حقوق کار- حسابداری بازرگانی-جلسه هشتم-استاد شادی سمیعی

خاتمه قرار داد کار

هر قراردادی روزی به پایان میرسد و این یک اصل است.اماخاتمه قرارداد کار تحت تاثیر دو عامل اصلی قابل ترسیم است: (ماده 21 قانون کار)

الف ) تحت تاثیر عوامل خارج از اراده طرفین : 1- بازنشستگی

2- از کار افتادگی

3-فوت

ب ) ناشی از اراده طرفین : 1- ناشی از وضعیت قرارداد (قرارداد کار موقت و قرارداد کار معین )

2- استعفا

3-اخراج

4- فسخ قرارداد قبل از موعد

الف ) خاتمه قرارداد کار تحت تاثیر عوامل خارج از اراده طرفین :

1. بازنشستگی : ماده 103قانون مدیریت خدمات کشوری بازنشسته را اینگونه معرفی می نماید: " حداقل 30 سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و 35 سال برای مدارج کارشناسی ارشد و بالاتر..."

در قانون کاربازنشستگی به صراحت معنا نشده اما در ماده 31 می گوید : " چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید.... "

در قانون تامین اجتماعی به بحث بازنشستگی در مواد 76- 79 – 80 پرداخته شده و شرایط بازنشستگی اینگونه بیان شده است:

* چنانچه کارگر دارای 10 سال سابقه کار همراه با پرداخت حق بیمه بوده باشد با رعایت شرایط سنی 60 سال بری آقایان و 55 سال برای خانم ها بازنشسته شناخته می شود.
* چنانچه کارگری 30 سال سابقه کار داشته باشد می تواند بازنشسته شود.
* چنانچه کارگر در کار های سخت و زیان آور داری 20 سال سابقه خدمت متوالی با پرداخت حق بیمه و یا 25 سال خدمت متناوب با پرداخت حق بیمه باشد با رعایت شرایط سن50 سال برای آقایان و45 سال برای خانم ها بازنشسته شناخته می شود.
* چنانجه کارگری دارای 35 سال سابقه کار باشد بدون رعایت شرایط سنی بازنشسته می شود

بر اساس ماده 31 قانونکار هر کارگری که بازنشسته شد :

* قرارداد کار وی خاتمه می یابد .
* حق سنوات به کارگر بازنشسته پرداخت می شود . ( معادل 30 روز آخرین مزد به ازای هر سال خدمت )
* مستمری بازنشستگی از طریق سازمان های حمایتی (تامین اجتماعی) پرداخت می شود. (میزان مستمری برابر است با متوسط حقوق و مزایای دو سال قبل از بازنشستگی تقسیم بر 30ضربدر سنوات خدمت است . )

1. از کار افتادگی : بر اساس ماده 70 قانون تامین اجتماعی از کار افتادگی سه دسته است :

* اگر درجه کاهش قدرت کار بین 10 تا 33 در صد باشد آن را نقص مقطوع می گویند و کارگر مستحق دریافت برا غرامت است .میزان برابر 36 برابر متوسط 720 روز آخر دمت است. ول قرارداد کار وی خاتمه نمی یابد.
* چنانچه میزان کاهش قدرت بین 33 تا 66 درصد از کار افتاده جزیی شناخته می شود.

کارگر از کار افتاده جزیی بعد از پنج سال به کمیسیون پزشکی می رود چنانچه از کارافتادگی اش بیشتر شود از کار افتاده کلی شناخته می شود.

* هر گاه درجه کاهش قد رت کار 66درصد باشد و بیشتر از کار افتاده کلی شناخته می شود.

ماده 31 قانون کار: "هر گاه کارگر در اثر حوادث غیر ناشی از کار دچار از کار افتادگی کلی گردد مستحق دریافت حق سنوات بابت هر سال 30 روز خواهد بود که با این پرداخت قرارداد کار خاتمه پیدا می کند و از این پس پرداخت مستمری به عهده سازمان تامین اجتماعی خواهد بود.

* ماده 32 : " چنانچه از کار افتادگی کلی کارگر ناشی از کار و یا بیماری های حرفه ای باشد در این صورت کار فرما می بایست پس از تایید مراجع قانونی به ازای هر سال خدمت کارگر 2 ماه آخرین مزد را به عنوان حق سنوات خدمت به کارگر پرداخت نماید .پس از آن قرارداد کار خاتمه یافته و پرداخت مستمری به عهده سازمان تامین اجتماعی خواهد بود.

1. فوت : با فوت کارگر قرارداد کار خاتمه پیدا می کند اما چنانچه کارگری در 10 سال آخر عمر خود حداقل حق بیمه یک سال را پرداخت کرده باشد مشروط باینکه سه ماه آن در آخرین سال حیات وی باشد دراین صورت بازماندگان متوفی از مستمری فوت مقرر در قانون تامین اجتماعی بر خوردار می گردد. (ماده 23 قانون کار )

ب )خاتمه قراردا کار ناشی از اراده طرفین :

1. ناشی از وضغیت قرارداد ( قراداد کار موقت و قرارداد کار معین )

به استناد ماده 24 قانون کار در قراردادهای کار موقت با اتمام مدت کار و قرارداد های کار معین با انجام کار قرارداد خاتمه می یابد و به کارگری که یک سال یا بیشتر کار کرده مستحق دریافت حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین مزدمی باشد .

این رویه تا سال 1387 مورد عمل قرار می گرفت اما از این سال با توجه به تبصره 4 الحاقی به ماده 7 قانون کار کارگر در هنگام خاتمه قرار داد کار مستحق دریافت حق سنوات به ازای هر ماه کارکرد بر مبنای یک دوازدهم آخرین مزد خواهد بود.

1. استعفا : تبصره ماده 21 قانون کار : هر کارگر می تواند حداقل یک ماه قبل از تاریخ ترک کار استعفای خود را کتبا به کارفرما ارایه دهد چنانچه کارگر حداکثر ظرف مدت 15 روز از تاریخ ارایه استعفا پشیمان شود کارفرمامی بایست نسبت به مسترد نمودن یا استعفا اقدام نماید .در صورت استعفا کارگر مستعفی علاوه بر دریافت مطالبات خود به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق مستحق دریافت حق سنوات بر مبنای آخرین مزد خواهد بود.
2. اخراج :

اخراج موجه: هرگاه کارفرما بتواند قصور کارگر را در مراجع صالحه اثبات کند می تواند کارگر را اخراج کند.دراین صورت کارگر به ازای هر سال خدمت مستحق دریافت یک ماه حقوق به عنوان حق سنوات است.

اخراج غیر موجه: چنانجه کار فرما نتواند تقصیر کارگر را اثبات کند در این صورت به حکم مراجع صالحه کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق بازگرداند و حقوق ایام بلاتکلیفی کارگر را تا زمان اشتغال به کار مجدد پرداخت نماید . چنانچه کارگر نخواهد بازگردد کارفرما مکلف است علاوه بر پرداخت حقوق به ازای هر سال خدمت 45 روز مزد به عنوان حق سنوات به کارگر پرداخت کند .

4-فسخ قرارداد قبل از موعد : به موجب ماده 25 قانون کار هیچ یک از طرفین قرارداد نمی توانند به تنهایی قرارداد را فسخ کنند. و فسخ قرارداد تنها با توافق کارگر و کارفرما ممکن است .