

«نحوه تعیین پاداش پایان خدمت کارکنان در اجرای ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل/خانواده ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۳/۲ و ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی سازمان»

غلامرضا روایی*

مقدمه:

به کارکنان رسمی و پیمانی به هنگام بازنشستگی، فوت از کارافتادگی به ازای هر سال خدمت قابل قبول معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق العاده‌های دریافتی که مشمول کسور بازنشستگی است، به عنوان پاداش پرداخت می‌گردد. با توجه به پاره‌ای از مسائل موجود در تفسیر و اجرای ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان مشاغل و خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۳/۲ و ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی سازمان، که کم و بیش مبتلابه تمامی استانها می‌باشد، موضوع بطور خلاصه در قالب مقاله‌ای بشرح ذیل تقدیمی می‌گردد:

گفتار نخست: مشمولان دریافت پاداش پایان خدمت در اجرای قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۳/۲

پاداش پایان خدمت عبارت است از وجهی که در پایان خدمت به افراد پرداخت می‌گردد. ابتدا این موضوع در قانون پرداخت پاداش خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۷۵/۲/۲۶ پیش بینی شده بود که فقط به افرادی تعلق می‌گرفت، که بازنشسته یا فوت شده باشند.

سپس به موجب قانون اصلاح قانون پرداخت پاداش پایان خدمت ... مصوب ۷۶/۹/۱۶، حالت از کارافتادگی نیز به موارد قبلی اضافه گردید.

در ادامه قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان در تاریخ ۷۹/۲/۱۳، به تصویب رسید که به موجب ماده ۷ آن مقرر گردید، ماده (۱) و بند (۱) ماده (۳) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و اصلاحیه آن مصوب ۷۶/۸/۱۶ به ترتیب زیر اصلاح می‌گردد:

— به کارکنان شاغل مذکور در قوانین فوق‌الاشاره هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل تمامی سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

— کمک هزینه ازدواج در موارد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمان شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی فقط یک بار حسب مورد.^۱

بنابراین سئوالی که در اجرای ماده یاد شده متبادر به ذهن می‌گردد این است که اولاً آیا سازمان تأمین اجتماعی مشمول قانون مزبور می‌باشد یا خیر؟

ثانیاً: پاداش پایان خدمت تمامی حقوق و مزایایی که افراد در هنگام اشتغال دریافت نموده‌اند را شامل می‌شود یا خیر؟

سازمان تأمین اجتماعی ابتدا مبادرت به تصویب ضوابط اجرایی نحوه پرداخت پاداش پایان خدمت به کارکنان خود نمود که براساس آن پاداش موصوف به مشمولان آن پرداخت می‌گردید. این رویه تا زمان تصویب قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی مصوب ۷۹/۲/۱۳ ادامه یافت، در ادامه پس از تصویب قانون مزبور سازمان خود را از مشمول قانون موصوف خارج دانسته و عنوان می‌نمود که هر چند ماده ۱۰ قانون مزبور سازمان تأمین اجتماعی را مشمول قانون موصوف می‌داند،

۱- قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل و خانواده‌ها و سایر

لیکن حکم مقرر در ماده ۷ قانون مزبور صرفاً مختص کارکنان مذکور در قانون پرداخت پاداش پایان خدمت ... مصوب ۷۵ و اصلاحیه آن می‌باشد و منظور قانونگذار در ماده ۷ قانون موصوف، تسری مقررات مربوط به پرداخت پاداش پایان خدمت به تمامی مستخدمان نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه مصوب ۷۳/۶/۲۳ نبوده است زیرا همانطور که در ماده ۷ قانون مزبور از عبارت «مشمولان قوانین فوق‌الذکر استفاده شده است، با رجوع به قانون پرداخت پاداش پایان خدمت مشخص می‌گردد که مشمولان قانون یاد شده صرفاً کارکنان رسمی و دارای عناوین مشابه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی هستند که در این ارتباط مبنای ارائه شده از سوی سازمان تأمین اجتماعی در جهت عدم تبعیت سازمان از قانون اصلاح پاره ای از مقررات مصوب ۷۹ مورد پذیرش هیأت عمومی دیوان عدالت اداری واقع نگردید.

در پاسخ به سؤال مطروحه در بخش ثانیاً لازم به ذکر است همانطور که در مفاد ماده ۷ قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده ها و سایر کارکنان مقرر گردیده، به کارکنان شاغل در هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل تمامی سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است بعنوان پاداش پایان خدمت پرداخت شود، هدف قانونگذار در ماده یاد شده بدین معناست که کارکنان شاغل در هنگام بازنشستگی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه حقوق و فوق‌العاده های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است به عنوان پاداش پایان خدمت دریافت دارند بنابراین به نظر می رسد منظور قانونگذار از ملاک کسور بازنشستگی همانا حقوق و مزایایی است که از آنها حق بیمه کسر گردیده است و شامل کلیه حقوق و مزایای دریافتی نمی گردد.

زیرا حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه مقرر قانونی به مزایایی اطلاق می‌گردد که در قانون به عنوان مستمر از آن نامبرده شده تا در جهت تعیین مستمری بازنشستگی و پاداش پایان خدمت مؤثر واقع شود.

بنابراین حقوق و مزایای غیرمستمر مشمول کسر حق بیمه نبوده تا از آن حق بیمه

لذا مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت نیز براساس آخرین حقوق و مزایایی که مشمول کسر حق بیمه بوده و از آن حق بیمه کسر گردیده، می باشد.

گفتار دوم: نحوه اجرای ماده ۶۷ آیین نامه جدید استخدامی سازمان تأمین اجتماعی^۱

قانون مدیریت خدمات کشوری در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۸ به تصویب رسید که به موجب ماده ۱۱۷ آن نهادهای عمومی غیردولتی (از جمله سازمان تأمین اجتماعی) از شمول آن استثنا شده است.

در این راستا آیین نامه استخدامی صندوق در تاریخ ۸۶/۱۲/۲۸ به تصویب رسید که به موجب آن سازمان مکلف به تبعیت از آیین نامه استخدامی خاص خود در روابط استخدامی کارکنان با صندوق می باشد.

موضوع پاداش پایان خدمت کارکنان صندوق در ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی سازمان پیش‌بینی شده که به شرح زیر می باشد «مستخدמי که بازنشسته، از کارافتاده کلی، یا فوت می شوند علاوه بر وجوه مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده، به ازای هر سال سابقه خدمت آنان معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق العاده‌های مشمول کسر حق بیمه به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت خواهد شد».

در اجرای ماده یاد شده سئوالاتی متبادر به ذهن می گردد که اول آیا تمامی حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی از جمله کارانه و بهره‌وری بدون رعایت سقف مشمول کسر حق بیمه می گردد یا خیر؟ دوم در صورتی که کارکنان صندوق بیش از سی سال سابقه اشتغال داشته باشند، پاداش پایان خدمت به مازاد سابقه سی سال تعلق می گیرد یا خیر؟ در پاسخ به سؤال بخش اول لازم به ذکر است، وفق ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی صندوق، در تعیین پاداش پایان خدمت؛ آن دسته از حقوق و مزایایی که مشمول کسر حق بیمه بوده و از آنها حق بیمه کسر شده است ملاک محاسبه می باشد.

۱- آیین نامه استخدامی جدید سازمان مصوب ۸۶/۱۲/۲۸

مطابق تبصره ۴ ماده ۳۳ آیین نامه استخدامی سازمان مصوب ۸۶/۱۲/۲۸، حقوق و مزایای مستمر به صراحت بیان شده و در آن نامی از کارانه و بهره‌وری به عنوان فوق‌العاده مستمر برده نشده است و صرفاً در ماده ۴۳ آن این اختیار برای سازمان در نظر گرفته شده که در صورت امکان فوق‌العاده ای تحت عنوان بهره‌وری و کارایی برای کارکنان بدون این‌که مأخذ کسر حق بیمه قرار گیرد، پس از تصویب هیأت مدیره در نظر گرفته شود. مضافاً این‌که با استفاده از عموماً مقررات دولت از جمله قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸۶/۶/۵، که در ماده ۶۹ آن چنین بیان نموده: «به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذیحساب مربوطه) به عنوان فوق‌العاده بهره‌وری غیرمستمر با کارمندان و مدیراتی که در همان واحدها خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند» فوق‌العاده بهره‌وری و کارانه جزو مزایای مستمر تلقی نشده تا مطابق ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی مشمول کسر حق بیمه قرار گرفته و به تبع آن وفق ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی سازمان و ماده ۷۶ قانون صدرالذکر مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت قرار گیرد. در این ارتباط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب رأی وحدت رویه شماره ۲۴۵ مورخ ۹۱/۵/۲ تصریح نموده که سازمان تأمین اجتماعی الزام و تکلیفی به پرداخت بهره برداری ندارد.

مضافاً این‌که در تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر گردیده سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از ۷ برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر تجاوز کند که این موضوع در تبصره ماده ۳۳ آیین نامه جدید استخدامی صندوق نیز پیش بینی شده است که مطابق آن حداکثر سقف حقوق و مزایای مستمر نباید از ۷ برابر حداقل حقوق و مزایای مستمر تجاوز کند. بدین ترتیب قانونگذار سقف مشخصی برای پرداخت حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه در نظر گرفته و پاداش پایان خدمت نیز باید بر همان مبنای پرداخت شود.

در پاسخ به سؤال بخش دوم، لازم به ذکر است که طبق ماده ۸۳ آیین نامه استخدامی صندوق تأمین اجتماعی، در هر مورد که مقرراتی در این آیین نامه پیش‌بینی نشده است مقررات عمومی دولت لازم الاجرا خواهد بود.

در همین راستا ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۸۶/۶/۵) مقرر نموده، «به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تاسی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازای آن وجوه بازرپردی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود».

از طرفی به استناد بند (ث) ماده ۸ اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی تصویب آیین نامه‌های مالی، اداری و استخدامی و سایر آیین نامه مورد نیاز سازمان در حیطه اختیارات هیأت امنای می‌باشد و با توجه به این که سقف پرداخت پاداش خدمت در ماده ۶۷ آیین نامه جدید استخدامی که مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی (هیأت امنای جایگزین شورای عالی تأمین اجتماعی می‌شد) می‌باشد، پیش‌بینی نشده است، بنابراین هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی در راستای رفع نقیصه مذکور و در اجرای ماده ۸۳ آیین نامه جدید استخدامی صندوق و با استناد به مقررات عمومی دولت (ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری) مبادرت به اتخاذ تصمیم در بودجه سنواتی ۸۹ و ۹۰ نموده است، بدین نحو که پاداش حسن خدمت هر یک از کارکنان رسمی و یا قراردادی موضوع بند (ب) ماده ۲ آیین نامه استخدامی مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری تا سقف ۳۰ سال قابل پرداخت می‌باشد. بدین ترتیب مصوبه مذکور نه تنها حدود و دامنه ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی را تبیین نموده و آن را ضابطه مند کرده است، بلکه وضعیت کارکنان صندوق را با کارکنان دولت هماهنگ نموده تا از این طریق نابرابری و تبعیض بین آنها مرتفع شود.

نتیجه:

سازمان تأمین اجتماعی مکلف به تبعیت از آیین نامه استخدامی خاص خود در روابط استخدامی کارکنان با سازمان می باشد که موضوع پاداش پایان خدمت کارکنان سازمان در ماده ۶۷ آیین نامه جدید استخدامی سازمان پیش بینی شده است و همان گونه که بخش های قبلی تشریح شده، در تعیین پاداش پایان خدمت، آن دسته از حقوق و مزایایی که مشمول کسر حق بیمه بوده و از آنها حق بیمه کسر شده است ملاک محاسبه می باشد و نیز به دلیل عدم پیش بینی سقف پرداخت پاداش پایان خدمت در ماده ۶۷ آیین نامه استخدامی (مازاد بر سی سال)، قانون مدیریت خدمات کشوری بر آن حاکم می باشد که مطابق آن پاداش پایان خدمت تا سقف سی سال قابل پرداخت می باشد.

منابع:

- قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده ها و سایر کارکنان (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی)
- قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸۶/۶/۵
- آیین نامه استخدامی جدید سازمان مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۸
- رأی وحدت رویه شماره ۲۴۵ مورخ ۹۱/۵/۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری