



رویه قضایی با موضوعات اداری، استخدامی و فرهنگی

معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش

دیوان عدالت اداری

اداره کل حقوقی و امور مجلس

آبان ۱۳۹۷



رویه قضایی با موضوعات اداری، استخدامی و فرهنگی

- فوق العاده‌ها، کمک هزینه‌ها، مزایا، پاداش و مرخصی
- نظارت دیوان عدالت اداری بر آرای مراجع شبه قضایی
- تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان
- مسائل استخدامی کارکنان (احتساب سوابق خدمت، انتقال و ...)
- بازنشستگی

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمه

دیوان عدالت اداری به منظور ایجاد رویه واحد و جلوگیری از صدور آرای متعارض در شعب و در نتیجه کاهش پرونده‌های ورودی به دیوان، اقدام به تهیه جزوات رویه قضائی در حوزه شکایات مطروحه در دیوان نموده و با اولویت دادن به موضوعات تکراری، آن‌ها را در دستور کار خود قرار داده است. به منظور تحقق این هدف، ابتدا عناوین شکایات تکراری در حوزه‌های مختلف احصا و سپس با مطالعه و بررسی دقیق تمامی مستندات اعم از قوانین، مقررات و آرای هیئت عمومی و رویه قضائی شعب و بهره‌گیری از نظرات قضات محترم صاحب‌نظر دیوان در شعب تخصصی و معاونان و مدیران محترم قضائی اقدام به تهیه و تدوین جزوات حاضر نموده است که نقش مؤثری در یکسان سازی رویه‌ها و نظرات قضائی و همچنین اقدامات مراجع اداری و دستگاه‌های اجرایی دارد.

مجموعه پیش رو شامل ۳۶ جزوه آموزشی در حوزه موضوعات اداری، استخدامی و فرهنگی است که با همکاری معاونت محترم قضائی در امور اداری، استخدامی و فرهنگی و قضات با تجربه این حوزه تدوین گردیده است.

معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری امیدوار است با تهیه، تدوین و توزیع این مجموعه‌ها، علاوه بر تحقق اهداف پیش گفته سهمی هر چند اندک در توسعه رویه صحیح قضائی و جلوگیری از صدور آرای معارض و همچنین کمک به تصمیم‌گیری صحیح در دستگاه‌های اجرایی و تسریع و سهولت پاسخگویی به مراجعان خود و سامان یافتن امور مردم در راستای تحقق حقوق شهروندی و اجرای قوانین و مقررات و آرای هیئت عمومی دیوان و شعب ایفا نموده باشد. امید است همکاران محترم قضائی و مدیران محترم دستگاه‌های اجرایی با ارائه نظرهای اصلاحی خود بر غنای این نوشتار بیفزایند.

محمد

معاون حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری

فهرست مطالب

رویه قضایی شماره (۱): فوق العاده ایثارگری

- ۲..... طرح بحث.....
- ۲..... شرایط بهره‌مندی از فوق العاده ایثارگری.....
- ۲..... نکات کلیدی.....
- ۳..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۲): پرداخت فوق العاده کار با اشعه در قالب فوق العاده سختی کار

- ۶..... طرح بحث.....
- ۶..... شرایط بهره‌مندی از حق اشعه در قالب فوق العاده سختی کار.....
- ۶..... نکات کلیدی.....
- ۷..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۳): فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا

- ۱۰..... طرح بحث.....
- ۱۰..... شرایط بهره‌مندی از فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و مناطق بد آب و هوا.....
- ۱۱..... نکات کلیدی.....
- ۱۱..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۴): کمک هزینه ازدواج

- ۱۴..... طرح بحث.....
- ۱۴..... شرایط بهره‌مندی از کمک هزینه ازدواج.....

۱۴..... نکات کلیدی..... -

۱۵..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۵): بهره‌مندی کارمندان مرد از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد

۱۸..... طرح بحث..... -

۱۸..... شرایط بهره‌مندی کارمندان مرد از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد..... -

۱۸..... نکات کلیدی..... -

۱۹..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۶): پرداخت فوق‌العاده کار با اشعه

۲۳..... طرح بحث..... -

۲۳..... شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده کار با اشعه..... -

۲۳..... نکات کلیدی..... -

۲۴..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۷): فوق‌العاده اضافه کار

۳۱..... طرح بحث..... -

۳۱..... شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده اضافه کار..... -

۳۱..... نکات کلیدی..... -

۳۲..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۸): تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی

۳۷..... طرح بحث..... -

۳۷..... شروط تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی..... -

۳۷..... نکات کلیدی..... -

۳۸..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۹): تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون

۴۱..... طرح بحث.....

۴۱..... شرایط تبدیل وضعیت مستخدمان پیمانی به رسمی

۴۱..... نکات کلیدی.....

۴۲..... متن مستندات

رویه قضایی شماره (۱۰): تبدیل وضعیت مستخدمان خرید خدمت به پیمانی

۴۶..... طرح بحث.....

۴۶..... شرایط تبدیل وضعیت مستخدمان خرید خدمت به پیمانی.....

۴۶..... نکات کلیدی.....

۴۷..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۱۱): تبدیل وضعیت مستخدمان رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی

۵۰..... طرح بحث.....

۵۰..... شرایط تبدیل وضعیت مستخدمان رسمی-آزمایشی به رسمی-قطعی.....

۵۰..... نکات کلیدی.....

۵۱..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۱۲): نحوه تبدیل وضعیت از شرکتی به قراردادی

۵۴..... طرح بحث.....

۵۴..... شرایط تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی

۵۴..... نکات کلیدی.....

۵۵..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۱۳): فوق‌العاده جذب و نگهداری مناطق محروم

- طرح بحث..... ۵۹
- شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده جذب..... ۵۹
- نکات کلیدی..... ۵۹
- متن مستندات..... ۶۰

رویه قضایی شماره (۱۴): مرخصی مناطق محروم، دورافتاده و جنگی

- طرح بحث..... ۶۴
- شرایط بهره‌مندی از مرخصی مناطق محروم..... ۶۴
- نکات کلیدی..... ۶۵
- متن مستندات..... ۶۶

رویه قضایی شماره (۱۵): پاداش دهستان‌های محروم

- طرح بحث..... ۷۳
- شرایط بهره‌مندی از پاداش دهستان‌های محروم..... ۷۳
- نکات کلیدی..... ۷۴
- متن مستندات..... ۷۴

رویه قضایی شماره (۱۶): بهره‌مندی کارمندان زن از کمک هزینه عائله مندی و اولاد

- طرح بحث..... ۷۸
- شرایط بهره‌مندی کارمندان زن از کمک هزینه عائله مندی و اولاد..... ۷۸
- نکات کلیدی..... ۷۸
- متن مستندات..... ۸۰

رویه قضایی شماره (۱۷): علل نقض آرای قطعی هیئت‌های انضباطی نیروهای مسلح

- طرح بحث..... ۸۵
- علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌های انضباطی نیروهای مسلح ۸۵
- مستندات..... ۹۱

رویه قضایی شماره (۱۸): علل نقض آراء قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

- طرح بحث..... ۹۶
- علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری..... ۹۶
- مستندات..... ۱۰۲

رویه قضایی شماره (۱۹): علل نقض آرای قطعی هیئت‌های انتظامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

- طرح بحث..... ۱۰۸
- علل نقض..... ۱۰۸

رویه قضایی شماره (۲۰): پرداخت کمک هزینه مهد کودک

- طرح بحث ۱۱۷
- شرایط بهره مندی از کمک هزینه مهد کودک..... ۱۱۷
- نکات کلیدی ۱۱۸
- متن مستندات..... ۱۱۹

رویه قضایی شماره (۲۱): شرایط انتقال کارمندان دستگاه‌های اجرایی و انواع آن

- طرح بحث..... ۱۲۵
- تعیین محل خدمت..... ۱۲۵
- انتقال به درخواست کارمندان (انتقال عادی)..... ۱۲۵
- انتقال کارمندان مازاد..... ۱۲۶

- انتقال تنبیهی..... ۱۲۶
 - نکات کلیدی..... ۱۲۷
 - متن مستندات..... ۱۲۷
- رویه قضایی شماره (۲۲): الزام به احتساب سوابق خدمت غیردولتی در تعیین حقوق بازنشستگی**

- طرح بحث..... ۱۳۳
- شرایط لازم جهت تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی، وظیفه و مستمری کارکنان دولت..... ۱۳۳
- نکات کلیدی..... ۱۳۳
- متن مستندات..... ۱۳۴

رویه قضایی شماره (۲۳): الزام به اعطای تسهیلات انتقال از کلان شهرها

- طرح بحث..... ۱۳۷
- شرایط بهره‌مندی از تصویب‌نامه شماره ۹۳۱۳۸/ت/۳۷۹۰۹..... ۱۳۷
- تسهیلات پیش‌بینی شده در تصویب‌نامه شماره ۹۳۱۳۸/ت/۳۷۹۰۹..... ۱۳۸
- شرایط بهره‌مندی از آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران..... ۱۳۸
- تسهیلات پیش‌بینی شده در آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران..... ۱۳۹
- نکات کلیدی..... ۱۳۹
- متن مستندات..... ۱۴۰

رویه قضایی شماره (۲۴): الزام به پرداخت مزایای خدمت در آموزش و پرورش استثنایی

- طرح بحث..... ۱۴۷

- شرایط بهره‌مندی از سنوات ارفاقی.....۱۴۷
- نکات کلیدی.....۱۴۷
- متن مستندات.....۱۴۸

رویه قضایی شماره (۲۵): فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور

- طرح بحث۱۵۲
- شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور.....۱۵۲
- نکات کلیدی.....۱۵۲
- متن مستندات.....۱۵۳

رویه قضایی شماره (۲۶): پرداخت حقوق و مزایا در ایام عدم اشتغال

- طرح بحث۱۵۸
- پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی.....۱۵۸
- پرداخت حقوق و مزایا در ایام تعلیق و آمادگی به خدمت.....۱۵۹
- متن مستندات.....۱۶۲

رویه قضایی شماره (۲۷): مرخصی موضوع ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر

- طرح بحث۱۶۵
- نکات کلیدی.....۱۶۵
- متن مستندات.....۱۶۷

رویه قضایی شماره (۲۸): نحوه اجرای قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص

- طرح بحث۱۷۲
- شرایط بهره‌مندی۱۷۲

۱۷۳..... نکات کلیدی..... -

۱۷۴..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۲۹): الزام به احتساب سنوات حق التدریس

۱۷۶..... طرح بحث..... -

۱۷۶..... شرایط بهره‌مندی..... -

۱۷۷..... نکات کلیدی..... -

۱۷۸..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۳۰): الزام به احتساب سنوات تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی

۱۸۴..... طرح بحث..... -

۱۸۴..... شرایط بهره‌مندی..... -

۱۸۵..... نکات کلیدی..... -

۱۸۷..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۳۱): صدور احکام بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان دولت

۱۹۴..... طرح بحث..... -

۱۹۴..... شرایط صدور حکم بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان دولت..... -

۱۹۵..... نکات کلیدی..... -

۱۹۷..... متن مستندات..... -

رویه قضایی شماره (۳۲): کمیسیون ماده (۱۶) قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی

۲۰۴..... طرح بحث..... -

۲۰۴..... اعضای کمیسیون ماده (۱۶)..... -

- ۲۰۴.....صلاحیت کمیسیون ماده (۱۶).....
- ۲۰۵.....رسیدگی به آرای کمیسیون ماده (۱۶) در دیوان عدالت اداری.....
- ۲۰۶.....نکات کلیدی.....
- ۲۰۶.....متن مستندات.....
- رویه قضایی شماره (۳۳): نظارت دیوان عدالت اداری بر انتخابات شوراهای اسلامی شهر و روستا**
- ۲۱۳..... طرح بحث
- ۲۱۳..... دعاوی مرتبط با رسیدگی به صلاحیت داوطلبان در هیئت اجرایی
- ۲۱۴..... دعاوی مرتبط با رسیدگی در خصوص سلب عضویت.....
- ۲۱۵..... متن مستندات.....
- رویه قضایی شماره (۳۴): رویه قضایی دیوان عدالت اداری در خصوص مصوبات هیئت امنای دانشگاه‌ها**
- ۲۱۸..... طرح بحث
- ۲۱۹..... نکات کلیدی.....
- ۲۲۱..... متن مستندات.....
- رویه قضایی شماره (۳۵): نحوه بازنشستگی مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری**
- ۲۳۲..... طرح بحث
- ۲۳۳..... بازنشستگی به اختیار دستگاه اجرایی.....
- ۲۳۳..... بازنشستگی به عنوان تکلیف دستگاه اجرایی.....
- ۲۳۴..... نکات کلیدی.....
- ۲۳۵..... متن مستندات.....

رویه قضایی شماره (۳۶): احتساب سنوات ایام بلا تکلیفی در بعد از فراغت از تحصیل مطابق قانون
متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش

۲۳۹..... طرح بحث -

۲۴۰..... نکات کلیدی -

۲۴۱..... متن مستندات -

رویه قضایی شماره ۱

فوق العاده ایثارگری

طرح بحث

براساس بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. همچنین کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند، به ازای هر سال خدمت در جنگ برای آنها (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود. این فوق‌العاده در ماده (۵۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران نیز پیش‌بینی شده است.

شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده ایثارگری

- ۱) متقاضی دریافت فوق‌العاده مصرح در بند (۲) ماده مذکور، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشد.
- ۲) فوق‌العاده ایثارگری به پنج گروه تعلق می‌گیرد: الف) جانبازان، ب) رزمندگان، ج) اسرا، د) دارندگان نشان‌های دولتی و ه) کارمندان و بازنشستگانی که در مناطق جنگ زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند.
 - مستند: بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری
- ۳) برخورداری از فوق‌العاده ایثارگری برای رزمندگان، منوط به حضور داوطلبانه آنها در جبهه است.
 - مستند: بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

نکات کلیدی

- ۱) ایام خدمت سربازی در صورتی که به اسارت یا جانبازی منجر نشود، حضور داوطلبانه در جبهه تلقی نمی‌شود؛ بنابراین موجب دریافت فوق‌العاده ایثارگری نیست. تنها در صورتی که تمام مدت خدمت سربازی در مناطق جنگی باشد، نیمی از آن خدمت داوطلبانه محسوب می‌شود.
- ۲) براساس تبصره ذیل ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده ایثارگری مستمر بوده و در زمان بازنشستگی نیز پرداخت می‌شود.
- ۳) در صورتی که ایثارگران از اجتماع حالات ایثارگری (جانبازی، اسارت و خدمت در جبهه) برخوردار باشند، احتساب امتیاز بالاترین حالت به همراه ۲۵ درصد امتیاز سایر حالات برای پرداخت فوق‌العاده ایثارگری مصرح در بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، خلاف قانون است. (دادنامه شماره ۵۱۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۴) با توجه به ماده (۷۶) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱/۱۰/۰۲، کلیه قوانینی که طی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۱/۱۰/۰۲ به نفع ایثارگران به تصویب رسیده اند، اعتبار قانونی دارند؛ بنابراین بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری به قوت خود باقی است.

۵) براساس ماده (۵۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون موظفند به شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد و بالاتر و آزادگان شاغل مبلغی معادل بیست و پنج درصد حداقل حقوق کارکنان دولت را که هر سال توسط دولت تعیین می‌شود، به عنوان فوق‌العاده ایثارگری بپردازند.

۶) براساس تبصره (۱) ماده (۵۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، به افراد موضوع ماده مذکور که در استخدام دولت نیستند، مبلغ یاد شده توسط بنیاد تأمین و پرداخت می‌شود.

متن مستندات

• بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری

فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند، به ازاء هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.

• ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران

کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون موظفند به شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر و آزادگان، همسران و فرزندان شهدا شاغل مبلغی معادل بیست و پنج درصد (۲۵٪) حداقل حقوق کارکنان دولت را که هر سال توسط دولت تعیین می‌شود، به عنوان فوق‌العاده ایثارگری به طور ماهانه پرداخت نماید. تبصره ۱ - به افراد موضوع ماده مذکور که در استخدام دولت نیستند، مبلغ یاد شده توسط بنیاد تأمین و پرداخت می‌گردد.

تبصره ۲ - این فوق‌العاده ایثارگری به جانبازان و آزادگان از کارافتاده کلی که از حقوق حالت اشتغال مطابق مواد (۳۸) و (۳۹) این قانون برخوردار گردیده اند، تعلق نخواهد گرفت.

• ماده ۷۶ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران

... بدیهی است سایر احکام مواد، بندها، اجزاء و تبصره‌های کلیه قوانینی که طی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۱/۱۰/۰۲ به نفع ایثارگران به تصویب رسیده است از جمله قوانین برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران و بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور در طول زمان اعتبار قانونی خود معتبر است ...

• دادنامه شماره ۵۱۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه در بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده است فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا ۱۵۰۰ امتیاز به کارمندان واجد شرایط قابل پرداخت خواهد بود، حکم مقرر در تبصره بند ۴ دستورالعمل شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ - ۱۳۸۸/۰۲/۲۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور که در صورت اجتماع حالات مذکور در قانون برای کارمندان، پس از احتساب امتیاز بالاترین حالت، فقط ۲۵ درصد امتیاز سایر حالات را قابل احتساب دانسته است و این مقرره موجب تضییع حکم قانونگذار و تضییع حقوق اشخاص است. بنابراین به استناد بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌شود.

رویه قضایی شماره ۲

پرداخت فوق العاده کار با اشعه در قالب فوق العاده سختی کار

(موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

بر اساس بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و بخشنامه شماره ۵۰۷۹۵/۲۰۰ مورخ ۸۹/۱۰/۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، به کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، تا (۱۰۰۰) امتیاز فوق‌العاده سختی کار تعلق می‌گیرد. این مقررات صرفاً ناظر بر مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ است و غیر مشمولان این قانون مشمول قانون حفاظت در برابر اشعه قرار می‌گیرند.

شرایط بهره‌مندی از حق اشعه در قالب فوق‌العاده سختی کار

(۱) متقاضی دریافت فوق‌العاده مصرح در بند (۳) ماده (۶۸) قانون مذکور، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشد.

(۲) به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند.

نکات کلیدی

(۱) بر اساس تبصره بند (۲) بخشنامه شماره ۵۰۷۹۵/۲۰۰ مورخ ۸۹/۱۰/۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، پرداخت فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف، نظیر کار با اشعه، مستلزم تأیید مراکز ذی‌صلاحی است که از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تعیین می‌شود. این مراکز عبارتند از: سازمان انرژی اتمی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی.

(۲) قانونگذار پرداخت حقوق ناشی از کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه را در بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر نموده و پرداخت فوق‌العاده‌ای به طور مستقل به عنوان حق اشعه از تاریخ اجرایی شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، فاقد مجوز قانونی است.

(۳) بر اساس تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده سختی کار، فوق‌العاده مستمر تلقی می‌شود و سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر تجاوز نماید.

(۴) بر اساس تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده سختی کار، فوق‌العاده مستمر تلقی می‌شود؛ لذا مشمول پرداخت کسور بازنشستگی است.

(۵) با عنایت به اینکه فوق‌العاده سختی کار مستمر بوده و در حقوق بازنشستگی نیز تأثیر دارد، طرح شکایت باید به طرفیت سازمان بازنشستگی و سازمان متبوع صورت گیرد.

۶) فوق‌العاده مصرح در بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تنها به کارکنان رسمی و بیمانی تحت شمول قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت می‌شود.

متن مستندات

• بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری
ماده ۶۸- علاوه بر پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد، فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

...۱

...۲

۳. فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

• تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری
تبصره- سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

• دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۵۰۷۹۵/۲۰۰ مورخ ۸۹/۱۰/۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور):
۱. دستگاه‌های اجرایی مکلفند شرایط بهداشتی و ایمنی لازم را جهت ایجاد محیط مناسب کار برای متصدیان مشاغل این دستورالعمل فراهم آورده و بدو نسبت به ارائه آموزش‌های ضروری در مورد انجام وظایف محوله و استفاده از ابزار و تجهیزات لازم اقدام نمایند.

۲. فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف به متصدیان مشاغلی تعلق می‌گیرد که با وجود شرایط بهداشتی و ایمنی لازم و ارائه آموزش‌های ضروری، شاغل در هنگام انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله در معرض ابتلاء به بیماری‌ها یا عوارض نامطلوب قرار می‌گیرد.

تبصره- مواردی نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی و همچنین کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و در اعماق دریا، مستلزم تأیید مراکز ذی‌صلاح که از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تعیین می‌شود، خواهد بود.

۳. فرآیند تعیین سختی کار کارمندان دولت، از جمله، نحوه تعیین امتیاز درجه سختی کار و تکمیل فرم مربوط، بر اساس مفاد تصویب‌نامه شماره ۵۴۹۱۰/ت/۶۳۰ مورخ ۱۳۶۶/۸/۹ و دستور العمل آن، موضوع بخشنامه شماره ۸۰۰/۳۴ مورخ ۱۳۶۷/۴/۱۲ و اصلاحات بعدی آن می‌باشد.

۴. میزان امتیاز فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف کارمندان دستگاه‌های اجرایی بر اساس درصدهایی که قبلاً برای سختی کار مشاغل دستگاه‌های اجرایی تأیید شده است، به ازای هر یک درصد (۱۲) امتیاز، حداکثر تا (۱۰۰۰) امتیاز، به عنوان سختی کار مشاغل آنان تعیین می‌شود.

تبصره- تا زمانی که با اعمال امتیاز به روش فوق، مبلغ فوق‌العاده سختی کار کارمندان، کمتر از مبلغ مذکور در حکم کارگزینی مربوط باشد، همان مبلغ مقطوع مندرج در حکم کارگزینی، ملاک دریافت فوق‌العاده سختی کار خواهد بود.

۵. امتیاز سختی کار کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد، تصدی مشاغل مشمول بهره‌مندی از فوق‌العاده سختی کار را عهده‌دار شده یا می‌شوند، با توجه به درصدهایی که بر اساس مقررات قبلی برای آن مشاغل تعیین شده و بر اساس ساز و کار بند (۴) این دستورالعمل مشخص می‌گردد.

۶. آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که قبلاً دارای مقررات استخدامی خاص بوده‌اند، لازم است در اجرای این دستورالعمل فهرست مشاغل مورد نظر خود را برای تعیین امتیاز سختی کار، به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ارسال نمایند.

۷. دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای تعیین یا تغییر امتیاز سختی کار مشاغل خود، پیشنهاد خود را با ارائه دلایل توجیهی و طی فرآیند و تکمیل فرم مربوط به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ارسال نمایند.

تبصره- در مورد آن دسته از مشاغلی که به لحاظ کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز فوق‌العاده سختی کار، با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش است، دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط پیشنهاد لازم را برای بررسی به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ارائه خواهند نمود تا پس از تأیید برای سیر مراحل تصویب به هیأت وزیران ارسال شود.

رویه قضایی شماره ۳

فوق العاده مناطق کمتر

توسعه یافته و بدی آب و هوا

(بند ۱ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

براساس بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا، برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها از مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردارند، تا میزان بیست و پنج درصد امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنج‌ساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. از زمان تصویب این فصل از قانون مذکور (۱۳۸۸/۰۱/۰۱)، مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری از شمول قانون جذب خارج شده‌اند و این فوق‌العاده جایگزین فوق‌العاده جذب و پاداش دهستان‌های محروم شده است. نحوه پرداخت این فوق‌العاده به موجب دستورالعمل شماره ۲۰/۴۱۷۲۲ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مورخ ۱۳۸۹/۰۸/۱۱ (همراه با اصلاحات بعدی) مشخص شده است.

شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و مناطق بد آب و هوا

۱) متقاضی دریافت فوق‌العاده مصرح در بند (۱) ماده (۶۸) قانون مذکور، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشد.

۲) متقاضی در مناطق کمتر توسعه یافته موضوع تصویب‌نامه شماره ۷۶۲۹۴/ت/۳۶۰۹۵ هـ مورخ ۱۳۸۸/۰۴/۱۰ هیئت وزیران (همراه با اصلاحات بعدی) و یا در مناطق بد آب و هوا موضوع تصویب نامه شماره ۲۰۲۷۲/ت/۵۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۴/۰۱/۱۴ هیئت وزیران (همراه با اصلاحات بعدی) اشتغال داشته باشد.

• مستند: ماده یک و دو دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا

۳) متقاضی به موجب حکم کارگزینی صادره در مناطق مذکور اشتغال داشته باشد.

• مستند: ماده ۴ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا

نکات کلیدی

۱) بر اساس ماده (۶) دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا، دستگاه‌ها و کارمندان مستثنا شده در ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره‌های آن، تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود.

۲) بر اساس ماده (۵) دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا، مشمولین قانون حالت اشتغال، مستخدمان شهید، جانباز از کارافتاده و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۳۰ مجلس شورای اسلامی که از حقوق و مزایای حالت اشتغال بهره‌مندند، در صورتی که محل جغرافیایی پست سازمانی آنها در مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا باشد، حسب مورد براساس احکام این دستورالعمل از مزایای مربوط برخوردار می‌شوند.

۳) دستگاه‌های اجرایی ملزم به اعمال حداکثر امتیاز مصرح در بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند. (دادنامه شماره ۱۲۰-۱۱۹ مورخ ۱۳۹۱/۰۳/۰۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۴) بر اساس مفهوم تبصره ذیل ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا مستمر نبوده و تا زمانی که کارمند در این مناطق در حال خدمت باشد یا این مناطق دارای وصف مذکور باشند، مستحق دریافت آن خواهد بود و تأثیری در میزان حقوق بازنشستگی نیز ندارد.

متن مستندات

- بند ۱ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری

فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنج‌ساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

- ماده ۱ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا
کارمندان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته موضوع تصویب نامه شماره ۷۶۲۹۴ / ت ۳۶۰۹۵ هـ مورخ ۱۰/۰۴/۱۳۸۸ هیأت محترم وزیران و اصلاحات بعدی آن از فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته با توجه به ضریب محرومیت محل خدمت، بر مبنای حقوق ثابت و بر اساس جدول شماره یک بهره‌مند می‌گردند.
- ماده ۲ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا
کارمندان شاغل در مناطق بد آب و هوا موضوع جدول درجه بندی نقاط کشور از لحاظ بدی آب و هوا پیوست تصویب نامه شماره ۲۰۲۷۲/ت/۵۱۵ هـ مورخ ۱۴/۰۱/۱۳۷۴ هیأت محترم وزیران و اصلاحات بعدی آن از فوق‌العاده بدی آب و هوا با توجه به درجه بدی آب و هوای محل خدمت، بر مبنای حقوق ثابت و بر اساس جدول شماره دو بهره‌مند می‌گردند.
- ماده ۴ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا
فوق‌العاده‌های مذکور صرفاً به کارمندانی که به موجب حکم کارگزینی صادره در مناطق مورد اشاره اشتغال داشته باشند، تعلق می‌گیرد.
- ماده ۵ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا
مشمولین قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده و مفقودالایر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۳۰ مجلس شورای اسلامی که از حقوق و مزایای حالت اشتغال بهره‌مند می‌باشند در صورتی که محل جغرافیایی پست سازمانی آنها در مناطق کمتر توسعه یافته و بد آب و هوا موضوع تصویب نامه‌های مندرج در بندهای (۱) و (۲) این دستورالعمل باشد حسب مورد براساس احکام این دستورالعمل از مزایای مربوط برخوردار می‌گردند.
- ماده ۶ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده‌های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا
دستگاه‌ها و کارمندان مستثنی شده در ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره‌های آن، تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود.
- دادنامه شماره ۱۲۰-۱۱۹ مورخ ۱۳۹۱/۰۳/۰۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
به موجب بند یک ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد حقوق ثابت کارمندان واجد شرایط در نظر گرفته شده است. نظر به این که حکم مقرر در بند یک ماده ۶۸ قانون مذکور متضمن الزام دستگاه‌های اجرایی به اعمال حداکثر امتیاز مصرح در قانون نیست، بنابراین بخشنامه مورد اعتراض خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات مرجع وضع تشخیص داده نشد.

رویه قضایی شماره ۴

کمک هزینه ازدواج

طرح بحث

براساس بند (۲) ماده (۷) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده-ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹، پرداخت کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم مستخدمان شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و فرزندان مستخدمان شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی یک بار حسب مورد تجویز شده است.

شرایط بهره‌مندی از کمک هزینه ازدواج

- ۱) کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم مستخدمان شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و فرزندان مستخدمان شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی پرداخت می‌شود.
 - ۲) کمک هزینه ازدواج فقط در مورد ازدواج دائم پرداخت می‌شود.
- مستند دو شرط مذکور: بند (۲) ماده (۷) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان

نکات کلیدی

- ۱) محدود و محصور کردن پرداخت کمک هزینه ازدواج تا سه فرزند خلاف بند (۲) ماده (۷) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان است و قسمت اول بند (۵) بخشنامه شماره ۷۱۰/۵۸ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۱۳ معاون اداری و مالی وزارت آموزش و پرورش که این شرط را تجویز نموده است، به موجب رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است. (دادنامه شماره ۱۴۳ مورخ ۱۳۸۱/۰۴/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۲) کمک هزینه ازدواج، فقط به کارکنان رسمی و ثابت و دارای عناوین مشابه پرداخت می‌شود. (دادنامه شماره ۷۹ مورخ ۱۳۷۹/۰۷/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۳) هرگاه فردی که ازدواج نموده خودش، پدر و مادر وی یا یکی از آنها کارمند دولت باشند، منحصراً یکی از آنان می‌تواند از این حق استفاده نماید. بنابراین پرداخت کمک هزینه به طور مضاعف جواز قانونی ندارد. (دادنامه شماره ۱۵۲ مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

- بند (۲) ماده (۷) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان

ماده ۷ - ماده (۱) و بند (۱) ماده (۳) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۰۲/۲۶ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۶/۰۸/۱۶ به ترتیب زیر اصلاح می‌گردد:

- به کارکنان شاغل مذکور در قوانین فوق‌الاشاره هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

- کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته از کار افتاده و متوفی فقط یک بار حسب مورد

- دادنامه شماره ۱۴۳ مورخ ۱۳۸۱/۰۴/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

طبق بند ۲ ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ پرداخت کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی فقط یک بار حسب مورد تجویز شده است. بنابراین اولاً مفاد قسمت اول بند ۵ بخشنامه شماره ۷۱۰/۵۸ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۱۳ که پرداخت هزینه مذکور را حداکثر نسبت به ازدواج سه فرزند محدود و محصور کرده با حکم صریح مقنن که علی‌الاطلاق و بدون قید انحصار پرداخت هزینه ازدواج کلیه فرزندان مستخدمین مشمول قانون را تجویز نموده است، مغایرت دارد و خارج از حدود و اختیارات معاون اداری و مالی وزارت آموزش و پرورش تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد. ثانیاً، قسمت اخیر بند ۵ بخشنامه فوق‌الاشعار متضمن عدم جواز پرداخت هزینه مذکور بطور مضاعف مغایرتی با قانون ندارد.

- دادنامه شماره ۱۵۲ مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

حکم مقرر در ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ موضوع اصلاح بند یک ماده ۳ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵ و اصلاحیه مصوب ۱۳۷۶ آن مفید جواز پرداخت کمک هزینه ازدواج فقط برای یک بار ازدواج اشخاص مشمول قانون است و مفهوم استحقاق هر یک از پدر و مادری که مستخدم دولت هستند به دریافت کمک هزینه ازدواج فرزند به طور جداگانه و مضاعف نیست، بنابراین دادنامه شماره ۲۰۸۴ مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۶ شعبه اول دیوان که متضمن این معنی است، موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۷۹ مورخ ۱۳۷۹/۰۷/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این که پرسنل نیروهای مسلح به شرح ماده واحده قانون اصلاح قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۶ از حیث استحقاق دریافت پاداش پایان خدمت و کمک هزینه ازدواج مشمول قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵ قرار گرفته‌اند و به حکم [ماده] یک قانون اخیرالذکر پرداخت پاداش و کمک هزینه ازدواج مذکور منحصراً درباره کارکنان رسمی و ثابت و دارای عناوین مشابه تجویز شده است و با وضع مقررات فوق‌الذکر پرداخت آنها به کارکنان پیمانی مجوز قانونی ندارد، بنابراین بخشنامه مورد اعتراض مغایر قانون نمی‌باشد.

رویه قضایی شماره ۵

بهره مندی کارمندان مرد از کمک هزینه عائله مندی و اولاد

(موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای همسر هستند، معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند (حداکثر سه فرزند) معادل (۲۰۰) امتیاز است.

شرایط بهره‌مندی کارمندان مرد از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد

کارمندان مرد شاغل، بازنشسته یا وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که:

(۱) دارای همسر است.

(۲) یا دارای فرزند است.

• **مستند:** بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری.

نکات کلیدی

(۱) بر اساس بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری:

- ✓ حداکثر سن برای اولاد ذکور جهت استفاده از کمک هزینه اولاد - به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند - (۲۵) سال تمام است.
- ✓ اولاد اناث به شرط نداشتن شوهر، می‌توانند از کمک هزینه اولاد بهره‌مند شوند.
- ✓ فرزندان معلول و از کارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط (به شرط متصل بودن معلولیت به تاریخ تحت تکفل بودن پدر)، مشمول محدودیت سقف سنی مزبور جهت استفاده از کمک هزینه اولاد نیستند.

(۲) عدم تأمین اعتبار نافعی حقوق مکتسبه مستخدمان نخواهد بود (رأی شماره ۱۶۴ مورخ ۷۰/۱۲/۲۰ و رأی شماره ۳۹۴ مورخ ۸۹/۹/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).

(۳) بر اساس تبصره (۴) ماده (۱۰۹) **قانون مدیریت خدمات کشوری**، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد.

(۴) دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی چون براساس مصوبات هیئت امناء اداره می‌شوند، این مقررات شامل آنها نمی‌شود.

۵) مراکزی که دارای قوانین استخدامی خاص هستند، براساس قانون خاص خود اداره می‌شوند.

۶) نظر به اینکه صدر ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰، کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آن‌ها ایجاد شده است را لغو نموده و با عنایت به اطلاق عام به کار رفته در متن ماده واحده مذکور و قرار داشتن بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری که محدودیت‌هایی بر اساس تعداد فرزندان برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد کرده است، لذا محدودیت مقرر در بند (۴) ماده (۶۸) قانون مذکور که پرداخت عائله‌مندی را صرفاً تا سه فرزند مشخص کرده است، منتفی محسوب و دستگاه مکلف است با احراز سایر شرایط مقرر در ماده مزبور به کارمندان خود به ازای هر فرزند و بدون محدودیت در تعداد فرزندان کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد پرداخت نماید. اعم از اینکه فرزندان بعد یا قبل از تاریخ تصویب و لازم‌الاجرا شدن این قانون به دنیا آمده باشند.

۷) بر اساس جزء (ب) (۱) بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور و دادنامه شماره ۵۰۹ مورخ ۱۳۹۵/۸/۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، تاریخ ابتدای اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸/۱/۱ تعیین شده است. حکم ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در فصل دهم این قانون پیش بینی شده است. بنابراین احکام ماده (۶۸) و بند (۴) آن از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ مجری است.

۸) تا سال ۱۳۹۲ پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی برعهده دستگاه اجرایی است و از سال ۱۳۹۲ پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی بر عهده سازمان بازنشستگی کشوری است.

متن مستندات

• بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری:

ماده ۶۸- علاوه بر پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

...۱

۴. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای

اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بود فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

• دادنامه شماره ۱۶۴ مورخ ۷۰/۱۲/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

آراء صادره از شعب چهارم و اول و هفتم دیوان که متفقاً استدلال می‌نمایند: نداشتن اعتبار، مسقط حق مسلم شاکیان نبوده و حقوق ثابتة مستخدمین را از بین نمی‌برد. نتیجتاً آراء صادره از شعب مرقوم نسبت به رای صادره از شعبه دوازدهم دیوان اصح‌الراییین تشخیص می‌گردد.

• دادنامه شماره ۳۹۴ مورخ ۸۹/۹/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

با توجه به رأی وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۶۴ مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۰ مبنی بر اینکه عدم تأمین اعتبار، مسقط حق مسلم شکات نبوده و حقوق ثابتة مستخدمین را از بین نمی‌برد، ضمن احراز تعارض بین آراء شعبه چهارم و رأی شعبه دوم دیوان عدالت اداری، رأی شعبه دوم به شماره دادنامه ۷۰۷ مورخ ۱۳۸۲/۴/۲۲ در حدی که عدم تأمین اعتبار را مسقط حق شاکی ندانسته و حکم به ورود صادر کرده است، صحیح تشخیص و موافق مقررات اعلام می‌گردد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذی‌ربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• تبصره (۴) ماده (۱۰۹) قانون مدیریت خدمات کشوری:

کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد.

• ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰:

ماده واحده- از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می‌شود.

تبصره ۱- دولت می‌تواند هر پنج سال یک بار، با توجه به نتایج سرشماری‌های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخص‌های سیاسی، امنیتی، اقتصادی و اجتماعی در چهارچوب سیاست‌های کلی نظام و با رعایت شاخص‌های مندرج در قوانین برنامه پنجساله با ارائه لایحه به مجلس شورای اسلامی نسبت به برقراری امتیازات یا ایجاد محدودیت‌ها بر اساس تعداد فرزندان اقدام کند.

تبصره ۲- به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.

این قانون به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است، تسری می‌یابد و مادر می‌تواند تا سن نه ماهگی نوزاد از مرخصی زایمان استفاده کند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیستم خرداد ماه یکهزار و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.

• دادنامه شماره ۵۰۹ مورخ ۱۳۹۵/۸/۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

به موجب جزء ب (۱) بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، تاریخ ابتدای اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸/۱/۱ تعیین شده است. حکم ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در فصل دهم این قانون پیش بینی شده است. بنابراین احکام ماده (۶۸) قانون مذکور و بند (۴) آن که مستند مطالبات شکات پرونده های موضوع تعارض است، از ۱۳۸۸/۱/۱ مجری است و اجرای آن از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ وجاهت قانونی ندارد. از این رو رأی شماره ۲۶/۱۲/۱۳۹۱-۹۱۰۹۹۷۰۹۰۰۳۰۴۰۴۴- شعبه ۳ دیوان عدالت اداری و رأی شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۸۰۱۳۷۴-۱۳۹۳/۱۲/۲۰- شعبه ۸ تجدیدنظر و نیز رأی شماره ۳۰/۱۰/۱۳۹۲-۹۲۰۹۹۷۰۹۰۴۱۰۰۶۲۶- شعبه ۴۱ دیوان عدالت اداری که در خصوص خواسته شکات مبنی بر الزام طرف شکایت به برقراری و پرداخت کمک هزینه عائله مندی از تاریخ ۱۳۸۶/۹/۱۵ به رد شکایت صادر شده است، صحیح و موافق مقررات تشخیص شد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۶

پرداخت فوق العاده کار با اشعه

(موضوع بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸)

طرح بحث

بر اساس بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸، به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتو دهی محیط کار و به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوط تا پنجاه درصد حقوق و مزایا، فوق‌العاده کار با اشعه تعلق می‌گیرد.

شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده کار با اشعه

(۱) مستخدمان قراردادی، پیمانی و رسمی.

(۲) مستخدمانی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند.

(مستند: ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه و رأی وحدت رویه شماره ۵۴۰ مورخ ۸۶/۷/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

نکات کلیدی

(۱) بر اساس رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۱۲ مورخ ۸۵/۳/۷، فوق‌العاده مزبور از مصادیق مزایای مستمر تلقی و مشمول پرداخت کسور بازنشستگی است.

(۲) بر اساس رأی ایجاد رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۶۲۸ مورخ ۹۲/۹/۱۱، دستگاه متبوع مکلف است به هنگام پرداخت حق اشعه، کسورات قانونی متعلق را از تاریخ تصویب قانون حفاظت در برابر اشعه (۶۸/۱/۲۰) یا استحقاق اشخاص به دریافت حق اشعه، برداشت و به حساب سازمان بازنشستگی مربوط واریز کند. این رأی ناظر به بازنشستگی است که در زمان حاکمیت آن قانون بازنشسته شده‌اند.

(۳) بر اساس بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه و همچنین رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره‌های ۱۴۶۶-۱۴۶۷-۱۴۶۸ مورخ ۸۶/۱۲/۱۲، ۲۸ مورخ ۹۱/۱/۲۸، ۳۲۹ مورخ ۹۱/۶/۲۰، ملاک محاسبه فوق‌العاده کار با اشعه، حقوق و مزایای مستمر مشمول کسور بازنشستگی مستخدم واجدالشرایط است؛ لذا مبنای پرداخت، حقوق و فوق‌العاده شغل نخواهد بود.

(۴) بر اساس رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره‌های ۳۶۲-۳۶۳-۳۶۴ مورخ ۹۰/۸/۳۰، هر گونه تغییر در مفاد حکم بازنشستگی مستخدم منوط به طرح دعوا به طرفیت سازمان متبوع مستخدم شاکی و سازمان بازنشستگی کشوری به صورت توأمان است. (صرفاً آن دسته از درخواست‌های مطالبه حقوق و مزایایی که طرح آنها به طرفیت سازمان بازنشستگی کشور مؤثر در پرداخت و میزان حقوق و مزایا است، نیازمند طرف شکایت قرار دادن این سازمان است.)

۵) فوق‌العاده موضوع این قانون، در خصوص مستخدمان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری از زمان حاکمیت قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۶۸/۱/۲۰ لغایت مورخ ۸۸/۱/۱ (زمان اجرایی شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و بند (ب) از بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور) قابل پرداخت خواهد بود.

۶) قانونگذار از مورخ ۱۳۸۸/۱/۱ (زمان اجرایی شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری) پرداخت حقوق ناشی از کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه را در بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری با عنوان فوق‌العاده سختی کار تعیین نموده و پرداخت حقی مستقل به عنوان حق اشعه به مستخدمان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، فاقد مجوز قانونی است.

۷) قانون حفاظت در برابر اشعه در مورد سایر مستخدمانی که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، کماکان به قوت خود باقی است.

۸) بر اساس رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۹۱ مورخ ۸۰/۳/۲۷، حکم مقرر در بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه، مشعر بر پرداخت فوق‌العاده کار با اشعه تا میزان ۵۰ درصد حقوق و مزایا، مفید الزام واحد دولتی به پرداخت فوق‌العاده مزبور به مأخذ کامل ۵۰ درصد حقوق و مزایای مستخدم نیست.

۹) بر اساس رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۰۷ مورخ ۸۸/۲/۲۰، مجوز سازمان انرژی اتمی در خصوص تشخیص اشتغال به کار با اشعه منحصراً کاشف از تأیید آن است و نباید مبنای تاریخ استفاده کارکنان مشمول قانون قرار گیرد.

۱۰) بر اساس رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۸۰۳ مورخ ۸۷/۱۱/۱۳، نظر به اینکه تعلق فوق‌العاده کار با اشعه به مستخدمان مشمول، به شرط اشتغال مستمر به کار با اشعه است، لذا تعمیم فوق‌العاده مربوط به دانشجویان دوره دستیاری جواز قانونی ندارد.

متن مستندات

• بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه

ماده ۲۰- به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای زیر بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتوهای محیط کار، به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوط تعلق می‌گیرد.

...۱

...۲

...۳

۴. پرداخت تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به عنوان فوق‌العاده کار با اشعه.

• بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۶۸- علاوه بر پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

...۱

...۲

۳. فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

• جزء (۱) بند (ب) از بند (۱۱) ماده واحد قانون بودجه ۱۳۸۸

در راستای اجراء قانون مدیریت خدمات کشوری کلیه مجوزها و مقررات پرداختی خارج از فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری به استثنای پاداش موضوع ماده (۲۰) قانون مذکور و پرداخت‌های قانونی در زمان فوت، از کارافتادگی، بازنشسته شدن یا ازدواج و (کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم در سقف مصوب شورای توسعه مدیریت) از ابتدای سال ۱۳۸۸ لغو می‌شود. دولت مجاز است ضرایب ریالی موضوع ماده (۶۴) و تبصره آن و ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص شاغلین و بازنشستگان و موظفین و مستمری بگیران متناسب با اعتبار مصوب در هر مورد را تعیین و اجرا نماید. هرگونه افزایش حقوق و مزایا ناشی از اصلاح و تغییر احکام حقوقی و نظام پرداخت، از جمله افزایش ضریب ریالی موضوع مواد مذکور تا سقف پنجاه هزار میلیارد (۵۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال برای شاغلین شامل تا سقف پانزده هزار میلیارد ریال بخشی از اعتبارات هزینه‌ای مندرج در جدول شماره (۵) این قانون و سی و پنج هزار میلیارد ریال (۳۵,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال مندرج در جزء (۲۴) ردیف (۵۵۰۰۰۰) جدول شماره (۹) این قانون تأمین و پرداخت می‌شود. درج تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸) در احکام حقوقی از ابتدای اجراء فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۸/۱/۱) مانع از افزایش مذکور نخواهد بود و تفاوت مذکور در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند. افزایش حقوق بازنشستگان، موظفین و مستمری بگیران کشوری و لشکری و نیز تعیین ضریب حقوقی برای اعمال جداول موضوع مواد (۱۰۹) و (۱۱۰) قانون مدیریت خدمات کشوری در مورد بازنشستگان سال ۱۳۸۷ مجموعاً تا سقف چهل هزار و هفتصد و نوزده میلیارد (۴۰,۷۱۹,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال مندرج در جزء (۱۳) ردیف (۵۵۰۰۰۰) جدول شماره (۹) این قانون تأمین و پرداخت می‌شود.

جداول موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری از جمله جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و نحوه تطبیق وضع کارمندان با جداول یادشده و میزان فوق‌العاده‌های موضوع ماده (۶۸) با اعمال افزایش امتیازات موضوع فصل دهم تا پنجاه درصد بنا به پیشنهاد معاونت توسعه و

مدیریت سرمایه انسانی رئیس جمهور و با تصویب شورای توسعه مدیریت اجراء می شود. در هر صورت امتیازات ایثارگران به نحوی تطبیق می یابد که دریافتی آنها از این بابت کاهش نیابد.

افزایش اعتبارات هزینه ای نسبت به اعتبارات مصوب وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی از هر محل جز برای تأمین کسری احتمالی ناشی از اجراء این بند (تا سقف بیست درصد (۲۰٪) هر یک از ردیف های اعتباری منظور در جداول این قانون و پیوست های آن با تشخیص دولت) ممنوع می باشد.

• دادنامه شماره ۱۱۲ مورخ ۱۳۸۵/۳/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

طبق ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ به مستخدمینی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایائی از جمله پرداخت فوق العاده کار با اشعه تا ۵۰٪ حقوق و مزایای قانونی تجویز شده است. نظر باینکه فوق العاده مزبور در قبال انجام کار مستمر با اشعه ایکس علی الاصول با عنایت به ماهیت و طبیعت کار مزبور و صعوبت آن همانند فوق العاده شغل محسوب و از مصادیق مزایای مستمر و مشمول پرداخت کسور بازنشستگی است؛ بنابراین دادنامه شماره ۱۳۴۵ مورخ ۱۵/۷/۱۳۸۱ شعبه هفدهم بدوی در حدی که متضمن این معنی می باشد، صحیح و موافق قانون تشخیص داده می شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع می باشد.

• دادنامه شماره ۶۲۸ مورخ ۱۳۹۲/۹/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق بند ۴ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۸، به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتوهای محیط کار و به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین نامه های مربوط تا پنجاه درصد حقوق و مزایا فوق العاده کار با اشعه تعلق می گیرد. با توجه به این که حکم مذکور تا زمان اجراء فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع بند ۳ ماده ۶۸ قانون مرقوم حاکمیت داشته است و از تاریخ تصویب قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۸ و استحقاق اشخاص به دریافت حق اشعه، دستگاه متبوع مستخدم مکلف است کسورات قانونی متعلق را با توجه به استحقاق مستخدم، به هنگام پرداخت حق اشعه به حساب صندوق بازنشستگی مربوط واریز کند، بنابراین آراء شعبه سوم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه های ۱۳۹۰/۸/۳۰۲۶۵۲-۳۰/۸/۱۳۹۰ و ۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۳۰۲۶۵۸-۱۰/۷/۱۳۹۰ و آراء شعبه چهارم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه های ۱۳۹۰/۸/۲۲-۱۷/۸/۱۳۹۰-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۴۰۲۴۰۴ و ۱۳۹۰/۷/۲۵-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۳۰۲۱۵۸-۱۰/۷/۱۳۹۰ و ۸۹۰۹۹۸۰۹۰۰۰۹۲۲۴۸-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۴۰۲۴۴۳-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۴۰۲۴۴۳ و ۱۳۹۰/۸/۲۲ و ۱۳۹۰/۸/۲۲-۱۷/۸/۱۳۹۰-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۴۰۲۴۰۴، که بر استحقاق مستخدم به دریافت حق اشعه از تاریخ تصویب قانون با لحاظ اشتغال به کار با اشعه و اصلاح احکام بازنشستگی صادر شده، صحیح است و در اجراء حکم مقرر در بند ۳ ماده ۱۲ و ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، به عنوان ایجاد رویه اعلام می شود و برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی مربوط لازم الاتباع است.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۸۰۳ مورخ ۸۷/۱۱/۱۳

الف- تعارض در مدلول دادنامه های فوق الذکر محرز به نظر می رسد. ب- استفاد از مدلول حکم مقرر در ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ تعلق مزایای موضوع ماده فوق الذکر از جمله فوق العاده کار با اشعه به مستخدمین سازمان متبوع آنان به شرط اشتغال مستمر به کار با اشعه می باشد. بنابراین تعمیم و تسری فوق العاده مذکور به دانشجویان دوره دستیاری که واجد شرایط مقرر در ماده مذکور نیستند، جواز قانونی ندارد و دادنامه های شماره ۹۶۴ مورخ ۱۳۸۷/۴/۲۴ شعبه اول، شماره ۵۶۵ مورخ ۱۳۸۶/۷/۲۲ شعبه دهم و ۱۸۷۷ مورخ ۱۳۸۲/۹/۹ شعبه سیزدهم مبنی بر رد شکایت شاکی در این زمینه موافق اصول و موازین قانونی است. این رأی به

استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۰۷ مورخ ۸۸/۲/۲۰ طبق بند ۴ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند تا ۵۰ درصد حقوق و مزایا به عنوان فوق العاده کار با اشعه تعلق می‌گیرد و به موجب ماده ۲۳ مقررات قانون مزبور از تاریخ تصویب آن لازم‌الاجراء می‌باشد. بنا به جهات فوق‌الذکر و اینکه تاریخ استحقاق افراد مشمول قانون مذکور به دریافت فوق‌العاده فوق‌الذکر اشتغال آنان به کار با اشعه می‌باشد و مجوز سازمان انرژی اتمی در خصوص تشخیص اشتغال به کار با اشعه منحصراً کاشف از تایید آن است، بنابراین بخشنامه‌های مورد اعتراض که مبنای تاریخ استفاده کارکنان مشمول قانون را تاریخ صدور مجوز توسط سازمان انرژی اتمی اعلام داشته است، خلاف حکم مقنن تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۲۰ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری بخشنامه‌های فوق‌الذکر از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۹۱ مورخ ۸۰/۳/۲۷ با عنایت به ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مبنی بر تعلق مزایای مقرر در ماده مذکور به مستخدمین واجد شرایط بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتو دهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوطه، حکم مقرر در بند ۴ این ماده مشعر بر پرداخت فوق‌العاده کار با اشعه تا میزان پنجاه درصد حقوق و مزایا مفید الزام واحد دولتی مربوط به پرداخت فوق‌العاده مزبور به ماخذ کامل پنجاه درصد حقوق و مزایای مستخدم از تاریخ ۷۰/۱/۱ نمی‌باشد، بنابراین تصویب‌نامه شماره ۱۸۱۶ /ت/۱۹۹۶۹هـ مورخ ۱۳۷۸/۳/۱۷ هیأت وزیران در خصوص کیفیت احتساب و پرداخت فوق‌العاده مذکور از تاریخ ۱۳۷۸/۶/۱ مغایرتی با قانون ندارد.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۵۴۰ مورخ ۸۶/۷/۲۹ طبق ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه، پرداخت مزایای مندرج در شقوق چهارگانه مقرر در آن ماده بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتو دهی محیط کار مقید و مشروط به انجام کار با اشعه به طور مستمر است. نظر به اینکه حسب لوایح جوابیه و سایر محتویات پرونده‌های فوق‌الذکر در بخش معاونت بازرسی فنی ایمنی و آتش نشانی مؤسسه متبوع شاکیان کار مستمر با اشعه که اجرایی می‌باشد، جزء وظایف این امور تلقی نشده و شاکیان ارتباط کاری مستمر با اشعه در مراکز پرتونگاری صنعتی و وسایل و تجهیزات پرتونگاری نداشته‌اند و شرایط لازم برای برخورداری از مزایای مورد ادعا محقق نگردیده است، بنابراین دادنامه شماره ۲۶۱ مورخ ۱۳۸۲/۳/۱۱ شعبه پانزدهم بدوی دیوان مبنی بر رد شکایت شاکی در این زمینه که مورد تایید شعبه دوازدهم تجدیدنظر نیز قرار گرفته و قطعیت یافته است در حدی که متضمن این معنی می‌باشد، صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره‌های ۳۶۲-۳۶۳-۳۶۴ مورخ ۹۰/۸/۳۰ اولاً از حیث اینکه شعب اول، دوم و سوم دیوان عدالت اداری راجع به خواسته پرداخت مابه‌التفاوت فوق‌العاده کار با اشعه حکم به وارد بودن شکایت صادر کرده‌اند و شعبه چهارم دیوان عدالت اداری در همین خصوص مستند به رأی شماره ۶۳۶ مورخ ۱۳۸۷/۹/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری قرار رد شکایت صادر کرده است تعارض محقق است.

ثانیاً: با توجه به مفاد رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۶۳۶ مورخ ۱۳۸۷/۹/۲۴ که هر گونه تغییر در مفاد حکم بازنشستگی مستخدم را منوط به طرح دعوا به طرفیت سازمان متبوع مستخدم شاکی و سازمان بازنشستگی کشوری به صورت توأمان کرده است، آراء شعبه چهارم دیوان عدالت اداری متضمن قرار رد شکایت به شرح مندرج در گردش کار صحیح و موافق مقررات تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۳۲۹ مورخ ۹۱/۶/۲۰ مطابق بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوط تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به عنوان فوق‌العاده کار با اشعه تعلق می‌گیرد. نظر به این که به موجب دادنامه‌های شماره ۱۴۶۶-۱۴۶۸ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، تصویب‌نامه شماره ۱۸۱۶/ت/۱۹۹۹۶۹هـ - ۱۳۷۸/۳/۱۷ هیأت وزیران که در آن ملاک محاسبه و پرداخت فوق‌العاده کار با اشعه حقوق و فوق‌العاده شغل مقرر شده بود، ابطال شده است، بنابراین نامه شماره ۱۳۸۸/۶/۲۸-۸۲/۵۴/۱۰/۲۰۰ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور که ملاک پرداخت حق اشعه را حقوق و فوق‌العاده شغل تعیین کرده است، خلاف حکم صریح مقنن تشخیص داده می‌شود و به استناد بند یک ماده ۱۹ و مواد ۲۰ و ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری از تاریخ صدور ابطال می‌شود.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۲۸ مورخ ۹۱/۱/۲۸ نظر به اینکه مطابق بند (۴) ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار تا ۵۰ درصد حقوق و مزایا به عنوان فوق‌العاده کار با اشعه تعلق می‌گیرد و به موجب رأی شماره ۱۴۶۶ الی ۱۴۶۸ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، تصویب‌نامه شماره ۱۸۱۶/ت/۱۹۹۹۶هـ - ۷۸/۳/۱۷ هیأت وزیران که مبنای محاسبه و پرداخت فوق‌العاده مذکور را به جای حقوق و مزایا، حقوق و فوق‌العاده شغل تعیین کرده بود، ابطال شده است. بنابراین کسانی که واجد شرایط مقرر در قانون یاد شده باشند، از تاریخ تصویب قانون و با اشتغال به کار با اشعه، مستحق دریافت فوق‌العاده کار با اشعه تا ۵۰ درصد حقوق و مزایا خواهند بود. با توجه به مراتب، رأی شعبه نهم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۷۵۶-۱۳۸۹/۶/۲۳ در حدی که متضمن این معنی است و شکایت شاکی را وارد تشخیص داده است، صحیح و موافق مقررات قانونی تشخیص می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۴۶۶-۱۴۶۷-۱۴۶۸ مورخ ۹۱/۶/۲۰، ۲۸ مورخ ۸۶/۱۲/۱۲، ۳۲۹ مورخ ۹۱/۱/۲۸

به صراحت بند ۴ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ ملاک محاسبه فوق‌العاده کار با اشعه ایکس، حقوق و مزایای دریافتی مستخدم واجد شرایط ذکر شده است. نظر به تفاوت وجوه افتراق و تمایز فوق‌العاده شغل از حیث تعریف و ماهیت و عوامل موثر در برقراری و پرداخت آن با سایر مزایای قانونی مستخدم دولت، تصویب‌نامه شماره ۱۸۱۶/ت/۱۹۹۹۶۹هـ مورخ ۱۳۷۸/۳/۱۷ که مبنای محاسبه و پرداخت فوق‌العاده کار با اشعه ایکس را به جای حقوق و مزایا، حقوق و فوق‌العاده شغل تعیین کرده است، خلاف حکم مقنن تشخیص داده می‌شود و به

استناد قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بند یک ماده ۱۹ و ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ ابطال می شود.

رویه قضایی شماره ۷

فوق العاده اضافه کار

(بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

براساس بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند، براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف به آنها پرداخت نمود.

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هریک از کارمندان نباید از حداکثر پنجاه درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز کند.

در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا بیست درصد کارمندان آن دستگاه که به اقتضای شغلی، اضافه کار بیشتری دارند، از محدودیت سقف پنجاه درصد مستثنا می‌شوند.

شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده اضافه کار

۱) متقاضی دریافت فوق‌العاده مصرح در بند (۹) ماده (۶۸) قانون مذکور، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشد.

۳و۲) پرداخت مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق و ... در صورتی است که خدماتی به درخواست دستگاه، خارج از وقت اداری توسط کارمند انجام پذیرد.

- مستند: بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری
- مستند: رأی وحدت رویه به شماره ۶۷۰ مورخ ۱۳۸۸/۰۹/۲۳

نکات کلیدی

۱) براساس ماده (۲) بند (الف) دستورالعمل اجرایی بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، حداکثر اضافه کار ساعتی کارمندان (۱۷۵) ساعت در ماه است، مشروط بر آنکه مجموع مبلغ اضافه کار و حق‌التدریسی پرداختی به کارمندان در یک ماه، از حداکثر ۵۰ درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های کارمند تجاوز نکند.

۲) براساس تبصره (۲) ماده (۵) بند (ب) دستورالعمل اجرایی بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، در صورتی که انجام تحقیق، تدریس، ترجمه و تألیف، جزء وظایف جاری کارمندان باشد و در وقت اداری صورت پذیرد، فوق‌العاده مذکور قابل پرداخت نیست.

۳) براساس ماده (۵۹) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه، کارمندانی که تابع مقررات استخدامی تأمین اجتماعی هستند و صندوق آنان تأمین اجتماعی است و تا قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۸/۰۱/۰۱) از فوق‌العاده اضافه کار آنان کسر بازنشستگی کسر شده است، متناسب با مبلغ کسر شده، در پاداش پایان خدمت و حقوق بازنشستگی آنان محاسبه می‌شود. (بندهای الف و ج دادنامه شماره ۸۳۸-۷۷۳ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۰۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۴) کسانی که تابع قانون استخدام کشوری یا مدیریت خدمات کشوری هستند و صندوق آنان صندوق بازنشستگی کشوری است، فوق‌العاده اضافه کار آنان در پاداش پایان خدمت و حقوق بازنشستگی آنان مؤثر نخواهد بود.

۵) کسانی که تابع استخدام کشوری بوده و صندوق آنان تأمین اجتماعی است، تابع بند (۴) خواهند بود.

۶) بر اساس مفهوم تبصره ذیل ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده اضافه کار مستمر نبوده و تا زمانی که کارمند در حال اشتغال باشد، مستحق دریافت خواهد بود و تأثیری در میزان حقوق بازنشستگی نیز ندارد.

۷) موجبی برای پرداخت اضافه کار به جانبازان مشمول قانون حالت اشتغال وجود ندارد. (دادنامه شماره ۶۶۹ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۸) مراد قانونگذار در بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری از «فوق‌العاده‌ها» در عبارت «...مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر پنجاه درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌ها تجاوز نماید.» اعم از فوق‌العاده‌های مستمر و غیرمستمر است. (دادنامه شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۹۳/۰۴/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

• بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری

در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند، براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف به آنها پرداخت نمود.

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر ۵۰ درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز نماید.

در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا ۲۰ درصد کارمندان آن دستگاه که به اقتضاء شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف ۵۰ درصد مستثنی می‌باشند.

• تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری

تبصره - سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از ۷ برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

• ماده (۵۹) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

کسانی که تا قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری (۱/۰۱ / ۱۳۸۸)، از فوق‌العاده اضافه کار آنان کسور بازنشستگی کسر شده است، متناسب با مبلغ کسر شده، در پاداش پایان خدمت و حقوق بازنشستگی آنان محاسبه می‌گردد.

• ماده (۲) بند الف دستورالعمل اجرایی بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

حداکثر اضافه کار ساعتی کارمندان ۱۷۵ ساعت در ماه تعیین می‌شود، مشروط بر آنکه مجموع مبلغ اضافه کار و حق التدریسی پرداختی به کارمندان در یک ماه، از حداکثر ۵۰ درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز نکند.

• تبصره (۲) ماده (۵) بند (ب) دستورالعمل اجرایی بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

در صورتی که انجام تحقیق، تدریس، ترجمه و تألیف جزء وظایف جاری کارمندان باشد و در وقت اداری صورت پذیرد، مبالغ مذکور قابل پرداخت نیست.

• رأی شماره ۶۷۰ مورخ ۱۳۸۸/۰۹/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه حسب مقررات بند (الف) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری پرداخت فوق‌العاده اضافه کار فقط در قبال ساعات کار اضافی و برای انجام وظایف مشخصی به طور غیر مستمر قابل پرداخت است و همچنین با توجه به مقررات بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق تحقیق، حق التدریس، حق ترجمه و حق التألیف منوط به انجام خدمات خارج از وقت اداری توسط کارمند و به درخواست دستگاه متبوعه وی می‌باشد، در صورت عدم تحقق شرایط دوگانه مذکور، پرداخت فوق‌العاده اضافه کار الزام‌آور نمی‌باشد. بنابراین دادنامه‌های شماره ۱۹۸۴ مورخ ۱۳۸۷/۰۸/۲۵ و شماره ۲۲۰۹ مورخ ۱۳۸۷/۰۹/۲۴ و شماره ۲۲۷۰ مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۰۳ شعبه اول دیوان که با لحاظ مراتب مذکور صادر گردیده است، موافق اصول و موازین

قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۸۳۸-۷۷۳ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۰۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف- با توجه به این که در رأی وحدت رویه شماره ۶۵۸-۶۵۷-۱۳۸۷/۱۰/۱۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، احتساب اضافه کار در پرداخت پاداش پایان خدمت در فرض استمرار پرداخت اضافه کار و کسر کسور بازنشستگی، مورد حکم قرار گرفته است، آراء شعب دیوان عدالت اداری که قبل از ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ در راستای رأی وحدت رویه فوق‌الذکر و ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب سال ۱۳۷۹، بر وارد دانستن شکایت و احتساب فوق‌العاده اضافه کار در پرداخت پاداش پایان خدمت صادر شده است، صحیح و موافق تشخیص داده می‌شود. ب- با توجه به این که به موجب ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده است به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد و مطابق تبصره ذیل ماده ۷۶ قانون یاد شده، فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای ۵، ۳ و ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده مستمر تلقی می‌شوند و بندهای اخیرالذکر ناظر بر فوق‌العاده اضافه کار نمی‌باشد، بنابراین کسانی که در فاصله زمانی ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ لغایت ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ بازنشسته شده‌اند و پیش از تصویب ماده ۵۹ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۹۰، شعب دیوان عدالت اداری در بازه زمانی ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ لغایت ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ در خصوص دادخواست آنها به خواسته احتساب اضافه کار در پرداخت پاداش پایان خدمت، حکم به رد شکایت صادر کرده‌اند، این آراء صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود. ج- با توجه به این که در ماده ۵۹ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۹۰ مقرر شده است که «... کسانی که تا قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ از فوق‌العاده اضافه کار آنان کسور بازنشستگی کسر شده است، متناسب با مبلغ کسر شده در پاداش پایان خدمت و حقوق بازنشستگی آنان محاسبه می‌گردد...» بنابراین کسانی که بعد از ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ بازنشسته شده‌اند و شعب دیوان عدالت اداری بعد از ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ در رابطه با دادخواهی آنان مبنی بر الزام به احتساب اضافه کار در پاداش پایان خدمت با لحاظ شرایط و حکم مقرر در ماده ۵۹ قانون یاد شده حکم بر وارد دانستن شکایت صادر کرده‌اند صحیح و موافق مقررات می‌باشد. د- نظر به این که به موجب ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، پاداش پایان خدمت به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا ۳۰ سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده تعیین شده است و به موجب تبصره ذیل ماده ۷۶ قانون یاد شده فوق‌العاده موضوع بندهای ۵، ۳ و ۲ ماده ۶۸ قانون مذکور، فوق‌العاده مستمر اعلام شده و هیچ یک از این بندها ناظر بر هزینه مسکن، ناهار و ایاب و ذهاب نیست، بنابراین احتساب کمک هزینه مسکن، ناهار و ایاب و ذهاب در پرداخت پاداش پایان خدمت و جاهت قانونی ندارد و آراء شعب دیوان عدالت اداری که به رد شکایت صادر شده در حدی که مبین این معنی است، صحیح و موافق مقررات است. این رأی با استناد به بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۶۶۹ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، پرداخت اضافه کار به کارمندان، به انجام خدماتی در خارج از وقت اداری موکول شده است و در ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب سال ۱۳۷۳ مقرر شده است، مشمولان قانون فقط از حقوق و افزایش فوق‌العاده شغل، تفاوت تطبیق (حسب مورد)، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد و کمک هزینه مسکن برخوردار می‌شوند. نظر به این که اولاً: مشمولان قانون حالت اشتغال، مصدر خدمتی برای دستگاه متبوع در خارج از وقت اداری نیستند و ثانیاً: اضافه کار از جمله موارد احصاء شده قابل پرداخت در آیین‌نامه اخیرالذکر نیست، بنابراین موجبی برای پرداخت اضافه کار به مشمولان قانون حالت اشتغال وجود ندارد و نامه شماره ۲۶/۱۰/۱۳۸۸-۸۹۶۱۳/۱۰/۲۰۰۰ رئیس امور نظام‌های جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور که در آن برخلاف مقررات فوق‌الذکر، پرداخت اضافه کار به جانبازان مشمول قانون حالت اشتغال تجویز شده است، مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۸۸ و ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، از تاریخ صدور نامه مذکور ابطال می‌شود. ضمناً نامه شماره ۲۲۲/۹۰/۳۶۸۸-۱۳۹۰/۲/۲۱ امور نظام‌های جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به علت این که منطبق بر موازین صدرالذکر، پرداخت اضافه کار به مشمولان قانون حالت اشتغال، واجد ایراد قانونی اعلام شده است، قابل ابطال نیست.

• رأی شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۹۳/۰۴/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق-التدریس به هر یک از کارمندان (مشمول قانون) نباید از حداکثر ۵۰٪ حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز کند. نظر به اینکه در ماده ۲ بند الف دستورالعمل بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری (فوق‌العاده اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف) مصوب مورخ ۱۳۸۸/۰۲/۰۹ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (اختیار ناشی از بند ب ردیف ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور)، ابلاغی شماره ۲/۱۴۵۹۳/۲۰۰-۱۳۸۸/۰۲/۲۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، مقرر شده است مجموع مبلغ اضافه کار و حق‌التدریس پرداختی به کارمند در یک ماه از حداکثر ۵۰٪ حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید تجاوز کند، از این حیث که در قانون عدم تجاوز مبلغ اضافه کار از ۵۰٪ حقوق ثابت و فوق‌العاده‌ها اعم از مستمر و غیرمستمر پیش‌بینی شده است؛ لیکن در ماده ۲ دستورالعمل مورد اعتراض قید مستمر به فوق‌العاده‌ها افزوده شده است و حکم مقنن را مزیق و محدود کرده است، مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲، کلمه مستمر از ماده ۲ بند الف دستورالعمل معترضاً به ابطال می‌شود. شکایت شاکی مبنی بر ابطال مصوبه از تاریخ تصویب آن، موضوع ماده ۱۳ قانون اخیرالذکر در جلسه هیأت عمومی مطرح شد و مورد پذیرش اعضای هیأت عمومی قرار نگرفت.

رویه قضایی شماره ۸

تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی

(موضوع تبصره (۲) ماده (۷) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه های دولتی

مصوب ۱۳۶۶/۱/۲۷)

طرح بحث

بر اساس تبصره (۲) ماده (۷) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۰۱/۲۷، تبدیل وضعیت مستخدمان پیمانی به رسمی، منوط به داشتن حداقل ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه یا یک سال خدمت داوطلبانه در جبهه به علاوه حداقل ۲ سال سابقه خدمت پیمانی در دستگاه است.

شرایط تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی

- (۱) متقاضی دارای حداقل ۸ سال سابقه خدمت پیمانی در همان دستگاه تا تاریخ ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ باشد.
 - (۲) یا دارای یک سال خدمت داوطلبانه در جبهه به علاوه حداقل ۲ سال سابقه خدمت پیمانی در دستگاه تا تاریخ ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ باشد.
- **مستندات:** تبصره (۲) ماده (۷) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۰۱/۲۷ و آرای هیئت عمومی به شماره ۴۵۰-۸۷/۰۶/۳۱، ۲۰۰-۸۹/۰۵/۲۵

نکات کلیدی

- (۱) تبصره (۲) ماده (۷) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۰۱/۲۷، با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری لغو نگردید و قابلیت اجرا و اعمال دارد. البته لازم به ذکر است که این مصوبه با اجرایی شدن تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه، بر اساس ماده (۲۲۶) قانون مازالذکر موقوف‌الاجرا گردیده است.^۱
- (۲) حکم مقرر در تبصره (۲) ماده (۷) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی در دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶، مصرح در جواز تبدیل وضع مستخدمان پیمانی به رسمی با رعایت شرایط قانونی است و تسری آن به مستخدمان قراردادی مجوز قانونی ندارد (دادنامه شماره ۱۴۳، ۱۴۴ و ۱۴۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۸۷/۰۳/۰۵).
- (۳) تبدیل وضعیت مستخدمان پیمانی که مشمول قوانین و مقررات عام هستند، بر اساس این مصوبه صورت می‌گیرد؛ لذا سایر مستخدمان مشمول قوانین و مقررات خاص خود هستند.

^۱ - در برنامه پنجساله ششم توسعه، قانون در خصوص تبدیل وضعیت ساکت است؛ لذا به نظر می‌رسد با اتمام دوره اجرای قانون برنامه پنجم توسعه، قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۰۱/۲۷ احیا شود و موجبات و مجوز تبدیل وضعیت مستخدمان پیمانی به رسمی با داشتن ۸ سال سابقه خدمت و سایر شرایط پیش‌بینی شده فراهم گردد.

۴) لکن این تبدیل وضعیت در مواردی است که قانونگذار اجازه استخدام و تبدیل وضعیت را به دستگاه داده باشد.

متن مستندات

• تبصره (۲) ماده (۷) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی:

استخدام در مشاغل پشتیبانی (اداری و خدماتی) فقط به صورت پیمانی امکان‌پذیر خواهد بود و تبدیل وضع مستخدمین پیمانی به رسمی منوط به داشتن حداقل ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه و یا یک سال خدمت داوطلبانه در جبهه به علاوه حداقل ۲ سال سابقه خدمت پیمانی در دستگاه می‌باشد.

• ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه:

جذب نیروی انسانی به صورت رسمی یا پیمانی در قوه مجریه با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی به ترتیب با تشخیص و تأیید معاونت [برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی] و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور موکول به آزمون عمومی است.

تبصره ۱- ایثارگران و فرزندان شهدا، مشمول قوانین و مقررات مربوط به خود می‌باشند.

تبصره ۲- تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی با تشخیص و تأیید معاونت [برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی] و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مجاز است.

تبصره ۳- در دستگاه‌هایی که از ادغام دو یا چند دستگاه تشکیل می‌شوند و نیز در موارد خاص با تصویب هیأت وزیران، رعایت سقف تعداد معاونت‌های دستگاه، مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری، ضروری نیست.

• دادنامه شماره ۴۵۰ مورخ ۸۷/۰۶/۳۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

قانونگذار به شرح تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶ ضمن تجویز استخدام افراد در مشاغل پشتیبانی (اداری و خدماتی) به صورت پیمانی تبدیل وضع مطلق مستخدمین پیمانی به رسمی را منوط به احراز شرایط مقرر در قانون اعلام داشته است. بنابراین مفاد قسمت آخر بند ۵ بخشنامه شماره ۱۸۰۰/۱۸۰۱۸۶ مورخ ۱۳۸۴/۰۶/۱۶ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور که تبدیل وضع سایر کارکنان پیمانی به جز مشاغل پشتیبانی (اداری و خدماتی) به صورت دیگر را فاقد مجوز قانون اعلام نموده است، خلاف عموم و اطلاق حکم مقنن به شرح فوق‌الذکر و همچنین خارج از حدود اختیارات قانونی مربوط تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ ابطال می‌گردد.

• دادنامه شماره ۲۰۰ مورخ ۸۹/۰۵/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

اولاً، تعارض در آراء فوق‌الذکر محرز می‌باشد. ثانیاً، نظر به اینکه مطابق ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر این قانون از تاریخ لازم‌الاجراء شدن آن ملغی اعلام شده است و قانون مذکور متضمن حکمی در خصوص تغییر وضعیت استخدامی مستخدمینی که قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به استخدام پیمانی درآمده‌اند نمی‌باشد، در نتیجه حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶ که تبدیل وضع مستخدمین پیمانی به رسمی را منوط به داشتن ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه دانسته، با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری لغو نگردیده و قابلیت اجراء و اعمال دارد. بنابه مراتب فوق حکم شعبه بیست و یکم دیوان به شماره دادنامه ۹۲۴ مورخ ۱۳۸۷/۰۵/۲۰ در حدی که متضمن این معنی باشد، صحیح تشخیص و موافق اصول و موازین قانونی اعلام می‌گردد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۴۳، ۱۴۴ و ۱۴۵ مورخ ۸۷/۰۳/۰۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

اولاً، با توجه به وحدت موضوع شکایت و خواسته شاکیان و اسناد و مدارک و احکام و مقررات قانونی مربوط وجود تناقض بین دادنامه شماره ۱۱۱۵ مورخ ۱۳۸۶/۰۸/۰۹ شعبه بیست و سوم دیوان مبنی بر ورود شکایت شاکی به خواسته تبدیل وضع استخدامی از قراردادی به رسمی با دادنامه‌های صادره از شعبه سی و دوم دیوان مشعر بر رد شکایت شاکیان در همان زمینه محرز است. ثانیاً، حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶ مصرح در جواز تبدیل وضع مستخدمین پیمانی به رسمی با رعایت شرایط قانونی است و تسری آن به مستخدمان قراردادی مجوز قانونی ندارد و طبق تبصره الحاقی به ماده ۲ آیین‌نامه مالی، معاملاتی، استخدامی و نظام پرداخت سازمان تعزیرات حکومتی موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۳۸۸/ت/۲۵۹۷۳ هـ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۴ هیأت وزیران به سازمان تعزیرات حکومتی اجازه داده شده است که مستخدمین تمام وقت واجد شرایط خود را با داشتن حداقل مدرک کاردانی و دو سال سابقه خدمت تا تاریخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۴ که در تصویب‌نامه شماره ۲۸۰۶۴/ت/۲۹۲۹۹ هـ مورخ ۱۳۸۳/۰۵/۲۶ هیأت وزیران به متن تبصره فوق‌الذکر اضافه شده است، به مستخدم رسمی تبدیل کند. نظر به اینکه شاکیان پرونده‌های فوق‌الذکر فاقد مدرک تحصیلی کاردانی بوده‌اند، تبدیل وضع استخدامی آنان از قراردادی به رسمی موافق مقررات فوق‌الذکر نبوده است و دادنامه‌های صادره از شعبه سی و دوم دیوان مبنی بر رد شکایت شاکیان به خواسته تبدیل وضع از قراردادی به رسمی به جهت مذکور موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رأی به استناد بند (۲) ماده (۱۹) و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعبه دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۹

تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی

به رسمی بدون نیاز به آزمون

(موضوع تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱/۱/۱۳۹۰)

طرح بحث

بر اساس تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه، تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی با تشخیص و تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مجاز است.

شرایط تبدیل وضعیت مستخدمان پیمانی به رسمی

- (۱) مجوز استخدامی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
 - **مستند:** تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه
- (۲) مستخدمان پیمانی که از محل مجوزهای قانونی استخدام شده‌اند.
 - **مستند:** بخشنامه ۲۰۰/۹۱/۱۳۰۹ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۲۲، رأی شماره ۱۶۳-۹۴/۰۲/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- (۳) کسب حداقل ۶۰ درصد میانگین نمره ارزیابی عملکرد سه سال آخر.
 - **مستند:** بخشنامه ۲۰۰/۹۱/۱۳۰۹ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۲۲.
- (۴) تأیید گزینش ذیربط.
 - **مستند:** بخشنامه ۲۰۰/۹۱/۱۳۰۹ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۲۲
- (۵) رعایت سایر شرایط عمومی استخدام مندرج در ماده (۴۲) قانون مدیریت خدمات کشوری.

نکات کلیدی

(۱) استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی صورت می‌گیرد. مشاغل حاکمیتی، مشاغلی هستند که دارای ویژگی‌های مقرر در تصویب نامه شماره ۴۴۹۱۳/۱۶۳۴۶۷ مورخ ۸۹/۰۷/۲۲ هیئت وزیران، موضوع تبصره (۲) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری باشند. تبدیل وضعیت این دسته از کارکنان پیمانی موکول به شرکت در آزمون موضوع تبصره (۲) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری نخواهد بود؛ زیرا حکم تبصره مذکور به دلیل مغایرت با

تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه، تا پایان دوره اجرایی قانون برنامه پنجم موقوف-الاجرا شده است.

۲) در تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه رعایت شرط حداقل سابقه خدمت یا رضایت مدیر جهت تبدیل وضعیت کارکنان پیمانی به رسمی پیش‌بینی نشده است (آرای ۱۲۶۴ و ۱۲۶۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۹۴/۱۱/۲۰).

۳) بر اساس تبصره ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، هر گونه به‌کارگیری نیرو خارج از مجوزهای استخدامی ممنوع و پرداخت هر گونه وجه به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند، تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می‌شود.

۴) دستگاه‌هایی که مشمول قوانین و مقررات خاص هستند، از حیث تبدیل وضعیت از مقررات استخدامی خاص خود تبعیت می‌کنند.

متن مستندات

- ماده (۴۲) قانون مدیریت خدمات کشوری:
شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی عبارتند از:
 - الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.
 - ب- داشتن تابعیت ایران.
 - ج- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.
 - د- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.
 - ه- نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر.
 - و- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک هم‌تراز (برای مشاغلی که مدارک هم‌تراز در شرایط احراز آن‌ها پیش‌بینی شده است)
 - ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند، بر اساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
 - ح- اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
 - ط- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- تبصره ۱- به کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.

تبصره ۲- استخدام افراد در دستگاه‌های اجرایی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارت‌های مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۳- استخدام اینارگران و خانواده‌های آنان بر اساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره ۴- قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.

تبصره ۵- به کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا، صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.

• ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری:

از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد:

الف- استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی؛

ب- استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین.

تبصره ۱- کارمندی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده‌اند، با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره ۲- مشاغل موضوع بند (الف) این ماده با توجه ویژگی‌های مذکور در ماده (۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- سن کارمندان پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تبصره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان‌نامه مشخص می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط می‌باشند.

• ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری:

مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌گردد و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره- هرگونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هر گونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند، تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد.

• ماده ۵۱ قانون برنامه پنجم توسعه:

هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی رسمی و پیمانی، در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است.

تبصره ۱- تعداد مجوزهای استخدامی برای هر سال در سقف اعتبارات مصوب در قانون بودجه با رعایت مفاد بند (ب) ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و معاونت [برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی] به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، رئیس شورای مذکور و معاونت [برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی] به عنوان عضو شوراهای موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می‌گردند.

رویه قضایی شماره ۱۰

تبدیل وضعیت مستخدمان

خرید خدمت به پیمانی

(تصویب نامه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی

مستخدمان خرید خدمت به پیمانی)

طرح بحث

براساس بند (۱) تصویب‌نامه «چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی» به شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ هـ مورخ ۱۳۷۸/۰۳/۰۱ هیئت وزیران، آن دسته از دستگاه‌های دولتی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۳ و با رعایت ضوابط از خدمات کارکنان خرید خدمت استفاده می‌کنند و به خدمتشان نیاز دارند، مکلفند ظرف شش ماه با رعایت مقررات مربوط، وضعیت استخدامی آنان را به پیمانی یا عناوین مشابه تغییر دهند.

شرایط تبدیل وضعیت مستخدمان خرید خدمت به پیمانی

(۱) متقاضی، قرارداد خرید خدمت داشته باشد.

(۲) این قسم از تبدیل وضعیت شامل کارکنان خرید خدمت در مشاغل کارگری و افرادی که در قالب طرح‌های عمرانی، مطالعاتی و قراردادهای خدماتی اشتغال به کار دارند، نمی‌شود.

• مستند: بند دوم و هشتم تصویب‌نامه شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ هـ مورخ ۱۳۷۸/۰۳/۰۱

نکات کلیدی

(۱) الزاماً تا تاریخ ۱۳۷۸/۰۳/۰۱، ۶ ماه سابقه قرارداد خرید خدمت داشته باشد و در تاریخ ۱۳۷۸/۰۳/۰۱ شاغل باشد.

(۲) تبدیل وضعیت از خرید خدمت به پیمانی، تنها شامل کارکنان خرید خدمت می‌شود و شامل قرارداد انجام کار معین نیست. (رأی شماره ۴۷۶-۴۶۰ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

(۳) مستخدمان خرید خدمت در صورت دارا بودن شرایط تصویب‌نامه نیازی به شرکت و قبولی در آزمون استخدامی ندارند. (رأی شماره ۵۵۵ مورخ ۱۳۸۷/۰۸/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

(۴) به موجب بند اول تصویب‌نامه چگونگی تبدیل وضعیت، مدت خدمت مستخدمان خرید خدمت که به پیمانی تبدیل می‌شوند، به عنوان سابقه پیمانی از لحاظ تبدیل نوع خدمت به رسمی تلقی نمی‌شود.

۵) رسیدگی به خواسته تبدیل وضعیت مذکور، در صلاحیت اختصاصی دیوان عدالت اداری است و از صلاحیت هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار خروج موضوعی دارد. (رای شماره ۶۴۲/۹۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۶) براساس آرای متعدد شعب دیوان، شکایت تبدیل وضعیت باید به طرفیت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و دستگاه متبوع باشد.

متن مستندات

• تصویب‌نامه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی

۱ - آن دسته از دستگاه‌های دولتی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۳ و با رعایت ضوابط از خدمات کارکنان خرید خدمت استفاده می‌کنند و به خدمتشان نیاز دارند مکلفند ظرف (شش) ماه با رعایت مقررات مربوط، وضعیت استخدامی آنان را به پیمانی یا عناوین مشابه دیگری که در قوانین مربوط وجود دارد تغییر دهند. این گونه افراد مشمول آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت/۶۶۴ مصوب ۱۳۶۸/۰۶/۱۵ هیأت وزیران هستند. لیکن مدت خدمت آنان به صورت خرید خدمت، به عنوان سابقه پیمانی از لحاظ تبدیل نوع خدمت به رسمی تلقی نمی‌شود.

۲ - ادامه خدمت آن دسته از کارکنان خرید خدمت که در مشاغل کارگری موضوع بخشنامه شماره ۱۳۰۱/۹ مورخ ۱۳۶۴/۰۶/۰۶ و بند ۳ ضوابط اجرایی رسته خدمات موضوع بخشنامه شماره ۴۲/۳۰۳۰ مورخ ۱۳۷۱/۰۵/۱۰ سازمان اموراداری و استخدامی کشور اشتغال دارند، مطابق مقررات قانون کار خواهد بود.

۳ - دستگاه‌های مشمول این تصویب‌نامه مکلفند قراردادهای آن دسته از کارکنان خرید خدمت را که بدون کسب مجوزهای قانونی اشتغال یافته‌اند یا تبدیل وضعیت طبق شرایط بند «۱» این تصویب‌نامه را نمی‌پذیرند، حداکثر تا پایان مهلت مقرر موضوع بند (۱) لغو نموده و بر اساس مقررات با آنها رفتار نمایند.

۴ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است با هماهنگی سازمان برنامه و بودجه و دستگاه ذی‌ربط، تسهیلات لازم را به منظور تبدیل یا ایجاد پست سازمانی موقت متناسب با حجم کارکنانی که از خرید خدمت به پیمانی تبدیل وضع شده‌اند، فراهم نمایند.

۵ - در صورتی که مجموع دریافتی کارکنان موضوع این تصویب‌نامه پس از تطبیق وضع با آیین‌نامه استخدام پیمانی از مبالغ دریافتی قبلی آنان کمتر باشد، دستگاه‌های یاد شده از محل اعتبارات مربوط نسبت به پرداخت مابه التفاوت اقدام می‌کنند و هر گونه افزایش بعدی که براساس مقررات استخدام پیمانی صورت می‌گیرد تا استهلاك کامل، از مبلغ مزبور کسر می‌شود.

۶ - قرارداد خرید خدمت افرادی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۲ به استخدام درآمده اند، تا هنگام تبدیل وضعیت که به هر حال بیش از (شش) ماه نخواهد بود، به قوت خود باقی است. مهلت یادشده در مورد کارکنان وزارت راه و ترابری تا پایان سال جاری تمدید می‌شود.

۷ - از تاریخ لازم الاجرا شدن این تصویب‌نامه قبل از تصویب دولت هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی در قالب

قرارداد استخدام خرید خدمت و عناوین مشابه ممنوع است.

۸ - کسانی که در قالب طرح‌های عمرانی، مطالعاتی و قراردادهای خدماتی، به صورت خرید خدمت با دستگاه‌ها همکاری می‌نمایند، مشمول مقررات این تصویب‌نامه نیستند و با رفع نیاز به آنان، در طول اجرای طرح یا پس از پایان طرح نسبت به خاتمه همکاری و فسخ قرارداد خرید خدمت آنان اقدام می‌شود.

۹ - سازمان برنامه و بودجه همکاری لازم را در جهت اجرای این تصویب‌نامه با دستگاه‌های مشمول به عمل می‌آورد.

• رأی شماره ۴۷۶-۴۶۰ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه تبدیل وضعیت استخدامی از قرارداد خرید خدمت به استخدام پیمانی مصرح در مصوبه شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ ه مورخ ۱۳۷۸/۰۳/۰۱ هیأت وزیران، ناظر به کارکنانی است که به صورت قرارداد خرید خدمت اشتغال به کار داشته‌اند و شکات پرونده‌های موضوع تعارض به صورت قرارداد انجام کار معین اشتغال داشته‌اند و مشمول مصوبه فوق‌الذکر هیأت وزیران نبوده‌اند، در نتیجه آراء شعبه دهم دیوان عدالت اداری در حدی که متضمن معنی فوق می‌باشد، صحیح و موافق مقررات اعلام می‌گردد.

• رأی شماره ۵۵۵ مورخ ۱۳۸۷/۰۸/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به تجویز ماده یک تصویب‌نامه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی مصوب ۱۳۷۸ هیأت وزیران آن دسته از دستگاه‌های دولتی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۳ و با رعایت ضوابط از خدمات کارکنان خرید خدمت استفاده می‌کنند و به خدمت ایشان نیاز دارند، مکلفند ظرف شش ماه وضعیت خدمتی این قبیل کارکنان را به پیمانی یا عناوین مشابه دیگری که در قوانین مربوط وجود دارد تغییر دهند. با توجه به اینکه حسب محتویات پرونده‌های فوق‌الذکر دادخواهان واجد شرایط مندرج در آیین‌نامه پیش گفته بوده‌اند، بنابراین دادنامه شماره ۸۴۶ مورخ ۱۳۸۶/۰۶/۲۷ شعبه سیزدهم صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۶۴۲/۹۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این‌که خواسته شکات پرونده‌های مورد اعلام تعارض، تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی بر اساس بند ۱ مصوبه شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ ه-۱۳۷۸/۰۳/۰۱ هیئت وزیران است که در صلاحیت اختصاصی دیوان عدالت اداری است و از صلاحیت‌های هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ خروج موضوعی دارد، بنابراین آراء شعب ۲ و ۱۱ دیوان عدالت اداری در حدی که صرفاً دیوان عدالت اداری را صالح به رسیدگی به خواسته شکات دانسته‌اند و صرف‌نظر از تصمیم در ماهیت شکایت، صحیح و موافق مقررات تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۱۱

تبدیل وضعیت مستخدمان رسمی

آزمایشی به رسمی قطعی

(ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

به موجب ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند، قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال است، طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط لازم از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد.

شرایط تبدیل وضعیت مستخدمان رسمی آزمایشی به رسمی قطعی

۱) حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی، اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم و انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی

• مستند: بند (الف) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری

۲) طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم

• مستند: بند (ب) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری

۳) تأیید گزینش

• مستند: بند (ج) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری

نکات کلیدی

۱) براساس ماده (۱۸) قانون استخدام کشوری، مدت خدمت آزمایشی حداقل شش ماه و حداکثر دو سال مقرر گردیده بود. این مدت در قانون مدیریت خدمات کشوری سه سال پیش‌بینی شده است.

۲) اقامه دعوی تبدیل وضعیت استخدامی از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی در دیوان عدالت اداری، قبل از اتمام دوره آزمایشی غیرموجه است.

۳) براساس آیین‌نامه اجرایی دوره آزمایشی خدمت رسمی مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۲۲، به منظور تشخیص صلاحیت‌های تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی، «کارگروه تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی» در دستگاه اجرایی تشکیل شده است. ترکیب این کارگروه در این آیین‌نامه تعیین شده است.

۴) براساس تبصره ماده (۳) دستورالعمل تعیین وضعیت کارمندان آزمایشی مصوب ۱۳۹۳/۰۹/۱۱، در صورت عدم دریافت نظریه گزینش در مهلت مقرر دوساله، دوره آزمایشی کارمند دو سال دیگر تمدید می‌شود.

۵) براساس تبصره (۱) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند، با آنها به یکی از روش‌های ذیل رفتار خواهد شد:

الف - اعطای مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم

ب - تبدیل وضع به استخدام پیمانی

ج - لغو حکم

متن مستندات

• ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری

کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند، قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد:

الف - حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم و انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

ب - طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم.

ج - تأیید گزینش.

تبصره ۱ - در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند، با وی به یکی از روش‌های ذیل رفتار خواهد شد:

الف - اعطاء مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم.

ب - تبدیل وضع به استخدام پیمانی.

ج - لغو حکم.

تبصره ۲ - با کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیت‌های موضوع ماده (۴۲) و پذیرفته شدن برای استخدام رسمی در مشاغل حاکمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد:

سوابق پیمانی آنها جزء سوابق رسمی محسوب می‌شود؛ سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند (الف) ماده (۴۲) فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود.

تبصره ۳ - آیین‌نامه اجرایی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

• ماده ۱ آیین نامه اجرایی دوره آزمایشی خدمت رسمی

به منظور تشخیص صلاحیت های موضوع بند (الف) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، «کارگروه تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی» با ترکیب ذیل در هر دستگاه اجرایی تشکیل می شود:

الف - معاون ثابت دستگاه اجرایی یا عناوین مشابه (رئیس)

ب - مسئول واحد توسعه منابع انسانی دستگاه اجرایی (دبیر)

ج - مسئول واحد محل خدمت کارمند

د - مسئول واحد ارزشیابی دستگاه اجرایی

ه - یک نفر متخصص سنجش و اندازه گیری با معرفی بالاترین مقام دستگاه اجرایی

• تبصره ماده (۳) دستورالعمل تعیین وضعیت کارمندان آزمایشی

... در صورت کسب حداقل (۱۸۵) امتیاز و عدم طی دوره آموزشی مقرر و یا عدم دریافت نظر گزینش، دوره آزمایشی کارمند، دو سال تمدید می شود ...

رویه قضایی شماره ۱۲

تبدیل وضعیت

از شرکتی به قراردادی

(ساعتی یا کارمعی)

(موضوع مادتين (۱۷) و (۱۸) قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

بر اساس مواد (۱۷) و (۱۸) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی می‌توانند فقط در خصوص انجام فعالیت‌های حجمی و برون سپاری شده نسبت به اخذ نیروی شرکتی اقدام نمایند؛ لذا به موجب رأی وحدت رویه شماره ۸۷۴-۸۴۹ مورخ ۹۲/۱۱/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری هر گونه به‌کارگیری نیروی شرکتی در پست‌های سازمانی توسط دستگاه‌ها ممنوع است و اقدام آن‌ها خلاف مقررات قانونی است.

شرایط تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی

- (۱) به‌کارگیری نیروهای شرکتی در پست‌های سازمانی، نه در امور حجمی و برون سپاری شده.
 - (۲) نیاز و درخواست دستگاه اجرایی به ارائه خدمت نیروی شرکتی در پست‌های سازمانی.
 - (۳) رعایت سقف ده درصد مذکور در تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری.
- دیوان در صورت وجود شرایط فوق، می‌تواند دستگاه اجرایی را ملزم به تبدیل وضعیت کند.
- مستند: تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری و رأی وحدت رویه شماره ۸۷۴-۸۴۹ مورخ ۹۲/۱۱/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

نکات کلیدی

- (۱) بر اساس ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، هر فعالیتی که در حوزه پشتیبانی و خدماتی دستگاه‌های اجرایی دارای ۴ ویژگی ذیل باشد، حجمی محسوب شده و دستگاه می‌تواند در این خصوص از طریق شرکت‌های واسطه، نیروی شرکتی جذب کند:
کمیت پذیر باشد؛ حجم کار و قیمت هر واحد کار مشخص و قابل تعیین باشد؛ همچنین فعالیت‌هایی که ارتباطی با وظیفه اصلی دستگاه نداشته باشد، نیاز به استفاده از نیروی انسانی تمام وقت نباشد و برای انجام خدمات نیازی به استفاده از امکانات دستگاه نباشد.
- (۲) بر اساس ماده ۱۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارکنان شرکتی به دلیل اینکه با دستگاه اجرایی ارتباط مستقیم ندارند، لذا از کارکنان دولت تلقی نمی‌شوند و دولت در مقابل این کارکنان مسئولیتی ندارد.

۳) بر اساس تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین رأی شماره ۸۷۴-۸۴۹ مورخ ۹۲/۱۱/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

۱-۳. مسئولیت دولت در به کارگیری نیروی انسانی به صورت انجام کار معین یا ساعتی محدود به ده درصد از پست‌های سازمانی مصوب است.

۲-۳. ده درصد مذکور مزاد بر پست‌های سازمانی نیست؛ بلکه درصدی از کل پست‌های سازمانی مصوب است.

۳-۳. دستگاه اجرایی، هیچ‌گونه تعهد استخدامی در برابر افراد موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت ندارد.

۴) بر اساس تبصره ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، در صورتی که دستگاه اجرایی بدون نیاز، اقدام به تبدیل وضعیت نماید، این عمل در حکم تصرف غیرقانونی در اموال دولتی محسوب می‌شود.

متن مستندات

• ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری

به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده می‌شود از طریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی بر اساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تأمین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می‌شود با رعایت قانون برگزاری مناقصات و تأیید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد.

تبصره - شرکت‌های موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و یا وزارت کار و امور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می‌گردند.

• ماده (۱۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

کارمندان بخش‌های غیر دولتی که بر اساس احکام پیش‌بینی شده در این قانون، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده‌دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهد و یا مسؤلیتی در قبال این کارمندان ندارند.

کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه‌های اجرایی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند.

• ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری

هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرایی، متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود و هر گونه به‌کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون، ممنوع است.

تبصره- دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند.

• ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری

مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌گردد و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره- هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هر گونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد.

• دادنامه شماره ۸۴۹ الی ۸۷۴ مورخ ۹۲/۱۱/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف: تعارض در آراء مندرج در گردش کار محرز است. ب: اولاً: مطابق ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، از تاریخ تصویب قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش استخدام رسمی و استخدام پیمانی انجام می‌پذیرد. ثانیاً: مطابق تبصره ماده ۳۲ قانون مذکور دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان [سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور)] تا ۱۰ درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به‌کارگیرند. ثالثاً: به موجب ماده ۱۲۴ قانون یاد شده به‌کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی بر اساس قانون کار امکان پذیر می‌باشد. با توجه به مراتب فوق، اشتغال اشخاص در دستگاه‌های اجرایی به یکی از صور فوق الذکر میسر است و از آنجا که حکم مقرر در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً مبین واگذاری و برون سپاری کارهای حجمی دستگاه‌های اجرایی به شرکت‌ها و مؤسسات غیر دولتی است و کسانی که در اجرای حکم اخیرالذکر مقنن برای شرکت‌های طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی به ارائه خدمت در امور حجمی در دستگاه‌های اجرایی می‌پردازند، مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور این قبیل افراد کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می‌شوند و دستگاه‌های اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسؤلیتی در قبال این اشخاص ندارند. علی‌هذا از آنجا که در پرونده های موضوع تعارض، اشخاصی که در اجرای ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری برای شرکت‌ها و مؤسسات غیر دولتی در دستگاه‌های اجرایی به کار مشغول شده‌اند و با توجه به نیاز و درخواست دستگاه اجرایی به انجام امور پست‌های سازمانی اشتغال یافته‌اند، اقدام دستگاه اجرایی در به‌کارگیری این گونه اشخاص در محدوده حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون یاد شده تشخیص می‌شود و بر همین اساس دستگاه اجرایی با توجه به به‌کارگیری این گونه اشخاص در امور مربوط به پست‌های سازمانی که حکایت از نیاز به خدمات این اشخاص دارد، با رعایت قیود مقرر فوق الذکر باید نسبت به به‌کارگیری آنان با تنظیم قرارداد ساعتی یا کار معین اقدام نمایند. بنا به

مراتب آراء شعب دیوان عدالت اداری به شرح مندرج در گردش کار در حدی که به وارد دانستن شکایت و صدور حکم به تبدیل وضعیت این گونه اشخاص از شرکتی به قرارداد ساعتی یا کار معین با لحاظ قیود مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده است صحیح و موافق مقررات تشخیص می شود. بدیهی است در صورت عدم نیاز به به کارگیری این گونه اشخاص و عدم تحقق شرایط مقرر در ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ذیل آن، اشتغال این گونه اشخاص در امور مربوط به پست‌های سازمانی مجاز نخواهد بود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۱۳

فوق العاده جذب و

نگهداری مناطق محروم

(موضوع ماده (۱) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم،

دورافتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷)

طرح بحث

براساس ماده (۱) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دورافتاده و جنگی، به مشمولان قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی که در مناطق محروم، دورافتاده و مناطق جنگی انجام وظیفه می‌کنند، فوق‌العاده‌ای به عنوان جذب و نگهداری قابل پرداخت است.

شرایط بهره‌مندی از فوق‌العاده جذب

(۱) مستخدم باید مشمول قانون استخدام کشوری و یا مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی باشد.

• مستند: ماده (۱) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دورافتاده و جنگی

(۲) مستخدم پیمانی یا رسمی باشد.

• مستند: ماده (۴) قانون استخدام کشوری

(۳) محل خدمت داوطلب باید نقاط محروم، دورافتاده و مناطق جنگی باشد که به تصویب هیئت وزیران و شورای عالی دفاع رسیده است.

• مستند: ماده (۱) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دورافتاده و جنگی

(۴) خدمت باید داوطلبانه باشد و از روی وظیفه و تعهد نباشد. (بومی بودن نافی داوطلبانه بودن نیست).

• مستند: آرای وحدت رویه به شماره‌های ۸۷-۸۳ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵، ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰، ۵۴۲

مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

• مستند: ماده (۱) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دورافتاده و جنگی

نکات کلیدی

(۱) مستثنیات ماده (۲) قانون استخدام کشوری، از شمول این تصویب‌نامه خارج است.

(۲) فوق‌العاده جذب مناطق محروم از زمان تصویب قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دورافتاده و جنگی یعنی ۱۳۶۷/۱۲/۰۷ تا مورخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ (زمان اجرایی شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و بند (ب) از بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور) قابل پرداخت خواهد بود؛ لذا پرداخت هر گونه وجه نسبت به سال‌های قبل از (۶۸) و سال‌های بعد از (۸۸) فاقد توجیه قانونی و در حکم تصرف غیر قانونی در اموال دولتی است.

۳) ملاک و مبنای پرداخت فوق‌العاده جذب، حکم کارگزینی زمان استحقاق است و دستگاه‌ها مکلف‌اند در خاتمه هر سال نسبت به پرداخت این فوق‌العاده اقدام نمایند و تأخیر در انجام این تکلیف قانونی موجب نمی‌شود مبنای محاسبه تغییر نماید. (رأی شماره ۱۱۹ مورخ ۱۳۹۳/۰۲/۰۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۴) فوق‌العاده مصرح در ماده ۱ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دورافتاده و مناطق جنگی به لحاظ غیرمستمر بودن مشمول کسور بازنشستگی نیست و موجب تغییر در میزان حقوق بازنشستگی نخواهد شد. (رأی شماره ۸۷۷ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

• ماده (۱) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دورافتاده و جنگی

به منظور جذب و نگهداری نیروی انسانی به مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی که در نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی انجام وظیفه می‌کنند فوق‌العاده به عنوان جذب و نگهداری قابل پرداخت است.

تبصره - آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف مدت ۲ ماه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

• ماده (۱) مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی

ماده ۱ - امور استخدامی کلیه شرکت‌های موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوری که تا این تاریخ ایجاد شده یا بعداً ایجاد شوند، مشمول این مقررات خواهند بود مگر در موارد زیر:

الف - سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران. مقررات استخدامی سازمان مذکور با رعایت تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوری به تصویب مراجع مقرر در اساسنامه مربوط خواهد رسید.

ب - شرکت‌های وابسته به وزارت جنگ. وضع استخدامی کارمندان غیر نظامی شرکت‌های مذکور بنا به تشخیص وزارت جنگ حسب مورد تابع این مقررات یا مقررات آیین‌نامه استخدام کارمندان غیر نظامی در ارتش شاهنشاهی خواهد بود.

ج - بانک‌های دولتی که دارای مقررات استخدامی خاص هستند. بانک‌های مذکور حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این مقررات مکلفند مقررات استخدامی خاص خود را به تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و شورای حقوق و دستمزد برسانند و در غیر این صورت سازمان امور اداری و استخدامی کشور، رأساً مقررات استخدامی آنها را تهیه می‌کند و مقررات مذکور قابل اجرا خواهد بود.

تبصره - شرکت‌هایی که از طریق سرمایه‌گذاری مشترک شرکت‌ها و مؤسسات دولتی با شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی یا خارجی اکثریت سهام آنها متعلق به دولت شده یا بشود به پیشنهاد مجامع عمومی مربوط و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران مشمول این مقررات خواهند شد.

• رأی شماره ۸۷-۸۳ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

در بند ۳ تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران مقرر گردیده است که در پایان نیمه اول هر سال به آن دسته از مستخدمان رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستان‌های موضوع جدول پیوست مصوبه مذکور خدمت می‌کنند، برابر یک ماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش پرداخت می‌شود. نظر به اینکه مفاد این بند در باب پرداخت پاداش مورد بحث منوط به غیر بومی بودن مستخدمین رسمی یا ثابت نشده و اینکه خدمت داوطلبانه علی‌الاصول منحصر به افراد غیر بومی نیست و معانی و مفاهیم دو اصطلاح فوق‌الذکر در لفظ و اصطلاح متمایز و مجزی از یکدیگر است، بنابراین دادنامه‌های شماره ۲۲۴۶ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۰۸ شعبه ۲ و ۸۹۴ مورخ ۱۳۸۲/۰۹/۱۷ شعبه ۸ تجدیدنظر و ۱۰۶۴ مورخ ۱۳۸۲/۰۴/۳۰ شعبه ۶ و ۱۷۸۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ شعبه ۱۱ و ۱۹۶۴ مورخ ۱۳۸۱/۰۹/۱۳ شعبه ۱۴ و ۱۹۳۳ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۰۵ شعبه ۱۷ که بومی بودن مستخدمین دولت را مانع پرداخت پاداش مذکور ندانسته و رأی به ورود شکایت صادر کرده‌اند صحیح و موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با عنایت به بند ۳ تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران مبنی بر پرداخت پاداش به مستخدمان رسمی ثابت داوطلب در دهستان‌های موضوع جدول پیوست مصوبه مزبور و اینکه پرداخت پاداش فوق‌الذکر مشروط و مقید به غیر بومی بودن مستخدمین رسمی و ثابت نمی‌باشد، بنابراین دادنامه‌های قطعی شماره ۱۴۶۷ مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۱۸ شعبه بیست و یکم بدوی و شماره ۳۰۹ مورخ ۱۳۸۳/۰۳/۳۱ شعبه دهم تجدیدنظر دیوان مبنی بر تأیید دادنامه شماره ۱۲۲۷ مورخ ۱۳۸۲/۰۹/۲۶ شعبه بیست و یکم بدوی در باب استحقاق شاکی به دریافت پاداش مزبور صحیح و موافق مقررات تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۵۴۲ مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با عنایت به اینکه تعارض آراء شعب دیوان در خصوص مقررات مربوط به پرداخت یک ماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش در هر سال به مستخدمین داوطلب خدمت در دهستان‌های پیوست مصوبه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران قبلاً مورد رسیدگی قرار گرفته و به شرح دادنامه‌های شماره ۸۳ الی ۸۷ مورخ ۱۳۸۴/۰۲/۲۵ هیأت عمومی دیوان دادنامه‌های صادره مشعر بر استحقاق افراد بومی داوطلب خدمت در نقاط مزبور به دریافت پاداش فوق‌الذکر نیز صحیح و موافق قانون شناخته شده و مدلول رأی هیأت

عمومی برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم الاتباع است، بنابراین موردی برای رسیدگی به آراء متناقض شعب دیوان در همان زمینه وجود ندارد و موضوع مشمول مفاد دادنامه وحدت رویه فوق الاشعار می‌باشد.

• رأی شماره ۱۱۹ مورخ ۱۳۹۳/۰۲/۰۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه حکم مقرر در ماده ۱ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷/۱۲/۰۷ مبنی بر قابلیت پرداخت فوق‌العاده جذب و نگهداری به مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، متضمن مقرره‌ای مبنی بر پرداخت فوق‌العاده مذکور به نرخ یوم-الاداء به مستخدمین مشمول قانون نیست و موضوع نیز منصرف از حکم مقرر در رأی شماره ۴۹۵ الی ۴۹۶ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری است، بنابراین پرداخت فوق‌العاده یاد شده در قانون فوق‌الذکر به نرخ روز پرداخت آن وجاهت قانونی ندارد و رأی شعبه ۲۷ دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۷۰۲۶۹۴-۱۳۹۱/۱۰/۲۴ در حدی که متضمن این استدلال است و به رد شکایت صادر شده است، صحیح و موافق قانون تشخیص می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• رأی شماره ۸۸۷ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه پرداخت فوق‌العاده‌های موضوع قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷/۱۲/۰۷ در حق کسانی که بازنشسته شده‌اند به لحاظ غیر مستمر بودن موجب تغییر در میزان مستمری بازنشستگی نخواهد شد، بنابراین ضرورتی برای طرف دعوا قرار دادن صندوق بازنشستگی یا سازمان بازنشستگی مستخدم بازنشسته وجود ندارد. با توجه به مراتب رأی شعبه دهم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۸۹۰۹۹۷۰۹۰۱۰۱۰۹۱ - ۱۳۸۹/۰۹/۲۹ در حدی که بدون طرف دعوا قرار گرفتن صندوق یا سازمان بازنشستگی، به شکایت رسیدگی کرده است، صحیح و موافق مقررات است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۱۴

مرخصی مناطق محروم،

دورافتاده و جنگی

(موضوع مواد (۱) و (۲) قانون جذب نیروی انسانی

به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷)

طرح بحث

بر اساس مواد (۱) و (۲) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷، مستخدمان مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، علاوه بر مرخصی استحقاقی که بر اساس مقررات مربوط به آنان تعلق می‌گیرد، به نسبت مدت خدمت در مناطق محروم اعم از استان، شهرستان، بخش، شهر، دهستان و روستا، حق استفاده از یک ماه مرخصی در ازای هر سال خدمت با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط را خواهند داشت. استفاده از این مرخصی نیز با موافقت دستگاه ذیربط امکان پذیر است. در صورتی که مستخدم از تمام یا قسمتی از این مرخصی استفاده ننماید، حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به آن در خاتمه هر سال تقویمی به وی پرداخت خواهد شد.

شرایط بهره‌مندی از مرخصی مناطق محروم

- (۱) مستخدم باید مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی باشد.
 - مادتين (۱) و (۲) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷.
- (۲) مستخدم پیمانی یا رسمی باشد.
 - ماده (۴) قانون استخدام کشوری
- (۳) خدمت باید در مناطق محروم احصا شده (اعم از استان، شهرستان، بخش، شهر، دهستان و روستا) در تصویب‌نامه هیئت وزیران موضوع ماده (۳) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷ باشد.
 - ماده (۳) قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دور افتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷.
- (۴) خدمت در مناطق محروم باید داوطلبانه باشد و از روی تعهد نباشد. (بومی بودن نافی داوطلبانه بودن نیست).
 - ماده (۴) قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دور افتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷.
 - آرای وحدت رویه به شماره‌های ۸۷-۸۳ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵، ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰، ۵۴۲-۸۵ مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

نکات کلیدی

- ۱) تعیین هر یک از نقاط کشور به عنوان نقاط محروم توسط هیئت وزیران، کاشف از محرومیت و وجود شرایط قانونی در سال ۱۳۶۷ (زمان تصویب قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دورافتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷/۱۲/۷) دارد و متضمن تحقق و اجتماع شرایط محرومیت و دورافتادگی در تاریخ تشخیص آنها نیست. (رأی شماره ۷۲۳ مورخ ۸۶/۰۸/۲۲ و رأی شماره ۸۶۰ مورخ ۸۷/۱۲/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۲) خدمت داوطلبانه علی الاصول منحصر به افراد غیر بومی نیست و استحقاق افراد بومی داوطلب به خدمت در مناطق محروم مورد تأیید است. (آرای وحدت رویه به شماره‌های ۸۷-۸۳ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵، ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰، ۵۴۲-۸۵ مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۳) وجوه مرخصی استفاده نشده مناطق محروم از زمان حاکمیت قانون جذب مصوب ۶۷/۱۲/۰۷ تا مورخ ۸۸/۰۱/۰۱ (زمان اجرایی شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و بند (ب) از بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور) قابل پرداخت خواهد بود؛ لذا پرداخت هر گونه وجه نسبت به سال‌های قبل از ۱۳۶۷ و سال‌های بعد از ۱۳۸۸ فاقد توجیه قانونی است.
- ۴) وجوه مرخصی مناطق محروم به نرخ یوم الاداء (بر اساس آخرین حکم کارگزینی) پرداخت می‌شود. (آرای وحدت رویه به شماره‌های ۴۹۵-۴۹۶ مورخ ۸۹/۱۱/۱۱، ۳۶-۳۵ مورخ ۹۲/۰۱/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۵) بر اساس آرای متعدد شعب، متولی پرداخت وجوه مرخصی مناطق محروم، دستگاه متبوع مستخدم است و ارتباطی به سازمان بازنشستگی و تأمین اجتماعی ندارد.
- ۶) وجوه مربوط به مرخصی مناطق محروم متمایز از پاداش دهستان‌های محروم است. اولاً: مرخصی مناطق محروم شامل مستخدمان مشمولی است که در نقاط محروم اعم از استان، شهرستان، بخش، شهر، دهستان و روستا شاغل هستند؛ ثانیاً: مبنای پرداخت وجوه ناشی از این مرخصی، قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷ است؛ در صورتی که پاداش تنها شامل مستخدمان شاغل در دهستان‌های محروم است و مبنای پرداخت پاداش دهستان‌های محروم تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵-هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران است.

متن مستندات

• ماده ۱ قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دور افتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷
به منظور جذب و نگهداری نیروی انسانی به مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت-
های دولتی که در نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی انجام وظیفه می‌کنند، فوق‌العاده‌ای به عنوان جذب و
نگهداری قابل پرداخت است.
تبصره - آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف مدت ۲ ماه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و
به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

• ماده ۲ قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دور افتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷
مستخدمین مشمول ماده ۱ علاوه بر مرخصی استحقاقی که بر اساس مقررات مربوط به آنان تعلق می‌گیرد به نسبت
مدت خدمت در نقاط مزبور حق استفاده از یک ماه مرخصی در ازای هر سال خدمت با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌های
مربوط را خواهند داشت. استفاده از این مرخصی نیز با موافقت دستگاه ذی‌ربط امکان‌پذیر است. در صورتی که مستخدم
از تمام یا قسمتی از این مرخصی استفاده ننماید، حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به آن در خاتمه هر سال تقویمی به وی
پرداخت خواهد شد.

تبصره - مستخدمینی که در مشاغل آموزشی خدمت می‌کنند به ازاء خدمت در یک سال تحصیلی به جای استفاده از
مرخصی موضوع ماده فوق از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط استفاده می‌نمایند.

• ماده ۳ قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دور افتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷
نقاط محروم و دورافتاده موضوع این قانون نقاطی است که بر اساس عناصر تقسیمات کشوری بنا به پیشنهاد مشترک
سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت کشور و وزارت برنامه و بودجه با تصویب هیأت وزیران تعیین خواهد شد.
تبصره - تعیین مناطق جنگی موضوع این قانون به پیشنهاد وزارتخانه‌های سپاه، دفاع و کشور و تصویب شورای عالی
دفاع خواهد بود.

• ماده ۴ قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم، دور افتاده و جنگی مصوب ۱۳۶۷
کسانیکه طبق قوانین موضوعه کشور موظف به انجام وظیفه در مناطق محروم دورافتاده و مناطق جنگی می‌باشند از
شمول این قانون مستثنی هستند.

• ماده ۲ قانون استخدام کشوری
سازمان‌ها و مستخدمین مشروح در زیر از نظر استخدامی تابع مقررات خاص خود می‌باشند؛ ولی این سازمان‌ها مشمول
حکم تبصره ماده (۱۱۲) این قانون خواهند بود:

الف - حذف شده است.

ب - حذف شده است.

پ - شرکت‌های دولتی، شرکت‌های مذکور مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۵ خرداد ۱۳۵۲ می-
باشند و هر گونه اصلاحات بعدی در مقررات مذکور توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب

کمیسیون استخدامی مجلس تقدیم می‌شود.

حقوق و مزایای مستخدمین خارجی شرکت‌های دولتی با رعایت ضوابطی که به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طرف مجمع عمومی مربوط تعیین می‌شود.

ت- شهرداری‌ها و مؤسسات تابع آن‌ها و انجمن‌های بهداری و سازمان‌هایی که جنبه محلی داشته و هزینه آن‌ها از درآمدهای خاص محلی تأمین می‌شود.

ث- مستخدمین تابع مقررات قانون استخدام نیروهای مسلح:

۱- آن عده از مستخدمین مورد نیاز وزارت جنگ که مشمول قانون استخدام نیروهای مسلح نیستند، مشمول مقررات این قانون خواهند بود؛ ولی وزارت جنگ از نظر تشریفات استخدامی کارمندان مورد نیاز خود تابع قانون مربوط به معافیت وزارت جنگ از محدودیت‌های استخدام سازمان‌های کشوری مصوب ۲ آبان ۱۳۴۳ خواهد بود.

۲- اجرای تمام یا قسمتی از وظایفی که به موجب این قانون به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور محول است در نیروهای مسلح با تصویب هیأت وزیران و همچنین تصویب تشکیلات نیروهای مسلح به وسیله سازمان‌های تابعه پس از طی تشریفات مقرر معمول خواهد بود.

ج- دارندگان رتبه‌های قضائی و اعضای رسمی هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی علمی دولتی.
چ- مستخدمین مجلس

ح- مؤسسات دولتی که به موجب قانون در تاریخ تصویب این اصلاحیه از شمول این قانون مستثنی هستند.
خ- وزارت امور خارجه که تابع مقررات استخدامی خاص خود می‌باشد.

د - مؤسسات دولتی که به تشخیص سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران به اقتضای نوع وظایف و فعالیت‌های مربوط باید مشمول مقررات استخدامی خاص باشند. مقررات استخدامی هر یک از مؤسسات مزبور و هرگونه اصلاحات بعدی آن توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب کمیسیون استخدامی مجلس تقدیم می‌شود و تا تاریخ تصویب آن مقررات قبلی آنها اجرا خواهد شد.

تبصره ۱ - مستخدمین مشمول بندهای (ج) و (چ) در هر مورد که قانونی برای تعیین تکلیف آنان وجود نداشته باشد یا طبق قوانین مربوط تابع احکام عمومی قوانین استخدام کشوری شده باشند، مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲ - امور استخدامی سایر وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول مقررات این قانون خواهد بود.

• ماده (۴) قانون استخدام کشوری

مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع خارج نخواهند بود: رسمی و پیمانی.

تبصره - افرادی که طبق مقررات قانون کار به خدمت دولت مشغول می‌شوند، کارگر شناخته شده و با آنان طبق مقررات قانون کار رفتار خواهد شد. افرادی که طبق قوانین خاص خود کارگر شناخته شده‌اند، مشمول مقررات این قانون نیستند. تشخیص مشاغل کارگری در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

• ماده (۱) مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی

ماده ۱ - امور استخدامی کلیه شرکت‌های موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوری که تا این تاریخ ایجاد شده یا بعداً ایجاد شوند، مشمول این مقررات خواهند بود مگر در موارد زیر:

الف - سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران. مقررات استخدامی سازمان مذکور با رعایت تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوری به تصویب مراجع مقرر در اساسنامه مربوط خواهد رسید.

ب - شرکت‌های وابسته به وزارت جنگ. وضع استخدامی کارمندان غیر نظامی شرکت‌های مذکور بنا به تشخیص وزارت جنگ حسب مورد تابع این مقررات یا مقررات آیین‌نامه استخدام کارمندان غیر نظامی در ارتش شاهنشاهی خواهد بود.

ج - بانک‌های دولتی که دارای مقررات استخدامی خاص هستند. بانک‌های مذکور حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این مقررات مکلفند، مقررات استخدامی خاص خود را به تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و شورای حقوق و دستمزد برسانند و در غیر این صورت سازمان امور اداری و استخدامی کشور، رأساً مقررات استخدامی آنها را تهیه می‌کند و مقررات مذکور قابل اجرا خواهد بود.

تبصره - شرکت‌هایی که از طریق سرمایه‌گذاری مشترک شرکت‌ها و مؤسسات دولتی با شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی یا خارجی اکثریت سهام آنها متعلق به دولت شده یا بشود به پیشنهاد مجامع عمومی مربوط و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران مشمول این مقررات خواهند شد.

• دادنامه شماره ۸۳ الی ۸۷ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

در بند ۳ تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران مقرر گردیده است که در پایان نیمه اول هر سال به آن دسته از مستخدمان رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستان‌های موضوع جدول پیوست مصوبه مذکور خدمت می‌کنند، برابر یک ماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش پرداخت می‌شود. نظر به اینکه مفاد این بند در باب پرداخت پاداش مورد بحث منوط به غیر بومی بودن مستخدمین رسمی یا ثابت نشده و اینکه خدمت داوطلبانه علی‌الاصول منحصر به افراد غیر بومی نیست و معانی و مفاهیم دو اصطلاح فوق‌الذکر در لفظ و اصطلاح متمایز و مجزا از یکدیگر است، بنابراین دادنامه‌های شماره ۲۲۴۶ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۰۸ شعبه ۲ و ۸۹۴ مورخ ۱۳۸۲/۹/۱۷ شعبه ۸ تجدیدنظر و ۱۰۶۴ مورخ ۱۳۸۲/۴/۳۰ شعبه ۶ و ۱۷۸۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ شعبه ۱۱ و ۱۹۶۴ مورخ ۱۳۸۱/۹/۱۳ شعبه ۱۴ و ۱۹۳۳ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۵ شعبه ۱۷ که بومی بودن مستخدمین دولت را مانع پرداخت پاداش مذکور ندانسته و رأی به ورود شکایت صادر کرده‌اند، صحیح و موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۸۶۰ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف - تعارض در مدلول دادنامه‌های فوق‌الذکر محرز به نظر می‌رسد. ب - مطابق مادتین (۱) و (۲) قانون جذب نیروی

انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷ به منظور جذب و نگهداری نیروی انسانی به مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی که در نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی انجام وظیفه می‌کنند، فوق‌العاده‌ای به عنوان فوق‌العاده جذب و نگهداری قابل پرداخت است و مستخدمین مزبور علاوه بر مرخصی استحقاقی که براساس مقررات مربوط به آنان تعلق می‌گیرد، به نسبت مدت خدمت در نقاط محروم حق استفاده از یک ماه مرخصی در ازای هر سال خدمت با دریافت حقوق و فوق‌العاده مربوطه را دارا می‌باشند. نظر به اینکه تعیین هر یک از نقاط کشور به عنوان نقاط محروم و دورافتاده توسط هیأت وزیران کاشف از وجود شرایط قانونی مذکور می‌باشد و متضمن تحقق و اجتماع شرایط محرومیت و دورافتادگی در تاریخ تشخیص آنها به عناوین مزبور نیست، بنابراین دادنامه شماره ۱۷۷۸ مورخ ۱۳۷۸/۰۹/۲۴ شعبه ششم در حدی که متضمن این معنی است موافق قانون می‌باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

اولاً: با بررسی محتویات پرونده‌های مطروحه وجود تعارض بین دادنامه قطعی صادره محقق دانسته شد؛ ثانیاً: با عنایت به بند ۳ تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران مبنی بر پرداخت پاداش به مستخدمان رسمی ثابت داوطلب در دهستانهای موضوع جدول پیوست مصوبه مزبور و اینکه پرداخت پاداش فوق‌الذکر مشروط و مقید به غیر بومی بودن مستخدمین رسمی و ثابت نمی‌باشد، بنابراین دادنامه‌های قطعی شماره ۱۴۶۷ مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۱۸ شعبه بیست و یکم بدوی و شماره ۳۰۹ مورخ ۱۳۸۳/۰۳/۳۱ شعبه دهم تجدیدنظر دیوان مبنی بر تأیید دادنامه شماره ۱۲۲۷ مورخ ۱۳۸۲/۰۹/۲۶ شعبه بیست و یکم بدوی در باب استحقاق شاکی به دریافت پاداش مزبور صحیح و موافق مقررات تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذی‌ربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۵۴۲-۸۵ مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با عنایت به اینکه تعارض آراء شعب دیوان در خصوص مقررات مربوط به پرداخت یک ماه مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل به عنوان پاداش در هر سال به مستخدمین داوطلب خدمت در دهستانهای پیوست مصوبه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران قبلاً مورد رسیدگی قرار گرفته و به شرح دادنامه‌های شماره ۸۳ الی ۸۷ مورخ ۱۳۸۴/۰۲/۲۵ هیأت عمومی دیوان دادنامه‌های صادره مشعر بر استحقاق افراد بومی داوطلب خدمت در نقاط مزبور به دریافت پاداش فوق‌الذکر نیز صحیح و موافق قانون شناخته شده و مدلول رأی هیأت عمومی برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم‌الاتباع است، بنابراین موردی برای رسیدگی به آراء متناقض شعب دیوان در همان زمینه وجود ندارد و موضوع مشمول مفاد دادنامه وحدت رویه فوق‌الاشعار می‌باشد.

• دادنامه شماره ۷۲۳ مورخ ۸۶/۰۸/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق مادتين (۱) و (۲) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷ به منظور جذب و نگهداری نیروی انسانی به مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی که در نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی انجام وظیفه می‌کنند، فوق‌العاده‌ای به عنوان فوق‌العاده جذب و

نگهداری قابل پرداخت است و مستخدمین مزبور علاوه بر مرخصی استحقاقی که بر اساس مقررات مربوط به آنان تعلق می‌گیرد به نسبت مدت خدمت در نقاط محروم حق استفاده از یک ماه مرخصی در ازای هر سال خدمت با دریافت حقوق و فوق‌العاده مربوطه را دارا می‌باشند. هر چند نقاط محروم و دورافتاده به پیشنهاد مراجع قانونی ذیصلاح و تصویب هیأت وزیران اعلام می‌شود، لیکن با عنایت به اینکه مدت تشخیص و تعیین نقاط مذکور، عناصر تقسیمات کشوری و وجود شرایط و موقعیت نقاط مزبور از جهات مورد نظر مقنن است و مصوبه هیأت وزیران موجد اوصاف مقرر در قانون نیست، بلکه کاشف از وجود آن است، بنابراین دادنامه های شماره ۱۴۸۸ مورخ ۱۳۸۳/۰۷/۲۸ شعبه هفدهم و شماره ۱۹۲۱ مورخ ۱۳۸۳/۱۰/۱۲ شعبه هجدهم دیوان مبنی بر تأیید ادعای شاکیان و استحقاق آنان به استفاده از مزایای قانونی مندرج در مادتهای فوق‌الذکر موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۴۹۶-۴۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

حکم مقرر در ماده ۲ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷ مبنی بر پرداخت مابه‌ازاء مرخصی استفاده نشده مناطق محروم در پایان هر سال تقویمی بیانگر این است که قانونگذار سال تقویم و پرداخت مابه‌ازاء مرخصی استفاده نشده مستخدم را مبنای محاسبه قرار داده و در مقام بیان تقویم مابه‌ازاء مذکور در پایان هر سال خدمتی نمی‌باشد؛ لذا ضمن احراز تعارض آرای فوق‌الذکر، آرای شعبه یازدهم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۰۳۰ مورخ ۱۳۸۷/۰۶/۲۷ و شعبه سوم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۳۷۲ مورخ ۱۳۸۹/۰۲/۲۹ در حدی که متضمن معنی فوق است صحیح و موافق مقررات اعلام می‌گردد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۳۶-۳۵ مورخ ۱۳۹۲/۰۱/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف- نظر به این که شعبه سوم دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۳۷۲-۱۳۸۹/۰۲/۲۹، پرداخت وجوه یک ماه مرخصی مازاد بر مرخصی استحقاقی موضوع ماده ۲ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی مصوب سال ۱۳۶۷ را به نرخ یوم‌الاداء مورد حکم قرار داده است و شعبه دهم دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۴۶۳۰-۱۳۸۷/۰۹/۲۴ و شعبه سوم دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۵۸۰-۱۳۸۸/۰۳/۲۶، نرخ یوم‌الاداء را مورد پذیرش قرار نداده اند تعارض از این حیث میان آراء فوق‌الذکر محرز است و با توجه به این که به موجب رأی شماره ۴۹۶-۱۳۸۹/۱۱/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، پیش از این رأی شعبه سوم به شماره ۳۷۲-۱۳۸۹/۰۲/۲۹ صحیح شناخته شده بوده است، بنابراین موضوع تابع رأی مذکور است و رأی این شعبه به عنوان رأی صحیح شناخته می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

ب- نظر به این که شعبه سوم دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۰۴-۱۳۸۹/۰۱/۲۹ با این استدلال که در تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت۲۱۵هـ-۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران قید داوطلبانه بودن خدمت در دهستان‌ها وجود ندارد شکایت را وارد دانسته است و شعبه دهم دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۵۹۴-۸۹۰۹۹۷۰۹۰۱۰۱۵۹۴ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۰ داوطلبانه بودن خدمت در دهستان‌ها را از ارکان اساسی برای برخورداری از پاداش موضوع بند ۳ مصوبه مذکور تلقی

کرده است، تعارض محرز است و با توجه به این که مطابق بند ۳ تصویب نامه پیش گفته، برخورداری از یک ماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش برای مستخدمان رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستان‌های موضوع جدول پیوست مصوبه خدمت می کنند، پیش بینی شده است و شکات پرونده های موضوع تعارض، داوطلبانه در دهستان‌های محل خدمت خود اشتغال نداشته اند، بنابراین رأی شعبه دهم به شماره دادنامه ۸۹۰۹۹۷۰۹۰۱۰۱۵۹۴ - ۱۳۸۹/۱۱/۲۰ که به دلیل داوطلبانه نبودن خدمت شاکی به رد شکایت صادر شده است، صحیح و موافق مقررات تشخیص می شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان وسایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۱۵

پاداشی دهستان‌های محروم

(موضوع بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷ / ت ۲۱۵ هـ)

مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران)

طرح بحث

براساس بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران، در پایان نیمه اول هر سال به آن دسته از مستخدمان رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستان‌های موضوع جدول پیوست تصویب‌نامه، خدمت می‌کنند برابر یک ماه مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل به عنوان پاداش پرداخت می‌شود.

شرایط بهره‌مندی از پاداش دهستان‌های محروم

(۱) مستخدم باید مشمول قانون استخدام کشوری و یا مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی باشد.

• مستند: بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران

(۲) مستخدم پیمانی یا رسمی باشد.

• مستند: ماده (۴) قانون استخدام کشوری

(۳) محل خدمت داوطلب باید در دهستان‌های محروم، موضوع جدول پیوست تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران باشد؛ نه در مناطق محروم. کسانی که در دهستان خدمت نمی‌کنند، مشمول این مصوبه نمی‌شوند. ملاک در خصوص تشخیص محل خدمت، محل تعیین شده در حکم کارگزینی می‌باشد.

• مستند: بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران

(۴) خدمت باید داوطلبانه باشد و از روی وظیفه و تعهد نباشد. (بومی بودن نافی داوطلبانه بودن خدمت نیست.)

• مستند: آرای وحدت رویه به شماره‌های ۸۷-۸۳ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵، ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰، ۵۴۲ مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی

• مستند: بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران

نکات کلیدی

- (۱) مستثنیات ماده (۲) قانون استخدام کشوری، از شمول این تصویب‌نامه خارج است.
- (۲) پاداش دهستان‌های محروم از زمان حاکمیت تصویب‌نامه ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ تا تاریخ ۱۳۸۶/۰۱/۰۱ قابل پرداخت خواهد بود؛ لذا پرداخت هرگونه وجه قبل از سال‌های ۱۳۷۳ و از ابتدای سال ۱۳۸۶ فاقد توجیه قانونی و در حکم تصرف غیر قانونی در اموال دولتی است.
- (۳) براساس بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت‌وزیران، میزان پاداش یک ماه مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل است.
- (۴) پاداش دهستان‌های محروم، براساس سال استحقاق پرداخت می‌شود نه به نرخ روز.

متن مستندات

- بند (۳) تصویب‌نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیئت وزیران
- در پایان نیمه اول هر سال به آن دسته از مستخدمان رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستان‌های موضوع جدول پیوست خدمت می‌کنند، برابر یک ماه مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل به عنوان پاداش پرداخت می‌شود.
- ماده (۱) مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی
- ماده ۱ - امور استخدامی کلیه شرکت‌های موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوری که تا این تاریخ ایجاد شده یا بعداً ایجاد شوند، مشمول این مقررات خواهند بود؛ مگر در موارد زیر:
- الف - سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران. مقررات استخدامی سازمان مذکور با رعایت تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوری به تصویب مراجع مقرر در اساسنامه مربوط خواهد رسید.
- ب - شرکت‌های وابسته به وزارت جنگ. وضع استخدامی کارمندان غیر نظامی شرکت‌های مذکور بنا به تشخیص وزارت جنگ حسب مورد تابع این مقررات یا مقررات آیین‌نامه استخدام کارمندان غیر نظامی در ارتش شاهنشاهی خواهد بود.
- ج - بانک‌های دولتی که دارای مقررات استخدامی خاص هستند. بانک‌های مذکور حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این مقررات مکلفند مقررات استخدامی خاص خود را به تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و شورای حقوق و دستمزد برسانند و در غیر این صورت سازمان امور اداری و استخدامی کشور رأساً مقررات استخدامی آنها را تهیه می‌کند و مقررات مذکور قابل اجرا خواهد بود.

تبصره - شرکت‌هایی که از طریق سرمایه‌گذاری مشترک شرکت‌ها و مؤسسات دولتی با شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی یا خارجی اکثریت سهام آنها متعلق به دولت شده یا بشود به پیشنهاد مجامع عمومی مربوط و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران مشمول این مقررات خواهند شد.

• رأی شماره ۸۷-۸۳ مورخ ۸۴/۰۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

در بند ۳ تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران مقرر گردیده است که در پایان نیمه اول هر سال به آن دسته از مستخدمان رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستان‌های موضوع جدول پیوست مصوبه مذکور خدمت می‌کنند، برابر یک ماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش پرداخت می‌شود. نظر به اینکه مفاد این بند در باب پرداخت پاداش مورد بحث منوط به غیر بومی بودن مستخدمین رسمی یا ثابت نشده و اینکه خدمت داوطلبانه علی‌الاصول منحصر به افراد غیر بومی نیست و معانی و مفاهیم دو اصطلاح فوق‌الذکر در لفظ و اصطلاح متمایز و مجزا از یکدیگر است، بنابراین دادنامه‌های شماره ۲۲۴۶ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۰۸ شعبه ۲ و ۸۹۴ مورخ ۱۳۸۲/۰۹/۱۷ شعبه ۸ تجدیدنظر و ۱۰۶۴ مورخ ۱۳۸۲/۰۴/۳۰ شعبه ۶ و ۱۷۸۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ شعبه ۱۱ و ۱۹۶۴ مورخ ۱۳۸۱/۰۹/۱۳ شعبه ۱۴ و ۱۹۳۳ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۰۵ شعبه ۱۷ که بومی بودن مستخدمین دولت را مانع پرداخت پاداش مذکور ندانسته و رأی به ورود شکایت صادر کرده‌اند صحیح و موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۳۵۹ مورخ ۸۴/۰۷/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با عنایت به بند ۳ تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران مبنی بر پرداخت پاداش به مستخدمان رسمی ثابت داوطلب در دهستان‌های موضوع جدول پیوست مصوبه مزبور و اینکه پرداخت پاداش فوق‌الذکر مشروط و مقید به غیر بومی بودن مستخدمین رسمی و ثابت نمی‌باشد، بنابراین دادنامه‌های قطعی شماره ۱۴۶۷ مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۱۸ شعبه بیست و یکم بدوی و شماره ۳۰۹ مورخ ۱۳۸۳/۰۳/۳۱ شعبه دهم تجدیدنظر دیوان مبنی بر تأیید دادنامه شماره ۱۲۲۷ مورخ ۱۳۸۲/۰۹/۲۶ شعبه بیست و یکم بدوی در باب استحقاق شاکی به دریافت پاداش مزبور صحیح و موافق مقررات تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی شماره ۵۴۲ مورخ ۸۵/۰۷/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با عنایت به اینکه تعارض آراء شعب دیوان در خصوص مقررات مربوط به پرداخت یک ماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش در هر سال به مستخدمین داوطلب خدمت در دهستان‌های پیوست مصوبه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵هـ مورخ ۱۳۷۳/۰۶/۱۲ هیأت وزیران قبلاً مورد رسیدگی قرار گرفته و به شرح دادنامه‌های شماره ۸۳ الی ۸۷ مورخ ۱۳۸۴/۰۲/۲۵ هیأت عمومی دیوان دادنامه‌های صادره مشعر بر استحقاق افراد بومی داوطلب خدمت در نقاط مزبور به دریافت پاداش فوق‌الذکر نیز صحیح و موافق قانون شناخته شده و مدلول رأی هیأت

عمومی برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم الاتباع است، بنابراین موردی برای رسیدگی به آراء متناقض شعب دیوان در همان زمینه وجود ندارد و موضوع مشمول مفاد دادنامه وحدت رویه فوق الاشعار می‌باشد.

رویه قضایی شماره ۱۶

بهره‌مندی کارمندان زن از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد

(موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری)

طرح بحث

کارمندان زن شاغل، بازنشسته یا وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای همسر نیستند^۱ یا همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی است یا متکفل مخارج فرزندان خود هستند، از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برخوردار می‌گردند.

شرایط بهره‌مندی کارمندان زن از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد

کارمندان زن شاغل، بازنشسته یا وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که:

- (۱) دارای همسر نبوده (اعم از بیوه، مطلقه).
 - (۲) یا همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی است.
 - (۳) یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند.
- **مستند:** بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون تفسیر بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۸۲۰ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۹.

نکات کلیدی

- (۱) بر اساس بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری:
 - ✓ حداکثر سن برای اولاد ذکور جهت استفاده از کمک هزینه اولاد - به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند - (۲۵) سال تمام است.
 - ✓ اولاد اناث به شرط نداشتن شوهر می‌توانند از کمک هزینه اولاد بهره‌مند شوند.
 - ✓ فرزندان معلول و از کارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط (به شرط متصل بودن معلولیت به تاریخ تحت تکفل بودن مادر)، مشمول محدودیت سقف سنی مزبور جهت استفاده از کمک هزینه اولاد نیستند.

۱. به موجب دادنامه شماره ۶۵۵ - ۶۵۴ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مراد مقنن از زنان فاقد همسر، فقط زنانی هستند که قبلاً همسر داشته‌اند و بعداً به هر دلیلی فاقد همسر شده‌اند و اینان مانند کسانی هستند که همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی است. بنابراین پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی به زنان مجرد بدون سابقه ازدواج مغایر قانون است.

- ۲) صرف حضانت طفل، دلیلی بر پرداخت کمک هزینه عائله مندی به کارمندان زن نیست؛ لذا کارمند زن باید تکفل مخارج فرزندان خود را بر عهده داشته باشد تا بتواند از مزایای کمک هزینه عائله مندی برخوردار گردند (رأی شماره ۱۴۶ مورخ ۱۳۹۱/۳/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).
- ۳) عدم تأمین اعتبار نافی حقوق مکتسبه مستخدمان نخواهد بود (رأی شماره ۱۶۴ مورخ ۷۰/۱۲/۲۰ و رأی شماره ۳۹۴ مورخ ۸۹/۹/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).
- ۴) دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی چون براساس مصوبات هیئت امناء اداره می‌شوند، این مقررات شامل آن‌ها نمی‌شود.
- ۵) مراکزی که دارای قوانین استخدامی خاص هستند، براساس قانون خاص خود اداره می‌شوند.
- ۶) بر اساس تبصره (۴) ماده (۱۰۹) قانون مدیریت خدمات کشوری، کمک هزینه عائله مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد.
- ۷) بر اساس قانون تفسیر بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، علاوه بر کمک هزینه عائله مندی، کمک هزینه اولاد هم به کارمندان زن تعلق می‌گیرد.
- ۸) نظر به اینکه صدر ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰، کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آن‌ها ایجاد شده است را لغو نموده و با عنایت به اطلاق عام به کار رفته در متن ماده واحده مذکور و قرار داشتن بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری که محدودیت‌هایی بر اساس تعداد فرزندان برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد کرده است، محدودیت مقرر در بند (۴) ماده (۶۸) قانون مذکور که پرداخت عائله مندی را صرفاً تا سه فرزند مشخص کرده است، منتفی محسوب می‌شود و دستگاه مکلف است با احراز سایر شرایط مقرر در ماده مزبور به کارمندان خود به ازای هر فرزند و بدون محدودیت در تعداد فرزندان کمک هزینه عائله مندی و اولاد پرداخت نماید؛ اعم از اینکه فرزندان بعد یا قبل از تاریخ تصویب و لازم‌الاجرا شدن این قانون به دنیا آمده باشند.
- ۹) بر اساس جزء (ب) (۱) بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور و دادنامه شماره ۵۰۹ مورخ ۱۳۹۵/۸/۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، تاریخ ابتدای اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸/۱/۱ تعیین شده است. حکم ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

نیز در فصل دهم این قانون پیش بینی شده است. بنابراین احکام ماده (۶۸) و بند (۴) آن از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ مجری است.

۱۰) تا سال ۱۳۹۲ پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی برعهده دستگاه اجرایی است و از سال ۱۳۹۲ پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی بر عهده سازمان بازنشستگی کشوری است.

متن مستندات

• بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۶۸- علاوه بر پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

...۱

...۲

...۳

۴. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

• دادنامه شماره ۱۶۴ مورخ ۷۰/۱۲/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

آراء صادره از شعب چهارم و اول و هفتم دیوان متفقاً استدلال می‌نمایند: نداشتن اعتبار، مسقط حق مسلم شاکیان نبوده و حقوق ثابت مستخدمین را از بین نمی‌برد. نتیجتاً آراء صادره از شعب مرقوم نسبت به رای صادره از شعبه دوازدهم دیوان اصح‌الرأیین تشخیص می‌گردد.

• دادنامه شماره ۳۹۴ مورخ ۸۹/۹/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با توجه به رأی وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۶۴ مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۰ مبنی بر اینکه عدم تأمین اعتبار، مسقط حق مسلم شکات نبوده و حقوق ثابت مستخدمین را از بین نمی‌برد. ضمن احراز تعارض بین آراء شعبه چهارم و رأی شعبه دوم دیوان عدالت اداری، رأی شعبه دوم به شماره دادنامه ۷۰۷ مورخ ۱۳۸۲/۴/۲۲ در حدی که عدم تأمین اعتبار را مسقط حق شاکی ندانسته و حکم به ورود صادر کرده است، صحیح تشخیص و موافق مقررات اعلام می‌گردد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذی‌ربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۸۲۰ مورخ ۹۱/۱۱/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با توجه به اینکه مطابق قانون تفسیر بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸، کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله مندی و اولاد برخوردار می باشند و مطابق مشروح مذاکرات جلسه علنی مجلس شورای اسلامی در خصوص قانون مذکور، زانی مشمول قانون هستند که ازدواج نکرده اند یا ازدواج کرده اند و از همسر خود جدا شده اند، بنابراین از نظر مقنن همه زنان مذکور از کمک هزینه عائله مندی و اولاد برخوردار خواهند شد و با توجه به حاکمیت قانون صدرالذکر، بخشنامه شماره ۲۰۹/۸۶۲-۱۳۹۰/۴/۱۲ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و نامه شماره ۱۶/۳/۱۳۹۰-۵۹۴۳/۹۰/۲۳۱-رئیس امور حقوقی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مقدم بر قانون مذکور، که کارمندان زنی را که همسر آنان فوت شده اند و فرزند تحت تکفل ندارند را از شمول برخوردار می کند از کمک هزینه عائله مندی خارج کرده است، به لحاظ انتفاء موضوع و حاکمیت قانون تفسیر بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸، قابل طرح و رسیدگی در هیأت عمومی تشخیص نشد.

• دادنامه شماره ۱۴۶ مورخ ۱۳۹۱/۳/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف- با توجه به این که مطابق احکام مقرر در باب دوم و سوم از کتاب هشتم قانون مدنی، حضانت و نگهداری از فرزند با مقوله انفاق که از وظایف ولی قهری است، تفاوت دارد و حضانت از طفل دلالتی بر این که الزاماً مخارج طفل بر عهده مادر باشد، ندارد؛ بنابراین بند (۲) بخشنامه مورد اعتراض که پرداخت کمک هزینه عائله مندی را به مادرانی که فقط حق حضانت فرزند را عهده دارند، قابل پرداخت ندانسته است، با قانون مغایرتی ندارد و قابل ابطال نیست.

ب- مطابق بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای این که کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول قانون که دارای همسر نباشند و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی باشند، بتوانند از مزایای کمک هزینه عائله مندی برخوردار شوند باید تکفل مخارج فرزندان خود را بر عهده داشته باشند و شرط دیگری برای این امر پیش بینی نشده است؛ بنابراین بند (۳) بخشنامه مورد اعتراض در قسمت احراز تکفل فرزند توسط مادر با حکم دادگاه، مغایر حکم مقنن به شرح مذکور است و به استناد بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری رأی به ابطال آن صادر و اعلام می شود.

• تبصره (۴) ماده (۱۰۹) قانون مدیریت خدمات کشوری

کمک هزینه عائله مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می گردد.

• قانون تفسیر بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

موضوع استفساریه:

آیا کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸

که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله مندی و اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مذکور نیز برخوردار می شوند یا خیر؟
نظر مجلس:

بلی، از مزایای کمک هزینه عائله مندی و اولاد نیز برخوردار می شوند.
تفسیر فوق در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ هجدهم بهمن ماه یکهزار و سیصد و نود مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۹۰/۱۲/۳ به تأیید شورای نگهبان رسید.

• ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰:

ماده واحده- از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون کلیه محدودیت های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می شود.

تبصره ۱- دولت می تواند هر پنج سال یک بار، با توجه به نتایج سرشماری های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخص های سیاسی، امنیتی، اقتصادی و اجتماعی در چهارچوب سیاست های کلی نظام و با رعایت شاخص های مندرج در قوانین برنامه پنجساله با ارائه لایحه به مجلس شورای اسلامی نسبت به برقراری امتیازات یا ایجاد محدودیت ها بر اساس تعداد فرزندان اقدام کند.

تبصره ۲- به دولت اجازه داده می شود مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.

این قانون به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است، تسری می یابد و مادر می تواند تا سن نه ماهگی نوزاد از مرخصی زایمان استفاده کند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیستم خرداد ماه یکهزار و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.

• دادنامه شماره ۵۰۹ مورخ ۱۳۹۵/۸/۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب جزء ب (۱) بند (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، تاریخ ابتدای اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸/۱/۱ تعیین شده است. حکم ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در فصل دهم این قانون پیش بینی شده است. بنابراین احکام ماده ۶۸ قانون مذکور و بند ۴ آن که مستند مطالبات شکات پرونده- های موضوع تعارض است از ۱۳۸۸/۱/۱ مجری است و اجرای آن از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ و جاهت قانونی ندارد. از این رو رأی شماره ۲۶/۱۲/۱۳۹۱ - ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۸۰۱۳۷۴ شعبه ۸ تجدیدنظر و نیز رأی شماره ۳۰۹۹۷۰۹۰۴۱۰۶۲۶-۱۳۹۲/۱۰/۳۰ شعبه ۴۱ دیوان عدالت اداری که در خصوص خواسته شکات مبنی بر الزام طرف شکایت به برقراری و پرداخت کمک هزینه عائله مندی از تاریخ ۱۳۸۶/۹/۱۵ به رد شکایت صادر شده است صحیح و موافق مقررات تشخیص شد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری در موارد مشابه لازم الاتباع است.

- دادنامه شماره ۶۵۵ - ۶۵۴ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مقنن در فراز دوم بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری برای برقراری حق عائله‌مندی، زنان فاقد همسر را در کنار زنانی که همسر آنان معلول و یا از کارافتاده باشند و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، قرار داده است. این بدان معنی است که مراد مقنن این است که زنانی که فاقد همسر هستند فقط به زنانی اطلاق می‌شود که قبلاً همسر داشته‌اند و بعداً به هر دلیلی فاقد همسر شده‌اند و اینان مانند کسانی می‌باشند که همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی است. با توجه به مراتب بخشنامه شماره ۱۳۹۱/۸/۲۰-۲/۱۷۳/۱۲۸۲ سرپرست دیوان محاسبات بوشهر و ۱۳۹۴/۱۲/۲۷-۲/۱۷۵/۲۰۰۰ مدیرکل دیوان محاسبات اردبیل که پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی به زنان مجرد بدون سابقه ازدواج را مغایر قانون دانسته است، خلاف قانون و قابل ابطال تشخیص نشد.

رویه قضایی شماره ۱۷

علل نقض آرای قطعی هیئت‌های انضباطی نیروهای مسلح

طرح بحث

بر اساس ماده (۲) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «برای رسیدگی به تخلفات انضباطی کارکنان شاغل در نیروهای مسلح که برای آنان پیشنهاد تنبیهات انضباطی محرومیت از ترفیع، تنزیل درجه یا رتبه، معافیت یا اخراج از خدمت می‌شود و همچنین رسیدگی به شکایات کارکنان در امور خدمتی، هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر انضباطی کارکنان نیروهای مسلح مطابق این قانون تشکیل می‌گردد.»

اگر چه اعضای این هیئت‌ها از صلاحیت تشخیصی برخوردارند و وظیفه آن‌ها تشخیص تخلف و انطباق آن با یکی از موارد تخلفات مندرج در قانون و اعمال یکی از مجازات‌های ماده (۱۱۷) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی است؛ ولیکن این آزادی عمل اعضا به مفهوم اداره‌ای خارج از کنترل نیست و قطعاً در جوامع مبتنی بر حاکمیت قانون هیچ امر فرا قانونی وجود ندارد و مورد نظارت واقع خواهد شد. بدیهی است رعایت اصول دادرسی منصفانه صرفاً خاص مراجع قضائی نیست و اثبات شیء نفی ماعداء نمی‌کند؛ لذا هیئت‌ها به عنوان بخشی از نظام دادرسی اداری و مراجع شبه قضائی مکلفند علاوه بر قوانین و مقررات، اصول دادرسی عادلانه را نیز رعایت نمایند؛ در غیر این صورت آرای آن‌ها توسط مراجع بالاتر نقض خواهد شد. در ذیل علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌های انضباطی نیروهای مسلح

۱. عدم رعایت اصل مستدل و مستند بودن آرا: (مستندات ۱)

✓ آرای هیئت‌ها نباید مبهم و مجمل باشند. اصل (۱۶۶) قانون اساسی صرفاً خاص مراجع قضائی نیست؛ لذا آرای مراجع شبه قضائی نیز باید مستدل و مستند به قوانین، مقررات، اصول کلی حقوق اداری، مصوبات مقام معظم رهبری، آرای وحدت رویه^۱ و همچنین مرتبط با موضوع خواسته باشند.

✓ هیئت‌ها باید از کاربرد عبارات مبهم و کلی نظیر عدم مصلحت خدمتی، ارتکاب اعمال و رفتار خلاف شئون انتظامی و خلاف بین شرع اجتناب ورزند؛ زیرا دایره تخلف بسیار وسیع و بعضاً مبهم ذکر می‌شود و معلوم نیست منظور از خلاف بین شرع یا خلاف شئون انتظامی شامل چه مصادیقی است؛ لذا این امر خود منجر به تضییع حقوق پرسنل خواهد شد.

۱. تبعیت از آرای وحدت رویه قطعاً از ورود پرونده‌های تکراری به دیوان جلوگیری خواهد نمود.

مستندات:

الف - بند (الف) ماده (۱۱۲) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «هر فرمانده در هنگام تنبیه یا تشویق زیر دستان خود، علاوه بر ساماندهی، باید نقش یک نفر قاضی را ایفا نماید. یعنی مانند بازپرس تمام دلایلی که بر له یا علیه زیر دست است سنجیده، سپس عمل ارتكابی را با نوع و میزان تنبیه یا تشویق تطبیق داده مثل یک قاضی در حدود اختیارات خود، دستور صادر نماید.»

ب - ماده (۹) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت بدوی پس از اتمام رسیدگی و با توجه به اسناد، مدارک و دلایل موجود در پرونده و دفاعیات شخص متهم به تخلف یا دارای محکومیت قطعی قضائی ظرف مدت یک هفته مکلف به صدور رأی است. رأی صادره باید با رعایت مقررات راجع به ابلاغ و مستند به قوانین و مقررات مربوط و دستورالعمل اجرایی این قانون باشد.»

۲. عدم رعایت اصل بی طرفی: (مستندات ۲)

صدور آرا باید به دور از هر گونه غرض ورزی، جانبداری و همچنین مداخله سایر مقامات صورت گیرد.

مستندات:

الف - ماده (۱۱۱) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «هدف از تنبیه، اصلاح فرد متخلف، تنبه و آگاهی دیگران می‌باشد و تنبیه نباید جنبه انتقامی داشته باشد.»

ب - بند (د) ماده (۱۱۲) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «تشویق یا تنبیه باید مبتنی بر مصالح خدمتی بوده و خالی از هر نوع حب و بغض باشد.»

پ - بند (و) ماده (۱۱۲) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «تشویقات و تنبیهات انضباطی باید به منظور بهبود خدمت و انضباط عمومی بوده و طوری انجام گردد که زیر دستان به بی‌طرفی و عدالت فرماندهان و رؤسا و مدیران معتقد گردند.»

۳. عدم رعایت اصل صلاحیت: (مستندات ۳)

عمل مقام عمومی باید دارای مبنای قانونی باشد. حتی وقتی که اجازه قانونی برای انجام یک عمل وجود دارد، بدیهی است که فقط شخصی که قانون به او اجازه داده می‌تواند تصمیم بگیرد؛ مگر اینکه صلاحیت خود را تفویض نماید. هیئت‌های مذکور صرفاً در خصوص تخلفات انضباطی پرسنل نیروهای مسلح ج.ا.ایران صالح به رسیدگی هستند.

۱-۳. صلاحیت ذاتی:

بر اساس ماده (۲) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح «رسیدگی به تخلفات انضباطی کارکنان شاغل در نیروهای مسلح که برای آنان پیشنهاد تنبیهات انضباطی محرومیت از ترفیع، تنزیل درجه یا رتبه، معافیت یا اخراج از خدمت می‌شود و همچنین رسیدگی به شکایات کارکنان در امور خدمتی، در صلاحیت هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر انضباطی کارکنان نیروهای مسلح (فصل دوم و سوم قانون مذکور) می‌باشد.»

۲-۳. صلاحیت محلی:

ماده (۳۳) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «رسیدگی به تخلفات کارکنان مأمور و مأمور به خدمت و قضات نظامی شاغل در سازمان قضایی که از آنان سلب صلاحیت شده با رعایت مفاد مندرج در ماده (۳) این قانون در صلاحیت هیأت‌های محل اصلی خدمت آنان است.»

۴. عدم ابلاغ آرا: (مستندات ۴)

آرای صادر شده توسط هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر انضباطی و همچنین دستورات صادره از سوی فرماندهان، رؤسا و مدیران مندرج در ماده (۳) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح باید ابلاغ شوند.

مستندات:

الف - ماده (۱۱۹) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: «به محض اینکه دستور تنبیهی صادر می‌شود، مقامی که تنبیه را مقرر داشته است، باید بدون تأخیر مراتب را به متخلف ابلاغ نماید.»

ب - ماده (۹) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت بدوی پس از اتمام رسیدگی و با توجه به اسناد، مدارک و دلایل موجود در پرونده و دفاعیات شخص متهم به تخلف یا دارای محکومیت قطعی قضایی ظرف مدت یک هفته مکلف به صدور رأی است. رأی صادره باید با رعایت مقررات راجع به ابلاغ و مستند به قوانین و مقررات مربوط و دستورالعمل اجرایی این قانون باشد»

۵. عدم اعطای فرصت تدارک دفاع: (مستندات ۵)

مقامات و هیئت‌ها باید فرصت تدارک دفاع را برای شخص متخلف مدنظر قرار دهند؛ در غیر این صورت آرای آن‌ها نقض می‌شود.

مستندات:

الف - ماده (۷) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «دبیر هیأت حداقل یک هفته قبل از تشکیل جلسه رسیدگی، موضوع تخلف و زمان تشکیل جلسه را به شخص دارای محکومیت قطعی قضایی یا متهم به تخلف ابلاغ می‌کند و علاوه بر آن خلاصه‌ای از پرونده و سوابق وی و دلایل مربوط به ارتکاب تخلف را برای اعضای هیأت ارسال می‌نماید.»

ب - ماده (۸) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت باید در اولین جلسه رسیدگی، موضوع تخلف انتسابی را به شخص متهم به تخلف و یا دارای محکومیت قطعی قضایی تفهیم و دفاعیات وی را استماع نماید. چنانچه متخلف نتواند مدارک و دلایل خود را در جلسه رسیدگی ارائه کند به درخواست وی و به تشخیص هیأت، مهلت مناسبی که حداقل یک هفته تا یک ماه و برای یک بار است، به وی داده می‌شود؛ مگر اینکه شخص متهم به تخلف و یا دارای محکومیت قطعی قضایی مهلت کمتری را درخواست نماید.»

۶. عدم رعایت اصل استماع: (مستندات ۶)

هیئت‌ها باید نظریات و استدلال‌ات اشخاص ذی‌نفع را پیش از تصمیم‌گیری مورد توجه قرار دهند.

مستندات:

الف - ماده (۶) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «دعوت از شخص دارای محکومیت قطعی قضایی یا متهم به تخلف جهت استماع دفاعیات او در جلسه الزامی است، چنانچه دعوت شده یک بار بدون عذر موجه در جلسه هیأت حضور نیابد و یا دفاعیه کتبی ارسال ننماید با دعوت مجدد از او، هیأت وارد رسیدگی می‌شود و تصمیم می‌گیرد. عدم حضور وی در جلسه دوم مانع از تصمیم‌گیری هیأت نیست.»

ب - ماده (۸) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیئت باید در اولین جلسه رسیدگی، موضوع تخلف انتسابی را به شخص متهم به تخلف و یا دارای محکومیت قطعی قضایی تفهیم و دفاعیات وی را استماع نماید...»

۷. تعویق مجازات: (مستندات ۷)

تعویق مجازات صرفاً بر اساس مبنای قانونی ذیل صورت می‌گیرد؛ در غیر این صورت غیرقانونی محسوب می‌شود:

ماده (۱۳۰) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: «هر مقامی که تنبیهی را مقرر می‌دارد، می‌تواند ضمن ابلاغ، اجرای آن را تا مدت ۳ ماه به تعویق اندازد. هر گاه در این مدت کسی که تنبیه شده است مرتکب

تخلف دیگری نشود، اجرا و اثرات تنبیه مذکور به کلی منتفی و در صورتی که در مهلت مزبور، مستوجب تنبیه دیگری شود این تنبیه با تنبیه اول توأمأ اجرا خواهد شد. این مهلت فقط به متخلفینی داده می‌شود که دارای رفتار شایسته بوده و احتمال می‌رود از این فرصت استفاده نموده و خبط و خطای خود را با انجام خدمت جبران نمایند.»

۸. عدم رعایت اصل مشورت: (مستند ۸)

الزام به مشورت یکی دیگر از آیین‌های شکلی است که نقض آن بر اساس نتیجه‌ای که بر روی تصمیم نهایی می‌گذارد، موجب ابطال تصمیم می‌شود. در مواقعی که اعضا مکلف به مشورت هستند باید از مراجع ذی-صلاح استعلام بگیرند؛ از نظریه کارشناسی بهره‌مند گردند و از افراد مورد وثوق تحقیق کنند.

ماده (۲۵) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «در صورتی که رسیدگی به تخلفات و شکایات مستلزم بررسی اسناد، دلایل و مدارک باشد هیأت می‌تواند مدارک و سوابق مورد نیاز را از مراجع مربوط درخواست نماید. مرجع مورد درخواست مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مدارک مربوط را در اختیار هیأت قرار دهد. هیأت می‌تواند در صورت تشخیص جهت تکمیل اطلاعات و جمع‌آوری اسناد و مدارک مرتبط گروه تحقیق تشکیل دهد. نحوه تشکیل گروه و وظایف آن در دستورالعمل اجرایی این قانون تعیین می‌شود.»

۹. عدم اعلام قطعی یا قابل تجدید نظر خواهی: (مستندات ۹)

زمانی که یک تصمیم اداری به صورت مکتوب اعلام می‌شود و ممکن است بر حقوق، آزادی‌ها و منافع یک شخص تأثیر نامطلوب داشته باشد، در متن تصمیم باید فرصت‌های جبرانی و امکان دادخواهی با ذکر مهلت-های قانونی قید و اعلام شود.

الف - ماده (۱۱) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «مهلت اعتراض به آراء غیرقطعی هیئت‌های بدوی سی روز از تاریخ ابلاغ به محکوم‌علیه است. در صورت عدم اعتراض در مهلت مقرر رأی صادره قطعی و لازم‌الاجرا است.»

ب - ماده (۱۶) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «مرجع تجدیدنظر از آرای غیرقطعی هیئت‌های بدوی، هیئت تجدیدنظر است. هرگاه محکوم‌علیه بدوی ظرف مدت مقرر در ماده (۱۱) این قانون درخواست تجدیدنظر نماید، هیئت تجدیدنظر مکلف به رسیدگی است و آرا این هیئت‌ها از تاریخ ابلاغ و حسب مورد با درج در فرمان یا دستور، قطعی و لازم‌الاجرا است.»

ج - ماده (۲۱) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «حداکثر سه ماه پس از تاریخ ابلاغ رأی قطعی هیئت، محکوم‌علیه می‌تواند از رأی مذکور در دیوان عدالت اداری شکایت نماید»

۱۰. عدم رعایت اصل تناسب: (مستند ۱۰)

اصل تناسب اجازه نمی‌دهد برای شکستن فندق از پتک استفاده شود. بر اساس اصل تناسب اعمال اختیار برای حصول به هدف مربوط باید ضروری باشد و نباید بر سایر ذی‌نفعان تحمیل شده یا به زیان آن‌ها باشد. اختیار باید طوری اعمال شود که درخور حصول به هدف مورد نظر باشد. لذا مجازات‌های انضباطی پرسنل نیروهای مسلح، به علت اشتباه آن‌ها نباید بسیار حاد باشد و باید با نوع تخلف آن‌ها تناسب داشته باشد.

ماده (۲۰) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیئت‌ها برای رسیدگی به اتهام یا اتهامات انتسابی در صورت احراز تخلف یا تخلفات در مورد هر پرونده فقط یکی از تنبیهات مربوط را اعمال می‌کنند»

۱۱. تأثیر رسیدگی قضائی بر رسیدگی اداری (عدم رعایت تقدم و تأخر آرای محاکم قضائی با آرای هیئت‌های انضباطی):

در مورد آن دسته از تخلفاتی که دارای دو جنبه هستند، یعنی هم تخلفات انضباطی محسوب و هم تحت یکی از عناوین جزایی مندرج قوانین جزایی قرار می‌گیرند؛ مانند اختلاس و رشوه، نمی‌توان گفت که رسیدگی قضائی و تصمیم مرجع قضائی بر رسیدگی اداری و تصمیم هیئت‌های انضباطی بدون تأثیر است. در این گونه موارد مرجع اداری باید از نظر مرجع قضائی تبعیت کند؛ زیرا مراجع قضائی در مورد تشخیص این موارد صلاحیت ذاتی دارند. بنابراین پرونده باید نخست به مراجع قضائی جهت رسیدگی به اصل جرم ارسال شود و در این گونه موارد هیئت‌های انضباطی نباید رسیدگی ابتدایی و نخستین را انجام دهند؛ زیرا یک عمل نمی‌تواند در مرجع قضائی اختلاس تلقی شود ولی در هیئت‌ها تخلف محسوب نشود و بالعکس؛ لذا در این گونه موارد هیئت‌ها مکلف به تبعیت از نظر مراجع قضائی هستند.

ماده (۲۳) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هرگاه تخلف افراد موضوع ماده (۲) این قانون عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد، هیأت صادرکننده رأی قطعی مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم از طریق مبادی ذی‌ربط به مراجع قضایی صالحه ارسال نماید. رأی قضایی مانع از اجرای تنبیهات انضباطی نیست.

تبصره - مراجع قضایی مکلفند آراء و تصمیمات قضایی خود را به هیأت درخواست کننده ارسال نمایند. چنانچه تصمیم مراجع قضایی مبنی بر منع تعقیب یا براءت باشد، هیأت صادرکننده رأی قطعی می‌تواند مجدداً به موضوع رسیدگی و در مورد وضعیت خدمتی فرد رأی صادر کند.»

۱۲. عدم رعایت حد نصاب قانونی جلسات هیئت‌های انضباطی: (مستند ۱۲)

هیئت‌ها باید حدنصاب قانونی رسمیت جلسات و صدور آرا را رعایت نمایند؛ در غیر این صورت آرای آن‌ها نقض می‌شود.

ماده (۱۹) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «جلسات هیأت‌ها با حضور دو سوم اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات هیأت‌ها با رأی اکثریت اعضای حاضر معتبر است»

۱۳. عدم امضاء صور تجلسات:

تمامی اعضای کمیسیون‌های انضباطی باید نسبت به امضای صور تجلسات اقدام نمایند.

متن مستندات

مستندات (۱):

الف - بند (الف) ماده (۱۱۲) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «هر فرمانده در هنگام تنبیه یا تشویق زیر دستان خود، علاوه بر ساماندهی، باید نقش یک نفر قاضی را ایفا نماید. یعنی مانند بازپرس تمام دلایلی که بر له یا علیه زیر دست است سنجیده، سپس عمل ارتكابی را با نوع و میزان تنبیه یا تشویق تطبیق داده مثل یک قاضی در حدود اختیارات خود، دستور صادر نماید.»

ب - ماده (۹) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیئت بدوی پس از اتمام رسیدگی و با توجه به اسناد، مدارک و دلایل موجود در پرونده و دفاعیات شخص متهم به تخلف یا دارای محکومیت قطعی قضایی ظرف مدت یک هفته مکلف به صدور رأی است. رأی صادره باید با رعایت مقررات راجع به ابلاغ و مستند به قوانین و مقررات مربوط و دستورالعمل اجرایی این قانون باشد.»

مستندات (۲):

الف - ماده (۱۱۱) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «هدف از تنبیه، اصلاح فرد متخلف، تنبیه و آگاهی دیگران می‌باشد و تنبیه نباید جنبه انتقامی داشته باشد.»

ب - بند (د) ماده (۱۱۲) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «تشویق یا تنبیه باید مبتنی بر مصالح خدمتی بوده و خالی از هر نوع حب و بغض باشد.»

پ - بند (و) ماده (۱۱۲) آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران: «تشویقات و تنبیهات انضباطی باید به منظور بهبود خدمت و انضباط عمومی بوده و طوری انجام گردد که زیر دستان به بیطرفی و عدالت فرماندهان و رؤسا و مدیران معتقد گردند.

مستندات (۳):

۱-۳. ماده (۲) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «رسیدگی به تخلفات انضباطی کارکنان شاغل در نیروهای مسلح که برای آنان پیشنهاد تنبیهات انضباطی محرومیت از ترفیع، تنزیل درجه یا رتبه، معافیت یا اخراج از خدمت می‌شود و همچنین رسیدگی به شکایات کارکنان در امور خدمتی، در صلاحیت هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر انضباطی کارکنان نیروهای مسلح (فصل دوم و سوم قانون مذکور) می‌باشد.»

۲-۳. ماده (۳۳) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «رسیدگی به تخلفات کارکنان مأمور و مأمور به خدمت و قضات نظامی شاغل در سازمان قضایی که از آنان سلب صلاحیت شده با رعایت مفاد مندرج در ماده (۳) این قانون در صلاحیت هیأت‌های محل اصلی خدمت آنان است.»

مستندات (۴):

الف - ماده (۱۱۹) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: «به محض اینکه دستور تنبیهی صادر می‌شود، مقامی که تنبیه را مقرر داشته است باید بدون تأخیر مراتب را به متخلف ابلاغ نماید.»

ب - ماده (۹) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت بدوی پس از اتمام رسیدگی و با توجه به اسناد، مدارک و دلایل موجود در پرونده و دفاعیات شخص متهم به تخلف یا دارای محکومیت قطعی قضایی ظرف مدت یک هفته مکلف به صدور رأی است. رأی صادره باید با رعایت مقررات راجع به ابلاغ و مستند به قوانین و مقررات مربوط و دستورالعمل اجرایی این قانون باشد»

مستندات (۵):

الف - ماده (۷) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «دبیر هیأت حداقل یک هفته قبل از تشکیل جلسه رسیدگی، موضوع تخلف و زمان تشکیل جلسه را به شخص دارای محکومیت قطعی قضایی یا متهم به تخلف ابلاغ می‌کند و علاوه بر آن خلاصه‌ای از پرونده و سوابق وی و دلایل مربوط به ارتکاب تخلف را برای اعضای هیأت ارسال می‌نماید.»

ب - ماده (۸) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت باید در اولین جلسه رسیدگی، موضوع تخلف انتسابی را به شخص متهم به تخلف و یا دارای محکومیت قطعی قضایی تفهیم و دفاعیات وی را استماع نماید. چنانچه متخلف نتواند مدارک و دلایل خود را در جلسه رسیدگی ارائه کند به درخواست وی و به تشخیص هیأت، مهلت مناسبی که حداقل یک هفته تا یک ماه و برای یک بار است به وی داده می‌شود مگر اینکه شخص متهم به تخلف و یا دارای محکومیت قطعی قضایی مهلت کمتری را درخواست نماید»

مستندات (۶):

الف - ماده (۶) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «دعوت از شخص دارای محکومیت قطعی قضایی یا متهم به تخلف جهت استماع دفاعیات او در جلسه الزامی است، چنانچه دعوت شده یک بار بدون عذر موجه در جلسه هیأت حضور نیابد و یا دفاعیه کتبی ارسال ننماید با دعوت مجدد از او، هیأت وارد رسیدگی می‌شود و تصمیم می‌گیرد. عدم حضور وی در جلسه دوم مانع از تصمیم‌گیری هیأت نیست.»

ب - ماده (۸) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت باید در اولین جلسه رسیدگی، موضوع تخلف انتسابی را به شخص متهم به تخلف و یا دارای محکومیت قطعی قضایی تفهیم و دفاعیات وی را استماع نماید...»

مستندات (۷):

ماده (۱۳۰) آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: «هر مقامی که تنبیهی را مقرر می‌دارد، می‌تواند ضمن ابلاغ، اجرای آن را تا مدت ۳ ماه به تعویق اندازد، هر گاه در این مدت کسی که تنبیه شده است مرتکب تخلف دیگری نشود، اجرا و اثرات تنبیه مذکور به کلی منتفی و در صورتی که در مهلت مزبور، مستوجب تنبیه دیگری شود این تنبیه با تنبیه اول توأمأ اجرا خواهد شد. این مهلت فقط به متخلفینی داده می‌شود که دارای رفتار شایسته بوده و احتمال می‌رود از این فرصت استفاده نموده و خبط و خطای خود را با انجام خدمت جبران نمایند.»

مستند (۸):

ماده (۲۵) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «در صورتی که رسیدگی به تخلفات و شکایات مستلزم بررسی اسناد، دلایل و مدارک باشد هیأت می‌تواند مدارک و سوابق مورد نیاز را از مراجع مربوط درخواست نماید. مرجع مورد درخواست مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مدارک مربوط را در اختیار هیأت قرار دهد. هیأت می‌تواند در صورت تشخیص جهت تکمیل اطلاعات و جمع‌آوری اسناد و مدارک مرتبط گروه تحقیق تشکیل دهد. نحوه تشکیل گروه و وظایف آن در دستورالعمل اجرایی این قانون تعیین می‌شود»

مستندات (۹):

الف - ماده (۱۱) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «مهلت اعتراض به آراء غیرقطعی هیأت‌های بدوی سی روز از تاریخ ابلاغ به محکوم‌علیه است. در صورت عدم اعتراض در مهلت مقرر رأی صادره قطعی و لازم‌الاجرا است»

ب - ماده (۱۶) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «مرجع تجدیدنظر از آرای غیرقطعی هیأت‌های بدوی، هیأت تجدیدنظر است. هرگاه محکوم‌علیه بدوی ظرف مدت مقرر در ماده (۱۱) این قانون درخواست تجدیدنظر نماید، هیأت تجدیدنظر مکلف به رسیدگی است و آرا این هیأت‌ها از تاریخ ابلاغ و حسب مورد با درج در فرمان یا دستور، قطعی و لازم‌الاجرا است.»

ج - ماده (۲۱) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «حداکثر سه ماه پس از تاریخ ابلاغ رأی قطعی هیأت، محکوم‌علیه می‌تواند از رأی مذکور در دیوان عدالت اداری شکایت نماید.»

مستند (۱۰):

ماده (۲۰) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هیأت‌ها برای رسیدگی به اتهام یا اتهامات انتسابی در صورت احراز تخلف یا تخلفات در مورد هر پرونده فقط یکی از تنبیهات مربوط را اعمال می‌کنند»

مستند (۱۱):

ماده (۲۳) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «هرگاه تخلف افراد موضوع ماده (۲) این قانون عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد، هیأت صادرکننده رأی قطعی مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم از طریق مبادی ذی‌ربط به مراجع قضایی صالحه ارسال نماید. رأی قضایی مانع از اجرای تنبیهات انضباطی نیست.

تبصره - مراجع قضایی مکلفند آراء و تصمیمات قضایی خود را به هیأت درخواست کننده ارسال نمایند. چنانچه تصمیم مراجع قضایی مبنی بر منع تعقیب یا براءت باشد، هیأت صادرکننده رأی قطعی می‌تواند مجدداً به موضوع رسیدگی و در مورد وضعیت خدمتی فرد رأی صادر کند.»

مستند (۱۲):

ماده (۱۹) قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح: «جلسات هیأت‌ها با حضور دو سوم اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات هیأت‌ها با رأی اکثریت اعضای حاضر معتبر است»

رویه قضایی شماره ۱۸

علل نقض آرای قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

طرح بحث

براساس ماده (۱) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، به منظور رسیدگی به تخلفات اداری در هر یک از دستگاه‌های مشمول این قانون هیئت‌هایی تحت عنوان «هیئت رسیدگی به تخلفات اداری» تشکیل می‌شود. اگر چه اعضای این هیئت‌ها از صلاحیت تشخیصی برخوردارند و وظیفه آن‌ها تشخیص تخلف و انطباق آن با یکی از موارد تخلفات مندرج در قانون و اعمال یکی از مجازات‌های ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری است؛ ولیکن این آزادی عمل اعضا به مفهوم اداره‌ای خارج از کنترل نیست و قطعاً در جوامع مبتنی بر حاکمیت قانون هیچ امر فراقانونی وجود ندارد و مورد نظارت واقع خواهد شد. از آن‌جا که رعایت اصول دادرسی منصفانه صرفاً خاص مراجع قضائی نیست و اثبات شیء نفی ماعداء نمی‌کند؛ لذا هیئت‌ها به عنوان بخشی از نظام دادرسی اداری و مراجع شبه قضائی مکلفند علاوه بر قوانین و مقررات، اصول دادرسی عادلانه را نیز رعایت نمایند. در غیر این صورت آرای آن‌ها توسط مراجع بالاتر نقض خواهد شد. در ذیل علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری بررسی می‌شود.

علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

۱. عدم رعایت اصل مستدل و مستند بودن آرا: (مستندات ۱)

آرای هیئت‌ها نباید مبهم و مجمل باشند. بر اساس ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، آرا باید مستدل و مستند به قوانین و مقررات بوده و حاوی تخلفات منتسب به متهم به استناد مدارک محکمه پسند و تصمیمی که هیئت در مورد آن گرفته است، باشد. اصل (۱۶۶) قانون اساسی صرفاً خاص مراجع قضائی نیست؛ لذا آرای مراجع شبه قضائی نیز باید مستدل و مستند به قوانین، مقررات، اصول کلی حقوق اداری و همچنین آرای وحدت رویه^۱ باشند.

۲. عدم رعایت اصل بی طرفی: (مستندات ۲)

صدور آرا باید به دور از هر گونه غرض ورزی^۲، جانبداری و همچنین مداخله سایر مقامات صورت گیرد.

- بر اساس ماده (۷) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، اعضای هیئت بدوی و تجدید نظر در موارد زیر حق رسیدگی ندارند:

الف) عضو هیئت با متهم قرابت نسبی یا سببی تا درجه دوم از طبقه سوم داشته باشد.

ب) عضو هیئت با متهم دعوای حقوقی یا جزایی داشته یا در دعوای طرح شده ذی‌نفع باشد.

۱. تبعیت از آرای وحدت رویه قطعاً از ورود پرونده‌های تکراری به دیوان جلوگیری خواهد نمود.

۲. بر اساس تبصره (۲) ماده (۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «هیچ‌یک از اعضای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری را نمی‌توان در رابطه با آراء صادره از سوی هیأت‌های مذکور تحت تعقیب قضائی قرار داد مگر در صورت اثبات غرض مجرمانه.»

• همچنین بر اساس تبصره (۲) ماده (۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «هیچ یک از اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت‌های بدوی یک دستگاه نمی‌توانند همزمان عضو هیأت تجدیدنظر همان دستگاه باشند. همچنین اعضای مذکور نمی‌توانند در تجدیدنظر پرونده‌هایی که در هنگام رسیدگی بدوی به آن رأی داده‌اند، شرکت نمایند.»

۳. عدم رعایت حد نصاب قانونی لازم برای تشکیل جلسات:

تشکیل جلسات باید با رعایت حد نصاب قانونی (حداقل ۳ نفر) صورت بگیرد.

۴. عدم رعایت نکات الزامی در تنظیم متن رأی یا تصمیم متخذه: (مستند ۴)

بر اساس ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، نام و نام خانوادگی و امضای اعضای رأی دهنده نیز باید در زیر رأی قید شود.

۵. عدم رعایت اصل صلاحیت: (مستندات ۵)

عمل مقام عمومی باید دارای مبنای قانونی باشد. حتی وقتی که اجازه قانونی برای انجام یک عمل وجود دارد، بدیهی است که فقط شخصی که قانون به او اجازه داده می‌تواند تصمیم بگیرد؛ مگر اینکه صلاحیت خود را تفویض نماید. هیئت‌های مذکور صرفاً در خصوص تخلفات اداری دستگاه‌های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری صالح به رسیدگی هستند.

الف) صلاحیت ذاتی:

دایره شمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری از دایره شمول قانون استخدام کشوری و قانون مدیریت خدمات کشوری وسیع‌تر است و طبق ماده (۱۸) این قانون «کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است و مؤسساتی که تمام یا قسمتی از بودجه آنها از بودجه عمومی تأمین می‌شود و نیز کارکنان مجلس شورای اسلامی و نهادهای انقلاب اسلامی مشمول مقررات این قانون هستند. مشمولان قانون استخدام نیروهای مسلح و غیر نظامیان ارتش و نیروهای انتظامی^۱، قضات^۲، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی^۳ و مشمولان قانون کار^۴ از شمول این قانون خارج بوده و تابع مقررات خود خواهند بود.»

ب) صلاحیت محلی:

۱. صلاحیت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان هر دستگاه اداری با هیئت بدوی همان دستگاه^{۱۵} است که با توجه به ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری هر سازمان در محدوده شهرستان می‌تواند هیئت یا هیئت‌های بدوی تشکیل دهد.

۱. به تخلفات مستخدمان نیروهای مسلح در هیئت‌های انضباطی نیروهای مسلح و بر اساس قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح مصوب ۱۳۹۶ رسیدگی می‌شود.

۲. به تخلفات قضات در دادسرا و دادگاه انتظامی قضات رسیدگی می‌شود.

۳. به تخلفات اداری و آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها طبق قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقات کشور مصوب ۶۴/۱۲/۲۲ و توسط هیئت‌های رسیدگی انتظامی رسیدگی می‌شود.

۴. به اختلافات بین کارگر و کارفرما، هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع مواد (۱۵۷) به بعد قانون کار رسیدگی می‌نمایند.

۵. در قانون مالیات‌های مستقیم هیئت عالی انتظامی مالیاتی پیش‌بینی شده است. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۲۳۰-۶۹/۱۱/۰۹ اعلام نموده است که هیئت عالی انتظامی مالیاتی فقط به تخلفات مأموران تشخیص مالیات در امور مربوط به تشخیص مالیات صلاحیت رسیدگی دارد و بر اساس تبصره ذیل ماده ۲۷۳ قانون مالیات‌های مستقیم مصوب اسفند ۱۳۶۶ رسیدگی به تخلفات و مجازات مأموران فوق در صلاحیت هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری است.

۲. رسیدگی به تخلفات کارمندان مأمور به خدمت:

۲-۱- ارتکاب تخلف قبل از مأموریت: هیئت‌های دستگاه متبوع صالح به رسیدگی است و دستگاه محل مأموریت مکلف به اجرای احکام هیئت‌های مذکور است و در صورت امتناع، دستگاه متبوع حکم مأموریت را لغو و خودش حکم هیئت را اجرا می‌نماید.

۲-۲- ارتکاب تخلف در محل مأموریت: هیئت‌های دستگاه محل مأموریت صالح به رسیدگی است. نکته: در صورتی که رأی صادر شده با اشکال اجرایی در دستگاه محل مأموریت مواجه نشود - مانند حکم اخراج یا انفصال دائم مستخدم که دستگاه متبوع مستخدم را از یک مستخدم محروم می‌سازد- نظر هیئت عالی نظارت در خصوص اجرا یا عدم اجرای آن برای دستگاه‌های متبوع و محل مأموریت مستخدم لازم-الاتباع است (تبصره ۲) ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری).

۲-۳- ارتکاب تخلفات متعدد در دستگاه‌های مختلف: کارمندی که مرتکب تخلفات متعدد در دستگاه‌های مختلف شده باشد، آخرین دستگاه متبوع صالح به رسیدگی است. (ماده ۹) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری)

۳. رسیدگی به تخلفات مستخدمان بازنشسته:

در مورد مستخدمی که بازنشسته است نیز هیئت‌ها می‌توانند نسبت به تخلفات دوران اشتغال وی رسیدگی نمایند. (مستفاد از تبصره ۱ ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری) اگر چنین مستخدمی محکوم شود می‌توان حقوق بازنشستگی وی را نیز با توجه به نوع مجازات قطع نمود.

۶. عدم ابلاغ آرا: (مستند ۶)

بر اساس تبصره (۲) ماده (۴) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، ابلاغ رأی طبق قانون آیین دادرسی مدنی به عمل می‌آید.

• آرای صادر شده توسط هیئت‌های بدوی و تجدید نظر و احکام اخراج موضوع ماده (۱۷) قانون، به طور مستقیم و بلافاصله به اداره‌های کارگزینی و دوایر مشابه^۲ دستگاه‌های ذیربط ارسال می‌شود. واحدهای یاد شده موظفند حداکثر ظرف (۳۰) روز از تاریخ صدور رأی، آرا و احکام صادر شده را به کارمندان مربوط ابلاغ کنند.

۷. عدم اعطای فرصت کافی برای تدارک دفاع: (مستند ۷)

بر اساس ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، هیئت‌ها مکلفند پس از انجام بررسی‌های لازم، موارد اتهام را بطور کتبی به کارمند ابلاغ و پس از آن ده روز مهلت برای پاسخ کارمند منظور کنند. متهم نیز می‌تواند پس از اطلاع از موارد اتهام در مهلت تعیین شده جواب کتبی و مدارکی را که در دفاع از خود دارد به هیئت تسلیم کند.

۱. رسیدگی به تخلفات اداری مدیران کل و بالاتر و همترازان آن‌ها صرفاً در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری نهاد ریاست جمهوری به عمل می‌آید. این حکم شامل رسیدگی به پرونده تخلفات اداری قبلی (قبل از تصدی پست مدیر کلی و بالاتر یا همتراز آن) اشخاص یاد شده در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۵) قانون محاسبات عمومی در زمان تصدی پست مدیر کلی و بالاتر یا همتراز آن نیز است و در صورتی که حکمی توسط هیئت‌های تخلفاتی دیگر در آن زمان برای مدیران قبل صادر شده باشد، کان لم یکن می‌گردد؛ هیئت رسیدگی به تخلفات اداری نهاد ریاست جمهوری موظف است رأساً نسبت به همان پرونده رسیدگی و حکم صادر نماید.

۲. دریافت اوراق از سوی اداره‌های کارگزینی و دوایر مشابه، ابلاغ واقعی محسوب می‌گردد.

۸. عدم رعایت اصل استماع: (مستند ۸)

طبق ماده (۱۸) آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، متهم می‌تواند پس از اطلاع از موارد اتهام و در مهلت تعیین شده از سوی هیئت، مدارکی را که در دفاع از خود دارد به هیئت تسلیم نماید.

۹. تعلیق مجازات:

در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مربوط تعلیق مجازات پیش بینی نشده است؛ لذا هیئت‌ها مجاز به تعلیق مجازات اعمال شده، نیستند.

۱۰. عدم جریان مرور زمان:

در قانون رسیدگی به تخلفات اداری تصریحی در مورد مرور زمان و موقوف شدن اجرای رأی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در اثر مرور زمان وجود ندارد؛ لذا مجازات‌های مقرر در قانون مذکور مشمول مرور زمان نیستند.^۱

۱۱. عدم رعایت اصل مشورت: (مستندات ۱۱)

الزام به مشورت یکی دیگر از آیین‌های شکلی است که نقض آن بر اساس نتیجه‌ای که بر روی تصمیم نهایی می‌گذارد، موجب ابطال تصمیم می‌شود. در مواقعی که اعضا مکلف به مشورت هستند، باید از مراجع ذی-صلاح استعلام بگیرند؛ از نظریه کارشناسی بهره‌مند گردند و از افراد مورد وثوق تحقیق کنند.

• ماده (۱۴) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «هر گاه رسیدگی به اتهام کارمند به تشخیص هیأت‌های بدوی و تجدید نظر مستلزم استفاده از نظر کارشناسی باشد، مورد به کارشناسی ارجاع می‌شود.»

• ماده (۵) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «به منظور تسریع در جمع‌آوری دلایل و تهیه و تکمیل اطلاعات و مدارک، هیأت‌ها می‌توانند از یک یا چند گروه تحقیق استفاده نمایند. شرح وظایف، تعداد اعضاء و شرایط عضویت در گروه‌های تحقیق، در آیین‌نامه اجرائی^۲ این قانون مشخص می‌شود.»

۱. نظریه‌های شماره ۷/۴۸۶۶-۱۳۸۸/۰۸/۰۶ و ۷/۱۸۵۲-۱۳۸۸/۳/۲۵ اداره حقوقی قوه قضائیه.

۲. ماده ۱۲ آ.اجرائی- گروه تحقیق موضوع ماده ۵ قانون متشکل از سه عضو خواهد بود که از بین افراد متأهل و متعهد و عامل به احکام اسلام و معتقد به نظام جمهوری اسلامی و اصل ولایت فقیه و دارای حداقل ۲۵ سال سن با تصویب هیأت‌ها و حکم رئیس هیأت انتخاب خواهند شد. کارمند بودن دو عضو از سه عضو مذکور الزامی است.

ماده ۱۳ آ.اجرائی- استفاده از یک گروه تحقیق توسط هیأت‌های بدوی و تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری یک دستگاه امکان‌پذیر است؛ مشروط بر این که برای رسیدگی بدوی و تجدید نظر در خصوص یک پرونده از همان گروه تحقیق که در رسیدگی بدوی همکاری داشته اند، استفاده نشود.

ماده ۱۴ آ.اجرائی- گروه‌های تحقیق صرفاً درباره کارمندی می‌توانند تحقیق نمایند که از طرف هیأت‌های بدوی و تجدید نظر بررسی وضع آنها به این گروه‌ها ارجاع شده باشد و همچنین تحقیق تنها در حدودی انجام خواهد گرفت که هیأت‌ها معین می‌کنند.

تبصره ۱ - هر گاه عضو گروه تحقیق قرابت نسبی یا سببی تا درجه دوم از طبقه سوم با متهم داشته باشد و یا در دعوی مطروحه ذینفع باشد، حق تحقیق در مورد همان پرونده را نخواهد داشت.

تبصره ۲ - عدم استفاده از گروه تحقیق، مانع رسیدگی هیأت به پرونده اتهامی کارمند و صدور رأی نخواهد بود.

تبصره- گروه‌های تحقیق هر یک از هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر مستقل از یکدیگر بوده و یک گروه تحقیق نمی‌تواند در تحقیقات مربوط به مراحل بدوی و تجدیدنظر یک پرونده اقدام به تحقیق نماید.»

۱۲. عدم اعلام قطعی یا قابل تجدیدنظر: (مستندات ۱۲)

زمانی که یک تصمیم اداری به صورت مکتوب اعلام می‌شود و ممکن است بر حقوق، آزادی‌ها و منافع یک شخص تأثیر نامطلوب داشته باشد، در متن تصمیم باید فرصت‌های جبرانی و امکان دادخواهی با ذکر مهلت-های قانونی قید و اعلام شود.

• بر اساس ماده (۲۴) آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور: «هیئت‌های بدوی مکلفند قطعی یا قابل پژوهش بودن آراء و همچنین نشانی محل دریافت درخواست تجدید نظر را زیر آراء خود درج کنند» و همچنین بر اساس ماده (۲۷) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «کلیه هیئت‌ها مکلفند در متن آراء قطعی صادر شده، مهلت یک ماهه شکایت به دیوان عدالت اداری را تصریح کنند». در غیر این صورت از موارد نقض آرا خواهد بود.

• نکته: بر اساس تبصره (۲) ماده (۱۶) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، مهلت تجدید نظر خواهی از آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دیوان عدالت اداری برای اشخاص داخل کشور سه ماه و افراد مقیم خارج از کشور شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی یا تصمیم قطعی هیئت است. در مواردی که ابلاغ واقعی نباشد، مهلت تجدید نظر خواهی از لحظه اطلاع شخص ذی‌نفع لحاظ خواهد گردید.

۱۳. عدم رعایت اصل تناسب: (مستندات ۱۳)

اصل تناسب اجازه نمی‌دهد برای شکستن فندق از پتک استفاده شود. بر اساس اصل تناسب اعمال اختیار برای حصول به هدف مربوط باید ضروری باشد و نباید بر سایر ذی‌نفعان تحمیل شده یا به زیان آن‌ها باشد. اختیار باید طوری اعمال شود که درخور حصول به هدف مورد نظر باشد؛ لذا مجازات‌های اداری مستخدمان به علت اشتباه آن‌ها نباید بسیار حاد باشد و باید با نوع تخلف آن‌ها تناسب داشته باشد.

• ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «هیئت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوء نیت وی، اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند.»

• دادنامه شماره ۱۳۳ مورخ ۱۳۷۴/۰۸/۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری: «مستنبط از مفاد ماده ۲۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۷۱/۴/۹ و قسمت اخیر ماده ۱۹ و همچنین ماده ۲۴ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۷۲/۹/۷ تجدیدنظر و رسیدگی مجدد در پرونده کارمندان متخلفی که تخلف آنان علاوه بر جنبه اداری واجد عنوان جرایم مندرج در قوانین جزایی نیز بوده و پس از رسیدگی مراجع قضایی رأی بر برائت آنان صادر می‌شود ضروری به نظر می‌رسد؛

علیهذا دادنامه شماره ۲۶۲- ۷۳/۳/۱۹ صادره از شعبه سوم دیوان عدالت اداری که مفهوماً موید این معنی می‌باشد با اکثریت آراء اصح الرایین تشخیص می‌شود. این رأی به استناد ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.»

۱۴. عدم رعایت اصل انتظارات مشروع:

به‌طور کلی، انتظارات مشروع، خواسته‌ها و توقع‌های موجه و معقولی است که در روابط متقابل افراد با کارگزاران عمومی و به‌ویژه مقام‌های دولتی در اثر تصمیم‌ها، اعلام‌ها، سیاست‌ها و رویه‌های اداری و اجرایی اتخاذ شده در چهارچوب صلاحیت‌های تشخیصی، ایجاد می‌شود به نحوی که عدم توجه به آن‌ها یا صرف‌نظر کردن از آن‌ها، موجب ورود خسارت یا سلب منفعت از شهروندان مخاطب تصمیم‌ها، اعلام‌ها، سیاست‌ها و رویه‌های اداری مقامات مذکور می‌شود. بعضاً برخی آرای هیئت‌ها مخالف رأی یا تصمیم همان مرجع در موارد مشابه قبلی است که این امر خود موجب تضییع انتظارات مشروع اشخاص می‌گردد. تضمین این قبیل انتظارات خود مستلزم نوعی حمایت حقوقی است.

۱۵. عدم رعایت تقدم و تأخر آرای محاکم قضائی با آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

(تأثیر رسیدگی قضائی بر رسیدگی اداری): (مستندات ۱۵)

در مورد آن دسته از تخلفاتی که دارای دو جنبه هستند، یعنی هم تخلفات اداری محسوب و هم تحت یکی از عناوین جزایی مندرج در قوانین جزایی قرار می‌گیرند؛ مانند اختلاس و رشوه، نمی‌توان گفت که رسیدگی قضائی و تصمیم مرجع قضائی بر رسیدگی اداری و تصمیم هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بدون تأثیر است. در این گونه موارد، مرجع اداری باید از نظر مرجع قضائی تبعیت کند؛ زیرا مراجع قضائی در مورد تشخیص این موارد صلاحیت ذاتی دارند. بنابراین پرونده باید نخست به مراجع قضائی جهت رسیدگی به اصل جرم ارسال گردد و در این گونه موارد هیئت‌های رسیدگی به تخلفات نباید رسیدگی ابتدایی و نخستین را انجام دهند؛ زیرا یک عمل نمی‌تواند در مرجع قضائی اختلاس تلقی شود؛ ولی در هیئت‌ها تخلف محسوب نشود و بالعکس؛ لذا در این گونه موارد هیئت‌ها مکلف به تبعیت از نظر مراجع قضائی هستند. به همین دلیل در قسمت اخیر ماده (۱۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری مقرر می‌دارد چنانچه تصمیم مراجع قضائی مبنی بر برائت باشد، هیئت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده (۲۴) قانون اقدام به اصلاح یا تغییر رأی می‌نماید.

۱۶. اعمال مجازات شدیدتر: (مستند ۱۶)

طبق ماده (۲۳) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، اعمال مجازات شدیدتر نسبت به آرای غیر قطعی هیئت‌های بدوی یا آرای نقض شده توسط دیوان عدالت اداری با توجه به مستندات جدید پس از رسیدگی مجدد با توجه به کلیه جوانب امر بلامانع است. در صورت عدم ارائه مستندات جدید، هیئت مربوط حق تشدید مجازات را ندارد؛ در غیر این صورت از موارد نقض محسوب خواهد شد.

متن مستندات

مستندات (۱):

ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیات پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوء نیت وی، اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند. رأی هیأت‌ها باید مستدل و مستند به قانون و مقررات مربوط بوده و حاوی تخلفات منتسب به متهم، نام و نام خانوادگی و امضای اعضای رای دهنده در زیر رای صادر شده باشد.

اصل (۱۶۶) قانون اساسی: احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که بر اساس آن حکم صادر شده است.

مستندات (۲):

ماده (۷) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: اعضاء هیأت بدوی و تجدید نظر در موارد زیر حق رسیدگی ندارند:

الف) عضو هیأت با متهم قرابت نسبی یا سببی تا درجه دوم از طبقه سوم داشته باشد.

ب) عضو هیأت با متهم دعوی حقوقی یا جزایی داشته یا در دعوی طرح شده ذی‌نفع باشد.

تبصره (۲) ماده (۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیچ یک از اعضای اصلی و علی‌البدل هیأت‌های بدوی یک دستگاه نمی‌توانند همزمان عضو هیأت تجدیدنظر همان دستگاه باشند؛ همچنین اعضای مذکور نمی‌توانند در تجدیدنظر پرونده‌هایی که در هنگام رسیدگی بدوی به آن رأی داده‌اند شرکت نمایند.

مستند (۴):

ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی: هیأت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوء نیت وی، اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند. رأی هیأت‌ها باید مستدل و مستند به قانون و مقررات مربوط بوده و حاوی تخلفات منتسب به متهم، نام و نام خانوادگی و امضای اعضای رای دهنده در زیر رای صادر شده باشد.

مستندات (۵):

ماده (۱۸) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: کلیه وزارتخانه‌ها، سازمانها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، شرکت‌های ملی نفت و گاز و پتروشیمی و شهرداریها و بانک‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مؤسساتی که تمام یا قسمتی از بودجه آنها از بودجه عمومی تأمین میشود و نیز کارکنان مجلس شورای اسلامی و نهادهای انقلاب اسلامی مشمول مقررات این قانون هستند، مشمولان قانون استخدام نیروهای مسلح و غیر نظامیان ارتش و نیروهای انتظامی، قضات، اعضای هیأت‌های

علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و مضمولان قانون کار از شمول این قانون خارج بوده و تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود.

ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان حوزه هر استان تا زمانی که دستگاه متبوع آنان در مرکز آن استان هیات بدوی تشکیل نداده است با هیات بدوی متشکل در مرکز (تهران) است.

تبصره - رسیدگی بدوی به تخلفات اداری کارمندان شهرداری‌ها در هر شهرستان در صورت عدم تشکیل هیات بدوی با هیات بدوی متشکل در استانداری مربوط است.

ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: رسیدگی به تخلفات قبلی کارمندان مامور مشروط بر اینکه بیش از یک سال از مأموریت آنها نگذشته باشد توسط هیات‌های بدوی و تجدید نظر دستگاه متبوع کارمند صورت می‌گیرد و دستگاه محل مأموریت مکلف به اجرای آن است. در صورت امتناع دستگاه محل مأموریت از اجرای رأی یا عدم امکان اجرای رأی با توجه به شرایط خاص دستگاه مذکور، موجود نباشد، دستگاه متبوع مستخدم می‌تواند رأساً نسبت به لغو حکم مأموریت اقدام و رأی صادر شده را به اجرا درآورد.

تبصره ۱- در صورتی که از زمان مأموریت کارمند بیش از یکسال گذشته باشد، هیات‌های محل مأموریت حسب درخواست و اعلام دستگاه متبوع مکلف به رسیدگی هستند.

تبصره ۲- رسیدگی به تخلفاتی که در محل مأموریت مستخدم واقع گردیده به عهده هیات‌های محل مأموریت می‌باشد؛ لکن در صورتی که رای صادره با اشکال اجرایی در دستگاه محل مأموریت کارمند مواجه شود (مانند اخراج) نظر هیات عالی نظارت در خصوص اجرا یا عدم اجرای آن برای هر دو دستگاه لازم الاتباع است.

تبصره ۳- هیات‌های بدوی و تجدید نظر در صورت لزوم، از هیات‌های وزارتخانه یا سازمان متبوع کارمند برای تکمیل مدارک و تحقیقات لازم کمک می‌گیرند.

ماده (۹) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: در موارد تعدد تخلفات کارمند در دستگاه‌های مختلفی که در آنها اشتغال داشته است، آخرین دستگاهی که کارمند به آن منتقل شده است (دستگاه متبوع وی)، صالح برای رسیدگی به اتهامات انتسابی و اجرای آرای قطعی صادرشده در خصوص وی است و می‌تواند به نحو مقتضی برای تکمیل مدارک و تحقیقات لازم از دستگاه‌های قبلی کمک بگیرد. ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری - به آن دسته از کارمندانی که پرونده آنان در هیات‌های پاکسازی و بازسازی سابق و هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری، در هیات‌های رسیدگی تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به برائت آنان گردیده حقوق مبنا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران، تصدی آن را به عهده داشته‌اند پرداخت خواهد گردید و در صورت عدم برائت دوران عدم اشتغال شاغلان جزء سابقه خدمت آنان محسوب نمی‌شود و طبق بند «د» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری عمل می‌شود.

تبصره ۱ - در مورد بازنشستگان در صورت برائت حقوق بازنشستگی پرداخت می شود و در صورت عدم برائت نسبت به مدت گذشته حقوق پرداخت نمی شود.

تبصره ۲ - کلیه احکام آمادگی به خدمت و برکناری از خدمت در مورد متهمانی که بعد از انقضای مهلت قانونی پاکسازی و قبل از اجرای قانون بازسازی نیروی انسانی توسط مقامات اجرایی صادر گردیده، اعتبار قانونی داشته و در صورت محکومیت، غیر از آنچه به عنوان حقوق آمادگی به خدمت دریافت داشته‌اند، حقوق دیگری به آنان تعلق نخواهد گرفت. در صورت برائت مابه‌التفاوت حقوق آمادگی به خدمت و حقوق مبنای متعلق به آنان، پرداخت خواهد شد.

مستند (۶):

ماده (۴) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: صلاحیت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان با هیئت بدوی است و آراء صادره در صورتی که قابل تجدید نظر نباشد، از تاریخ ابلاغ، قطعی و لازم‌الاجرا است. در مورد آرائی که قابل تجدید نظر باشد، هر گاه کارمند ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی درخواست تجدید نظر نماید، هیئت تجدیدنظر مکلف به رسیدگی است. آرای هیئت تجدید نظر از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره ۱ - هر گاه رأی هیئت بدوی قابل تجدید نظر باشد و متهم ظرف مهلت مقرر درخواست تجدید نظر ننماید، رأی صادر شده قطعی می‌یابد و از تاریخ انقضای مهلت یاد شده لازم‌الاجرا است.

تبصره ۲ - ابلاغ رأی طبق قانون آئین دادرسی مدنی بعمل می‌آید و در هر صورت فاصله بین صدور رأی و ابلاغ آن از ۳۰ روز نباید تجاوز کند.

مستند (۷):

ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری موظفند پس از انجام بررسی‌های لازم، موارد اتهامی را به طور کتبی به اطلاع کارمند رسانده و پس از ابلاغ موارد اتهامی ده روز مهلت برای دفاع کارمند منظور کنند.

مستند (۸):

ماده (۱۸) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: متهم می تواند پس از اطلاع از موارد اتهام و در مهلت تعیین شده از سوی هیات جواب کتبی و مدارکی را که در دفاع از خود دارد به هیئت تسلیم کند، در غیر این صورت هیئت می تواند به موارد اتهام رسیدگی و رأی لازم را صادر کند.

تبصره - کارمند متهم می تواند به منظور ارائه مدارک دفاعی خود از هیات مربوط، تقاضای تمدید مهلت کند. در این مورد، اتخاذ تصمیم با هیئت مربوط است و در هر حال مدت تمدید از ده روز نباید تجاوز کند.

مستندات (۱۱):

ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: بمنظور تسریع در جمع‌آوری دلایل و تهیه و تکمیل اطلاعات و مدارک هیئت‌ها می‌توانند از یک یا چند گروه تحقیق استفاده نمایند. شرح وظایف، تعداد اعضاء و شرایط عضویت در گروه‌های تحقیق، در آئین‌نامه اجرائی این قانون مشخص می‌شود.

ماده (۱۴) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هر گاه رسیدگی به اتهام کارمند به تشخیص هیئت‌های بدوی و تجدید نظر مستلزم استفاده از نظر کارشناسی باشد، مورد به کارشناسی ارجاع می‌شود.

مستندات (۱۲):

ماده (۲۴) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیئت‌های بدوی مکلفند قطعی یا قابل پژوهش بودن آراء، همچنین نشانی محل دریافت درخواست تجدید نظر را درج نمایند.

ماده (۲۷) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: کلیه هیئت‌ها مکلفند در متن آرای قطعی صادر شده، مهلت یک‌ماهه شکایت به دیوان عدالت اداری را تصریح کنند.

تبصره (۲) ماده (۱۶) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری: مهلت تجدید نظر خواهی از آراء هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دیوان عدالت اداری برای اشخاص داخل کشور سه ماه و افراد مقیم خارج از کشور شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی یا تصمیم قطعی هیئت است. در مواردی که ابلاغ واقعی نباشد، مهلت تجدید نظر خواهی از لحظه اطلاع شخص ذی‌نفع لحاظ خواهد گردید.

مستند (۱۳):

ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیئت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوء نیت وی، اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند.

دادنامه شماره ۱۳۳ مورخ ۱۳۷۴/۰۸/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - مستنبط از مفاد ماده ۲۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۷۱/۴/۹ و قسمت اخیر ماده ۱۹ و همچنین ماده ۲۴ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۷۲/۹/۷ تجدیدنظر و رسیدگی مجدد به پرونده کارمندان متخلفی که تخلف آنان علاوه بر جنبه اداری واجد عنوان جرایم مندرج در قوانین جزایی نیز بوده و پس از رسیدگی مراجع قضایی رأی بر براءت آنان صادر می‌شود ضروری به نظر می‌رسد؛ علیهذا دادنامه شماره ۲۶۲-۷۳/۳/۱۹ صادره از شعبه سوم دیوان عدالت اداری که مفهوماً موید این معنی می‌باشد با اکثریت آراء اصح الرایین تشخیص می‌شود. این رأی به استناد ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

مستندات (۱۵):

ماده (۲۴) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: اصلاح یا تغییر آرای قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری صرفاً در مواردی که هیئت به اکثریت آراء تشخیص دهد که مفاد حکم صادر شده از لحاظ موازین قانونی (به لحاظ شکلی یا ماهوی) مخدوش می‌باشد، پس از تایید هیئت عالی نظارت در خصوص مورد امکان پذیر است.

ماده (۱۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هر گاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد هیئت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی قانونی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضائی صالح ارسال

دارد. هر گونه تصمیم مراجع قضایی مانع از اجرای مجازات‌های اداری نخواهد بود. چنانچه تصمیم مراجع قضائی مبنی بر براءت باشد هیئت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام می نماید.
مستند (۱۶):

ماده (۲۳) قانون رسیدگی به تخلفات اداری: اعمال مجازات شدیدتر نسبت به آرای غیر قطعی هیئت- های بدوی یا آرای نقض شده توسط دیوان عدالت اداری با توجه به مستندات جدید پس از رسیدگی مجدد با توجه به کلیه جوانب امر بلامانع است.

رویه قضایی شماره ۱۹

علل نقض آرای قطعی

هیئت‌های انتظامی

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

طرح بحث

به منظور رسیدگی به تخلفات اعضای هیئت علمی، هیئت‌های انتظامی مشتمل بر هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر، در دانشگاه‌ها تشکیل می‌شوند. هیئت‌های بدوی در هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و مؤسسه تحقیقاتی یا دانشکده مستقل تشکیل می‌شود و هیئت‌های تجدیدنظر به تشخیص وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در هر یک از دانشگاه‌ها یا چند دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و تحقیقاتی مشترکاً تشکیل می‌شود. این هیئت‌ها به عنوان بخشی از نظام دادرسی اداری و مراجع شبه قضائی مکلفند علاوه بر قوانین و مقررات، اصول دادرسی عادلانه را نیز رعایت نمایند. از آنجایی که این هیئت‌ها تحت نظارت قضائی دیوان عدالت اداری هستند، در صورت عدم رعایت این اصول، آرای قطعی آنها توسط دیوان نقض می‌شود. در ذیل به بررسی این اصول خواهیم پرداخت.

علل عمده نقض آرای قطعی هیئت‌های انتظامی اعضای هیئت علمی

۱. عدم رعایت اصل مستدل و مستند بودن آرا:

✓ آرای هیئت‌ها نباید مبهم و مجمل باشند. اصل (۱۶۶) قانون اساسی صرفاً خاص مراجع قضائی نیست؛ لذا آرای مراجع شبه قضائی نیز باید مستدل و مستند به قوانین، مقررات، اصول کلی حقوق اداری، مصوبات مقام معظم رهبری، آرای وحدت رویه^۱ و همچنین مرتبط با موضوع خواسته باشند.

✓ هیئت‌ها باید از کاربرد عبارات مبهم و کلی نظیر عدم مصلحت خدمتی، ارتکاب اعمال و رفتار خلاف شئون انتظامی و خلاف بین شرع اجتناب ورزند؛ زیرا دایره تخلف بسیار وسیع و بعضاً مبهم ذکر می‌شود و معلوم نیست منظور از خلاف بین شرع و یا خلاف شئون انتظامی شامل چه مصادیقی است؛ لذا این امر خود منجر به تضييع حقوق پرسنل خواهد شد.

مستندات:

الف - ماده (۱۲) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «رئیس هیأت با وصول اعلام تخلف، موضوع را به یکی از اعضای هیأت علمی یا یکی از کارکنان دانشگاه غیر از اعضای هیأت ارجاع می‌نماید و مقام مرجوع الیه مکلف است که کلیه دلائل و مدارک و مستنداتی را که جمع آوری نموده به انضمام گزارش خود مشروحاً و مستدلاً به صورت کتبی حداکثر ظرف یک ماه به هیأت تسلیم نماید.»

۱. تبعیت از آرای وحدت رویه قطعاً از ورود پرونده‌های تکراری به دیوان جلوگیری خواهد نمود.

ب - ماده (۱۳) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «فرد محقق در گزارش خود به طور اختصار گردش کار، مشخصات کامل متخلف، مرتبه علمی، سنوات و محل خدمت، دلائل و مستندات را ذکر خواهد نمود.»

۲. عدم رعایت اصل بی طرفی:

صدور آرا باید به دور از هر گونه غرض ورزی، جانبداری و همچنین مداخله سایر مقامات صورت گیرد.

مستند:

ماده ۶ قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «هیچ یک از اعضای اصلی یا علی‌البدل هیأت‌های بدوی یا تجدید نظر در موارد زیر در رسیدگی و صدور رأی شرکت نخواهند کرد:

الف) عضو هیأت با متهم قرابت سببی یا نسبی تا درجه دوم از طبقه سوم داشته باشد.

ب) عضو هیأت با متهم دعوای حقوقی یا جزائی داشته یا در دعوای مطروحه ذینفع باشد.

ج) عضو هیأت مدعی تخلف یا مدعی متخلف باشد.»

۳. عدم رعایت اصل صلاحیت:

عمل مقام عمومی باید دارای مبنای قانونی باشد. حتی وقتی که اجازه قانونی برای انجام یک عمل وجود دارد. بدیهی است که فقط شخصی که قانون به او اجازه داده، می‌تواند تصمیم بگیرد؛ مگر اینکه صلاحیت خود را تفویض نماید. هیئت‌های مذکور صرفاً در خصوص تخلفات انتظامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها صالح به رسیدگی هستند.

الف - صلاحیت ذاتی:

به موجب ماده (۳۷) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور، رسیدگی به تخلفات انتظامی کلیه اعضای هیئت علمی رسمی قطعی و آزمایشی، پیمانی و قراردادی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور در صلاحیت هیئت‌های انتظامی است.

نکته: به موجب تبصره ماده (۷) قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور، اثبات تخلفات و جرائم مذکور در بندهای ۱۰ (از بین بردن و اخفای غیر مجاز اسناد و مدارک دانشگاه و حیف و میل اموال و وجوه دولتی)، ۱۳ (عضویت در یکی از فرق ضاله و ساواک

منحله و تشکیلات فرماسونری مشابه آن)، ۱۴ (عضویت یا فعالیت یا تبلیغ به نفع احزاب و گروه-های الحادی) و ۱۶ (ارتکاب اعمال خلاف مصالح نظام جمهوری اسلامی از قبیل به تعطیل کشاندن کلاس‌ها و اعتصاب، تحصن و تظاهرات بطور غیر مجاز در محیط دانشگاه) در مرجع صالح قضایی صورت می‌گیرد و عضو هیئت علمی در مدت رسیدگی در مرجع قضائی به حالت تعلیق در می‌آید.

ب - صلاحیت محلی:

۱. صلاحیت رسیدگی به تخلفات انتظامی اعضای هیئت علمی هر دانشگاه با هیئت بدوی همان دانشگاه است که براساس ماده (۲) قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور یا دانشکده مستقل تشکیل می‌شود.

رسیدگی به تخلفات کارمندان مأمور به خدمت:

ماده (۲۶) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «در مواردی که عضو هیئت علمی به عنوان مأمور در دانشگاه، موسسه آموزش عالی، دانشکده مستقل به خدمت اشتغال دارد رسیدگی به تخلف انتسابی به عهده هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی انتظامی محل مأموریت می‌باشد.

تبصره - تخلفات اعضای هیأت علمی مأمور در دستگاه‌های اجرایی (خارج از دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی کشور) در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی انتظامی دانشگاه یا موسسه مأموریت‌دهنده رسیدگی می‌شود.»

ماده (۲۷) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «در مواردی که عضو هیأت علمی در چند محل خدمت کرده است و در یک یا چند محل مرتکب تخلف شده باشد، هیئت‌های رسیدگی انتظامی آخرین محل خدمت وی صالح به رسیدگی می‌باشد.»

ماده (۲۸) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «در مواردی که آرای هیئت‌های رسیدگی قطعی بوده و عضو هیئت علمی به دستگاه دیگری منتقل شده باشد دستگاهی که عضو هیئت علمی به آن انتقال یافته است مسئول اجرای رأی قطعی صادره خواهد بود و در مواردی که رأی قابل تجدیدنظر باشد با درخواست عضو هیئت علمی موضوع جهت بررسی، به هیئت تجدیدنظر محل خدمت قبلی ارسال خواهد شد.»

۴. عدم رعایت حد نصاب قانونی لازم برای تشکیل جلسات:

براساس ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور، جلسات هیئت‌ها با حضور هر سه نفر عضو اصلی و در غیاب عضو اصلی با حضور عضو علی-البدل تشکیل خواهد شد.

۵. عدم رعایت نکات الزامی در تنظیم متن رأی یا تصمیم متخذه:

براساس ماده (۲۵) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور، رأی هیئت‌ها باید به امضای کلیه اعضای شرکت کننده در جلسه برسد.

عدم ابلاغ آرا:

آرای صادر شده توسط هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر انتظامی و مجازات‌هایی که به موجب تبصره ماده (۸) آیین‌نامه مذکور رأساً توسط رئیس دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و تحقیقاتی اجرا می‌شوند، باید ابلاغ گردند.

مستندات:

الف - تبصره (۱) ماده (۴) قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «ابلاغ طبق قانون آئین دادرسی مدنی به عمل خواهد آمد.»

ب - مواد (۲۰) و (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «ماده ۲۰ - رئیس دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و تحقیقاتی رأی هیأت را به وسیله کارگزینی به متخلف ابلاغ و این رأی در موارد قطعی از تاریخ صدور ابلاغ قابل اجراست. در صورتی که رأی مذکور قابل تجدید نظر باشد، پس از قطعیت از تاریخ صدور ابلاغ به مورد اجرا گذاشته می‌شود.

ماده ۲۱: اخطاریه‌ها و احکام صادره از سوی هیأت به آخرین اقامتگاه قانونی متخلف یا محکوم که در پرونده کارگزینی وی منعکس است، طبق قانون آئین دادرسی مدنی ابلاغ خواهد شد.»

۶. عدم اعطای فرصت تدارک دفاع:

مقامات و هیئت‌ها باید فرصت تدارک دفاع را برای شخص متخلف مد نظر قرار دهند؛ در غیر این صورت رأی آن‌ها نقض می‌شود.

مستند:

ماده (۱۴) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «پس از وصول گزارش مذکور رونوشت آن به وسیله اداره کارگزینی به متخلف طبق مقررات قانون آئین دادرسی مدنی ابلاغ و نامبرده مکلف است ظرف ده روز پس از روئیت گزارش لایحه دفاعیه خود را همراه با مدارک و مستندات خود به کارگزینی تسلیم و رسید دریافت نماید.»

۷. عدم رعایت اصل استماع:

هیئت‌ها باید نظریات و استدلال‌ات اشخاص ذی‌نفع را پیش از تصمیم‌گیری مورد توجه قرار دهند.

مستندات:

الف - ماده (۱۵) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «پس از وصول لایحه دفاعیه متخلف با انقضای مهلت مقرر هیأت جلسه خود را ظرف مدت یک هفته تشکیل خواهد داد.»

ب - ماده (۱۶) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «جلسات رسیدگی هیئت‌ها غیر علنی بوده و هیأت پس از قرائت گزارش محقق و لایحه دفاعیه متخلف چنانچه نیازی به حضور متخلف و اخذ توضیحات شفاهی از وی نباشد، مبادرت به صدور رأی می‌نماید.»

تبصره - در صورت لزوم، هیئت‌ها می‌توانند شخص متخلف را برای ادای توضیحات دعوت و از وی تحقیقات لازم به عمل آورند»

۸. عدم رعایت اصل مشورت:

الزام به مشورت یکی دیگر از آیین‌های شکلی است که نقض آن بر اساس نتیجه‌ای که بر روی تصمیم نهایی می‌گذارد، موجب ابطال تصمیم می‌شود. در مواقعی که اعضا مکلف به مشورت هستند، باید از مراجع ذی-صلاح استعلام بگیرند؛ از نظریه کارشناسی بهره‌مند گردند و از افراد مورد وثوق تحقیق کنند.

مستند:

ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «هیأت‌ها می‌توانند در مواردی که اقتضا می‌نماید، از نظر افراد خبره استفاده نمایند.»

۹. عدم اعلام قطعی و یا قابل تجدیدنظر خواهی:

زمانی که یک تصمیم اداری به صورت مکتوب اعلام می‌شود و ممکن است بر حقوق، آزادی‌ها و منافع یک شخص تأثیر نامطلوب داشته باشد، در متن تصمیم باید فرصت‌های جبرانی و امکان دادخواهی با ذکر مهلت-های قانونی قید و اعلام شود.

مستندات:

الف - ماده (۲۴) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «هیئت‌ها مکلفند در متن آرای خود قطعی یا قابل تجدید نظر بودن و مهلت درخواست تجدید نظر را ذکر نمایند. (مطابق مهلت موضوع ماده ۱۹)»

ب - ماده (۱۹) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «آرای صادره توسط هیئت‌های بدوی که قابل تجدید نظر می‌باشد باید حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز به عضو هیئت علمی ابلاغ شود و چنانچه آرای مزبور ظرف یک ماه برای افراد داخل کشور و دو ماه برای افراد خارج از کشور از تاریخ ابلاغ به فرد متخلف توسط وی درخواست تجدید نظر نشود، مطابق ماده ۴ قانون مقررات انتظامی، قطعی و با دستور بالاترین مقام اجرایی دانشگاه‌ها یا مؤسسه مربوط اجرا خواهد شد.»

ج - تبصره (۲) ماده (۱۶) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری: «از زمان تصویب این قانون مهلت تقدیم دادخواست، راجع به موارد موضوع بند (۲) ماده (۱۰) این قانون، برای اشخاص داخل کشور سه ماه و برای افراد مقیم خارج از کشور، شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی یا تصمیم قطعی مرجع مربوط مطابق قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است. مراجع مربوط مکلفند در رأی یا تصمیم خود تصریح نمایند که رأی یا تصمیم آنها ظرف مدت مزبور در دیوان قابل اعتراض است. در مواردی که ابلاغ واقعی نبوده و ذی‌نفع ادعای عدم اطلاع از آن را بنماید شعبه دیوان در ابتداء به موضوع ابلاغ رسیدگی می‌نماید. در مواردی که به موجب قانون سابق، اشخاصی قبلاً حق شکایت در مهلت بیشتری داشته‌اند، مهلت مذکور، ملاک محاسبه است.»

۱۰. عدم رعایت اصل تناسب:

اصل تناسب اجازه نمی‌دهد برای شکستن فندق از پتک استفاده شود. بر اساس اصل تناسب اعمال اختیار برای حصول به هدف مربوط باید ضروری باشد و نباید بر سایر ذی‌نفعان تحمیل شده یا به زیان آنها باشد. اختیار باید طوری اعمال شود که درخور حصول به هدف مورد نظر باشد؛ لذا مجازات‌های انضباطی اعضای هیئت علمی، به علت اشتباه آنها نباید بسیار حاد باشد و باید با نوع تخلف آنها تناسب داشته باشد.

ماده (۱۲) قانون مقررات انتظامی هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «مجازات مرتکبین جرائم مندرج در بندهای ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱۶^۱ ماده ۷ این قانون انفصال دائم از خدمات دولتی است.

تبصره - در سایر موارد تعیین مجازات به ترتیب مندرج در ماده ۸ به تشخیص هیأت خواهد بود.»

۱۱. تأثیر رسیدگی قضائی بر رسیدگی اداری (عدم رعایت تقدم و تأخر آرای محاکم قضائی با آرای هیئت‌های انضباطی):

در مورد آن دسته از تخلفاتی که دارای دو جنبه هستند؛ یعنی هم تخلفات انتظامی محسوب و هم تحت یکی از عناوین جزایی مندرج قوانین جزایی قرار می‌گیرند؛ مانند اختلاس و رشوه، نمی‌توان گفت که رسیدگی قضائی و تصمیم مرجع قضائی بر رسیدگی اداری و تصمیم هیئت‌های انتظامی بدون تأثیر است، در این گونه موارد مرجع اداری باید از نظر مرجع قضائی تبعیت کند؛ زیرا مراجع قضائی در مورد تشخیص این موارد صلاحیت ذاتی دارند. بنابراین پرونده باید نخست به مراجع قضائی جهت رسیدگی به اصل جرم ارسال گردد و در این گونه موارد هیئت‌های انتظامی نباید رسیدگی ابتدایی و نخستین را انجام دهند؛ زیرا یک عمل نمی‌تواند در مرجع قضائی اختلاس تلقی شود؛ ولی در هیئت‌ها تخلف محسوب نشود و بالعکس؛ لذا در این گونه موارد هیئت‌ها مکلف به تبعیت از نظر مراجع قضائی هستند.

مستندات:

الف - ماده (۱۳) قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «هر گاه تخلف عضو هیأت علمی عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزائی را نیز داشته باشد هیأت رسیدگی به تخلفات انتظامی مکلف است پرونده امر را به مرجع قضائی ارسال دارد. حکم مرجع قضائی از جهت ارتکاب جرم عمومی برای هیئت انتظامی لازم الاتباع است ولی رسیدگی در مراجع قضائی مانع رسیدگی انتظامی نخواهد بود، لیکن تا صدور رأی مراجع قضائی آن را متوقف می‌سازد.

تبصره - در صورتی که مجازات تعیین شده از طرف مراجع قضائی همان مجازات مقرر صدر این قانون باشد مجازات تکرار نخواهد شد. در غیر این صورت حکم مراجع قضائی مانع مجازات‌های انتظامی نخواهد بود.»

۱۳. ۱ - عضویت در یکی از فرق ضاله و ساواک منحل و تشکیلات فرماسونری مشابه آن .

۱۴ - عضویت یا فعلیت یا تبلیغ به نفع احزاب و گروه‌های الحادی .

۱۵ - القای اندیشه‌های الحادی و توهین به مقدسات اسلامی .

۱۶ - ارتکاب اعمال خلاف مصالح نظام جمهوری اسلامی از قبیل به تعطیل کشاندن کلاس‌ها و اعتصاب، تحسن و تظاهرات به طور غیر مجاز در محیط دانشگاه.

ب - ماده (۲۳) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «در صورتی که تخلف متخلف واجد عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین کیفری باشد هیئت‌ها مکلفند پرونده را به مراجع ذیصلاح ارسال و دستور توقف رسیدگی را تا صدور رأی از مرجع مذکور صادر نمایند.»

۱۲. عدم رعایت حد نصاب قانونی جلسات هیئت‌های انتظامی:

هیئت‌ها باید حد نصاب قانونی رسمیت جلسات و صدور آرا را رعایت نمایند؛ در غیر این صورت آرای آن‌ها نقض می‌شود.

مستند:

ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات انتظامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور: «جلسات هیأت‌ها با حضور هر سه نفر عضو اصلی و در غیاب عضو اصلی با حضور عضو علی‌البدل تشکیل خواهد شد.»

رویه قضایی شماره ۲۰

پرداخت کمک هزینه مهد کودک

طرح بحث

تبصره بند (الف) ماده (۱۰) مصوبه شماره ۵۲۸۵/ت/۳۲۷۹۴ مورخ ۱۳۸۴/۰۲/۰۳ هیئت وزیران، پرداخت کمک هزینه مهدکودک به کارمندان انائی که دارای فرزند زیر پنج سال هستند را تا ۳ فرزند - در صورتی که اداره مربوط مهدکودک نداشته باشد- تجویز کرده است. پرداخت این کمک هزینه از سال ۱۳۸۴ در ضوابط اجرایی بودجه سالانه پیش‌بینی شده است.

با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، قانونگذار به موجب ماده (۷۸) پرداخت این کمک هزینه را تأیید نموده است.

هیئت وزیران متعاقباً در مصوبه شماره ۵۸۴۰۴ مورخ ۱۳۹۱/۰۳/۲۷، سن تعلق کمک هزینه مهدکودک را به شش سال افزایش داده و محدودیت پرداخت کمک هزینه مهدکودک تا ۳ فرزند را نیز حذف کرده است.

شرایط بهره‌مندی از کمک هزینه مهدکودک

(۱) کمک هزینه مهدکودک به کارمندان اناث مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری تعلق می‌گیرد.

- بند الف ماده (۱۰) ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۸۴ کل کشور
- تبصره بند الف ماده (۱۷) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۵ کل کشور
- بند ب ماده (۹) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۷ کل کشور
- ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری
- بند ب ماده (۱۰) بخشنامه در خصوص جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸
- تبصره ۲ ماده (۱۳) تصویب‌نامه شماره ۵۸۴۰۴ مورخ ۹۱/۰۳/۲۷
- تبصره ۲ ماده (۲۰) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۲ کل کشور
- تبصره ۲ ماده (۱۵) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور
- تبصره ۲ ماده (۱۲) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور
- تبصره ۲ ماده (۱۲) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۵ کل کشور
- تبصره ۲ ماده (۱۲) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور

(۲) کمک هزینه مهدکودک به کارمندان انائی تعلق می‌گیرد که فرزند زیر شش سال داشته باشند.

- تبصره ۲ ماده (۱۳) تصویب‌نامه شماره ۵۸۴۰۴ مورخ ۹۱/۰۳/۲۷
- (۳) کمک هزینه پرداخت مهدکودک، صرفاً در اداراتی که دارای مهدکودک نیستند، تجویز شده است.
- رأی وحدت رویه به شماره ۹۱۱/۹۱۰ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ و ۳۹۷ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نکات کلیدی

- (۱) پرداخت کمک هزینه مهدکودک در سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۵-۱۳۸۴ حداکثر تا سه فرزند قابل پرداخت بوده است. (تبصره بند الف ماده ۱۰ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۸۴ کل کشور و تبصره بند الف ماده ۱۷ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۵ کل کشور)
- (۲) پرداخت کمک هزینه مهدکودک در سال ۱۳۸۷، حداکثر برای دو فرزند قابل پرداخت بوده است. (بند ب ماده ۹ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۷ کل کشور)
- (۳) از سال ۱۳۸۸ تا سال ۱۳۹۱، کمک هزینه مهدکودک حداکثر تا سه فرزند قابل پرداخت بوده است. (بخشنامه در خصوص جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸)
- (۴) از سال ۱۳۹۱، محدودیت پرداخت کمک هزینه مهدکودک تا سه فرزند حذف شده است. (تبصره ۲ ماده ۱۳ تصویب‌نامه شماره ۵۸۴۰۴ مورخ ۹۱/۰۳/۲۷)
- (۵) تا سال ۱۳۹۱، پرداخت کمک هزینه مهدکودک برای کودکان زیر پنج سال بوده است. (تبصره ۲ ماده ۱۳ تصویب‌نامه شماره ۵۸۴۰۴ مورخ ۹۱/۰۳/۲۷)
- (۶) حداکثر میزان کمک هزینه مهدکودک، در قانون ضوابط اجرایی بودجه هر سال تعیین شده است.
- (۷) به موجب دادنامه شماره ۶۰۱ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۰۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، وجوه پرداختی به کارکنان دولت تحت عنوان کمک هزینه مهدکودک از شمول احکام مواد ۸۲ و ۸۳ قانون مالیات‌های مستقیم خارج بوده و به عنوان مزایای مربوط به شاغل قلمداد می‌شود؛ نه مزایای مربوط به شغل.
- (۸) الزام به تبادل موافقت‌نامه با سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی ناظر بر نحوه پرداخت کمک هزینه مهدکودک است و عدم تبادل موافقت‌نامه نافی استحقاق بانوان مشمول برخورداری از هزینه مهدکودک نیست. (دادنامه شماره ۱۰۱۹-۱۰۲۰ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

• ماده ۴۰ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۰
ماده ۴۰ - اجازه داده می‌شود اعتبارات برنامه خدمات رفاهی کارکنان دولت منظور در قوانین بودجه سنواتی برای ارائه تسهیلات رفاهی و تشویق کارکنان و کمک هزینه مسکن به صورت نقدی یا صور دیگر بر اساس موافقتنامه‌ای که با سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و یا استان مبادله خواهد شد، استفاده شود.

• تبصره بند الف ماده ۱۰ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۸۴ کل کشور
ماده ۱۰ - به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده می‌شود با رعایت بند (۴) این تصویب‌نامه:

الف - با توجه به تصویب‌نامه شماره ۶۷۷۶۸ ت ۲۵ مورخ ۱۳۶۹،۷،۹ هیأت وزیران حسب مورد برای تأمین غذای کارکنان خود و نیز کمک ماهانه به ازای هر کودک کارکنان خود که از مزایای مهدکودک استفاده می‌کند، در حد اعتبارات مندرج در موافقتنامه پرداخت نمایند.

تبصره - در اداراتی که دارای مهدکودک نمی‌باشند، دستگاه‌ها مجاز می‌باشند به کارکنان اناث خود که دارای فرزند زیر پنج سال می‌باشند هر ماه به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) حداکثر مبلغ دویست هزار ریال در اعتبارات خود پیش‌بینی نمایند.

• تبصره بند الف ماده ۱۷ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۵ کل کشور
ماده ۱۷ - به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده می‌شود با رعایت بند (۱۱) این تصویب‌نامه:

الف - ضمن تأکید بر ممنوعیت ایجاد مهدکودک‌های جدید توسط دستگاه‌های اجرایی با توجه به تصویب‌نامه شماره ۶۷۷۶۸ ت/۲۵ مورخ ۱۳۶۹/۷/۹ حسب مورد برای تأمین غذای کارکنان خود و نیز کمک ماهانه به ازای هر کودک کارکنان خود که از مزایای مهدکودک استفاده می‌کنند، در حد اعتبارات منظور شده در موافقتنامه پرداخت نمایند.

تبصره - در اداراتی که دارای مهدکودک نمی‌باشند، دستگاه‌ها مجاز می‌باشند به کارکنان اناث خود که دارای فرزند زیر پنج سال می‌باشند، هر ماه به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) حداکثر مبلغ دویست هزار ریال در اعتبارات خود منظور نمایند.

• بند ب ماده ۹ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۷ کل کشور
اعتبار خدمات رفاهی کارمندان رسمی و پیمانی موضوع ماده (۴۰) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت - مصوب ۱۳۸۴ - و مواد (۷۸) و (۸۵) قانون مدیریت خدمات کشوری در سقف اعتبارات مندرج در موافقتنامه هر دستگاه قابل تأمین و پرداخت می‌باشد. تمام دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۱۶۰) قانون برنامه چهارم توسعه مشمول مقررات این بند می‌باشند.

الف - کمک هزینه روزانه غذا برای کارمندان رسمی و پیمانی دستگاه‌هایی که ساعت کار آنها حداقل ۸/۵ ساعت در روز است با تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرایی حداکثر معادل پانزده هزار (۱۵,۰۰۰) ریال به ازای هر نفر کارمند تعیین می‌شود.

ب - کمک هزینه مهد کودک، برای کارمندان رسمی و پیمانی اناث که دارای فرزند زیر ۵ سال هستند، ماهانه حداکثر دویست و پنجاه هزار (۲۵۰,۰۰۰) ریال به ازای هر کودک (حداکثر تا دو فرزند) تعیین می‌شود. کمک هزینه مهد کودک، برای کارمندان رسمی و پیمانی اناث که دارای فرزند زیر ۵ سال هستند ماهانه حداکثر دویست و پنجاه هزار (۲۵۰/۰۰۰) ریال به ازای هر کودک (حداکثر تا دو فرزند) تعیین می‌شود.

• بند ب ماده ۱۰ بخشنامه در خصوص جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان با جداول مذکور و همچنین دستورالعمل بند (۹) ماده (۶۸) قانون و کمک‌های رفاهی سال ۱۳۸۸

کمک هزینه مستقیم یا غیر مستقیم مهد کودک برای کارمندان اناث که دارای فرزند زیر پنج سال هستند ماهانه سیصد هزار (۳۰۰/۰۰۰) ریال به ازای هر کودک (حداکثر تا سه فرزند) تعیین می‌شود.

• تبصره ۲ ماده ۱۳ تصویب‌نامه شماره ۵۸۴۰۴ مورخ ۹۱/۰۳/۲۷
کمک هزینه مهد کودک برای کارمندان اناث به ازای هر فرزند زیر شش سال ماهانه حداکثر پانصد هزار (۵۰۰/۰۰۰) ریال قابل پرداخت است.

• تبصره ۲ ماده ۲۰ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۲ کل کشور
ماده ۲۰ - پرداخت کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم در سقف اعتبارات مصوب مربوط مندرج در موافقتنامه دستگاه‌های اجرایی قابل تأمین و پرداخت می‌باشد.

تبصره ۱ - هزینه غذای ایام تعطیل و نوبت کاری شب کارکنان دستگاه‌های اجرایی اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی با تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقام مجاز از طرف وی به عنوان هزینه‌های اداری، قابل پرداخت است.

تبصره ۲ - کمک هزینه مهد کودک برای زنان کارمند به ازای هر فرزند زیر شش سال ماهانه حداکثر ششصد و سی هزار (۶۳۰/۰۰۰) ریال قابل پرداخت است.

• تبصره ۲ ماده ۱۵ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور
ماده ۱۵ - کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم در سقف اعتبارات مصوب تخصیص یافته مندرج در موافقتنامه دستگاه‌های اجرایی قابل تأمین و پرداخت می‌باشد.

تبصره ۱ - هزینه غذای ایام تعطیل و نوبت کاری شب کارکنان دستگاه‌های اجرایی اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی با تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرایی با مقام مجاز از طرف وی به عنوان هزینه‌های اداری قابل پرداخت است.

تبصره ۲ - کمک هزینه مهد کودک برای زنان کارمند به ازای هر فرزند زیر شش سال ماهانه حداکثر هفتصد و شصت هزار (۷۶۰ / ۰۰۰) ریال قابل پرداخت است.

• تبصره ۲ ماده ۱۲ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور

ماده ۱۲- کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم در سقف اعتبارات مصوب تخصیص یافته مندرج در موافقتنامه دستگاه‌های اجرایی قابل تأمین و پرداخت می‌باشد.

تبصره ۱- هزینه غذای ایام تعطیل و نوبت کاری شب کارکنان مشمول در دستگاه‌های اجرایی اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی با تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقام مجاز از طرف وی به عنوان هزینه‌های اداری قابل پرداخت است.

تبصره ۲ - کمک هزینه مهد کودک برای زنان کارمند به ازای هر فرزند زیر شش سال، ماهانه حداکثر هشتصد و شصت و شش هزار (۸۶۶ / ۰۰۰) ریال قابل پرداخت است.

• تبصره ۲ ماده ۱۲ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۵ کل کشور

ماده ۱۲- کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم در سقف پرداختی‌های خزانه و مطابق با مفاد موافقتنامه متبادله قابل پرداخت می‌باشد.

تبصره ۱- هزینه غذای ایام تعطیل و نوبت کاری شب کارکنان مشمول در دستگاه‌های اجرایی اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی با تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقام مجاز از طرف وی به عنوان هزینه‌های اداری قابل پرداخت است.

تبصره ۲- کمک هزینه مهدکودک برای زنان کارمند دستگاه‌های اجرایی فاقد مهدکودک دولتی به ازای هر فرزند زیر شش سال، ماهانه حداکثر نهصد و پنجاه هزار ریال قابل پرداخت است.

• تبصره ۲ ماده ۱۲ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور

ماده ۱۲- کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم مطابق با موافقتنامه متبادله و برای بانک‌ها، بیمه‌ها و شرکت‌های دولتی در سقف پیش‌بینی شده در بودجه مصوب و براساس ضوابطی که به تأیید کارگروهی مرکب از رئیس سازمان، رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، وزیر امور اقتصادی و دارایی و وزیر نیرو می‌رسد، قابل پرداخت است. پرداخت کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم به کارکنان قرارداد کارمعی (مشخص) و ساعتی و موارد موضوع ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری از محل اعتبارات مصوب پرداخت شده خزانه و با رعایت مفاد موافقتنامه، مجاز است.

تبصره ۱- هزینه غذای ایام تعطیل و نوبت کاری شب کارکنان مشمول در دستگاه های اجرایی اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی با تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقام مجاز از طرف وی به عنوان هزینه های اداری قابل پرداخت است.

تبصره ۲- کمک هزینه مهدکودک برای زنان کارمند دستگاه های اجرایی فاقد مهدکودک دولتی به ازای هر فرزند زیر شش سال، ماهانه حداکثر نهصد و پنجاه هزار ریال قابل پرداخت است.

• ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری

در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداخت های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا ازکارافتادگی و یا فوت پرداخت می گردد و همچنین برنامه کمک های رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهدکودک و سایر موارد پرداخت می گردد، با اجرا این قانون لغو می گردد.

• دادنامه شماره ۹۱۱/۹۱۰ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به دلالت تبصره بند (الف) ماده ۱۷ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۸۵ به شماره ۱۱۳۳۹/ت/۳۴۸۰۲ ه مورخ ۹/۲/۱۳۸۵ پرداخت کمک هزینه مهد کودک برای کارکنان اناث که دارای فرزند زیر پنج سال می باشند، هر ماه به ازاء هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) مبلغ دویست هزار ریال، صرفاً در اداراتی که دارای مهد کودک نمی باشند، تجویز گردیده و در شهرستان شاهرود و شهر بسطام مهد کودک دولتی جهت ارائه خدمت به کارکنان آموزش و پرورش دایر بوده است؛ بنابراین، الزامی به پرداخت کمک هزینه مزبور محرز نیست و دادنامه های صادره از شعبه اول به شماره ۵۶ مورخ ۱۳۸۸/۱/۱۸ و شماره ۳۰۵ مورخ ۱۹/۲/۱۳۸۸ و دادنامه های صادره از شعبه چهارم به شماره ۲۲۸۹ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۱۹ و شماره ۲۶۳۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۰ مبنی بر حکم به رد شکایت در حدی که متضمن معنی فوق است، صحیح و موافق موازین قانونی تشخیص می گردد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذی ربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۳۹۷ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه شعب سوم و چهارم دیوان عدالت اداری در موضوع واحد پرداخت هزینه مهدکودک در آموزش و پرورش شهرستان های شاهرود و بسطام با استناد به ضوابط اجرایی بودجه سال های ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵ آراء معارض صادر کرده اند، ضمن احراز تعارض بین آراء مذکور موضوع مشمول رأی وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۹۱۰-۹۱۱ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ تشخیص و رأی شعبه چهارم به شماره دادنامه ۴۰۶ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۸ در حدی که متضمن رأی وحدت رویه فوق الذکر می باشد، صحیح و موافق مقررات اعلام می گردد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذی ربط در موارد مشابه لازم الاتباع می باشد.

• دادنامه شماره ۶۰۱ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۰۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظربه اینکه مصادیق حقوق و مزایای مشمول کسرمالیات، موضوع ماده ۸۲ قانون مالیات‌های مستقیم در ماده ۸۳ همان قانون به عنوان مزایای مربوط به شغل احصاء شده است و خدمات و تسهیلات رفاهی که در ماده ۴۰ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۱۳۸۰/۱۱/۲۷) مصوب ۱۳۸۴/۰۸/۱۵ مجوز پرداخت دارد مزایای مربوط به شاغل بوده و داخل در عناوین حقوق و مزایای مذکور در ماده ۸۳ قانون مالیات‌های مستقیم نمی‌باشد، بنابراین وجوه پرداختی به کارکنان دولت، تحت عناوین مهدکودک، یارانه غذا، ایاب و ذهاب، بن کالا و ... به عنوان مصادیق ماده ۴۰ قانون مارالذکر، موضوعاً از شمول احکام مواد ۸۲ و ۸۳ قانون مالیات‌های مستقیم خارج بوده و نظریه شماره ۲۰۱۰/۲۵۶ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۰۶ دیوان محاسبات کشور هم در تأیید مراتب می‌باشد. النهایه بخشنامه مورد اعتراض خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات سازمان امور مالیاتی کشور تشخیص و به استناد قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد.

• دادنامه شماره ۱۰۱۹-۱۰۲۰ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

هر چند مطابق ماده ۴۰ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب سال ۱۳۸۴ مقرر شده است اعتبارات برنامه خدمات رفاهی کارکنان دولت منظور در قوانین بودجه سنواتی برای ارائه تسهیلات رفاهی و تشویق کارکنان و کمک هزینه مسکن به صورت نقدی یا صور دیگر بر اساس موافقتنامه‌ای که با سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور [سازمان برنامه و بودجه] و یا استان مبادله خواهد شد، استفاده شود، لیکن الزام به تبادل موافقتنامه ناظر بر نحوه پرداخت است و با عدم تبادل موافقتنامه عدم استحقاق اشخاص به برخورداری از امتیاز مقرر و مصرح در قانون حاصل نمی‌شود. بنابراین با توجه به اینکه هم در ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و هم در ضوابط اجرایی بودجه در سال‌های مختلف استحقاق بانوان مستخدم دولت دارای فرزند خردسال حسب مورد با سنین مختلف برای برخورداری از هزینه مهد کودک پیش بینی شده است و دستگاه متبوع مستخدم و سازمان برنامه و بودجه دارای تکلیف قانونی و پیش بینی بودجه جهت پرداخت آن می‌باشند و عدم تبادل موافقتنامه نافی استحقاق آنان به برخورداری از هزینه مهد کودک نیست، آراء شعب ۱۴ و ۱۰ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری به شرح مندرج در گردش کار که آراء شعب ۴۶ و ۲ بدوی دیوان عدالت اداری را عیناً تأیید کرده و بر ورود شکایت بانوان ذی‌نفع بر برخورداری از هزینه مهد کودک صادر شده، صحیح و موافق مقررات تشخیص شد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۲۱

شرایط انتقال کارمندان دستگاه‌های اجرایی و انواع آن

طرح بحث

انتقال یکی از حالات استخدامی است که کارمندان می‌توانند پس از استخدام در این وضعیت قرار گیرند. مواد ۲۱، ۱۲۰ و ۱۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری این وضعیت را پیش‌بینی نموده است و شرایط و نحوه انتقال نیز به موجب آیین‌نامه اجرایی مصوب ۱۳۸۹ هیئت وزیران تعیین شده است. براساس قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی مذکور، می‌توان سه نوع انتقال را از هم تفکیک نمود: ۱ - انتقال به درخواست کارمند (انتقال عادی) ۲ - انتقال کارمندان مازاد (به تشخیص دستگاه اجرایی) ۳ - انتقال تنبیهی (در صورت ارتکاب تخلف توسط کارمند و به موجب رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری). هر کدام از این موارد، شرایط و ویژگی‌هایی دارند که در ادامه مورد بررسی قرار خواهد گرفت؛ اما پیش از آن توضیح مختصری در خصوص اصطلاح «تعیین محل خدمت»، ضروری به نظر می‌رسد.

تعیین محل خدمت

به موجب ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، استخدام به دو روش رسمی و پیمانی انجام می‌پذیرد. تبصره (۴) این ماده اشعار می‌دارد، تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان‌نامه مشخص می‌شود و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذی‌ربط است. باید توجه داشت مفاد این تبصره ناظر بر بدو استخدام است و طبیعتاً مربوط به کارمندانی است که در آغاز خدمت قرار می‌گیرند؛ بنابراین منصرف از مفهوم «انتقال کارمندان» است.

- مستند: تبصره ۴ ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری و دادنامه شماره ۹۳۷ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

انتقال به درخواست کارمندان (انتقال عادی)

در صورتی که انتقال بنا به درخواست کارمند صورت گیرد، انتقال از نوع عادی است که از آن جمله می‌توان به درخواست انتقال کارمندان زن به تبعیت از همسر اشاره کرد. به موجب بخشنامه شماره ۳۸۰۷/۹۱/۲۰۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرایط انتقال کارمندان زن به تبعیت از همسر به شرح زیر می‌باشد:

- (۱) صرفاً کارکنان زن متأهل می‌توانند به تبعیت از همسر منتقل گردند.
- (۲) همسر در شهر مورد تقاضا - با ارائه مدرک - شاغل باشد.
- (۳) انتقال کارکنان جدیدالاستخدام در دستگاه‌های اجرایی تهران، صرفاً در صورت وجود پست بلا تصدی در دستگاه متناظر مقصد ممکن است.

۴) کارمندی که در راستای این بخش نامه انتقال می‌یابد، مشمول استفاده از هیچ‌کدام از تسهیلات پیش‌بینی شده در خصوص خروج از کلان‌شهرها نخواهند بود.

انتقال کارمندان مازاد

بند (و) ماده (۵۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، فرضی را پیش‌بینی نموده است: در صورتی که کارمندان رسمی یا ثابت در دستگاه اجرایی مازاد باشند، می‌توان آنها را به دستگاه-های اجرایی در سطح همان شهرستان (بدون نیاز به رضایت مستخدم) یا سایر شهرستان‌ها (با موافقت مستخدم) انتقال داد. شرایط این انتقال به شرح زیر است:

- ۱) کارمند رسمی یا ثابت باشد.
- ۲) نیروی مازاد باشد.
- ۳) موافقت مستخدم در صورت انتقال به سایر شهرستان‌ها. (در صورت انتقال در سطح یک شهرستان نیازی به موافقت مستخدم نیست)

• مستند: بند (و) ماده (۵۰) قانون پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، دادنامه شماره ۱۴۱۸-۱۴۱۹ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

*نکته: مبنای این نوع از انتقال که براساس بخشنامه مذکور تجویز گردیده است، اصل ۲۱ قانون اساسی و بند (۹) سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در نظام اداری است.

انتقال تنبیهی

قانون رسیدگی به تخلفات اداری در فصل دوم (ماده ۸) تخلفات اداری را در (۳۸) بند بیان کرده است و فصل سوم این قانون (ماده ۹) تنبیهات اداری را در (۱۱) بند برشمرده است. به موجب بند (و) ماده (۹) این قانون، تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال، از جمله مجازات‌های اداری احصا شده است که در پی ارتکاب تخلف توسط کارمند و احراز آن توسط هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری اعمال می‌شود. این مجازات به موجب ماده (۱۰) این قانون از جمله مجازات‌های قابل تجدیدنظر است.

• مستند: مواد ۸، ۹ و ۱۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، دادنامه شماره ۹۳۷ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۲۱، دادنامه شماره ۶۱۴-۶۱۵ مورخ ۱۳۹۱/۰۹/۰۶ و دادنامه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نکات کلیدی

- ۱) براساس ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی انتقال و مأموریت، انتقال با صدور حکم یا ابلاغ رسمی از سوی دستگاه مبدأ صورت می‌گیرد.
- ۲) براساس تبصره (۱) ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی انتقال و مأموریت، انتقال کارمندان مازاد بر نیاز در سطح یک شهرستان با توافق دستگاه‌های مبدأ و مقصد بلامانع است. تشخیص مازاد بودن کارمند به عهده کارگروه‌های تحول اداری دستگاه‌ها خواهد بود.
- ۳) به موجب بند (ث) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه، به منظور حفظ کرامت ایثارگران و خانواده معظم شهدا، جانبازان، آزادگان، دستگاه‌های موضوع ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز نیستند. ایثارگران شاغل در آن دستگاه را به استثنای موارد محکومیت در هیئت تخلفات اداری به عنوان نیروی مازاد (عدم نیاز) معرفی نمایند.

متن مستندات

- ماده (۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۲۱ - با کارمندان رسمی یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد:

الف - انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر

ب - باز خرید سنوات خدمت

ج - موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال

د - انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابجایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد.

ه - انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند.

- ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۴۵ - از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد.

الف - استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب - استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی و برای مدت معین.

تبصره ۱- کارمندی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی در آمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره ۲- مشاغل موضوع بند (الف) این ماده با توجه به ویژگی های مذکور در ماده (۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۳- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تبصره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذی ربط می باشد.

• مواد (۱۲۰) و (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱۲۰- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف - اشتغال در یکی از پست های سازمانی

ب - مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق

ج - آماده به خدمت

د - انتقال یا مأموریت به دستگاه های اجرایی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی

....

ماده ۱۲۱ - آیین نامه اجرایی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه های اجرایی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط با رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

• ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری

ماده ۹ - تنبیهات اداری به ترتیب زیر عبارتند از:

الف - اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی.

ب - توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی.

ج - کسر حقوق و فوق العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یکسال.

د - انفصال موقت از یک ماه تا یک سال.

ه - تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال.

و - تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی در دستگاه‌های دولتی و دستگاه‌های مشمول این قانون.

ز - تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال.

ح - بازخرید خدمت در صورت داشتن کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین زن و کمتر از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین مرد با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنای مربوط در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیأت صادرکننده رأی.

ط - بازنشستگی در صورت داشتن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد بر اساس سنوات خدمت دولتی با تقلیل یک یا دو گروه.

ی - اخراج از دستگاه متبوع.

ک - انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاه‌های مشمول این قانون.

تبصره ۱ - در احتساب معدل خالص حقوق، تفاوت تطبیق و فوق‌العاده شغل مستخدمان موضوع بند ط در سه سال آخر خدمت در هنگام بازنشستگی، حقوق گروه جدید (پس از تنزل یک تا دو گروه) ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

تبصره ۲ - کسور بازنشستگی یا حق بیمه (سهم کارمند) کارمندی که در اجرای این قانون به انفصال دائم، اخراج یا بازخریدی محکوم شده یا می‌شوند و نیز حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان و در مورد محکومان به بازنشستگی، حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده، همچنین کسور بازنشستگی یا حق بیمه کارمندی که در گذشته در اجرای مقررات قانونی از دستگاه دولتی متبوع خود اخراج گردیده‌اند، قابل پرداخت است.

تبصره ۳ - هیئت‌های بدوی یا تجدید نظر، نماینده دولت در هر یک از دستگاه‌های مشمول این قانون هستند و رأی آنان به تخلف اداری کارمند تنها در محدوده مجازات‌های اداری معتبر است و به معنی اثبات جرم‌هایی که موضوع قانون مجازات‌های اسلامی است، نیست.

تبصره ۴ - هیئت‌ها پس از رسیدگی به اتهام یا اتهامات منتسب به کارمند، در صورت احراز تخلف یا تخلفات، در مورد هر پرونده صرفاً یکی از مجازات‌های موضوع این قانون را اعمال خواهند نمود.

• ماده (۱۰) قانون رسیدگی به تخلفات اداری

ماده ۱۰ - فقط مجازات‌های بندهای د، ه، ح، ط، ی، ک ماده ۹ این قانون قابل تجدیدنظر در هیأت‌های تجدید نظر هستند.

• بند (و) ماده (۵۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

و - انتقال کارکنان رسمی یا ثابت، مازاد دستگاه‌های اجرایی در سطح یک شهرستان بدون موافقت مستخدم با توافق دستگاه‌های ذی‌ربط، انتقال به سایر شهرستان‌ها باید با موافقت مستخدم صورت گیرد...

• بند (ث) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه

ث - به منظور حفظ کرامت ایثارگران و خانواده معظم شهدا، جانبازان و آزادگان، دستگاه‌های موضوع ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز نیستند ایثارگران شاغل در آن دستگاه را به استثنای موارد محکومیت در هیأت تخلفات اداری به عنوان نیروی مازاد (عدم نیاز) معرفی نمایند.

• ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی انتقال و مأموریت

ماده ۱- انتقال با صدور حکم یا ابلاغ رسمی از سوی دستگاه مبدأ صورت می‌گیرد.

تبصره ۱- انتقال کارمندان مازاد بر نیاز در سطح یک شهرستان با توافق دستگاه‌های مبدأ و مقصد بلامانع است. تشخیص مازاد بودن کارمند به عهده کارگروه‌های تحول اداری دستگاه‌ها خواهد بود.

• دادنامه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

هرچند تغییر محل جغرافیایی مستخدمین دولت به تقاضا یا رضایت آنان و یا بنا به مقتضیات اداری در صورت اجتماع شرایط و عوامل مؤثر در این زمینه از اختیارات مدیریت است، لیکن تغییر محل جغرافیایی مستخدم دولت به موجب بند هـ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ در زمره مجازات‌های اداری قلمداد شده است و اعمال آن درباره مستخدمین خاطی منوط به صدور رأی قطعی از طرف هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری می‌باشد بنابراین اعمال اختیار مدیریت در جهت تغییر محل خدمت مستخدم متخلف به منظور تنبیه او با عنایت به محدودیت اختیارات مدیریت در اعمال مجازات‌های اداری به شرح ماده ۱۲ قانون مذکور، وجاهت قانونی ندارد و دادنامه شماره ۷۹۱ مورخ ۱۳۷۸/۶/۳۱ شعبه هشتم بدوی که با توجه به محتویات پرونده صادر شده و مبین این معنی است، موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان وسایر مراجع ذی‌ربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۹۳۷ مورخ ۱۳۹۱/۰۱/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این که مطابق بند هـ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۲، تغییر محل جغرافیایی خدمت از جمله مجازات‌های اداری احصاء شده است که در پی ارتکاب تخلف توسط کارمند و احراز آن توسط هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری اعمال می‌شود و حکم مقرر در تبصره ۴ ماده ۴۵ قانون

مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، ناظر بر تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان دولت در بدو استخدام است و تغییر بعدی محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمند توسط دولت و بدون ارتکاب تخلف اداری و یا رضایت مستخدم برای دستگاه اجرایی مجاز نیست. بنابراین بند ۴ تصویب نامه وزیران عضو کارگروه انتقال کارکنان دولت از تهران به شماره ۴۵۰۱۷/۹۶۷۸۵-۱۳۸۹/۵/۳ و بند ۱۲ تصمیم نمایندگان ویژه رئیس جمهور در کارگروه انتقال کارکنان دولت به شماره ۱۵۲۰۳۸/۴۵۳۳۶-ن-۱۳۸۹/۷/۷ که در آنها انتقال محل خدمت کارکنان از تهران بدون رعایت جهات فوق الذکر مقرر شده است، مغایر قانون است و مستند به بند ۱ ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری حکم به ابطال آنها صادر و اعلام می شود.

• دادنامه شماره ۶۱۴-۶۱۵ مورخ ۱۳۹۱/۰۹/۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این که در تبصره ۴ ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، تعیین محل خدمت کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذی ربط محول شده است و تعیین محل خدمت، منصرف از تغییر محل جغرافیایی خدمت می باشد و در بند هـ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۲، تغییر محل جغرافیایی خدمت از جمله مجازات های اداری احصاء شده است که در فرض ارتکاب یکی از تخلفات اداری تحت شرایط و ضوابطی قابل اعمال خواهد بود، بنابراین ماده ۱۹ آیین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۲۱ و ماده ۱۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع مصوبه شماره ۴۴۲۹۵/۲۰۴۶۱-۱۳۸۹/۱/۳۱- وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک، مغایر قوانین یاد شده است و به استناد بند ۱ ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری، حکم به ابطال آن صادر و اعلام می شود.

• دادنامه شماره ۱۴۱۸-۱۴۱۹ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق بند و ماده ۵۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۹ مقرر شده است که «انتقال کارکنان رسمی یا ثابت، مزاد دستگاه های اجرایی در سطح یک شهرستان بدون موافقت مستخدم با توافق دستگاه های ذی ربط، انتقال به سایر شهرستان ها باید با موافقت مستخدم صورت گیرد.» نظر به اینکه در پرونده های موضوع تعارض، دستگاه اجرایی متبوع مستخدم، مستخدم را مزاد تشخیص داده است و در سطح یک شهرستان به جابجایی محل خدمت مستخدم مبادرت کرده است، نیازی به اخذ موافقت و تمایل مستخدم نبوده است؛ بنابراین دادنامه شماره ۱۳۹۴/۲/۷-۹۴۰۹۹۷۰۹۵۶۰۰۴۷۵ شعبه دهم تجدیدنظر و دادنامه شماره ۱۳۹۳/۱۰/۶-۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۸۰۰۶۷۸ شعبه هشتم تجدیدنظر که مبنی بر ابطال حکم انتقال محل خدمت را غیر وارد تشخیص داده و ضمن نقض دادنامه شعبه بدوی رأی به رد شکایت صادر کرده است صحیح و موافق مقررات تشخیص شد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۲۲

الزام به احتساب

سوابق خدمت غیر دولتی

در تعیین حقوق بازنشستگی

طرح بحث

به موجب قانون «نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت» سوابق خدمت مستخدمان دولت، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی، در صورت داشتن شرایطی که در تبصره‌های این ماده واحده و آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور پیش‌بینی شده است، در حقوق بازنشستگی، وظیفه و مستمری کارکنان دولت محاسبه می‌شود.

شرایط لازم جهت تأثیر سوابق خدمت غیردولتی

در احتساب حقوق بازنشستگی، وظیفه و مستمری کارکنان دولت

- (۱) دارای حداقل بیست سال سابقه خدمت دولتی باشند.
 - (۲) بابت سوابق خدمت غیردولتی، حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت نموده باشند.
 - (۳) درخواست کتبی مستخدمان جهت انتقال سوابق بیمه‌ای به صندوق محل خدمت و پرداخت مابه‌التفاوت کسورات.
- مستندات سه شرط مذکور: قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت و ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور.

نکات کلیدی

- (۱) براساس تبصره (۱) قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت، سنوات در شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطای پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.
- (۲) به موجب تبصره ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور، مستخدمانی که از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون فوت نموده یا نمایند و واجد شرایط فوق‌الذکر باشند، با درخواست کلیه مستمری بگیران از لحاظ تعیین حقوق وظیفه، مشمول حکم ماده فوق قرار می‌گیرند.
- (۳) براساس ماده (۴) آیین‌نامه مذکور، مقررات این آیین‌نامه در مورد مستخدمانی که به لحاظ استعفا اخراج، انفصال، بازخرید خدمت یا به هر علت دیگر رابطه استخدامی آنان با شرکت یا مؤسسه محل خدمت قطع شده یا بشود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشند، مجری خواهد بود و در مورد مستخدمانی که کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط را جزئاً یا کلاً از صندوق

بازنشستگی مربوط دریافت کرده یا نمایند، مدت خدمت غیر دولتی آنان در اجرای مقررات این آیین‌نامه قابل محاسبه نخواهد بود.

(۴) ارائه درخواست کتبی مستخدمان جهت انتقال سوابق بیمه‌ای، باید هنگام یا بعد از بازنشستگی مستخدم صورت بگیرد. همچنین نظر به اینکه ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون مربوط، صرفاً در مقام منع درخواست انتقال سوابق بیمه‌ای قبل از بازنشستگی است، لذا صندوق بازنشستگی نمی‌تواند مانع ارائه درخواست مستخدم بعد از بازنشستگی شود.

متن مستندات

• قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت

ماده واحده - سوابق خدمت مستخدمین دولت، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکت‌ها و مؤسسات غیر دولتی که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذیربط پرداخت گردیده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی پرداختی سهم مستخدم و کارفرما به صندوق بازنشستگی مربوط به مستخدم در حالات بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی صرفاً در تعیین حقوق یا مستمری بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می‌باشد، مشروط بر آن که مستخدمین مزبور (در حالت بازنشستگی) دارای حداقل بیست (۲۰) سال سابقه خدمت دولتی باشند.

تبصره ۱ - سنوات خدمت موضوع این قانون در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطاء پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.

تبصره ۲ - قوانین استخدامی دستگاه‌های دولتی منجمله قوانین خاص شرکت‌ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنان مستلزم ذکر نام است، از لحاظ سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، تعیین حقوق بازنشستگی و سایر مقررات مربوط در این رابطه کماکان به قوت خود باقی است.

تبصره ۳ - میزان کسور بازنشستگی که از صندوق قبلی به صندوق جدید منتقل می‌شود و میزان کسور بازنشستگی متعلقه و همچنین مابه‌التفاوت این دو مبلغ بر اساس آیین‌نامه‌ای که ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تعیین خواهد گردید.

• آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت

ماده ۱ - مستخدمین موضوع قانون فوق‌الذکر در هنگام بازنشستگی (با دارا بودن حداقل بیست سال سابقه خدمت دولتی) یا از کارافتادگی در صورتی که بابت خدمت شرکت‌ها و مؤسسات غیر دولتی حق بیمه یا کسور بازنشستگی پرداخت نموده باشند می‌توانند با درخواست کتبی کسور بازنشستگی یا حق بیمه مزبور را طبق مفاد

این آیین‌نامه به صندوق بیمه یا بازنشستگی محل خدمت فعلی خود انتقال دهند. مدتی که حق بیمه کسور بازنشستگی پرداخت نموده‌اند صرفاً در محاسبه میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی به جمع سنوات خدمت آنان اضافه می‌گردد و در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطای پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.

تبصره - مستخدمینی که از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون فوت نموده یا نمایند و واجد شرایط فوق‌الذکر باشند، با درخواست کلیه مستمری‌بگیران از لحاظ تعیین حقوق وظیفه مشمول حکم ماده فوق‌الذکر قرار می‌گیرند.

ماده ۲- کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سوابق خدمت مستخدم اعم از سهم مستخدم و سهم کارفرما و وجهی که بابت بیمه درمانی پرداخت شده است، طبق سوابق و مدارک مربوط کلاً به صندوق بازنشستگی محل خدمت فعلی منتقل خواهد شد.

تبصره ۱ - در صورتی که ارقام مربوط به بیمه درمانی جزو کسور بازنشستگی منظور شده باشد، لکن رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد (۱ بر روی ۴) مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی (سهم مستخدم و سهم کارفرما) از این بابت منظور می‌گردد.

تبصره ۲ - در مواردی که میزان ارقام بیمه مربوط به علت فقد مدارک مشخص نیست، حق بیمه مربوط به سوابق خدمت مستخدم در کارگاه‌ها و موسسات مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سهم مستخدم و کارفرما (منهای سهم درمان) براساس میانگین آخرین دستمزد مشمول کسر حق بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی و حداقل دستمزد زمان موصوف محاسبه و به صندوق بازنشستگی محل خدمت فعلی منتقل خواهد شد.

ماده ۳ - میزان کسور بازنشستگی متعلقه طبق ضوابط مورد عمل بر مبنای آخرین رقم حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه قبل از بازنشستگی، از کار افتادگی یا فوت تعیین می‌گردد.

تبصره - مابه‌التفاوت کسور بازنشستگی متعلقه با مبلغ حق بیمه یا کسور بازنشستگی منتقل شده (سهم شخص و کارفرما) به اقساط ماهانه و حداکثر در دو سوم مدت خدمت غیر دولتی از مستخدم یا وارث وظیفه‌بگیر وی وصول خواهد شد.

ماده ۴ - مقررات این آیین‌نامه در مورد مستخدمینی که به لحاظ استعفا، اخراج، انفصال، بازخرید خدمت یا به هر علت دیگر رابطه استخدامی آنان با شرکت یا مؤسسه محل خدمت قطع شده یا بشود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشند، مجری خواهد بود و در مورد مستخدمینی که کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط را جزئاً یا کلاً از صندوق بازنشستگی مربوط دریافت کرده یا نمایند، مدت خدمت غیر دولتی آنان در اجرای مقررات این آیین‌نامه قابل محاسبه نخواهد بود.

ماده ۵ - مبنای استفاده از حمایت‌های قانونی صندوق جدید، منوط به وجود همان حمایت‌ها در صندوق پیشین مستخدم و پرداخت کسور مربوط براساس نوع حمایت‌های مزبور می‌باشد.

رویه قضایی شماره ۲۳

الزام به اعطای تسهیلات

انتقال از کلان شهرها

طرح بحث

به منظور تشویق و کمک به کارکنانی که علاقه‌مند به انتقال محل اشتغال خود از شهر تهران و بقیه کلان-شهرها به سایر نقاط کشور هستند، تسهیلاتی در مقررات مختلف پیش‌بینی شده است. آیین‌نامه «ایجاد تسهیلات جهت شاغلین دولتی متقاضی انتقال از تهران و کلانشهرها به سایر شهرهای کشور» مصوب ۱۳۸۶/۰۵/۲۹ که عمدتاً با عنوان تصویب‌نامه شماره ۹۳۱۳۸/ت ۳۷۹۰۹ از آن یاد می‌شود و آیین‌نامه «اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران» مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۲۳ از جمله مقرراتی است که تسهیلاتی را برای این قبیل از کارمندان پیش‌بینی نموده است که در ادامه مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

شرایط بهره‌مندی از تصویب‌نامه شماره ۹۳۱۳۸/ت ۳۷۹۰۹

به موجب این آیین‌نامه که در تاریخ ۱۳۸۶/۰۵/۲۹ به تصویب رسید، تسهیلاتی برای شاغلین دولتی (تمامی کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی و سایر عناوین مشابه شاغل در وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، بانک‌ها، مؤسسات بیمه و سایر دستگاه‌های مشمول ماده (۱۶۰) قانون برنامه چهارم توسعه و پرسنل شاغل در نیروهای مسلح با اذن فرمانده معظم کل قوا و برابر آیین‌نامه مصوب) متقاضی انتقال از تهران و کلان‌شهرها به سایر شهرها در نظر گرفته شده است. بهره‌مند شدن از این تسهیلات نیازمند وجود شرایط ذیل است:

- ۱) قبل از پایان سال ۱۳۸۵ در کلان‌شهرها مشغول به خدمت بوده باشند. (تهران - مشهد - تبریز - اصفهان - کرج - شیراز - قم - اهواز)
 - ۲) تاریخ انتقال آنان از کلان‌شهرها از ابتدای سال ۱۳۸۶ به بعد باشد.
 - ۳) حداقل پنج (۵) سال از عمر خدمتی کارکنان رسمی و پیمانی و حداقل پانزده (۱۵) سال از عمر خدمتی کارکنان قراردادی باقی مانده باشد.
- مستند سه شرط مذکور: ماده (۲) تصویب‌نامه مذکور

تسهیلات پیش‌بینی شده در تصویب‌نامه شماره ۹۳۱۳۸/ت ۳۷۹۰۹

به موجب ماده (۳) این تصویب‌نامه، متقاضیان واجد شرایط از تسهیلات و امکانات زیر بهره‌مند می‌شوند:

- ۱- واگذاری زمین به قیمت تمام شده در نقاطی که دولت زمین داشته باشد و اعطای تسهیلات بانکی از محل تسهیلات بخش مسکن جهت احداث واحد مسکونی. واگذاری زمین در قالب این آیین‌نامه مشمول مقررات ممنوعیت واگذاری کسانی که قبلاً از زمین و مسکن دولتی استفاده کرده باشند، نیست.

- ۲- کمک سود متعلق به تسهیلات بانکی به میزان مندرج در جدول موضوع این ماده به صورت نقدی و بلافاصله پس از اعطای تسهیلات به متقاضیان پرداخت می‌شود.
- ۳- هزینه انشعابات آب، برق، گاز، فاضلاب و تلفن واحد مسکونی احداثی در شهر مقصد کارمند منتقل شده از ابتدا به صورت اقساط پنج ساله و بدون احتساب سود و کارمزد محاسبه و دریافت خواهد شد.
- ۴- چنانچه فرزندان کارکنان مشمول این آیین نامه در هر یک از دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی اعم از سراسری، آزاد، غیرانتفاعی، پیام نور و مانند آن مشغول به تحصیل باشند، در صورت تمایل متقاضی به دانشگاه شهر مقصد انتقال کارمند یا نزدیکترین شهر به آن نقطه - به جز شهرهای استان تهران - که رشته یادشده را دارا باشند، منتقل خواهند شد.
- ۵ - به هر یک از کارکنانی که در قالب این آیین نامه از کلان‌شهرها منتقل شوند، یک گروه تشویقی علاوه بر گروه‌های تشویقی تبصره های (۴) و (۷) ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰- اعطا می‌شود. در صورت انتقال کارمند و همسر وی، یک گروه تشویقی به هر یک از آنان تعلق می‌گیرد.
- ۶ - یکی از اعضای درجه اول خانواده کارمند مشمول این آیین‌نامه، به جهت ایجاد اشتغال پایدار در مکان جدید از تسهیلات مربوط به کارگاه‌های زودبازده، با اولویت بهره‌مند خواهد شد.
- ۷ - به هر یک از کارکنان مشمول این آیین نامه، از تاریخ صدور حکم انتقال، یک ماه مرخصی تشویقی اعطا می‌شود.

شرایط بهره‌مندی از آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران

- (۱) کارمند رسمی و پیمانی دستگاه‌های اجرایی باشند.
- * کارمندان قراردادی و عناوین مشابه در صورتی می‌توانند مشمول این آیین‌نامه شوند که با دستگاه‌های اجرایی قرارداد مستقیم منعقد کرده باشند.
- (۲) کارمندان شاغل در شهر تهران باشند.

تسهیلات پیش‌بینی شده در آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران

- ۱- هدیه انتقال به میزان یک ماه حقوق و مزایای مستمر به کارکنان پرداخت خواهد شد.
- ۲- هزینه جابجایی محل خدمت و هزینه سفر.
- ۳- اعطای تسهیلات وام بابت ودیعه مسکن، خرید مسکن، تعمیرات مسکن، خرید خودرو و کالای خانگی در حداکثر سقف مقرر در مقررات بدون سپرده‌گذاری و نوبت‌گذاری.
- ۴- هدیه ازدواج از محل اعتبارات خدمات رفاهی دستگاه مربوط به میزان یک‌ماه حقوق و مزایای متعلقه به کارمند منتقل شده.
- ۵- معاینات رایگان پزشکی کارمندان منتقل شده و همسر و فرزندان آنها هر دو سال یکبار.
- ۶- برخورداری رایگان کارمندان انتقالی و همسر و فرزندان آنان از امکانات ورزشی.

نکات کلیدی

- (۱) حقی برای زنان کارمند غیرسرپرست خانوار در برخورداری از زمین و تسهیلات ناشی از اجرای طرح انتقال از تهران و کلان‌شهرها به سایر شهرهای کشور ایجاد نشده است. (دادنامه شماره ۱۰۶ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- (۲) در فرضی که مقررات استخدامی حاکم، انتقال کارمندان را از تهران به سایر شهرهای کشور ممنوع کرده باشد، حکم مقرر در ماده ۱۲ آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران به تنهایی و اصالتاً تکلیفی برای دستگاه متبوع مستخدم به انتقال ایجاد نمی‌کند. (دادنامه شماره ۴۹۱ مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

- آیین‌نامه ایجاد تسهیلات جهت شاغلین دولتی متقاضی انتقال از تهران و کلان‌شهرها به سایر شهرهای کشور
- ماده ۱- حمایت‌ها و تسهیلات موضوع این آیین‌نامه شامل تمامی کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی و سایر عناوین مشابه شاغل در وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، بانک‌ها، مؤسسات بیمه و سایر دستگاه‌های مشمول ماده (۱۶۰) قانون برنامه چهارم توسعه و پرسنل شاغل در نیروهای مسلح با اذن فرمانده معظم کل قوا و برابر آیین‌نامه مصوب که تمایل به تغییر محل اشتغال خود از کلانشهرها (تهران - مشهد - تبریز - اصفهان - کرج - شیراز - قم - اهواز) به سایر نقاط کشور را داشته باشند، می‌باشد.

تبصره - انتقال کارکنان به شهرهای استان تهران و نیز فاصله (۵۰) کیلومتری سایر کلانشهرها در قالب این آیین‌نامه ممنوع است.

ماده ۲- متقاضیان استفاده از مزایای این آیین‌نامه باید حائز شرایط زیر باشند:

۱- قبل از پایان سال ۱۳۸۵ در کلانشهرها مشغول به خدمت بوده باشند.

۲- تاریخ انتقال آنان از کلانشهرها از ابتدای سال ۱۳۸۶ به بعد باشد.

۳- حداقل پنج (۵) سال از عمر خدمتی کارکنان رسمی و پیمانی و حداقل پانزده (۱۵) سال از عمر خدمتی کارکنان قراردادی باقی مانده باشد.

تبصره - اولویت واگذاری امتیازات این آیین‌نامه با ایثارگران و فرهنگیان است.

ماده ۳- متقاضیان واجد شرایط مشمول این آیین‌نامه از تسهیلات و امکانات زیر بهره‌مند می‌گردند.

۱- واگذاری زمین به قیمت تمام شده در نقاطی که دولت زمین داشته باشد و اعطای تسهیلات بانکی از محل تسهیلات بخش مسکن جهت احداث واحد مسکونی به میزان مندرج در جدول موضوع این ماده. تبصره - واگذاری زمین در قالب این آیین‌نامه مشمول مقررات ممنوعیت واگذاری کسانی که قبلاً از زمین و مسکن دولتی استفاده کرده باشند، نمی‌باشد.

۲- کمک سود متعلق به تسهیلات بانکی به میزان مندرج در جدول موضوع این ماده به صورت نقدی و بلافاصله پس از اعطای تسهیلات به متقاضیان پرداخت می‌گردد.

مقصد انتقال کارمند قدرالسهم زمین واگذاری به هر کارمند (متر مربع) تسهیلات پرداخت جهت احداث مسکن (میلیون ریال) کمک سود قابل پرداخت به هر کارمند (میلیون ریال)

شهرهای خارج از حریم استان تهران تا فاصله (۱۵۰) کیلومتر از حریم و سایر کلانشهرها تا فاصله (۵۰) کیلومتر از حریم کلانشهر ۴۰ ۱۲۰ ۱۲۰ شهرهای با جمعیت (۲۰۰) هزار نفر و بیشتر ۵۰ ۱۳۰ ۱۵۰ سایر شهرها ۵۵ ۱۴۰ ۱۸۰.

تبصره ۱ - چنانچه همسر کارمند نیز حائز شرایط انتقال در چارچوب این آیین‌نامه باشد، امتیازات جدول فوق به میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش می‌یابد.

تبصره ۲ - واگذاری زمین و تسهیلات به متقاضی سرپرست خانوار صورت می‌پذیرد.

۳- هزینه انشعابات آب، برق، گاز، فاضلاب و تلفن واحد مسکونی احداثی در شهر مقصد کارمند منتقل شده از ابتدا به صورت اقساط پنج ساله و بدون احتساب سود و کارمزد محاسبه و دریافت خواهد شد.

۴ - چنانچه فرزندان کارکنان مشمول این آیین‌نامه در هر یک از دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی اعم از سراسری، آزاد، غیرانتفاعی، پیام نور و مانند آن مشغول به تحصیل باشند در صورت تمایل متقاضی به دانشگاه شهر مقصد انتقال کارمند و یا نزدیکترین شهر به آن نقطه - به جز شهرهای استان تهران - که رشته یادشده را دارا باشند، منتقل خواهند شد.

تبصره - قابلیت انتقال دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی به دانشگاه‌های سراسری و بالعکس در اجرای این ماده امکان پذیر است.

۵ - به هر یک از کارکنانی که در قالب این آیین‌نامه از کلانشهرها منتقل گردند، یک گروه تشویقی علاوه بر گروه‌های تشویقی تبصره‌های (۴) و (۷) ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ - اعطا می‌گردد.

تبصره - در صورت انتقال کارمند و همسر وی، یک گروه تشویقی به هر یک از آنان تعلق می‌گیرد.

۶ - یکی از اعضای درجه اول خانواده کارمند مشمول این آیین‌نامه، به جهت ایجاد اشتغال پایدار در مکان جدید از تسهیلات مربوط به کارگاه‌های زودبازده، با اولویت بهره‌مند خواهد شد.

۷ - به هر یک از کارکنان مشمول این آیین‌نامه، از تاریخ صدور حکم انتقال، یک ماه مرخصی تشویقی اعطا می‌گردد.

ماده ۴ - کلیه دستگاه‌هایی که کارکنان آنها مشمول استفاده از مزایای این آیین‌نامه هستند موظفند در راستای اجرای بهینه این آیین‌نامه اقدامات زیر را به عمل آورند:

۱ - بلافاصله پس از دریافت درخواست انتقال کارمند واجد شرایط از کلانشهرها به سایر نقاط کشور، درخواست وی را قبول نموده و حق ممانعت از انتقال متقاضی را نخواهند داشت و همزمان با انتقال، دستگاه مربوط، یارانه موضوع این آیین‌نامه را از محل اعتبارات خود پرداخت و سپس مراتب را جهت درج در لایحه بودجه، به وزارت مسکن و شهرسازی اعلام نمایند.

تبصره - در خصوص کارکنان آن دسته از دستگاه‌ها که واحد متناظر در شهرهای مقصد ندارند، بلافاصله دستگاه محل انتقال متقاضی توسط استاندار تعیین می‌شود.

۲ - جایگزین نمودن کارکنانی که در چارچوب این آیین‌نامه از کلانشهرها منتقل می‌گردند، توسط دستگاه ذی‌ربط از خارج واحد به هر شکل ممنوع می‌باشد.

۳ - اعتبار حقوق، دستمزد و مزایای فرد منتقل شده از کلانشهرها و پست سازمانی مربوط از واحد انتقال دهنده حذف و به واحد انتقال گیرنده اضافه می‌شود.

تبصره - حقوق و مزایای کارمند منتقل شده به صورت کامل و معادل اشتغال در پست سازمانی قبل از انتقال به وی پرداخت می‌شود و چنانچه به دلایلی امکان انتقال پست سازمانی (نظیر پست‌های مدیریتی و سرپرستی) وجود نداشته باشد مابه‌التفاوت آن در پست جدید به وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۵ - از تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه هر نوع انتقال و یا مأموریت از سایر شهرها به تهران ممنوع خواهد بود. موارد استثناء به تأیید معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور خواهد رسید.

ماده ۶ - چنانچه استفاده کنندگان از تسهیلات این آیین‌نامه قبل از بازنشستگی و پایان سی (۳۰) سال خدمت قصد انتقال مجدد به کلانشهرها را داشته باشند، امتیازات متعلق به آنان در قالب این آیین‌نامه با ارزش روز محاسبه و مسترد خواهد شد.

ماده ۷ - مدت اعتبار این آیین‌نامه از تاریخ ابلاغ یک سال شمسی می‌باشد.

• آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران

ماده ۱ - دستگاه‌های اجرایی مکلفند در فرآیند استخدام رسمی و پیمانی ضمن رعایت قوانین و مقررات مربوط به ویژه در مورد برگزاری آزمون و رعایت اصل برابری فرصت‌ها، تسهیلات لازم را برای کارکنان مشمول این آیین‌نامه فراهم نمایند.

ماده ۲ - در صورت انتقال کارمندان رسمی و پیمانی به دستگاه اجرایی دیگر یا واحدهای دیگر همان دستگاه اجرایی، پست سازمانی کارمند از دستگاه اجرایی در سایر شهرها به جز کلان شهرهای مبدأ کسر و به سقف پست‌های سازمانی دستگاه مقصد اضافه می‌شود. اعتبارات مربوط به حقوق و مزایای کارکنان منتقل شده در چارچوب اختیارات هیأت وزیران موضوع جابجایی اعتبارات دستگاه‌های اجرایی با تأیید معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور از جهت رعایت مقررات به دستگاه مقصد منتقل می‌شود.

ماده ۳ - هدیه انتقال به میزان یک ماه حقوق و مزایای مستمر به کارکنان پرداخت خواهد شد.

ماده ۴ - در مورد مشمولان این آیین‌نامه هزینه جابجایی محل خدمت و هزینه سفر به میزان صددرصد علاوه بر هزینه‌های مورد عمل در مقررات افزایش می‌یابد.

ماده ۵ - دستگاه‌های اجرایی مکلفند در مورد افزایش مشمول این آیین‌نامه ترتیبی اتخاذ نمایند که مشمول معافیت از محدودیت سقف پنجاه درصد اضافه‌کار موضوع ذیل بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری شوند.

ماده ۶ - شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی با رعایت قوانین و مقررات در سقف امتیاز حق شاغل تسهیلات لازم را برای مشمولان این آیین‌نامه فراهم نماید.

ماده ۷ - بانک‌های دولتی مکلفند طبق ضوابط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران نسبت به اعطای تسهیلات وام بابت ودیعه مسکن، خرید مسکن، تعمیرات مسکن، خرید خودرو و کالای خانگی در حداکثر سقف مقرر در مقررات بدون سپرده‌گذاری و نوبت‌گذاری اقدام نمایند.

ماده ۸ - هدیه ازدواج از محل اعتبارات خدمات رفاهی دستگاه مربوط حسب مورد (دستگاه مبدأ یا مقصد) به میزان یک ماه حقوق و مزایای متعلقه به کارمند منتقل شده پرداخت خواهد شد.

تبصره - پرداخت هدیه موضوع این ماده مانع از پرداخت سایر امتیازات قانونی که توسط دستگاه پرداخت می‌شود، نخواهد بود.

ماده ۹ - وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلف است ترتیبی اتخاذ نماید که کارمندانی که در اجرای این آیین نامه انتقال می یابند و همچنین همسر و فرزندان تحت تکفل آنان، هر دو سال یک بار به صورت رایگان تحت معاینات پزشکی توسط دانشگاه های علوم پزشکی یا مراکز خدمات بهداشتی و درمانی تحت پوشش وزارت یادشده قرار گیرند.

ماده ۱۰ - سازمان تربیت بدنی مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط تسهیلات لازم را برای برخورداری کارمندان انتقالی و همسر و فرزندان آنان از امکانات ورزشی تحت پوشش سازمان تربیت بدنی در محل انتقال، به طور رایگان فراهم نماید.

ماده ۱۱ - کارمندانی که به مناطق کمتر توسعه یافته و بد آب و هوا انتقال می یابند با رعایت قوانین و مقررات مربوط و در شرایط مساوی از حداکثر سقف امتیاز مقرر (حسب مدرک تحصیلی) در بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برخوردار خواهند شد.

ماده ۱۲ - تمامی دستگاه های اجرایی مکلفند بر اساس درخواست کارمند با رعایت ضوابط و مقررات مربوط نسبت به پذیرش درخواست آنان مبنی بر انتقال اقدام نمایند.

ماده ۱۳ - امتیازات موضوع این آیین نامه با توجه به شاخص جمعیت شهرها، به شرح جدول زیر قابل افزایش خواهد بود:

ردیف	جمعیت شهرها یا بخشها	میزان دریافت امتیازها
۱	تا ۱۰۰,۰۰۰	۱۰۰ درصد
۲	تا ۲۰۰,۰۰۰	۷۵ درصد
۳	تا ۴۰۰,۰۰۰	۶۵ درصد
۴	تا ۶۰۰,۰۰۰	۵۵ درصد
۵	تا ۹۰۰,۰۰۰	۴۵ درصد
۶	۹۰۰,۰۰۰ به بالا	۳۰ درصد

ماده ۱۴ - آن دسته از کارمندان دستگاه های اجرایی که مشمول مستثنیات ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری می باشند، منوط به اینکه به یکی از واحدهای تابع یا وابسته به دستگاه متبوع در شهرستانها (به جز کلان شهرها) منتقل شوند، حسب مورد طبق ضوابط مورد عمل و از محل اعتبارات دستگاه متبوع از مزایای این آیین نامه برخوردار خواهند شد.

ماده ۱۵ - دستگاه های اجرایی می توانند علاوه بر تسهیلات مقرر در این آیین نامه و به منظور جلب رضایت کارمندان خود برای انتقال از شهر تهران به سایر شهرهای کشور (به استثنای شهرهای استان تهران و کلان شهرها) تسهیلاتی را با توجه به ظرفیت ها و امکانات موجود و در چارچوب قوانین و مقررات مورد عمل و با تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور پیش بینی نمایند.

ماده ۱۶ - استانداران مسئول اجرای این آیین‌نامه و ساماندهی نیروهای انتقالی می‌باشند و موظفند با توجه به درخواست داوطلب و نیاز دستگاه‌های اجرایی در شهرستان‌ها و بخش‌ها، اقدامات لازم را به عمل آورند.

ماده ۱۷ - اعطای تسهیلات مندرج در تصویب‌نامه شماره ۹۳۱۳۸/ت/۳۷۹۰۹ هـ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۲ و اصلاحات بعدی آن در مواردی که در این آیین‌نامه پیش‌بینی نشده باشد، به مشمولان متقاضی انتقال از تهران بلامانع است.

ماده ۱۸ - کارکنان قراردادی و عناوین مشابه که با دستگاه‌های اجرایی قرارداد مستقیم منعقد کرده باشند، می‌توانند همانند کارکنان رسمی و پیمانی مشابه از تسهیلات این آیین‌نامه برخوردار شوند.

ماده ۱۹ - معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور موظف است بار مالی ناشی از اجرای این آیین‌نامه را در بودجه سالانه دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی نماید.

ماده ۲۰ - معاونت‌های توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور و برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور موظفند گزارش شش‌ماهه عملکرد دستگاه‌های اجرایی ملی و استانداران را به رییس‌جمهور ارائه کنند.

ماده ۲۱ - این آیین‌نامه از تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱ لازم‌الاجرا است.

• دادنامه شماره ۱۰۶ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

در مورد درخواست ابطال تبصره ۲ بند ۲ ماده ۳ مصوبه شماره ۹۳۱۳۸/ت/۳۷۹۰۹ هـ - ۱۳۸۶/۶/۱۲ نظر به این که مطابق ماده ۱۱۰۶ قانون مدنی، نفقه زن بر عهده شوهر است و در ماده ۱۱۰۷ قانون مدنی اصلاحی ۱۳۸۱/۰۸/۱۹، مسکن از جمله مصادیق نفقه شناخته شده است، بنابراین حکم مصوبه در تبصره ۲ بند ۲ ماده ۳ مبنی بر واگذاری زمین و تسهیلات به متقاضی سرپرست خانوار منطبق بر قانون مدنی است و چون حقی برای زنان کارمند غیر سرپرست خانوار در برخورداری از زمین و تسهیلات ناشی از اجرای طرح انتقال از تهران و کلان شهرها به سایر شهرهای کشور ایجاد نشده است تا با مصوبه بعدی حق مذکور سلب شده باشد و حقوق مکتسب قانونی از بین رفته باشد، بنابراین مورد مشمول حکم مقرر در ماده ۴ قانون مدنی که مورد استناد شاکی قرار گرفته است تشخیص نمی‌شود و بر این اساس تبصره ۲ بند ۲ ماده ۳ آیین‌نامه ایجاد تسهیلات جهت شاغلان دولتی متقاضی انتقال از تهران و کلان شهرها به سایر شهرهای کشور قابل ابطال نیست.

• دادنامه شماره ۴۹۱ مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف - نظر به این که در ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، اخذ هدیه از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی ربط کارمندان تخلف محسوب شده است، بنابراین در اخذ هدیه از دستگاه متبوع کارمندان، منع قانونی وجود ندارد و مواد ۸ و ۳ آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از شهر تهران مغایرتی با قانون ندارد و قابل ابطال نیست.

ب - مواد ۱۰ و ۹ آیین‌نامه اجرایی معترض‌به، مبنی بر تکلیف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تربیت بدنی [وزارت ورزش و جوانان] به ارائه خدمات خاص به کارمندان متقاضی انتقال از تهران نیز با قوانین موضوعه اعلام شده از طرف شاکی مغایرتی ندارد و قابل ابطال نیست.

ج - با توجه به این که در ماده ۱۲ آیین‌نامه معترض‌به، تکلیف دستگاه‌های اجرایی به پذیرش درخواست کارمندان بر انتقال به رعایت ضوابط و مقررات مربوط موقوف شده است، مغایرتی با قانون ندارد؛ زیرا در فرضی که مقررات استخدامی حاکم، انتقال کارمندان را از تهران به سایر شهرهای کشور ممنوع کرده باشد، حکم مقرر در ماده ۱۲ آیین‌نامه مورد اعتراض به تنهایی و اصالتاً تکلیفی برای دستگاه متبوع مستخدم به انتقال ایجاد نمی‌کند؛ بنابراین این بند از مصوبه نیز قابل ابطال تشخیص نمی‌شود.

رویه قضایی شماره ۲۴

الزام به پرداخت مزایای خدمت در آموزش و پرورش استثنایی

طرح بحث

با توجه به اهمیت و ویژگی‌های توانبخشی تعلیم و تربیت کودکان و دانش‌آموزان استثنایی اعم از نابینایان، نیمه بینایان، ناشنویان، نیمه شنوایان، عقب ماندگان ذهنی و ناسازگاران عاطفی، معلولان حسی حرکتی و چند معلولیتی امتیازاتی برای شاغلان در این حوزه در قوانین پیش‌بینی شده است. در این زمینه می‌توان به تبصره (۵) «قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی» اشاره نمود. براساس این تبصره، هر ۵ سال سابقه خدمت شاغلان این بخش با شرایطی ۶ سال محسوب می‌شود. همچنین علاوه بر سنوات ارفاقی، ضریب ۱/۲ به حقوق و مزایای مستمر کارکنان آموزش و پرورش اعمال می‌شود.

شرایط بهره‌مندی از سنوات ارفاقی

به موجب تبصره مذکور، پنج سال خدمت دولتی رضایت‌بخش در سازمان از هر نظر از جمله بازنشستگی شش سال محسوب می‌شود. بنابراین در صورتی که متقاضی چهار شرط ذیل را داشته باشد، از این امتیاز بهره‌مند می‌شود:

۱. در آموزش و پرورش استثنایی خدمت کند.
 ۲. حداقل ۵ سال سابقه خدمت در بخش مذکور داشته باشد.
 ۳. اعلام رضایت از سوی سازمان مربوط
- مستند سه شرط مذکور: تبصره (۵) قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی
 - ۴. مستخدم رسمی یا پیمانی باشد.
 - مستند: رأی صادر شده در هجدهمین جلسه شورای سازمان آموزش و پرورش استثنایی مورخ

۱۳۷۹/۱۲/۱۷

نکات کلیدی

۱. هر ۵ سال خدمت دولتی مورد قبول در آموزش و پرورش استثنایی از تاریخ ۱۳۶۹/۱۱/۰۹ به بعد (تاریخ تصویب قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی) از لحاظ ارائه تعهدات قانونی بلندمدت (بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت بیمه شده) ۶ سال محسوب می‌شود.
۲. احتساب مدت خدمت مستخدمان سازمان آموزش و پرورش استثنایی به کیفیت فوق‌الذکر ملازمه‌ای با دریافت کسور بازنشستگی مدت اضافی از مستخدمان مشمول تبصره مذکور ندارد و دریافت هرگونه وجه بابت سنوات ارفاقی از شاغلان این بخش ممنوع است. (دادنامه شماره ۵۹۲ مورخ ۱۳۸۷/۰۹/۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۳. براساس مواد ۵۲، ۵۳ و پاراگراف ذیل ماده ۶۴ آیین‌نامه استخدامی سازمان آموزش و پرورش استثنایی، کلیه مستخدمان رسمی و پیمانی سازمان از هر لحاظ من جمله بازنشستگی و وظیفه تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی به شمار می آیند.
۴. پرداخت حق بیمه معوقه سنوات ارفاقی بر عهده سازمان آموزش و پرورش استثنایی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف به پذیرش حق بیمه مذکور و احتساب آن در سنوات خدمتی است. (دادنامه شماره ۱۲۶۸ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
۵. اعمال ضریب ۱/۲ به حقوق و مزایای مستمر کارکنان آموزش و پرورش استثنایی کشور اعم از اداری، آموزشی و توانبخشی تنها از تاریخ ۱۳۸۷/۰۱/۰۱ لغایت ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ (حاکمیت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری) جواز قانونی دارد. (دادنامه شماره ۱۹۸۸ الی ۲۰۰۱ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
۶. اعطای سنوات ارفاقی کماکان به قوت خود باقی است و از موارد منسوخ مندرج در دادنامه فوق نیست.

متن مستندات

• قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی

ماده واحده - با توجه به اهمیت و ویژگی‌های توانبخشی تعلیم و تربیت کودکان و دانش‌آموزان استثنایی اعم از نابینایان، نیمه بینایان، ناشنوایان، نیمه‌شنوایان، عقب‌ماندگان ذهنی و ناسازگاران عاطفی، معلولین حسی حرکتی و چند معلولیتی به موجب این قانون مؤسسه دولتی بنام «سازمان آموزش و پرورش استثنایی» وابسته به وزارت آموزش و پرورش تشکیل می‌شود. رئیس سازمان، معاون وزیر آموزش و پرورش خواهد بود.

تبصره ۱- این سازمان از شمول قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مستثنی و دارای ردیف اعتباری خاص می‌باشد.

تبصره ۲- کلیه مؤسسات و واحدهای آموزشی تابع وزارت آموزش و پرورش که به این نوع تعلیم و تربیت اشتغال دارند و یا برای فعالیت سازمان مناسب تشخیص داده می‌شوند، طبق اساسنامه سازمان به این سازمان منتقل می‌گردند.

تبصره ۳- وزارت آموزش و پرورش موظف است اساسنامه سازمان مشتمل بر اهداف، وظایف، شورا، تشکیلات و منابع مالی سازمان و همچنین امتیازات لازم جهت جذب و نگهداری نیروهای تخصصی مورد نیاز (نظیر فوق‌العاده شغل و ساعات تدریس متناسب با صعوبت شغل) را ظرف دو ماه تهیه و جهت تصویب به کمیسیون آموزش و پرورش مجلس شورای اسلامی تقدیم کند.

تبصره ۴-۵۰٪ از بودجه سازمان هرساله خارج از قانون محاسبات منظور خواهد شد. دولت موظف است در مدت پنج سال اول تأسیس سازمان به منظور ایجاد امکانات کافی تسهیلات ارزی لازم را در اختیار سازمان قرار دهد.

تبصره ۵ - پنج سال خدمت دولتی رضایت بخش در سازمان از هر نظر از جمله بازنشستگی شش سال محسوب می گردد.

تبصره ۶ - از تاریخ تصویب این قانون کلیه مؤسساتی که تحت عنوان آموزش و پرورش استثنایی در وزارت آموزش و پرورش و سایر وزارتخانه ها فعالیت دارند، زیر پوشش این سازمان قرار گرفته و کلیه اموال منقول و غیر منقول و پرسنل و امکانات و تجهیزات آنها به این سازمان منتقل می گردد.

• دادنامه شماره ۵۹۲ مورخ ۱۳۸۷/۰۹/۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

قانونگذار با عنایت به اهمیت و ویژگی های توانبخشی تعلیم و تربیت کودکان و دانش آموزان استثنائی، ضرورت تأسیس سازمان آموزش و پرورش استثنایی را مورد تأکید قرار داده و با توجه به صعوبت خدمت در آن سازمان به موجب تبصره ۵ ماده واحده مزبور پنج سال خدمت دولتی رضایت بخش در سازمان را از هر نظر از جمله بازنشستگی شش سال محسوب داشته است. نظر به اینکه احتساب مدت خدمت مستخدمین آن سازمان به کیفیت فوق الذکر ملازمه ای با دریافت کسور بازنشستگی مدت اضافی از مستخدمین مشمول تبصره مذکور ندارد و دریافت هرگونه وجه از اشخاص منوط به حکم مقنن می باشد و در این باب نیز حکمی انشاء نشده است، بنابراین دادنامه های صادره از شعبه سوم دیوان مبنی بر ورود شکایت شاکی به خواسته استرداد کسوری که بابت خدمت اضافی از وی دریافت شده صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۲۶۸ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق تبصره ۵ ماده واحده قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی مصوب سال ۱۳۶۹ پنج سال خدمت دولتی رضایت بخش در سازمان از هر نظر از جمله بازنشستگی شش سال محسوب می شود و به موجب ماده ۵۲ آیین نامه خاص استخدامی آموزش و پرورش استثنایی مقرر شده است که «در اجرای تبصره ۵ ماده واحده قانون تشکیل سازمان هر ۵ سال خدمت در آموزش و پرورش استثنایی از لحاظ بازنشستگی، از کارافتادگی، وظیفه و وراثت ۶ سال محسوب می گردد.» و بر اساس رأی صادر شده در هجدهمین جلسه شورای سازمان آموزش و پرورش استثنایی مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۷ این امر به کلیه مستخدمین رسمی و پیمانی سازمان تسری داده شده است. نظر به مراتب فوق الذکر دادنامه های شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۵۰۱۲۶۸ - ۱۳۹۱/۰۶/۱ شعبه ۱۵، ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۵۰۱۴۳۰، ۱۳۹۰/۱۲/۰۸ - ۹۰۰۹۹۷۰۹۰۲۵۰۳۲۸۴، ۱۷ شعبه ۱۳۹۱/۱۰/۱۲ - ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۷۰۲۹۰۳ و ۱۳۹۱/۰۴/۲۸ شعبه ۲۵ و ۸۹۰۹۹۷۰۹۰۰۴۰۲۰۱۹ - ۱۳۸۹/۱۲/۰۷ شعبه ۴ که با توجه به مقررات فوق الذکر حکم بر الزام سازمان آموزش و پرورش استثنایی به پرداخت حق بیمه معوقه سنوات ارفاقی و سازمان تأمین اجتماعی به پذیرش حق بیمه مذکور و احتساب آن در سنوات خدمتی صادر شده صحیح است و در اجرای حکم مقرر در بند ۳ ماده ۱۲ و ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ به عنوان رأی ایجاد رویه برای شعب دیوان عدالت اداری، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی مربوط لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۹۸۸ الی ۲۰۰۱ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با توجه به این که مطابق تبصره ۵ ماده واحده قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی مصوب سال ۱۳۶۹ مقرر شده است پنج سال خدمت دولتی رضایت بخش در سازمان از هر نظر از جمله بازنشستگی شش سال محسوب می گردد، بنابراین مصوبه بیست و سومین جلسه شورای سازمان آموزش و پرورش استثنایی مورخ ۲۹/۸/۱۳۸۶ موضوع ضوابط اجرایی تبصره ۵ ماده واحده قانون تشکیل سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور که در راستای ماده واحده صدرالذکر تدوین شده است، صرفاً در حد تأثیر آن به میزان ۱/۲ در حقوق و مزایای مستمر افراد مشمول در طول سال ۱۳۸۷ و نه تحت عنوان فوق‌العاده تبصره ۵ ماده واحده مذکور قابل اجرا است و آراء شعب دیوان عدالت اداری به شرح مندرج در گردش کار که بر وارد دانستن شکایت و اعمال ضریب ۱/۲ به حقوق و مزایای مستمر کارکنان آموزش و پرورش استثنایی کشور اعم از اداری، آموزشی و توانبخشی از ۱۳۸۷/۱/۱ تا تاریخ حاکمیت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در ۱۳۸۸/۱/۱ صادر شده است، صحیح و منطبق با مقررات تشخیص می شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۲۵

فوق العاده اشتغال خارج از کشور

موضوع بند (۸) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

طرح بحث

مفهوم فوق العاده خارج از کشور، از گذشته‌های دور مورد توجه بوده و به مستخدمان دولت جمهوری اسلامی ایران شاغل در خارج از کشور پرداخت می‌شده است. اولین نص قانونی در این زمینه، بند (ج) ماده (۳۹) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ است که در آن از فوق العاده «اشتغال خارج از کشور»^۱ سخن به میان آمده و این فوق العاده در مقرره‌های دیگری همچون آیین‌نامه استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی، قانون مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه، قانون استخدامی وزارت اطلاعات و قانون مدیریت خدمات کشوری مورد اشاره واقع شده است.

براساس بند (۸) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری به کارمندانی که در خارج از کشور در پست‌های سازمانی اشتغال دارند، فوق العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، پرداخت می‌شود.

این گونه کارمندان در مدتی که از فوق العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند، دریافت دیگری از قبیل اضافه کار، حق مأموریت و فوق العاده مدیریت به آنها تعلق نمی‌گیرد.

شرایط بهره‌مندی از فوق العاده اشتغال خارج از کشور

۱) مأموریت براساس مقررات و ضوابط قانونی زمان اعزام مأموریت باشد.

۲) اعزام به موجب حکم رسمی وزارتخانه یا سازمان متبوع باشد.

• دادنامه شماره ۴۵۴ مورخ ۱۳۸۸/۰۵/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نکات کلیدی

۱) فوق العاده اشتغال خارج از کشور صرفاً شامل مأموران ثابت (رسمی و پیمانی) بوده و منصرف از مأموران غیرثابت است. (رای وحدت رویه ۲۶۹ مورخ ۱۳۹۰/۰۷/۰۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۲) فوق العاده اشتغال خارج از کشور، به کارمندانی که به تبع همسر خود در خارج از کشور انجام وظیفه می‌نمایند، پرداخت نمی‌شود. (دادنامه شماره ۴۵۴ مورخ ۱۳۸۸/۰۵/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۱. ماده ۳۹ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی می‌توانند علاوه بر فوق العاده شغل مذکور در ماده ۳۸ این قانون فوق العاده‌هایی به شرح زیر به مستخدمین پرداخت کنند:

ج - فوق العاده اشتغال خارج از کشور فقط به مستخدمینی که در خارج از کشور انجام وظیفه می‌کنند قابل پرداخت است.

۳) به موجب تبصره (۴) ماده (۱) مصوبه شماره ۲۹۹۲۰/ت ۴۶۱ هـ مورخ ۱۳۷۱/۱۰/۰۹ هیئت وزیران، فوق‌العاده اشتغال در خارج از کشور برای کسانی که مدرک تحصیلی آنها بالاتر از مدرک است که برای اعزام پیش‌بینی شده است - به شرط آن که مدرک تحصیلی آنها مطلوبیت داشته باشد (مرتبط باشد) - قابل افزایش است. (رأی وحدت رویه ۷۲۷ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۴) بر اساس مفهوم تبصره ذیل ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور مستمر نبوده و تا زمانی که کارمند در حال مأموریت باشد، مستحق دریافت خواهد بود و تأثیری در میزان حقوق بازنشستگی نیز ندارد.

۵) به موجب تبصره (۵) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پست‌های سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ هستند.

۶) در صورتی که یورو مبنای محاسبه پرداخت فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور قرار گیرد، ملاک محاسبه و پرداخت، تاریخ پیدایش و رواج آن ۲۰۰۲/۰۱/۰۱ میلادی می‌باشد. (دادنامه شماره ۱۵۵۳ مورخ ۱۳۹۷/۰۷/۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۷) مبنای پرداخت ریالی حق مأموریت نسبت به افرادی که قبلاً به مأموریت اعزام شده‌اند و تا کنون پرداخت نشده است، براساس زمان پرداخت (یوم‌الاداء) است نه زمان مأموریت.

متن مستندات

• بند ۸ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری

به کارمندانی که در خارج از کشور در پست‌های سازمانی اشتغال دارند، فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، پرداخت می‌گردد. این‌گونه کارمندان در مدتی که از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این‌گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت.

• دادنامه شماره ۴۵۴ مورخ ۱۳۸۸/۰۵/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب بند (ج) ماده ۳۹ لایحه قانونی استخدام کشوری و مقررات آیین‌نامه فوق‌العاده اشتغال در خارج از کشور، فوق‌العاده مأموریت خارج از کشور فقط به مستخدمینی پرداخت می‌شود که با رعایت مقررات و ضوابط مربوط به منظور خدمت در خارج از کشور برگزیده شده و به حکم رسمی وزارتخانه یا سازمان متبوع خود به مأموریت مذکور اعزام و مشغول خدمت شده‌اند. بنابراین پرداخت این فوق‌العاده به افرادی که بدون تحقق و اجتماع شرایط قانونی مذکور منحصراً به تبع همسر خود در خارج از کشور انجام وظیفه می‌نمایند، محمل قانونی ندارد و دادنامه-

های فوق‌الذکر صادره از شعب اول، دوم، چهارم، بیستم و بیست و سوم مبنی بر رد شکایت شاکیان به خواسته الزام وزارت آموزش و پرورش به پرداخت فوق‌العاده مأموریت خارج از کشور به جهات فوق‌الذکر صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد ماده ۴۴ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی‌ربط لازم‌الاتباع است.

• رأی وحدت رویه شماره ۲۶۹ مورخ ۱۳۹۰/۰۷/۰۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با توجه به اینکه به موجب ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری و بند ۸ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده به کارمندانی که در خارج از کشور در پست‌های سازمانی اشتغال دارند براساس ضوابط مصوب هیأت وزیران فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور پرداخت شود و به موجب مصوبه شماره ۲۹۹۲۰/ت/۴۶۱ هـ مورخ ۱۳۷۱/۱۰/۰۹ هیأت وزیران، فوق‌العاده خارج از کشور برای مأموران ثابت در ده گروه مختلف تعیین شده است و صرفاً شامل مأموران ثابت بوده و منصرف از مأموران غیر ثابت است و کلیه شکات پرونده‌های موصوف از مأموران غیر ثابت می‌باشند، بنابراین ضمن احراز تعارض در مدلول آرای مندرج در گردش کار، از این حیث که متضمن دو حکم متفاوت در توجه و عدم توجه شکایت به وزارت آموزش و پرورش می‌باشد، آرای صادر شده برعدم توجه شکایت به وزارت آموزش و پرورش به علت عدم شمول مقررات مربوط به شکات، صحیح و موافق موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی وحدت رویه شماره ۷۲۷ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با توجه به اینکه به موجب تبصره ۴ ماده ۲ آیین نامه فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور مستخدمان دولت جمهوری اسلامی ایران (مأموران ثابت) مصوب سال ۱۳۷۱، فوق‌العاده اشتغال در خارج از کشور برای کسانی که مدرک تحصیلی آنها بالاتر از مدرکی است که برای اعزام پیش بینی شده بوده است به شرط اینکه مدرک تحصیلی آنها مطلوبیت داشته باشد، قابل افزایش اعلام شده است و در پرونده‌های موضوع تعارض، مدرک بالاتر شکات برای اعزام آنها مطلوبیت نداشته است، بنابراین دادنامه‌های شماره ۱۴۹۳-۱۳۸۴/۰۴/۲۶ و ۱۴۹۳-۱۳۸۶/۰۸/۰۵، شعبه اول دیوان عدالت اداری و دادنامه شماره ۳۱۶۷-۱۳۸۸/۱۱/۰۵ شعبه چهارم دیوان عدالت اداری و دادنامه شماره ۱۰۶۶-۱۳۷۹/۰۸/۱۱، شعبه بیست و یکم دیوان عدالت اداری و دادنامه شماره ۲۱-۱۳۸۷/۰۳/۲۱ شعبه اول تشخیص دیوان عدالت اداری که به رد شکایت شکات صادر شده‌اند صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• تبصره (۴) ماده (۱) مصوبه شماره ۲۹۹۲۰/ت/۴۶۱ هـ مورخ ۱۳۷۱/۱۰/۰۹ هیئت وزیران

فوق‌العاده کسانی که دارای مدرک تحصیلی بالاتر از مدرک تحصیلی حداقل هستند و مدارک آنان در دوره مربوط دارای مطلوبیت لازم می‌باشد به ازای هر مدرک تحصیلی بالاتر پنج درصد و حداکثر تا پانزده درصد ارقام مندرج در جدول‌های شماره (۲) و (۳) قابل افزایش است.

• تبصره (۵) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری

کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پست‌های سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدام، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیرسیاسی شاغل در پست‌های پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود.

• تصویب نامه راجع به نحوه و مدت مأموریت کلیه کارکنان اعزامی دستگاه‌های دولتی به خارج از کشور

وزارت اطلاعات - وزارت امور خارجه - سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰،۰۳،۱۳ بنا به پیشنهاد شماره ۱۳۲۰۲۲۲خ. مورخ ۱۳۷۶،۰۸،۲۹ وزارت اطلاعات و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب نمود: نحوه و مدت مأموریت کلیه کارکنان اعزامی دستگاه‌های دولتی به خارج از کشور مطابق قانون مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه - مصوب ۱۳۵۲- می‌باشد و تمدید مدت مأموریت آنان با موافقت بالاترین مقام دستگاه مربوط امکان‌پذیر است.

تبصره - دستگاه‌هایی که دارای مقررات استخدامی خاص بوده و در مقررات استخدامی آنها ضوابط مربوط به نحوه و مدت مأموریت خارج از کشور پیش بینی شده، موظفند از طریق مراجع ذی‌ربط اقدامات لازم را برای هماهنگی با مفاد این تصویب نامه به عمل آورند.

• دادنامه شماره ۱۵۵۳ مورخ ۱۳۹۷/۰۷/۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق بند ۳۹ ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری پرداخت فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور مقرر شده است و هیأت وزیران در راستای اختیار حاصل از ماده (۴۲) قانون مذکور و تجویز ماده (۷) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت به موجب تصویب نامه شماره ۲۹۹۲۰ ت ۴۶۱ هـ - ۱۳۷۱/۰۹/۲۲ آیین‌نامه فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور مستخدمان دولت (مأموران ثابت) را تصویب کرده است که برابر ماده ۲ آیین‌نامه مذکور مقرر شده است: «میزان ریالی فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور مستخدمان دولت جمهوری اسلامی ایران (مأموران ثابت) طبق جدول‌های شماره دو و سه پیوست آیین‌نامه تعیین می‌شود و به نرخ رسمی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تسعیر و پرداخت خواهد شد.» و در ماده ۳ آن مقرر گردیده: «مأخذ محاسبه ارز فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، نرخ رسمی برابری ارزهای خارجی مورد حواله به ریال در تاریخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۸ می‌باشد...» هیأت وزیران مطابق تصویب‌نامه شماره ۲۳۷۸۱ ت ۳۱۴۲۷ هـ - ۱۳۸۴/۰۴/۲۱، یک تبصره به ماده آیین‌نامه مذکور به این شرح افزوده است «تبصره: برای ارزیابی که پس از تاریخ یاد شده به وجود آمده‌اند، ملاک محاسبه، نسبت آن با یکی از ارزهای معتبر در زمان پیدایش و رواج آن براساس اعلام بانک مرکزی جمهوری اسلامی می‌باشد. تاریخ اجرای این تبصره برای ارزهای بوجود آمده تاریخ ابلاغ این تصویب‌نامه خواهد بود.» با عنایت به مقررات مذکور اولاً: از آنجا که وزارت آموزش و پرورش مبنای محاسباتی و پرداخت فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور کارکنان خود در عمده

کشورهای محل مأموریت از جمله در خصوص شکات را پس از تصویب‌نامه سال ۱۳۸۴ هیأت وزیران، ارز «یورو» تعیین کرده است در نتیجه باید به لوازم آن از جمله برابری نرخ تسعیر آن با ریال به موجب تبصره ماده ۳ اصلاحی تصویب‌نامه ملتزم باشد. ثانیاً: به موجب استعلام رسمی از بانک مرکزی، ارز یورو در تاریخ ۱۹۹۹/۰۱/۰۲ میلادی (۱۳۷۷/۱۰/۱۱) پیدایش شده لیکن تاریخ رواج آن ۲۰۰۲/۰۱/۰۲ میلادی (۱۳۸۰/۱۰/۱۱) بوده است، لذا مشمول تصویب‌نامه شماره ۲۳۷۸۱ ت ۳۱۴۲۷ هـ - ۱۳۸۴/۰۴/۲۱ دولت بوده و در صورت محاسبه و پرداخت فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور کارکنان با یورو تاریخ پیدایش به تنهایی نمی‌تواند ملاک نرخ تسعیر واقع شود؛ بلکه تاریخ پیدایش و رواج ملاک محاسبه نرخ تسعیر یورو می‌باشد و چنانچه صرفاً تاریخ «پیدایش» را ملاک قرار دهیم در این صورت ذکر کلمه «رواج» در متن تبصره الحاقی زائد و بی‌معنی خواهد بود که با فرض حکمت قانونگذار و قاعده «الجمع مهمما امکن اولی من الطرح» منافات دارد و در نتیجه باید توأمان مدنظر قرار گیرد. ثالثاً: وزارت آموزش و پرورش نیز از سال ۱۳۹۵ به بعد نرخ تسعیر یورو بر مبنای تاریخ رواج آن را مبنای محاسبه قرار داده و عدم لحاظ آن در محاسبه فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور کارمندان آموزش و پرورش طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۵ علاوه بر آن که خلاف مقررات می‌باشد موجد تبعیض است. رابعاً: آنچه در ماده ۳ آیین‌نامه مذکور مقرر شده محاسبه ارز فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، براساس نرخ رسمی برابری ارزشهای خارجی مورد حواله می‌باشد و نه پول کشور محل اشتغال کارمند و ماده ۴ آیین‌نامه نیز مؤید همین امر است و کشور محل مأموریت هیچ‌گونه تأثیری بر محاسبه فوق‌العاده اشتغال بر مبنای یکی از ارزشهای رسمی مورد تأیید بانک مرکزی ندارد؛ بنابراین محاسبه فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور شاکیان بر مبنای ارز یورو که طی سال‌های ۱۳۸۴ الی ۱۳۹۵ از طرف آموزش و پرورش در مأموریت ثابت خارج از کشور بوده‌اند به نرخ تسعیر یورو در تاریخ پیدایش و رواج آن (۲۰۰۲/۰۱/۰۱ میلادی) صحیح است و شاکیان مذکور مستحق دریافت مابه‌التفاوت ریالی نرخ رسمی یورو هستند و آرای صادر شده مبنی بر وارد دانستن شکایت در حدی که متضمن این معناست موافق مقررات تشخیص داده شد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۲۶

پرداخت حقوق و مزایا در ایام عدم اشتغال

طرح بحث

پرداخت حقوق و مزایای ایام عدم اشتغال کارمندان دستگاه‌های اجرایی را می‌توان در دو بخش مورد بررسی قرار داد: ۱. پرداخت حقوق و مزایا در زمان مرخصی؛ اعم از مرخصی استحقاقی، استعلاجی و مرخصی زایمان. ۲. پرداخت حقوق و مزایا در زمان آمادگی به خدمت و تعلیق در مواردی که مرتکب تخلف گردیده‌اند و تخلفات آنها در هیئت‌های پیش‌بینی شده در هر دستگاه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. صدور رأی برائت یا محکومیت توسط این هیئت‌ها بر رابطه استخدامی این کارکنان و حقوق و مزایای آنها تأثیر می‌گذارد.

پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی

الف - پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی استحقاقی: مطابق ماده (۸۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان دستگاه‌های اجرایی سالی ۳۰ روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند؛ بنابراین در ایام مرخصی استحقاقی حقوق و مزایای کارمندان پرداخت می‌شود. حداکثر نیمی از مرخصی‌های مذکور در هر سال قابل ذخیره شدن است که در پایان خدمت کارمند در صورت عدم استفاده، مزایای مربوط به آنها به صورت نقدی به کارمند پرداخت می‌شود.

ب - پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی استعلاجی: براساس تبصره (۲) ماده (۸۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان دستگاه‌های اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهارماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. در صورت وجود شرایط مذکور، حقوق و مزایای ایام مرخصی استعلاجی به کارمندان پرداخت می‌شود.

ج - پرداخت حقوق و مزایا در ایام مرخصی زایمان: به موجب بند یک تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-۱۳۹۲/۴/۱۹-۴۶۵۲۷، مدت مرخصی زایمان (یک و ۲ قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیر دولتی، نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین شده است.^۱

۱. برای اطلاعات بیشتر در این زمینه به جزوه آموزشی با عنوان «مرخصی موضوع ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر» مراجعه شود.

پرداخت حقوق و مزایا در ایام تعلیق و آمادگی به خدمت

الف - بررسی ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری:

یکی از حالات استخدامی پیش‌بینی شده در ماده (۱۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری، حالت آمادگی به خدمت است که ماده (۱۲۲) این قانون شرایطی که این وضعیت ایجاد می‌شود را برشمرده و حداکثر میزان آن را یک سال تعیین نموده است. براساس این ماده، کارمندان دستگاه‌های اجرایی در حالات زیر به صورت آمادگی به خدمت درمی‌آیند:

۱. انحلال دستگاه اجرایی ذی‌ربط؛
۲. حذف پست سازمانی کارمندان؛
۳. نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق؛
۴. کارمندانی که براساس تصمیم مقامات و مراجع مذکور در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آمادگی به خدمت شده باشند.

براساس تبصره (۱) این ماده، در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور **حقوق ثابت** (موضوع صدر ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری که عبارت است از حق شغل + حق شاغل + فوق‌العاده مدیریت) پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاه‌های اجرایی دیگر کارمندان آمادگی به خدمت در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازای هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی‌های ذخیره شده، بازخرید خواهند شد. براساس تبصره (۲) این ماده، کارمندانی که براساس بند (۴) این ماده به موجب رأی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی به صورت آمادگی به خدمت درمی‌آیند، در صورتی که از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند، **حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت، دریافت می‌نمایند.**

بنابراین پرداخت حقوق و مزایای ایام آمادگی به خدمت کارمندان، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری بدین شرح است:

به کارمندان مزبور در این مدت **حقوق ثابت** پرداخت خواهد شد.

در دوران آمادگی به خدمت
(حداکثر به مدت یکسال)

حقوق و مزایای مستمر مربوط برای مدت آمادگی به خدمت پرداخت می‌شود.

در صورت برائت از اتهام
موجب آمادگی به خدمت

ب - بررسی ماده (۲۰) قانون رسیدگی به تخلفات اداری:

به موجب ماده (۲۰) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، به آن دسته از کارمندانی که پرونده آنان در هیئت‌های پاکسازی و بازسازی سابق و هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری، در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مورد بررسی قرار گرفته و منجر به برائت آنان گردیده‌است، حقوق مبنا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران تصدی آن را بر عهده داشته‌اند، پرداخت خواهد شد و در صورت عدم برائت، دوران عدم اشتغال شاغلان جزء سابقه خدمت آنان محسوب نمی‌شود و طبق بند (د) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری عمل می‌شود.

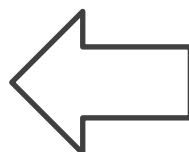
در مورد بازنشستگان در صورت برائت حقوق بازنشستگی پرداخت می‌شود و در صورت عدم برائت، نسبت به مدت گذشته حقوق پرداخت نمی‌شود.

کلیه احکام آمادگی به خدمت و برکناری از خدمت در مورد متهمانی که بعد از انقضای مهلت قانونی پاکسازی و قبل از اجرای قانون بازسازی نیروی انسانی توسط مقامات اجرایی صادر گردیده، اعتبار قانونی داشته و در صورت محکومیت، غیر از آن چه به عنوان حقوق آمادگی به خدمت دریافت داشته‌اند، حقوق دیگری به آنان تعلق نخواهد گرفت. در صورت برائت مابه‌التفاوت حقوق آمادگی به خدمت و حقوق مبنای متعلق به آنان پرداخت خواهد شد.

براساس این ماده، حالات زیر را می‌توان از هم تفکیک کرد:

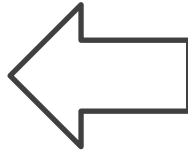
۱- در صورت محکومیت تنها حقوق آمادگی به خدمت دریافت می‌کنند.

۲- در صورت برائت، مابه‌التفاوت حقوق آمادگی به خدمت و حقوق مبنا به آنها پرداخت می‌شود.



متهمانی که بعد از انقضای مهلت قانونی پاکسازی و قبل از اجرای قانون بازسازی نیروی انسانی، به موجب حکم مقامات اجرایی به صورت آماده به خدمت درآمده یا از خدمت برکنار شده‌اند.

کارمندانی که پرونده آنان در هیئت‌های پاکسازی و بازسازی سابق و هیئت-های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری، در هیئت-های رسیدگی به تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.



۱- در صورت براءت، حقوق مینا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران، تصدی آن را برعهده داشته‌اند، پرداخت خواهد گردید.

۲- در صورت عدم براءت، دوران عدم اشتغال، جزء سابقه خدمت محسوب نمی‌شود.

۳ - در مورد بازنشستگان در صورت براءت، حقوق بازنشستگی پرداخت و در صورت عدم براءت، نسبت به مدت گذشته حقوق پرداخت نمی‌شود.

ج - بررسی تبصره (۳) ماده (۲۳) آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش:

به موجب ماده (۲۳) آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش، واحد کارگزینی یا عناوین مشابه اداری در دستگاه مکلف است به محض دریافت نظر گزینش مبنی بر عدم موافقت با ادامه خدمت داوطلب، نسبت به قطع رابطه استخدامی وی اقدام نماید.

به موجب تبصره (۳) این ماده، در مواردی که پس از تجدیدنظر اول یا دوم داوطلب محق تشخیص داده شود، بابت ایام عدم اشتغال، از حقوق آمادگی به خدمت بهره‌مند خواهد شد و در صورتی که حکم تداوم خدمت، با رعایت غمض عین از بعض شرایط صادر شود، حقوقی بابت ایام مزبور، تعلق نگرفته و لیکن ایام مذکور به عنوان سابقه خدمت تلقی خواهد شد. تشخیص غمض عین طبق دستورالعمل هیئت عالی، با هیئت خواهد بود.

متن مستندات

• ماده (۸۴) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۸۴ - کارمندان دستگاه‌های اجرایی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.

تبصره ۱ - کارمندان دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی‌ربط حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت دو سال قابل افزایش خواهد بود.

تبصره ۲ - کارمندان دستگاه‌های اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماریهای صعب‌العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می‌باشد و مقررات مربوط در آیین‌نامه این فصل پیش‌بینی می‌گردد.

تبصره ۳ - مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می‌باشند.

تبصره ۴ - کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

• ماده (۱۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری

کارمندان رسمی دستگاه‌های اجرایی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود درمی‌آیند:

۱- انحلال دستگاه اجرایی ذی‌ربط.

۲- حذف پست سازمانی کارمندان.

۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق.

۴- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

تبصره ۱ - در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاه‌های اجرایی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیراین صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی‌های ذخیره شده باز خرید خواهند شد.

تبصره ۲ - کارمندی که براساس حکم مراجع قضایی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود.

• ماده (۲۰) قانون رسیدگی به تخلفات اداری

به آن دسته از کارمندی که پرونده آنان در هیأت‌های پاکسازی و بازسازی سابق و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری، در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به برائت آنان گردیده حقوق مبنا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران، تصدی آن را به عهده داشته‌اند پرداخت خواهد گردید، و در صورت عدم برائت دوران عدم اشتغال شاغلان جزو سابقه خدمت آنان محسوب نمی‌شود و طبق بند «د» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری عمل می‌شود.

تبصره ۱- در مورد بازنشستگان در صورت برائت حقوق بازنشستگی پرداخت می‌شود و در صورت عدم برائت نسبت به مدت گذشته حقوق پرداخت نمی‌شود.

تبصره ۲- کلیه احکام آمادگی به خدمت و برکناری از خدمت در مورد متهمانی که بعد از انقضای مهلت قانونی پاکسازی و قبل از اجرای قانون بازسازی نیروی انسانی توسط مقامات اجرایی صادر گردیده، اعتبار قانونی داشته و در صورت محکومیت، غیر از آنچه به عنوان حقوق آمادگی به خدمت دریافت داشته‌اند، حقوق دیگری به آنان تعلق نخواهد گرفت. در صورت برائت مابه التفاوت حقوق آمادگی به خدمت و حقوق مبنای متعلق به آنان پرداخت خواهد شد.

• ماده (۲۳) آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش

ماده ۲۳ - واحد کارگزینی یا عناوین مشابه اداری در دستگاه مکلف است به محض دریافت نظر گزینش مبنی بر عدم موافقت با ادامه خدمت داوطلب، نسبت به قطع رابطه استخدامی وی (و در مورد استخدام رسمی قبل از تبدیل وضع به رسمی قطعی) اقدام نماید.

تبصره ۱ - در موارد تمدید قرارداد و تبدیل وضع تا قطعی رسمی، در صورتی که کارمند نسبت به نظر گزینش در مهلت مقرر اعتراض نماید. انتصاب افراد دیگر در پست‌های مربوط به آنان تا رسیدگی به اعتراض در هیأت (مرحله دوم تجدید نظر حداکثر سه ماه) مجاز نخواهد بود و در موارد لغو تعهد خدمت، نیاز به اخذ مجوز استخدامی جدید نمی‌باشد.

تبصره ۲- در موارد استثناء مدت مزبور طبق نظر هیأت عالی تعیین خواهد شد.

تبصره ۳ - در مواردی که پس از تجدید نظر اول یا دوم، داوطلب محق تشخیص داده شود بابت ایام عدم اشتغال از حقوق آمادگی به خدمت بهره‌مند خواهد شد و در صورتی که حکم تداوم خدمت با رعایت غمض عین از بعض شرایط صادر بشود حقوقی بابت ایام مزبور، تعلق نگرفته ولیکن ایام مذکور به عنوان سابقه خدمت تلقی خواهد شد. تشخیص غمض عین طبق دستورالعمل هیأت عالی، با هیأت خواهد بود.

رویه قضایی شماره ۲۷

**مرخصی موضوع ماده (۳) قانون
ترویج تغذیه با شیر مادر**

طرح بحث

مطابق ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب سال ۱۳۷۴، مرخصی زایمان تا ۳ فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند، در بخش‌های دولتی و غیر دولتی ۴ ماه تعیین شده بود که در قانون اصلاح ماده ۳ قانون مذکور (مصوب ۱۳۸۶) مدت ۴ ماه به ۶ ماه اصلاح شد. بر اساس قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۸۰) مرخصی زایمان برای وضع حمل‌های دو قلو، ۵ ماه و برای زایمان‌های سه قلو و بیشتر، یک سال با استفاده از حقوق و فوق العاده‌های مربوط تعیین شد. با تصویب ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب سال ۱۳۹۲، کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم جمعیت و خانواده مصوب سال ۱۳۷۲ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده بود، لغو و در تبصره ۲ آن به دولت اجازه داده شده است، مرخصی زایمان مادران را به ۹ ماه افزایش دهد و همسران آنان نیز از ۲ هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند. هیئت وزیران نیز در راستای این اختیار به موجب بند یک تصویب نامه شماره ۹۱/۹۲۰۹۱/ت-۴۶۵۲۷-۱۹/۴/۱۳۹۲، مدت مرخصی زایمان (یک و ۲ قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیر دولتی را ۹ ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق العاده‌های مربوط تعیین کرده است؛ بنا بر مراتب فوق، با تصویب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، محدودیت قوانین قبلی که به تعداد فرزندان بستگی داشت، لغو گردید و بر این اساس مرخصی زایمان زنانی که زایمان دو قلو داشته‌اند، از سال ۱۳۸۰، ۵ ماه و برای همین زنان از سال ۱۳۹۲، ۹ ماه خواهد بود؛ اما در خصوص زایمان‌های بالاتر از دو قلو، همچنان قسمت اخیر تبصره ۳ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی لازم الاجراست و مرخصی ایشان به شرط شیردهی نوزادان یک سال خواهد بود.

نکات کلیدی

۱) اعمال مرخصی بر اساس قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و ماده واحده الحاقی آن منوط به احراز شرط شیردهی مادر است و در صورت عدم شیردهی، با استفاده از ماده ۲۶ «آیین نامه مرخصی‌ها موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری» که به موجب آن ماده یک آیین نامه اجرایی مرخصی‌های استحقاقی، استعلاجی و بدون حقوق موضوع مواد ۸۶، ۸۷، ۸۴، ۹۰، ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری تنفیذ شده است، زنان کارمند صرفاً با استفاده از رویه «معدوریت وضع حمل» که جزء مرخصی استعلاجی محسوب می‌شود، می‌توانند از مرخصی بهره ببرند و مرخصی موضوع قانون ترویج تغذیه با شیر مادر شامل حال آنان نخواهد شد.

- (۲) دولت در بند یک تصویب‌نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-۱۹/۴/۱۳۹۲ به موجب تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲، مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) را به ۹ ماه افزایش داده است و زمان اجرای آن را نیز به زمان لازم الاجرا شدن قانون اصلاح قوانین تنظیم خانواده و جمعیت تسری داده است.
- (۳) دستگاه مکلف است در ایام مرخصی زایمان **حقوق و فوق العاده** های مربوط را پرداخت نماید. مطابق رویه قضائی عملی شعب دیوان، شهرداری ها هم مشمول این حکم می گردند. (بند یک تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-۱۹/۴/۱۳۹۲ هیئت وزیران)
- (۴) مرخصی زایمان شامل زنان شاغل در **بخش دولتی و غیر دولتی** می شود. (بند یک تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-۱۹/۴/۱۳۹۲ هیئت وزیران)
- (۵) همسران زنان برخوردار از مرخصی زایمان، از دو هفته **مرخصی اجباری (تشویقی)** برخوردارند. لازم به ذکر است مرخصی مردان مشروط به این است که همسر آنان نیز شاغل باشد. (مرخصی تشویقی برای مردانی است که همسر آنها شاغل است: مستند بند یک تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-۱۹/۴/۱۳۹۲ مصوب هیئت وزیران)
- (۶) با توجه به صدور رأی ایجاد رویه شماره ۶۴ مورخ ۱۳۹۴/۲/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر الزام به اعطای ۹ ماه مرخصی زایمان، مستند به تبصره ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، شکایات در خصوص موضوع به صورت **خارج از نوبت و بدون نیاز به ارسال نسخه‌ای از دادخواست و ضامم آن برای طرف شکایت** صورت می پذیرد.
- (۷) مرخصی زایمان **بدون محدودیت تعداد فرزند** برای زنان شاغل اعمال می شود. (تبصره ۱ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده)
- (۸) بر اساس قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۸۰) حقوق و فوق العاده‌های مربوط در ایام مرخصی زایمان مربوط به زایمان های **دو قلو و بیشتر** از مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ پرداخت می‌شود.
- (۹) تاریخ اعطای حقوق و فوق العاده های مربوط به مرخصی ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی از **زمان لازم الاجرا شدن قانون** به حکم قانون مدنی یعنی ۱۵ روز پس از درج در روزنامه رسمی است.
- (۱۰) حکم مقرر در ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی که اعطای مرخصی ماه چهارم را وابسته به احراز شیردهی مادر به غیر از طریق شیر خشک نموده است، ابطال شده است. لذا شیردهی مستنبط از قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی که علت استحقاق بانوان به مرخصی موضوع آن می‌شود اعم است از شیردهی به طریق **طبیعی** یا با استفاده از **شیر خشک**. (دادنامه شماره ۲۷۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۱۱) دادنامه های مرخصی زایمان صادره از شعب بدوی، جهت احتراز از صرف وقت و هزینه مضاعف بر سازمان تأمین اجتماعی به موجب نامه شماره ۷۱۰۰/۹۷/۳۳۵۸ مورخ ۱۳۹۷/۵/۳۰ قابل تجدیدنظر خواهی نیستند.

متن مستندات

• قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲)

ماده واحده - متن زیر به عنوان تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۲/۱۲/۲۲ الحاق می شود.

تبصره ۳ - مرخصی زایمان برای وضع حمل های دوقلو، پنج ماه و برای زایمان های سه قلو و بیشتر یک سال با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و دوم اسفندماه یکهزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰،۱۲،۲۸ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

• ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲ /۳/ ۲۰

ماده واحده - از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون کلیه محدودیت های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۲۶/۲/۱۳۷۲ و اصلاحات آن و سایر قوانین که براساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می شود.

تبصره ۱- دولت می تواند هر پنج سال یک بار، با توجه به نتایج سرشماری های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخص های سیاسی، امنیتی، اقتصادی و اجتماعی در چهارچوب سیاست های کلی نظام و با رعایت شاخص های مندرج در قوانین برنامه پنجساله با ارائه لایحه به مجلس شورای اسلامی نسبت به برقراری امتیازات یا ایجاد محدودیت ها براساس تعداد فرزندان اقدام کند.

تبصره ۲- به دولت اجازه داده می شود مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.

• تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت۴۶۵۲۷ مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۹ هیئت وزیران

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۶ به استناد تبصره (۲) ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده - مصوب ۱۳۹۲ - تصویب نمود:

۱ - مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) زنان شاغل در بخش های دولتی و غیردولتی نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود. همسران افراد یاد شده نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار می شوند.

۲ - مفاد این تصویب نامه به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است تسری می یابد و مدت مرخصی آنان تا نه ماهگی نوزاد افزایش می یابد.

۳ - تاریخ اجرای این تصویب نامه از زمان لازم الاجرا شدن قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲ تعیین می شود.

• دادنامه شماره ۲۷۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

قانونگذار به شرح ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۵ حق استفاده از چهارماه مرخصی زایمان را برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند تا سه فرزند علی الاطلاق و بدون هرگونه قید و شرط به رسمیت شناخته و تثبیت کرده است. بنابراین ماده ۳ آیین نامه اجرائی قانون مذکور مصوب هیئت وزیران و همچنین بخشنامه شماره ۱۷۶۴۸/ب مورخ ۱۳۷۶/۱۲/۲۴ مدیرکل بهداشت خانواده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که اعطای چهارمین ماه مرخصی زایمان را منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک مرکز بهداشتی درمانی همراه با شناسنامه شیرخوار به منظور احراز عدم استفاده از شیر خشک نموده و بدین ترتیب هدف و حکم مقنن در باب استفاده از حق مکتسب قانونی مزبور را مقید و مشروط و نتیجتاً دایره شمول قانون را تضییق کرده است، خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات قوه مجریه در وضع مقررات دولتی تشخیص داده می شود و بدین جهت به استناد قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ماده ۳ آیین نامه و بخشنامه فوق الذکر ابطال می گردد.

• دادنامه شماره ۱۳۲۸ مورخ ۱۳۹۳/۸/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب ماده ۲۶ آیین نامه مرخصی ها موضوع مواد ۵۰، ۴۹، ۴۸ و ۴۷ قانون استخدام کشوری که با توجه به سکوت قانون مدیریت خدمات کشوری، همچنان مبنای عمل در دستگاه های دولتی است، بر پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان تأکید شده است و از سوی دیگر مطابق بند ۹ ماده ۲، تبصره ماده ۲۹ و ماده ۶۴ قانون تأمین اجتماعی، در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه شدگان را پرداخت کنند و با دریافت حقوق و مزایا توسط بیمه شده در این ایام، سازمان تأمین اجتماعی تکلیفی به پرداخت حقوق ایام مذکور را ندارد، لذا با عنایت به تکلیف دستگاه ها و شرکت های دولتی به پرداخت حقوق ایام مرخصی زایمان، تکلیفی متوجه سازمان تأمین اجتماعی نیست. ضمن آن که تبصره ۲ قانون اصلاح قانون تنظیم جمعیت و خانواده ها مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ که بر اجازه دولت به اجرای تبصره مذکور مبنی بر افزایش مدت مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه دلالت دارد نیز مؤید تکلیف دولت به پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان است.

• دادنامه شماره ۱۴۲۴ - ۱۴۲۳ - ۱۳۹۳/۹/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این که مصوبه مورد اعتراض راجع به ممنوعیت برقراری مرخصی تشویقی برای مردانی که همسر آنان صرف نظر از اشتغال یا عدم اشتغال زایمان کرده اند فاقد حکمی است و فقط در مقام بیان تجویز مرخصی تشویقی دو هفته ای برای مردانی است که همسر آنان شاغل است، بنابراین بند ۲ تصویب نامه شماره ۹۲/۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷هـ - ۱۹/۴/۱۳۹۲ هیأت وزیران با قانون مورد مغایرت ندارد و قابل ابطال تشخیص نشد.

• دادنامه شماره ۶۴ مورخ ۱۳۹۴/۲/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب سال ۱۳۹۲ به دولت اجازه داده شده است مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش دهد و هیأت وزیران نیز در راستای این اختیار به موجب بند یک تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-۱۳۹۲/۴/۱۹، مدت مرخصی زایمان (یک و ۲ قلو) زنان شاغل در بخشهای دولتی و غیر دولتی را نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین کرده است. نظر به این که شعب ۴۵ و ۱۰ و ۴ دیوان عدالت اداری به شرح آراء مندرج در گردش کار که در شعب هشتم و دهم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری عیناً تایید و استوار شده است در ارتباط با خواسته شکات مبنی بر الزام دستگاه دولتی متبوع خویش به افزایش مدت مرخصی زایمان از شش ماه به نه ماه حکم به وارد دانستن شکایت صادر کرده اند این آراء در راستای حکم پیش گفته مقنن و مصوبه یاد شده هیأت وزیران صادر شده اند و به عنوان رأی صحیح تلقی می شوند و به همین جهت در راستای ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ مفاد آرای مذکور به عنوان رأی ایجاد رویه برای شعب دیوان عدالت اداری، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی مربوط لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۲۲۴-۲۲۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف) مطابق ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب سال ۱۳۷۴، مرخصی زایمان تا ۳ فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند، در بخشهای دولتی و غیر دولتی چهار ماه تعیین شده بود و در قانون اصلاح ماده ۳ قانون مذکور مصوب سال ۱۳۸۶ مدت ۴ ماه به ۶ ماه اصلاح شده است و به موجب ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب سال ۱۳۹۲، کلیه محدودیتهای مقرر در قانون تنظیم جمعیت و خانواده مصوب سال ۱۳۷۲ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده بود لغو و در تبصره ۲ آن به دولت اجازه داده شده است، مرخصی زایمان مادران را به ۹ ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند. نظر به مراتب مذکور با تصویب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، محدودیت قوانین قبلی که به تعداد فرزندان بستگی داشت، لغو گردیده و با توجه به این که تعیین میزان مرخصی زایمان مادران به موجب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و اصلاحی آن در بخش دولتی و غیر دولتی ۶ ماه تعیین شده بود با تصویب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده و افزایش مرخصی به ۹ ماه، حکم مقنن هم ناظر بر مادران شاغل در بخش دولتی و هم غیر دولتی است. ضمن این که مواد قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۹ که مورد استناد شاکی قرار گرفته، ناظر بر ممنوعیت اجرای مقررات در فرض عدم تامین اعتبار در قوانین بودجه سنواتی یا بودجه سالانه دستگاههای اجرایی و صندوقهای مربوط است و این امر منصرف است از تصویب مقررات. بنابراین بند ۱ مصوبه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-هـ-۱۳۹۲/۴/۱۹ هیأت وزیران مغایر قانون و خارج از حدود اختیارات تشخیص نشد و قابل ابطال نیست.

ب) نظر به این که این فراز از مصوبه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-هـ-۱۳۹۲/۴/۱۹ هیئت وزیران مبنی بر این که: «همسران افراد یاد شده نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار می شوند.» پیش از این به موجب رأی شماره ۱۴۲۴-۱۴۲۳-۱۳۹۳/۹/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مغایر قانون و قابل ابطال تشخیص نشده است، بنابراین به لحاظ وجود رأی قبلی و حاکمیت قاعده اعتبار امر مختوم موجبی برای رسیدگی مجدد وجود ندارد.

رویه قضایی شماره ۲۸

نحوه اجرای قانون کاهش ساعات کار

بانوان شاغل دارای شرایط خاص

(مصوب ۱۳۹۵/۰۶/۰۲)

طرح بحث

ساعات کاری شاغلان بخش‌های دولتی و غیردولتی به موجب قوانین و مقررات مختلف پیش‌بینی شده است. در ماده (۸۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، میزان ساعات کاری کارمندان دولت ۴۴ ساعت در هفته است. میزان ساعات کاری کارگران به موجب ماده (۵۱) قانون کار و تبصره یک آن حداکثر ۸ ساعت در روز و ۴۴ ساعت در هفته است. ساعات کاری کارمندان خارج از شمول این قوانین در قوانین و مقررات خاص بیان شده است که برای نمونه می‌توان به آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی اشاره نمود که براساس ماده (۲۹) این آیین‌نامه ساعات کار اعضا ۴۲ ساعت و حداقل ۳ روز در هفته است.

ساعات کاری مذکور با توجه به شرایط کاری یا شرایط شاغلین استثنائاتی دارد. از جمله این استثنائات می‌توان به قوانین و مقرراتی اشاره نمود که ساعات کاری بانوان شاغل را کاهش داده است. آخرین اراده قانونگذار در این زمینه را می‌توان در قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص مصوب ۱۳۹۵/۰۶/۰۲ مشاهده نمود که در ادامه شرایط آن مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

شرایط بهره‌مندی از قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص

به طور کلی دو دسته از زنان می‌توانند از امتیاز کاهش ساعات بهره‌مند شوند:

دسته اول - زنان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به ۴۴ ساعت در هفته باشند و یکی از شرایط ذیل را نیز دارا باشند:

۱. خود زن شاغل، دارای معلولیت شدید باشد.
۲. زن شاغل دارای همسر یا فرزند معلول شدید باشد.
۳. زن شاغل دارای همسر یا فرزند مبتلا به بیماری صعب‌العلاج باشد.
۴. زن شاغل دارای فرزند زیر ۶ سال باشد.

➤ این دسته از زنان جهت برخورداری از امتیاز کاهش ساعات کار باید اولاً؛ به دستگاه اجرایی خود تقاضا ارائه داده باشند و ثانیاً؛ میزان و شدت معلولیت مورد استناد به وسیله سازمان بهزیستی، بیماری صعب‌العلاج توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و فرزند خردسال زیر ۶ سال نیز به وسیله شناسنامه معتبر احراز و تأیید شود.

دسته دوم - زنان سرپرست خانواری که در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۲۲) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران یا بخش غیر دولتی به صورت عام و صرف‌نظر از نوع اشتغال (رسمی، پیمانی، قراردادی و ...) مشغول به خدمت بوده‌اند.

- با توجه به اینکه شرط ۴۴ ساعت کار در هفته در خصوص این زنان بیان نشده است، لذا اشتغال ۴۴ ساعت در هفته این دسته از زنان جهت برخورداری از این امتیاز لازم نیست؛ اما به استناد فراز انتهایی ماده واحده، این دسته باید حداقل ۳۶ ساعت در هفته به کار اشتغال داشته باشند تا مزایای ۴۴ ساعت اشتغال در هفته را دریافت دارند.
- این دسته از زنان جهت استفاده از این امتیاز، باید اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر مبنی بر سرپرست خانوار بودن خود را ارائه نمایند.

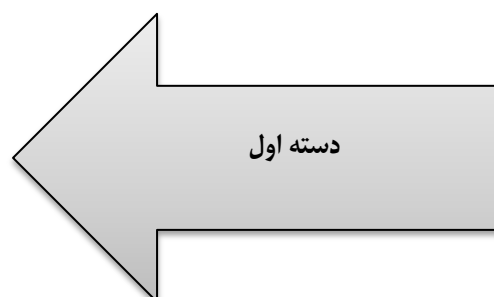
۱ - دارا بودن وضعیت رسمی، پیمانی یا قراردادی

۲ - اشتغال به میزان ۴۴ ساعت در هفته

۳ - تقاضا از دستگاه متبوع

۴ - دارا بودن یکی از عناصر صغر، بیماری یا معلولیت به شرح ذیل:

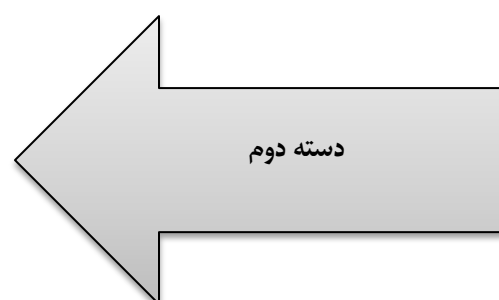
- دارای معلولیت شدید باشد. (با تأیید سازمان بهزیستی)
- دارای همسر یا فرزند معلول شدید باشد. (با تأیید سازمان بهزیستی)
- دارای همسر یا فرزند مبتلا به بیماری صعب‌العلاج باشد. (با تأیید وزارت بهداشت)
- دارای فرزند زیر ۶ سال باشد. (با ارائه شناسنامه معتبر)



۱ - شاغل بودن در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۲۲) قانون برنامه پنجم توسعه و بخش غیردولتی (اعم از مشمولین قانون کار و تأمین اجتماعی)

۲ - تقاضا از دستگاه متبوع

۳ - سرپرست خانوار باشد (با ارائه گواهی دادگاه معتبر)



نکات کلیدی

- ۱) به موجب تبصره (۱) ماده واحده قانون مذکور، تأیید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی، بیماران صعب‌العلاج توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرزندان زیر ۶ سال با ارائه شناسنامه معتبر و زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبت یا گواهی معتبر دادگاه خواهد بود.
- ۲) در صورت وجود شرایط مذکور در ماده واحده، درخواست متقاضی از دستگاه اجرایی و تأیید سازمان بهزیستی کشور یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا دادگستری، بانوان شاغل می‌توانند ۳۶ ساعت در هفته اشتغال داشته باشند و حقوق و مزایای ۴۴ ساعت اشتغال را دریافت نمایند.
- ۳) به موجب تبصره (۲) ماده واحده قانون مذکور، زمان شروع و خاتمه کار در اجرای این قانون با توافق مشمولان و مسئولان مربوط تعیین می‌شود.
- ۴) به موجب تبصره (۴) ماده واحده قانون مذکور، بانوانی که براساس سایر مقررات از امتیاز کاهش ساعت کار بهره‌مند هستند تا زمانی که از مقررات مزبور استفاده می‌کنند یا دستگاه‌های تابع مقررات اداری و استخدامی خاص که امتیازات مشابه این قانون را دارند، از شمول این قانون مستثنا هستند، لذا:
اولاً؛ صرف شمول مقررات استخدامی خاص بر ایشان، مانع بهره‌مندی از مزایای این قانون نخواهد بود.
ثانیاً؛ تنها در صورتی که امتیازات اعطایی به ایشان، مشابه با امتیازات مذکور در این قانون باشد، از مزایای این قانون بهره‌مند نخواهند شد.
- ۵) به موجب تبصره (۵) ماده واحده قانون مذکور، در صورتی که مشمولان این قانون، همزمان شرایط استفاده از امتیاز آن و مرخصی ساعتی شیردهی را داشته باشند یا همزمان دارای شرایط مختلف مصرح در این قانون باشند، حق انتخاب یکی از امتیازات پیش‌بینی شده را دارند.
- ۶) به موجب تبصره (۶) ماده واحده قانون مذکور، به منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از مزایای آن، دستگاه‌های اجرایی و کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول این قانون نمی‌توانند به صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعت کار، آنان را اخراج کنند یا محل خدمت جغرافیایی آنان را تغییر دهند. هرگونه اخراج، جابه‌جایی و استخدام جایگزین آنان ممنوع است.
- ۷) به موجب تبصره (۷) ماده واحده قانون مذکور، اعمال احکام این قانون، برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به کارگرفته شده‌اند، منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.

- قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص مصوب ۱۳۹۵/۰۶/۰۲

ماده واحده - ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به چهل و چهار ساعت کار در هفته هستند اما دارای معلولیت شدید یا فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می باشند و یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۲۲) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ و بخش غیردولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرایی مستخدم و تأیید سازمان بهزیستی کشور یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا دادگستری، سی و شش ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای چهل و چهار ساعت تعیین می‌شود.

تبصره ۱- تأیید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی، بیماران صعب‌العلاج توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرزندان زیر شش سال با ارائه شناسنامه معتبر و زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر خواهد بود.

تبصره ۲- زمان شروع و خاتمه کار در اجرای این قانون با توافق مشمولان و مسئولان مربوط آنان تعیین می‌گردد.
تبصره ۳- کارفرمایان بخش غیردولتی از اعمال تخفیف پلکانی و یا تأمین بخشی از حق بیمه سهم کارفرما برخوردار می‌شوند.

تبصره ۴- بانوانی که براساس سایر مقررات از امتیاز کاهش ساعات کار بهره مند هستند تا زمانی که از مقررات مزبور استفاده می‌کنند و یا دستگاه‌های تابع مقررات اداری و استخدامی خاص که امتیازات مشابه این قانون را دارند، از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.

تبصره ۵- در صورتی که مشمولان این قانون، همزمان شرایط استفاده از امتیاز آن و مرخصی ساعتی شیردهی را داشته باشند و یا همزمان دارای شرایط مختلف مصرح در این قانون باشند، حق انتخاب یکی از امتیازات پیش بینی شده را دارند.

تبصره ۶- به منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از مزایای آن، دستگاه‌های اجرایی و کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول این قانون نمی‌توانند به صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعات کار، آنان را اخراج کنند یا محل خدمت جغرافیایی آنها را تغییر دهند. هرگونه اخراج، جابه جایی و استخدام جایگزین آنان ممنوع است.

تبصره ۷- اعمال احکام این قانون، برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به کارگرفته شده اند منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است.

رویه قضایی شماره ۲۹

الزام به احتساب سنوات حق التدریس

طرح بحث

به استناد ماده واحده قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریس و آموزشیاران نهضت سوادآموزی (مصوب ۱۳۹۵)، معلمان حق التدریس که به استخدام آموزش و پرورش پذیرفته شده‌اند و تا زمان لازم الاجرا شدن این قانون در وزارت آموزش و پرورش اشتغال به کار دارند، می‌توانند به منظور احتساب سابقه خدمت ایام حق التدریس که به تأیید وزارت آموزش و پرورش می‌رسد در سوابق خدمت و بازنشستگی، سهم خود و دولت را به صورت نقد (یکجا) یا اقساط به طور کامل پرداخت نمایند. صندوق‌های بازنشستگی نیز پس از دریافت اقساط موظف به احتساب سوابق مذکور در بازنشستگی واجدان شرایط هستند. باتوجه به تبصره ۳ قانون فوق مدت سابقه خدمت دوره حق التدریس به تناسب خدمت تمام‌وقت با توجه به طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور و دستورالعمل وزارت آموزش و پرورش (بخشنامه شماره ۷۱۰/۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۳/۱۰ وزارت آموزش و پرورش) بر اساس پرداخت کسورات مربوط، بر مبنای حداقل حقوق یا دستمزد سال لازم الاجرا شدن قانون مذکور محاسبه می‌شود.

شرایط بهره‌مندی از احتساب سنوات حق التدریس

- ۱) معلمان حق التدریس باید دارای ابلاغ رسمی از سوی مقام صلاحیت‌دار (اداره آموزش و پرورش) باشند و بر اساس ساعت قید شده در ابلاغ مربوط انجام وظیفه نموده باشند. (بند ۱ بخشنامه شماره ۷۱۰/۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۳/۱۰ وزارت آموزش و پرورش)
- ۲) ایام حق التدریس آنان به تأیید اداره آموزش و پرورش صادر کننده ابلاغ حق التدریس رسیده باشد. (ماده واحده قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریس و آموزشیاران نهضت سوادآموزی (مصوب ۱۳۹۵) و بند ۴ بخشنامه شماره ۷۱۰/۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۳/۱۰ وزارت آموزش و پرورش)
- ۳) معلمان در مدارس غیر دولتی اشتغال نداشته باشند. (بند ۲ بخشنامه شماره ۷۱۰/۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۳/۱۰ وزارت آموزش و پرورش)
- ۴) فرد متقاضی احتساب سنوات حق التدریس باید مستخدم شاغل در وزارت آموزش و پرورش باشد و لذا این امتیاز دربرگیرنده معلمان دارای سابقه حق التدریس که بازنشسته شده‌اند، نخواهد شد. (ماده واحده قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریس و آموزشیاران نهضت سوادآموزی مصوب ۱۳۹۵)

۵) **کسور بازنشستگی** سهم خود و دولت را به صورت نقد یا اقساط به طور کامل، پرداخت نمایند. (ماده واحده قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی مصوب ۱۳۹۵)

۶) متقاضیان، درخواست بهره مندی از سنوات حق التدریس خود را در مدت **یک سال** از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریس و آموزشیاران نهضت سوادآموزی (مصوب ۱۳۹۵) نموده باشند. تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مذکور **۱۳۹۵/۱۲/۱۲** است. (تبصره ۴ ماده واحده قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی مصوب ۱۳۹۵)

نکات کلیدی

۱) مدت سابقه خدمت دوره حق التدریس معلمان به تناسب خدمت تمام وقت با توجه به طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور و دستورالعمل وزارت آموزش و پرورش و همچنین پرداخت کسورات مربوطه، در سوابق خدمت دولتی و بازنشستگی افراد قابل احتساب است. (تبصره ۳ قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی مصوب ۱۳۹۵ و دادنامه شماره ۲۰۴-۲۰۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۱/۴/۱۹)

۲) احتساب ایام تعطیلات تابستان معلمان حق التدریس جزء سابقه خدمت دولتی و پرداخت حقوق و مزایای این مدت به آنان مجوز قانونی ندارد. (دادنامه شماره ۱۵۶۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶ و دادنامه شماره ۱۹۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۳/۲۶/۱۳۸۷)

۳) با توجه به قراردادهای ۹ ماهه ای که آموزگاران حق التدریس منعقد می نمایند، ایام تعطیل تابستان و عید نوروز در شمار سوابق قابل احتساب نیست.

۴) خدمت مستمر و تمام وقت در مدت اشتغال به خدمت در واحد دولتی آموزش و پرورش و دریافت حقوق یا دستمزد در قبال انجام وظایف محوله مستلزم احتساب سنوات جزء سوابق خدمت دولتی است. با لحاظ حکم ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری دولت سهم حق بیمه خود و مستخدم نیز سهم خود را باید پرداخت نمایند. (دادنامه شماره ۴۵۸، ۴۵۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۵)

۵) بنا بر نص صریح تبصره ۴ ماده واحده قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق تدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی مصوب ۱۳۹۵ و مفهوم مخالفی که از آن برداشت می شود، در صورتی که مستخدم در بازه زمانی خارج از یک سال از زمان تاریخ لازم الاجرا شدن این ماده واحده اقدام به درخواست بهره مندی از این قانون کند، خواسته وی قابل اجابت نخواهد بود.

متن مستندات

- قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق تدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۸۸/۷/۱۵

ماده ۱- در اجراء جزء (۲) بند (و) ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و بند (ج) ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، دولت موظف است از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف پنج سال نیروهای حق تدریس، نهضت سوادآموزی، مربیان پیش دبستانی و مربیان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان را تا سقف شصت هزار نفر به شرح مندرج در این قانون و با رعایت ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری و شرایط عمومی استخدامی کشور به استخدام آموزش و پرورش درآورد.

- قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق تدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی مصوب ۱۳۹۵

ماده واحده - یک ماده به شرح زیر به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق تدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۸۸/۷/۱۵ و اصلاحات بعدی آن الحاق می شود:

ماده الحاقی - معلمان حق تدریسی که به استخدام آموزش و پرورش درآمده اند و تا زمان لازم الاجرا شدن این قانون در وزارت آموزش و پرورش اشتغال دارند می توانند به منظور احتساب سابقه خدمت ایام حق تدریس که به تأیید وزارت آموزش و پرورش می رسد در سوابق خدمت و بازنشستگی، سهم خود و دولت را به صورت نقد (یکجا) یا اقساط به طور کامل پرداخت نمایند. صندوق های بازنشستگی نیز پس از دریافت اقساط موظف به احتساب سوابق مذکور در بازنشستگی واجدان شرایط می باشند.

تبصره ۱- مدت پرداخت اقساط، معادل سابقه خدمت قابل احتساب هریک از معلمان می باشد.

تبصره ۲- مبنای پرداخت حق بیمه یا بازنشستگی، حداقل حقوق یا دستمزد سال لازم الاجرا شدن این قانون است.

تبصره ۳- مدت سابقه خدمت دوره حق التدریس به تناسب خدمت تمام وقت با توجه به طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور و دستورالعمل وزارت آموزش و پرورش و همچنین پرداخت کسورات مربوطه، در سوابق خدمت دولتی و بازنشستگی افراد قابل احتساب می باشد.

تبصره ۴- حداکثر مهلت قانونی درخواست بهره مندی از این قانون از تاریخ لازم الاجراء شدن به مدت یکسال می باشد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و هفتم بهمن ماه یکهزار و سیصد و نود و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۱ به تأیید شورای نگهبان رسید.

• بخشنامه شماره ۷۱۰/۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۳/۱۰ وزارت آموزش و پرورش

به پیوست قانون الحاق یک ماده به قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ ارسال و به آگاهی می رساند؛ معلمان حق التدریسی که با سمت آموزگار، دبیر، هنرآموز، مربی امور تربیتی، مشاور تحصیلی و مراقب سلامت به تدریس اشتغال داشته و به استخدام آموزش و پرورش پذیرفته شده اند و تا زمان لازم الاجرا شدن قانون (۱۳۹۶/۲/۵) در وزارت آموزش و پرورش اشتغال داشته اند، مشمول این قانون خواهند بود. در ضمن موارد زیر جهت اجرای دقیق و هماهنگ قانون مذکور اعلام می گردد.

۱- در اجرای بند (ب) ماده (۱) قانون استخدام کشوری، معلمان حق التدریس باید دارای ابلاغ رسمی از سوی مقام صلاحیت دار (اداره آموزش و پرورش شهرستان/ منطقه/ ناحیه) بوده و بر اساس ساعت قید شده در ابلاغ مربوط انجام وظیفه نموده باشند.

۲- معلمانی که در مدارس غیردولتی اشتغال به کار داشته اند، مشمول این قانون نیستند.

۳- نحوه احتساب و پرداخت کسورات قانونی معلمان حق التدریسی که سابقه آن ها بر اساس اقدام مسئولین یا مکاتبات وزارت متبوع یا آراء دیوان عدالت اداری، جزء سابقه خدمت محسوب شده و در حال حاضر نیز در آموزش و پرورش اشتغال دارند، در صورت عدم محاسبه و پرداخت کسور بازنشستگی، طبق مفاد این دستورالعمل خواهد بود.

۴- ایام حق التدریس معلمان مشمول این قانون با ارائه درخواست کتبی (فرم پیوست ۱)، تأیید ایام حق التدریس از سوی ادارات آموزش و پرورش که ابلاغ حق التدریس آنان صادر گردیده (فرم پیوست شماره ۲) و پرداخت کسور بازنشستگی سهم کارمند و دولت به صورت نقد یا تعهد به پرداخت اقساط توسط ذی نفع به طور کامل، جزو سوابق خدمت و بازنشستگی محسوب می شود.

۵- مهلت قانونی ارائه درخواست جهت بهره مندی از مزایای این قانون از زمان لازم الاجرا شدن قانون (۱۳۹۶/۲/۵) حداکثر به مدت یک سال می باشد.

۶- صندوق های بازنشستگی پس از دریافت کامل اقساط کسور بازنشستگی، موظف به احتساب سوابق مذکور در بازنشستگی واجدین شرایط می باشند. بدیهی است احتساب حق التدریس در سوابق خدمت مندرج در احکام کارگزینی نیز منوط به تحقق شرایط فوق خواهد بود.

۷ - مبنای پرداخت کسور بازنشستگی، حداقل حقوق یا دستمزد سال لازم الاجرا شدن قانون (سال ۱۳۹۶) به میزان ۱۰,۳۵۰,۰۰۰ ریال می باشد.

۸ - معلمان مشمول صندوق تأمین اجتماعی نیز مشمول این قانون هستند.

۹ - مدت پرداخت اقساط، حداکثر معادل سابقه خدمت قابل احتساب (به ماه) هر یک از معلمان می باشد.

۱۰ - ساعت تمام وقت (موظف هفتگی و سالانه) مشمولین طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور به شرح زیر می باشد.

الف) آموزگاران و مربیان امور تربیتی دوره ابتدایی تا تاریخ ۱۳۸۹/۶/۳۱ به میزان ۲۸ ساعت در هفته و ۱۴۵۶ ساعت در سال و از تاریخ ۱۳۷۹/۷/۱ به میزان ۲۴ ساعت در هفته و ۱۲۴۸ ساعت در سال.

ب) دبیران، هنرآموزان و مربیان امور تربیتی دوره راهنمایی و متوسطه به میزان ۲۴ ساعت در هفته و ۱۲۴۸ ساعت در سال.

ج) مشاوران تحصیلی از تاریخ ۱۳۸۳/۹/۲۸ به میزان ۳۰ ساعت در هفته و ۱۵۶۰ ساعت در سال و از تاریخ ۱۳۷۹/۷/۱ به میزان ۲۴ ساعت در هفته و ۱۲۴۸ ساعت در سال.

د) مراقبان سلامت از تاریخ ۱۳۸۴/۹/۶ به میزان ۳۰ ساعت در هفته و ۱۵۶۰ ساعت در سال.

۱۱ - چنانچه مجموع ساعات حق التدریس افراد مشمول به میزان ساعات سالانه مندرج در بند ۱۰ برسد به میزان یک سال سنوات خدمت قابل محاسبه می باشد. بدیهی است خدمت کمتر از ساعات فوق به تناسب ماه و روز قابل احتساب خواهد بود.

۱۲ - مفاد قانون یاد شده به معلمانی که قبل از لازم الاجرا شدن قانون (۱۳۹۶/۲/۵) بازنشسته شده اند و یا به سایر دستگاه ها و نهادها انتقال یافته اند، قابل تسری نمی باشد.

• ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵)

ماده ۸۵ - سوابق خدمت بلاانقطاع مستخدمین غیر رسمی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون که طبق مقررات این قانون به مستخدم رسمی تبدیل وضع می‌یابند از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزء سابقه خدمت ایشان محسوب و منظور خواهد شد.

تبصره ۱ - منظور از خدمت بلاانقطاع مدتی است که مستخدم بدون فاصله تا تاریخ تبدیل وضع استخدامی وی متوالیاً در وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی خدمت کرده باشد.

تبصره ۲ - مستخدمین غیر رسمی موضوع این ماده وجهی بابت کسور بازنشستگی سنوات خدمت غیر رسمی خود به صندوق بازنشستگی پرداخت نخواهند کرد و حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه موضوع ماده ۷۹ بر اساس یک چهلیم متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت بلاانقطاع غیر رسمی به علاوه یک سی ام متوسط حقوق ضرب در سنواتی که با عنوان مستخدم رسمی خدمت کرده‌اند احتساب خواهد شد.

تبصره ۳ - از لحاظ بازنشستگی و وظیفه فقط آن مدت از خدمت غیر رسمی مستخدم محاسبه می‌شود که به علاوه مدت خدمت او در استخدام رسمی به سی سال برسد و زائد بر آن مورد احتساب واقع نخواهد شد.

• دادنامه شماره ۱۴۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۳/۲/۲۲

با توجه به این که به استناد مواد ۷ و ۴۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴، سازمان تأمین اجتماعی بر اساس بخشنامه شماره ۵۸۹ - ۱۳۶۷/۱۰/۲۸، کلیه کارکنان غیر مشمول نظام حمایتی خاص دستگاه های دولتی را از تاریخ ۱۳۶۷/۹/۱ مشمول بیمه قرار داده است و با عنایت به این که معلمان حق التدریس نیز علی رغم اشتغال و دریافت حقوق، مشمول نظام حمایتی خاص بیمه ای نبوده اند، لذا دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۰۲۰۰۲۱۵ - ۱۳۹۱/۲/۱۷ شعبه دوم و دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۵۰۲۳۶۲ - ۱۳۹۱/۷/۱۰ شعبه بیست و پنجم دیوان عدالت اداری مبنی بر الزام آموزش و پرورش به پرداخت حق بیمه ایام کارکرد واقعی اشخاص مذکور و الزام سازمان تأمین اجتماعی به دریافت حق بیمه بر مبنای مقررات تأمین اجتماعی از تاریخ ۱۳۶۷/۹/۱ صحیح و موافق مقررات می باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۴۵۸ و ۴۵۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۵

با توجه به تعریف خدمت دولتی به شرح بند (ب) ماده یک لایحه قانونی استخدام کشوری و وجوه مشخصه آن از حیث اشتغال به کار مستمر در یکی از واحدهای دولتی به دستور مقام ذیصلاح و دریافت حقوق یا دستمزد در قبال انجام وظایف محوله و ضرورت احتساب آن جزو سوابق خدمت دولتی به شرح مقرر در ماده ۳۴ لایحه قانونی مذکور و سایر مقررات مربوط، دادنامه های شماره ۷۴۹ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۸ و ۲۵۴۴ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۹ شعبه سوم و دادنامه های شماره ۵۹۰، ۵۹۲ و ۵۹۵ مورخ ۱۳۸۷/۳/۱۳ و شماره ۸۲۰ مورخ ۱۳۸۷/۴/۸ شعبه اول دیوان مبنی بر تایید شکایت شاکیان و الزام طرف شکایت به احتساب سابقه خدمت مستمر و تمام وقت آنان در مدت اشتغال به خدمت در واحد دولتی صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم الاتباع است .

• دادنامه شماره ۱۵۶۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶

وجود تناقض بین مفاد دادنامه شماره ۳۹۶ مورخ ۱۳۸۶/۴/۳۰ و دادنامه شماره ۹۸۳ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۸ شعبه ۳۲ دیوان در قسمت مربوط به احتساب و عدم احتساب ایام تعطیلات تابستان مدارس دولتی محرز به نظر می‌رسد. نظر به اینکه شاکیان با تنظیم قرارداد به عنوان آموزگار به صورت حق التدریس به مدت ۹ ماه به خدمت گمارده شده و در ایام تعطیلات تابستان مصدر خدمتی نبوده‌اند و وزارت آموزش و پرورش نیز نسبت به مدت اخیرالذکر تعهدی به پرداخت حقوق و مزایا به آنان نداشته است، بنابراین احتساب ایام تعطیلات تابستان جزو سابقه خدمت دولتی و پرداخت حقوق و مزایای این مدت به آنان مجوز قانونی ندارد و دادنامه شماره ۳۹۶ مورخ ۱۳۸۶/۴/۳۰ شعبه چهارم در این زمینه صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

- دادنامه شماره ۲۰۴ و ۲۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۱/۴/۱۹

با توجه به این که در ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری خدمت تمام وقت دولتی از لحاظ تعیین پایه و بازنشستگی و وظیفه جزو خدمت دولتی محسوب می شود و با توجه به این که مطابق حکم مقرر در ذیل ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیأت علمی از ساعات موظف در طرحهای طبقه بندی مشاغل ذی ربط تعیین خواهد شد و در دستورالعمل نحوه احتساب تجربه آموزشی موضوع تبصره یک ماده یک آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور، خدمت تمام وقت آموزگاران و مربیان امور تربیتی دبستان ۲۸ ساعت در هفته تعیین شده است، بنابراین آراء صادر شده در رد شکایت صحیح و موافق مقررات است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

- دادنامه شماره ۱۹۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۶

نظر به اینکه شاکیان پروندههای فوق الذکر در عداد مستخدمین رسمی وزارت آموزش و پرورش نبوده اند و با تنظیم قرارداد حق التدریس به مدت ۹ ماه در سال به خدمت آموزشی در وزارت آموزش و پرورش استخدام شده اند و در ایام تعطیلات فصلی آن وزارتخانه متصدی شغلی نبوده و خدمتی انجام نداده و حقوقی دریافت نداشته اند، احتساب ایام تعطیلات فصلی مدارس جزو سابقه خدمت دولتی آن مجوزی ندارد و دادنامه های شماره ۱۳۶۷ مورخ ۱۳۸۶/۸/۳۰ و ۳۹۵ مورخ ۱۳۸۶/۳/۳۰ شعبه چهارم و شماره ۱۷۶۰ مورخ ۱۳۸۶/۵/۱۴ و ۱۳۳۶ مورخ ۱۳۸۶/۸/۱۶ شعبه سوم که مبین این معنی است موافق اصول و موازین قانونی می باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ در موارد مشابه برای شعب دیوان و مراجع اداری ذیربط لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۳۰

الزام به احتساب سنوات تحصیلی

جزء سابقه خدمت رسمی

طرح بحث

احتساب سنوات تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی منوط به حکم صریح مقنن است که در قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ و آیین نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۵ مورد اشاره قرار گرفته است. بر اساس ماده ۷ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ پس از استخدام رسمی، حداکثر مدت ۲ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کاردانی و حداکثر مدت ۴ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کارشناسی و دانش آموزان دانشسراهای تربیت معلم جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و و از نظر ترفیع (پایه، گروه و بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود. (متعهد خدمت مشمول قانون متعهدین به کسانی اطلاق می شود که طبق قانون سند ثبتی سپرده و بر اساس ماده ۶ قانون متعهدین خدمت به استخدام آزمایشی پذیرفته می شوند). در تبصره ذیل ماده مزبور نیز مقرر شده است حکم مذکور در ماده با پرداخت کسور بازنشستگی مربوط، به پذیرفته شدگان قبل از سال ۵۴ مراکز تحصیلی مزبور که تا تاریخ تصویب این قانون از خدمت وزارت آموزش و پرورش خارج نشده اند، تسری یافته و آثار مالی ناشی از آن از تاریخ ۱۳۶۸/۱/۱ لازم الاجرا خواهد بود.

شرایط بهره‌مندی از احتساب سنوات تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی

- ۱) متقاضی احتساب سنوات تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی، متعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش باشد و از آغاز تحصیل به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و مشمول قانون متعهدین به خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ باشد.
- ۲) احتساب سنوات تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش منوط به سپردن تعهد ثبتی به وزارت مذکور یا اعلام عدم نیاز آن وزارت است.
- ۳) متعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش در زمان تعهد در سایر دستگاه‌ها به صورت رسمی و تمام وقت اشتغال نداشته باشد.
- ۴) متعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش، به استخدام رسمی وزارت آموزش و پرورش درآمده باشد.
- ۵) شرط بهره‌مندی پذیرفته شدگان قبل از سال ۵۴ مراکز تحصیلی مزبور در ماده ۷ منوط به پرداخت کسور بازنشستگی مدت مزبور و عدم خروج آنان از خدمت در آموزش و پرورش تا تاریخ تصویب قانون فوق‌الذکر است.

نکات کلیدی

- ۱) احتساب دوران آموزشی و تحصیلی جزء سابقه خدمت دولتی منوط به حکم صریح مقنن است (دادنامه شماره ۱۱۶ مورخ ۱۳۸۷/۲/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۲) متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش موضوع ماده ۱ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ از آغاز تحصیل به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق العاده شغل برخوردار خواهند شد. (ماده ۶ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش)
- ۳) پس از استخدام رسمی متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش حداکثر مدت ۲ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کاردانی و حداکثر مدت ۴ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کارشناسی و و دانش آموزان دانشسراهای تربیت معلم جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و از نظر ترفیع (پایه، گروه و بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود. (ماده ۷ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش)
- ۴) مطابق ماده ۲ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش، دانشجویان داوطلب دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و طلاب حوزه‌های علمیه که در جهت تأمین نیروی انسانی آموزشی در وزارت آموزش و پرورش متعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش شده اند نیز از هر لحاظ مشمول قانون مذکور هستند و در حدود امتیازات مقرر در ماده ۷ این قانون از احتساب سنوات تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی برخوردار می شوند.
- ۵) احتساب مدت تحصیل فارغ التحصیلان مدرسه عالی بهداشت که از وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی به وزارت آموزش و پرورش انتقال یافته اند به عنوان سابقه خدمت رسمی جواز قانونی ندارد و صرفاً شامل افرادی می شود که از ابتدا در استخدام آموزش و پرورش بوده اند. (دادنامه شماره ۷۹۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- ۶) احتساب مدت تحصیل افراد در مدرسه عالی تربیتی و قضائی طلاب به مدت ۲ سال در اجرای لایحه قانونی تأسیس مدرسه عالی تربیتی و قضائی طلاب مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۲۹ جزء سابقه خدمت دولتی آنان با رعایت مقررات مربوط مستلزم سپردن تعهد ثبتي نیست. (دادنامه شماره ۲۳۹ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۷) فارغ التحصیلان دانشگاه تربیت معلم که از آنان در بدو خدمت تعهد اخذ نشده است، مشمول ماده ۷ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش نیستند و مدت تحصیل آنان جزء سابقه خدمت رسمی محسوب نمی شود. (دادنامه شماره ۱۲۰ مورخ ۱۳۸۹/۳/۳۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۸) مطابق تبصره ۳ ماده ۱۸ الحاقی قانون اجازه تأسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی مصوب سال ۱۳۵۴، مدت تحصیل کارآموزان مذکور در ماده ۱۸ در صورت استخدام در حکم خدمت آزمایشی احتساب می شود و حکم استخدام قطعی آنان پس از فراغت از تحصیل صادر می شود و در صورتی که **۲ برابر سال های تحصیل**، خدمت کرده باشند مدت مذکور جزء سابقه خدمت رسمی منظور خواهد شد.

۹) احتساب مدت تحصیل جزء سابقه خدمت کارآموزان مذکور در ماده ۱۸ الحاقی قانون اجازه تأسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی مصوب سال ۱۳۵۴ **منوط به سپردن تعهد ثبتي نیست**. (دادنامه شماره ۱۴۴۳ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۱۰) مطابق تبصره ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۵ مدت اشتغال متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش در زمان تعهد و قبل از انجام تعهد یا لغو آن در **سایر دستگاه ها** به هیچ وجه جزء سابقه خدمت آنان محسوب نخواهد شد.

۱۱) مطابق ماده ۷ آیین نامه اجرایی قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۵ مدت تحصیل پذیرفته شدگان قبل از سال ۱۳۵۴ که از دانشگاه تربیت معلم، هنرسرای عالی، دانشسرای مقدماتی، دانشسرای کشاورزی، دانشسرای عشایری و مراکز تحصیلی مشابه (به تشخیص وزارت آموزش و پرورش) و رشته های دبیری دانشگاه ها فارغ التحصیل شده اند، **بدون سند تعهد** جزء سابقه خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد.

۱۲) مطابق ماده ۸ آیین نامه اجرایی قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۵ دوره های تحصیلی که مدت آن ها حداقل برابر یک سال تحصیلی است از نظر احتساب جزء سابقه خدمت رسمی قابل محاسبه است. تابستان های واقع بین سال های تحصیلی و تابستان سال فراغت از تحصیل در مورد فارغ التحصیلان خرداد ماه جزء مدت تحصیل آن ها منظور می شود.

۱۳) ملاک تعیین محل خدمت در مورد متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش پس از فراغت از تحصیل است؛ نه محل تعیین شده در ابتدای تحصیل. (دادنامه شماره ۷۵ مورخ ۱۳۹۰/۲/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

• مواد ۱ و ۲ و ۶ و ۷ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۰۳/۰۸

ماده ۱ - دانش‌آموزان دانشسراها و دانشجویان مراکز تربیت معلم و دانشگاههای تربیت معلم و رشته‌های دبیری، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی مکلفند در آغاز تحصیل خود به وزارت آموزش و پرورش تعهد خدمت بپردازند و تحصیل آنان در مراکز تحصیلی منوط به سپردن تعهد ثبتي به وزارت مذکور و يا اعلام عدم نیاز آن وزارت می‌باشد.

ماده ۲ - وزارت آموزش و پرورش می‌تواند جهت تأمین نیروی انسانی آموزشی خود علاوه بر دانش‌آموزان و دانشجویان موضوع ماده یک از دانشجویان داوطلب دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و طلاب حوزه‌های علمیه تعهد خدمت اخذ کند. این متعهدین از هر لحاظ مشمول این قانون و قانون معافیت فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم از خدمت زیر پرچم در زمان صلح با رعایت ماده ۷ قانون نظام وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۷/۲۹ مجلس شورای اسلامی خواهند بود.

ماده ۶ - دانشجویان متعهد به خدمت موضوع این قانون از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظر برخوردار خواهند شد. ضمناً حقوق کارآموزی دانش‌آموزان دانشسراهای تربیت معلم معادل حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدرک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظر پرداخت خواهد شد.

ماده ۷ - پس از استخدام رسمی حداکثر مدت ۲ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کاردانی و حداکثر ۴ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کارشناسی و دانش‌آموزان دانشسراهای تربیت معلم جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و از نظر ترفیع (پایه، گروه، بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود.

تبصره - حکم ماده فوق با پرداخت کسور بازنشستگی مربوط، به پذیرفته‌شدگان قبل از سال ۵۴ مراکز تحصیلی مزبور که تا تاریخ تصویب این قانون از خدمت وزارت آموزش و پرورش خارج نشده اند تسری یافته و آثار مالی ناشی از آن از تاریخ ۱۳۶۸/۱/۱ لازم الاجرا خواهد بود.

- ماده ۸ آیین نامه اجرایی قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش (مصوب ۱۳۶۹)

دوره‌های تحصیلی که مدت آنها حداقل برابر یک سال تحصیلی است از نظراحتساب جزء سابقه خدمت رسمی، قابل محاسبه می‌باشد. تابستان‌های واقع بین سال‌های تحصیلی و تابستان سال فراغت از تحصیلی در مورد فارغ‌التحصیلان خرداد ماه، جزء مدت تحصیل آنان منظور می‌گردد.

- لایحه قانونی تأسیس مدرسه عالی تربیتی و قضائی طلاب مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۲۹

ماده واحده: به منظور افزایش نقش فعال صاحب نظران متعهد اسلامی در متن ارگانهای اجرایی و استفاده بیشتر از تحصیلات پر مایه و آزاد طلاب در رشته‌هایی که به محتوای این تحصیلات نیاز دارد، مدرسه عالی تربیتی و قضایی طلاب تأسیس می‌شود تا همه ساله جمعی از طلاب را از طریق مصاحبه و آزمون انتخاب کند و آموزش تخصصی دهد و سپس به نهادهای مختلف جمهوری اسلامی اعزام نماید.

- ماده ۱۸ قانون الحاق ۲ ماده به قانون اجازه تأسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی مصوب سال

۱۳۱۲ مصوب ۱۳۵۴

ماده ۱۸ - وزارت آموزش و پرورش می‌تواند داوطلبان ورود به مراکز آموزشی تربیت معلم را از قبیل مراکز تربیت مربی کودک و دانشسراهای عشایری - مقدماتی - راهنمایی تحصیلی و دانشسراهای عالی و هنرسراهای مقدماتی و مراکز تربیت دبیر حرفه‌ای که در امتحانات ورودی قبول می‌شوند و یا هر مؤسسه آموزشی که وزارت آموزش و پرورش برای تربیت معلم و دانش‌آموز یا دانشجوی معرفی کند از تاریخ اشتغال به تحصیل به عنوان کارآموز در رشته‌ای که تحصیل می‌کنند بپذیرد و به آنان حقوقی برابر پایه یک گروه مربوط به مدرک تحصیلی لازم جهت ورود به رشته مورد نظر بپردازد؛ مشروط بر اینکه سن داوطلب در موقع ثبت نام با احتساب دوران رسمی تحصیل از ۱۸ سال تمام کمتر نباشد.

تبصره ۳- مدت تحصیل این کارآموزان در صورت استخدام در حکم خدمت آزمایشی محسوب و حکم استخدام قطعی آنان پس از فراغ از تحصیل صادر خواهد شد و در صورتی سال‌های تحصیل جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور خواهد شد که دو برابر آن خدمت نموده باشند که در هر حال این مدت از پنج سال کمتر نخواهد بود.

- دادنامه شماره ۲۳۹ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

علاوه بر اینکه حکم مقرر در ماده ۲ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ در خصوص جواز تأمین نیروی انسانی آموزشی در وزارت آموزش و پرورش از بین طلاب حوزه‌های علمیه مصرح در لزوم اخذ تعهد ثبتي از آنان نیست، اساساً احتساب مدت تحصیل افراد در مدرسه عالی تربیتی و قضائی طلاب به مدت ۲ سال در اجرای لایحه قانونی تأسیس مدرسه عالی تربیتی و قضایی طلاب مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۲۹ جزء سابقه خدمت دولتی آنان با رعایت مقررات مربوط مستلزم سپردن تعهد ثبتي نبوده است. بنابراین اطلاق بخشنامه‌های مورد اعتراض در خصوص عدم احتساب مدت تحصیل مشمولین لایحه قانونی فوق‌الذکر که قبل از تصویب اساسنامه مدرسه عالی تربیتی و قضایی طلاب مصوب ۱۳۸۴/۱۲/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی به استخدام

وزارت آموزش و پرورش در آمده‌اند، به استدلال عدم سپردن تعهد ثبتی یا رسمی و بدین جهت مستنداً به قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری بخشنامه‌های مورد اعتراض به لحاظ مذکور ابطال می شود.

• دادنامه شماره ۱۴۴۳ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب تبصره ۳ ماده ۱۸ الحاقی به قانون اجازه تاسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی مصوب ۱۳۵۴ مدت تحصیل کارآموزان در صورت استخدام در حکم خدمت آزمایشی آنان محسوب و حکم استخدام قطعی آنان پس از فراغت از تحصیل صادر می‌شود و چنانچه دو برابر سال‌های تحصیل خدمت نمایند، مدت تحصیل جزء سابقه خدمت رسمی آنان محسوب می‌گردد. نظر به اینکه احتساب مدت تحصیل جزء سابقه خدمت افراد واجد شرایط منوط به سپردن تعهد محضری نشده و این شرط در قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ منحصراً در مورد داوطلبان تحصیل در دانشسراها به منظور انجام خدمت آموزشی در وزارت آموزش و پرورش منظور و ملحوظ گردیده است، بنابراین دادنامه‌های شماره ۹۸۸ مورخ ۱۳۸۶/۶/۶ و شماره ۹۸۹ مورخ ۱۳۸۶/۶/۶ و شماره ۱۰۳۴ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۴ شعبه اول دیوان عدالت اداری مبنی بر تایید شکایت شاکیان در خصوص لزوم احتساب مدت تحصیل جزء سابقه خدمت آنان صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۷۹۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف - تعارض در مدلول دادنامه‌های فوق‌الذکر محرز به نظر می‌رسد. ب - حکم مقرر در تبصره ۳ ماده ۱۸ قانون الحاق ۲ ماده به قانون اجازه تاسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی مصوب ۱۳۵۴ و تبصره ماده ۷ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ منحصراً مبین جواز احتساب مدت تحصیل داوطلبان ورود به خدمت آموزش و پرورش در دانشسراهای مقدماتی و عالی با رعایت مقررات مربوط است و تعمیم و تسری آن به مدت تحصیل فارغ التحصیلان مدرسه عالی بهداشت که در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استخدام و به وزارت آموزش و پرورش منتقل شده‌اند، جواز قانونی ندارد و دادنامه‌های شماره ۸۹۱ مورخ ۱۳۸۷/۵/۱۳ و ۹۱۷ مورخ ۱۳۸۷/۵/۱۴ مبنی بر رد شکایت شاکیان صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۶۲ مورخ ۱۳۸۶/۳/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به موجب تبصره ماده ۷ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ حکم مقرر در ماده ۷ قانون مزبور موضوع جواز احتساب حداکثر ۲ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کاردانی و ۴ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کارشناسی و دانش‌آموزان دانشسراهای تربیت معلم جزء سابقه خدمت دولتی آنان از حیث ترفیع، پایه، گروه و بازنشستگی در مورد پذیرفته‌شدگان قبل از سال ۱۳۵۴، منوط به پرداخت کسور بازنشستگی مدت مزبور و عدم خروج آنان از خدمت در آموزش و پرورش تا تاریخ تصویب قانون فوق‌الذکر است. بنابراین تسری حکم قانونگذار به اشخاصی که به هر نحو قبل از تاریخ تصویب قانون در ۱۳۶۹/۳/۸ از خدمت در

آموزش و پرورش خارج شده‌اند مجوز قانونی ندارد و دادنامه شماره ۲۵ مورخ ۱۳۸۳/۲/۲۳ شعبه دوم بدوی دیوان که به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۲ مورخ ۱۳۸۳/۱۰/۲۶ عیناً تأیید گردیده است مبنی بر رد شکایت شاکی به لحاظ بازنشسته شدن نامبرده قبل از تاریخ فوق‌الذکر صحیح و موافق قانون است. این رأی مستنداً به ماده ۴۳ قانون عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۲۰۹ و ۲۰۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۷

نظر به این که مطابق تبصره ۳ ماده ۱۸ الحاقی قانون اجازه تاسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی مصوب سال ۱۳۵۴، مدت تحصیل کارآموزان مورد نظر در صورت استخدام در حکم خدمت آزمایشی احتساب می‌شود و حکم استخدام قطعی آنان پس از فراغت از تحصیل صادر می‌شود و در صورتی که دو برابر سال های تحصیل، خدمت کرده باشند مدت مذکور جزء سابقه خدمت رسمی منظور خواهد شد و در پرونده های مورد تعارض دلیلی بر انتقال شکات از وزارت آموزش و پرورش به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر مبنای تمایل آنان وجود ندارد و حسب استعلام به عمل آمده انتقال شکات با تمایل آنان اعلام نشده است، بنابراین با احراز اجباری بودن انتقال آنان از وزارت آموزش و پرورش به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و با توجه به این که با انتقال اجباری امکان انجام خدمت مورد نظر مقنن وجود نداشته است، بنابراین با استناد به رأی شماره ۷۹۱-۱۳۸۷/۱۱/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، دادنامه های شماره ۷۴۴-۱۳۸۸/۴/۳ و شماره ۱۶۱۳-۱۳۸۷/۸/۲۹ شعبه چهارم دیوان عدالت اداری که بر وارد دانستن شکایت و احتساب ایام تحصیل به عنوان سابقه خدمت صادر شده است، صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۲۰ مورخ ۱۳۸۹/۳/۳۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه به موجب ماده یک قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸، مقرر شده دانش آموزان دانشسراها و دانشجویان مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های تربیت معلم و رشته‌های دبیری، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مکلفند در آغاز تحصیل خود به وزارت آموزش و پرورش تعهد خدمت بسپارند و تحصیل آنان در مراکز تحصیلی منوط به سپردن تعهد ثبتي به وزارت خانه مذکور و یا اعلام عدم نیاز آن وزارت خانه می‌باشد، و پس از سپردن تعهد خدمت مطابق ضوابط مربوطه در اجرای ماده ۶ قانون موصوف به عنوان مستخدم آزمایشی قلمداد می‌گردند و پس از استخدام رسمی در اجرای ماده ۷ همین قانون سوابق آموزش فارغ التحصیلان فوق‌الذکر به عنوان سابقه خدمت قابل قبول دولتی تلقی می‌گردد و این حکم در خصوص فارغ التحصیلانی که در دانشگاه تربیت معلم پذیرفته شده باشند و از آنان براساس نیاز آموزش و پرورش اخذ تعهد نشده باشد جاری نخواهد بود، لذا دادنامه شماره ۱۰۶۱ مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۸ شعبه چهارم دیوان در حدی که متضمن این معنی است صحیح و موافق موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۱۶ مورخ ۱۳۸۷/۲/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

الف - با توجه به محتویات پرونده‌های فوق‌الذکر وجود تعارض در مدلول دادنامه‌های صادره در پرونده‌های مذکور محرز است. ب - با عنایت به اینکه بند (ب) تبصره ۶۰ قانون بودجه سال ۱۳۶۴ کل کشور منحصراً مبین عدم ممنوعیت استخدام مشمولین ماده ۱۳ قانون استخدام کشوری متعهد خدمت در واحدهای دولتی مربوط است و اشتغال به تحصیل با دریافت هزینه تحصیلی، همچنین تعهد خدمت در واحدهای دولتی پس از فراغت از تحصیل فی‌نفسه متضمن حق استخدام از تاریخ شروع به تحصیل نیست و احتساب دوران آموزشی و تحصیلی جزو سابقه خدمت دولتی منوط به حکم صریح مقنن است. بنا به جهات فوق‌الذکر و اینکه احتساب مدت تحصیل دانشجویان خدمات اداری در دانشکده علوم قضائی و خدمات اداری به منظور اشتغال به خدمت اداری جواز قانونی ندارد، بنابراین دادنامه شماره ۲۲۴۵ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۱۰ شعبه پانزدهم دیوان مبنی بر رد شکایت شاکی به خواسته احتساب دوره تحصیلی مذکور جزو سابقه خدمت دولتی صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذریبط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۶۳ مورخ ۱۳۸۶/۳/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

همانطور که در دادنامه شماره ۲۳۹ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۰ هیئت عمومی دیوان ذکر شده است، احتساب مدت تحصیل افراد در مدرسه عالی تربیتی و قضائی طلاب به مدت ۲ سال در اجرای لایحه قانونی تأسیس مدرسه عالی تربیتی قضائی طلاب مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۲۹ جزء سابقه خدمت دولتی آنان با رعایت مقررات مربوط مستلزم سپردن تعهد ثبیتی نبوده است و عدم احتساب مدت تحصیل افراد مذکور که قبل از تاریخ تصویب اساسنامه مدرسه عالی تربیتی و قضائی طلاب مصوب ۱۳۶۴/۱۲/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی به استخدام وزارت آموزش و پرورش درآمده و عملاً به خدمت خود در آن وزارتخانه اشتغال داشته‌اند، به ادعای عدم سپردن تعهد ثبیتی و جهات قانونی ندارد. بنابراین دادنامه شماره ۱۶۷ مورخ ۱۳۸۲/۱/۲۸ شعبه دوم دیوان مبنی بر ورود شکایت شاکی موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رأی به استناد ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذریبط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• رأی وحدت رویه شماره ۹۳۸ مورخ ۱۳۸۶/۹/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

طبق مادتين يك و سه قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ دانش آموزان دانشسراها و دانشجویان مراکز تربیت معلم و دانشگاههای تربیت معلم و رشته‌های دبیری، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی مکلفند در آغاز تحصیل خود به وزارت آموزش و پرورش تعهد ثبیتی بسپارند که پس از فراغت از تحصیل به میزان دو برابر مدت تحصیل که حداقل آن کمتر از ۵ سال نباشد در هر محلی که وزارت آموزش و پرورش تعیین می‌نماید، خدمت کنند و قبل از اتمام خدمت مورد تعهد حق استخدام در هیچ یک از وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلابی مذکور در ماده ۳ را ندارند و در قبال تعهد مزبور به موجب ماده ۶ این قانون از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم برخوردار می‌شوند و با توجه به ماده ۷ قانون فوق‌الذکر پس از

استخدام رسمی حسب مورد ۲ تا ۴ سال از مدت تحصیلی جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و از نظر ترفیع (پایه، گروه بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود. نظر به مراتب فوق‌الذکر و مدلول دادنامه شماره ۷۵۸ مورخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ هیأت عمومی دیوان در باب استحقاق مشمولین قانون مزبور به استخدام قطعی پس از فراغت از تحصیل در دوره مربوط و اینکه عدم اشتغال به خدمت متعهدین واجد شرایط مستند به فعل آنان نبوده است، دادنامه شماره ۱۹۴۲ مورخ ۱۳۸۳/۱۰/۳۰ شعبه هفتم بدوی دیوان مبنی بر تایید استحقاق شاکی به احتساب مدت مورد ادعا جزو سوابق خدمت دولتی که به شرح دادنامه شماره ۵۸۹ مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۹ شعبه چهارم تجدیدنظر دیوان مورد تایید قرار گرفته و قطعیت یافته، موافق اصول و موازین قانونی است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۳/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

طبق مادتين یک و ۳ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ دانش آموزان دانشسراها و دانشجویان مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های تربیت معلم و رشته‌های دبیری، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مکلفند در آغاز تحصیل خود به وزارت آموزش و پرورش تعهد ثبتي بسپارند که پس از فراغت از تحصیل به میزان دو برابر مدت تحصیل که حداقل آن کمتر از ۵ سال نباشد در هر محلی که وزارت آموزش و پرورش تعیین می‌نماید، خدمت کنند و قبل از اتمام خدمت مورد تعهد حق استخدام در هیچ یک از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و نهادهای انقلابی مذکور در ماده ۳ را ندارند و در قبال تعهد مزبور به موجب ماده ۶ این قانون از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم برخوردار می‌شوند و با توجه به ماده ۷ قانون فوق‌الذکر پس از استخدام رسمی حسب مورد ۲ تا ۴ سال از مدت تحصیل جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و از نظر ترفیع (پایه، گروه بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود. نظر به مراتب فوق‌الذکر و مدلول دادنامه شماره ۷۵۸ مورخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ هیأت عمومی دیوان در باب استحقاق مشمولین قانون مزبور به استخدام قطعی پس از فراغت از تحصیل در دوره مربوط و اینکه عدم اشتغال به خدمت متعهدین واجد شرایط مستند به فعل آنان نبوده است، دادنامه شماره ۷۰۱ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲ شعبه اول دیوان مبنی بر تایید استحقاق شاکی به احتساب مدت مورد ادعا جزو سوابق خدمت دولتی و دریافت حقوق مدت مزبور صحیح و موافق قانون می‌باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۷۵ مورخ ۱۳۹۰/۲/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه به موجب «تبصره ۴ ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری» تعیین محل خدمت از سوی دستگاه متبوع مستخدم صورت می‌پذیرد و وزارت آموزش و پرورش نیز محل خدمت شکات را تعیین نموده؛ بنابراین دادنامه‌ی شماره ۱۸۰۰ مورخ ۱۳۸۶/۹/۲۰ شعبه سوم مبنی بر رد شکایت در حدی که متضمن این معنی است صحیح و مطابق مقررات تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۳۱

صدور احکام بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور کارکنان دولت

طرح بحث

مطابق ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱) و آیین نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰)، شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌شود، می‌توانند با داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت که بابت آن حق بیمه پرداخت شده باشد، از لحاظ بازنشستگی براساس درخواست کتبی خود با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته شوند. ماده واحده مذکور مقرر داشته درخواست کتبی متقاضیان باید به تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور برسد و تعیین مدت سنوات ارفاقی این افراد که برحسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص گردیده است، به عهده شورای مذکور است. لازم به ذکر است خدمت زائد بر سی سال این افراد قابل محاسبه نبوده و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

«نکته اساسی لازم به ذکر این است که با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، طبق تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مذکور سابقه بازنشستگی برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور ۲۵ سال برای مردان است که علاوه بر سابقه شرط سنی ۵۵ سال نیز مد نظر قرار گرفته است، به نظر می‌رسد قانون مذکور به موجب تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری منسوخ می‌باشد».

شرایط صدور حکم بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور کارکنان دولت

- ۱) شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور باید حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت که بابت آن حق بیمه پرداخت شده باشد داشته باشند.
- ۲) وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی در آنان شده باشد.
- ۳) درخواست صدور حکم بازنشستگی آنان به تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور برسد.
- ۴) پس از تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته می‌شوند.

(مستند: ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷ و قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۸۳)

نکات کلیدی

۱) افرادی که مشخصات شغلی آنان در حکم کارگزینی به عنوان **کارمند دولت** باشد، کارگر تلقی نمی شوند و شکایت آنان در صورت سخت و زیان آور بودن شغل آنها در **شورای اداری و استخدامی کشور** قابلیت طرح و رسیدگی دارد. (دادنامه شماره ۶۹۵ الی ۶۹۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵)

۲) تشخیص کاهش توانایی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور به عهده **کمیسیون پزشکی** معتمد متشکل از حداقل سه نفر از افراد متخصص بر حسب نوع معلولیت یا بیماری با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود. (تبصره ۱ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷)

۳) تعیین مدت سنوات ارفاقی بر اساس تشخیص نوع معلولیت و درجات نقص عضو یا اعضا یا کاهش توانایی برای انجام کار موارد با **شورای امور اداری و استخدامی کشور** است. (تبصره ۱ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷)

۴) صدور حکم بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی های جسمی و روحی می شود، مقید و مشروط به **شرط سنی خاصی** نیست (دادنامه شماره ۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۷/۱/۱۸)

۵) شاغلین مشاغل سخت و زیان آور جهت صدور حکم بازنشستگی باید **عین ۲۰ سال خدمت** را در مشاغل سخت و زیان آور اشتغال داشته باشند (تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب سال ۱۳۶۷ و دادنامه شماره ۷۴۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۶/۸/۹)

۶) در تعیین حقوق بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور، آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می گیرد (ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷ و دادنامه شماره ۱۵۵۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶ و دادنامه شماره ۳۴۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۵/۵/۱۹)

۷) پرستاران مشمول قانون مشاغل سخت و زیان آور با سنوات خدمت ۲۰ ساله بازنشسته می شوند (دادنامه شماره ۷۷۹-۷۸۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۶/۸/۱۶)

۸) بر حسب ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور، افزودن سنوات ارفاقی فقط از حیث «احتساب حقوق بازنشستگی» تأثیرگذار بوده و متضمن امتیازات دیگر نظیر پرداخت پاداش پایان خدمت با احتساب سنوات ارفاقی و یا تأدیه عیدی و مرخصی و ... ایام سنوات ارفاقی نخواهد بود.

۹) هر چند هیئت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۵ مورخ ۱۳۸۷/۱/۱۸، تعیین شرط سنی جهت برخورداری از مزایای بازنشستگی موضوع تبصره ۳ بند ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور را ابطال نموده است؛ اما اثر این ابطال به دلیل عدم تصریح در رأی مذکور به ما قبل تسری نیافته؛ لذا تقاضاهای بازنشستگی که پیش از این ابطال، از سوی دستگاه ها مردود اعلام شده اند، محکوم به صحت خواهند بود و افراد جهت بازنشستگی پس از اصدار این رأی، نیازمند طرح مجدد درخواست خود بوده و اشتغال ایشان در فاصله رد شدن درخواست قبل تا طرح درخواست جدید فاقد اشکال یا مسئولیت مدنی برای دولت است. (دادنامه شماره ۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۷/۱/۱۸)

۱۰) به موجب قانون تسری نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور به بنیاد شهید و امور ایثارگران مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۵، امتیازات و شرایط ارفاقی پیش‌بینی شده در این قانون شامل کارمندان بنیاد شهید و امور ایثارگران انقلاب اسلامی می شود.

۱۱) پرستاران شاغل در بیمارستان های تأمین اجتماعی طبق ماده ۱۱۴ قانون تأمین اجتماعی و مشمولین قانون کار، طبق ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بازنشسته می شوند.

متن مستندات

- تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶

دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال .

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

تبصره ۱- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.

- قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل

سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱

ماده واحده - کلیه وزارتخانه‌ها، شرکتها، مؤسسات دولتی، شهرداریها، بانکها مؤسسات و شرکتها و سازمانهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و همچنین بنیاد شهید و امور ایثارگران انقلاب اسلامی ایران می توانند مستخدمین معلول (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را به شرط داشتن حداقل بیست سال تمام سابقه خدمت بر اساس درخواست کتبی آنان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً برحسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص گردیده است، به مدت خدمات آنان بدون پرداخت کسور فقط از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی بازنشسته نمایند. خدمت زائد بر سی سال این افراد قابل محاسبه نبوده و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می گیرد.

۱- در مورد جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضاء یا کاهش تواناییها برای انجام کار حداقل سه و حداکثر شش سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی کامل حداقل شش و حداکثر ده سال به تناسب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدم افزوده میشود. ملاک ارفاق از نظر درجه معلولیت بالاترین میزان معلولیت از آغاز تا زمان بازنشستگی است.

۲- در مورد معلولیت‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و یا بیماری‌های ناشی از شرایط خاص کار در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضاء و یا کاهش تواناییها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر پنج سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی کامل حداقل پنج و حداکثر هشت سال به تناوب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدم افزوده می شود.

۳ - در مورد معلولین عادی که به دلایل غیر ناشی از کار معلول شده‌اند در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضاء یا کاهش توانائیها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر سه و در درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل سه و حداکثر شش سال به تناسب درجات فوق به سوابق خدمت مستخدم اضافه می شود.

تبصره ۱ - تشخیص درجه معلولیت جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی به عهده کمیسیون پزشکی بنیاد شهید و تشخیص نوع معلولیت و درجات نقص عضو یا اعضاء و یا کاهش توانایی برای انجام کار در مورد افراد مشمول این قانون بعهدہ کمیسیون پزشکی معتمد متشکل از حداقل سه نفر از افراد متخصص بر حسب نوع معلولیت و یا بیماری با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود و تعیین مدت سنوات ارفاقی براساس موارد فوق‌الذکر با شورای امور اداری و استخدامی کشور می باشد.

تبصره ۲ - مستخدمینی که به استناد ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری و مقررات مشابه آن در قوانین دستگاههای مذکور در این لایحه از کارافتاده می شوند، حداقل سه سال به سنوات خدمت آنان بدون پرداخت کسور از لحاظ بازنشستگی اضافه خواهد شد و در صورتیکه با ارفاق مذکور، خدمت این قبیل افراد از پانزده سال کمتر شود مدت خدمت آنان پانزده سال منظور خواهد شد.

تبصره ۳ - شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می گردد، می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت براساس درخواست کتبی خود با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند.

تبصره ۴ - آیین نامه اجرایی ماده فوق ظرف ۳ ماه با پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی با همکاری بنیاد شهید و سازمان بهزیستی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۵ - جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی با لحاظ تبصره (۲) ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳/۱۲/۱۳۶۸ مشمول این قانون خواهند بود و مشمول حداقل شرط سنی پنجاه سال با داشتن سی سال سابقه کار نمی‌باشند.

تبصره ۶ - پرداخت هزینه‌های ناشی از اصلاح این قانون اعم از حق بیمه و مستمری قابل پرداخت تا احراز شرایط بازنشستگی و حق بیمه سنوات ارفاقی طبق مقررات در دستگاههای دولتی به عهده دستگاه مربوط و در دستگاههای غیردولتی از جمله دستگاههای مشمول قانون کار به عهده دولت است که با اعلام آن توسط سازمان تأمین اجتماعی اعتبار مربوط طی ردیف جداگانه‌ای همه ساله در بودجه کل کشور پیش‌بینی و به حساب سازمان یاد شده پرداخت خواهد شد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه اول آذر ماه یکهزار و سیصد و شصت و هفت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۷/۹/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

• قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۸۳

ماده واحده - قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱ - عبارت «به جز کارگران مشمول قانون کار» از متن ماده واحده حذف می‌شود.

۲ - تبصره‌های زیر به عنوان تبصره‌های (۵) و (۶) به ماده واحده یاد شده اضافه می‌شود:

تبصره ۵ - جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی با لحاظ تبصره (۲) ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۲/۱۳ مشمول این قانون خواهند بود و مشمول حداقل شرط سنی پنجاه سال با داشتن سی سال سابقه کار نمی‌باشند.

تبصره ۶ - پرداخت هزینه‌های ناشی از اصلاح این قانون اعم از حق بیمه و مستمری قابل پرداخت تا احراز شرایط بازنشستگی و حق بیمه سنوات ارفاقی طبق مقررات در دستگاه‌های دولتی به عهده دستگاه مربوط و در دستگاه‌های غیردولتی از جمله دستگاه‌های مشمول قانون کار به عهده دولت است که با اعلام آن توسط سازمان تأمین اجتماعی اعتبار مربوط طی ردیف جداگانه‌ای همه‌ساله در بودجه کل کشور پیش‌بینی و به حساب سازمان یاد شده پرداخت خواهد شد.

آیین‌نامه اجرایی این قانون توسط سازمان تأمین اجتماعی با همکاری بنیاد شهید و امور ایثارگران تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و یکم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۲۱ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

• آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰

ماده ۱- کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، موسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند در صورت درخواست کتبی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار، معلولین عادی، شاغلین مشاغل سخت و زیان آور و آزادگان، آنها را به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت قابل قبول و یا پرداخت حق بیمه، از لحاظ بازنشستگی و احراز شرایط مندرج در این آیین‌نامه و با تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور بازنشسته نمایند.

تبصره ۱- کلیه جانبازان، آزادگان، معلولین عادی و حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بوده و در بخش غیر دولتی و یا

مؤسسات مشمول قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی - مصوب ۱۳۷۳ - و اصلاحات بعدی آن یا دستگاه‌های دارای مقررات استخدامی خاص شاغل می باشند، مشمول مقررات این آیین نامه خواهند بود.

تبصره ۲ - شورای امور اداری و استخدامی کشور در خصوص کلیه مستخدمین دولت که مشمول این قانون می گردند، مکلف است در صورت کامل بودن مدارک ظرف یک ماه از تاریخ وصول مدارک، نظریه خود را مبنی بر موافقت یا مخالفت با بازنشستگی افراد اعلام نماید همچنین تعیین مدت سنوات ارفاقی این قبیل از مشمولین به عهده شورای مذکور می باشد.

تبصره ۳ - تعیین مدت سنوات ارفاقی جانبازان و آزادگان شاغل در بخش غیر دولتی به عهده بنیاد شهید و امور ایثارگران و نیز تعیین مدت سنوات سایر مشمولین این آیین نامه که در بخش غیردولتی شاغل می باشند به عهده کارگروهی که ظرف دوماه پس از ابلاغ این تصویب نامه در سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می شود، خواهد بود.

تبصره ۴ - جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی پس از تایید بنیاد شهید و امور ایثارگران و با رعایت قوانین و مقررات می توانند درخواست بازنشستگی نمایند.

تبصره ۵ - در هر حالت خدمت مزاد بر سی سال مشمولین این قانون در تعیین حقوق بازنشستگی قابل محاسبه نخواهد بود.

تبصره ۶ - کلیه جانبازان و آزادگان مشمول این آیین نامه در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنشستگی آنها با احتساب مجموع سنوات سابقه خدمت (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال) ۳۰ سال تمام باشد از احراز شرط حداقل سن بازنشستگی معاف خواهند بود در غیر این صورت با رعایت مفاد ماده (۴) آیین نامه اجرایی قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری، موضوع تصویب نامه شماره ۸۰۵۲۴/ت/۲۶۷ مورخ ۱۳۶۹/۷/۱۸ دارا بودن حداقل شرط سنی برای آنان (مردان حداقل (۵۰) سال و زنان حداقل (۴۵) سال) الزامی است.

تبصره ۷ - حداقل سن بازنشستگی برای کلیه معلولین عادی، بیماران ناشی از شرایط خاص کار، معلولین حوادث ناشی از کار و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مشمول تبصره (۳) قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور - مصوب ۱۳۶۷ - به ترتیب برای مردان و زنان (۵۰) سال و (۴۵) سال می باشد.

ماده ۲ - ملاک محاسبه آخرین حقوق قبل از بازنشستگی جانبازان، آزادگان، معلولین عادی و حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار مشمول این آیین نامه اعم از شاغلین در دستگاههای مورد اشاره در بند (۱) یا تبصره (۱) بند (۱) که دارای احکام استخدام رسمی، ثابت یا دارای عناوین مشابه می باشند، مبلغ مندرج در آخرین

حکم استخدامی که بر اساس ضوابط و مقررات استخدامی حاکم بر دستگاه مربوطه مبنای حقوق بازنشستگی قرار گرفته است و نیز در خصوص آن دسته از افراد موصوف که در بخش غیر دولتی (مشمولین تبصره ۱ بند ۱) شاغل می باشند، مطابق قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی عمل خواهد شد.

ماده ۳ - تشخیص و تعیین درجه معلولیت جانبازان و آزادگان اعم از شاغلین در بخش دولتی یا غیر دولتی به عهده کمیسیون پزشکی بنیاد شهید و امور ایثارگران و نیز تشخیص و تعیین نوع معلولیت و درجات نقص عضو و یا اعضا و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار در مورد معلولین عادی و حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار مشمول این آیین نامه که در بخش دولتی شاغل هستند، به عهده کمیسیون پزشکی معتمد متشکل از سه نفر پزشک با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر حسب نوع معلولیت و یا بیماری خواهد بود. دبیرخانه اجرایی کمیسیون پزشکی معتمد مربوط به معلولیت‌های شاغلین در بخش دولتی در سازمان بهزیستی کشور تشکیل می‌گردد. همچنین تشخیص و تعیین نوع معلولیت و درجات نقص عضو و یا اعضا و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار، حوادث ناشی از کار و بیماری ناشی از شرایط خاص کار مشمول این آیین نامه که در بخش خصوصی یا غیر دولتی شاغل هستند به عهده کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود."

ماده ۴ - سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در خصوص دستگاه‌های غیر دولتی مکلف است هر ساله با اعلام سازمان تأمین اجتماعی اعتبار مورد نیاز را طی ردیف جداگانه در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان یادشده پرداخت نماید.

ماده ۵ - سازمان تأمین اجتماعی پس از طی تشریفات قانونی مربوط به احراز شرایط واجدین این آیین نامه و محاسبه و تعیین هزینه‌های متعلقه، موظف است در خصوص دستگاه‌های دولتی نسبت به اعلام میزان هزینه مربوطه اقدام نماید تا دستگاه محل خدمت متقاضی بازنشستگی وجوه تعیین شده را به حساب سازمان واریز نماید.

• قانون تسری قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور به بنیاد شهید و امور ایثارگران

ماده واحده - در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور - مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ - بعد از عبارت «مستلزم ذکر نام است» عبارت «و همچنین بنیاد شهید و امور ایثارگران انقلاب اسلامی ایران» اضافه می‌شود .

• دادنامه شماره ۶۹۵ الی ۶۹۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵

مطابق مواد ۷، ۸ و ۱۳ از آیین نامه اجرایی بند ۵ جزء «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی به ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ هیأت وزیران و ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و اصلاحیه ۱۳۸۳/۲/۲۱ و ۱۳۸۷/۲/۱۵، کمیته تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور صرفاً نسبت به شکایت افراد تحت شمول قانون کار که ذیحق به بازنشستگی براساس مقررات خاص مربوطه و برخوردار از امتیازات آن بوده صلاحیت رسیدگی دارد و افرادی که با مشخصات شغلی آنان در حکم کارگزینی به عنوان کارمند دولت باشند کارگر تلقی نمی‌شوند و شکایت آنان در صورت سخت و زیان آور بودن شغل آنها در شورای اداری و استخدامی قابلیت طرح و رسیدگی دارد. در نتیجه آراء شعب ۱۲ و ۱۶ دیوان عدالت اداری به شرح مندرج در

گردش کار مبنی بر رد شکایت در حدی که متضمن این معناست، صحیح و موافق مقررات تشخیص می شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ از قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۳۴۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۵/۵/۱۹

مطابق ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب سال ۱۳۶۷، کسانی که در اجرای این ماده واحده بازنشسته می شوند در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می گیرد. نظر به این که شکات پرونده های موضوع تعارض بر اساس قانون پیش گفته بازنشسته نشده اند بلکه به درخواست خود و بر اساس قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۸۶ بازنشسته شده اند در نتیجه تعیین مستمری بر اساس ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور برای آنها توجیه قانونی ندارد و رأی شعبه بیست و پنجم دیوان صحیح و موافق مقررات تشخیص می شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۳۲

**کمیسیون ماده (۱۶) قانون تسهیلات
استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی**

طرح بحث

به موجب قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی، تسهیلاتی برای جانبازان در نظر گرفته شده است. در ماده (۱۶) این قانون به منظور رسیدگی به شکایات جانبازان در خصوص عدم اجرای این قانون کمیسیونی با موافقت ولی فقیه یا نماینده وی تشکیل می‌شود. با تصویب قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران در سال ۱۳۹۱، رسیدگی به شکایات در خصوص عدم اجرای این قانون نیز به کمیسیون ماده (۱۶) سپرده شد.

اعضای کمیسیون ماده ۱۶

- ۱) دو نفر از بنیاد شهید و امور ایثارگران؛
- ۲) یک نفر از سازمان امور اداری و استخدامی؛
- ۳) یک نفر از وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح؛
- ۴) یک نفر از وزارت کار و امور اجتماعی؛
- ۵) یک نفر از دستگاه ذی‌ربط.

صلاحیت کمیسیون ماده ۱۶

حیطه صلاحیت کمیسیون ماده (۱۶) در واقع رسیدگی به شکایاتی است که در خصوص عدم اجرای تسهیلات پیش‌بینی شده در قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان و قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مطرح می‌شوند. این تسهیلات عبارتند از موارد ذیل:

- ۱- اعاده به خدمت جانبازان؛
- ۲- صدور حکم از کارافتادگی برای جانبازان واجد شرایط؛
- ۳- احتساب مدت خدمت در جبهه و مدت معالجه جانباز به عنوان سنوات قابل قبول بازنشستگی و افزودن مدت مذکور به سن ورود به استخدام؛
- ۴- به‌کارگیری جانبازان در مشاغل متناسب با وضعیت جسمی و روانی؛
- ۵- تبدیل وضعیت استخدامی جانبازان غیررسمی؛
- ۶- کاهش ساعات کاری جانبازان؛
- ۷- فراهم آوردن امکانات لازم برای طی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت، تحصیلات دانشگاهی؛

۸ - اعطای تسهیلات رفاهی، اجتماعی و اقتصادی؛

۹ - احتساب یک مقطع تحصیلی بالاتر؛

۱۰ - اعطای مرخصی استعلاجی با پرداخت حقوق و مزایا؛

۱۱ - ارائه خدمات مسکن؛

۱۲ - ارائه خدمات بهداشتی و درمانی؛

۱۳ - ارائه تسهیلات اداری و استخدامی؛

۱۴ - فراهم آوردن زمینه اشتغال و کارآفرینی؛

۱۵ - تأمین امور معیشتی و رفاهی؛

۱۶ - ارائه امور فرهنگی، آموزشی، ورزشی و ترویج فرهنگ ایثار و شهادت.

نکته: با توجه به تاریخ تصویب قانون تسهیلات استخدامی که مغایر با قانون جامع ایثارگران است، قانون مؤخر ملاک عمل خواهد بود.

نکته: دعاوی فرزندان شهدا با توجه به بند (الف) ماده (۴۴) قانون برنامه پنجم توسعه قابل طرح در کمیسیون مذکور نیست؛ چراکه صلاحیت کمیسیون مربوط به قانون تسهیلات استخدامی و قانون جامع ایثارگران است؛ نه مزایای سایر موارد.

رسیدگی به آرای کمیسیون ماده ۱۶ در دیوان عدالت اداری

به موجب بند (۲) ماده (۱۰) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، یکی از صلاحیت‌های این مرجع رسیدگی به اعتراضات از آرای صادره از هیئت‌ها و کمیسیون‌هایی است که در دستگاه‌های اجرایی تشکیل می‌شوند. کمیسیون ماده (۱۶) قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی از جمله مراجع مذکور در این بند می‌باشد.

براساس آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری به شماره‌های ۲۵۶ مورخ ۲۱/۷/۱۳۸۱ و ۷۱۲ و ۷۱۳ مورخ ۱۷/۱۱/۹۱، رسیدگی ابتدایی به شکایات جانبازان از عدم اجرای قانون در صلاحیت کمیسیون ماده (۱۶) است؛ بنابراین رسیدگی به این شکایات در ابتدا باید در کمیسیون ماده (۱۶) مطرح شود و در صورتی که تصمیم کمیسیون مورد اعتراض واقع شود، رسیدگی در صلاحیت دیوان عدالت اداری است.

براین اساس مشمولین قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان و قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران جهت تشکیل پرونده باید به نمایندگی‌های کمیسیون در استان‌ها مراجعه و تشکیل پرونده دهند.

در صورتی که در فرآیند بررسی پرونده شکایتی، رأی به ورود شکایت صادر شود، دستگاه مربوط مکلف به اجرای رأی است و در صورتی که رأی به رد شکایت توسط کمیسیون ماده ۱۶ صادر شود، فرد ایثارگر می‌تواند از رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری شکایت کند. دیوان عدالت اداری نیز به استناد آیین دادرسی و در صورت محق دانستن ایثارگر با اشاره به مستندات قانونی، پرونده را به کمیسیون ارجاع می‌دهد تا مجدداً مورد بررسی قرار گیرد. پس از بررسی مجدد، در صورتی که بر اساس مستندات قانونی دیوان عدالت اداری قابل استناد در جلسه باشد، رأی به نفع ایثارگر صادر می‌شود و در غیر این صورت پرونده مجدداً رد می‌شود که در این صورت ایثارگر می‌تواند بار دیگر به دیوان مراجعه و برای بار دوم شکایت تنظیم کند و در این حالت دیوان رأساً نسبت به صدور رأی اقدام می‌کند. (مستند ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری)

نکات کلیدی

۱) براساس قسمت (الف) ماده (۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، ایثارگر در این قانون به کسی اطلاق می‌شود که برای استقرار و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران و استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی انجام وظیفه نموده و شهید، مفقودالثر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته شود.

۲) در صورت صدور قرار عدم صلاحیت از سوی دیوان به اعتبار رسیدگی کمیسیون مذکور، آن مرجع مکلف به رعایت مفاد دادنامه بوده و امکان صدور رأی اصراری وجود ندارد.

متن مستندات

• قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان

ماده ۱ - اهداف: الف - تأمین شرایط لازم برای حفظ و گسترش حضور معنوی و مستمر جانبازان در محیط‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.

ب - حمایت از آرمان و استمرار حرکت اعتقادی و فرهنگی جانبازان و بهبود شرایط فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان.

ج - ایجاد قابلیت تطبیق و هماهنگی در مقررات اداری و استخدامی کشور با شرایط خاص جسمی جانبازان.

ماده ۲ تعاریف: الف - بنیاد، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی است که در زمره نهادهای انقلاب اسلامی می‌باشد.

ب - جانباز، عنوان ایثارگرانی است که در جریان تکوین و شکوفایی انقلاب اسلامی و حفظ و حراست از دستاوردهای ارزشمند آن از تعرض و تجاوز عوامل داخلی و خارجی و یا هر گونه حوادث مستقیم ناشی از آن‌ها و طول جند تحمیلی به اختلالات و نقصان‌های عارضی جسمی و روانی دچار شده یا بشوند و در نتیجه در روند زندگی فردی و اجتماعی با محدودیت‌هایی مواجه می‌باشند.

تبصره ۱ - بنیاد موظف است به منظور حمایت از استمرار حرکت حماسی فرهنگی و عقیدتی جانبازان و جبران محدودیت‌های ناشی از نقصان‌ها و اختلالات عارضی آنان را تحت پوشش قرار داده یا بدهد.

تبصره ۲ - در موارد اختلاف نظر در تشخیص و تطبیق جانباز کمیسیون موضوع ماده ۱۶ این قانون تعیین تکلیف می‌نماید.

ج - درصد جانبازی عبارت است از میزان آسیب دیدگی جسمی و روانی که توسط کمیسیون پزشکی تخصصی تعیین درصد بنیاد مشخص و حسب مورد تجدید نظر خواهد شد.

تبصره - آیین‌نامه اجرایی درصد جانبازی توسط بنیاد و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

د - پست هم‌طراز پست سازمانی با نامی است که با علامت اختصاری (x) مشخص می‌شود و در مجموعه تشکیلاتی دستگاه‌های موضوع ماده ۳ این قانون ایجاد می‌گردد و تا رسیدن خدمت مستخدمین جانباز به شرایط عمومی خروج از خدمت برای آنان در مجموعه مزبور حفظ می‌شود.

ه - جانباز از کار افتاده کلی کسانی که به تشخیص مراجع صالحه (بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی و یا مراجع ذی‌صلاح نیروهای مسلح) از کار افتاده کلی شناخته شده و قادر به کار نباشند.

تبصره - تصویب از کارافتادگی کلی کارکنان جانباز دولت به منظور برقراری حقوق وظیفه یا مستمری و یا حقوق حالت اشتغال با مرجع ذی‌صلاح مربوط و مطابق قوانین و مقررات ذیربط می‌باشد و معیار برای تصمیم‌گیری نظر کمیسیون پزشکی فوق خواهد بود.

ماده ۳ - کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات دولتی، دستگاه‌های قضایی، مجلس شورای اسلامی، نهاد ریاست جمهوری، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، سازمان‌ها و واحدهای تابعه، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران اعم از نیروی نظامی و انتظامی، نهادهای انقلاب اسلامی و شرکت‌های تحت پوشش و وابسته و یا تابعه کلیه مؤسسات و شرکت‌های مستقل دولتی یا ملی شده و یا مصادره شده و یا دارای مدیریت دولتی که به نحوی تحت پوشش یکی از وزارتخانه‌ها و یا سازمان‌های دولتی اداره می‌شوند، بانک‌ها، شرکت‌های بیمه، جمعیت هلال احمر، شهرداری‌ها، شرکت‌های تحت پوشش آنان و نیز کلیه سازمان‌ها و شرکت‌هایی که به نحوی از انحاء از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند و یا قسمتی از بودجه آنان توسط دولت تأمین می‌گردد و همچنین مؤسسات و شرکت‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است (از قبیل شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان صنایع ملی ایران) مشمول این قانون هستند.

ماده ۴ - دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند حسب درخواست جانبازانی که تا تصویب این قانون در خدمت دستگاه بوده‌اند فقط برای یک بار نسبت به اعاده به خدمت آنان اقدام نمایند.

تبصره - جانبازانی که به دلیل محکومیت یا رأی مراجع قضایی یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و یا سایر مراجع قانونی مشابه از کار برکنار شده‌اند مشمول این ماده نخواهند شد.

ماده ۵ - با جانبازانی که به دلیل آسیب‌ها و یا عوارض جانبایشان طبق مقررات، از کار افتاده کلی شناخته شده و قادر به کار نباشند بر اساس قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کار افتاده و مفقودالامر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۳۰ و اصلاحیه بعدی آن رفتار خواهد شد.

ماده ۶ - دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند ضمن افزودن مدت خدمت در جبهه و مدت معالجه جانباز (بر اساس استعلام از مراجع ذیربط) به حداکثر شرایط سنی مجاز جهت ورود به دستگاه، مدت مزبور را بدون پرداخت کسور بازنشستگی از هر نظر جزو سنوات خدمت قابل قبول بازنشستگی محسوب نمایند.

تبصره - پرداخت کسور بازنشستگی سهم مستخدم و کارفرما برای طی دوره فوق در دستگاه‌های دولتی مشمول این قانون، به عهده دستگاه مربوط و در دستگاه‌های غیر دولتی از جمله واحدهای تحت پوشش قانون کار به عهده دولت می‌باشد که اعتبار مربوط طی ردیف جداگانه همه ساله در بودجه کل کشور پیش‌بینی تا به صندوق‌های ذیربط واریز شود.

ماده ۷ - به منظور بهره‌برداری مناسب از نیروی کار و حفظ شئون جانبازان، دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند از خدمات ایشان در مشاغلی که متناسب با وضعیت جسمی و روانی آنان بوده و بیانگر توجه معنوی دستگاه ذیربط نسبت به ارزش‌های والای این عزیزان باشد استفاده نمایند.

ماده ۸ - دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند حداکثر ظرف مدت سه ماه پس از ابلاغ قانون نسبت به تبدیل وضعیت استخدامی جانبازان غیررسمی خود حسب درخواست آنان و پس از احراز شرایط گزینش به استخدام رسمی، ثابت یا عناوین مشابه اقدام نمایند.

تبصره - سازمان امور اداری و استخدامی کشور موظف است حسب درخواست دستگاه‌های یاد شده، در صورت فقدان پست سازمانی متناسب با شرایط عمومی جانبازان، نسبت به ایجاد پست مورد نظر از محل حذف پست‌های بلامتصدی و در صورت فقدان پست سازمانی بلامتصدی، نسبت به ایجاد پست سازمانی جدید اقدام نماید.

ماده ۹ - میزان ساعات کار کلیه جانبازان با توجه به نوع و درصد جانبازی و کاهش توانایی آنان به موجب آیین‌نامه‌ای است که به پیشنهاد کمیته‌ای به سرپرستی نماینده بنیاد با موافقت ولی فقیه یا نماینده مأذون از طرف ایشان و عضویت نمایندگان تام‌الاختیار سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۱ - بخش‌های غیر دولتی نیز مشمول مصوبات موضوع این ماده می‌باشند.

تبصره ۲ - جانبازانی که به هر دلیل نتوانند از کسر ساعات کار استفاده نمایند، از اضافه کار ساعتی، مرخصی سالانه و کسر سنوات خدمت بازنشستگی به نحوی که در آیین‌نامه آن پیش‌بینی می‌گردد برخوردار خواهند شد.

تبصره ۳ - دستگاه‌های مشمول این قانون موظفند نسبت به ایجاد پست (شغل) سازمانی هم‌تراز جانباز جهت اشتغال جانبازانی که توانایی انجام کار تمام وقت را ندارند یا به خدمت اعاده یا به استخدام پذیرفته می‌شوند با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور یا مراجع ذی‌صلاح مربوط اقدام نمایند.

ماده ۱۰ - واحدهای غیر دولتی مشمول قانون کار در صورت استفاده مستخدم از کسر ساعت کار از پرداخت حداقل پنجاه درصد (۵۰٪) حق بیمه کارفرمایی شاغلین خود و در صورت عدم استفاده از کسر ساعت کار، از حداقل پنجاه درصد (۵۰٪) سهم مزبور معاف هستند و دولت مکلف به پرداخت حق بیمه فوق به صندوق مربوط خواهد بود. اعتبار این ماده هر ساله در ردیف جداگانه‌ای در بودجه کل کشور منظور می‌شود.

ماده ۱۱ - میزان ساعات کار افراد شاغل در دستگاه‌های مشمول این قانون که عهده‌دار پرستاری و مراقبت‌های ویژه جانبازان می‌گردند (بنابر رأی کمیسیون پزشکی تخصصی تعیین درصد جانبازی) تا حداکثر نصف ساعات کار هفتگی مقرر با استفاده از مزایای کامل قانونی تقلیل خواهد یافت. نحوه و ترتیب اجرای این ماده طی آیین‌نامه موضوع ماده ۹ مشخص می‌گردد.

تبصره - افراد غیر شاغلی که بنابر رأی کمیسیون پزشکی تعیین درصد جانبازی بنیاد می‌باید به صورت مستمر در مورد مراقبت و نگهداری جانبازان اقدام نمایند تحت پوشش بنیاد قرار گرفته و بنیاد موظف است با اذن ولی فقیه یا نماینده مأذون از طرف ایشان تا زمانی که آنان عهده‌دار این امر می‌باشند حق الزحمه ماهیانه مشخصی به ایشان پرداخت نماید.

ماده ۱۲ - به منظور ارتقاء سطح دانش و آمادگی جانبازان جهت تصدی مشاغل مناسب، کلیه دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند ضمن فراهم آوردن امکانات لازم برای آموزش‌های کوتاه مدت، با ادامه تحصیل جانبازانی که در استخدام دارند تا پایان تحصیلات دانشگاهی به صورت مأموریت آموزشی تمام وقت یا نیمه وقت موافقت نمایند. جانبازان یاد شده از کلیه حقوق و مزایای مربوط بهره‌مند خواهند شد. نحوه اجرای این ماده به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که بنا به پیشنهاد مشترک بنیاد با موافقت ولی فقیه یا نماینده مأذون از طرف ایشان، سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۳ - دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند در اعطای تسهیلات رفاهی، اجتماعی و اقتصادی که واگذار می‌نمایند یا می‌توانند زمینه اعطای آن را از سوی دستگاه‌های دیگر فراهم آورند جانبازان را در اولویت قرار دهند. چگونگی اعطای تسهیلات مذکور براساس آیین‌نامه‌ای خواهد بود که بنا به پیشنهاد بنیاد با موافقت ولی فقیه یا نماینده مأذون از طرف ایشان به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۴ - کلیه دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند به منظور رسیدگی هر چه شایسته‌تر و تسریع در ارائه خدمات به جانبازان انقلاب اسلامی، یکی از واحدهای تحت نظارت مستقیم بالاترین مقام اجرایی دستگاه را موظف به رسیدگی و حل و فصل مسائل جانبازان نمایند و با نمایندگان بنیاد همکاری لازم را معمول دارند. تبصره - مشاور یا مدیریت واحد مذکور از بین ایثارگران با اولویت جانبازان منصوب خواهد گردید.

ماده ۱۵ - آن دسته از جانبازان انقلاب اسلامی که بنا به تشخیص کمیته تخصصی متشکل از نمایندگان بنیاد و بنیاد شهید انقلاب اسلامی به دلیل ضایعات ناشی از جانبازی فوت می‌نمایند «شهید» محسوب شده و خانواده و افراد تحت تکفل آنان طبق ضوابط مورد عمل در بنیاد شهید انقلاب اسلامی تحت پوشش بنیاد مزبور قرار می‌گیرند.

ماده ۱۶ - بنیاد مجاز است با موافقت ولی فقیه یا نماینده وی کمیسیونی را بنام کمیسیون رسیدگی به شکایات جانبازان با عضویت دو نفر از بنیاد، یک نفر از سازمان امور اداری و استخدامی کشور، یک نفر از وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، یک نفر از وزارت کار و امور اجتماعی و یک نفر از دستگاه ذیربط تشکیل و حسب مورد نسبت به رسیدگی به شکایات جانبازان از عدم اجرای صحیح این قانون در دستگاه مربوط اقدام نماید. تصمیمات کمیسیون مزبور قطعی و لازم‌الاجرا بوده و عدم اجرای به موقع آن خلاف قانون محسوب و قابل تعقیب در مراجع ذیصلاح می‌باشد.

ماده ۱۷ - آن دسته از جانبازانی که قبل از تصویب این قانون اشتغال به کار یافته یا اعاده به خدمت شده یا در سازمان دیگری به نحوی از انواع استخدام مشغول به کار شده یا خواهند شد نیز مشمول این قانون خواهند بود و دستگاه‌های مشمول این قانون موظفند نسبت به تطبیق وضعیت آنان با موارد پیش‌بینی شده در این قانون و پرداخت کلیه حقوق و مزایای مربوط اقدام نمایند.

ماده ۱۸ - کلیه دستگاه‌های مشمول این قانون مکلفند نسبت به احتساب یک مقطع تحصیلی بالاتر از نظر امتیازات شغلی و سایر امتیازات مقرر در قوانین و مقررات مربوط برای جانبازان اقدام و حقوق و مزایای آنان را مطابقت نمایند.

تبصره - اعطای امتیازات معادل موضوع این ماده در واحدهای مشمول قانون کار که فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگری می‌باشند، طبق دستورالعملی خواهد بود که توسط وزیر کار و امور اجتماعی ابلاغ می‌شود.

ماده ۱۹ - کلیه دستگاه‌های مشمول این قانون موظفند با مرخصی استعلاجی جانبازانی که به تأیید کمیسیون پزشکی بنیاد رسیده باشد موافقت نموده و نسبت به پرداخت حقوق و مزایای کامل آن‌ها اقدام نمایند.

تبصره - در واحدهای مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی چنانچه مرخصی استعلاجی جانبازان بالاتر از سقف قانونی آن باشد پرداخت حقوق و مزایای کامل آنان بر عهده دولت خواهد بود که از طریق سازمان تأمین اجتماعی اقدام می‌گردد.

ماده ۲۰ - از تاریخ اجرای این قانون کلیه قوانین مغایر با آن لغو می‌گردد.

تبصره - کلیه آیین‌نامه‌های اجرایی قانون آزمایشی قبلی، تا تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون قابل اجراء می‌باشند.

• دادنامه شماره ۷۱۲ و ۷۱۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با توجه به این که شعبه ۲۴ دیوان عدالت اداری به موجب رأی شماره ۸۹۰۹۹۷۰۹۰۲۴۰۰۶۶۰ - ۱۳۸۹/۸/۱۹ پیش از رسیدگی به شکایت شاکی در کمیسیون موضوع ماده ۱۶ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب سال ۱۳۷۴، به شکایت شاکی در دیوان عدالت اداری رسیدگی کرده است و شعبه ۲۷ دیوان عدالت اداری به موجب آراء شماره ۹۰۰۹۹۷۰۹۰۲۷۰۰۶۴۲ و ۹۰۰۹۹۷۰۹۰۲۷۰۰۶۴۲ - ۱۳۹۰/۴/۲۲، دیوان عدالت اداری را پیش از رسیدگی به موضوع شکایت و خواسته در کمیسیون مذکور صالح ندانسته است، تعارض محقق می‌باشد و با توجه به احکام مقرر در تبصره ذیل بند ۵ از ماده ۲ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب سال ۱۳۷۴ و ماده ۱۶ قانون مذکور که رسیدگی به شکایات جانبازان از عدم اجرای قانون را در صلاحیت کمیسیون موضوع این ماده قانونی می‌داند، بنابراین رسیدگی به این شکایات در ابتدا باید در کمیسیون ماده ۱۶ قانون پیش گفته طرح شود و در صورتی که تصمیم کمیسیون مورد اعتراض واقع شود، رسیدگی در صلاحیت دیوان عدالت اداری است. بنا به مراتب آراء شعبه ۲۷ دیوان عدالت اداری در حدی که مفید این معنی است صحیح و موافق قانون تشخیص می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

• دادنامه شماره ۲۵۶ مورخ ۱۳۸۱/۰۷/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به صراحت تبصره ۲ ماده ۲ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۴ رسیدگی ماهوی به اختلاف در تشخیص و تطبیق جانباز با ضوابط و شرایط مربوط در صلاحیت کمیسیون رسیدگی به شکایات جانبازان موضوع ماده ۱۶ قانون مذکور قرار دارد و با این وصف رسیدگی ماهوی به این قبیل اختلافات در دیوان عدالت اداری مجوز قانونی ندارد. بنابراین دادنامه شماره ۶۵۰ مورخ ۱۳۷۹/۵/۲۹ شعبه ۱۸ بدوی دیوان عدالت اداری در پرونده کلاسه ۲۵۶/۷۸ در حدی که متضمن این معنی است موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۷۸/۲/۱ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۳۳

نظارت دیوان عدالت اداری بر

انتخابات شوراهای اسلامی شهر و روستا

طرح بحث

حدود صلاحیت دیوان عدالت اداری در نظارت بر انتخابات شوراهای اسلامی شهر و روستا را می‌توان در دو قسمت مورد بررسی قرار داد: الف - صلاحیت دیوان در رسیدگی به اعتراض‌ها در خصوص آرای هیئت‌های رسیدگی کننده به صلاحیت نامزدهای انتخابات شوراهای روستا و شهر (پیش از عضویت در شوراها)، ب - صلاحیت دیوان در رسیدگی به اعتراض‌ها در خصوص سلب عضویت اعضای شوراها (پس از عضویت در شوراها).

دعاوی مرتبط با رسیدگی صلاحیت داوطلبان در هیئت‌های اجرایی

به موجب قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخابات شهرداران مصوب ۱۳۷۵ همراه با اصلاحات بعدی، رسیدگی به صلاحیت داوطلبان شرکت در انتخابات شوراهای روستا و شهر توسط هیئت‌های اجرایی و نظارت انجام می‌پذیرد. در مرحله نخست هیئت اجرایی بخش - مرکب از بخشدار، رئیس اداره ثبت، رئیس آموزش و پرورش، مسئول جهاد کشاورزی و ۷ نفر از معتمدان محدوده بخش - و هیئت اجرایی شهرستان - مرکب از فرماندار، رئیس اداره ثبت احوال، رئیس آموزش و پرورش، ۸ نفر از معتمدان شهرستان - با استعلام از مراجعی نظیر اداره اطلاعات، نیروی انتظامی، دادگستری و ثبت احوال (ماده ۴۶ قانون مذکور) در خصوص صلاحیت داوطلبان رسیدگی و ظرف ۷ روز نتیجه را در خصوص رد یا تأیید صلاحیت داوطلبان اعلام می‌نماید. (ماده ۴۷ قانون مذکور) نظر هیئت اجرایی بخش و شهرستان، مبنی بر تأیید صلاحیت داوطلبان با تأیید هیئت‌های نظارت شهرستان و بخش معتبر است. مهلت اعلام نظر این مراجع ۷ روز از تاریخ دریافت نتیجه است. (ماده ۴۸ قانون مذکور)

به موجب تبصره (۱) ماده (۵۰) قانون یاد شده، داوطلبان شرکت در انتخابات شوراهای اسلامی روستا و شهر که صلاحیت آنان در هیئت اجرایی رد شده است، می‌توانند ظرف ۴ روز از تاریخ اعلام اسامی نامزدهای انتخاباتی شکایت خود را به ترتیب داوطلبان شورای اسلامی روستا به هیئت نظارت شهرستان و داوطلبان شورای شهر به هیئت نظارت استان تسلیم نمایند.

صلاحیت هیئت مرکزی نظارت بر انتخابات شوراهای اسلامی در بحث رسیدگی به اعتراض‌های کاندیداهای شوراها در تبصره (۳) و (۴) ماده (۶۳) بیان گردیده است. به موجب تبصره (۳) این قانون، داوطلبان رد صلاحیت شده در حوزه‌های انتخابی شهرهای با جمعیت بیش از ۲۰۰ هزار نفر، می‌توانند ظرف ۴ روز از ابلاغ عدم صلاحیت آنها اعتراض خود را به هیئت مرکزی نظارت تحویل دهند و هیئت مرکزی نظارت ظرف ۱۰ روز پس از دریافت اعتراض، نظر قطعی و لازم‌الاجرای خود را به ستاد استان مربوط اعلام خواهد کرد. به

موجب تبصره (۴) این قانون در صورت اعتراض داوطلبان به تصمیمات و آرای هیئت‌های نظارت استان، مراتب در هیئت مرکزی با حضور رئیس هیئت نظارت استان رسیدگی و ظرف مدت ۵ روز اعلام نظر می‌شود.

پرسشی که در این خصوص وجود دارد این است که آیا آرای هیئت‌های نظارت، قابل شکایت در دیوان عدالت اداری است؟

در اصلاحیه قانون شوراها، از سوی مجلس تبصره‌ای با این مضمون تعبیه شده بود که رسیدگی به شکایات داوطلبان مربوط به سیر انتخابات توسط مراجع قضائی تأثیری در نتیجه بررسی صلاحیت‌ها و نتیجه انتخابات ندارد. این تبصره با این ایراد شورای نگهبان که مغایر با اصولی از قانون اساسی، نظر حق دادخواهی، ایجاد امنیت قضائی و ... است، رد شد. پس از رد این تبصره از سوی مرکز پژوهش‌های مجلس پیشنهادی مبنی بر اعطای صلاحیت تجدیدنظر در تصمیمات هیئت‌های نظارت به دیوان عدالت اداری مطرح شد، که این پیشنهاد مورد قبول مجلس واقع نشد.

اگرچه این تبصره توسط مجلس تأیید و تصویب نشده است، اما با توجه به ماهیت این دعاوی و رویه عملی دیوان رسیدگی به این دعاوی در صلاحیت دیوان عدالت اداری است.

دعاوی مرتبط با رسیدگی در خصوص سلب عضویت

به موجب ماده (۹۲) قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخابات شهرداران، چنانچه هر یک از اعضای شوراها، شرایط عضویت را از دست دهد یا در انجام وظایف قانونی خود مرتکب تقصیر یا قصور یا اقدامی شود که موجب توقف یا اخلال در انجام وظایف شوراها گردد یا عملی خلاف شئون شورا انجام دهد، ضمانت اجرایی وجود دارد که عبارتند از:

- ۱ - اخطار کتبی با درج در پرونده شورایی بدون اعلان عمومی؛
- ۲ - اخطار کتبی با درج در پرونده شورایی و اعلان عمومی؛
- ۳ - کسر از مبالغ دریافتی بابت عضویت در شورا حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال؛
- ۴ - محرومیت از عضویت در هیئت رئیسه و نمایندگی در شوراهای فرادست و عناوین مشابه حداقل به مدت یک سال؛
- ۵ - سلب عضویت موقت از یک ماه تا یک سال؛
- ۶ - سلب عضویت برای باقیمانده دوره شورا؛

۷ - ممنوعیت ثبت نام در انتخابات شوراهای برای مدت حداقل یک دوره؛

۸ - سلب عضویت دائم از عضویت شورا و ممنوعیت ثبت نام در انتخابات شوراهای.

به موجب تبصره (۳) ماده مذکور، فرد یا افرادی که سلب عضویت می‌شوند، می‌توانند به دیوان عدالت اداری شکایت نمایند. دادگاه مذکور خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند و رأی آن قطعی و لازم‌الاجرا است.

متن مستندات

• موادی از قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخابات شهرداران مصوب ۱۳۷۵ همراه با اصلاحات بعدی

ماده ۴۶ - هیأت اجرایی موظف است به منظور احراز شرایط مذکور در مواد ۲۶ و ۲۹ درباره هر یک از داوطلبان عضویت در شورای اسلامی شهر، حسب مورد از مراجع ذیربط از قبیل اداره اطلاعات، نیروی انتظامی، دادگستری، ثبت احوال استعلام نماید.

ماده ۴۷ - هیأت‌های اجرایی پس از دریافت نتیجه رسیدگی به سوابق داوطلبان موظفاند ظرف مدت هفت روز به صلاحیت داوطلبان رسیدگی و نتیجه را اعلام نمایند.

ماده ۴۸ - نظر هیأت‌های اجرایی شهرستان، بخش مبنی بر تأیید یا رد صلاحیت داوطلبان حسب مورد با تأیید هیأت‌های نظارت شهرستان، بخش معتبر است و چنانچه ظرف مدت هفت روز از تاریخ دریافت نتیجه رسیدگی به صلاحیت داوطلبان، هیأت نظارت مربوط درباره داوطلب یا داوطلبان نظر خود را اعلام نکند، نظر هیأت اجرایی ملاک عمل خواهد بود.

تبصره ۱ ماده ۵۰ - داوطلبان شرکت در انتخابات شوراهای اسلامی روستا و شهر که صلاحیت آنان در هیأت اجرایی رد شده است می‌توانند ظرف مدت ۴ روز از تاریخ اعلام اسامی نامزدهای انتخاباتی شکایت خود را به ترتیب داوطلبان شورای اسلامی روستا به هیأت نظارت شهرستان و داوطلبان شورای اسلامی شهر به هیأت نظارت استان تسلیم نمایند.

تبصره ۳ ماده ۶۳ - داوطلبان رد صلاحیت شده در حوزه‌های انتخابیه شهرهای با جمعیت بیش از دویست هزار نفر می‌توانند ظرف ۴ روز از ابلاغ عدم صلاحیت آنها اعتراض خود را به هیأت مرکزی نظارت تحویل دهند و هیأت مرکزی نظارت ظرف ۱۰ روز پس از دریافت اعتراض، نظر قطعی و لازم‌الاجرای خود را به ستاد استان مربوطه اعلام خواهد کرد.

تبصره ۴ ماده ۶۳ - در صورت اعتراض داوطلبان به تصمیمات و آرای هیأت‌های نظارت استان، مراتب در هیأت مرکزی با حضور رئیس هیأت نظارت استان رسیدگی و ظرف مدت ۵ روز اعلام نظر می‌گردد.

ماده ۹۲ - چنانچه هر یک از اعضای شوراهای شرایط عضویت را از دست داده یا در انجام وظایف قانونی خود مرتکب تقصیر یا قصور شوند یا اقدامی که موجب توقف یا اخلال در انجام وظایف شوراهای گردد یا عملی خلاف شئون شورا انجام دهد، ضمانت اجرایی وجود دارد که عبارتند از:

۱ - اخطار کتبی با درج در پرونده شورایی بدون اعلان عمومی

۲ - اخطار کتبی با درج در پرونده شورایی و اعلان عمومی

۳ - کسر از مبالغ دریافتی بابت عضویت در شورا حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال

۴ - محرومیت از عضویت در هیأت رئیسه و نمایندگی در شوراهای فرادست و عناوین مشابه حداقل به مدت یک سال

۵ - سلب عضویت موقت از یک ماه تا یک سال

۶ - سلب عضویت برای باقیمانده دوره شورا

۷ - ممنوعیت ثبت نام در انتخابات شوراهای برای مدت حداقل یک دوره

۸ - سلب عضویت دائم از عضویت شورا و ممنوعیت ثبت نام در انتخابات شوراهای

...

رویه قضایی شماره ۳۴

رویه قضایی دیوان عدالت اداری در خصوص مصوبات هیئت امنای دانشگاهها

طرح بحث

بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۰-۱۳۹۴) مصوب ۱۳۸۹ و در حال حاضر نیز ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵، استقلال هیئت های امنای دانشگاه ها در تصویب مقررات مربوط به امور مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی را بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی مقرر داشته است؛ با این حال و به رغم آزادی عمل دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی این نهادها همچنان تحت شمول اصول حقوقی و بسیاری از قوانین و مقررات پایه ای هستند؛ چه اینکه مصوبات هیئت امناء پس از تأیید وزرای ذیربط، در بالاترین جایگاه در حد مقررات بوده و در هر حال ذیل قوانین اساسی و عادی قرار می گیرد. استقلال عمل هیئت امناء در عدم رعایت قوانین و مقررات عمومی کشور، رویکردهای متفاوتی در خصوص جایگاه مصوبات هیئت های امناء در سلسله مراتب قواعد حقوقی، حدود و قلمرو این مصوبات و تکلیف دیگر نهادها در قبال مصوبات مذکور را به وجود آورده است. در هر صورت به دلیل ماهیت «مقرر بودن» مصوبات هیئت امناء، وفق اصل ۱۷۳ قانون اساسی نظارت دیوان عدالت اداری بر آن ها ، غیرقابل انکار است و رویه قضائی هیئت عمومی و هیئت های تخصصی در این خصوص قابل توجه است.

در صورت مغایرت مصوبات هیئت امناء با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی چون سیاست گذار و خط مشی گذار است، بر مصوبات هیئت امناء اولویت دارد و در صورت مغایرت با مصوبات هیئت وزیران اصل بر اجرای مصوبات هیئت وزیران است.

در صورت مغایرت مصوبات هیئت امناء با قوانین عادی کشور مصوبه قابل اجرا است. (ماده یک قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵)

تکلیف دیوان عدالت اداری در صورت مغایرت مصوبات هیئت امناء با قوانین

در صورت مغایرت مصوبه با احکام شرع، قانون اساسی و سیاست های کلی نظام دیوان عدالت اداری مصوبه را ابطال می کند.

نکات کلیدی

۱. در قانون برنامه پنجم توسعه، صرفاً به دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌های **دارای مجوز**، اجازه داده شده است که بر اساس آیین‌نامه‌های خاص خود اداره شوند. (بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۰-۱۳۹۴ مصوب ۱۳۸۹)
۲. در قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵، صرفاً به دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری اجازه داده شده است که بر اساس آیین‌نامه‌های خاص خود اداره شوند؛ یعنی از این تاریخ به بعد است که **پارک‌های علم و فناوری** توانسته‌اند اقدام به تصویب آیین‌نامه‌های خاص خود کنند و عبارت فرهنگستان‌ها نیز به صورت مطلق و بدون تقيید به «دارای مجوز» مطرح شده است. (ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵)
۳. خروج دانشگاه‌ها از دایره شمول قوانین، صرفاً منحصر به «قوانین و مقررات حاکم بر دستگاه‌های دولتی» است. لذا **قوانین خاص یا قوانین عامی که دایره شمول آن اعم است از دستگاه‌های دولتی** مشمول معافیت مزبور نشده و این نهادها قادر نخواهند بود که مقرراتی خلاف آن‌ها تصویب نمایند.
۴. صلاحیت‌ها و اختیارات هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی محدود و منحصر به **امور مالی، اداری، معاملاتی، تشکیلاتی و استخدامی** مؤسسه تحت اختیار آنها است و این هیئت‌ها نمی‌توانند در موضوعاتی که شمول آنها خارج از موارد مذکور را دربرمی‌گیرد، تصمیم‌گیری نمایند. (ماده یک قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵ و دادنامه شماره ۱۲۶۱ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
۵. مصوبات هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی نمی‌تواند **خلاف اصول قانون اساسی** و قواعد مقرر در آن باشد. (دادنامه شماره ۷۱۴ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
۶. هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی نمی‌توانند مقرراتی را به تصویب برسانند که در خصوص مسائل مالی، معاملاتی، اداری، تشکیلاتی و استخدامی نهاد تحت اختیار آنها

- است اما شمول مقررہ مزبور، **خارج از آن مؤسسه** مزبور را نیز در برمی گیرد و تکالیف و وظایفی را نیز برای دیگر نهادها و مؤسسات دولتی یا غیردولتی مقرر می دارد. (بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم و ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵)
۷. الزام دیگر نهادها و مؤسسات به تبعیت از مصوبات هیئت های امانا به حکم مقرر در بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم و ماده یک قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور برقرار است اما محدود به «مسائل مختص به دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی» است و «موضوعات مربوط به این مؤسسات، اما دربردارنده تکالیفی برای دیگر نهادها»، خارج از این قلمرو است.
۸. بند ۹ اصل سوم قانون اساسی، قانون بیمه همگانی خدمات درمانی مصوب سال ۱۳۷۳، قانون تعزیرات حکومتی امور بهداشتی و درمانی مصوب سال ۱۳۶۷، قانون حمایت از آزادگان (اسرای آزاد شده) بعد از ورود به کشور مصوب ۱۳۶۸/۹/۱۳، قانون نحوه انجام امور مالی و معاملاتی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی مصوب سال ۱۳۶۹، قانون دیوان محاسبات مصوب ۱۳۶۱، ماده واحده قانون تأیید رشته های دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۶۷/۲/۱۴، قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب شهریور ماه ۱۳۷۰؛ از جمله قوانینی هستند که مورد استناد هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در ابطال مصوبات هیئت های امنای دانشگاه ها به سبب مغایرت با آنها، قرار گرفته اند. (دادنامه های صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در متن مستندات)
۹. مصوبه هیئت امنای دانشگاه مبنی بر اعطای تخفیف شهریه به فرزندان اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه ها موجب **تبعیض ناروا و خلاف قانون اساسی** است. (دادنامه شماره ۱۱۲۶ - ۱۱۲۵ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
۱۰. اعمال قانون ساماندهی و حمایت از تولید و عرضه مسکن و اصلاح بعدی آن در خصوص فروش خانه های سازمانی در دانشگاه ها مطابق بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و نیز بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران تابع مصوبه هیئت امناء است. (دادنامه شماره ۸۹۹ مورخ ۱۳/۵/۱۳۹۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
۱۱. چنانچه مصوبات هیئت امناء مغایر با مصوبات هیئت وزیران و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی باشد، تکلیف چیست؟ شورای عالی انقلاب فرهنگی در امور آموزشی و فرهنگی صلاحیت ذاتی دارد و خط مشی سیاسی را در این زمینه تعیین می کند و هیئت امنای دانشگاه ها مقرر نویس هستند و خط مشی گذار نیستند؛ بنابراین **مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی چون سیاست گذار و خط مشی گذار است بر مصوبات هیئت امناء اولویت دارد.** در خصوص مصوبات هیئت وزیران نیز باید گفت در صورت مغایرت بین مصوبات هیئت امناء با مصوبات هیئت وزیران **اصل بر اجرای**

مصوبات هیئت وزیران است. (دکتر غلامرضا مولایی، نشست تخصصی نشست نخست جایگاه

مصوبات هیئت امنای دانشگاه ها در نظم حقوقی کشور؛ دوشنبه ۱۳۹۶/۰۹/۲۷)

۱۲. مطابق ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و لزوم پیروی همه دستگاه های اجرایی از مصوبات شورای حقوق و دستمزد، نهادهای استثنا شده از شمول قانون از جمله هیئت امنای دانشگاه ها نیز باید مصوبات شورای حقوق و دستمزد را رعایت نمایند.

۱۳. هیئت امنای دانشگاه ها در حوزه های غیر مالی، غیر اداری و غیر تشکیلاتی نمی توانند مصوبه وضع نمایند. (دادنامه شماره ۱۲۶۱ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۱۴. مصوبات هیئت امناء فقط ناظر بر کارکنان همان دانشگاه است و قابل تسری به سایر دانشگاه ها نیست.

متن مستندات

- ماده ۴۹ قانون برنامه پنجساله چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران ۱۳۸۴-۱۳۸۸ مصوب ۱۳۸۳

دولت موظف است برای زمینه سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش مدار، خلاق و کارآفرین، منطبق با نیازهای نهضت نرم افزاری با هدف توسعه کمی و کیفی، از ابتدای برنامه چهارم اقدامات ذیل را در مأموریت ها و ساختار دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی برای پاسخگویی به نیازهای بخش های مختلف کشور به انجام برساند:

الف - دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دولتی و همچنین فرهنگستان های تخصصی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی ربط می باشند صرفا براساس آیین نامه ها و مقررات اداری، مالی، استخدامی و تشکیلاتی خاص، مصوب هیأت های امنای مربوط که به تأیید وزرای علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد می رسد، بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی، قانون استخدام کشوری و سایر قوانین و مقررات عمومی اداری و مالی و استخدامی اداره خواهند شد و تا زمانی که آیین نامه ها و مقررات مورد نیاز به تصویب هیأت امناء نرسیده است طبق مقررات سابق عمل خواهد شد. اعتبارات هزینه ای از محل بودجه عمومی دولت براساس قیمت تمام شده به دستگاه های اجرایی یاد شده اختصاص می یابد. اعتبارات هزینه ای، تملک دارائی های سرمایه ای و اختصاصی این مؤسسات کمک تلقی شده و پس از پرداخت به هزینه قطعی منظور می گردد. سهم دولت در هزینه های آموزش عالی بخش دولتی بر مبنای هزینه سرانه تعیین و نسبت آن به بودجه عمومی دولت براساس رشد پوشش جمعیت دانشجویی در مقایسه با عدد مشابه در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران افزایش می یابد.

- بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۰-۱۳۹۴ مصوب ۱۳۸۹

دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌هایی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند بدون الزام به رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی و اداری-استخدامی-تشکیلاتی مصوب هیئت امناء که حسب مورد به تأیید وزراء علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور می‌رسد، عمل می‌نمایند. اعضای هیئت علمی ستادی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز مشمول حکم این بند هستند. حکم این بند شامل مصوبات، تصمیمات و آیین‌نامه‌های قبلی نیز می‌گردد و مصوبات یاد شده مادام که اصلاح نگردیده به قوت خود باقی هستند.

- ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵

دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند، بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی کشور، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیئت امناء که حسب مورد به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور و در مورد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی وابسته به نیروهای مسلح به تأیید رئیس ستاد کل نیروهای مسلح می‌رسد، عمل می‌کنند.

- مصوبه شماره ۶۳۰ مورخ ۸۷/۶/۱۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی

شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۶۳۰ مورخ ۸۷/۶/۱۲، بنا به پیشنهاد مورخ ۸۷/۵/۱۲ معاونت حقوقی و توسعه قضایی قوه قضاییه و دیوان عدالت اداری، ماده واحده «خروج تصمیمات صادره از هیات‌ها و کمیته‌های تخصصی وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراکز آموزشی و پژوهشی در امور و شئون علمی، آموزشی و پژوهشی از شمول صلاحیت دیوان عدالت اداری و سایر مراجع قضایی» را به شرح ذیل تصویب نمود:

ماده واحده- آن دسته از تصمیمات و آراء نهایی و قطعی صادره در هیات‌ها و کمیته‌های تخصصی فعال در وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی و پژوهشی مصوب، از جمله؛ تصمیمات و آراء نهایی هیات‌های امناء، ممیزه و انتظامی اساتید و کمیته انضباطی دانشجویان و همچنین تصمیمات و آراء نهایی درخصوص بازنشستگی، ارتقاء، ارزیابی و پذیرش علمی، بورس

دانشجویان و فرصت مطالعاتی که صرفاً در رابطه با امور و شئون تخصصی علمی، آموزشی و پژوهشی صادر شده باشد، قابل شکایت و رسیدگی در دیوان عدالت اداری و سایر مراجع قضایی نخواهد بود.

تبصره- در هر یک از وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هیاتی به عنوان مرجع نهایی به منظور تجدیدنظر و رسیدگی به شکایات اساتید و دانشجویان از آراء و تصمیمات هیات‌ها و کمیته‌های مذکور در ماده واحده فوق که در امور و شئون علمی، آموزشی و پژوهشی صادر شده و همچنین به منظور نظارت بر نحوه رسیدگی در این هیات‌ها و کمیته‌ها تشکیل می‌شود. ترکیب اعضاء و وظایف و اختیارات هیات‌موضوع این تبصره، به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی خواهد رسید.

• مصوبه تفسیری جلسه ۷۶۰ مورخ ۱۳۹۳/۶/۱۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی

عبارت صرفاً در رابطه با امور و شئون تخصصی علمی، آموزشی و پژوهشی در متن ماده واحده، به همه موارد و موضوعات مندرج در ماده واحده مربوط است. چنانچه شکایت از جهت امور و شئون علمی، آموزشی و پژوهشی باشد، موضوع در صلاحیت هیأت یا هیأت‌های تعیین شده توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی، به عنوان مرجع نهایی رسیدگی است

آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

• دادنامه شماره ۱۲۶۱ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - موضوع رأی: ابطال بند ۲۰

صورتجلسه مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۲ هیئت امنای دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

با توجه به اینکه موضوع مصوبه مورد اعتراض، اتخاذ تصمیم در مورد چگونگی ارائه خدمات درمانی است و این امر از حدود اختیارات مندرج در بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۳، خارج است و به علاوه هیات امناء اجازه تعیین تعرفه برای بخش دولتی را ندارد. در نتیجه بند ۲۰ بیست و چهارمین نشست هیات امنای دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۲ با ماده ۸ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی مصوب سال ۱۳۷۳، و ماده ۴ قانون تعزیرات حکومتی امور بهداشتی و درمانی مصوب سال ۱۳۶۷ مغایر است و از حدود اختیارات هیات امناء نیز خارج است. بنابراین بند ۲ مصوبه مورد اعتراض مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.

• دادنامه شماره ۴۹۷ مورخ ۱۳۹۲/۸/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - موضوع رأی: عدم ابطال مصوبه

ششمین جلسه مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۵ هیئت‌های امنای دانشگاه‌های کشور

در ماده ۱۳ قانون حمایت از آزادگان (اسرای آزاده شده) بعد از ورود به کشور مصوب ۱۳۶۸/۹/۱۳ مقرر شده است مدت اسارت برای عموم آزادگان اعم از این که قبل از اسارت در دستگاهها شاغل بوده و یا بعد از اسارت شاغل شوند با تمایل آنان به ازای هر یک سال اسارت دو سال به عنوان سابقه خدمت رسمی و مرتبط تلقی می‌شود و از هر لحاظ مورد محاسبه قرار خواهد گرفت. نظر به این که حکم مقنن ناظر بر احتساب هر سال اسارت به عنوان دو

سال سابقه خدمت رسمی است و مدت اسارت از هر لحاظ قابل محاسبه شناخته شده است و در مصوبه مورد اعتراض نیز سابقه اسارت در اعطای مرتبه، ترفیع و ارتقاء قابل محاسبه پیش بینی شده است، بنابراین مغایرتی با حکم فوق الذکر مقنن ندارد و قابل ابطال تشخیص نمی شود.

• دادنامه شماره ۷۱۴ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - موضوع رأی: ابطال قسمتی از مصوبات مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۱، ۱۳۸۵/۴/۱۱ و ۱۳۸۴/۳/۴ هیئت امنای دانشگاه‌های صنعتی شریف، تهران و امیرکبیر در اعطای تخفیف شهریه.

قانونگذار در بند ب ماده ۵۰ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۳، به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اجازه داده است به ازای برگزاری دوره‌های تحصیلی از قبیل شبانه، نوبت دوم، از راه دور (نیمه حضوری)، آموزش‌های مجازی، دوره‌های مشترک با دانشگاه‌های خارجی و دوره‌های خاص اقدام و هزینه‌های مربوط را با تأیید وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد از داوطلبان اخذ و به حساب درآمد اختصاصی دانشگاه واریز کنند و در مواردی پرداخت شهریه برخی افراد را به عهده دولت محول کرده است. نظر به این که این ماده قانونی در مقام بیان تخفیف یا معافیت از پرداخت شهریه تحصیلی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی برای افراد خاصی نیست و از طرفی اعمال تخفیف و معافیت به شرح مصوبات مورد اعتراض از موجبات تبعیض ناروا مصرح در بند ۹ اصل سوم قانون اساسی است، بنابراین با استناد به بند ۱ ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری حکم به ابطال مصوبات مذکور صادر و اعلام می شود.

• دادنامه شماره ۱۹۵ مورخ ۱۳۹۰/۴/۲۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - موضوع رأی: ابطال ماده ۵۵ اصلاحی آیین‌نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها

نظر به اینکه به موجب ماده ۷ قانون نحوه انجام امور مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی مصوب سال ۱۳۶۹، مقرر شده است، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی مکلفند حساب کلیه اعتبارات و هزینه‌ها را نگهداری و صورت حساب دریافت و پرداخت هر ماه و حساب نهایی هر سال را تنظیم و پس از گواهی ذی حساب به همراه اسناد و مدارک مربوط برای رسیدگی یا حسابرسی در اختیار دیوان محاسبات قرار دهند و یک نسخه از صورت حساب دریافت و پرداخت هر ماه و حساب نهایی هر سال را به وزارت امور اقتصادی و دارایی ارسال دارند و این حکم خاص قانونگذار به وسیله حکم عام بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳ و بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹ که در مقام مستثنی کردن مشمولان ماده ۷ قانون نحوه انجام امور مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی مصوب ۶۹ از قانون محاسبات عمومی کشور است، نسخ نشده است و وظایف و تکالیف مقرر در قانون دیوان محاسبات کشور مصوب سال ۱۳۶۱ به قوت خود باقی است. بنابراین ماده ۵۵ اصلاحی آیین‌نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها که مفهم عدم لزوم ارسال اسناد و مدارک لازم جهت رسیدگی و حسابرسی به دیوان محاسبات کشور است، خلاف

قانون و خارج از حدود اختیارات مراجع وضع تشخیص و به استناد بند یک ماده ۱۹ و مواد ۲۰ و ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

- دادنامه شماره ۴۲۵-۸۴/۴۲۴ مورخ ۱۳۸۴/۸/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - موضوع رأی: ابطال تبصره ۴ ماده ۳ آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مصوب هیئت امنای دانشگاه تهران ۲- ابطال نامه شماره ۲/۱۷۴/۱۶۳۸ مورخ ۱۳۸۴/۴/۹ هیئت حسابرسی دیوان محاسبات استان تهران

به صراحت تبصره یک ماده واحده قانون تایید رشته‌های دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۶۷/۲/۱۴ «اعضاء هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی دولتی مجازند در وقت آزاد خود در دانشگاه آزاد اسلامی تدریس نمایند.» بنابراین اطلاق تبصره ۴ ماده ۳ آیین‌نامه استخدامی هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی کشور مصوب هیأت امناء دانشگاه تهران در خصوص عدم جواز اشتغال اعضاء هیأت علمی به کار دولتی یا غیر دولتی در خارج از محل خدمت آنان و ضمانت اجرای تخطی از آن در حدی که مغایر حکم صریح مقنن به شرح فوق‌الذکر است، از تاریخ وضع قانون مذکور منسوخ و از درجه اعتبار ساقط است و مستنداً به قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری حکم به ابطال آن صادر می‌شود و با این کیفیت نامه شماره ۲/۱۷۴/۱۶۳۸ مورخ ۱۳۸۴/۴/۹ حسابرسی دیوان محاسبات تهران نیز منتفی و اعتراض نسبت به آن سالبه به انتفاء موضوع تلقی می‌شود.

- دادنامه شماره ۸۴/۱۹۴ مورخ ۱۳۸۴/۵/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - موضوع رأی: ابطال بند ۴ مصوبه دومین جلسه دوره دوم هیئت امنای دانشگاه تهران و بخشنامه شماره ۱۵/۳۶۹۸ مورخ ۱۳۸۰/۶/۲۱ مدیرکل دفتر هیئت امناء و هیئت ممیزه مرکزی و شورای مرکزی دانشگاهها

حکم مقرر در تبصره ۴ ماده ۳ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب شهریور ماه ۱۳۷۰ مصرح در جواز اعطاء یک یا دو گروه تشویقی به آزادگان، جانبازان انقلاب اسلامی، رزمندگانی که حداقل شش ماه متوالی یا نه ماه متناوب در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل خدمت نموده‌اند و طبعاً تأثیر آن در محاسبه مزایای مبتنی بر میزان حقوق ماهانه مستخدمین مشمول مقررات قانون فوق‌الذکر است و دلالتی بر تعیین و پرداخت مابه‌التفاوت گروه تشویقی به صورت یک رقم مجزی تحت عنوان امتیاز جانبازی یا آزادگی یا رزمندگی به جای گروه تشویقی و عدم احتساب آن در مزایا و فوق‌العاده‌های قانونی مذکور ندارد. بنابراین مفاد بند ۴ مصوبه دومین جلسه دوره دوم هیأت امنای دانشگاه تهران و همچنین بخشنامه شماره ۱۵/۳۶۹۸ مورخ ۱۳۸۰/۶/۲۱ مدیرکل دفتر هیأت‌های امناء و هیأت ممیزه مرکزی و شورای مرکزی دانشگاهها از جهات فوق‌الذکر مغایر حکم صریح قانونگذار و خارج از حدود اختیارات قوه مجریه در وضع مقررات دولتی می‌باشد و موارد مزبور به استناد قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌شود.

• دادنامه شماره ۸۹۹ مورخ ۱۳/۵/۱۳۹۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

اولاً با توجه به این که شعبه سوم دیوان عدالت اداری، اعمال قانون ساماندهی و حمایت از تولید و عرضه مسکن در خصوص فروش خانه های سازمانی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی را مطابق بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و نیز بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران تابع تصمیم هیأت امنای دانشگاهها تلقی کرده است و به موجب رأی شماره ۱۳۹۰/۸/۱۷-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۳۰۲۲۹۶ به رد شکایت اتخاذ تصمیم کرده است، لیکن شعب اول و چهارم دیوان عدالت اداری به موجب آراء شماره ۱۳۸۹/۱۲/۸-۸۹۰۹۹۷۰۹۰۰۱۰۱۸۳۳ و ۱۳۹۰/۷/۱۲۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۴۰۲۰۷۳- تصمیم هیأت امناء در اعمال قانون مذکور در دانشگاهها را ضروری تلقی نکرده اند و به وارد دانستن شکایت اتخاذ تصمیم کرده اند بین آراء تعارض وجود دارد. ثانیاً: مطابق قوانین پیش گفته دانشگاهها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستانهایی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی ربط هستند بدون الزام به رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاههای دولتی بویژه قانون محاسبات عمومی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین نامه های مالی، معاملاتی و اداری و استخدامی، تشکیلاتی مصوب هیأت امناء که حسب مورد به تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستانها به تأیید رئیس جمهور می رسد، عمل می کنند و در ماده ۲۲۶ قانون برنامه پنجم توسعه نیز مقرر شده است، احکام قوانین و مقرراتی که لغو یا اصلاح آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است در صورت مغایرت با احکام این قانون در طول برنامه موقوف الاجراء می شود. با توجه به مراتب، دانشگاهها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستانهای فوق الذکر در مواردی که هیأت امناء آنها در محدوده اختیارات مذکور، مقرر ای تصویب کنند، تابع تصمیمات هیأت امناء هستند و چون هیأت امناء دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان کرمانشاه به موجب بند ۳۰ صورتجلسه مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۲۵ با فروش و واگذاری کلیه اماکن مسکونی اسکان متخصصان، اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه مخالفت کرده است، بنابراین اعمال قانون ساماندهی و حمایت از تولید و عرضه مسکن و اصلاح بعدی آن در خصوص فروش خانه های سازمانی در دانشگاهها تابع مصوبه هیأت امناء است و رأی شعبه سوم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۳۹۰/۸/۱۷-۹۰۰۹۹۷۰۹۰۰۳۰۲۲۹۶ که تبعیت از نظر هیأت امناء را ضروری تلقی کرده است و به رد شکایت صادر شده است صحیح و موافق مقررات تشخیص می شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۱۲۶ و ۱۱۲۵ مورخ ۱۱/۳/۱۳۹۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

با عنایت به اینکه دستور هجدهم یازدهمین نشست عادی مورخ ۱۳۹۰/۳/۱۸ هیأت امناء دانشگاه یزد و بند ۲۴ مصوبه مورخ ۱۳۹۲/۹/۲ هیأت امناء دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد مبنی بر اعطاء تخفیف شهریه به فرزندان اعضاء هیأت علمی و کارکنان دانشگاههای یاد شده که در دوره شبانه و شعبه بین الملل پذیرفته شده اند موجبات ایجاد تبعیض ناروا را فراهم ساخته و این امر مغایر با بند ۹ از اصل ۳ قانون اساسی جمهوری

اسلامی ایران است و با عنایت به اینکه در موضوع مشابه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب رأی شماره ۷۱۴-۱۳۹۱/۱۰/۱۱ مصوبه ناظر بر تخفیف به اشخاص خاص را ابطال کرده است، بنابراین مصوبات مورد اعتراض مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود. با اعمال ماده ۱۳ قانون پیش گفته و تسری ابطال مصوبات به زمان تصویب آنها موافقت نشد.

• دادنامه شماره ۳۱۸ و ۳۱۷ مورخ ۲۵/۲/۱۳۹۷/هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مطابق حکم بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۹ فقط دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستانهایی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند بدون الزام به رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاههای دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی و اداری استخدامی تشکیلاتی مصوب هیأت امناء که حسب مورد به تأیید وزرای یاد شده و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس جمهور می‌رسد عمل می‌نماید. نظر به اینکه حکم قانون مذکور قابل تعمیم به کارکنان وزارتخانه‌ها و سازمانهای دولتی و به طور کلی دستگاههای اجرایی به غیر از موارد مصرح در بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجساله پنجم نیست، بنابراین کارکنان سازمان غذا و دارو که زیر مجموعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است و مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشند تابع مقررات و مصوبات هیأت امناء و مصوبات مربوط نمی‌توانند واقع شوند و تمام پرداختها در قالب قانون مدیریت خدمات کشوری برای آنها قابل اعمال است و مصوبه هیأت وزیران به شماره ۴۸۰۹۳/ت/۶۵۶۳۶ شماره ۷/۴/۱۳۹۱ به علت مغایرت با قوانین فوق‌الذکر قابل ترتیب اثر نیست از این رو آراء صادر شده به رد شکایت به شرح مندرج در گردش کار صحیح و موافق مقررات تشخیص شد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

آرای هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری

• دادنامه شماره ۲۲۳، کلاسه پرونده: ه ع/۴۹۱/۹۳ مورخ ۱۳۹۵/۹/۲۹ هیئت تخصصی اقتصادی، مالی و اصناف- موضوع رأی: ابطال ماده ۹ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی مصوب مرداد ۱۳۹۰ و ماده ۲ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پژوهشی و فناوری مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۲۷ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

در خصوص شکایت دیوان محاسبات مبنی بر درخواست ابطال جزء ۴ بند الف صورتجلسه ۸۳/۹/۱۲ هیات امناء دانشگاه علوم پزشکی مشهد- بیرجند که طی آن پرداخت حق بیمه مسئولیت مدنی مسئولین فنی مراکز درمانی دانشگاه از محل اعتبارات اختصاصی تجویز گردیده با عنایت به جامع اوراق و محتویات پرونده نظر به اینکه مطابق حکم بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه و بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه، قانونگذار تدوین و تصویب مقررات اداری مالی دانشگاهها را بدون الزام به رعایت سایر قوانین بر عهده هیات امناء دانشگاه

قرار داده است و بعلاوه مصوبه مذکور با ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی هم که مورد استناد شاکی قرار گرفته مغایرتی ندارد، لذا به استناد بند ب ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان مصوب ۱۳۹۲ رأی به رد شکایت مطروحه صادر و اعلام می گردد. این رأی ظرف مهلت ۲۰ روز پس از صدور از سوی ریاست محترم دیوان و یا ۱۰ نفر از قضات محترم دیوان عدالت اداری قابل اعتراض می باشد.

- دادنامه شماره ۲۱۳، کلاسه پرونده: هـ ع/۲۸۷/۹۳ مورخ ۱۳۹۴/۶/۱۴ هیئت تخصصی اقتصادی، مالی و اصناف- موضوع رأی: ابطال ماده ۸ آیین نامه مالی معاملاتی دانشگاه های علوم پزشکی مصوب ۹۰/۴/۱۲ وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

درخصوص شکایت دیوان محاسبات کشور به طرفیت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به خواسته درخواست ابطال ماده (۸) آیین نامه مالی معاملاتی دانشگاه های علوم پزشکی مصوب ۹۰/۴/۱۲، متضمن نگهداری وجوه حاصل از سپرده های دریافتی در حساب های بانکی دانشگاه ها و عدم واریز به خزانه و استفاده از آن سپرده ها به جهت مغایرت با اصل ۵۳ قانون اساسی با توجه به اوراق و محتوای پرونده و مدافعات طرف شکایت و نمایندگان خواننده در جلسه اخذ توضیح مورخ ۹۴/۵/۲۶، نظر به اینکه بر اساس بند ب ماده ۲۰ قانون پنجم توسعه که با تایید شورای محترم نگهبان به تصویب رسیده به هیات امنای دانشگاه ها اختیار تصویب مقررات اداری و مالی بدون الزام به رعایت مقررات عمومی حاکم بر دستگاه های دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی اعطاء گردیده و مقرر شده که دانشگاه ها فقط در چارچوب مصوبات هیات امنای اداره شوند، بنابراین بند هشت مصوبه مورد اعتراض خارج از حدود اختیارات مرجع تصویب و مغایر قانون تشخیص نمی گردد؛ لذا به استناد بند ب ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۹۲) رأی به رد شکایت مطروحه صادر و اعلام می کند. رأی صادره ظرف مدت ۲۰ روز از سوی ریاست ارزشمند دیوان یا ده نفر از قضات گرانقدر دیوان قابل اعتراض است.

- دادنامه شماره ۴۶-۴۷-۴۸، کلاسه پرونده: ۶۰۵/ - ۵۱۸/۹۳ - ۵۱۹/۹۳ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲ هیئت تخصصی اداری و استخدامی- موضوع رأی: ابطال ماده ۱۰۶ و تبصره ماده ۴۹ آیین نامه استخدامی جهاد دانشگاهی و ابطال تبصره مصوبه ۱۲۰ هیئت امنای و الزام به پرداخت پاداش پایان خدمت

اولاً نظر به اینکه الزام به پرداخت پاداش براساس آخرین حقوق و مزایا مورد بوده قابل طرح در هیئت نبوده و قرار رد شکایت صادر می گردد. ثانیاً با عنایت به مفاد بند ب ماده ۲۰ قانون پنجم توسعه موضوع مورد شکایت مغایرتی با قانون نداشته و قابل ابطال نمی باشد بنابراین به استناد ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان رأی به رد شکایت شکات صادر و اعلام می گردد. رأی صادره ظرف مهلت بیست روز از تاریخ صدور از طرف رئیس دیوان و یا ده نفر از قضات دیوان عدالت اداری قابل اعتراض در هیئت عمومی می باشد.

- دادنامه شماره ۲۲۳، کلاسه پرونده: هـ/ع/۹۳/۴۹۱ مورخ ۱۳۹۵/۹/۲۹ هیئت تخصصی اقتصادی، مالی و اصناف- موضوع رأی: ابطال ماده ۹ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و دانشکده های علوم پزشکی مصوب مرداد ۱۳۹۰ و ماده ۲ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پژوهشی و فناوری مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۲۷ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

در خصوص شکایت دیوان محاسبات کشور به طرفیت ۱- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اطلاعات ۲- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به خواسته ابطال ماده ۹ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و دانشکده های علوم پزشکی مصوب مرداد ۱۳۹۰ و ماده ۲ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری نظر به اینکه مواد ۲ و ۹ آیین نامه های موصوف الذکر مانع نظارت دیوان محاسبات کشور نبوده و دیوان محاسبات کشور بر مبنای اصل ۵۵ قانون اساسی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و قوانین جاری حاکم می تواند نظارت خود را به طور کامل اعمال نماید، لذا مواد ۲ و ۹ آیین نامه های مورد شکایت خلاف قانون و خارج از اختیار نبوده به استناد بند ب ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ رأی به رد شکایت صادر و اعلام می کند. رأی صادره ظرف مدت بیست روز از تاریخ صدور از سوی ریاست ارزشمند دیوان و یا ده نفر از قضات گرانقدر دیوان قابل اعتراض است.

- دادنامه شماره ۱۱۹، کلاسه پرونده: هـ/ع/۹۳/۷۶۸ مورخ ۱۳۹۶/۶/۲۹ هیئت تخصصی پژوهشی و فرهنگی- موضوع رأی: ابطال ماده ۷۸ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی

اولاً: ماده مورد شکایت مغایرتی با اصول قانون اساسی که استناد شده ندارد. ثانیاً: با توجه به اختیارات حاصل از بند «ب» ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه، هیات امناء دانشگاه واجد اختیار بوده است. ثالثاً: متن مصوبه در مورد میزان مرخصی بدون حقوق منطبق با تبصره ذیل ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری است لذا در مجموع شکایت مطروحه موجه نیست و رای به رد آن صادر و اعلام می گردد. این رأی ظرف مهلت بیست روز پس از صدور از سوی رئیس کل محترم دیوان و یا ده نفر از قضات دیوان عدالت اداری قابل اعتراض می باشد.

- دادنامه شماره ۵۸، کلاسه پرونده: هـ/ع/۹۵/۸۸۳ مورخ ۱۳۹۶/۳/۳۰ هیئت تخصصی پژوهشی و فرهنگی- موضوع رأی: ابطال مصوبه هیئت امنای دانشگاه شیراز مربوط به اخذ وجه بابت آزمون میان ترم و پایان ترم از دانشجویان ورودی سال ۱۳۹۲

باتوجه به بند «ب» ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه و مخصوصاً بند «و» ماده ۷ قانون تشکیل هیات های امناء دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی مصوب ۶۷/۱۲/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی که تصویب نحوه وصول درآمدهای اختصاصی و مصرف آن را از اختیارات هیات امناء دانشگاه ها برشمرده است و اقدام دانشکده آموزش های الکترونیکی دانشگاه شیراز (که به صورت خودگردان اداره می شود) در اخذ وجه برای شرکت در آزمون های میان ترم و پایان ترم در شهرهای احصاء شده به غیر از شهر شیراز ناشی از اختیارات مذکور بوده است و موضوع منصرف از مفاد ماده ۴ قانون مدنی می باشد، لذا مصوبه مورد شکایت مغایر با قانون و خارج از

اختیار نبوده و قابل ابطال نمی باشد. این رای به استناد بند «ب» ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری ظرف بیست روز از تاریخ صدور از سوی رئیس محترم دیوان عدالت اداری و یا ده نفر از قضات دیوان عدالت اداری قابل اعتراض می باشد.

- دادنامه شماره ۱۰۲، کلاسه پرونده: هـ ع / ۱۱۱۴/۹۴ مورخ ۱۳۹۵/۵/۲۴ هیئت تخصصی پژوهشی و فرهنگی - موضوع رأی: ابطال جزء (۴) بند الف صورت جلسه مورخ ۸۳/۹/۱۲ هیئت امنای دانشگاه علوم پزشکی مشهد - بیرجند

در خصوص شکایت دیوان محاسبات مبنی بر درخواست ابطال جزء ۴ بند الف صورت جلسه ۸۳/۹/۱۲ هیات امناء دانشگاه علوم پزشکی مشهد - بیرجند که طی آن پرداخت حق بیمه مسئولیت مدنی مسئولین فنی مراکز درمانی دانشگاه از محل اعتبارات اختصاصی تجویز گردیده با عنایت به جامع اوراق و محتویات پرونده نظر به اینکه مطابق حکم بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه و بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه، قانونگذار تدوین و تصویب مقررات اداری مالی دانشگاهها را بدون الزام به رعایت سایر قوانین بر عهده هیئت امناء دانشگاه قرار داده است و به علاوه مصوبه مذکور با ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی هم که مورد استناد شاکی قرار گرفته مغایرتی ندارد، لذا به استناد بند ب ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان مصوب ۱۳۹۲ رأی به رد شکایت مطروحه صادر و اعلام می گردد. این رأی ظرف مهلت ۲۰ روز پس از صدور از سوی ریاست محترم دیوان و یا ۱۰ نفر از قضات محترم دیوان عدالت اداری قابل اعتراض می باشد.

رویه قضایی شماره ۳۵

نحوه بازنشستگی مضمولان

قانون مدیریت خدمات کشوری

طرح بحث

در قانون مدیریت خدمات کشوری، بازنشستگی تعریف نشده است. براساس بند (ج) ماده (۱۲۴) قانون استخدام کشوری «بازنشستگی، وضع مستخدمی است که طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیتدار از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند.» هدف اساسی از بازنشستگی تأمین زندگی کارکنانی است که دیگر قادر به ادامه همکاری در خدمات عمومی نیستند و مقرری مورد نظر برای حمایت از آنان در دوران کهولت است.

فصل سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری، تحت عنوان تأمین اجتماعی مقرراتی را در زمینه بازنشستگی کارمندان دستگاه‌های اجرایی بیان کرده است. براساس ماده (۱۰۱) این قانون «کلیه کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرایی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، ازکارافتادگی، فوت، بیکاری و درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند.» بنابراین از نظر مقررات ناظر بر بازنشستگی نسبت به کارمندان پیمانی الزاماً قانون تأمین اجتماعی و مواد قانون مدیریت خدمات کشوری حاکم است.

در ادامه ماده (۱۰۱) درخصوص بازنشستگی کارمندان رسمی دستگاه‌های اجرایی چنین آمده است: «کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه‌های اجرایی استخدام نمود، از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط قرار می‌گیرند.» براین اساس امکان انتخاب نظام بازنشستگی توسط کارمندان رسمی که پس از وضع قانون مذکور استخدام می‌شوند، وجود دارد و آنها می‌توانند نظام بازنشستگی قانون تأمین اجتماعی یا مقررات بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط را انتخاب نمایند.

* در مواردی که تغییر وضعیت استخدامی صورت پذیرد، تغییر صندوق بازنشستگی مستخدم منوط به تقاضای وی است. در صورتی که دستگاه متبوع رأساً اقدام به تغییر صندوق نماید، دستگاه مسئول ذی‌ربط در دستگاه اجرایی پاسخگو خواهد بود و این تصمیم قابل اعتراض در دیوان عدالت اداری است.

در ادامه انواع و شرایط بازنشستگی پیش‌بینی شده در ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

بازنشستگی به اختیار دستگاه اجرایی

در موارد زیر دستگاه اجرایی می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

- ۱) داشتن حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و ۳۵ سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر (مدارک مؤسسات غیردانشگاهی و معادل ملاک نیست).
- ۲) حداقل ۶۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با ۲۵ روز حقوق.
❖ بنابراین قانونگذار در حالت اول شرط سابقه خدمت و در حالت دوم ترکیبی از سن و سابقه خدمت را پیش‌بینی نموده است که در صورت تحقق هر یک از این شرایط، دستگاه اجرایی می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید.
- ۳) داشتن حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت، با درخواست کارمند.
- ۴) داشتن ۲۰ سال سابقه و ۵۵ سال سن برای مرد و ۵۰ سال سن برای زن، با درخواست کارمند.
- ۵) داشتن سابقه خدمت تا ۳۵ سال برای کارمندان مشاغل تخصصی (مدارک فوق لیسانس و بالاتر) با درخواست کارمندان.

بازنشستگی به عنوان تکلیف دستگاه اجرایی

تبصره (۲) ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایطی را پیش‌بینی نموده است که بر خلاف شرایط متن ماده مذکور، در صورت تحقق دستگاه اجرایی مکلف است کارمند واجد شرایط را رأساً و بدون درخواست وی بازنشسته نماید.

- ۱) داشتن ۳۰ سال سابقه خدمت و ۶۰ سال سن برای مشاغل غیرتخصصی
- ۲) داشتن ۳۵ سال سابقه خدمت و ۶۵ سال سن برای مشاغل تخصصی
❖ ملاحظه می‌شود که قانونگذار در خصوص مشاغل تخصصی و غیرتخصصی با در نظر گرفتن مجموعی از شرایط سابقه خدمت و سن، دستگاه اجرایی را مکلف به بازنشستگی واجدین شرایط نموده است.

همچنین در موارد زیر دستگاه اجرایی مکلف به بازنشسته کردن کارمندان است:

۳) داشتن ۲۵ سال سابقه برای کارشناسان و ۳۰ سال سابقه برای مشاغل غیرتخصصی به همراه ۶۰ سال سن.

۴) داشتن ۳۵ سال سابقه و ۶۵ سال سن برای مشاغل تخصصی و دکتری.

۵) داشتن ۲۵ سال سابقه و ۶۵ سال سن برای مشاغل غیرتخصصی.

۶) داشتن ۲۵ سال سابقه و ۷۰ سال سن برای مشاغل تخصصی.

۷) در مشاغل سخت و زیان‌آور داشتن ۲۵ سال سابقه برای مشاغل غیرتخصصی و ۳۰ سال سابقه برای مشاغل تخصصی.

نکات کلیدی

۱) براساس ماده (۱۰۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از ۳۰ سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر ۳۰ سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

۲) براساس ماده (۱۰۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان است که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان - مصوب ۱۳۶۲ - (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌شود.

۳) براساس ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر (فوق‌العاده ایثارگری، سختی کار و فوق‌العاده شغل) و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون (فوق‌العاده ویژه) و فوق‌العاده تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد.

۴) اشخاصی که در طول دوران خدمت حداقل به مدت ۲ سال دارای سمت‌های مدیریتی بوده‌اند، درصد‌های زیر به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد.

۵ درصد	مشاغل سرپرستی و همتراز
۱۰ درصد	معاونین مدیر کل و همتراز آنان
۱۵ درصد	مدیران کل و همتراز آنان
۲۰ درصد	مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکتهای دولتی
۲۵ درصد	مقامات موضوع تبصره های «۲» و «۳» ماده (۱) ن.ه.پ

۵) به موجب ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، اعضای هیئت علمی و قضات از شمول این قانون مستثنا شده‌اند و بازنشستگی آنها براساس ماده (۱۰۳) امکانپذیر نیست. (دادنامه شماره ۵۸۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری) بازنشستگی این افراد تابع قانون مقررات بازنشستگی و قوانین اصلاحی آن است و براساس ماده (۹) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان هنگام بازنشستگی معدل حقوق و مزایای دریافتی آنان که ملاک کسور بازنشستگی است در ۲ سال آخر خدمت مبنای حقوق بازنشستگی آنان است. (دادنامه شماره ۱۵ مورخ ۱۳۸۸/۰۱/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۶) به حکم ماده (۸۲) قانون برنامه ششم توسعه، کلیه حقوق بازنشستگی براساس میانگین دریافتی ۲ سال آخر خدمت خواهد بود.

متن مستندات

• مواد (۱۰۳)، (۱۰۴)، (۱۰۵) و (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱۰۳ - دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی‌وپنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال .

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

تبصره ۱- سابقه مذکور در بند الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج‌سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

تبصره ۲- دستگاه‌های اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره ۳- دستگاه‌های اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتادسال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت باز خرید می‌شوند.

ماده ۱۰۴ - در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازاء هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۰۵ - منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان - مصوب ۱۳۶۲- (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد.

تبصره - مدت خدمت کارمندانی که در ابتداء یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند، جزء سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد؛ مگر آن که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند. مأموریت‌های تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور انجام می‌گیرد.

ماده ۱۰۶ - مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد.

• ماده (۸۲) قانون برنامه ششم توسعه

برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.

• دادنامه شماره ۵۸۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این که مطابق ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸، اعضاء هیأت علمی از شمول قانون مستثنی اعلام شده اند و احکام بازنشستگی شکات پرونده های موضوع تعارض مستند به ماده ۱۰۳ قانون یاد شده صادر شده است، بنابراین به لحاظ عدم امکان شمول قانون مدیریت خدمات کشوری بر اعضاء هیأت علمی، احکام بازنشستگی که مستند به ماده ۱۰۳ قانون مذکور صادر شده فاقد وجاهت قانونی است و احکام صادر شده از شعب دیوان عدالت اداری در رأی بر وارد دانستن شکایت شکات از حیث عدم وجاهت قانونی استناد به قانون مدیریت خدمات کشوری در بازنشستگی اعضاء هیأت علمی صحیح و موافق قانون است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۵ مورخ ۱۳۸۸/۰۱/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

به صراحت ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ به کارکنان مشمول قانون مذکور، هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود و طبق ماده ۹ قانون فوق‌الذکر نیز در مورد مستخدمینی که در اجرای مادتين ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری در موسسات دولتی مستثنی شده از قانون مزبور خدمت می‌نمایند و تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت و قوانین اصلاحی آن می‌باشند، هنگام بازنشستگی یا فوت و یا از کارافتادگی معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی آنان که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت مبنای حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان محسوب شده است. بنابراین دادنامه شماره ۳۲۰۰ مورخ ۱۳۸۷/۵/۱۵ شعبه هشتم دیوان که متضمن این معنی است، موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

رویه قضایی شماره ۳۶

احتساب سنوات ایام بلا تکلیفی

بعد از فراغت از تحصیل مطابق قانون

متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش

طرح بحث

مستنبط از مواد (۶) و (۸) قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش (مصوب ۱۳۶۹)، دانشجویان متعهد به خدمت موضوع قانون مزبور از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظر برخوردار می شوند و در صورت نیاز و تأیید صلاحیت آنان پس از فراغت از تحصیل به طور رسمی و قطعی به استخدام وزارت آموزش و پرورش در می آیند. با توجه به مدلول دادنامه شماره ۷۵۸ مورخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ که در مقام ایجاد وحدت رویه انشا شده و لازم الاتباع است و در آرای وحدت رویه شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۸۶/۸/۶ و ۱۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۳/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز تأیید شده است، استخدام مشمولان به صورت خرید خدمت یا پیمانی و نظایر آن و یا عدم تعیین تکلیف قطعی آنان با وجود احراز شرایط استخدام رسمی و جاهت قانونی ندارد و در صورتی که عدم اشتغال آنان مستند به فعل آن ها نباشد از تاریخ فراغت از تحصیل، استحقاق احتساب ایام بلاتکلیفی و پرداخت حقوق و مزایای قانونی مدت مزبور را دارند.

۱- متقاضی، متعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش باشد و از آغاز تحصیل به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده باشد.

۲ - عدم اشتغال مشمولان بعد از فراغت از تحصیل مستند به فعل آن ها نباشد.

۲ - عدم اشتغال، ناشی از عدم تأیید گزینش نباشد.

شرایط احتساب سنوات ایام بلاتکلیفی
بعد از فراغت از تحصیل متعهدین
خدمت به وزارت آموزش و پرورش

نکات کلیدی

- (۱) متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش از آغاز تحصیل به **استخدام آزمایشی** وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق العاده شغل برخوردار خواهند شد و در صورت نیاز و تایید صلاحیت آنان پس از فراغت از تحصیل به **طور رسمی و قطعی** به استخدام وزارت آموزش و پرورش در می آیند. (ماده ۶ و ۸ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹)
- (۲) **عدم تعیین تکلیف قطعی** متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش با وجود احراز شرایط استخدام رسمی **فاقد وجاهت قانونی** است. (دادنامه شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۸۶/۸/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- (۳) با توجه به استحقاق مشمولان قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش به استخدام قطعی پس از فراغت از تحصیل در دوره مربوط، در صورتی که عدم اشتغال به خدمت متعهدان واجد شرایط **مستند به فعل آنان نباشد**، مدت ایام بلا تکلیفی بین فراغت از تحصیل تا اشتغال جزء سوابق خدمت دولتی محسوب و حقوق مبنا پرداخت می شود. (دادنامه شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۸۶/۸/۶ و دادنامه شماره ۱۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۳/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).
- (۴) مشمولان قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش پس از فراغت از تحصیل با رعایت مقررات گزینش، **استحقاق استخدام قطعی** را دارند و پایان دادن به خدمت آنان پس از تحقق و اجتماع شرایط قانونی لازم و یا استخدام آنان به طور غیر قطعی از جمله خرید خدمت موافق هدف و حکم مقنن نیست. (دادنامه شماره ۷۵۸ مورخ ۸۵/۱۱/۱۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)
- (۵) **لغو احکام استخدامی** متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش پس از فراغت از تحصیل و اشتغال به خدمت با اهداف قانونگذار منافات دارد و **غیر قانونی** است. (شماره ۳۳ الی ۳۷ مورخ ۱۳۷۶/۴/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

متن مستندات

• مواد ۵، ۶، ۷ و ۸ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش (مصوب ۱۳۶۹/۰۳/۰۸)

ماده ۵ - متعهدین در صورت ترک تحصیل یا انصراف از ادامه تحصیل، ممنوعیت از ادامه تحصیل، اخراج و یا انفصال دائم از خدمت، استنکاف از استخدام، عدم استخدام ناشی از تقصیر، ترک خدمت و بازخرید نمودن خدمت و به طور کلی در صورت فراهم نمودن موجبات عدم انجام تمام یا قسمتی از خدمت مورد تعهد به جز در موارد استثنایی مذکور در این قانون مکلفند دو برابر هزینه‌های تحصیلی و دو برابر حقوق کارآموزی دریافتی را حسب درخواست وزارت فرهنگ و آموزش عالی و وزارت آموزش و پرورش به خزانه دولت پرداخت نمایند. چنانچه قسمتی از خدمت مورد تعهد انجام شده باشد، وجوه مزبور به نسبت کسر خدمت دریافت خواهد شد.

تبصره - چنانچه موارد یاد شده در ماده فوق ناشی از تقصیر متعهد نباشد و عرفاً نتوان آن را معلول عمل وی تلقی نمود به تشخیص وزارت آموزش و پرورش، متعهد از پرداخت وجوه مذکور در ماده فوق معاف بوده و تعهد وی لغو خواهد شد.

ماده ۶ - دانشجویان متعهد به خدمت موضوع این قانون از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظر برخوردار خواهند شد. ضمناً حقوق کارآموزی دانش‌آموزان دانشسراهای تربیت معلم معادل حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدرک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظر پرداخت خواهد شد.

تبصره - پرداخت حقوق کارآموزی و حقوق به دانش‌آموزان و دانشجویان مذکور مانع از استفاده آنان از امکانات رفاهی عمومی از قبیل خوابگاه و وام صندوق رفاه و غیره که دانشسراها و مراکز تربیت معلم و آموزشکده‌های فنی و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و حوزه‌های علمیه معمولاً در اختیار آنان قرار می‌دهند، نخواهد بود؛ لکن هزینه‌های شبانه‌روزی و هزینه خوابگاه از وجوه پرداختی کسر خواهد شد.

ماده ۷ - پس از استخدام رسمی حداکثر مدت ۲ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کاردانی و حداکثر ۴ سال از مدت تحصیل دانشجویان دوره کارشناسی و دانش‌آموزان دانشسراهای تربیت معلم جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و از نظر ترفیع (پایه، گروه، بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود.

ماده ۸ - وزارت آموزش و پرورش در صورت نیاز و تأیید صلاحیت متعهدین، فارغ‌التحصیلان دانشسراهای تربیت معلم را استخدام و وضعیت استخدامی سایر متعهدین را به قطعی تبدیل و در غیر این صورت با آنان طبق ماده ۵ و تبصره ذیل آن رفتار خواهد کرد.

• دادنامه شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۸۶/۸/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مستنبط از مادتين ۸ و ۶ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ این است که دانشجویان متعهد به خدمت موضوع قانون مزبور از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد

نظر برخوردار می شوند و در صورت نیاز و تایید صلاحیت آنان پس از فراغت از تحصیل به طور رسمی و قطعی به استخدام وزارت آموزش و پرورش در می آیند. بنا به جهات فوق الذکر و عنایت به مدلول دادنامه شماره ۷۵۸ مورخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ که در مقام ایجاد وحدت رویه انشاء شده و لازم الاتباع است، واجدین شرایط مذکور در عداد مستخدمین رسمی محسوب می شوند و استخدام آنان به صورت خرید خدمت یا پیمانی و نظایر آن و یا عدم تعیین تکلیف قطعی آنان با وجود احراز شرایط استخدام رسمی و جاهت قانونی ندارد و عدم اشتغال این قبیل افراد مستند به فعل آنان نبوده و تاخیر در صدور احکام رسمی نافی حق مکتسب قانونی آنان نیست؛ بنابراین دادنامه های شماره ۲۳۳۱ - ۱۳۸۸/۱۰/۲۷ و ۲۶۷۴ - ۱۳۸۲/۱۱/۱۵ دو شعبه ۱۱ و ۱۰ بدوی دیوان مبنی بر تایید استحقاق شاکیان به استخدام رسمی و قطعی از تاریخ فراغت از تحصیل و احتساب ایام بلاتکلیفی و پرداخت حقوق و مزایای قانونی آنها در مدت مزبور که مورد تایید شعب تجدیدنظر نیز قرار گرفته است، صحیح و موافق قانون تشخیص داده می شود این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذی ربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۱۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۳/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

طبق مادتين ۳ و ۱ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ دانش آموزان دانشسراها و دانشجویان مراکز تربیت معلم و دانشگاههای تربیت معلم و رشته های دبیری، دانشگاهها و موسسات آموزش عالی مکلفند در آغاز تحصیل خود به وزارت آموزش و پرورش تعهد ثبتي بسپارند که پس از فراغت از تحصیل به میزان دو برابر مدت تحصیل که حداقل آن کمتر از ۵ سال نباشد در هر محلی که وزارت آموزش و پرورش تعیین می نماید، خدمت کنند و قبل از اتمام خدمت مورد تعهد حق استخدام در هیچ یک از وزارتخانه ها و سازمانها و موسسات و شرکتهای دولتی و نهادهای انقلابی مذکور در ماده ۳ را ندارند و در قبال تعهد مزبور به موجب ماده ۶ این قانون از آغاز تحصیل خود به استخدام آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و از حقوق و فوق العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم برخوردار می شوند و با توجه به ماده ۷ قانون فوق الذکر پس از استخدام رسمی حسب مورد ۲ تا ۴ سال از مدت تحصیل جزء سابقه خدمت رسمی آنان منظور و از نظر ترفیع (پایه، گروه بازنشستگی) قابل محاسبه خواهد بود. نظر به مراتب فوق الذکر و مدلول دادنامه شماره ۷۵۸ - ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ هیأت عمومی دیوان در باب استحقاق مشمولان قانون مزبور به استخدام قطعی پس از فراغت از تحصیل در دوره مربوط و این که عدم اشتغال به خدمت متعهدان واجد شرایط مستند به فعل آنان نبوده است، دادنامه شماره ۷۰۱ - ۱۳۸۶/۵/۲ شعبه اول دیوان مبنی بر تایید استحقاق شاکی به احتساب مدت مورد ادعا جزو سوابق خدمت دولتی و دریافت حقوق مدت مزبور صحیح و موافق قانون می باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذی ربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

• دادنامه شماره ۸۱۶ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به این که درخواست اعمال ماده ۵۳ آیین دادرسی دیوان عدالت اداری الحاقی مورخ ۱۳۸۴ / ۸ / ۴، نسبت به آراء شماره ۶۵۴ - ۱۳۸۶/۸/۶ و ۱۵۳ - ۱۳۸۷/۳/۱۲ هیأت عمومی، با لحاظ دلایل ابرازی و مبانی حقوقی مطرح شده از سوی موافقان و مخالفان به تشخیص اکثریت اعضای حاضر مورد پذیرش قرار نگرفت، بنابراین آراء فوق الاشعار ابقاء و مالاً به اعتبار خود باقی و لازم الاجرا است.

- دادنامه شماره ۷۵۸ مورخ ۸۵/۱۱/۱۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مصرحات مقرر در قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش و مدلول دادنامه شماره ۳۳ الی ۳۷ مورخ ۱۳۷۶/۴/۱۴ هیأت عمومی دیوان مبنی بر ابطال بخشنامه شماره ۷۱۰/۵۵۰۳/ج مورخ ۱۳۷۳/۳/۱۸ مدیرکل آموزش و پرورش استان اصفهان و بخشنامه‌های شماره ۷۱۰/۲۲۰۴/۳ مورخ ۱۳۷۳/۲/۲۱ و ۷۱۰/۲۸۶۱/۱ مورخ ۱۳۷۳/۲/۲۰ مدیرکل امور اداری وزارت آموزش و پرورش مبین استحقاق مشمولین قانون مزبور به استخدام قطعی پس از فراغت از تحصیل در دوره مربوط است و پایان دادن به خدمت مشمولین آن قانون پس از تحقق و اجتماع شرایط قانونی لازم و یا استخدام آنان به طور غیر قطعی از جمله خرید خدمت موافق هدف و حکم مقنن نیست. بنابراین دادنامه‌های شماره ۹۴۷ مورخ ۱۳۷۶/۷/۳ شعبه سوم بدوی، شماره ۱۷۴۳ مورخ ۱۳۷۶/۱۰/۹ شعبه اول بدوی و شماره ۸۹۶ مورخ ۱۳۸۰/۵/۳۱ شعبه دهم بدوی، شماره ۹۵۰ مورخ ۱۳۷۸/۷/۲۷ شعبه دوم تجدیدنظر دیوان در حدی که متضمن اعلام این معنی است صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

- دادنامه شماره ۳۳ الی ۳۷ مورخ ۱۳۷۶/۴/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر به اینکه قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش به منظور تدارک نیروی انسانی مجرب و متخصص از طریق ارائه خدمت آموزشی در وزارت آموزش و پرورش وضع شده است و اعمال مقررات آن قانون درخصوص اخذ تعهد از داوطلبان ورود به خدمت و تأمین و پرداخت هزینه‌های قانونی مربوط به دوران تحصیل آنان مبتنی بر نیاز وزارت آموزش و پرورش به استفاده از خدمت مذکور می‌باشد؛ بنابراین مدلول بخشنامه شماره ۷۱۰،۵۵۰۳ ج - ۷۳/۳/۱۸ مدیر کل آموزش و پرورش استان اصفهان و بخشنامه‌های ۷۱۰،۲۲۰۴،۳ - ۷۳/۲/۲۱ و ۷۱۰،۲۸۶۱،۱ مورخ ۷۳/۲/۲۰ مدیر کل امور اداری وزارت آموزش و پرورش مبنی بر لغو احکام استخدامی متعهدین پس از فراغت از تحصیل و اشتغال به خدمت با اهداف قانونگذار منافات دارد و بدون جهت به استناد قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری بخشنامه‌های مزبور ابطال می‌گردد.