

## ۲۲ سوال و پاسخ کاربردی در خصوص حق سنوات و خاتمه قرارداد

**۱- کارگری دارای چند فقره قرارداد کار مدت موقت با کارفرما می باشد در آخرین قرارداد و در هنگام قطع رابط سوابق کارکرد وی به چه نحوی محاسبه می شود؟ اگر مجموع چند فقره قرارداد به یکسال نرسد آیا مشمول اخذ سنوات خدمت می شود؟**

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 نمی کند 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 می گیرد و تسویه حساب برای قراردادهای زیر یکسال وقتی سنوات خدمت پرداخت نشده باشد حق افراد ذینفع برای برخورداری از سنوات خدمت را از بین نمی برد.

**۲- کارگرانی که بصورت متناوب نزد کارفرما کارکرده 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 جستجو 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 بکارگیری 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 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 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 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 بعمل آمده است تصمیم و رای 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 فعالیتها حذف شده فاقد وجهه منطقی خواهد بود.

## ۵- در برخی از دستگاه‌های دولتی به دلیل مخالفت هسته‌گزينش با ادامه کار بعضی از مشمولان قانون کار، دستگاه مبادرت به اخراج می نماید تکلیف مراجع حل اختلاف در این رابطه چیست؟

صرف مخالفت هسته‌گزينش با ادامه کار کارگر نمی تواند دليل 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 هسته‌گزينش) 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 شورایی 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 یکماه 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 یکماه درچه مواردی برای کارفرما الزام آور می شود؟

حکم کلی راجع به پاداش بازنشستگی کارگران را قانونگذار در مفاد ماده ۳۱ قانون کار مقرر داشته است و میزان آن معادل یکماه حقوق برای هر سال سابقه کار می باشد بدیهی است چنانچه با بررسی و تحقیق و اسناد معتبر مشخص و احراز گردد که کارگاهی علی رغم صراحت ماده ۳۱ مرقوم نسبت به پرداخت مبلغی بیش از رقم قانونی به کارگران بازنشسته اقدام و وضعیت بوجود آمده استمرار یافته باشد این پرداخت ها 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 می باشد و در این مورد هیچگونه محدودیتی وجود نداشته و برای سنوات خدمت بیش از ۳۰ سال نیز قابل محاسبه و پرداخت می باشد.

## 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 می شود ضمناً چنانچه از کار افتادگی کلی ناشی از کار کارگر باشد تکلیف کارفرما پرداخت دو ماه حقوق برای هر سال سابقه می باشد.

## ۱۱- کارگری که مدتی در سر کار خود حاضر نشده و ترک کار کرده است طی دادخواستی به اداره کار محل ادعای سنوات خدمت می نماید 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 هیأت های 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 اصدار رأی نمایند؟**

در کارهای فصلی کارگرانی که به موجب قرارداد کار اولیه فقط برای یک فصل کاری و مدت محدود به کار گمارده می شوند، اتمام فصل کار و انقضاء مدت قرارداد از موارد خاتمه قرارداد کار تلقی می شود 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 دوره های متناوب در کارگاه اشتغال به کار داشته اند سنوات خدمت ماخذ محاسبه در هنگام اخراج و یا استعفاء چگونه محاسبه می شود؟**

سنوات خدمت متعلقه به کارگر در موارد اخراج، بازنشستگی و نظایر آن بر حسب مجموع سابقه کار قابل قبول کارگر در کارگاه محاسبه می گردد. لذا در هر مورد که کارگر به صورت دوره های 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 می شوند استحقاق دریافت حق سنوات مقرر در قانون کار را دارا می باشند؟**

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 نموده اند 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 می توانند 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 رأی 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.

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

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 می باشد 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.

## **۱۷- 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.

## **۱۸- اخیراً شرکتی منحل اعلام و هیأت تصفیه مبادرت به اخراج کارگران نموده است آیا علی رغم انحلال شرکت، مراجع حل اختلاف می توانند حکم به بازگشت بکار کارگران را صادر نمایند؟**

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 گردد 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 می تواند 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 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.

## **۲۰- کارگری در حین کار دچار حادثه شده و از کارافتاده جزئی شناخته شده است آیا کارفرما می تواند 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 بکار 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 ۲۲ قانون کار به میزان ۲ ماه آخرین حقوق برای هر سال سابقه پرداخت می گردد.

## **۲۱- در قراردادهای کاری که برای انجام فعالیت های مستمر کارگاه منعقد می شوند آیا طرفین می توانند 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 می شوند، از سوی هر یک از طرفین با رعایت تشریفات بطور یکجانبه قابل فسخ ( استعفاء از ناحیه کارگر و اخراج از سوی کارفرما) می باشد . بدیهی است در حالت اخراج تشخیص موجه یا غیر موجه بودن قطع رابطه با مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود.

## **۲۲- آیا کارگاهها می توانند نسبت به بازخرید سنوات خدمت کارگران خود اقدام نمایند؟**

در قانون کار در زمینه بازخرید سنوات خدمت کارگران مشمول این قانون پیش بینی خاصی بعمل 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 بطور 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 می کنند مزایایی پیش بینی نگردیده است. بدیهی است تشخیص ترک کار کارگر با هیأت های 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 دریافتی های کارگر است؟**

در کارگاههای دارای طرح مصوب طبقه بندی 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 پیش بینی شده باشد.

## **۲۵- در بعضی از کارگاهها، کارفرما در طول اشتغال کارگر در واحد مربوط مبلغی را به عنوان حق سنوات بصورت علی الحساب پرداخت می نماید. آیا این تصفیه حساب معتبر است؟**

از آنجا که مزایای سنوات خدمت مقرر در قانون کار از جمله حقوقی می باشد 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 بعنوان علی الحساب تلقی و به هنگام خاتمه قرارداد کار قابل تهاتر می باشد. ضمناً چنانچه کارفرما بخواهد وجوه پرداختی بعنوان سنوات خدمت را مسترد دارد رعایت ضوابط مندرج در ماده ۴۴ قانون کار الزامی می باشد.

## **۲۶- کارگری با کارفرما بابت سوابق کار خود تسویه حساب قطعی نموده و با انعقاد قرارداد کار دیگری به همکاری خود در کارگاه ادامه می دهد آیا وی می تواند 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 بکار گیری و استخدام مجدد وی ادعای پایه های سنواتی برای سوابق گذشته که بابت آن تسویه حساب بعمل آمده است مورد پیدا نمی کند.

## **۲۷- بر اساس مقررات قانون کار اصولاً آیا کارفرما مجاز به اخراج کارگر می باشد 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، موکول 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 بکار کارگر با توجه به عدم وجود 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 می توانند 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 ننمایند ضمن صدور رای بازگشت بکار کارفرما را مکلف به پرداخت حق السعی ایام تعلیق کارگر خواهند نمود با حکم ابقاء بکار، ایام تعلیق یعنی فاصله زمان اخراج تا تاریخ صدور رای بازگشت بکار حکم زمان اشتغال را داشته و از هر نظر جزء سابقه کار کارگر منظور می شود. 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 قضائی 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 قضائی مطرح نگردیده و کارگر توقیف نشده باشد کارفرما می تواند 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 می شوند خسارت اخراج پرداخت شود؟**

در قانون کار در زمینه پرداخت خسارت اخراج پیش بینی خاصی بعمل 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 می نمایند 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 می گردد.

## **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 بکار صادر نماید آیا می تواند 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 غیر موجه تشخیص دهد موظف است ضمن صدور حکم بازگشت بکار 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- آیا مراجع حل اختلاف قانوناً حق دارند نسبت به اعاده بکار کارگران فصلی اصدار رای نمایند؟**

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 نماید در صورت احراز اخراج غیر موجه از سوی مراجع حل اختلاف، وفق مقررات نسبت به صدور رای برگشت به کار کارگر اقدام خواهد شد.

## **۳۳- 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 پیش بینی 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 می توانند رای نسبت به ابقاء به کار کارگر و پرداخت حق السعی 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 حق السعی پیش بینی شده را خواهد داشت و پس از آن کارگر می تواند جهت دریافت مزایای ناشی از اخراج مجدداً اقامه دعوی نماید