

فصل سوم: نظریات کمیسیون مشورتی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری

< در صورت نقض آرای کمیته های استانی در شعب دیوان عدالت اداری، موضوع مجدداً در همان کمیته صادر کننده رأی قطعی قبلی رسیدگی میشود؛ لیکن وجود ایراداتی از قبیل ایراد صلاحیت محلی، یا صلاحیت اعضاء یا ایراد رد دادرس در صورت لزوم میتواند موجب اعاده پرونده به هیات یا کمیته دیگری گردد.

سوال:

مدیر کل بازرسی کار وزرات تعاون، کارو رفاه اجتماعی طی نامه شماره ۲۳۹۴۱۱ مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۰۵ مطرح نموده است:

«در صورت نقض آرای کمیته های استانی در شعب دیوان عدالت اداری آیا موضوع مجدداً باید در کمیته های تجدیدنظر استان همجوار بررسی گردد یا کمیته های استانی همان استان متبوع نیز می توانند برابر آرای دیوان مجدداً به موضوع رسیدگی نمایند؟»

«نظریه کمیسیون»

«با عنایت به اینکه به موجب ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری که تصریح دارد: «هرگاه شعبه رسیدگی کننده دیوان در مرحله رسیدگی به آراء و تصمیمات مراجع مذکور در بند (۲) ماده (۱۰) این قانون، اشتباه یا نقصی را ملاحظه نماید که به اساس رأی لطمه وارد نکند، آن را اصلاح و رأی را ابرام می نماید و چنانچه رأی واجد ایراد شکلی یا ماهوی مؤثر باشد، شعبه مکلف است با ذکر همه موارد و تعیین آنها، پرونده را به مرجع مربوط اعاده کند. مرجع مذکور موظف است مطابق دستور شعبه دیوان نسبت به رفع نقص یا ایرادهای اعلامی اقدام و سپس مبادرت به اتخاذ تصمیم یا صدور رأی نماید.»

در صورتی که از تصمیم متخذه و یا رأی صادره مجدداً شکایت شود، پرونده به همان شعبه رسیدگی کننده ارجاع می شود. شعبه مذکور چنانچه تصمیم و یا رأی را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد، مستند به قانون و مقررات مربوط، آن را نقض و پس از اخذ نظر مشاورین موضوع ماده (۷) این قانون، مبادرت به صدور رأی ماهوی می نماید.» از این ماده اینگونه استنباط می گردد که مرجع مربوط همان هیات یا کمیته صادر کننده رأی قطعی نقض شده در شعبه دیوان است که به دلیل رسیدگی قبلی برابر دادنامه قطعی دیوان عدالت اداری باید ایرادات و نواقص اعلامی از سوی شعبه دیوان را رفع و مبادرت به صدور رأی نماید.

بنابراین با توجه به ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری منظور از مرجع یا هیات مزبور همان مرجع یا هیات صادر کننده رأی قطعی قبلی است لیکن وجود ایراداتی از قبیل ایراد صلاحیت محلی، یا صلاحیت اعضاء یا ایراد رد دادرس در صورت لزوم می تواند موجب اعاده پرونده به هیات یا کمیته دیگری گردد.»

< چنانچه بیمه شده تأمین اجتماعی پس از اتمام ۶ ماه مرخصی زایمان، از ۳ ماه مرخصی مازاد استفاده ننموده باشد و به هر دلیل اعم از عدم موافقت کارفرما به اعطای مرخصی زایمان در محل کار حضور یافته باشد و حقوق کامل ایام اشتغال نیز به وی پرداخت شده باشد، مشمول کمک بارداری ۳ ماه مازاد مذکور نخواهد بود.

سوال:

مدیرکل تأمین اجتماعی استان خراسان رضوی طی نامه شماره ۸۰۰/۹۶/۶۷۹۴۰ مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۱۴ مطرح نموده است:

«چنانچه بانوان بیمه شده تأمین اجتماعی، پس از اتمام ۶ ماه مرخصی زایمان، از ۳ ماه مرخصی مازاد استفاده ننموده باشند و به هر دلیل در محل کار حضور یافته باشند، آیا میتوانند علاوه بر دریافت حقوق کامل ایام اشتغال از کمک هزینه بارداری (سه ماه مازاد برشش ماه) نیز بهره‌مند گردند؟»

«نظریه کمیسیون»

«با عنایت به نص صریح ماده (۶۷) قانون تأمین اجتماعی، پرداخت کمک بارداری بانوان مشمول قانون تأمین اجتماعی منوط به عدم اشتغال بیمه شده در محل کار می باشد. لذا چنانچه بیمه شده تأمین اجتماعی پس از اتمام ۶ ماه مرخصی زایمان، از ۳ ماه مرخصی مازاد استفاده ننموده باشد و به هر دلیل اعم از عدم موافقت کارفرما به اعطای مرخصی زایمان در محل کار حضور یافته باشد و حقوق کامل ایام اشتغال نیز به وی پرداخت شده باشد، مشمول کمک بارداری ۳ ماه مازاد مذکور نخواهد بود؛ زیرا همزمان امکان پرداخت دو حقوق ناشی از اشتغال و کمک بارداری از یک صندوق میسر نیست و فاقد وجهت قانونی نیز می باشد.»

<مشمولین قانون کار از شمول قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل خانواده ها و سایر کارکنان (مصوب سال ۱۳۷۹) خارج می باشند و استناد به ماده ۷ قانون مزبور به عنوان مبنای پرداخت پاداش خدمت آنان فاقد وجاهت قانونی است.

سوال:

معاون توسعه مدیریت بنیاد شهید استان قم طی نامه شماره ۲۹۰/۸۲۰/۲۶۴۶ مورخ ۱۳۹۷/۰۴/۱۷ مطرح نموده است:

«آیا ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌های از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل خانواده ها و سایر کارکنان (مصوب سال ۱۳۷۹) قابل تسری به جانبازان مشمول مقررات قانون کار شاغل در شهرداری ها می باشد خیر؟»

«نظریه کمیسیون»

«با عنایت به اینکه به موجب بند ۲ ماده ۲ آیین نامه استخدامی شهرداری های کشور (مصوب ۱۳۸۱) کارگران شاغل در شهرداری ها مشمول مقررات قانون کار می باشند و از آنجاییکه به موجب دادنامه شماره ۱۲۴۲ مورخ ۱۳۹۷/۶/۱۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، ماده ۷ قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل خانواده ها و سایر کارکنان (مصوب سال ۱۳۷۹) موضوع پرداخت پاداش پایان خدمت به مستخدمین دولت قابل تسری به کارگران مشمول قانون کار نیست زیرا به استناد (تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار مزد مبنای تعریف شده، معادل مجموع مزد گروه و پایه می باشد که کارفرما مبنای محاسبه سنوات خدمت قرار می دهد و اضافه کار موضوع ماده ۵۹ قانون کار به عنوان مزد محسوب نمی گردد تا مبنای پاداش پایان خدمت قرار گیرد.)»

علی‌النهاییه باتوجه به مفاد دادنامه مزبور مشمولین قانون کار از شمول قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل خانواده ها و سایر کارکنان (مصوب سال ۱۳۷۹) خارج می باشند و استناد به ماده ۷ قانون مزبور به عنوان مبنای پرداخت پاداش پایان خدمت آنان فاقد وجاهت قانونی است.»

< ارائه مفاسحساب از سوی مقاطعه کار رافع تعهدات کارفرما در قبال سازمان تأمین اجتماعی است و با آرایه مفاسحساب توقیف پنج درصد بهای کل کار از سوی کارفرما فاقد وجهت قانونی است..

سوال:

دیحساب و مدیر امور مالی قوه قضاییه طی نامه شماره ۹۰۰۰/۱۱۰۲۵/۵ مورخ ۹۷/۰۶/۱۱ مطرح نموده است:

«علی رغم صراحت ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مبنی بر لزوم بیمه نمودن کارکنان مقاطعه کار اصلی و فرعی و صراحت این ماده بر پیشبینی این امر در قرارداد و مسئولیت مدنی کارفرما در قبال تخلف مقاطعه کار از انجام این تعهد قانونی آیا در قراردادهای مقاطعه تأمین خودرو، مقاطعه کار میتواند صرفاً حق بیمه پیمان را پرداخت و رانندگان را به صورت اختیاری بیمه نماید؟»

«نظریه کمیسیون»

«با توجه به مفاد ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی که بیان می دارد: "در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار میشود کارفرما باید در قراردادی که منعقد میکند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موقوف به ارائه مفاسحساب از طرف سازمان خواهد بود..." لذا ارائه مفاسحساب از سوی مقاطعه کار رافع تعهدات کارفرما در قبال سازمان تأمین اجتماعی است و با آرایه مفاسحساب توقیف پنج درصد بهای کل کار از سوی کارفرما فاقد وجهت قانونی است.»

< ملاک انجام تعهدات مالی کارفرما در مقابل کارگر مدارک و اسناد مثبتة پرداخت وجه به کارگر است.

سوال:

مدیرکل کار، تعاون و رفاه اجتماعی آذربایجان شرقی طی نامه شماره ۷۸۶۴۵ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۹ مطرح نموده است:

«با توجه به دادنامه شماره ۱۷ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۱ هیات عمومی دیوان آیا مراجع حل اختلاف اداره کاری توانند کارفرمایانی که مدعی پرداخت نقدی مطالبات کارگران هستند و بابت این ادعا سند رسمی دارند اما اسناد پرداختی ندارند را مکلف به پرداخت مطالبات مورد ادعا کارگران نمایند؟»

«نظریه کمیسیون»

«مطابق ماده ۳۷ قانون کار، پرداخت مزد به صورت روزانه یا ساعتی یا ماهانه تعیین شده است و به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک از سوی کارفرما به کارگر پرداخت خواهد شد. ضرورت وجود اسناد پرداخت منطبق با صور ساعتی، روزانه و یا ماهانه اقتضاء می کند که کارفرما نحوه پرداخت مزد و حقوق و اسناد آن را در اختیار داشته باشد و صرف اینکه کارگر با تنظیم یادداشتی اعلام کند که مزد و حقوق مربوط را دریافت کرده بدون اینکه کارفرما اسناد مالی ناظر بر نحوه پرداخت را ارائه کند موجب یقین بر پرداخت مزد و حقوق کارگر نخواهد بود. از این رو در هر مورد که کارفرما مدعی پرداخت مزد و حقوق و مزایا به کارگر است و سندی منتسب به کارگر ارائه می کند که وی مزد و حقوق خود را دریافت کرده ارائه اسناد مثبتة پرداخت این مزد و حقوق الزامی است و ملاک انجام تعهدات مالی کارفرما در مقابل کارگر مدارک و اسناد مثبتة پرداخت وجه به کارگر است.»