

کلاس‌ه پرونده: ۹۹۰۰۳۴۰ و ۹۸۰۳۸۹۹

موضوع: ” ابطال دستورالعمل شماره ۳ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع نامه شماره ۲۲-۱۳۸۷،۳،۲۸۱۰۵ ”

تاریخ رأی: دوشنبه ۱۶ فروردین ۱۴۰۰

شماره دادنامه: ۱۹۶۳ - ۱۹۶۴

دستور العمل شماره ۳ روابط کار وزارت کار، با توضیحات زیر مغایر قانون است:

رأی وحدت رویه شماره ۸۶۱ - ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ کلاس‌ه پرونده ۸۷۴/۸۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اشعار می‌دارد:

نظر به اینکه مرخصی ذخیره شده ایامی است که کارگر مشمول قانون کار، با وجود حق استفاده از مرخصی با دریافت مزد قانونی، از آن برخوردار نشده، بلکه عملاً به کار اشتغال داشته، بنابراین مرخصی استحقاقی در مقاطع و ایامی از ماه موجب محرومیت از تمام یا برخی از عناوین مزدی نمی‌شود و نمی‌توان به بهانه مرخصی، مبلغی را از مزد ماهانه برداشت و کسر نمود زیرا به تجویز مادتين ۴۳ و ۶۴ قانون کار، برای مدت مرخصی استحقاقی، مزد پرداخت می‌شود که در بردارنده تمام دریافتی‌های ایام اشتغال است.

موسسه آموزش حسابداری

چنانچه کارگر از حق قانونی مرخصی صرف نظر نماید، به دلالت مواد ۶۶ و ۷۱ قانون مذکور، مزد مرخصی ذخیره شده را دریافت می‌نماید و در این خصوص استثناء با محدودیتی برای عناوین و اجزاء مزد در نظر گرفته نشده و مستحق دریافت تمام دریافتی‌های ایام اشتغال که مزد نام دارد، است.

مضافاً هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور دادنامه شماره ۳۳۲۸ - ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ کلاس‌ه ۹۸۰۰۹۷۹ در مقام تعریف مزد بدین شرح برآمده است:

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 در بر می‌گیرد. بنابراین تمام دریافتی‌های کارگر تحت هر نام که شامل همه عناوین مقرر در ماده ۳۴ قانون کار است مزد یا

حقوق نامیده می‌شود و از آن جا که ملاک محاسبه مانده مرخصی، مزد بوده لذا نمی‌توان با ایجاد استثناء، کارگران را از دریافت تمام اجزا و عناصر مزد برای مرخصی ذخیره شده محروم نمود.

هیأت دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۹ با حضور معاونین دیوان عدالت اداری و روسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیأت عمومی

براساس ماده ۷۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹: " در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود " و بنا به حکم مقرر در ماده ۶۴ قانون مذکور، مرخصی استحقاقی کارگران بر مبنای مزد آن‌ها محاسبه می‌گردد.

نظر به این که به موجب ماده ۳۵ قانون کار مزد عبارت است از: " وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می‌شود " و مطابق رأی وحدت رویه شماره ۸۶۱ - ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: « مرخصی ذخیره شده، ایامی است که کارگر مشمول قانون کار با وجود حق استفاده از مرخصی با دریافت مزد قانونی از آن برخوردار نشده بلکه عملاً به کار اشتغال داشته است » لذا بنا به مراتب فوق دستورالعمل شماره ۳ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار که بر مبنای آن مزایایی که پرداخت آن‌ها مستلزم حضور در محل کار است از شمول عنوان مطالبات مربوط به مرخصی ذخیره شده کارگران خارج شده است، خلاف قانون و خارج از اختیار بوده و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.

احمد درزی رامندی - هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

معاون قضایی دیوان عدالت اداری