

ماهیت حقوقی سنوات در روابط کار

مقصود عبادی بشیر^{۱*}، محمدرضا مجتهدی^۲

چکیده

پرداخت حق سنوات در زمان خاتمه قرارداد کار به عنوان یکی از امتیازات کارگران از سال ۱۳۳۷ وارد نظام حقوقی ایران شده است، به طوری که در پایان قرارداد کار از طرف کارفرما مبلغی به صورت کلی و یکجا به کارگر پرداخت می شود. در این مقاله ماهیت حقوقی و کارویژه حق سنوات به روش توصیفی-تحلیلی بررسی و معلوم شد که ماهیت این نهاد حقوقی با هیچ یک از تأسیسات حقوقی موجود قابل تطبیق نیست و این نهاد ماهیتی خاص و مستقل دارد و کارویژه آن نیز کمک به امنیت شغلی کارگران و حمایت مالی از آنان در صورت بیکاری است. اما با وجود سایر تدابیر حقوقی مثل منع اخراج ناموجه برای حمایت از امنیت شغلی کارگران، حق سنوات جهت تأمین این منظور قاصر است و از آن باید به عنوان وسیله ای برای حمایت مالی و درآمدی کارگران در زمان بیکاری و بازنشستگی از طریق ایجاد صندوق ویژه استفاده شود. صندوق مزبور می تواند به عنوان مکمل بیمه بیکاری و نیز رکن دوم نظام بازنشستگی عمل کرده و برخی مشکلات مالی جویندگان کار و بازنشستگان را جبران کند.

کلیدواژگان

حق سنوات، کارگر، کارفرما، مزایای پایان کار.

۱. مربی، دانشکده الهیات، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول). Email: Magsudebadi@ut.ac.ir.
۲. استاد، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. Email: mojteheddi2004@yahoo.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۰۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۰

مقدمه

حق سنوات به صورت پرداخت دفعه واحد مبلغی پول به کارگران در هنگام اخراج یا ترک کار به عنوان راهکاری برای حمایت از آنها در بسیاری از کشورها متداول است. مقدار مبلغ پرداختی نیز به طول مدت خدمت و آخرین حقوق یا مزد دریافتی کارگر بستگی دارد. در برخی کشورها مثل آمریکا، رواج و پیدایش پرداخت حق سنوات به کارگران در زمان خاتمه قرارداد جنبه اختیاری دارد و بیشتر به وسیله قراردادهای جمعی کار تنظیم می شود و برخی کارفرمایان نیز از این راهکار برای مدیریت نیروی انسانی مؤسسه تحت اداره خود استفاده می کنند. در مقابل در بسیاری از کشورهای دیگر نیز، پرداخت حق سنوات اجباری بوده و شرایط آن نیز به وسیله قوانین معین شده است. گاه گفته می شود حق سنوات بسیار پیشتر از ظهور بیمه های اجتماعی عمومی وجود داشته است و حتی به نوعی شکل اولیه بیمه بیکاری و بازنشستگی تلقی می شود. در حقوق ایران نیز از زمان تصویب قانون کار سال ۱۳۳۷، اجرای اجباری برنامه پرداخت حق سنوات شروع شده و قانون کار سال ۱۳۶۹ نیز ضمن تأیید آن دامنه شمول و میزان آن را گسترش داده است. با اینکه شش دهه از زمان ورود این نهاد به نظام حقوقی کشورمان گذشته، اما هنوز در ادبیات حقوقی ما، بسیاری از جنبه های حقوقی آن مانند طبیعت، کارکرد و شرایط بهره مندی و ارتباط آن با دیگر برنامه های حمایتی و تأمین اجتماعی به خوبی بررسی نشده است. از این رو این سؤال قابل طرح است که جایگاه و نقش حمایتی حق سنوات در روابط کار چیست؟ پژوهش حاضر به روش توصیفی - تحلیلی در پی پاسخ به پرسش های مزبور است و علاوه بر بیان شرایط و موارد بهره مندی کارگران از حق سنوات به تجزیه و تحلیل ماهیت و کارکرد آن نیز خواهد پرداخت.

ضرورت انجام این پژوهش نیز از آنجا ناشی می شود که حمایت از کارگران در زمان بیکاری و قطع درآمد از دغدغه های بسیاری از کشورها از جمله کشور ماست و باید دید که این نهاد چه نقشی در حمایت از امنیت شغلی و درآمدی کارگران می تواند داشته باشد. از سوی دیگر، چگونه می توان از این نهاد برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما در جهت افزایش بهره وری از نیروی انسانی استفاده کرد. هدف این تحقیق نیز افزودن بر غنای ادبیات حقوقی در حوزه روابط کار و صنعت و ارائه راهکاری برای افزایش کارایی حق سنوات به موقع بیکاری و بازنشستگی به عنوان طرحی کمکی برای برنامه های بیمه بیکاری و بازنشستگی است. مطالب این تحقیق طی دو بخش مطرح می شود؛ بخش اول به ارائه مفهوم و شرایط بهره مندی از حق سنوات و منشأ تاریخی آن می پردازد و در بخش دوم نیز درباره ماهیت حقوقی حق سنوات و کارکرد حمایتی آن از کارگران بحث خواهد شد.

مفاهیم و مبانی حق سنوات

در این بخش درباره مفهوم و تعریف حق سنوات، شرایط بهره‌مندی، منطبق اقتصادی و منشأ تاریخی و تحولات این نهاد حقوقی بحث می‌شود.

۱. مفهوم و شرایط بهره‌مندی

حق سنوات به مبالغی اطلاق می‌شود که در تمام صور پایان قرارداد کار از سوی کارفرما به کارگر به صورت یکجا پرداخت می‌شود. این مبلغ علاوه بر مبالغی است که تحت عنوان مزد، حقوق و مزایا به کارگر پرداخت می‌شود و در محاسبه میزان آن نیز طول سنوات خدمت کارگر و آخرین مزد دریافتی وی ملاک عمل قرار می‌گیرد. همچنین این پرداخت از پرداخت‌های تأمین اجتماعی یا کمک‌های نهادهای عمومی به بیکاران متفاوت است و تکلیف پرداخت نیز مستقیماً بر عهده کارفرماست. بدین ترتیب حق سنوات دارای سه ویژگی عمده است: اولاً، تعهد به پرداخت آن قانوناً بر عهده کارفرماست؛ ثانیاً زمان پرداخت آن در موقع خاتمه قرارداد کار است و ثالثاً، ضابطه تعیین میزان آن آخرین مزد کارگر و طول مدت کار برای آن کارفرماست.

نهاد حقوقی حق سنوات با تصویب قانون کار سال ۱۳۳۷ وارد نظام حقوقی ایران شد (ماده ۳۳) و در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ نیز ضمن تأیید بر قلمرو اجرایی آن افزوده شد و با تکمیل برخی نواقص آن از سوی رویه قضایی، امروزه می‌توان گفت که در تمام موارد خاتمه قرارداد کار، اعم از ارادی و غیرارادی، کارگر استحقاق دریافت حق سنوات را دارد که شرایط آن طی مباحث آتی مطرح خواهد شد. شایان ذکر آنکه در این قانون برای اشاره به این مفهوم دو اصطلاح «حق سنوات» و «مزایای پایان کار» به کار رفته است. بررسی مواد قانونی و رویه قضایی نشان می‌دهد که این دو اصطلاح به معنای واحدی اشاره دارند و تفاوتی در آثار حقوقی و شرایط بهره‌مندی ندارند. عدم شایستگی استفاده از الفاظ و اصطلاحات مختلف برای معنا و مفهوم واحد مقتضی آن است که اصطلاح واحدی از سوی مقنن در تدوین مقررات به کار گرفته شود. از آنجا که اصطلاح مزایای پایان کار ابهام دارد و می‌تواند به پرداختی‌ها و مزایای بیمه بیکاری، از کارافتادگی و بازنشستگی نیز اطلاق شود و همچنین با توجه به تداول بیشتر اصطلاح «حق سنوات» در عرف و رویه قضایی، همین اصطلاح در این تحقیق انتخاب و به کار گرفته شد.

همچنین اصطلاح حق سنوات متفاوت از پایه سنواتی است. اصطلاح «پایه سنواتی» به مبالغی اشاره دارد که علاوه بر حداقل دستمزد تعیین شده به کارگران دارای بیش از یک سال سابقه کار در کارگاه معین پرداخت می‌شود. بدین ترتیب که در کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل، مبلغ پایه سنواتی به طور ثابت به تمام کارگران دارای بیش از یک سال سابقه کار پرداخت می‌شود که مقدار آن نیز در جریان تعیین حداقل مزد، از سوی شورای عالی کار معین می‌شود.

اما در خصوص کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل هر ساله براساس دستورالعمل اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام‌های جبران خدمت برای گروه‌های بیست‌گانه نرخ‌های متفاوتی برحسب سابقه خدمت تعیین و جهت اجرا ابلاغ می‌شود (الهیان، ۱۳۹۲: ۴۹). به این ترتیب، پایه سنواتی به‌عنوان مکمل مزد و در جریان دوره کار پرداخت می‌شود، ولی حق سنوات مربوط به اختتام دوره کار و قطع روابط کارگر و کارفرماست.

حق سنوات در برخی کشورها مستقیماً ناشی از حکم قانون است و حالت اجباری دارد، نظیر وضعیتی که در حقوق ایران و ترکیه وجود دارد. اما در برخی کشورها اجبار قانونی برای حق سنوات وجود ندارد و مسئله به توافق کارگر و کارفرما به‌خصوص قرارداد جمعی کار وابسته است، چنین وضعیتی در حقوق آمریکا مشاهده می‌شود. به‌طور کلی دو شرط عمده برای بهره‌مندی از حق سنوات وجود دارد: شرط اول، ضرورت طی دوره انتظار است. بدین ترتیب که پیش از سپری شدن حداقل مدت معین، امکان بهره‌مندی از حق سنوات وجود ندارد. چنانکه در حقوق فرانسه و ترکیه حق سنوات حداقل با داشتن یک سال سابقه به‌وجود می‌آید (Limoncioglu, 2010:48). همچنین در حقوق ایران براساس ماده ۳۳ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ کارگر اخراجی با حداقل یک سال کار متوالی یا متناوب امکان بهره‌مندی از حق سنوات را داشت. قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ نیز طی ماده ۲۴ شرط حداقل یک سال سابقه کار را پیش‌بینی کرده بود و از این رو کارگرانی که سابقه کار آنها به یک سال نمی‌رسید، از حق سنوات محروم می‌شدند. اما به موجب تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷ قانون مزبور کارفرمایان موظف‌اند به کارگران موقت نیز به نسبت مدت کارکرد مزایای پایان کار بپردازند. بنابراین شرط وجود حداقل سابقه کار نزد کارفرمای معین، امری معقول است، اما طول مدت آن به هدف مقنن بستگی دارد؛ از این رو اگر مقنن قصد ایجاد ثبات در روابط کار را داشته باشد، باید طول حداقل مدت لازم برای بهره‌مندی از حق سنوات را افزایش دهد و اگر در پی ایجاد تحرک در بازار کار باشد، می‌تواند حداقل مدت مزبور را کاهش دهد.

شرط دوم بهره‌مندی از حق سنوات قطع رابطه کار است. در این میان برخی کشورها مثل ایتالیا بدون تمایز میان علل مختلف منجر به خاتمه قرارداد کار، در هر صورت کارگر را مستحق دریافت حق سنوات می‌دانند. اما در برخی کشورها مثل ترکیه پرداخت حق سنوات محدود به اخراج غیرموجه شده است و در فرض اخراج موجه کارگر از این حق محروم می‌شود (Limoncioglu, 2010: 54). حقوق ایران نیز در این خصوص متمایل به رویه اول است و در تمام فروض خاتمه قرارداد کار کارگر را مستحق دریافت حق سنوات می‌داند (رنجبر، ۱۳۸۹: ۹۷؛ رفیعی، ۱۳۹۲: ۳۴۸).

۲. منشأ تاریخی حق سنوات و تحولات آن

در حالی که سایر نهادهای حمایتی کارگران مانند بیمه بیکاری منشأ تاریخی روشن و مستندی دارد، چنین امری در خصوص نهاد حقوقی حق سنوات صادق نیست و تاریخچه چندان روشنی از نحوه پیدایش و گسترش آن در دست نیست. با این حال سه عامل تاریخی زیر در ظهور و گسترش این نهاد تأثیر داشته‌اند: جنبش تدوین قوانین کار، بازسازی صنایع و پیشرفت فناوری و بالاخره ظهور دولت‌های رفاه که به ترتیب بررسی می‌شود.

۲.۱. تدوین قوانین کار

اولین ریشه‌های حق سنوات را می‌توان در جریان تدوین قوانین کار ملاحظه کرد. تدوین قوانین کار نیز از آغاز سده ۱۹ با تصویب «قانون کارخانه‌های انگلستان» آغاز شد که اغلب متکی بر منطق لیبرالی و تعادل قراردادی بود. چنین رویه‌ای در سایر کشورهای اروپای غربی نیز دنبال شد. از مهم‌ترین ویژگی‌های این قوانین آن بود که هر یک از طرفین قرارداد می‌توانست در هر زمان قرارداد را فسخ کند، اما در مقابل طرف دیگر می‌توانست از بابت نقض تعهد، جبران خسارات وارده را مطالبه کند. چنین رویکردی برای حمایت کارگران کافی نبود و از این رو مشاهده می‌شود که طی قرن بیستم قانونگذاران در روابط کار و استخدام مداخلات گسترده‌ای را انجام دادند که از مهم‌ترین آنها حمایت از کارگران در برابر اخراج بود، به طوری که کارفرمایان از اخراج غیرموجه منع شدند و در موارد موجه بودن نیز اخراج، مشروط به ابلاغ اخطار اولیه به کارگر چند روز پیش از اجرایی کردن تصمیم به اخراج بود. در صورت عدم رعایت این شرط کارفرمایان مجبور به پرداخت مبلغی بودند که شکل اولیه حق سنوات را تشکیل می‌دهد. بدین ترتیب کم‌کم کارفرمایان ترجیح دادند به جای صدور و ابلاغ اولیه تصمیم اخراج، مستقیماً به اخراج کارگر مبادرت ورزند و در مقابل مزد فاصله زمانی مابین اخطار تا اخراج را بپردازند. بدین ترتیب اخراج بدون دوره انتظار با پرداخت مزد آن دوره تحقق می‌یافت و تکرار این امر به مرور یکی از علل گسترش حق سنوات در روابط کار شد. در واقع در این مرحله منع اخراج ناموجه هنوز متداول نشده بود و حمایت از کارگران به صورت الزام کارفرمایان به ابلاغ پیشاپیش تصمیم به فسخ قرارداد و گذشت مدت زمان معین قبل از عملی شدن اخراج کارگر بود تا وی فرصت جست‌وجوی کار جدید را داشته باشد، ولیکن کارفرمایان ترجیح می‌دادند کارگر را فوراً اخراج کنند و در عوض مدت مزبور را بلاعوض بپردازند و همین امر خود زمینه‌ای برای پیدایش حق سنوات به وجود آورد.

۲.۲. بازسازی صنعتی

دومین عاملی که در ظهور و گسترش حق سنوات نقش داشته، پیشرفت‌های فناوری در اواخر

قرن نوزدهم و در پی آن بحران اقتصادی شدید دهه ۱۹۳۰ میلادی است. بدین ترتیب که پیشرفت فناوری، تغییر الگوی تولید کالا و خدمات را موجب شده که این امر نیز بر بازار کار تأثیرات عمیقی داشته است. این امر موجب جایگزینی هرچه بیشتر ماشین به جای انسان شد و نیاز به کارگر را کاهش داد. علاوه بر این بحران اقتصادی نیز موجب افزایش تعداد بیکاران شده که واکنش شدید آنها را در پی داشته است. ترس از افتادن این کارگران ناراضی و بیکاران در دامن سوسیالیست‌ها، دولت‌ها را مجبور به تدوین راهکارهای حمایتی مانند غرامت اخراج و اخطار پیش از اخراج کرده است.

یکی از بخش‌های اقتصادی که کارگران آن از پیشرفت فناوری تأثیر زیادی پذیرفته‌اند، صنعت راه‌آهن است. نخستین موارد طرح مسئله امنیت شغلی مربوط به صنعت راه‌آهن بوده و در این بخش این مسئله به شدت مطرح بوده است، به طوری که طی سال‌های ۱۸۷۰ تا ۱۸۸۰ در فرانسه تعدادی زیادی از دعاوی اخراج کارگران راه‌آهن در دادگاه‌ها مطرح و به صدور آرای منجر شده است که می‌تواند به عنوان نقطه شروعی برای حق سنوات تلقی شود. قضیه کارگران راه‌آهن فرانسه مسئله جدیدی را همراه با پیشرفت‌های فناوری به وجود آورده بود. کارگران این بخش کارگرانی ماهر و باتخصص ویژه بودند که در فرض اخراج قادر به ورود به صنعت دیگر نبودند. از سوی دیگر، به دلیل عدم تکمیل سنوات خدمت مستحق بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی نیز نمی‌شدند. پرداخت حق سنوات برای جبران همین محرومیت از این مزایا بوده است. البته از سال ۱۸۹۰ برای جلوگیری از نقض حقوق کارگران به وسیله صندوق‌های بازنشستگی و کارفرمایان، ضرورت تأیید اولیه اخراج به وسیله محاکم پذیرفته شد و در فرض توجیه ناکافی برای اخراج خسارت محرومیت از حقوق بازنشستگی به صورت الزام به پرداخت حق سنوات مطرح می‌شد (Holzmann, 2012: 19).

۳.۲. ظهور و گسترش دولت رفاه

ناکارآمدی اقتصاد بازار در تأمین عدالت اجتماعی، بحران‌های اقتصادی شدید و تحولات سیاسی و اجتماعی پس از دوران جنگ جهانی دوم، به ظهور الگوی جدیدی از دولت تحت عنوان دولت رفاه منجر شد که نوعی عقب‌نشینی از بسیاری از اصول و منویات لیبرالیسم بود و لزوم مداخله دولت را برای جبران ناکامی‌های اقتصاد بازار در ایجاد تعادل و تثبیت اقتصادی و عدالت اجتماعی، لازم و حقانی می‌شمرد. در واقع دولت رفاه به عنوان شکلی از دولت مدرن در پاسخ به بحران‌های اقتصادی و مالی به وجود آمده است. بحران دهه ۱۹۳۰ آمریکا که پس از این کشور کلیه کشورهای اروپایی را نیز درنوردید، موجی از رکود، بیکاری و ورشکستگی مؤسسات اقتصادی را با خود به ارمغان آورد که «دست نامرئی» اقتصاددانان لیبرال از درمان آن عاجز مانده بود. بسط الگوی دولت رفاه با گسترش برنامه‌های تأمین اجتماعی و حمایت از کارگران در برابر

مخاطرات مختلف اقتصادی، شغلی و درآمدی همراه بود. یکی از ابعاد تأمین اجتماعی حمایت از کارگر بیکار شده در قالب بیمه بیکاری بود. در کنار این حمایت، به خصوص در کشورهایی که دانش و توان اقتصادی و فنی لازم برای اداره صندوق بیمه بیکاری را نداشتند، حق سنوات به عنوان فرمول جایگزین بیمه بیکاری گسترش یافت. امروزه هم ارتباط معکوسی بین گستردگی حق سنوات و برنامه‌های حمایتی تأمین اجتماعی دیده می‌شود. به طوری که در کشورهایی که نظام تأمین اجتماعی پیشرفته‌ای دارند، طرح پرداخت حق سنوات از سوی کارفرما نیز به حاشیه رانده شده و برعکس در کشورهایی که نظام تأمین اجتماعی جامعی ندارند، نهاد حق سنوات به عنوان جایگزین از گستردگی شایان توجهی برخوردار است. چنانکه در سطح کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه مانند اسپانیا و پرتغال برنامه حق سنوات گسترده‌ای دارند، ولی در کشورهای آلمان و فرانسه موارد و میزان پرداخت حق سنوات محدود است و در مقابل نظام تأمین اجتماعی مناسبی به خصوص در زمینه بیمه بیکاری دارند. البته حق سنوات در کشورهایی که نظام تأمین اجتماعی خطرهای بیکاری را از طریق بیمه بیکاری جبران می‌کند، هنوز به شکل ضعیف‌تری حفظ شده است که علت این امر را نیز مقاومت اتحادیه‌های کارگری و تلقی حق سنوات به عنوان حق مکتسب در برابر خطرهای بیکاری است، و به نوعی آن را مکمل سایر برنامه‌های حمایتی بیکاران می‌دانند (Pissardes, 2001:143).

ماهیت حقوقی و کارکرد حق سنوات

در بخش اول این نوشتار مفهوم و مبانی حق سنوات بررسی شد. در این بخش نیز ماهیت حقوقی، کارکردهای آن در تنظیم روابط کار و ارتباط آن با دیگر نهادهای حقوق کار بررسی خواهد شد.

۱. ماهیت حقوقی

با توصیفی که از حق سنوات در طی مباحث قبل ارائه شد، باید به این سؤال جواب داد که آیا این نهاد با یکی از نهادهای حقوقی موجود در نظام حقوقی قابل تطبیق است و تابع آثار آن است یا اینکه نهاد جدیدی با آثار حقوقی متفاوت است. محققان پاسخ‌های متفاوتی ارائه کرده‌اند که در این قسمت به طرح و تحلیل آنها پرداخته می‌شود.

۱.۱. ماهیت مزدی

براساس این دیدگاه با ارائه تعریفی موسع از مفهوم دستمزد، حق سنوات نیز داخل در آن مفهوم قرار می‌گیرد و جزئی از اقسام حقوق محسوب می‌شود. از نظر حامیان این نظر هر آنچه

