



رای شماره ۱۴۶۹۹۵۹/۰۰۰۱۴۳۱۳۹ مورخ ۱۴۰۴/۰۶/۱۸ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری (موضوع شکایت و خواسته: ابطال نامه شماره ۲۰۰۵۱۷/۲۰/۰۱۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۲۳ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران (شهرستان ملارد) - روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان ملارد)

بسمه تعالی

هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی

* شماره پرونده: ه ت/۰۲۰۰۶۰۸ شماره دادنامه سیلور: ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۱۴۶۹۹۵۹ تاریخ: ۱۴۰۴/۰۶/۱۸

* شاکی: آقای سیامک میرانی

* طرف شکایت: روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان ملارد

* موضوع شکایت و خواسته: ابطال نامه شماره ۲۰۰۵۱۷/۲۰/۰۱۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۲۳ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران (شهرستان ملارد)

* شاکی دادخواستی به طرفیت روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان ملارد به خواسته فوق الذکر به دیوان عدالت اداری تقدیم کرده که به هیأت عمومی ارجاع شده است متن مقرر مورد شکایت به قرار زیر می باشد:

نامه شماره ۲۰۰۵۱۷/۲۰/۰۱۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۲۳ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران (شهرستان ملارد)

مأخذ محاسبه سنوات خدمت، «مزد» (ثابت یا مبنا) تعریف شده در ماده ۳۶ قانون کار می باشد. ضمناً از آنجا که مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل به موجب تبصره ۱ ماده ۳۶ قانون کار و همچنین آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بخشی از مزد می باشد لذا اینگونه مزایا نیز در زمره مزد بوده و دراین مورد تفاوتی بین کارگاههای دارای طرح طبقه بندی مشاغل و فاقد طرح طبقه بندی مشاغل وجود ندارد.

ضمناً به موجب تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، مزایای رفاهی و انگیزشی جزو مزد ثابت یا مبنا محسوب نمی شود.

* دلایل شاکی برای ابطال مقررره مورد شکایت :

مبنای محاسبه حق سنوات بر اساس ماده ۳۱ قانون کار و آخرین مزد پرداختی کارگر است و ماده ۳۵ قانون کار نیز مزد را شامل تمامی وجوه نقدی و غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار پرداخت می شود، دانسته است و در ماده ۳۱ هیچیک از اجزاء مزد در ماده ۳۱ قانون کار را از شمول محاسبه حق سنوات بازنشستگی خارج ندانسته است ولی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران در پاسخ به استعلام شهرداری طی نامه شماره ۲۰۰۵۱۷/۲۰/۰۱۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۲۳ اخذ محاسبه حق سنوات را به استثناء تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون مزایای انگیزشی از جمله حق اولاد را خارج از شمول محاسبه حق سنوات دانسته است در حالیکه ماده ۳۶ قانون کار به تعریف مزد ثابت پرداخته و نص ماده ۳۱ و ۳۵ قانون کار مزد سنوات و مزد را تعریف نموده است و استناد به تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار برای محاسبه حق سنوات بازنشستگی کارگران خارج از حدود قانون است.

*** در پاسخ به شکایت مذکور ، مدیر کل اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران به موجب لایحه شماره ۱۶۶۵۷۳/۱۰/۰۲۲ مورخ ۱۴۰۲/۹/۲۰ به طور خلاصه توضیح داده است که :**

در تمام مواد مرتبط با پرداخت سنوات در قانون کار عنوان مطلق مزد و حقوق مبنای محاسبه و پرداخت سنوات و یا مزایای پایان کار عنوان شده است مثل «آخرین حقوق» در تبصره ماده ۲۰ قانون کار، و یا در ماده ۲۷ همان قانون.

و مراد از مزد بر اساس ماده ۳۵ قانون کار، عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود و مزد ثابت در ماده ۳۶ قانون کار عبارتست از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل که عبارات «در مقابل انجام کار» و «به تبع شغل» در مواد ۳۵ و ۳۶ مربوط به مواردی است که بیشتر از حداقل قانون کار، به تبع شغل و به صورت ثابت پرداخت می شود و مزایای ثابت حقوق اکتسابی است که کارگر به دلائلی مثل سرپرستی، حق جذب، حق فنی و ... کسب کرده است که تمام این اقلام به کار و شغل کارگر ارتباط دارد و پرداخت آن به همه کارگران الزامی نیست به همین دلیل قانونگذار در تبصره ۳ ماده ۳۶ تأکید کرده است که مزایای انگیزشی و رفاهی از مزایای ثابت پرداختی نیست. همچنین اگر (مزد و یا حقوق) کلیه پرداختی و مزایا را شامل می شد در تبصره (ب) ماده ۳۷ و تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار (مزایا و حقوق) را جداگانه عنوان نمی کرد.

همچنین می توان گفت مزد موضوع مواد ۳۴، ۳۵، ۳۶ قانون کار تمام اقلام مندرج در مواد ۳۵ و ۳۶ قانون کار را در بر می گیرد. ولی خود یکی از اقلام ماده ۳۴ است و مبنای محاسبه سنوات نمی تواند تمام اقلام مندرج در ماده ۳۴ قانون کار را شامل شود بنابراین حق مسکن، بن کارگری، عائله مندی، سود سالانه غیر از مزد و حقوق و مزایای به تبع شغل است و مبنای محاسبه سنوات قرار نمی گیرند.

پرونده با گزارش همکار محترم سابق آقای سعید محسنی در جلسه مورخ ۱۴۰۳/۶/۲۶ هیأت تخصصی مطرح شده و با تشخیص شمول مقررات ماده ۸۵ قانون دیوان به لحاظ اصلاح مقررره (ظاهراً بالادستی) پرونده به دفتر ریاست محترم دیوان ارسال شده است لیکن از سوی معاون محترم قضایی دیوان با

استدلال به اینکه اصلاح بند ۹ دستورالعمل شماره ۲۲ روابط کار استان تهران به شماره ۱۲۸۷۷۶ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۹ به موجب بخشنامه شماره ۲۳۷۸۵۳ مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۱۰ معاون روابط کار وزیرکار ارتباطی به مقرر موضوع شکایت ندارد جهت رسیدگی مجدد و اتخاذ تصمیم به هیأت تخصصی اعاده شده است.

*رای هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری

مطابق ماده ۳۵ قانون کارمزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود و مطابق ماده ۳۶ قانون یاد شده مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل و به موجب تبصره ۱ این ماده در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره و مطابق تبصره ۲ این ماده در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد. همچنین بر اساس تبصره ۳ ماده مذکور مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود. نظر به مراتب مذکور و با عنایت به دادنامه اصلاحی رای اصلاحی شماره ۲-۳۳۲۸ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که بر اساس آن در دادنامه شماره ۱۳۹۸/۱۱/۲۹-۳۳۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، جمله «... که همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون یاد شده را دربر می‌گیرد»، مبتنی بر سهو قلم بوده و بر همین اساس مستند به حکم مقرر در تبصره ماده ۹۷ و ماده ۱۲۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ و ماده ۳۰۹ قانون آیین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب سال ۱۳۷۹، جمله مذکور از متن دادنامه شماره ۱۳۹۸/۱۱/۲۹-۳۳۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری حذف شده است علیهذا نظر به اینکه مقرر مورد شکایت مغایرتی با احکام مذکور ندارد در نتیجه با اکثریت آراء هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی و مستنداً به بند «ب» ماده ۸۴ قانون دیوان عدالت اداری (اصلاحی ۱۴۰۲/۰۲/۱۰) رای به رد شکایت صادر می‌شود؛ این رای ظرف بیست روز از تاریخ صدور، از سوی رئیس ارزشمند یا ده نفر از قضات گرانقدر دیوان عدالت اداری قابل اعتراض است. بر اساس ماده ۹۳ قانون یاد شده آرای هیأت‌های تخصصی و هیأت عمومی در ابطال و عدم ابطال مصوبات موضوع بند (۱) ماده (۱۲) این قانون، در رسیدگی و تصمیم‌گیری مراجع قضائی و اداری، معتبر و ملاک عمل است.

محمدجواد صالحی انصاری

رئیس هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی

