

پودمان ۵

مزایای پایان خدمت و تسویه حساب با کارکنان

پرسش و پاسخ‌های عیدی و پاداش

۱ میزان عیدی و پاداش کارگران مشمول قانون کار؟

به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، کلیه کارفرمایان مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند، مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نیابستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند. ضمناً بر طبق تبصره یک ماده واحده مذکور مبلغ پرداختی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید به ماخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد، مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید. در کارگاه‌هایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبلغ فوق پرداخت می‌کنند، برابر تبصره ۲ ماده واحده فوق عرف کارگاه معتبر می‌باشد.

۲ با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ آیا کارگران مشمول قانون کار که در واحدهای دولتی شاغل هستند حکم پرداخت دو ماه عیدی و پاداش کارگری در مورد آنان قابل اعمال نمی‌باشد؟

قانون‌گذار با تصویب قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴/۱۰/۲۰ اعتبار قانون تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ را لغو نکرده است. بنابراین حکم تعیین عیدی معادل شصت روز آخرین مزد مشمولین قانون کار کماکان به قوت خود باقی است. ضمناً کارگاه در قانون کار به اعتبار اشتغال کارگران در محل انجام کار تعریف می‌شود. به این لحاظ دستگاه‌های دولتی را در صورت داشتن کارگران مشمول قانون کار نمی‌توان مستثنی از تعریف ماده ۴ این قانون دانست. نتیجه اینکه کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از اینکه در بخش خصوصی و یا دولتی شاغل باشند از دو ماه عیدی و پاداش آخر سال موضوع ماده واحده قانون اسفند ۱۳۷۰ مصوب مجلس شورای اسلامی برخوردار خواهند بود.

۳ چه اقدامی از پرداخت‌های کارگاه در محاسبه عیدی و پاداش کارگران منظور می‌گردد؟

آنچه که مبنای محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش پایان سال کارگران مشمول قانون کار قرار می‌گیرد مزد و فوق‌العاده‌هایی است که کارگر به مناسبت اشتغال در شغل مربوط دریافت می‌دارد. به عبارت دیگر مزایایی که افراد به نوعی در ارتباط با شغل دریافت می‌کنند از اجزاء مزد محسوب می‌گردد. به این معنی فوق‌العاده شغل، سختی کار و هر آنچه را که به تبع شغل به کارگر داده می‌شود جزء مزد منظور و

الزاماً باید در محاسبه عیدی و پاداش لحاظ گردد. بدیهی است صرفاً مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک عائله‌مندی و کمک‌هزینه‌های مسکن، خواروبار و بن و نیز پاداش افزایش تولید جزء مزد به حساب نیامده و در پرداخت عیدی و پاداش نیز لحاظ نخواهد شد.

۴ پرداخت عیدی و پاداش آخر سال به کارگران فصلی چگونه است؟ کارگران کار مزدی چگونه؟

مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارگران کارگاه‌های فصلی مشمول قانون کار و همچنین کارگران سایر کارگاه‌های مشمول که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید بر مآخذ ۶۰ روز و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد. ضمناً مزد مورد عمل در محاسبه وجوه عیدی و پاداش پایان سال به کارگران کار مزدی عبارت از متوسط کارمزد دریافتی آنان بر حسب مدت ایام کارکرد در سال می‌باشد.

۵ در یکی از واحدهای کارگری که کارفرما در پایان شش ماهه اول هر سال مبلغی از عیدی و پاداش آخر سال را به صورت علی‌الحساب به کارگران پرداخت می‌نموده است، امسال اعلام داشته که به دلیل مشکلات مالی قادر به پرداخت علی‌الحساب پایان شش ماهه اول نمی‌باشد. تکلیف مراجع حل اختلاف چیست؟

در مقررات عیدی و پاداش مصوب سال ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی قانون‌گذار قید زمانی آخر سال برای پرداخت آن مقرر داشته است ولی بعضاً واحدهای کارگری در پایان شش ماهه اول مبلغی را تحت عنوان علی‌الحساب عیدی و پاداش پرداخت می‌نمایند که در این رابطه چنانچه با بررسی و تحقیق ادعای کارفرما مبنی بر عدم امکان پرداخت علی‌الحساب عیدی و پاداش به دلیل مشکلات مالی احراز گردد، الزام واحد به پرداخت آن با مفاد قانون عیدی و پاداش انطباق پیدا نمی‌کند.

۶ عیدی و پاداش کارگران پاره‌وقت چگونه محاسبه می‌شود؟

براساس ماده ۳۹ قانون کار مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود که عیدی و پاداش نیز از این قاعده کلی مستثنی نمی‌باشد.

