و اختلاف کار در محل ادارات تعاون کار و رفاهاجتماعی تشکیل شده و وابسته به قوه مجری به هستند، اما از نظر قانون، قوه مجری به حق دخالت در تصمیمات آنان را ندارد و مراجع دادرسی کار دارای استقلال

سازمانی هستند.

۲-استخدام اشخاصی که نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذارند و در برابر دریافت حقوق یا مزد به استخدام او در می‌آیند خواه طرفشان فرد باشد یا شرکت یا مؤسسه یا دستگاه باید بر اساس ملاک‌های مشخصی باشد و حمایت قانونی یا مقررات استخدامی معینی را دارا باشند. در مواردی که شمول مقررات استخدامی خاص نسبت به فردی مورد تردید باشد، در صورت انجام کار تابع توسط فرد، وی مشمول قانون کار خواهد بود. زیرا، شمول قانون کار نسبت به تمامی کسانی که کار تابع مشتمل بر (۱- تبعیت حقوقی (دستوری) ۲- تبعیت اقتصادی و ۳- انجام کار به نفع شخصی "کارگران") انجام می‌دهند و کارفرمایان صحیح است و رابطه‌شان از مصادق‌های رابطه کارگری و کارفرمایی به شمار می‌آید و "محبوب می‌شود. ۳- به استناد ماده ۱۸۸ قانون کار " اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی ... مشمول مقررات این قانون نخواهند بود" از این رو در مواردی که شمول مقررات استخدامی (خواه قانون استخدام کشوری "مدیریت خدمات کشوری" و خواه مقررات استخدامی خاص) نسبت به فردی مسلم باشد، در عدم شمول مقررات کار نسبت به او تردیدی وجود ندارد.

۴- با عنایت به مقدمه آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۱۷ یکی از اصول پنج‌گانه و خاص دادرسی کار همانا اصل فنی و تخصصی بودن" رسیدگی است به این معنا که مرجع درخصوص هر پرونده شکایتی یا دعوی مطروحه باید به طور خاص و جزئی و با توجه به ادعاهای مطرح شده و الهه ابرازی از سوی اصحاب دعوی و مستندات موجود به دعوار رسیدگی و امکان صدور حکمی کلی بدون مدنظر قرار دادن شرایط و مستندات خاص هر پرونده برای مراجع حل اختلاف کار وجود نداشته و دادرسین کار از صدور چنین احکامی منع گردیده و با عنایت به اهمیت موضوع، این شیوه از رسیدگی فنی و تخصصی بودن رسیدگی)، یکی از اصول خاص و پنج‌گانه دادرسی کار قرار گرفته و بدان اشاره شده است و بر همین اساس تلقی و اظهارنظر نویسنده بخشنامه استناد اداری با ابعدادی چنین گسترده (رونوشت و امور حقوقی استانداری گیلان) خطاب به مدیر کل تعاون کار و رفاهاجتماعی استان گیلان در خصوص تشخیص صلاحیت بعضی از هیأت‌ها(مراجع حل اختلاف کار) مبنی بر رسیدگی و صدور حکم درخصوص شکایات اشخاصی که به طریقت دوبار دولتی اقامه دعوا نموده‌اند و تلقی موضوع به عنوان استنکاف مدیر کل تعاون کار و رفاهاجتماعی استان گیلان یا روسای هیأت‌ها از آراء صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با ابعدادی چنین گسترده (رونوشت بخشنامه به تمامی مدیران دستگاه‌های اجرایی استان صادر شده است) جدای از اینکه خلاف اصل فنی و تخصصی بودن رسیدگی در دادرسی کار بوده، مضافاً دخالت اشکار در صلاحیت اعلایی از سوی قانون گذار به مراجع حل اختلاف کار و نیز نقض اصل استقلال مراجع حل اختلاف کار می‌باشد.

۵- ازای شماره ۱۹۹ مورخ ۱۳۹۸/۲/۱۷ و ۹۱۵ مورخ ۱۳۹۸/۵/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری دلالت بر ممنوعیت دخالت در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف کار و نقض اصل استقلال این مراجع دارد. اما بخشنامه معترض عنه دلالت بر تلقی تارست جایگاه مدیر کل تعاون کار و رفاهاجتماعی استان گیلان در صلاحیت اختلاف کار، اعمال فشار بر روند دادرسی هیأت‌های پیش‌بینی شده در قانون کار (مراجع حل اختلاف کار)، دخالت در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف کار و نقض اصل استقلال این مراجع اختلاف کار و صلاحیت اختیارات مدیر کل محترم دفتر مدیریت عملکرد، بازرسی و امور حقوقی استانداری خارج بوده، لذا خواستار ابطال بخشنامه مذکور می‌باشم.

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیر کل دفتر مدیریت عملکرد بازرسی و امور حقوقی استانداری گیلان به موجب لایحه شماره ۱۳۳۸۲/۱۲/۱۰۸۰ مورخ ۱۴۰۰/۷/۱۴ به طور خلاصه توضیح داده است که:

ایرادات شکلی:

۱- نظر به تبصره ذیل ماده ۴ قانون تقسیمات کشور و وظایف فرمانداران و بخش داران مصوب ۱۳۱۶، احکام موضوع قانون راجع به وظایف و اختیارات استانداران مصوب ۱۳۳۹ و ویزه ماده(۱) و نیز ماده ۱۲ لایحه قانونی اختیارات استانداران کشوری جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۹، نظارت و بازرسی بر کلیه دستگاه‌های دولتی و عمومی از اختیارات استانداری می‌باشد و استناد نماینده دولتی در اجرای سیاست‌های آن محسوب می‌شود از این رو با توجه به شرح وظایف دفتر مدیریت عملکرد، بازرسی و امور حقوقی استانداری در راستای ارایه طریق، ابلاغ آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به دستگاه‌های اجرایی که فوریت در اجرائی آن می‌تواند از تضییع حقوق بیت‌المال جلوگیری نماید، دادنامه شماره ۱۰۸۸ مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸ و ۳۳۶ مورخ ۱۳۹۱/۶/۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شده، فلذا آیین امر خارج از حدود اختیارات و تکالیف استانداری نمی‌باشد.

