DOI: 10.22034/mral.2025.2053117.1703

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۱/۲۲ | تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۴

تحلیل حقوقی شرایط و آثار ترک کار کارگر در حقوق کار

سیدمحمد رضوی[۱]

مسعود حسن‌آبادی[۲]

چکیده

ترک محل کار آن‌هم بدون قصد بازگشت عملی است که از آن به‌عنوان ترک کار یاد می‌شود. برخلاف شیوع نسبی این عمل بین جامعه کارگری، ترک کار نزد واضعان قوانین و مقررات و نیز حقوقدانان، چندان معتنابه نبوده است. تنها مقرره موجود در ارتباط با ترک کار، دستورالعمل شماره ۱۷ معاونت روابط کار وزارت وقت کار و امور اجتماعی مصوب ۱۳۹۰/۰۳/۱۶ می‌باشد که بندهای چهارم و پنجم این دستورالعمل نیز به موجب احکام دیوان عدالت اداری ابطال گردید. از این رو پژوهش حاضر درصدد بیان شرایط تحقق ترک کار و مهم‌ترین آثار مترتب بر آن برآمد. این پژوهش که به روش توصیفی-تحلیلی و به صورت کتابخانه‌ای انجام شده، نشان داد که جهت تحقق ترک کار جمع شرایطی چند لازم است. وجود یک قرارداد دائمی معتبر بین کارگر و کارفرما را می‌توان به‌عنوان نخستین شرط تحقق ترک کار در نظر گرفت. همچنین از عدم حضور کارگر در کارگاه و ترک محل کار، می‌توان به‌عنوان مهم‌ترین شرط و عنصر مادی ترک کار نام برد. البته، عدم حضور کارگر در کارگاه در صورتی که مقرون به قصد فسخ قرارداد کار و به هم زدن آن باشد، می‌تواند ترک کار را محقق سازد. در نهایت، مؤخر بودن اعمال کارگر بر وجود مجوز قانونی نیز موجب عدم تحقق ترک کار می‌گردد. به هر حال، جمع شرایط یاد شده باعث تحقق ترک کار می‌شود که این امر نیز موجد آثاری است مانند انحلال قرارداد کار و در دسترس بودن دریافت خسارت از کارگر تارک کار.

کلیدواژه‌ها: قرارداد کار، ترک کار، نقض تعهدات قراردادی، جبران خسارت.

۱. فارغ التحصیل کارشناسی ارشد حقوق خصوصی پردیس فارابی دانشگاه تهران، sidmohamad.2019@gmail.com

۲. استادیار گروه حقوق دانشکده حقوق علوم سیاسی و تاریخ دانشگاه یزد، m.hasanabadi@yazd.ac.ir

مقدمه

بی‌تردید هدف غایی از انعقاد هر قرارداد، اجرای بی‌کم‌وکاست مفاد آن می‌باشد تا از این رهگذر، هرکدام از طرفین، از اجرای تعهدات طرف دیگر، منتفع شود. با وجود این، در برخی از موارد، این امر محقق نمی‌شود؛ به گونه‌ای که فسخ یک‌طرفه قرارداد یا تراضی طرفین مبنی بر اقاله آن، موجبی برای انحلال قرارداد محسوب می‌شود پیش از آنکه آن قرارداد به‌طور کامل اجرا شده باشد. همچنین، عدم اجرای تعهدات قراردادی از سوی یکی از طرفین یا اجرای ناقص آن تعهدات از قبل وی، اجرای صحیح قرارداد را با خلل روبه‌رو می‌سازد. در این صورت، چنانچه عدم اجرا یا اجرای ناقص تعهدات قراردادی، غیرقانونی تلقی گردد، مطابق با عمومات موجود در ماده ۲۲۱ قانون مدنی یا موازین مربوط به مسئولیت مدنی، اصولاً طرف متضرر از چنین وضعیتی، متمکن به مطالبه و دریافت خسارت از طرف ناقض تعهدات قراردادی می‌گردد. به هر حال، طرق پایان بخشیدن به یک رابطه قراردادی، محدود بوده و می‌بایست پیش از تمسک به آن، به‌وسیله قانون‌گذار یا توافق طرفین معین شده باشد. در غیر این صورت، خودداری خودسرانه از اجرای تعهدات قراردادی، غیرقانونی بوده و نسبت به ناقض تعهدات قراردادی، واجد عواقب قانونی می‌باشد.

این امر نسبت به قرارداد کار نیز صادق می‌باشد. توضیح اینکه ماده ۲۱ قانون کار طرق قانونی خاتمه بخشیدن به قرارداد کار را به‌صراحت پیش‌بینی کرده است. قانون‌گذار در این ماده، مواردی نظیر ازکارافتادگی کلی کارگر، فوت وی و یا انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت را به‌عنوان طرق خاتمه قرارداد نام برده است. مقنن همچنین در بند «و» همین ماده، استعفای کارگر را به‌عنوان فسخ یک‌طرفه قرارداد از سوی کارگر به رسمیت شناخته و در تبصره همین ماده شرایط شکلی ناظر به آن را معین کرده است. به‌علاوه، ماده ۲۷ این قانون، موارد استثنایی فسخ یک طرفه قرارداد کار از سوی کارفرما را مورد بررسی قرارداده است. درنهایت ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مصوب ۱۳۹۴ مجلس شورای اسلامی، گنجاندن شرط فسخ برای هرکدام از طرفین را در قرارداد کار، به صورت ضمنی مورد تأیید قرارداده است؛ بنابراین، مطابق با قوانین موجود، فسخ قرارداد کار یا باید در قرارداد فی‌مابین پیش‌بینی شده باشد یا در قالب استعفا یا اخراج صورت پذیرد.

با وجود این، مواردی را می‌توان یافت که کارگر بی‌آنکه از مکانیزم استعفا یا استناد به شروط قراردادی جهت فسخ قرارداد کار استفاده نماید، بدون دلیل در محل کار خود حاضر نشده و از انجام وظیفه شغلی خود امتناع می‌ورزد. مطابق با قواعد عمومی حاکم بر قراردادها، در فرض نقض تعهدات قراردادی از سوی یکی از طرفین، نخستین راهی که پیش روی متعهد له قرار می‌گیرد، الزام متعهد به ایفای تعهد و درادامه، اجرای تعهد به هزینه متعهد و درنهایت، فسخ قرارداد و مطالبه خسارت از متعهد ناقض قرارداد، می‌باشد؛ اما الزام متعهد به انجام تعهدات قراردادی و اجرای آنها به‌وسیله شخصی غیر از متعهد، در ارتباط با قرارداد کار ممکن نیست، توضیح اینکه در ارتباط با کارفرما، با توجه به وضعیت خاص ناظر بر موضوع قرارداد کار که آن را از سایر قراردادها متمایز می‌سازد، تمسک به چنین اموری امکان پذیر نخواهد بود.

به هر حال؛ سؤالی که این پژوهش درصدد دستیابی به پاسخ آن می‌باشد این است که شرایط تحقق ترک کار و مهم‌ترین آثار مترتب بر آن کدام است؟ در بدو امر اینگونه به نظر می آید که شرایط تحقق ترک کار متعدد بوده، که ترک محل کار توسط کارگر و عدم حضور او در کارگاه را می توان به عنوان مهم ترین آن شرایط قلمداد نمود. همچنین، ترک کار نیز خود واجد آثاری است که انحلال قرارداد کار را باید به عنوان مهمترین اثر آن در نظر گرفت. این در حالی است که در نوشته‌های حقوقی تاکنون چندان به پدیده ترک کار و تأثیرات آن بر رابطه بین کارگر و کارفرما به‌طور مبسوط پرداخته نشده است. این امر از یکسو و مبتلا به بودن ترک کار نزد جامعه کارگری، به‌خوبی اهمیت پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. مقاله حاضر درصدد بررسی ترک کار و تأثیرات حقوقی آن بر قرارداد موجود بین کارفرما و کارگر با توجه به آخرین تحولات قانونی موجود در حقوق موضوعه ایران می‌باشد. از این‌رو در بدو امر، مفهوم حقوقی ترک کار و در ادامه، شرایط تحقق ترک کار و عواقب ناشی از ترک کار در ارتباط با کارگر متخلف مورد کنکاش قرار می‌گیرد.

