



عنوان

رای شماره ۳۰ مورخ ۲۸-۰۱-۱۴۰۰ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین
اجتماعی دیوان عدالت اداری

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتتابان

اینجا کلیک کنید

شماره پرونده: هـ/۹۹۰۰۶۳۷ - شماره دادنامه: ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۰۳۰ - تاریخ: ۱۴۰۰/۱/۲۸

شاکی: آقای سعید کنعانی

طرف شکایت: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بخشنامه شماره ۱۸۵۶۹۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۲۴ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شاکی دادخواستی به طرفیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به خواسته ابطال بخشنامه شماره ۱۸۵۶۹۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۲۴ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقدیم کرده که به هیأت عمومی ارجاع شده است. متن مقرر مورد شکایت به قرار زیر می باشد:

به پیوست نامه شماره ۵۷۲۰ - ۹۲/۴۲۰ مورخ ۱۳۹۲/۹/۴ مدیریت منابع انسانی بانک سامان که به شماره ۱۵۲۲۸۵ مورخ ۹۲/۹/۵ ثبت شده است، ارسال می گردد، خواهشمند است دستور فرمایید پاسخ ذیل را به طریق مفتری به آگاهی شرکت فوق الذکر برسانند؛

با توجه به اینکه به موجب ماده ۵۱ قانون کار، ساعت کار، مدت زمانی است که کارگر نیرو و وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد و با عنایت به اینکه ساعات کار انجام شده بیش از ساعات کار قانونی، اعم از آنکه در محل اصلی کارگاه باشد یا در محل ماموریت، اضافه کاری محسوب می شود و رعایت شرایط و امتیازات مقرر در ماده ۵۹ قانون کار در مورد آن الزامی می گردد و نظر به اینکه به موجب ماده ۴۶ این قانون ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید که این امر مستلزم طی ساعاتی برای رفت و آمد به محل ماموریت و یا گذراندن اوقاتی در آن محل باشد لذا؛ در طول دوره ماموریت، زمانی که کارگر صرفاً برای انجام کار صرف می کند ساعت کار وی محسوب می شود و چنانچه این زمان بیش از ساعت کار قانونی وی باشد کارگر مستحق دریافت فوق العاده اضافه کاری خواهد بود لیکن ساعات دیگری که کارگر برای رفت و آمد به محل ماموریت و یا حضور در آنجا سپری می کند اضافه کاری محسوب نمی شود و کارگر از این بابت مستحق دریافت مبلغی نخواهد بود.

دلایل شاکی برای ابطال مقرر مورد شکایت: ۱- بنابه اطلاق بخشنامه معترض عنه چنانچه کارگری جهت انجام ماموریت از تهران به شهر کرمان یا شیراز برود ساعات رفت و آمد جزء ساعات کار وی محسوب نشده و همانند تعطیلی و حضور در منزل با آن رفتار می شود در حالی که ماده ۴ قانون کار صراحتاً وسایل ایاب و ذهاب را از مصادیق کارگاه برشمرده است، لذا حضور کارگر در وسایل ایاب و ذهاب به منزله حضور در کارگاه می باشد. مضافاً اینکه ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی، رفت و برگشت از منزل به کارگاه را جزء اوقات انجام وظیفه و ساعات کار محسوب نموده و حوادث حادث شده در زمان مذکور را از جمله حوادث حادث شده در ساعات کار تلقی می نماید، بنابراین بخشنامه مورد شکایت مغایر مواد قانونی مذکور و قابل ابطال است. همچنین وفق دادنامه شماره ۱۶۹۲ مورخ ۱۳۹۷/۸/۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، تنظیم و تهیه دستورالعمل، آیین نامه و بخشنامه ای که قاعده امره ایجاد نماید در صلاحیت کارمندان روابط کار نیست.

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به موجب لایحه شماره ۷۴۲۳۲ مورخ ۱۳۹۹/۵/۱ به طور خلاصه توضیح داده است که: ۱- بخشنامه معترض عنه هیچگونه تکلیف یا قاعده ای نسبت به کارکنان اداری یا مراجع حل اختلاف کار ایجاد یا وضع نکرده است، بلکه صرفاً نظر کارشناسی این اداره کل جهت پاسخ به استعلام مدیریت منابع انسانی بانک سامان ارائه شده و این امر صراحتاً در بند اول نامه قید گردیده است. ضمن اینکه نامه معترض عنه در مقام تبیین شیوه اجرای قوانین و مقررات بوده و محتوا و فحوای نامه در بردارنده حکم یا تصمیم خلاف قانون یا شرع نمی باشد. همچنین به موجب ماده ۲۰۳ قانون کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مأمور اجرای قانون کار می باشد و اعلام حکم قانون در قالب امری کلی و حکمی به کارگران و کارفرمایان به منظور انجام وظایف قانونی خود و در امور غیر ترافی در صلاحیت مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار دارد.

۲- شاکی در ایراد به نامه معترض عنه بدون آنکه به تعریف کارگاه در ماده ۴ قانون کار اشاره کند و عناصر آن را مورد توجه قرار دهد، صرفاً یکی از مصادیق کارگاه را ذکر و نتیجه گیری نموده که وسایل ایاب و ذهاب به صورت مطلق مصداق کارگاه است و حضور کارگر در وسایل ایاب و ذهاب به منزله حضور در کارگاه می باشد و در تایید این استدلال به ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی نیز تمسک جسته است که اساساً استناد

به این ماده در موضوع مورد بحث، قیاس مع الفارق می باشد، زیرا این ماده ناظر به تعهدات سازمان تامین اجتماعی در قبال بیمه شدگان است و در جهت توسعه و تعیین دامنه حمایت های سازمان مذکور وضع شده است و تعمیم آن به روابط میان کارگر و کارفرما مغایر قصد قانونگذار می باشد.

۳- با توجه به تبصره ۴۶ قانون کار، اطلاق مأموریت مشروط به وجود یکی از دو شرط دور شدن حداقل ۵۰ کیلومتر از کارگاه اصلی و یا یک شب توقف در محل مأموریت است. بنابراین انجام مأموریت مستلزم طی مسیر برای رسیدن به محل مأموریت می باشد و احتساب مدت زمانی که کارگر در وسایل ایاب و ذهاب برای رسیدن به محل انجام مأموریت سپری می کند، به عنوان اضافه کاری فاقد وجهت قانونی است، زیرا قانونگذار با در نظر گرفتن جمیع این شرایط، کارگر را محق به دریافت فوق العاده مأموریت دانسته و کارفرما را نیز مکلف به تامین وسیله و یا هزینه رفت و برگشت مأمور نموده است.

۴- براساس ماده ۵۱ قانون کار نیز ساعت کار مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد، بدین لحاظ ساعت صرف صبحانه و نهار جزء ساعت کار به حساب نمی آید، مگر از قبل این امر به عنوان رویه مورد عمل قرار گرفته باشد. بنابراین وقتی ساعت نهار و نماز که کارگر در آن وقت در کارگاه حضور دارد جزء ساعت کار محسوب نمی گردد به طریق اولی ساعتی که کارگر در رفت و آمد به محل کار و طی مسیر می باشد و کارفرما هیچگونه نظارتی بر وی ندارد، نیز جزء ساعات کار نخواهد بود. در نظر گرفتن ساعات رفت و آمد کارگر به عنوان ساعات اضافه کاری به منزله پذیرش آن ساعات به عنوان ساعات کار خواهد بود و این امر برخلاف مفاد ماده ۵۱ قانون کار است.

۵- نتیجه پذیرفتن زمان رفت و آمد کارگر به عنوان ساعت کار، اجحاف و بی عدالتی در انجام کار و پرداخت حقوق و مزایا خواهد بود. به عنوان مثال کارگری که دو ساعت صرف رفت و آمد به کارگاه می نماید و از ۸ ساعت کار قانونی تنها ۶ ساعت در کارگاه کار انجام می دهد و کارگر دیگری ۱۰ دقیقه طی مسیر دارد و نزدیک به ۸ ساعت در محل کار مشغول می باشد، بنابراین برابری حقوق و مزایای کارگری که ۸ ساعت کار مفید برای کارفرما انجام داده با کارگری که تنها ۶ ساعت در محل کار حضور داشته است برخلاف عدالت و انصاف و دور از هدف قانونگذار خواهد بود.

نظریه تهیه کننده گزارش: اولاً پاسخ به استعلام به عمل آمده، در حیطة اختیارات معاونت روابط کار می باشد ثانیاً نامه موضوع شکایت در راستای مواد ۲، ۳، ۴۶، ۵۱ و ۵۹ قانون کار و در مقام تبیین شیوه اجرایی مواد مربوطه تنظیم شده است و صدور آن را بر خلاف مقررات کار نمی دانم. تهیه کننده گزارش: حسن زینلی نژاد

پرونده شماره هـ/۹۹۰۰۶۳۷/۹۹۰ مبنی بر درخواست ابطال بخشنامه شماره ۱۸۵۶۹۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۲۴ مدیر کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جلسه مورخ ۱۴۰۰/۱/۲۳ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی مورد رسیدگی قرار گرفت و اعضا به اتفاق به شرح ذیل اعلام نظر نمودند:

رای هیأت تخصصی

اولا ماده ۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در مقام تعریف و تعیین مصادیق کارگاه بوده و ارتباطی به تعریف ساعات کار ندارد. و ساعت کار در ماده ۵۱ این قانون بدین نحو تعریف گردیده است: «ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است. ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.»

ثانیا براساس ماده ۴۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ «به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد، همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.» براساس تبصره این ماده نیز «مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.»، لذا به کارگرانی که به مأموریت فرستاده می شوند فوق العاده مأموریت تعلق گرفته و موجبی جهت پرداخت فوق العاده اضافه کاری مضاف بر آن وجود ندارد. همچنین

براساس ماده ۵۹ قانون مذکور ارجاع کار اضافی به کارگر به شرط موافقت وی و پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی، مجاز دانسته شده و براساس تبصره این ماده «ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین)».

ثالثاً در بخشنامه معترض عنه اشاره گردیده «... در طول دوره ماموریت، زمانی که کارگر صرفاً برای انجام کار صرف می‌کند ساعت کار وی محسوب می‌شود و چنانچه این زمان بیش از ساعت کار قانونی وی باشد کارگر مستحق دریافت فوق العاده اضافه کاری خواهد بود...»، لذا این بخشنامه پرداخت فوق العاده اضافه کاری بابت انجام کار اضافی در زمان ماموریت را ممکن دانسته و نفی ننموده است.

رابعاً براساس رای شماره ۱۱۳۷ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۱۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری «... اختیار حاصل از اصل ۱۳۸ قانون اساسی برای وزراء جهت تدوین آیین نامه و بخشنامه علاوه بر آنچه قانون مستقیماً آنها را مامور تدوین آیین نامه اجرایی قوانین نموده دلالتی بر نفی امکان صدور دستورالعمل و بخشنامه به عنوان یکی از لوازم اعمال مدیریت و اختیارات از سوی سایر مقامات وزارتخانه در چارچوب شرح وظایف و اختیارات تفویض شده به آنها ندارد»، لذا مدیر کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند در حدود وظایف و اختیارات خود نسبت به صدور دستورالعمل و بخشنامه اقدام نماید.

بنابه مراتب مذکور بخشنامه معترض عنه مغایرتی با قوانین و مقررات مذکور نداشته و خارج از حدود اختیارات مقام صادرکننده آن نبوده و قابل ابطال نمی‌باشد. این رای به استناد بند (ب) ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ ظرف مهلت بیست روز از تاریخ صدور از جانب رییس محترم دیوان عدالت اداری یا ۱۰ نفر از قضات محترم دیوان عدالت اداری قابل اعتراض است.