

## رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری بر ابطال بخشنامه مربوط به عدم استحقاق کارگران اخراجی برای دریافت بیمه بیکاری:

کلاسه پرونده: ۹۶۰۱۴۴۱

شاکی: آقای سعید کنعانی

موضوع: ابطال ماده ۵۸ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی از تاریخ تصویب

تاریخ رأی: یکشنبه ۳۰ آذر ۱۳۹۹

شماره دادنامه: ۱۰۱۹

بسم الله الرحمن الرحيم

شماره دادنامه: ۱۰۱۹

تاریخ دادنامه:

شماره پرونده: ۹۶۰۱۴۴۱

۷/۳/۱۳۹۸

مرجع رسیدگی: هیات عمومی دیوان عدالت اداری

### موضوع شکایت و خواسته:

ابطال ماده ۵۸ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی به شماره

۱۳۹۵،۱۱،۲۷-۱۰۰۰،۹۵،۱۲۵،۰۶

### گردش کار:

شاکی به موجب دادخواستی ابطال مواد ۵۸ و ۶۲ و ۶۴ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی به شماره ۱۳۹۵،۱۱،۲۷-۱۰۰۰،۹۵،۱۲۵،۰۶ را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

”قانونگذار هیچ اختیاری در خصوص اینکه چه کسانی مشمول بیمه بیکاری هستند به هیچ مرجعی از جمله سازمان تامین اجتماعی نداده و در این خصوص هیات عمومی دیوان عدالت اداری بخشنامه سازمان تامین اجتماعی که اقدام به تعیین مصادیق قانون بیمه بیکاری و مستثنیات آن نموده بود را به موجب دادنامه وحدت رویه شماره ۲۰۸-۱۳۸۰،۷،۱-۲۰۸ ابطال و مقرر داشته است: نظر به اینکه دایره مشمول قانون بیمه

بیکاری مصوب ۱۳۶۹ در خصوص برقراری بیمه ایام بیکاری و مستثنیات آن و به شرح مقرر در قانون مذکور تبیین و مشخص شده و مراجع ذیصلاح در زمینه تشخیص شمول یا عدم شمول آن قانون به اشخاص نیز معین گردیده است، بنابراین صدور بخشنامه شماره ۵۲،۱،۶۹۲۷-۱۱،۴،۱۳۷۴ از طرف رئیس هیات مدیره و مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی در باب مصادیق بیمه بیکاری و مستثنیات آن با عنایت به حدود وظایف و اختیارات مقام مزبور خارج از حدود صلاحیت و اختیارات قانونی مربوط در وضع مقررات دولتی تشخیص داده می شود و مستنداً به قسمت دوم از ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری بخشنامه فوق الاشعار ابطال می گردد، بنابراین در وهله نخست بخشنامه معترض عنه خارج از حیطه اختیارات سازمان تامین اجتماعی است زیرا تعیین مصادیق بیمه بیکاری یا مستثنیات آن از شئون قانونگذار بوده و سازمان مذکور نمی تواند به صرف یک بخشنامه آنها را تعیین نماید.

ماده ۵۸ بخشنامه مذکور، قصور از انجام وظایف که موجب اخراج شود را از شمول بیمه بیکاری خارج نموده و به عبارت دیگر ترک کار و اخراج را منطبق بر هم دانسته، در صورتی که دخالت اراده، میل شخصی و عمد کارگر در اخراج نقشی ندارد زیرا کارگر در عدم رعایت انضباط و مقررات اداری، قصد و هدف اخراج و بیکاری خود را نداشته است. همچنین قضات شریف دیوان در رسیدگی به همین موضوع وفق آرای متعدد اصداری، از جمله شعبه نوزدهم و به موجب دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۹۰۴۹۵۳-۱۳۹۱،۱۰،۲۷ چنین به صدور رأی مبادرت نموده: در خصوص دادخواست خواهان علیه سازمان کار و امور اجتماعی مبنی بر استفاده از مقرری بیمه بیکاری، با عنایت به مفاد اوراق پرونده و لایحه دفاعیه خوانده مستنداً به مواد ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ قانون بیمه بیکاری، با توجه به اینکه خوانده در لایحه دفاعیه تقدیمی علت عدم پذیرش تقاضای شاکی را اخراج نامبرده به علت غیبت اعلام نموده است و مطلب فوق مستند به مواد قانونی نیست، لذا تصمیم مذکور مخدوش بوده و اخراج شاکی نشان از عدم دخیل بودن اراده شاکی در بیکاری وی می باشد. باین وصف شکایت شاکی وارد تشخیص و حکم به ورود شکایت مشارالیه صادر و اعلام می گردد. رأی صادره وفق مواد ۷ قانون دیوان عدالت اداری قطعی است. مضافاً نکته حائز اهمیت این است که سازمان موصوف در صفحه ۴۷۰ کتاب قانون تامین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی که به همت دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی سازمان مذکور و توسط آقای عمران نعیمی تهیه و تنظیم شده چنین نوشته است:

