

بررسی سیر تاریخی و حقوقی تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران؛ آنچه لازم است کارفرمایان و کارکنان و کارگران ایثارگر مشمول بدانند.

کهنسید کنعانی

مقدمه

تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان ایثارگر، طی بیش از یک دهه، به یکی از چالش‌های مستمر میان کارکنان و کارفرمایان تبدیل شده است. ابهام در شمول قانون نسبت به کارگاه‌های مختلف، همراه با تعدد و گاه تداخل قوانین، نه تنها مسیر بهره‌مندی از این حق را دشوار ساخته، بلکه سردرگمی قابل توجهی برای ذینفعان و مجریان قانون ایجاد کرده است. نگارنده، پیش‌تر به تدوین مقاله علمی با رویکرد حقوقی در این زمینه پرداخته است؛ لیکن یادداشت پیش رو، چکیده‌ای ساده‌شده از مفاهیم همان مقاله است که با نگاه کاملاً آموزشی و به‌دوراز پیچیدگی‌های صرفاً حقوقی، برای راهنمایی هرچه بهتر مخاطبان هدف تدوین شده است. امید که این مختصر، گامی هرچند کوچک در رفع ابهامات موجود باشد.

تبدیل وضعیت ایثارگران را نمی‌توان با استناد به یک قانون، یک بخشنامه یا یک حکم بودجه‌ای منفرد تحلیل کرد. آنچه امروز تحت عنوان «تبدیل وضعیت ایثارگران» شناخته می‌شود، حاصل یک زنجیره تقنینی و اجرایی چندمرحله‌ای است که طی بیش از یک دهه شکل گرفته و در مقاطع مختلف توسعه یافته است. این زنجیره از قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و ماده ۲۱ آن آغاز می‌شود، در احکام مربوط به ایثارگران در قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه ادامه می‌یابد، با اصلاح بند «و» ماده ۴۴ و سپس قانون تفسیر آن در سال ۱۳۹۹ وارد مرحله جدیدی می‌شود، در قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه استمرار پیدا می‌کند و سرانجام در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به صورت صریح‌تر و اجرایی‌تر مورد توجه قرار می‌گیرد. در کنار قوانین مذکور، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی، آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و سایر مقررات مرتبط نیز در تعیین حدود و نحوه اجرای این حق نقش داشته‌اند.

بنابراین، موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران را باید در بستر تاریخی و حقوقی آن بررسی کرد. نمی‌توان تنها به قانون بودجه سال ۱۴۰۰ یا ۱۴۰۱ اشاره کرد و تمام سابقه تقنینی موضوع را نادیده گرفت. از سوی دیگر، صرف وجود سابقه کار یا داشتن عنوان ایثارگری نیز به تنهایی برای ایجاد حق تبدیل وضعیت کافی نیست. آنچه اهمیت دارد، انطباق وضعیت فرد با شرایط قانونی در زمان حاکمیت مقررات مربوط است.

البته باید میان دو مفهوم متفاوت تفکیک کرد: نخست، سهمیه استخدامی ایثارگران که مسیر ورود اشخاص به استخدام را تنظیم می‌کند؛ و دوم، تبدیل وضعیت نیروهای ایثارگر شاغل که ناظر به اشخاصی است که پیش‌تر به صورت غیررسمی، پیمانی، قراردادی، کارگری یا شرکتی در مجموعه‌های مشمول مشغول به کار بوده‌اند و قانون‌گذار در مقاطع مختلف، برای تعیین تکلیف وضعیت استخدامی آنان حکم خاص وضع کرده است. موضوع این یادداشت، سهمیه استخدامی اولیه نیست. بنابراین، بحث درباره تبدیل وضعیت را نباید به این پرسش تقلیل داد که آیا فرد در زمان ورود به کار از سهمیه استخدامی استفاده کرده است یا خیر. سهمیه استخدامی یکی از ابزارهای عمومی حمایت از ایثارگران است؛ اما تبدیل وضعیت نیروهای شاغل، در دوره‌های مختلف، مبنای حقوقی و مسیر قانونی خاص خود را پیدا کرده است. تمرکز این بحث بر ایثارگری است که در چارچوب یک رابطه کاری، در مجموعه‌ای مشمول مقررات مربوط به ایثارگران به کار گرفته شده است. از این رو، در بررسی هر پرونده باید هم‌زمان چند موضوع مورد توجه قرار گیرد: وضعیت ایثارگری فرد، تاریخ به کارگیری، نوع رابطه کاری، جایگاه حقوقی کارفرما، شمول یا عدم شمول مجموعه محل کار، حکم قانونی حاکم در زمان اشتغال و سایر شرایطی که قانون برای برخورداری از حمایت مقرر کرده است.

مسئله اصلی نیز همین جاست: اگر فردی در زمان حاکمیت یکی از قوانین مربوط به تبدیل وضعیت، شرایط مقرر قانونی را داشته باشد، اما دستگاه یا کارفرما اجرای قانون را به تأخیر بیندازد یا قرارداد او بعداً تمدید نشود، آیا صرف پایان قرارداد می‌تواند تمام آثار حقوقی وضعیت ایجادشده را از بین ببرد؟ پاسخ به این پرسش، بدون بررسی سیر زمانی قوانین و تفکیک میان «زمان تحقق شرایط قانونی» و «زمان اجرای حق» ممکن نیست.

صفحه ۱ از ۶۷

سیر تاریخی شکل‌گیری مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران

برای فهم دقیق موضوع، باید میان مراحل قانون‌گذاری تفکیک قائل شد. با استفاده از جدول زیر کلیات این مسیر روشن می‌گردد:

ردیف	قانون یا مقرر	تاریخ تصویب یا استقرار	دوره زمانی مرتبط	وضعیت مورد توجه	نتیجه حقوقی
۱	قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران	۱۳۸۶/۰۴/۰۳	قانون مادر - از تاریخ تصویب تا هم‌اکنون	شناسایی گروه‌های ایثارگری و دستگاه‌های مشمول	ایجاد مبنای اصلی حمایت
۲	قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه (بند «و» ماده ۴۴)	تصویب: ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ استقرار: ۱۳۹۰/۰۱/۰۱	از ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ تا ۱۳۹۵/۱۲/۲۹ با احتساب یک سال تمدید	احکام استخدامی و حمایتی ایثارگران	ایجاد چارچوب‌های استخدامی و حمایتی
۳	قانون اصلاح بند «و» ماده ۴۴ برنامه پنجم	۱۳۹۰/۱۱/۱۸	دوره اجرای برنامه پنجم (۶ سال)	مشمولان دارای شرایط مقرر	اصلاح و تکمیل احکام استخدامی
۴	قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه (بند «ذ» ماده ۸۷)	تصویب: ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ استقرار: ۱۳۹۶/۰۱/۰۱	از ۱۳۹۶/۰۱/۰۱ تا ۱۴۰۰/۱۲/۲۹	استمرار حمایت‌های استخدامی	ایجاد احکام جدید و تکمیل چارچوب قانونی
۵	قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران	تصویب مجلس: ۱۳۹۹/۰۷/۲۷ تأیید شورای نگهبان: ۱۳۹۹/۰۸/۰۷	حدود ۱۱ سال پس از آغاز برنامه پنجم و در انتهای دوره برنامه ششم	نیروهایی که در دوره مربوط به صورت غیررسمی به کار گرفته شده بودند	رفع ابهام درباره دامنه حکم پیشین
۶	بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹	۱۳۹۹/۰۹/۲۵	پس از قانون تفسیر	نیروهای غیررسمی، قراردادی و کارگری	ایجاد سازوکار اجرایی
۷	قانون بودجه سال ۱۴۰۰، بند «د» تبصره ۲۰	تصویب: ۱۳۹۹/۱۲/۲۶ استقرار: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱	سال ۱۴۰۰ به بعد	مشمولان ماده ۲۱	ایجاد حکم مستقیم اجرایی
۸	دستورالعمل اجرایی سال ۱۴۰۰	۱۴۰۰/۰۳/۱۹	سال ۱۴۰۰ به بعد	مشمولان حکم بودجه	تبیین شیوه اجرا
۹	قانون بودجه سال ۱۴۰۱، بند «و» تبصره ۲۰	تصویب: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵ استقرار: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱	سال ۱۴۰۱ به بعد	مشمولان واجد شرایط	استمرار حکم تبدیل وضعیت
۱۰	دستورالعمل اجرایی سال ۱۴۰۱، بخشنامه شماره ۲۳۶۵۷	۱۴۰۱/۰۴/۰۷	سال ۱۴۰۱ به بعد	مشمولان حکم بودجه	تبیین شیوه اجرا
۱۱	رأی شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری	۱۴۰۱/۰۶/۰۸	معتبر در مقررات قبلی	حذف ۳ شرط فراتر از قانون در بخشنامه اجرایی تبدیل وضعیت ایثارگران	رای بسیار مهم بویژه در موضوع عدم تمدید قرارداد کارکنان
۱۲	قانون فهرست قوانین و احکام نامعتبر در حوزه ایثارگران	تصویب: ۱۴۰۴/۰۸/۰۷	ناظر به اعتبار مقررات گذشته	از جمله قانون تفسیر بند «و»	ایجاد مسئله درباره اعتبار مقررات گذشته

این جدول نشان می‌دهد که قانون‌گذاری درباره تبدیل وضعیت ایثارگران یک مسیر خطی و ساده نبوده است. برخی مقررات، مبنای شناسایی و حمایت را ایجاد کرده‌اند؛ برخی شرایط استخدام را تنظیم کرده‌اند؛ برخی ابهامات را برطرف کرده‌اند و برخی دیگر حکم اجرایی مستقیم برای تبدیل وضعیت نیروهای شاغل ایجاد کرده‌اند.

از این رو، نمی‌توان با یک جمله کلی گفت «قانون تبدیل وضعیت فقط از فلان سال شروع شد» یا «با پایان یک قانون، تمام حقوق ناشی از قوانین قبلی نیز از بین رفت». هر وضعیت باید بر اساس تاریخ به کارگیری، زمان تحقق شرایط، نوع رابطه کاری، وضعیت کارفرما و حکم قانونی حاکم در همان دوره بررسی شود.

به طور کلی و در حال حاضر، مهم‌ترین مبانی قانونی حقوق ایثارگران «قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران» و احکام استخدامی و تبدیل وضعیت مندرج در بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بند «و» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ است که همچنان ملاک عمل دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شوند. با این حال، دولت در اجرای جزء ۱ بند «ت» ماده ۳۱ قانون برنامه هفتم پیشرفت، در حال تهیه و بازنگری لایحه‌ای برای اصلاح، تنقیح و تجمیع قوانین ایثارگران است که هدف آن یکپارچه‌سازی مقررات پراکنده، رفع ابهام‌های قانونی، تقویت ضمانت اجرای حقوق ایثارگران و بازنگری در موضوعاتی مانند استخدام، تبدیل وضعیت، مسکن، درمان، معیشت و خدمات رفاهی است. این لایحه هنوز ارسال و به تصویب مجلس نرسیده و تا زمان تبدیل شدن به قانون، مقررات فعلی همچنان لازم‌الاجرا هستند.

همانطور که بیان شد اولین قانون مرتبط با تبدیل وضعیت ایثارگران، برنامه پنج‌ساله پنجم بوده که از ابتدای سال ۱۳۹۰ شروع می‌گردد. آخرین قانون سنواتی تبدیل وضعیت نیز قانون بودجه ۱۴۰۱ می‌باشد. لذا کارکنان ایثارگر مشمول شاغل در شرکت‌های مشمول قانون، که در بازه ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ تا ۱۴۰۱/۱۲/۲۹ دارای سابقه کار باشند لازم است پس از کنترل برخی از جزئیات و شرایط کار در هر بازه زمانی، بررسی و تبدیل وضعیت گردند. نکته مهم تاریخی آن است که قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ در سال ۱۳۹۹، یعنی حدود ۱۱ سال پس از آغاز برنامه پنجم و در شرایطی تصویب شد که اختلافات و ابهامات مربوط به احکام استخدامی ایثارگران و وضعیت نیروهای غیررسمی همچنان ادامه داشت. بنابراین، نباید آن را یکی از احکام عادی و اولیه برنامه پنجم معرفی کرد؛ بلکه باید آن را یک مداخله تقنینی دیر هنگام برای رفع ابهام درباره حکم پیشین دانست. با تصویب قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۹ معلوم شد کارگاه‌های مشمول ایثارگری طبق تعریف ماده ۲ از سال ۱۳۹۰ لازم بوده پرسنل ایثارگر مشغول بکار در مجموعه خود را از هر مدل استخدام غیررسمی به رسمی تبدیل وضعیت می‌کردند، تا قبل تصویب قانون تفسیر، کارفرمایان مشمول بیشتر بر روی سهمیه اولیه استخدامی توجه داشتند و از موضوع تبدیل وضعیت کارکنان ایثارگر غافل مانده بودند.

قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و ماده ۲۱؛ مبنای نظام حمایتی

قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، قانون مادر در حوزه حمایت‌های قانونی از ایثارگران و خانواده‌های آنان است. ماده ۲۱ این قانون یکی از مهم‌ترین مبانی قانونی حمایت استخدامی از ایثارگران محسوب می‌شود و گروه‌های مختلف ایثارگری را در قالب سهمیه‌ها و حمایت‌های استخدامی مورد توجه قرار می‌دهد.

گروه‌های موضوع سهمیه ۲۵ درصدی شامل خانواده شهدا (همسر، فرزند، خواهر و برادر)؛ همسر و فرزندان جانبازان ۲۵ درصد و بالاتر؛ همسر و فرزندان آزادگان با حداقل یک سال اسارت؛ اسرا و مفقودالانرها و سهمیه ۵ درصدی شامل رزمندگان با حداقل ۶ ماه حضور داوطلبانه در جبهه و خانواده آن‌ها؛ فرزندان جانبازان زیر ۲۵ درصد؛ فرزندان آزادگان با کمتر از یک سال اسارت؛

بالین حال، باید میان ماده ۲۱ به عنوان مبنای شناسایی گروه‌های ایثارگری و احکام خاص بعدی درباره تبدیل وضعیت نیروهای شاغل تفاوت گذاشت. درواقع، ماده ۲۱ مبنای شناسایی اشخاصی است که در مراحل بعدی، احکام خاص استخدامی و تبدیل وضعیت درباره

آنان وضع شده است. به زبان ساده‌تر در زمان تصویب اولیه در دهه ۸۰ قانون‌گذار ایثارگران را در ۲ گروه بیان شده فوق تعریف و از بابت استخدام اولیه در شرکت‌های مشمول سهمیه مشخص کرده بود اما در قوانین بعدی علی‌الخصوص در موضوع تبدیل وضعیت کارکنان ایثارگر مشمول از حالت قراردادی، شرکتی، پیمانکاری و... به استخدام رسمی، مشمولان را همان تعاریف ماده ۲۱ قراردادها و لذا افرادی که ذیل تعریف ماده ۲۱ قرار می‌گیرند امکان دریافت خدمات مختلف اعم از تبدیل وضعیت استخدامی را خواهند داشت.

دامنه شمول ماده ۲ قانون جامع؛ از دستگاه‌های دولتی تا شرکت‌ها و مؤسسات وابسته به نهادهای عمومی

ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، دامنه شمول خود را فراتر از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی تعریف کرده و تمامی دستگاه‌های اجرایی، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات وابسته به دولت و هر مجموعه‌ای را که به موجب قانون در زمره دستگاه‌های مشمول قرار می‌گیرد، در برمی‌گیرد. بر این اساس، عنوان «شرکت»، «هلدینگ»، «مؤسسه غیردولتی» یا «شرکت تابعه» به تنهایی نمی‌تواند مبنایی برای خروج یک مجموعه از شمول این ماده باشد و آنچه معیار اصلی به شمار می‌رود، جایگاه قانونی و نسبت واقعی مجموعه با دستگاه‌های مشمول است.

در این میان نباید از این نکته غافل شد که در قوانین مختلف مرتبط با ایثارگران، از جمله ماده ۲، گاه نام برخی نهادها، سازمان‌ها و مجموعه‌های خاص به صراحت ذکر شده است. هر جا قانون‌گذار نام یک مجموعه را مشخصاً آورده باشد، دیگر نمی‌توان با تکیه بر این استدلال که آن مجموعه در قالب شرکت اداره می‌شود، شخصیت حقوقی مستقل دارد، نهادی غیردولتی یا عمومی است، یا تمام سهام آن مستقیماً متعلق به دولت نیست، آن را از شمول حکم قانونی خارج کرد. در چنین مواردی، متن قانون و جایگاهی که قانون‌گذار برای آن مجموعه تعریف کرده، ملاک عمل است و برداشت‌های عرفی از عناوینی مانند «خصوصی» یا «غیردولتی» نمی‌تواند جایگزین آن شود.

حتی عبارت «شرکت‌هایی که شمول قانون نسبت به آن‌ها مستلزم ذکر نام است» در ماده ۲ مؤکد این امر است که حتی شرکت‌ها و مؤسساتی که به دلیل وضعیت حقوقی خاص، مقررات تأسیس ویژه یا نظام استخدامی مستقل، ممکن است به سادگی در یکی از عناوین عمومی ماده ۲ قرار نگیرند، با ذکر نامشان در قانون از شمول قانون خارج نمانند. به بیان ساده، قانون‌گذار ابتدا با استفاده از عباراتی مانند «کلیه» دامنه گسترده‌ای از دستگاه‌ها، نهادها، مؤسسات و شرکت‌های وابسته و تحت پوشش آن‌ها را مشمول کرده و سپس برای اینکه اشخاص حقوقی خاص نیز به دلیل ویژگی‌های ویژه خود از قلمرو قانون بیرون نمانند (یا بعدها ادعای که شامل ما نمی‌شود نداشته باشند)، شمول آن‌ها را از طریق ذکر صریح نامشان پیش‌بینی کرده است. بنابراین، قانون‌گذار حتی برای اشخاص حقوقی خاص و استثنایی نیز راه شمول قانون را باز گذاشته است؛ مانند برخی شرکت‌های دارای قانون تأسیس یا مقررات استخدامی خاص، از جمله شرکت‌های اصلی صنعت نفت، گاز و پتروشیمی، سازمان تأمین اجتماعی و سایر مؤسساتی که قوانین خاص بر آن‌ها حاکم است.

اگر بخواهیم حسب تعریف ماده ۲ و دیگر قوانین کشوری بابت اشخاص حقوقی مشمول خدمات به جامعه ایثارگری مثال‌هایی را بیان کنیم، در حوزه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مجموعه‌هایی مانند شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) و تمامی شرکت‌ها و هلدینگ‌های زیرمجموعه آن از جمله تاپیکو، تأمین صنایع عمومی، سیمان تأمین، تاصیکو، شرکت دارویی تأمین، رایتل و دیگر شرکت‌های تابعه، با توجه به جایگاه حقوقی و ارتباط سازمانی خود با دستگاه‌های مشمول، در قلمرو ماده ۲ قرار می‌گیرند و به تبع آن، تکالیف قانونی مربوط به تبدیل وضعیت ایثارگران شامل حال آن‌ها خواهد شد. همچنین صندوق بازنشستگی کشوری و شرکت‌های اقتصادی وابسته به آن، صندوق بازنشستگی فولاد و سایر صندوق‌ها و سازمان‌های وابسته به این وزارتخانه نیز از همین قاعده پیروی می‌کنند و نمی‌توان صرفاً با تکیه بر ساختار شرکتی یا هلدینگ، آن‌ها را از شمول مقررات حمایتی خارج تصور کرد.

در حوزه وزارت نیرو نیز شرکت توانیر، شرکت‌های برق منطقه‌ای، شرکت‌های توزیع نیروی برق، شرکت‌های آب منطقه‌ای، شرکت‌های آب و فاضلاب و سایر مجموعه‌هایی که در ساختار رسمی صنعت آب و برق فعالیت می‌کنند، با توجه به وابستگی سازمانی و مالکیتی خود به دستگاه‌های مشمول، در زمره مجموعه‌هایی قرار می‌گیرند که قانون برای آن‌ها تکلیف تبدیل وضعیت را مقرر کرده است. بنابراین،

کارگری که در یکی از این مجموعه‌ها و در چارچوب فعالیت اصلی دستگاه مشغول به کار است، صرفاً به دلیل آنکه قرارداد او با یک شرکت منعقد شده، از حمایت قانونی بی‌بهره نخواهد ماند.

در حوزه وزارت نفت نیز شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی، شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و شرکت‌ها و مجموعه‌های تابعه و وابسته آن‌ها، از جمله ساختارهای اقتصادی بزرگی هستند که با توجه به نسبت سازمانی خود با وزارت نفت به‌عنوان یک دستگاه مشمول، مشمولیت آن‌ها در چارچوب ماده ۲ قابل تشخیص است و نیروهای ایثارگر شاغل در این مجموعه‌ها، در صورت دارا بودن سایر شرایط، می‌توانند انتظار اجرای قانون را داشته باشند.

در حوزه صنعت و معدن نیز شرکت‌های بزرگ معدنی، فولادی، صنعتی و تولیدی که زیرپوشش یا کنترل سازمان‌ها و نهادهای عمومی و دولتی قرار دارند، با توجه به همین رابطه، در دایره شمول ماده ۲ قرار می‌گیرند و نمی‌توان ساختار شرکتی یا هلدینگ را بهانه‌ای برای کنار گذاشتن تکالیف قانونی در خصوص ایثارگران قرار داد.

همین وضعیت درباره مجموعه‌های اقتصادی وابسته به نهادهای عمومی و حاکمیتی نظیر بنیاد مستضعفان، ستاد اجرایی فرمان امام، آستان قدس رضوی، کمیته امداد امام خمینی، سازمان اقتصادی کوثر و سایر مجموعه‌های اقتصادی وابسته به نهادهای عمومی و انقلابی نیز صادق است. این مجموعه‌ها نیز در چارچوب قانونی مربوط، در قلمرو اشخاص مشمول ماده ۲ قرار دارند و انتظار می‌رود که تکالیف قانونی خود را در خصوص تبدیل وضعیت ایثارگران، بدون تبعیض و بدون استناد به شخصیت شرکتی خود، به‌جای آورند. برای فهم بهتر دامنه شمول ماده ۲ به جدول زیر توجه فرمائید:

ردیف	دسته‌بندی کلی مشمولین	مصادیق عینی (با ذکر نام و مثال)	گستره تقریبی (تعداد)
۱	وزارت‌تخانه‌ها	وزارت کشور، نفت، نیرو، آموزش و پرورش، بهداشت، راه و شهرسازی، جهاد کشاورزی، اقتصاد، صنعت، کار، اطلاعات، دادگستری، امور خارجه، ارتباطات، علوم، فرهنگ، ورزش، دفاع، میراث فرهنگی	وزارت‌تخانه ۱۹
۲	دستگاه‌های اجرایی مستقل (ریاست جمهوری)	سازمان برنامه‌بودجه، سازمان اداری و استخدامی، سازمان امور مالیاتی، گمرک، ثبت احوال، ثبت اسناد، محیط زیست، هواشناسی، استاندارد، اوقاف، بهزیستی	بیش از ۳۰ سازمان ملی
۳	مؤسسات دولتی (غیر وزارت‌تخانه‌ای)	مؤسسه تحقیقات، مؤسسه استاندارد، مؤسسه فرهنگی، مؤسسه رفاهی، بیمارستان‌های دولتی تخصصی	بیش از ۱۰۰ مؤسسه
۴	شرکت‌های دولتی (مادر و تابعه)	شرکت ملی نفت ایران (با ۴ شرکت فرعی و ده‌ها بهره‌بردار)، شرکت ملی گاز (۳۱ شرکت استانی)، شرکت ملی پتروشیمی، ایدرو، سازمان صنایع ملی، شرکت فولاد، شرکت مس، شرکت کشتیرانی، راه‌آهن جمهوری اسلامی	بیش از ۳۰۰ شرکت دولتی
۵	قوه قضائیه	دیوان عالی کشور، سازمان بازرسی کل، سازمان ثبت اسناد، سازمان پزشکی قانونی، سازمان زندان‌ها، دادگستری‌های ۳۱ استان و دادگاه‌های شهرستانی	هزاران واحد قضایی
۶	قوه مقننه	مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها، کتابخانه مجلس، مرکز اسناد و واحدهای اداری-پشتیبانی	حدود ۲۰ واحد وابسته

۷	نهاد ریاست جمهوری	معاونت‌های اجرایی، علمی، زنان، حقوقی، امور مجلس، و ده‌ها مرکز و سازمان وابسته (مثل بنیاد شهید، بنیاد مسکن که برخی غیردولتی‌اند اما زیر نظر)	بیش از ۴۰ معاونت و مرکز
۸	صداوسیما	سازمان مرکزی، ۳۱ مرکز استانی، شبکه‌های ملی (۱ تا ۵)، شبکه‌های برون مرزی (جام جم، العالم، الکوثر و...)	نزدیک به ۵۰ شبکه و مرکز
۹	نیروهای مسلح (۴ گانه)	ارتش (نیروی زمینی، دریایی، هوایی، پدافند)، سپاه پاسداران (نیروی قدس، زمینی، دریایی، هوافضا، بسیج)، فراجا (کل کشور)، وزارت دفاع و ستاد کل	صدها یگان، تیپ و لشکر
۱۰	نهادهای عمومی غیردولتی (مهم)	بنیاد شهید، کمیته امداد امام خمینی، بنیاد مسکن انقلاب، هلال احمر، سازمان تأمین اجتماعی، صندوق‌های بازنشستگی (کشوری، لشکری، فولاد)، کانون وکلای دادگستری (۲۸ کانون)، کانون کارشناسان رسمی (۳۱ کانون)	بیش از ۵۰ نهاد ملی
۱۱	شهرداری‌ها و سازمان‌های وابسته	شهرداری تهران و کلان‌شهرها، ۱۴۰۰ شهرداری شهر و روستا، سازمان‌های اتوبوس‌رانی، تاکسیرانی، آتش‌نشانی، پارک‌ها، حمل‌ونقل	بیش از ۱۴۰۰ شهرداری + هزاران سازمان و شرکت زیرمجموعه
۱۲	بانک‌ها و مؤسسات اعتباری (دولتی و غیردولتی دارای مجوز)	بانک ملی، ملت، صادرات، تجارت، مسکن، کشاورزی، صنعت و معدن، رفاه، توسعه صادرات، پست‌بانک، بانک مرکزی، و بانک‌های خصوصی شده (پاسارگاد، ملت و...)	حدود ۳۰ بانک و مؤسسه اعتباری
۱۳	شرکت‌های بیمه‌ای (دولتی و دارای مجوز)	بیمه مرکزی، بیمه ایران، آسیا، البرز، دانا، پارسیان، معلم، ... کارآفرین، سامان، رازی، دی، تعاون، کوثر و	حدود ۳۰ شرکت بیمه
۱۴	سازمان‌های خاص با گستره ملی	سازمان انرژی اتمی (نیروگاه بوشهر، پژوهشگاه، مراکز هسته‌ای)، سازمان فضایی، سازمان هواشناسی، سازمان نقشه‌برداری	حدود ۱۰ سازمان بزرگ
۱۵	دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی	دانشگاه تهران، علوم پزشکی (۶۰ دانشگاه)، دانشگاه آزاد (نزدیک ۴۰۰ واحد)، پیام نور، علمی-کاربردی، تربیت مدرس، ... صنعتی شریف، امیرکبیر و	نزدیک ۳۰۰ دانشگاه و مؤسسه دولتی + ۴۰۰ واحد آزاد
۱۶	شرکت‌های هواپیمایی (دولتی و وابسته)	ایران ایر، هواپیمایی ماهان (سهامی عام با مجوز)، آسمان، کیش ایر، قشم ایر، کارون، تابان، و شرکت‌های زیرمجموعه وزارت راه	حدود ۱۵ شرکت هوایی
۱۷	مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای نگهبان	دبیرخانه مجمع، مراکز پژوهشی، دبیرخانه شورای نگهبان، واحدهای نظارت و اجرایی	چندین دبیرخانه و مرکز
۱۸	سازمان تأمین اجتماعی (به‌عنوان نهاد خاص)	ستاد مرکزی، ۳۱ اداره کل استانی، صدها شعبه تأمین اجتماعی، شرکت شستا و ده‌ها شرکت تابعه صنعتی و خدماتی	بیش از ۴۰۰ شعبه بیش از ۲۰۰ شرکت بزرگ و هلدینگ
۱۹	جمعیت هلال احمر	سازمان مرکزی، ۳۱ جمعیت استانی، صدها شعبه شهرستانی، پایگاه‌های امداد و نجات، بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی	بیش از ۵۰۰ واحد عملیاتی

اگر بخواهیم جدول فوق را جمع‌بندی و دامنه شمول را عددی بیان کنیم: واحدهای حقوقی مستقل بیش از ۲,۰۰۰ شخصیت حقوقی (وزارتخانه، سازمان، شرکت، نهاد، شهرداری، بانک، بیمه، دانشگاه) و واحدهای عملیاتی وابسته (شعب، دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها، دادگاه‌ها، یگان‌ها) بیش از ۱۰,۰۰۰ واحد می‌باشند.

