

مشاهده دادنامه هیات عمومی

کلاس پرونده:	۹۸۰۰۹۷۹	شماره دادنامه:	۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۳۲۸
نوع پرونده:	درخواست ابطال	تاریخ دادنامه:	۱۳۹۸/۱۱/۲۹
شاکی:	سعید کنعانی	نتیجه رسیدگی:	رای به ابطال مصوبه
طرف شکایت:	وزارت نیرو	مرجع صدور رای:	هیات عمومی
دسته بندی:	فوق العاده جذب (۱۰۳۲۴)		
مصوبه ها:	۱۰۰ - ۵۰ - ۲۱۳۸۸ - ۹۴ - وزارت نیرو ۱۳۹۴/۰۴/۰۸ بند/ ماده مواد ۲ و ۸ ۱۰۰ - ۵۰ - ۱۴۳۸۰ - ۹۸ - وزارت نیرو ۱۳۹۸/۰۲/۱۸		

پیام رای:

بندهای ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۴/۰۴/۰۸/۹۴ وزیر نیرو مشعر بر مبنا قرار دادن مرفاً حقوق مبنا و فوق العاده جذب برای محاسبه حق سنوات و فراز آخر بند ۱۰ بخشنامه شماره ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۸/۰۲/۱۸ وزیر نیرو مبنی بر تعیین حق سنوات به میزان هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه مغایر مواد ۲۴، ۳۱، ۳۴ و ۳۵ قانون کار و غیرقانونی هستند.

متن دادنامه:

بسم الله الرحمن الرحيم

تاریخ دادنامه: ۱۳۹۸/۱۱/۲۹

شماره پرونده: ۹۸۰۰۹۷۹

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: آقای سعید کنعانی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۴/۰۴/۰۸ و فراز پایانی ماده ۱۰ بخشنامه شماره ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۸/۰۲/۱۸ وزیر نیرو

گردش کار: شاکی به موجب دادخواستی ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۴/۰۴/۰۸ و فراز پایانی ماده ۱۰ بخشنامه شماره ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۸/۰۲/۱۸ وزیر نیرو را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

" با عرض سلام و ادب و احترام

مادین ۲ و ۸: حکم قانونگذار در پرداخت حق سنوات، بر اساس آخرین حقوق و آخرین مزد می باشد که در برگرفته تمام عناوین مزدی و مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار است لذا بخشنامه معترض عنه در حدی که کارگران را از دریافت سنوات بر اساس آخرین حقوق و مزد محروم نموده و صرفاً شامل مزد مبنا و حق جذب می شود، درخور نقض و مغایر با رأی وحدت رویه ۱۳۹۸/۲/۱۷-۱۸۶ است.

ماده ۱۰: حق سنوات به دلالت مواد ۲۲، ۲۴، ۲۷ و ۳۱ قانون کار بایستی بعد از خاتمه رابطه کاری و بر اساس حقوق آخرین ماه کارکرد پرداخت شود و از آنجا که پرداخت سنوات در زمان اشتغال فاقد وصف آخرین حقوق و قطع رابطه کاری می باشد، لذا علی الحساب تلقی می گردد چرا که محاسبه سنوات صرفاً با آخرین حقوق تجویز شده است. مضافاً قضات شریف با این استدلال که سنوات خدمت از جمله حقوقی است که به هنگام قطع رابطه تحقق پیدا می کند، پرداخت سنوات در طول خدمت را علی الحساب تلقی کرده اند. بنابراین بخشنامه مذکور از این جهت که پرداخت بخشی از سنوات را به مثابه تسویه حساب قطعی دانسته و در زمان بازنشستگی از محاسبه تمام سابقه کار با آخرین حقوق امتناع می نماید، مستحق ابطال است. همچنین مقید و محدود نمودن حق سنوات به هفت برابر حداقل مزد (موضوع ماده ۴۱ قانون کار) صحیح به نظر نمی رسد، زیرا در سراسر قانون کار شرط تحدید کننده سنوات مشاهده نمی شود لذا با مدلول مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار در معارضت و مغایرت است."

شاکی به موجب لایحه ای که به شماره ۹۸-۹۷۹-۴ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۷ ثبت دفتر اداره کل امور هیأت عمومی و هیأت های تخصصی دیوان عدالت اداری شده اعلام کرده است که:

" اینجانب سعید کنعانی با اقامه دعوا به طرفیت وزارت نیرو، ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۴/۰۴/۰۸ و ماده ۱۰ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۸/۰۲/۱۸ را تقاضا نمودم. حال با تقدیم این درخواست استدعای صرف نظر از رسیدگی به شق نخست ماده ۱۰ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۸/۰۲/۱۸ را دارم، البته فراز پایانی همان ماده، دائر بر محدودیت سنوات به هفت برابر حداقل حقوق و مواد ۲ و ۸ همچنان در دستور رسیدگی قرار گیرد. بر این اساس خواهشمندم رسیدگی به ابطال مواد ۲ و ۸ بخشنامه ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۴/۰۴/۰۸ و فراز پایانی ماده ۱۰ بخشنامه ۹۸/۱۴۳۸۰/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۸/۰۲/۱۸ در هیأت عمومی ادامه یافته و صرفاً رسیدگی به قسمت نخست ماده ۱۰ کان لم یکن گردد."

متن مقررهای مورد اعتراض به قرار زیر است:

الف) مواد ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۹۴/۲۱۳۸۸/۵۰/۱۰۰-۱۳۹۴/۰۴/۰۸ وزیر نیرو:

" ۲- کلیه کارکنان شاغل در شرکتها از پاداش موضوع ماده ۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران با رعایت بند ۸ این بخشنامه به ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول بهره مند می گردند.

۸- مبنای محاسبه جهت تعیین پاداش سنوات (حقوق مبنا + فوق العاده جذب) می باشد. "

(ب) بند ۱۰ بخشنامه شماره ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۸-۱۳۹۸۲۰۱۸-۹۸ وزیر نیرو:

" ۱۰- متن زیر به مفاد بخشنامه بازنشستگی اختیاری به شماره ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۴-۱۳۹۴۴۰۸-۹۴ اضافه می گردد: در هر صورت، مجموع پاداشهای پایان خدمت پرداختی در طول خدمت نباید از سقف تعیین شده قانونی (هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه قانون کار جمهوری اسلامی ایران به ازای هر سال خدمت ضرب در سی) تجاوز نماید."

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیر کل دفتر حقوقی وزارت نیرو به موجب لایحه شماره ۱۰۳۴۱۰-۹۸۲۷۰۰۳۴۱۰-۱۳۹۸۵۲۸-۹۸ توضیح داده است که:

" پاسخ در ماهیت شکایت مطروحه: ۱- در خصوص بندهای ۲ و ۸:

بخشنامه شماره ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۴-۱۳۹۴/۸-۹۴ به منظور قردادانی از خدمات کارکنان شاغل (دارای قرارداد دائم و مدت معین) در شرکتهای وابسته (غیردولتی) و با هدف جذب و بکارگیری نیروهای انسانی جوان، ایجاد زمینه اشتغال، اصلاح ساختار نیروی انسانی و متناسب سازی، تشویق و تسهیل در خروج نیروی انسانی، صادر شده است تا با اجرای آن کارکنانی که حائز شرایط بازنشستگی داوطلبانه و اختیاری می باشند، در صورت ارائه درخواست بازنشستگی، علاوه بر دریافت حقوق و یا مزد موضوع مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار- برای هر سال سابقه- از پاداش بازنشستگی تشویقی تا میزان ۵۰ روز برای مشاغل تخصصی و ۶۰ روز برای مشاغل غیر تخصصی بهره مند گردند. آن گونه که در عنوان بخشنامه مذکور و مفاد آن اشاره گردیده است جنبه تشویقی برای بازنشستگی کارکنان در نظر گرفته شده و تقاضای داوطلبانه کارکنان برای استفاده از مزایای آن لازم و ضروری می باشد و در صورت عدم ارائه درخواست و عدم استفاده از آن، طبق ضوابط و مقررات کارکنان در شرایط عادی بازنشسته شده و صرفاً از مزایای پایان کار استحقاقی موضوع ماده مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار بهره مند می گردند.

همچنین مقرر مندرج در بند ۸ مبنی بر تعیین پاداش سنوات (حقوق مبنا + فوق العاده جذب) منحصر به پاداش ایام ۲۰ و ۳۰ روز بوده که علاوه بر حقوق و یا مزد پیش بینی شده در مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، می باشد. در نتیجه چون مقرر فوق هیچ مغایرتی با قوانین منصوص ندارد، ایراد و اعتراض به آن نیز قابلیت طرح و پیگیری نخواهد داشت. لذا پاداشهای ذکر شده در بخشنامه مذکور از جمله بند ۲ و ۸ آن، صرفاً جنبه تشویقی برای ایجاد انگیزه کارکنان به استفاده از بازنشستگی در موعد مقرر بوده و در صورت عدم استفاده از مزایای فوق، کارکنان یاد شده در زمان خاتمه خدمت بر اساس آخرین حقوق و یا مزد به نسبت هر سال سابقه خدمت به میزان ۳۰ روز به آنان پرداخت می گردد. ضمناً در خصوص سقف پاداش هفت برابر حداقل دستمزد تعیین شده، لازم به توضیح است از آنجا که حسب محاسبات صورت گرفته تعهدات مالی پیش بینی شده در مجموع بیشتر از تعهدات و تکالیف مقرر در ماده ۳۱ قانون کار می باشد و کارفرما مکلف است به استناد ماده مذکور پاداش استحقاقی به هر میزان که باشد، پرداخت نماید، در این رابطه با توجه به اینکه جمع پاداش اختیاری و تشویقی پیشنهادی در بخشنامه مذکور ممکن است مازاد بر بودجه پیش بینی توسط مجمع عمومی شرکتهای متبوع باشد، لذا به لحاظ امکان کنترل بودجه هزینه تخصیص یافته، هفت برابر حداقل دستمزد، به عنوان سقف پاداش تشویقی تعیین شده است. ملاحظه می فرمایند به جهت جنبه تشویقی آن کارکنان اختیار استفاده از مزایای فوق را برای خود محفوظ داشته و در این صورت هیچ گونه تضییع حقی متصور نخواهد بود.

۲- در خصوص بند ۱۰: بند ۱۰ بخشنامه ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۸-۱۳۹۸۲۰۱۸-۹۸ مقرر نموده است « کارکنانی که قبلاً به هر دلیلی نسبت به بازخرید خدمت سنوات اقدام نموده اند، امکان به روز نمودن پاداش مذکور را نداشته و صرفاً قادر به دریافت باقیمانده پاداش سنوات خود با رعایت ضوابط و مقررات در چارچوب این بخشنامه می باشند.» در این رابطه بر اساس مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، پایان کار کارکنان صرفاً در صورت خاتمه قرارداد کار بر اثر از کارافتادگی و یا بازنشستگی آنان قابل پرداخت می باشد. بر همین اساس به موجب بند (۱۰) بخشنامه مذکور تأکید گردیده که در مورد کارکنانی که قبلاً پاداش پایان خدمت بخشی از سوابق خود را مطابق مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار دریافت نموده اند، بروزرسانی پاداشهای پایان خدمت قبلی تحت هر عنوان مجاز نبوده و در زمان بازنشستگی فقط برای آن مدت از سوابق خدمتی که پاداش دریافت ننموده اند، قابل پرداخت می باشد. لذا این موضوع منصرف از ادعای شاکی مبنی بر علی الحساب تلقی کردن پرداختهای قبلی بابت پاداش پایان خدمت به استناد آراء منضم دادخواست، می باشد. با توجه به مراتب فوق مجدداً تأکید می گردد که بخشنامه ابلاغ شده به منظور تشویق و ایجاد انگیزه برای خروج کارکنان به صورت کاملاً داوطلبانه و صرفاً بر اساس درخواست خود آنان می باشد و مزایای مندرج در آن علاوه بر مزایای استحقاقی و تکلیفی مشخص شده در قوانین و مقررات جاری از جمله مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار می باشد.

علیهذا با عنایت به اینکه اولاً: بر اساس بند «پ» ماده ۸۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، شاکی باید در درخواست خود « حکم شرعی یا مواد قانونی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده» است را بیان کند و همچنین مطابق بند «ت» همان ماده « دلایل و جهات اعتراض از حیث مغایرت مصوبه با شرع یا قانون اساسی یا سایر قوانین یا خروج از اختیارات مرجع تصویب کننده» را ذکر نماید. ملاحظه می فرمایند در درخواست و ضمائم آن مواد قانونی مورد استناد شاکی مبین خلاف قانونی بودن بخشنامه مورد اعتراض نمی باشد. ثانیاً: صدور بخشنامه مورد نظر به منظور ایجاد انگیزه برای خروج کارکنان به صورت کاملاً داوطلبانه و اختیاری می باشد. ثالثاً: بندهای مورد اعتراض در بخشنامه های یاد شده در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط به شرکتهای وابسته (غیر دولتی) صادر شده است، لذا مستند به ماده ۱۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری قابلیت طرح در دیوان عدالت اداری را ندارد. لذا رسیدگی و رد شکایت مطروحه مورد استدعاست."

متعاقباً مدیر کل دفتر حقوقی وزارت نیرو به موجب لایحه شماره ۴۱۰-۹۸۴۱۰۱۷-۱۳۹۸۹۲۰-۹۸ اعلام کرده است که:

" به موجب بخشنامه شماره ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۸-۱۳۹۸۹۲۰-۹۸ وزیر نیرو بخشنامه های مورد نظر مطابق مقررات مورد عمل اصلاح و به شرکتهای مادر تخصصی ابلاغ شده است. لذا اتخاذ تصمیم شایسته مبنی بر رد شکایت مطروحه مورد استدعاست."

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ 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

بر مبنای مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، ملاک محاسبه و پرداخت حق سنوات، مطلق حقوق و مزد کارگر است که همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون یاد شده را دربر می گیرد. بر همین اساس، حکم مقرر در بندهای ۲ و ۸ بخشنامه شماره ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۴-۱۳۹۴۴۰۸-۹۴ وزیر نیرو که صرفاً حقوق مبنا و فوق العاده جذب را مبنای محاسبه حق سنوات قرار داده و فراز آخر بند ۱۰ بخشنامه شماره ۱۰۰۰۵۰۸۰۱۴۳۸۰۹۸-۱۳۹۸۲۰۱۸-۹۸ وزیر نیرو که خارج از چارچوب قانون، هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه را به عنوان حق سنوات تعیین کرده، با مواد ۲۴، ۳۱، ۳۴ و ۳۵ قانون کار مغایرت دارد و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می شود./

محمد کاظم بهرامی
رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

دیوان عدالت اداری - تهران - بزرگراه ستاری - بلوار شهید مخبری - نبش خیابان ایران زمین - ساختمان دیوان عدالت اداری - تلفن: داخلی (۷۵۳۵) - ۰۲۱ - ۵۱۲۰۰