

یکی از دغدغه‌ها و مشکلات سازمان‌های بیمه‌ای نداشتن آگاهی و اطلاعات ناکافی کسانی است که از خدمات این سازمان‌ها استفاده می‌کنند. موضوعی که نه فقط گاهی موجب تضییع حقوق بیمه‌شدگان، کارگران و کارفرمایان می‌شود بلکه باعث تحمیل هزینه‌های اضافی و هدررفت وقت مفید نیروی انسانی می‌شود. استفاده از مشاوره کارشناسان بهترین راه برای رفع این مشکل و صرفه‌جویی در هزینه و وقت است. «پرسش» جایی است که شما می‌توانید سوالات مرتبط با بیمه، حقوق و مقررات کار را با مشاور مادر میان بگذارید و پاسخ آن را در همین صفحه بخوانید. برای این منظور می‌توانید سوالات خود را از طریق ایمیل porsesh.11@gmail.com برای ما ارسال کنید.

یکشنبه ● ۲ اسفند ۱۳۹۴ ● شماره چهل و چهار

۰ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰ ۱۱ ۱۲ ۱۳ ۱۴ ۱۵



● محمد حسین قشقایی ●

● کارشناس تامین اجتماعی ●

حق سنوات یا مزایای پایان کار مبلغی است که با خاتمه یا فسخ قرارداد کار به کارگر تعلق می‌گیرد. این مبلغ به موجب ماده ۲۱ قانون کار و مصوبه ۸/۲۵/۸۷ 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 ۳۰ روز حقوق به‌ازای 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 لازم (رسید پرداخت) را به مرجع مذکور ارائه کند و در صورت فقدان مدارک مزبور رای به پرداخت آن خواهند داد. چه‌سامواری که با وجود پرداخت مزایا به کارگر، به‌خاطر دریافت نکردن رسید کارفرما مجبور به پرداخت دوباره آن شده است، بنابراین لازم است کارفرما در صورت پرداخت حق سنوات در حین کار، رسید مشخصی دریافت کند تا در صورت لزوم به مرجع مربوطه ارائه کند. ماخذ محاسبه حق سنوات، مزد ثابت یا مزد مبنای موضوع ماده ۳۶ قانون کار است و مزایای انگیزشی از قبیل حق مسکن، عائله‌مندی و بن شامل آن نمی‌شود. بنابراین اگر در کارگاهی ۳۰ 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 به‌عنوان سنوات پرداخت کنند

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 کار افتادگی کلی نیز برخوردار نمی‌شود، حق سنوات هر سال دو ماه پرداخت می‌شود. ۴- **انقضای مدت قرارداد کار یا 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 به‌ازای سنوات اشتغال، به میزان یک ماه حقوق، کارفرما پاداش پرداخت می‌کند. ۵- **پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است:** در برخی از قراردادها نوع کار معین و مشخص شده است. در چنین مشاغلی با اتمام کار معین، قرارداد نیز پایان می‌یابد و به‌ازای کارکرد حق سنوات پرداخت می‌شود. ۶- **استعفا:** کارگر طبق قانون کار، می‌تواند از کار خود استعفا دهد، ولی باید پس از ارائه استعفانامه به مدت یک ماه به کار خود ادامه دهد، چنانچه ظرف ۱۵ روز، استعفا خود را پس بگیرد، استعفا 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

مشاور آتیه‌نو پاسخ می‌دهد:

شرایط پرداخت سنوات سالانه و کسور آن

اختلاف وزارت کار موارد ترک کار را مشمول دریافت حق سنوات نمی‌دانند. همچنین رای شماره ۹۳/۵۸/۸۰ مورخ ۱۹/۶/۱۳۸۰ هیئت عمومی دیوان عدالت‌اداری محکومیت کفیری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی یا تحمل مجازات قطعی را از مصادیق ترک کار اعلام کرده است. ۷- **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. ۸- **مطابق با مفاد ماده ۹ 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 فن آوری، نیز می‌تواند یکی از موارد خاتمه قرارداد کار باشد. در وضعیتی برای کارگر بیکار، مقرری بیمه بیکاری توسط سازمان تامین اجتماعی برقرار می‌شود. البته به‌ازای سابقه اشتغال به کارگر حق سنوات تعلق می‌گیرد. ۹- **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 ۲۷ قانون مذکور می‌توان اخراج موجه را از موارد پایان قرارداد کار برشمرد. هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض



کتی‌نو | ۱۱



از بیمه و کار بداند



اگر در کارگاهی ۳۰ سال سنوات کارگران پرداخت نشده باشد، باید آخرین حقوق دریافتی آنان به تعداد سال‌های کار محاسبه و پرداخت شود. کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل نیستند، آخرین مبلغ پایه‌ای پرداخت کارگران را باید به‌عنوان سنوات پرداخت کنند

کند، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، قرارداد کار را فسخ کند. در صورت تأیید اخراج توسط هیئت‌های حل اختلاف، کارفرما می‌باید به‌ازای هر سال ۳۰ 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 ۴۵ روز حق سنوات خواهد بود.

■ **آیا به حق سنوات مالیات و حق بیمه 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 ۵ ماده ۹۱ قانون مالیات‌های مستقیم، عدم دریافت مالیات از سنوات کارگران به صراحت مشخص شده است: «حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و خسارت اخراج و بازخرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراثت و حق سنوات و حقوق ایام مرخصی استفاده‌نشده از پرداخت مالیات معاف است.»

■ **آیا حق سنوات پرداختی توسط کارفرما مانع پرداخت**

مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی می‌شود؟

خیر، مستمری از کار افتادگی و بازنشستگی کارگر از تعهدات سازمان تامین اجتماعی است و ارتباطی به حق سنوات ندارد.



● شرح جدول شماره ۴۴ ●

● طراح: حمید رضا عبدالوند ●

۴- رمانی از آرتور اشنیتزلر نویسنده اتریشی - پست دفاعی تیم فوتبال -

۵- حرف تعجب - درخت زبان گنجشک - محل پر تاب موشک - وسیله رفت و روپ

۶- برنده سیمرغ بلورین بهترین بازیگر مرد برای فیلم بادبگارد

۷- جناب - نامی برای خانه‌ها - نظم و نثر

۸- زایمان - اسب سرکش و نافران - از سوره‌های قرآن - تصدیق آلمانی

۹- از بخش‌های اوستا - مهر بانی - کارگردان فیلم جنگ ستارهای

۱۰- سازمانی که در بعد اقتصادی از مهم‌ترین بازیگران بازارهای مالی و پولی کشور است

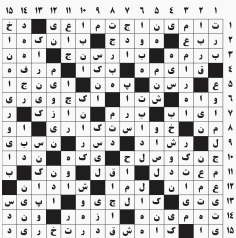
۱۱- خوراکی لذیذ کودکان - پسوند پشمینه - علامت مفعول بی‌واسطه

۱۲- ساز شکوه‌گر - پوشاک - عضو دهنده - ورزش مشت‌زنی

۱۳- گریبان حدود ۴۰ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی رادر ایران گرفته - چسب گیاهی - گیاه

۱۴- جروبحث، مشاجره - ارتقای کیفیت تجهیزات و خدمات بیمارستانی

۱۵- از مزیت‌های بیمه‌ای سازمان تامین اجتماعی - خدایی



تلفن جدول شماره ۴۴

رمز: بیمه عمر

تأمین 24 tamin

رسانه قلمرو رفاه
و بیمه‌های اجتماعی

تلفن تحریریه
۸۸۷۳۵۸۰۹

تلفن آگهی‌ها
۸۸۵۱۷۰۹۱