

دانستن قوانین ترک کار یکی از موضوعاتی است که دغدغه فکری بسیاری از عزیزانی است که قصد خارج شدن از شغل فعلی خود را دارند. این موضوع در مورد اشخاصی که در شرکت های بزرگ و با قرارداد های پر جزئیات در حال کار هستند اهمیت ویژه تری پیدا میکند.

برای خاتمه یک رابطه کاری از جانب کارمند باید قوانینی رعایت شود تا در آینده برای هر دو طرف قرارداد قصد دارد تا شما را با جزئیات قوانین ترک طلوع پدیده موجب مشکل نشود. در این زمینه این مقاله از وبسایت کار آشنا کرده و به مفاد آن بپردازد.

ترک کار چیست؟

ترک کار به معنی ترک کردن شغل خود توسط یک کارمند است. همانطور که از نام آن مشخص است در مواقعی که شخص بدون خواست خود از کار منع شود ترک کار صورت نگرفته است.

پس نکته اول در خصوص ترک کار این موضوع است که شما باید خود برای خارج شدن از شرکت یا سازمان و محل کار خود اقدام کنید. به قانونی که در بند اول دستورالعمل 17 وزارت کار به آن اشاره کرده توجه فرمایید.

ترک کار عبارت است از فسخ یکجانبه قرارداد کار از طرف کارگر بدون مجوز قانونی. برای محقق شدن ترک کار، کارگر می باید قصد و نیت انجام این عمل حقوقی را داشته باشد، بنابراین در صورتی که قصد و نیت فسخ قرارداد وجود نداشته باشد عمل انجام شده ترک کار محسوب نمی شود.



در ادامه این مقاله به قوانین مربوط به ترک کار و روش های ترک کار خواهیم پرداخت

ترک کار با غیبت کار

ترک کار همانطور که گفته شد بدون دلیل موجه انجام میگیرد و کاری غیر حرفه ای است. اما باید در نظر داشت که طبق قانون ترک کار در صورتی که شخص دچار بیماری یا سایر مشکلات جدی خانوادگی و... شود و به این دلایل در محل کار حضور نیابد شامل ترک کار نمیشود و به چنین حالتی غیبت کاری میگویند

نکته مهم در رابطه با غیبت کاری این است که اگر غیبت شما در محل کار به علت بی میلی شما برای انجام کار و تمایل شما به فسخ قرارداد باشد، تشخیص این که این عمل شما ترک کار محسوب میشود یا خیر به مراجع حل اختلافات کاری یا اداره کار واگذار میشود

برای آشنایی با این مفهوم روی لینک آبی رنگ کلیک نمایید [دریافت کد بورس کالا](#)

تفاوت ترک کار و انواع دیگر خاتمه کار

طبق قوانین ترک کار، این عمل بدون اعلام قبلی و درخواست استعفا رسمی از نظر معنوی عملی ناخوشایند و از نظر قانونی محکوم است. همانطور که اشاره شد ترک کار فقط به زمانی گفته میشود که شخص کارمند یا کارگر بدون هیچگونه توجیح یا دلیل موجه از کار خارج شود.

اما در این میان سوال پیش می آید که برای خارج شدن از یک پست شغلی چه راه هایی رو به روی ما قرار دارد. طبق ماده 21 قانون کار، یک رابطه کاری در شرایط زیر خاتمه میابد

- وفات یافتن شخص
- بازنشستگی □ خص
- از کار افتادگی شخص
- پایان قرارداد های موقت و عدم تجدید آن
- استعفای شخص
- فسخ قرارداد بعلت رخداد یکی از شروط فسخ قرارداد در متن همان قرارداد

اما راه حل خارج شدن از یک کار با استعفای شخص راه حل درستی برای این کار است که آن هم قوانین خود را دارد. شخص باید استعفای خود را کتبا به کارفرما ارائه کند، پس از آن موظف است تا 30 روز به کار خود ادامه دهد.

مهمترین نکته این است که شخص تا روز پانزدهم از زمان درخواست استعفا میتواند بطور قانونی از استعفای خود صرف نظر کند. در این صورت باید مجددا مراتب انصراف استعفا خود را به مدیریت بصورت کتبی اعلام دارد.

روی لینک مربوطه کلیک نمایید [دریافت کد بورس](#) برای کسب اطلاع از نحوه

عواقب قانونی ترک کار

اگر شخصی اقدام به ترک کار کند، کارفرما میتواند بر علیه او شکایت تنظیم کند و اعاده ضرر و زیان کند. این شکایات در اداره کار مطرح میشوند و پس از بررسی این اداره و با توجه به حکم ایشان مبنی بر ترک کار یا عدم ترک کار توسط متشاکی ممکن است حکم های مختلفی صادر شود.



اگر در هنگام عقد قرارداد سفته هایی جهت حسن انجام کار از جانب شخص به کارفرما ارائه شده باشد در صورتی که رای شورا به برد کارفرما باشد، وی میتواند آن ها را به اجرا گذاشته یا در صورتی که در قرارداد اشاره ای به این وضع شده باشد حق خود را طلب کند.

اما باید بدانید کارفرما برای اثبات ادعای خود باید بتواند ترک کار متشاکمی را با ارائه مدرک مستدل کند. علی ایحال در هر صورت موظف به پرداخت مزایای پایان کار و همچنین سنوات به فرد ترک کننده کار است.

تاثیر مشکلات بین کارمند و کارفرما بر ترک کار

طبق قانون ترک کار به طور کلی مشکلات شخصی بین کارمند و کارفرما به هیچ عنوان دلیل موجه و محکمه پسندی برای ترک کار نیستند. در هیچ حالتی بعلت مشکلات شخصی یا غیر شخصی کارمند مجاز به ترک وظیفه نیست.



اما در صورتی که مشکلات احتمالی پیش آمده بین کارمند (کارگر) و کارفرما ارتباطی با هر یک از بند های موارد فسخ قرارداد در قرارداد مذکور داشته باشد و یکی از آن بندها در شرایط موجود صدق کند، عملا میتوان قرارداد را فسخ کرد و این عمل ترک کار محسوب نمیشود.

روی لینک مربوطه کلیک نمایید [خرید خودرو در بورس کالا](#) برای کسب اطلاع از نحوه

ترک کار بعلت عدم پرداخت حقوق

بعضا پیش می آید که کارفرما در خصوص پرداخت حق و حقوق کارگران و کارمندان خود تعلل کرده و با عدم پرداخت آن موجب ناراحتی و ایجاد تنش هایی در محل کار میشود

طبق قوانین ترک کار در خصوص چنین شرایطی باید بدانید که برای حل این اختلاف باید از مراجع قانونی ذیربط اقدام کنید و مراحل پیگیری را از طریق اداره کار پیگیری کنید و لازم به ذکر است عدم پرداخت حقوق نیز دلیل موجهی برای ترک کار نیست.

خلاصه مطلب

در این مقاله به قوانین ترک کار اشاره شد و دریافتیم عملی نادرست است و میتواند عواقب سختگیرانه ای بسته به پیگیری کارفرما و رای صادره از جانب شورای حل اختلاف اداره کار داشته باشد. ترک کار به شرایطی میگویند که شخص بدون هیچ دلیل موجهی قراردادی که هنوز به پایان نرسیده را یک جانبه فسخ کند.

در صورتی که نیاز میدانید از کار خود بنا به هر دلیل خارج شوید میتوانید استعفای خود را کتبا به مدیریت یا کارفرما ارائه دهید و تا 30 روز هم در همان مجموعه وظایف خود را انجام داده تا در پایان این 30 روز بتوانید به صورت قانونی از شغل خود خارج شوید.

کلیک کنید برای دانلود مطالب این صفحه به صورت پی دی اف