

## عنوان

رای شماره ۳۴۰۵۴۰۹ مورخ ۲۶/۱۲/۱۴۰۲ هیأت تخصصی کار بیمه و  
تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید



شماره پرونده: هت/۱۶۹/۰۲۰۰ - شماره دادنامه سیلور: ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۳۴۰۵۴۰۹ - تاریخ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۶

شاکی: آقای تقی طاهری آبکناری

طرف شکایت: نهاد ریاست جمهوری

موضوع شکایت و خواسته: ابطال تصویب نامه مورخ ۹۸/۱۱/۲۰ هیأت وزیران در خصوص معرفی کالاهای غیرمستمر، موضوع تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار

شاکی دادخواستی به طرفیت نهاد ریاست جمهوری به خواسته ابطال تصویب نامه مورخ ۹۸/۱۱/۲۰ هیأت وزیران در خصوص معرفی کالاهای غیرمستمر، موضوع تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار به دیوان عدالت اداری تقدیم کرده که به هیأت عمومی ارجاع شده است متن مقرر مورد شکایت به قرار زیر می باشد :

تصویب نامه در خصوص معرفی کالاهای غیرمستمر، موضوع تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار مصوب ۹۸/۱۱/۲۰ هیأت وزیران در جلسه ۱۳۹۸/۱۱/۲۰ به پیشنهاد شماره ۷۹۲۶۳ مورخ ۱۳۹۷/۴/۲۷ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ تصویب کرد:

۱ - کارهایی که طبیعت آن ها جنبه غیرمستمر دارد، عبارتند از:

الف - تمامی کارها در کارگاه هایی که برای انجام ماموریتی خاص ایجاد شده و ماموریت آن ها در تاریخ معینی به اتمام می رسد، نظیر کارگاه های سدسازی، راه سازی و ساخت کارخانه.

ب - تمامی کارها در کارگاه هایی که فعالیت آن ها مقید به زمان خاصی نیست و در طول زمان تداوم دارند ولی جزو فعالیت ها و وظایف اصلی کارگاه نیستند، نظیر ساخت سوله، ساختمان یا خط تولید جدید.

۲ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن ها جنبه غیرمستمر دارد، چهار سال است.

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت شامل سقف زمانی مجموع قراردادهای مدت موقت است که برای انجام کارهای موضوع بند ۱ این تصویب نامه می توان با یک کارگر یا تعدادی از کارگران منعقد کرد.

تبصره ۲ - مدت توقف موقتی کارگاه، از سقف زمانی موضوع این ماده معاف است.

۳ - در کارهایی که قبل از ابلاغ این تصویب نامه وجود داشته اند، حداکثر مدت موقت از تاریخ ابلاغ این تصویب نامه محاسبه خواهد شد.

۴ - کارفرمایان مجازند پس از اتمام پروژه یا فعالیت مذکور در بند های (الف) و (ب) بند ۱ این تصویب نامه، حتی پس از مدت چهار سال مذکور در بند های ۲ و ۳، با کارگر یا کارگران آن پروژه یا فعالیت اتمام یافته، تسویه حساب کنند.

۵ - کارگران/ افرادی که در قالب قرارداد های مدت موقت، در کارهای جاری مستمر فعالیت می کنند، مشمول مفاد این آیین نامه نخواهند بود.

معاون اول رئیس جمهور - اسحاق جهانگیری

\*دلایل شاکی برای ابطال مقرر مورد شکایت :



مطابق تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار "حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید." در بند ۲ مصوبه هیأت وزیران آمده است که «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن جنبه غیرمستمر دارد، ۴ سال است.» نظر به اینکه منظور قانونگذار از عبارت «حداکثر مدت» در تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، یعنی لحظه ای از زمان که تا آن موقع باید کاری انجام شده باشد، لذا در قراردادهای مدت موقت همانند قراردادهای فصلی و موسومی، با اتمام مدت قرارداد، قرارداد کار نیز خاتمه می یابد و چنین قراردادهایی صرفاً با یک فقره قرارداد و آن هم برای مدت کمتر از یکسال منعقد می گردد و تمدید یا تجدید صریح یا ضمنی آن، به لحاظ غیر ممکن بودن موضوع قرارداد پس از اتمام آن، خلاف قانون است، چرا که حداکثر مدت قراردادهای موقت با جنبه غیرمستمر، مطابق تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، کمتر از یک سال می باشد. همچنین تبصره ۱ بند ۲ تصویب نامه و بندهای ۳ و ۴ و ۵ آن، به لحاظ اینکه حداکثر مدت قراردادهای کار موقت کمتر از یکسال است، لذا حداکثرهای درج شده در بندهای مزبور، نیز برخلاف تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار می باشد.

