

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

رای وحدت رویه تبدیل قرارداد موقت کارگران به دائمی

رای دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل قرارداد کار موقت به قرارداد کار دائم

تبدیل قرارداد کار موقت به دائم در کارهای مستمر در حالت تمدید شفاهی و ضمنی قرارداد کار (دادنامه شماره ۱۵۸ - ۱۵۹ مورخ ۲۱/۰۱/۱۴۰۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

شماره دادنامه : ۱۵۸ - ۱۵۹

تاریخ دادنامه : ۲۱/۰۱/۱۴۰۰

شماره پرونده: ۹۸۰۳۶۲۷ و ۹۸۰۳۳۵۰

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

موضوع شکایت و خواسته: ابطال نامه شماره ۴۷۹۰۷-۱۷-۳-۱۳۹۶ و بند آخر (۳)

مکرر) نامه شماره ۲۴۴۲۱۴-۱۶-۱۲-۱۳۹۶ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

گردش کار: شاکیان به موجب دادخواست های جداگانه ای ابطال نامه شماره ۴۷۹۰۷-۱۳۹۶، ۳، ۱۷ و بند آخر (۳ مکرر) نامه شماره ۲۴۴۲۱۴-۱۶، ۱۲، ۱۳۹۶ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را خواستار شده اند و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده اند که:

الف- متن دادخواست آقای....

” با سلام و احترام در خصوص تبدیل قرارداد کار موقت به دائم در کارهای مستمر در حالت تمدید شفاهی و ضمنی قرارداد کار به استحضار می رساند، در نامه مورد اعتراض ذکر شده « قابل توجه است که قرارداد کار فقط برای یک دوره به میزان مدت قرارداد سابق تجدید می شود و در صورتی که بعد از انقضای مدت قرارداد کار مدت موقت به صورت ضمنی تجدید شده، کارگر همچنان با توجه به توافق حاصله به کار خود ادامه دهد، با عنایت به اصل مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، یعنی اصل دائمی بودن قراردادهای کار در کارهای با طبیعت (کذا فی الاصل) مستمر، قرارداد کار دائمی محسوب می شود و دادنامه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱-۲۸، ۵، ۱۳۹۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مفید این معنی می باشد.» در صورتی که حکم به دائمی شدن قرارداد کار مدت موقت در کارهای با طبیعت مستمر، اگر بیش از یک دوره تجدید شود، هم مغایر با تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار است و هم مغایر با

دادنامه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱-۲۸-۵-۱۳۹۲ و نیز آرای دیگری مانند رأی شماره ۵۰۶-
۱۳۹۶-۵-۳۱ و نیز رأی شماره ۱۹۴-۲۰-۶-۱۳۷۹ که در انتهای نامه مورد اعتراض به **دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی**
نادرست ذکر شده، «هیچ ارتباطی به آن چه در این نامه اشاره کردیم ندارد.» در عمل
نیز از آنجا که حکم این نامه، نه صرفاً در خصوص یک مورد خاص، بلکه متضمن
قاعده الزام آوری بوده که بسیاری از مسئولان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از
جمله نمایندگان این وزارت در مراجع حل اختلاف، با استناد به آن قراردادهای کاری
تمدید شده بیش از یک دوره در کارگاه های دارای طبیعت مستمر را قرارداد دائم
محسوب می کنند و نتیجتاً بسیاری از کارفرمایان جهت اجتناب از دائمی شدن
قراردادهای کار، از تمدید بیش از یک دوره خودداری نموده، به این ترتیب در عمل
هم باعث ایجاد مشکل برای کارفرمایان و هم کارگران می شود، لذا با اتخاذ ملاک از
آرای مذکور و نیز با توجه به مغایرت این بند نامه مورد اعتراض با بند (د) ماده ۲۱
و تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار و نیز دادنامه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱-۲۸-۵-۱۳۹۵ و به ویژه
دادنامه شماره ۱۹۴-۷۹-۶-۲۰-۱۳۷۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که در مقدمه
آن در بخش دادخواست شاکی به درستی ذکر شده «تبدیل غیر ارادی مدت قرارداد
موقت به دائم نیازمند تجویز و تصریح قانونی می باشد» و بر همین اساس هم هیأت
عمومی رأی داده که «نظر به مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب سال
۱۳۶۹ ذکر مدت معین در قرارداد کار مفید موقت بودن قرارداد کار است»، درخواست
اعمال ماده ۹۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری و ابطال نامه مورد
اعتراض را دارم.»

ب- متن دادخواست آقای ...

دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی

” در بند آخر نامه مورد اعتراض (۳ مکرر، که گویا به اشتباه به جای ۴ از این شماره استفاده شده) ذکر شده که «چنانچه بعد از اتمام مدت قرارداد موقت، کارگر به کار خود نزد کارفرما ادامه دهد و قراردادی به صورت کتبی بین طرفین منعقد نشود این امر به منزله تمدید قرارداد کار به صورت ضمنی و عملی است لیکن قرارداد کار صرفاً برای یک دوره به میزان مدت قرارداد قبل تمدید می شود و در صورت ادامه کار بعد از اتمام مدت تمدید شده به صورت ضمنی (مدتی که قرارداد به صورت ضمنی تمدید شده بود) قرارداد با توجه به تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، دائمی محسوب خواهد شد و نمی توان قرارداد راهمچنان موقت تلقی کرد. شایان ذکر است دادنامه شماره ۳۷۱ و ۳۷۲-۲۸-۵-۱۳۹۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مفید همین معناست» در صورتی که « صرفاً برای یک دوره به میزان مدت قرارداد قابل تمدید» بودن قرارداد کار و دائمی شدن آن « در صورت ادامه کار بعد از اتمام مدت تمدید شده» نه تنها مطلقاً مطابقتی با تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار ندارد، بلکه برخلاف آنچه در این بند از نامه ذکر شده، دادنامه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱-۲۸-۵-۱۳۹۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مفید به این معنا نیست و کاملاً مخالف آن است لازم به ذکر است که این موضوع (تبدیل قرارداد مدت موقت به قرارداد دائمی پس از عدم تمدید قرارداد به میزان دو دوره) با استناد به نامه مذکور مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به صورت عرف و رويه ای عام الشمول و مغایر با قانون کار و دادنامه شماره ۳۷۱ و ۳۷۲-۲۸-۵-۱۳۹۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در

آمده و هیأت های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار نیز بر اساس آن تصمیم گیری نموده و رأی صادر می نمایند. لذا با اتخاذ ملاک از رأی مذکور و نیز دادنامه شماره ۱۳۹۶،۵،۳۱-۵۰۶ با توجه به مغایرت این بند از نامه مورد اعتراض با تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار و نیز دادنامه شماره ۳۷۱ و ۱۳۹۵،۵،۲۸-۳۷۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، درخواست ابطال بند آخر (۳ مکرر) نامه مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به شماره ۱۳۹۵،۱۲،۱۶-۲۴۴۲۱۴ را دارم.

متن مقررهای مورد شکایت به شرح زیر است:

الف- نامه شماره ۱۳۹۶،۳،۱۷-۴۷۹۰۷ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جناب آقای جدلی وکیل دادگستری

» « بازگشت به نامه شماره ۱۳۹۶،۳،۶-۳۹۸۴۳ به آگاهی می رسانم: همان گونه که در نامه شماره ۱۳۹۵،۱۲،۱۶-۲۴۴۲۱۴ این اداره کل اشاره شده است: چنانچه بعد از اتمام مدت قرارداد کار مدت موقت، کارگر به کار خود نزد کارفرما ادامه دهد و قراردادی به صورت کتبی بین طرفین منعقد نشود، این امر به منزله تجدید قرارداد کار مدت موقت به صورت ضمنی می باشد، لیکن قابل توجه است که قرارداد کار فقط برای یک دوره به میزان مدت قرارداد سابق تجدید می شود و در صورتی که بعد از انقضای مدت قرارداد کار مدت موقت به صورت ضمنی تجدید شده، کارگر همچنان با توجه به توافق حاصله به کار خود ادامه دهد، با عنایت به اصل مقرر در تبصره ۲

ماده ۷ قانون کار، یعنی اصل دائمی بودن قراردادهای کار در کارهای با طبیعت مستمر، قرارداد کار دائمی محسوب می شود و دادنامه شماره ۱۷۱ و ۳۷۱-۲۸-۵-۱۳۹۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مفید این معنی می باشد. در ضمن دادنامه شماره ۱۹۴-۱۳۷۹-۶-۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در خصوص موضوع دیگری صادر شده و هیچ ارتباطی به آنچه در این نامه اشاره کردیم، ندارد. - مدیرکل روابط کار و جبران خدمت

ب- نامه شماره ۲۴۴۲۱۴-۱۶-۱۲-۱۳۹۶ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به شرکت سوال کننده در پاسخ به تبدیل شدن قرارداد کار موقت کارگر به دائمی در صورت تمدید شفاهی و ضمنی برای دو دوره.

جناب آقای حبیبی مدیرعامل محترم شرکت قطارهای مسافری رعد تبریز

با سلام و احترام، بازگشت به نامه مورخ ۱۳۹۵-۱۱-۵ آن شرکت که به شماره ۲۱۵۹۴۲-۱۲-۱۱-۱۳۹۵ به ثبت رسیده است به آگاهی می رسانم: بند ۳ مکرر- چنانچه بعد از اتمام مدت قرارداد موقت، کارگر به کار خود نزد کارفرما ادامه دهد و قراردادی به صورت کتبی بین طرفین منعقد نشود این امر به منزله تمدید قرارداد کار به صورت ضمنی و عملی است لیکن قرارداد کار صرفاً برای یک دوره به میزان مدت قرارداد قبل تمدید می شود و در صورت ادامه کار بعد از اتمام مدت تمدید شده به صورت ضمنی (مدتی که قرارداد به صورت ضمنی تمدید شده بود)

قرارداد با توجه به تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار دائمی محسوب خواهد شد و نمی توان
قرارداد را همچنان موقت تلقی کرد. **دینا تخصصی ترین سایت مشاوره حقوقی** است دادنامه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱-
۱۳۹۵.۵.۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مفید همین معنا است. - مدیرکل
روابط کار و جبران خدمت”

در پاسخ به شکایت مذکور مدیرکل حقوقی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به
موجب لایحه شماره ۳۲۲۳۷-۳.۳.۱۳۹۹ نامه شماره ۲۳۷۱۵۳-۱۰.۱۲.۱۳۹۸ مدیرکل
روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را ارسال کرده است
که متن آن به قرار زیر است:

” ۱- نظر به این که در ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار اعم از قرارداد کتبی یا شفاهی
به رسمیت شناخته شده است و اصولاً محدودیت زمانی برای مدت قرارداد کار موقت
پیش بینی نشده است، لذا ادامه کار کارگر در کارگاه پس از انقضای مدت قرارداد به
منزله تجدید ضمنی قرارداد با همان مدت خواهد بود بنابراین اعم از اینکه نوع فعالیت
کارگاه مستمر باشد یا نباشد موافقت طرفین برای تعیین مدت قرارداد معتبر می باشد.
در ضمن با انعقاد قرارداد کاری که در آن مدت معینی تعیین می شود، انتظار می رود
که با پایان پذیرفتن مدت مذکور و در انتهای آن، قرارداد مذکور خاتمه یابد، به همین
دلیل در بند (د) ماده ۲۱ قانون کار نیز بر این امر تأکید گردیده که پایان یافتن مدت
قرارداد مدت موقت به منزله خاتمه آن تلقی می گردد؛ لیکن ذکر این نکته ضروری
است که چنانچه پس از انقضای مدت، کارفرما صریحاً قرارداد را به صورت مکتوب
Heyvalaw.com

تمدید نماید یا در صورتی که وی به صورت ضمنی، رفتاری را اتخاذ نماید که از آن تمایل کارفرما به استمرار رابطه کاری مستنبط گردد، خاتمه آن با انقضای مدت اولیه منتفی خواهد بود و قرارداد برای یک دوره دیگر تمدید می گردد. بدیهی است در فعالیت هایی که جنبه دائمی دارند چنانچه در قرارداد کار قید مدت ذکر نشود قرارداد غیر موقت و دائمی تلقی می شود. بنابراین اگر در قراردادی با مدت موقت (چه برای کارهای غیر مستمر و چه مستمر) قرارداد به طور صریح یا ضمنی تجدید نشود، قرارداد خاتمه می یابد، معنی و مفهوم مخالف این است که در این گونه قراردادها، پس از انقضای مدت، اگر قرارداد به طور صریح یا ضمنی تجدید گردد قرارداد به قوت خود باقی است. تجدید صریح یعنی قرارداد کار به صورت کتبی با توافق طرفین تجدید یا تمدید شود و تجدید ضمنی قرارداد کار این است که کارگر پس از خاتمه مدت قرارداد، به کار خود ادامه دهد و کارفرما نیز سکوت نماید و در مقابل کار وی به او مزد پرداخت کند.

۲- برخلاف تلقی و تصور شاکی متن استعلام دلالت بر تبدیل قرارداد موقت به دائم در صورت ادامه کار ندارد، بلکه ضمن تبعیت از رأی وحدت رویه شماره ۳۷۱ و ۳۷۲-۵۲۸-۱۳۹۲ دیوان عدالت اداری و با استناد به آن صرفاً عنوان داشته است که در صورت ادامه کار پس از انقضای مدت در قرارداد مدت موقت، قرارداد به صورت ضمنی برای دوره مشابه (و نه دوره های متعدد و نامحدود مشابه) تمدید می گردد.

۳- قانون کار از جمله قوانین آمره است و در قوانین آمره نیز اصل بر تفسیر مضیق است و می بایست از توسعه دامنه آن خودداری نمود. همچنین اصل حمایتی بودن قرارداد کار اقتضا می کند در موارد تردید، تفسیر به سود کارگر صورت گیرد. در رأی وحدت رویه شماره ۳۷۱-۳۷۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری آمده است: « همان قرارداد کار با مدت موقت برای (مدت دیگری) تجدید شده » و عبارت (مدت دیگری) صرفاً دلالت بر یک مدت مشابه دیگر دارد و نمی توان از آن مدت های مشابه دیگر برای موارد متعدد و نامحدود را استنباط نمود.

۴- چنانچه تفسیر شاکی از دادنامه شماره ۳۷۱-۳۷۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر امکان تمدید ضمنی قرارداد کار مدت موقت برای دفعات متعدد پذیرفته شود، با توجه به اینکه هیچ گونه ضابطه ای برای تعیین سقف دفعات تمدیدهای پیاپی وجود ندارد این امکان را فراهم می کند که کارفرمایان در بدو استخدام «صرفاً در یک مرحله» اقدام به انعقاد قرارداد کار مدت موقت یک ماهه یا یک هفته ای نمایند و با تمدیدهای ضمنی متعدد ماهها و هفته ها را سپری کنند و حتی پس از گذشت سال ها در پایان هر ماه یا هر هفته به استناد انقضاء مدت قرارداد ضمنی تمدید شده اقدام به اخراج کارگر نمایند.

۵- اداره و مدیریت کارگاه در اختیار کارفرما است و مسئولیت اداره امور مالی و اداری از جمله قراردادهای کارکنان متوجه وی می باشد و با توجه به اینکه در جامعه مورد غالب تمدید قراردادها به صورت صریح می باشد و تمدید ضمنی جنبه استثناء

دارد، پیش بینی آن در قانون کار (مفهوم بند «د» ماده ۲۱ قانون کار) در راستای تسهیل ساماندهی کارگاه بوده است و نه دستاویزی جهت تضییع امنیت شغلی کارگران، چرا که این رویه حتی در خصوص تمدیدهای متعدد قرارداد مدت موقت یک روزه قابل تصور است که اساساً با اصول حقوقی و فلسفه حقوق کار در تعارض می باشد.

۶- با عنایت به اصول حقوقی از جمله اصل استصحاب؛ چنانچه قرارداد مدت موقت به طور ضمنی و شفاهی تمدید شود اگرچه بیش از یک دوره باشد موجب دائمی شدن قرارداد نمی گردد، اما نظر به این که تمدید ضمنی قرارداد بیش از یک دوره مبین قصد و نیت طرفین مبنی بر دائمی کردن قرارداد است. بنابراین اثبات خلاف این ظاهر بر عهده کارفرما است که باید از طریق ادله اثبات دعوا قصد و نیت واقعی طرفین را اثبات نماید. به همین دلیل با توجه به اصل استصحاب مقرر شده است که تمدید قرارداد مدت موقت برای یک دوره پذیرفته شود لیکن برای بیش از یک دوره موجب دائمی شدن قرارداد می گردد.

۷- در نتیجه با عنایت به مراتب گفته شده و نظر به این که نامه موضوع شکایت در راستای رأی وحدت رویه شماره ۳۷۱ و ۳۷۲-۲۸، ۵، ۱۳۹۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صادر و ابلاغ شده است، لذا درخواست رد شکایت شاکی را دارم.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۴۰۰/۱۰/۲۱ 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.

متن رای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری برای تایید تبدیل شدن قرارداد کار موقت به دائمی در صورت تمدید ضمنی و شفاهی به مدت دو دوره در کارهای با جنبه مستمر به صورت زیر است.

رای هیأت عمومی

نظر به اینکه طبق تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار و همچنین رأی وحدت رویه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱-۱۳۹۲/۵/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مواردی که در قرارداد کار دائمی یا کار با جنبه مستمر، مدت به صورت صریح یا ضمنی ذکر نشده باشد قرارداد به صورت دائمی تلقی می‌شود و لذا با عنایت به اینکه نامه‌های معترض عنه دلالت دارد در قراردادهای موقتی که برای مرتبه دوم به صورت ضمنی و به طور موقت تمدید شده است بعد از انقضاء مدت قرارداد ادامه قرارداد در کارهای دائمی یا با جنبه مستمر بدون ذکر مدت و به صورت صریح یا ضمنی تمدید می‌شود قرارداد دائمی تلقی خواهد شد، مغایر قوانین و مقررات و خارج از اختیار تشخیص نمی‌گردد و در نتیجه ابطال نمی‌شود.

Heyvalaw.com

محمدکاظم بهرامی - رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری