

۱- «مزایای قانونی پایان کار» یا «حق سنوات» جزء «مزایای اجباری قانونی» است که قانون کار در مواد مختلف خود، در هنگامی که رابطه کارگری و کارفرمایی قطع می گردد، به آن اشاره کرده است. تکلیف پرداخت حق سنوات به کارگر در مواد ۲۰، تبصره ماده مزبور، ۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۱۶۵ و تبصره ماده مزبور بیان گردیده است.

۲- اینک سوالی که مطرح می شود، آن است که مبنای پرداخت «حق سنوات» چیست؟ با دقت در مواد اشاره شده درمی یابیم که در تمام مواد مزبور به پرداخت حق سنوات بر اساس «آخرین مزد» یا «حقوق» اشاره شده است؛ یعنی کارفرمایان باید بر اساس آخرین مزد یا آخرین حقوق کارگر، حق سنوات را محاسبه نموده و به کارگران پرداخت نمایند.

۳- اما سوال مهم تر دیگری که مطرح می گردد، این است که تعریفی که قانون گذار از حقوق و مزد به عمل آورده کدام است؟ به عبارت دیگر، آیا تمام پرداختی ها به کارگر جزء مزد و حقوق محسوب می گردد؟ برای پاسخ به این سوال باید به تعاریف صورت گرفته از مزد و حقوق و حق السعی در مواد ۳۴، ۳۵ و ۳۶ قانون کار توجه نمود. بر اساس مواد مزبور، قانون گذار تمام پرداختی ها به کارگر را «حق السعی» می نامد (ماده ۳۴ قانون کار). یعنی از نظر قانون گذار هر آن چه که به هر عنوان به کارگر پرداخت می گردد، در ذیل عنوان حق السعی جای می گیرد. به عنوان مثال حتی پاداش های مناسبتی که به کارگران در روزهای خاص سال پرداخت می شود، حق السعی نامیده می شود. اما آیا این مطلب به این معناست که این پاداش های مناسبتی جزء مزد و حقوق کارگر هم حساب شده و مبنای محاسبه حق سنوات قرار می گیرد؟ در پاسخ به این سوال باید اشاره کرد که قانون کار در ادامه حق السعی را به دو دسته «مزد» و «مزایا» تقسیم کرده است. به موجب ماده ۳۵، مزد آن قسمتی از حق السعی است که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود؛ به عبارت دیگر، مزد مابه ازای انجام کار است؛ بنابراین مزد مهم ترین و اصلی ترین قسمت حق السعی است. هم چنین قانون کار بر اساس

مشاوره قانون کار و تامین اجتماعی

۰۲۱ ۲۶۴۰۱۳۳۵ ۲۶۷۰۹۱۵۱

ماده ۳۶، «مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل» را نیز جزء مزد به شمار می آورد و برای آن که در تعریف مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل هیچ گونه ابهامی وجود نداشته باشد، در تبصره ۱ ماده مزبور به تعریف مزایای مزبور می پردازد. بر اساس این تبصره، مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی به کارگر پرداخت می گردد؛ از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و نظایر آن و بدیهی است که این مزایا نیز جزء مزد محسوب می گردند. در نتیجه مساله ای که پیش می آید، این است که مزایا در معنی واقعی کلمه که قسمت دوم حق السعی است و جزء مزد محسوب نمی شود، کدام است؟ تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار به این مساله پاسخ می گوید؛ به موجب این تبصره، «مزایای رفاهی و انگیزه ای» از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جز مزد محسوب نمی گردد. بنابراین هر آن چه که در ردیف مزایای رفاهی و انگیزه ای قرار گیرد و جزء مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل نباشد، جزء مزایا در معنای واقعی کلمه قرار گرفته و جزء مزد محسوب نمی گردد. در نتیجه به عنوان مثال، «مزایای ایاب و ذهاب» نیز جزء مزایای رفاهی و انگیزه ای بوده و جزء مزد محسوب نمی شود.

۴- سوال دیگری که در این جا وجود دارد، این است که فرق بین مزد و حقوق چیست؟ پاسخ این است که این دو هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند و در جای خود به عنوان واژگان مترادف مورد استفاده قرار می گیرند. تنها تفاوتی ظاهری بین این دو وجود دارد و آن نیز بر اساس بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار است. بر اساس این بند به مزد ماهانه «حقوق» گفته می شود. بنابراین مزد می تواند، ماهانه پرداخت گردد و در این صورت می توان به آن نام «حقوق» را نهاد.

۵- با دقت در تعاریف حق السعی و اجزای آن، یعنی «مزد» و «مزایای انگیزه ای و رفاهی» و موادی که در خصوص «حق سنوات» در قانون کار انشا شده اند، می توان به درستی دریافت کرد که مبنای محاسبه حق سنوات، مزد یا حقوق می باشد؛ بنابراین مزد و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، جزء حق سنوات به شمار می روند؛ لیکن به استناد صریح تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، مزایای انگیزه ای و رفاهی جزء مزد به حساب نیامده و در نتیجه مبنای محاسبه حق سنوات قرار نمی گیرند.

۶- اینک مهم ترین سوال مطرح می شود و آن این که در دادنامه شماره ۳۳۲۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری آمده است که مطلق حقوق و مزد کارگر، مبنای محاسبه حق سنوات قرار می گیرد؛ بنابراین آیا دادنامه مزبور برخلاف نص صریح قانون، یعنی تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار مزایای رفاهی و انگیزه ای را نیز جزء مبنای محاسبه حق سنوات قرار داده است؟ در پاسخ به این سوال باید گفت که با توجه به این که دادنامه مزبور در مقام ابطال بخشنامه وزارت نیرو بوده است و در بخش نامه مزبور آمده است که مبنای محاسبه حق سنوات، حقوق و فوق العاده جذب است و این ابهام به وجود آمده که آیا سایر مزایای پرداختی به تبع شغل به کارگر، نظیر حق سرپرستی و فوق العاده شغل، مبنای محاسبه حق سنوات قرار نمی گیرند، نسبت به ابطال مواد مغایر اقدام نموده است. بنابراین دادنامه صادره اگر چه به ماده ۳۴ قانون کار اشاره نموده است، لیکن منصرف از تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار می باشد و در نتیجه به ماده مزبور هیچ خدشه ای وارد ننموده است. به عبارت دیگر «اثبات شیئی نفی ما عدا نمی کند»، یعنی اشاره به ماده ۳۴ در دادنامه، ناقض تبصره ۳ ماده ۳۶ نمی باشد و بنابراین مزایای رفاهی و انگیزه ای بر اساس دادنامه مزبور نیز مبنای محاسبه حق سنوات قرار نمی گیرند.

مشاوره قانون کار و تامین اجتماعی

۰۲۱ ۲۶۴۰۱۳۳۵ ۲۶۷۰۹۱۵۱