\* در پاسخ به شکایت مذکور، معاون امور حقوقی دولت به موجب لایحه شماره ۵۱۰۴۰/۷۷۴۰ مورخ ۱۴۰۲/۵/۴ به طور خلاصه توضیح داده است که:

۱- شاکای با اشاره به مصادیقی از قراردادهای فصلی و موسمی، این دسته از قراردادها را به عنوان مصادیق قراردادهای موقت قلمداد نموده و بر اساس تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، حداکثر مدت موقت برای این دسته از قراردادها با جنبه غیرمستمر، یکسال می باشد و ۴ سال خلاف قانون است. این در حالی است که در ماده ۲۴ قانون کار تصریح شده است که قرارداد موقت می تواند برای یکسال یا بیشتر منعقد شود و طبق بند د ماده ۲۱ قانون کار و رای وحدت رویه شماره ۳۷۲-۳۷۱ مورخ ۹۲/۵/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، قراردادهای کار با مدت موقت، در صورت انقضاء به طور صریح یا ضمنی قابل تمدید یا تجدید می باشند. بر همین اساس، حکم مندرج در تبصره ۱ بند ۲ مصوبه معترض عنه، مغایرتی با تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار ندارد.

۲- هرچند برخی از قراردادهای کار به لحاظ فصلی بودن، امکان استمرار در فصول دیگر را ندارد، ولی ممکن است این قراردادها به صورت دائمی منعقد شوند و در چنین وضعیتی با توجه به طبیعت کار و این که قرارداد مزبور مبتنی بر چنین وضعیتی است که طرفین بر آن آگاه هستند، در فصل غیر کار، قرارداد به حالت تعلیق در می آید. با این وصف، نوع قرارداد کار ارتباطی با فصلی بودن یا نبودن کار موضوع قرارداد نداشته و در کارهای فصلی می توان از انواع سه گانه قرارداد کار موضوع قرارداد کار استفاده نمود.

۳- برخلاف تصور شاکای، دولت در بند ۴ مصوبه درصد تمدید حداکثر مدت مقرر در بند ۲ برنیامده و بلکه مقرر داشته که لزوماً پایان حداکثر مدت موقت به مثابه زمان تسویه حساب کارفرمایان با کارگران نبوده و حتی پس از مدت ۴ سال مذکور در بندهای ۲ و ۳ با کارگران آن پروژه یا فعالیت اتمام یافته تسویه حساب کنند و از طرفی با توجه به اینکه تا قبل از ابلاغ این تصویب نامه، حداکثر مدت قراردادهای موقت مشخص نشده بود. دولت در بند ۳ مصوبه مقرر داشته که در کارهایی که قبل از ابلاغ این تصویب نامه وجود داشته اند، حداکثر مدت موقت از تاریخ ابلاغ این تصویب نامه محاسبه خواهد شد. در نتیجه استثنای مقرر در این بند مغایرتی با قانون نداشته و در چارچوب صلاح دید قانونی هیأت وزیران است.

در خصوص شکایت شاکای به شرح موصوف، با التفات به جامع اوراق و محتویات پرونده و با این استدلال که اولاً: برخلاف تلقی و تصور شاکای، متن تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، دلالت بر حداکثر مدت قراردادهای موقت کار با جنبه غیرمستمر ندارد، بلکه صرفاً عنوان داشته که حداکثر مدت این قراردادها توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ثانیاً و توجهاً: مطابق بند د ماده ۲۱ قانون کار، در قراردادها با مدت موقت (چه برای کارهای غیرمستمر همانند قراردادهای فصلی و چه برای قراردادهای مستمر) چنانچه در پایان مدت قرارداد به طور صریح یا ضمنی تمدید یا تجدید نشوند، قرارداد خاتمه می یابد



و معنی و مفهوم مخالف آن این است که اگر قراردادهای با مدت موقت، پس از انقضای آن، به طور صریح یا ضمنی تمدید یا تجدید گردند، قرارداد به قوت خود باقی است.

