

عنوان

دستورالعمل شماره ۱۷ روابط کار (ترک کار از طرف کارگر)

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتاپان

[اینجا کلیک کنید](#)

شماره:
تاریخ:
پیوست:

بِسْمِ اللَّهِ



جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

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 فراین 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: ۲۵۱۳۸
تاریخ: ۱۳۹۰/۳/۱۶
پیوست: —

بِسْمِ اللَّهِ

جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

دستورالعمل شماره (۱۷) روابط کار

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی (رستاه)

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 :

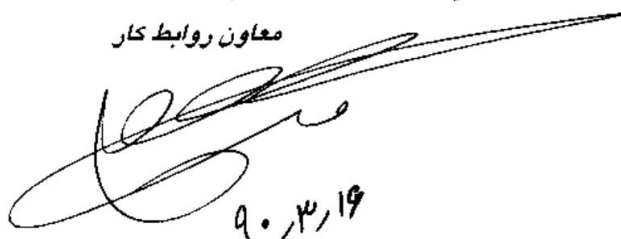
بسمتالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

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 باشد



۹۰/۳/۱۶