۱-۲- اخراج کارگر، در صورتی که کارفرما، کارگر را اخراج کند بیکاری غیر ارادی است و کارگر در صورت احراز سایر شرایط مشمول قانون بیمه بیکاری می گردد.

که نشان می دهد محرومیت کارگر اخراج شده از مزایای بیمه بیکاری، از نظر قانونی و حقوقی بی پایه و اساس است و ایجاد شائبه در تسلط بر قوانین را به ذهن متبادر می نماید و به همین دلیل کسی زیر بار نوشتن آن در کتاب نمی رود. مواد ۶۲ و ۶۴ بخشنامه مورد شکایت که پرداخت بیمه بیکاری را منوط به صدور دادنامه مراجع فصل نهم **قانون کار** قرار داده، حسب شرح آتی صحیح به نظر نمی رسد: قانونگذار در مقام حمایت از کارگران به شرح ماده ۲ **قانون بیمه بیکاری**، بیمه شده ای را مشمول قانون مزبور قلمداد کرده که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده کار باشد و مستنداً به ماده ۴ قانون فوق الذکر و ماده ۳ آیین نامه اجرایی آن، تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع آن و بر عهده واحد کار و امور اجتماعی است. بنابراین بررسی و تایید استحقاق بیمه شده برای دریافت مقرری بیمه بیکاری، بر عهده هیات های رسیدگی به تقاضای بیمه بیکاری و ادارات کار است و گذاشتن شرط صدور رأی مراجع حل اختلاف قانون کار برای آنها مغایر با مواد قانونی صدرالاشاره می باشد. از طرف دیگر محدود و مشروط نمودن شمول بیمه بیکاری به کارگری که بدون میل و اراده و در اثنای قرارداد کار، اخراج شده به شکایت در مراجع حل اختلاف موجب تضییق و تحدید دایره شمول و قلمرو مواد قانونی فوق الاشعار است”.

#### **متن مقرر در مورد شکایت به شرح زیر است:**

”ماده ۵۸: بیمه شدگانی که وفق ماده ۲۷ قانون کار و حسب آرای صادره از مراجع حل اختلاف به دلیل قصور در انجام وظیفه محوله و یا نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه، قرارداد کار آنها از سوی کارفرما فسخ می گردد. مستحق دریافت بیمه بیکاری نخواهد بود“.

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیرکل دفتر امور حقوقی و دعاوی سازمان تامین اجتماعی به موجب لایحه شماره ۱۳۹۷٫۲٫۳۱-۷۱۰۰٫۹۷٫۹۳۱ پاسخ داده است:

”احتراماً عطف به اخطاریه مورخ ۱۳۹۶٫۱۱٫۱۶ صادره در پرونده کلاسه ۹۶۰۱۴۴۱ و پیرو اعتراض اولیه شماره ۱۳۹۶٫۸۳۱۸-۷۱۰۰٫۹۶٫۱۲٫۱۲ در خصوص شکایت آقای سعید کنعانی به خواسته ابطال مواد ۵۸، ۶۲ و ۶۴ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان (موضوع بیمه بیکاری) با شماره ۱۳۹۵٫۱۱٫۲۷-۱۰۰۰٫۹۵٫۱۲۵۰۶ مستدعی است مقرر فرمایید با عنایت به دفاعیات ذیل نسبت به رد شکایت مطروحه در هیات عمومی دیوان عدالت اداری اقدام لازم مبذول نمایند“.

#### **(الف) شرح شکایت و خواسته شاکی:**

شاکی در دادخواست تقدیمی عنوان داشته که ماده ۵۸ بخشنامه معترض عنه، اخراج به موجب قصور از انجام وظایف را از شمول بیمه بیکاری خارج نموده و به عبارت دیگر ترک کار و اخراج را منطبق بر هم دانسته، در صورتی که دخالت اراده، میل شخصی و عمد کارگر در اخراج نقشی ندارد زیرا کارگر در عدم رعایت انضباط و مقررات اداری، قصد و هدف اخراج و بیکاری خود را نداشته است. در ادامه شاکی عنوان داشته، مواد ۶۲ و ۶۴ بخشنامه معترض عنه پرداخت بیمه بیکاری را منوط به صدور دادنامه مراجع فصل نهم قانون کار قرار داده که با عنایت به مواد ۲ و ۴ قانون بیمه بیکاری و ماده ۳ آیین نامه اجرایی آن صحیح به نظر نمی‌رسد. در حالی که بنا به دلایل ذیل استنباط شاکی از موارد مطروحه صحیح نمی‌باشد.

### **(ب) دفاعیات ماهوی:**

۱- شاکی در دادخواست ارائه شده اظهار داشته که بند ۵۸ بخشنامه معترض عنه اخراج به موجب قصور از انجام وظایف را از شمول بیمه بیکاری خارج نموده و به عبارت دیگر ترک کار و اخراج را منطبق بر هم دانسته، در صورتی که دخالت اراده، میل شخصی و عمد کارگر در اخراج نقشی ندارد زیرا کارگر در عدم رعایت انضباط و مقررات اداری، قصد و هدف اخراج و بیکاری خود را نداشته است. در این ارتباط لازم به توضیح است که استنباط شاکی از بند یاد شده صحیح نمی‌باشد زیرا در بند ۵۸ **بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان** مقرر گردیده، بیمه شدگانی که وفق ماده ۲۷ قانون کار و حسب آراء صادره از مراجع حل اختلاف به دلیل قصور در انجام وظایف محوله و یا نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه قرارداد آنها از سوی کارفرما فسخ می‌گردد، مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود. در ادامه ماده ۲۷ قانون کار نیز تصریح نموده، هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی کار لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید. با عنایت به مراتب فوق و این که بند ۵۸ بخشنامه معترض عنه منطبق با ماده ۲۷ قانون کار تنظیم شده و به عبارتی همان طور که در ماده ۲۷ قانون کار پیش بینی شده، چنان چه کارگر در انجام

وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض و رعایت ننماید، کارفرما می تواند در صورت مجوز شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و تایید مراجع حل اختلاف قانون کار، با پرداخت مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات، قرارداد کار را فسخ نماید. بنابراین ملاحظه می فرمایید که قرارداد کارگر در صورت عدم رعایت شرایط فوق فسخ می شود و آثار حقوقی فسخ با اخراج متفاوت است و نمی توان عنوان کرد که فسخ به منزله اخراج است. لازم به ذکر است اختیار کارفرما مبنی بر فسخ یک طرفه قرارداد کار در اجرای ماده ۲۷ قانون منوط به اعلام نظر شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی و همچنین اثبات قصور از ناحیه کارگر در مراجع حل اختلاف قانون کار بوده و صدور این رأی دلیلی بر عامدانه و ارادی بودن عمل فردی می باشد.

ضمناً ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مقرر می دارد: بیمه شده بیکار از نظر این قانون بیمه شده است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد. با عنایت به مفاد ماده یاد شده و اینکه هدف قانونگذار حمایت از بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و در اخراج خود هیچ نقشی ندارد و از آنجایی که بیمه شدگان موصوف به علت عدم رعایت مسائل انضباطی کارگاه یا تقصیر در انجام وظیفه محوله و همچنین انجام اقداماتی نظیر غیبت غیرموجه، خرابکاری، اعمال منافی عفت، دزدی، اختلاس و .. که جنبه عامدانه داشته از محل اشتغال خود اخراج می‌گردند، چنانچه به موجب آراء مراجع حل اختلاف به دلیل قصور عمدی در انجام وظیفه یا عدم رعایت مسائل انضباطی بیکار شوند، به دلیل عدم احراز شرایط مقرر در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری (اخراج بدون میل و اراده) مشمول بیمه بیکاری نمی باشند. از طرفی پرداخت بیمه بیکاری به افرادی که به دلیل قصور در انجام وظایف و سایر موارد مذکور بیکار می شوند، در واقع نوعی تشویق افراد خاطی و متخلف و برخلاف عدالت و قانون می باشد. مضافاً اینکه علی رغم این موضوع، چنانچه واحد کار و امور اجتماعی نسبت به معرفی این افراد جهت دریافت بیمه بیکاری اقدام نماید، مقرری بیمه بیکاری پرداخت می گردد. با عنایت به مراتب فوق و اینکه به صراحت مفاد بند ۵۸ بخشنامه معترض عنه اثبات قصور یا نقض آیین نامه انضباطی و عدم برقراری بیمه بیکاری مشروط به رأی مراجع حل اختلاف دانسته است و این بند منطبق با ماده ۲۷ قانون کار بوده و هیچ گونه مقررات جدید وضع نشده است.

۲- شکای در بخشی از دادخواست ارائه شده مدعی است که مواد ۶۲ و ۶۴ بخشنامه معترض عنه، پرداخت بیمه بیکاری را منوط به صدور دادنامه مراجع فصل نهم قانون کار قرار داده، که صحیح نمی

باشد در حالی که بنا به دلایل ذیل استنباط شاکی از بندهای یاد شده صحیح نمی باشد. بر اساس بند ۶۲ بخشنامه معروض عنہ مقرر گردیده، بیکاران دارای قرارداد کار با مدت معین در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در اثنای مدت قرارداد اخراج گردیده باشند، مشمول استفاده از بیمه بیکاری خواهند بود. در صورتی که به استناد رأی مراجع مذکور کارفرما مکلف به پرداخت حقوق و مزایای فرد اخراجی تا پایان قرارداد باشد، مقرری بیمه بیکاری از تاریخ پایان قرارداد و قطع دریافت مزد پرداخت خواهد شد. واحد اجرایی باید با توجه به رأی مراجع حل اختلاف و با رعایت مقررات نسبت به مطالبه حق بیمه ایام مذکور تا پایان قرارداد اقدام نماید. در ادامه مطابق ماده ۱۵۷ قانون کار هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر که ناشی از اجرای قانون کار باشد از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف قانون کار رسیدگی می شود و نیز بر اساس ماده ۲۵ قانون کار، هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ ندارد و همچنین در ماده ۴ قانون بیمه بیکاری مقرر شده که بیمه شده با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد. تبصره: بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه را (موضوع قانون کار) دریافت خواهند نمود و نیز طبق ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مقرر گردیده، بیکار از نظر این آیین نامه بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد. تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری به عهده واحد کار و امور اجتماعی محل است. بنابراین یکی دیگر از شرایط لازم جهت برخورداری از مزایا و حمایت های مقرر در قانون بیمه بیکاری تشخیص غیر ارادی بودن بیکاری توسط وزارت کار و امور اجتماعی می باشد. لذا صرفاً بیکارانی از مزایای مقرر در قانون فوق الذکر می توانند استفاده نمایند که علاوه بر سایر شرایط، بیکاری آنها غیر ارادی باشد، که تشخیص این امر توسط واحدهای کار و امور اجتماعی محل صورت می گیرد. این موضوع تلویحاً در ماده مذکور و صراحتاً در قسمت اخیرالذکر ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون فوق الذکر پیش بینی شده است.

لذا با توجه به دلایل مطروحه و به منظور حفظ و صیانت از نیروی کار در صورتی که کارگر در اثنای قرارداد مدت معین یا مدت موقت از کار اخراج گردد. ابتدا جهت بازگشت به کار به هیات های حل اختلاف مراجعه و چنان چه کارفرما اصرار به عدم بازگشت به کار کارگر را داشته باشد مرجع مذکور ضمن محکوم نمودن کارفرما به پرداخت معوقه قانونی، قرارداد را فسخ و حکم اخراج در اثنای کار را صادر و واحدهای کار و امور اجتماعی نیز بر اساس رأی مراجع حل اختلاف و در راستای اجرای ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری نسبت به معرفی کارگر جهت استفاده از مقرری بیمه بیکاری اقدام