۲- مرقومه موضوع شکایت مکاتبه اداری بوده و بخشنامه محسوب نمی‌شود. مکاتبه مذکور خطاب به مدیر کل تعاون، کار و رفاهاجتماعی استان بوده فلذا تشخیص حقوقی وی منصرف از اعضای هیأت‌های مصرح قانون کار می‌باشند و خلط آن یا یکدیگر توسط شاکی امری ناصواب است چرا که ابلاغ این مکاتبه تکلیفی برای هیأت‌ها از جهت امر بودن ایجاد نکرده و هم‌اکنون نیز علی‌رغم قوهی مکاتبه، هیأت‌ها به موضوعات متنازع فیه به شرح بعدی رسیدگی می‌نمایند.

۳- مکاتبه موضوع شکایت فاقد امر الزام آور نبوده و صرفاً اطلاع‌رسانی از بعد دفاعیه می‌باشد دستگاه‌های اجرایی به منظور نقض آراء هیأت‌های کار در محاکم عمومی می‌باشد.

ایرادات ماهوی:

۱- مستفاد از ماده ۱۵۷ قانون کار هرگونه اختلاف فردی بین

کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کار آموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی باشد ... حل و فصل خواهد شد. همان‌طور که مشخص است در این نص عبارت کارفرما، کارگر و کارآموز و قرارداد که بر مواد ۲-۳-۴-۷-۹ قانون کار دلالت دارد، از اهمیت برخوردار است فلذا نظر به اینکه در امور اداری اصل بر عدم اختیار است مگر به تصریح قانون و در قوانین و مقررات استخدامی حاکم بر دستگاه‌های اجرایی عمدتاً استخدام و به کارگیری بر چهار نوع حصر شده که عبارت است از: رسمی، پیمانی، قراردادی و کارگری که نوع کارگری آن موضوع تبصره(۱) ماده ۴ قانون استخدام کشوری و نیز ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری منحصراتابع قانون کار می‌باشند. از این‌رو هرگونه جذب و به کارگیری دیگری قانوناً غیر ممکن است. به عبارتی هر نوع به کارگیری خارج از حالات و مجوزات و تشریفات قانونی گفته شده، برخلاف قانون و خارج از حدود اختیارات و تکالیف دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شود که در تبصره ذیل ماده ۵۱ و ماده ۵۲ قانون مدیریت خدمات کشوری تجاوز از مجوزات این قانون، تصرف غیرقانونی در اموال عمومی اطلاق شده است و در ماده ۵۹ و ۶۰ قانون مجازات اسلامی باب تعزیرات امر وصف کیفری دارد. بنابراین وصف مجرمانه موصوف به طریقت شخصیت حقوقی دستگاه اجرایی حق مکسبسه به همراه نمی‌آورد تا هیأت‌های رسیدگی کار نسبت به آن رای صادر نمایند چرا که مرجع رسیدگی به امر باید شده یا محاکم کیفری از جمله دادسرا بوده و یا دیوان عدالت اداری از حیث احراز وقوع تخلف و مرجعیت قانون کار صرفاً درخصوص مشمولان که وفق مواد گفته شده به عنوان کارگر باطلی تشریفات قانونی و اخذ مجوز در دستگاه اجرایی به کارگیری شده‌اند حصر شده و قابل توسعه در موارد دیگر نیست.

۲- بر اساس ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقوقی یا حقوقی به کیفیت مطروحه در بندهای سه‌گانه این ماده در حیطه صلاحیت دیوان عدالت اداری است فلذا شکایت از دستگاه و نیز مأمور دولتی در کلیه موارد اعم از موضوعات کار به غیر از احصار مربوط به کارگران دستگاه‌های اجرایی موضوع قوانین ما نحن فیه استخدامی، در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد. نظر به اینکه وفق ماده ۱۸۸ قانون کار اشخاص تابع قانون استخدام کشوری و دیگر قوانین و مقررات استخدامی مستثنی از قانون کار محسوب می‌شوند و اشخاص حقیقی و حقوقی می‌شوند و با توجه به اطلاق عبارت اشخاص در این ماده، کلیه شخصیت‌های حقوقی اعم از دستگاه‌های اجرایی نیز تابع آن محسوب می‌شوند که علی‌القاعده در صورت تبعیت از قوانین و مقررات استخدامی خاص، مستثنی از قانون کار نبوده و صرفاً در مواردی که قوانین و مقررات استخدامی ایشان تجویز کرده باشد، تابع قانون کار محسوب خواهند شد. از این رو توسعه شمولیت قانون کار در مواردی از رابطه کار به در قوانین و مقررات استخدامی دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی نشده است امکان صلاحیت هیأت‌های رسیدگی موضوع قانون کار را به دعای مربوطه ممکن نمی‌نماید به عنوان مثال دعوی افسردگی که بر خلاف قانون توسط اراده فاسد مأموران دستگاه‌های اجرایی به کارگیری شده‌اند، نمی‌تواند حقی را ناشی از اجرای قوانین کار بر آری آنها به وجود آورد و صرفاً مرجع نظم خواهی ایشان دیوان عدالت اداری، از حیث احراز وقوع تخلف خواهد بود. لذا حتراهمیت است که صلاحیت دو گانه در امر مذکور مترتب نخواهد بود به عبارتی هم امکان شکایت به هیأت‌های مصرح قانون کار در خصوص افراد به کار گرفته شده قانونی وجود داشته باشد و هم امکان رسیدگی در شعب دیوان. از این‌و همان‌طور که بیان بند، مرجعیت قضایی دیوان عدالت اداری در رسیدگی به این دسته از دعای صاحب صلاحیت می‌باشند.

۳- مکاتبه مورد اعتراض شاکی محترم معترض به صلاحیت ذاتی هیأت‌های رسیدگی نبوده و اتفاقاً تاکید می‌نماید که رسیدگی دعای مشمول قانون کار از جمله مشمولان ماده ۱۲۴ می‌باشد پس شمول هیأت‌های کار در صورت پذیرد اما بدیهی است که ادعای سایر افراد علیه دستگاه‌های اجرایی که دارای قوانین و مقررات استخدامی خاص، حسب حکم ماده ۱۸۸ قانون کار، قابل رسیدگی نیست چرا که در صلاحیت ذاتی هیأت‌های موضوع قانون کار به غیر از موضوع کارگران مصرح در قوانین استخدامی حکم به اعاده به کار یا محکومیت مالی دستگاه اجرایی ممکن نیست زیرا اولاً به حکم تذخیز از ایجاد تعهد زائد بر اعتبار موضوع مواد ۹۲ قانون محاسبات عمومی، بند ح ماده ۲۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت ۲ مصوب ۱۳۹۳ و ماده ۷۱ قانون احکام دائمی توسعه و بند "ت" ماده ۴ قانون برنامه ششم توسعه، هر نوع محکومیت ناشی از آراء اداره کار در خصوص دعای افراد خارج از موضوع تبصره ذیل ماده ۴ قانون استخدام کشوری و ماده ۱۲۴ قانون مدیریت و نظایر آن، زائد بر اعتبار محسوب می‌گردد و تأدیه آن جرم است. ثانیاً وفق تبصره ذیل ماده ۱۶ قانون گزینش^۲ هرگونه پرداختنی بدون تأییدیه گزینش خلاف قانون است که با توجه به عدم اخذ مجوزات قانونی جذب این دسته از افراد، محکومیت‌های هیأت‌های کار به نفع افراد موصوف صراحتاً خلاف قانون مال‌الربیان خواهد بود. ثالثاً محکومیت‌های هیأت‌های مصرح قانون کار برای افراد فاقد رابطه قانونی کار با دستگاه اجرایی، تکلیفی برای دستگاه‌های صادرکننده مجوز و نیز تأمین‌کننده بودجه مانند سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه ایجاد نمی‌کند و در واقع محکومیت‌های این هیأت‌ها مبنی بر اعاده به کار، اساس منجر به جذب مازاد بر نیاز و خارج از تشریفات قانونی و بدون مجوز سازمان‌های اخیرالذکر خواهد شد که متأسفانه رویه فعلی این هیأت‌ها تاکنون چنین تالی فاسد گسترده‌ای را به همراه داشته‌است.

۴- سال‌هاست که برخی از افراد ضمن تبانی با مأموران دولتی و عمومی غیر دولتی، طی آرای هیأت‌های موضوع قانون کار که عمدتاً بدون حضور عضو قضایی تشکیل می‌شود، بدون تشریفات و مجوزات کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کار آموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی باشد ... حل و فصل خواهد شد. همان‌طور که مشخص است در این نص عبارت کارفرما، کارگر و کارآموز و قرارداد که بر مواد ۲-۳-۴-۷-۹ قانون کار دلالت دارد، از اهمیت برخوردار است فلذا نظر به اینکه در امور اداری اصل بر عدم اختیار است مگر به تصریح قانون و در قوانین و مقررات استخدامی حاکم بر دستگاه‌های اجرایی عمدتاً استخدام و به کارگیری بر چهار نوع حصر شده که عبارت است از: رسمی، پیمانی، قراردادی و کارگری که نوع کارگری آن موضوع تبصره(۱) ماده ۴ قانون استخدام کشوری و نیز ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری منحصراتابع قانون کار می‌باشند. از این‌رو هرگونه جذب و به کارگیری دیگری قانوناً غیر ممکن است. به عبارتی هر نوع به کارگیری خارج از حالات و مجوزات و تشریفات قانونی گفته شده، برخلاف قانون و خارج از حدود اختیارات و تکالیف دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شود که در تبصره ذیل ماده ۵۱ و ماده ۵۲ قانون مدیریت خدمات کشوری تجاوز از مجوزات این قانون، تصرف غیرقانونی در اموال عمومی اطلاق شده است و در ماده ۵۹ و ۶۰ قانون مجازات اسلامی باب تعزیرات امر وصف کیفری دارد. بنابراین وصف مجرمانه موصوف به طریقت شخصیت حقوقی دستگاه اجرایی حق مکسبسه به همراه نمی‌آورد تا هیأت‌های رسیدگی کار نسبت به آن رای صادر نمایند چرا که مرجع رسیدگی به امر باید شده یا محاکم کیفری از جمله دادسرا بوده و یا دیوان عدالت اداری از حیث احراز وقوع تخلف و مرجعیت قانون کار صرفاً درخصوص مشمولان که وفق مواد گفته شده به عنوان کارگر باطلی تشریفات قانونی و اخذ مجوز در دستگاه اجرایی به کارگیری شده‌اند حصر شده و قابل توسعه در موارد دیگر نیست.

قانونی، به خدمت به دستگاه‌های اجرایی اعاده شدند و یا به نحوی سابقه دولتی یا عمومی غیر دولتی برای خود ایجاد و نسبت به محکومیت مالی این دستگاه‌ها اقدام نمودند. بر اساس صلاحیتی که هیأت‌های مصرح در قانون کار در دعای موضوع به کارگیری‌های غیر قانونی افراد در دستگاه‌های اجرایی پذیرفته‌اند، بدون در نظر گرفتن قوانین خاص حاکم بر این دستگاه‌ها و به صرف حضور شکات و یا به کارگیری ایشان ناشی از اراده فاسد مأموران دولتی یا عمومی غیر دولتی و بدون مجوزات قانونی الزم، بعضاً حکم به اعاده به کار آن هم تا ۳۰ سال خدمت و بعضاً نیز حکم به محکومیت‌های مالی از قبیل بیمه حقوق و مزایا و... علیه دستگاه‌های اجرایی صادر نمودند که با توجه به منفعت دو طرف، عمدتاً اعتراضی صورت نپذیرفته و آراء این هیأت‌ها قطعی و اجراء شد و این فرآیند همچنان ادامه دارد.

۵- در آراء اشاره شده در متن مکاتبه مورد اعتراض نیز صراحتاً در پخش ثانیاً دادنامه ۱۰۸۸ هیأت عمومی آورده است: ثانیاً: طبق ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ صرفاً آن دسته از کارکنانی که طبق مقررات قانون کار و در مشاغل کارگری که توسط سازمان امور اداری و استخدامی اعلام شده مشغول به کار هستند، مشمول قانون کار خواهند بود. همان‌طور که از این فراز بر می‌آید هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز رسیدگی طی قانون کار را منحصر به کارگران موضوع ماده ۱۲۴ قانون مدیریت به شرح گفته شده مشغول به کار هستند دانسته فلذا امکان توسعه آن به افراد دیگر عملاً ممکن نیست. این استناداری اعتقاد دارد، چون دستگاه‌های اجرایی دارای قوانین و مقررات خاص استخدامی هستند مستفاد از ماده ۱۸۸ قانون کار و حصر قوانین و مقررات استخدامی، هیأت‌های مصرح در قانون کار صرفاً در حدودی که قانون و مقررات استخدامی حاکم برای کارگران آن دستگاه اجرایی تعیین کرده است صلاحیت رسیدگی به دعای را دارند و چنانچه اشخاصی خارج از مجوزات قانونی در این دستگاه‌ها به کار گرفته شوند اولاً تصرف غیر قانونی در اموال عمومی است و ثانیاً در صورت اعتراض منحصرأ دیوان عدالت اداری مرجع نظم خواهی ایشان از حیث احراز وقوع تخلف مأمور دولتی خواهد بود. در جمع موارد الذکر، هرگونه تعهد زائد بر اعتبار از قبیل پرداخت حقوق و مزایا و بیمه بااعاده به کار اشخاص فاقد رابطه استخدامی قانونی آن هم توسط آراء هیأت‌های مصرح در قانون کار، جرم تلقی شده‌است.

پرونده شماره ه/ع-۰۰۲۰۹۰ مبنی بر درخواست ابطال بخشنامه شماره ۹۰/۸۸/۱۲/۲۴۸۹۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ صادره از مدیر کل دفتر مدیریت عملکرد بازرسی و امور حقوقی استانداری گیلان در جلسه مورخ ۱۳/۱۱/۱۴ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی و نظم خواهی ایشان از جهت احراز وقوع تخلف مأمور دولتی خواهد بود. در رسیدگی قرار گرفت واضافه به شرح ذیل اعلام نظر نمودند:

رای هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی:

اولاً براساس ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ "به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکان پذیر می‌باشد." ثانیاً به موجب رای وحدت رویه شماره ۱۰۸۸ مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مقرر گردیده: "...اولاً: قانون حاکم بر روابط استخدامی کارکنان دولتی و دستگاه‌های متبوع، علی‌الاصول دارای تعمیمی انهم در قالب تبصره ماده ۱۰۹ قانون دیوان عدالت اداری^۱ است و موارد مذکور در طبق ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ و رای وحدت رویه شماره ۱۰۸۸ مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری را بیان گردیده و ضمن حکمی در جهت ایجاد محدودیت در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار نبوده و معایر قانون و خارج از حدود اختیار مقام صادرکننده آن و قابل ابطال نمی‌باشند. این رای به استناد بند (ب) ماده ۸۴ قانون مذکور ظرف مهلت بیست روز از تاریخ صدور از جانب رئیس محترم دیوان عدالت اداری یا ۱۸ نفر از قضات محترم دیوان عدالت اداری قابل اعتراض است.

توضیحات تکمیلی

شاید در وهله اول بدیهی باشد که رسیدگی به اختلافات مشمولان قانون کار خارج از صلاحیت سایر مراجع پیش‌بینی شده در قوانین است اما حتی این موضوع هم مستلزم تصریح خواهد بود. زیرا اقواعد رسیدگی به حل اختلاف باید همواره کامل و شفاف باشد. جالب آنکه در صورتی که در این زمینه مشاهده شده که آراء متعارضی هم صادر می‌شوند. به موجب رای اخیر هیأت تخصصی دیوان، مشخص شد که امکان رسیدگی هیأت‌های حل اخلاف کار گر و کارفرما به شکایات علیه دولت و شعب دیوان عدالت اداری یا ۱۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مقرر شده: "... مشمولان قانون استخدام نیروهای مسلح و غیر نظامیان از تشن و نیروهای انتظامی، قضاات، اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و مشمولان قانون کار از شمول این قانون خارج بوده و تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود." افزون بر آن ماده ۴۲ آیین دادرسی کار نیز تلویحاً به این موضوع اشاره کرده است. به موجب این ماده "هرگاه خوانده شخص حقوقی،

اعم از دولتی، عمومی یا خصوصی باشد، دادخواست و ضامین آن به بالاترین مقام سازمان یا جانشین قانونی او یا به رئیس دفتر آن مقام ابلاغ خواهد شد." دولت نیز باید مانند سایر کارفرمایان کلیه حقوق قانونی کارگران را تأدیه نماید. در این زمینه هم دیوان عدالت اداری یک رای وحدت‌رویه در مورد صلاحیت مراجع حل اختلاف وزارت کار در رسیدگی به شکایات کارگران شرکتهای دولتی به شماره دادنامه ۱۳۵ مورخ ۱۳۷۱/۶/۲۸ دارد. در این رای دو شعبه دیوان عدالت اداری در خصوص موضوع واحد (اخراج کارگر) آرای متناقضی صادر کرده بودند. البتهای به موجب آیین رای وحدت‌رویه بیان "نظر به این که خدمت در شرکت دولتی الزاماً ملضمّن تبعیت و برخورداری از مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب ۱۳۵۲.۳.۵ و انصوص مشابهه و کارگران شاغل در شرکتهای دولتی با عنایت به ماده ۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و خروج از قلمرو قانون کار نیست و کارگران شاغل در شرکتهای دولتی با عنایت به ماده ۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب ۱۳۵۲.۳.۵ و انصوص مشابهه دیگر و تعریف کارگر کارمکان مشمول قانون کار می‌باشند و رسیدگی به شکایات استخدامی آنان به طریقت کارفرما در صلاحیت مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما قرار دادنامه شماره ۶۲ مورخ ۲۰۸.۷.۲۰ شعبه یازده دیوان که مشعر بر عدم صلاحیت دیوان در رسیدگی در قضیه مطروحه است موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رای به استناد قسمت آخر ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری رابطه کارکنان دولتی مصوب ۱۳۶۰ برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه الایتابع است."

نکته دیگری که از گزارش این پرونده به دست می‌آید این است که هر فردی که توسط هر شخصی به کار گرفته می‌شود تابع مقررات کاری مربوط به خود است و اگر هیچ نوع مقرراتی وجود نداشته باشد، آن شخص مشمول قانون کار خواهد بود. حتی فرقی نمی‌کند که کارگر ساده و بدون تخصص باشد یا شخصی با تخصص و تحصیلات بالا. یعنی اگر شخصی برای انجام کارهای ساده یا کارهای پیچیده و تخصصی به کار گرفته شود: از نظر قانون هر دو شخص کارگر محسوب می‌شوند. به موجب ماده ۲ قانون کار نیز کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، بیمه سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. در واقع هیچ گاه این حالت وجود ندارد که بر روابط کار یک شخص، قانونی حکمفرما نباشد. موضوع دیگر که در خصوص شکایات به مصوبات در قانون عدالت اداری باید مدنظر داشت این است که اصولاً مصوبه‌ای قابل طرح در هیأت عمومی دیوان است که واجد تکلیف باشد یا حقوق اشخاص را تضییق و محدود کرده باشد. دستگاه‌های اجرایی، برای اجرای قانون دارد. اما این واقعیت غیرقابل انکار است که با حقوق اجرای قانون در دیوان عدالت اداری ندارد. برای مثال در صلاحیت مرجعی در قانون تعیین شده باشد و مصوبه‌ای در مقام افزایش یا کاهش آن صلاحیت باشد بدون شک این مصوبه قابلیت ابطال را خواهد داشت. تجربه نشان داده، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری حساسیت زیادی رو نص قانون دارد. اما این واقعیت غیرقابل انکار است که با حمایت قانون همیشه چالش‌ها و مشکلاتی به وجود می‌آید که هیچ کس نمی‌تواند آن‌ها را پیش‌بینی نماید و این جاست که مباحث تفسیر قانون اهمیت خود را نشان می‌دهد. در رای اخیر ملاحظه شد هیأت تخصصی دیوان، بخشنامه استانداری را مخل صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار (هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف) تلقی نکرده و در نهایت آن را قابل ابطال ندانسته است.

پی‌نوشت‌ها:

۱- ذکر نظر مشورتی اداره کار حقوقی قوه قضاییه در این جالی از لطف نخواهد بود: نظر به اینکه مجوز تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار کارگران یک واحد فقط می‌تواند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند و در این نص از قانون از واژه کارگران استفاده شده کارگر نیز طبق ماده ۲ همین قانون تعریف و این وصف در سایر مقررات موضوعه این قبیل نیروی انسانی شمول قانون کار از سایر قوانین سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند ماهیت اجتماعی کارگران را تغییر دهد، چون قانون دارای رابطه کارمندی رسمی - پیمانی نیز شمول قانون کار است. معنی می‌باشند حال خود را پرسنل شهرداری در قالب کار حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، بیمه سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما می‌کند. در واقع هیچ گاه این حالت وجود ندارد که بر روابط کار یک شخص، قانونی حکمفرما نباشد. موضوع دیگر که در خصوص شکایات به مصوبات در قانون عدالت اداری باید مدنظر داشت این است که اصولاً مصوبه‌ای قابل طرح در هیأت عمومی دیوان است که واجد تکلیف باشد یا حقوق اشخاص را تضییق و محدود کرده باشد. دستگاه‌های اجرایی، برای اجرای قانون دارد. اما این واقعیت غیرقابل انکار است که با حمایت قانون همیشه چالش‌ها و مشکلاتی به وجود می‌آید که هیچ کس نمی‌تواند آن‌ها را پیش‌بینی نماید و این جاست که مباحث تفسیر قانون اهمیت خود را نشان می‌دهد. در رای اخیر ملاحظه شد هیأت تخصصی دیوان، بخشنامه استانداری را مخل صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار (هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف) تلقی نکرده و در نهایت آن را قابل ابطال ندانسته است.

۲- با توجه به اینکه مستفاد از دادنامه شماره ۳۳۶ مورخ ۱۳۹۱/۶/۲۰ قانون کار به طریقت از دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری حمرأ به دعوی کارگران موضوع ماده ۱۲۴ اینن قانون مربوط بوده و به دیگر اشخاص تسری ندارد و توجه به مفاد دادنامه ۱۰۸۸ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۷ وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رسیدگی به شکایت اشخاص غیر از مشمولین ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ در صلاحیت هیأت‌های مصرح قانون کار نمی‌باشد، لذا علیرغم ابلاغ دادنامه مذکور بعضاً مشاهده شده است که این هیأت‌ها کمافی‌السابق نسبت به پذیرش صلاحیت و رسیدگی و صدور حکم اختلاف دولیر دولتی از جمله در نمونه پیوست اقدام می‌نمایند. علی‌اچال از آنجایی که بر اساس تبصره ذیل ماده ۱۰۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان‌عدالت اداری، تبعات عدم اجرای آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری پیش‌بینی شده است که در راستای حفظ حقوق دولتی، در صورت مشاهده عمل برخلاف آراء مال‌الربیان، بر اساس تبصره مذکور عمل و تبعات قانونی‌ای امر بر عهده مستنکف/مستکنفین خواهد بود.

۳- تبصره ۱- گزینش نیروهای غیررسمی و غیر ثابت اعم از روزمزد، قراردادی، پیمانی و عناوین مشابه در چارچوب این قانون و بر طبق دستورالعملی که به همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور و توسط هیأت عالی تهیه و تنظیم می‌گردد، خواهد بود ولی در هر صورت صدور احکام استخدامی نامر حله فعلی اعم از رسمی یا ثابت با نظر گزینش خواهد بود در غیر این صورت هرگونه پرداخت وجه غیر قانونی است.

مدیران خودروسازی‌ها باید به انتظارات مصرف‌کنندگان توجه ویژه‌ای کنند

گروه خودرو

مناقصه

با توجه به اینکه به تازگی از دو شرکت خودروسازی ایران خودرو و سایپا انتظار تغییر کردن می‌رود که باید این دو شرکت در بحث کیفیت و تیراژ خودرو اهمیت بیشتری بدهند. به گزارش مناقصه‌مزایده، سیدجواد حسینی کیا، در پاسخ به این سؤال که مدیران عامل جدید ایران خودرو و سایپا باید چه موضوعی را در اولویت کاری خود قرار دهند، گفت: این مدیران در مرحله نخست باید ارتقای کیفیت و کاهش هزینه‌های تولید را در دستور کار خود قرار دهند، آنها باید خود را جای مشتری بگذارند و پاسخ به انتظارات مصرف‌کنندگان توجه ویژه‌ای داشته باشند. نماینده مردم سنقر در مجلس، افزود: شفاف شدن ساختار و هزینه‌های خودروسازان از دیگر موضوعاتی است که مدیران ایران خودرو و سایپا باید به آن توجه کنند. وی اضافه کرد: خودروسازان باید مدلی برای خودروسازی کشور تعریف کنند تا مشخص شود که ۲۰ سال آینده، صنعت خودرو کشور از نظر کیفیت، قیمت، میزان داخلی‌سازی و... چه جایگاهی داشته باشد. این نماینده، با بیان اینکه خودروسازان باید هزینه‌های سربار تولید را مهار کنند، تصریح کرد: باید کیفیت خودروهای داخلی به گونه‌ای باشد که توانایی رقابت در بازارهای جهانی را داشته باشد. نائب رئیس کمیسیون صنایع و معادن مجلس، ادامه داد: مدیران ایران خودرو و سایپا



باید تراز صنعت خودروسازی را بالا ببرند زیرا در حال حاضر نه تنها مردم از کیفیت خودروهای تولیدی رضایت ندارند، بلکه تیراژ تولید نیز متناسب با تقاضای بازار نیست. همچنین اسماعیل حسین‌زهی، با اشاره به وضعیت نامطلوب صنعت خودروسازی کشور، بیان کرد:

از نظر بنده تازمانی که دست حاکمیتی در خودروسازی باشد مشکل این صنعت حل نخواهد شد. مادامی که دولت در این صنعت نقش داشته باشد، نمی‌توان به ارتقای کیفیت خودروهای داخلی امیدوار بود. وی در ادامه، اظهار کرد: دست دولت در صنعت خودروسازی مانع ایجاد

رقابت در این حوزه شده و خودروساز در حاشیه امن هر خودرویی را که می‌خواهد تولید و به دست مردم می‌دهد. دولت اجازه نمی‌دهد تا رقابت در این صنعت شکل گرفته و پای بخش خصوصی نیز به میدان باز شود. باید براساس اصل ۴۴ قانون اساسی دو کارخانه خودروسازی بزرگ کشور

واگذار شده و سهام آن در اختیار مردم قرار گیرد. دخالت‌های دولت مانع شکل‌گیری رقابت در این صنعت شده و خودروساز نیز هر خودروی بی‌کیفیتی را که می‌خواهد تولید کرده و به دست مردم می‌دهد. نماینده مردم خاش در مجلس، تصریح کرد: واردات خودرو می‌تواند نقش مؤثری در ایجاد رقابت در صنعت خودروسازی داشته باشد. زمانی که خودروی خارجی وارد شود خودروسازی داخلی مجبور می‌شود برای رقابت کیفیت خودروی خود را بالا ببرد در غیر این صورت بازنده رقابت خواهد بود. در تصادف جاده‌ای اخیر در خوزستان دیدیم که ایریک هیچ کدام از خودروها باز نشد. امروز خودروساز خود را در حاشیه امن دیده و تلاشی برای ارتقای کیفیت نمی‌کند.

آتش رقابت است که خودروساز را به ارتقای کیفیت وامی‌دارد
وی در ادامه، تأکید کرد: این رقابت است که خودروساز را ملزم به ارتقای کیفیت می‌کند. امروز خودروساز خودرویی نایمن را در اختیار مردم قرار داده و به بحث کیفیت نیز توجه چندانی ندارد. دولت که ادعا می‌کند خودروسازی متعلق به مردم است پس سهام آن را نیز از طریق بورس در اختیار مردم قرار دهد. مادامی که دولت در این صنعت دخالت کند و رقابتی در این بازار شکل نگیرد، نه تنها کیفیت خودروها ارتقا نخواهد یافت بلکه روزبه‌روز وضعیت آنان بدتر خواهد شد.

برترین صادرکنندگان خودروی چین را بشناسیم

برترین صادرکنندگان خودرو چین، صرفاً بهترین سازندگان خودرو در این کشور نیستند، اما سیاست‌گذاری آن‌ها صادرات‌محور است و در سال ۲۰۲۱ توانسته‌اند بیش‌ترین میزان صادرات را برای خود ثبت کنند. به گزارش مناقصه‌مزایده، همه می‌دانیم که صنعت خودروی چین در سال‌های اخیر رشد بسیار خوبی را در زمینه تکنولوژی داشته و توانسته است روزبه‌روز به استانداردهای روز دنیا در زمینه تولید خودرو نزدیک شود، اما تمام این پیشرفت‌ها در نهایت باید به یک چیز منتهی شود و آن هم فروش محصول است. بسیاری از کمپانی‌های چینی در بازار کشور چین مقام اول را در بحث فروش ندارند، اما توانسته‌اند در صادرات بسیار موفق باشند. در این مقاله به معرفی چند صادرکننده برتر خودرو چین در سال ۲۰۲۱ پرداخته‌ایم که توانسته‌اند بیش‌ترین میزان صادرات را برای خود ثبت کنند. توجه کنید که سیاست‌های خارجی نظام حاکم بر چین هم بسیار بر این میزان صادرات مؤثر است و رشد صادرات این کشور نشان از رشد تعاملات بین‌المللی چین در سال گذشته دارد. صادرات خودروی چین در سالی که گذشت رشد صدرصدی را نسبت به سال قبل داشت و آن‌ها در ۲۰۲۱ به عدد صادرات ۲۰۱۵ میلیون دستگاه رسیدند.

پنجم: چانگان

در سال گذشته، میزان صادرات چانگان به ۱۱۰ هزار دستگاه رسید که در میان مدل‌های این نشان، پر فروش‌ترین‌ها چانگان CS۷۵ پلاس، ایدو پلاس و CS۳۵ پلاس بوده‌اند. کمپانی چانگان از ابتدا رویکردی صادرات‌محور داشت و پس از عقد قراردادهای همکاری مشترک با کمپانی‌های بزرگ دنیا توانست سطح کیفی محصولاتش را بالا ببرد و حالا کشورهایی مثل عربستان سعودی، پاکستان، بروو بولیوی در صدر پرتعدادان این نشان هستند.

چهارم: جیلی

میزان صادرات جیلی در سال ۲۰۲۱ به ۱۱۵٫۰۰۸ دستگاه خودرو رسید که این میزان رشد ۵۸ درصدی را نسبت به سال گذشته نشان می‌دهد. رشد فروش برندهای زیرمجموعه جیلی، به‌خصوص در برند Lynk & Co، زیاد بود و این‌ها برند باکیفیت چینی صادرات ۱۱۶۰۲ دستگاهی را تنها در بازار اروپا ثبت کرده است. جیلی یکی از برندهای چینی است که شبکه فروش بزرگی در سراسر دنیا دارد و ۲۲۷ نمایندگی فروش و خدمات پس از فروش برای این‌ها برند در بازارهای غیر از چین ثبت شده است. علاوه بر این، جیلی برنامه دارد میزان صادرات خود را تا سال ۲۰۲۵ به ۶۰۰ هزار دستگاه در سال برساند و بازارهای هدفی که برای دستیابی به این فروش در نظر گرفته شده‌اند: بازارهای اروپای شرقی، خاورمیانه، جنوب‌شرقی آسیا، آفریقا و آمریکای جنوبی هستند. در این برنامه قرار است تعداد نمایندگی‌های فروش این خودروساز به ۶۰۰ برسد و رسیدن به فروش بالا برای خودروهای برقی از نکات مهم در این برنامه جیلی است.

سوم: گریت‌وال

کمپانی گریت‌وال چین در سال ۲۰۲۱ توانسته است صادرات ۱۴۰ هزار دستگاهی را ثبت کند و این یعنی گریت‌وال به تنهایی ۱۱٫۱ درصد صادرات خودرویی چین را در سال ۲۰۲۱ انجام داده است. این میزان فروش جذاب تر می‌شود که جیلی به بیش از ۱۷۰ هزار خودروی خودروساز تا به حال صادرات ۹۰۰ هزار دستگاهی را به بیش از ۱۷۰ کشور دنیا داشته است.

دوم: چری

سال ۲۰۲۱ بیستمین سالی بود که چری محصولاتش را صادر می‌کرد. این خودروساز یکی از مهم‌ترین صادرکنندگان کشور چین است، اگرچه ممکن است محصولات چری در بالاترین میزان فروش در بازار چین نباشند، اما این را در نظر بگیرد که رویکرد چری از ابتدا بیش‌تر متمرکز بر صادرات بوده و بر همین اساس است که میزان صادرات ۲۷۰ هزار دستگاهی را برای این خودروساز بزرگ چینی می‌بینیم. چری در برنامه‌های بلندمدت خود فروش ۵۰۰ هزار دستگاهی را در سال ۲۰۲۵ برای خود می‌بیند و این یعنی در آن سال یک‌چهارم از کل تولیدات چری به بازارهای غیر از چین اختصاص می‌یابد.

اول: سایک

سایک در سال ۲۰۲۱ توانست صادرات ۶۹۷ هزار دستگاهی را ثبت کند. تحلیل ساده از این میزان فروش برای سایک این است که از هر سه خودروی چینی در بازارهای صادراتی، یک خودرو متعلق به کمپانی سایک است. در بین تمام برندهای زیرمجموعه سایک این ام‌جی است که با ۱۵ درصد صادرات بزرگ‌ترین سهم را برای این کمپانی در بازارهای هدف داشته است. با معرفی برترین صادرکنندگان خودرو چین در سال ۲۰۲۱ دریافتیم که چین با سرعتی سرسام‌آور در حال رشد فروش است و خیلی زود سهم بزرگ‌تری را در تمام بازارهای دنیا خواهد داشت. این‌ها هم به اهرم فوق‌اضافه کنید که کمپانی‌هایی نظیر وولوو و دانش‌بنیان نظیر نیو اکسپننگ هم در آینده‌ای نه‌چندان دور به بازارهای اروپا و آمریکا ورود می‌کنند و همان‌طور که در بازار بزرگ چین موفق بوده‌اند، سهم صادراتی زیادی را در آینده برنده خود رقم می‌زنند.

آموزش تنظیم باد لاستیک در زمستان

بی‌شک تنظیم باد لاستیک ماشین، یکی از فاکتورهای تأثیرگذار برای کارکرد بهینه اتومبیل و عمر لاستیک است. به گزارش مناقصه‌مزایده، تنظیم باد لاستیک هر ۳۰ روز یک بار و یا هر بار بنزین زدن اتومبیل در یک ماه در عین حال با تغییر درجه حرارت به میزان ۱۰ درجه سانتیگراد و بیشتر به رانندگان توصیه می‌شود. باید دقت شود که باد لاستیک خودروها را هنگامی بررسی و تنظیم کرد که برای مدت حداقل سه ساعت بدون حرکت بوده یا مسافت بیش از دو کیلومتر را طی نشده باشد.

باد لاستیک در زمستان چقدر باشد؟

بنابراین اگر لاستیک ماشین بر اثر پیمایش مسافتی هرچند کوتاه گرم شده باشد، برای جبران کاهش فشار باد در هنگام تنظیم، بهتر است آن را سه تا پنج PSI بیش از میزان توصیه‌شده در حالت سرد، باد کرد. فشار باد لاستیک‌های جلو و عقب باید روی عدد ۲۹، لاستیک‌های جلو و عقب ۲۹، ۳۰ لاستیک جلو و عقب خودروی ۴۰۵ و پورشیا به ترتیب ۲۹، ۳۰ لاستیک‌های جلو و عقب دنیا ۲۹ و فشار باد لاستیک‌های عقب و جلو ۲۰۶ و رانا، روی عدد ۲۳ psi تنظیم شود. در فصل گرما و سرما باید لاستیک خودرو با میزان فشار مناسب تنظیم شود، در خودروهای دوگانه‌سوز و یا خودروهایی که معمولاً در صندوق عقب آن‌ها بار اضافی حمل می‌شود، میزان فشار باد لاستیک‌های عقب آن‌ها باید به میزان دو تا سه واحد PSI نسبت به حالت استاندارد بیشتر باشد. همچنین اگر قصد دارید در جاده‌های بین‌شهری تردد داشته باشید باید میزان فشار باد لاستیک‌های جلو خودروی خود را به میزان یک تا دو واحد PSI افزایش دهید این مقدار می‌تواند هنگامی که از گاز ترپ‌روژن در لاستیک‌ها استفاده می‌کنید نیز متفاوت باشد. فشار باد درون لاستیک‌ها معمولاً با یکای PSI سنجیده می‌شود و در آپاراتی‌ها می‌توان معمولاً دستگاه فشارسنج با همین یکا کار می‌کند. اما برخی از خودروها ممکن است میزان استاندارد آن‌ها با یکای بار یا کیلو پاسکال نمایش داده شده باشند. هر یک کیلو پاسکال که با یکای Kpa نمایش داده می‌شود برابر با ۰٫۱۴۵۰۳۸ psi و هر یک بار که با نماد Bar نمایش داده می‌شود برابر با ۱۴٫۵۰۳۸ psi است.



کنیم، کاهش عمده‌ای را به همراه خواهد داشت. بنابراین این نیز مهم است. او فرم؛ سپس در مورد هزینه بحث کرد. او در این خصوص، گفت: «ما می‌گوییم هزینه فقه الومینیوم ریخته‌گری و کف فولادی یکسان است، اما شما همیشه مزایایی دارید- به‌عنوان مثال، ما یک کاهش وزن داریم، اما یکی از چیزهایی که فکر می‌کنم مهم است، انعطاف‌پذیری طراحی است که شما به‌دست می‌آورید.» فرضیه این است که جی دور انداختن یک پلنفرم پس از پایان عمر خود، روش ریخته‌گری عظیم وولو به آن اجازه می‌دهد تا با پیشرفت فناوری، به‌طور مداوم زیرساخت‌های خود را به‌روزرسانی کند و صرفاً با تغییر دادن عناصر قالب متناسب با سیستم تعلیق و موتورهای جدید، آن را به‌روز کند. فرم؛ گفت: «می‌توان گفت که این یک معماری بدون پایان عمر است. شما می‌توانید به‌طور مداوم به‌روز کنید و هر چیزی را که یاد می‌گیرید، می‌توانید در قالب بعدی یا محصول بعدی قرار دهید.»

راندمن پیشروانه الکتریکی بهبود می‌یابد و در تئوری به آن اجازه می‌دهد قبل از نیاز به شارژ مجدد بیشتر حرکت کند. همچنین مزایای بسته‌بندی و صرفه‌جویی جزئی در هزینه در طول مسیر وجود دارد. وولو در حال بررسی راه‌هایی برای افزایش این فناوری است، اما مهندسان این شرکت منتظر هستند تا ماشین آلات به حد جاه‌طلبی آنها برسند. در حال حاضر، این شرکت دارای دستگاه‌های پرس‌های ۸۰ هزار تنی برای تولید بخش‌های کف عقب است. دکتر مایکل فرم؛ مهندس ارشد وولو برای پروژه ریخته‌گری عظیم می‌گوید: «تعویض ۱۰۰ قطعه با یک قطعه، پیچیدگی ساخت را کاهش می‌دهد، بنابراین چیز خوبی است.» وولو همچنین در تلاش است تا اعتبار خود را تا سال ۲۰۳۰ به یک تولیدکننده تمام الکتریکی تبدیل کند و این فناوری جدید به کاهش آلایندگی آن کمک می‌کند. فرم؛ گفت: «اگر به انتشار CO۲ در تولید یک کفه فولادی با کفه الومینیومی ریخته‌گری نگاه

اولین خودروی مجهز به فناوری جدیدی که می‌تواند نسخه تولیدی «کانسپت رشارژ» با نام امبلا (Embla) باشد، در سال ۲۰۲۵ تولید خواهد شد. به گزارش مناقصه‌مزایده، ریخته‌گری عظیم شامل قالب‌گیری بخشی از یک وسیله نقلیه با قطعاتی که تا حد امکان در پائل تعبیه شده است، پیچیدگی را در هنگام مونتاژ اصلی کاهش می‌دهد. این خودرو توسط جدیدترین خودروی تسلا، مدل شاسی‌بلند Y استفاده شده است. بازوهای تعلیق و موتورهای الکتریکی هستند که پیش‌تر در آن ساخته شده‌اند که نیاز به زیرفریم عقب را نمی‌کنند. در مجموع، وولو می‌گوید که این فناوری حدود ۱۰۰ قطعه از هر خودرو را کاهش می‌دهد. نکته مثبت این است که خودروی تمام‌شده باید وزن کمتری داشته باشد، در نتیجه

آگهی فراخوان پیمانکار ساختمانی



مرحله دوم
شرکت سیمان دورود در نظر دارد پروژه خط تولید سیمان فاز ۴ خود با مشخصات ذیل را به پیمانکاران واجد شرایط واگذار نماید:
۱- موضوع مناقصه:
دپارتمان‌های انتقال کلیتر، تغذیه مواد، آسیاب، بارگیرخانه و ساختمان‌های اصلی و تسطیح و عملیات خاکی خط تولید سیمان فاز ۴ کارخانه سیمان دورود
توضیح: مناقصه به‌صورت قیمت ثابت برای هر دپارتمان انضمام می‌پذیرد و فهرست بهاد در مناقصه و این پروژه کاربرد ندارد.
۲- مشخصات دپارتمان‌ها:
۳- محل اجرا: دورود
۴- ترتیب مورد نیاز: حداقل ۲ ابنیه و ۲ تأسیسات
۵- مدت زمان اجرای عملیات: ۱۷ ماه
لذا در صورتی که تمایل و آمادگی شرکت در مناقصه را دارید لازم است مدارک ذیل را جهت شناسایی پیمانکار تا تاریخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۳ به این شرکت ارسال فرمایید:
شرایط متقاضی:
۱. مطابقت اسنادنامه شرکت با موضوع مناقصه
۲. داشتن حداقل تجربه مشابه موفق
۳. ارائه رضایت‌نامه از کارفرمایان قبلی
۴. گردش مالی متناسب با اجرای پروژه در سه سال اخیر
و دیگر شرایط بارگذاری شده در وب‌سایت شرکت سیمان دورود
مدارک مورد نیاز: مدارک مندرج در دعوت‌نامه شرکت مناقصه، ارزیابی پیمانکاران و دیگر مدارک بارگذاری شود.

شرکت سیمان دورود

آگهی مناقصه



شرکت نقش اول کیفیت (ناک) در نظر دارد، نسبت به برگزاری مناقصه عام دو مرحله‌ای براساس شرایط زیر اقدام نماید.
موضوع مناقصه: خرید تجهیزات Cisco
شماره مناقصه: ۰۳-۱۱۸۰۴۰۰۱۱۸۰۰
مهلت خرید اسناد شرکت در مناقصه:
ساعت ۱۷:۰۰ پنج‌شنبه مورخ ۲۸ بهمن‌ماه ۱۴۰۰
مهلت تحویل پیشنهادات:
ساعت ۱۶:۰۰ روز شنبه مورخ ۲۸ اسفندماه ۱۴۰۰
مبلغ تضمین شرکت در مناقصه: ۱،۱۵۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال که می‌بایستی به‌صورت ضمانت‌نامه بانکی و یا وجه نقد معادل سپرده جهت واریز به‌حساب شماره ۰۱۰۸۶۷۴۴۲۲۲۰۱۰۳۹۲۲۲۰۰ نزد پست بانک به نام شرکت نقش اول کیفیت مطابق با اسناد مناقصه ارائه گردد.
■ سایر موارد در اسناد مناقصه درج گردیده است.
■ هزینه درج آگهی بر عهده برنده مناقصه خواهد بود.
■ لذا داوطلبان شرکت در مناقصه می‌توانند از تاریخ نشر این آگهی با مراجعه به پورتال شرکت نقش اول کیفیت به آدرس tenders.nak-mci.ir (در قسمت مناقصات) در صورت تمایل نسبت به شرکت در مناقصه اقدام نمایند.
■ مناقصه‌گران می‌توانند برای کسب اطلاعات بیشتر با شماره تلفن‌های ۰۹۱۲۴۱۷۲۴۴۲۲۰۰ و ۰۸۱۷۱۱۱۱۱ (واحد زنجیره تأمین) تماس حاصل و یا با آدرس ایمیل hassan.Nafar@nak-mci.ir مکاتبه نمایند.

شرکت سیمان دورود