گفتار نخست. ترک کار در حقوق موضوعه ایران

هرچند، ترک کار، در عرف و در تصور عموم مردم دارای معنای نسبتاً واضحی می‌باشد، به‌گونه‌ای که عرف کنونی، عمل کارگر را در ارتباط با ترک محل کار که بدون اطلاع قبلی و هماهنگی با کارفرما و دلیل موجه صورت گرفته باشد، ترک کار تلقی می‌کند؛ با وجود این، رویکرد مقنن نسبت به عمل

ترک کار، در طول تاریخ قانون‌گذاری کاملاً یکسان نبوده است. توضیح اینکه از یک‌سو، قانون‌گذار در ماده ۱۷ قانون کار مصوب ۱۳۲۸، ترک محل کار از سوی کارگر را در معنایی به غیر از آنچه که امروزه همین عمل در مقررات لازم‌الاجرای کنونی آن را افاده می‌کند، استعمال کرده بود. ماده اخیر اشعار می‌داشت: «کارگر می‌تواند با اخطار قبلی کتبی، پس از هفت روز کار خود را ترک کند و کارفرما نیز می‌تواند با اخطار قبلی کتبی، کارگر را پس از هفت روز مرخص کند. چنانچه پس از اخطار قبلی هفت روز از هفته را به کار بپردازد.» این‌گونه به نظر می‌آید که ترک محل کار از سوی کارگر که در این ماده استفاده شده بود، معنای استعفا را به ذهن متبادر می‌سازد. استعمال ترک کار در معنای اخیر، تنها محدود به این قانون نمی‌باشد؛ به نحوی که قانون‌گذار در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ نیز ترک کار را به این معنا در نظر گرفته بود. تبصره ۳ ماده ۱۵ این قانون، بی آنکه از استعفای کارگر سخن بگوید، ترک کار را در کنار اخراج یا فوت کارگر و نیز تعطیلی کارگاه به‌عنوان عواملی در نظر گرفته بود که به‌واسطه وقوع آنها، کارفرما از پرداخت مزد مدت مرخصی‌های استحقاقی کارگر که به‌تناسب مدت قرارداد به او تعلق می‌گیرد، معاف نمی‌شود.[۱]

از سوی دیگر، در قوانین متأخر که موضوع آن‌ها تنظیم رابطه بین کارگر و کارفرما می‌باشد، اصلاً به ترک کار هیچ‌گونه اشاره‌ای نشده است و تنها راه پیش‌بینی شده در قانون جهت فسخ قرارداد کار از سوی کارگر، استعفا می‌باشد که این نهاد حقوقی نیز خود متضمن رعایت شروط شکلی مختص به خود می‌باشد. بنابر آنچه که تاکنون بیان شد، علی‌رغم به‌کارگیری عبارت ترک کار در مجموعه‌های متقدم قانون کار، ترک غیر قانونی محل کار به‌وسیله کارگر آن‌هم بدون هماهنگی با کارفرما و بدون دلیل موجه، عملی است که سکوت، تنها موضع قانون‌گذار در ارتباط با آن بوده است به نحوی که ترک کار و تبعات ناشی از آن، موضوع هیچ‌یک از مواد قانونی قرار نگرفته است.[۲]

فقدان نص صریح پیرامون ترک کار در مصوبات مجلس از یک‌سو و مهجور نبودن این عمل نزد کارگران و متعاقب آن وجود رویه‌های مختلف در ارتباط با برخورد با این اقدام کارگران و آثار آن، در احکام مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما و شعب دیوان عدالت اداری، از سوی دیگر، وزارت کار و امور اجتماعی را

۱. تبصره ۳ ـ در صورت ترک کار یا اخراج یا فوت کارگر و یا تعطیل کارگاه کارفرما موظف است مزد مدت مرخصی استحقاقی کارگر را که بر حسب تعداد ماه‌های خدمت بوی تعلق گرفته است پرداخت نماید.

۲. استوار سنگری، کورش، **مقدمه حقوق کار**، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۹۵، ص ۱۳۶.

بر آن داشت تا با صدور یک دستورالعمل، به ایجاد یک رویه واحد و هماهنگ در نهادهای تصمیم گیر مرتبط با کارگران بپردازد و از این طریق اختلافات موجود پیرامون این موضوع را از بین ببرد.

از این رو معاونت روابط کار این وزارتخانه، در تاریخ ۱۳۹۰/۰۳/۱۶ دستورالعمل شماره ۱۷ را خطاب به مدیران کل کار و امور اجتماعی استان‌ها صادر نمود. دستورالعمل مذکور، دارای شش بند می‌باشد که بند نخست آن، به ارائه توصیف عمل ترک کار اختصاص داده شده است. صدر این بند در ارتباط با تعریف ترک کار مقرر می‌دارد: «ترک کار عبارت است از فسخ یکجانبه قرارداد از طرف کارگر بدون مجوز قانونی.» و درادامه برای توضیح بیشتر می‌افزاید: «برای محقق شدن ترک کار، کارگر می‌بایست قصد و نیت 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 نمی‌شود.» به‌منظور تمیز ترک کار با مفاهیم مشابه نظیر غیبت، بند سوم این دستورالعمل می‌افزاید: «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 نمی‌توان ارائه 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 می‌تواند ظاهر، اماره و قرینه‌ای به همراه قراین دیگر بر ترک کار محسوب شود.» از بندهای اول و سوم این دستورالعمل که می‌توان آخرین تحولات حقوقی مرتبط با مفهوم و توصیف عمل ترک کار را در آن جستجو کرد، استفاده می‌شود که برای تحقق عمل ترک کار، جمع شدن شروطی که درادامه می‌آید اجتناب‌ناپذیر است.[۱]

گفتار دوم. شرایط تحقق ترک کار

از تتبع در قوانین و مقررات و نظریات حقوقدانان، شرایط ترک کار در حقوق موضوعه در ۵ شرط به شرح ذیل قابل طرح است:

۱. البته باتوجه‌به ماهیت دورهٔ آزمایشی در قرارداد کار که در همهٔ انواع قراردادها قابل پیش‌بینی است، کارگر می‌تواند بدون مجوز، به قرارداد خود با کارفرما خاتمه دهد. این وضعیت عملاً شبیه ترک کار یا فسخ غیرقانونی قرارداد کار بوده که طبق ماده ۱۱ قانون کار به دلیل جایز بودن قرارداد کار در این دوره، با مجوز قانونی انجام می‌شود.

بند نخست. وجود یک قرارداد کار معتبر

بدیهی است که وجود یک قرارداد کار معتبر بین کارگر و کارفرما را می‌توان به‌عنوان نخستین شرط برای تحقق عمل ترک کار در نظر گرفت. تفاوتی هم نمی‌کند که قرارداد مزبور به صورت کتبی منعقد شده باشد یا شفاهی؛ چراکه اصل رضایی‌بودن قراردادها در ارتباط با قرارداد کار نیز به رسمیت شناخته شده است.[1] و ماده ۷ قانون کار نیز با کنار هم گذاشتن قرارداد شفاهی و کتبی، تردیدها در ارتباط با به رسمیت شناختن قراردادهای شفاهی کار را از بین می‌برد. همچنین قانون‌گذار با وضع قسمت نخست ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۲/۰۱که تبصره‌ای را بدین عبارت به ماده ۷ قانون کار افزوده است: «تبصره ۳- قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می‌شود و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد.»، قسمت نخست ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی را که لزوم کتبی بودن قراردادهای کار با مدت بیشتر از ۳۰ روز را مورد حکم قرارداده بود، نسخ ضمنی کرده است؛ بنابراین اکنون باید معتقد بود که کتبی بودن قرارداد کار تنها در مرحله اثبات واجد اثر می‌باشد و تأثیری در ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی ندارد.[2] از این‌رو، ترک کار در قراردادهای کاری که به صورت شفاهی، منعقد شده‌اند نیز ممکن است واقع شود.

گذشته از این، مطرح کردن ترک کار در ارتباط با آن دسته از قراردادهایی که آنها را نمی‌توان به‌عنوان قرارداد کار در نظر گرفت، اصلاً موضوعیت ندارد. به‌عنوان مثال، چنانچه پیمانکار در یک قرارداد مقاطعه‌کاری از ایفای تعهدات قراردادی خود امتناع ورزد، این عمل وی را نمی‌توان ترک کار تلقی کرد. همچنین، خودداری کردن از اجرای تعهدات قرارداد کاری که به هر دلیل از بدو انعقاد باطل بوده است را نمی‌توان مصداق ترک کار قلمداد نمود. به‌عنوان مثال، امکان تحقق ترک کار در ارتباط با قراردادی که به دلیل نامشروع بودن موضوع آن باطل است، وجود ندارد و خودداری از ایفای تعهدات قرارداد باطل، ترک کار محسوب نمی‌شود.

---

۱. عراقی، عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد ۱، تهران: سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۲، ص ۱۷۴.

۲. بادینی، حسن و شکوهی مشهدی، بهنام، «**تأملی پیرامون ثبوت و اثبات در قرارداد کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه**»، حقوقی دادگستری، دوره ۸۴، ۱۳۹۹، شماره ۱۱۱، ۲۹.

بند دوم. دائمی بودن قرارداد کار

قرارداد کار را از جهات مختلفی تقسیم‌بندی نموده اند؛ قرارداد کار از حیث مدت، در نظام حقوقی ایران، به دو دسته قرارداد موقت و قرارداد غیرموقت (دائم) تقسیم می‌شود. همچنین قرارداد کار را از نظر موضوع نیز به قرارداد کار معین و کار غیرمعین تقسیم نموده‌اند. تفاوت‌های زیادی بین این دو دسته کلی از انواع قرارداد کار، وجود دارد که ماده ۲۵ قانون کار یکی از آنها را بدین عبارت مورد حکم قرارداده است: «هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهائی حق فسخ آن را ندارد.» حتی، مطابق با دکترین حقوقی، هرچند قانون‌گذار در ماده ۲۱ قانون کار استعفا را که به‌مثابهٔ اعطای اختیار به کارگر مبنی بر خاتمه دادن به رابطه قراردادی می‌باشد را برای وی به رسمیت شناخته است، با وجود این، امکان پذیرش استعفای کارگر در قراردادهای موقت و کار معین، به دلیل تعارض آن با نص صریح ماده ۲۵ آن قانون، وجود ندارد و پیش‌بینی استعفا تنها ناظر به قراردادهای دائمی کار می‌باشد.[۱] همچنین، گنجاندن شرط فسخ نیز در این‌گونه قراردادها می‌تواند با ماده ۲۵ قانون کار در تعارض باشد.[۲] از طرفی، مطابق با دستورالعمل مورد بحث، فسخ یک‌جانبه قرارداد کار اگر بدون مجوز قانونی صورت گرفته باشد، موجب تحقق ترک کار می‌شود؛ بنابراین، ترک کار با فسخ قرارداد کار ملازمه دارد. حال چگونه کارگر می‌تواند با ترک کار، قرارداد کار موقت یا کار معین را فسخ کند در حالی که ماده ۲۵ قانون کار به صراحت این اختیار را از وی سلب کرده است؟

شرط اخیر، به‌وضوح، با نظام کنونی حاکم بر قراردادهای کار، متعارض می‌نماید؛ چراکه امروزه اکثر قریب‌به‌اتفاق قراردادهای کار، درزمرهٔ قراردادهای دائمی قرار نمی‌گیرند و درعمل، ترک کار در ارتباط با قراردادهای کار دائم، به نسبت قراردادهای دیگر، بسیار کمتر واقع می‌شود. به‌علاوه، این در حالی است که هدف نگارندگان این دستورالعمل از وضع این مقرره نیز سامان دادن به ترک‌کار فارغ از اینکه قرارداد فی‌مابین کارگر و کارفرما، یک قرارداد کار موقت، دائم یا قرارداد کار معین باشد، بوده است. به‌خصوص که بند پنجم این دستورالعمل که توسط دیوان عدالت اداری ابطال شد، به‌وضوح یکی از اثرات ترک‌کار را در ارتباط با قراردادهای با مدت موقت مورد حکم قرارداده بود.

---

۱. عراقی، عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد ۱، تهران: سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۲، ص ۳۱۹.

۲. استوارسنگری، کورش، **مقدمه حقوق کار**، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۹۵، ص ۱۳۳.

با این همه، از این جهت که اصل انطباق مقررات با قوانین بالادستی، مورد پذیرش قریب‌به‌اتفاق تمام مکاتب حقوقی قرار دارد،[1] تردیدی نیست که به موجب یک دستورالعمل نمی‌توان حکم موجود در یک ماده قانونی را نقض کرد و التزام به یک دستورالعمل را بر التزام به اجرای نص صریح قانون مقدم دانست؛ بنابراین چنانچه ترک کار، به‌منزله فسخ قرارداد کار در نظر گرفته شود، گریزی نیست که به جهت رعایت حکم موجود در ماده ۲۵ قانون کار و جمع آن با مندرجات دستورالعمل مزبور، تحقق ترک کار در ارتباط با قراردادهای با مدت موقت و انجام کار معین را ممکن ندانست و پذیرفت که تنها قراردادهای کار دائمی را می‌توان با ترک کار منحل نمود. ضمناً، پذیرش این امر، باعث ایجاد سازگاری بین ترک کار و سایر اسباب انحلال یک‌جانبه قرارداد کار، می‌گردد. چگونه وجود استعفا که حق قانونی کارگر در فسخ قرارداد کار می‌باشد یا شرط فسخ که آیینه تراضی طرفین و منبعث از حاکمیت اراده ایشان قلمداد می‌شود، در قراردادهای غیردائم نفی شود، اما انحلال همین قراردادها به‌وسیله ترک‌کار، ممکن باشد؟

به هر حال، در ارتباط با قراردادهای کار با مدت موقت یا انجام کار معین، چنانچه کارگر، ضمن ترک محل کار قصد به هم زدن قرارداد کار را نیز داشته باشد، چاره‌ای نیست که این عمل کارگر، قصور در نظر گرفته شود تا کارفرما نیز از این رهگذر قادر باشد کارگر تارک کار را مطابق با ماده ۲۷ قانون کار و به صورت موجه اخراج نماید و از این طریق قرارداد کار را منحل سازد. در چنین فرضی، چنانچه ترک کار کارگر موجب ایراد ضرر به کارفرما شود، کارفرما می‌تواند خسارت‌های وارد شده به خود را از طریق مراجع قضایی از کارگر مطالبه کند.[2] البته در عمل، مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما و حتی شعب دیوان عدالت اداری، کمتر تأثیر شرط اخیر را در تحقق ترک کار در نظر می‌گیرند و از این‌رو بین قرارداد کار دائمی و قرارداد کار با مدت موقت و انجام کار معین چندان تفاوتی قائل نمی‌شوند که این امر به‌وضوح با صراحت موجود در ماده ۲۵ قانون کار در تعارض می‌باشد.

---

۱. قاضی شریعت‌پناهی، ابوالفضل، **بایسته‌های حقوق اساسی**، تهران: میزان، چاپ بیست و ششم، ۱۳۸۵، ص ۴۷.

۲. پور ارشد، نادر، **فسخ قرارداد کار در حقوق ایران پیش و پس از تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام (۵/۸/۱۳۸۷)**، مجله پژوهش‌های حقوقی، دوره ۸، ۱۳۸۸، شماره ۱۶، ص ۸۶.

بند سوم. عدم حضور کارگر در کارگاه

ترک محل کار از سوی کارگر را می‌توان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شرایط تحقق عمل ترک کار و رکن مادی آن، در نظر گرفت. این در حالی است که دستورالعمل مزبور این امر را به صراحت، مقرر نداشته است و حتی بند سوم این دستورالعمل، آشکارا، مدت زمان عدم حضور کارگر در کارگاه را معیار مناسبی برای تحقق ترک کار نمی‌داند؛ با وجود این، شواهدی در دست هست که لزوم عدم حضور کارگر در کارگاه را برای تحقق ترک کار تأیید می‌کند. بداهت امر از یک‌سو و نحوه تنظیم ذیل بند اول دستورالعمل، از سوی دیگر، آنجا که از لزوم تقارن نیت فسخ قرارداد کار با عمل انجام شده از سوی کارگر یعنی همان ترک محل کار، برای تحقق ترک کار، سخن رانده است، به‌وضوح، مؤید مشروط بودن تحقق ترک کار به عدم حضور کارگر در کارگاه می‌باشد.

بنابر آنچه که تاکنون بیان شد، باید بین دو فرض تفاوت قائل شد. فرض نخست مربوط به موردی می‌شود که کارگر محل کار را ترک می‌کند یا در آنجا حاضر نمی‌شود. فرض دوم نیز مربوط به وضعیتی می‌شود که کارگر علی‌رغم حضور در کارگاه، ضمن سرپیچی از تعهداتی که به موجب قرارداد کار بر عهده او گذاشته شده است، انجام وظیفه خود را ترک می‌کند. این‌گونه به نظر می‌آید که تنها مصادیق موجود در فرض نخست را در صورت جمع شدن سایر شروط دیگر، می‌توان ترک کار تلقی نمود و مصادیق موجود در فرض دوم را در صورتی که به نحو غیر قانونی صورت گرفته باشند[1] تنها باید به‌عنوان قصور تلقی کرد و در نتیجه، مطابق با ماده ۲۷ قانون کار و آیین‌نامه اجرایی این ماده، به کارفرما اجازه فسخ قرارداد کار را در چنین وضعیتی داد.

بند چهارم. مقرون بودن عمل ترک کار با قصد فسخ قرارداد

مستفاد از بندهای اول و سوم دستورالعمل مزبور، عدم حضور کارگر در کارگاه زمانی ترک کار محسوب می‌شود که کارگر، قصد به هم زدن قرارداد موجود و از بین بردن رابطه کارگری و کارفرمایی را داشته و اراده او بر عدم بازگشت به محل کار تعلق گرفته باشد. بند نخست این دستورالعمل، فسخ قرارداد کار از سوی کارگر را در صورتی که بدون مجوز قانونی صورت گرفته باشد، ترک کار می‌داند و به جهت توضیح بیشتر، تحقق ترک کار را منوط به وجود نیت و قصد فسخ قرارداد کار در ضمیر کارگر می‌کند.[2]

---

۱. به این معنا که اقدام کارگر در ارتباط با ترک وظیفه را نتوان تحت عناوینی نظیر اعتصاب قرار داد.

۲. با توجه به اینکه فسخ هر قراردادی یک عمل حقوقی است و تحقق هر عمل حقوقی نیز منوط به وجود قصد انشای

همچنین همان‌گونه که بیان شد، بند سوم این دستورالعمل نیز تفاوت غیبت و ترک کار را وجود قصد فسخ قرارداد در ترک کار بیان می‌کند. البته بهتر بود که واضعان دستورالعمل حاضر، به جای استفاده از تعبیر فسخ قرارداد، از تعابیر دیگر نظیر انحلال قرارداد، استفاده می‌کردند؛ چرا که عمل کارگر در چنین فرضی، چندان با فسخ قرارداد کار مطابقت ندارد. به هر حال در بسیاری از موارد، اراده و قصد کارگر مبنی بر فسخ قرارداد کار، اعلام نمی‌شود و تنها راه پی بردن به نیت درونی کارگر، توجه به اقدامات بعدی وی می‌باشد. به خصوص که مطابق با مفاد مواد ۴۴۹ و ۴۵۱ ق.م.، واجد اثر بودن فسخ فعلی را باید به رسمیت شناخت. به‌عنوان مثال، کارگری که به موجب قرارداد کار باید ساعات معینی را در کارگاه حاضر شده و به ایفاء تکالیف قراردادی خود بپردازد، ضمن ترک محل کار، با کارفرمای جدیدی مبادرت به انعقاد قرارداد کار، می‌کند. در این فرض، هرچند با فقدان اراده صریح کارگر مبنی بر فسخ قرارداد کار پیشین روبه‌رو هستیم، با وجود این، اقدام کارگر در انعقاد قرارداد جدید را باید به‌منزلهٔ فسخ قرارداد پیشین در نظر گرفت و کارفرما را از اثبات نیت موجود در ضمیر کارگر که یک امر درونی بوده و دسترسی به آن برای کارفرما بسیار دشوار است، معاف نمود.[1]

به‌علاوه، کارگری که درصدد به هم زدن قرارداد کار می‌باشد، باید در زمان ترک کار دارای اراده سالم باشد. توضیح اینکه فسخ هر قراردادی یک عمل حقوقی است که زمانی این عمل حقوقی واجد اثر دلخواه می‌گردد که عامل آن با اراده صحیح مبادرت به انجام آن کرده باشد. دوباره به مثال بالا برمی‌گردیم، در اینجا اگر کارگر بتواند ثابت کند که کارفرمای جدید با انجام اقدامات اکراهی اختیار را در زمان انعقاد قرارداد جدید از وی سلب نموده و قرارداد کار را به او تحمیل کرده است، می‌تواند ضمن منحل ساختن قرارداد جدید، به ایفاء تعهدات موجود در قرارداد پیشین خود بازگشته و عواقب ترک کار را نسبت به خود منتفی سازد.

آن عمل می‌باشد، (کاتوزیان، ناصر، **دوره مقدماتی حقوق مدنی اعمال حقوقی: قرارداد ایقاع**، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۳۲۹) قسمت اخیر بند نخست دستورالعمل شماره ۱۷ معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی زائد به نظر می‌رسد.

۱. در ارتباط با نحوه اثبات دعوای ترک کار و معرفی مدعی در این دعوا بند دوم دستورالعمل مذکور بیان می‌دارد: «باتوجه‌به اینکه اصل عدم هر چیزی است مگر اینکه وجود آن ثابت شود؛ بنابراین بار اثبات ترک کار به عهده مدعی ترک کار می باشد؛ به عبارت دیگر کارفرما که علی‌الاصول ادعای ترک کار را مطرح می کند، می بایست آن را به وسیله ادلّه اثبات دعوا اثبات نماید.»

بند پنجم. فقدان مجوز قانونی برای فسخ قرارداد کار

مطابق با بند نخست دستورالعمل شماره ۱۷ روابط کار، در صورتی فسخ قرارداد، می‌تواند منجر به تحقق ترک کار شود که بدون مجوز قانونی صورت گرفته باشد. شاید در نگاه نخست، این‌گونه به نظر آید که مقصود واضعان این دستورالعمل از گنجاندن عبارت بدون مجوز قانونی در متن این مقرره، نشان دادن غیر قانونی و نامشروع بودن عمل کارگر بوده است. با وجود این، با کمی تأمل، مشخص می‌گردد که این اندیشه را باید از ذهن زدود. چرا که تردیدی نیست که بر یک امر غیر قانونی اثر دلخواه مترتب نمی‌شود. می‌دانیم که مهم‌ترین اثر فسخ هر قراردادی، انحلال آن قرارداد و از بین رفتن رابطه قراردادی دو طرف آن، می‌باشد. چگونه فسخ غیر قانونی یک قرارداد، واجد مهم‌ترین اثر فسخ صحیح قرارداد می‌باشد؟ هدف کارگر از نقض مفاد قرارداد و ترک محل کار، از بین بردن رابطه قراردادی خود با کارفرما است که تا حدی نیز با وقوع ترک کار این امر محقق می‌گردد و در ادامه خواهیم دید که با وضع این دستورالعمل، ترک کار از نظر ایجاد آثار، بسیار مشابه فسخ صحیح قرارداد عمل می‌کند.

بر همین اساس، باید معتقد بود که هدف تدوین‌کنندگان این دستورالعمل، از متصف کردن فسخ قرارداد به نداشتن مجوز قانونی در بند نخست این مقرره، نشان دادن تمایز ترک کار از استعفا می‌باشد.[1] توضیح اینکه قانون‌گذار، در تبصره موجود در ذیل ماده ۲۱ قانون کار[2]، فرایند استعفا را بدین عبارت مقرر داشته است: «کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و درصورتی‌که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.» این در حالی است که کارگر تارک کار، اصولاً در هنگام ترک کار، هیچ‌کدام از مندرجات موجود در این تبصره را رعایت نمی‌کند.

---

۱. همتی، مجتبی، **فسخ قرارداد کار در حقوق کار ایران با تاکید بر رویه قضایی**، دیدگاه های حقوق قضایی، دوره ۲۷، ۱۴۰۱، شماره ۱۰۰، ص ۴۱.

۲. بدیهی است که چنانچه کارگر با استفاده از مجوز ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقاء نظام مالی کشور نیز قرارداد را فسخ کند عمل وی را نمی‌توان بدون مجوز قانونی در نظر گرفت.

به تعبیر دیگر، می‌دانیم که هر عقدی را از جهت دوام و نحوه انحلال و قدرت هریک از متعاقدین در به هم زدن یک‌طرفه آن، به عقد لازم و جایز می‌توان تقسیم نمود. از یک‌سو، در ارتباط با عقود، اصل بر لازم بودن آنها می‌باشد به نحوی که هر عقدی که منعقد می‌شود لازم است مگر اینکه قانون‌گذار به‌صراحت جواز آن را مورد حکم قرار دهد.[1] این امر در ارتباط با قرارداد کار نیز صادق می‌باشد. به‌نحوی‌که باتوجه‌به عدم صراحت قانون‌گذار در ارتباط با جایز بودن این عقد، در لزوم آن نباید تردید کرد. به خصوص که ماده ۲۱ قانون کار، به صراحت موارد خاتمه قرارداد کار را معین می‌دارد و ماده ۲۵ همان قانون نیز در ارتباط با قراردادهایی که از نظر مدت، موقت‌اند یا از نظر موضوع، ناظر به انجام کار معین می‌باشند، مقرر می‌دارد: «هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهائی حق فسخ آن را ندارد». همچنین مصلحتی که طرفین قرارداد کار با انعقاد آن قرارداد، درصدد نائل شدن به آن می‌باشند، اقتضا می‌کند که قرارداد کار لازم باشد و هیچ‌یک از طرفین نتوانند به صورت ناگهانی آن را به هم بزنند. این امر نیز می‌تواند به‌عنوان یکی از معیارهای تمیز عقد لازم از جائز در نظر گرفته شود.[2] از این رو نباید در لازم بودن قرارداد کار تردید نمود[3]. از سوی دیگر، مطابق با مفاد ماده ۱۸۵ ق.م. «عقد لازم آن است که هیچ‌یک از طرفین معامله حق فسخ آن را نداشته باشد مگر در موارد معینه.» و باتوجه‌به صراحت ماده ۲۱۹ ق.م. عقد لازم را نمی‌توان به هم زد مگر اینکه دو طرف عقد، با تراضی آن را اقاله کنند یا یکی از طرفین، با استفاده از حق فسخی که قانون آن را محترم می‌شمارد، عقد را منحل سازد. بنابر آنچه که تاکنون بیان شد، قرارداد کار در زمره قراردادهای لازم قرار می‌گیرد که طرفین آن، نمی‌توانند به راحتی به عمر آن پایان بخشند و درنتیجه، طرق انحلال آن محدود است.

مطابق با قوانین لازم‌الاجرا ناظر به قرارداد کار و منطق حقوقی، در ارتباط با طرق انحلال قرارداد کار علاوه بر اقاله که متضمن توافق طرفین بر خاتمه رابطه قراردادی می‌باشد، جهت پایان بخشیدن به

---

۱. کاتوزیان، ناصر، **قواعد عمومی قراردادها** جلد اول، تهران: شرکت سهام انتشار، چاپ چهارم، ۱۳۷۶، ص۴۰.
صفایی، سید حسین، **حقوق مدنی** جلد دوم **قواعد عمومی قراردادها**، تهران: میزان، چاپ نهم، ۱۳۸۹، ص۲۴.
شهیدی، مهدی، **حقوق مدنی تشکیل قراردادها و تعهدات**، چاپ اول، تهران: حقوقدان، ۱۳۷۷، ص۶۳.

۲. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، **فلسفه حقوق مدنی**، جلد دوم، تهران: گنج دانش، ۱۳۸۰، ص ۲۸۱.

۳. البته طبق ماده ۱۱ قانون کار انواع قرارداد کار در دورهٔ ازمایشی جایز می‌باشد.

رابطه قراردادی، فسخ یک‌طرفه قرارداد نیز در موارد محدود و محصوری در دسترس طرفین قرارداد کار وجود خواهد داشت. همان‌گونه که در مقدمه این نوشته از نظر خوانندگان گذشت، فسخ یک طرفه قرارداد کار، یا باید در قالب اخراج یا استعفا صورت گیرد یا اینکه شرط مندرج در ذیل قرارداد، موجد حق فسخ برای یکی از طرفین باشد؛ بنابراین این‌گونه به نظر می‌آید که هدف از گنجاندن عبارت بدون مجوز قانونی در بند نخست دستورالعمل مذکور، نشان دادن تمایز ترک کار از فرضی است که کارگر استعفا می‌دهد یا با استفاده از حق ایجاد شده به‌وسیله شرط ذیل قرارداد کار، آن را فسخ می‌کند.

گفتار سوم. آثار ترک کار

پس از بیان شروط تحقق ترک کار، در اینجا شایسته است که برخی از اثرات و عواقبی که در نظام حقوقی کشور ما ترک کار موجد آنها می‌باشد را نیز بیان کرده و آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم.[1]

بند نخست. زوال قرارداد کار

پس از تحقق ترک کار، نخستین اتفاقی که وقوع آن اجتناب‌ناپذیر می‌نماید، انحلال قرارداد کار و از بین رفتن رابطه کارگری و کارفرمایی می‌باشد. به‌خصوص که بند نخست این دستورالعمل، ترک کار را فسخ یک‌جانبه قرارداد کار از سوی کارگر می‌داند. گویی، با وضع این دستورالعمل، ترک کار نیز به فروض سه‌گانه در دسترس بودن فسخ یک‌طرفه قرارداد کار اضافه شده است، هرچندکه در قیاس با آنها دارای تفاوت‌های دیگری می‌باشد که درادامه به برخی از آنها اشاره خواهد شد. علی‌الظاهر، کارگر تارک کار نیز دیگر قصد ادامه دادن شغل خود را ندارد و درواقع، کارفرما را نیز نمی‌توان به پذیرش مجدد و بازگرداندن کارگر تارک کار به مسئولیت شغلی پیشین ملزم دانست. رویه قضایی موجود نیز بر این موضوع مهر تأیید می‌کوبد. جایی که دیوان عدالت اداری، در یکی از آراء خود ضمن پذیرش این واقعیت که ترک کار، اقدامی نیست که آن را بتوان به عمل کارفرما منتسب دانست، الزام کارفرما به حفظ موقعیت شغلی کارگر تارک کار را فاقد وجاهت قانونی می‌داند.[2] به خصوص که

---

۱. بدیهی است در این زمینه، در صدد بیان کلیه آثار ترک کار نیستیم به عنوان مثال، یکی از آثار ترک کار، مستفاد از ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، عدم برخورداری از مستمری بیمه بیکاری برای کارگری است که به ترک کار پرداخته است. که از تفصیل آن خودداری می‌کنیم.

۲. دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۶۳۲ مورخ ۰۳/۱۰/۱۳۹۱ صادر از شعبه هجدهم دیوان عدالت اداری.

باتوجه‌به آیه شریفه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ»، قاعده تسلیط و اصالت اللزوم، رجوع از فسخ نیز در دسترس فسخ کننده قرارداد نمی‌باشد؛[1] بنابراین، با تحقق ترک کار، عمر رابطه کارگری و کارفرمایی موجود در قرارداد کار به پایان می‌رسد به نحوی که اگر دوباره کارگر بخواهد به موقعیت شغلی پیشین خود بازگردد، باید قرارداد جدیدی را با کارفرما منعقد سازد.

اثر انحلال قرارداد کار نیز ناظر به آینده است و از این رو که با انحلال قراردادهای مستمر، طرفین از ایفای تعهدات آتی خود معاف می‌شوند، پس از تحقق ترک کار، تعهدی بر عهده کارفرما در ارتباط با باقیمانده مدت قرارداد، نمی‌ماند. با این حال، کارفرما نمی‌تواند به بهانه عدم اجرای تعهدات کارگر، از رعایت حقوق، به‌خصوص، پرداخت دستمزد معوق وی تا زمان ترک کار، خودداری نماید و حقوق مکتسبه او را نادیده انگارد. چراکه قراردادی که به‌واسطه فسخ، منحل می‌شود تا زمان انحلال، دارای تمام آثار یک قرارداد صحیح و کامل می‌باشد و همین نکته به‌وضوح، یکی از تفاوت‌های قرارداد باطل و قرارداد فسخ‌شده را نشان می‌دهد.[2]

تعهد دیگری که به موجب قرارداد کار بر عهده کارفرما مستقر می‌شود، پرداخت مزایای پایان کار یا همان حق سنوات به کارگر می‌باشد. در همین رابطه، ماده ۲۴ قانون کار بیان می‌دارد: «در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.» حال، با توجه به اینکه مطابق ماده ۲۴ قانون کار، پرداخت حق سنوات معلق به خاتمه یافتن قرارداد کار شده است و کارگر با ترک کار خود، قرارداد کار را پیش از اینکه به صورت عادی خاتمه یابد منحل می‌سازد، شایسته است تأثیر ترک کار بر استحقاق کارگر در مطالبه و دریافت مزایای پایان کار، مورد بررسی قرار گیرد.

---

۱. چیت‌سازیان مرتضی، سلطانی فرد، جواد، **مطالعه فقهی و حقوقی امکان رجوع (عدول) از فسخ قرارداد**، فصلنامه علمی-پژوهشی فقه، دوره ۳۰، پاییز ۱۴۰۲، شماره ۳، ص۳۲.

۲. شهیدی، مهدی، **حقوق مدنی**، جلد پنجم سقوط تعهدات، تهران: مجد، ۱۳۹۸، ص۲۰۶.

سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا ترک کار باعث سقوط حق سنوات کارگر می‌شود؟ در ارتباط با پاسخ این سؤال، دو دیدگاه کاملاً متفاوت، وجود دارد. دسته نخست معتقدند که ترک کار، باعث محرومیت کارگر از دریافت مزایای پایان کار می‌شود.[1] در نوشته‌های حقوقی، اغلب تنها به محرومیت کارگر تارک کار از دریافت مزایای پایان کار اشاره شده است بی‌آنکه استدلالات حقوقی مرتبط با این امر، به صورت مبسوط مورد بررسی قرار گیرد؛ این‌گونه به نظر می‌آید که تنها مستمسک قانونی پیروان این دیدگاه، بندهای چهارم و پنجم دستورالعمل مورد بحث می‌باشد. چراکه بندهای چهارم و پنجم دستورالعمل مزبور، جریمه ترک کار را که همان محرومیت کارگر از حق سنوات است را مقرر می‌کند. بند چهارم که ناظر به قراردادهای دائمی کار می‌باشد، بیان می‌دارد: «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.» درنهایت بند پنجم دستورالعمل مزبور در ارتباط با قراردادهای کار با مدت موقت می‌افزاید: «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 نمی‌گیرد؛ لیکن چنانچه قراردادهای قبلی با کارگر تسویه حساب نشده باشد، مستحق مزایای پایان کار کل مدت کارکرد خود نخواهد بود.»

از مفاد مقرره فوق استفاده می‌شود که واضعان این دستورالعمل را اعتقاد بر این بوده است که مزایای پایان کار حقی است که در خاتمه قرارداد کار برای کارگر ایجاد می‌شود و پیش از آن هیچ حقی در ارتباط با این امر برای کارگر وجود ندارد. در قرارداد کار، اتمام هر سال تنها به‌عنوان معیاری جهت اندازه‌گیری میزان مزایای پایان کار محسوب می‌شود نه مبنایی برای ایجاد آن. بر این اساس و با توجه به اینکه ترک کار باعث از هم گسیختگی قرارداد کار پیش از رسیدن موعد سررسید یا خاتمه عادی آن می‌شود، حق سنوات اصلاً برای کارگر تارک کار به وجود نمی‌آید. تفاوت حکم موجود در بندهای چهارم و پنجم این دستورالعمل نیز ادعای فوق را تأیید می‌کند. چراکه اگر محرومیت کارگر از دریافت مزایای پایان کار، به‌عنوان جریمه ترک کار در نظر گرفته شود، استحقاق کارگر نسبت به آنچه که پیش از این دریافت کرده و عدم استحقاق وی نسبت به آنچه که در ادامه قرار است به او پرداخت

۱. عراقی، عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد ۱، تهران: سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۲، ص ۱۱۸.

شود، قابل توجیه نیست. چگونه می‌توان پذیرفت که یک عمل مشابه، واجد ضمانت‌اجراهای متفاوت باشد؟ ترک کار چه در ارتباط با قراردادهای دائم واقع شود چه در ارتباط با قراردادهای موقت، دارای ماهیت یکسان می‌باشد و اگر قرار است برای این عمل ضمانت‌اجرایی در نظر گرفته شود، باید در تمام انواع قراردادها یکسان باشد؛ بنابراین نتیجه‌ای که از این عبارات می‌توان گرفت، این است که مبنای محرومیت کارگر تارک کار از دریافت حق سنوات، جریمه کارگر نمی‌تواند باشد.

درمقابل، گروهی معتقدند که مزایای پایان کار، درزمرهٔ حقوق مکتسبه کارگر قرار می‌گیرد که کارفرما مکلف است در پایان قرارداد کار، به وی بپردازد؛ به عبارت دیگر، از نظر ایشان، خاتمه قرارداد کار، تأثیری در ایجاد حق سنوات کارگر ندارد و تنها تأثیر خاتمه قرارداد کار بر مزایای پایان کار این است که کارگر را متمکن به دریافت مزایای پایان کار و مطالبه آن می‌سازد. حق سنوات در پایان هر سال برای کارگر ایجاد می‌شود اما زمان مطالبه آن پس از خاتمه قرارداد کار می‌باشد. ترک کار نمی‌تواند حقوقی که در گذشته برای کارگر به وجود آمده است را از بین ببرد و موجب محرومیت کارگر از دریافت آن حقوق گردد. ضمناً به موجب ماده ۲۴ قانون کار، حق سنوات، درزمرهٔ حقوقی محسوب می‌شود که قانون‌گذار آن را برای کارگر به رسمیت شناخته است و محرومیت کارگر از آن حقوق، نیازمند وجود نص صریح قانونی است که در مانحن‌فیه موجود نمی‌باشد. اصل استصحاب نیز مؤید این ادعاست. توضیح اینکه پرداخت مزایای پایان کار به‌ازایِ هر سال پس از اتمام آن سال، بر عهده کارفرما ثابت می‌شود، پس از ترک کار تردید می‌شود که آیا همچنان تعهد مستقر شده بر عهده کارفرما پابرجا است که به کمک اصل استصحاب پابرجا بودن آن نتیجه می‌شود. همچنین شعب مختلف دیوان عدالت اداری با پذیرش این امر، الزام کارفرما را به پرداخت مزایای پایان کار به کارگر، در فرض ترک کار مورد حکم قرار داده‌اند.[1] از این‌رو، با شکایت‌های واصله به دیوان عدالت اداری، بررسی امکان ابطال بندهای چهارم و پنجم این دستورالعمل در دستور کار هیئت عمومی دیوان عدالت اداری قرار گرفت و درنهایت، طی دادنامه‌های ۱۳۴۷، ۱۳۴۸ و ۱۳۴۹ بندهای چهارم و پنجم دستورالعمل اخیر را

۱. از این جمله، شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۲۹۱۵ به طرفیت اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران، دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۰۰۱۶-۱۳۹۲/۱/۱۴ به طرفیت اداره کار تعاون و امور اجتماعی شهرستان گرگان، شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۹۰۵۸۵۲-۱۳۹۱/۱۲/۶ و شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۰۰۲۵۱۵.

به دلیل مغایرت با ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقاء نظام مالی کشور مصوب سال ۱۳۹۴، ابطال نمود و پرداخت مزایای پایان کار به کارگر را وظیفه کارفرما دانست.

با این توضیحات می‌توان به‌عنوان نتیجه بیان داشت که باتوجه‌به اینکه از یک‌سو، ترک کار باعث انحلال قرارداد کار از زمان تحقق آن می‌شود و اثرات آن نیز ناظر به آینده است و از سوی دیگر مزایای پایان کار حقی است که پس از پایان هر سال برای کارگر ایجاد می‌شود، ترک کار با محرومیت کارگر از دریافت مزایای پایان کار هیچ ملازمه‌ای ندارد و کارفرما نمی‌تواند به بهانه وقوع ترک کار، کارگر را از حق خود محروم سازد.

بند دوم. امکان مطالبه خسارت از کارگر

هرچند، در تنها مقرره مرتبط با ترک کار، عمل کارگر تارک کار به‌عنوان فسخ قرارداد کار معرفی شده است، با وجود این، باید توجه داشت که ترک کار پیش از اینکه به‌عنوان یک عامل فسخ قرارداد کار در نظر گرفته شود، باید آن را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مصادیق نقض تعهدات موجود در قرارداد کار محسوب کرد و تردیدی نیست که مطابق با قواعد عام مرتبط با قراردادها، به خصوص ماده ۲۲۱ ق.م. چنانچه درنتیجه نقض تعهدات قراردادی به متعهدله زیانی وارد شود، زیان‌دیده منحصراً در صورتی که مطالبه خسارت در قرارداد پیش‌بینی شده باشد یا عرف بر آن دلالت کند یا قانون متعهد را ضامن بداند، قادر به مطالبه خسارت از متعهد ناقض تعهدات قراردادی می‌باشد.[1] در فرض اخیر نیز ممکن است میزان خسارت به صورت مقطوع در قرارداد کار پیش‌بینی شود و مقرر شود که در صورت عدم ایفاء تعهدات قراردادی از سوی کارگر، وی مکلف به پرداخت مبلغی به‌عنوان وجه التزام قراردادی، به کارفرما باشد. در اینجا، هرچند با تحقق ترک کار، قرارداد کار منحل می‌گردد و ملتزم بودن به تمامی مفاد و شروط ضمن آن را نمی‌توان از طرفین انتظار داشت، با وجود این شرط مربوط به وجه التزام از جمله شروطی است که پس از انحلال قرارداد اصلی، همچنان به حیات خود

---

۱. امامی، حسن، **حقوق مدنی**، جلد ۱، چاپ دوم، تهران: اسلامیه، ۱۳۶۶، ص۲۴۶.
بیگدلی، سعید و حسینی موسوی، سید مجتبی، **تفسیر اصولی قانون مدنی: بر اساس آراء اندیشه‌های بزرگان حقوق ایران**، چاپ اول، تهران: مهرسا، ۱۳۹۵، ص۲۱۰.
وحدتی شبیری، حسن، **مبانی مسئولیت مدنی قراردادی (مطالعه تطبیقی در حقوق و فقه)**، تهران: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، چاپ اول، ۱۳۸۵، ص۲۰۳.

ادامه می‌دهد[1] و حتی در صورت انحلال قرارداد، در فرض عدم انجام تعهدات قراردادی، متعهدله می‌بایست به شرط اخیر پایبند باشد. چراکه وجه‌التزام، جانشین خسارت عدم انجام تعهدات قراردادی می‌باشد.[2] در حال حاضر و باتوجه‌به مقررات موجود، پیش‌بینی وجه التزام در قرارداد کار، می‌تواند برای کارفرما جهت تدارک خسارات ناشی از ترک کار بسیار مفید باشد.

در غیر این صورت، یعنی در فرض عدم پیش‌بینی مطالبه خسارت در قرارداد کار، برخی از حقوقدانان معتقدند که دریافت خسارت از کارگری که با خودداری از ایفای تعهدات قراردادی خود به کارفرما زیانی وارد ساخته است، امری متعارف نیست و با توجه به فقدان تصریح قانونی در ارتباط با ضمان آور بودن عمل کارگر، دریافت خسارت قراردادی از وی قانونی نیست.[3] در مقابل، می‌توان بیان داشت که با توجه به اینکه عرف، آن چیزی است که مقبول و مأنوس خردمندان جامعه واقع می‌شود،[4] و جبران نشدن زیان، مقبول خردمندان جامعه واقع نمی‌شود، دریافت خسارت از کارگر تارک کار، امری متعارف است هرچند در قرارداد به آن اشاره‌ای نشده باشد و در نتیجه، چنانچه در اثر ترک کار، به کارفرما زیانی وارد شود، وی قادر است با اثبات این موضوع در مراجع حل اختلاف، از کارگر مطالبه خسارت نماید.[5] به‌خصوص‌که ملتزم بودن به این نظر، با مفاد قاعده لاضرر نیز همسویی کامل دارد.

به‌علاوه، ممکن است در ارتباط با امکان مطالبه خسارت قراردادی از کارگر تارک کار ایراد شود که ترک کار با توجه به مقرره موجود، موجبی برای انحلال قرارداد است و با انحلال قرارداد، دیگر تعهدی بر عهده کارگر نمی‌باشد که عدم ایفای آن را بتوان جهت مطالبه خسارت قراردادی مستمسک قرارداد. توضیح اینکه کارگر تا زمانی که قرارداد کار پابرجا بوده است، تعهدات قراردادی خود را اجرا کرده و از این حیث نمی‌توان مسئولیتی را بر او بار کرد و پس از ترک کار دیگر قراردادی موجود نمی‌باشد که بر اساس آن بتوان از کارگر مطالبه خسارت نمود. با این وجود، این تردید را نیز باید از ذهن زدود؛ چراکه به فرض

---

۱. سلطان احمدی، جلال و ولایی، مریم، **شروط و مفاد معتبر پس از زوال یا انحلال قرارداد در حقوق ایران با مطالعه اجمالی اسناد بین‌المللی**، مجله پژوهش حقوق خصوصی، دوره۸، ۱۳۹۸، شماره۲۸، ص۱۰۷.

۲. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، ح**قوق تعهدات**، چاپ سوم، تهران: گنج دانش، ۱۳۸۹، ص۳۱۲.

۳. صفایی، سید حسین، **حقوق مدنی** جلد دوم **قواعد عمومی قراردادها**، تهران: میزان، چاپ نهم، ۱۳۸۹، ص۲۱۹.

۴. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، **ترمینولوژی حقوق**، چاپ نوزدهم، تهران: گنج دانش، ۱۳۸۷، ص۴۴۶.

۵. موحدیان، غلامرضا، **حقوق کار (علمی و کاربردی)**، تهران: فکرسازان، چاپ ششم، ۱۳۹۲، ص۱۵۵.

پذیرش انحلال قرارداد کار به‌واسطه تحقق ترک کار، در ارتباط با امکان مطالبه خسارت عدم انجام تعهد در فرض انحلال قرارداد، پذیرفته شده است که چنانچه قرارداد، پیش از اجرای مفاد آن، منحل شود، متعهد له قادر است خسارت عدم انجام تعهد قراردادی را از متعهد ناقض قرارداد مطالبه کند.[۱] در نتیجه، از این منظر نیز بر امکان دریافت خسارت از کارگر تارک کار، ایرادی وارد نیست.

البته، بدیهی است که در ارتباط با دریافت خسارت از کارگر، باید قواعد عمومی مربوط به مطالبه خسارت در نظر گرفته شود. به‌عنوان مثال، متعهد ناقض قرارداد، تنها ضامن جبران آن دسته از زیان‌هایی است که به صورت مستقیم و بلاواسطه از فعل یا ترک فعل وی به متعهد له وارد شده است[۲] و منظور از ضرر یا خسارت مستقیم، نزدیک‌ترین نتیجه‌ای است که از تخلف از اجرای تعهدات قراردادی به وجود می‌آید.[۳] از این رو، اگر درنتیجه ترک کار کارگر، تولید مختل شود و کارفرما نیز به همین دلیل نتواند به قراردادهای فروشی که از قبل منعقد شده‌اند پایبند باشد و درنهایت ملزم به پرداخت وجه التزام مندرج در قراردادهای فروش به خریداران شود، کارفرما نمی‌تواند این وجه التزام را از کارگر مطالبه کند چراکه پرداخت وجه التزام، ناشی از عدم ایفای قرارداد فروش است نه ترک کار کارگر. در عین‌حال، کارفرما قادر است خسارت‌های احتمالی دیگر، از قبیل معطل ماندن کارگاه، هزینه‌های مربوط به یافتن کارگر جایگزین، هزینه‌هایی که جهت آموزش کارگر تارک کار صرف شده است و... را از کارگر مطالبه نماید.[۴]

نتیجه‌گیری

عمل کارگر در ترک غیرقانونی محل کار، آن‌هم بدون قصد بازگشت را می‌توان به‌عنوان تعریفی از ترک کار در نظر گرفت. این عمل با وجود شیوع نسبی بین کارگران، چندان توسط قانون‌گذار و حقوقدانان، مورد توجه نبوده و بدان پرداخته نشده است. به نحوی که قوانین لازم‌الاجرا متضمن هیچ حکمی در ارتباط با ترک کار نمی‌باشند و حقوقدانان نیز به ارائه توضیح اجمالی این عمل، اکتفا کرده‌اند. در

---

۱. شهابی، علی، فایی، سید حسین، اخلاقی، بهروز و امینی، منصور، **مطالبه خسارت عدم انجام تعهد پس از فسخ قرارداد**، مجله مطالعات حقوقی (علوم اجتماعی و انسانی شیراز)، دوره ۱۳، ۱۴۰۰، شماره ۱، ص ۱۶۷.

۲. کاتوزیان، ناصر، **قواعد عمومی قراردادها**، جلد چهارم اجرای قرارداد، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم، ۱۳۸۷، ص ۲۱۸.

۳. شهیدی، مهدی، **حقوق مدنی**، جلد سوم آثار قراردادها و تعهدات، چاپ ششم، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۹۳، ص ۸۲.

۴. ممکن بودن مطالبه خسارت از کارگر را میتوان به عنوان یکی از تفاوتهای فسخ قانونی قرارداد کار و ترک کار دانست.

این شرایط، معاونت روابط کار وزارت وقت کار و امور اجتماعی، با صدور دستورالعمل شماره ۱۷ مورخ ۱۳۹۰/۳/۱۶ قصد داشت ضمن ایجاد رویه واحد در ارتباط با ترک کار، خلأ قانونی مذکور را تا حدی مرتفع سازد، البته بندهای چهارم و پنجم این دستورالعمل نیز به موجب حکم دیوان عدالت اداری، به دلیل مغایرت با قوانین بالادستی، به‌خصوص ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقاء نظام مالی کشور، ابطال گردید.

با در نظر گرفتن مفاد دستورالعمل مذکور و جمع آن با مقررات موجود، نتیجه می‌شود که جمع موارد زیر برای تحقق ترک کار ضروری می‌باشد. از یک‌سو، شرط اولیه تحقق ترک کار، وجود یک قرارداد معتبر کتبی یا شفاهی بین کارگر و کارفرما می‌باشد. با وجود این، چنانچه ترک کار را آن‌گونه که در دستورالعمل مزبور مذکور است، فسخ قرارداد کار بدانیم، باتوجه‌به مقررات موجود، به‌خصوص ماده ۲۵ قانون کار، ترک کار تنها در ارتباط با قراردادهای دائمی ممکن است محقق شود؛ چراکه مطابق با نص ماده اخیرالذکر، در قراردادهای موقت یا آن دسته از قراردادهایی که موضوع آن‌ها انجام کار معین می‌باشد، هیچ کدام از طرفین حق به هم زدن یک طرفه آن را ندارد. حال اگر کارگری تکالیفی که به موجب یک قرارداد غیر دائم مکلف به انجام آن‌ها است را زیر پا بگذارد و در محل کارگاه نیز حاضر نشود، کارفرما می‌بایست از مکانیزم موجود در ماده ۲۷ قانون کار استفاده کرده و مقدمات اخراج وی را فراهم سازد. از سوی دیگر، عدم حضور کارگر در کارگاه را می‌توان به‌عنوان مهم‌ترین شرط تحقق ترک کار محسوب نمود. البته هر عدم حضور در کارگاه را نمی‌توان به‌عنوان شرط تحقق ترک کار در نظر گرفت چراکه تنها عدم حضوری که ملازم با قصد عدم بازگشت به کارگاه و فسخ قرارداد کار باشد را در صورت جمع سایر شرایط، باید به‌عنوان شرط تحقق ترک کار به رسمیت شناخت. درنهایت، عمل کارگر در ترک محل کار و برهم زدن قرارداد کار باید بدون مجوز قانونی صورت گرفته باشد تا ترک کار محقق شود. جمع شرایطی که بیان گردید، منتج به تحقق ترک کار می‌گردد. مطابق مقررات موجود، ترک کار نیز خود واجد آثاری می‌باشد که زوال قرارداد کار موجود و ممکن بودن مطالبه خسارت از کارگر تارک کار، از مهم‌ترین آن‌ها می‌باشد. البته باید در نظر داشت که ترک کار هیچ‌گونه تأثیری بر حقوق مکتسبه ناشی از قرارداد نمی‌گذارد و این حقوق همچنان قابل‌مطالبه می‌باشند. یکی از این حقوق مکتسبه، مزایای پایان کار می‌باشد که ترک کار نسبت به آن فاقد اثر است.

هرچند، هدف اصلی این پژوهش، بیان شرایط و آثار ترک کار در نظام کنونی حقوقی ایران می‌باشد، با وجود این، این امر به معنای تأیید رویه موجود نمی‌باشد. به هر حال مفاد دستورالعمل شماره ۱۷ وزارت کار و امور اجتماعی، به‌وضوح با قواعد عمومی مرتبط با قراردادها مغایر است. چراکه عوامل ایجاد حق فسخ در قراردادها محدود است و عدم ایفای تعهدات قراردادی نمی‌تواند به خودی خود، منجر به فسخ قرارداد گردد. همچنین در پی ابطال به حق بندهای چهارم و پنجم این دستورالعمل از یک‌سو و عدم پیش‌بینی ضمانت اجرای جایگزین برای این عمل از سوی دیگر، عواقب خطرناک ترک کار برای کارگر بسیار محدود شده است که این امر می‌تواند به گسترش ترک کار در جامعه کارگری بیانجامد؛ به خصوص که اثبات ورود خسارت و میزان آن نیز بر عهده کارفرما می‌باشد. از این رو، در انتهای این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که به جای اینکه نفس ترک کار به‌عنوان عاملی جهت به هم زدن قرارداد کار در نظر گرفته شود، این عمل به‌منزلهٔ ایجاد حق اخراج کارگر و مقدمه آن تلقی گردد. البته جهت در نظر گرفتن محدودیت زمانی، شایسته است در فرض تحقق ترک کار رعایت شروط مندرج در ماده ۲۷ قانون کار لازم نباشد. این امر علاوه بر اینکه راه بازگشت کارگر پشیمان از ترک کار را به‌طور کلی مسدود نمی‌سازد، از این رو که اخراج کارگر با ماده ۲۵ قانون کار در تعارض نیست، می‌تواند در کلیه قراردادها اعم از دائم یا موقت قابلیت اجرا داشته باشد. همچنین، توصیه می‌شود که با تحقق ترک کار، دریافت برخی از خسارات مسلم مانند هزینه‌های مربوط به آموزش کارگر تارک کار و جایگزین کردن کارگر جدید به جای وی از کارگر، به‌عنوان جریمه ممکن باشد. این امر نیز کارفرما را از اثبات برخی از امور دشوار معاف می‌سازد.

فهرست منابع

کتاب‌ها:

۱. استوار سنگری، کورش، **مقدمه حقوق کار**، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۹۵.

۲. امامی، حسن، **حقوق مدنی**، جلد ۱، تهران: انتشارات اسلامیه، چاپ دوم، ۱۳۶۶.

۳. بیگدلی، سعید و حسینی موسوی، سید مجتبی، **تفسیر اصولی قانون مدنی: بر اساس آراء اندیشه‌های بزرگان حقوق ایران**، تهران: انتشارات مهرسا، چاپ اول، ۱۳۹۵.

۴. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، **حقوق تعهدات**، تهران: انتشارات گنج دانش، چاپ سوم، ۱۳۸۹.

۵. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، **فلسفه حقوق مدنی**، جلد دوم، تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۰.

۶. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، **ترمینولوژی حقوق**، تهران: انتشارات گنج دانش، چاپ نوزدهم، ۱۳۸۷.

۷. شهیدی، مهدی، **حقوق مدنی تشکیل قراردادها و تعهدات**، تهران: نشر حقوقدان، چاپ اول، ۱۳۷۷.

۸. شهیدی، مهدی، **حقوق مدنی** جلد سوم **آثار قراردادها و تعهدات**، تهران: انتشارات مجد، چاپ ششم، ۱۳۹۳.

۹. شهیدی، مهدی، **حقوق مدنی**، جلد پنجم **سقوط تعهدات**، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۹۸.

۱۰. صفایی، سید حسین، **حقوق مدنی** جلد دوم **قواعد عمومی قراردادها**، تهران: نشر میزان، چاپ نهم، ۱۳۸۹.

۱۱. عراقی، عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد یک، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۲.

۱۲. قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل، **بایسته‌های حقوق اساسی**، تهران: انتشارات میزان، چاپ بیست و ششم، ۱۳۸۵.

۱۳. قرآن‌کریم، ترجمه مکارم شیرازی. تهران: دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، ۱۳۸۰.

۱۴. کاتوزیان، ناصر، **دوره مقدماتی حقوق مدنی اعمال حقوقی: قرارداد ایقاع**، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۸۹.

۱۵. کاتوزیان، ناصر، **قواعد عمومی قراردادها** جلد اول، شرکت سهام انتشار، چاپ چهارم، ۱۳۷۶.

۱۶. کاتوزیان، ناصر، **قواعد عمومی قراردادها** جلد چهارم اجرای قرارداد، شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم ۱۳۸۷.

۱۷. موحدیان، غلامرضا، **حقوق کار (علمی و کاربردی)**، انتشارات فکرسازان، چاپ ششم ۱۳۹۲.

۱۸. وحدتی شبیری، حسن، **مبانی مسئولیت مدنی قراردادی (مطالعه تطبیقی در حقوق و فقه)**، انتشارات پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، چاپ اول، ۱۳۸۵.

مقاله‌ها:

۱. بادینی، حسن و شکوهی مشهدی، بهنام، **تأملی پیرامون ثبوت و اثبات در قرارداد کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه**، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۴، ۱۳۹۹، شماره ۱۱۱، ص ۲۳-۴۵.

۲. پور ارشد، نادر، **فسخ قرارداد کار در حقوق ایران پیش و پس از تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام (۱۳۸۷/۸/۵)**. مجله پژوهش‌های حقوقی، دوره هشتم، ۱۳۸۸، شماره ۱۶، ص ۹۴-۸۱.

۳. چیت‌سازیان مرتضی، سلطانی فرد، جواد، **مطالعه فقهی و حقوقی امکان رجوع (عدول) از فسخ قرارداد**، فصلنامه علمی -پژوهشی فقه، دوره ۳۰، پاییز ۱۴۰۲، شماره ۳ (پیاپی ۱۱۵)، ص ۷-۳۹.

۴. سلطان احمدی، جلال و ولایی، مریم، **شروط و مفاد معتبر پس از زوال یا انحلال قرارداد در حقوق ایران با مطالعه اجمالی اسناد بین‌المللی**، مجله پژوهش حقوق خصوصی، دوره هشتم، ۱۳۹۸، شماره ۲۸، ص ۹۱-۱۱۷.

۵. شهابی، علی، فایی، سید حسین، اخلاقی، بهروز و امینی، منصور، **مطالبه خسارت عدم انجام تعهد پس از فسخ قرارداد**، مجله مطالعات حقوقی (علوم اجتماعی و انسانی شیراز)، دوره سیزدهم، ۱۴۰۰، شماره یک، ص ۱۴۹-۱۷۵.

۶. همتی، مجتبی، **فسخ قرارداد کار در حقوق کار ایران با تاکید بر رویه قضایی**، فصلنامه دیدگاه های حقوق قضایی، دوره ۲۷، ۱۴۰۱، شماره ۱۰۰، ص ۳۳-۶۲.

منابع انگلیسی:

Books:

1. Bigdley, Saeed and Hosseini mousavi, Seyed Mojtaba, **Basic interpretation of the civil law: based on the opinions of Iranian legal scholars**, Tehran: Mehrsa Publications, first edition, 1395.

2. Ghazi shariat panahi, Abulfazl, **Fundamental rights requirements**, Tehran: Mizan Publications, twenty-sixth edition, 1385.

3. Holy Quran, Translated by Makarem Shirazi. Tehran: History and Islamic Studies Office, 1380.

4. Imami, Hasan, **Civil rights, volume one**, Tehran: Islamic publication, second edition, 1366.

5. Iraqi, Izzatullah, **Labor Laws**, volume one, Tehran: Samt, Publications, second edition, 1392.

6. Jaafari langrodi, Mohammad Jaafar, **Law of obligations**, Tehran: Ganj Danesh Publications, third edition, 1389.

7. Jaafari langrodi, Mohammad Jaafar, **Legal Terminology**, Tehran: Ganj Danesh Publications, 19th edition, 1387.

8. Jaafari langrodi, Mohammad Jaafar, **Philosophy of civil rights, second volume**, Tehran: Ganj Danesh Publications, 1380.

9. Katouzian, Nasser, **General rules of contracts**, first volume, publishing company, fourth edition, 1376.

10. Katouzian, Nasser, **General rules of contracts**, volume four, contract execution, publishing company, fifth edition, 1387.

11. Katouzian, Nasser, **Introductory course on civil rights, legal practices: Iqaa contract**, publishing company, first edition, 1389.

12. Movahdian, Gholamreza, **Labor Laws (scientific and applied)**, Fekhresazan Publications, 6th edition 1392.

13. Ostovar sangari, Kourosh, **Introduction to labor law**, Tehran:Mizan, First edition, 1395.

14. Safai, Seyed Hossein, **Civil Law, Volume II, General Rules of Contracts**, Tehran: Mizan Publishing, 9th Edition, 1389.

15. Shahidi, Mehdi, **Civil Laws of Forming Contracts and Obligations**, Tehran: Hoghoghdan Publishing House, 1st Edition, 1377.

16. Shahidi, Mehdi, **Civil rights, the fifth volume of the fall of obligations**, Tehran: Majd Publications, 1398.

17. Shahidi, Mehdi, **Civil rights, the third volume of contracts and obligations**, Tehran: Majd Publications, sixth edition, 1393.

18. Vahdati shabiri, Hasan, **Fundamentals of contractual civil responsibility (comparative study in law and jurisprudence)**, publications of the Research Institute of Islamic Sciences and Culture, first edition, 1385.

Articles:

19. Badini, Hassan, Shekoohi, Behnam, **A reflection about positiveness and proof in Labour contract through comparative study of the French law**, Judicial Law Journal, Volume 84, 2019, Number 111, pp. 23-45.

20. Chit Saziyan, Morteza, Soltani Fard, Javad, **A Jurisprudential and Legal Study of the Feasibility of Referring to and Deviating (Udoul) from the Contract Termination**, Scientific Quarterly - Jurisprudence Research, Volume 30, Autumn 1402, Number 3 (115 consecutive), pp. 39-7.

21. Hemati, Mojtaba, T**ermination of employment contract in Iran's labor law with emphasis on judicial procedure**, Judicial Law Perspectives Quarterly, Volume 27, 1401, Number 100, pp. 33-62.

22. Pour Arshad, Nader, **Revocation of Labor Contract according to the law of Iran**, Journal of legal research, Eighth period, 1388, number 16, pp. 81-94.

23. Shahabi, Ali, Safaii, Seyyed Hossein, Akhlaghi, Behrooz, Amini, Mansour, **Claiming the Damages of Non-Performance of Obligations following the Termination of the Contract**, Journal of legal studies (Shiraz social and human sciences), 13th period, 1400, number one, pp. 175-149.

24. Soltan Ahmadi, Jalal, Valaii, Maryam, **Valid Conditions and Terms Subsequent Avoidance of Contract under Iranian Law and International Documents**, Journal of Private Law Research, Volume 8, 2018, Number 28, pp. 117-91.

Legal analysis of the conditions and effects of worker job abandonment in labor law

Seyed Mohammad Razavi[1]
Masood Hasanabadi[2]

Abstract

Leaving the workplace without the intention of returning is an act known as job abandonment. In contrast to the relative prevalence of this practice among the labor community, job abandonment has not been very popular with lawmakers as well as legal scholars. The only regulation related to job abandonment is Instruction No. 17 of the Deputy Minister of Labor Relations of the then Ministry of Labor and Social Affairs, approved on 03/16/1391, and the fourth and fifth paragraphs of this instruction were also annulled by the rulings of the Administrative Court of Justice. Therefore, the present study sought to express the conditions for the realization of job abandonment and its most important effects. This study showed that in order to fulfil job abandonment, the sum of several conditions is necessary. The existence of a valid permanent contract between the worker and the employer can be considered as the first condition for fulfil job abandonment. Also, the absence of the worker in the workshop and leaving the workplace can be mentioned as the most important condition and material element of job abandonment.. Of course,the worker's absence from the workplace can result in job abandonment if it is consistent with the intention of terminating the labour contract and dissolving it. Finally, the delay in the worker's actions on the existence of a legal license also causes the non-fulfillment of job abandonment. However, the sum of the aforementioned conditions leads to the realization of job abandonment, which also leads to effects such as the dissolution of the labor contract and the availability of compensation from the abandoned worker

KeyWords: labor contract, job abandonment, Breach of Contractual Obligations, Remedy.

1. Graduated with a master's degree in private law from Farabi Campus of Tehran University, sidmohamad.2019@gmail.com

2. Assistant Prof., Department of Law, Faculty of Law, Political Science and History, Yazd University, Yazd, Iran. Email: m.hasanabadi@yazd.ac.ir