



حق سنوات در قراردادهای کوتاه مدت

یکی از مهم‌ترین حقوق مالی کارگران در زمان پایان همکاری، **حق سنوات یا مزایای پایان خدمت** است. در بسیاری از محیط‌های کاری، به‌ویژه در قراردادهای موقت و پروژه‌ای، این موضوع محل بحث و گاهی اختلاف میان کارگر و کارفرماست. بعضی کارفرمایان به اشتباه تصور می‌کنند که در قراردادهای کوتاه‌مدت یا پروژه‌ای نیازی به پرداخت سنوات وجود ندارد، اما قانون کار ایران این برداشت را رد می‌کند.

اهمیت شناخت و اجرای صحیح این حق از دو جهت است:

۱. **حفظ حقوق کارگر** که باید متناسب با مدت همکاری، مزایای پایان کار دریافت کند.
۲. **رعایت قوانین توسط کارفرما** برای جلوگیری از جرایم احتمالی اداره کار و تأمین اجتماعی.

در این مقاله تلاش می‌کنیم با زبان ساده، تمام ابعاد سنوات در قراردادهای موقت و پروژه‌ای را بررسی کنیم؛ از مبنای قانونی گرفته تا روش محاسبه و ثبت حسابداری آن.

تعریف قانونی سنوات پایان خدمت

مطابق ماده ۲۴ قانون کار ایران:

«در صورت خاتمه قرارداد کار، کارگر مشمول دریافت مزایای پایان کار به میزان معادل یک ماه آخرین مزد به ازای هر سال سابقه کار خواهد بود.»

این ماده هیچ تفاوتی میان نوع قرارداد قائل نشده است. بنابراین:

- چه قرارداد دائم باشد، چه موقت، چه پروژه‌ای → **حق سنوات تعلق می‌گیرد.**
- حتی قراردادهای کوتاه‌مدت چندماهه نیز مشمول این قانون هستند.

سنوات در قراردادهای موقت

قرارداد موقت معمولاً برای بازه‌های زمانی مشخص (سه ماهه، شش ماهه یا یک ساله) تنظیم می‌شود. نکات مهم در این نوع قرارداد عبارت‌اند از:

- **پرداخت سنوات پس از پایان قرارداد الزامی است**، حتی اگر مدت قرارداد کمتر از یک سال باشد.
- اگر قرارداد به صورت متوالی تمدید شود و کار ادامه‌دار باشد، سنوات باید **تجمعی** محاسبه شود.

م‌مثال کاربردی

فرض کنید کارگری سه قرارداد شش ماهه متوالی با یک کارفرما داشته باشد. در پایان همکاری، کارگر ۱۸ ماه سابقه دارد و کارفرما باید معادل **یک و نیم سال سنوات** پرداخت کند، نه فقط شش ماه آخر.

سنوات در قراردادهای پروژه‌ای

در قراردادهای پروژه‌ای، مدت همکاری معمولاً به پایان پروژه گره می‌خورد. به همین دلیل:

- **حق سنوات در پایان پروژه پرداخت می‌شود**، حتی اگر پروژه کوتاه‌مدت باشد.

- مدت پروژه هرچقدر باشد (۴ ماه یا ۱۸ ماه)، کارگر به اندازه همان مدت سنوات دریافت می کند.

مثال کاربردی

کارگری برای پروژه ای شش ماهه استخدام می شود. در پایان پروژه، سنوات معادل نصف حقوق پایه ماهانه (به نسبت ۶ ماه از ۱۲ ماه) به او تعلق می گیرد.

فرمول محاسبه سنوات

فرمول کلی به این شکل است:

$$\text{سنوات} = \text{مزد ثابت ماهانه} \times (\text{تعداد ماه سابقه} \div ۱۲)$$

❖ مزد ثابت شامل حقوق پایه و مزایای مستمر مثل حق مسکن و بن خواروبار است، اما مزایای غیرمستمر (پاداش، اضافه کاری و...) جزو آن محسوب نمی شوند.

مثال عددی

اگر کارگری با مزد ثابت ماهانه ۱۵۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال، ۸ ماه در پروژه ای مشغول باشد:

$$\text{سنوات} = ۱۵۰,۰۰۰,۰۰۰ \times (۸ \div ۱۲) = ۱۰۰,۰۰۰,۰۰۰ \text{ ریال}$$

نکات مهم حسابداری سنوات موقت و پروژه ای

۱. ثبت در اسناد حقوق و دستمزد:

حتی اگر سنوات در پایان قرارداد نقداً پرداخت شود، باید در سیستم حسابداری ثبت گردد.

