

## صدور رأی شماره ۱۱۷۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

موضوع: ابطال بند ۴ قسمت (د) مصوبه شماره ۲۷۹۹۸ - ۱۶۶۲ - ۱۱۵ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران

تاریخ دادنامه: ۱۷/۱۱/۱۳۹۶ شماره دادنامه: ۱۱۷۲ کلاسه پرونده: ۹۵/۱۳۲۳

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: آقای سعید کنعانی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بند ۴ قسمت «د» مصوبه شماره ۲۷۹۹۸ - ۱۶۶۲ - ۱۱۵ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران

گردش کار: شاکی به موجب دادخواستی اعلام کرده است که

با سلام و احترام «

بند (۴) مصوبه بدین شرح بوده که موارد مغایر با قانون کار به شرح آتی تقدیم می‌گردد

۴ - در پایان مدت قرارداد یک ساله بر اساس ماده «۲۴» قانون کار مبلغی معادل یک ماه حقوق (سی برابر مزد مبنا) به نسبت

«۱۲» ماه خدمت به عنوان مزایای پایان کار پرداخت و با فرد تسویه حساب می‌گردد

اولاً: ماده ۳۵ قانون کار در مقام تعریف « مابه ازاء» کاری که یک کارگر انجام می‌دهد بر آمده و آن را با عبارت «مجموع

(دریافتی‌های کارگر اعم از نقدی و غیر نقدی» تبیین و از آن با نام «مزد» یاد نموده است، لذا مزد تعریفی جدای از مزد ثابت (مبنا

دارد چرا که مجموعه دریافتی‌های کارگر که مزد نامیده می‌شود بیش از مزد ثابت (مبنا) است

ثانیاً: قانونگذار به شرح ماده ۳۶ قانون کار، مزد ثابت (مزد مبنا) را تعریف و در تبصره‌های آن به بیان وجه افتراق و تمایز بین مزد

ثابت (مبنا) با مزد پرداخته که مؤید تفاوت مفهوم مزد و مزد ثابت می‌باشد و نشانگر برقراری رابطه عموم و خصوص مطلق بین

آنهاست

به دلالت تعریف مندرج در ماده ۳۷ قانون کار، مزد می‌تواند در مقاطع روزانه، هفتگی و ماهانه پرداخت گردد و با وحدت :ثالثاً

ملاک از بند (ب) همان ماده، مزدی که در پایان ماه پرداخت می‌شود را حقوق نامیده اند. به عبارت دیگر، حقوق همان مزد ماهیانه

است که غیر از مزد ثابت است

بنابراین مراتب فوق بیانگر آن است که مزد و مزد ثابت (مبنا) معنی حقوقی واحدی نداشته و یکسان دانستن آنها و به کار بردن

این عبارات به جای هم، از اغلاط مشهور است

رابعاً: حکم مطلق راجع به سنوات و پاداش پایان خدمت در ماده ۳۱ قانون کار بر اساس آخرین مزد مقرر شده است و مقنن

پرداخت سنوات را صرفاً حسب آخرین مزد تجویز و مقید نموده که منصرف از مزد ثابت (مبنا) می‌باشد، لذا مصوبه معترض عنه که

برای پرداخت سنوات، مزد ثابت (مبنا) را میزان قرار داده، مغایر با روح و هدف قانون است

ماده ۳۷ (قانون کار، ملاک محاسبه سنوات، آخرین حقوق می‌باشد و مستند به بند (ب) خامساً: مطابق نص صریح مواد ۲۴ و ۲۷ قانون کار، حقوق همان مزد ماهیانه است. بدین معنا که حقوق همان مزدی است که در پایان ماه به کارگر پرداخت می‌گردد، لذا مصوبه مبحث عنه از این حیث که مبنای محاسبه مزایای پایان کار را مزد ثابت (مبنا) قرار داده، صحیح به نظر نمی‌رسد

التهایه بنا به تکلیف مقرر در مواد ۲۴ و ۳۱ قانون کار، کارفرما مکلف به پرداخت مبلغی معادل آخرین حقوق و یا آخرین مزد به و ۳۷ قانون کار تعریف شده و عنوان سنوات و مزایای پایان خدمت شده است و همچنین حقوق و مزد ثابت در مواد ۳۵، ۳۶ دارای معانی خاص خود می‌باشند، لذا برداشت ناصواب مصوبه مورد شکایت از آخرین مزد و حقوق و تفسیر آن به مزد ثابت و نتیجتاً پرداخت سنوات بر اساس مزد ثابت (مبنا) اصولاً با روح حاکم بر قانون کار و جنبه حمایتی آن از کارگر مغایر می‌باشد، بنابراین مستند به بند ۱ ماده ۱۲، مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری ابطال بند ۴ قسمت (د) مصوبه موصوف از تاریخ تصویب تقاضا می‌شود

مضافاً به استناد دادنامه وحدت رویه شماره ۸۶۱-۱۳/۱۲/۱۳۸۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که در کلاسه پرونده ۸۷/۸۷۴ اصدار یافته، محاسبه مرخصی سالانه کارگران را بر اساس مزد ثابت (مبنا) خلاف قانون تشخیص داده و به شرح آتی مبادرت به ایامی است که کارگر مشمول قانون کار، با وجود حق استفاده [انشای رأی نموده است: نظر به اینکه مرخصی ذخیره شده،] نه تنها از مرخصی با دریافت مزد قانونی، از آن برخوردار نشده، بلکه عملاً به کار اشتغال داشته است، بنابراین استحقاق او به استفاده از «تمام دریافتی ایام اشتغال به خدمت بر اساس قانون کار و مقررات مربوط به آن محرز است

:متن مصوبه مورد اعتراض به قرار زیر است

به: مدیرعامل محترم شرکت ملی نفت ایران «

از: رئیس امور مجامع و دبیر هیأت مدیره

سلام علیکم

در هزار و ششصد و شصت و دومین جلسه هیأت مدیره روز دوشنبه مورخ ۲۶/۱۲/۱۳۸۷ نامه شماره م ت م پ/۳۶۹۵۳۲- ۲۰/۱۲/۱۳۸۷ معاونت توسعه منابع انسانی و پژوهش منضم به نامه شماره د ی/۲۷۹۳۸۰/ت ه م/۴۰۴ - ۸/۱۰/۱۳۸۷ تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی ارجاعی از سوی مدیرعامل در مورد کارمندان قراردادی موقت (مدت معین) تابع قانون کار مطرح و مقرر گردید: در شرایط ضروری برای تأمین نیازمندیهای موقت نیروی انسانی با تجربه و متخصص در مقابل سمتهای بالاتر جهت انجام فعالیت در طرحها و پروژههای عمرانی برای مدت محدود، منحصرأ با به کارگیری افرادی دارای تجربه و تخصص مرتبط با سمت مورد نظر با رعایت شرایط ذیل جذب و پرداخت صورت گیرد

....

....

....

د - سایر موارد

....

....

۴- در پایان مدت قرارداد یک ساله بر اساس ماده «۲۴» قانون کار مبلغی معادل یک ماه حقوق (سی برابر مزد مبنا) به نسبت «۱۲» ماه خدمت به عنوان مزایای پایان کار پرداخت و با فرد تصفیه حساب می‌گردد

تبصره - انعقاد قرارداد جدید کار بعد از پایان یک سال منحصراً در صورت برقرار بودن شرایط فوق و با مجوز وزیر نفت صورت می‌پذیرد

تاریخ اجرا از ۱/۱/۱۳۸۸ می‌باشد و کلیه ضوابط و مقررات قبلی از جمله مصوبات ۱۰۸۱- ۱۲/۹/۱۳۷۵ و ۱۳۵۹ - ۱۰/۱۰/۱۳۸۱ - «لغو می‌گردد»

در پاسخ به شکایت مذکور، سرپرست مدیریت امور حقوقی شرکت ملی نفت ایران به موجب لایحه شماره ح/۴۱۶۸۳ -

۳/۱۲/۱۳۹۶ توضیح داده است که

هیأت محترم عمومی دیوان عدالت اداری «

۱- مطابق ماده (۲۴) قانون کار، در صورت خاتمه قرارداد 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

۲- حسب مواد (۳۵) و (۳۶) قانون فوق الذکر، مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود و مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل

قانون فوق‌الاشعار، در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا (۳) - به موجب تبصره‌های (۲) و (۳) ذیل ماده (۳۶) درآمده است، مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد و مزایای رفاهی انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خوار و بار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد مبنا محسوب نمی‌شود

۴- در وزارت نفت و کلیه شرکتهای تابعه، طرح طبقه‌بندی مشاغل قبل از پیروزی انقلاب اسلامی اجرا گردیده لکن، پس از تصویب قانون کار، با توافقات صورت گرفته بین مقامات وقت شرکت ملی نفت ایران و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، طرح طبقه‌بندی یاد شده با مقررات قانون مذکور منطبق و همانند سازی گردیده و این موضوع مورد تأیید وزارت مزبور، قرار گرفته و از آن پس نیز در ابتدای فروردین هر سال، در صورت استمرار یا انعقاد قرارداد جدید، به آخرین حقوق پرداختی کارگران شاغل در صنعت نفت، علاوه بر میزان افزایش حداقل مزد سالانه اعلامی از سوی شورای عالی کار، ۵٪ نیز به عنوان پایه سنوات افزوده

می‌شود.

– بر اساس ساختار تشکیلاتی وزارت نفت و شرکتهای تابعه، سمتهای سازمانی به دو نوع «گروه شغلی» و «طبقه شغلی» ۵ تفکیک شده که طبقات شغلی، سمتهای دارای شرایط احراز کمتر از دیپلم را در بر گرفته و در حال حاضر از طرح طبقه‌بندی مشاغل مورد توافق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تبعیت می‌نماید. سمتهای مشمول گروه شغلی که کارکنان قرارداد کار مدت معین در برابر این گونه سمتها به کار گرفته می‌شوند، حسب مجوز مراجع ذیصلاح بر اساس ضوابط و مقررات صنعت نفت ارزیابی و طبقه‌بندی می‌شود. لذا مبنای احتساب حق سنوات کارکنان قرارداد کار مدت معین در خاتمه خدمت، مزد گروه و پایه (مزد مبنا) بوده و شامل مزایای رفاهی انگیزه‌ای غیر مستمر نمی‌شود. در این رابطه توجه آن هیأت را به پاسخ استعلام واصله از «مدیرکل وقت تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در باب مبنای احتساب حق سنوات کارگران جلب می‌نماید هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۷/۱۱/۱۳۹۶ 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

با توجه به اینکه حقوق تعریف شده در قانون کار معنای اعمی داشته و قید (سی برابر مزد مبنا) در مصوبه معترض عنه فقط در برگیرنده قسمتی از حقوق می‌باشد. مضافاً اینکه مطابق لایحه دفاعیه طرف شکایت به شماره ۲۰۲۳ – ۹/۱۰/۱۳۹۶ تعریف حقوق به عبارت (سی برابر مزد مبنا) با تعریف مندرج در ماده ۲۴ و مواد دیگر قانون کار منافاتی وجود ندارد که در صورت قبول عدم منافات مذکور، بیان قید یاد شده لغو و بیهوده است، بنابراین ذکر عبارت (سی برابر مزد مبنا) در بند ۴ قسمت (د) مصوبه معترض عنه مغایر با قانون کار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۸۸ و ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری از تاریخ تصویب ابطال می‌شود مصوب سال ۱۳۹۲

معاون قضایی دیوان عدالت اداری – مرتضی علی اشراقی

تاریخ خبر: ۰۲/۰۲/۱۳۹۷