

یاس

یکپارچه، اطمینان بخش، ساده

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد



یاس، نرم‌فزاری با کاربری آسان و امکاناتی گسترده

www.yassystem.com

اطلاعات مهمی برای کسب و کار شما داریم . . .

هم اکنون در خبرنامه یاس عضو شوید

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

• می‌خواهید پرسنل اخراج کنید، می‌خواهید استعفا دهید یا اینکه به پایان مدت قرارداد خود نزدیک شده‌اید؟ از چند و چون این وضعیت‌ها چه اطلاعاتی دارید؟ وزارت کار پاسخ سوالات شما را می‌دهد.

کارگری دارای چند فقره قرارداد کار مدت موقت با کارفرما است. در آخرین قرارداد و در هنگام قطع رابط سوابق کارکرد وی به چه نحوی محاسبه می‌شود؟ اگر مجموع چند فقره قرارداد به یکسال نرسد آیا مشمول اخذ سنوات خدمت می‌شود؟

در قراردادهای مدت موقت اعم از قراردادهای زیر یک سال و یک سال یا بیشتر چنانچه بعد از خاتمه هر قرارداد تسویه حساب قطعی همراه با پرداخت سنوات خدمت انجام شده باشد به هنگام ختم همکاری ادعای سوابقی که بابت آن تسویه حسب صورت گرفته مورد پیدا نمی‌کند.

کارگرانی که به صورت متناوب نزد کارفرما کار کرده‌اند، محاسبه سنوات خدمت آنان به چه صورت انجام می‌شود؟

در صورت بروز اختلاف در زمینه احتساب کل سوابق خدمتی و یا تلقی ترک کار برای فاصله‌های تناوب ایجاد شده بین قراردادها، مراجع رسیدگی‌کننده قانون کار با کار کارشناسی و بررسی و تحقیق، علت بروز وقفه و ایجاد فاصله خدمتی و برقراری مجدد رابطه استخدامی را جستجو کرده و مورد توجه قرار می‌دهند.

آیا تشخیص بیماری ناشی از کار و تصمیم در ارجاع کار سبک‌تر به کارگر از وظایف وزارت کار است؟ اعلام نظر در خصوص بیماری کارگران مشمول قانون کار و تعیین تکلیف در خصوص ارجاع کار سبک و مناسب در صلاحیت وزارت متبوع و واحدهای تابعه آن نبوده و به نحوی با سازمان تأمین

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

اجتماعی ارتباط پیدا می کند و در این رابطه چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین کنند.

یک واحد دولتی در راستای قانون تعدیل نیروی انسانی و مصوبات هیأت وزیران بخشی از فعالیت خدماتی و پشتیبانی را به بخش خصوصی واگذار کرده و در این رابطه با تعدادی از کارکنان قطع رابطه بعمل آمده است. تصمیم و رأی مراجع حل اختلاف به چه ترتیبی باید باشد؟

در مواردی که در اجرای قانون تعدیل نیروی انسانی، تبصره چهل و یک قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و یا سایر مقررات مشابه به دلیل واگذاری بخشی از فعالیت یک واحد به بخش خصوصی و یا تعاونی، فعالیت موضوع قراردادهای کار موجود فی ما بین آن واحد و کارکنان مربوطه از مجموعه مشاغل دستگاه حذف شده باشد صدور حکم بر ابقاء به کار کارکنان در مشاغل و فعالیتهای حذف شده فاقد وجهه منطقی خواهد بود.

در برخی از دستگاههای دولتی به دلیل مخالفت هسته گزینش با ادامه کار بعضی از مشمولان قانون کار، دستگاه مبادرت به اخراج می کند. تکلیف مراجع حل اختلاف در این رابطه چیست؟ صرف مخالفت هسته گزینش با ادامه کار، کارگر نمی تواند دلیل موجهی برای اخراج تلقی شود. در این قبیل موارد موضوع می بایست در مراجع حل اختلاف مطرح و مورد رسیدگی قرار گرفته و مراجع مذکور با بررسی دلایل و مدارک ارائه شده از سوی مدیریت (کارفرما یا هسته گزینش) از نظر اعاده به کار کارگر یا تأیید اخراج اتخاذ تصمیم کنند.

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

چه مقرراتی بر بازخرید سنوات خدمت حاکم است و حکم قانون کار در این زمینه چیست؟ موارد خاتمه قرارداد کار در قانون کار تعیین و حسب مورد مزایای متعلقه به هر یک نیز معلوم و مقرر گردیده است از آنجا که در مواد قانون کار بازخرید سنوات خدمت از نوع ختم رابطه احصاء نشده بنابراین انجام آن با توافق طرفین صورت می گیرد و در این زمینه حدود پرداختها نیز صرفاً با موافقت کارگر و کارفرما معین می شود.

آیا کارگری که فوت می کند کارفرما نسبت به پرداخت سنوات خدمت به وراثت شخص متوفی تکلیف دارد؟

گرچه در قانون کار نص صریحی برای پرداخت سنوات خدمت برای ورثه کارگر فوت شده پیش بینی نشده است اما طبق تصمیم و تصویب سال ۷۰ شورایی عالی کار در صورت فوت کارگر، کارفرما مکلف است سنوات خدمتی او را به میزان سالی یکماه به وراثت قانونی ایشان پرداخت کند.

پرداخت پاداش بازنشستگی به میزان بیش از یک ماه در چه مواردی برای کارفرما الزام آور می شود؟ حکم کلی راجع به پاداش بازنشستگی کارگران معادل یک ماه حقوق برای هر سال سابقه کار است. چنانچه سابقه کار کارگری که بر اساس مقررات قانون تأمین اجتماعی بازنشسته شده است بیش از سی سال باشد (مثلاً ۳۵ سال) آیا کارفرما مکلف به پرداخت پاداش بازنشستگی برای سنوات بیش از ۳۰ سال هم است؟

مبنای محاسبه پاداش سنوات خدمت قبل از بازنشستگی سالهای خدمت کارگر نزد آخرین کارفرما در زمان بازنشستگی است و در این مورد هیچ گونه محدودیتی وجود نداشته و برای سنوات خدمت بیش از ۳۰ سال نیز قابل محاسبه و پرداخت است.

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

تکلیف کارفرمایان در خصوص پاداش بازنشستگی کارگران و یا از کار افتادگی آنان چیست؟ کلیه کارفرمایان مکلفند به هنگام بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی کارگران خود به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز آخرین مزد به وی پرداخت کنند. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود ضمناً چنانچه از کار افتادگی کلی ناشی از کار کارگر باشد تکلیف کارفرما پرداخت دو ماه حقوق برای هر سال سابقه است.

کارگری که مدتی در سر کار خود حاضر نشده و ترک کار کرده است طی دادخواستی به اداره کار محل ادعای سنوات خدمت می کند. حکم مراجع حل اختلاف چگونه است؟

در قانون کار به موضوع ترک کار به عنوان شکلی از قطع رابطه و خاتمه قرارداد کار پرداخته نشده و به همین لحاظ برای آن مزایای پایان کار که اختصاص به موارد قانونی انحلال قرارداد کار دارد پیش بینی نگردیده است اما حسب مورد بررسی موضوع و تشخیص ترک کار و صدور رأی نهایی در این زمینه با هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار خواهد بود.

آیا کارگران خارجی که به دلیل انقضاء مدت اعتبار پروانه کارشان از کارگاه اخراج می شوند استحقاق دریافت حق سنوات مقرر در قانون کار را دارا هستند؟

کارگران خارجی دارای پروانه کار شاغل در ایران که خاتمه کار آنان بدلیل منقضی شدن مدت اعتبار پروانه کارشان بوده و به این دلیل رابطه استخدامی آنان با کارفرما قطع گردیده باشد به اعتبار کار انجام شده و سوابق کاری که پیدا کرده اند چنانچه سابقه کار آنان به یکسال رسیده باشد مشمول اخذ سنوات به میزان مقرر خواهند بود.

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

کارفرمایی بدون جلب موافقت کارگران خود تصمیم گرفته است آنها را از صورت کارگر خارج و تبدیل به پیمانکار کند آیا کارگران مزبور می توانند مبادرت به طرح شکایت کنند؟

در صورتی که کارگر به هنگام فسخ قرارداد کارگری و انعقاد قرارداد پیمانکاری اقدام به طرح شکایت کرده و رسیدگی به فسخ قرارداد کار را درخواست کرده باشد شکایت مزبور قابل رسیدگی در مراجع حل اختلاف بوده و مراجع مذکور در صورت موجه دانستن اخراج اقدام به صدور رای بابت سنوات خدمت خواهند نمود ولی چنانچه تغییر وضعیت از کارگری به پیمانکاری بر اساس تمایل طرفین صورت گرفته باشد مضمون توافق طرفین معتبر بوده و کارگر در صورتی استحقاق دریافت سنوات خدمت را خواهد داشت که این موضوع در هنگام حصول توافق بین آنان شرط شده باشد.

در قراردادهای کار با مدت موقت یا انجام کار معین پرداخت سنوات خدمت به چه نحوی انجام می شود؟

در صورت خاتمه قرارداد کار با مدت موقت یا کار معین چنانچه سابقه کار کارگر نزد کارفرما به یک سال رسیده باشد کارفرما مکلف به پرداخت مزایای پایان کار مقرر در ماده قانونی مذکور است در قراردادهای مزبور چنانچه زمان اشتغال کمتر از یکسال باشد پرداخت مزایای پایان کار منوط به پیش بینی موضوع در قرارداد کار منعقد فی مابین طرفین خواهد بود.

کارگاهی به دلیل قرار گرفتن در طرح تعریض خیابان تعطیل شده و کارگران آن بیکار شده اند تکلیف کارگران مزبور چیست؟ آیا استحقاق دریافت حق سنوات مقرر در قانون کار را دارند؟

تعطیل دائم کارگاه، به نحوی که به تشخیص مراجع حل اختلاف در آینده معقول و قابل پیش بینی امکان تجدید فعالیت آن موجود نباشد، از زمره مصادیق موارد خاتمه قرارداد کار تلقی و کارگران ذیربط مشمول اخذ سنوات به میزان مقرر در قانون کار خواهند بود.

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

اخیراً شرکتی منحل اعلام و هیأت تصفیه مبادرت به اخراج کارگران کرده است آیا علی رغم انحلال شرکت، مراجع حل اختلاف می توانند حکم به بازگشت بکار کارگران را صادر کنند؟ با توجه به مقررات قانون کار و رویه های مربوط، صرف انحلال شرکت و تعیین مدیر تصفیه از سوی اداره ثبت شرکتها، بعنوان تعطیل کارگاه تلقی نمی شود و اظهار نظر راجع به بازگشت به کار کارگران اخراجی و یا موجه دانستن اخراج مادام که کارگاه دایر بوده و یا ادامه کار آن از نظر مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار میسر باشد با مراجع مزبور خواهد بود.

چنانچه کارگر مستعفی پس از سپری شدن پانزده روز فرجه قانونی از استعفاء منصرف شود آیا کارفرما حق دارد با استرداد استعفاء مخالفت کند؟

حداکثر مدتی که کارگر پس از تسلیم استعفای کتبی خود به کارفرما می تواند اعلام انصراف از استعفاء کند پانزده روز بوده و لذا در صورت عدم استفاده کارگر از این اختیار قانونی در فرجه مقرر امکان انصراف از استعفاء صرفاً منوط به موافقت کتبی کارفرما با درخواست کارگر خواهد بود و در غیر اینصورت استعفاء در راس زمان انقضاء یک ماه مقرر در قانون کار تحقق پیدا کرده و قرارداد کار خاتمه خواهد یافت. بدیهی است چنانچه به تشخیص مراجع حل اختلاف ادامه کار کارگر پس از انقضاء یک ماه پیش بینی شده در تبصره، ناشی از توافق طرفین به منظور تأمین فرصت بیشتر برای کارفرما جهت تعیین جانشین کارگر مستعفی بوده باشد، تاریخ تحقق استعفاء به پایان مدت توافق شده تغییر پیدا می کند.

کارگری در حین کار دچار حادثه شده و از کارافتاده جزئی شناخته شده است. آیا کارفرما می تواند از ارجاع کار به او خودداری کند، تکلیف مراجع حل اختلاف در این زمینه چیست؟

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

چنانچه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ۳۳ تا ۶۶ درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد، بیمه شده از کارافتاده جزئی شناخته شده و مشمول مستمری مقرر در ماده ۷۳ قانون مرقوم بوده و لهدذا درخواست بازگشت به کار این قبیل کارگران نیز با توجه به حدود توانایی انجام کار آنها قابل بررسی و رسیدگی در مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود.

در قراردادهای کاری که برای انجام فعالیت‌های مستمر کارگاه منعقد می شوند آیا طرفین می‌توانند به طور یک جانبه قرارداد را فسخ کنند؟

کلیه قراردادهای کار منعقد فی مابین کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، صرف نظر از نوع فعالیت و استمرار و یا عدم استمرار آن، به استثنای قراردادهایی که برای مدت موقت و یا جهت انجام کار معین منعقد می‌شوند، از سوی هر یک از طرفین با رعایت تشریفات بطور یک جانبه قابل فسخ (استعفاء از ناحیه کارگر و اخراج از سوی کارفرما) است. بدیهی است در حالت اخراج تشخیص موجه یا غیر موجه بودن قطع رابطه با مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود.

آیا کارگاه‌ها می‌توانند نسبت به بازخرید سنوات خدمت کارگران خود اقدام کنند؟ در قانون کار در زمینه بازخرید سنوات خدمت کارگران مشمول این قانون پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است. با وجود این توافق طرفین در خصوص بازخرید سنوات خدمت ملاک عمل بوده و در صورت عدم حصول توافق و بروز اختلاف و طرح دادخواست در اداره کار محل تصمیمات متخذه در مراجع رسیدگی قابل اجرا خواهد بود.

آیا کارگری که بدون رعایت تشریفات مقرر قانون کار به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد کار کرده و به اصطلاح ترک کار کرده است، استحقاق دریافت حق سنوات را خواهد داشت؟

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

در قانون کار اقدام کارگر به ترک کار از موارد خاتمه قرارداد کار که پرداخت حق سنوات برای آن منظور شود، شناخته نشده است و برای کسانی که بدون رعایت این قانون محل کار را ترک و با کارفرما قطع رابطه می کنند مزایایی پیش بینی نشده است. بدیهی است تشخیص ترک کار کارگر با هیأت های تشخیص و حل اختلاف خواهد بود.

در محاسبه حق سنوات و دیگر مزایای مقرر در قانون کار، مزد ماخذ محاسبه شامل کدام یک از دریافتی های کارگر است؟

در کارگاه های دارای طرح مصوب طبقه بندی مشاغل، مزد گروه و پایه و در سایر کارگاه ها مزد ثابت (مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل) مبنای احتساب حق سنوات و مزایای قانون کار و دیگر مواردی است که پرداخت مبلغی بابت مزایای سنوات و سابقه کار در قانون مرقوم و یا دیگر مقررات پیش بینی شده باشد.

در بعضی از کارگاه ها، کارفرما در طول اشتغال کارگر در واحد مربوط مبلغی را به عنوان حق سنوات به صورت علی الحساب پرداخت می کند. آیا این تسویه حساب معتبر است؟

از آنجا که مزایای سنوات خدمت مقرر در قانون کار از جمله حقوقی است که به هنگام قطع رابطه کارگر با کارفرما به یکی از طرق پیش بینی شده در قانون کار تحقق پیدا می کند، هر گونه وجهی که در زمان اشتغال تحت عنوان مزایای سابقه کار پرداخت شده باشد، به عنوان علی الحساب تلقی و به هنگام خاتمه قرارداد کار قابل تهاتر است.

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

کارگری با کارفرما بابت سوابق کار خود تسویه حساب قطعی کرده و با انعقاد قرارداد کار دیگری به همکاری خود در کارگاه ادامه می‌دهد. آیا وی می‌تواند ادعای پایه سنواتی برای سوابق کار قبلی را داشته باشد؟

اصولاً وقتی کارگر با سوابق کار قبلی خود تسویه حساب قطعی کرده و به این ترتیب خاتمه قرارداد کار محقق شود در به کار گیری و استخدام مجدد وی ادعای پایه‌های سنواتی برای سوابق گذشته که بابت آن تسویه حساب به عمل آمده است مورد پیدا نمی‌کند.

بر اساس مقررات قانون کار، اصولاً آیا کارفرما مجاز به اخراج کارگر است یا خیر؟ به چه ترتیب؟ چنانچه کارفرما دلایل قابل قبولی موارد زیر را به مراجع حل اختلاف ارائه کرده و صحت و موجه بودن دلایل عنوان شده مورد تأیید قرار گیرد مراجع یادشده می‌توانند در زمینه قطع رابطه و صدور رای اتخاذ تصمیم و صدور رای کنند.

– قصور کارگر در انجام وظایف محوله و یا عدم پایبندی وی به تعهداتی که به موجب قرارداد کار در مقابل کارفرما به عهده گرفته است.

– عدم نیاز کارگاه به ادامه خدمت کارگر ناشی از تقلیل حجم فعالیت کارگاه و تغییر ساختار تولید و دلایلی از این قبیل.

– به مصلحت نبودن ادامه اشتغال به کار کارگر با توجه به عدم وجود تفاهم بین کارگر و کارفرما و لزوم حفظ نظم کارگاه.

وضعیت کارگری که مراجع حل اختلاف دلایل اخراجش را موجه تشخیص ندهند چیست؟ و در صورت موجه بودن اخراج چگونه؟

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

در مواردی که مراجع حل اختلاف پس از بررسی با اخراج کارگر موافقت نکنند ضمن صدور رأی بازگشت به کار کارفرما را مکلف به پرداخت حق السعی ایام تعلیق کارگر خواهند کرد. با حکم ابقاء به کار، ایام تعلیق یعنی فاصله زمان اخراج تا تاریخ صدور رأی بازگشت به کار حکم زمان اشتغال را داشته و از هر نظر جزء سابقه کار کارگر منظور می‌شود. در صورت موجه بودن اخراج، کارگر مشمول اخذ سنوات خدمت به میزان سالی یک ماه حقوق خواهد بود و چنانچه بیکاری وی نیز به تشخیص هیأت حل اختلاف بدون میل و اراده احراز شود جهت برخورداری از مستمری بیمه بیکاری معرفی خواهد شد.

کارگری به اتهام اخذ رشوه اخراج شده است. تکلیف مراجع حل اختلاف چیست؟ چنانچه کارگر به اتهام اخذ رشوه تحت تعقیب مقامات انتظامی و قضائی قرار گرفته، بازداشت و محکوم شده باشد مطابق ماده ۱۷ و ۱۸ قانون کار عمل خواهد شد و چنانچه مسئله اخذ رشوه در مراجع انتظامی و قضائی مطرح نشده و کارگر توقیف نشده باشد کارفرما می‌تواند برابر ضوابط ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن با کارگر رفتار کند.

آیا بر اساس مقررات قانون کار، باید به کارگرانی که بدون دلیل موجه اخراج می‌شوند خسارت اخراج پرداخت شود؟

در قانون کار در زمینه پرداخت خسارت اخراج پیش‌بینی خاصی به عمل نیامده است بلکه تنها در مواردی که مراجع حل اختلاف اخراج کارگر را موجه تشخیص دهند به ازای هر سال ۳۰ روز حقوق تحت عنوان مزایای سنوات خدمت تعیین می‌کنند و در صورتی که اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص دهند حکم بازگشت بکار همراه با پرداخت حق السعی از تاریخ اخراج تا تاریخ بازگشت به کار صادر می‌شود.

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

چنانچه به دلایلی رسیدگی به شکایت کارگر اخراجی در مراجع حل اختلاف طولانی شود و هیأت حل اختلاف در نهایت اخراج را موجه تشخیص نداده و حکم بر اعاده بکار صادر کند آیا می تواند کارفرما را تنها مکلف به پرداخت قسمتی از حق السعی معوقه کارگر کند؟

در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص دهد موظف است ضمن صدور حکم بازگشت بکار حق السعی کارگر اخراجی را هم از تاریخ اخراج تعیین کند مگر آنکه در مورد مبلغی کمتر از حق السعی استحقاقی یا عدم دریافت حق السعی بین کارگر و کارفرما توافق حاصل شده باشد که در این صورت این مراجع توافق و تراضی طرفین را مستند صدور حکم خود قرار خواهند داد.

آیا مراجع حل اختلاف قانوناً حق دارند نسبت به اعاده بکار کارگران فصلی اصدار رای کنند؟ در کارهای فصلی، اتمام فصل کار و یا انقضای مدت قرارداد کار کارگرانی که به موجب قرارداد کار اولیه فقط برای یک فصل کاری و مدت محدود به کار گمارده می شوند از موارد خاتمه قرارداد کار تلقی می شود ولی اگر کار کارگری به دلیل اشتغال وی به کار در چند فصل کاری استمرار یافته باشد و کارفرما در شروع فصل کار بعد یا حین اشتغال اقدام به اخراج کارگر کند در صورت احراز اخراج غیر موجه از سوی مراجع حل اختلاف، وفق مقررات نسبت به صدور رای برگشت به کار کارگر اقدام خواهد شد.

در مواردی که تعطیلی کارگاه علت اخراج عنوان شده است تکلیف مراجع حل اختلاف چیست؟

چنانچه اخراج کارگر یا کارگران ناشی از تعطیلی کارگاه باشد و بنا به تشخیص مراجع حل اختلاف امکان بازگشایی کارگاه وجود نداشته باشد در این صورت اخراج موجه تلقی و کارگر استحقاق دریافت مزایای پیش بینی شده را خواهد داشت و جهت برقراری مقرری بیمه بیکاری معرفی خواهد

قانون کار درباره اخراج، استعفا و اتمام قرارداد کارگران چه نظری دارد

شد و چنانچه اخراج ناشی از تعطیل کارگاه باشد ولی به تشخیص مراجع حل اختلاف امکان بازگشایی کارگاه در آینده قابل قبول مراجع مذکور وجود داشته باشد در این صورت مراجع حل اختلاف می توانند رای نسبت به ابقاء به کار کارگر و پرداخت حق السعی معوقه صادر کنند.

آیا می دانید عمده مشکلات و اثر از دست دادن فرصت های مناسب به وجود می آید؟

- بسیاری از زیان های مالیاتی و حقوقی و ... در اثر عدم اطلاع از آخرین قوانین و مقررات است.
- بسیاری از فرصت ها در اثر عدم آگاهی از اطلاعیه ها و بخشنامه های جدید از دست می رود.
- بسیاری از مشکلات کسب و کار در اثر تغییرات سریع محیط اطراف و عدم اطلاع ما از آخرین دستاوردهای دنیاست.
- مشکلات بی شماری در اثر عدم استفاده از ابزار مناسب، در زمان مناسب ایجاد می شوند.

فرصت را از دست ندهید . . .

در خبرنامه **یاس** عضو شوید