۲. معافیت بیمه و مالیات:

سنوات از بیمه و مالیات معاف است و هیچ کسری بابت آن اعمال نمی شود.

۳. شفافیت در فیش حقوقی:

بهتر است مبلغ سنوات در فیش تسویه درج شود و کارگر با امضای آن، دریافت وجه را تأیید کند.

4. ذخیره سنوات در حساب‌ها:

در پروژه‌های بلندمدت، حسابداران باید از همان ابتدا ذخیره سنوات را در حساب‌ها در نظر بگیرند تا در زمان تسویه دچار مشکل مالی نشوند.

پرسش‌های متداول

۱. اگر قرارداد موقت بلافاصله تمدید شود، سنوات چه می‌شود؟

تا زمانی که همکاری ادامه دارد، پرداخت سنوات الزامی نیست. اما در پایان همکاری نهایی، سنوات برای کل مدت محاسبه می‌شود.

۲. سنوات در قراردادهای کوتاه‌مدت هم تعلق می‌گیرد؟

بله. حتی قرارداد یک‌ماهه هم مشمول سنوات است و به نسبت مدت، محاسبه می‌شود.

۳. کارگران پاره‌وقت یا ساعتی هم سنوات دارند؟

بله. سنوات آن‌ها به صورت تناسبی بر اساس روزها یا ساعات کارکرد محاسبه می‌شود.

۴. می‌توان سنوات قرارداد موقت را ماهانه پرداخت کرد؟

بله. در صورتی که این موضوع در قرارداد ذکر شود و در فیش حقوقی درج گردد، کاملاً قانونی است.

۵. مبنای محاسبه سنوات فقط حقوق پایه است یا مزایا هم حساب می‌شود؟

مبنای آن «مزد ثابت» است که شامل حقوق پایه + مزایای مستمر مثل حق مسکن و بن خواروبار است.

اهمیت سنوات برای کارگران و کارفرمایان

- **برای کارگران:** سنوات نوعی پشتوانه مالی در پایان همکاری است و می‌تواند بخشی از هزینه‌های بیکاری یا تغییر شغل را پوشش دهد.
- **برای کارفرمایان:** پرداخت درست سنوات از بروز اختلافات حقوقی و شکایت‌های اداره کار جلوگیری می‌کند. همچنین باعث افزایش اعتماد و انگیزه کارکنان می‌شود.
- **برای حسابداران:** ثبت صحیح سنوات در حساب‌ها به شفافیت مالی و جلوگیری از ایرادهای حسابرسی کمک می‌کند.

توصیه‌های عملی برای کارفرمایان و حسابداران

۱. در پروژه‌های بلندمدت، هر ماه سهم سنوات کارگران را به‌عنوان ذخیره هزینه ثبت کنید.
۲. حتماً در قرارداد ذکر کنید که سنوات طبق قانون کار پرداخت می‌شود.
۳. در زمان تسویه، علاوه بر حقوق معوقه، مبلغ سنوات را در فیش جداگانه درج کنید.
۴. به کارگران اطلاع‌رسانی شفاف داشته باشید تا از بروز اختلاف جلوگیری شود.

جمع‌بندی

سنوات پایان خدمت یکی از حقوق مسلم کارگران است که نوع قرارداد در تعلق گرفتن آن هیچ تفاوتی ایجاد نمی‌کند. چه قرارداد دائم باشد، چه موقت یا پروژه‌ای، کارگر در پایان همکاری باید سنوات دریافت کند.

قانون کار ایران در این زمینه شفاف است و برای هر سال سابقه، یک ماه حقوق به‌عنوان سنوات تعیین کرده است. در قراردادهای موقت و پروژه‌ای نیز این حق باید به نسبت مدت کارکرد محاسبه شود.

از منظر حسابداری نیز توصیه می‌شود که کارفرمایان و حسابداران همواره ذخیره سنوات را در حساب‌ها نگه دارند و پرداخت آن را در فیش تسویه ثبت کنند. این اقدام علاوه بر رعایت قانون، به ایجاد اعتماد میان کارگر و کارفرما کمک می‌کند.

این مقاله برگرفته از کتاب ایستگاه پایانی حقوق و دستمزد تألیف مجتبی سهرابی است.

برای تهیه این کتاب کامل و کاربردی وارد لینک زیر شوید:

[مشاهده و تهیه کتاب](#)