در مقابل کار برای کارگر طبق قانون پرداخت می‌شود، ماهیت مزدی دارد. در این میان حق سنوات نیز که به‌عنوان امتیاز مالی به نفع کارگران پیش‌بینی شده، داخل در مفهوم اجرت یا مزد است. اما پرداخت این قسمت از حقوق مقید به شروط خاص بوده و به زمان خاتمه قرارداد محول شده است. این نظریه مدت‌ها از سوی دکترین و رویه قضایی فرانسه پذیرفته شده بود (Narmanlioglu, 1973: 325). اما این دیدگاه با ایراداتی همراه است؛ اول اینکه اگر حق سنوات ماهیت مزدی داشته باشد، نحوه خاتمه قرارداد کار نباید در پرداخت آن تأثیر داشته باشد. درحالی‌که با مطالعه تطبیقی معلوم می‌شود در بسیاری از کشورها از جمله ترکیه، آلمان و فرانسه، پرداخت حق سنوات فقط در فرض اخراج غیرموجه موضوعیت پیدا می‌کند و با ترک اختیاری کار از سوی کارگر یا اخراج موجه وی، پرداخت حق سنوات منتفی است. در حقوق ایران نیز قبل از صدور رأی وحدت رویه شماره‌های ۱۳۴۹، ۱۳۴۸، ۱۳۴۷ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، مدت‌ها رویه قضایی از صدور حکم به پرداخت حق سنوات به کارگری که ترک کار می‌کرد، امتناع داشت. روشن است که اگر حق سنوات ماهیت مزدی می‌داشت، صدور چنین احکامی بی‌وجه می‌نمود، زیرا محرومیت کارگر از مزد و سلب حق مکتسب او بدون دلیل موجه نامشروع و غیرقانونی است. دوم اینکه، پذیرش چنین دیدگاهی مستلزم تغییر در تعریف مزد و حقوق کارگر است که طی مواد ۳۴ تا ۳۶ قانون کار مطرح شده است، زیرا حتی مزد به معنی عام آن که در قانون کار به حق السعی تعبیر شده، مربوط به زمان اعتبار قرارداد کار و اجرای آن است. درحالی‌که حق سنوات فقط در فرض خاتمه قرارداد موضوعیت پیدا می‌کند. سوم اینکه اگر حق سنوات ماهیتاً مزد و جزئی از آن باشد، باید برای هر سال به مأخذ حقوق کارگر در آن سال محاسبه شود، درحالی‌که حق سنوات بر مبنای آخرین دستمزد کارگر در زمان خاتمه قرارداد محاسبه می‌شود. چهارم اینکه اگر حق سنوات ماهیت مزدی داشته باشد، مشمول درآمد بر مالیات و کسور مالیاتی است، درحالی‌که در بسیاری از کشورها این پرداخت مشمول مالیات نمی‌شود.

۲.۱. ماهیت غرامتی

براساس این دیدگاه حق سنوات در عمل و تئوری نوعی غرامت یا جبران خسارت است. این مسئولیت مبتنی بر نظریه خطر یا مسئولیت بدون تقصیر است، زیرا با اخراج یا از دست دادن شغل، کارگری که طی مدت متمادی در کارگاهی مشغول به کار بوده، با خطر فرسودگی جسمانی و روحی روبه‌رو بوده و بعد از اخراج نیز یافتن شغل جدید مستلزم هزینه‌های زیادی است. از این‌رو به اقتضای حق و عدالت کارفرما باید مبالغی را به چنین کارگر متضرری بپردازد. پذیرش اولیه حق سنوات در نظام حقوقی انگلستان نیز با همین ملاحظه و محرومیت کارگر از یک حق مکتسب بوده است (Meshar, 1978:119; Rycroft, 2001: 2131).

دیدگاه مبنای حقوقی توجیه‌کننده حق سنوات را قواعد مسئولیت مدنی دانسته است. بنابراین قضاوت در خصوص آن منوط به بررسی شرایط مسئولیت مدنی است. طرفداران این نظریه برای توجیه نظر خویش قائل به آن هستند که اخراج کارگر موجب نقض حقوق وی و اضرار از جهت یافتن شغل جدید، از دست دادن ارشدیت در کارگاه و به تبع آن محرومیت از پایه سنواتی است، زیرا به فرض یافتن کار جدید نیز، کارگر به دلیل عدم سابقه در آن کارگاه پایه سنواتی و پرداخت‌های مربوط به آن را از دست می‌دهد و مهارت کسب‌شده در شغل سابق نیز ممکن است برای وی بلااستفاده بماند (Folk, 1969: 12). در کنار این امور، انجام تعهدات مربوط به قرارداد کار طی زمان موجب فرسودگی جسمی و روحی می‌شود و حق سنوات نیز غرامت قانونی برای جبران مجموع این خسارات است.

این نظریه نیز قابل انتقاد بوده و ایرادات چندی بر آن وارد است، زیرا لازمه تلقی حق سنوات به‌عنوان غرامت آن است که قائل به مسئولیت مدنی کارفرما باشیم و این امر نیز مستلزم جمع شرایط خاص آن است. اولاً اصل در مسئولیت مدنی بر اثبات تقصیر است و با اثبات تقصیر کارفرما نیز جبران خسارت مبنای دیگری پیدا می‌کند و به حق سنوات مرتبط نیست. از سوی دیگر، نظریه خطر نیز در این مورد کارگشا نیست، زیرا آثار منفی اخراج همیشه منسوب به کارفرما نیست و کارگر نیز در ایجاد آن نقش دارد؛ ثانیاً، تحقق مسئولیت مدنی و به تبع آن الزام به پرداخت خسارت مستلزم اثبات رابطه سببیت میان فعل و ضرر است. درحالی‌که در پرداخت حق سنوات چنین امری شرط نیست. چنانکه در حقوق ایران فارغ از علت خاتمه قرارداد در هر حال حق سنوات باید پرداخت شود؛ ثالثاً، خسارت ناشی از مسئولیت مدنی مستلزم ارزیابی خسارت وارده از سوی دادگاه و سپس صدور حکم مبنی بر الزام به جبران آن است. درحالی‌که میزان حق سنوات قابل پرداخت بدون توجه به وجود ضرر ناشی از خاتمه قرارداد، از سوی مقنن تعیین شده است.

۱.۳. ماهیت تشویقی (پاداش پایان کار)

براساس این دیدگاه حق سنوات تدبیری برای تکریم کارگری است که صادقانه طی سال‌های متمادی در کارگاهی فعالیت کرده است (Earthman, 2002: 37). در سایه این تدبیر کارگر به عدم تغییر کار تشویق می‌شود و کارفرما نیز می‌تواند از وجود کارگران ماهر و متخصص به مدت طولانی بهره‌مند شود. این امر به‌خصوص در مورد قوانین کشورهایایی که شرط بهره‌مندی از حق سنوات را داشتن حداقل سه تا پنج سال خدمت در کارگاه معین می‌دانند، صادق است، زیرا در چنین شرایطی کارگر خروج از کارگاه را قبل از تحقق حداقل زمان انتظار لازم برای بهره‌مندی از حق سنوات به ضرر خود می‌داند و از این رو سعی در رعایت تعهدات قانونی و قراردادی خویش به‌منظور استمرار روابط کار خواهد داشت. در این میان با افزایش مهارت موجب ارتقای بهره

وری می‌شود و منافع کارفرما را نیز تأمین می‌کند. نمونه چینی رویه‌ای در مقررات کار اتریش قبل از اصلاحات سال ۲۰۰۲ ملاحظه می‌شد که شرط بهره‌مندی از حق سنوات را داشتن حداقل سه سال سابقه کار در کارگاه معین قرار داده بود که البته به دلایل دیگری از جمله تأمین عدالت و پرداخت حق سنوات این حکم نسخ شد (Hofer, 2007: 42).

در نقد این توجیه می‌توان گفت که اگر حق سنوات به کارگری پرداخت شود که مطابق قوانین بیمه اجتماعی سنوات لازم برای بازنشستگی را تکمیل کرده یا در اثر حادثه ناشی از کار، دچار از کارافتادگی شده، تلقی این پرداختی به عنوان پاداش پایان کار می‌تواند صادق باشد، اما در مورد نظام‌های حقوقی که پرداخت حق سنوات محدود به قسم خاصی از خاتمه قرارداد نمی‌شود، این تحلیل کارساز نیست. همین مسئله در خصوص نظام کنونی حقوق ایران نیز صادق است، زیرا همچنان که گفته شد، حداقل مدت لازم برای استحقاق حق سنوات برابر ماده ۲۴ قانون کار یک سال بود که با اصلاح آن به وسیله قانون رفع موانع تولید و سرمایه‌گذاری مصوب ۱۳۹۴ و الحاق تبصره‌ای به ماده ۷ قانون کار، کارگران اخراجی برای خدمت کمتر از یک سال نیز به تناسب مدت کار امکان بهره‌مندی از حق سنوات را دارند. از این رو مثلاً کارگر دارای سه ماه خدمت نیز استحقاق چنین پرداختی را به تناسب دارد. از سوی دیگر، پرداخت حق سنوات برخلاف رویه بسیاری از کشورهای دیگر در تمام حالات خاتمه قرارداد کار، اعم از اینکه کارگر در اخراج مقصر باشد یا نه، الزامی است. روشن است لزوم پرداخت حق سنوات در فرض اخراج موجه مانع از آن است که این نهاد به لحاظ حقوقی نوعی پاداش پایان کار تلقی شود.

۴.۱. نهاد حقوقی مستقل^۱

با توجه به اینکه حق سنوات با سایر نهادهای حقوقی موجود به شرح فوق قابل تطبیق نیست، می‌توان قائل به آن شد که این نهاد، نهادی خاص و مستقل با شرایط و آثار حقوقی ویژه خود است. بدین ترتیب در شرایط معین امتیازی را به نفع کارگر و تعهداتی را بر دوش کارفرما قرار می‌دهد. از این رو این نهاد حقوقی در نظام‌های حقوقی مختلف تحت عناوین متفاوت، آثار حقوقی متفاوتی را نیز تولید کرده و در بیشتر اوقات تابع تغییرات سریع و گسترده‌ای بوده است (Bowers, 1990: 255-256). به این ترتیب با توجه به عدم انطباق حق سنوات با نهادهای حقوقی دیگر، این نهاد دارای ماهیت خاص خود است که طی زمان در اثر عوامل مذکور در سطور قبل ایجاد و با تدبیر مقنن، توافق‌های جمعی اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی تکامل یافته و کارکردهای متفاوتی را در کشورهای مختلف پذیرفته است.

1. Sui Generis

۲. کارکردهای حقوقی

با توجه به اینکه حق سنوات دارای ماهیت ویژه‌ای است و قابلیت انطباق مطلق با هیچ کدام از نهادهای حقوقی موجود در نظام‌های حقوقی را ندارد، باید دید که این نهاد در پی برآوردن کدام هدف حقوقی است. به عبارت دیگر، کارویژه آن در چارچوب روابط کارگر و کارفرما چیست؟ بررسی تطبیقی و تاریخی این نهاد ما را به دو کارویژه عمده یعنی افزایش امنیت شغلی و ارتقای عدالت اجتماعی برای این نهاد رهنمون می‌سازد که به ترتیب بررسی می‌شوند.

۱.۲. افزایش امنیت شغلی

یکی از محورهای اساسی حقوق کار و تنظیم روابط کارگر و کارفرما در همه کشورهای، بحث اخراج یا خاتمه دادن به قرارداد کار از سوی کارفرماست. مدت‌های مدیدی تحت تأثیر مکتب کلاسیک اقتصادی، اصل آزادی قراردادهای تقدیس می‌شد و مداخله دولت در روابط کار امری ناموجه و خطا تعبیر می‌شد، زیرا از نظر اینان بهترین وسیله برای تضمین عدالت، قراردادی است که بر پایه اصل حاکمیت اراده و در سایه اصل آزادی قراردادهای منعقد شده است و آنچه طرفین مورد توافق قرار داده‌اند، عادلانه‌ترین روش است. بر پایه همین تفکر نیز دولت در روابط کارگر و کارفرما مداخله‌ای نداشت و هر کدام از طرفین می‌توانست هر وقت خواست، قرارداد را فسخ کند. اما این امر در عمل به سود کارفرمایان و به ضرر کارگران بود، زیرا کارفرما پس از فسخ قرارداد کار برای یافتن کارگر جدید مشکلی نداشت، زیرا خیل عظیمی از بیکاران در انتظار استخدام بودند، اما این امر برای کارگر وضعیت ناپه‌نجاری به وجود می‌آورد و یافتن شغل جدید بسیار مشکل بود (مهر، ۱۳۴۵: ۹۳). از این رو تفکر حمایت از کارگران مطرح شد و علمای حقوق در پی راه‌حل‌های حقوقی برای جلوگیری از فسخ قرارداد کار یا محدود کردن موارد آن بودند. بدین ترتیب در ابتدای امر براساس توافقی‌های جمعی و سپس به حکم قانون ضرورت اخطار قبلی برای پایان دادن به قرارداد کار به رسمیت شناخته شد و از این رو کارگر باید پیش از خاتمه کار مراتب استعفای خود را به کارفرما اعلام می‌داشت. متقابلاً کارفرما نیز در صورت تمایل به فسخ قرارداد کار، باید طی مهلت معینی که برحسب شرایط کارگر و نوع کار فرق می‌کرد، اخطاریه‌ای را صادر می‌کرد و پس از اتمام آن مدت به فسخ قرارداد کار دست می‌زد. در این فاصله کارگر قادر بود به جست‌وجوی کار جدید بپردازد و در عین حال منبع درآمد خویش را نیز از دست نمی‌داد. این تدبیر نیز برای حمایت از امنیت شغلی کارگران کافی نبود و صرفاً امر اخراج را برای مدت کوتاهی به تأخیر می‌انداخت. راه‌حل‌های دیگری مثل پرداخت خسارت در برابر اخراج بدون رعایت مهلت و اخطاریه اخراج مطرح شد. در نهایت برای تکمیل حمایت از کارگران نظریه سوء استفاده از حق مطرح شد که اخراج بدون دلیل کارگر نوعی سوء استفاده از

حق است و از این رو از کارگر باید جبران خسارت شود و بهترین شیوه جبران نیز بازگرداندن کارگر به کار و الزام کارفرما به پذیرش مجدد او بود. در همین زمینه توصیه‌نامه شماره ۱۱۹ و مقاوله‌نامه شماره ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار صادر شدند که شاه‌بیت آنها نیز منع اخراج غیرموجه کارگران و لزوم توجیه آن به وسیله سوءرفتار، ناتوانی کارگر یا شرایط اقتصادی و فنی کارگاه بود (عراقی و رنجبران، ۱۳۹۱: ۲۰۰-۱۹۵).

مطالعه تطبیقی نشان می‌دهد که کشورها در برابر اخراج کارگران دو رویه را اتخاذ کرده‌اند؛ برخی به تبعیت از مقاوله‌نامه شماره ۱۵۸ مزبور اخراج غیرموجه کارگران را غیرقانونی دانسته و در فرض شکایت کارگر، مرجع قضایای حکم به بازگشت به کار می‌کند؛ نظیر چنین رویه‌ای در حقوق آلمان مشاهده می‌شود که اخراج بدون دلیل یا بدون رعایت آیین و تشریفات خاص آن فاقد اثر است و در پی شکایت کارگر در فقدان سوء رفتار، کاهش توانایی یا وضعیت نامساعد اقتصادی کارگاه، حکم به بازگشت به کار داده می‌شود، اما اگر مرجع رسیدگی به شکایت با وجود غیرموجه بودن اخراج، بازگشت به کار را به صلاح نداند، می‌تواند حکم به پرداخت حق سنوات به سود کارگر کند. علاوه بر این در مواردی که به دلیل اقتصادی و فنی به تعدیل نیروی انسانی نیاز باشد، پس از مشاوره با نهاد کارگری کارگاه و با پرداخت حق سنوات مورد توافق، اخراج عملی می‌شود. ملاحظه می‌شود که در این کشور حق سنوات به‌عنوان عاملی در جهت تقویت امنیت شغلی کارگران به کار گرفته شده است (Berkowitz, 2006: 95; Collins, 2012: 864). اگرچه انتقادهایی نیز از سوی اقتصاددانان به این امر وارد شده که پرداخت حق سنوات به ترتیب مذکور به خصوص در زمان‌های رکود اقتصادی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری مؤسسات اقتصادی آلمان را تضعیف کند (Bothfeld, 2006: 50). اما رویه دیگری که از مطالعه تطبیقی حقوق کشورها دانسته می‌شود، رویه کشورهای است که هنوز به مقاوله‌نامه ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار نپیوسته و همچنان طرفدار مثنی لیبرالی در روابط کارند که قائل به آن هستند که این روابط باید در چارچوب آزادی قراردادهای تنظیم شود و محدود ساختن اختیار کارفرما در اخراج کارگران مانع مدیریت مطلوب واحد اقتصادی می‌شود (Malo, 2001: 75). همچنین استدلال شده برای تعادل در روابط کار نیز از آنجا که کارگر هر زمان می‌تواند به کار خود به اختیار پایان دهد، باید این حق برای کارفرما نیز شناخته شود که چنانکه به کارگر احتیاجی نداشت، نسبت به اخراج یا فسخ قرارداد وی اقدام کند.

این رویکرد نتایج غیرعادلانه‌ای می‌تواند به دنبال داشته باشد، از این رو با تغییر مقررات شاهد تعدیل آن هستیم. شاهد مثال چنین رویکردی را می‌توان در حقوق آمریکا مشاهده کرد. در این کشور، در صورتی که در قرارداد کار شرط خاصی در مورد نحوه اخراج و آثار آن نشده باشد یا کارگر جزء کارگران اتحادیه کارگری طرف قرارداد با کارفرما مبنی بر عدم اخراج بدون دلیل نباشد، کارفرما می‌تواند بدون لزوم اخطار قبلی یا الزام به بازگشت به کار، کارگر را اخراج کند. چنین

رویکردی با انتقادات جدی مواجه شده و بحث‌های دامنه‌داری میان مخالفان و موافقان آزادی فسخ قرارداد از سوی کارفرما مطرح شده است. از جمله مهم‌ترین دلایلی که به نفع اختیار کارفرمایان برای فسخ بدون دلیل قرارداد کار ذکر شده، مسئله مدیریت واحد اقتصادی، افزایش بهره‌وری و ایجاد تعادل در رابطه او با کارگر است، زیرا وقتی کارگر هر موقع آزادی ترک کار را داشته باشد متقابلاً باید کارفرما نیز آزادی فسخ قرارداد و اخراج او را داشته باشد (Rothlstein, 1987: 738). همچنین استدلال شده که امنیت شغلی شدید سبب کاهش تمایل کارفرمایان برای استخدام کارگر و انعطاف‌ناپذیری نیروی کار و کاهش مزد آنها می‌شود (David, 2006: 211).

بدین ترتیب در حقوق کشورهای که مقنن در پی حمایت امنیت شغلی کارگران است، ابزارهایی را نیز برای تضمین آن تدارک دیده که شامل الزام به بازگشت به کار و پرداخت غرامت و حق سنوات است. الزام به پرداخت حق سنوات در فرضی که کارگر مقصر نیست، می‌تواند به صورت نسبی برای تضمین امنیت شغلی کارگران مؤثر باشد. از این رو ملاحظه می‌شود در کشورهایی که انعطاف‌پذیری بازار کار را در اولویت نخست قرار داده‌اند، امنیت شغلی کارگران سطح پایینی دارد و طرح‌های حق سنوات اجباری را نپذیرفته‌اند.

۲.۲. ارتقای عدالت اجتماعی

به منظور تأمین رفاه و عدالت اجتماعی، دولت‌های مدرن امروزی سه گونه برنامه عمومی را برای حمایت اتباع خویش به خصوص گروه‌های آسیب‌پذیر به اجرا می‌گذارند. این برنامه‌ها شامل سه حوزه بیمه‌ای، حوزه حمایتی و توانبخشی و بالاخره حوزه امدادی است. خدمات حوزه نخست یعنی بیمه‌های اجتماعی مشارکتی است و تأمین مالی آن با مشارکت کارگران، کارفرمایان و دولت انجام می‌پذیرد، اما در خصوص دو حوزه دیگر مشارکتی مطرح نبوده و تأمین مالی آن از طرف دولت و نهادهای عمومی غیردولتی و غیرانتفاعی مثل اوقاف و خیریه‌ها صورت می‌گیرد (نعیمی و پرتو، ۱۳۹۳: ۷۹-۶۷؛ مجتهدی، ۱۳۸۸: ۴۵-۴۱).

در این میان افراد بیکار و کارگران اخراجی می‌توانند از دو نوع اول از برنامه‌های حمایتی مزبور بهره‌مند شوند. بدین ترتیب که شخصی که سابقه کار داشته و حق بیمه‌های بیمه بیکاری او پرداخت شده، می‌تواند در شرایط معین از مزایای بیمه بیکاری که از جمله مستمری‌های موقت بیمه‌های تأمین اجتماعی است، بهره‌مند گردد (استوارسنگری، ۱۳۸۴: ۱۴۴). اما باید توجه داشت که طول مدت بهره‌مندی از مستمری بیکاری کوتاه است و در صورت عدم توفیق کارگر بیکار شده در یافتن شغل جدید یا در صورتی که به دلیل عدم سابقه پرداخت حق بیمه بیکاری به‌طور کلی از شمول قانون بیمه بیکاری خارج بوده و نتواند از محل مزایای پرداختی آن استفاده کند، ممکن است در شرایط معین از سوی نهادهای حوزه حمایتی مثل کمیته امداد مورد حمایت واقع شوند. در کنار این سه حوزه حمایتی تأمین اجتماعی، مسئولیت کارفرمایان برای تأمین معاش و

جبران خسارت کارگران به‌هنگام حوادث و بیماری‌ها، به‌دلیل وضعیت اقتصادی مطلوب‌تر آنان نسبت به کارگران مطرح شده و با گذر از دوره سنتی به دوره صنعتی و گسترش میزان و تعداد سوانح شغلی و به‌تبع آن افزایش آسیب‌های روحی و جسمی کارگران ابعاد گسترده‌ای یافته است (مجتهدی، ۱۳۸۸: ۳۸). برنامه‌های پرداخت حق سنوات نیز در همین زمینه قابل ارزیابی است. بدین ترتیب که همان‌گونه که همچنان که پیشتر گفته شد، حق سنوات در فقدان دیگر اشکال برنامه‌های تأمین اجتماعی به‌خصوص بیمه بیکاری از طریق قراردادهای جمعی کار به‌وجود آمده است تا هزینه اخراج را برای کارگران بیکار شده تعدیل کند. در ابتدا کارفرمایان فقط در فرض عدم رعایت مقررات مربوط به اخطار اخراج ملزم به جبران خسارت کارگران می‌شدند که بعدها قلمرو و موارد پرداخت آن گسترش یافت. در برخی کشورها که امکان اجرای بیمه بیکاری به‌دلیل بار مالی و جنبه‌های فنی آن در زمینه مدیریت صندوق مربوطه وجود نداشته، دولت‌ها به گسترش حق سنوات برای پوشش دادن خلأ بیمه بیکاری متمایل شده‌اند (Holzmann, 2010: 27). برای نمونه در ترکیه برنامه بیمه بیکاری از سال ۱۹۹۶ تصویب و اجرا شد. قبل از آن مدت‌ها از حق سنوات به‌عنوان جایگزینی برای بیمه بیکاری استفاده شده است و سعی می‌شد تا خلأ بیمه بیکاری از این طریق پر شود. در این کشور حق سنوات با تصویب قانون کار شماره ۳۰۰۸ مورخ ۱۹۳۶ در روابط کارگر و کارفرما پذیرفته شد و طی سالیان متمادی کارویژه‌های متعددی مانند پاداش و تضمین امنیت شغلی را بر عهده گرفته است. در این میان قانون کار شماره ۹۳۱ مصوب ۱۹۶۷، با توجه به بار مالی سنگین آن بر کارفرمایان و نیز آثار نامطلوبی که بر بازار کار داشت، اصلاح شد و مجدداً شرایط و آثار حق سنوات تغییر یافت، اما الغا و کنار گذاشتن آن نپذیرفته نشد. در طرح توجیهی آن به این مسئله اشاره شده بود که مادام که برنامه بیمه بیکاری تصویب و اجرا نشده، حق سنوات به‌عنوان بدل یا جایگزین با اصلاحاتی تداوم خواهد داشت (Basterzi, 1995: 328; Anadolu, 2003: 241). همچنین گفته شده هدف و غرض مقنن ایران در وضع ماده ۳۳ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ نیز استقرار یک نظام جانشین برای بیمه بیکاری در غیاب آن بوده است (آشتی، ۱۳۵۵: ۲۴۱).

