

عنوان

رای در خصوص مزایای رفاهی انگیزه‌ای در قراردادهای کارمزدی، مزد ساعتی
و کارمزد ساعتی

رای شماره ۱۱۸۵۷۷۴ مورخ ۱۹/۰۵/۱۴۰۴ هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین
اجتماعی

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

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید

رای شماره ۱۱۸۵۷۷۴ هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری با موضوع: مصوبه (آیین نامه، بخشنامه، دستورالعمل دولتی) درخواست ابطال بخشی از مواد ۸، ۱۳، ۱۴، ۲۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی (موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۱۹/۱۱/۱۳۷۰) به شرح مندرج در دادخواست ابطال نشد.

شماره پرونده: ه ت / ۳۰۰۱۷۵

شماره دادنامه سیلور: ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۱۱۸۵۷۷۴

تاریخ: ۱۹/۰۵/۱۴۰۴

شاکی: آقای مهدی کریمی

طرف شکایت: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

موضوع شکایت و خواسته: تقاضای ابطال مصوبه (آیین نامه، بخشنامه، دستورالعمل دولتی) درخواست ابطال بخشی از مواد ۸، ۱۳، ۱۴، ۲۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی (موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۱۹/۱۱/۱۳۷۰) به شرح مندرج در دادخواست.

شاکی دادخواستی به طرفیت ۱- سازمان منطقه آزاد صنعتی تجاری ارس ۲- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به خواسته ابطال آیین نامه انضباطی سال ۱۳۸۷ و سال ۱۴۰۱ و آرای صادره کمیته انضباطی سازمان منطقه آزاد ارس - تبصره ۷ ماده ۱ و ماده ۹ و ماده ۱ فصل اول کمیته انضباطی کارکنان سازمان آزاد ارس به دیوان عدالت اداری تقدیم کرده که به هیئت عمومی ارجاع شده است متن مقرر مورد شکایت به قرار زیر می‌باشد:

دلایل شاکی برای ابطال مقرر مورد شکایت:

حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر عابدی

ریاست محترم دیوان عدالت اداری

سلام علیکم

با سلام و صلوات بر حضرت محمد(ص) و آل حضرت محمد(ص) و با احترام؛ به استحضار می‌رساند که عبارت “به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات کار قانونی” مرقوم در ماده ۸ و عبارت “به نسبت ساعات کار” مرقوم در مواد ۱۳، ۱۴، ۲۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی (موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۱۹/۱۱/۱۳۷۰) که در آن مقرر شده، مزایای رفاهی و انگیزه ای (موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار) به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ

ساعات کار قانونی و به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت شود، بنا به دلایل ذیل الذکر مغایر با قانون و قانون اساسی می باشد؛ لذا با تقدیم این دادخواست و مستنداً به بند (۱) ماده ۱۲، مواد ۸۰ و ۸۸ قانون دیوان عدالت اداری، ابطال عبارات مذکور را از هیات محترم عمومی دیوان عدالت اداری استدعا می نمایم.

اولاً به موجب [ماده ۵۱ قانون کار](#)، 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؛ ثانیاً مطابق مفاد آراء شماره ۱۲۷۲ مورخ ۱۳۹۹/۰۹/۲۵ و شماره ۴۱ مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۰۴ هیات محترم تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری، مزایای رفاهی و انگیزه ای (موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار) در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت نمی گردد و طبق [ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری](#) (اصلاحی ۱۴۰۲/۰۲/۱۰) آرای هیئت های تخصصی و هیئت عمومی در ابطال و عدم ابطال مصوبات موضوع بند (۱) ماده (۱۲) این قانون، در رسیدگی و تصمیم گیری مراجع قضائی و اداری، معتبر و ملاک عمل است؛ ثالثاً براساس بند ۹ اصل سوم قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی به کار برد و مطابق بند ۴ اصل چهارم و سوم قانون اساسی و ماده ۶ قانون کار، بهره کشی از کار دیگری ممنوع می باشد؛ خامساً طبق بند [۱۲ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی](#) (مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳) کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می شود و براساس [ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی](#) و [ماده ۷۳ قانون جوانی جمعیت](#) (مصوب ۱۴۰۰/۰۸/۱۹) شروط مربوط به پرداخت کمک عائله مندی تعیین شده که مفاد آنها دلالتی بر پرداخت کمک عائله مندی به نسبت ساعات انجام کار ندارد؛ بلکه کارفرما مکلف است کمک عائله مندی را در مقابل هر تعداد عائله به بیمه شده پرداخت نماید؛ سادساً برابر اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی، مفاد مقررات نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد؛ نتیجتاً آنکه مجموع مواد قانونی مذکور حاکی از آن است که در کلیه مشاغل مشمول [قانون کار](#)، مزایای رفاهی و انگیزه های (موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار) (به میزان ساعات انجام کار ارتباطی نداشته و اساساً در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت نمی شود و به علت فقدان مبنای قانونی، هرگونه ایجاد تفاوت بین مشاغل مختلف از حیث میزان برخورداری از مزایای رفاهی و انگیزه های به نسبت ساعات انجام کار، مصداق تبعیض ناروا و بهره کشی از کار دیگری است؛ لذا عبارت "به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به ماخذ ساعات کار قانونی" مرقوم در ماده ۸ و عبارت "به نسبت ساعات کار" مرقوم در مواد ۱۳، ۱۴، ۲۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی (موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۱/۱۹) که در آن مقرر شده، مزایای رفاهی و انگیزه های (موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار) به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به ماخذ ساعات کار قانونی و به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت شود، مغایر با ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری، بند ۹ اصل سوم و بند ۴ اصل

چهل و سوم و اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی، ماده ۶ قانون کار، بند ۱۲ ماده ۲ و ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی بوده و درخور ابطال می باشد.

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیر کل حقوقی سازمان منطقه آزاد تجاری صنعتی ارس به موجب لایحه شماره ۱۵۱۴۶۳ مورخ ۲۰/۴/۱۴۰۳ به طور خلاصه توضیح داده است.

در خصوص ابلاغیه شماره ۱۴۰۳۳۱۱۰۰۰۵۵۳۱۷۴۸ مورخ ۲۲/۷/۱۴۰۳ منضم به دادخواست آقای مهدی کریمی به خواسته ابطال بخشی از مواد ۸، ۱۳، ۱۴، ۲۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی مزد ساعتی کارمزد ساعتی (موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار) خواهشمندم دستور فرمایید عین مراتب ذیل به هیئت عمومی محترم دیوان عدالت اداری منعکس گردد.

۱- مبنای قانونی و آیین نامه اجرایی: اولین استدلال شاکی مبنی بر مغایرت آیین نامه با قانون کار کاملا نادرست است. مطابق با [ماده ۳۵ قانون کار](#)، مزد کارگر بر اساس توافق با کارفرما و با توجه به میزان و ساعت کار محاسبه می گردد. در [تبصره ۲ این ماده](#) به صراحت آمده است که برای مشاغل کارمزدی و ساعتی میزان مزد و مزایای رفاهی می بایست متناسب با ساعات کار و نوع قرارداد تنظیم شود. همچنین آیین نامه اجرایی مورد اعتراض شاکی، به منظور تنظیم دقیق تر و شفاف سازی نحوه محاسبه مزایای رفاهی در شرایط متفاوت کار تدوین شده است که این رویکرد کاملا در چارچوب ماده ۳۵ و در راستای حفظ حقوق کارگران و کارفرمایان می باشد.

۲- آراء دیوان عدالت اداری: شاکی مدعی است براساس آراء شماره ۱۲۷۲ مورخ ۲۵/۹/۱۳۹۹ و ۴۱ مورخ ۰۴/۰۲/۱۴۰۰ هیئت محترم تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری، پرداخت مزایای رفاهی براساس ساعات کار وجاهت ندارد. آرای مورد استناد شاکی در زمینه ای غیر از مشاغل کارمزدی و ساعتی صادر شده اند و موضوع آنها در خصوص مشاغل و قراردادهای کار با پرداخت حقوق ثابت است. در نظام کارمزدی و ساعتی، محاسبه مزایا براساس ساعات کار جزء لاینفک ماهیت این مشاغل است و عدم رعایت آن، منجر به تبعیض ناعادلانه و مغایرت با اصول عدالت در پرداخت خواهد شد. آرای مورد اشاره هیچگونه تعارضی با پرداخت مزایای رفاهی در چارچوب این نظام های خاص ندارند.

۳- تناسب مزایای رفاهی با ساعت کار: شاکی به نادرستی ادعا کرده که پرداخت مزایای رفاهی به نسبت ساعات کار مصداق بهره کشی از کارگر است. این ادعا با اصول حقوقی و منطقی ناسازگار است. در نظام های کارمزدی و مزد ساعتی، کارگر براساس توافق خود و با علم به میزان ساعت کار و شرایط کاری، قرارداد را منعقد می کند. به عبارت دیگر کارگری که مثلا ۵ ساعت در روز کار می کند، نمی تواند انتظار داشته باشد که مزایای

رفاهی او به اندازه کارگری باشد که ۸ ساعت در روز کار می‌کند. این محاسبه براساس عدالت بوده و هرگونه تغییر در آن می‌تواند منجر به تضییع حقوق کارگران دیگری شود که ساعات بیشتری کار کرده‌اند.

۴- تطابق با اصول قانون اساسی: شاکی به بند ۹ اصل سوم و بند ۴ اصل چهارم و سوم قانون اساسی استناد کرده است. در این اصول، دولت جمهوری اسلامی ایران موظف به رفع تبعیضات ناروا و جلوگیری از بهره‌کشی از کارگران است. اما باید توجه داشت که اجرای دقیق و عادلانه نظام‌های کارمزدی و مزد ساعتی در واقع یکی از ابزارهای جلوگیری از تبعیض و بهره‌کشی است. پرداخت مزایای رفاهی بر اساس میزان کار انجام شده نه تنها تبعیض آمیز نیست بلکه عین عدالت است. چرا که هر کس به نسبت تلاش و ساعت کاری که انجام داده، حقوق و مزایا دریافت می‌کند. عدم توجه به این قاعده اساسی خود می‌تواند منجر به تبعیض به نفع افرادی شود که ساعت کمتری کار می‌کنند.

۵ - تفسیر نادرست از قانون تامین اجتماعی: شاکی به بند ۱۲ ماده ۲ و ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی اشاره کرده و مدعی است که کمک عائله‌مندی نباید به نسبت ساعات کار پرداخت شود. درحالی که کمک عائله‌مندی براساس تعداد عائله و شرایط خاصی که در قانون تامین اجتماعی ذکر شده است پرداخت می‌شود، اما سایر مزایای و انگیزشی در نظام کارمزدی و مزد ساعتی باید به نسبت ساعات کار محاسبه شود. باید توجه داشت که بحث کمک عائله‌مندی به عنوان یک مزیت بیمه‌ای و اجتماعی، با مزایای رفاهی و انگیزشی که در چارچوب قرارداد کارپردازی و نظام کارمزدی مطرح می‌شود، تفاوت دارد قوانین تامین اجتماعی ناظر به تعهدات دولت و کارفرمایان در قبال مسائل بیمه‌ای و اجتماعی است و ارتباطی با مزایای رفاهی و انگیزشی در چارچوب قرارداد کار بین کارگر و کارفرما ندارد.

۶ - مبنای منطقی و اقتصادی: نظام‌های کارمزدی و مزد ساعتی به عنوان یکی از اشکال انعطاف پذیر اشتغال، به ویژه در محیط‌های کاری با ساعات متغیر و نیاز به انعطاف در برنامه ریزی نیروی کار، از اهمیت بالایی برخوردارند. اجرای صحیح این نظام‌ها به جلوگیری از بروز تضادهای کارگری و کارفرمایی و افزایش بهره‌وری نیروی کار کمک می‌کند. محاسبه مزایای رفاهی و انگیزشی براساس ساعات کار، ضامن رعایت حقوق کارگران و جلوگیری از بی‌عدالتی در پرداخت هاست این قاعده با توجه به نیازهای اقتصادی و اجتماعی کارگران و کارفرمایان تدوین شده و نقض آن منجر به مشکلات عمده در نظام کار و اشتغال خواهد شد.

