

ضوابط و معیارهای شناسایی مزایای مستمر در حقوق کار

وحید آگاه^۱

زینب بهرامی^۲

چکیده

در حیطه حقوق کار، دو مفهوم برای مزد وجود دارد: یکی مفهوم عام و دیگری خاص. مفهوم عام، همان حقالسعی بوده که شامل تمامی دریافتی‌های کارگر است و مفهوم خاص، مزد به معنای اخص یعنی مزد ثابت و مزد مینا میباشد. مستفاد از ماده ۳۰ و بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، موارد مشمول کسر حق بیمه، وجوه و مزایای مستمر بوده که این موارد در آییننامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان و بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی، مشخص شده‌اند. در شناسایی مزایای مستمر در حقوق کار، چند ضابطه مطرح است: استمرار در پرداخت، کسر حق بیمه بازنشستگی، مزایای انگیزشی و رفاهی و مزد ثابت و مینا. قانونگذار «استمرار در پرداخت» را مبنای شناسایی مزایای مستمر قرار داده است و کسر حق بیمه ویژگی ماهوی و ذاتی آن محسوب نشده، بلکه اثر و پیامد مزایای مستمر قلمداد میشود. از این رو مراد از «مستمر» قوانین کار و تأمین اجتماعی، همان معنای لغوی آن است. در رویه قضایی دیوان عدالت اداری نیز، «استمرار در پرداخت» ملاک تعیین مزایای مستمر بوده و آراء شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۹۵/۷/۲۸ و ۱۳۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۲ هیئت تخصصی کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری، متضمن آن است.

کلیدواژه‌ها: مزایای مستمر، مزایای غیرمستمر، حقوق کار، مزد ثابت و مینا.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، وکیل دادگستری، v-agah@yahoo.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)،

۳۱۳@gmail.com@Zeynabbahrani

مقدمه

در حقوق ایران، کارگران، مشمول قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ هستند. براساس ماده ۲ این قانون کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. همچنین طبق ماده ۳ قانون مزبور، کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند.

حقوق و مزد مبلغی است که نیروی کار در ازای ارائه خدمات و انجام فعالیت‌های مورد انتظار کارفرما از او دریافت می‌کند اما کارگران علاوه بر دستمزد خود مبالغ دیگری نیز تحت عنوان مزایا دریافت می‌کنند که در کنار حقوق اصلی برای تأمین مادی زندگی آنان پرداخت می‌شود. مزایا در لغت به معنای فزونی‌ها، عطیه‌ها و انعام‌ها^۲ و کلیه پرداخت‌های نقدی ماهانه که علاوه بر حقوق ثابت به کارمند تعلق می‌گیرد^۳، می‌باشد. مزایا جمع مکسر مزیت است که در لغت به معنای فضیلت، برتری^۴، فزونی، استعلاء و زیادتی^۵ است.

مزایا از جهت استمرار در پرداخت، شامل مزایای مستمر و غیرمستمر می‌گردد. مزایای نقدی به صورت وجه نقد و مزایای غیرنقد، تحت عناوینی چون بن خواربار، سبد کالا و... به کارگر پرداخت می‌شود. مزایای مستمر^۶ مبالغی هستند که تحت عنوان مزایا به صورت متوالی هرماه به همراه حقوق اصلی به کارگر پرداخت می‌شود که ممکن است به صورت نقدی یا غیرنقدی باشد. مزایای غیرمستمر^۷ نیز مزایایی هستند که بنا به مناسبت خاص یا کارکرد خاص ممکن است به کارکنان اختصاص یابد و به صورت مداوم به آنها پرداخت نمی‌شود. بلکه غیرمنظم است و ممکن است در برخی ماه‌های سال به فرد شاغل تعلق گیرد و در برخی ماه‌ها به وی تعلق نگیرد.

1. Benefits.

۲. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا، جلد پنجاه و یکم، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۵۲، ص ۲۵۷.
۳. مشیری، مهشید، نخستین فرهنگ زبان فارسی (الفبایی-قیاسی)، تهران: سروش، ۱۳۷۱، ص ۹۸۹.
۴. معین، محمد، پیشین، ص ۴۰۶۷.
۵. دهخدا، علی اکبر، پیشین، ص ۲۹۰.

6. Continuous benefits

7. Discontinuous benefits

در حقوق کار فرانسه، از مزایا تحت عناوین سود اجتماعی^۱، امتیازات^۲ یا اضافی^۳ نام برده می‌شود که عناصری از پاداش علاوه بر حقوق هستند که می‌توانند اشکال مختلفی داشته باشند از جمله درآمد مالی اضافی (کوپن‌های رستوران)، مرخصی اضافی، مزایایی چون وسایل نقلیه شرکت، مسکن و... و نیز حمایت‌های اجتماعی همچون بیمه درمانی گروهی و طرح‌های بازنشستگی که برخی به طور مستقیم حقوق را با ادغام یا عدم ادغام در حقوق کلی تکمیل می‌کنند. این مزایا توسط قانون تنظیم می‌شوند.^۴ حقوق کلی، اعم از حقوق ثابت و متغیر است که باید با قوانین اساسی قانونی مطابقت داشته باشد.^۵ مزایای اجتماعی، به دو نوع اجباری و اختیاری تقسیم می‌شوند. مزایای اجباری عبارتند از: مرخصی با حقوق، پوشش حداقل ۵۰ درصد از هزینه‌های حمل و نقل عمومی برای سفر بین خانه و محل کار، پرداخت غرامت ناشی از حوادث کار.^۶ از جمله مزیت‌های اجتماعی غیراجباری یا اختیاری نیز کوپن‌های رستوران و تأمین حقوق بازنشستگی برای کارکنان، هستند.^۷

در حقوق اداری، تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، فوق‌العاده‌های مستمر را احصاء کرده که عبارتند از فوق‌العاده‌های شغل، سختی کار و ایثارگری. مقنن در این قانون، صراحتاً فوق‌العاده‌های مستمر را بیان نموده است و این تبیین، جنبه احصایی دارد. لیکن سوال این است که آیا در حقوق کار نیز، قانون‌گذار صریحاً مزایای مستمر را مشخص و احصاء کرده است؟ در حقوق کار، معیار تعیین مزایا تحت عنوان مزایای مستمر یا غیرمستمر محل اختلاف است و تشخیص

1. Prestation sociale

2. Privilèges

3. supplémentaire

4. Access date: 2024/12/26

<https://wellbeingjourney.fr/blog/avantages-sociaux-en-entreprise-tout-comprendre>

5. Access date: 2024/12/26

<https://www.primeum.com/fr/blog/salaires-fixes-minimums-conventionnels-que-dit-loi-concernant-remuneration-variable>

6. Access date: 2024/12/26

<https://wellbeingjourney.fr/blog/avantages-sociaux-en-entreprise-tout-comprendre>

7. Access date: 2025/1/15

<https://www.digitalrecruiters.com/blog/avantages-salariaux>

مزایای مستمر از غیرمستمر و معیار شناسایی آن مبهم می‌باشد؛ لذا در این نوشتار، در پی شناسایی مزایای مستمر و غیرمستمر کارگران هستیم و علاوه بر این، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که معیار مستمر بودن مزایا در حقوق کار چیست و چه ضوابطی برای تشخیص و تعیین مزایای مستمر در قوانین و مقررات و آراء دیوان عدالت اداری وجود دارد؟ مراد از مفهوم «مستمر» در حقوق کار و در حیطه حقوق و مزایای کارگران، چیست و کدام مزایا، مستمر محسوب می‌شوند؟ به نظر می‌رسد آنچه که ابتدائاً مفروض است این است که مزایای مستمر، تمام مزایایی را شامل می‌شود که به صورت مداوم و ماهانه به کارگر پرداخت می‌گردد و باقی مواردی که به صورت نامنظم به وی داده می‌شود، غیرمستمر می‌باشند و نیز از آنجاکه مزایای رفاهی بابت رفاه کارگران و افزایش انگیزه به ایشان تعلق می‌گیرد، درزمرهٔ مزایای مستمر نیستند و صرفاً از جمله مزایای رفاهی و انگیزشی بوده که ماهیتی جدای از مزایای مستمر دارند.

یکی از فروض مطرح درخصوص ملاک‌های شناسایی و تشخیص مزایا، این است که مقنن، ملاک و ضابطه را در رفاهی و انگیزشی بودن مزایا دانسته و هر مزیتی که رفاهی محسوب می‌شود، غیرمستمر بوده و باقی مزایا مستمر می‌باشد. همچنین ضابطه دیگر، این است که مزایایی که از عناصر مزد ثابت و مبنا بوده، مستمر و باقی مزایا، غیرمستمر می‌باشند. به علاوه، معیارهای استمرار در پرداخت و کسر حق بیمه نیز در حیطه حقوق کار مطرح است. نهایتاً فرض آخر، این است که هیچ ضابطه و معیاری برای این تقسیم‌بندی وجود نداشته و قوانین موجود، از هیچ‌گونه اسلوب خاصی در این خصوص تبعیت نمی‌کنند و صرفاً مقنن برخی مزایا را به عنوان مزایای مستمر احصا کرده و احکام خاص آنها را نیز بیان نموده است. اینکه کدام یک از این فروض صحیح بوده یا اینکه مبنای مزایای مستمر محسوب می‌شود، در ادامه این پژوهش بررسی خواهد شد. در مورد حقوق و مزایای کارگران با چند اصطلاح مواجه هستیم: حق‌السعی، مزد مبنا، مزد ثابت و مزایای رفاهی و انگیزه‌ای. بدین منظور، ابتدا به تعریف مفاهیم مختص حقوق کار می‌پردازیم.

گفتار اول. مفهوم مزد

مزد در لغت اجرت کار کردن و چیزی که در ازای زحمت کار کردن به کسی دهند و نیز دسترنج^۱ می باشد و همچنین به معنای پاداش کار^۲ است و آنچه در برابر کاری گرفته شود. ^۴مزد و حقوق در مقابل کاری که کارگر برای کارفرما انجام می دهد پرداخت می شود. وجهی که به وسیله کارفرما در مقابل خدمات کارگر و به طور روزانه یا هفتگی یا دوهفتگی محاسبه و پرداخت می شود. ^۵ دستمزد یا مزد از مفاهیم حقوق کار است که ایجاد رابطه حقوقی بین مزددهنده و مزدگیرنده را متبادر می کند و تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما (و به تعبیری برعکس) را در پی دارد. ^۶ «در حقوق بین الملل کار برای تعریف دستمزد از واژه های عام و کلی استفاده شده است و طبق آن، دستمزد شامل حقوق و اجرت معمولی، دستمزد پایه و حداقل دستمزد و کلیه مزایای اضافی دیگر است که به طور مستقیم و غیرمستقیم به صورت نقدی یا جنسی توسط کارفرما در ازای کار به کارگر قابل پرداخت است.» ^۷ به موجب ماده ۱۰ قانون کار آمریکا ۱۶۲۰، اصطلاح «دستمزد» عموماً شامل تمام پرداخت هایی می شود که به یک کارمند به عنوان پاداش برای استخدام انجام می شود. این اصطلاح شامل تمام اشکال غرامت صرف نظر از زمان پرداخت، اعم از پرداخت دوره ای یا به تعویق افتادن تا تاریخ بعدی، و اعم از اینکه مزد، حقوق، مشارکت در سود، حساب هزینه، حداقل ماهانه، پاداش، کمک هزینه نظافت بکنواخت و اقامت در هتل می شود. قانون تأمین اجتماعی اردن مصوب سال ۲۰۱۰، دستمزد را چنین تعریف کرده است: «غرامت نقدی یا غرامتی که بیمه شده در ازای کار خود با رعایت اصول و کنترل هایی دریافت

1. Pension, Reward, Fee, Wage

۲. دهخدا، علی اکبر، پیشین، ص ۲۶۰.

۳. معین، محمد، فرهنگ فارسی، چاپ هشتم، تهران: سپهر، ۱۳۷۱، ص ۴۰۶.

۴. عمید، حسن، پیشین، ص ۱۰۸۰.

۵. همدانی، علی الله، حقوق کار و بیمه های اجتماعی، تهران: اکونومیست، ۱۳۴۳، صص ۱۰۳-۱۰۲.

۶. مرندی، الهه و حجازی، زهراسادات، «حق زنان بر برابری دستمزد در آینه عدالت جنسیتی با تأکید بر نظام حقوقی ایران و اسناد بین المللی»، تهران: زن در توسعه و سیاست، تابستان ۱۴۰۳، شماره ۸۴، ص ۵۱۲.

۷. عظیم زاده اردبیلی، فائزه و بوعدار، رکسانا، «بررسی نظام حقوق و دستمزد زنان و مردان و تبعیض های جنسیتی متعاقب آن در حقوق ژاپن، کره جنوبی و ایران»، دانشگاه تهران: دومین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، مرداد ۱۳۹۹، ص ۳.

می‌کند.» ماده ۱ فرمان فدرال قانون شماره (۳۳) ۲۰۲۱ امارات در مورد سازماندهی روابط کار، دستمزد را هر چیزی که در ازای کار در قرارداد کار به کارگر داده می‌شود، اعم از نقدی یا غیرنقدی که به صورت سالیانه، ماهانه، هفتگی، روزانه، ساعتی یا قطعه‌ای، بر حسب تولید و یا به صورت پورسانت پرداخت می‌شود، تعریف کرده است.

مطابق ماده ۳۵ قانون کار، مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. علاوه بر این در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۳/۱۹، بند ۵ ماده ۲ این قانون بیان می‌دارد: «مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود.»

طبق این تعاریف، مزد وجهی است که اولاً، در قبال کاری که کارگر انجام می‌دهد به وی داده می‌شود. ثانیاً اینکه مزد می‌تواند نقدی یا غیرنقدی باشد. ثالثاً، مطابق قانون تأمین اجتماعی، مزد وجهی است که به صورت مستمر به کارگر پرداخت می‌گردد. «همچنین مزد تابع نظام خاصی بوده و مبنای محاسبه بسیاری از وجوهی است که باید به کارگر پرداخت شود.»^۱ در رابطه با حقوق و مزایای کارگران علاوه بر واژه مزد با اصطلاحات دیگری مثل حق السعی، مزد ثابت و... مواجه هستیم که ذیلاً به تعریف آنها می‌پردازیم.

بند اول. حق السعی: مفهومی عام برای مزد

طبق ماده ۳۴ قانون کار، کلیه دریافتی‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب و... دریافت می‌نماید، حق السعی می‌نامند. حق السعی اصطلاحی است که قانون کار مورد توجه قرار داده و به حقوق کار وارد شده و حسب تعریف قانون کار به تمامی دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار دریافت می‌کند اطلاق می‌شود. «به عبارتی حق السعی از تأسیس‌های جدید حقوقی است که پس از سال ۱۳۶۹ به واژه‌های حقوقی اضافه گردید، این واژه که دارای ترکیبی عربی است، می‌تواند ریشه در ادبیات قرآنی «لیس للانسان الا ما سعی» بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، با تأثیر پذیری از یک نوع رویکرد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در قانون کار استفاده شده است.»^۲ «حق السعی شکل عام و کلی تر دستمزد

۱. عراقی، سیدعزت‌الله، حقوق کار، جلد دوم، تهران، سمت، ۱۳۹۸، ص ۱۴۱.

۲. قاصد، محمدرضا، مطالعه دریافت‌های قانونی مکمل دستمزد در نظام حقوقی ایران و امارات متحده عربی، پایان‌نامه

می‌باشد یعنی هر آن چیزی که کارفرما براساس قوانین در قالب حقوق مادی به کارگر پرداخت می‌کند، حق السعی گفته می‌شود.^۱ و مزد بخشی از حق السعی می‌باشد. مضافاً اینکه مقاله نامه شماره ۱۰۰ که ایران نیز بدان ملحق شده از واژه اجرت استفاده کرده است و آن را نه تنها شامل حداقل مزد، مزد پایه و مبنای بلکه شامل همه مزایای دیگری می‌داند که (مستقیم یا غیرمستقیم به صورت نقدی یا غیر نقدی از سوی کارفرما به کارگر) به مناسبت کار پرداخت می‌شود^۲ که به تعبیری مراد آن، همان حق السعی و مزد در مفهوم کلی می‌باشد. ماده ۳-۳۲۲۱ قانون کار فرانسه سال ۲۰۰۸، در تعریف عام دستمزد یا حق الزحمه عنوان داشته است: «حقوق یا دستمزد پایه یا حداقل دستمزد و کلیه مزایا و متعلقات دیگر که به طور مستقیم یا غیرمستقیم به صورت نقدی یا غیرنقدی توسط کارفرما به دلیل اشتغال به کار به کارمند پرداخت می‌شود.» حق الزحمه مفهومی جهانی است که شامل کلیه مبالغ مربوط به انجام کار به نفع دیگران است، یعنی حقوق پایه، مکمل‌های حقوق و تمام مزایای مربوط به یک شرکت و وضعیت کارمند. حق الزحمه به کلیه مزایایی اطلاق می‌شود که کارمند در طول قرارداد کاری خود دریافت می‌کند. بنابراین در حقوق کار فرانسه، حقوق پایه، مکمل‌های حقوق و لوازم جانبی و هزینه‌های حرفه‌ای از اجزای حقوق و دستمزد هستند.^۳ قانون کار عراق نیز دستمزد کامل را تعریف می‌کند که دستمزد پایه به اضافه پاداش و کمک هزینه است.^۴ بند ۱۴ ماده ۱ قانون کار عراق سال ۲۰۱۵ در تعریف مزد بیان داشته است: هر چیزی که در مقابل کار از هر نوع، از کارفرما به صورت نقدی یا غیرنقدی به کارگر تعلق می‌گیرد و به آن ملحق می‌شود و جزء مکمل‌های آن محسوب می‌شود، کلیه کمک هزینه‌های کارگر از هر نوع و اضافه‌کاری، مزد است.

۱. کارشناسی ارشد رشته حقوق اقتصادی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، مهر ۱۴۰۰، ص ۱۲.

۲. همتی، مجتبی و رضائی کلاموئی، سجاد، «آثار خصوصی سازی بر حقوق و مزایای مادی در حقوق اداری و حقوق کار»، مازندران: اولین کنفرانس بین‌المللی حقوق، علوم سیاسی، سیاست اسلامی و فقه اسلامی، ۱۴۰۳، ص ۶.

۳. عالی، حامد، شفقی، محمدجواد، «تأملی بر حمایت‌های تقنینی نظام جمهوری اسلامی ایران و ایالات متحده آمریکا از زنان کارگر در حیطه دستمزد برابر و تأمین اجتماعی»، نشریه تأمین اجتماعی، زمستان ۱۳۹۹، شماره ۵۸، ص ۱۰۱.

3. «Salaire (Notion et régime)», «Date d'accès : 15/1/2025»

<https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/remuneration-protection-sociale/respecter-smic.t8002>

۴. علوان عطیه التیمی، محمد، *اجراالعامل فی الشریعه والقانون العراقی*، رساله الماجستير فی القانون، جامعه الأديان و المذاهب: ۱۴۴۳ هـ - ق، ص ۱۴.

بند دوم. مزد در مفهوم خاص

الف. مزد ثابت^۱

مطابق ماده ۳۶ قانون کار، مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل. براساس تبصره ۱ همین ماده در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و... . وفق بند ۱۰ ماده ۱ قانون فدرال شماره ۸ امارات سال ۱۹۸۰، دستمزد پایه را دستمزدی که در قرارداد کار ذکر شده است به استثناء هرگونه کمک هزینه دانسته است. مزد پایه، مزد تعیین شده در قرارداد کار معتبر، به استثنای هرگونه کمک هزینه است.

ب. مزد مینا^۲

طبق تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مینا را تشکیل می‌دهد. حسب ماده ۱ دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل موضوع ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار (بخشنامه شماره ۷/۲۳۲ مورخ ۱۳۹۰/۷/۲۶ وزارت کار و امور اجتماعی): «کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از دائم، موقت، فصلی، پاره وقت و تمام وقت مشمول اجرای طرح می‌باشند.»

۱. مزد گروه^۳

در کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل، هر رسته شغلی با توجه به ویژگی‌ها، شرح وظایف و شرایطی که دارد، در یک گروه قرار می‌گیرد که به آن مزد شغل نیز گفته می‌شود.

1. fixed salary
2. Base salary
3. group salary

۲. مزد پایه^۱

مزد پایه برای کارگران با سابقه یک سال تمام و بیشتر ایجاد می‌شود و به معنای پایه سنواتی است که هر کارگری با توجه به میزان سابقه خود از آن بهره‌مند می‌شود. به عبارتی هر کارگری به ازای هر یک سال سابقه، یک پایه سنوات می‌گیرد و مزد پایه سنواتش بیشتر می‌شود.

بر این اساس مزد دارای دو معنای عام و خاص است. مزد در مفهوم عام و وسیع همان حق‌السعی می‌باشد که شامل تمامی دریافتی‌های کارگر است و در معنای خاص عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل^۲ و در کارگاه‌های طبقه‌بندی شده نیز همان مزد مینا را شامل می‌شود.

بند سوم. مزایای رفاهی^۳

وفق تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی‌شود. مزایای مذکور در ماده فوق جنبه تمثیلی دارد و جزء مزد ثابت و مینا محسوب نمی‌شوند و مبالغی هستند که صرفاً برای تشویق و افزایش انگیزه کارگران به آنان پرداخت می‌شود.

در حقوق کار فرانسه نیز، علاوه بر مزایای پیش‌گفته، مزایایی وجود دارد که بیشتر بخشی از فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی است تا دسترسی کارکنان به فرهنگ، ورزش و اوقات فراغت را تسهیل کند از جمله این مزایا، بلیت و نمایش برای کاهش یا پوشش جزئی بلیط سینما، تئاتر و شهرسازی، کوپن، کارت هدیه، گردش‌های توریستی و ... می‌باشد که همگی مزایای رفاهی را تشکیل می‌دهند.^۴

1. Basic salary

۲. مدنی، سیدجلال الدین، حقوق کار جمهوری اسلامی ایران، تهران: پایدار، ۱۳۹۱، ص ۱۰۴.

