

## دستورالعمل شماره (۱۷) روابط کار

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی (سما)

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:

۱- ترک کار عبارت است از فسخ یکجانبه قرارداد کار از طرف کارگر بدون مجوز قانونی. برای محقق شدن ترک کار، کارگر می بایست 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.

۲- 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 بوسیله ادله اثبات دعوا اثبات نماید.

شماره: .....

تاریخ: .....

پیوست: .....

۳- 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 ارایه 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.

۴- 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.

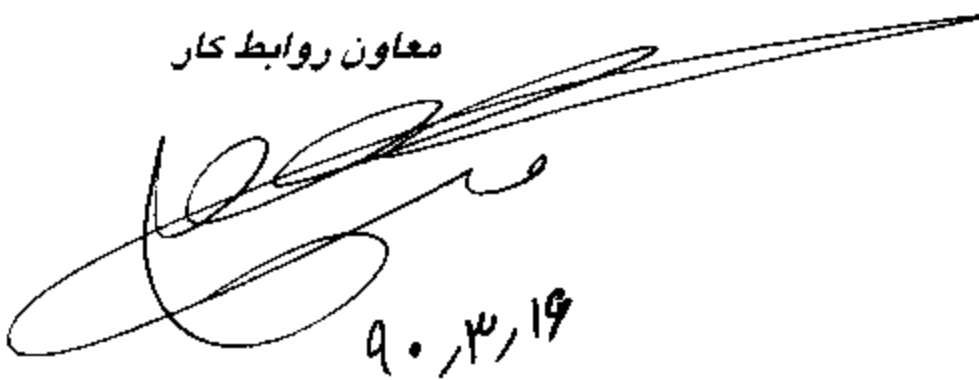
۵- چنانچه کارگر دارای قرارداد کار مدت موقت باشد و مبادرت به ترک کار نماید؛ در صورتی که مزایای پایان کار قراردادهای سابق را در هنگام اتمام هر قرارداد دریافت نموده باشد، یا آن مزایا به حساب او منظور شده باشد، صرفاً مزایای پایان کار آخرین قرارداد به وی تعلق نمی گیرد؛ لیکن چنانچه قراردادهای قبلی با کارگر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

شماره :  
تاریخ :  
پیوست :

۶- 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 ذی ربط رسانده شود.

ابراهیم نظری جلالی  
معاون روابط کار

موفق باشید

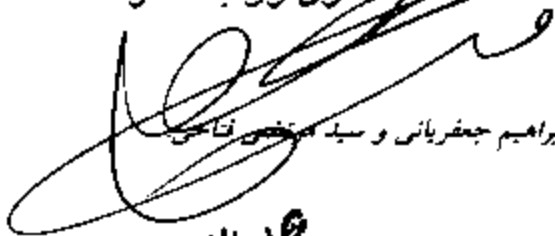


۹۰/۳/۱۶

۶- 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 ذی ربط رسانده شود.

ابراهیم نظری جلالی

معاون روابط کار



۹۰/۳/۱۶

موفق باشید

۲۵۱۳۸  
۱۳۹۰/۳/۱۶

بررسی و تدوین در شورای کارشناسی با حضور اعضای شورا آقایان:

شکور ابراهیمی، محمد جواد الهیان، اسماعیل ظریفی آزاد، خلیل صادقی نیا، حسین قبادی، ابراهیم جعفریانی و سید مرتضی قاضی

اقدام کننده: قبادی.



- دفتر: طرح و برنامه، فنسور، کار، امور اجتماعی