

## فَلَا تَبْيَغُوا إِلَهَوِي أَنْ تَعْدِلُوا

دادنامه هیات عمومی

کلاسه پرونده: ۹۶۰۱۸۱۸  
شماره پرونده: ۹۶۰۹۹۸۰۹۰۵۸۰۱۵۴۸  
دادنامه: ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۲۷۷۷  
تاریخ: ۱۳۹۸/۹/۱۹  
پیوست:

بسم الله الرحمن الرحيم

شماره دادنامه:

تاریخ دادنامه: ۱۳۹۸/۹/۱۹

شماره پرونده: ۹۶۰۱۸۱۸

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

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

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بخشندامه شماره ۱۳۹۴۰۴۰۲۹-۵۶۰۷۴۰۱۶ مدیر کل نظارت بر اجرای بودجه وزارت امور اقتصادی و دارایی گردش کار: آقای سعید کنunanی به موجب دادخواستی ابطال بخشندامه شماره ۱۳۹۴۰۴۰۲۹-۵۶۰۷۴۰۱۶ مدیر کل 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 هیأت عمومی می رسانند: سنتات پایان خدمت مزایایی است که بنا به ماده ۲۴ قانون کار در خاتمه و قطع رابطه کاری پرداخت می گردد که مراتب در ماده ۳۱ قانون مذکور نیز ایضاح شده است. همچنین قضات عالی مقام نیز در رسیدگی به شکایت کارگران با اصدار احکام مشابه، پرداخت حق سنتات در پایان سال را علی الحساب تلقی کرده اند که می بایست در خاتمه و قطع رابطه کاری تسویه حساب شود (با آخرین حقوق) بر همین اساس بخشندامه معتبرض عنه که مقایر با مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، پرداخت مزایایی پایان خدمت (سنتات) 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 بخشندامه مورد اعتراض به قرار زیر است:

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

بازگشت به نامه شماره ۱۳۹۴۰۴۰۱۴ مورخ ۱۲۲-۳۸۴ درخصوص «پرداخت پاداش پایان خدمت و ذخیره مخصوص کارگران قراردادی» به آگاهی می رسد: 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، مخصوصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روزهای تعطیل جز ایام مخصوص محسب نخواهد شد و برای کار کمتر از یک سال مخصوصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود. میزان ذخیره سالانه مخصوصی کارگر نیز بر طبق ماده ۶۶ قانون مذکور بیشتر از ۹ روز نمی باشد. به علاوه ماده ۷۱ قانون مذکور نیز مقرر می دارد: «در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنیستگی و از کارافتادگی کلی کارگر یا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مخصوصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.» با عنایت به موارد فوق، مزایای پایان کار و مانده ذخیره مخصوصی کارگران قراردادی که به اختصار بازنیستگی نائل می شوند می باشد. لذا چنانچه مزایای پایان کار و ذخیره مخصوصی کارگران در پایان هر سال پرداخت و تسویه شده باشد، در زمان بازنیستگی 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 داشته اند، محاسبه و به کارگران پرداخت می شود."

در پاسخ به شکایت مذکور، معاون امور حقوقی و مجلس وزارت امور اقتصادی و دارایی به موجب لایحه شماره ۱۳۹۷/۲۰۵-۹۱، ۱۶۶۸۲ توضیح داده است که:

"بازگشت به نامه شماره ۹۶۰۱۸۱۸-۱۳۹۶۰۱۲۰-۹۶۰۱۸۱۸ درخصوص «دادخواست آقای سعید کنunanی دائز بر ابطال نامه شماره ۱۳۹۶۰۴۰۲۹-۵۶۰۷۴۰۱۶ وزارت امور اقتصادی و دارایی» موارد ذیل جهت دفاع تقدیم می گردد:  
 ۱) همان گونه که مستحضربرید 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 نامه ها و سایر نظمات و مقررات دولتی و ... می باشد و این در حالی است که نامه شماره ۱۳۹۴۰۴۰۲۹-۵۶۰۷۴۰۱۶ 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 متنضم حق و تکلیف نمی باشد، عنوان مقرره با آن تعلق نمی گیرد و طرح شکایت و رسیدگی در هیأت عمومی آن دیوان، به لیل فتدان صلاحیت موضوعیت ندارد.  
 ۲) فارغ از موارد معنونه فوق، نامه مورد اشاره، مربوط به احدي از کارمندان اين وزارتاخانه می باشد که مطابق قرارداد و حکم کارگزینی، مدت قرارداد وی یک ساله بوده و بر اساس مقاد ماده ۲۴ قانون کار، در پایان یک سال قرارداد می بايست مزایای پایان کار به ایشان پرداخت می گردد. بنابراین، مقاد نامه یاد شده با آرای صادره از سوی شعبه ۱۸ دیوان که در ارتباط با قراردادهای بیش از یک سال صادر گردیده اند، منافاتی نداشته و استناد به آنها بلاوجوه می باشد. با عنایت به مراتب فوق، رد شکایت نامبرده مورد استدعا می باشد."

در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ پرونده به هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری ارجاع می شود و هیأت مذکور به موجب دادنامه شماره ۱۳۹۵۳۰۲۸-۹۸ 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 شاکی صادر می کند. متن رأی مذکور به قرار زیر است:

# فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدُلُوا

دادنامه هیات عمومی

پیوست:

تاریخ: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

کلاسه پرونده: ۹۶۰۱۸۱۸  
شماره پرونده: ۹۶۰۹۹۸۰۹۰۵۸۰۱۵۴۸  
دانمه: ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۲۷۷

اکثریت اعضاء هیأت تخصصی (بیش از سه چهارم اعضاء) معتقدند ادارتی که طبق ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، افرادی را استخدام می کنند تابع قانون کار نمی باشد. یعنی 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 مقوله است. لذا شاکی در تشخیص موضوع، مرتكب اشتباه شده چرا که مشمولین این نوع قرارداد در خاتمه کل قرارداد، حق سنتات دریافت می کنند و دولت بودجه پرداخت حق سنتات 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 سنتات خود را دریافت کرده باشند اگر قرارداد آنها دائمی باشد در پایان سی سال با دریافت مابه التفاوت آخرين حقوق، تسويه حساب می کنند ولی اگر قرارداد ایشان موقت باشد با تسويه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارند. لذا با توجه به مراتب مذکور بخشانه معتبر عنه قابل ابطال نبوده و مستنداً به بند (ب) ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آینین 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 هیأت عمومی و هیأتهای تخصصی دیوان عدالت اداری به موجب گزارش مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۱۰ به رئیس دیوان عدالت اداری اعلام می کند که رأی هیأت تخصصی مغایر قانون صادر شده است و از رئیس دیوان عدالت اداری تقاضا می کند عنداالقضاء و در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آینین دادرسی دیوان عدالت اداری به رأی مذکور اعتراض کند. متن نامه مدیر کل هیأت عمومی و هیأتهای 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 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 متواالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق، مبلغ 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 مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

سوم: بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۲۶/۸۲-۷۲۵/۱۳۹۶ میلادی دیوان عدالت اداری، وفق ماده ۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رقابت پذیر، با خاتمه قرارداد کار یا ترک کار توسط کارگر، کارفرما مکلف است هم حق سنتات سالهایی را که کارگر به صورت کامل کار کرده است پرداخت نماید و هم حق سنتات نسبت به ایامی که در سال ترک کار کرده است.

چهارم: وزارت امور اقتصاد و دارایی به موجب بخشانه شماره ۱۳۹۴/۰۹/۱۶ [۵۶۷۴۰۱۶-۷۴۰۱۶] 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 تسويه شده باشد، در زمان بازنثستگی یا خاتمه قرارداد، کار معین یا مدت موقت، مجدد موارد فوق موضوعیت ندارد و فقط مدت زمانی که بعد از آخرین تسويه به کار اشتغال داشته اند، محاسبه و به کارگران پرداخت می شود.»

پنجم: هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی به موجب دادنامه شماره ۱۳۹۸/۰۹/۱۰۰۰ در رسیدگی به شکایتی به خواسته ابطال بخشانه شماره ۱۳۹۴/۰۹/۵۶۷۴۰۱۶ 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 سنتات خود را دریافت کرده باشند اگر قرارداد آنها دائمی باشد در پایان سی سال با دریافت مابه التفاوت آخرين حقوق، تسويه حساب می کنند ولی اگر قرارداد ایشان موقت باشد با تسويه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می یابد و حق دریافت صادر کرده است.

نظر به اینکه مطابق ماده ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مبنای پرداخت حق سنتات خدمت به کارگر دارای قرارداد کار موقت برای هر سال سابقه اعم از متواالی یا متناوب، به مأخذ هر سال در پایان قرارداد کار یک ماه آخرین حقوق محاسبه می گردد، بنابراین رأی هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی در قسمتی که مقرر داشته اگر قرارداد کار کارگران، موقت باشد، با تسويه 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 می باشد. علیهذا مراتب را به استحضار می رساند تا چنانچه با این استدلال موافقت می فرمایید در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آینین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ به رأی هیأت

تخصصی اعتراض کنید.»

رئیس دیوان عدالت اداری در هامش گزارش شماره ۱۳۹۸/۰۹/۱۱-۹۰۰۰، ۷۵۶۱۷۰۲۰۰ معاون نظارت و بازرسی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸/۰۹/۱۷ به رأی مذکور هیأت تخصصی اعتراض می کند. متن گزارش معاون نظارت و بازرسی دیوان عدالت اداری به شرح زیر است:

"احتراماً در خصوص نامه شماره ۷۵۶۱۷۰۲۰۰ پیرو اعمال صلاحیت موضوع بند ب ماده ۸۴ قانون دیوان نسبت به دادنامه شماره ۱۳۹۸/۰۹/۱۰۰۰ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی به استحضار می رساند: به موجب بازگشت به نامه شماره ۱۲۲-۳۸۴۰ مورخ ۱۳۹۴/۰۹/۱۴ ... با عنایت به موارد فوق، مزایای پایان کار و مانده ذخیره مرخصی کارکنان قراردادی که به افتخار بازنثستگی نائل می شوند می باید بر طبق مقررات پرداخت شود. لذا چنانچه مزایای پایان کار و ذخیره مرخصی کارگران در پایان هر سال پرداخت و تسويه شده باشد، در زمان بازنثستگی یا خاتمه قرارداد کار معین یا مدت موقت، محاسبه و پرداخت مجدد موارد فوق موضوعیت ندارد و فقط مدت زمانی که بعد از آخرین تسويه به کار اشتغال داشته اند، محاسبه و به کارگران پرداخت می شود.»

## فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدُلُوا

دادنامه هیات عمومی

مطابق رأی هیأت تخصصی: «اگر قرارداد کارگران دائمی باشد در پایان سی سال با دریافت مابه التفاوت آخرين حقوق، تسويه حساب می کنند و اگر قرارداد ایشان موقت باشد با تسويه حساب هر سال، قرارداد خاتمه می یابد و حق دریافت علی الحساب را ندارد.» موضوع نامه معتبرض 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 ذکر شده است که اعم از قراردادهای سالانه و چندین ساله است لذا هم امکان قانونی و هم مصاديق 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 تسويه 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 تسويه حساب هر سال و عدم امکان دریافت علی الحساب برای قراردادهای موقتی که بدوانه به مدت چندین سال منعقد می گردد منجر به عدم احتساب مابه التفاوت آخرين حقوق برای این دسته از کارکنان قراردادی و قراردادهای موقت می گردد. لذا اطلاق عبارت «قرارداد موقت» در دادنامه شماره ۱۳۹۸۰۳۲۸-۱۰۰۹۸ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی منجر به برداشت اشتباہ شده و عملآ مغایر مفاد ماده ۲۴ قانون کار و منجر به تضییع حقوق کارگران در جریان پرداخت حق سنوات، تلقی می شود، مراتب جهت هر گونه دستور به حضور ایفاد 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 متواالی یا متناوب، به مأخذ هر سال در پایان قرارداد کار یک ماه آخرین حقوق محاسبه می گردد، بنابراین رأی شماره ۱۳۹۸۰۹۰۹۷۰۹۰۶۰۱۰۰۹۸ هیأت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری در قسمتی که در آن مقرر شده اگر قرارداد کار کارگران، موقت باشد، با تسويه 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 ۱۶ ۱۳۹۴۰۵۶۷۴-۰۲۹۰۷۴ مدیر کل نظارت بر اجرای بودجه وزارت امور اقتصادی و دارایی صادر می شود.

محمد کاظم بهرامی  
رئيس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری