

## ترک کار و حذف سنوات خدمت کارگران در مراجع حل اختلاف

علی عبدالهی نورعلی  
کارشناس روابط کار  
استان لرستان



### مقدمه:

نظر به اهمیت اصل بی طرفی در قضاوت در مراجع حل اختلاف قانون کار مدتهاست مراجع مذکور بر اساس عرف و رویه سنوات خدمت کارگرانی که به هر دلیل محل کار را ترک می نمایند از فهرست مطالبات پایان کار آنان حذف می نمایند در حالی که این حق در زمره مطالبات مصرح در قانون کار و جزو حقوق مکتسبه آنان به اعتبار کار است و عمل دیگری موجب اسقاط آن نمی گردد. "حق سنوات" مطابق تعاریف مواد ۲۴، ۱۶۵، ۳۱، ۳۲، ۳۱، ۲۷ قانون کار عبارت است از یکماه مزد یا حقوق آخرین ماه کار گر که در قبال یک سال کار از ناحیه کار فرما پرداخت می شود و حقوق مورد نظر قانون گذار نیز در ماده ۳۵ همین قانون به شرح زیر تعریف شده "مزدعبارت است از وجوه نقدی و غیر نقدی یا مجموع آنها که در قبال کار به کار گر پرداخت می شود" پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

علی هذا بنا به دلایل زیر به نظر می رسد استقرار این حق جزو حقوق حقه کارگران است و مراجع مذکور نیز ملزم به رعایت "مر" قانون بوده و به طریق اولی از تفسیر قانون اجتناب نمایند.

**واژگان کلیدی:** سنوات - حقوق مکتسبه - ترک کار - مزد ثابت - مزایای ضمن کار - مزایای پایان کار - اخراج - استعفا - اتمام قرارداد  
تعلیق - سنه

### ۱- دلایل اکتسابی حق سنوات:

۱- "واژه سنوات" همان گونه که از ظاهر آن استنباط می گردد از واژگان زبان عربی است که از ریشه واژه سنه گرفته شده و به معنی سال است و در ماده ۲۴ این قانون می گوید "در صورت خاتمه قرارداد کار معین یا موقت کار فرما مکلف است به کار گری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است به ازاء هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید" به طوری که ملاحظه می شود در این ماده هیچ گونه قیدی در جهت عدم برخورداری از حق سنوات نیامده و در واقع سنوات خدمت حق منظم به کار است و از آن تفکیک پذیر نیست و به اعتبار آن ایجاد می شود همان گونه که سایر مزایا مانند عیدی و پاداش - بن کار گری - حق مسکن و... به اعتبار کار ایجاد می شوند و در خصوص سلب این مزایا هیچ اشاره صریحی در این قانون وجود ندارد.

۲- در ماده ۲۷ قانون کار قانون گذار به صراحت اعلام نموده به کارگرانی که آئین نامه های انضباط کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض

می نمایند کارفرما مکلف است پس از قطع ارتباط کاری سالی یک ماه بابت سنوات خدمت به آنان بپردازد.

به طوری که ملاحظه می گردد نقض آئین نامه به طور عام در نظر گرفته شده نه خاص به عبارت دیگر در تمام مواردی که نقض آئین نامه از ناحیه کارگر صورت می گیرد و منجر به قطع ارتباط وی می گردد مستحق دریافت سنوات خدمت است و بند ۶ آئین نامه انضباط کار با عنوان "ترک محل خدمت در ساعات کار" از جمله موارد نقض آئین نامه توسط کارگر قید شده که در صورت تکرار منجر به قطع ارتباط کاری است و کارفرما مکلف به پرداخت سنوات خدمت خواهد بود بنابراین ترک کار جزو موارد نقض آئین نامه انضباط کار است و سنوات خدمت جزء حقوق مکتسبه فرد که به اعتبار کار استقرار می یابد و هیچ امر دیگری موجب اسقاط این حق نمی شود و تنها در صورت ترک محل خدمت کارفرما مجاز به فسخ یک جانبه قرارداد است نه مجازاتی فراتر از این.

۳- در تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار به وضوح مشخص گردیده در صورتی که هیئت حل اختلاف حکم بازگشت به کار کارگر را صادر نماید و کارگر نخواهد بکار سابق برگردد کارگر مستحق دریافت حق سنوات به ازای هر سال ۴۵ روز است به طوری که ملاحظه می شود حتی با امتناع کارگر از بازگشت بکار سنوات خدمت وی زایل نمی گردد زیرا به زعم قانونگذار سنوات خدمت جزو حقوق مکتسبه فرد است که به اعتبار کار از آن برخوردار می شود.

۴- در تبصره ماده ۲۰ قانون کار چنانچه کارگر بدون عذر موجه و حداکثر ظرف ۳۰ روز پس از رفع تعلیق (موارد مصرح در مواد ۱۵-۱۶-۱۷-۱۹ قانون کار) آمادگی خود را بر انجام کار اعلام نکند و یا پس از استنکاف کارفرما از پذیرش وی به هیئت تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می شود و در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء سالی یک ماه آخرین حقوق خواهد بود حتی با عدم مراجعه کارگر حق سنوات همچنان پا برجاست.

بنابراین توجیه این که فرضاً کارگر یک هفته یا ۱۰ روز محل کار خود را ترک نماید مستحق دریافت حق سنوات نخواهد بود غیر قابل قبول بنظر می رسد افزون بر این اگر کارگری تعمداً کارگاه را به آتش بکشد و تمام اموال آن را نابود نماید مستحق دریافت سنوات خواهد بود ولی در صورت ترک کار از این حق محروم می شود. به عینه مشاهده شده این امر به اعتماد طرفین به مراجع حل اختلاف به عنوان مرجعی بی طرف آسیب های جدی وارد نموده.

۵- در ۲۰۳ ماده قانون کار و ۲۲۴ تبصره آن ذکری از ترک کار و عدم دریافت سنوات خدمت به این لحاظ نشده و صرفاً بر اساس دریافتهای فردی کارگران از این حق محروم می شوند در حالی که در ماده ۱۹۰ قانون کار به صراحت قید شده "در موارد سکوت مقررات این قانون حاکم است". به عبارت دیگر اگر به فرض در خصوص ترک کار سکوت

وجود داشته باشد که این چنین نیز هست مقررات این قانون حاکمیت دارد و مستحق دریافت سنوات خدمت است و از طرفی نظر به حمایتی بودن قانون کار به طریق اولی می بایست به نفع کارگر تفسیر گردد.

۶- برای پی بردن به اهمیت این موضوع به طور مثال کارگری که ۲۸ سال و ۵ ماه و ۲۰ روز صادقانه کار می کند و در ۲۰ روز پایانی به هر دلیلی ۱۰ روز کار خود را رها می کند خدمت صادقانه ۲۸ سال و ۵ ماه و ۱۰ روز او نادیده گرفته می شود و این امر با هیچ یک از موازین قانونی سازگاری ندارد. مضافاً این که در مورد کارگرانی که کار فرما هر سال در پایان سال سنوات خدمت آنان را پرداخت مینماید با کارگرانی که به دلیل مشکلات مالی کارفرمایا سایر دلایل این امر موکول به پایان کار آنان می گردد تناسبی از نظر برقراری عدالت نسبی ندارد. علیهذا با توجه به موارد فوق و بدور از جانبداری و صرفاً بر اساس وظیفه دشوار قضاوت بنظر می رسد از لحاظ منطقی نیز محروم نمودن کارگران از حقوق مورد اشاره نیاز به تأمل و بازنگری و دقت بیشتری دارد. زیرا همانگونه که کارگر در قبال کار به نسبت کارکرد مستحق بهره مندی از مرخصی- عیدی و پاداش و بن کارگری عائله مندی و سایر مزایا است در زمینه سنوات خدمت نیز واجد این حق است زیرا این حق بواسطه کار بوجود آمده و جزو حقوق مکتسبه فرد محسوب می گردد مضافاً این که مجازاتهای کارگرانی که آئین نامه انضباط کارگاه را نقض می نمایند و به عبارت دیگر مرتکب تخلفات انضباطی (نه کیفری) می شوند همان مجازاتهایی است که در آئین نامه انضباط کار موضوع ماده ۲۷ قانون کار آمده و وضع مجازاتی فراتر از آن بنظر بر خلاف مقررات و موازین قانونی است و آراء متعدد صادره شعب مختلف دیوان نیز مبین این موضوع است و صرف نظر از تمام موارد مورد اشاره در هیچ یک از مواد قانون کار و تبصره های آن صراحتی در خصوص عدم پرداخت سنوات به کارگری که ترک کار می نماید وجود ندارد.

#### منابع:

قانون کار - قانون تامین اجتماعی - حقوق کار نوشته دکتر عراقی - منابع حقوق کار - مقاله نامه های سازمان بین المللی کار - آئین نامه انضباط کار - آراء دیوان عدالت اداری - قانون مدنی - آئین دادرسی کار