می نماید. بنابراین همان گونه که ملاحظه می فرمایید بند ۶۲ بخشنامه معترض عنه صرفاً در مقام بیان تشریفات اداری است، نه ایجاد محدودیت در برقراری بیمه بیکاری و در صورتی که واحد کار و امور اجتماعی بدون اخذ رأی مرجع حل اختلاف نیز اقدام به معرفی بیمه شده جهت استفاده از مقرری بیمه بیکاری نماید، سازمان تامین اجتماعی نیز مقرری بیمه بیکاری را به بیمه شده پرداخت می نماید. در خصوص بند ۶۴ بخشنامه معترض عنه نیز لازم به ذکر است طبق بند مذکور مقرر گردیده که برقراری بیمه بیکاری بیمه شدگان زنی که در زمان مرخصی زایمان یا ایام شیردهی به دلایلی نظیر اخراج یا عدم تمدید قرارداد کار از سوی کارفرما بیکار می گردند، در صورتی که قطع رابطه کاری آنان توسط مراجع حل اختلاف موجه تشخیص داده شود با رعایت سایر شرایط قانونی مقدور می باشد. نظر به اینکه بند مذکور در اجرای دستورالعمل شماره ۴۹۵۱۷-۱۳۹۳،۳،۱۹ اداره کل روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تبیین شده است. لیکن با توجه به اینکه دستورالعمل یاد شده به موجب دادنامه شماره ۴۸۲-۱۳۹۶،۵،۲۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری لغو و بلااثر گردیده است، بنابراین مطابق ماده ۸۵ قانون دیوان عدالت اداری موجهی جهت رسیدگی مجدد آن وجود نداشته و از این حیث این بخش از خواسته شاکی قابل رد می باشد. ضمناً لازم به ذکر است در اجرای دادنامه یاد شده اداره کل امور فنی بیمه شدگان طی دستور اداری لغو دستورالعمل مارالذکر را طی شماره ۲۲۴۶،۹۶،۵۰۱۰-۵۰۱۰،۷،۵-۱۳۹۶،۷،۵ را به واحدهای اجرایی اعلام داشته اند. بنابراین با صدور دستورالعمل یاد شده دادنامه مذکور به مرحله اجرا نیز درآمده است. با عنایت به مراتب فوق و اینکه اقدامات سازمان وفق قوانین و مقررات صورت پذیرفته و ادعای شاکی در موارد مطروحه بلادلیل می باشد تقاضای رسیدگی و رد شکایت مطروحه مورد استدعاست”.

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 می شود و هیات مذکور به موجب دادنامه شماره ۷۷۰-۱۴،۵،۱۳۹۵ مواد ۶۴ و ۶۲ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان را قابل ابطال تشخیص نداد و رأی به رد شکایت صادر کرد. رأی مذکور به علت عدم اعتراض از سوی رئیس دیوان عدالت اداری و یا ده نفر از قضات دیوان عدالت اداری قطعییت یافت.

رسیدگی به ابطال ماده ۵۸ بخشنامه شماره ۲۰ سازمان تامین اجتماعی به شماره ۱۲۵۰۶،۹۵،۱۰۰۰-۱۳۹۵،۱۱،۲۷ در دستور کار هیات عمومی قرار گرفت.

هیات عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸،۳،۷ 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 هیات عمومی**

به موجب ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مصوب سال ۱۳۶۹ «بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.» نظر به اینکه فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما به دلیل قصور کارگر در انجام وظایف محوله یا نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه بدون دخالت میل و اراده کارگر بیمه شده صورت می گیرد و بر مبنای رأی وحدت رویه شماره ۱۵۵-۱۴،۵،۱۳۸۰ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز صرفاً محکومیت کیفری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال آنان به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی و یا تحمل مجازات قطعی از مصادیق ترک خدمت محسوب می شود، بنابراین حکم مقرر در ماده ۵۸ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی که فسخ قرارداد کار را از سوی کارفرما به دلیل قصور کارگر در انجام وظیفه محوله و یا نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه موجب عدم استحقاق بیمه شده نسبت به دریافت بیمه بیکاری اعلام کرده، با حکم مقرر در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مغایرت دارد و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می شود.