۷ عیدی و پاداش کارگرانی که به صورت ساعتی کار می‌کنند، بر چه مبنایی محاسبه می‌گردد؟

در مورد کارکنان ساعتی که حقوق ماهانه ثابت نداشته و دستمزد آنان در ماه متغیر می‌باشد برای محاسبه عیدی و پاداش، میانگین حقوق ۳ ماه آخر خدمت آنان مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت.

۸ آیا در هنگام محاسبه عیدی و پاداش سالانه مدتی که کارگر در مرخصی استعلاجی بوده نیز جزء سوابق وی منظور می‌گردد؟

براساس ماده ۷۴ قانون کار مدت مرخصی استعلاجی که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد جزء سوابق کار کارگران محسوب می‌شود، لذا ایام مذکور مشمول پرداخت عیدی و پاداش سالانه نیز خواهد بود.

۹ آیا دولتی یا خصوص بودن کارگاه و نوع فعالیت آن در میزان عیدی و پاداش سالانه کارگران تأثیری دارد؟

با توجه به ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب مورخ ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، کلیه کارگران مشمول قانون کار صرف‌نظر از محل اشتغال و نوع کارگاه (دولتی، خصوصی، تعاونی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی) به میزان مقرر در مصوبه فوق از عیدی و پاداش سالانه برخوردار خواهند بود.

۱۰ عیدی و پاداش کارگران بر چه مبنایی محاسبه می‌شود؟

مبنای محاسبه عیدی و پاداش سالانه کارگران در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل دارند مزد گروه و پایه یا مزد مبنا و در واحدهای فاقد طرح طبقه‌بندی مزد ثابت یعنی مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل خواهد بود.

۱۱ عیدی و پاداش کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می‌کنند، به چه ترتیب محاسبه می‌شود؟

کارکنانی که در طول سال از خدمت مستعفی، اخراج، بازنشسته و یا به نحوی از انحاء رابطه آنان با کارگاه قطع می‌شود به نسبت مدت کارکرد محق به دریافت عیدی و پاداش سالانه خواهند بود.

۱۲ جدا از عیدی و پاداش که مطابق قانون مربوط در پایان هر سال به کارگران مشمول قانون کار پرداخت می‌گردد چنانچه در طول سال به کارگرانی که خدمت برجسته یا فوق‌العاده انجام داده‌اند مبلغی به عنوان پاداش پرداخت گردد آیا این اقدام با مقررات مربوط به عیدی و پاداش مغایرت خواهد داشت؟

پاداش‌های موردی که در قبال انجام خدمات فوق‌العاده و برجسته و یا فعالیت با کیفیت و کمیت بیش‌ازحد معمول از سوی کارفرما به کارگران مشمول قانون کار پرداخت می‌شود جدا از عیدی و پاداش سالانه موضوع قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی بوده و پرداخت آنها قانوناً ممنوعیتی نخواهد داشت.

۱۳ در هنگام محاسبه و پرداخت عیدی و پاداش سالانه کارگر، آیا مبالغی که در طی سال به طور موردی به عنوان پاداش به وی پرداخت گردیده قابل تهاوتر است؟

نظر به اینکه کلمه «سالانه» در قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار به مفهوم آنست که پرداخت عیدی و پاداش

باید در آخر هر سال انجام گیرد لذا پاداش‌های نقدی و غیرنقدی که در طول سال به‌طور موردی پرداخت می‌گردد هیچ‌گونه ارتباطی با پاداش آخر سال کارکنان ندارد.

۱۴ آیا پرداخت عیدی و پاداش را که قانوناً می‌بایست در آخر سال صورت گیرد در مقاطع مختلف سال نیز می‌توان انجام داد؟

مستنبط از ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران ... مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و تبصره یک آن، پرداخت عیدی و پاداش موضوع مصوبه یاد شده تنها در پایان سال مورد پیدا کرده و هرگونه پرداخت از این بابت در طول سال می‌تواند صرفاً علی‌الحساب عیدی و پاداش آخر سال محسوب گردد.

۱۵ آیا پرداخت عیدی و پاداش به میزان بیش از آنچه در قانون مصوب مجلس آمده است، مجاز می‌باشد؟

صراحت قسمت آخر بند ۲ لایحه قانونی تأمین منافع کارگران مصوب ۱۳۵۹ شورای انقلاب و ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی، پرداخت هرگونه وجهی از بابت عیدی و پاداش سالانه علاوه بر میزان‌های مقرر در قوانین یاد شده را مجاز اعلام نمی‌دارد.

۱۶ بر اساس مقررات قانون کار، آیا انعقاد قراردادهای پاداش افزایش تولید در واحدهای خدماتی نیز میسر است؟

واحدهای خدماتی براساس بند ۲ ضوابط و روش‌های اجرایی آیین نامه مصوب ۷۰/۸/۱۱ موضوع ماده ۴۷ قانون کار می‌توانند با توجه به مفاد بند یاد شده تولید مبنای واحد خود را تعیین و براساس ضوابط مربوط مبادرت به انعقاد قرار داد پرداخت پاداش افزایش تولید بنمایند.

۱۷ در دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری، اگر مستخدمین خانواده خود را به کلاس‌های نهضت سوادآموزی بفرستند استحقاق دریافت پاداش خواهد داشت و آیا این مقررات در مورد کارگران مشمول قانون کار نیز قابل اجرا است؟

پرداخت پاداش مقرر در ماده ۴۱ قانون استخدام کشوری به مستخدمینی که خانواده خود را به کلاس‌های نهضت سوادآموزی بفرستند و کارنامه قبولی دریافت دارند در مورد مستخدمین مشمول قانون مذکور مجری بوده و در قانون کار و مقررات تبعی پرداخت چنین وجهی به کارگران مشمول این قانون پیش بینی نگردیده است.

حق سنوات (مزایای پایان خدمت کارکنان)

مدت و میزان پرداخت حق سنوات به چند دسته به شرح زیر تقسیم می‌شود:

۱ سی روز حقوق به ازای هرسال اشتغال: قاعده کلی در قانون کار، پرداخت یک ماه حقوق به ازای هرسال اشتغال است. به موجب ماده ۳۱ قانون کار، چنانچه قرارداد کارگری به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی خاتمه یابد، کارگر مشمول دریافت یک ماه حقوق مینا و پایه به ازای هرسال خدمت خواهد بود. مزایای پایان کار در چارچوب ماده ۲۴ در قراردادهای مدت‌موقت و کار معین نیز به مآخذ یک ماه حقوق برای هر سال اشتغال اعم از متوالی یا متناوب است. بنابراین چنانچه قرارداد موقت سه‌ماهه باشد، مبلغ حق سنوات ۳ دوازدهم حقوق مبنای کارگر خواهد بود. در مواردی که پایان قرارداد به دلیل فوت کارگر باشد، به موجب ماده ۲۲ قانون کار، حق سنوات وی به وراثت قابل پرداخت است. همچنین براساس مواد ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار، هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض کند، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه، به نسبت هرسال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی بپردازد و قرارداد کار را فسخ کند.

در صورتی که کارگر بعد از پایان دوره تعلیق از بابت تعطیل کارگاه به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی، مرخصی تحصیلی و یا مرخصی‌های بدون حقوق، توقیف بدون محکومیت کارگر، دوران خدمت نظام‌وظیفه و یا حضور در جبهه، بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیئت تشخیص مراجعه نکند، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود. در موارد استعفا نیز کارگر مشمول دریافت یک ماه حقوق به ازای هرسال اشتغال است.

۲ شصت روز حقوق به ازای هر سال اشتغال: 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 را به وی پرداخت کند. پرداخت حق سنوات به میزان ۶۰ روز حقوق، فقط بابت از کارافتادگی‌های ناشی از کار است و از کارافتادگی‌های غیرناشی از کار را شامل نمی‌شود و این قبیل کارگران همان ۳۰ روز حقوق را دریافت می‌کنند. ضمن اینکه این میزان سنوات خدمت شامل از کارافتادگی‌های کلی، که به سبب آن شخص کارگر مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی کلی می‌شود، نبوده و حوادثی

را دربرمی‌گیرد که حادثه‌دیده در چارچوب قانون تأمین اجتماعی مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی جزئی و یا نقص عضو شود.

۲ چهل و پنج روز حقوق به ازای هرسال خدمت: به‌موجب ماده ۲۰ قانون کار، در موارد تعطیلی کارگاه به‌واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی، مرخصی تحصیلی و یا مرخصی‌های بدون حقوق، توقیف بدون محکومیت کارگر، دوران خدمت نظام‌وظیفه و یا حضور در جبهه (مشمولین مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه کند و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده، به تشخیص هیئت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه است و اگر بتواند آن را اثبات کند، می‌باید به ازای هرسال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به‌عنوان حق سنوات به وی پرداخت کند.

همچنین طبق تبصره ماده ۱۶۵، در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد و حکم بازگشت کارگر اجرائی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر کند، ولی کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هرسال ۴۵ روز مزد و حقوق را به وی بپردازد.

۴ پرداخت حق سنوات به صورت توافقی: در مواردی که اخراج کارگر توسط هیئت‌های حل اختلاف غیرقانونی تشخیص داده شود و حکم به بازگشت کارگر صادر شود و کارفرما در هر صورت از پذیرش وی امتناع کند، کارفرما می‌تواند با پرداخت حق سنواتی بیشتر از مبلغ تعیین شده که مورد تأیید و موافقت کارگر نیز باشد، قرارداد کار را فسخ کند.

پرداخت نکردن حق سنوات در صورت ترک کار

مراجع حل اختلاف وزارت کار کارگری را که بدون رعایت ضوابط و شرایط مربوط به استعفا کار را ترک کند، مشمول دریافت حق سنوات نمی‌دانند.

نحوه برخورد حسابداری با مزایای پایان خدمت کارکنان

۱ در مواردی که طبق قوانین و مقررات موضوعه، قرارداد فی‌مابین شرکت و کارکنان و یا ضوابط، عرف و رویه‌های موجود، شرکت ملزم به پرداخت مزایای پایان خدمت به کارکنان خود باشد و این مزایا براساس مدت سنوات خدمت هریک از کارکنان به کلیه آنها تعلق گیرد، لازم است در پایان هرسال مالی بدهی شرکت از این بابت تا تاریخ ترازنامه برآورد و به‌عنوان ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان در حساب‌ها منظور گردد. این ذخیره در ترازنامه در زمره بدهی‌های غیر جاری طبقه‌بندی می‌شود.

۲ چنانچه شرکت قبلاً برای مزایای پایان خدمت کارکنان خود ذخیره‌ای در حساب‌ها منظور نکرده باشد، اما در پایان سال مالی جاری نسبت به ایجاد ذخیره از این بابت تصمیم‌گیری کند، آثار سال جاری ناشی از ایجاد ذخیره باید به حساب هزینه‌های مربوط (حسب مورد: سربار کارخانه، توزیع و فروش و عمومی و اداری) منظور شود. در مورد نحوه انعکاس محاسبات مربوط به سنوات قبل جهت اندازه‌گیری نتایج عملیات، حسب مورد، طبق یکی از حالات زیر برخورد خواهد شد:

الف) در صورتی که شرایط تجویز کننده ایجاد ذخیره در سال یا سال‌های قبل وجود داشته، اما نادیده گرفته شده است، با آثار مربوط به سنوات قبل باید به عنوان اصلاح اشتباه دوره‌های قبل برخورد شود.

ب) در صورتی که شرایط تجویز کننده ایجاد ذخیره در سال یا سال‌های قبل وجود نداشته و در سال جاری به وجود آمده باشد، آثار محاسباتی مربوط به سنوات قبل اصلاح اشتباه نبوده، بلکه باید با آن به عنوان یک قلم غیرمترقبه برخورد نموده و آن را در صورت حساب سود و زیان به طور جداگانه نشان داد.

ج) چنانچه شرکت تحت شرایط خاص و به طور مقطعی ناگزیر و یا مایل به پرداخت مزایای پایان خدمت به برخی از کارکنان خود باشد، در این حالت معمولاً نیاز به تأمین ذخیره‌ای از این بابت نبوده و توصیه می‌شود مبالغ پرداختی هم‌زمان با پرداخت، به هزینه دوره منظور و در گروه سایر درآمدها و هزینه‌ها منعکس شود.

سایرنکات

در واحدهای تجاری در مرحله بهره‌برداری هزینه مزایای پایان خدمت کارکنان مرتبط با عملیات است و ذخیره مزایای پایان خدمت نیز بدهی درازمدت عملیاتی است، بنابراین در واحدهای مزبور هرگونه پرداخت از بابت مزایای پایان خدمت کارکنان باید در سرفصل فعالیت‌های عملیاتی انعکاس یابد. لیکن در واحدهای تجاری در مرحله قبل از بهره‌برداری که کلیه هزینه‌های کارکنان از جمله هزینه مزایای پایان خدمت کارکنان جزئی از بهای تمام شده ایجاد دارایی‌های ثابت مشهود و یا مخارج قبل از بهره‌برداری محسوب می‌گردد و این دو مقوله، با فعالیت‌های سرمایه‌گذاری مرتبط است، به همین دلیل، ذخیره مزایای پایان خدمت، بدهی درازمدت مرتبط با سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود و وجوه پرداختی از این بابت نیز جزء جریان‌های خروج وجه نقد مرتبط با فعالیت‌های سرمایه‌گذاری تلقی می‌گردد. بنابراین در واحدهای تجاری در مرحله قبل از بهره‌برداری، نتیجه دو رویداد بالا، یعنی احتساب ذخیره مزایای پایان خدمت و پرداخت مزایای پایان خدمت می‌باید ادغام شود و در فعالیت‌های سرمایه‌گذاری انعکاس یابد.

آیا ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان که چند سال بر مبنای ۳۰ روز در سال محاسبه شده و امسال طبق مصوبه هیئت مدیره ۴۵ روز در سال می‌باشد تغییر در رویه حسابداری محسوب می‌شود؟ همان‌گونه که در استاندارد حسابداری شماره ۴ تحت عنوان ذخائر، بدهی‌های احتمالی و دارایی‌های احتمالی تعریف شده، ذخیره، نوعی بدهی است که زمان تسویه و یا تعیین مبلغ آن توأم با ابهام نسبتاً قابل توجه است و لذا مستلزم برآورد حسابداری است. از آنجا که تغییر در برآورد، حاصل اطلاعات جدید یا تحولات تازه است، نباید با تجدیدنظر در ارقام سال‌های قبل به آن تأثیر قهقروایی داد. (بند ۳۲ استاندارد حسابداری شماره ۶) در رابطه با این سوال، چنانچه شرایط و اطلاعات ملاک تصمیم هیئت‌مدیره در خصوص تغییر مبنای پرداخت مزایای پایان خدمت کارکنان، در سال یا سال‌های قبل نیز وجود داشته ولی مورد توجه قرار نگرفته بوده، باید با آثار سنواتی آن به‌عنوان تعدیل سنواتی برخورد شود و در غیر این صورت، موضوع از مصادیق تغییر در برآوردهای حسابداری (نه تغییر در رویه حسابداری) بوده و لذا می‌بایست آثار آن در صورت سودوزیان سال منظور گردد.

تسویه حساب با کارگران

در مبحث تسویه حساب پیشنهاد می‌گردد از مدیر مالی یا حسابدار یک شرکت دعوت شود تا در کلاس موضوعات و چالش‌های مربوط به تسویه حساب، شکایات احتمالی کارگران در رابطه با این موضوع، حساسیت‌ها و نحوه برخورد با این چالش‌ها برای هنرجویان تشریح گردد.

پرسش و پاسخ‌های تسویه حساب

۱ کارگری دارای چند فقره قرارداد کار مدت موقت با کارفرما می‌باشد 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 یک‌سال و یک‌سال 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 بدیهی است در صورت عدم پرداخت سنوات خدمت در پایان هر قرارداد حتی در مورد قراردادهای زیر یک‌سال، در موقع قطع همکاری به استناد توالی و تناوب موضوع ماده ۲۴ قانون کار مشروط بر آنکه سوابق به یک‌سال یا بیشتر برسد کلیه سوابق مشمول اخذ سنوات قرار می‌گیرد و تسویه حساب برای قراردادهای زیر یک‌سال وقتی سنوات خدمت پرداخت نشده باشد حق افراد ذینفع برای برخورداری از سنوات خدمت را از بین نمی‌برد.

۲ کارگرانی که به صورت متناوب نزد کارفرما کار کرده اند احتساب سنوات خدمت آنان به چه صورت انجام می شود؟

در مورد کارگرانی که سوابق کار متناوب نزد کارفرما داشته باشند در صورت بروز اختلاف در زمینه احتساب کل سوابق خدمتی و یا تلقی ترک کار برای فاصله های تناوب ایجاد شده بین قراردادهای، مراجع رسیدگی کننده قانون کار با کارشناسی و بررسی و تحقیق، علت بروز وقفه و ایجاد فاصله خدمتی و برقراری مجدد رابطه استخدامی را جست و جو نموده و مورد توجه قرار می دهند. بدیهی است چنانچه به تشخیص مراجع حل اختلاف دوره های تناوب و فواصل خدمتی ایجاد شده معمول کارگاه بوده و به کارگیری مجدد کارگر به اعتبار سوابق کار و سابقه اشتغال وی در واحد صورت گرفته و کارگر نیز نسبت به سوابق کار قبلی تسویه حساب نکرده باشد به استثنای فاصله های تناوب، مجموع سوابق کار کارگر در کارگاه به عنوان سابقه کار کلی محاسبه و منظور خواهد شد.

۳ آیا تشخیص بیماری ناشی از کار و تصمیم در ارجاع کار سبک تر 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 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 براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

۴ یک واحد دولتی در راستای قانون تعدیل نیروی انسانی و مصوبات هیأت وزیران بخشی از فعالیت خدماتی و پشتیبانی را به بخش خصوصی واگذار نموده و در این رابطه با تعدادی از کارکنان قطع رابطه به عمل 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 گردیده باشد صدور حکم بر ابقاء به کار کارکنان در مشاغل و فعالیت های حذف شده فاقد وجهه منطقی خواهد بود.

۵ در برخی از دستگاه های دولتی به دلیل مخالفت هسته گزینش با ادامه کار بعضی از مشمولان قانون کار، دستگاه مبادرت به اخراج می نماید. 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 نمایند.

۶ 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 گردد و در هر حال رضایت و تراضی ملاک اصلی برای قطع رابطه در قالب بازخرید سنوات خدمت خواهد بود.

۷ 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 شورای عالی کار که به ماده ۲۲ قانون مرقوم نیز مستند شده است در صورت فوت کارگر، کارفرما مکلف است سنوات خدمتی او را به میزان سالی یک ماه به وراثت قانونی ایشان پرداخت نماید. ضمناً در کارگاههایی که عرف و روال مبتنی بر پرداخت مبلغی بیش از این میزان باشد این رویه به قوت خود باقی خواهد بود.

۸ 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 را قانون گذار در مفاد ماده ۳۱ قانون کار مقرر داشته است و میزان آن معادل یک ماه حقوق برای هر سال سابقه کار می باشد. بدیهی است چنانچه با بررسی و تحقیق و اسناد معتبر مشخص و احراز گردد که کارگاهی علیرغم صراحت ماده ۳۱ مرقوم نسبت به پرداخت مبلغی بیش از رقم قانونی به کارگران بازنشسته اقدام و وضعیت به وجود آمده استمرار یافته باشد این پرداختها جزء شرایط کار کارگران محسوب و ادامه اجرای آن ناشی از حقوق مکتسبه کارگران خواهد بود.

۹ 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 می باشد؟

مبنای محاسبه پاداش سنوات خدمت قبل از بازنشستگی موضوع ماده ۳۱ قانون کار، سال‌های خدمت کارگر نزد آخرین کارفرما در زمان بازنشستگی می‌باشد و در این مورد هیچ‌گونه محدودیتی وجود نداشته و برای سنوات خدمت بیش از ۳۰ سال نیز قابل محاسبه و پرداخت می‌باشد.

۱۰ تکلیف کارفرمایان در خصوص پاداش بازنشستگی کارگران و یا از کار افتادگی آنان چیست؟

از تاریخ ۶۹/۱۲/۱۴ 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 نمایند این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود ضمناً چنانچه از کار افتادگی کلی ناشی از کار کارگر باشد تکلیف کارفرما پرداخت دو ماه حقوق برای هر سال سابقه می‌باشد.

۱۱ کارگری که مدتی در سر کار خود حاضر نشده و ترک کار کرده است طی دادخواستی به اداره کار محل ادعای سنوات خدمت می‌نماید 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 قراردادکار دارد پیش بینی نگردیده است اما حسب مورد بررسی موضوع و تشخیص ترک کار و صدور رأی نهایی در این زمینه با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار خواهد بود.

۱۲ آیا مراجع حل اختلاف قانوناً حق دارند نسبت به اعاده به کار کارگران فصلی رأساً رأی صادر نمایند؟

در کارهای فصلی کارگرانی که به موجب قرارداد کار اولیه فقط برای یک فصل کاری و مدت محدود به کار گمارده می‌شوند، اتمام فصل کار و انقضاء مدت قرارداد از موارد خاتمه قرارداد کار تلقی می‌شود ولی چنانچه کار کارگری به دلیل اشتغال بکار در چند فصل کاری استمرار یافته باشد و کارفرما در شروع فصل کار بعد و یا حین اشتغال اقدام به اخراج کارگر نماید، در صورت احراز اخراج غیر موجه از سوی مراجع حل اختلاف وفق مقررات نسبت به صدور رأی برگشت به کار کارگر اقدام خواهد شد.

۱۳ در مورد کارگران فصلی و کارگرانی که در دوره‌های متناوب در کارگاه اشتغال به کار داشته‌اند سنوات خدمت ماخذ محاسبه در هنگام اخراج و یا استعفاء چگونه محاسبه می‌شود؟

سنوات خدمت متعلقه به کارگر در موارد اخراج، بازنشستگی و نظایر آن بر حسب مجموع سابقه کار قابل قبول کارگر در کارگاه محاسبه می‌گردد. لذا در هر مورد که

کارگر به صورت دوره‌های متناوب در کارگاه اشتغال به کار داشته باشد لازم است علت بروز وقفه و ایجاد فاصله خدمت و همچنین چگونگی برقراری مجدد رابطه استخدامی مورد توجه مراجع رسیدگی قرارگیرد. بدیهی است چنانچه ادامه کار کارگر پس از ایجاد وقفه از نظر مراجع حل اختلاف به عنوان بازگشت به کار قبلی تلقی گردد و کارگر نیز نسبت به سوابق کار قبلی تسویه حساب کامل نکرده باشد مجموع سوابق کار وی، قبل و بعد از وقفه به عنوان سابقه کار کارگر منظور خواهد شد.

۱۴ آیا کارگران خارجی که به دلیل انقضاء مدت اعتبار پروانه کارشان از کارگاه اخراج می‌شوند استحقاق دریافت حق سنوات مقرر در قانون کار را دارا می‌باشند؟
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 نموده‌اند چنانچه سابقه کار آنان به یک‌سال رسیده باشد مشمول اخذ سنوات به میزان مقرر خواهند بود.

۱۵ کارفرمایی بدون جلب موافقت کارگران خود تصمیم گرفته است آنها را از صورت کارگر خارج و تبدیل به پیمانکار نماید آیا کارگران مزبور می‌توانند مبادرت به طرح شکایت نمایند؟

در صورتی که کارگر به هنگام فسخ قرارداد کارگری و انعقاد قرارداد پیمانکاری اقدام به طرح شکایت نموده و رسیدگی به فسخ قرارداد کار را درخواست نموده 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 براساس 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.

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

با استناد به ماده ۲۴ قانون کار در صورت خاتمه قرارداد کار با مدت موقت یا کار معین چنانچه سابقه کار کارگر نزد کارفرما به یک‌سال رسیده باشد کارفرما مکلف به پرداخت مزایای پایان کار مقرر در ماده قانونی مذکور می‌باشد در قراردادهای مزبور چنانچه زمان اشتغال کمتر از یک‌سال باشد پرداخت مزایای پایان کار منوط به پیش‌بینی موضوع در قرارداد کار منعقد فی‌مابین طرفین خواهد بود.

۱۷ کارگاهی به دلیل قرار گرفتن در طرح تعریض خیابان تعطیل شده و کارگران آن بیکار شده‌اند 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 پیش‌بینی 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.

۱۸ اخیراً شرکتهای منحل اعلام و هیأت تصفیه مبادرت به اخراج کارگران نموده است آیا علی‌رغم انحلال شرکت، مراجع حل اختلاف می‌توانند حکم به بازگشت به کار کارگران را صادر نمایند؟

با توجه به مقررات قانون کار و رویه‌های مربوط، صرف انحلال شرکت و تعیین مدیر تصفیه از سوی اداره ثبت شرکت‌ها، به‌عنوان تعطیل کارگاه تلقی نمی‌گردد و اظهار نظر راجع به بازگشت به کار کارگران اخراجی و یا موجه دانستن اخراج مادام که کارگاه دائر بوده و یا ادامه کار آن از نظر مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار میسر باشد با مراجع مزبور خواهد بود.

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

به صراحت تبصره ماده ۲۱ قانون کار حداکثر مدتی که کارگر پس از تسلیم استعفای کتبی خود به کارفرما می‌تواند اعلام انصراف از استعفاء نماید 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 غیراین صورت استعفاء در رأس 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 پیش‌بینی 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 می‌کند.

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

طبق بند «ب» ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی 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 لهذا 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. بدیهی است چنانچه وضعیت این قبیل کارگران نهایتاً منتهی به خاتمه قرارداد کار گردد

مزایای پایان کار آنها وفق مقررات ماده ۳۲ قانون کار به میزان ۲ ماه آخرین حقوق برای هر سال سابقه پرداخت می‌گردد.

۲۱ در قراردادهای کاری که برای انجام فعالیت‌های مستمر کارگاه منعقد می‌شوند آیا طرفین می‌توانند بطور یک‌جانبه قرارداد را فسخ نمایند؟

کلیه قراردادهای کار منعقد فی مابین کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، صرف‌نظر 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 به‌طور یک‌جانبه قابل فسخ (استعفاء از ناحیه کارگر و اخراج از سوی کارفرما) می‌باشد. بدیهی است در حالت اخراج تشخیص موجه یا غیرموجه بودن قطع رابطه با مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود.

۲۲ آیا کارگاه‌ها می‌توانند نسبت به بازخرید سنوات خدمت کارگران خود اقدام نمایند؟

در قانون کار در زمینه بازخرید سنوات خدمت کارگران مشمول این قانون پیش‌بینی خاصی به‌عمل 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.

۲۳ آیا کارگری که بدون رعایت تشریفات مقرر در تبصره ماده ۲۱ قانون کار به‌طور یک‌جانبه مبادرت به فسخ قرارداد کار نموده و به اصطلاح ترک کار کرده است استحقاق دریافت حق سنوات را خواهد داشت؟

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 تبصره ماده ۲۱ این قانون محل کار را ترک و با کارفرما قطع رابطه می‌کنند مزایای پیش‌بینی نگردیده است. بدیهی است تشخیص ترک کار کارگر با هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف خواهد بود.

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

در کارگاه‌های دارای طرح مصوب طبقه‌بندی مشاغل مزد گروه و پایه و در سایر کارگاه‌ها مزد ثابت (مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل) مبنای احتساب حق سنوات و مزایای موضوع مواد ۲۰، ۲۱، ۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۲ و ۱۶۵ قانون کار و دیگر مواردی است که پرداخت مبلغی بابت مزایای سنوات و سابقه کار در قانون مرقوم و یا دیگر مقررات پیش‌بینی شده باشد.

۲۵ در بعضی از کارگاه‌ها، کارفرما در طول اشتغال کارگر در واحد مربوط مبلغی را به عنوان حق سنوات به صورت علی الحساب پرداخت می‌نماید. آیا این تصفیه حساب معتبر است؟

از آنجا که مزایای سنوات خدمت مقرر در قانون کار از جمله حقوقی می‌باشد که به هنگام قطع رابطه کارگر با کارفرما به یکی از طرق پیش‌بینی شده در قانون کار تحقق پیدا می‌کند، هرگونه وجهی که در زمان اشتغال تحت عنوان مزایای سابقه کار پرداخت شده باشد به‌عنوان علی‌الحساب تلقی و به هنگام خاتمه قرارداد کار قابل تهاوتر می‌باشد. ضمناً چنانچه کارفرما بخواهد وجوه پرداختی به‌عنوان سنوات خدمت را مسترد دارد رعایت ضوابط مندرج در ماده ۴۴ قانون کار الزامی می‌باشد.

۲۶ کارگری با کارفرما بابت سوابق کار خود تسویه حساب قطعی نموده 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 نموده و به این ترتیب خاتمه قرارداد کار محقق گردد در به‌کارگیری و استخدام مجدد وی ادعای پایه‌های سنواتی برای سوابق گذشته که بابت آن تسویه حساب به‌عمل آمده است مورد پیدا نمی‌کند.

۲۷ براساس مقررات قانون کار اصولاً آیا کارفرما مجاز به اخراج کارگر می‌باشد یا خیر؟ به چه ترتیب؟

تبصره ماده ۱۵۸ و نیز ماده ۱۶۵ قانون کار استفاده کارفرما از حق یکجانبه فسخ قرارداد کار را در قراردادهای غیر موقت، موقوف به اخذ موافقت مراجع حل اختلاف فصل نهم قانون مرقوم نموده است در این رابطه و در اجرای مقررات قانون کار و رعایت روح حاکم بر آن چنانچه کارفرما دلایل قابل قبولی در زمینه:

- قصور کارگر در انجام وظایف محوله و یا عدم پایبندی وی به تعهداتی که به موجب قرارداد کار در مقابل کارفرما بعهد 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 تفاهم بین کارگر و کارفرما و لزوم حفظ نظم کارگاه،

به مراجع حل اختلاف ارائه نموده 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 نمایند.

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

در مواردی که مراجع حل اختلاف پس از بررسی با اخراج کارگر موافقت نمایند ضمن صدور رأی بازگشت به کار کارفرما را مکلف به پرداخت حق السعی ایام تعلیق کارگر خواهند نمود 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 یک‌ماه حقوق خواهد بود و چنانچه بیکاری وی نیز به تشخیص هیأت حل اختلاف بدون میل و اراده احراز گردد جهت برخورداری از مستمری بیمه بیکاری معرفی خواهد شد.

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

۳۰ 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 می‌نمایند و در صورتی که اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهند حکم بازگشت به کار همراه با پرداخت حق السعی از تاریخ اخراج تا تاریخ بازگشت به کار صادر می‌گردد.

۳۱ 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 به کار صادر نماید آیا می‌تواند کارفرما را تنها مکلف به پرداخت قسمتی از حق السعی معوقه کارگر نماید؟

بر اساس ماده ۱۶۵ قانون کار در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد موظف است ضمن صدور حکم بازگشت به کار حق السعی کارگر اخراجی را هم از تاریخ اخراج تعیین نماید 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.

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

۱ چنانچه اخراج کارگر یا کارگران ناشی از تعطیل 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 پیش‌بینی شده در ماده ۱۶۵ قانون کار را خواهد داشت و جهت برقراری مقرری بیمه بیکاری معرفی خواهد شد.

۲ 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 می‌توانند رای نسبت به ابقاء به کار کارگر و پرداخت حق‌السعی معوقه صادر نمایند.

۳ در صورتی که پس از اخراج کارگر و صدور رای مراجع حل اختلاف مبنی بر ابقاء به کار، کارگاه تعطیل شود در اینگونه موارد از تاریخ اخراج اولیه تا تعطیل کارگاه، کارگر استحقاق دریافت حق‌السعی پیش‌بینی شده را خواهد داشت و پس از آن کارگر می‌تواند جهت دریافت مزایای ناشی از اخراج مجدداً اقامه دعوی نماید.

همراه آموزان محترم، می‌توانند نظرهای اصلاحی خود را درباره مطالب این کتاب از طریق نامه پرنشانی تهران -

صندوق پستی ۴۸۷۴ / ۱۵۸۷۵ - گروه درسی مربوط و یا پیام نگار tvoccd@roshd.ir ارسال نمایند.

وب‌گاه: www.tvoccd.medu.ir

دقت‌تایف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کار دانش