نتیجه گیری: پرداخت مزایای رفاهی به نسبت ساعات کار، به عنوان یک اصل عدالت اجتماعی تلقی می‌شود. به عبارتی دیگر، تمامی کارگران باید به تناسب زمان انرژی که صرف انجام کار می‌کنند، از مزایای رفاهی بهره‌مند شوند. ایجاد تفاوت در این زمینه به معنای نادیده گرفتن تلاش و زحمات کارگران خواهد بود. در بسیاری از کشورها نظام‌های کارمزدی و پرداخت مزایا به نسبت ساعات کار به عنوان یک رویه متعارف پذیرفته شده است.

این سیستم به ویژه در کشورهای توسعه یافته به منظور ایجاد تعادل در بازار کار و حمایت از حقوق کارگران به کار گرفته می شود. لذا این رویه نه تنها مغایر با قانون نیست بلکه با تجارب بین المللی نیز مطابقت دارد. علیهذا باتوجه به دلایل حقوقی، قانونی و منطقی ذکر شده آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایای و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی و مزد ساعتی نه تنها مغایر با قوانین جاری و اصل قانون اساسی نیست، بلکه در جهت تحقق عدالت و حفظ حقوق کارگران و کارفرمایان عمل می کند لذا از محضر ریاست محترم هیئت عمومی دیوان عدالت اداری تقاضا می شود که ضمن رد درخواست شاکی، صحت و اعتبار آیین نامه مذکور را تایید فرمایند. ضمنا در صورت صلاحدید نماینده این اداره کل برای ارائه توضیحات لازم آمادگی حضور در جلسه رسیدگی دیوان عدالت اداری را دارد.

پرونده کلاسه ۰۳۰۰۱۷۵ هـ ع با موضوع «ابطال بخشی از مواد ۸، ۱۳، ۱۴ و ۲۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قبل شمول به نظام های کارمزدی - مزد ساعتی - کارمزد ساعتی (موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۱/۱۹)» در جلسه مورخ ۱۵/۰۲/۱۴۰۴ هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی مطرح و به شرح ذیل رای صادر گردید:

رای هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری

مطابق [ماده ۳۵ قانون کار](#) مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود؛ بر اساس [تبصره ۱ این ماده](#) چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می شود و به موجب [تبصره ۲ این ماده](#) ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد و مطابق [ماده ۳۹ قانون کار](#) مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

با عنایت به مراتب مذکور نظر به اینکه مزد و مزایای رفاهی بر اساس احکام مذکور در نظام مشاغل مزد ساعتی، کارمزدی و کارمزد ساعتی به عنوان یکی از اشکال انعطاف پذیر کار و تابع شرایط مختلف محیط کار، با توجه به نیازهای اقتصادی و اجتماعی و با هدف حمایت از حقوق کارگر و کارفرما، افزایش بهره وری در کار و جلوگیری از بی عدالتی، مبتنی بر منطق حقوقی، اقتصادی و متناسب با ساعات کار و در چارچوب قرارداد میان کارگر و کارفرما تنظیم، محاسبه و پرداخت می شود در نتیجه مقرره مورد شکایت در راستای احکام مذکور از قانون کار وضع شده است؛

بنابه مراتب مذکور و مستندا به بند «ب» ماده ۸۴ قانون دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات و الحاقات بعدی مصوب سال ۱۴۰۲ 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 و بر اساس ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری (اصلاحی ۱۰/۲/۱۴۰۲) آراء هیئت‌های تخصصی و هیئت 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.

رئیس هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی - محمدجواد صالحی انصاری



