

دستورالعمل شماره 17 روابط کار و آرای مربوط به ابطال بند 4 و 5 آن

ایجاد رویه واحد در خصوص ترک کار کارگران (بخشنامه شماره 25138 مورخ 1390/3/16 وزارت کار و امور اجتماعی)

دستورالعمل شماره (17) روابط کار

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی استانها

سلام علیکم: با عنایت به برداشتهای متفاوتی که از عمل حقوقی ترک کار در بین کارشناسان روابط کار و مراجع حل اختلاف وجود دارد و نظر به ضرورت ایجاد رویه واحد در این خصوص، مقتضی است ترتیبی اتخاذ فرمایند تا موارد ذیل دقیقاً رعایت شود:

1- ترک کار عبارت است از فسخ یکجانبه قرارداد کار از طرف کارگر بدون مجوز قانونی برای محقق شدن ترک کار، کارگر می باید قصد و نیت انجام چنین عمل حقوقی را داشته باشد، بنابراین در صورتی که قصد و نیت فسخ قرارداد وجود نداشته باشد عمل انجام شده (عدم حضور در کارگاه) ترک کار محسوب نمی شود.

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی
2- با توجه به اینکه اصل عدم هر چیزی است مگر اینکه وجود آن ثابت شود، بنابراین بار اثبات ترک کار با مدعی ترک کار می باشد، به عبارت دیگر کارفرما که علی الاصول ادعای ترک کار را مطرح می کند، می بایست آن را به وسیله ادله اثبات دعوا اثبات نماید.

3- تفاوت غیبت با ترک کار در این است که در غیبت قصد فسخ قرارداد وجود ندارد، بنابراین از نظر زمان عدم حضور در کارگاه، ملاک مشخصی نمی توان ارائه نمود، زیرا امکان دارد یک روز یا کمتر از یک روز، عدم حضور در کارگاه به قصد ترک کار باشد، اما حتی ده روز یا بیشتر عدم حضور در کارگاه، غیبت محسوب شود و کارگر قصد فسخ یکجانبه قرارداد را نداشته باشد. البته هر چه زمان عدم حضور در کارگاه بیشتر باشد می تواند ظاهر، اماره و قرینه ای به همراه قراین دیگر بر ترک کار محسوب شود.

4- با توجه به اینکه قانونگذار برای ترک کار مزایای پایان کار در نظر نگرفته است، چنانچه کارگر دارای قرارداد کار دائم باشد و مبادرت به ترک کار نماید مزایای پایان کار (حق سنوات) به وی تعلق نخواهد گرفت.

5- چنانچه کارگر دارای قرارداد کار مدت موقت باشد و مبادرت به ترک کار نماید، در صورتی که مزایای پایان کار قراردادهای سابق را در هنگام اتمام هر قرارداد دریافت نموده باشد یا آن مزایا به حساب او منظور شده باشد، صرفاً مزایای پایان کار آخرین قرارداد به وی تعلق نمی گیرد، لیکن چنانچه قراردادهای قبلی با کارگر تسویه حساب نشده باشد، مستحق مزایای پایان کار کل مدت کارکرد خود خواهد بود.

6- مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ به آگاهی کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ذیربط رسانده شود.

ابراهیم نظری جلالی- معاون روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی

در سال ۱۳۹۵ هیات عمومی دیوان عدالت کشور در خصوص تقاضای ابطال بندهای ۵

و ۴ دستورالعمل شماره (۱۷) روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی [تعاون، کار و

رفاه اجتماعی] پرونده در دستور کار هیات عمومی قرار گرفت و به شرح ذیل تصمیم

گیری شد:

با توجه به اینکه حکم قانونی مبنی بر منع پرداخت مزایای پایان کار به کارگری که ترک کار کرده است وجود ندارد و مقنن در ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و

ارتقای نظام مالی کشور مصوب سال ۱۳۹۴، دو تبصره ۴ و ۳ به ماده ۷ قانون کار
Heyvalaw.com

الحاق کرده است و در تبصره ۴ ماده ۷ قانون کار مقرر شده است که: «کارفرمایان

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.» بنابراین پرداخت مزایای پایان کار و سنوات پایان خدمت ولو به نسبت ایام کارکرد از جمله وظایف کارفرما است، با توجه به مراتب تصویب بندهای ۵ و ۴ دستورالعمل شماره ۱۷ روابط کار معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از این جهت که منع قانونی وجود ندارد از حدود اختیارات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خارج است و با قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مغایرت دارد و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می شود.

پیام: حتی در صورت استعفای بدون رضایت کارفرما، باز هم به کارگر، سنوات و سایر

مزایای پایان کار تعلق می گیرد.