

ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات؛ مطالعه موردی دادنامه شماره ۳۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مهدی سرایلو⁻

سیدرسول طباطبائی مقدم⁻

چکیده

یکی از حقوق کارگران در پایان روابط کار، حق سنوات است که اصطلاحاً به پاداش پایان کار و از این قبیل مشهور است. مقنن از این به مبلغی که نسبت به هر سال سابقه کار معادل یک ماه (و یا بیشتر) آخرین حقوق (و یا مزد) کارگر به وی پرداخت می‌شود یاد کرده است. همچنین مزد را کلیه وجوه نقدی و غیرنقدی دانسته که در مقابل انجام کار در ساعات عادی کار به کارگر پرداخت می‌گردد. از سوی دیگر حق السعی کلیه دریافتی‌های کارگر، اعم از مزد و سایر مزایا قانونی را شامل می‌شود؛ لذا مطابق مستندات قانونی، مبنای محاسبه و پرداخت حق سنوات صرفاً مزد و حقوق است و حق السعی که جمع مزد و مزایای قانونی است را نمی‌توان به عنوان ملاک پرداخت حق سنوات تلقی نمود. لکن رأی شماره ۳۳۲۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات را مطلق حقوق کارگر (اعم از عناوین مزد و حقوق و حق السعی) اعلام نموده است. این نوشتار به دنبال بررسی مغایرت یا مطابقت مدعای دادنامه شماره ۳۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با مواد مربوطه در قانون کار و امکان اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری است.

واژگان کلیدی: حق سنوات، مزد، حق السعی، قانون کار، دیوان عدالت اداری

— کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران

mahdi.sarayloo@gmail.com

— دانشجوی دکتری حقوق عمومی پردیس البرز دانشگاه تهران، تهران، ایران

seyedrasoul.tabatabaei@gmail.com

مقدمه

موضوع این نوشتار بررسی و نقد رأی مذکور در دادنامه شماره رأی شماره ۳۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری است. موضوع دادنامه مذکور ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات کارگر در پایان رابطه کار و ابطال حکم مقرر در بندهای ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو و فراز آخر بند ۱۰ بخشنامه شماره ۱۳۹۸/۲/۱۸-۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو است. این دادنامه در نهایت امر نیز ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات به کارگر را مطلق حقوق و مزد به همراه عناوین مندرج در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار دانسته (یعنی ملاک محاسبه حق سنوات را حق السعی پرداختی به کارگر شناخته) و تعیین هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه به عنوان حق سنوات خلاف قانون شمرده است. لهذا ابتدا مروری بر دادنامه مذکور داشته و طرح شکایت خواهان و خوانده را بررسی کرده و سپس مفاهیم اصلی موضوع بحث بررسی می گردد و در انتهای رأی مذکور را به لحاظ مطابقت یا مغایرت با حکم قانونی تحلیل شده است.

۱- اطلاعات دادنامه

شاکی به موجب دادخواستی ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ و فراز پایانی ماده ۱۰ بخشنامه شماره ۱۳۹۸/۲/۱۸-۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

«مادتین ۲ و ۸: حکم قانون گذار در پرداخت حق سنوات، بر اساس آخرین حقوق و آخرین مزد می باشد که در برگیرنده تمام عناوین مزدی و مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار است لذا بخشنامه معترض عنه در حدی که کارگران را از دریافت سنوات بر اساس آخرین حقوق و مزد محروم نموده و صرفاً شامل مزد مینا و حق جذب می شود، درخور نقض و مغایر با رأی وحدت رویه ۱۳۹۸/۲/۱۷-۱۸۶ است.

ماده ۱۰- حق سنوات به دلالت مواد ۲۲، ۲۴، ۲۷ و ۳۱ قانون کار بایستی بعد از خاتمه رابطه کاری و بر اساس حقوق آخرین ماه کارکرد پرداخت شود و از آن جا که پرداخت سنوات در زمان اشتغال فاقد وصف آخرین حقوق و قطع رابطه کاری می باشد، لذا علی الحساب تلقی می گردد چرا که محاسبه سنوات صرفاً با آخرین حقوق تجویز شده است.

مضافاً قضات شریف با این استدلال که سنوات خدمت از جمله حقوقی است که به هنگام قطع رابطه تحقق پیدا می‌کند، پرداخت سنوات در طول خدمت را علی‌الحساب تلقی کرده اند. بنابراین بخشنامه مذکور از این جهت که پرداخت بخشی از سنوات را به مثابه تسویه حساب قطعی دانسته و در زمان بازنشستگی از محاسبه تمام سابقه کار با آخرین حقوق امتناع می‌نماید، مستحق ابطال است. همچنین مقید و محدود نمودن حق سنوات به هفت برابر حداقل مزد (موضوع ماده ۴۱ قانون کار) صحیح به نظر نمی‌رسد، زیرا در سراسر قانون کار شرط تحدیدکننده سنوات مشاهده نمی‌شود لذا با مدلول مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار در معارضت و مغایرت است»

شاکی به موجب لایحه‌ای اعلام کرده است که:

«اینجانب ... با اقامه دعوا به طرفیت وزارت نیرو، ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ و ماده ۱۰ بخشنامه ۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ را تقاضا نمودم. حال با تقدیم این درخواست استدعای صرف نظر از رسیدگی به شق نخست ماده ۱۰ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ را دارم، البته فراز پایانی همان ماده، دائر بر محدودیت سنوات به هفت برابر حداقل حقوق و مواد ۲ و ۸ همچنان در دستور رسیدگی قرار گیرد. بر این اساس خواهشمندم رسیدگی به ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ و فراز پایانی ماده ۱۰ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۹۸/۲/۱۸ در هیئت عمومی ادامه یافته و صرفاً رسیدگی به قسمت نخست ماده ۱۰ کأن لم یکن گردد»

متن مقرره‌های مورد اعتراض به قرار زیر است:

الف) مواد ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو: «۲- کلیه کارکنان شاغل در شرکت‌ها از پاداش موضوع ماده ۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران با رعایت بند ۸ این بخشنامه به ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول بهره مند می‌گردند ...

۸- مبنای محاسبه جهت تعیین پاداش سنوات (حقوق مبنا + فوق العاده جذب) می باشد»

ب) بند ۱۰ بخشنامه شماره ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۹۸/۲/۱۸ وزیر نیرو:

«۱۰- متن زیر به مفاد بخشنامه بازنشستگی اختیاری به شماره ۱۳۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ اضافه می‌گردد: ... در هر صورت، مجموع پاداش‌های پایان خدمت پرداختی در طول خدمت نباید از سقف تعیین شده قانونی (هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه قانون کار جمهوری اسلامی ایران به ازای هر سال خدمت ضرب در سی) تجاوز نماید»

در پاسخ به شکایت مذکور، وزارت نیرو به موجب لایحه‌ای توضیح داده است که: «پاسخ در ماهیت شکایت مطروحه: ۱- در خصوص بندهای ۲ و ۸: بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ به منظور قدردانی از خدمات کارکنان شاغل (دارای قرارداد دائم و مدت معین) در شرکت‌های وابسته (غیردولتی) و با هدف جذب و به‌کارگیری نیروهای انسانی جوان، ایجاد زمینه اشتغال، اصلاح ساختار نیروی انسانی و متناسب‌سازی، تشویق و تسهیل در خروج نیروی انسانی، صادر شده است تا با اجرای آن کارکنانی که حائز شرایط بازنشستگی داوطلبانه و اختیاری می‌باشند، در صورت ارائه درخواست بازنشستگی، علاوه بر دریافت حقوق و یا مزد موضوع مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار -برای هر سال سابقه- از پاداش بازنشستگی تشویقی تا میزان ۵۰ روز برای مشاغل تخصصی و ۶۰ روز برای مشاغل غیر تخصصی بهره‌مند گردند. آن‌گونه که در عنوان بخشنامه مذکور و مفاد آن اشاره گردیده است جنبه تشویقی برای بازنشستگی کارکنان در نظر گرفته شده و تقاضای داوطلبانه کارکنان برای استفاده از مزایای آن لازم و ضروری می‌باشد و در صورت عدم ارائه درخواست و عدم استفاده از آن، طبق ضوابط و مقررات کارکنان در شرایط عادی بازنشسته شده و صرفاً از مزایای پایان کار استحقاقی موضوع ماده مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار بهره‌مند می‌گردند.

