

فصل دوم: نظریات کمیسیون مشورتی اداری، استخدامی و فرهنگی

< به موجب تبصره ماده ۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، پس از صدور حکم و قطعیت آن، مرجع محکوم علیه علاوه بر اجرای حکم مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه است؛ لذا دستگاه محکوم علیه مکلف است از راهنمایی کارمندان متبوع خود به طرح شکایت مجدد در دیوان خودداری کند.

سوال:

مدیرکل منابع انسانی و رفاه وزارت صنعت و معدن طی نامه شماره ۶۰/۶۶۵۹۹ مورخ ۱۳۹۶/۰۳/۱۰ مطرح نموده است:

«با توجه به ماده (۱۱) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری آیا آرای هیات عمومی دیوان که در مورد کارکنان وزارتخانه خاصی صادر می گردد در مورد کارکنان دارای شرایط مشابه وزارتخانه های دیگر قابل تسری است؟»
«نظریه کمیسیون»

«به موجب تبصره ماده ۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، پس از صدور حکم و قطعیت آن، مرجع محکوم علیه علاوه بر اجرای حکم مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه است؛ لذا دستگاه محکوم علیه مکلف است ضمن تسری و اجرای مفاد رأی دیوان در موارد مشابه یا افراد ذیحقی که مبنای حق آنان مشابه ذیحقی است که شعب دیوان حکم بر ذیحق بودن وی صادر کرده است از راهنمایی کارمندان متبوع خود به طرح شکایت مجدد در دیوان در همان موضوع یا حق موصوف خودداری کند و راساً مفاد رأی دیوان را در تصمیمات و اقدامات بعدی خود یا در موارد مشابه رعایت نماید.

بنابراین رأی دیوان به تمام موارد مشابه در آن دستگاه و سایر دستگاههای مشابه تسری مییابد و دستگاهها مکلفند مفاد رأی دیوان را در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه رعایت نمایند. در این گونه موارد نیازی نیست که افراد ذینفع برای احقاق حق خود در دیوان طرح شکایت کنند.»

< تغییر پست ثابت سازمانی مستخدم بدون تنزل گروه و رتبه از جمله اختیارات قانونی مدیریت دستگاه متبوع است لیکن هرگونه تنزل رتبه و گروه منحصراً در صلاحیت هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری قرار دارد و مدیر دستگاه متبوع مستخدم نمیتواند پست سازمانی وی را به گونه‌های تغییر دهد که منجر به تنزل مقام یا گروه یا عناوین مشابه آن شود.

سوال:

مدیر کل امور اداری سازمان قضایی نیروهای مسلح طی نامه شماره ۷/۶/۹۶/۲۸۰۹۰ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۳۰ مطرح نموده است:

«بر اساس آراء شماره ۴۲۲ الی ۴۲۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۰۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، تغییر پست ثابت سازمانی مستخدم، بدون تنزل مقام یا گروه از اختیارات مدیریت دستگاه متبوع مستخدم می باشد؛ لذا هرگونه تنزل مقام و گروه بدون صدور رأی قطعی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، فاقد مجوز قانونی است و میبایست مابہالتفاوت حقوق و مزایای مربوطه پرداخت گردد. معاونت توسعه سازمان قضایی نیروهای مسلح، سوالات خود را به شرح ذیل اعلام کرده است:

*** آیا آراء وحدت رویه ۴۲۲ الی ۴۲۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صرفاً ناظر به موارد خاص مندرج در آراء مذکور است یا اینکه قابلیت تسری به سایر کارکنان اداری را نیز دارد؟

*** در صورت تسری مفاد رأی هیأت عمومی مذکور به سایر کارکنان، موارد مندرج بند (۲۰) احکام کارگزینی جایی برای نوشتن مابہالتفاوت موضوع رأی هیأت عمومی وجود ندارد. خواهشمند است نحوه اعمال مابہالتفاوت فوق را در بند (۲۰) حکم کارگزینی مشخص فرمائید.»