باید توجه داشت با اینکه بیمه بیکاری و حق سنوات هر دو به‌هنگام خاتمه روابط کار مطرح می‌شوند، اما تفاوت‌های عمده‌ای میان آنها از حیث شرایط بهره‌مندی و آثار حقوقی وجود دارد که امکان جایگزینی کامل را نمی‌دهد. جهات افتراق این دو نهاد حقوقی را به‌اختصار این‌گونه می‌توان بیان داشت؛ اولاً، پرداخت حق سنوات از سوی کارفرما انجام می‌گیرد، درحالی‌که مزایای بیمه بیکاری از سوی بیمه‌های اجتماعی پرداخت می‌شوند؛ ثانیاً، حق سنوات به‌صورت مبلغ کلی و یکجا پرداخت می‌شود و اشتغال مجدد کارگر تأثیری در میزان ندارد، درحالی‌که مزایای بیمه بیکاری به‌صورت اقساط ماهانه است و با اشتغال مجدد کارگر قطع می‌شود؛ ثالثاً، از نظر فنی و مدیریتی بیمه بیکاری به‌صورت مشارکتی و با پرداخت حق بیمه به صندوق معین

انجام می‌پذیرد، و لیکن اغلب طرح‌های حق سنوات به صورت غیرمشارکتی و به هزینه کارفرما انجام می‌گیرد؛ رابعاً، مزایای بیمه بیکاری فقط در فرض بیکاری غیرارادی پرداخت می‌شود، اما حق سنوات غیر از بیکاری در فرض بازنشستگی و از کارافتادگی نیز پرداخت می‌شود.

با توجه به تفاوت‌های مزبور بیمه بیکاری به دلیل اینکه در ماهیت و بطن خود نوعی تعاون برای رفع آثار سوء اجتماعی و اقتصادی بیکاری دارد، به لحاظ اقتصادی مطلوبیت بیشتری دارد و می‌تواند برای حمایت از واحدهای تولیدی و خدماتی به کار گرفته شود، اما حق سنوات به خصوص در دوره‌های رکود اقتصادی به دلیل فشار مضاعفی که بر واحدهای تجاری و صنعتی در زمان تعدیل نیروی انسانی وارد می‌کند، چندان مساعد به نظر نمی‌رسد. در واقع بیمه بیکاری به‌مانند سایر رشته‌های بیمه‌ای با اتکای به آمار و اطلاعات اقتصادی موجود و بهره‌گیری از قانون احتمالات ریاضی به برآورد تعهدات خویش در آینده و تعیین حق بیمه متناسب اقدام می‌کند، اما حق سنوات و مدیریت پرداخت آن با خود کارفرماست. درحالی‌که شرایط بهره‌مندی و میزان پرداخت آن از طرف مقنن تعیین می‌شود، مگر اینکه قرارداد جمعی کار میان کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری وجود داشته باشد. در چنین شرایطی حق سنوات برای کارفرما و واحد اقتصادی وی تهدید مالی نامتعیین تلقی می‌شود و مطلوبیت فعالیت در شرایط بحرانی و رکود را کاهش می‌دهد. در شرایط رکود علاوه بر اینکه واحد اقتصادی با عدم کسب سود کافی مواجه می‌شود، برای تداوم حیات مؤسسه گاه نیاز به کاهش سطح تولید یا تعدیل نیروی انسانی پیدا می‌شود. در چنین شرایطی الزام به پرداخت حق سنوات ممکن است بقای واحد اقتصادی را تهدید کند.

نتیجه‌گیری

همچنان که اشاره شد، حق سنوات به‌عنوان پرداخت مبلغی کلی از سوی کارفرما به کارگر از ابتدای قرن بیستم متداول شد. در ظهور این نهاد حقوقی عوامل مختلفی مانند تدوین مقررات کار، الزامات صنعتی شدن و گسترش الگوی دولت رفاه نقش داشته و منطق اقتصادی آن نیز توزیع هزینه‌های بیکاری، مدیریت منابع انسانی، کمک به تحرک نیروی انسانی و انعطاف‌پذیری بازار کار عنوان شده است.

در خصوص ماهیت حقوقی حق سنوات با توجه به بررسی به‌عمل آمده می‌توان گفت که این نهاد با هیچ‌یک از نهادهای حقوقی موجود قابل انطباق کامل نیست، از این رو باید قائل به استقلال ماهیت حقوقی برای آن شد که شرایط و آثار حقوقی ویژه‌ای را نیز می‌طلبد. اما در خصوص کارویژه حق سنوات باید گفت که در طول زمان، این نهاد حقوقی کارکردهای متفاوتی را بر دوش کشیده است، به طوری که در مقطعی از زمان به‌عنوان عاملی برای تضمین امنیت شغلی کارگران و جلوگیری از بیکاری آنها از طریق تحمیل پرداخت آن به دلیل اخراج غیرموجه

به کار گرفته شده است. چنانکه قانون کار مصوب ۱۳۳۷ ایران نیز در همین زمینه قابل ارزیابی است. اما بعدها با تصویب سایر تدابیر حقوقی جهت حفظ امنیت شغلی نظیر لزوم موجه بودن اخراج و الزام به بازگشت به کار در فقدان علت موجه برای اخراج و حتی پیش‌بینی غرامت اخراج نهاد حق سنوات دیگر کارکرد تضمین امنیت شغلی را نداشت. در مرحله بعد حق سنوات صرفاً به‌عنوان عاملی برای حمایت مالی کارگران بیکار شده به کار گرفته شد و به‌نوعی به‌عنوان شکل ابتدایی بیمه بیکاری عمل کرد، اما شکل‌گیری و تثبیت طرح‌های بیمه بیکاری نهاد حق سنوات را با نوعی بحران کارایی مواجه کرد و به‌خصوص از ناحیه کارفرمایان با انتقاداتی مواجه شد. ملاحظه می‌شود که موجی از اصلاحات در کارکرد این نهاد به‌خصوص در کشورهایی مانند اتریش، ایتالیا و سوئد انجام پذیرفته و کارویژه‌های جدیدی برای آن تعریف شده است.

در حقوق ایران نیز قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ با این رویکرد تنظیم شده است که از حق سنوات صرفاً به‌عنوان عامل حمایت مالی از کارگران به‌هنگام بیکاری یا بازنشستگی استفاده شود، از این‌رو می‌بینیم که فارغ از علت خاتمه قرارداد کار، کارگر مستحق دریافت حق سنوات شناخته شده است و در مواردی نیز که کارگر در خاتمه قرارداد نقش نداشته باشد، میزان مبلغ پرداختی مثل مورد از کارافتادگی ناشی از کار افزایش می‌یابد.

وضعیت فعلی حق سنوات در حقوق ایران اصلاح و تغییرات اساسی را می‌طلبد، زیرا پرداخت یک ماه حقوق به ازای هر سال خدمت در مقایسه با کشورهای دیگر مبلغ بالایی است و کارفرمایان از آن به‌عنوان یکی از ایرادات قانون کار فعلی یاد می‌کنند. از طرف دیگر، در عمل نیز برخی اشکالات اجرایی مانند نحوه پرداخت، زمان آن و اعسار و ورشکستگی کارفرما موجود است که عادلانه بودن آن را نیز زیر سؤال می‌برد. از این‌رو پیشنهاد می‌شود با احترام به اینکه حق سنوات جزو حقوق مکتسبه کارگران در ایران است و لذا سلب و نسخ کلی آن علی‌رغم وجود مقررات مربوط به امنیت شغلی و بیمه بیکاری شایسته نیست، اما اصلاح شیوه تأمین مالی و کارویژه آن ضروری به‌نظر می‌رسد. بدین ترتیب به‌نظر می‌رسد تشکیل صندوق ویژه حق سنوات مثل بیمه بیکاری ضروری است و تأمین مالی این صندوق نیز می‌تواند با مشارکت چهار درصدی کارفرما و یک درصدی کارگر انجام گیرد. این صندوق می‌تواند مثل سایر صندوق‌های بازنشستگی عمل کرده و وجوه دریافتی مزبور را در طرح‌های صنعتی و تجاری سرمایه‌گذاری کند و تعهدات خود را در برابر کارگران ایفا نماید. تعهد این صندوق نیز در برابر کارگران این خواهد بود که به‌صورت مکمل بیمه بازنشستگی عمل می‌کند و رکن دوم نظام بازنشستگی را تشکیل خواهد داد. در صورتی که کارگری قبل از رسیدن به سن بازنشستگی، بیکار شود، می‌تواند از بیمه بیکاری بهره‌مند شود، اما اگر با وجود اتمام مدت بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری، موفق به اشتغال مجدد نشود، می‌تواند از ذخیره صندوق حق سنوات استفاده کند. چنین طرحی از یک‌سو با حمایت مالی هرچند محدود از بازنشستگان، پایین بودن سطح

پرداختی به بازنشستگان را جبران کرده و آنان را از جست‌وجوی کار بعد از بازنشستگی معاف می‌کند و از سوی دیگر، در صورتی که صندوق بازنشستگی اصلی به دلیلی ورشکسته یا قادر به پرداخت مستمری به مشمولان نباشد، بازنشستگان آن صندوق از استیصال نجات پیدا می‌کنند. همچنین این طرح همان‌گونه که اشاره شد، می‌تواند به‌عنوان مکمل بیمه بیکاری عمل کند و سطح حمایت از افراد بیکار شده را تا یافتن شغل جدید افزایش دهد. چنین نقشی برای حق سنوات به‌مثابه قایق نجات برای کشتی مسافربری است که به وقت خطر غرق شدن برای نجات مسافران استفاده می‌شود. بنابراین حق سنوات باید به سمت تکمیل پوشش بیمه بیکاری و بازنشستگی پیش برود و این امر نیز مستلزم بازنگری قانون و ایجاد نهادهای لازم است، از این‌رو در پژوهش‌های بعدی باید نحوه تشکیل و اداره این صندوق مطالعه شود.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. آشتی، محسن (۱۳۵۵)، حقوق کار، چ اول، تهران: انتشارات مدرسه عالی بیمه.
۲. استوارسنگری، کورش (۱۳۸۴)، حقوق تأمین اجتماعی، چ اول، تهران: میزان.
۳. الهیان، محمدجواد (۱۳۹۲)، مجموعه حقوق کار، حق السعی، مزد و مزایا، ج ۳، چ اول، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۴. رفیعی، احمد (۱۳۹۲)، حقوق کار، ج ۱، چ اول، تهران: نگاه بینه.
۵. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۹)، حقوق کار، چ دهم، تهران: مجد.
۶. عراقی، سید عزت‌الله؛ رنجبران، امیرحسین (۱۳۹۱)، تحول حقوق بین‌المللی کار، چ اول، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۷. عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۸۹)، حقوق کار، ج ۱، چ یازدهم، تهران: سمت.
۸. مجتهدی، محمدرضا (۱۳۸۸)، حقوق تأمین اجتماعی، چ اول، تبریز: آیدین.
۹. مهر، فرهنگ (۱۳۴۵)، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، تهران: مؤسسه عالی حسابداری.
۱۰. نعیمی، عمران؛ پرتو، حمیدرضا (۱۳۹۳)، حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای، چ اول، تهران: سمت.

ب) مقالات

۱۱. مطلبی، سید محمد موسی؛ عسکری، لیلی (۱۳۹۲). «انعطاف‌پذیری بازار کار»، ماهنامه اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ش ۱۶۲.

A) Books

12. Bercusson, Brian (2009), *European labour law*, Cambridge University Press.
13. Berkowitz, Philip M., Anders Etgen Reitz, and Thomas Müller-Bonanni. (2006), *International labor and employment law*, American Bar Association.
14. Bowers, John (1990), *Employment Law*, Blackstone, the University of California.
15. Bronstein, Arturo (2009). *International and comparative labour law: current challenges*, Palgrave Macmillan.
16. Collins, Hugh & Keith D. Ewing (2012), *Labour law*, Cambridge, Cambridge University Press.
- 17- Folk, Hugh & Paul Hartman (1969), *Pensions and Severance Pay for Displaced Defense Workers*, U.S. Arms Control and Disarmament Agency.
- 18- Holzmann, Robert & Milan Vodopivec (2012), *Reforming severance pay: an international perspective*, World Bank Publications.
19. Rothlstein, M., Liebman, L., & Yuracko, K. (2015), *Employment Law: Cases and Materials* (University Casebook Series), Foundation Press.
20. Narmanlioglu, Unal (1973), *Türk Hukukunda Kanundan Dogan Kıdem Tazminatı*, Istanbul, Fakulteler Matbaası.

B) Articles

21. Anadolu, Kerim (2003), "Kıdem Tazminatı Kosulları Ve İscinin Kıdeminin Hesaplanması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.10.
22. Basterzi, Suleman (1996), "Kıdem tazminatı – işsizlik sigortası ilişkisi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Vol.54, No.3.
23. Bothfeld, Silke & Nadine, Zeibig (2006), "Reform of Severance Pay Law", *Peer Review*, pp.49-56, available at <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/AT06/Germany%20AT%2006.pdf>
24. Earthman, J. Benjamin (2002), "Illusory protection: The treatment of severance packages in business bankruptcies", *Journal of Labor and Employment Law*, Vol.5, No.1.
25. Hofer, Helmut (2007), "The Severance Pay Reform in Austria (" Abfertigung neu")", *CESifo DICE Report*, Vol.5, No.4.
26. Koman Rinhard, Ulrich Schuh (2005). "The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar", *Emprica*, Vol.32, No.3.
27. Limoncioglu, S.Alp, (2010), "Karsilastirmali Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamasi", *Asomedyä*, ocak,subat.
28. Malo Miguel A., (2001), "European labour law and severance pay", *European Journal of Law and Economics*, Vol.12, No.1.
29. Mesher, John (1978). "Unemployment Benefits and Severance Pay", *The Journal of Welfare Law*, Vol.1, No.2.
30. Pissardes, Christopher A., (2001), "Employment protection", *Labour Economics*, Elsevier, Vol. 8, No.2.
31. Rico, Leonard. (1986), "Legislating Against Unfair Dismissal: Implications from British Experience", *Industrial Relations Law Journal*, Vol.8, No. 2.
32. Rycroft, Alan (2001), "Severance Pay: The Emerging Legal Issues", *Industrial law journal*, Vol. 22.