ثالثاً و تشریحاً: نوع قرارداد کار ارتباطی به فصلی بودن یا نبودن کار مربوطه نداشته و هریک از انواع سه قرارداد کار یعنی دائم، موقت و معین می تواند فصلی باشد. و چنانچه قرارداد موقتی با جنبه غیرمستمر همانند قرارداد فصلی منعقد شود، به لحاظ اینکه در چنین قراردادی، طرفین فقط آن را برای فصل کار منعقد می نمایند، می توانند پس از پایان مدت قرارداد، به طور صریح یا ضمنی آن قرارداد را تمدید یا تجدید نمایند چرا که در چنین قراردادهایی، با توجه به طبیعت کار و اینکه تمدید یا تجدید قرارداد مذکور مبتنی بر چنین وضعیتی است که طرفین قرارداد بر آن آگاه هستند که در فصل غیر کار، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید و این مورد از مصادیق تعلیق ناشی از توافق یا اراده مشترک طرفین است و در مدت تعلیق هم به تبع قاعده کلی بر تعلیق، پرداختی هم از طرف کارفرما صورت نمی گیرد و حتی بر فرض عدم توافق یا ابهام در آن، کارگر در فصل غیر کار به دلالت قاعده عقلی «هیچ کس مأخوذ به محال نیست. از اجرای تعهد در فصل غیر کار معاف است.

رابعاً: برخلاف ادعای شاکی عبارت «حداکثر مدت موقت» در بندهای ۳ و ۴ تصویب نامه، در مقام بیان تغییر مدت حداکثر مدت ۴ ساله نیست. بلکه مراد از این عبارت در بندهای ۳ و ۴ تصویب نامه، به ترتیب امکان تسویه حساب با کارگران در پایان پس از پایان حداکثر مدت اعلامی (۴ ساله) و تعیین حداکثر مدت موقت در قراردادهای قبل از ابلاغ این تصویب نامه می باشد.

لذا با توجه به اینکه مبنای تعیین مدت ۴ سال برای قراردادهای موقت با جنبه غیرمستمر، مترتب بر اختیار مقرر در تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار می باشد و مبنای تمدید و یا تجدید قراردادها بر اساس ماده ۲۴ و بند د ماده ۲۱ قانون کار می باشد و عبارت «حداکثر مدت موقت» در بندهای ۲ و ۳، ۴ در مقام بیان تغییر مدت در عبارت مذکور نمی باشد. لذا تصویب نامه معترض عنه، مغایر قانون و خارج از حدود اختیار نبود و در نتیجه قابل ابطال تشخیص نمی گردد.

\*پرونده کلاسه ه ت/ ۰۲۰۰۱۶۹ با موضوع "ابطال تصویب نامه در خصوص کارهای غیرمستمر موضوع تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۹۸/۱۱/۲۰ هیأت وزیران" در جلسه هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مطرح و به شرح ذیل رای صادر شد:

رای هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری

بر اساس ماده ۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد و مطابق تبصره (۱) این ماده، حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. به این منظور هیأت وزیران در جلسه ۱۳۹۸/ ۱۱/ ۲۰ به پیشنهاد شماره ۷۹۲۶۳ مورخ ۲۷/ ۴/ ۱۳۹۷ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد را به تصویب رسانیده است که بر اساس آن تمامی کارها در کارگاه هایی که برای انجام مأموریتی خاص ایجاد شده و مأموریت آنها در تاریخ معینی به اتمام می رسد، نظیر کارگاه های سدسازی، راهسازی و ساخت کارخانه و تمامی کارها در کارگاه هایی که فعالیت آنها مقید به زمان خاصی نیست و در طول زمان تداوم دارند ولی جزو فعالیت ها و وظایف اصلی کارگاه نیستند، نظیر ساخت سوله، ساختمان یا خط تولید جدید غیرمستمر شناخته شده اند و حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، چهار سال تعیین شده و این حداکثر برای کارهایی که قبل از ابلاغ این تصویب نامه وجود داشته نیز محاسبه می شود همچنین کارفرمایان مجاز به تسویه حساب با کارگران پروژه بعد از اتمام فعالیت آن حتی پس از مدت چهار سال بوده و افرادی که در قالب قراردادهای مدت موقت در کارهای جاری مستمر فعالیت می کنند مشمول مفاد این آیین نامه قرار نگرفته اند؛ با عنایت به مراتب مذکور و صرف نظر از اینکه مغایرت موادی از مقرر مورد شکایت با دیگر بندهای آن از موجبات ابطال مصوبات به شمار نمی آید نظر به اینکه تصویب نامه هیأت



وزیران در خصوص تعیین کارهای غیر مستمر، در راستای صلاحیت قانونی هیأت وزیران و حکم مقرر در تبصره (۱) ماده (۷) قانون کار به تصویب رسیده و مغایرتی با قانون ندارد در نتیجه مستنداً به بند «ب» ماده ۸۴ دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات و الحاقات بعدی مصوب سال ۱۴۰۲، رای به رد شکایت صادر می شود؛ این رای ظرف بیست روز از تاریخ صدور، از سوی رئیس یا ده نفر از قضات دیوان عدالت اداری قابل اعتراض است.