3. Welfare benefits

4. Access date: 2025/1/20

<https://www.reducbox.com/blog/le-guide-des-avantages-sociaux-en-entreprise/#:~:text=Les%20avantages>

گفتار دوم. مفهوم «مستمر» در قوانین کار و تأمین اجتماعی

واژه «مستمر» در حقوق استخدامی دارای دو معنای عام و خاص بوده که هر یک از این معانی آثار متفاوتی در روابط استخدامی بر جای می‌گذارد. مستمر در لغت به معنای پایدار، پی‌درپی، روان^۱، همیشه و ادامه‌دار^۲ می‌باشد.

در مبحث حقوق و مزایا، مستمر در مفهوم عام، به معنای مزایایی است که به صورت ماهانه، منظم و همیشگی به کارگر پرداخت می‌شود. یعنی مزایایی که هر ماه جزء پرداختی‌های کارگران لحاظ شده و به حساب آنان واریز می‌گردد. به تعبیری مستمر در مفهوم عام، همان معنای لغوی آن را شامل می‌شود.

مستمر در مفهوم خاص آن، عبارت است از مزایایی که مطابق قوانین و مقررات، جزء فوق‌العاده‌های مستمر محسوب شده و احکام خاصی در مورد آن جاری می‌شود که این احکام، آثار اساسی و مهمی در رابطه میان کارگر و کارفرما دارد. به عبارت دیگر، مزایایی که در زمره فوق‌العاده‌های مستمر به مفهوم خاص آن قرار دارد، علاوه بر اینکه ویژگی مستمر در مفهوم عام آن را داراست، ویژگی‌های دیگری نیز دارد که این مزیت را از سایر مزایا متمایز می‌کند.

بند اول. معنای لغوی مستمر

از منظر حقوقی، هر واژه‌ای می‌تواند دارای سه معنی باشد. معنای لغوی، فنی یا تخصصی و معنای قانونی. معنای لغوی، همان معنایی است که عرفاً و عموماً به آن اطلاق شده و وقتی آن کلمه به کار می‌رود، مراد از آن، اولین معنایی است که در ذهن تداعی می‌شود و واژه مستمر در لغت به معنای پی‌درپی، دائم و... می‌باشد. مزایای مستمر در معنای ظاهری و لغوی آن، یعنی مزایایی که به صورت ماهانه و منظم به کارگر پرداخت شده و تداوم دارد.

بند دوم. معنای تخصصی مستمر

معنای تخصصی یا فنی، معنایی است که در زمینه خاصی دارای معنای واحدی است و آن معنا فقط در آن حیطه و زمینه کاربرد دارد که معنای تخصصی «مستمر» در حقوق استخدامی تعریف

1. Continuous

۲. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا، جلد پنجاه و یکم، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۵۲، ص ۶۵.

۳. معین، محمد، فرهنگ فارسی (یک جلدی کامل)، تهران: ساحل، ۱۳۸۷، ص ۸۷۲.

نشده است. «برای مثال، در ماده ۲۴۹ قانون تجارت آمده است «برات دهنده، کسی که برات را قبول کرده و ظهرنویس‌ها در مقابل دارندۀ برات مسئولیت تضامنی دارند». «ظهرنویس» در این ماده ممکن است به معنای تخصصی آن اشاره داشته باشد و احتمال دارد معنای لغوی و عرفی آن اراده شده باشد. از نظر لغوی هرکس به هر عنوان، سند تجاری را پشت‌نویسی کند، ظهرنویس محسوب می‌شود. بر این پایه، شخصی هم که پشت سند تجاری را به عنوان ضامن امضا می‌کند، ظهرنویس است؛ اما از نظر اصطلاحی ظهرنویس، به دارندۀ ای اطلاق می‌شود که با پشت‌نویسی سند تجاری، آن را به دیگری منتقل نموده است.»^۱ واژه «ظهرنویس» در لغت عبارت است از کسی که سند تجاری را پشت‌نویسی می‌کند، لیکن در ماده فوق، معنای لغوی آن مطمح نظر مقنن نبوده و واجد معنای دیگری است که همان معنای تخصصی و فنی آن می‌باشد. با این حال، معنای تخصصی واژه مستمر در زمینه قواعد و ضوابط استخدامی، تعریف نشده و فاقد این‌گونه معناست.

بند سوم. معنای قانونی مستمر

معنای قانونی، هیچ‌یک از معانی لغوی و تخصصی را دربر نمی‌گیرد بلکه معنای جدیدی است که توسط مقنن جعل شده و در قانون نهادینه شده است. یعنی معنایی که مقنن اراده کرده و فارغ از معنای دیگر واژه، معنای جدیدی به آن داده است که آن معنا، صرفاً در آن موضوعی که وی سخن گفته است، کاربرد دارد.

قانون‌گذار در قوانین کار و تأمین اجتماعی، صراحتاً به احصای مزایای مستمر و غیرمستمر نپرداخته است و برای شناسایی آنها باید به سراغ قوانین و مقررات دیگر رفته و به بررسی آن پرداخت. همان‌طور که بیان شد کلیه دریافتی‌های کارگر اعم از مزد ثابت و مبنای سایر مزایای پرداختی، حق‌السعی نامیده می‌شود. مزد ثابت و مبنای نیز همان حقوق ثابت و حداقل حقوقی است که به کارگر تعلق می‌گیرد. مطابق بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار، به بیمه شده داده می‌شود؛ بنابراین مطابق این قانون، مزد یا حقوق شامل مزد ثابت و مزد مبنای حسب مورد و مزایای

۱. صادقی مقدم، محمد حسن و اماموردی، محمد حسن، «گونه‌هایی از ابهام در گزاره‌های قانونی»، مطالعات حقوقی: پاییز

۱۳۹۲، دوره پنجم - شماره ۳، ص ۱۴۰.

مستمر است. یعنی در این قانون هر جا لفظ مزد یا حقوق به کار رفته، منظور تمامی وجوهی است که به کارگر به صورت مستمر پرداخت می‌شود و به عبارتی هم مزد ثابت و مبنای هم مزایای مستمر را در برمی‌گیرد؛ چرا که اینها همگی به صورت مستمر و منظم به کارگر پرداخت می‌شود و در واقع مزد ثابت و مزد مبنای نیز وجوهی است که استمرار در پرداخت دارد.

در ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی، مقنن عنوان داشته که کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون، حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند. بر این اساس، حق بیمه صرفاً از وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر کسر می‌گردد. «وجوه مبنای کسر حق بیمه نباید از حداقل حقوق کارگر که همه ساله از سوی دولت اعلام می‌شود، کمتر و از حداکثر حقوق مبنای کسر حق بیمه که توسط شورای عالی تأمین اجتماعی (هیأت امناء) اعلام می‌گردد، بیشتر باشد. وجوهی که در طول سال به طور غیرمستمر از سوی کارفرما پرداخت می‌شود، مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد.»^۱

اما سوال اینجاست که در حقوق کار کدام یک از مزایا مستمر تلقی می‌شوند؟ در حقوق کار کدام معنای واژه مستمر، مطمح نظر مقنن بوده است؟ برای رسیدن به پاسخ این سوال، ابتدا به شناسایی مزایای مستمر پرداخته و سپس ضوابط و معیارهای این شناسایی بررسی خواهد شد. مطابق تبصره ۱ ماده ۲ آیین نامه، طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ موضوع ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی، مزایای نقدی که باید حق بیمه از آن کسر شود عبارت‌اند از: فوق‌العاده اضافه کار، کار نوبتی، مزد ایام تعطیل و مرخصی، فوق‌العاده کار شب، فوق‌العاده انجام کارهای سخت و زیان آور و نظایر آن (به استثنای کمک عائله‌مندی و همچنین پرداخت‌های غیرمستمر از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب و...).

شورای عالی تأمین اجتماعی به موجب مصوبه شماره ۷۲۲۶/ش ت مورخ ۱۳۷۲/۲/۱۲ این تبصره را اصلاح نمود و طی آن بخشنامه شماره ۵ جدید درآمد موضوع مزایای مشمول کسر حق بیمه مورخ ۱۳۷۲/۳/۱۷ را صادر کرد که براساس این بخشنامه، مزایای نقدی غیرمشمول کسر حق بیمه عبارت است از بازخرید ایام مرخصی، کمک عائله‌مندی طبق قانون (ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی)،

۱. نعیمی، عمران و پرتو، حمیدرضا، حقوق تأمین اجتماعی در قراردادهای پیمانکاری، تهران: دادگستر، ۱۳۹۸، ص ۹۸.

هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت، عیدی، کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری، حق شیر، پاداش نهضت سوادآموزی، حق تضمین (کسر صندوق)، خسارت اخراج و مزایای پایان کار و پاداش افزایش تولید. سایر مزایای نقدی که تحت هر عنوان به بیمه‌شدگان پرداخت می‌گردد، مشمول کسر حق بیمه خواهد بود.

این بخشنامه موارد معاف از کسر حق بیمه را برشمرده و باقی مزایا را مشمول کسر حق بیمه دانسته است. به تعبیری هر آنچه که در این بخشنامه قید نشده، مشمول کسر بیمه می‌باشد.

همچنین به موجب بخشنامه شماره ۱۳۲۷/۱۳۴۲۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸ معاونت پشتیبانی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی، موارد معاف از کسر حق بیمه ابلاغ شد. بر اساس این بخشنامه، کلیه وجوه نقدی که به افراد پرداخت می‌شود به استثناء تمام مواردی که در بخشنامه شماره ۵ جدید «درآمد» آمده است، وجوه پرداختی بابت کمک عائله‌مندی، حق همسر به کارکنان در مؤسسات مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت، پاداش، بن کارگری، حق الزحمه امام جماعت، حق حضور در جلسات هیأت مدیره و.... مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد.

بنابراین با مذاقه در موارد مذکور، نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه سازمان تأمین اجتماعی، مزایای کارگران به دو نوع تقسیم بندی می‌گردد: **مزایای مشمول کسر حق بیمه** و دیگری **مزایای غیرمشمول کسر حق بیمه**. از آنجا که ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما را مکلف به کسر حق بیمه از وجوه و مزایای مستمر نموده است و در آیین‌نامه نحوه تنظیم مزد و حقوق و اصلاحیه آن، مزایای مشمول کسر حق بیمه و غیرمشمول نام برده شده‌اند، بنابراین مزایایی که مشمول کسر حق بیمه هستند مستمر تلقی شده و باقی مزایا غیرمستمر می‌باشند. همچنین علاوه بر مزایای نقدی، مزایای غیرنقدی مستمر نیز مشمول کسر حق بیمه هستند. مطابق تبصره ماده مذکور، مزایای غیرنقدی مستمر مثل مواد غذایی، پوشاک و... بر اساس محاسبه ارزش آنها مشمول کسر حق بیمه می‌شوند. در نتیجه مطابق قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، آیین‌نامه نحوه تنظیم مزد و حقوق و سایر مقررات، مزایای نقدی و غیرنقدی مستمر مشمول کسر حق بیمه هستند و آن دسته از مزایایی که به موجب آیین‌نامه اصلاحی، معاف از پرداخت حق بیمه هستند، غیرمستمر محسوب می‌شوند. به عبارتی اگر کسر حق بیمه، اثر مستمر بودن مزایا باشد، مزایایی که مطابق آیین‌نامه

مذکور مشمول کسر حق بیمه نیستند، غیرمستمر می‌باشند و بالعکس. لیکن در میان مزایایی که معاف از پرداخت حق بیمه هستند، برخی از آنها از جمله بن کارگری، ماهانه به کارگران تعلق می‌گیرد و مطابق تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، جزء مزایای رفاهی و انگیزشی محسوب می‌شود و از طرفی مشمول کسر حق بیمه نیز نمی‌باشد اما به موجب مصوبه شورای عالی کار و مصوبه هیئت وزیران، هر سال به تمام کارمندان اعم از متأهل و مجرد پرداخت می‌شود. پس تکلیف این فوق‌العاده چه می‌شود؟ آیا همه مزایای رفاهی مندرج در تبصره مذکور، از شمول کسر حق بیمه خارج است؟ اگر ضابطه کسر حق بیمه برای شناسایی مزایای مستمر پذیرفته شود، این فوق‌العاده از شمول مزایای مستمر خارج و غیرمستمر محسوب خواهد شد. به تعبیری، اگر کسر حق بیمه را ملاک مستمر بودن مزایا در حقوق کار بدانیم، در این صورت بن کارگری که معاف از کسور بیمه‌ای است، غیرمستمر می‌باشد. لیکن آیا غیرمستمر دانستن این مزیت، که هر ماه به کارگران پرداخت می‌شود، صحیح است؟ مراد از «مستمر» در حقوق کار، کدام معنای آن است که منتهی به چنین آثاری در روابط کارگر و کارفرما می‌گردد و بر چه مبنایی، شناسایی و تبیین مزایای مستمر صورت می‌گیرد؟

پیشتر ذکر شد که مزایا در حقوق کار، از حیث استمرار در پرداخت به دو دسته مستمر و غیرمستمر تقسیم بندی می‌شوند و این دسته بندی می‌تواند بر مبنای دو رویکرد صورت پذیرد: تقسیم بندی مزایای مستمر و غیرمستمر با رویکرد کسر حق بیمه بازنشستگی و رویکرد دوم، مزایای مستمر و غیرمستمر با رویکرد انگیزشی و رفاهی، که ذیلاً هر یک بررسی خواهند شد.

گفتار سوم. مزایای مستمر با رویکرد کسر حق بیمه بازنشستگی

چنانچه رویکرد کسر حق بیمه در این شناسایی پذیرفته شود، باید صرفاً مزایایی که مشمول کسر بیمه هستند، مستمر محسوب شوند. مزایای غیرمشمول، مطابق آیین‌نامه طرز تنظیم، مشخص شده‌اند و با توجه به ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی که کارفرما را مکلف به کسر حق بیمه از وجوه و مزایای مستمر نموده است، لذا به این نتیجه می‌انجامد که مزایایی که مشمول کسر حق بیمه نیستند، غیرمستمر می‌باشند و مشمولین کسر حق بیمه، مستمر هستند که با توجه به احصاء موارد مشمول و غیرمشمول در آیین‌نامه سال ۵۴ و اصلاحیه آن و نیز بخشنامه شماره ۱۲۴۲۵ سازمان، موارد مشمول کسر حق بیمه که مستمر تلقی می‌شوند، عبارتند از: فوق‌العاده اضافه کاری، کار نوبتی،

تعطیل کاری، فوق‌العاده کار در شب یا شب کاری، فوق‌العاده کارهای سخت و زیان‌آور، کمک‌هزینه مسکن در ایام اشتغال، فوق‌العاده جذب، حق سرپرستی، ایثارگری، هزینه ایاب و ذهاب.

گفتار چهارم. مزایای غیرمستمر با رویکرد کسر حق بیمه بازنشستگی

مزایای غیرمشمول کسر حق بیمه، صراحتاً در بخشنامه شماره ۵ جدید درآمد شورای عالی تأمین اجتماعی و بخشنامه شماره ۱۲۴۲۵ سازمان تأمین اجتماعی نام برده شده‌اند. به موجب این مقررات، مزایای معاف از پرداخت حق بیمه عبارتند از: بازخرید ایام مرخصی، کمک‌عائله‌مندی (ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی)، هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت، عیدی، کمک‌هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری، بن‌کارگری (کمک‌هزینه اقلام مصرفی خانوار)، حق شیر و... بر این مبنای این موارد معاف از کسر حق بیمه بوده و چنانچه در حقوق کار، کسر حق بیمه را ملاک مستمر بودن مزایا بدانیم، تمامی موارد مزبور غیرمستمر محسوب می‌شوند.

گفتار پنجم. مزایای مستمر با رویکرد رفاهی و انگیزشی

مطابق این رویکرد، مزایایی مستمر هستند که جنبه رفاهی و انگیزشی نداشته باشند. یعنی هر آنچه که ماهانه به کارگر پرداخت شده و از باب رفاه و تشویق وی نبوده، مستمر تلقی می‌شود و در محاسبه حق سنوات، عیدی، پاداش و... لحاظ می‌گردد. تبصره ۳ ماده ۳۶ بیان می‌دارد: مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک‌هزینه مسکن، خواربار و کمک‌عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنای محسوب نمی‌شود. مزایای رفاهی مستمر عبارتند از بن‌کارگری، کمک‌هزینه مسکن و حق تأهل.

بند اول. بن‌کارگری

از آنجا که مزیت‌های رفاهی، دارای وصف انگیزشی و تشویقی هستند، این فرضیه شکل می‌گیرد که این مزایا غیرمستمر محسوب می‌شوند. از جمله مزایای رفاهی و انگیزشی، کمک‌هزینه اقلام مصرفی خانوار یا بن‌کارگری است که وفق بند ۳ بخشنامه شماره ۲۶۵۳۴۴ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۲ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، این کمک‌هزینه، به عنوان **مزایای رفاهی و انگیزه‌ای** بابت هر کارگر (اعم از متأهل یا مجرد) ماهانه مبلغ ۸۵۰۰۰۰۰ ریال از سوی کارفرمایان به آنان پرداخت گردد. به موجب مقررات

اخیرالذکر، بن کارگری ماهانه به تمام کارگران پرداخت می‌شود و استمرار در پرداخت دارد. لیکن به موجب آیین‌نامه طرز تنظیم... و اصلاحیه آن (بخشنامه شماره ۵) و بخشنامه ۱۲۴۲۵ سازمان، معاف از کسر حق بیمه می‌باشد و بنابراین در حقوق بازنشستگی کارگر تأثیری ندارد.

اگر مزایایی که از باب افزایش رفاه و انگیزه به کارگران پرداخت می‌شود و مصادیق آن نیز در تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار آمده و علاوه بر آنها موارد دیگری را نیز در بر می‌گیرد، معاف از کسر حق بیمه باشند، پس بن کارگری که یکی از مزایای رفاهی بوده و به موجب مصوبه شورای عالی کار، باید ماهانه به تمامی کارگران پرداخت شود، نیز به موجب این رویکرد باید معاف از کسر حق بیمه باشد، در حالی که این کمک هزینه به طور مستمر به کارگران پرداخت می‌شود و از آنجا که استمرار در پرداخت دارد باید مشمول کسر حق بیمه باشد. در این خصوص بخشنامه شماره ۸۲۹۵۹ مورخ ۱۳۹۳/۵/۱ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، عنوان داشته است با توجه به این که تعریف واژه کمک هزینه اقلام خانوار (بن کارگری و خانوار) در تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار همراه با عائله‌مندی و کمک هزینه مسکن و... آمده و از نظر ماهیت در ردیف مزایای رفاهی و انگیزه‌ای قرار دارد، جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌گردد؛ بنابراین، سازمان تأمین اجتماعی از تاریخ ۱۳۹۳/۴/۱ نمی‌تواند آن را به تنهایی و یا همراه با سایر اقلام دیگر مشمول کسور بیمه و بازنشستگی بداند.

مطابق بخشنامه فوق، بن کارگری با وجود اینکه به صورت ماهانه و مداوم به کارگر پرداخت می‌گردد به جهت اینکه در زمره مزایای رفاهی و انگیزه‌ای قرار دارد، از کسر حق بیمه معاف است.

پس از صدور بخشنامه ۸۲۹۵۹، شورای عالی کار بخشنامه شماره ۲۲۷۴۱۳ مورخ ۹۳/۱۲/۲۵ را که در خصوص تعیین حداقل دستمزد سال ۹۴ بود، صادر نمود. به موجب این بخشنامه و بند ۳ دستور اداری شماره ۵۰۲۰/۹۴/۱۲۳۶ مورخ ۹۴/۲/۲۷ حوزه فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی، کمک هزینه‌های پرداختی موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار مشمول حق بیمه بوده و به کلیه کارفرمایان ابلاغ نموده که مبالغ پرداختی را جزء مزایای مشمول کسر حق بیمه در لیست ماهانه منظور نمایند.

ابطال این بند، در هیأت تخصصی دیوان مطرح شد و دادنامه شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۹۵/۷/۲۸ صادرگشت. مطابق این رأی: «بخشنامه معترض عنه خلاف مقررات وضع نگردیده، زیرا کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار به صورت نقدی و ماهیانه و مستمر پرداخت می‌گردد و با وصف مذکور مشمول

بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی تلقی شده و می‌بایست وفق ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی از آن حق بیمه کسر گردد.» بنابراین مطابق رأی مذکور، بن کارگری از آن جهت که به صورت ماهانه و مداوم پرداخت می‌گردد، در زمره مزایای مستمر می‌باشد و بایستی مشمول کسر حق بیمه باشد. یعنی معیاری که دیوان، برای کسر حق بیمه، لحاظ نموده، استمرار در پرداخت مزایا به صورت مداوم و ماهیانه می‌باشد و از آنجا که مطابق قانون تأمین اجتماعی صرفاً از وجوه و مزایای نقدی و غیرنقدی مستمر، کسر حق بیمه صورت می‌گیرد لذا مفهوم مخالف رأی فوق این است که، مزایایی که استمرار در پرداخت دارند، مزایای مستمر تلقی می‌گردند.

مضافاً اینکه رئیس سازمان تأمین اجتماعی در پاسخ به این سؤال که چرا کارفرمایان نسبت به کسر حق بیمه از مزایای انگیزشی اعتراض می‌کنند، اظهار داشت: طبق ماده ۳۰ و بند «ب» ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، **تمام مزایای مستمر رفاهی** مشمول حق بیمه می‌شود مطابق بیانات رئیس سازمان تأمین اجتماعی، تمام مزایای مستمر رفاهی، مشمول کسر بیمه است. در اینجا، مراد از تمام مزایای مستمر رفاهی، معانی لغوی مستمر بوده است یعنی تمام مزایای رفاهی که استمرار در پرداخت دارد و ماهانه به کارگر پرداخت می‌شود، مشمول کسر حق بیمه است ولو اینکه آن مزایا، جزء مزایای رفاهی باشند.

سرانجام مطابق بخشنامه شماره ۲۲۷۴۱۳ و رأی دیوان و نیز اظهارات رئیس سازمان تأمین اجتماعی، بر آیین‌نامه سال ۵۴ و بخشنامه‌های شماره ۵، ۱۲۴۲۵ و ۸۲۹۵۹، این ایراد وارد است که بن کارگری را که از جمله مزایایی است که به طور مداوم به کارگران پرداخت می‌شود و سالانه در بخشنامه حداقل دستمزد شورای عالی کار نیز قید می‌گردد، معاف از کسر حق بیمه دانسته است.» بن کارگری بر اساس قوانین و بخشنامه‌های جاری از جمله مزایای مستمر تمام کارگران می‌باشد که برای تمامی کارگران لحاظ و به حقوق مشمول آنها نزد سازمان تأمین اجتماعی نیز افزوده می‌گردد و مبنای محاسبه حق بیمه ایشان نزد آن سازمان نیز می‌باشد و لازم است کارگران از محاسبه شدن

۱. «کسر حق بیمه از مزایای رفاهی کارگران قانونی است.»، تاریخ دسترسی: ۱۴/۸/۱۴۰۱.

این مبلغ توسط کارفرما مطمئن گردند که راه آن هم مشاهده این عناوین در فیش حقوقی و لیست بیمه می‌باشد. لازم به ذکر است که مبلغ بن کارگری برای هر سال توسط بخشنامه‌ای در ابتدای آن سال توسط وزارت کار تعیین می‌گردد.^۱

پس از صدور رأی مذکور، سازمان تأمین اجتماعی وفق بخشنامه شماره ۵۰۰۰/۹۵/۱۰۷۵ مورخ ۱۳۹۵/۹/۱۳، کارفرمایان را مکلف به کسر حق بیمه از کمک هزینه اقلام مصرفی خواربار به همراه سایر اقلام مشمول کسر حق بیمه پیش‌بینی شده در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی نموده که بایستی آن را به عنوان اقلام مشمول کسر حق بیمه منظور و حق بیمه متعلقه را به سازمان پرداخت نمایند.

در این مورد رأی دیگری به شماره ۱۳۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۲ از هیأت تخصصی دیوان، صادر شده است که بیان می‌دارد که مطابق آن کارفرمایان مکلف هستند به نواعم و کلی کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار را پرداخت نمایند و تفکیکی بین مزایای رفاهی مذکور قائل نشده است زیرا پاداش افزایش تولید و سود اصولاً مستمر پرداخت نمی‌شود.

به موجب رأی فوق، پاداش افزایش تولید و سود سالانه که از جمله مزایای رفاهی محسوب می‌شود، از آنجا که اصولاً به صورت مستمر پرداخت نمی‌گردد، مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد. لیکن بن کارگری به دلیل پرداخت مستمر ماهانه، در زمره مزایای مشمول کسر حق بیمه قرار دارد.

بند دوم. کمک هزینه مسکن

علاوه بر بن کارگری، یکی دیگر از مزایای رفاهی، **کمک هزینه مسکن** می‌باشد، که مطابق مقررات ذکر شده، مشمول کسر حق بیمه است. حال آن که طبق تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار جزء مزایای رفاهی می‌باشد. اگر ممنوعیت کسر حق بیمه از مزایای رفاهی و غیرمستمر بودن آنها، حکمی صحیح باشد، پس کمک هزینه مسکن نیز باید در سیطره همین حکم واقع شده و به عنوان یکی از مزایای غیرمستمر، معاف از کسر حق بیمه بوده و باید حکم واحدی در خصوص بن کارگری و این کمک هزینه جاری شود. در حالی که وفق آیین‌نامه طرز تنظیم... و بخشنامه‌های سازمان تأمین

۱. محمودی، سمیرا، «حق مسکن چیست؟»، تاریخ دسترسی: ۱۴۰۱/۱۰/۱۶. <http://accsamiram.blogfa.com/post/35.۱۴۰۱/۱۰/۱۶>

اجتماعی، حق مسکن در کسور بیمه‌ای لحاظ می‌شود و ماهانه به کارگران پرداخت می‌گردد. لذا رفاهی و انگیزشی بودن مزایا نمی‌تواند معیاری برای شناسایی مزایای مستمر و غیرمستمر باشد. بدین گونه نیست که هر آنچه که جزء مصادیق تبصره ۳ ماده ۳۶ باشد، غیرمستمر است و باید معاف از کسر حق بیمه باشد.

همچنین با توجه به بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۶۶ مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۷ سازمان تأمین اجتماعی، کمک هزینه مسکن کارگران، مشمول کسر حق بیمه است. در این بخشنامه آمده است: «کارفرمایان ذی ربط می‌بایست... به هنگام تنظیم صورت مزد مزایا نسبت به درج مبلغ یاد شده به همراه سایر اقلام مشمول کسر حق بیمه از جمله پایه سنواتی، **حق مسکن** و خوار و بار در ایام اشتغال و... در ستون‌های مربوطه و کسر حق بیمه متعلقه و پرداخت آن به شعبه ذی ربط اقدام نمایند.»

بند سوم. حق تأهل

یکی دیگر از مزایای رفاهی کارگران، حق تأهل یا حق همسر است که به موجب بند ۵ بخشنامه شماره ۲۷۶۷۱۶ مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۲۹ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مقرر گردید، مبلغ حق تأهل ماهانه ۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال برای کارگران متأهل اعم از مرد یا زن از فروردین ماه سال ۱۴۰۳ از سوی کارفرمایان پرداخت شود. تا پیش از این مبلغی تحت این عنوان برای کارگران لحاظ نشده بود و صرفاً حق عائله‌مندی در ازای داشتن فرزند به آنان پرداخت می‌شد که اکنون بهتر است تحت عنوان حق اولاد به کار رود. حق تأهل، از جمله مزایای رفاهی است که جزء مزد ثابت و مبنا محسوب نمی‌گردد و به موجب بند ۳ بخشنامه زبیراد، مشمول کسر حق بیمه خواهد بود.

گفتار ششم. ضوابط شناسایی مزایای مستمر کارگران

بند اول. ضابطه تعیین مزایای مستمر کارگران در قوانین و مقررات

چنانچه گفته شد مطابق آیین‌نامه طرز تنظیم... مزایای نقدی که باید حق بیمه از آن کسر شود عبارت است از: فوق‌العاده‌های مربوط به اضافه کار، کار نوبتی، مزد ایام تعطیل و مرخصی، کار شب، فوق‌العاده انجام کارهای سخت و زیان‌آور و نظایر آن (به استثنای کمک عائله‌مندی و همچنین پرداخت‌های غیرمستمر از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب و...) در این آیین‌نامه کلیه مزایای

نقدی که مشمول کسر حق بیمه هستند، نام برده شده و باقی مزایا مشمول کسر حق بیمه نیستند. با اصلاح این آیین‌نامه در سال ۱۳۷۲، کلیه مزایای نقدی غیرمشمول مشخص و نام برده شد و باقی مزایای نقدی را مشمول کسر حق بیمه دانست. همچنین به موجب بخشنامه شماره ۱۳۴۲۵/۱۳۲۷ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸ معاونت پشتیبانی و امور مجلس، سازمان تأمین اجتماعی موارد معاف از کسر حق بیمه را ابلاغ نموده است.

کلیه وجوه و مزایای نقدی و غیرنقدی که کارفرما به طور مستمر به کارگر پرداخت می‌کند، داخل در مفهوم مزد یا حقوق بوده که ملاک محاسبه و کسر حق بیمه قرار می‌گیرد. بنابراین کارفرما جهت تعیین میزان حق بیمه باید این وجوه را در لیست حق بیمه درج نماید. البته از آنجا که کمک هزینه عائله‌مندی و پرداخت‌های غیرمستمر کارفرما از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب، پاداش افزایش تولید و... مشمول کسر حق بیمه قرار نمی‌گیرند، کارفرما تکلیفی به درج این وجوه در لیست حق بیمه ندارد.^۱ مطابق مواد مذکور، کسر حق بیمه، در مورد مزایای غیرنقدی نیز صورت می‌گیرد و حق بیمه صرفاً از وجوه و مزایای نقدی کسر نمی‌گردد، بلکه مزایای غیرنقدی نیز که به طور مستمر به بیمه‌شده پرداخت می‌شود، در تعیین میزان حق بیمه، در نظر گرفته می‌شود. البته شرط اینکه وجوه و مزایای نقدی و غیرنقدی در تعیین حق بیمه مورد لحاظ قرار گیرد، این است که پرداخت این وجوه و مزایا به صورت مستمر باشد. مسئله‌ای که در اینجا مطرح می‌گردد، ملاک و ضابطه تعیین مزایای مستمر و غیرمستمر است؛ با توجه به عدم پیش‌بینی ضابطه مزبور، در این خصوص بین دستگاه‌های مختلف در خصوص پاره‌ای موارد اختلاف نظر وجود دارد. به عنوان مثال می‌توان از فوق‌العاده کار نام برد. با این توضیح که در برخی دستگاه‌ها، اضافه کار را به عنوان مزایای مستمر در نظر گرفته و از آن حق بیمه کسر می‌نمایند. در حالی که برخی دستگاه‌ها اضافه کار را به عنوان مزایای غیرمستمر لحاظ کرده و آن را مشمول کسر حق بیمه نمی‌دانند.^۲ لیکن به موجب قوانین و مقرراتی که ذکر شد، اضافه کار، مزیتی مستمر می‌باشد و مشمول کسر حق بیمه. در خصوص مزایای غیرنقدی، چنانچه به صورت مستمر پرداخت شود، مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرد. به موجب تبصره ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی، برای تعیین ارزش این مزایا، آیین‌نامه‌ای

۱. نعیمی، عمران و همکاران، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران: جنگل، ۱۳۸۹، ص ۱۵۰.

۲. همان، ص ۱۲۴.

توسط هیأت مدیره سازمان پیشنهاد و توسط شورای عالی تأمین اجتماعی به تصویب می‌رسد که ارزش این مزایا را به طور مقطوع تعیین می‌کند و متعاقباً از آنها حق بیمه کسر می‌گردد.

در خصوص ضابطه تعیین مزایای مستمر و تمییز آن از مزایای غیرمستمر این سوال مطرح است که آیا هر فوق‌العاده‌ای که استمرار در پرداخت داشته باشد، مستمر (به معنای اخص آن) است و برعکس؟ چنانچه مزایای رفاهی مانند عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و... استمرار در پرداخت داشته باشند، مستمر تلقی می‌شوند و باید مشمول کسر حق بیمه باشند؟ بیشتر عنوان شد که به موجب تبصره ۳ ماده ۳۶، مزایای رفاهی جزء مزد ثابت و مبنا محسوب نمی‌شوند و کمک هزینه مسکن، بن کارگری و حق تأهل که از مصادیق فوق‌العاده‌های رفاهی است مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرند، حال آن که دیگر مزایای رفاهی معاف از حق بیمه هستند. چه رابطه‌ای میان کسر حق بیمه و مزایای رفاهی وجود دارد؟ مزایای مستمر در حقوق کار چه شاخصه‌ای دارند که منتهی به چنین تناقضات و تفاوت‌هایی شده است؟ ابهامات مختلفی که در حیطه شناسایی مزایای مستمر و غیرمستمر حادث گشته، منتج به ایجاد فرایض متفاوت در تشخیص این مزایا شده است و در ادامه به بررسی هریک از ضوابط و معیارهای شناسایی مزایا می‌پردازیم.

الف. ضابطه استمرار در پرداخت

در ضابطه استمرار در پرداخت، چنانچه هر فوق‌العاده‌ای به طور مستمر در مفهوم عام آن پرداخت شود، مستمر به معنای اخص آن محسوب شده و احکام مرتبط با مزایای مستمر در مورد آن اجرا می‌شود و مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرد. در این صورت مزایای رفاهی نیز چنانچه مستمراً پرداخت شوند، باید مشمول کسر حق بیمه قرار گیرند و در مستمری بازنشستگی محاسبه شوند. لیکن این معیار با آیین‌نامه طرز تنظیم و بخشنامه‌های بعدی آن در تضاد می‌باشد؛ زیرا مقررات فوق، صراحتاً موارد مشمول کسر حق بیمه و معاف از بیمه را مشخص نموده و به استمرار در پرداخت آنها اشاره‌ای ننموده است. برای مثال اضافه‌کار را مشمول کسر حق بیمه قرار داده و این شمولیت را مشروط به استمرار در پرداخت آن ننموده است. به عبارتی، مطابق مقررات مزبور، مستمر بودن اضافه کار منوط به پرداخت ماهانه و مداوم آن نبوده و چنین شرطی برای هیچ‌یک از مزایای مستمر لحاظ نشده است.

درخصوص مطابقت این معیار با قانون، باید گفت که در قانون کار در خصوص استمرار در پرداخت، نصی نیامده است و صرفاً در ماده ۳۴ به تعریف حق‌السعی و در ماده ۳۵ به تعریف مزد یا حقوق پرداخته است. علاوه بر این در ماده ۳۶، به مزد در مفهوم خاص یعنی مزد ثابت و مبنا اشاره کرده و تبصره ۳ این ماده نیز در مقام بیان مصادیق مزایای رفاهی، آنها را از مزد ثابت و مبنا مجزا دانسته است. به موجب بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود. ماده ۳۰ این قانون نیز مقرر داشته است کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون یعنی وجوه و مزایای مستمر، حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند. بر این اساس، حق بیمه صرفاً از وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر کسر می‌گردد.

«وجوه و مزایای مستمر» در این ماده، به معنای پرداختی‌هایی است که ماهانه و دائم انجام می‌شود. حال این وجوه و مزایا، چه از عناصر مزد ثابت و مبنا باشند و چه از عناصر مزد به معنای عام یعنی حق‌السعی، اگر ماهانه پرداخت شوند مشمول کسر حق بیمه هستند. به عبارتی، «مزد، حقوق یا کارمزد که مترادف با واژه حق‌السعی در ماده ۳۴ قانون کار است، مبنای محاسبه، تعیین و اخذ حق بیمه سهم کارفرما، بیمه شده و دولت می‌باشد. به بیان دیگر، عبارت «هرگونه وجوه و مزایای نقدی و یا غیرنقدی مستمر» تمام موارد مذکور در ماده ۳۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ را دربرمی‌گیرد.»^۱ بنابراین چنین برآورد می‌شود که آن دسته از وجوه و مزایایی که در سیطره حق‌السعی قرار دارد، اگر به صورت ماهانه و مستمر پرداخت شود، مشمول کسر حق بیمه است و مطابق قانون، ظرف کسر حق بیمه، تمامی دریافتی‌های کارگر است و نه صرفاً مزد ثابت و مبنا. از میان تمام پرداختی‌ها نیز، حسب حکم قانون، آن دسته از وجوهی که مستمراً پرداخت می‌شود، مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرد. به عبارتی اصل بر کسر حق بیمه از وجوه و مزایایی است که ماهانه پرداخت می‌شود و مستمر است مگر اینکه استثناء شده باشد که کمک هزینه عائله‌مندی از جمله این استثنائات است. به بیان دقیق‌تر، مقصود از وجوه و مزایای مستمر مندرج در ماده قانون تأمین اجتماعی، آن دسته از دریافتی‌های کارگر است که به صورت ماهانه و دائم پرداخت می‌شود که این دریافتی‌ها

۱. همان، ص ۳۹.

منحصراً از عناصر مزد ثابت و مینا نبوده و می‌تواند کل حق‌السعی را شامل شود. لیکن صرفاً بخشی از حق‌السعی مشمول کسر حق بیمه بوده و آن بخش، همان قسمتی از دریافتی‌هاست که از «ویژگی استمرار در پرداخت» برخوردار است. طبق این معیار، مبالغی که پرداخت آنها استمرار دارد، مزایای مستمر قلمداد شده و آثار خاص مزایای مستمر را به دنبال دارد.

ب. ضابطه رفاهی و انگیزشی بودن مزایا

در ضابطه دوم که معیار انگیزشی بودن مزایا ملاک قرار می‌گیرد، در صورتی که مزیتی به جهت افزایش انگیزه و تشویق کارگران پرداخت شود، مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد. این مزایا در تبصره ماده ۳۶ به صورت تمثیلی بیان شده است. در خصوص این ضابطه، دو ایراد مهم مطرح است. یکی اینکه اگر مزایای رفاهی معاف از بیمه هستند، پس کمک هزینه مسکن، بن خواربار و حق تأهل که مطابق مقررات، مشمول کسر بیمه است بر چه اساس و پایه‌ای مشمول این کسور می‌باشد؟ در حالی که باقی مزایای رفاهی معاف از کسر حق بیمه هستند. ایراد دوم این است که مصادیق مزایای رفاهی در قانون کار و قوانین و مقررات مرتبط، کامل و واضح ذکر نشده است تا بر اساس این معیار بتوانیم این مزایا را مشمول کسور بدانیم یا معاف. به عبارتی از آنجا که مزایای مذکور در تبصره ۳ ماده ۳۶، تمثیلی هستند، نمی‌توان به درستی مزایای رفاهی را تمییز داده و حکمی درخصوص آن بیان کرد و نتیجه گرفت که تمام مزایای رفاهی، غیرمستمر هستند. البته این مزایا در دکتترین قابل احصاء و تمییز می‌باشد. علاوه بر این ملاک کسر حق بیمه، در قانون تأمین اجتماعی، «وجوه و مزایای نقدی و غیرنقدی مستمر» عنوان شده که کلیه دریافتی‌های کارگر از جمله مزایای رفاهی را نیز شامل می‌شود و مزایای رفاهی جدای از دریافتی‌های کارگر نیستند. لذا مقنن چنین حکم نکرده که مزایای رفاهی معاف از کسر حق بیمه هستند و استثنائی قائل نشده و در نتیجه این معیار، با قانون در تناقض است. علاوه بر قانون، از آنجا که به موجب مقررات، صرفاً برخی مزایای رفاهی مثل بن کارگری، بن مسکن و حق تأهل مشمول کسر حق بیمه و مستمر هستند و باقی رفاهیات معاف از بیمه و غیرمستمر، لذا ملاک انگیزشی و رفاهی بودن تمامی مزایای مستمر، مغشوش بوده و با مقررات نیز متناقض است.

پ. ضابطه کسر حق بیمه

«درآمد سازمان تأمین اجتماعی از چند منبع تأمین می‌گردد که حق بیمه اصلی‌ترین منبع می‌باشد و حدود ۹۰٪ درآمد‌های سازمان از حق بیمه وصول می‌گردد.»^۱ حق بیمه عبارت از جوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد و منظور از حق بیمه در این تعریف «وجه» است. هدف از پرداخت این وجوه، برخوردارگی از مزایایی است که در پرداخت حق بیمه موضوعیت دارند و مقصود از مزایای موضوع آن، مزایای مذکور در ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی و قانون بیمه بیکاری است.^۲

در این معیار، کسر حق بیمه، میزان و ملاکی برای مزایای مستمر بوده و به سان خط‌کشی است که مقیاسی برای دسته‌بندی مزیت‌ها به دو نوع مستمر و غیرمستمر می‌باشد. بدین صورت که برای تعریف این دو گونه مزایا، می‌بایست به سراغ قوانین و ضوابط موجود در حقوق استخدامی رفته و در صورتی که مطابق قواعد پیش گفته، مزیتی مشمول کسر حق بیمه باشد، در گروه مزایای مستمر جای خواهد گرفت و منتج به آثار خاص این مزایا در روابط کارگر و کارفرما خواهد شد. به بیان دیگر، با سیر و جست‌وجویی که در قوانین و مقررات صورت می‌گیرد، مزایای مستمر تمییز داده شده و مشخص می‌گردد. مع هذا این استدلال صحیح نیست زیرا؛

اولاً، کسر حق بیمه، دلیل و برهانی برای تبیین مزایا نبوده و ویژگی خاص یک مزیت محسوب نمی‌شود تا حجتی بر مستمر بودن آن تلقی گردد. به سخنی دیگر، ما در مقام بیان یک قضیه منطقی، هرگز نمی‌گوییم این مزیت، مستمر است چون طبق قواعد، مشمول کسور بیمه‌ای است چراکه کسر حق بیمه، نتیجه و اثر مزایای مستمر است نه ملاک و مبنای مزایای مستمر. **ثانیاً** ممکن است چنین استنتاج شود که کسر حق بیمه، بینه‌ای است که توسط مقنن و به دلیل اعتباری که وی به آن داده است، آن را تبدیل به ملاکی بی چون و چرا برای مستمر دانستن مزایا لحاظ کرده و همین اعتبار قانون‌گذار، دلیلی برای تعیین مزایا و تشخیص آنها از یکدیگر است لیکن اعتباری که از جانب

۱. کرباسیان، مهدی، تأمین اجتماعی و بازنشستگی در ایران، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۸۴، ص ۱۳۴.

۲. Insurance premium.

۳. هداوند، مهدی و جم، فرهاد، نظام حقوقی رسیدگی به اختلافات کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی، تهران: جنگل-جاودانه، ۱۳۹۰، ص ۲۹.

مقنن در خصوص مزایای مشمول کسر حق بیمه داده شده، کلی و جامع بوده و مطابق قانون تأمین اجتماعی، این اعتبار به «وجوه و مزایای مستمر» داده شده است و ارکان این پرداختی‌های مستمر به صورت خاص و جزئی، توسط وی تعیین و احصاء نشده است. مضافاً اینکه کسر حق بیمه، تنها از جانب قانون‌گذار، که قدرت اعتباربخشی به الفاظ را دارد بیان نشده و مطابق آیین‌نامه‌ها و مقررات، مزایای مشمول کسر بیمه احصاء شده‌اند و اگر ملاک کسر حق بیمه را معیاری صحیح بدانیم، در این صورت با توجه به تعیین مزایای مشمول کسور در مقررات پیش گفته، چنین استنتاج می‌شود که، به دلیل اینکه مزایای مزبور، مشمول کسر حق بیمه هستند، مشمول کسر حق بیمه شده‌اند. در صورتی که چنین استدلالی از منطبق به دور است. ثالثاً، قانون‌گذار صرفاً اذعان داشته است که «وجوه و مزایای مستمر»، مشمول کسر حق بیمه است. اما مواردی که داخل در وجوه و مزایای مستمر می‌باشد و یا مشخصه‌های آن را بیان ننموده است و مراد از «مستمر» نیز مشتبه بوده و موجبات تردید را فراهم می‌آورد که آیا مستمر به مفهوم اعم که همان معنای لغوی است، مطمح نظر وی می‌باشد یا معنای دیگری دارد که به اعتبار مقنن، واجد آن معنا شده است. به بیان دقیق‌تر، مستمر بودن وصفی است که قانون‌گذار، برخی مزایا را دارای آن وصف دانسته و به همین اعتبار، آن مزایا را مشمول کسر حق بیمه می‌داند. به دیگر سخن، در صورتی که مزیتی مستمر باشد، مشمول کسر حق بیمه است نه برعکس. در قانون تأمین اجتماعی نیز، وجوه و مزایای نقدی و غیرنقدی را به دلیل داشتن وصف مستمر، در شمول کسور بیمه‌ای قرار داده است و مستمر بودن وصفی است که موجب قرار گرفتن برخی مزایا در دایره شمول کسور بیمه‌ای شده و کسر حق بیمه، اثری است که مستمر بودن مزایا ایجاد می‌نماید. لذا این ضابطه، ملاک درستی نبوده و قابل دفاع نیست.

ت. ضابطه مزد ثابت و مزد مبنا

در ضابطه چهارم، مزایایی که جزء مزد ثابت و مبنا هستند، مستمر تلقی می‌شوند و فارغ از معیارهای قبل، در صورتی که مزیتی جزء مزد ثابت و مبنا باشد، مستمر بوده و در غیر این صورت، غیرمستمر تلقی می‌گردد. چه آن فوق‌العاده به صورت مستمر و دائم پرداخت شود یا خیر، رفاهی و انگیزشی باشد یا نباشد و جزء موارد مشمول کسر حق بیمه باشد یا خیر. پیشتر بیان شد که در کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل، مزد ثابت پرداخت می‌شود که شامل مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل و در کارگاه‌های طبقه‌بندی شده، مزد مبنا شامل مزد گروه و پایه می‌باشد. در

کارگاه‌های گروه نخست، مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که خاص آن شغل و جزء ویژگی‌ها و شرایط منحصر به فرد آن شغل می‌باشد. برای مثال، حق سرپرستی به همه مشاغل داده نمی‌شود و صرفاً مخصوص مشاغلی است که جنبه مدیریتی و مسئولیتی دارد. سختی کار نیز مختص همه شغل‌ها نیست، بلکه صرفاً برای مشاغلی که دارای سختی کار هستند، قابل پرداخت است. این مزایا در این کارگاه‌ها جزء مزد ثابت هستند و هر آنچه که جزء ثابت باشد، در محاسبه حق سنوات، اضافه کاری، عیدی و پاداش لحاظ می‌شود. متقابلاً در کارگاه‌های طبقه بندی شده، که بر اساس گروه و پایه طبقه بندی می‌شوند و این طبقه بندی بر مبنای شرح وظایف کارگران صورت می‌گیرد و به تناسب آن، گروه و پایه‌ای به آنان داده می‌شود، مزایایی همچون حق جذب، سرپرستی، سختی کار و... جزء مزد مبنا نمی‌باشد و در محاسبه حق سنوات، اضافه کاری و... لحاظ نمی‌شوند.

مطابق این معیار، در کارگاه‌های فاقد طبقه بندی، مزایایی که جزء مزد ثابت هستند، مستمر محسوب می‌شوند و مزایای خارج از مزد ثابت، مانند مزایای رفاهی مندرج در تبصره ۳ ماده ۳۶، غیرمستمر می‌باشند. در کارگاه‌های طبقه بندی شده نیز، مزایایی که جزء مزد مبنا نیستند، غیرمستمر می‌باشند. در این خصوص، باید به فوق العاده اضافه کار اشاره کرد. سوال این است که ماهیت این فوق العاده در حقوق کار چیست؟ قانون کار اردن، صراحتاً تصریح می‌کند که کمک هزینه اضافه کاری از دستمزد مستثنی شده و جزء آن محسوب نمی‌شود. دلیل این امر این است که اضافه کاری با تداوم، نظم، یا ثبات مشخص نمی‌شود، زیرا اضافه کاری یک دستمزد اضطراری است در ازای افزایش اضطراری ساعات کار طبق قانون کار اردن، اضافه کاری، مبلغی است که علاوه بر دستمزد به کارگر پرداخت می‌شود که مراد از دستمزد در اینجا، دستمزد پایه کارگر یا به تعبیری دستمزد در معنای خاص آن است. در حقوق کار ایران، از آنجا که این فوق العاده، جزء مزایای رفاهی نمی‌باشد و از طرفی در خارج از ساعات عادی انجام شده و از جمله فوق العاده‌هایی نیست که به تبع شغل خاصی ایجاد شود و به کارگر تعلق گیرد لذا جزء مزد ثابت نیست. مضافاً اینکه جزء مزد مبنا نیز نمی‌باشد چراکه در تقسیم بندی گروه‌ها و پایه‌های مربوط به کارگران لحاظ نمی‌شود؛ بنابراین جزء مزد ثابت و مبنا نبوده و پرسش مهم مطروح، این است که بر اساس این معیار می‌بایست مستمر تلقی شود یا غیرمستمر؟

مطابق این معیار، اضافه کار غیرمستمر می‌باشد زیرا جزء مزد ثابت و مبنا نیست تا در شمول پرداختی‌های مستمر قرار گیرد حال آن که به موجب مقرراتی که پیشتر بیان شد، این مزیت مستمر و مشمول کسر حق بیمه است. لذا این معیار محل خدشه و ایراد بوده و نمی‌توان ملاک مستمر بودن را مزد ثابت و مبنا دانست؛ زیرا اولاً با مقررات مغایر است. ثانیاً از آنجا که در محاسبه حق سنوات و عیدی کارگران، مزد ثابت و مبنا ملاک عمل است؛ بدین سو چنانچه ملاک مستمر بودن مزایا در حقوق کار مزد ثابت و مبنا باشد، فوق‌العاده اضافه کار که جزء مزد ثابت و مبنا نیست، در حق سنوات، عیدی و... کارگرانی که کار اضافی به آنان ارجاع شده و از این فوق‌العاده بهره‌مند هستند، محاسبه نمی‌شود و تفاوتی میان کارگاه‌های فاقد طبقه‌بندی و دارای طبقه‌بندی نیز نمی‌کند لذا این ضابطه نیز نمی‌تواند معیار صحیحی برای شناسایی مزایای مستمر و غیرمستمر باشد.

علاوه بر این، اگر مزد ثابت و مبنا قاعده‌ای برای مستمر بودن مزایا باشد، در خصوص مزایای رفاهی که مصادیق آن در تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، ذکر شده است نوعی دگرسانی و تناقض به وجود می‌آید. از آن جهت که بن کارگری، حق تأهل و حق مسکن که از جمله مزایای رفاهی می‌باشند و به موجب مقررات مربوطه، مستمر محسوب شده و مشمول کسر حق بیمه هستند، طبق تبصره مارالذکر، جزء مزد ثابت و مبنا نمی‌باشند و بدین جهت با مقررات مربوطه، دارای ناهمسانی و مغایرت است. بنابراین نمی‌توان این معیار را ملاک صحیح و قابل دفاعی در خصوص مستمر و غیرمستمر محسوب شدن مزایا دانست.

بند دوم. معیار دیوان عدالت اداری در شناسایی مزایای مستمر در حقوق کار

در خصوص ملاک دیوان در شناسایی مزایای مستمر در حقوق کار، رأی ۱۲۷ مورخ ۱۳۹۵/۷/۲۸ هیئت تخصصی کار و تأمین اجتماعی در خصوص بن کارگری صادر شده است. مطابق این رأی بن خواربار به صورت نقدی و ماهیانه و مستمر پرداخت می‌گردد و با وصف مذکور، مشمول بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی تلقی شده و می‌بایست وفق ماده ۳۰ قانون تأمین اجتماعی از آن حق بیمه کسر گردد. همچنین مطابق رأی شماره ۱۳۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۲ هیأت تخصصی دیوان، از آنجا که پاداش افزایش تولید و سود سالانه اصولاً به صورت مستمر پرداخت نمی‌گردد، مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد و لذا به دلیل ویژگی عدم استمرار در پرداخت، از حق بیمه معاف بوده و در نتیجه غیرمستمر محسوب می‌گردد.

نتیجه‌گیری

با نگرش به موارد پیش‌گفته، استمرار در پرداخت مزایا، ملاک و مقیاسی دقیق برای شناسایی مزایای مستمر است. به عبارت دیگر، مزایایی که ماهانه و مداوم به کارگر پرداخت می‌شوند، مزایای مستمر می‌باشند. پیشتر درباره مفهوم «مستمر» در قوانین کار و تأمین اجتماعی سخن گفته شد و به مفاهیم لغوی، تخصصی و قانونی اشاره گشت. معنای مستمر در این قوانین، همان مفهوم لغوی آن است و معانی دیگری ندارد. در حقوق کار، مزایایی که مستمراً پرداخت می‌شوند، مستمر هستند. یعنی مزایایی که کارگر ماهانه دریافت می‌کند، همان مزایای مستمر بوده و مشمول کسر حق بیمه نیز قرار می‌گیرند. در واقع، این بدان جهت است که معیار و ضابطه مستمر بودن در حقوق کار و تأمین اجتماعی، پرداخت ماهانه و استمرار در آن است. لذا استمرار در پرداخت، ضابطه‌ای برای تمییز و تشخیص مزایای مستمر و غیرمستمر می‌باشد و هر آنچه که استمرار در پرداخت دارد، حتی اگر جزء مزایای رفاهی مانند بن کارگری و حق مسکن و... باشد، مستمر بوده و می‌بایست مشمول کسر حق بیمه قرار گیرد.

به نظر نگارنده، کسر حق بیمه نمی‌تواند ضابطه درستی برای شناسایی مزایای مستمر و غیرمستمر باشد زیرا از ویژگی‌های ذاتی مزایای مستمر نیست، بلکه کسر حق بیمه، ردپای مستمر محسوب شدن مزایاست. بدین گونه نیست که گفته شود، چون برخی مزایا مشمول کسر حق بیمه هستند، پس مستمر می‌باشند. بلکه این گونه است که چون برخی از مزایا مستمر هستند، پس مشمول کسور بیمه‌ای می‌باشند. به عبارتی، مهم‌ترین و اساسی‌ترین اثری که مزایای مستمر می‌توانند داشته باشند، کسر حق بیمه است که تأثیر بسزایی نیز در وضعیت معیشتی کارگر در دوران بازنشستگی و... دارد. در نتیجه، کسر حق بیمه، ملاک مستمر بودن مزایا و جوهره آنها نیست، بلکه اثر مزایای مستمر است. استمرار در پرداخت، دلیل مستمر محسوب شدن مزایا می‌شود و این مستمر بودن، منتج به کسر حق بیمه از آن مزیت می‌شود. لیکن از آنجا که مزایایی که به صورت مداوم پرداخت می‌شوند، جملگی مشمول کسر حق بیمه هستند، بنابراین هر فوق‌العاده‌ای که مشمول این کسور است، مزایای مستمر است و هر چه که جزء مزایای مستمر می‌باشد، مشمول کسر حق بیمه است؛ لذا در حقوق کار برای پی بردن به اینکه کدام مزایا جزء مزایای مستمر هستند، به اینکه مشمول کسر بیمه

هست یا نه، توجه می‌شود. درخصوص ضابطه مزد ثابت و مبنا نیز باید گفت این مورد نیز نمی‌تواند مناطی برای مستمر بودن مزایا باشد؛ زیرا برخی مزایا همچون اضافه‌کار که از اجزاء مزد ثابت و مبنا محسوب نمی‌شوند، جزء مزایای مستمر و مشمول کسر حق بیمه هستند. علاوه اینکه مؤلفه مزایای رفاهی نیز معیار قابل دفاعی نبوده بدان جهت که صرفاً برخی مزایای رفاهی به موجب قوانین و مقررات، اثر مزایای مستمر یعنی کسر حق بیمه را داشته و مستمر قلمداد می‌گردند و باقی رفاهیات، غیرمستمر می‌باشند. در رویه قضایی دیوان عدالت اداری نیز معیار استمرار در پرداخت ملاک تبیین مزایا بوده و آراء دیوان متضمن این امر است.

ممکن است این سوال مطرح شود که اگر استمرار در پرداخت ملاک و ضابطه مستمر بودن است، پس در مورد مزایایی که همواره و مستمر به کارگر پرداخت می‌شود ولی اثر مزایای مستمر را ندارد و مشمول کسر حق بیمه نیز نیست، چه توجیهی وجود دارد؟ در پاسخ، باید گفت که اصل بر این است که هر چیزی که ماهانه و دائم به کارگر پرداخت می‌شود، مستمر بوده و مشمول کسر حق بیمه است ولی برخی از آن مزایا، توسط آیین‌نامه‌ها و سازمان تأمین اجتماعی، از این شمول مستثنا شده‌اند که عائله‌مندی یا همان حق اولاد یکی از آنهاست.

پیشنهادها

۱- مزایای مستمر در حقوق کار، بایستی صراحتاً توسط مقنن تعیین و تبیین شود تا موارد مشمول کسور بیمه مشخص گشته و روابط حقوقی کارگر و کارفرما، نظام مند شده و قاعده‌ای یکسان درخصوص مصداق این مزایا جهت کسر حق بیمه، حق سنوات، محاسبه اضافه کاری و ... حاکم و اجرا شود.

۲- درخصوص معیار شناسایی مزایای مستمر در حقوق کار، شایسته است معیار مشخص و معینی در نظر گرفته شود. از این حیث که میزان و مدت پرداخت مزایا چه مدتی باید باشد تا استمرار در پرداخت محقق شود، نامشخص بوده و منجر به اقدامات گوناگون کارفرمایان و سوء استفاده‌های متعدد در خصوص کسر حق بیمه شده و کارگران را دچار مشکلات عدیده می‌نماید.

فهرست منابع

منابع فارسی

۱. دهخدا، علی اکبر، **لغت نامه دهخدا**، جلد پنجاه و یکم، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۵۲.
۲. صادقی مقدم، محمد حسن و اماموردی، محمد حسن، «گونه‌هایی از ابهام در گزاره‌های قانونی»، مطالعات حقوقی: پاییز ۱۳۹۲، دوره پنجم - شماره ۳.
۳. عالی، حامد، شفق، محمدجواد، «تأملی بر حمایت‌های تقنینی نظام جمهوری اسلامی ایران و ایالات متحده آمریکا از زنان کارگر در حیطة دستمزد برابر و تأمین اجتماعی»، نشریه تأمین اجتماعی، زمستان ۱۳۹۹، شماره ۵۸.
۴. عراقی، سیدعزت الله، **حقوق کار**، جلد دوم، تهران، سمت، ۱۳۹۸.
۵. عظیم زاده اردبیلی، فائزه و بوعدار، رکسانا، «بررسی نظام حقوق و دستمزد زنان و مردان و تبعیض‌های جنسیتی متعاقب آن در حقوق ژاپن، کره جنوبی و ایران»، دانشگاه تهران: دومین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، مرداد ۱۳۹۹.
۶. عمید، حسن، **فرهنگ فارسی**، تهران: امیرکبیر، ۱۳۰۸.
۷. قاصد، محمدرضا، مطالعه دریافت‌های قانونی مکمل دستمزد در نظام حقوقی ایران و امارات متحده عربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق اقتصادی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، مهر ۱۴۰۰.
۸. کرباسیان، مهدی، **تأمین اجتماعی و بازنشستگی در ایران**، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۹. مدنی، سیدجلال‌الدین، **حقوق کار جمهوری اسلامی ایران**، تهران: پایدار، ۱۳۹۱.
۱۰. مرندی، الهه و حجازی، زهراسادات، «حق زنان بر برابری دستمزد در آینه عدالت جنسیتی با تأکید بر نظام حقوقی ایران و اسناد بین‌المللی»، تهران: زن در توسعه و سیاست، تابستان ۱۴۰۳، شماره ۸۴.
۱۱. معین، محمد، **فرهنگ فارسی**، چاپ هشتم، تهران: سپهر، ۱۳۷۱.
۱۲. نعیمی، عمران و پرتو، حمیدرضا، **حقوق تأمین اجتماعی در قراردادهای پیمانکاری**، تهران: دادگستر، ۱۳۹۸.
۱۳. نعیمی، عمران و همکاران، **قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی**، تهران: جنگل، ۱۳۸۹.
۱۴. هداوند، مهدی و جم، فرهاد، **نظام حقوقی رسیدگی به اختلافات کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی**، تهران: جنگل - جاودانه، ۱۳۹۰.

۱۵. همتی، مجتبی و رضائی کلاموئی، سجاد، «اثر خصوصی سازی بر حقوق و مزایای مادی در حقوق اداری و حقوق کار»، مازندران: اولین کنفرانس بین المللی حقوق، علوم سیاسی، سیاست اسلامی و فقه اسلامی، ۱۴۰۳.

۱۶. همدانی، علی الله، **حقوق کار و بیمه های اجتماعی**، تهران: اکونومیست، ۱۳۴۳.

۱۷. قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹.

۱۸. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۳/۱۹.

۱۹. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸.

۲۰. آیین‌نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ موضوع ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۲۱. بخشنامه شماره ۵ جدید درآمد موضوع مزایای مشمول کسر حق بیمه مورخ ۱۳۷۲/۳/۱۷.

۲۲. بخشنامه شماره ۱۳۲۷/۱۳۴۲۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸ معاونت پشتیبانی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی.

۲۳. بخشنامه شماره ۲۶۵۳۴۴ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۲ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۲۴. بخشنامه شماره ۸۲۹۵۹ مورخ ۱۳۹۳/۵/۱ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۲۵. بخشنامه شماره ۵۰۰/۹۵/۱۰۷۵ مورخ ۱۳۹۵/۹/۱۳ سازمان تأمین اجتماعی.

۲۶. بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۶۶ مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۷ سازمان تأمین اجتماعی.

۲۷. بخشنامه شماره ۲۷۶۷۱۶ مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۲۹ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۲۸. بخشنامه شماره ۱۳۲۷/۱۲۴۲۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸ معاونت پشتیبانی و امور مجلس.

۲۹. بخشنامه شماره ۲۲۷۴۱۳ مورخ ۹۳/۱۲/۲۵ شورای عالی کار.

۳۰. دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل موضوع ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار (بخشنامه شماره ۷/۲۳۲ مورخ ۱۳۹۰/۷/۲۶ وزارت کار و امور اجتماعی).

۳۱. دستور اداری شماره ۵۰۲/۹۴/۱۲۳۶ مورخ ۹۴/۲/۲۷ حوزه فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی.

۳۲. مصوبه شماره ۷۲۲۶/ش ت مورخ ۱۳۷۲/۲/۱۲ شورای عالی تأمین اجتماعی.

۳۳. رأی شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۹۵/۷/۲۸ هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری.

۳۴. رأی به شماره ۱۳۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۲ هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری.

منابع عربی

۱. قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة ۲۰۱۰.
۲. مرسوم بقانون اتحادی رقم (۸) لسنة ۱۹۸۰ بشأن تنظيم علاقات العمل.
۳. مرسوم بقانون اتحادی رقم (۳۳) لسنة ۲۰۲۱ بشأن تنظيم علاقات العمل.
۴. قانون العمل العراقي ۲۰۱۵.
۵. علوان عطيه التميمي، محمد، اجرالعامل في الشريعة والقانون العراقي، رساله الماجستير في القانون، جامعه الأديان و المذاهب: ۱۴۴۳ هـ-ق.

منابع لاتین

1. US Labor Code 1620.
2. Code du travail français 2008.

پایگاه‌های اینترنتی

۱. كسر حق بیمه از مزایای رفاهی کارگران قانونی است»، تاریخ دسترسی: ۱۴۰۱/۸/۱۴
<https://nagh dineh.com/page/7508/+%DA%A9%D8%B3%D8%B1+%D8%AD%D9%82+%D8%A8%DB%8C%D9%85%D9%87+%D8%A7%D8%B2+%D9%85%D8%B2%D8%A7%D-B%8C%D8%A7%DB%8C+%D8%B1%D9%81%D8%A7%D9%87%DB%8C+%DA%A9%D8%A>
۲. محمودی، سمیرا، «حق مسکن چیست؟»، تاریخ دسترسی: ۱۴۰۱/۱۰/۱۶
<http://accsamiram.blogfa.com/post/35>
۳. «قوانین و أنظمة العمل في القطاع الخاص» - تاريخ الوصول: ۱۴۴۶/۷/۱۲-ق.ه
<https://u.ae/ar-ae/information-and-services/jobs/employment-in-the->
4. Access date: 2024/12/26
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISC
5. Access date: 2024/12/26
<https://www.primeum.com/fr/blog/salaires-fixes-minimums-convention-nels-que-dit-loi-concernant-remuneration-variable>
6. Access date: 2024/12/26
<https://wellbeingjourney.fr/blog/avantages-sociaux-en-entreprise-tout-comprendre>
7. Access date: 2025/1/15
<https://www.digitalrecruiters.com/blog/avantages-salariaux>
8. »Salaire (Notion et régime)«, «Date d'accès: 15/1/2025«
<https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/remuneration-protection-sociale>
9. Access date: 2025/1/20
<https://www.reducbox.com/blog/le-guide-des-avantages-sociaux-en-entreprise/#:~:tex-t=Les%20avanta>

Rules and criteria for identifying continuous benefits in labor rights

Vahid Agah¹
Zaynab Bahrami²

Abstract

In the field of labor rights, there are two concepts for wages: one is general and the other is specific. The general concept is the right to work, which includes all the worker's receipts, and the specific concept is wages in a special sense, i.e. fixed wages and basic wages. According to Article 30 and Clause 5 of Article 2 of the Social Security Law, the items subject to the deduction of insurance premiums, funds and continuous benefits, which are included in the regulations on how to prepare wage and salary statements and when to send them to the organization and the circulars of the Social Security Organization, have been specified. In identifying continuous benefits in labor rights, several rules are relevant: continuity in payment, retirement insurance premium deduction, incentive and welfare benefits, and fixed and basic wages. The legislator has made "continuity in payment" the basis for determining continuous benefits, and the deduction of insurance premiums is not considered its essential and inherent feature, but rather the effect and consequence of continuous benefits. Hence, the meaning of "continuous" in Labor and social security laws have the same literal meaning. In the case law of the Court of Administrative Justice, "continuity in payment" is the criterion for determining continuous benefits, and the votes No. 127 dated 7/28/1395 – 133 dated 8/12/1395 of the specialized board Labor and Social Security and Decree No. 234 dated 3/17/1388 of the General Board of the Court of Administrative Justice includes it.

Keywords: Continuous benefits, non-continuous benefits, labor rights, fixed and basic wages.

1. Member of the faculty of Allameh Tabataba'i University of Tehran, lawyer. v-agah@yahoo.com

2. Master's degree in public law at Allameh Tabataba'i University, zeynabbahrami313@gmail.com