

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

کلاس 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 ۲۸۱۰۵-۲۲، ۱۳۸۷، ۳ " "

تاریخ رأی: دوشنبه ۱۶ فروردین ۱۴۰۰

شماره دادنامه: ۱۹۶۳ - ۱۹۶۴

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

رأی وحدت رویه شماره ۸۶۱-۱۳، ۱۲، ۱۳۸۷، کلاس پرونده ۸۷۴، ۸۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اشعار می دارد: 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 استحقاق او به استفاده از تمام دریافتی ایام اشتغال به خدمت بر اساس قانون کار و مقررات مربوط به آن محرز است. بنابراین مرخصی استحقاقی در مقاطع و ایامی از ماه موجب محرومیت از تمام یا برخی از عناوین مزدی نمی شود و نمی توان به بهانه مرخصی، مبلغی را از مزد ماهیانه برداشت و کسر نمود زیرا به تجویز مادتين ۴۳ و ۶۴ قانون کار، برای مدت مرخصی استحقاقی، مزد پرداخت می شود که در بردارنده تمام دریافتی های ایام اشتغال است. چنانچه کارگر از حق قانونی مرخصی صرف نظر نماید، به دلالت مواد ۶۶ و ۷۱ قانون مذکور، مزد مرخصی ذخیره شده را دریافت می نماید و در این خصوص استثناء با محدودیتی برای عناوین و اجزاء مزد در نظر گرفته نشده و مستحق دریافت

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

تمام دریافتی های ایام اشتغال که مزد نام دارد، می باشد. مضافاً هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور دادنامه شماره ۳۳۲۸-۲۹-۱۱، ۱۳۹۸، 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 دربر می گیرد. بنابراین تمام دریافتی های کارگر تحت هر نام که شامل همه عناوین مقرر در ماده ۳۴ قانون کار می باشد مزد یا حقوق نامیده می شود و از آنجا که ملاک محاسبه مانده مرخصی، مزد بوده لذا نمی توان با ایجاد استثناء کارگران را از دریافت تمام اجزا و عناصر مزد برای مرخصی ذخیره شده محروم نمود.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۹، ۱۲، ۱۳۹۹ با حضور معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا 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

بر اساس ماده ۷۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹: « در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود» و بنا به حکم مقرر در ماده ۶۴ قانون مذکور، مرخصی استحقاقی کارگران بر مبنای مزد آنها محاسبه می گردد. نظر به اینکه به موجب ماده ۳۵ قانون کار مزد عبارت است از: « وجوه نقدی یا

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود.» و مطابق رأی وحدت رویه شماره ۸۶۱-۱۳، ۱۲، ۱۳۸۷ 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، بنابراین استحقاق او به استفاده از تمام دریافتی ایام اشتغال به خدمت بر اساس قانون کار و مقررات مربوط به آن محرز 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 می شود./

احمد درزی رامندی - هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

معاون قضایی دیوان عدالت اداری