

حق سنوات یا مزایای پایان کار مبلغی است که با خاتمه یا فسخ قرارداد کار به کارگر تعلق میگیرد. این مبلغ به موجب ماده 21 قانون کار و مصوبه 87/08/25 مجمع تشخیص مصلحت نظام به کارگران با قرارداد غیرموقت یا موقت یا کار معین بهعنوان مزایای پایان کار (سنوات) توسط کارفرما پرداخت میشود و (به غیر از چند مورد استثنا) میزان آن 30 روز حقوق به ازای هر سال سابقه است که طبق قانون حق سنوات باید با خاتمه کار پرداخت میشود. چنانچه قبل از پایان کار یا هر ساله پرداخت شود، علیالحساب محسوب میشود. در صورتی که کارگر بابت حقوق و مزایای خود به هیئتهای حل اختلاف شکایت کند و خواستار استیفای حقوق و مزایای خود شود، این کارفرماست که باید مستندات الزم (رسید پرداخت) را به مرجع مذکور ارائه کند و در صورت فقدان مدارک مزبور رای به پرداخت آن خواهند داد. چه بسا مواردی که با وجود پرداخت مزایا به کارگر، به خاطر دریافت نکردن رسید، کارفرما مجبور به پرداخت دوباره آن شده است. بنابراین الزم است کارفرما در صورت پرداخت حق سنوات در حین کار، رسید مشخصی دریافت کند تا در صورت لزوم به مراجع مربوطه ارائه کند. ماخذ محاسبه حق سنوات، مزد ثابت یا مزد مبنای موضوع ماده 36 قانون کار است و مزایای انگیزشی از قبیل حق مسکن، عائلهمندی و بن شامل آن نمیشود. بنابراین اگر در کارگاهی 30 سال سنوات کارگران پرداخت نشده باشد، باید آخرین حقوق دریافتی آنان بهعنوان سنوات به تعداد سالهای کار محاسبه و پرداخت شود. کارگاههایی که دارای طبقهبندی مشاغل نیستند، آخرین مبلغ پایهای پرداخت کارگران را باید در پایان سال بهعنوان سنوات پرداخت کنند. قرارداد کار در یکی از حالت زیر خاتمه مییابد و کارگر مستحق دریافت حق سنوات خواهد بود- 1: بازنشستگی: در صورت احراز شرایط سن و سابقه، بیمهشده میتواند درخواست بازنشستگی کند. در عین حال بیمهشده از حق سنوات بابت سالهایی که نزد کارفرما کار کرده برخوردار میشود و بابت مرخصیهای استفاده نکرده میتواند مبلغ ریالی آن را دریافت کند. باید توجه داشت که حقیقه به سنوات کار تعلق نمیگیرد، بنابراین مبلغ مذکور در میزان مستمری بازنشستگی بیتاثیر است- 2. فوت بیمهشده: در صورتی که بیمهشده اصلی فوت کند، بازماندگان از مستمری فوت برخوردار میشوند. در این حالت نیز علاوه بر مستمری فوت، حق سنوات متناسب با میزان کارکرد به بازماندگان تعلق میگیرد- 3. از کارافتادگی کلی: در این حالت بیمهشده با تشخیص کمیسیونهای پزشکی سازمان تامیناجتماعی از کارافتاده کلی اعالم میشود که در صورت داشتن شرایط مقرر میتواند از مستمری از کارافتادگی استفاده کند. در مواردی که خاتمه قرارداد کار براساس تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه، در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق را به وی پرداخت کند. در این مورد الزم به توضیح است که این نوع از کارافتادگی، در واقع کاهش توانایی کار کارگر بر اثر حادثه ناشی از کار است، که در قانون تامیناجتماعی با عنوان از کارافتاده جزئی شناخته میشود. در صورت از کارافتادگی کلی، شخص میتواند از سازمان تامیناجتماعی مستمری از کارافتادگی دریافت کند، و میزان سنوات پایان کار او نیز 30 روز برای هر سال سابقه کار خواهد بود. ولی در مواردی که کارگر بخشی از توانایی خود را از دست میدهد و باید به کاری متناسب با تواناییاش اشتغال یابد و از مستمری

از کارافتادگی کلی نیز برخوردار نمیشود، حق سنوات هر سال دو ماه پرداخت میشود- 4. انقضای مدت قرارداد کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن: در صورتی که در قرارداد مدتی تعیین شده باشد (چندماهه، یکساله یا بیشتر) با پایان مدت مذکور، قرارداد پایان یافته تلقی میشود. در این حالت نیز به ازای سنوات اشتغال، به میزان یک ماه حقوق، کارفرما پاداش پرداخت میکند- 5. پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است: در برخی از قراردادهای نوع کار معین و مشخص شده است. در چنین مشاغلی با اتمام کار معین، قرارداد نیز پایان مییابد و به ازای کارکرد حق سنوات پرداخت میشود- 6. استعفای کارگر: طبق قانون کار، کارگر میتواند از کار خود استعفا دهد، ولی باید پس از ارائه استعفانامه به مدت یک ماه به کار خود ادامه دهد، چنانچه ظرف 15 روز، استعفای خود را پس بگیرد، استعفای او کان لمیکن تلقی میشود، در غیر این صورت استعفا پذیرفته میشود و قرارداد کار خاتمه مییابد. در موارد استعفا نیز کارگر مستحق دریافت حق سنوات است. در قانون کار به کارگری که بدون رعایت ضوابط و شرایط مربوط به استعفا کار را ترک کند، حق سنوات تعلق نمیگیرد. ترک کار نیز شامل مواردی است که کارگر بدون اجازه و بهطور خودسرانه، رابطه کاری خود را قطع کرده یا از کارفرمای خود مجوز کتبی یا شفاهی بابت مرخصی دریافت نکرده باشد. مراجع حل اختلاف وزارت کار موارد ترک کار را مشمول دریافت حق سنوات نمیدانند. همچنین رای شماره 93/58/80 مورخ 1380/6/19 هیئت عمومی دیوان عدالت اداری محکومیت کیفری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی و یا تحمل مجازات قطعی را از مصادیق ترک کار اعالم کرده است- 7. فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیشبینی شده است: چنانچه در متن قرارداد نحوه و شرایط فسخ قرارداد پیشبینی شده باشد، در صورت تحقق شرط مذکور، قرارداد خاتمه مییابد. البته شروطی که در قرارداد ذکر میشود نباید مخالف قانون باشد و از حداقلهای قانون کار کمتر باشد. در این حالت نیز حق سنوات به کارگر تعلق میگیرد- 8. مطابق با مفاد ماده 9 قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور: کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری، نیز میتواند یکی از موارد خاتمه قرارداد کار باشد. در وضعیتی برای کارگر بیکار، مقرری بیمه بیکاری توسط سازمان تأمین اجتماعی برقرار میشود. البته به ازای سابقه اشتغال به کارگر حق سنوات تعلق میگیرد- 9. اخراج موجه کارگر: اگرچه در قانون کار موضوع اخراج کارگر بهعنوان یکی از موارد خاتمه قرارداد کار بهروشنی ذکر نشده، ولی با عنایت به ماده 27 قانون مذکور میتوان اخراج موجه را از موارد پایان قرارداد کار برشمرد. 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 اعالم نظر مثبت شورای اسالمی کار، قرارداد کار را فسخ کند. در صورت تایید اخراج توسط هیئتهای حل اختلاف، کارفرما میباید به ازای هر سال 30 روز حقوق بهعنوان سنوات پایان کار به کارگر بپردازد. در صورتی که هیئتهای حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهند کارفرما موظف به پذیرش کارگر است. چنانچه کارگر پس از رای بازگشت به کار نخواهد به کار سابق بازگردد، مستحق دریافت 45 روز حق سنوات خواهد بود. آیا به حق سنوات مالیات و حقیقه تعلق میگیرد؟ خیر، به حق سنوات کارگران (مزایای پایان کار) که به صورت سالانه یا پایان دوره خدمت پرداخت میشود، بیمه تعلق نمیگیرد. با توجه به اینکه سنوات ارتباطی به حقوق کارگر ندارد، مالیات نیز به آن تعلق نمیگیرد. در بند 5 ماده 91 قانون مالیاتهای مستقیم، عدم دریافت مالیات از سنوات کارگران بهصراحت مشخص شده است: «حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و

خسارت اخراج و بازخرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراث و حق سنوات و حقوق ایام مرخصی استفاده‌نشده از پرداخت مالیات معاف است «. آیا حق سنوات پرداختی توسط کارفرما مانع پرداخت مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی میشود؟ خیر، مستمری از کارافتادگی و بازنشستگی کارگر از تعهدات سازمان تأمین اجتماعی است و ارتباطی به حق سنوات ندارد. م.