



شماره : IDA-99-LT-539
تاریخ : ۱۳۹۹/۰۳/۲۱
پیوست: دارد

مدیران عامل محترم شرکت های عضو انجمن

موضوع : شمول دادنامه ۲۷۲۷ مورخ ۹۸/۰۹/۱۹ دیوان عدالت اداری

با سلام و احترام

بدینوسیله تصویر نامه شماره ۱۴/۱۵۷۶۶/ص مورخ ۹۸/۱۲/۲۷ معاونت محترم استان ها و تشکل های اتاق ایران و دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۲۷۲۷ مورخ ۹۸/۰۹/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رابطه با عدم شمول پرداخت ما به التفاوت در قراردادهای کار موقت یکسال و کمتر، جهت استحضار جنابعالی و هرگونه بهره برداری به پیوست ایفاد می گردد.

با تشکر

قاسم هردانی

دبیر انجمن



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines & Agriculture

باسمه تعالی

روسای محترم تشکل های اقتصادی وابسته به اتاق ایران

با سلام؛

احتراماً تصویر نامه شماره ۲۰۱۵۲ / د مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۲۶ کمیسیون محترم حقوقی و حمایت های قضایی و مقرراتی اتاق ایران منضم به نامه شماره ۱۰۰/۲۳۰/۳۷۷۶/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۱۷ دیوان عدالت اداری مبنی بر اینکه "قراردادهای یکسال و کمتر از شمول دادنامه شماره ۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۱۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری خارج بوده و پرداخت مابه التفاوت در این نوع قراردادها منتفی است"، جهت صدور دستور اطلاع رسانی به اعضای محترم تشکل ایفاد می گردد.

مظفر علیخانی
معاون استانها و تشکلها

رئیس
اتر

صورت اطلاع رسانی به اعضا تشکلها

ر: ۱ - هر راسی جهت اطلاع بهار ۱۳۹۹

بدون مهر برجسته فاقد اعتبار می باشد

شماره ۱۰۰۰/۲۲۰/۳۷۷۶/۲۰۰

تاریخ ۱۳۹۸/۱۲/۱۷

پیوست ندارد

بسمه تعالی



جناب آقای شافعی

رئیس محترم اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی

با سلام؛

بازگشت به نامه شماره ۱۰/۱/۱۳۱۹۰/ص مورخ ۱۳۹۸/۱۰/۲۵ متضمن سوال درخواست رفع ابهام از دادنامه شماره ۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، پس از طرح موضوع در کمیسیون مشورنی کار، بسمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری نظر کمیسیون مزبور به شرح زیر اعلام می گردد:

«با توجه به ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید، ملاک پرداخت پاداش پایان خدمت اتمام قرارداد کار می باشد. از این رو در هر زمان که قرارداد کار پایان یابد، حق سنوات باید بطور کامل پرداخت شود و چنانچه پاداش پایان خدمت در پایان قراردادهای کار با مدت بیش از یک سال بصورت مجزا پرداخته شده باشد این پرداخت، علی الحساب محسوب شده و مابه التفاوت آن در خاتمه قراردادهای مذکور باید محاسبه و پرداخت گردد. ولی در قراردادهای با مدت زمان یکسال و کمتر با خاتمه قرارداد حق سنوات باید به صورت قطعی محاسبه و پرداخت گردد. لیکن قراردادهای یکسال و کمتر از شمول دادنامه شماره ۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری خارج بوده و پرداخت مابه التفاوت در این نوع قراردادها منتفی است.»

محمد بوحد
مدیر کل امور رسیدگی و پیروا

مَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا

دادنامه هیات عمومی

کلاس پرونده: ۹۶-۱۸۱۸
شماره پرونده: ۹۶-۹۹۸-۹۰-۵۸۰۱۵۴۸
دادنامه: ۹۸-۹۹۷-۹۰-۵۸۱۱۲۷۷
تاریخ: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹
پیوست:

اکثریت اعضاء هیات تخصصی (پیش از سه چهارم اعضاء) معتقدند اداراتی که طبق ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، افرادی را استخدام می کنند تابع قانون کار نمی باشند. پرا به لحاظ فنی و تخصصی بودن امور حاکمیتی، استخدام افراد در مقطع معینی با حقوق و مزایای دولتی صورت می پذیرد و موضوع مورد شکایت از آن مغوله است. لذا شاکي در تشخیص موضوع، مرتکب اشتباه شده چرا که مشمولین این نوع قرارداد در خانمه کل قرارداد، حق سنوات دریافت می کنند و دولت بودجه پرداخت حق سنوات سالانه به افراد و کارکنان دائم خود را ندارد. اما در مورد قراردادهای کارگران، کارگران شاغل در کارگاه های دولتی و غیردولتی مشمول قانون کار می شوند. بنابراین چنانچه پایان هر سال حق سنوات خود را دریافت کرده باشند اگر قرارداد آنها دائمی باشد در پایان سی سال با دریافت مابه التفاوت آخرین حقوق، تسویه حساب می کنند ولی اگر قرارداد ایشان موقت باشد با تسویه حساب هر سال، قرارداد خانمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارند. لذا با توجه به مراتب مذکور بخشنامه معترض عنه قابل ابطال نبوده و مستنداً به بند (ب) ماده ۸۴ قانون تشکيلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری رأی به رد شکایت صادر و اعلام می گردد. رأی صادره ظرف بیست روز از تاریخ صدور، از سوی رئیس دیوان یا ده نفر از قضات دیوان قابل اعتراض است.

مدیر کل هیات عمومی و هیاتهای تخصصی دیوان عدالت اداری به موجب گزارش مورخ ۱۳۹۸/۰۴/۱۰ به رئیس دیوان عدالت اداری اعلام می کند که رأی هیات تخصصی مغایر قانون صادر شده است و از رئیس دیوان عدالت اداری تقاضا می کند عندالاقضاء و در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکيلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری به رأی مذکور اعتراض کند. متن نامه مدیر کل هیات عمومی و هیاتهای تخصصی به قرار زیر است:

" حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای بهرامی

رئیس محترم دیوان عدالت اداری

با سلام و احترام

یکم: مطابق ماده ۲۴ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مقرر شده در صورت خانمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار، به وی پرداخت نماید.

دوم: مطابق تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب سال ۱۳۹۴، کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

سوم: بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۷۲۶ و ۷۲۵-۱۳۹۶/۸۰۲-۱۳۹۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، وفق ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر، با خانمه قرارداد کار و یا ترک کار توسط کارگر، کارفرما مکلف است هم حق سنوات سالهایی را که کارگر به صورت کامل کار کرده است پرداخت نماید و هم حق سنوات نسبت به ایامی که در سال ترک کار کرده است.

چهارم: وزارت امور اقتصاد و دارایی به موجب بخشنامه شماره ۷۴۰۱۶۰۵۶-۷۴۰۱۶-۵۶۷۴-۵۶۷۴ در تاریخ ۱۳۹۴/۰۴/۲۹ با موضوع پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی کارکنان قراردادی مقرر کرده است: « چنانچه مزایای پایان کار و ذخیره مرخصی کارگران در پایان هر سال پرداخت و تسویه شده باشد، در زمان بازنشستگی و یا خانمه قرارداد، کار معین یا مدت موقت، محاسبه و پرداخت مجدد موارد فوق موضوعیت ندارد و فقط مدت زمانی که بعد از آخرین تسویه به کار اشتغال داشته اند، محاسبه و به کارگران پرداخت می شود.»

پنجم: هیات تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی به موجب دادنامه شماره ۱۰۰۹۸-۱۰۰۹۸-۹۹۷-۹۰-۵۸۰۱۵۴۸ در رسیدگی به شکایتی به خواسته ابطال بخشنامه شماره ۱۶-۵۶۷۴-۵۶۷۴-۱۳۹۴/۰۴/۲۹-۵۶۷۴-۱۳۹۴ وزارت امور اقتصاد و دارایی، با این استدلال که « اداراتی که طبق ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، افرادی را استخدام می کنند تابع قانون کار نمی باشد. اما در مورد قراردادهای کارگران، کارگران شاغل در کارگاه های دولتی و غیردولتی مشمول قانون کار می شوند. بنابراین چنانچه پایان هر سال حق سنوات خود را دریافت کرده باشند اگر قرارداد آنها دائمی باشد در پایان سی سال با دریافت مابه التفاوت آخرین حقوق، تسویه حساب می کنند ولی اگر قرارداد ایشان موقت باشد با تسویه حساب هر سال، قرارداد خانمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارند» حکم به رد شکایت صادر کرده است.

نظر به اینکه مطابق مواد ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مبنای پرداخت حق سنوات خدمت به کارگر دارای قرارداد کار موقت برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب، به ماخذ هر سال در پایان قرارداد کار یک ماه آخرین حقوق محاسبه می گردد، بنابراین رأی هیات تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی در قسمتی که مقرر داشته اگر قرارداد کار کارگران، موقت باشد، با تسویه حساب هر سال، قرارداد خانمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارند، مغایر ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور می باشد. علیهذا مراتب را به استحضار می رساند تا چنانچه با این استدلال موافقت می فرمایید در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکيلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ به رأی هیات تخصصی اعتراض کنید."

رئیس دیوان عدالت اداری در هاشم گزارش شماره ۱۳۹۸/۰۴/۱۱-۹۰۰۰۷۵۶۱۷۲۰۲-۱۳۹۸/۰۴/۱۱-۹۰۰۰۷۵۶۱۷۲۰۲ معاون نظارت و بازرسی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸/۰۴/۱۷ به رأی مذکور هیات تخصصی اعتراض می کند. متن گزارش معاون نظارت و بازرسی دیوان عدالت اداری به شرح زیر است:

" احتراماً در خصوص نامه شماره ۷۵۶۱۷۲۰۲-۷۵۶۱۷۲۰۲ پیرو اعمال صلاحیت موضوع بند ب ماده ۸۴ قانون دیوان نسبت به دادنامه شماره ۱۰۰۹۸-۱۰۰۹۸-۱۳۹۸/۰۴/۱۱-۹۰۰۰۷۵۶۱۷۲۰۲ هیات تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی به استحضار می رساند: به موجب بازگشت به نامه شماره ۱۲۲-۳۸۴۰ مورخ ۱۳۹۴/۰۴/۱۴ ... با عنایت به موارد فوق، مزایای پایان کار و مانده ذخیره مرخصی کارکنان قراردادی که به افتخار بازنشستگی نائل می شوند می یابد بر طبق مقررات پرداخت شود. لذا چنانچه مزایای پایان کار و ذخیره مرخصی کارگران در پایان هر سال پرداخت و تسویه شده باشد، در زمان بازنشستگی و یا خانمه قرارداد کار معین یا مدت موقت، محاسبه و پرداخت مجدد موارد فوق موضوعیت ندارد و فقط مدت زمانی که بعد از آخرین تسویه به کار اشتغال داشته اند، محاسبه و به کارگران پرداخت می شود."



فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا

دادنامه هیات عمومی

کلاس پرونده: ۹۶۰۱۸۱۸
شماره پرونده: ۹۶۰۹۹۸۰۹۰۵۸۰۱۵۴۸
دادنامه: ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۳۲۷
تاریخ: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹
پیوست:

علی‌الحق شد نسبت به سال
مجلس

۱۳۹۸/۱۳

شماره دادنامه:

تاریخ دادنامه: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

شماره پرونده: ۹۶۰۱۸۱۸

مرجع رسیدگی: هیات عمومی دیوان عدالت اداری

شاکلی: ۱- رئیس دیوان عدالت اداری ۲- آقای سعید کنعانی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴۰۲۹-۵۶/۷۴۰۱۶ مدیرکل نظارت بر اجرای بودجه وزارت امور اقتصادی و دارایی
گردش کار: آقای سعید کنعانی به موجب دادخواستی ابطال بخشنامه شماره ۱۳۹۴/۴۰۲۹-۵۶/۷۴۰۱۶ مدیرکل نظارت بر اجرای بودجه وزارت امور اقتصادی و دارایی را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

" احتراماً به استحضار قضات شریف هیات عمومی می‌رساند؛ سنوات پایان خدمت مزایایی است که بنا به ماده ۲۴ قانون کار در خاتمه و قطع رابطه کاری پرداخت می‌گردد که مراتب در ماده ۳۱ قانون مذکور نیز ایضاً شده است. همچنین قضات عالی مقام نیز در رسیدگی به شکایت کارگران با اصدار احکام مشابه، پرداخت حق سنوات در پایان سال را علی‌الحساب تلقی کرده‌اند که می‌بایست در خاتمه و قطع رابطه کاری تسویه حساب شود (با آخرین حقوق) بر همین اساس بخشنامه معترض عنه که مغایر با مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، پرداخت مزایای پایان خدمت (سنوات) را در هر سال به منزله تسویه حساب نهایی، قرار داده است، مخدوش و در خور ابطال است چرا که باید با آخرین حقوق محاسبه شود. "

متن بخشنامه مورد اعتراض به قرار زیر است:

" اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان همدان - خزانه معین

بازگشت به نامه شماره ۱۲۲-۳۸۴۰ مورخ ۱۳۹۴/۴/۱۴ در خصوص پرداخت پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی کارکنان قراردادی به آگاهی می‌رسد؛ به موجب ماده ۲۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید. همچنین به موجب ماده ۶۴ قانون یاد شده، مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جز ایام مرخصی محسوب نخواهد شد و برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود. میزان ذخیره سالانه مرخصی کارگر نیز بر طبق ماده ۶۶ قانون مذکور بیشتر از ۹ روز نمی‌باشد. به علاوه ماده ۷۱ قانون مذکور نیز مقرر می‌دارد: « 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 می‌شود.» با عنایت به موارد فوق، مزایای پایان کار و مانده ذخیره مرخصی کارکنان قراردادی که به افتخار بازنشستگی نائل می‌شوند می‌باید بر طبق مقررات پرداخت شود. لذا چنانچه مزایای پایان کار و ذخیره مرخصی کارگران در پایان هر سال پرداخت و تسویه شده باشد، در زمان بازنشستگی و یا خاتمه قرارداد کار، معین یا مدت موقت، محاسبه و پرداخت مجدد موارد فوق موضوعیت ندارد و فقط مدت زمانی که بعد از آخرین تسویه به کار اشتغال داشته‌اند، محاسبه و به کارگران پرداخت می‌شود. "

در پاسخ به شکایت مذکور، معاون امور حقوقی و مجلس وزارت امور اقتصادی و دارایی به موجب لایحه شماره ۱۳۹۷/۲/۵-۹۱/۱۶۶۸۲ توضیح داده است که:

" بازگشت به نامه شماره ۹۶۰۱۸۱۸-۱۳۹۶/۱۲/۲۰ در خصوص دادخواست آقای سعید کنعانی دائر بر ابطال نامه شماره ۱۳۹۶/۴/۲۹-۵۶/۷۴۰۱۶ وزارت امور اقتصادی و دارایی، موارد ذیل جهت دفاع تقدیم می‌گردد:

۱) همان گونه که مستحضرد به موجب بند ۱ ماده ۱۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری حدود صلاحیت دیوان رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از آیین نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و ... می‌باشد و این در حالی است که نامه شماره ۱۳۹۴/۴/۲۹-۵۶/۷۴۰۱۶ اداره کل نظارت بر اجرای بودجه صرفاً در مقام پاسخ به پرسش اداره کل امور اقتصادی و دارایی همدان صادر شده است. از این رو به دلیل اینکه در بردارنده قاعده حقوقی متضمن حق و تکلیف نمی‌باشد، عنوان مقرر به بخشنامه به آن تعلق نمی‌گیرد و طرح شکایت و رسیدگی در هیات عمومی آن دیوان، به دلیل فقدان صلاحیت موضوعیت ندارد.
۲) فارغ از موارد معنونه فوق، نامه مورد اشاره، مربوط به احدی از کارمندان این وزارتخانه می‌باشد که مطابق قرارداد و حکم کارگزینی، مدت قرارداد وی یک ساله بوده و بر اساس مفاد ماده ۲۴ قانون کار، در پایان یک سال قرارداد می‌بایست مزایای پایان کار به ایشان پرداخت می‌گردید. بنابراین، مفاد نامه یاد شده با آرای صادره از سوی شعبه ۱۸ دیوان که در ارتباط با قراردادهای بیش از یک سال صادر گردیده‌اند، منافاتی نداشته و استناد به آنها بلاوجه می‌باشد. با عنایت به مراتب فوق، رد شکایت نامبرده مورد استدعا می‌باشد. "

در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ پرونده به هیات تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری ارجاع می‌شود و هیات مذکور به موجب دادنامه شماره ۱۳۹۵/۳/۲۸-۹۸ خواسته را مغایر قانون ندانسته است و به استناد بند «ب» ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، رأی به رد شکایت شاکلی صادر می‌کند. متن رأی مذکور به فرار زیر است:

فَلَا تَبْغُوا الْهَوَىَٰ أَنْ تَغْدُوا

دادنامه هیات عمومی

کلاس پرونده: ۹۶۰۱۸۱۸
شماره پرونده: ۹۶۰۹۹۸۰۹۰۵۸۰۱۵۳۸
دادنامه: ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۳۳۷
تاریخ: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹
پیوست:

مطابق رأی هیأت تخصصی؛ «اگر قرارداد کارگران دائمی باشد در پایان سی سال با دریافت مابه التفاوت آخرین حقوق، تسویه حساب می کنند و اگر قرارداد ایشان موقت باشد با تسویه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارد.» موضوع نامه معترض عنه به صورت کلی ناظر بر کارکنان قراردادی است و هر چند غالباً این گونه قراردادها به صورت سالانه منعقد می شوند لکن از آنجا که مطابق ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار موقت در مقابل غیر موقت تذکر شده است که اعم از قراردادهای سالانه و چندین ساله است لذا هم امکان قانونی و هم مصادیق فراوانی برای انعقاد قراردادها به مدت چند ساله وجود دارد و ظاهراً آنچه مد نظر هیأت بوده است صرفاً «قراردادهای موقت سالانه» بوده و بر این اساس با تسویه حساب هر سال، قرارداد را خاتمه یافته تلقی کرده است که این حکم صرفاً در این فرض، صحیح و مطابق قانون است لکن با توجه به ذکر قرارداد موقت (به صورت مطلق و کلی) در دادنامه، تجویز تسویه حساب هر سال و عدم امکان دریافت علی الحساب برای قراردادهای موقتی که بدو به مدت چندین سال منعقد می گردد منجر به عدم احتساب مابه التفاوت آخرین حقوق برای این دسته از کارکنان قراردادی و قراردادهای موقت می گردد. لذا اطلاق عبارت «قرارداد موقت» در دادنامه شماره ۱۳۹۸۰۳۰۲۸-۱۰۰۹۸ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی منجر به برداشت اشتباه شده و عملاً مغایر مفاد ماده ۲۴ قانون کار و منجر به تضییع حقوق کارگران در جریان پرداخت حق سنوات، تلقی می شود، مراتب جهت هرگونه دستور به حضور ابفاد می گردد.» هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸۰۹۰۱۹ با حضور رئیس و 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

نظر به اینکه مطابق مواد ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مبنای پرداخت حق سنوات خدمت به کارگر دارای قرارداد کار موقت برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب، به ماخذ هر سال در پایان قرارداد کار یک ماه آخرین حقوق محاسبه می گردد، بنابراین رأی شماره ۱۳۹۸۰۳۰۲۸-۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۰۹۸ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری در قسمتی که در آن مقرر شده اگر قرارداد کار کارگران، موقت باشد، با تسویه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارند، مغایر ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور است و در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری نقض می شود و در نهایت مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ حکم بر ابطال بخشنامه شماره ۱۳۹۴۰۴۰۲۹-۵۶۰۷۴۰۱۶ مدیر کل نظارت بر اجرای بودجه وزارت امور اقتصادی و دارایی صادر می شود./

محمد کاظم بهرامی

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines & Agriculture

تاریخ: ۱۳۹۸/۱۲/۲۶
شماره: ۵/۲۰۱۵۲
بیوست: ندارد
اتوماسیون اداری

باسمه تعالی

جناب آقای مهندس شافعی

ریاست محترم اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

با سلام و احترام

همانطوریکه مستحضر می باشید: متعاقب صدور دادنامه شماره ۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص علی الحساب تلقی نمودن تسویه حساب های سالیانه سنوات خدمت پرسنل با قرارداد مدت موقت و ابهام موجود در آن که موجب نگرانی خاطر و تشویش اذهان فعالان اقتصادی گردید، کمیسیون حقوقی و حمایت قضایی و مقرراتی مبادرت به تشکیل نشست تخصصی با حضور نمایندگان دیوان عدالت اداری و وزارت کار و امور اجتماعی نمود که با توجه به ابهام در رای موصوف مقرر گردید که اتاق بازرگانی درخواست رفع ابهام از رای را به دیوان عدالت اداری ارسال نماید که در این ارتباط مراتب طی نامه شماره ۱۳۱۹۰/۱/۱۰/ص مورخ ۱۳۹۸/۱۰/۲۷ به دیوان عدالت اداری اعلام و پس از پیگیری های این کمیسیون در نهایت دیوان عدالت اداری طی نامه شماره ۱۰۰/۲۳۰/۳۷۷۶/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۱۷ ضمن تشریح رای موصوف و با قطعی تلقی کردن تسویه حساب های سنوات خدمت قراردادهای با مدت یکسال و کمتر و خروج آن ها از شمول رای موصوف نسبت به رفع ابهام از رای مورد نظر اقدام نموده است.

لذا ضمن اعلام مراتب مذکور و با توجه به اهمیت موضوع و پیگیری اتاقهای بازرگانی و تشکل های مختلف، خواهشمند است دستور فرمائید، مراتب به اتاقهای بازرگانی و همچنین تشکل های زیر مجموعه اتاق ایران ابلاغ گردد.

احمد آتش هوش
رئیس کمیسیون حقوقی و حمایت
های قضایی و مقرراتی

بدون مهر برجسته فاقد اعتبار می باشد



رئیس

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines & Agriculture

بسمه تعالی

حجت الاسلام و المسلمین جناب آقای بهرامی

ریاست محترم دیوان عدالت اداری

باسلام

احتراماً؛ به استحضار می‌رساند هیئت محترم عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۱۹ رای شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۰۹۸ مورخ ۱۳۹۸/۰۳/۲۸ "هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری در قسمتی که در آن مقرر شده" اگر قرارداد کار کارگران موقت باشد با تسویه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می‌یابد و حق دریافت علی‌الحساب را ندارند، مغایر ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور تخصیص داده و آن را نقض نموده است.

در بدو امر اینچنین به نظر می‌رسد که در رای موصوف هیچ تفکیکی بین قراردادهای کار موقت یکساله و چند ساله به عمل نیامده است و به صورت اطلاق و کلی نیز تسویه حساب هر سال به عنوان خاتمه قرارداد تلقی نگردیده است. از آنجا که رای صادره در این خصوص دارای ابهام بوده و در مورد قراردادهای کار موقت یکساله و کمتر در تعارض با ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور می‌باشد و علاوه بر آن مفاد رای مذکور با سابقه و گردش کار آن در تناقض بوده و همچنین در صدور آن به گزارش معاون محترم بازرسی و نظارت دیوان عدالت اداری که مبنای دستور حضرتعالی جهت طرح موضوع در هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بوده نیز توجه و عنایتی نشده است و به خصوص اینکه ابهام موجود در رای صادره زمینه را برای تفاسیر متفاوت از رای موصوف توسط مراجع حل اختلاف قانون کار فراهم می‌نماید که این امر ضمن ایجاد اختلال و مشکلات جدی در روابط فعالان اقتصادی با کارگران خود موجب بروز مشکلات و تهدیدات جدی در محیط کسب و کار نیز می‌گردد.

لذا با عنایت به مراتب مذکور و با توجه به ابهام موجود در رای صادره و با توجه به تاثیر نامطلوب تفاسیر متفاوت از رای مورد نظر بر محیط کسب و کار در کارخانجات و مراکز صنعتی و تولیدی و خدماتی کشور آن هم در سالی که از سوی رهبر معظم انقلاب به سال رونق تولید مزین گردیده است، تقاضا دارد به طریق مقتضی مقرر فرمایید نسبت به رفع ابهام از رای فوق‌الذکر اقدام لازم به عمل آید.


غلامحسین شافعی

رونوشت: جناب آقای حاتم شاکرمی معاون محترم روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جهت استحضار و ابلاغ نظرات ارشادی در خصوص نحوه تفسیر رای موصوف به مراجع حل اختلاف

بدون مهر برجسته فاقد اعتبار می‌باشد

تهران، خیابان طالقانی، شماره ۱۷۵، تلفن: ۸۵۷۲۷۳۷۳، فکس: ۸۵۷۳۳۳۳۳

175 Taleghani St., Tehran 15814, Iran Tel: (+9821)85737373 Fax: (+9821)85733333



رئیس

اتحاد بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines & Agriculture

بسمه تعالی

حجت الاسلام و المسلمین جناب آقای بهرامی
ریاست محترم دیوان عدالت اداری

باسلام

احتراماً؛ به استحضار می‌رساند هیئت محترم عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۱۹ رای شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۰۹۸ مورخ ۱۳۹۸/۰۳/۲۸ "هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری در قسمتی که در آن مقرر شده" اگر قرارداد کار کارگران موقت باشد با تسویه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می‌یابد و حق دریافت علی‌الحساب را ندارند، مغایر ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور تخصیص داده و آن را نقض نموده است.

در بدو امر اینچنین به نظر می‌رسد که در رای موصوف هیچ تفکیکی بین قراردادهای کار موقت یکساله و چند ساله به عمل نیامده است و به صورت اطلاق و کلی نیز تسویه حساب هر سال به عنوان خاتمه قرارداد تلقی نگردیده است. از آنجا که رای صادره در این خصوص دارای ابهام بوده و در مورد قراردادهای کار موقت یکساله و کمتر در تعارض با ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور می‌باشد و علاوه بر آن مفاد رای مذکور با سابقه و گردش کار آن در تناقض بوده و همچنین در صدور آن به گزارش معاون محترم بازرسی و نظارت دیوان عدالت اداری که مبنای دستور حضرتعالی جهت طرح موضوع در هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بوده نیز توجه و عنایتی نشده است و به خصوص اینکه ابهام موجود در رای صادره زمینه را برای تفاسیر متفاوت از رای موصوف توسط مراجع حل اختلاف قانون کار فراهم می‌نماید که این امر ضمن ایجاد اختلال و مشکلات جدی در روابط فعالان اقتصادی با کارگران خود موجب بروز مشکلات و تهدیدات جدی در محیط کسب و کار نیز می‌گردد.

لذا با عنایت به مراتب مذکور و با توجه به ابهام موجود در رای صادره و با توجه به تاثیر نامطلوب تفاسیر متفاوت از رای مورد نظر بر محیط کسب و کار در کارخانجات و مراکز صنعتی و تولیدی و خدماتی کشور آن هم در سالی که از سوی رهبر معظم انقلاب به سال رونق تولید مزین گردیده است، تقاضا دارد به طریق مقتضی مقرر فرمایید نسبت به رفع ابهام از رای فوق‌الذکر اقدام لازم به عمل آید.


غلامحسین شافعی

بدون مهر برجسته فاقد اعتبار می‌باشد

تهران، خیابان طالقانی، شماره ۱۷۵ تلفن: ۸۵۷۲۳۳۳۳ فکس: ۸۵۷۲۳۳۳۳

175 Taleghani St. Tehran 15814, Iran Tel: (+9821)85737373 Fax: (+9821)85733333

شماره ۱۰۰۰/۲۳۰۲۳۷۶/۲۰۰

تاریخ ۱۳۹۸/۱۲/۱۷

پیوست ندارد

بسمتعالی



جناب آقای شافعی

رئیس محترم اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی

با سلام؛

بازگشت به نامه شماره ۱۰۱/۱/۱۳۱۹۰/ص مورخ ۱۳۹۸/۱۰/۲۵ متضمن سوال درخواست رفع ابهام از دادنامه شماره ۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، پس از طرح موضوع در کمیسیون مشورتی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری نظر کمیسیون مزبور به شرح زیر اعلام می گردد:

« با توجه به ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید، ملاک پرداخت پاداش پایان خدمت اتمام قرارداد کار می باشد. از این رو در هر زمان که قرارداد کار پایان یابد، حق سنوات باید بطور کامل پرداخت شود و چنانچه پاداش پایان خدمت در پایان قراردادهای کار با مدت بیش از یک سال بصورت مجزا پرداخته شده باشد این پرداخت، علی الحساب محسوب شده و مابه التفاوت آن درخاتمه قراردادهای مذکور باید محاسبه و پرداخت گردد. ولی در قراردادهای با مدت زمان یکسال و کمتر باخاتمه قرارداد حق سنوات باید به صورت قطعی محاسبه و پرداخت گردد. لیکن قراردادهای یکسال و کمتر از شمول دادنامه شماره ۲۷۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری خارج بوده و پرداخت مابه التفاوت در این نوع قراردادها منتفی است.»

محمد موحد

مدیر امور رسیدگی و پژوهش