همچنین مقرر در بند ۸ مبنی بر تعیین پاداش سنوات (حقوق مبنا + فوق العاده جذب) منحصر به پاداش ایام ۲۰ و ۳۰ روز بوده که علاوه بر حقوق و یا مزد پیش‌بینی شده در مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، می‌باشد. در نتیجه چون مقرر فوق هیچ مغایرتی با قوانین منصوص ندارد، ایراد و اعتراض به آن نیز قابلیت طرح و پیگیری نخواهد داشت. لذا پاداش‌های ذکرشده در بخشنامه مذکور از جمله بند ۲ و ۸ آن، صرفاً جنبه تشویقی برای ایجاد انگیزه کارکنان به استفاده از بازنشستگی در موعد مقرر بوده و در صورت عدم استفاده از مزایای فوق، کارکنان یادشده در زمان خاتمه خدمت بر اساس آخرین حقوق و یا مزد به

نسبت هر سال سابقه خدمت به میزان ۳۰ روز به آنان پرداخت می‌گردد. ضمناً در خصوص سقف پاداش هفت برابر حداقل دستمزد تعیین شده، لازم به توضیح است از آن جا که حسب محاسبات صورت گرفته تعهدات مالی پیش‌بینی شده در مجموع بیشتر از تعهدات و تکالیف مقرر در ماده ۳۱ قانون کار می‌باشد و کارفرما مکلف است به استناد ماده مذکور پاداش استحقاقی به هر میزان که باشد، پرداخت نماید. در این رابطه با توجه به این که جمع پاداش اختیاری و تشویقی پیشنهادی در بخشنامه مذکور ممکن است مازاد بر بودجه پیش‌بینی توسط مجمع عمومی شرکت‌های متبوع باشد، لذا به لحاظ امکان کنترل بودجه هزینه تخصیص یافته، هفت برابر حداقل دستمزد، به عنوان سقف پاداش تشویقی تعیین شده است. ملاحظه می‌فرمایند به جهت جنبه تشویقی آن کارکنان اختیار استفاده از مزایای فوق را برای خود محفوظ داشته و در این صورت هیچ گونه تضییع حقی متصور نخواهد بود.

۲- در خصوص بند ۱۰: بند ۱۰ بخشنامه ۱۴۳۸۰ ۱۸-۹۸ ۲ ۱۳۹۸ مقرر نموده است «کارکنانی که قبلاً به هر دلیلی نسبت به بازخرید خدمت سنوات اقدام نموده‌اند، امکان به روز نمودن پاداش مذکور را نداشته و صرفاً قادر به دریافت باقیمانده پاداش سنوات خود با رعایت ضوابط و مقررات در چارچوب این بخشنامه می‌باشند.» در این رابطه بر اساس مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، پایان کار کارکنان صرفاً در صورت خاتمه قرارداد کار بر اثر از کارافتادگی و یا بازنشستگی آنان قابل پرداخت می‌باشد. بر همین اساس به موجب بند (۱۰) بخشنامه مذکور تأکید گردیده که در مورد کارکنانی که قبلاً پاداش پایان خدمت بخشی از سوابق خود را مطابق مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار دریافت نموده‌اند، به‌روزرسانی پاداش‌های پایان خدمت قبلی تحت هر عنوان مجاز نبوده و در زمان بازنشستگی فقط برای آن مدت از سوابق خدمتی که پاداش دریافت ننموده‌اند، قابل پرداخت می‌باشد. لذا این موضوع منصرف از ادعای شاکی مبنی بر علی‌الحساب تلقی کردن پرداخت‌های قبلی بابت پاداش پایان خدمت به استناد آراء منضم دادخواست، می‌باشد. با توجه به مراتب فوق مجدداً تأکید می‌گردد که بخشنامه ابلاغ شده به منظور تشویق و ایجاد انگیزه برای خروج کارکنان به صورت کاملاً داوطلبانه و صرفاً بر اساس درخواست خود آنان می‌باشد و مزایای

مندرج در آن علاوه بر مزایای استحقاقی و تکلیفی مشخص شده در قوانین و مقررات جاری از جمله مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار می‌باشد.

علی‌هذا با عنایت به این‌که اولاً: بر اساس بند «پ» ماده ۸۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، شاکی باید در درخواست خود «حکم شرعی یا مواد قانونی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده» است را بیان کند و همچنین مطابق بند «ت» همان ماده «دلایل و جهات اعتراض از حیث مغایرت مصوبه با شرع یا قانون اساسی یا سایر قوانین یا خروج از اختیارات مرجع تصویب کننده» را ذکر نماید. ملاحظه می‌فرمایند در درخواست و ضمائم آن مواد قانونی مورد استناد شاکی مبین خلاف قانونی بودن بخشنامه مورد اعتراض نمی‌باشد. ثانیاً: صدور بخشنامه مورد نظر به منظور ایجاد انگیزه برای خروج کارکنان به صورت کاملاً داوطلبانه و اختیاری می‌باشد. ثالثاً: بندهای مورد اعتراض در بخشنامه های یاد شده در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط به شرکت‌های وابسته (غیردولتی) صادر شده است، لذا مستند به ماده ۱۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری قابلیت طرح در دیوان عدالت اداری را ندارد. لذا رسیدگی و رد شکایت مطروحه مورد استدعاست.»

متعاقباً وزارت نیرو به موجب لایحه‌ای دیگر اعلام کرده است که:

«به موجب بخشنامه شماره ۱۳۹۸/۲/۱۸-۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو بخشنامه‌های مورد نظر مطابق مقررات مورد عمل اصلاح و به شرکت‌های مادر تخصصی ابلاغ شده است. لذا اتخاذ تصمیم شایسته مبنی بر رد شکایت مطروحه مورد استدعاست»

و در نهایت رأی هیئت عمومی به صورت زیر صادر شده است:

رأی هیئت عمومی

«بر مبنای مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات، مطلق حقوق و مزد کارگر است که همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون یاد شده را دربر می‌گیرد. بر همین اساس، حکم مقرر در بندهای ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴/۸-۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو که صرفاً حقوق مبنا و فوق‌العاده جذب را مبنای محاسبه حق سنوات قرار داده و فراز آخر بند ۱۰ بخشنامه شماره ۱۳۹۸/۲/۱۸-۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو که خارج از چارچوب قانون، هفت

برابر حداقل حقوق ماهیانه را به عنوان حق سنوات تعیین کرده، با مواد ۲۴، ۳۱، ۳۴ و ۳۵ قانون کار مغایرت دارد و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.»
رئیس هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

۲- نقد و بررسی

در ذیل به نقد و بررسی رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری می‌پردازیم و در ابتدا به تعریف مفاهیم لازم در این زمینه اشاره می‌گردد.

۲-۱- حق سنوات

در حقوق کشورهای مختلفی چون فرانسه و آمریکا دو شرط جهت بهره‌مندی از حق سنوات لحاظ شده است: شرط اول ضرورت وجود دوره انتظار؛ امری که در ماده ۲۴ قانون کار پیش‌بینی شده بود لکن به موجب تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷ آن کارفرمایان نسبت به کارگران موقت نیز موظف به پرداخت حق سنوات شدند. شرط دوم تعلق حق سنوات پایان رابطه کار است (عبادی‌بشیر، ۱۳۹۹: ۸۸۴). در مورد تعریف قانونی «حق سنوات» مطابق تبصره ۴ ماده ۷ قانون کار «کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند». وفق این مقرر این برداشت از قانون کار در خصوص حق سنوات تقویت می‌گردد که این قانون حق سنوات را به عنوان پاداشی برای کارگر در انتهای قرارداد کار لحاظ کرده است تا وی را تکریم کرده و در سایه این تدبیر کارگران به عدم تغییر کار خویش و ثبات شغلی تمایل یابند. در عرض این نظر دلایلی بر ماهیت غرامتی و همچنین نهاد حقوقی مستقل بودن آن بیان شده است (همان: ۸۸۹) همچنین ماده ۲۴ قانون کار اشعار می‌دارد: «در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک‌سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک‌ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید». صدر ماده ۲۷ قانون کار نیز مقرر داشته است: «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام‌نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق

معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک‌ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید». در نهایت بر اساس ذیل ماده ۳۱ قانون کار: «کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید». بنابراین تعریف قانونی «حق سنوات» و یا مزایای قانونی پایان کار مطابق قانون کار عبارت است از: «مبلغی است که نسبت به هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق و یا مزد کارگر به وی پرداخت می‌شود» لذا مبنای قانونی پرداخت حق سنوات معادل یک ماه آخرین حقوق یا مزد کارگر است. در مواردی قانون کار مبنای محاسبه حق سنوات را حقوق بیش از یک ماه را لحاظ کرده است از جمله این موارد مراجعه ۱- کارگر بعد از تعلیق و عدم به کارگیری موجه که به ازای هر سال ۴۵ روز است، ۲- در فرض اخراج موجه کارگر که به ازای هر سال ۴۵ است، ۳- تعدیل به دلیل شرایط اقتصادی به شرط پذیرش نظر کارفرما که به ازای هر سال ۲ ماه است (البته در فرض عدم پذیرش و مراجعه به هیئت تشخیص و حل اختلاف، همان ۱ ماه خواهد بود) و ۴- خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار (از کار افتادگی کلی ناشی از کار)، که به ازای هر سال ۲ ماه است (الهیان، ۱۳۸۱: ۳۶).

۲-۲- مزد و حقوق

مزد سوای از معنای قانونی آن، به معنای اجرت یعنی دریافتی‌هایی در ازای قرارداد کار است که از سوی کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود (حاجی‌ها، ۱۳۷۹: ۳۵). به عبارت دیگر مزد پرداختی مالک سرمایه به کارگر، مالک نیروی کار است (ابراهیمی ترکمان، ۱۳۹۵: ۱۳۵) تا خدمات ارائه شده وی جبران شود. از سوی دیگر، در زمره موازین کار شایسته از کار مولد نامبرده می‌شود با این توضیح که رابطه کار می‌بایست از یک طرف سطح قابل قبولی برای تأمین زندگی کارگر و خانواده وی باشد و از سوی دیگر عامل توسعه پایدار و رقابت پذیر بنگاه‌های اقتصادی باشد (برنجی باقری، ۱۴۰۰: ۴). در قواعد کار بسیاری از کشورها، میزان پرداختی مهم‌ترین مشخصه روابط کارگری و کارفرمایی است. ماده ۳۵ قانون کار در تعریف مزد یا همان حقوق مقرر داشته است: «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود» و

مزد ثابت برابر ماده ۳۶ قانون کار عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل که مطابق تبصره ۱ ماده مذکور «در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب 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». در مورد کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل در آن‌ها به اجرا درآمده نیز مطابق تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار، مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهند و 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» لذا مزایای قانونی مانند بن، مسکن و کمک عائله‌مندی جزء مزد محسوب نمی‌شود در حالی که حق‌السعی مذکور در ماده ۳۴ قانون کار جمع مزد و مزایای قانونی است؛ بنابراین کلیه دریافت‌های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک به عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خوار و بار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن دریافت می‌نماید، حق‌السعی می‌نامند که با تعریف مزد و یا حقوق متفاوت است.

در مورد تفاوت تعریف قانونی حقوق و مزد، مستفاد از بندهای الف و ب ماده ۳۷ قانون کار، مزد بصورت روزانه یا ساعتی، تعیین شده و پرداخت آن پس از محاسبه، به‌صورت روزانه، هفتگی و یا ۱۵ روز یک‌بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت می‌پذیرد و در صورتی که بر اساس قرارداد، یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به‌صورت ماهانه و در آخر ماه انجام شود. در این حالت، مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود لذا بر اساس قانون کار حقوق همان مزد است با این تفاوت که مزد بصورت روزانه و حقوق بصورت ماهیانه پرداخت می‌شود.

۲-۳- نقد مدعی رأی

بنا به مضمی مراتب با عنایت به این که اولاً حق سنوات مبلغی است که نسبت به هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق و یا مزد کارگر به وی پرداخت می‌شود. ثانیاً مزد تعریف شده در ماده ۳۵ قانون کار دقیقاً همان است که در ماده ۳۶ قانون مزبور تحت عناوین «مزد ثابت» و «مزد مبنا» مورد اشاره قرار گرفته و

تعریف شده است و مراد از آن، کلیه وجوه نقدی و غیرنقدی است که در مقابل انجام کار در ساعات عادی کار به کارگر پرداخت می‌گردد. ثالثاً حق‌السعی مذکور در ماده ۳۴ قانون کار جمع مزد و مزایای قانونی است و کلیه دریافت‌های کارگر، اعم از مزد و سایر مزایا قانونی را شامل می‌شود و اساساً حق‌السعی با مزد و یا حقوق متفاوت است لذا مطابق مستندات قانونی فوق‌الذکر، مبنای محاسبه و پرداخت حق سنوات صرفاً مزد و حقوق است و حق‌السعی که جمع مزد و مزایای قانونی است را نمی‌توان به عنوان ملاک پرداخت حق سنوات تلقی نمود. بنابراین رأی شماره ۳۳۲۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری از این حیث که ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات را مطلق حقوق کارگر، اعم از عناوین مذکور در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار ذکر نموده است و حق‌السعی تعریف شده در ماده ۳۴ قانون کار را نیز ملاک پرداخت حق سنوات اعلام نموده است، مغایر تبصره ۴ ماده ۷، مواد ۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۵، ۳۶ و ۳۷ قانون کار اصدار یافته است و از موارد اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری به نظر می‌رسد.

نتیجه‌گیری

پیرو طرح شکایت از مواد ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰ - بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴/۸ و بند ۱۰ بخشنامه شماره ۱۳۹۸/۲/۱۸-۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰ وزیر نیرو مبنی بر ابطال مقرر مذکور ناظر بر ملاک تعیین حق سنوات رأی شماره ۳۳۲۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صادر شده است. در بخشنامه اول ملاک محاسبه حق سنوات، حقوق مبنا بعلاوه فوق‌العاده جذب و در بخشنامه دوم هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعیین شده بود که هیئت عمومی دیوان عدالت اداری این دو بخشنامه را مغایر قانون تشخیص داده و رأی به ابطال هر دو صادر نموده است و در وهله بعد در مقام تعیین ملاک محاسبه حق سنوات کارگر در پایان قرارداد کار، مطلق حقوق و مزد کارگر متضمن همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار را مبنای محاسبه حق سنوات دانسته است لکن چنانچه در خلال مباحث پیش گفته گذشت، حق سنوات مطابق تبصره ۴ ماده ۷ قانون کار مأخذ محاسبه حق سنوات مزد و حقوق پرداختی

است و مزایای قانونی و عناوین مذکور در مواد ۳۴ و ۳۵ مشمول حکم قانونی مزبور نیستند؛ بنابراین حکم مقرر در دادنامه شماره ۳۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مغایر حکم صریح قانون کار است و مورد از مواردی ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری است و می‌بایست این رأی برای رسیدگی مجدد در هیئت عمومی دیوان عدالت اداری طرح و اصلاح گردد که اعلام این امر از سوی رئیس قوه قضائیه یا رئیس این دیوان یا تقاضای بیست نفر از قضات این دیوان است.



فهرست مقالات

- الهیان، محمد (۱۳۸۱)، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، جلد ۲، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- حاجی‌ها، فرامرز، (۱۳۷۹)، نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین‌المللی در زمینه مزد، تهران، نگاه بینه
- رفیعی، احمد (۱۳۹۹)، قانون کار در نظم حقوقی کنونی، جلد ۵، تهران، نگاه بینه.

