

آخرین رای دیوان عدالت اداری در خصوص حق سنوات

تاریخ دادنامه: ۲/۶/۱۴۰۰ شماره دادنامه: ۱۴۱۴ شماره پرونده: ۹۹۰۲۹۱۰

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکای: آقای محسن مرادی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بند ۳ بخشنامه به شماره ۱۰۰/۵۰/۴۴۴۰۹/۹۳ مورخ ۴/۱۱/۱۳۹۳ و وزیر نیرو

گردش کار: شاکای به موجب دادخواستی ابطال بند ۳ بخشنامه به شماره ۱۰۰/۵۰/۴۴۴۰۹/۹۳ مورخ ۴/۱۱/۱۳۹۳ و وزیر نیرو را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

"۱- حکم قانونگذار در خصوص نحوه پرداخت حق سنوات پایان کار بر اساس آخرین حقوق و آخرین مزد می‌باشد که در برگیرنده تمام عناوین فردی و مواد ۳۴ و ۳۵ بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار است لذا بند ۳ بخشنامه معترض عنه کارگران را که مشمول موضوع ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی (بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور) می‌باشند را از دریافت سنوات بر اساس آخرین حقوق و مزد محروم نموده و صرفاً شامل مزد مبنا و حق جذب می‌نماید بر همین اساس بند ۳ در خور نقض و مغایر با بندهای ذیل می‌باشد: الف- مواد ۳۱، ۳۴ و ۳۵ و بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار ب- رأی وحدت رویه شماره ۱۸۶ - ۹۸/۲/۱۳۹۸ ج- دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۳۲۸ - ۲۹/۱۱/۱۳۹۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که به طرفیت وزارت نیرو نسبت به ابطال بخشنامه اختیاری شماره ۱۰۰/۵۰/۲۱۳۸۸/۹۴ - ۸/۴/۱۳۹۴ در مورد نحوه پرداخت سنوات پایان کار با موضوع مشابهی بر مبنا و حق جذب حکم ابطال پرداخت مزد و حق مبنا صادر شده است .

۲- حق سنوات به دلالت مواد ۲۲، ۲۴، ۲۷ و ۳۱ و بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار بعد از خاتمه رابطه کاری و بر اساس حقوق آخرین ماه کارکرد با همه عناوین مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار مطابق فیش حقوقی پیوست و اریزی به حساب بانکی پرداخت می‌شود. پس محاسبه سنوات صرفاً با آخرین حقوق تجویز شده است، در حالی که بند ۳ بخشنامه معترض عنه کلیه کارکنان شاغل در شرکتهای وابسته به وزارت نیرو را که از طریق مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته شده را از پاداش موضوع ماده ۳۱ و کلیه عناوین

موضوع مواد ۳۴ و ۳۵ و بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار ممنوع می‌نماید و یا محدود کردن حقوق به حقه این افراد زحمتکش به‌ازای هر سال سابقه کار مزد مبنا و حق جذب پرداخت می‌نماید.

۳- متن مقرر در مورد اعتراض به قرار زیر است: الف - ماده ۳ بخشنامه شماره

۴/۱۱/۱۳۹۳-۱۰۰/۵۰/۴۴۴۰۹/۹۳ مبنای محاسبه جهت تعیین پاداش سنوات (حقوق مبنا + جذب فوق‌العاده) می‌باشد. اصول ۷۱ و ۷۳ قانون اساسی تفسیر قوانین عادی را در صلاحیت مجلس شورای اسلامی قرار داده است و مطابق بخشنامه نمی‌تواند خلاف قانون باشد و بخشنامه خلاف قانون منشاء اثر نیست. متأسفانه وزارت نیرو به استناد بخشنامه فوق‌الذکر و دفتر توسعه منابع انسانی شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی به‌موجب نامه شماره ۹۷۶۸/۵۴/۵/۹۹ - ۱۵/۶/۱۳۹۹ اقدام به صدور بخشنامه خلاف قانون نموده و نحوه پرداخت سنوات پایان کار را صرفاً حقوق مبنا و فوق‌العاده جذب تعیین و اجرا کرده. در همین راستا بخشنامه‌های مشابه خلاف قانون کار پرداخت پاداش سنوات بازنشستگان اختیاری شماره ۲۱۳۸۸/۹۴ - ۱۰۰/۵۰/۸/۴/۱۳۹۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۳۲۸ - ۲۹/۱۱/۱۳۹۹ که مبنای محاسبه جهت پاداش سنوات (حقوق مبنا + فوق‌العاده جذب) را غیرقانونی تشخیص داده و آن را ابطال می‌کند. ب - وزیر نیرو نیز در راستای تمکین دادنامه شماره ۳۳۲۸ - ۲۹/۱/۱۳۹۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اقدام به صدور بخشنامه جدید تحت شماره ۱۰۰/۵۰/۱۳۴۰۰/۹۹ - ۷/۱/۱۳۹۹ نمود. در بند ۱۷ این بخشنامه، بخشنامه سابق موضوع دادنامه ۳۳۲۸ با اصلاحات بعدی آن را لغو نموده است و طبق بند ۱۶ این بخشنامه وزیر نیرو به کلیه شرکتهای مادر تخصصی و شرکتهای وابسته (غیردولتی) دستور داد که مکلفند پاداش سنوات پایان کار با رعایت دادنامه شماره ۳۳۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری پرداخت نماید. اما متأسفانه شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی مطابق نامه شماره ۹۷۶۸/۵۴۰/۵/۹۹ - ۱۵/۶/۱۳۹۹ و نامه شماره ۹۹/ص/۱۴۵۷/۵۴۰ - ۲۸/۸/۱۳۹۹ و شرکت مدیریت تولید برق سازند نیز مطابق نامه شماره ۲۰۰۰/۳۴۹۵ اعلام می‌دارند که دادنامه شماره ۳۳۲۸ موضوع بخشنامه بازنشستگی عادی و اختیاری) می‌باشد و بخشنامه معترض عنه را مشمول دادنامه ۳۳۲۸ هیأت عمومی نمی‌داند. لذا بخشنامه معترض عنه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور تاکنون ابطال و اصلاح نشده. بر همین اساس سنوات پایان کار مطابق بند ۳ آن صرفاً حقوق مبنا + فوق‌العاده جذب پرداخت می‌شود.

۴- طبق اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی، مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از

حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد ملت

اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و طبق ماده ۳۸ قانون کار، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود، تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است حال چرا وزارت نیرو و شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی شرکت مدیریت تولید برق سازند برخلاف مواد فوق‌الذکر و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری علی‌الخصوص رأی وحدت رویه شماره ۱۸۶ - ۱۷/۲/۱۳۹۸ و دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۳۲۸ - ۲۹/۱۱/۱۳۹۸ و بخشنامه جدیدالصدر وزارت نیرو به شماره ۱۰۰/۵۰/۱۲۴۰۰/۹۹ - ۷/۲/۱۳۹۹ بند ۱۶ از پرداخت واقعی سنوات پایان کار استتکاف نموده و سنوات قانونی اینجانب و امثالهم را نقض و تضییع می‌نمایند. لذا با تقدیم این شکایت و نظر به بند ۲۴ شرح حکم بازنشستگی درخواست رسیدگی و ابطال بند ۳ بخشنامه شماره ۱۰۰/۵۰/۴۴۴۰۹/۹۳ را از زمان تصویب مورد استدعا می‌باشد.

متن بخشنامه مورد اعتراض به شرح زیر است:

"کلیه شرکتهای مادر تخصصی

موضوع: بازنشستگی مشاغل سخت شرکتهای وابسته

به منظور نگهداشت نیروی انسانی شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور شرکتهای وابسته غیردولتی (مدیریت تولید برق، توزیع نیروی برق، آب و فاضلاب شهری و استانی، بهره‌برداری از شبکه‌های آبیاری و زهکشی) و در راستای افزایش انگیزش و بهره‌وری مطلوب نیروی انسانی که واجد شرایط بازنشستگی اختیاری می‌باشند، موافقت می‌گردد موارد زیر از تاریخ ۱/۱۱/۱۳۹۱ اعمال شود.

«۳- مبنای محاسبه جهت تعیین پاداش سنوات در چارچوب بخشنامه شماره ۱۰۰/۵۰/۳۴۴۰۹ -

۷/۵/۱۳۸۶ (حقوق مبنا + فوق‌العاده جذب) می‌باشد.»

مسئولیت اجرای این بخشنامه در شرکتهای وابسته (غیردولتی) به عهده مدیرعامل شرکت و مسئولیت نظارت بر حسن اجرا، به عهده مدیران عامل شرکتهای مادر تخصصی و مجامع عمومی ذیربط می‌باشد. - وزیر نیرو"

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیرکل دفتر حقوقی وزارت نیرو به موجب لایحه شماره ۴۱۰/۴۹۲۶۸/۹۹ -

۲۰/۱۲/۱۳۹۹ توضیح داده است که:

۱- مطابق 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 و همچنین مطابق بند (ت) همان ماده باید «دلایل و جهات اعتراض از حیث مغایرت مصوبه با شرع یا قانون اساسی یا سایر قوانین یا خروج از اختیارات مرجع تصویب‌کننده» را تصریحاً بیان نماید، در حالی که مستندات قانونی مورد نظر شاکی اساساً هیچ‌گونه ارتباطی با موضوع بخشنامه صادره توسط وزارت نیرو ندارد و مقررات و مواد قانونی استناد شده از سوی شاکی از جمله مواد قانون کار و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مربوط به پاداش سنوات استحقاقی است و نه پاداش سنوات تشویقی.

۲- بخشنامه معترض‌عنه به منظور نگهداشت نیروی انسانی شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور صادر گردیده و بنا به مقرر آن کارکنان در صورت درخواست بازنشستگی اختیاری، مطابق جدول بند ۱ علاوه بر پاداش سنوات استحقاقی و تکلیفی کارفرما، از پاداش سنوات تشویقی نیز بهره‌مند می‌شوند.

۳- بند ۳ بخشنامه معترض‌عنه (مبنای محاسبه پاداش سنوات) دارای ۲ بخش است: ۱- پاداش سنوات استحقاقی که به میزان سنوات اشتغال در شرکت می‌باشد. ۲- پاداش سنوات تشویقی که مازاد بر سنوات استحقاقی پرداخت می‌شود. از آنجا که نحوه پرداخت سنوات استحقاقی بر اساس دادنامه‌های شماره ۲۹/۱۱/۱۳۹۸ - ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۳۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و ۵/۸/۱۳۹۹ - ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۸۹۹ هیأت تخصصی کار با بیمه و تأمین اجتماعی و بند (ب) ماده ۳۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعیین گردیده است لذا دادنامه مذکور طی نامه شماره ۲۷/۱/۱۳۹۹ - ۵۳۰/۱۱۴۷۵/۹۹ و بند ۱۶ بخشنامه شماره ۱۰۰/۵۰/۱۲۴۰۰/۹۹ - ۲۷/۱/۱۳۹۹ وزارت نیرو به کلیه شرکتهای مادر تخصصی جهت اجرا ابلاغ گردیده است، همچنین طی بند ۴ مصوبات جلسه شماره ۷۱ - ۱۰/۴/۱۳۹۹ کمیته سرمایه انسانی، پاداش سنوات استحقاقی کلیه کارکنان شاغل در شرکتهای مذکور (اعم از عادی و یا سخت و زیان‌آور) به میزان کلیه اقلام مندرج در قرارداد کار یا حکم کارگزینی که حقوق نامیده می‌شود، پرداخت می‌شود. این در وضعیتی است که بند ۳ بخشنامه یاد شده صرفاً در خصوص پاداش سنوات تشویقی که مازاد بر پاداش استحقاقی است، قابلیت اجرا دارد. به عبارت دیگر پاداش تشویقی به عنوان مازاد بر پاداش استحقاقی که بنا به درخواست و اعلام رضایت کارکنان انجام می‌پذیرد تفاوتی در ماهیت وجود ندارد که به صورت مبلغ مقطوع یا مبنای دیگری برای پرداخت آن منظور گردد.

۴- پاداش سنوات تشویقی در چارچوب توافقات طرفین و در راستای مواد ۱۰ و ۲۳۱ قانون مدنی صورت می‌پذیرد، لذا با توجه به رضایت حاصله، ادعای ابطال اقدامات صورت گرفته از زمان تصویب فاقد توجیه و محمل قانونی است.

علیهذا با عنایت به مراتب فوق و اینکه بخشنامه معترض عنه فاقد هرگونه ایراد شرعی و قانونی بوده و دلیلی بر مغایرت مصوبه مورد شکایت با قوانین جاری کشور ارائه نگردیده، لذا اتخاذ تصمیم شایسته دایر بر رد شکایت مطروحه توسط آن مرجع مورد استدعاست. ضمناً خواهشمند است دستور فرمایند نمایندگان وزارت نیرو جهت ادای توضیحات لازم در جلسه رسیدگی حضور یابند".

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۲/۶/۱۴۰۰ 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

اولاً: براساس رأی شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۳۲۸ - ۲۹/۱۱/۱۳۹۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و رأی شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۸۹۹ - ۵/۸/۱۳۹۹ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری و با عنایت به مفاد مواد ۲۴، ۳۱، ۳۴ و ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ پاداش سنوات استحقاقی به میزان کلیه اقلام مندرج در قرارداد کار یا حکم کارگزینی که حقوق نامیده می‌شود، تعیین می‌گردد. ثانیاً: در بند ۳ بخشنامه معترض عنه، علی‌الاطلاق مبنای محاسبه جهت تعیین پاداش سنوات اعم از استحقاقی و تشویقی (حقوق مبنا + فوق‌العاده جذب) بیان گردیده و دلیلی مبنی بر اینکه این مبنای محاسبه مختص پاداش تشویقی است و پاداش استحقاقی را در برنمی‌گیرد، وجود ندارد. ثالثاً: در بخشنامه شماره ۱۰۰/۵۰/۳۴۴۰۹ مورخ ۷/۵/۱۳۸۶ وزیر نیرو نیز که بند ۳ بخشنامه مورد شکایت مبنای محاسبه پاداش سنوات را به آن بخشنامه ارجاع داده، هیچ تفکیکی بین تعیین پاداش سنوات اعم از استحقاقی و تشویقی صورت نگرفته و صرفاً علی‌الاطلاق با احتساب فوق‌العاده جذب و نگهداری در محاسبه پاداش پایان خدمت و اضافه کاری جهت مشمولین قانون کار که شاغل هستند، موافقت شده است. بنا به مراتب فوق، اطلاق بند ۳ بخشنامه شماره ۱۰۰/۵۰/۴۴۴۰۹/۹۳ مورخ ۴/۱۱/۱۳۹۳ که علی‌الاطلاق مبنای محاسبه تعیین پاداش سنوات اعم از استحقاقی و تشویقی را

حقوق مبنا + فوق‌العاده جذب بیان داشته، مغایر با قوانین و مقررات مذکور و خارج از حدود اختیارات مرجع تصویب‌کننده آن است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.