

محاسبه سنوات؛ از آخرین حقوق تا اضافه کاری مستمر

این مزیت قانونی نه تنها بخش مهمی از امنیت مالی کارگر را تضمین می کند، بلکه اختلاف نظرها درباره اضافه کاری، ماهیت واقعی آن و نحوه محاسبه را به یکی از پرچالش ترین مسائل حقوق کار تبدیل کرده است.

حق سنوات، یکی از مهم ترین مطالبات کارگر در پایان همکاری است؛ اما درست در همین نقطه، یک پرسش قدیمی و پرچالش مطرح می شود: آیا اضافه کاری هم باید در محاسبه سنوات لحاظ شود یا نه؟ بسیاری از کارفرمایان اضافه کار را خارج از مبنای سنوات می دانند و بسیاری از کارگران آن را جزئی از حقوق واقعی خود تلقی می کنند؛ به ویژه وقتی اضافه کاری به صورت مستمر پرداخت شده و حتی حق بیمه آن نیز واریز شده باشد. این اختلاف، تنها یک بحث حسابداری نیست؛ مسئله ای حقوقی و تعیین کننده است که می تواند رقم نهایی سنوات را به طور جدی تغییر دهد.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

حق سنوات، در نظام حقوق کار، نه یک لطف اختیاری بلکه حقی قطعی و الزام آور است؛ حتی که در لحظه انفکاک از کار، چهره واقعی خود را نشان می دهد و می تواند بخش مهمی از

امنیت اقتصادی کارگر را تضمین کند. قانون کار به صراحت مقرر کرده که هر کارگر شاغل در کارگاه های مشمول این قانون، به ازای هر سال اشتغال، مستحق دریافت معادل یک ماه آخرین حقوق تحت عنوان «حق سنوات» یا «پاداش پایان خدمت» است؛ مبلغی که پرداخت آن بر عهده کارفرماست و مبنای آن نیز رابطه کار و استمرار خدمت محسوب می شود.

زمان پرداخت و ماهیت سنوات

اصل بر این است که حق سنوات در پایان خدمت پرداخت شود؛ اما اگر کارفرما این مبلغ را به صورت سالانه بپردازد، پرداخت انجام شده «علی الحساب» تلقی می شود. به همین دلیل، در پایان همکاری باید محاسبه نهایی مجدداً انجام گیرد و هرگونه مابه التفاوت، مطابق آخرین وضعیت

دستمزد، تسویه و تادیه شود.

موارد خاتمه قرارداد و استحقاق

پایان قرارداد یا انفکاک از خدمت، صورت های گوناگونی دارد و در همه آن ها اصل استحقاق سنوات برقرار است؛ از بازنشستگی و فوت گرفته تا از کارافتادگی کلی، اخراج

قانونی، ترک کار، پایان قراردادهای مدت موقت و نیز قراردادهای کار معین. در تمامی این وضعیت ها، ملاک، میزان کارکرد و قطع رابطه کاری است؛ به گونه ای که حتی ترک کار نیز به استناد رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری، مانع برخورداری از حق سنوات شناخته نمی شود.

پرسش های مخاطبان

• با توجه به اینکه ماه های سال از نظر تعداد روزها یکسان نیستند و برخی ۳۱ روزه، برخی ۳۰ روزه و اسفند ۲۹ روزه است، مبنای محاسبه و پرداخت حق سنوات کدام ماه خواهد بود؟

در منطق قانون کار، «ماه» به طور عمومی معادل ۳۰ روز در نظر گرفته می شود و مزایای مربوط به کارگر نیز بر همین اساس محاسبه می گردد. با این حال، در عمل و هنگام پرداخت، معمولاً آخرین دستمزد کارگر و ماهی که تسویه در آن انجام می شود ملاک قرار می گیرد.

• آیا اضافه کاری در محاسبه حق سنوات لحاظ می شود یا خیر؟

درباره این موضوع، در عمل اختلاف نظر وجود دارد. برخی از کارفرمایان معتقدند اضافه کاری جزو مبنای محاسبه سنوات نیست و نباید در آن منظور شود. با این حال، بر اساس دادنامه های شماره ۶۵۷ و ۶۵۸ مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۱۵، در شرایطی که اضافه کاری به صورت مستمر به کارگر پرداخت شده و حق بیمه آن نیز به سازمان تأمین اجتماعی واریز شده باشد، می تواند در محاسبه پاداش پایان خدمت و مزایای مشابه قابل احتساب تلقی شود. مبنای استدلال این رأی آن است که طبق بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، مزد یا حقوق شامل هرگونه وجه نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار پرداخت می شود. همچنین بر اساس ماده ۷ قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی مصوب ۱۳۷۹، ملاک محاسبه پاداش پایان خدمت، یک ماه آخرین حقوق و فوق العاده های مستمرِ مشمول کسور بازنشستگی است.

• آیا حق سنوات مشمول کسر بیمه و مالیات می شود؟ خیر؛ حق سنوات، به عنوان مزایای پایان کار، مشمول کسر حق بیمه و مالیات نیست و مبلغ آن باید بدون این کسورات به کارگر پرداخت شود.

• در قراردادهای مدت موقت، حق سنوات چه زمانی باید پرداخت شود؟

در قرارداد های مدت موقت، حق سنوات زمانی پرداخت می شود که مدت قرارداد به پایان برسد و رابطه کاری خاتمه پیدا کند. در این حالت، کارفرما موظف است حق سنوات کارگر را متناسب با میزان کارکرد او محاسبه و پرداخت کند. بنابراین، اگر اضافه کاری دارای دو ویژگی باشد (یعنی مستمر پرداخت شود و مشمول کسر بیمه باشد) امکان لحاظ شدن آن در محاسبه سنوات تقویت می شود و رأی دیوان عدالت اداری نیز در موارد مشابه، برای مراجع اداری لازم الاتباع دانسته شده است.

• درباره افراد بازنشسته ای که دوباره دعوت به کار می شوند، آیا به آن ها نیز حق سنوات تعلق می گیرد یا خیر؟

بله؛ اگر فرد بازنشسته پس از بازگشت به کار، مدتی اشتغال داشته باشد، حق سنوات نیز متناسب با میزان کارکرد به او تعلق می گیرد. برای مثال، کارگری که سه ماه در کارگاه اشتغال داشته است، مستحق سه دوازدهم (یک چهارم) حق سنوات سالانه خود خواهد بود.

• آیا به کارکرد کمتر از یک سال نیز حق سنوات تعلق می گیرد؟

بله؛ حتی اگر مدت اشتغال کارگر کمتر از یک سال باشد، حق سنوات متناسب با میزان کارکرد به او تعلق می گیرد. برای مثال، کارگری که سه ماه در کارگاه اشتغال داشته است، مستحق سه دوازدهم (یک چهارم) حق سنوات سالانه خود خواهد بود.

• در صورت فوت کارگر، حق سنوات باید به چه فرد یا افرادی پرداخت شود؟

در صورت فوت کارگر، حق سنوات به عنوان دارایی قانونی او به وارثان قانونی منتقل می شود و کارفرما موظف است آن را به خانواده یا وراث تعیین شده پرداخت کند.

• در تعیین و محاسبه حق سنوات، کدام بخش های حقوق و دستمزد کارگر باید لحاظ شود؟ محاسبه حق سنوات بر اساس دریافتی های مستمر و

مرتبط با کار انجام می شود و شامل حقوق پایه یا مینا، پایه سنوات، مزایای مرتبط با شغل مانند سختی کار، حق مدیریت یا سرپرستی و اضافه کاری مستمر است. در مقابل، مزایای رفاهی و انگیزشی مانند حق مسکن، بن، عائله مندی، حق تأهل، پاداش، کارانه یا بهره وری در محاسبه سنوات لحاظ نمی شوند. در نهایت، آخرین حقوق دریافتی کارگر با احتساب موارد فوق، مبنای پرداخت حق سنوات خواهد بود.

• آیا برای حق سنوات سقف پرداخت تعیین شده است؟

برای کارگران مشمول قانون کار، حق سنوات هیچ سقفی ندارد و میزان آن بستگی مستقیم به مدت سابقه، آخرین حقوق و آیت های مشمول حق سنوات دارد. با این حال، در بخش دولتی و نهادهای عمومی، حق سنوات دارای سقف مشخص است که هر ساله توسط دولت تعیین و ابلاغ می شود.

• آیا مواردی وجود دارد که حق سنوات بیش از یک ماه حقوق باشد؟

بله، در شرایط خاص، حق سنوات کارگر می تواند بیش از ۳۰ روز یا یک ماه حقوق محاسبه شود. نخست، در مواقعی که عرف و رویه کارگاه ایجاب کند پرداخت بیش از یک ماه حقوق برای حق سنوات، کارفرما موظف است مطابق آن عمل کند. برای مثال، اگر در گذشته کارفرما حق سنوات کارگران را دو ماهه پرداخت کرده باشد، این رویه به عنوان حقوق مکنتسبه و عرف کارگاه محسوب شده و تداوم آن الزامی است. در چنین شرایطی، اگر کارفرما بخواهد تنها ۳۰ روز حقوق به عنوان حق سنوات پرداخت کند، اقدام او غیرقانونی تلقی می شود و کارگران می توانند از طریق هیأت های حل اختلاف اداره کار شکایت کنند، مگر آن که کارفرما با دلایل موجهی مانند کاهش درآمد کارگاه، مجوز پرداخت حداقل ۳۰ روز از اداره کار محل دریافت کرده باشد. دوم، در مواردی که کارگر بر اثر حادثه ناشی از کار بخشی از توانایی خود را از دست داده باشد، کارفرما موظف است در پایان قرارداد،

۶۰ روز حقوق به عنوان حق سنوات به او پرداخت کند. شایان ذکر است که حق سنوات برای فردی که از کارافتادگی کلی داشته و مستمری از کارافتادگی کلی دریافت می کند همان یک ماه خواهد بود. پرداخت دو ماه حقوق به عنوان حق سنوات تنها شامل از کارافتادگی جزئی یا نقص عضو ناشی از کار می شود. در این موارد، میزان مستمری جزئی مطابق درصد آسیب و تصمیم کمیسیون های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی تعیین می شود و در صورت نقص عضو ناشی از کار، سازمان موظف است مبلغی مقطوع به عنوان غرامت نقص عضو به کارگر پرداخت کند.

• مطالبات کارگر هنگام انفکاک از کار چیست؟

هنگام پایان خدمت و ترک کار، کارگر مستحق دریافت مزایا و مطالبات قانونی خود است که شامل حق سنوات و تسویه مرخصی های استفاده نشده می شود. حق سنوات، همان طور که پیش تر ذکر شد، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر است و توسط کارفرما پرداخت می شود. همچنین اگر کارگر دارای مانده مرخصی استحقاقی باشد، کارفرما موظف است در پایان خدمت، معادل رهایی آن را تسویه کند. هر سال، کارگران ۳۰ روز مرخصی استحقاقی دارند که پس از کسر جمعه ها، ۲۶ روز باقی می ماند و در قراردادهای دائم تا ۹ روز از آن قابل ذخیره برای سال بعد است. مبنای محاسبه مانده مرخصی، آخرین حقوق و حق السعی کارگر است و مزایای رفاهی یا انگیزشی نیز در آن لحاظ می شود. علاوه بر این، کارگران واجد شرایط، در صورت احراز بازنشستگی، از مستمری بازنشستگی طبق مقررات تأمین اجتماعی بهره مند می شوند که پس از ترک کار به آن ها تعلق می گیرد. بنابراین، مطالبات کارگر هنگام انفکاک از کار شامل حق سنوات، معادل رهایی مرخصی های استفاده شده و مستمری بازنشستگی است.

• آیا مطالبات کارگر بابت مرخصی های استفاده نشده مشمول کسر حق بیمه می شود؟ خیر؛ مطالبات مربوط به مانده مرخصی های

استفاده نشده، همانند حق سنوات، از شمول کسر حق بیمه خارج است و کارفرما موظف است مبلغ کامل آن را بدون کسورات پرداخت کند.

• آیا حق سنوات جزء ماترک کارگر در صورت فوت محسوب می شود و آیا می توان بدهی های کارگر را از آن برداشت کرد؟

بله. حق سنوات به عنوان دارایی و ماترک کارگر متوفی تلقی می شود و پس از فوت، به خانواده و وراث قانونی او تعلق می گیرد. در صورت وجود بدهی، طلبکاران مجازند مطالبات خود را از این حق سنوات وصول کنند.

• به لحاظ حقوقی، حق سنوات با مستمری فوت یا بازماندگان چه تفاوتی دارند؟

تفاوت اصلی این دو مزیت در مالکیت و نحوه پرداخت آن هاست. نخست، مستمری بازماندگان به عنوان دارایی کارگر محسوب نمی شود و طلبکاران نمی توانند مطالبات خود را از آن برداشت کنند، زیرا مستمری فوت صرفاً به افراد تحت تکفل بیمه شده متوفی تعلق دارد و در زمره ماترک قرار نمی گیرد. در حالی که حق سنوات جزو دارایی و ماترک کارگر است و قابل برداشت برای بدهی های او می باشد. دوم، حق سنوات طبق قانون مدنی به وراث قانونی کارگر پرداخت می شود، اما مستمری فوت تنها به افرادی تعلق دارد که طبق قانون تأمین اجتماعی تحت تکفل بیمه شده متوفی هستند، شامل همسر یا همسران دائمی که حتی در صورت ازدواج مجدد مستمری آنها قطع نمی شود، فرزندان، و پدر و مادر بیمه شده. سوم، نحوه تخصیص مبلغ حق سنوات و مستمری بازماندگان متفاوت است: در ارث، فرزندان ذکور دو برابر دختران سهم می برند، اما در مستمری، فرزندان ۲۵ درصد، همسر یا همسران ۵۰ درصد و والدین ۲۰ درصد مستمری را دریافت می کنند؛ مشروط بر آن که در زمان حیات شرایط لازم را داشته و تحت تکفل بیمه شده باشند. این تقسیم بندی کاملاً با سهم ارث قانونی متفاوت است و نشان دهنده تفاوت بنیادین حق سنوات و مستمری بازماندگان است.