«نظریه کمیسیون»

۱. نظر به اینکه آراء وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه‌های ۴۲۲ الی ۴۲۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۰۵ در مقام اعمال ماده (۸۹) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری صادر شده است، لذا مفاد آن در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری لازماً اتباع است.

۲. بر اساس ماده (۱۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲) و همچنین آراء وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه‌های ۱۲ مورخ ۱۳۸۸/۰۱/۲۵، ۳۱ مورخ ۱۳۸۸/۰۱/۳۰ و دادنامه‌های شماره ۴۲۲ الی ۴۲۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۰۵ اگرچه تغییر پست ثابت سازمانی مستخدم بدون تنزل گروه و رتبه از جمله اختیارات قانونی مدیریت دستگاه متبوع است لیکن هرگونه تنزل رتبه و گروه منحصر در صلاحیت هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری قرار دارد و مدیر دستگاه متبوع مستخدم نمیتواند پست سازمانی وی را به گونهای تغییر دهد که منجر به تنزل مقام یا گروه یا عناوین مشابه آن شود؛ لذا چنانچه تغییر پست مستخدم توسط مدیر دستگاه متبوع موجب تنزل رتبه و گروه و عناوین مشابه گردد اقدام دستگاه مغایر ماده (۱۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲) و همچنین دادنامه‌های مذکور هیأت عمومی دیوان عدالت اداری محسوب و مستخدم باید در پست قبلی یا پست هم‌تراز آن به کار گرفته شود و مابهالتفاوت حقوق ثابت و فوقالعاده‌های مشمول کسور بازنشستگی قبل از تغییر سمت به وی پرداخت گردد. بالتبع دستگاه متبوع مستخدم مکلف است ردیف مشخصی از احکام کارگزینی را به این امر اختصاص دهد؛ در غیر این صورت عدم پیشبینی دریافت مابهالتفاوت مذکور در احکام کارگزینی نافی حقوق مکتسبه مستخدمین نخواهد بود.

لازم به ذکر است که پیشبینی دریافت مابهالتفاوت حقوق ثابت و فوقالعاده‌های مشمول کسور بازنشستگی در ردیف احکام کارگزینی یک امر اداری و اجرایی است و از حیثه صلاحیت دیوان عدالت اداری خارج است و هرگونه اقدام لازم میبایست از سوی سازمان متبوع به عمل آید.

< وجوه مرخصی مناطق محروم براساس نرخ یوم الاداء (آخرین حکم کارگزینی)، به کارکنان مشمول پرداخت میگردد. نظر به اینکه وجوه مذکور از جمله تعهدات غیر مستمر دستگاه در برابر مستخدم محسوب میشود؛ لذا در صورت انتقال مستخدم به دستگاه دیگر، دستگاه منتقل‌آلیه هیچ گونه تعهدی بر پرداخت تعهدات غیر مستمر دستگاه سابق ندارد.

سوال:

سرپرست دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی کرمانشاه طی نامه شماره ۳۷۵۴۹ مورخ ۱۳۹۶/۰۶/۲۲ مطرح نموده است:

«براساس آراء وحدت رویه به شماره‌های ۴۹۶-۴۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۰۱، ۳۶-۳۵ مورخ ۱۳۹۲/۰۱/۲۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، وجوه مرخصی مناطق محروم براساس نرخ یوم الاداء (آخرین حکم کارگزینی)، به کارکنان مشمول پرداخت میگردد. لذا چنانچه کارکنان مشمول دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به سایر ادارات و سازمانهای دولتی منتقل شوند، ملاک پرداخت وجوه مذکور بر اساس آخرین حکم کارگزینی آنان در دانشگاه علوم پزشکی است یا سازمان منتقل‌آلیه؟»

«نظریه کمیسیون»

۱. براساس مادتین (۱) و (۲) قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مصوب (۱۳۶۷)، "در صورتیکه مستخدم از تمام یا قسمتی از مرخصی مناطق محروم استفاده ننماید، حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به آن در خاتمه هر سال تقویمی به وی پرداخت خواهد شد." همچنین این وجوه به موجب آراء وحدت رویه به شماره‌های ۴۹۶-۴۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۱، ۳۶-۳۵ مورخ ۱۳۹۲/۰۱/۲۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، به نرخ یوم‌الاداء پرداخت خواهد شد.

۲. نظر به اینکه وجوه مذکور از جمله تعهدات غیر مستمر دستگاه در برابر مستخدم محسوب میشود؛ لذا در صورت انتقال مستخدم به دستگاه دیگر، دستگاه منتقل‌آلیه هیچ گونه تعهدی بر پرداخت تعهدات غیر مستمر دستگاه سابق ندارد و دستگاه سابق میبایست براساس آخرین حکم کارگزینی مستخدم نسبت به پرداخت این وجوه اقدام نماید.

< پرداخت کمک هزینه عائله مندی به زنان مجرد بدون سابقه ازدواج شاغل در دستگاه های اجرایی ممنوع است.

سوال:

مدیر کل امور حقوقی بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران طی نامه شماره ۹۶/۲۰۵/۹۳۵۹۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۲۶ مطرح نموده است:

«با توجه به عدم ابطال بخشنامه های دیوان محاسبات بوشهر و اردبیل به موجب دادنامه شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۹۶/۷/۱۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری آیا سایر دستگاه های اجرایی تکلیفی در اجرای دادنامه مذکور دارند؟»

«نظریه کمیسیون»

«به موجب ماده ۹۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری: «چنانچه مصوبه ای در هیات عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رای هیات عمومی در مصوبات بعدی، الزامی است. هرگاه مراجع مربوط، مصوبه جدیدی مغایر رای هیات عمومی تصویب کنند، رئیس دیوان موضوع را خارج از نوبت بدون رعایت مفاد ماده (۸۳) این قانون و فقط با دعوت نماینده مرجع تصویب کننده، در هیات عمومی مطرح می نماید.» با توجه به اینکه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۶۵۴ مورخ ۱۳۹۶/۷/۱۸ بخشنامه های شماره ۱۲۸۲/۱۷۳۲/۲ دیوان محاسبات استان بوشهر و بخشنامه شماره ۱۷۵/۲ دیوان محاسبات استان اردبیل متضمن اعلام مغایرت پرداخت کمک هزینه عائله مندی به زنان مجرد بدون سابقه ازدواج شاغل در دستگاه های اجرایی با حکم مقرر در قسمت ۲ بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری را مغایر قانون تشخیص نداده و در نتیجه ابطال نکرده است، فلذا رعایت مفاد دادنامه مزبور هیات عمومی دیوان که نتیجه آن ممنوعیت پرداخت کمک هزینه عائله مندی به زنان مجرد بدون سابقه ازدواج شاغل در دستگاه های اجرایی است الزامی است.»

< بر این اساس، اشخاصی که نام آنها در آراء ایجاد رویه صادره از سوی هیأت عمومی (موضوع ماده ۹۰ قانون مذکور) ذکر نشده است ولیکن ذینفع محسوب میشوند، در صورت طرح شکایت در شعب دیوان عدالت اداری، رسیدگی به دادخواست آنها میبایست خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام گیرد.

سوال:

دبیر کانون همبستگی فرهنگیان ایران واحد کرمانشاه طی نامه شماره ۱۵۱/۲۰ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۰۴ مطرح نموده است:

«آیا اشخاصی که در آراء ایجاد رویه صادره از سوی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نامی از آنها ذکر نشده است اما ذینفع محسوب میشوند، در صورت طرح شکایت در شعب دیوان عدالت اداری، میتوانند از امتیازات مقرر در تبصره ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری برخوردار گردند یا خیر؟»

«نظریه کمیسیون»

۱. «بر اساس ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری: هرگاه در موضوع واحد حداقل پنج رأی مشابه از دو یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد، رئیس دیوان می تواند موضوع را در هیأت عمومی مطرح و تقاضای تسری آن را نسبت به موضوعات مشابه نماید. در صورتی که هیأت عمومی آراء صادر شده را صحیح تشخیص دهد، آن را برای ایجاد رویه تصویب می نماید. این رأی برای سایر شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی مربوط لازم الاتباع است.

تبصره. پس از صدور رأی ایجاد رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به ارسال نسخه ای از دادخواست و ضامم آن برای طرف شکایت، انجام می گیرد.

۱. بر این اساس، اشخاصی که نام آنها در آراء ایجاد رویه صادره از سوی هیأت عمومی (موضوع ماده ۹۰ قانون مذکور) ذکر نشده است ولیکن ذینفع محسوب میشوند، در صورت طرح شکایت در شعب دیوان عدالت اداری، رسیدگی به دادخواست آنها میبایست خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام گیرد.»

< ممنوعیت مصرح در دادنامه شماره ۶۵۶ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۰۴ مبنی بر تبدیل وضعیت کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای از تاریخ صدور رأی قابل اجرا است.

سوال:

معاون اداری و مالی و مدیریت منابع دانشگاه فنی و حرفه‌ای طی نامه شماره ۲۵/۱۱۷۱۲ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۱۸ مطرح نموده است:

«آیا دادنامه شماره ۶۵۶ مورخ ۱۳۹۶/۷/۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نسبت به تعدادی از کارکنان آن دانشگاه که پس از قبولی در آزمون تبدیل وضعیت استخدامی و قبل از تاریخ صدور رأی هیأت عمومی دیوان، اقدامات اجرایی به منظور تبدیل وضعیت آنها پایان یافته است، قابل تسری است یا خیر؟»

«نظریه کمیسیون»

«با توجه به اینکه به موجب دادنامه شماره ۶۵۶ الی ۶۵۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اثر ابطال ماده ۳۰ دستور العمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای استخدام افراد در دستگاه‌های اجرایی موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۳/۹۷۵۷ مورخ ۱۳۹۳/۷/۱۹ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور مطابق ماده ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری به گذشته تسری داده (عطف به ماسبق) نشده است بنابراین دادنامه مزبور مشمول آن دسته از کارکنان آن دانشگاه که نتایج آزمون تبدیل وضعیت در مورد آنها اجرا و احکام کارگزینی آنها مطابق با نتایج آزمون صادر شده است یا آن دسته از کارکنانی که حق مکتسبی برای آنها ایجاد شده است و مطابق این حق اقدامات اجرایی به منظور تبدیل وضعیت آنها از قبیل تأیید تأمین منابع مالی، تأیید سوابق خدمتی، تأیید گزینش و ... صورت گرفته است نمی‌شود و ممنوعیت مصرح در دادنامه مذکور هیأت عمومی از تاریخ صدور رأی قابل اجرا است.»

< واریز وجوه حاصل از سپرده، وجه الضمان وثیقه، ودیعه و نظایر آن به حساب خاص دانشگاه ها ممنوع است.

سوال:

معاون حقوقی، مجلس و تفریح بودجه دیوان محاسبات کشور طی نامه شماره ۲۰۰۰۰/۱۸۶۵ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۱۲ مطرح نموده است:

«با توجه به دادنامه شماره ۳۱۷ مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۱۲ هیات عمومی دیوان آیا مفاد دادنامه مذکور به سایر دانشگاه های کشور نیز تسری می یابد؟»

«نظریه کمیسیون»

«به موجب ماده ۹۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری

« چنانچه مصوبه ای در هیات عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رأی هیات عمومی در مصوبات بعدی، الزامی است. هرگاه مراجع مربوط، مصوبه جدیدی مغایر رأی هیات عمومی تصویب کنند، رئیس دیوان موضوع را خارج از نوبت بدون رعایت مفاد ماده (۸۳) این قانون و فقط با دعوت نماینده مرجع تصویب کننده، در هیات عمومی مطرح می نماید.» با توجه به اینکه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۳۱۷ مورخ ۱۳۹۶/۴/۱۳ ماده ۲۸ آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه ها و موسسات عالی منطقه شمال شرق کشور مبنی بر عدم واریز وجوه حاصل از سپرده، وجه الضمان وثیقه، ودیعه و نظایر آن به حساب خزانه داری کل و واریز به حساب خاص دانشگاه ها را مغایر اصل ۵۳ قانون اساسی تشخیص داده و در نتیجه ابطال کرده است فلذا رعایت مفاد دادنامه مزبور هیات عمومی دیوان که نتیجه آن ممنوعیت واریز وجوه حاصل از سپرده، وجه الضمان وثیقه، ودیعه و نظایر آن به حساب خاص دانشگاه ها است به سایر دانشگاه ها نیز تسری پیدا می کند و برای سایر دانشگاه ها نیز الزامی است.»

< معیار صدور حکم کارگزینی، تاریخ تخصیص شناسه کارمندی از سازمان امور اداری و استخدامی کشور به مستخدم می باشد.

سوال:

مدیرکل حفاظت محیط زیست استان اصفهان طی نامه شماره ۹۷/۲۱۸۱/ص مورخ ۱۳۹۷/۰۴/۰۴ مطرح نموده است:

«به استحضار میرساند که تعدادی از پرسنل اداره کل حفاظت محیط زیست استان اصفهان، جهت تبدیل وضعیت استخدامی خود از قراردادی به پیمانی در دیوان طرح دعوا نموده و بعضاً در مورد آنها حکم به ورود شکایت نیز صادر گردیده است؛ با عنایت به مطالب مذکور، آیا تاریخ قطعیت حکم، معیار صدور حکم کارگزینی است یا تاریخ تخصیص شماره استخدامی توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور؟»

«نظریه کمیسیون»

«در مواردی که در دیوان در مورد تبدیل وضعیت حکم ورود قطعی صادر شده باشد معیار صدور حکم کارگزینی، تاریخ تخصیص شناسه کارمندی از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور به مستخدم می باشد.»

< آن دسته از کارکنان سازمان بیمه مرکزی که به موجب مقررات قبلی از مزایای فوق العاده نخبگی برخوردار بوده‌اند در صورت احراز شرایط نخبگی از سوی مرجع ذی صلاح «بنیاد ملی نخبگان» مشمول مفاد دادنامه شماره ۹۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری خواهند شد.

سوال:

معاون توسعه مدیریت بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران طی نامه شماره ۱۳۹۷/۰۵/۰۳ مورخ ۹۷/۳۰۰/۳۶۲۵۵ مطرح نموده است:

«آیا دادنامه شماره ۹۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به تعدادی از کارکنان این سازمان که به موجب مقررات قبلی از مزایای فوق العاده نخبگی برخوردار بوده‌اند تسری می‌یابد؟»

«نظریه کمیسیون»

«هرگاه در موارد مشابه آرای متعارض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد هیأت عمومی دیوان پس از بررسی و احراز تعارض و اعلام رأی صحیح، نسبت به صدور رأی وحدت رویه اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری در موارد مشابه لازم الاتباع است. نظریه اینکه دادنامه مورد اشاره در مقام صدور رأی وحدت رویه صادر شده است لذا آن دسته از کارکنان آن سازمان که به موجب مقررات قبلی از مزایای فوق العاده نخبگی برخوردار بوده‌اند در صورت احراز شرایط نخبگی از سوی مرجع ذی صلاح «بنیاد ملی نخبگان» مفاد رأی مذکور مشمول آنان می‌شود.»

۱. < استفاده از تبصره ماده ۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری این است که تکلیف مرجع اداری محکوم علیه به رعایت حکم قطعی صادره از شعب دیوان در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه ، منوط به آن است که در خصوص همان مورد آرای متعارضی از شعب دیوان صادر نشده باشد .

۲. < وجوه مرخصی مناطق محروم در مورد کارکنان شاغل بر اساس آخرین حکم کارگزینی (یوم الادا) و در خصوص مستخدمین بازنشسته بر اساس آخرین حکم کارگزینی قبل از بازنشستگی پرداخت می گردد .

سوال:

مدیر حقوقی سازمان تعاون روستایی ایران طی نامه شماره ۱۸۴/۹۷/۱۱۸۰۸ مورخ ۱۳۹۷/۰۵/۱۰ مطرح نموده است:

«با توجه به صدور احکام متعدد از سوی شعب دیوان به طرفیت این سازمان مبنی بر الزام به اجرای ماده ۲ قانون جذب نیروی انسانی به مناطق محروم و دور افتاده و جنگی ۱- آیا سایر کارکنان سازمان که دارای شرایط مشابه می باشند باید نسبت به طرح شکایت در دیوان عدالت اداری اقدام نمایند ؟ یا اینکه مفاد احکام صادره له برخی از کارکنان سازمان در گذشته نسبت به آنان تسری دارد و برای سازمان مطابق تبصره ماده ۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری لازم اجرا است؟ ۲- در صورت ذی حق بودن کارکنان آیا ملاک محاسبه مرخصی طلب اینگونه مستخدمین اعم از شاغل و بازنشسته بایستی بر مبنای زمان پرداخت و بر اساس آخرین حکم حقوقی (یوم الادا) باشد یا خیر؟»

«نظریه کمیسیون»

۱- «استفاده از تبصره ماده ۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری این است که تکلیف مرجع اداری محکوم علیه به رعایت حکم قطعی صادره از شعب دیوان در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه ، منوط به آن است که در خصوص همان مورد آرای متعارضی از شعب دیوان صادر نشده باشد. بنابراین نظر به اینکه در خصوص موضوع مطروحه برخی از شعب دیوان حکم به رد شکایت خواسته های مشابه صادر نموده اند لذا در فرض سوال تسری احکام صادره قبلی از سوی شعب دیوان در خصوص سایر کارکنانی که دارای شرایط مشابه هستند موضوعیت ندارد .

۲- مطابق آرای وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره های ۴۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۱ و ۳۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۲۶ وجوه مرخصی مناطق محروم در مورد کارکنان شاغل بر اساس آخرین حکم کارگزینی (یوم الادا) و در خصوص مستخدمین بازنشسته بر اساس آخرین حکم کارگزینی قبل از بازنشستگی پرداخت می گردد.»

< تفاوت تطبیق ناشی از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً به آن دسته از کارکنان پیمانی و رسمی تعلق میگیرد که قبل از ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ به استخدام دستگاه اجرایی درآمدهاند و با اجرای قانون مدیریت، حقوق ثابت و فوقالعادههای مشمول کسور بازنشستگی آنها که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت مینمودند کاهش یابد.

سوال:

معاون رییس قوه قضائیه و رییس سازمان ثبت اسناد و املاک کشور طی نامه مورخ شماره ۹۷/۱۱۴/۰۶ مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۰۷ مطرح نموده است:

«به موجب بخشنامه شماره ۲۰۰/۵۵۹۱۹ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۸ کارکنانی که از ابتدای سال ۱۳۸۸ به بعد استخدام شده یا میشوند مشمول برخورداری از تفاوت تطبیق گردیده لیکن هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۸۷۲ مورخ ۱۳۹۴/۰۷/۱۴ بخشنامه مذکور را ابطال نمود. لذا تفاوت تطبیق برای کارکنانی که قبل از سال ۱۳۸۸ در خدمت دستگاه بودهاند، حذف نشده است لیکن برای کارکنانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ به بعد استخدام شدهاند، حذف گردیده است. با عنایت به مطالب فوق آیا کارکنان قرارداد کار معین که قبل از سال ۱۳۸۸ در دستگاه اجرایی استخدام شدهاند و از سال ۱۳۸۸ به بعد به پیمانی یا رسمی تبدیل وضعیت یافتهاند، تفاوت تطبیق برای آنها برقرار خواهد شد یا خیر؟»

«نظریه کمیسیون»

«بر اساس تبصره ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری که مقرر میدارد: «در صورتی که با اجراء این فصل، حقوق ثابت و فوقالعادههای مشمول کسور بازنشستگی هریک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت مینمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاءهای بعدی مستهلک میگردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور میگردد.»»

۱. تفاوت تطبیق ناشی از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً به آن دسته از کارکنان پیمانی و رسمی تعلق میگیرد که قبل از ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ به استخدام دستگاه اجرایی درآمدهاند و با اجرای قانون مدیریت، حقوق ثابت و فوقالعادههای مشمول کسور بازنشستگی آنها که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت مینمودند کاهش یابد.

۲. نظر به اینکه بر اساس ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ماده ۴ قانون استخدام کشوری کارکنان قراردادی مشمول قانون کار هستند، لذا تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص آنها اعمال نمیگردد.

همچنین کسانی که بعد از زمان لازمالاجراء شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۸/۰۱/۰۱) به استخدام پیمانی یا رسمی دستگاههای اجرایی درآمده باشند یا وضعیت استخدامی آنها از قراردادی به پیمانی یا رسمی تبدیل شده باشد، مشمول تفاوت تطبیق نمی شوند.»

< افزودن ساعت کسر کار جانبازان به مرخصی استحقاقی صرفاً مبین افزایش مرخصی استحقاقی آنان می باشد و به منزله افزودن به ذخیره مرخصی نیست و ذخیره مرخصی مشمول مقررات استخدامی عام است.

سوال:

معاون رئیس قوه قضائیه و رییس سازمان ثبت اسناد و املاک طی نامه شماره ۹۷/۱۱۴۰۷ مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۰۷ مطرح نموده است:

«در ماده ۴ آییننامه اجرایی قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان مقرر گردیده: در صورتی که جانبازان به هر دلیلی نتوانند از کسر ساعت کار استفاده نمایند به یکی از سه طریق ۱. احتساب اضافه کار ساعتی، ۲. افزودن به مرخصی استحقاقی، ۳. محاسبه مدت کسر ساعت کار به عنوان سنوات خدمت از لحاظ پانزده سالگی اقدام گردد. بر اساس مفاد دادنامه شماره ۷۷۰-۷۷۱ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، افزودن ساعت کسر کار جانبازان به مرخصی استحقاقی صرفاً مبین افزایش مرخصی استحقاقی آنان می باشد و به منزله افزودن به ذخیره مرخصی نیست و ذخیره مرخصی مشمول مقررات استخدامی عام است. با عنایت به مطالب مذکور و ماده ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، مدت کسر ساعت کار جانبازان از تاریخ صدور رأی شماره ۷۷۰ به بعد به عنوان مرخصی استفاده نشده ذخیره نخواهد شد یا میبایستی از ابتدای سال ۱۳۸۸ به بعد، مفاد رأی دیوان اجرا گردد؟»

«نظریه کمیسیون»

۱. «نظر به اینکه مفاد دادنامه شماره ۷۷۰-۷۷۱ مورخ ۱۳۹۶/۰۸/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر عدم ابطال است و اساساً ابطالی صورت نگرفته است؛ لذا آییننامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان به شماره ۲۸۸۶۲/ت/۱۷۶۷۹ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۰۶ هیأت وزیران کماکان از اعتبار قانونی برخوردار است و آثار ماده ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ مبنی بر تسری اثر ابطال مصوبات به زمان صدور رأی هیأت عمومی یا زمان تصویب مصوبه حسب مورد، بر آن مترتب نیست.

۲. صرف نظر از اینکه مرخصی از شمول فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری خارج است و ارتباط موضوعی ندارد؛ لازم به ذکر است که افزودن ساعت کسر کار جانبازان به مرخصی استحقاقی صرفاً مبین افزایش مرخصی استحقاقی آنان می باشد و به منزله افزودن به ذخیره مرخصی نیست و ذخیره مرخصی مشمول مقررات استخدامی عام است؛ لذا از تاریخ تصویب آیین نامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان به شماره ۲۸۸۶۲/ت/۱۷۶۷۹ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۰۶ هیأت وزیران تا زمان تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری مورخ ۱۳۸۶/۰۷/۰۸، جانبازان میتوانند ۳۰ مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نمایند؛ ولیکن از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری مورخ ۱۳۸۶/۰۸/۲۰ بر اساس ماده ۸۴ قانون مذکور، نمیتوانند بیش از ۱۵ روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نمایند.»