در اینجا باید به یک اصل مهم توجه کرد؛ قانون‌گذار نمی‌تواند از یک‌سو، حمایت استخدامی از ایثارگران را برای مجموعه‌های مشخصی مقرر کند و از سوی دیگر، با ایجاد ساختارهای شرکتی و هلدینگی، عملاً راهی برای گریز از اجرای همان قانون فراهم آورد. اگر چنین تفسیری پذیرفته شود، هر دستگاه یا نهاد مشمولی می‌تواند با تأسیس یک شرکت تابعه یا واگذاری فعالیت به یک شرکت وابسته، تکلیف قانونی خود را بی‌اثر کند؛ نتیجه‌ای که باهدف حمایتی قانون‌گذاری درباره ایثارگران سازگاری چندانی ندارد.

البته روشن است که در هر پرونده باید وضعیت حقوقی مجموعه و رابطه کاری واقعی بررسی شود، اما این بررسی نباید بهانه‌ای برای ایجاد شروط جدید و فراقانونی باشد. هنگامی که مجموعه‌ای در قلمرو ماده ۲ قانون جامع قرار دارد و فرد ایثارگر نیز سایر شرایط قانونی را داراست، اصل بر آن است که حمایت قانونی اجرا شود و صرف عنوان شرکت، هلدینگ، مؤسسه، شرکت تابعه یا غیردولتی، نباید مانعی برای اجرای قانون تلقی گردد.

همین منطق درباره نیروهای شرکتی و پیمانکاری نیز قابل اعمال است. ماده ۲۱ قانون جامع و مقررات بعدی تبدیل وضعیت، برای تعیین تکلیف نیروهایی وضع‌شده‌اند که در دستگاه‌ها و مجموعه‌های مشمول، با عناوین مختلف و در وضعیت‌هایی غیر از استخدام رسمی مشغول به کار بوده‌اند. بنابراین در بررسی وضعیت کارگر ایثارگر، باید پرسید که فرد در کدام مجموعه و برای انجام چه فعالیتی کار می‌کرده، مجموعه محل اشتغال چه جایگاه حقوقی داشته و آیا سایر شرایط مقرر در قانون وجود داشته است یا خیر و نمی‌توان صرفاً با نگاه به عنوان «شرکت» یا «پیمانکار»، پیشاپیش حکم به خروج فرد از شمول قانون داد.

درمجموع، در موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران، ماده ۲ قانون جامع را نباید به فهرستی محدود از وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی تقلیل داد. دامنه این ماده و مقررات مرتبط با آن، مجموعه گسترده‌ای از دستگاه‌های اجرایی، نهادهای عمومی، بانک‌ها، شهرداری‌ها، صندوق‌ها، شرکت‌های دولتی، شرکت‌های وابسته و تابعه و مجموعه‌هایی را که در ساختار قانونی دستگاه‌های مشمول قرار دارند، در برمی‌گیرد. بر این اساس، هرگاه یک کارگر ایثارگر در یکی از این مجموعه‌ها و در چارچوب فعالیت واقعی آن مشغول به کار بوده و سایر شرایط قانونی تبدیل وضعیت را دارا باشد، می‌تواند انتظار داشته باشد که قانون در مورد او اجرا شود.

مبحث دوم در خصوص دستگاه‌های مشمول تعریف‌شده در ماده ۲

ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، مهم‌ترین حکم در تعیین قلمرو اجرای این قانون است و از حیث حقوقی، قاعده تعیین اشخاص مشمول را تشکیل می‌دهد. قانون‌گذار در این ماده، اشخاص حقوقی مشمول را در دو بند مستقل احصا کرده است. بند «الف» شامل وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، قوای سه‌گانه، نهاد ریاست جمهوری، نیروهای مسلح، نهادهای عمومی غیردولتی، شهرداری‌ها، سازمان تأمین اجتماعی، شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، دانشگاه آزاد اسلامی و سایر اشخاص حقوقی است که قانون‌گذار با ذکر صریح نام، آن‌ها را در قلمرو قانون قرار داده است. در مقابل، بند «ب» دامنه شمول قانون را به سایر دستگاه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و مراکز تولیدی، توزیعی و خدماتی مشمول قانون کار، قانون تأمین اجتماعی یا قوانین خاص نیز گسترش داده است. ازاین‌رو، ماده (۲) صرفاً فهرستی از دستگاه‌های دولتی نیست، بلکه با دو بند مستقل، قلمرو اجرای قانون را نسبت به دو گروه متفاوت از اشخاص حقوقی مشخص می‌کند.

با تصویب احکام تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، قانون‌گذار عبارت «دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران» را به‌عنوان معیار تعیین مخاطبان حکم برگزید. در این مقررات، هیچ‌گونه اشاره‌ای به بند «الف»، بند «ب» یا اصطلاح «دستگاه اجرایی» نشده است. بر پایه اصول شناخته‌شده تفسیر قوانین، هرگاه قانون به یک ماده ارجاع می‌دهد، اصل بر شمول تمامی اجزای آن ماده است، مگر آنکه خود قانون‌گذار به‌صراحت دامنه شمول را محدود کرده باشد. بنابراین،

ظاهر عبارت قانونی، هر دو بند ماده (۲) را در برمی گیرد و محدود کردن آن به یکی از بندها، مستلزم وجود حکم قانونی مستقل است. در عمل، اجرای احکام تبدیل وضعیت نسبت به تمامی مصادیق بند «الف» پذیرفته شده است، اما درباره اشخاص حقوقی موضوع بند «ب» رویه ای متفاوت شکل گرفته و این گروه عموماً خارج از قلمرو اجرای حکم تلقی شده اند. با این حال، بررسی قوانین مرتبط نشان می دهد که این تفاوت، مستند به حکم صریح قانون نیست، بلکه از نحوه تفسیر و اجرای مقررات ناشی شده است. بنابراین، مسئله اصلی این نیست که بند «ب» الزاماً مشمول یا خارج از شمول حکم تبدیل وضعیت است؛ بلکه پرسش اساسی آن است که این تفکیک بر کدام مستند قانونی استوار است و قانون گذار در کدام حکم، آثار ماده (۲) را میان بندهای «الف» و «ب» تفکیک کرده است.

در توجیه این رویه، گاه به مفهوم «دستگاه اجرایی» استناد می شود و چنین استدلال می گردد که احکام استخدامی صرفاً درباره دستگاه های اجرایی قابل اعمال است. این استدلال از دو جهت محل تأمل است. نخست آنکه قانون بودجه سال های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ از اصطلاح «دستگاه اجرایی» استفاده نکرده، بلکه به صراحت عبارت «دستگاه های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران» را به کار برده است. دوم آنکه رویه اجرایی نیز صرفاً بر مبنای مفهوم «دستگاه اجرایی» شکل نگرفته است؛ زیرا تمامی اشخاص حقوقی مندرج در بند «الف» مشمول اجرای حکم شناخته شده اند، در حالی که برخی از آن ها لزوماً با مفهوم خاص «دستگاه اجرایی» در قانون مدیریت خدمات کشوری انطباق کامل ندارند و شمول آن ها بیش از هر چیز ناشی از تصریح قانون گذار در بند «الف» است. بنابراین، استناد صرف به مفهوم «دستگاه اجرایی» به تنهایی نمی تواند مبنای حقوقی تفکیک میان دو بند ماده (۲) باشد.

ممکن است گفته شود بند «ب» صرفاً برای تسری برخی حمایت های رفاهی، بیمه ای، مالیاتی یا بازنشستگی به اشخاص حقوقی تابع قانون کار پیش بینی شده و احکام استخدامی اصولاً شامل آن نمی شود. هر چند این برداشت از منظر اجرایی قابل طرح است، اما در قوانین بودجه سال های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و سایر مقررات مرتبط، حکم صریحی که آثار ماده (۲) را میان بندهای «الف» و «ب» تفکیک کرده یا احکام تبدیل وضعیت را منحصرأً به بند «الف» اختصاص داده باشد، مشاهده نمی شود. از این رو، این دیدگاه را نمی توان مستقیماً به اراده قانون گذار نسبت داد و پذیرش آن نیازمند مستند قانونی یا قضایی روشن است.

بررسی سوابق تقنینی نیز این ابهام را برطرف نمی کند. ماده (۲) از زمان تصویب قانون در سال ۱۳۸۶ با هر دو بند «الف» و «ب» وجود داشته و در فرآیند تصویب نهایی قانون در سال ۱۳۹۱ نیز تغییری که دلالت بر محدود شدن آثار بند «ب» داشته باشد، در آن ایجاد نشده است. همچنین تاکنون رأی از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که به صراحت احکام تبدیل وضعیت را منحصر به بند «الف» ماده (۲) بداند، صادر نشده است. در مقابل، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۲۱۲۰۵۹۲ مورخ ۱۶ آبان ۱۴۰۲، هر چند در موضوعی غیر از تبدیل وضعیت، تفاوت گذاری میان اشخاص حقوقی موضوع بندهای «الف» و «ب» بدون وجود مبنای قانونی را فاقد توجیه حقوقی دانسته است. اگرچه این رأی مستقیماً درباره تبدیل وضعیت صادر نشده، اما بیانگر آن است که بند «ب» نیز دارای آثار حقوقی مستقل است و نادیده گرفتن آن نیازمند مستند قانونی صریح خواهد بود. در بخشی از دادنامه ۲۱۲۰۵۹۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری چنین بیان شده است: «رأی هیأت عمومی: اولاً در اغلب موارد، نهادهای مرتبط با بخش خصوصی مصداق بند (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران هستند و با توجه به اینکه در بند (الف) ماده ۲ این قانون نیز از برخی از نهادهای خصوصی مانند قانون وکلای دادگستری، بانک ها، مؤسسات بیمه ای و دانشگاه آزاد اسلامی نام برده شده، لذا تفاوت قائل شدن میان نهادهای خصوصی موضوع این دو بند قانونی که بدون دلیل و مبنای قانونی صورت گرفته، مبنای حقوقی ندارد و مصداق تبعیض ناروا و برخلاف بند نهم از اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است...»

بر این اساس، منشأ اصلی اختلاف را باید در فقدان مستند قانونی روشن برای تفکیک آثار ماده (۲) میان بندهای «الف» و «ب» جست و جو کرد، نه در اصل اعتبار هر یک از این دو بند. تا زمانی که قانون گذار چنین تفکیکی را به صراحت مقرر نکرده یا هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در قالب رأی وحدت رویه درباره آن اظهار نظر ننماید، محدود کردن عبارت «دستگاه های مشمول ماده (۲)» به بخشی از این ماده، نیازمند استدلالی فراتر از صرف رویه اجرایی خواهد بود.

ابهام موجود در قلمرو عبارت «دستگاه های مشمول ماده (۲)» نشان می دهد که شایسته است قانون گذار در اصلاحات یا قوانین آتی،

دامنه شمول این حکم را به صورت صریح تعیین کند تا از شکل گیری برداشت های متفاوت و رویه های اجرایی متعارض جلوگیری شود.

مراجع قانونی احراز ایثارگری و صدور معرفی نامه

بهره مندی از حقوق و امتیازات قانونی ایثارگران، از جمله سهمیه های استخدامی، تبدیل وضعیت استخدامی، تسهیلات رفاهی و سایر حمایت های پیش بینی شده در قوانین، مستلزم آن است که عنوان ایثارگری و سوابق فرد ابتدا توسط مرجع قانونی ذی صلاح احراز و تأیید شود. از این رو، قانون گذار با توجه به نوع ایثارگری، مراجع متفاوتی را برای تشکیل پرونده، بررسی سوابق، صدور معرفی نامه و تأیید برخورداری از حقوق قانونی تعیین کرده است.

بنیاد شهید و امور ایثارگران مرجع اصلی رسیدگی به امور خانواده های شهدا، جانبازان، آزادگان، همسران و فرزندان آنان و سایر گروه هایی است که طبق قانون تحت پوشش بنیاد قرار دارند. این بنیاد با تشکیل پرونده ایثارگری، احراز وضعیت افراد، صدور معرفی نامه و اعلام برخورداری از حقوق قانونی، امکان استفاده از مزایایی مانند سهمیه های استخدامی، تبدیل وضعیت استخدامی، معافیت ها، خدمات رفاهی و سایر حمایت های مقرر در قوانین را فراهم می کند.

در مقابل، رزمندگان از نظر ساختار اداری وضعیت متفاوتی دارند. هرچند رزمندگان نیز از مصادیق ایثارگران هستند، اما در اغلب موارد پرونده آنان در بنیاد شهید تشکیل نمی شود و احراز سابقه حضور در جبهه بر عهده یگان یا دستگاه اعزام کننده است. بر همین اساس، تشکیل پرونده، بررسی سوابق، صدور گواهی رزمندگی و معرفی نامه برای استفاده از حقوق قانونی، توسط مراجع تعیین شده از سوی ستاد کل نیروهای مسلح انجام می شود. برای رزمندگان ارتش جمهوری اسلامی ایران، این وظیفه بر عهده معاونت نیروی انسانی ارتش و نیروهای تابعه آن است. در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، سوابق رزمندگی توسط مراجع نیروی انسانی سپاه بررسی می شود و در استان ها معمولاً گواهی رزمندگی با تأیید و امضای فرمانده سپاه استان صادر می شود. درباره بسیجیان، مرجع احراز سوابق، سازمان بسیج مستضعفین است. برای کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (فراجا)، این مسئولیت بر عهده معاونت نیروی انسانی فراجا و برای کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، بر عهده معاونت نیروی انسانی آن وزارتخانه قرار دارد. همچنین سوابق جهادگران توسط وزارت جهاد کشاورزی و سوابق روحانیون اعزامی نیز از طریق مراجع تعیین شده از سوی ستاد کل نیروهای مسلح احراز و تأیید می شود. گواهی های صادره از این مراجع، مبنای قانونی استفاده رزمندگان از حقوق و مزایای مقرر در قوانین، از جمله سهمیه های استخدامی، تبدیل وضعیت استخدامی و سایر حمایت های قانونی است.

در کنار این مراجع، قانون گذار برای ساماندهی امور رزمندگان، وظایف ویژه ای نیز بر عهده ۱- سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) و ۲- وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح قرار داده است. در بند «ی» ماده ۴۴ قانون پنج ساله پنجم توسعه، دولت مکلف شد «سند راهبردی خدمات رسانی به رزمندگان» را تهیه و اجرا کند و در اجرای این حکم، هیأت وزیران نیز به موجب تصویب نامه شماره ۴۹۱۸۵/ت-۵۰۶۳۹ هـ مورخ ۲۳ تیر ۱۳۹۴، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح را مسئول هماهنگی، پیگیری و ارائه گزارش اجرای این سند تعیین کرد. این سیاست در ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه نیز ادامه یافت و قانون گذار، از جمله در بند «ژ» ماده ۸۷، جایگاه سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) را در اجرای سند راهبردی خدمات رسانی به رزمندگان و ارائه خدمات مربوط به آنان تثبیت کرد. بنابراین، ساتا صرفاً یک صندوق بازنشستگی یا سازمان بیمه ای نیروهای مسلح نیست، بلکه یکی از ارکان قانونی اجرای سیاست های خدمات رسانی به رزمندگان نیز محسوب می شود.

در کنار این مراجع، در قوانین و مقررات مرتبط با رزمندگان، نام «سازمان رزمندگان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح» نیز به عنوان یکی از مراجع تخصصی کشور دیده می شود. هرچند تاکنون قانون تأسیس، اساسنامه یا شخصیت حقوقی مستقلی برای این سازمان در منابع عمومی منتشر نشده و به نظر می رسد بخشی از ساختار داخلی وزارت دفاع باشد، اما بررسی مجموعه قوانین نشان می دهد قانون گذار و هیأت وزیران جایگاه مهمی برای آن در نظام خدمات رسانی به رزمندگان قائل بوده اند. از جمله، بند «ی» ماده ۴۴ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه، دولت را مکلف به تدوین سند راهبردی خدمات رسانی به رزمندگان کرد و هیأت وزیران نیز به موجب تصویب نامه شماره

۴۹۱۸۵/ت ۵۰۶۳۹ هـ مورخ ۲۳ تیر ۱۳۹۴، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح را مسئول پیگیری اجرای این سند و ارائه گزارش سالانه به هیأت وزیران قرار داد. همچنین در بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و دستورالعمل شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹ خرداد ۱۴۰۰، سازمان رزمندگان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در کنار بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه، از مراجع مسئول اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران معرفی شده است. این جایگاه نشان می‌دهد که قانون‌گذار، در کنار بنیاد شهید که مرجع اصلی امور جانبازان، آزادگان و خانواده شهدا است، برای پیگیری امور اداری و اجرای قوانین مربوط به رزمندگان نیز این مرجع تخصصی را پیش‌بینی کرده است؛ هرچند به دلیل عدم انتشار اسناد تشکیلاتی داخلی وزارت دفاع، حدود دقیق ساختار و وظایف آن در منابع عمومی به‌طور کامل قابل احراز نیست. بر اساس تجربیات مراجعه حضوری رزمندگان، اداره کل امور رزمندگان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در تهران، بزرگراه رسالت، محدوده پل سیدخندان مستقر است و بخش مهمی از امور اداری، پاسخ‌گویی به استعلام‌ها، تشکیل پرونده و پیگیری سوابق رزمندگی از طریق این مجموعه انجام می‌شود.

برنامه پنجم توسعه و شکل‌گیری مرحله جدید تبدیل وضعیت

در ادامه این مسیر، قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، به‌ویژه بند «و» ماده ۴۴، نقش مهمی در توسعه حقوق استخدامی ایثارگران ایفا کرد. قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه در تاریخ ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ تصویب شد و اجرای آن از ۱۳۹۰/۰۱/۰۱ آغاز گردید و با احتساب یک سال تمدید تا پایان سال ۱۳۹۵ ادامه پیدا کرد. در این دوره، موضوع استخدام و تعیین تکلیف وضعیت نیروهای ایثارگر در دستگاه‌های اجرایی در چارچوب احکام قانونی برنامه موردتوجه قرار گرفت.

قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ و شناسایی نیروهای غیررسمی

نقطه عطف این مسیر، تصویب یک قانون جدید بنام قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران بود در تاریخ ۱۳۹۹/۰۷/۲۷ در مجلس تصویب و در تاریخ ۱۳۹۹/۰۸/۰۷ به تأیید شورای نگهبان رسید. هرچند این قانون بسیار دیر هنگام مصوب شد یعنی بعد از حدود ۱۱ سال پس از تصویب قانون اولیه و حدود ۵ سال بعد از اتمام قانون برنامه پنج‌ساله پنجم و درست در سال آخر اجرای برنامه پنج‌ساله ششم قرار داشت، در چنین زمانی مجلس قانون مصوب ۱۱ سال قبل خود را تحت یک قانون جدید تفسیر نمود! این قانون تفسیر، درواقع، برای روشن کردن دامنه شمول و نحوه اجرای حکم مربوط به ایثارگران تصویب شد و عبارت مهم «به هر صورتی غیر از استخدام رسمی» را موردتوجه قرار داد. اهمیت این عبارت در آن است که نمی‌توان آن را صرفاً به قراردادهای موقت یا یک نوع خاص از قرارداد محدود کرد. شخصی که در زمان اعتبار قانون، به هر صورتی غیر از استخدام رسمی در دستگاه مربوط مشغول بوده، در صورتی که سایر شرایط قانونی را داشته باشد، لازم بود تغییر وضعیت به رسمی پیدا کنند. بنابراین، اگر شخصی در زمان اعتبار قانون (۱۳۹۰ الی ۱۳۹۵)، در دستگاه مشمول به‌صورت غیررسمی، کارگری، قراردادی یا در قالب دیگری غیر از استخدام رسمی خدمت کرده باشد، نوع قرارداد او باید در چارچوب عبارت قانونی و سایر شرایط بررسی شود و لازم بوده کارفرما تبدیل وضعیت ایثارگران مشمول را انجام دهد.

بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ و شناسایی حق نیروهای غیررسمی

پس از قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴، بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ مورخ ۲۵ آذر ۱۳۹۹ معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، برای ایجاد وحدت رویه در اجرای قانون صادر شد. این بخشنامه، مشمولان قانون را از میان مشمولان ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران در زمان حاکمیت قانون برنامه پنجم توسعه شناسایی کرد و مقرر داشت اطلاعات و مستندات ایثارگرانی که در زمان اعتبار برنامه پنجم، به‌صورت غیر از استخدام رسمی در دستگاه‌های اجرایی دارای حکم کارگزینی یا قرارداد مستقیم با دستگاه بوده‌اند، برای بررسی و صدور شماره مستخدم ارسال شود. در بخشنامه، وضعیت‌های مختلفی مانند پیمانی، قرارداد کار معین یا مشخص،

قرارداد موقت کارگری و عناوین مشابه موردتوجه قرار گرفت. این نکته نشان می‌دهد که قانون‌گذار و دستگاه اجرایی، مفهوم «غیررسمی» را محدود به یک نوع قرارداد خاص نکرده بودند. همچنین بخشنامه در تبصره‌ای، نیروهای ایثارگری را که به‌صورت قرارداد موقت بر اساس قانون کار در دستگاه‌های اجرایی به کار گرفته شده بودند، مشمول تبدیل وضعیت دانست و درباره آنان تبدیل قرارداد موقت کارگری به قرارداد دائم کارگری را پیش‌بینی کرد. این امر خود نشان می‌دهد که نظام حقوقی تبدیل وضعیت، در برخی موارد، مرحله‌ای بوده است: نخست تبدیل قرارداد موقت کارگری به قرارداد دائم و سپس، در چارچوب حکم قانونی و شرایط مقرر، حرکت به سمت استخدام رسمی. در همین بخشنامه، برای برخی مشاغل کارگری که در تشکیلات سازمانی پست سازمانی برای آن‌ها پیش‌بینی نشده بود، ازجمله مشاغل مانند نگهبان، راننده، آبدارچی، آشپز، نظافتچی و مشاغل مشابه، استثنائاتی در خصوص شرط وجود پست سازمانی پیش‌بینی شد. این موضوع نشان می‌دهد که قانون‌گذار از ابتدا از وجود طیف گسترده‌ای از نیروهای کارگری و غیررسمی در دستگاه‌ها آگاه بوده است. به‌این ترتیب، بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ را باید یکی از اسناد مهم در فهم این مرحله از سیر حقوقی دانست؛ زیرا نشان می‌دهد که در سال ۱۳۹۹، موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران صرفاً یک سیاست کلی یا سهمیه استخدامی نبود، بلکه برای نیروهای شاغل غیررسمی که در دوره قانونی خدمت کرده بودند، سازوکار اجرایی مشخصی طراحی شده بود.

در ادامه این مسیر، دادنامه شماره ۲۶۷۹ مورخ ۱۴۰۰/۱۰/۱۴ نیز از جهت تفسیر دامنۀ عبارت «به هر صورتی غیر از استخدام رسمی» اهمیت دارد. این رأی، در چارچوب مقررات مربوط به قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴، نشان می‌دهد که نباید عبارت قانونی را به‌گونه‌ای تفسیر کرد که فقط قراردادهای موقت را در برگیرد. در اینجا، قرارداد دائم کارگری نیز به‌خودی‌خود مانع تبدیل وضعیت به استخدام رسمی نیست. این نکته از نظر حقوقی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا گاهی تصور می‌شود تبدیل وضعیت صرفاً برای نیروهای موقت یا قراردادی است و کارگر دائم چون رابطه کاری دائمی دارد، دیگر نمی‌تواند مشمول تبدیل وضعیت به استخدام رسمی باشد. درحالی‌که عبارت قانونی «به هر صورتی غیر از استخدام رسمی» چنین محدودیتی را ایجاد نمی‌کند. اهمیت این برداشت در آن است که رابطه کارگری دائم، هرچند از نظر قانون کار رابطه‌ای دائمی محسوب می‌شود، همچنان «استخدام رسمی» به معنای نظام استخدامی در دولت نیست. بنابراین، اگر قانون، اشخاصی را که «به هر صورتی غیر از استخدام رسمی» در دستگاه خدمت کرده‌اند موردحمایت قرار داده باشد، کارگر دائم را نمی‌توان صرفاً به دلیل دائمی بودن قرارداد، از شمول خارج کرد. به عبارتی در دستگاه‌های اجرائی و کارفرمایان دولتی فقط تبدیل قرارداد کارگر از موقت به دائم کفایت موضوع نبوده و حتی کارگران دائم نیز باید در وضعیت استخدام رسمی قرار بگیرند.

برنامه پنج‌ساله ششم توسعه؛ استمرار سیاست‌های استخدامی ایثارگران

با پایان اجرای قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه، حمایت‌های استخدامی ایثارگران متوقف نشد، بلکه در قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که در تاریخ ۲۱ اسفند ۱۳۹۵ به تصویب رسید و از اول فروردین ۱۳۹۶ لازم‌الاجرا شد، ادامه یافت. هرچند این قانون در ابتدا برای سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰ تصویب شده بود، اما با تصویب قوانین بعدی، مدت اجرای آن تا پایان ۲۹ اسفند ۱۴۰۱ تمدید شد. در این قانون، ماده ۸۷ به مجموعه‌ای از حقوق و حمایت‌های قانونی ایثارگران اختصاص یافت و دولت را مکلف کرد قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران را به‌طور کامل اجرا کرده، اعتبارات لازم را در بودجه‌های سنواتی پیش‌بینی و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط را تصویب و ابلاغ کند. افزون بر این، بند «ذ» ماده ۸۷ نیز با اصلاح و تکمیل ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، بر استمرار اجرای مقررات استخدامی ایثارگران و توسعه دامنۀ حمایت‌های قانونی آنان تأکید کرد. ازاین‌رو، برنامه ششم توسعه را باید حلقه اتصال میان قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و احکام اجرایی بعدی دانست؛ زیرا قانون‌گذار در ادامه همین سیاست، در بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و سپس بند «و» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱، دستگاه‌های مشمول ماده ۲ قانون جامع را مکلف کرد نسبت به استخدام و تبدیل وضعیت استخدامی مشمولان ماده ۲۱ اقدام کنند. در نتیجه، احکام بودجه‌ای سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ را باید ادامه مسیر تقنینی دانست که از قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران آغاز، در برنامه پنجم توسعه تقویت و در بند «ذ» ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه استمرار یافت.

قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱؛ تثبیت و توسعه مسیر تبدیل وضعیت

پس از قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ و اقدامات اجرایی سال ۱۳۹۹، قانون‌گذار در قانون بودجه سال ۱۴۰۰، مسیر تبدیل وضعیت ایثارگران را با صراحت بیشتری ادامه داد.

بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰، دستگاه‌های مشمول ماده ۲ قانون جامع را مکلف کرد نسبت به استخدام و تبدیل وضعیت استخدامی مشمولان ماده ۲۱ که با عناوین مختلف در دستگاه‌ها مشغول به کار بودند، اقدام کنند.

این حکم، از نظر تاریخی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا موضوع تبدیل وضعیت نیروهای شاغل ایثارگر را از یک حکم برنامه‌ای و تفسیری، به یک تکلیف بودجه‌ای و اجرایی روشن تبدیل کرد. دستورالعمل شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹ خرداد ۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه‌وبودجه نیز برای اجرای این حکم صادر شد.

در سال ۱۴۰۱، قانون‌گذار این مسیر را کنار نگذاشت. بند «و» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱، در ادامه حکم سال ۱۴۰۰، تبدیل وضعیت مشمولان ماده ۲۱ را ادامه داد و دستورالعمل شماره ۲۳۶۵۷ مورخ ۷ تیر ۱۴۰۱ برای اجرای آن صادر شد.

در نتیجه، باید سیر حقوقی را چنین دید:

قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و ماده ۲۱



برنامه پنجم توسعه و بند «و» ماده ۴۴



قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ در سال ۱۳۹۹



بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ مورخ ۲۵ آذر ۱۳۹۹



برنامه پنج‌ساله ششم توسعه و بند «ذ» ماده ۸۷



قانون بودجه ۱۴۰۰ و دستورالعمل اجرایی آن



قانون بودجه ۱۴۰۱ و دستورالعمل اجرایی آن

در این سیر، سهمیه‌های ۲۵ درصدی و ۵ درصدی همچنان به عنوان نظام عمومی حمایت استخدامی ایثارگران وجود داشته‌اند؛ اما احکام تبدیل وضعیت، مسیر جداگانه‌ای برای تعیین تکلیف نیروهای شاغل ایجاد کرده‌اند.

وضعیت تبدیل وضعیت ایثارگران در قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت

با پایان دوره اجرای قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه در پایان سال ۱۴۰۲، این پرسش مطرح شد که آیا قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت نیز حکم جدیدی درباره تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران پیش‌بینی کرده است یا خیر. بررسی متن نهایی قانون نشان می‌دهد که برخلاف بند «ذ» ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه، قانون برنامه هفتم هیچ حکم مستقلی در خصوص تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران مقرر نکرده است. البته در جریان بررسی لایحه و طرح برنامه هفتم در مجلس شورای اسلامی، پیشنهادها و دیدگاه‌هایی برای استمرار یا پیش‌بینی مجدد احکام مربوط به تبدیل وضعیت ایثارگران مطرح شد و این موضوع در مذاکرات کمیسیون‌های تخصصی و صحن علنی مجلس نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت؛ اما در نهایت هیچ‌یک از این پیشنهادها در متن نهایی قانون جای نگرفت و قانون برنامه هفتم فاقد حکم جدیدی در این زمینه است.

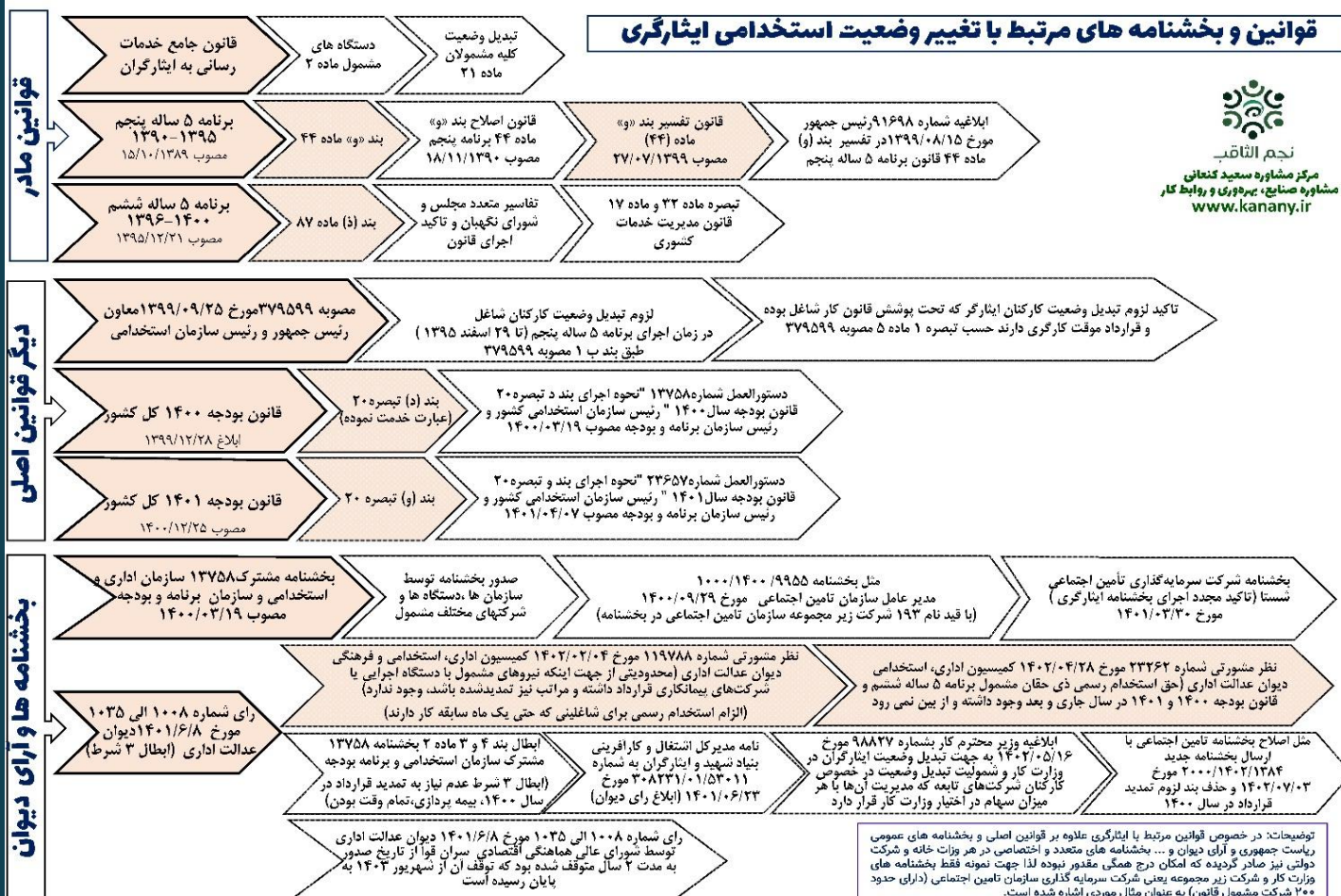
در مقابل، قانون‌گذار در حوزه خدمات‌رسانی به ایثارگران رویکرد دیگری را برگزیده است. بند (ت) ماده (۳۱) قانون برنامه هفتم، بنیاد

شهید و امور ایثارگران را مکلف کرده است با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط، نسبت به اصلاح، تنقیح، تجمیع و یکپارچه‌سازی قوانین و مقررات حوزه ایثارگران اقدام کند. از این‌رو، تمرکز برنامه هفتم بر ساماندهی و به‌روزرسانی نظام حقوقی خدمات‌رسانی کلی به ایثارگران است و نه ایجاد مقررات جدید درباره تبدیل وضعیت استخدامی آنان.

با وجود این، عدم پیش‌بینی حکم جدید در قانون برنامه هفتم به معنای پایان یافتن موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران یا انصراف قانون‌گذار از آن نیست. پس از لازم‌الاجرا شدن برنامه هفتم نیز این موضوع همچنان در دستور کار دولت و مجلس قرار داشته است. از یک سو، بنیاد شهید و امور ایثارگران از تهیه و ارائه پیشنهادهایی در قالب لایحه اصلاح و تجمیع قوانین ایثارگران خبر داده و از سوی دیگر، در جریان بررسی برخی لوایح و طرح‌ها، از جمله بودجه سالانه، پیشنهادهایی برای استمرار یا احیای احکام مربوط به تبدیل وضعیت ایثارگران مطرح شده است. با این حال، تا زمان نگارش این مقاله، هیچ‌یک از این پیشنهادهای به قانون لازم‌الاجرا تبدیل نشده است. بنابراین، در وضعیت کنونی، مقرر قانونی جدیدی که پس از پایان اعتبار بند «ذ» ماده (۸۷) قانون برنامه ششم، حق مستقلی برای تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران ایجاد کند، وجود ندارد. نکته مهم آن است که عدم پیش‌بینی یا تمدید حکم تبدیل وضعیت در قوانین بعدی، صرفاً به معنای ایجاد نشدن حق جدید برای افرادی است که پس از پایان اعتبار مقررات سابق مشمول استخدام شده‌اند و این امر، تأثیری بر حقوق مکتسبه یا تکالیف قانونی ایجادشده در دوران اعتبار قوانین پیشین ندارد. از این‌رو، دستگاه‌های مشمول همچنان مکلف‌اند نسبت به اجرای احکام قانونی مربوط به افرادی که در زمان حاکمیت بند «ذ» ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه و سایر مقررات مرتبط، واجد شرایط قانونی تبدیل وضعیت بوده‌اند، اقدام کنند و انقضای مدت اجرای آن قانون، به‌خودی‌خود موجب زوال حقوق ایجادشده یا سقوط تکالیف قانونی ناشی از آن نخواهد بود.

در جدول زیر خلاصه قوانین، بخشنامه‌ها و آرای دیوان مؤثر بر موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران گردآوری شده است:

قوانین و بخشنامه‌های مرتبط با تغییر وضعیت استخدامی ایثارگری



شمول مقررات تبدیل وضعیت نسبت به ایثارگران مأموریت‌های دفاعی و امنیتی پس از دفاع مقدس

یکی از پرسش‌های مهم در اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران این است که آیا این امتیاز صرفاً به ایثارگران دوران دفاع مقدس اختصاص دارد یا ایثارگران مأموریت‌های دفاعی و امنیتی پس از پایان جنگ تحمیلی نیز می‌توانند از آن بهره‌مند شوند.

برای پاسخ به این پرسش، باید سیر تحول قوانین ایثارگری را بررسی کرد. هرچند در سال‌های نخست پس از پایان دفاع مقدس، بخش عمده قوانین ایثارگری باهدف حمایت از شهدا، جانبازان، آزادگان و رزمندگان جنگ تحمیلی به تصویب رسید، اما باگذشت زمان و شکل‌گیری تهدیدات و مأموریت‌های جدید دفاعی و امنیتی، ضرورت حمایت قانونی از سایر ایثارگران نیز بیش‌ازپیش احساس شد. در همین راستا، قانون‌گذار به‌تدریج دامنه شمول قوانین ایثارگری را توسعه داد.

نخست، قانون اصلاح اساسنامه بنیاد شهید و امور ایثارگران مصوب ۱۸ فروردین ۱۳۸۷، با ادغام بنیاد شهید انقلاب اسلامی، سازمان جانبازان انقلاب اسلامی و ستاد رسیدگی به امور آزادگان، ساختار واحدی برای ارائه خدمات به جامعه ایثارگری ایجاد کرد. هرچند این قانون تعریف جدیدی از «ایثارگر» ارائه نکرد، اما زمینه شکل‌گیری یک نظام منسجم برای شناسایی، احراز و حمایت از ایثارگران را فراهم ساخت.

تحول اساسی با قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران آغاز شد. این قانون در ۳ تیر ۱۳۸۶ بر اساس اصل ۸۵ قانون اساسی در کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و پس از رفع اختلاف میان مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان، در ۲ دی ۱۳۹۱ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب نهایی رسید. اهمیت این قانون در ماده ۱ آن است؛ زیرا قانون‌گذار به‌جای محدود کردن مفهوم ایثارگر به دوران دفاع مقدس، از مفاهیمی مانند دفاع از کیان جمهوری اسلامی ایران، حفظ استقلال و تمامیت ارضی کشور و مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی استفاده کرده است.

نتیجه این رویکرد آن بود که مدافعان حرم، مدافعان امنیت، شهدا و جانبازان اقدامات تروریستی، شهدا و جانبازان مقابله با گروهک‌های مسلح، نیروهای شرکت‌کننده در مأموریت‌های برون‌مرزی، مرزبانان و همچنین ایثارگران جنگ ۱۲ روزه و جنگ رمضان نیز، در صورت احراز عنوان قانونی ایثارگر توسط مراجع ذی‌صلاح، در قلمرو قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران قرار گرفتند و از حمایت‌ها و امتیازات این قانون برخوردار شدند. بدین ترتیب، قلمرو قانون از جنگ تحمیلی فراتر رفت و حمایت‌های آن، ایثارگران مأموریت‌های دفاعی و امنیتی پس از دفاع مقدس را نیز دربر گرفت. قانون‌گذار برای هر یک از این گروه‌ها قانون مستقلی تصویب نکرد، بلکه با تعریف موسع «ایثارگر» در ماده ۱ قانون جامع، این امکان را فراهم کرد که هر شخصی که مطابق قانون، عنوان ایثارگر را احراز کند، بدون توجه به زمان یا محل وقوع ایثار، از حقوق و امتیازات مقرر برای جامعه ایثارگری بهره‌مند شود.

برای تکمیل این سازوکار، هیأت وزیران در اجرای تبصره (۱) ماده (۴) اصلاحی قانون اساسنامه بنیاد شهید و امور ایثارگران و تبصره بند (الف) ماده (۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، با تصویب‌نامه شماره ۲۵۸۲۵/ت/۴۹۱۸۹ هـ مورخ ۲۴ اردیبهشت ۱۳۹۳، آیین‌نامه تعیین و احراز مصادیق عملی شهید، در حکم شهید و سایر مصادیق ایثارگری را تصویب کرد. این آیین‌نامه، مرجع و شیوه احراز عناوین ایثارگری را مشخص کرد و بدین ترتیب، سازوکار اجرایی شناسایی مشمولان قانون جامع نیز تکمیل شد.

این تحولات در موضوع تبدیل وضعیت استخدامی نیز آثار مهمی بر جای گذاشت. مقرراتی مانند ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، بند «و» ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه، قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ مصوب ۱۳۹۹ و بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰، امتیاز تبدیل وضعیت را برای ایثارگران مشمول قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران پیش‌بینی کرده‌اند و این مقررات، حق تبدیل وضعیت را تنها به ایثارگران دفاع مقدس اختصاص نداده‌اند.

درنتیجه، توسعه دامنه شمول قوانین ایثارگری این اثر مهم را در حوزه تبدیل وضعیت استخدامی به همراه داشته است که هر شخصی، اعم از ایثارگران دفاع مقدس، مدافعان حرم، مدافعان امنیت، ایثارگران جنگ ۱۲ روزه، جنگ رمضان و سایر مأموریت‌های دفاعی و امنیتی، هرگاه عنوان قانونی ایثارگر را احراز کرده و سایر شرایط مقرر در قوانین تبدیل وضعیت را نیز دارا باشد، اصولاً از حق بهره‌مندی از مقررات تبدیل وضعیت استخدامی برخوردار خواهد بود؛ مگر آنکه قانون‌گذار در مورد خاص، حکم استثنایی مقرر کرده باشد.

کارگر شاغل، پایان قرارداد و مسئله زمان تحقق حق

یکی از مهم‌ترین مسائل اختلافی، وضعیت کارگری است که در زمان حاکمیت مقررات مربوط، شرایط قانونی را داشته اما اجرای قانون درباره او به تأخیر افتاده است. فرض کنیم فردی:

- ایثارگر و مشمول ماده ۲۱ بوده است؛
- در مجموعه‌ای مشمول به کار اشتغال داشته است؛
- در دوره زمانی مربوط رابطه کاری داشته است؛
- سایر شرایط قانونی را دارا بوده است؛
- اما بعداً قرارداد او تمدید نشده است.

در چنین وضعیتی، باید میان «ایجاد حق» و «اجرای حق» تفکیک کرد. اگر شخص در زمان اعتبار قانون شرایط لازم را داشته باشد، تأخیر دستگاه در اجرای قانون نباید به صورت خودکار به ابزاری برای از بین بردن حق او تبدیل شود.

با بررسی مجموعه قوانین مربوط به تبدیل وضعیت ایثارگران، می‌توان گفت این حق فقط به قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ محدود نمی‌شود و ریشه آن به دوره اجرای قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه بازمی‌گردد. پس از آن نیز قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ قانون برنامه پنجم توسعه در سال ۱۳۹۹، اجرای حق تبدیل وضعیت مشمولان را بر اساس شرایط مقرر در قانون مورد تأکید قرار داد و سپس احکام بودجه سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ این مسیر را ادامه دادند. بنابراین، ایثارگری که در دوره اجرای قوانین مربوط، در دستگاه یا مجموعه مشمول مشغول به کار بوده و سایر شرایط قانونی را داشته است، نمی‌توان صرفاً به دلیل اینکه قراردادش بعدها تمدید نشده، از حق قانونی خود محروم کرد. درباره چنین افرادی، باید قانون حاکم در زمان اشتغال و تحقق شرایط بررسی شود.

در این میان، وضعیت افرادی که تا ۲۶ اسفند ۱۳۹۹، یعنی زمان تصویب قانون بودجه سال ۱۴۰۰، در دستگاه یا مجموعه مشمول دارای رابطه کاری و قرارداد بوده‌اند، روشن‌تر و از نظر حقوقی مستحکم‌تر است. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه‌های شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۸ شهریور ۱۴۰۱، شروطی را که تمدید قرارداد در ۱۴۰۰ یا استمرار رابطه کاری را به عنوان شرط برخورداری از تبدیل وضعیت تحمیل می‌کرد، ابطال کرد. بنابراین با قطعیت کامل، اگر فرد در تاریخ ۲۶ اسفند ۱۳۹۹ واجد شرایط قانونی و دارای رابطه کاری بوده باشد، صرف اینکه قرارداد او از ابتدای سال ۱۴۰۰ تمدید نشده است، موجب از بین رفتن حق او نمی‌شود. با فرض احراز سایر شرایط قانونی، حق تبدیل وضعیت این افراد حق مکتسبه قطعی محسوب می‌شود.

درباره افرادی که در سال‌های پیش از آن، مانند فاصله سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵، در دوره اجرای قوانین مربوط واجد شرایط بوده‌اند و سپس قراردادشان تمدید نشده است نیز نمی‌توان صرف عدم تمدید قرارداد را دلیل از بین رفتن حق دانست. وضعیت این افراد باید بر اساس قانون حاکم در زمان اشتغال و تحقق شرایط بررسی شود. بنابراین، معیار اصلی، صرفاً این نیست که فرد در سال ۱۴۰۰ یا ۱۴۰۱ قرارداد داشته باشد. بلکه این حق برای افراد شاغل از ۱ فروردین ۱۳۹۰ تا ۲۹ اسفند ۱۴۰۱ ایجاد شده است.

در نتیجه، پایان قرارداد یا عدم تمدید آن، به تنهایی نباید موجب از بین رفتن حقی شود که فرد در زمان حاکمیت قانون و با وجود شرایط قانونی به دست آورده است. این اصل مهم است: «تأخیر دستگاه یا کارفرمای مشمول در اجرای قانون یا عدم تمدید قرارداد نباید ادله و دلیلی برای از بین رفتن حقی شود که در زمان اعتبار قانون و با تحقق شرایط قانونی ایجاد شده است.»

نیروهای پیمانکاری؛ پیمانکار اصلی و زنجیره‌های چندلایه

موضوع پیمانکاری نیز یکی از مهم‌ترین نقاط اختلاف در اجرای مقررات تبدیل وضعیت است. ابتدا باید میان پیمانکار اصلی و پیمانکار فرعی تفکیک کرد. در حالت نخست، دستگاه مشمول مستقیماً با یک پیمانکار قرارداد دارد و پیمانکار نیز برای اجرای همان قرارداد، نیروی ایثارگر را به کار می‌گیرد. در چنین وضعیتی، صرف اینکه قرارداد کارگر با پیمانکار منعقد شده است، به تنهایی نباید موجب خروج او از شمول قانون شود. زیرا این موضوع مخالف نص صریح قانون است. اما در حالت دوم، که ساختار چندلایه وجود دارد نیاز به بررسی

بیشتر موجود دارد:

دستگاه مشمول **«پیمانکار اصلی»** **«پیمانکار فرعی»** **«پیمانکار دست‌دوم یا سوم»** **«کارگر»**

در این حالت، صرف وجود رابطه پیمانکاری یا تعدد لایه‌های قراردادی، نه به‌طور مطلق موجب شمول قانون است و نه به‌طور مطلق مانع اجرای آن. ملاک اصلی، بررسی ماهیت واقعی رابطه کاری، جایگاه حقوقی فرد در زنجیره قراردادهای و میزان ارتباط وی با اجرای موضوع قرارداد دستگاه مشمول است.

ملاک، رابطه واقعی فرد با ساختار قانونی و قراردادی موردنظر است. در همین راستا، دادنامه شماره ۱۴۰۳/۱۳۹۰۰۰۲۱۵۵۴۹۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از حیث تبیین وضعیت نیروهای حاضر در زنجیره‌های پیمانکاری اهمیت دارد. باین‌حال، این رأی نباید به‌گونه‌ای تفسیر شود که تمام نیروهای پیمانکاری را از شمول مقررات تبدیل وضعیت خارج بداند. مفاد این دادنامه ناظر بر پرونده‌ای با شرایط خاص بوده و بر ضرورت بررسی رابطه قراردادی واقعی و احراز شرایط قانونی هر مورد تأکید دارد.

همچنین دادنامه شماره ۲۰۰۵ مورخ ۱۴۰۳/۱۰/۱۱ اهمیت رابطه واقعی را نشان می‌دهد. صرف وجود قرارداد خدماتی یا اجاره‌ای، به‌تنهایی رابطه استخدامی ایجاد نمی‌کند. برای مثال، راننده‌ای که به‌عنوان نیروی کار تحت مدیریت و نظارت پیمانکار برای اجرای قرارداد دستگاه فعالیت می‌کند، با شخصی که صرفاً خودروی خود را در قالب قرارداد اجاره یا ارائه خدمت مستقل در اختیار دستگاه قرار می‌دهد، وضعیت یکسانی ندارد. بنابراین، عنوان شغلی و رابطه چندلایه پیمانکاری به‌تنهایی تعیین‌کننده نیست؛ ماهیت واقعی رابطه کاری است که اهمیت دارد. کار اصلی برای چه شخصیت حقوقی است و این وظیفه توسط چه کسی انجام می‌شود؟ با پاسخ به این سؤال واقعیت اصلی موضوع برای هر ذهن حقیقت‌طلب روشن خواهد شد. در حقوق، واقعیت بر ظاهر حاکم است؛ بنابراین، در تشخیص شمول مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران نیز ماهیت واقعی رابطه کاری بر عنوان قرارداد یا تعداد واسطه‌های پیمانکاری مقدم است.

مراجع قانونی جهت رسیدگی به اختلافات نیروی کار با کارفرمایان در خصوص قوانین ایثارگری

سؤالی که مطرح می‌شود اگر کارفرما از اجرای قوانین ایثارگری ازجمله تبدیل وضعیت خودداری کرد کارمند و کارگر از چه طریقی می‌توانند احقاق حق نمایند و به چه مرجعی دادخواهی کنند؟

۱. صلاحیت مراجع حل اختلاف کار در رسیدگی به حقوق ایثارگران کارگر

مرجع اول برای کارکنان تحت شمول قانون کار، اداره کار می‌باشد. اما یکی از مشکلات مهم عملی این است که کارگران ایثارگر، پس از خودداری کارفرما از اجرای حقوق قانونی، به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مراجعه می‌کنند؛ اما گاهی با این پاسخ مواجه می‌شوند که موضوع ایثارگری یا تبدیل وضعیت، خارج از صلاحیت هیأت تشخیص و حل اختلاف کار است. این برداشت نمی‌تواند به‌صورت کلی پذیرفته شود. زیرا با توجه به آیین دادرسی کار و مهم‌تر، رأی ۹۰۵۸۱۰۵۲۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۷ که پیش‌ازین هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صادر نموده است: صلاحیت مراجع حل اختلاف کار، در موضوع اختلافات ایثارگران مشمول قانون کار با کارفرما، که در بستر رابطه کارگری و کارفرمایی و در ارتباط با اجرای حقوق قانونی آنان مطرح گردد، در صلاحیت مراجع حل اختلاف موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار قرار می‌گیرد. اهمیت این رأی در آن است که صلاحیت اداره کار را صرفاً به اختلافات عادی و روزمره قانون کار محدود نمی‌کند. اگر کارگر، به‌موجب قانون خاص ایثارگری، حقی پیدا کرده باشد و اختلاف او با کارفرما در چارچوب رابطه کارگری - کارفرمایی شکل گرفته باشد، صرف اینکه منشأ حق، علاوه بر قانون کار، قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران یا سایر مقررات خاص حمایتی باشد، به‌خودی‌خود موجب خروج موضوع از صلاحیت مراجع حل اختلاف کار نمی‌شود. البته آرای متعددی از شعب دیوان وجود دارد که در پرونده‌های فردی بابت تبدیل وضعیت ایثارگران، رأی عدم صلاحیت اداره کار نقض و جهت رسیدگی مجدد به درخواست تبدیل وضعیت به مراجع حل اختلاف کار عودت داده شده است. بنابراین، کارگری که به دلیل سابقه رزمندگی خود، سابقه جبهه پدر یا سایر عناوین قانونی، مشمول مقررات حمایتی ایثارگران است و کارفرما از اجرای حق قانونی او خودداری می‌کند، می‌تواند با عنوان «موضوع ایثارگری» در مراجع حل اختلاف کار ثبت شکایت کند. در چنین مواردی، مرجع حل اختلاف کار باید به اختلاف رسیدگی کند و نمی‌تواند صرفاً با

صفحه ۱۶ از ۶۷

این عبارت کلی که «تبدیل وضعیت استخدامی در صلاحیت اداره کار نیست»، از بررسی حق قانونی کارگر خودداری کند. این رأی از این جهت برای کارگران رزمنده و فرزندان رزمندگان اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا بسیاری از آنان در بخش خصوصی، شرکت‌های مشمول، سازمان‌های عمومی و مجموعه‌هایی کار می‌کنند که رابطه آنان با کارفرما در قالب قانون کار شکل گرفته است. البته بعد از صدور رأی دیوان و هم‌اکنون، طی پرونده‌های متعدد در سطح کشور، هیئت‌های حل اختلاف کار به این موضوع رسیدگی می‌نمایند.

۲. کمیسیون ماده ۱۶؛ مرجع بسیار مهم و تخصصی رسیدگی به شکایت ایثارگران

در کنار مسیرهای اداری و قضایی، کمیسیون موضوع ماده ۱۶ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۳۱ خرداد ۱۳۷۴ جایگاه ویژه‌ای دارد. ماده ۱۶ به بنیاد اجازه داده است با موافقت ولی فقیه یا نماینده وی، کمیسیونی برای رسیدگی به شکایات جانبازان از عدم اجرای صحیح قانون در دستگاه مربوط تشکیل دهد. ترکیب قانونی کمیسیون شامل دو نفر از بنیاد، یک نفر از سازمان امور اداری و استخدامی کشور، یک نفر از وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، یک نفر از وزارت کار و امور اجتماعی و یک نفر از دستگاه ذی‌ربط است. بنابراین، کمیسیون ماده ۱۶ یک مرجع اداری معمولی یا واحد داخلی بنیاد نیست؛ بلکه به موجب قانون، مرجعی تخصصی با جایگاه شبه قضایی برای رسیدگی به شکایات مربوط به عدم اجرای صحیح حقوق قانونی ایثارگران است.

مطابق ماده ۱۶، تصمیمات کمیسیون قطعی و لازم‌الاجرا است و عدم اجرای به موقع آن، خلاف قانون محسوب شده و قابل تعقیب در مراجع ذی‌صلاح است. بنابراین، مدیر یا دستگاهی که پس از صدور رأی لازم‌الاجرا از اجرای آن خودداری کند، صرفاً با یک «توصیه اداری» مواجه نیست؛ بلکه عدم اجرای تصمیم کمیسیون می‌تواند موضوع مسئولیت و پیگیری قانونی قرار گیرد.

دبیرخانه کمیسیون ماده ۱۶ در تهران و در ساختار بنیاد شهید و امور ایثارگران قرار دارد. برای سهولت دسترسی ایثارگران، دبیرخانه‌ها و نمایندگی‌های استانی نیز ایجاد شده‌اند و ایثارگر می‌تواند مدارک و شکایت خود را از طریق دبیرخانه بنیاد شهید هر استان پیگیری و ثبت کند تا در مسیر قانونی به دبیرخانه مرکزی ارسال و رسیدگی شود. نشانی مورداستفاده برای دبیرخانه مرکزی کمیسیون در تهران عبارت است از: تهران، خیابان طالقانی، خیابان نجات‌اللهی، کوچه چهارم، کمیسیون ماده ۱۶. همچنین امکان ثبت و پیگیری الکترونیکی شکایات از مسیرهای اعلام‌شده توسط بنیاد و سامانه‌های مربوط نیز پیش‌بینی شده است.

در موضوع تبدیل وضعیت، اگر شخص در زمره ایثارگرانی قرار گیرد اما کارفرما از اجرای آن خودداری نماید، می‌تواند مدارک ایثارگری، مدارک اشتغال، قراردادهای، سوابق خدمت، مکاتبات دستگاه و مستندات رد یا عدم اجرای تبدیل وضعیت را همراه درخواست خود به کمیسیون ارائه کند. کمیسیون با توجه به مقررات حاکم، وضعیت فرد و عملکرد دستگاه تصمیم‌گیری می‌کند. در صورت عدم رضایت از رأی کمیسیون نیز مسیر شکایت در دیوان عدالت اداری قابل بررسی است.

در اینجا باید یک تفکیک مهم را حفظ کرد: بنا به تعاریف قانونی کمیسیون ماده ۱۶، مرجع عمومی رسیدگی به اغلب اختلاف کاری ایثارگران می‌باشد که جانبازان، آزادگان، خانواده‌های شهدا و گروه‌های ایثارگری مشمول صلاحیت قانونی کمیسیون، در صورت نقض حقوق ایثارگری می‌توانند از مسیر ماده ۱۶ اقدام کنند؛ اما فقط درباره رزمندگان و همسر یا فرزندان آنان، در مواردی که اختلاف ناشی از رابطه کار و اجرای مقررات کار باشد، مسیر شکایت در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی قابل طرح است.

۳. دیوان عدالت اداری و دادگاه‌های عمومی - حقوقی دادگستری

همان‌طور که بیان شد، در موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران، مرجع رسیدگی بر اساس ماهیت رابطه استخدامی و نوع دستگاه تعیین می‌شود. اگر رابطه، رابطه کارگری - کارفرمایی باشد، مسیر اصولاً از مراجع حل اختلاف کار می‌گذرد. اما اگر موضوع مربوط به تصمیم یا اقدام دستگاه‌های دولتی و عمومی در حدود صلاحیت دیوان باشد، دیوان عدالت اداری می‌تواند مرجع رسیدگی باشد. همچنین، همواره ایثارگران (به استثناء رزمندگان جبهه و همسر و فرزند رزمنده) می‌توانند به کمیسیون ماده ۱۶ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مراجعه نمایند. بدیهی است تصمیمات و آرای مراجع اداری نیز (آرای اداره کار، تصمیمات کارفرمایان جز دستگاه‌های دولتی و آرای

کمیسیون ماده ۱۶) در حدود قانون، قابل اعتراض در دیوان عدالت اداری هستند.

اما حسب تجربیات متعدد از پرونده‌های ایثارگران به این نکته مهم توجه گردد، که اگر ایثارگر در این مسیر با تصمیمی مانند «قرار عدم صلاحیت» مواجه شد، نباید تصور کند که حق او از بین رفته یا دیگر راهی برای پیگیری ندارد. قرار عدم صلاحیت، اصولاً به معنای رد ماهوی حق فرد نیست؛ بلکه به این معناست که مرجع رسیدگی کننده، خود را صالح به رسیدگی به آن موضوع ندانسته است. بنابراین، اگر به هر دلیلی و فراتر از قانون، مراجع اداره کار خود را صالح به رسیدگی ندانست، یا کمیسیون ماده ۱۶ موضوع را خارج از حدود صلاحیت خود تشخیص داد، و حتی اگر دیوان عدالت اداری نیز با توجه به ماهیت دعوا خود را صالح رسیدگی ندانست، این تصمیم‌ها به خودی خود به معنای از بین رفتن حق ایثارگر نیست.

زیرا مطابق اصل ۱۵۹ قانون اساسی، دادگستری را مرجع رسمی تظلمات و شکایات دانسته است. از سوی دیگر، ماده ۱۰ قانون آیین دادرسی مدنی نیز رسیدگی به دعاوی را، مگر در مواردی که قانون مرجع دیگری را تعیین کرده باشد، در صلاحیت مراجع عمومی قضایی قرار داده است. بنابراین، اختلاف در صلاحیت میان مراجع مختلف نباید موجب شود که فرد در نهایت بدون هیچ مرجعی برای رسیدگی به تظلم خود باقی بماند. اگر قانون برای موضوع، مرجع اختصاصی تعیین کرده باشد، باید از همان مسیر قانونی استفاده کرد. اما اگر دعوا ماهیت حقوقی داشته باشد و در صلاحیت هیچ مرجع اختصاصی دیگری قرار نگیرد، صلاحیت عام دادگستری و دادگاه عمومی حقوقی قابل بررسی خواهد بود.

تجربه عملی برخی پرونده‌های تبدیل وضعیت نشان داده است که پس از صدور قرار عدم صلاحیت از سوی مراجع اداری (اداره کار و دیوان عدالت اداری) طرح دعوا در دادگستری و رسیدگی در دادگاه عمومی حقوقی، در موارد مقتضی، به صدور رأی به نفع ایثارگر و احقاق حق وی منتهی شده است. از این رو، ایثارگران و وکلای آنان نباید صرف صدور قرار عدم صلاحیت را پایان مسیر تلقی کنند؛ بلکه لازم است با بررسی دقیق مبانی صلاحیت و بهره‌گیری از ظرفیت‌های قانونی موجود، مسیر صحیح رسیدگی را تا حصول نتیجه دنبال نمایند. پس پیام روشن برای ایثارگران این است: در صورت صدور احتمالی قرار عدم صلاحیت و یا عدم اقدام مراجع ذکر شده فوق با ارائه مدارک مربوطه می‌توانید بابت عدم اجرای صحیح قانون جامع حمایت از ایثارگران از جمله تبدیل وضعیت نزد دادگستری شهرستان و در دادگاه‌های حقوقی اقدام نمایید.

آرای دیوان عدالت اداری و محدودیت اختیار دستگاه‌ها؛ از منع شروط فراقانونی تا حمایت از حقوق مکتسبه

پس از تصویب مقررات مربوط به تبدیل وضعیت ایثارگران، یکی از مهم‌ترین چالش‌های اجرایی، صدور بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌هایی بود که در عمل، دامنه شمول قانون را محدود می‌کردند. برخی دستگاه‌های اجرایی، شرایطی را برای اجرای قانون مقرر کردند که در متن قانون پیش‌بینی نشده بود و همین امر موجب محروم شدن بخشی از ایثارگران از حق تبدیل وضعیت شد.

۱. رأی شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۸ شهریور ۱۴۰۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

این رأی را می‌توان نقطه عطفی در اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران دانست. موضوع پرونده، اعتراض به بخش‌هایی از دستورالعمل یک وزارت خانه و بخشنامه مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه بود که سه شرط اضافی برای اجرای بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ ایجاد کرده بودند.

نخست، اشتغال تمام‌وقت؛ به این معنا که صرفاً افرادی مشمول تبدیل وضعیت شناخته می‌شدند که در زمان تصویب قانون به صورت تمام‌وقت مشغول به کار بودند.

دوم، پرداخت حق بیمه به صورت تمام‌وقت؛ به گونه‌ای که افراد دارای سابقه بیمه ساعتی یا پاره‌وقت از شمول قانون خارج می‌شدند. سوم، استمرار قرارداد یا رابطه استخدامی؛ به این معنا که علاوه برداشتن رابطه استخدامی در زمان تصویب قانون، قرارداد فرد باید در زمان اجرای بخشنامه نیز ادامه داشته و تمدید شده باشد.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری هر سه شرط را مغایر قانون و خارج از حدود اختیارات دستگاه‌های اجرایی تشخیص داد و ابطال کرد. استدلال دیوان روشن بود؛ قانون‌گذار چنین قیودی را مقرر نکرده است و دستگاه اجرایی نمی‌تواند با بخشنامه، دستورالعمل یا شیوه‌نامه، دایره شمول قانون را محدود یا شرط جدیدی برای برخورداری از یک حق قانونی ایجاد کند.

اهمیت این رأی صرفاً در حذف سه شرط فوق نیست؛ بلکه این رأی یکی از مهم‌ترین مصادیق اعمال اصل حاکمیت قانون در نظام اداری ایران است. بر اساس این رأی، دستگاه اجرایی مجری قانون است، نه قانون‌گذار؛ بنابراین، هرگونه توسعه یا تضییق شرایط مقرر در قانون، خارج از حدود اختیار اداری خواهد بود.

با وجود صدور این رأی، اجرای آن نیز بدون چالش نبود. بر اساس نامه شماره ۹/۴۲۳۲۶ مورخ ۵ آذر ۱۴۰۴ آقای مجتبی رحماندوست، رئیس کمیته تخصصی ایثارگران کمیسیون اجتماعی مجلس، خطاب به رئیس‌جمهور، اجرای رأی فوق هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب تصمیم شورای عالی هماهنگی اقتصادی سران قوا به مدت دو سال متوقف شده بود. مطابق همین نامه، دوره توقف دوساله (احتمالاً از شهریور ۱۴۰۳) پایان یافته و درخواست شده است که رأی هیأت عمومی بار دیگر ملاک عمل تمامی دستگاه‌های اجرایی قرار گیرد.

بررسی پرونده‌ها و آرای بعدی مرتبط با تبدیل وضعیت ایثارگران نشان می‌دهد که رأی شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۶/۰۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری همچنان در فرآیندهای رسیدگی قضایی مرتبط با این موضوع مطرح بوده است. در دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۵۴۹۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رأی مذکور در بخش گردش کار و سوابق پرونده مورد اشاره قرار گرفته است؛ همچنین در پرونده مربوط به تبدیل وضعیت ایثارگران سازمان بنادر و دریانوردی نیز رأی شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ در روند رسیدگی و سوابق پرونده و آرای صادره از شعب دیوان مطرح شده است. با این حال، این موارد را نباید به معنای استناد مستقیم هیأت عمومی در مبانی و استدلال رأی نهایی تلقی کرد، بلکه بیانگر استمرار حضور این رأی در زنجیره رسیدگی‌های قضایی و اهمیت آن در مباحث مرتبط با اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران است.

از این رو، حتی در فرض توقف موقت اجرای رأی در مقطعی از زمان، این امر موجب زوال اعتبار قضایی و حذف آثار تفسیری آن از رویه قضایی نشده است؛ بلکه اصول حقوقی مطرح شده در آن همچنان در بررسی اختلافات مرتبط با تبدیل وضعیت ایثارگران مورد توجه قرار دارد.

نکته قابل تأمل آن است که انتشار این نامه برای نخستین بار ابعاد این توقف دوساله را به صورت عمومی آشکار کرد؛ موضوعی که پیش از آن برای بسیاری از ذی‌نفعان و حتی بخشی از جامعه حقوقی چندان روشن نبود. این رخداد نشان می‌دهد که چالش تبدیل وضعیت ایثارگران، بیش از آنکه ناشی از فقدان قانون باشد، در مواردی ناشی از نحوه اجرای قانون و تصمیمات اداری مؤثر بر اجرای آن بوده است.

۲. دادنامه شماره ۱۸۲۵۴۶۱ مورخ ۱۴۰۴/۷/۲۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

در ادامه رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص جلوگیری از ایجاد محدودیت‌های خارج از قانون در اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران، دادنامه شماره ۱۸۲۵۴۶۱ نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. موضوع این پرونده، اعتراض به برخی بندهای شیوه‌نامه اجرایی تبدیل وضع کارکنان ایثارگر وزارت بهداشت بود که در فرآیند اجرای مقررات قانونی، محدودیت‌هایی را برای برخورداری کارکنان ایثارگر از آثار تبدیل وضعیت پیش‌بینی کرده بود.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با بررسی موضوع، بر این اصل تأکید کرد که دستگاه‌های اجرایی نمی‌توانند از طریق شیوه‌نامه، دستورالعمل یا مقررات داخلی، شرایطی فراتر از حکم قانون ایجاد کنند. صلاحیت دستگاه‌های اجرایی در این حوزه، صرفاً اجرای قانون است و نه وضع مقرراتی که موجب محدود شدن حقوق قانونی اشخاص شود. اهمیت این دادنامه در روند حقوقی تبدیل وضعیت ایثارگران آن است که پس از مرحله شناسایی اصل حق و رفع شروط فراقانونی، همچنان ضرورت نظارت بر نحوه اجرای قوانین توسط دستگاه‌ها

وجود دارد. این رأی نشان می‌دهد که حمایت از حقوق قانونی ایثارگران تنها به تصویب قانون محدود نمی‌شود، بلکه جلوگیری از ایجاد محدودیت‌های اداری خارج از چارچوب قانون نیز بخش مهمی از تضمین اجرای صحیح قانون است.

۳. نظریه مشورتی شماره ۹۰۰۰/۲۳۰/۱۱۹۷۸۸/۲۰۰ مورخ ۴ اردیبهشت ۱۴۰۲

کمیسیون اداری، استخدامی و فرهنگی دیوان عدالت اداری در این نظریه اعلام کرد که عدم تمدید قرارداد یا پایان رابطه قراردادی، به‌تنهایی موجب از بین رفتن حق تبدیل وضعیت اشخاص واجد شرایط نیست. اگر شرایط قانونی در زمان اعتبار قانون محقق شده باشد، خاتمه قرارداد نمی‌تواند منشأ زوال آن حق باشد.

۴. نظریه مشورتی شماره ۹۰۰۰/۲۳۰/۲۳۲۶۲/۲۰۰ مورخ ۲۸ تیر ۱۴۰۲

این نظریه، گام دیگری در حمایت از حقوق مکتسبه ایثارگران برداشت. کمیسیون تصریح کرد افرادی که در دوران اعتبار قوانین مربوط، شرایط قانونی تبدیل وضعیت را احراز کرده‌اند، دارای حق مکتسبه هستند و پایان اعتبار قوانین بودجه یا تغییر وضعیت قراردادی، فی‌نفسه موجب سقوط این حق نمی‌شود. در استدلال نظریه، حتی به‌قاعده فقهی «الحق القديم لا يبطله شیء» نیز استناد شده است.

در جمع‌بندی می‌توان بیان داشت: برآیند آرای هیأت عمومی و دو نظریه مشورتی دیوان عدالت اداری، یک قاعده حقوقی روشن را ترسیم می‌کند: حق تبدیل وضعیت باید بر مبنای قانون سنجیده شود، نه بر اساس شروطی که بعداً توسط دستگاه‌های اجرایی ایجاد شده‌اند. از این رو، اشتغال تمام‌وقت، بیمه پردازی تمام‌وقت، استمرار قرارداد، پایان اعتبار قوانین بودجه یا سایر محدودیت‌هایی که قانون‌گذار پیش‌بینی نکرده است، به‌تنهایی نمی‌تواند موجب محرومیت ایثارگران از حق تبدیل وضعیت شود. دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند قانون را همان‌گونه که تصویب شده اجرا کنند و حق ندارند با بخشنامه یا دستورالعمل، دامنه آن را توسعه یا تضییق دهند. هرچند تنها رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از حیث قانونی برای همه مراجع و دستگاه‌های اجرایی لازم‌الاتباع است، اما دو نظریه مشورتی نیز در تبیین مفهوم حقوق مکتسبه و نحوه تفسیر مقررات، مؤید همین رویکرد هستند و در کنار رأی هیأت عمومی، تصویری منسجم از حمایت نظام حقوقی ایران از حقوق قانونی ایثارگران ارائه می‌کنند.

اعتبار مقررات گذشته و قانون فهرست قوانین و احکام نامعتبر در حوزه ایثارگران

در سال ۱۴۰۴، قانون فهرست قوانین و احکام نامعتبر در حوزه ایثارگران به تصویب رسید و شماری از قوانین و احکام پیشین، ازجمله قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه و بند «و» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱، در فهرست مقررات نامعتبر قرار گرفتند. در مقابل، بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ در این فهرست قرار نگرفت و همچنان ازجمله احکامی است که قانون‌گذار آن را نامعتبر اعلام نکرده است. باین‌حال، در تحلیل آثار قانون فهرست قوانین و احکام نامعتبر باید میان اعتبار فعلی یک قانون و آثار حقوقی وضعیت‌هایی که در زمان اعتبار آن قانون ایجاد شده‌اند تفاوت قائل شد.

چنانچه شخصی در زمانی که این قوانین معتبر و لازم‌الاجرا بوده‌اند، در دستگاه یا مجموعه مشمول به کار گرفته شده، در زمره مشمولان ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران قرار داشته و سایر شرایط قانونی را نیز احراز کرده باشد، صرف نامعتبر اعلام شدن آن مقررات در سال‌های بعد، به‌خودی‌خود به معنای از بین رفتن آثار حقوقی ایجاد شده در زمان اعتبار آن‌ها نیست. از این رو، باید میان شخصی که در دوره اعتبار قوانین واجد شرایط قانونی شده است و شخصی که پس از پایان اعتبار آن مقررات برای نخستین بار استخدام یا به‌کارگیری شده است، تفاوت قائل شد؛ زیرا این دو وضعیت از نظر حقوقی یکسان نیستند.

نکته قابل‌توجه آن است که در توضیحات منتشر شده درباره قانون فهرست قوانین و احکام نامعتبر نیز بیان شده است که حذف برخی احکام، ازجمله بند «و» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱، به این دلیل انجام شده که قانون‌گذار مفاد آن‌ها را در قالب مقررات بادوام‌تر، ازجمله بند «ذ» ماده ۸۷ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه و احکام تنفیذ شده آن در قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران استمرار بخشیده است. بنابراین، هدف قانون تنقیح را باید حذف مقررات موقت یا تکراری از مجموعه قوانین دانست، نه

سلب حقوقی که در زمان اعتبار آن مقررات برای اشخاص واجد شرایط ایجاد شده است. از همین رو، بند «ذ» ماده ۸۷ همچنان یکی از مهم‌ترین مستندات قانونی در حوزه حقوق استخدامی ایثارگران محسوب می‌شود. بر همین اساس، نامعتبر اعلام شدن یک قانون در سال‌های بعد، به‌تنهایی و بدون وجود حکم صریح قانونی با اثر قهقرایی، به معنای از بین رفتن خودکار حقوق مکتسبه یا وضعیت‌های حقوقی ایجاد شده در دوران اعتبار آن قانون نیست و هر پرونده باید با توجه به قوانین حاکم در زمان ایجاد حق مورد بررسی قرار گیرد.

کاهش حقوق پس از تبدیل وضعیت؛ تناقضی جدی با فلسفه حمایت از ایثارگران

یکی از مسائل مهمی که در سال‌های اخیر درباره تبدیل وضعیت ایثارگران مطرح شده، کاهش قابل توجه حقوق و مزایای برخی افراد پس از تبدیل وضعیت است. برخی ایثارگران اعلام کرده‌اند که پس از تبدیل وضعیت، حقوق دریافتی آنان به میزان قابل توجهی کاهش یافته است؛ به‌گونه‌ای که در مواردی کاهش حقوق به ده‌ها میلیون تومان در ماه رسیده است. این وضعیت، از نظر حقوقی و سیاست‌گذاری، نیازمند توجه جدی است. اصل اولیه تبدیل وضعیت این بود که نیرویی که سال‌ها در دستگاه یا مجموعه مشمول کار کرده و در قالب قراردادهای غیررسمی، پیمانکاری، شرکتی یا کارگری به کار گرفته شده است، از وضعیت غیررسمی خارج و به وضعیت استخدامی رسمی یا وضعیت قانونی مقرر منتقل شود. اما اگر نتیجه عملی این انتقال آن باشد که فرد، پس از سال‌ها خدمت، با کاهش شدید حقوق و مزایای واقعی مواجه شود، فلسفه حمایتی قانون با یک تناقض جدی روبه‌رو خواهد شد. باید توجه کرد که یکی از دلایل گسترش استخدام‌های غیررسمی و پیمانکاری در دستگاه‌ها، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی بوده است. دستگاه‌ها در بسیاری از موارد، به‌جای استخدام مستقیم، از نیروهای قراردادی، شرکتی و پیمانکاری استفاده کرده‌اند؛ زیرا این شیوه معمولاً هزینه‌های مستقیم و تعهدات استخدامی کمتری برای دستگاه ایجاد می‌کرد. بنابراین، نمی‌توان از یک‌سو سال‌ها از نیروی انسانی در قالب رابطه غیررسمی استفاده کرد و هزینه‌های استخدام مستقیم را کاهش داد و از سوی دیگر، هنگامی که قانون برای تبدیل وضعیت همان نیرو تصویب می‌شود، ساختار پرداخت را به‌گونه‌ای تغییر داد که حقوق واقعی فرد به‌شدت کاهش یابد! اگر فردی پیش از تبدیل وضعیت، به دلیل نوع قرارداد، اضافه‌کار، مزایای شغلی، پرداخت‌های مستمر یا سایر دریافتی‌های واقعی، حقوق مشخصی دریافت می‌کرد، انتقال او به وضعیت رسمی نباید به‌گونه‌ای طراحی شود که نتیجه آن کاهش شدید درآمد و ایجاد فشار معیشتی باشد. در چنین شرایطی، ممکن است ایثارگر عملاً میان دو انتخاب قرار گیرد:

از یک‌سو، برخورداری از حق قانونی تبدیل وضعیت؛ و از سوی دیگر، حفظ درآمد و معیشت خانواده. این وضعیت با فلسفه حمایت از ایثارگران سازگار نیست. قانون‌گذار قصد نداشته است که ایثارگر را در برابر انتخابی قرار دهد که برای برخورداری از وضعیت استخدامی بهتر، مجبور شود حقوق و درآمد خود را از دست بدهد. دولت و دستگاه‌ها باید میان «تغییر عنوان استخدامی» و «کاهش حقوق واقعی» تفکیک قائل شوند. تبدیل وضعیت نباید به ابزاری برای کاهش حقوق تبدیل شود. به‌ویژه در مواردی که کاهش حقوق نه به دلیل کاهش واقعی مسئولیت یا ساعات کار، بلکه صرفاً به دلیل تغییر عنوان استخدامی و تغییر نظام پرداخت رخ داده است، ضرورت بازنگری در سازوکار اجرایی بیشتر است. این مسئله تنها یک مشکل فردی نیست. اگر ایثارگران ببینند که تبدیل وضعیت آنان ممکن است به کاهش شدید حقوق منجر شود، طبیعی است که برخی افراد نسبت به اجرای آن دچار تردید شوند یا حتی از پیگیری حق قانونی خود منصرف شوند. این نتیجه، دقیقاً برخلاف هدف قانون‌گذار است. قانونی که برای حمایت از ایثارگر وضع شده است، نباید در مرحله اجرا به عاملی تبدیل شود که ایثارگر را از استفاده از حق قانونی خود منصرف کند.

ضرورت اقدام قانون‌گذار و دولت؛ حق حمایتی نباید به انتخابی پرهزینه تبدیل شود

مشکلات موجود نشان می‌دهد که قانون‌گذار و دولت باید به‌موقع و پیش از ایجاد اختلافات گسترده، برای تعیین تکلیف ایثارگران اقدام کنند. نخستین مشکل، وابستگی حق تبدیل وضعیت به احکام مقطعی بودجه‌ای است. حقوق ایثارگران نباید هر سال به این پرسش وابسته

باشد که آیا در قانون بودجه امسال یک‌بند خاص برای تبدیل وضعیت آمده است یا خیر. قانون‌گذاری مقطعی و تأخیر در تعیین تکلیف، موجب می‌شود افرادی که سال‌ها در دستگاه خدمت کرده‌اند، در وضعیت بلا تکلیف باقی بمانند. برنامه پنجم از سال ۱۳۹۰ آغاز شد، اما قانون تفسیر بند «و» ماده ۴۴ در سال ۱۳۹۹ تصویب شد؛ یعنی سال‌ها پس از آغاز اجرای برنامه و پس از آنکه اختلافات متعددی درباره وضعیت نیروهای غیررسمی ایجاد شده بود. این تأخیر تصویب قانون، در کنار تأخیر دستگاه‌ها در اجرای قانون، موجب شد بسیاری از نیروها با پایان قرارداد، عدم تمدید قرارداد یا تغییر ساختار سازمانی مواجه شوند. قانون‌گذار باید از تکرار این تجربه جلوگیری کند. لذا ضروری است:

۱. وضعیت قانونی ایثارگران شاغل با قانون روشن و دائمی تعیین تکلیف شود.
۲. اجرای حق تبدیل وضعیت به احکام مقطعی و سالانه بودجه وابسته نباشد.
۳. دستگاه‌ها نتوانند با تأخیر در اجرای قانون، آثار حق قانونی را از بین ببرند.
۴. شرایط فراقانونی از سوی دستگاه‌ها ایجاد نشود.
۵. سازوکار مشخصی برای حفظ حقوق و مزایای واقعی فرد پس از تبدیل وضعیت پیش‌بینی شود.
۶. کاهش حقوق و درآمد واقعی فرد صرفاً به دلیل تغییر عنوان استخدامی ممنوع یا جبران شود.
۷. منابع مالی لازم برای اجرای قانون از سوی دولت پیش‌بینی و تضمین شود.
۸. راهکارهای اجرایی و مشوق‌های مؤثر برای کارفرمایان مشمول بند «ب» ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، به‌ویژه کارفرمایان بخش خصوصی، تهیه و در قوانین و مقررات مربوط پیش‌بینی شود.

در اینجا باید به یک نکته اساسی توجه کرد: اگر قانون‌گذار تبدیل وضعیت را حق ایثارگر می‌داند، دولت نیز باید هزینه اجرای آن را پیش‌بینی کند. نمی‌توان قانون را تصویب کرد، اما تأمین منابع مالی اجرای آن را بر عهده دستگاه‌ها گذاشت و سپس دستگاه‌ها را در شرایطی قرار داد که برای جبران هزینه، یا بهانه و مانعی برای عدم اجرای تبدیل وضعیت ایثارگران ایجاد کنند و یا حقوق نیروهای تبدیل وضعیت یافته را کاهش دهند. چنین رویکردی، عملاً هزینه اجرای حمایت قانونی را بر دوش خود ایثارگر می‌گذارد. این وضعیت با فلسفه حمایت از ایثارگران منافات دارد. دولت باید منابع لازم را پیش‌بینی کند و دستگاه‌ها نیز باید مکلف باشند که اجرای تبدیل وضعیت، موجب کاهش غیرمنطقی و شدید حقوق و مزایای واقعی فرد نشود. در غیر این صورت، ممکن است نتیجه عملی قانون این باشد که ایثارگر برای حفظ درآمد خانواده خود از پیگیری حقی که قانون‌گذار برای او مقرر کرده است، منصرف شود. این نتیجه نه تنها ناعادلانه است، بلکه نشان می‌دهد سازوکار اجرایی قانون به‌درستی طراحی نشده است. همچنین باید با صراحت گفت که قانون‌گذار و دولت نباید با تأخیر در تصویب قانون یا طراحی ناقص سازوکار اجرا، شرایطی ایجاد کنند که ایثارگر برای حفظ معیشت خود از حق قانونی‌اش صرف‌نظر کند. اگر چنین شرایطی ایجاد شود، نمی‌توان مسئولیت آن را صرفاً متوجه فرد دانست.

فلسفه حقوقی حمایت از ایثارگران؛ از جبران ایثار فردی تا آثار اجتماعی آن

حمایت‌های قانونی از ایثارگران را نمی‌توان صرفاً در قالب اعطای یک امتیاز استخدامی یا استثنا بر قواعد عمومی استخدام تحلیل کرد؛ زیرا مبنای این حمایت‌ها، پذیرش یک تفاوت واقعی میان وضعیت ایثارگران و سایر افراد جامعه است. این تفاوت به معنای برتری ذاتی یک گروه بر گروه دیگر نیست، بلکه ناشی از شرایط خاصی است که قانون‌گذار آن را مستوجب حمایت ویژه دانسته است. ایثار، اگرچه در لحظه تصمیم و عمل، توسط شخص ایثارگر تحقق می‌یابد، اما آثار آن همواره محدود به زندگی فردی او باقی نمی‌ماند. خانواده ایثارگر نیز در بسیاری از موارد، بخشی از پیامدهای این انتخاب را در طول سال‌های زندگی خود تجربه کرده‌اند؛ از دوری و نگرانی دوران اسارت یا حضور در جبهه تا تحمل شرایط خاص ناشی از آثار جسمی، روحی و اجتماعی ایثار. بنابراین، حمایت از خانواده ایثارگران بر این مبنا نیست که نقش آنان با شخص ایثارگر یکسان تلقی شود، بلکه بر این اساس است که ایثار یک فرد، آثار گسترده‌ای در محیط خانوادگی و اجتماعی او ایجاد می‌کند.

از این منظر، قانون‌گذار با پیش‌بینی حمایت‌هایی برای خانواده ایثارگران، میان «فعل ایثار» و «آثار ناشی از ایثار» تفکیک کرده است. شخص ایثارگر، صاحب ایثار مستقیم است؛ اما خانواده او نیز در معرض پیامدهای آن قرار گرفته و بخشی از هزینه‌های اجتماعی و خانوادگی آن را تحمل کرده‌اند. به همین دلیل، حمایت از خانواده ایثارگران را باید نه اعطای امتیازی بدون مبنا، بلکه بخشی از سیاست جبران اجتماعی و پاسداشت آثار گسترده ایثار در جامعه دانست. همچنین باید توجه داشت که حمایت‌های قانونی از ایثارگران، صرفاً به جبران گذشته محدود نمی‌شود، بلکه هدف آن ایجاد شرایطی است که آثار اجتماعی و اقتصادی ناشی از ایثار، بر آینده زندگی آنان و خانواده‌هایشان تحمیل نشود. از این جهت، حمایت استخدامی و ایجاد امنیت شغلی، یکی از ابزارهای تحقق عدالت حمایتی در قبال این گروه محسوب می‌شود. بر این اساس، تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران را نباید صرفاً تغییر یک عنوان استخدامی دانست، بلکه باید آن را در چارچوب سیاست جبران اجتماعی و حمایت از امنیت شغلی تحلیل کرد؛ سیاستی که تلاش دارد میان هزینه‌هایی که ایثارگر و خانواده او متحمل شده‌اند و حمایت‌های قانونی پس از آن، نوعی تناسب و تعادل ایجاد کند.

تبدیل وضعیت ایثارگران؛ گامی در مسیر احیای مفهوم استخدام پایدار در نظام روابط کار ایران

یکی از ابعاد مهم مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران، ارتباط آن با تحولات ساختار اشتغال و کاهش تدریجی جایگاه استخدام‌های پایدار در نظام روابط کار ایران است. در دهه‌های گذشته، رابطه کاری مبتنی بر استخدام دائم و قراردادهای پایدار، سهم بیشتری از بازار کار را تشکیل می‌داد و امنیت شغلی، یکی از ارکان اصلی حمایت از نیروی کار محسوب می‌شد.

برخی گزارش‌ها و اظهارات منتشرشده در حوزه روابط کار، سهم قراردادهای دائم در دهه ۱۳۵۰ را بسیار بالا و حدود ۹۰ درصد عنوان کرده‌اند؛ در مقابل، در دهه‌های اخیر با گسترش قراردادهای موقت، پیمانکاری و اشکال مختلف اشتغال غیرمستقیم، سهم قراردادهای پایدار کاهش یافته و قراردادهای موقت به الگوی غالب در بسیاری از بخش‌های بازار کار تبدیل شده است. بنا به برخی گزارشات در چند سال اخیر سهم قرارداد موقت به بیش از ۹۵ درصد رسیده است. البته این آمارها باید با توجه به تفاوت میان بخش‌های مختلف اقتصادی و نبود نظام آماری یکپارچه، با احتیاط مورد تحلیل قرار گیرد.

این تغییر ساختار، صرفاً جابه‌جایی یک نوع قرارداد با نوع دیگر نیست، بلکه آثار گسترده‌ای بر امنیت شغلی، امکان برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی کارکنان، ثبات درآمدی و رابطه میان نیروی کار و کارفرما داشته است. گسترش قراردادهای موقت و پیمانکاری در عمل موجب شده است بخشی از نیروی کار، با وجود سال‌ها انجام وظایف مستمر و نیاز دائمی دستگاه‌ها و شرکت‌ها به خدمات آنان، از جایگاه استخدامی باثبات برخوردار نباشند.

در چنین شرایطی، مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران را می‌توان یکی از محدود جلوه‌های استمرار حمایت قانون‌گذار از استخدام پایدار (رسمی) دانست. اهمیت این مقررات تنها در تغییر نوع رابطه استخدامی گروهی از مشمولان خلاصه نمی‌شود؛ بلکه از این جهت نیز قابل توجه است که نشان می‌دهد امنیت شغلی و ثبات رابطه کاری همچنان می‌تواند موضوع حمایت حقوقی قانون‌گذار قرار گیرد.

تبدیل وضعیت ایثارگران، اگرچه به دلیل ویژگی‌های خاص این گروه و جایگاه ایثار در نظام حقوقی ایران شکل گرفته است، اما از منظر حقوق کار دارای پیام گسترده‌تری نیز هست؛ زیرا نشان می‌دهد حرکت به سمت روابط کاری ناپایدار، تنها مسیر اجتناب‌ناپذیر نظام اشتغال نیست و قانون‌گذار همچنان امکان حمایت مؤثرتر از امنیت شغلی را در چارچوب سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی دارد.

به بیان دیگر، تبدیل وضعیت ایثارگران را نباید صرفاً یک امتیاز استخدامی برای یک گروه خاص دانست؛ بلکه می‌توان آن را نشانه‌ای از اهمیت دوباره مفهوم استخدام پایدار در نظام حقوقی ایران تلقی کرد. اعطای حقوق، گاهی از یک گروه آغاز می‌شود؛ اما اگر درست بنا شود، می‌تواند راهی برای حمایت از گروه‌های دیگر در آینده بگشاید.

از این منظر، تجربه تبدیل وضعیت ایثارگران می‌تواند زمینه‌ای برای بازنگری گسترده‌تر در سیاست‌های اشتغال و توجه دوباره به امنیت شغلی سایر گروه‌های شاغل باشد؛ زیرا حفظ کرامت نیروی کار و ایجاد ثبات در رابطه کاری، از اهداف اساسی هر نظام حقوق کار حمایتی به شمار می‌رود.

چالش‌های اجرایی قانون؛ میان هدف حمایتی و موانع تحقق حق

با وجود رویکرد حمایتی قانون‌گذار در مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران، تحقق کامل هدف این قوانین همواره بدون مانع نبوده است. بررسی روند اجرا نشان می‌دهد که بخشی از چالش‌ها ممکن است ناشی از ملاحظات اجرایی، مالی و ساختاری دستگاه‌ها و مجموعه‌های مشمول باشد. تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی و غیررسمی به وضعیت استخدامی پایدارتر، برای برخی مجموعه‌ها می‌تواند تعهدات مالی و اداری جدیدی ایجاد کند و همین موضوع ممکن است در برخی موارد، بر نحوه اجرای قانون اثرگذار باشد.

از جمله نگرانی‌های مطرح شده این است که پس از تبدیل وضعیت، به جای حفظ سطح واقعی حقوق و مزایای فرد، کاهش پرداختی‌ها یا تغییر شرایط مالی به گونه‌ای اعمال شود که نتیجه عملی حمایت قانونی، با هدف اصلی قانون‌گذار فاصله پیدا کند. فلسفه تبدیل وضعیت، ایجاد امنیت شغلی برای ایثارگر است، نه آنکه فرد میان ثبات استخدامی و معیشت خود ناچار به انتخاب شود.

یکی دیگر از چالش‌های مهم، نحوه برداشت از سیر زمانی شکل‌گیری مقررات تبدیل وضعیت است. حمایت‌های استخدامی ایثارگران یک حکم ناگهانی و محدود به یک سال خاص نبوده، بلکه حاصل یک فرآیند تقنینی چندمرحله‌ای است که از قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و ماده (۲۱) آن آغاز شد و با بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنجم توسعه، قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴)، مقررات اجرایی و قوانین بودجه سال‌های بعد تکامل یافت. با این حال، در عمل مشاهده می‌شود که برخی دستگاه‌ها، با گزینش مقطعی، تنها یک یا دو سال از این بازه‌ی قانونی را مبنا قرار می‌دهند تا از شمول حمایت برای بخش بزرگی از مشمولان بکاهند؛ غافل از اینکه این حمایت، یک فرآیند مستمر و پله‌پله بوده است.

در کنار این، تأخیرهای هدفمند در فرآیندهای اداری، درخواست مدارک یا شروط فراقانونی و ایجاد موانع شکلی زمان‌بر، از دیگر عواملی است که فاصله میان حق قانونی و بهره‌مندی واقعی از آن را افزایش می‌دهد. آنچه در این میان ناگفته می‌ماند، این است که گاه این موانع فراتر از یک نقص ساختاری یا پیچیدگی طبیعی اداری عمل می‌کنند و رگه‌هایی از یک مقاومت سیستماتیک در آن دیده می‌شود؛ گویی برخی کارفرمایان یا متولیان اجرا با این قشر از جامعه نه مشکل‌فرایندی، که مسئله‌ای عمیق‌تر و نانوشته دارند. در چنین فضایی، حتی اگر قانون با نیت حمایتی تصویب شود، روند تدوین آن گاه چنان با تأخیر و نقص همراه است که در اصلاحیه‌های بعدی، هدف اصلی گم می‌شود و در مرحله‌ی اجرا، دستورالعمل‌های اداری با شروط تحمیلی‌ای پُر می‌شود که نه در متن قانون، که در تفسیرهای سلیقه‌ای و محدودکننده ریشه دارد.

بنابراین، یکی از مهم‌ترین الزامات اجرای قوانین حمایتی آن است که ملاحظات مالی، اداری یا تفاسیر محدودکننده، جایگزین هدف اصلی قانون‌گذار نشود. برای تحقق این امر و جلوگیری از بی‌اثر شدن حمایت‌های قانونی، پیشنهاد می‌شود سازوکار نظارتی ذیل با بهره‌گیری از ظرفیت‌های قانونی موجود، مورد توجه جدی قرار گیرد:

اول، فعال‌سازی و تقویت نقش «سازمان بازرسی کل کشور» به عنوان نهاد نظارتی فراقوه‌ای که با استناد به وظایف ذاتی خود در نظارت بر حسن اجرای قوانین، می‌تواند پرونده‌های تبدیل وضعیت را به صورت نمونه‌ای یا درخواستی بررسی و در صورت احراز تخلف (از جمله کاهش غیرموجه مزایا، اعمال شروط فراقانونی یا تأخیر غیرموجه)، مراتب را برای پیگرد قانونی به مراجع ذیصلاح ارسال کند. ورود این نهاد، علاوه بر ایجاد بازدارندگی، امکان احقاق حق را برای ایثارگرانی که توان پیگیری فردی ندارند، فراهم می‌آورد.

دوم، تکلیف «دیوان محاسبات کشور» به عنوان نهاد ناظر بر هزینه‌های عمومی به این که در چارچوب گزارش‌های حسابرسی خود، عملکرد مالی دستگاه‌ها در خصوص تبدیل وضعیت را از منظر «تغییر سطح مزایا» و «تخصیص ردیف‌های بودجه‌ای مرتبط» مورد ارزیابی قرار دهد و هرگونه کاهش حقوق و مزایا را که مستند به قانون نباشد، به عنوان «تخلف مالی و هزینه‌کرد نامتعارف» تلقی و به مراجع قضائی معرفی کند. این امر، مانع از آن می‌شود که دستگاه‌ها با ترفندهای مالی، هزینه‌ی تبدیل وضعیت را از جیب خود ایثارگر جبران کنند.

سوم، ایجاد «کارگروه پایش مشترک» با عضویت سازمان اداری و استخدامی و بنیاد شهید و امور ایثارگران و نماینده‌ای از کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی و یک نماینده از ستاد کل نیروهای مسلح که به صورت ماهانه، عملکرد دستگاه‌های مشمول را از سه

منظر «سطح مزایای پرداختی نسبت به وضعیت پیشین»، «دامنه‌ی زمانی مشمولان شناسایی شده» و «میانگین زمان رسیدگی تا صدور حکم» رصد کرده و گزارش آن را علاوه بر انتشار عمومی، برای «سازمان بازرسی کل کشور» و «دیوان محاسبات» جهت هرگونه اقدام قانونی ارسال نماید. وظیفه مهمتر اینکه کارگروه موظف باشد نسبت به شناسایی کامل ایثارگران شاغل در تمام دستگاهها و شرکتهای مشمول اقدام نماید و بر اساس آن، در بازه‌های زمانی معین، گزارشی جامع از تعداد و درصد ایثارگران تبدیل وضعیت شده و نیز تعداد و درصد ایثارگرانی که همچنان وضعیت غیررسمی دارند، به همراه دلایل آن، تهیه و به مراجع ذیصلاح و مجلس شورای اسلامی ارائه کند تا موانع قانونی و اجرایی موجود، شناسایی و برطرف گردد.

چهارم، الزام دستگاهها به ارائه‌ی «گزارش توجیهی مستند» برای هرگونه کاهش مزایا یا اعمال شروط فراقانونی که پیش از اجرا، به تأیید کارگروه مشترک برسد و در غیر این صورت، اقدام دستگاه فاقد وجاهت قانونی تلقی شده و با گزارش سازمان بازرسی یا دیوان محاسبات، قابل تعقیب در مراجع اداری و قضائی باشد. این مکانیسم، بار اثبات را به جای ایثارگر، بر دوش کارفرما می‌گذارد و امکان بی‌اثرسازی پنهان قانون را از میان برمی‌دارد.

پنجم، تدوین «نظام‌نامه‌ی اجرایی واحد و شفاف» برای تمام دستگاهها که در آن، بازه‌ی زمانی مشمولان، مستندات مورد نیاز، شاخص‌های احراز شرایط و حداکثر مدت مجاز برای هر مرحله‌ی اداری به صراحت تعیین شده باشد و هرگونه انحراف از آن، بدون نیاز به شکایت فردی، توسط سازمان بازرسی کل کشور قابل پیگیری و ورود باشد.

قانون حمایتی زمانی اثر واقعی خود را نشان می‌دهد که علاوه بر شناسایی حق، سازوکار نظارتی نیز به گونه‌ای طراحی شود که قدرت تشخیص سوءاستفاده از رویه را از مشکلات طبیعی اجرا داشته باشد و اجازه ندهد هدف قانون، در سایه‌ی روش‌های گوناگون بی‌اثرسازی، به فراموشی سپرده شود. آنچه ضرورت دارد، نگاه به حمایت از ایثارگران نه به مثابه یک استثنا یا مساعدت مقطعی، بلکه به عنوان یک سیاست پایدار و مستمر است که اجرای آن، بیش از هر چیز، نیازمند اراده‌ی فراتر از بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های روزمره و نظارتی مؤثر، مستمر و ضمانت اجرا است.

نتیجه‌گیری

حمایت قانونی از ایثارگران زمانی به هدف واقعی خود دست می‌یابد که میان فلسفه وضع قانون، متن مقررات و شیوه اجرای آن هماهنگی وجود داشته باشد. ارزش یک حکم حمایتی صرفاً در مرحله تصویب و انتشار آن نیست، بلکه در میزان اثری است که در عمل بر زندگی صاحبان حق می‌گذارد. قانون زمانی می‌تواند ادای حقی شایسته باشد که اجرای آن نیز هم‌راستا با هدفی باشد که قانون‌گذار برای آن پیش‌بینی کرده است.

در نهایت، تجربه اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران نشان می‌دهد که فاصله میان «حق پیش‌بینی شده در قانون» و «حق تحقق یافته در عمل» گاه بیش از آنکه ناشی از خلأ قانونی باشد، نتیجه برداشت‌های محدودکننده، تأخیرهای اجرایی و فاصله گرفتن از فلسفه حمایتی قانون است. حفظ حقوق قانونی ایثارگران نیازمند آن است که همه ارکان مرتبط، از قانون‌گذار تا دستگاه اجرایی و مراجع رسیدگی‌کننده، اجرای قانون را نه صرفاً به عنوان یک تکلیف اداری، بلکه به عنوان یک مسئولیت حقوقی و اجتماعی دنبال کنند.

ایثارگر روزی از جان خود گذشت تا قانون بماند؛ امروز قانون نباید از حق او بگذرد.

این یادداشت، همچون هر اثر علمی دیگری، می‌تواند با نقدها، تجربه‌ها و دیدگاه‌های صاحب‌نظران، ایثارگران، کارکنان و کارفرمایانی که با مسائل اجرایی این حوزه مواجه بوده‌اند، تکمیل و غنی‌تر شود. دریافت دیدگاه‌های اصلاحی و تجربیات عملی مخاطبان، می‌تواند زمینه ارتقای نسخه‌های بعدی این پژوهش و دستیابی به تصویری دقیق‌تر از چالش‌های اجرای مقررات تبدیل وضعیت ایثارگران را فراهم سازد.

اَللّٰهُمَّ عَجِّلْ لِّوَلِيَّكَ الْفَرَجَ

با احترام، سعید کنعانی

الف) بخش اول قوانین و دستورالعمل‌ها:

قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶، ۰۴، ۰۳ مجلس شورای اسلامی با اصلاحات و الحاقات بعدی

ماده ۱ - تعاریف

الف - ایثارگر در این قانون به کسی اطلاق می‌گردد 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 انجام‌وظیفه نموده و شهید، مفقودالثر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته شود.

تبصره - احراز مصادیق ایثارگری و تشخیص از کارافتادگی مشمولان این قانون در چهارچوب قوانین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح با همکاری بنیاد و ستاد کل نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ب - شهید و مفقودالثر: به کسی اطلاق می‌شود که جان خود را در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضدانقلاب و اشرار نثار نموده و یا در این رابطه مفقودالثر شناخته شود.

ج - جانباز: به کسی اطلاق می‌شود که سلامتی خود را در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار از دست داده و به اختلالات و نقصهای جسمی یا روانی دچار شود.

د - اسیر: به کسی اطلاق می‌شود که در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار در داخل و یا خارج از کشور گرفتار آمده و هویت و وضعیت وی مورد تأیید مراجع صلاحیتدار قرار گیرد.

ه - آزاده: به کسی اطلاق می‌شود که در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار در داخل و یا خارج از کشور اسیر شده و سپس آزاد شود. همچنین کلیه افرادی که از تاریخ ۲۸/ ۵/ ۱۳۳۲ تا ۱۶/ ۱۱/ ۱۳۵۷ با الهام از مبارزات و مجاهدات امام خمینی (ره) به دلایل امنیتی، مذهبی یا اتفاقات سیاسی دیگر حداقل به مدت سه ماه در بازداشت یا حبس قطعی بوده‌اند. تبصره - استمرار شرایط این بند در طول دوران اسارت و یا زندان باید به تأیید مراجع صلاحیتدار برسد.

و - رزمنده: به کسی اطلاق می‌شود که در راه تکوین، دفاع و حفظ ارزشها و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار با تأیید مراجع ذی صلاح به طور فعال حضور یافته باشد. تبصره - رزمندگان موضوع این بند در استفاده از تسهیلات این قانون که شامل ایثارگران می‌باشد، مستثنی بوده و دولت موظف است اقدامات قانونی لازم را در جهت رسیدگی به امور آنان به عمل آورد.

ز - خانواده شاهد: خانواده‌های معظمی که در راه اعتلای اهداف عالیه انقلاب اسلامی و مبارزه با دشمنان انقلاب یکی از اعضای خانواده‌شان (پدر، مادر، همسر، فرزند) شهید یا مفقودالاثر یا اسیر شده باشد.

ح - خانواده ایثارگران: خانواده‌های جانبازان و آزادگان که شامل همسر، فرزند و والدین آنها می‌شود.

ط - در صورت فوت جانبازان و آزادگان مشمول این قانون، خدمات و امتیازات مربوط، به خانواده تحت تکفل آنان تعلق می‌گیرد.

ی - بنیاد شهید و امور ایثارگران در این قانون به اختصار «بنیاد» نامیده می‌شود.

ماده ۲ - دستگاه‌های مشمول این قانون عبارتند از:

الف - کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرائی، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و ملی شده تحت پوشش و یا مدیریت دولتی اعم از اینکه دارای قوانین و مقررات خاص باشند و یا نباشند، قوه قضائیه اعم از کادر قضائی و اداری و سازمانها و مؤسسات وابسته و تابعه آنها، کانون وکلای دادگستری، کانون‌های کارشناسان رسمی دادگستری، قوه مقننه، نهاد ریاست جمهوری، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران (سازمان‌های وابسته و تابعه)، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (نظامی و انتظامی) نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و شرکت‌های تحت پوشش وابسته یا تابعه آنها و کلیه سازمان‌ها و شرکت‌هایی که به نحوی از انحاء از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند و یا قسمتی از بودجه آنها توسط دولت تأمین می‌گردد، بانک‌ها، مؤسسات بیمه‌ای، جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، شهرداری‌ها و شرکت‌های تحت پوشش آنان و نیز مؤسسات و شرکت‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است از قبیل سازمان تأمین اجتماعی، شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان صنایع ملی ایران، شرکت‌های هواپیمایی، سازمان انرژی اتمی، اعضای هیأت علمی و کادر اداری دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور، مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای نگهبان و دانشگاه آزاد اسلامی.

ب - سایر دستگاهها و سازمان‌ها و شرکتها و مراکز تولیدی و توزیعی و خدماتی که تحت پوشش قانون کار یا مقررات تأمین اجتماعی و قوانین خاص هستند.

ماده ۲۱ (اصلاحی ۱۳۹۵، ۱۴، ۱۲) - کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) از نیازهای استخدامی و تأمین نیروهای مورد نیاز خود را اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی که وفق ضوابط و مجوزهای مربوط و جایگزینی نیروهای خروجی خود اخذ می‌نماید به خانواده‌های شاهد، جانبازان و آزادگان، همسر و فرزندان شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر، فرزندان و همسران آزادگان یک سال و بالای یک سال اسارت، اسرا و خواهر و برادر شاهد اختصاص دهند و پنج درصد (۵٪) سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه‌ها و همسر و فرزندان آنها و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد (۲۵٪) و آزادگان کمتر از یک سال اسارت اختصاص دهند.*

[*پاورقی] - به موجب مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام مورخ ۲ / ۱۰ / ۱۳۹۱ عبارت‌های «و جایگزینی نیروهای خروجی خود»، «شهدا و»، «فرزندان و همسران»، «یک سال و بالای یک سال اسارت» و «و پنج درصد (۵٪) سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه‌ها و همسر و فرزندان آنان و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد (۲۵٪) و آزادگان کمتر از یک سال اسارت اختصاص دهنده مندرج در بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران اصلاحی ۱۸ / ۱۱ / ۱۳۹۰ و ۱۴ / ۸ / ۱۳۹۱ چون به نفع ایثارگران است، دو ماده فوق قبل از تبصره‌ها لحاظ گردید نهایتاً چون احکام مندرج در ماده (۲۱) فوق جامع‌تر از احکام مندرج در بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران اصلاحی ۱۸ / ۱۱ / ۱۳۹۰ و ۱۴ / ۸ / ۱۳۹۱ است، لذا بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم برای مجربان قابل استناد نیست ولی تبصره‌های آن به قوت خود باقی است.

تبصره ۱ - آن دسته از فرزندان شاهد، جانبازان از کارافتاده کلی، آزادگان از کارافتاده کلی و فرزندان آنان که علاوه بر سهمیه استخدامی این ماده با کسب حد نصاب قبولی و امتیازات لازم در آزمون‌های استخدامی پذیرفته شوند می‌توانند همانند سایر فرزندان شاهد، جانبازان و آزادگان از شرط معافیت حداقل معدل و حداکثر سن بهره‌مند گردند.

تبصره ۲ - کلیه دستگاه‌های مشمول این قانون موظفند پس از بازنشستگی یکی از ایثارگران از محل سهمیه استخدامی خود با رعایت شرایط عمومی استخدام یکی از فرزندان شهید، جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر، آزاده، اسیر و مفقودالاثر را در آن دستگاه استخدام نمایند.

تبصره ۳ - کسب حداقل هشتاد درصد (۸۰٪) حدنصاب آزمون علمی آخرین نفر پذیرفته شده برای مشمولان متقاضی استخدام در ادارات آموزش و پرورش و علوم تحقیقات و فناوری الزامی است.

تبصره ۱ (الحاقی ۱۴، ۱۲، ۱۳۹۵) - وضعیت استخدامی مشمولان این ماده حداکثر پس از سه ماه رسمی قطعی می‌گردد.

تبصره ۲ (الحاقی ۱۴، ۱۲، ۱۳۹۵) - والدین، همسران و فرزندان شهدا و جانبازان و آزادگان و رزمندگان با حداقل شش ماه سابقه حضور در جبهه، شاغل در کلیه دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و مؤسسات تابعه آن‌ها و شرکت‌های عمومی و دولتی، در صورت تنزل از پست سازمانی بالاتر، مشروط به عدم محکومیت آن‌ها بر اساس آراء مراجع قضائی یا اداری به تنزل پست، از کلیه حقوق و مزایای همان پست سازمانی یا همتراز شغل و پست قبلی برخوردار می‌شوند.

قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴ - ۱۳۹۰)

مصوب ۱۵، ۱۰، ۱۳۸۹ مجلس شورای اسلامی

اصلاح بند «و» ماده ۴۴ برنامه پنجم

ماده ۴۴ - دولت به منظور استمرار، توسعه و ترویج فرهنگ ایثار و شهادت، در جهت حفظ کرامت ایثارگران با اولویت عرضه منابع مالی، فرصت‌ها، امکانات و تسهیلات و امتیازات به ایثارگران، پدر، مادر، همسر و فرزندان شهداء و همچنین جانبازان، آزادگان و افراد تحت تکفل آنان، اقدامات زیر را انجام می‌دهد:

«و» (اصلاحی ۱۴، ۰۸، ۱۳۹۱) - کلیه دستگاهها مکلفند در چهارچوب سهمیه استخدامی و جایگزینی نیروهای خروجی خود حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) نیازهای استخدامی خود را از میان جانبازان و آزادگان فاقد شغل و فرزندان و همسران شهداء و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر و فرزندان و همسران آزادگان یک سال و بالای یک سال اسارت، معرفی شده از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران با رعایت سقف مقرر در این بند، تأمین و به استخدام آنان از محل مجوزهای مربوط و پستهای بدون متصدی اقدام نمایند و پنج درصد (۵٪) سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه‌ها و همسر و فرزندان آنان و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد (۲۵٪) و آزادگان کمتر از یک سال اسارت و خواهران و برادران شهداء اختصاص دهند. در مواردی که نیاز به تخصص دارد رعایت شرایط علمی الزامی است.

قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۶-۱۴۰۰)

مصوب ۱۳۹۵، ۱۲، ۱۴ مجلس شورای اسلامی

بند «ذ» ماده ۸۷

ماده ۸۷- دولت موظف است اقدامات لازم برای اجرای صحیح و به موقع قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را به عمل آورد و اعتبار کافی را در بودجه سنواتی پیش بینی نماید و کلیه آیین نامه‌های اجرائی آن را حداکثر تا شش ماهه سال اول اجرای قانون برنامه تصویب و ابلاغ نماید.

الف - دولت مکلف است در اجرای ماده (۶۱) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳/۴ به نحوی برنامه ریزی نماید که تا دو سال اول اجرای قانون برنامه کلیه مشمولان ماده مذکور تعیین تکلیف گردند. یگانهای اعزام کننده نهادهای متولی موظفند گواهی مورد نیاز افراد مشمول این ماده و صورت سانشه را به کمیسیون احراز بنیاد شهید و امور ایثارگران ارائه نمایند.

تبصره - بنیاد شهید و امور ایثارگران موظف است رزمندگان هشت سال دفاع مقدس که صورت سانشه بالینی همزمان مجروحیت را ندارند اما مجروحیت آنها توسط کمیسیون پزشکی نهاد اعزام کننده (نیروهای مسلح) احراز می‌گردد را به عنوان جانباز تلقی نماید و حداقل پنج درصد (۵٪) جانبازی به آنها تعلق می‌گیرد.

اجرای این تبصره مانع از احراز جانبازی بیش از درصد مذکور توسط بنیاد شهید و امور ایثارگران نمی‌باشد.

ب - دولت مکلف است در سال اول اجرای قانون برنامه اعتبار مورد نیاز برای اجرای تبصره ماده (۳۸) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را در لوائح بودجه سنواتی پیش بینی نموده و از طریق سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح به کلیه آزادگان و جانبازان واجد شرایط پرداخت نماید.

پ - دولت موظف است خانواده معظم شهداء، جانبازان، آزادگان، رزمندگان و افراد تحت تکفل ایشان (والدین و همسران و فرزندان) دارای تابعیت غیرایرانی که در طول هشت سال دفاع مقدس یا بعد از آن در راستای مأموریت محوله از سوی مراجع ذی صلاح به درجه رفیع شهادت یا جانبازی یا اسارت نائل آمده‌اند پس از تأیید مراجع مذکور تحت پوشش بنیاد شهید و امور ایثارگران قرار دهد و رزمندگان نیز بنا به تشخیص ستاد کل نیروهای مسلح تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) قرار می‌گیرند.

تبصره - اعطای تابعیت و اقامت به افراد موضوع این ماده بر اساس ضوابط در چهارچوب قانون خواهد بود که حداکثر ظرف مدت سه ماه از لازم الاجراء شدن این قانون توسط ستاد کل نیروهای مسلح با همکاری وزارتخانه‌های امور خارجه و کشور تهیه و به تصویب شورای عالی امنیت ملی با رعایت اصل یکصد و هفتاد و ششم (۱۷۶) قانون اساسی می‌رسد.

ت - ماده (۱۸) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران به شرح زیر اصلاح می‌شود:

صفحه ۲۹ از ۶۷

بنیاد موظف است در چهارچوب قوانین به منظور تعیین، تدوین و یا اصلاح معیارهای تشخیص درصد جانبازی به عنوان مبنای ارائه خدمت به جانبازان و آزادگان در مواردی که نیاز به رأی کمیسیون باشد نسبت به تشکیل کمیسیون‌های پزشکی اقدام و جهت تعیین نحوه از کارافتادگی کلی آن‌ها، با در نظر گرفتن وضعیت فعلی سلامت روحی، جسمی، اجتماعی، اقتصادی، شغلی و سابقه حضور در جبهه و براساس آیین نامه‌ای که به پیشنهاد بنیاد و ستاد کل نیروهای مسلح و با همکاری وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد اقدام نماید.

ث - به منظور حفظ کرامت ایثارگران و خانواده معظم شهدا، جانبازان و 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 هیأت تخلفات اداری به عنوان نیروی مازاد (عدم نیاز) معرفی نمایند.

ج - دولت مکلف است علاوه بر اجرای ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و تبصره‌های آن و اصلاحات بعدی، تمام فرزندان شهداء و فرزندان جانبازان هفتاد درصد (۷۰٪) و بالاتر را در طول اجرای قانون برنامه، استخدام نماید.

چ - جانبازانی که قبل از تصویب این قانون به صورت پیش از موعد یا عادی و بدون سنوات ارفاقی بازنشسته شده‌اند با رعایت شرط سنی کمتر از شصت و پنج سال می‌توانند به خدمت اعاده و با تکمیل خدمت سی و پنج‌ساله خود و با رعایت شرایط عمومی به بازنشستگی نائل آیند.

تبصره - در صورت دریافت پاداش پایان خدمت در بازنشستگی اول، پاداش مذکور مربوط به آن سنوات، مجدداً به این افراد تعلق نمی‌گیرد.

ح - ایثارگران و فرزندان شهدا مشمول قوانین، مقررات و ضوابط استخدامی خاص مربوط به خود بوده و کلیه دستگاههای مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلف به انجام آن هستند.

خ - کلیه فرزندان و همسران شهدای شاغل در دستگاههای موضوع ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران می‌توانند با حداکثر هشت سال سنوات ارفاقی و با دریافت حقوق و مزایای کامل بازنشسته شوند.

د - ماده (۲۶) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران به شرح زیر در طول اجرای قانون برنامه اصلاح و دو تبصره به آن الحاق می‌شود: عبارت «جانبازان دارای محدودیت جسمی حرکتی» بعد از عبارت «جانبازان اعصاب و روان و شیمیایی» اضافه می‌شود.

-تبصره ۱- والدین، همسران و فرزندان شهدا که دارای بیماری‌های خاص و یا صعب‌العلاج یا محدودیت جسمی حرکتی می‌باشند پس از تأیید کمیسیون پزشکی بنیاد، مشمول این ماده می‌شوند.

-تبصره ۲- جانبازان گروه بیست و پنج درصد (۲۵٪) تا چهل و نه درصد (۴۹٪) ضریب کا (K) بهره‌مندی حق پرستاری آنان به میزان درصد جانبازی می‌باشد.

ذ - ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران به شرح زیر اصلاح می‌شود.

عبارت «اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی» بعد از عبارت «تأمین نیروهای مورد نیاز خود را» اضافه می‌شود.

-تبصره ۱- وضعیت استخدامی مشمولان این ماده حداکثر پس از سه ماه رسمی قطعی می‌گردد.

-تبصره ۲- والدین، همسران و فرزندان شهدا و جانبازان و آزادگان و رزمندگان با حداقل شش ماه سابقه حضور در جبهه، شاغل در کلیه دستگاههای مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و مؤسسات تابعه آن‌ها و شرکت‌های عمومی و دولتی، در صورت تنزل از پست سازمانی بالاتر، مشروط به عدم محکومیت آن‌ها بر اساس آراء مراجع قضائی یا اداری به تنزل پست، از کلیه حقوق و مزایای همان پست سازمانی یا هم‌تراز شغل و پست قبلی برخوردار می‌شوند.

ر - ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر بهره‌مند می‌باشند با داشتن مدرک

کارشناسی، مشمول بند (الف) ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و می‌توانند تا سی و پنج سال خدمت کنند.

ز - آزادگانی که به دلیل استفاده از دو برابر شدن سابقه اسارت زودتر از خدمت سی سال بازنشسته شده‌اند، می‌توانند برای یک بار و با رعایت شرط سنی زیر شصت و پنج سال با بازگشت به خدمت، حسب مورد سی یا سی و پنج سال خدمت خود را تکمیل کنند و سپس با لحاظ عین سوابق اسارت به بازنشستگی نائل آیند.

ژ - مسؤولیت رسیدگی و ارائه خدمات مطابق قوانین و مقررات به کلیه جانبازان، آزادگان و خانواده معظم شهداء که در بنیاد دارای پرونده ایثارگری می‌باشند به عهده بنیاد بوده و مسؤول رسیدگی و ارائه خدمات رزمندگان هشت سال دفاع مقدس با معرفی و تأیید واحد یا مرکز امور ایثارگران نیروهای مسلح با سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (ساتا) می‌باشد.

ماده واحده قانون اصلاح بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه

مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی

ماده واحده- بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

و- کلیه دستگاهها مکلفند در چهارچوب سهمیه استخدامی و جایگزینی نیروهای خروجی خود حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) نیازهای استخدامی خود را از میان جانبازان و آزادگان فاقد شغل و فرزندان و همسران شهداء و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر و فرزندان و همسران آزادگان بالای یک سال اسارت، معرفی شده از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران، تأمین و به استخدام آنان از محل مجوزهای مربوط و پستهای بدون متصدی اقدام نمایند و پنج درصد (۵٪) سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه‌ها و همسر و فرزندان آنان و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد (۲۵٪) و آزادگان زیر سه سال اسارت و خواهران و برادران شهداء اختصاص دهند. در مواردی که نیاز به تخصص دارد رعایت شرایط علمی الزامی است.

تبصره ۱- بنیاد شهید و امور ایثارگران موظف است فرزندان شاهد و جانباز و آزاده را با اولویت فرزندان شاهد و سپس فرزندان جانبازان براساس درصد جانبازی و فرزندان آزادگان براساس مدت اسارت مذکور در این بند معرفی نماید.

تبصره ۲- فرزندان شاهد و جانباز و آزاده از شرط جنسیت برای استفاده از سهمیه استخدامی معاف و دستگاههای مشمول این قانون موظفند بدون الزام به رعایت شرط سنی، تحصیلی، معدل و آزمون و با احراز شرایط عمومی گزینش با هماهنگی بنیاد شهید و امور ایثارگران و از ابتداء، آنان را به صورت رسمی قطعی استخدام نمایند.

تبصره ۳- کلیه مسؤولین دستگاهها پس از تعیین تکلیف سهمیه مذکور در این قانون می‌توانند اقدام به جذب نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه خود نمایند. با متخلفین از اجرای این قانون مطابق قوانین و مقررات مربوط رفتار می‌شود.

معاونت توسعه مدیریت منابع انسانی رئیس جمهور و بنیاد شهید و امور ایثارگران بر حسن اجرای این قانون در دستگاههای اجرائی نظارت می‌نمایند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ هجدهم بهمن ماه یکهزار و سیصد و نود مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۰/۱۲/۸ به تأیید شورای نگهبان رسید.

رئیس مجلس شورای اسلامی - علی لاریجانی

قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۹،۰۷،۲۷ مجلس شورای اسلامی

موضوع استفساریه:

آیا دولت موظف است افراد مشمول ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶/۴/۳ و اصلاحات و الحاقات بعدی آن که در زمان حاکمیت قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۲۵ به صورتی غیر از استخدام رسمی به کارگیری شده‌اند را بر اساس شرایط مندرج در بند «و» ماده (۴۴) قانون مذکور (قانون برنامه پنج ساله پنجم) و اصلاحات بعدی آن به صورت رسمی به استخدام درآورد؟

پاسخ:

بلی

تفسیر فوق در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیست و هفتم مهرماه یکهزار و سیصد و نود و نه مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۹/۸/۷ به تأیید شورای نگهبان رسید.

رئیس مجلس شورای اسلامی - محمدباقر قالیباف

دستورالعمل اجرایی قانون استفساریه تبدیل وضعیت ایثارگران بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ مورخ ۱۳۹۹/۹/۲۵ سازمان اداری و استخدامی کشور

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران
پیرو ابلاغ «قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران» از سوی ریاست محترم جمهوری اسلامی ایران (موضوع ابلاغیه شماره ۹۱۶۹۸ مورخ ۱۳۹۹/۸/۱۵) و با توجه به سؤالات و استعلاماتی که از سوی دستگاه‌های اجرایی در خصوص نحوه صدور احکام رسمی مشمولین قانون مذکور به عمل می‌آید، ضمن ارسال تصویر بند «و» ماده (۴۴) قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن، به منظور ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در بین دستگاه‌های اجرایی در خصوص موضوع مذکور، موارد ذیل برای اجرا ابلاغ می‌گردد:

فهرست مطالب

دستورالعمل اجرایی قانون استفساریه تبدیل وضعیت ایثارگران

دستورالعمل تبدیل وضعیت ایثارگران و فرزندان آنان

مقررات مرتبط:

دستورالعمل اجرایی قانون استفساریه تبدیل وضعیت ایثارگران

الف- ذی‌نفعان قانون عبارتند از مشمولین ماده (۲۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران در زمان حاکمیت قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران.

ب- با توجه به تصریح و تأکید قانون استفساریه صدرالاذکر مبنی بر اقدام بر اساس شرایط مندرج در بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنجم توسعه و اصلاحات بعدی آن، ضروری است دستگاه‌های اجرایی، اطلاعات و مستندات ایثارگران مشمول استفساریه مذکور را که در زمان اعتبار قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه، وفق ضوابط و مقررات مربوط به صورت غیر از استخدام رسمی در دستگاه‌های اجرایی دارای حکم کارگزینی با قرارداد مستقیم با دستگاه بوده‌اند را با رعایت شرایط زیر در سامانه کارمند ایران بارگذاری و ارسال نمایند تا اقدام

صفحه ۳۲ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @NajmulSagheb

مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s

پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin

پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir
نجم الثاقب

لازم نسبت به صدور شماره مستخدم برای افراد واجد شرایط به عمل آید:

۱- کارمند در زمان اجرای قانون برنامه پنجم توسعه کشور (تا تاریخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۹) در یکی از حالات غیررسمی (پیمانی، قرارداد کار معین یا مشخص، قرارداد موقت کارگری در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و یا دستگاه‌های دارای مقررات استخدامی خاص) یا دستگاه اجرایی قرارداد مستقیم داشته و یا برای وی حکم کارگزینی توسط دستگاه صادر شده باشد؛

۲- در حال حاضر فرد با دستگاه اجرایی مربوطه در یکی از حالات مندرج در بند یک، رابطه استخدامی یا بکارگیری داشته باشد؛

۳- پست بلاتصدی در تشکیلات تفصیلی دستگاه برای انتصاب افراد وجود داشته باشد (در صورت عدم وجود پست بلاتصدی مناسب برای افراد مشمول، دستگاه اجرایی می‌تواند از طریق «سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی کشور» نسبت به پیشنهاد تغییر عناوین پست‌های سازمانی اقدام نماید)؛

۴- ایثارگر مشمول، برای انتصاب در پست‌های مشاغل تخصصی پیشنهادی دستگاه، دارای شرایط احراز شغل مربوط از حیث مدرک تحصیلی باشد؛

۵- صلاحیت فرد برای استخدام رسمی قطعی به تأیید گزینش رسیده باشد؛

تبصره ۱- نیروهای ایثارگری که به صورت قرارداد موقت بر اساس قانون کار در دستگاه‌های اجرایی بکارگیری شده‌اند (اعم از این که کل کارکنان دستگاه متبوع و یا بخشی از آن‌ها مشمول قانون کار باشند)، در چارچوب قانون کار جمهوری اسلامی ایران به قرارداد دائم تبدیل وضعیت می‌یابند.

تبصره ۲- افراد شاغل در مشاغل نظیر متصدی تأسیسات، تلفنچی، نگهبان، نامه‌رسان، راننده، آبدارچی، آشپز، نظافتچی، سرایدار، متصدی چاپ و تکثیر، پیشخدمت و... که در تشکیلات مصوب دستگاه‌های اجرایی پست سازمانی برای آن‌ها در نظر گرفته نشده و شاغلین آن‌ها مشمول قانون کار هستند، از شرط مندرج در بند (۳) مستثنی می‌باشند.

تبصره ۳- کلیه نیروهای مشمول قانون استفساریه فوق که در دستگاه‌های اجرایی، در وضعیت استخدامی رسمی آزمایشی می‌باشند، به رسمی قطعی تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره ۴: ارسال اطلاعات و مستندات برای دریافت شماره مستخدم صرفاً برای دستگاه‌هایی که شماره مستخدم و شناسه از این سازمان دریافت می‌نمایند، موضوعیت دارد و سایر دستگاه‌ها (نظیر بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، وزارت اطلاعات، صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران و شرکت‌های تابعه آن، بنیاد مستضعفان، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و...) و یگان‌های نظامی و انتظامی که از این سازمان شماره مستخدم و شناسه برای کارمندان خود دریافت نکرده‌اند، بر اساس ضوابط و فرآیندهای مورد عمل خود نسبت به تغییر وضعیت مشمولین اقدام خواهند نمود.

ج- با توجه به صدر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنجم توسعه، مبنی بر تکلیف دستگاه‌های اجرایی برای اجرای بند مذکور، مسئولیت اجرای مفاد این بخشنامه بر اساس وضعیت افراد مبتنی بر قانون، بر عهده بالاترین مقام دستگاه اجرایی است.

جمشید انصاری- رییس سازمان اداری و استخدامی کشور

قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور

مصوب ۱۳۹۹، ۱۲، ۲۶ مجلس شورای اسلامی

بند «د» تبصره ۲۰

تبصره ۲۰

د - در راستای اجرای بند (ذ) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه، دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند، نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با

عناوین مختلف در دستگاههای موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آنها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرحهای عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدی گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می نمایند با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره (۲) بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۵/ ۱۰/ ۱۳۸۹ به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند. اعتبار مورد نیاز این حکم از محل ردیف ۸۸ - ۵۵۰۰۰۰ به مبلغ پنج هزار میلیارد (۵/ ۰۰۰/ ۰۰۰/ ۰۰۰/ ۰۰۰) ریال در اختیار دستگاههای اجرائی ذی ربط قرار می گیرد.

مسئولیت حسن اجرا و نظارت بر این قانون به عهده سازمانهای برنامه و بودجه و اداری و استخدامی کشور، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان رزمندگان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و عالی ترین مقام دستگاههای ذی ربط می باشد.

دستورالعمل نحوه اجرای بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور

موضوع: تبدیل وضعیت ایثارگران

بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹/۳/۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه

و بودجه کشور

بخشنامه به کلیه دستگاههای اجرایی مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران در اجرای تکلیف بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور و به موجب ماده (۴۴) ضوابط اجرایی قانون مذکور، به منظور ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در ساز و کارها و فرآیندهای مربوط به تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران موضوع بند قانونی فوق الذکر در دستگاههای اجرایی مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، موارد ذیل برای اجرا ابلاغ می گردد:

ماده ۱- در این دستورالعمل تعریف و اختصارات در معانی زیر بکار می روند:

—قانون: قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور

—مشمولین مشمولین ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و اصلاحات بعدی آن که در دستگاههای اجرایی شاغل هستند و به موجب بند «د» تبصره (۲۰) قانون، باید به استخدام رسمی دستگاه اجرایی تبدیل وضع یابند.

—سازمان: سازمان اداری و استخدامی کشور

—دستگاه اجرایی: دستگاههای اجرایی مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران

—نیروی قراردادی: مشمولینی که به موجب قرارداد مقام صلاحیتدار، قرارداد مستقیم با دستگاه اجرایی داشته (اعم از مشمولین

تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون کار و یا سایر قوانین و مقررات حاکم بر دستگاههای اجرایی) و به طور تمام وقت در فعالیتهای مربوط به امور جاری دستگاه فعالیت می نمایند.

—نیروی شرکتی: مشمولینی که از سوی شرکت های طرف قرارداد با دستگاه اجرایی بکارگیری شده و در دستگاه اجرایی به طور تمام وقت در فعالیتهای مربوط به امور جاری دستگاه فعالیت می نمایند.

—نیروی طرحی: مشمولینی که برابر موافقتنامه های مبادله شده بین سازمان برنامه و بودجه کشور و دستگاه اجرایی، از محل اعتبارات طرح های عمرانی توسط دستگاه اجرایی بکارگیری شده و به طور تمام وقت در فعالیتهای مربوط به دستگاه فعالیت می نمایند.

ماده ۲- مشمولینی که در زمان تصویب قانون، به صورت تمام وقت در یکی از حالات آزمایشی (رسمی آزمایشی)، پیمانی، قراردادی، طرحی و شرکتی برای انجام فعالیتهای جاری دستگاه، در دستگاههای اجرایی به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیتدار خدمت می نمایند، با رعایت شرایط زیر به صورت رسمی (یا عناوین مشابه بر اساس مقررات مورد عمل در دستگاه اجرایی)، استخدام و یا تبدیل وضع می شوند:

۱- صلاحیت مشمولین برای استخدام رسمی به تأیید گزینش برای استخدام رسمی فرد، ادامه خدمت وی در دستگاه اجرایی تابع حکم مقرر در ماده (۴۷) آیین نامه اجرایی قانون گزینش کشور می‌باشد.

۲- پست بلاتصدی در تشکیلات تفصیلی دستگاه برای انتصاب مشمولین وجود داشته باشد (در صورت عدم وجود پست بلاتصدی مناسب برای افراد مشمول، دستگاه اجرایی می‌تواند از طریق «سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی کشور» نسبت به پیشنهاد تغییر عناوین پست‌های سازمانی و یا انتقال و جابجایی آن متناسب با شرایط مشمولان اقدام نماید).

۳- حق بیمه این نیروها باید توسط دستگاه اجرایی مربوط یا شرکت‌های طرف قرارداد با دستگاه اجرایی پرداخت شده باشد.

تبصره: موارد استثناء این بند در خصوص نیروهای قراردادی، با اعلام بالاترین مقام دستگاه اجرایی و تأیید ذیحساب مبنی بر دریافت حقوق و مزایا از دستگاه اجرایی بابت فعالیت تمام وقت در امور جاری دستگاه از ابتدای سال ۱۳۹۹، قابل اقدام است.

۴- این نیروها باید در زمان تصویب قانون با دستگاه اجرایی یا شرکت‌های طرف قرارداد، قرارداد داشته باشند و قرارداد آن‌ها در سال جاری نیز تمدید شده باشد.

تبصره ۱: استخدام و تبدیل وضع مشمولین با رعایت تبصره (۲) قانون اصلاح بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران صورت می‌پذیرد. رعایت شرایط احراز از نظر مدرک تحصیلی در مشاغل تخصصی دستگاه‌های اجرایی ضروری است.

تبصره ۲: در استخدام و تبدیل وضعیت اعضای هیأت علمی دستگاه‌های اجرایی و همچنین کادر آموزشی وزارت آموزش و پرورش، مقررات خاص مربوط به این گروه از شاغلین توسط دستگاه‌های مربوطه اعمال خواهد شد.

تبصره ۳- تاریخ اجرای احکام رسمی صادره برای مشمولین این قانون ۱۴۰۰/۱/۱ می‌باشد.

ماده ۳- سهم هر یک از دستگاه‌های اجرایی از سقف اعتبار تعیین شده در بند (د) تبصره (۲۰) قانون، توسط سازمان برنامه و بودجه کشور مشخص خواهد شد. همچنین دستگاه‌های اجرایی موظفند با تأیید سازمان برنامه و بودجه کشور نسبت به جابجایی اعتبارات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر آن دسته از مشمولین این دستورالعمل که به استخدام رسمی دستگاه درمی‌آیند، از سایر فصول به فصول (۱) و (۶) اقدام نمایند.

تبصره: اعتبار مورد نیاز برای تبدیل وضعیت مشمولین آن دسته از دستگاه‌های اجرایی مشمول بند «د» تبصره (۲۰) قانون که فاقد ردیف در جداول (۷) و (۱۰) قانون هستند، از محل منابع داخلی تأمین می‌گردد.

ماده ۴- در صورت محدودیت اعتبارات تخصیصی دستگاه (در سقف اعتبار تعیین شده در قسمت اخیر بند «د» تبصره (۲۰) قانون) اولویت برای استخدام و یا تبدیل وضع مشمولین بر اساس سابقه خدمت بیشتر می‌باشد.

ماده ۵- بکارگیری نیروی انسانی جدید در دستگاه‌های اجرایی به جایگزینی نیروهای قراردادی، شرکتی و طرحی که در اجرای بند (د) تبصره (۲۰) قانون، به استخدام رسمی دستگاه اجرایی درمی‌آیند، ممنوع است.

ماده ۶- تمامی دستگاه‌های اجرایی موظفند پس از اجرای این دستورالعمل، اطلاعات کارکنان را در سامانه کارند ایران (زیرسامانه پاکنا) بارگذاری و بروزرسانی نمایند. آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که شماره مستخدم از سازمان دریافت می‌نمایند، باید اطلاعات و مستندات مشمولین را با رعایت شرایط این دستورالعمل در سامانه کارمند ایران بارگذاری و ارسال نمایند تا اقدام لازم نسبت به صدور شماره مستخدم برای افراد واجد شرایط به عمل آید. بررسی اطلاعات و صدور شماره مستخدم برای مشمولین شاغل در واحدهای استانی توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان و برای مشمولین شاغل در واحدهای ستادی دستگاه‌های اجرایی توسط سازمان صورت می‌پذیرد. مسئولیت صحت اطلاعات و مستندات بارگذاری شده در سامانه مذکور در چارچوب قوانین و مقررات بر عهده دستگاه اجرایی است.

تبصره: دستگاه‌های اجرایی اطلاعات و مستندات مشمولین رسمی شاغل در دستگاه که دارای حکم کارگزینی بوده ولی فاقد شماره مستخدم می‌باشند را نیز با رعایت شرایط این دستورالعمل در سامانه کارمند ایران، جهت صدور شماره مستخدم رسمی بارگذاری و ارسال نمایند.

ماده ۷- مسئولیت پیگیری اجرای بند (د) تبصره (۲۰) قانون و مفاد این دستورالعمل در آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که برای کارمندان خود از سامانه کارمندان شماره مستخدم دریافت نمی‌نمایند (نظیر وزارت نفت، بنیاد مستضعفان، وزارت اطلاعات و...) حسب مورد بر عهده بنیاد شهید و امور ایثارگران و سازمان رزمندگان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح می‌باشد.

تبصره: در صورت وجود ابهام در خصوص انطباق افراد از نظر ایثارگری با مصادیق عنوان شده در ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، احراز شرایط توسط بنیاد شهید و امور ایثارگران و سازمان رزمندگان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (حسب مورد) صورت خواهد گرفت.

ماده ۸- مسئولیت حسن اجرای بند (د) تبصره (۲۰) قانون و مفاد این دستورالعمل در دستگاه اجرایی، بر عهده بالاترین مقام دستگاه اجرایی است.

جمشید انصاری- معاون رییس جمهور و رییس سازمان اداری و استخدامی کشور
محمدباقر نوبخت- معاون رییس جمهور و رییس سازمان برنامه و بودجه کشور

ابلاغ قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنجم توسعه موضوع: تبدیل وضعیت ایثارگران در سازمان تأمین اجتماعی

(بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹/۹۹/۲۴۹۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۴ سازمان تأمین اجتماعی) تبدیل وضعیت ذینفعان در زمان حاکمیت قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (سال‌های ۱۳۹۰ لغایت ۱۳۹۵)

موضوع: تبدیل وضعیت استخدامی نیروهای غیررسمی ایثارگر شاغل در قالب قرارداد پیمانی و ماده ۲۰ آیین‌نامه استخدامی مدیران کل تأمین اجتماعی استان...
مدیران درمان تأمین اجتماعی استان
با سلام

احتراماً، با عنایت به بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ مورخ ۱۳۹۹/۹/۲۵ سازمان اداری و استخدامی کشور (موضوع نحوه اجرای قانون استفساریه بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنجم توسعه) و در اجرای بند (۲) یک هزار و نهصد و پنجاه و چهارمین صورتجلسه مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۶ هیأت محترم مدیره، بدین‌وسیله با تبدیل وضعیت استخدامی آن دسته از نیروهای ایثارگر شاغل در قالب قرارداد پیمانی و ماده ۲۰ آیین‌نامه استخدامی (تمام وقت) که حسب مجوزهای صادره و مصوبات هیأت مدیره از محل ردیف‌های بلاتصدی در قالب قرارداد مذکور و پس از طی مراحل گزینش بکارگیری و اشغال به کار دارند، به رسمی- قطعی موافقت می‌گردد. مقتضی است با رعایت شرایط ذیل اقدام لازم معمول نمایند.

۱- ذی‌نفعان این دستور اداری مشمولین ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران می‌باشند که در طی زمان حاکمیت قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (سال‌های ۱۳۹۰ لغایت ۱۳۹۵) از محل ردیف‌های بلاتصدی و در قالب قرارداد ماه ۲۰ تمام وقت و پیمانی بکارگیری و اشتغال دارند.

ایثارگران مشمول تبدیل وضعیت استخدامی عبارتند از:

- خانواده شهدا شامل: همسر، فرزند، برادر و خواهر شهید

- جانبازان، همسر جانباز ۲۵ درصد، فرزند جانباز (با هر درصد جانبازی)

- آزاده، همسر آزاده بالای یک سال اسارت، فرزندان آزاده (با هر مدت اسارت)

— رزمندگان، همسر و فرزندان رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه (ضمناً سه چهارم دوره حضور در جبهه آن دسته از اشخاصی که دوره وظیفه یا سربازی خود را در جبهه جنگ سپری نموده‌اند داوطلبانه محسوب می‌شود)

۲- اعلام رضایت کتبی از اخلاق، رفتار و عملکرد مشمولین توسط واحدهای ذیربط.

۳- اخذ تأییدیه هسته گزینش.

۴- معرفی نامه از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران یا گواهی رزمندگی از سوی مراجع ذیصلاح

۵- نیروهای شرکتی مشمول این دستور اداری نمی‌باشند.

هادی زبده شیرکوهی - معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی

بخشنامه سازمان اداری و استخدامی در خصوص چگونگی اجرای تکلیف مقرر در بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور

مصوب ۱۴۰۰، ۱۲، ۰۹

با توجه به ابهامات و استعلامات دستگاه‌های اجرایی در خصوص چگونگی اجرای تکلیف مقرر در بند «د» تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور و پیرو بخشنامه مشترک شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹/۳/۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور، موارد زیر جهت اجرا در دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران ابلاغ می‌گردد.

ماده ۱ - منظور از عبارت «امور جاری یا فعالیت جاری» در دستورالعمل شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹/۳/۱۴۰۰، اموری هستند که در جهت انجام مأموریت‌های پست‌های سازمانی مصوب دستگاه و یا پشتیبانی از انجام مأموریت‌های سازمانی در محل دستگاه‌های اجرایی صورت می‌پذیرند.

ماده ۲ - تاریخ اجرای احکام رسمی صادره برای مشمولین مصوبه، پس از تاریخ اعلام نظر گزینش و تأمین اعتبار می‌باشد. صدور احکام برای آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که شماره مستخدم از سامانه کارمندیان دریافت می‌کنند پس از صدور شماره مستخدم خواهد بود.

تبصره «۳» بند (۴) ماده (۲) بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹/۳/۱۴۰۰ به صورت فوق اصلاح می‌گردد.

ماده ۳ - در آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که برخی از مشاغل دستگاه بر اساس قوانین و مقررات حاکم، به نیروهای کارگری مشمول قانون کار تخصیص یافته است، در مشاغل مذکور در صورت تقاضای مستخدم و با ارائه تعهد رسمی مبنی بر رضایت فرد، تبدیل وضع به قرارداد کارگری دائم انجام و در غیر این صورت بر اساس ضوابط حاکم بر دستگاه به رسمی تبدیل وضع پیدا می‌نمایند.

ماده ۴ - با توجه به قسمت اخیر مصوبه شماره ۷۵۸۰۴/ت/۵۹۲۴۱ هـ مورخ ۱۹/۷/۱۴۰۰ هیأت وزیران، رزمندگان جبهه مقاومت نیز مشمول قوانین و مقررات حاکم بر رزمندگان هستند.

ماده ۵ - دستگاه اجرایی می‌تواند نسبت به ثبت درخواست تغییر عنوان پست سازمانی بالاتصدی و جابجایی آن در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی کشور جهت تخصیص به ایثارگران مشمول اقدام نماید. ضمناً در صورت ضرورت جابجایی پست بین واحدهای زیرمجموعه یک دستگاه، این امر صرفاً جهت تخصیص پست به ایثارگران مشمول بند «د» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور صورت می‌پذیرد. خاطر نشان می‌سازد برای افراد دیپلم و زیر دیپلم پست سازمانی معرفی شده به پست با نام تبدیل می‌شود و پس از خروج فرد از سیستم به حالت قبل بر می‌گردد.

ماده ۶ - دستگاه‌های مشمول بخشنامه مجازند در صورت دارا بودن پست بالاتصدی متناسب با مدارک تحصیلی ایثارگران موصوف، اقدام به اعمال مدارک تحصیلی دانشگاهی آنان نمایند. در صورتی که دستگاه‌های مشمول فاقد پست سازمانی بالاتصدی متناسب با مدرک تحصیلی ایثارگر باشند، پست سازمانی «متصدی خدمات عمومی» به این دسته از ایثارگران تعلق می‌گیرد.

ماده ۷ - بکارگیری نیروی انسانی جدید در دستگاه‌های اجرایی به جایگزینی کلیه نیروهایی (اعم از قراردادی، شرکتی و طرحی) که در

اجرای بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور به استخدام رسمی دستگاه اجرایی در می‌آیند، ممنوع است.

ماده ۸ - اعتبارات مربوط به حقوق و مزایای آن دسته از نیروهای شرکتی و نیروهای طرحی شاغل در فعالیت‌های جاری که در راستای بند قانونی صدرالذکر به استخدام دستگاه اجرایی در می‌آیند، از محل اعتبارات مربوطه در دستگاه اجرایی کسر و به اعتبارات مربوط به حقوق و مزایای کارکنان منتقل می‌شود.

ماده ۹ - چنانچه تأمین اعتبار لازم برای تبدیل وضع نیروهای مشمول دستورالعمل از محل منابع داخلی و یا اعتبارات موجود دستگاه امکان پذیر باشد، نیازی به اخذ تأییدیه تأمین اعتبار از سازمان برنامه و بودجه کشور نبوده و دستگاه‌های اجرایی با تأیید ذیحسابی یا مدیر مالی دستگاه و سایر ضوابط مربوطه نسبت به تبدیل وضع نیروهای مشمول و اخذ شماره مستخدم از سامانه کارمند ایران اقدام می‌نمایند. در صورت نیاز دستگاه‌های اجرایی برای تأمین اعتبار از محل ردیف ۸۰-۵۵۰۰۰۰۰۰ قانون بودجه سال جاری، اخذ تأییدیه تأمین اعتبار از سازمان برنامه و بودجه کشور برای ادامه فرآیند استخدام یا تبدیل وضعیت الزامی است.

میثم لطیفی - معاون رییس جمهور و رییس سازمان اداری و استخدامی کشور
مسعود میرکاظمی - معاون رییس جمهور و رییس سازمان برنامه و بودجه کشور

قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور مصوب ۱۲،۲۵،۱۴۰۰ مجلس شورای اسلامی

بند «و» تبصره ۲۰

تبصره ۲۰ - منابع انسانی دولت

و (منسوخه ۰۸،۰۷،۱۴۰۴) - حکم بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ با رعایت شرایط مندرج در تبصره (۲) بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنجم با تکمله زیر تمدید می‌گردد:

- ۱ - تغییر وضعیت آن‌ها به معنای ارتقای جایگاه شغلی آنان نمی‌باشد.
- ۲ - شرکت‌ها، بانک‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی وابسته به دولت نیز مشمول این حکم می‌شود.
- ۳ - کسانی که تا پایان بهمن ماه سال ۱۴۰۰ در آن دستگاه مشغول به کار باشند مشمول این قانون می‌گردند.
- ۴ - افراد مشمول این حکم شرایط عمومی و صلاحیت‌های عمومی را داشته باشند.

دستورالعمل بند «و» تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور موضوع: تبدیل وضعیت

ایثارگران در سال ۱۴۰۱

(بخشنامه شماره ۲۳۶۵۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۴/۰۷ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور)

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران

در اجرای ماده (۴۳) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، دستورالعمل‌های ابلاغی موضوع بخشنامه‌های شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹، شماره ۶۹۴۰۵ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۹ و شماره ۶۸۱۳۵ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۴ با رعایت موارد زیر تنفیذ می‌شود:

بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران در سال ۱۴۰۱

۱ - مشمولین ماده (۲۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران که تا پایان بهمن ماه سال ۱۴۰۰ در آن دستگاه مشغول به کار باشند مشمول این قانون می‌گردند.

- ۲- شرکت‌ها، بانک‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی وابسته به دولت نیز مشمول حکم بند قانونی صدرالذکر می‌باشند.
- ۳- تبدیل وضعیت مشمولین به معنای ارتقاء جایگاه شغلی آنان نمی‌باشد. بدیهی است تغییر نوع وظایف، پست سازمانی و شغل یا ارتقاء جایگاه شغلی آنان بعد از تبدیل وضعیت در چارچوب قوانین و مقررات امکان‌پذیر می‌باشد.
- ۴- چنانچه فرد مشمول این بخشنامه خواستار ادامه همکاری با دستگاه به شکل وضعیت فعلی (عدم تبدیل وضعیت به استخدام رسمی) باشد، دستگاه اجرایی اعلام کتبی فرد مشمول مبنی بر عدم درخواست تبدیل وضعیت استخدامی را اخذ و به عنوان مستند عدم تبدیل وضع در سوابق مربوطه نگهداری نماید.
- ۵- ایثارگران مشمول که بر اساس قانون مربوط به خدمت پزشکان و پیراپزشکان مصوب ۱۳۷۵ به خدمت اشتغال دارند، در شمول این بخشنامه قرار می‌گیرند. بر این اساس، پاسخ سؤال (۸) منضم به بخشنامه شماره ۶۸۱۳۵ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۴، اصلاح می‌گردد.
- ۶- با استناد به بند (ب) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ماده (۹) ضوابط اجرایی آن به شماره ۲۱۵۰۲/ت/۵۹۷۴۰ هـ مورخ ۱۴۰۱/۲/۱۵، چنانچه اعتبار لازم برای تبدیل وضعیت نیروهای مشمول، از محل اعتبارات ابلاغی و در سقف تخصیص اعتبار دستگاه‌های اجرایی و منابع داخلی شرکت‌ها، بانک‌ها و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت قابل تأمین باشد، نیازی به اخذ تأییدیه تأمین اعتبار از سازمان برنامه و بودجه کشور نبوده و تبدیل وضعیت نیروهای مشمول با رعایت قوانین و مقررات مربوطه از جمله اخذ شماره مستخدم از سامانه یکپارچه نظام اداری (کارمندیاران) بلامانع است. بر این اساس، ماده (۹) بخشنامه شماره ۶۹۴۰۵ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۹، اصلاح می‌گردد.
- ۷- مفاد این دستورالعمل در موافقتنامه دستگاه‌های مشمول ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور لحاظ می‌شود و برای مدیران مربوط لازم‌الرعايه است.

یثم لطیفی - معاون رییس جمهور و رییس سازمان اداری و استخدامی کشور
مسعود میرکاظمی - معاون رییس جمهور و رییس سازمان برنامه و بودجه کشور

قانون فهرست قوانین و احکام نامعتبر در حوزه ایثارگران (قانون) مصوب ۱۴۰۴، ۰۸، ۰۷ مجلس شورای اسلامی

ماده واحده - از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون، احکام قانونی مذکور در پیوست منسوخ اعلام می‌گردد.

پیوست

۱۳۵ - قانون تفسیر بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۹/۷/۲۷ - کل قانون
۱۳۷ - قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور مصوب ۱۴۰۰/۱۲/۲۵ - جزء ۲ بند «ی» تبصره ۲، بند «ه» تبصره ۱۲، جزء ۷ و ۸ بند
«د» تبصره ۱۶، بندهای «و» و «ی» تبصره ۲۰

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و یک پیوست که گزارش آن توسط کمیسیون اجتماعی به صحن مجلس تقدیم شده بود، پس از تصویب در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ هفتم آبان ماه یکهزار و چهارصد و چهار مجلس، در تاریخ ۱۴۰۴/۸/۱۴ به تأیید شورای نگهبان رسید.

محمدباقر قالیباف

رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

دادنامه شماره‌های ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۶/۰۸

ابطال ۳ شرط تمام وقت بودن، بیمه‌پردازی و تمدید قرارداد در تبدیل وضعیت ایثارگران

ابطال ۳ شرط تمام وقت بودن، بیمه‌پردازی و تمدید قرارداد در بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران (دادنامه شماره‌های ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۶/۰۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

شماره دادنامه: ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۰۳۵ الی ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۰۰۸

تاریخ دادنامه: ۱۴۰۱/۰۶/۰۸

شماره پرونده: ۰۰۰۲۹۳۷-۰۰۰۲۹۳۶-۰۰۰۲۸۵۷-۰۰۰۲۷۵۰-۰۰۰۲۷۳۰-۰۰۰۲۰۶۸-۰۰۰۲۰۱۴-۰۰۰۴۱۶۱-۰۰۰۴۱۰۴-۰۰۰۴۰۴۹-۰۰۰۳۴۵۰-۰۰۰۳۴۰۴-۰۰۰۳۳۴۹-۰۰۰۳۰۲۵-۰۰۰۲۹۸۵-۰۰۰۴۱۶۳-۰۰۰۴۱۶۴-۰۰۰۴۱۶۶-۰۰۰۴۱۹۲-۰۰۰۴۳۳۳-۰۰۰۴۳۳۶-۰۰۰۴۳۷۸-۱۰۰۰۰۴-۰۱۰۰۰۲۰-۰۱۰۰۱۲۳-۰۱۰۰۹۸۰

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: خانم‌ها: الهام حیدرزاده شهری، فاطمه قوی پیشه، الهه محمودی خورندی، بی بی سادات دهقان نیری، هاجر عزیزیان، بیتا سقرجوقی، منیره سادات هاشمی، اسما چراغی چرخابی، زهرا حسن پور خواجه بلاغ، محدثه علی پور خمیران، سحر اسکندری ملکی با وکالت آقای محمد شمشیر و آقایان: حبیب کمرخانی، سجاد کریمی پاشاکی، غلامحسین بهرامی فر، غلامحسین قابضی، آرمان شوکتی، حسان نیازی، محسن خزائی، علی اصغر ملک محمدی، مسعود انصاری مقدم، مسعود مرتضوی ده برآفتاب، مجید ندیمی، محمدرضا طایفه صالحی، سامان فرهودی، حسن بیگلریان و سعید کاوسی باغانی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال ۱- بند ۲ قسمت (ج) بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۵/۱۲-۷۱۰/۲۰ وزارت آموزش و پرورش، ۲- ماده ۲ و بندهای ۳ و ۴ آن از دستورالعمل نحوه اجرای بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ به شماره ۱۳۷۵۸-۱۹/۳/۱۴۰۰ مصوب سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه کشور و ۳- بند ۳ بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۸۰۹۲۰۷۱-۱۴۰۰/۶/۱۱ اداره کل آموزش و پرورش استان فارس

ابطال ۳ شرط تمام وقت بودن، بیمه‌پردازی و تمدید قرارداد در بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران
گردش کار:

خانم فاطمه قوی پیشه به موجب دادخواست و لایحه تکمیلی ارسالی ابطال بند ۲ قسمت (ج) بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۵/۱۲-۷۱۰/۲۰ وزارت آموزش و پرورش، ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸-۱۹/۳/۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه کشور و بند ۳ بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۸۰۹۲۰۷۱-۱۴۰۰/۶/۱۱ اداره کل آموزش و پرورش استان فارس را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته به طور خلاصه اعلام کرده است که:

“نسبت به بند ۲ بخشنامه شماره ۷۱۰/۲۰ وزارت آموزش و پرورش و ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ سازمان امور اداری و استخدامی کشور که قید کار تمام وقت به عنوان شرط اصلی تبدیل وضعیت ایثارگران ذکر شده و همچنین بند ۳ بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۸۰۹۲۰۷۱ اداره کل آموزش و پرورش استان فارس که قید بیمه پردازی کامل (۳۰ روز در ماه) نیز به عنوان شرطی دیگر ذکر شده اعتراض دارم چون هیچ کدام از این دو شرط در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ مصوبه مجلس شورای اسلامی به تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷

قید نشده و برخلاف مصوبه صریح نمایندگان مجلس شورای اسلامی می‌باشد.

بر اساس بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور در راستای اجرای بند (ذ) ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه مقرر شده دستگاه‌های مشمول ماده ۴ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آن‌ها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می‌باشد... با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره ۲ بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ به صورت استخدام رسمی اقدام نماید. شایان ذکر است اعتبار مورد نیاز حکم مذکور به مبلغ پنج هزار میلیارد ریال نیز پیش بینی و در اختیار دستگاه‌های اجرایی ذی ربط قرار می‌گیرد. دستگاه‌های مشمول ماده ۱۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران شامل کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و ... می‌باشد و معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت کشور در همین راستا طی دستورالعمل اعلامی به مدیران کل امور اداری و مالی استانداری‌های سراسر کشور به شماره ۱۴۰۰/۵/۱۲-۷۴۴۱۵ در خصوص دستورالعمل نحوه اجرای بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور مشمولین ماده ۲۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را برشمرده که ازجمله رزمندگان با سابقه حداقل ۶ ماه حضور داوطلبانه در جبهه‌ها و همسر و فرزندان آنان می‌باشد. همچنین معاونت تعاون و امور اجتماعی بنیاد شهید و امور ایثارگران طی نامه مورخ ۱۴۰۰/۵/۹ شماره ۱۴۰۰/۵/۲۰۶۰۵ به کلیه معاونت‌های منابع استانی مشمول قانون ازجمله معاون توسعه مدیریت وزارت آموزش و پرورش با بیان اینکه جلسه برگزار گردیده و کلیه دستگاه‌های مشمول ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران خطاب نامه مشمول این ماده قانونی می‌گردد و درخواست اقدام امور اداری و قانونی در سریع‌ترین زمان نسبت به تبدیل وضعیت ایثارگران موضوع بند قانونی مذکور می‌نماید. لذا ابطال بخشنامه‌های مذکور مورد تقاضا است.

شایان دیگر به موجب درخواست‌های جداگانه ابطال ماده ۲ و بندهای ۳ و ۴ از بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸-۱۹/۳/۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه را خواستار شده‌اند و در جهت تبیین خواسته به طور خلاصه اعلام کرده‌اند که:

”در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه ۱۴۰۰ به صورت مطلق و بدون هیچ قید و شرطی مقنن دستگاه‌های مشمول ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را مکلف نموده تا افراد مشمول ماده ۲۱ قانون مزبور را که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران «خدمت نموده یا می‌نمایند» با طی مراحل گزینش استخدام رسمی و تبدیل وضعیت به رسمی قطعی نمایند. اما ماده ۲ بخشنامه مورد شکایت بدون هیچ مبنایی و برخلاف نص قانون، استخدام و تبدیل وضعیت ایثارگران را با ایجاد قیود مختلف و متعدد صرفاً مشمول افرادی دانسته که در زمان تصویب قانون بودجه یعنی سال ۱۳۹۹ مشغول به کار بوده‌اند. حال سؤال اینجاست که در کجای بند (د) تبصره ۲۰ بودجه ۱۴۰۰ تصریح شده که افراد باید در سال ۱۳۹۹ استخدام باشند و در سال ۱۴۰۰ استمرار داشته باشند؟ در غیر این صورت تبدیل وضعیت نخواهند شد. کجای بند (د) تبصره ۲۰ بودجه ۱۴۰۰ تصریح شده که افرادی که سال ۱۴۰۰ در دستگاه‌های اجرایی به کارگیری می‌شوند مشمول تبدیل وضعیت نمی‌شوند. نظر معاونت قوانین مجلس، معاونت پیشگیری دیوان عدالت اداری و رئیس فراکسیون ایثارگران نیز دلیل بر عدم محدودیت زمانی تاریخ به کارگیری برای تبدیل وضعیت ایثارگران می‌باشد. سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه بودجه کشور در بندهای ۳ و ۴ باز هم دو قید دیگر به ماده و شرایط تبدیل وضعیت ایثارگران اضافه نموده‌اند که: (حق بیمه این نیروها باید توسط دستگاه اجرایی مربوط با شرکت‌های طرف قرارداد یا دستگاه اجرایی پرداخت شده باشند و قرارداد آن‌ها در سال جاری نیز تمدید شده باشد).

اولاً: اینکه بیمه کردن دستگاه مربوطه یا شرکت طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی چه ارتباطی با فرد شاغل در دستگاه دارد؟ مگر نه اینکه دستگاه مربوطه یا شرکت طرف قرارداد در هر صورت مطابق قانون مکلف است وی را بیمه نموده و حق بیمه ایشان را پرداخت نماید. همان گونه که مستحضر هستید برخی از نیروها مثل اینجانب به صورت پیام آور بهداشت (امریه) در زمان تصویب قانون (۱۳۹۹/۱۲/۲۶) در خط مقدم کرونا خدمت نموده و بیمه توسط نیروهای مسلح پرداخت شده است.

ثانیاً: در متن بند (د) تبصره ۲۰ بودجه ۱۴۰۰ به صراحت بیان شده: «... نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده ۲۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران... خدمت نموده و یا می‌نمایند با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره ۲ ماده ۴۴ قانون


مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir

۲- مضمولان باید در زمان تصویب قانون بودجه سال ۱۴۰۰ به صورت تمام وقت در یکی از حالات آزمایشی (رسمی آزمایشی)، پیمانی، قراردادی، طرحی یا شرکتی برای انجام فعالیت‌های جاری دستگاه در این وزارت به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیت دار در حال خدمت باشند تا با رعایت شرایط زیر به صورت رسمی (یا عناوین مشابه بر اساس مقررات) استخدام و یا تبدیل وضعیت شوند. - معاون برنامه ریزی و توسعه منابع وزارت آموزش و پرورش“

ج- بخشنامه شماره ۸۰۹۲/۷۱-۱۴۰۰/۶/۱۱-۱۴۰۰ آموزش و پرورش استان فارس:

”برای افراد مشمول قانون باید سابقه بیمه‌پردازی کامل (۳۰ روز در ماه) با تأیید شعبه بیمه مربوطه در پرونده درج گردد- معاون پژوهش، برنامه ریزی و توسعه منابع آموزش و پرورش استان فارس“

علی رغم ابلاغ دادخواست و ضمائ آن تا زمان صدور رأی در هیأت عمومی پاسخی از طرف شکایت واصل نشده است. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۴۰۱/۶/۸ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است. رأی هیأت عمومی

الف- براساس بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور: «در راستای اجرای بند (ذ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، دستگاه‌های مشمول ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مکلفند نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مضمولان ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آن‌ها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می‌باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده ۳۲ و ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرح‌های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدی‌گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می‌نمایند با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره ۲ بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند...» با توجه به اینکه در بند قانونی مذکور بعد از عبارت «رابطه شغلی آن‌ها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می‌باشد» عبارت «و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده ۳۲ و ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری...» آمده و اجرای بند فوق از قانون بودجه سال ۱۴۰۰ مقید به خدمت تمام وقت نشده است، بنابراین حکم بند قانونی یادشده شامل افرادی نیز هست که به صورت ساعتی به کارگیری شده‌اند و در نتیجه بند ۲ قسمت (ج) بخشنامه شماره ۷۱۰/۲۰-۱۳۷۱/۵/۱۲-۱۴۰۰ وزارت آموزش و پرورش و ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸-۱۳۷۱/۳/۱۹-۱۴۰۰ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور که براساس آن‌ها مضمولان تبدیل وضعیت به رسمی باید در زمان تصویب قانون بودجه سال ۱۴۰۰ به صورت تمام وقت در یکی از حالات آزمایشی (رسمی آزمایشی)، پیمانی، قراردادی، طرحی یا شرکتی برای انجام فعالیت‌های جاری دستگاه در حال خدمت باشند، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

ب- با توجه به اینکه اولاً در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور به وضعیت‌های استخدامی افراد مشمول بند مذکور تصریح شده و صرف عدم پرداخت حق بیمه، فرد را از قالب‌های استخدامی مزبور خارج نمی‌کند و در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، اعمال حکم مقرر در این تبصره مقید به بیمه‌پردازی فرد مشمول نشده است، بنابراین بند ۳ ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸-۱۳۷۱/۳/۱۹-۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور و بند ۳ بخشنامه شماره ۸۰۹۲۰۷۱-۱۴۰۰ اداره کل آموزش و پرورش استان فارس که براساس آن‌ها پرداخت حق بیمه افراد مشمول تبدیل وضعیت به عنوان یکی از شرایط اجرای حکم مقرر در بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور قرار داده شده، از جهت محدود کردن دامنه شمول حکم قانونگذار خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی

دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

ج- با عنایت به اینکه براساس بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور که حکم آن در بند (و) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور نیز مورد تأکید قرار گرفته، دستگاه‌های اجرایی مشمول این قوانین به تبدیل وضعیت نیروهای مشمول موازین قانونی مزبور موظف شده و انجام این تکلیف مقید به تمدید قرارداد در سال ۱۴۰۰ نشده است و عبارت «خدمت نموده» نیز در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور دلالت بر این دارد که حکم قانونی مذکور شامل افرادی نیز می‌شود که دستگاه اجرایی قرارداد آن‌ها را در سال ۱۴۰۰ تمدید نکرده است، بنابراین حکم مقرر در بند ۴ ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸-۱۳۷۵۸-۱۳۷۵۸/۳/۱۹-۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور که براساس آن مقرر شده است که نیروهای مشمول تبدیل وضعیت به رسمی باید در زمان تصویب قانون با دستگاه اجرایی یا شرکت‌های طرف قرارداد، قرارداد داشته باشند و قرارداد آن‌ها در سال جاری نیز تمدید شده باشد، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

حکمتعلی مظفری- رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

نظر مشورتی شماره ۱۱۹۷۸۸/۲۰۰/۲۳۰/۹۰۰۰ مورخ ۱۴۰۲/۰۲/۰۴ کمیسیون اداری،

استخدامی و فرهنگی دیوان عدالت اداری

جناب آقای الف

معاون محترم منابع انسانی و امور فرهنگی قوه قضاییه

باسلام و تحیات؛

احتراماً؛ بازگشت به نامه شماره ۱۱۸۰۵۸/۵۰۰۰ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۳ متضمن طرح این سؤال که با عنایت به عدم محدودیت در قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و اینکه محدودیت زمانی ذکر شده در بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ سازمان اداری و استخدامی به موجب دادنامه شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۶/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال گردیده است خواهشمند است پیرامون بهره‌مندی و تبدیل وضعیت نیروهایی که در زمان حاکمیت قانون بودجه (۱۴۰۰/۱/۱) لغایت (۱۴۰۰/۱۲/۲۹) بکارگیری شده‌اند اعلام نظر فرمایید؟ پس از طرح موضوع در کمیسیون مشورتی اداری، استخدامی و فرهنگی دیوان عدالت اداری، نظر مشورتی کمیسیون مزبور به شرح زیر اعلام می‌گردد:

به موجب دادنامه شماره ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۶/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری «براساس بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور که حکم آن در بند (و) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور نیز مورد تأکید قرار گرفته، دستگاه‌های اجرایی مشمول این قوانین به تبدیل وضعیت نیروهای مشمول موازین قانونی مزبور موظف شده و انجام این تکلیف مقید به تمدید قرارداد در سال ۱۴۰۰ نشده است و عبارت «خدمت نموده» نیز در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور دلالت بر این دارد که حکم قانونی مذکور شامل افرادی نیز می‌شود که دستگاه اجرایی قرارداد آن‌ها را در سال ۱۴۰۰ تمدید نکرده است، بنابراین حکم مقرر در بند ۴ ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور که براساس آن مقرر شده است که نیروهای مشمول تبدیل وضعیت به رسمی باید در زمان تصویب قانون با دستگاه اجرایی یا شرکت‌های طرف قرارداد، قرارداد داشته باشند و قرارداد آن‌ها در سال جاری نیز تمدید شده باشد، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.» از آنجاییکه محدودیت وضع شده در بند ۴ ماده ۲ بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ سازمان اداری و استخدامی کشور به موجب

صفحه ۴۴ از ۶۷

دادنامه مذکور ابطال گردیده است لذا تبدیل وضعیت فرزندان ایثارگر باید مطابق ضوابط بند ذ ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم و بند تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بند و تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ که به موجب آن‌ها محدودیتی از جهت اینکه نیروهای مشمول تبدیل وضعیت در زمان تصویب قانون با دستگاه اجرایی یا شرکت‌های پیمانکاری؛ قرارداد داشته و مراتب نیز تمدید شده باشد؛ پیش بینی نشده است، انجام گیرد.

جواد سپهری کیا

معاون قضایی در امور حقوقی، پیشگیری و پژوهش

نظر مشورتی دیوان عدالت اداری در خصوص تداوم تبدیل وضعیت ایثارگران از سال ۱۴۰۲ به بعد (نظر مشورتی شماره ۹۰۰۰/۲۳۰/۲۳۲۶۲/۲۰۰ مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۲۸ کمیسیون اداری، استخدامی و فرهنگی دیوان عدالت اداری)

پرسش دستگاه:

با توجه به عدم تمدید حکم بند و تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ در قانون بودجه سال جاری (۱۴۰۲) در رابطه با تبدیل وضعیت مشمولان واجد شرایط مندرج در بند مزبور در سال ۱۴۰۲ ارشاد فرمایید؟

نظر مشورتی دیوان عدالت اداری:

جناب آقای خانی رئیس محترم مرکز اطلاعات مالی وزارت امور اقتصاد و دارایی

باسلام و احترام؛

بازگشت به نامه شماره ۶۵/۵/۶۵۸ مورخ ۱۴۰۲/۳/۲۴ معاون توسعه مدیریت و منابع آن مرکز متضمن طرح این سؤال که با توجه به عدم تمدید حکم بند و تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ در قانون بودجه سال جاری (۱۴۰۲) خواهشمند است در رابطه با تبدیل وضعیت مشمولان واجد شرایط مندرج در بند صدرالاشاره در سال جاری ارشاد فرمایید؟ پس از طرح موضوع در کمیسیون مشورتی اداری، استخدامی و فرهنگی دیوان عدالت اداری، نظر مشورتی کمیسیون مزبور به شرح زیر اعلام می‌گردد:

به موجب بند تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ «در راستای اجرای بند (ذ) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه، دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند، نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آن‌ها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می‌باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرح‌های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدی‌گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می‌نمایند با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره (۲) بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵) به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند...» از آنجاییکه به موجب قاعده فقهی الحق قدیم لایبطل شئی؛ حق ایجاد برای ذی‌حقان از بین نمی‌رود لذا در فرض سؤال آن دسته از مشمولانی که مطابق بند تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بند و تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و دستورالعمل نحوه اجرای بند تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ از شرایط قانونی لازم جهت تبدیل وضعیت به موجب بند ذ ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه برخوردار می‌باشند ولی تاکنون تبدیل وضعیت نامبردگان انجام نشده است. عدم تمدید حکم بند و تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ در قانون بودجه سال جاری مسقط حق مسلم ایشان نیست و تبدیل وضعیت آنان برابر شرایط قانونی بلامانع است.

جواد سپهری کیا- معاون قضایی در امور حقوقی، پیشگیری و پژوهش

رای شماره ۲۱۲۰۵۹۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری
با موضوع ابطال قسمت اخیر ماده ۴ آیین نامه اجرایی بند خ ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله
ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران
(موضوع مصوبه ۴۲۹۶۹/ت/۵۵۴۱۷ هـ ۱۳۹۹/۴/۲۳ هیأت وزیران)
مورخ: ۱۴۰۲/۰۸/۱۶

بسمه تعالی

مدیرعامل محترم روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران

یک نسخه از رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با شماره دادنامه ۲۱۲۰۵۹۲-۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰ مورخ ۱۶/۸/۱۴۰۲ با موضوع: «قسمت اخیر ماده ۴ آیین نامه اجرایی بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که مقرر می دارد "استفاده از مزایای این آیین نامه در خصوص بیمه شده شاغل در دستگاه موضوع بند (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران منوط به پیش بینی اعتبار لازم در قوانین بودجه می باشد" ابطال شد» جهت درج در روزنامه رسمی به پیوست ارسال می گردد.

مدیرکل هیأت عمومی و هیأت های تخصصی دیوان عدالت اداری - یداله اسمعیلی فرد

تاریخ دادنامه: ۱۴۰۲/۰۸/۱۶ شماره دادنامه: ۲۱۲۰۵۹۲-۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰ شماره پرونده: ۰۲۰۳۰۰۷

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: آقای مهرداد دلپسند کیاسرائی

طرف شکایت: هیأت وزیران

موضوع شکایت و خواسته: ابطال قسمت اخیر ماده ۴ آیین نامه اجرایی بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (موضوع مصوبه ۴۲۹۶۹/ت/۵۵۴۱۷ هـ ۱۳۹۹/۴/۲۳ هیأت وزیران)

گردش کار: شاکی به موجب دادخواست و لایحه تکمیلی ابطال قسمت اخیر ماده ۴ آیین نامه اجرایی بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (موضوع مصوبه ۴۲۹۶۹/ت/۵۵۴۱۷ هـ ۱۳۹۹/۴/۲۳ هیأت وزیران) را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

"اولاً: ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، هیچ تفاوتی بین دستگاه های مشمول قانون اعم از اینکه دولتی، غیردولتی، نهاد عمومی یا خصوصی باشند قائل نشده است. بهره مندی از امتیازات مقرر در این قانون برای افراد مشمول بند (الف) و بند (ب) ماده ۲ قانون فوق یکسان است.

ثانیاً: مطابق ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دولت موظف است که اقدامات لازم برای اجرای صحیح و به موقع قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را به عمل آورد و اعتبار کافی را در بودجه سنواتی پیش بینی نماید و در این حکم تفاوتی بین مجموعه های بند (الف) و (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران نیست.

ثالثاً: بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم برای ایثارگران این اختیار را قائل شده است که از این امکان بهره مند شود و فرزندان و همسران شهدا می توانند تصمیم بگیرند که از این سنوات ارفاقی برای بازنشستگی استفاده کنند یا اینکه به اشتغال خود ادامه دهند اختیاری برای دولت برای محدود کردن فرزندان و همسران شهدا وجود ندارد.

رابعاً: بند ۹ از اصل ۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران یکی از وظایف دولت رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی است.

صفحه ۴۶ از ۶۷

خامساً: مطابق اصل ۱۳۸ قانون اساسی مفاد آیین نامه ها نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد، ماده ۴ آیین نامه مذکور هم با متن و هم روح قوانین صدرالاشاره مخالف است.

سادساً: ماده ۴ آیین نامه موصوف دستگاه های موضوع بند (الف) ماده ۲ قانون را مکلف کرده است که هزینه های سنوات ارفاقی را حسب اعلام صندوق بیمه گر، از محل منابع یا اعتبارات مصوب مربوط دستگاه به صورت کامل و یکجا به حساب صندوق بیمه گر واریز نمایند و هیچ محدودیتی برای ایثارگران مشمول قائل نشده است اما برای بیمه شده شاغل در دستگاه موضوع بند (ب) ماده ۲ قانون موضوع را منوط به پیش بینی اعتبار لازم در قوانین بودجه کرده که این موضوع حکم قانونگذار را بدون اذن وی مضیق کرده است.

بنابراین به دلیل مغایرت ماده ۴ موصوف با بند ۹ از اصل سوم و اصل یکصد و سی و هشت قانون اساسی، مغایرت با ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و ماده ۸۷ قانون برنامه پنجساله ششم و بند (خ) آن و مضیق کردن آن، مخالفت با متن و روح قوانین مذکور، خارج از حدود اختیارات هیأت وزیران بوده و محکوم به بطلان است، به همین منظور در اجرای عدالت و تحقق حاکمیت قانون و اصل ۱۷۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی ابطال ماده ۴ آیین نامه اجرایی بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مورد استدعاست."

متن مقرر مورد شکایت به شرح زیر است:

"قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده ۸۷ - دولت موظف است اقدامات لازم برای اجرای صحیح و به موقع قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را به عمل آورد و اعتبار کافی را در بودجه سنواتی پیش‌بینی نماید و کلیه آیین نامه های اجرایی آن را حداکثر تا شش ماهه سال اول اجرای قانون برنامه تصویب و ابلاغ نماید.

خ - کلیه فرزندان و همسران شهدای شاغل در دستگاه های موضوع ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران می توانند با حداکثر هشت سال سنوات ارفاقی و با دریافت حقوق و مزایای کامل بازنشسته شوند.

آیین نامه اجرایی بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ماده ۴- دستگاه های موضوع بند (الف) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران (مصوب ۱۳۸۶) مکلف هستند هزینه های سنوات ارفاقی را حسب اعلام صندوق بیمه گر از محل منابع یا اعتبارات مصوب مربوط دستگاه به صورت کامل و یکجا به حساب صندوق بیمه گر واریز نموده و مدارک را به همراه رسید واریزی برای برقراری مستمری بازنشستگی به صندوق مذکور ارسال نمایند. همچنین استفاده از مزایای این آیین نامه در خصوص بیمه شده شاغل در دستگاه موضوع بند (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران (مصوب ۱۳۸۶)، منوط به پیش بینی اعتبار لازم در قوانین بودجه می باشد. اعتبارات موضوع این ماده در ذیل ردیف جداگانه اعتبارات دستگاه های مربوط پیش بینی و تأمین می شود. - معاون اول رئیس جمهور"

علی‌رغم ارسال و ابلاغ نسخه دوم دادخواست و ضمائ آن برای طرف شکایت تا زمان رسیدگی به پرونده پاسخی واصل نگردیده است. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۶/۸/۱۴۰۲ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیأت عمومی

اولاً در اغلب موارد، نهادهای مرتبط با بخش خصوصی مصداق بند (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران هستند و با توجه به اینکه در بند (الف) ماده ۲ این قانون نیز از برخی از نهادهای خصوصی مانند کانون وکلای دادگستری، بانک ها، مؤسسات بیمه ای و دانشگاه آزاد اسلامی نام برده شده، لذا تفاوت قائل شدن میان نهادهای خصوصی موضوع این دو بند قانونی که بدون دلیل و مبنای قانونی صورت گرفته، مبنای حقوقی ندارد و مصداق تبعیض ناروا و برخلاف بند نهم از اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است.

ثانیاً مفاد بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران اطلاق دارد و درخصوص نوع دستگاه ها یا نهادهای موضوع ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، مقید به شرط یا شروطی نشده است و بر همین اساس مقید نمودن اجرای مفاد بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه به تأمین بودجه یا تأمین اعتبار مالی به معنای محدود نمودن دایره شمول این قانون بوده و خارج از حدود اختیار هیأت وزیران است و مفاد قسمت (ب) رأی وحدت رویه شماره ۱۸۴۴ الی ۱۸۵۹ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۴ و رأی وحدت رویه شماره ۱۳۲۲ مورخ ۱۳۹۷/۵/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز بر این موضوع تأکید دارد که عدم پیش بینی اعتبار در بودجه سنواتی دستگاه اجرایی طرف شکایت نافی استحقاق شاکیان نخواهد بود و منوط نمودن امر بازنشستگی پیش بینی شده در دستگاه های موضوع بند (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران به تأمین اعتبار لازم در قوانین بودجه سنواتی عملاً موجب معطل ماندن اجرای حکم قانون می شود و با توجه به اینکه به موجب رأی وحدت رویه شماره ۲۳۵۹ مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اعلام شده است که: «...عدم تأمین اعتبار در صورتی مسقط حقوق افراد و تکالیف دستگاه های ذیربط نیست که این حقوق و تکالیف به موجب قانون ایجاد شده باشد»، بنابراین با توجه به اینکه تکلیف دولت در این زمینه به موجب قانون ایجاد شده، لذا عدم تأمین اعتبار مالی نافی حق مکتسبه افراد نخواهد بود. با عنایت به مراتب فوق، قسمت اخیر ماده ۴ آیین نامه اجرایی بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۹۹ که مقرر می دارد: «استفاده از مزایای این آیین نامه درخصوص بیمه شده شاغل در دستگاه موضوع بند (ب) ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران منوط به پیش بینی اعتبار لازم در قوانین بودجه می باشد»، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می شود. این رأی براساس ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری (اصلاحی مصوب ۱۴۰۲/۲/۱۰) در رسیدگی و تصمیم گیری مراجع قضایی و اداری معتبر و ملاک عمل است.

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - حکمتعلی مظفری

رأی شماره ۱۸۲۵۴۶۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
با موضوع: ابطال بندهای ۱۳ و ۱۴ شیوه نامه اجرایی مواد ۳ و ۵ دستورالعمل تبدیل وضع کارکنان
ایثارگر (موضوع بخشنامه شماره ۷۹۸/۲۱۲/د مورخ ۱۴۰۰/۰۳/۳۰ معاون توسعه مدیریت، منابع
و برنامه ریزی وزارت متبوع)

مصوب ۱۴۰۴/۲۲۰۷

شماره ۰۱۰۶۹۱۲ - ۲۹/۷/۱۴۰۴

بسمه تعالی

مدیرعامل محترم روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران

یک نسخه از رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با شماره دادنامه ۱۸۲۵۴۶۱ مورخ ۱۴۰۴/۳/۳۰ مبنی بر: بندهای ۱۳ و ۱۴ شیوه نامه اجرایی مواد ۳ و ۵ دستورالعمل تبدیل وضع کارکنان ایثارگر (موضوع بخشنامه شماره ۷۹۸/۲۱۲/د مورخ ۱۴۰۰/۰۳/۳۰ معاون توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی وزارت متبوع) از جهت این که مربوط به امور استخدامی بوده و با این حال به جای هیئت های امنای مربوطه به تصویب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است، ابطال شد جهت درج در روزنامه رسمی به پیوست ارسال می گردد.

مدیرکل هیئت عمومی و هیئت های تخصصی دیوان عدالت اداری - یداله اسمعیلی فرد

مرجع رسیدگی: هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: آقای آرمین اسکندری

طرف شکایت: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بندهای ۱۳ و ۱۴ شیوه نامه اجرایی مواد ۳ و ۵ دستورالعمل تبدیل وضع کارکنان ایثارگر (موضوع بخشنامه شماره ۷۹۸/۲۱۲/د مورخ ۳۰/۳/۱۴۰۰ معاون توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی وزارت متبوع) گردش کار: شاکی به موجب دادخواستی ابطال بندهای ۱۳ و ۱۴ شیوه نامه اجرایی مواد ۳ و ۵ دستورالعمل تبدیل وضع کارکنان ایثارگر را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

"بند ۱۳ بخشنامه شماره ۷۹۸/۲۱۲/د مورخ ۳۰/۳/۱۴۰۰ صادره توسط معاون توسعه مدیریت منابع و برنامه ریزی وزارت بهداشت اشعار می دارد: پذیرش و اعمال مدرک تحصیلی کارکنانی که قبل از تبدیل وضع شروع به تحصیل نموده یا فارغ التحصیل شده اند در صورت موافقت دانشگاه و دارا بودن حداقل ۷ سال تجربه سنوات با رعایت ماده ۴۷ آیین نامه بلامانع می باشد.

بند فوق الذکر در شیوه نامه صادره از وزارت بهداشت در نقطه مقابل مقنن قرار گرفته و گویی قصد دارند با بخشنامه خود قانونی جدید تصویب نمایند که بر خلاف اهداف نمایندگان مجلس شورای اسلامی از وضع قانون مزبور است. نمایندگان مجلس در مصاحبه های متعدد به موضوع مطلق بودن اعمال مدرک تحصیلی و تبدیل وضعیت استخدامی فرزندان ایثارگران اشاره نموده اند و سوال مهمی که در اینجا مطرح می شود این است که آیا وزارت بهداشت می تواند برخلاف قانونی که به صورت مطلق و بدون هیچ محدودیت تصویب و ابلاغ شده بخشنامه صادر کند؟ و این که تبدیل وضعیت استخدامی فرزندان ایثارگران چه ارتباطی با اعمال مدرک تحصیلی بالاتر برای افراد شاغل دارد؟

مگر نه این که دستگاه مربوطه طبق وظایف ذاتی سازمانی در هر صورت مطابق قانون مکلف است مدرک تحصیلی مأخوذه توسط افراد شاغل را در احکام کارگزینی اعمال نماید؟ اگر استناد دانشگاه علوم پزشکی قانونی است پس دیگر چه نیازی به اخذ مدرک تحصیلی و کسب امتیازات بالاتر می باشد؟ و غیر از تحمیل هزینه و ایجاد استرس و فشار روحی و روانی برای افراد شاغل چه عوایدی دارد؟ بر خلاف این که اصل ۱۳۸ قانون اساسی اختیار تدوین تصویب نامه، آیین نامه و بخشنامه و ... را در راستای انجام وظایف اداری، تأمین اجرای قوانین و تنظیم سازمان های اداری به هیئت وزیران و دستگاه های اجرایی داده است، اما در همان اصل و نیز اصول ۱۷۰ و ۱۷۳ قانون اساسی محدودیت هایی وجود دارند که به موجب آنها مقررات دولتی نباید مغایرتی با موازین اسلامی و قانون داشته و نیز خارج از حدود اختیارات نباشند.

اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اشعار می دارد: قضات دادگاه ها مکلفند از اجرای تصویب نامه ها و آیین نامه های دولتی که مغایر با قوانین و مقررات اسلامی یا خارج از حدود اختیارات قوه مجریه است خودداری کنند و هر کس می تواند ابطال این گونه مقررات را از دیوان عدالت اداری تقاضا کند. بنابراین در مانحن فیه؛ شیوه نامه یاد شده از جهت محدود کردن دامنه شمول حکم قانونگذار خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است چرا که دستگاه های اجرایی ذاتا صلاحیت تقنینی نداشته و در هر صورت مکلف به اجرای نصوص صریح قانونی هستند.

همان گونه که نیک اشرف دارید زمانی که نص قانون در چهارچوب مفهوم خویش محبوس گردیده باید از سرایت دادن آن به موارد سکوت خودداری شود و در حقوق عمومی و علی الخصوص حقوق اداری نیز اصل تفسیر موسع قوانین به نفع شهروندان حاکم است و مطابق این اصل اگر در تفسیر یک ماده قانونی با دو گزینه تفسیری رو به رو شویم که یکی امتیاز بیشتری را برای شهروندان قائل می شود باید با تفسیر موسع آن مقرر امتیاز بیشتر را برای شهروندان به رسمیت بشناسیم به عبارت بهتر مفسر قانون باید در جهت منافع شهروندان گشاده دست باشد. همان طور که مستحضری در حقوق اداری اصل مترقی به نام لزوم تأمین انتظار مشروع شهروند توسط اداره وجود دارد؛ با این توضیح که اداره باید درخواست معقول، منطقی و متعارف شهروند را اجابت کند و مجاز نیست با سوء استفاده از

سکوت یا اجمال قانون و اعمال قدرت خودش از پاسخگویی و تأمین انتظار مشروع افراد امتناع کند. احترام به حقوق مکتسبه که به موجب قانون یا در طول یک زمان معقول و به گونه ای قانونی و مشروع شکل گرفته و ثبات یافته به عنوان یک اصل کلی حقوقی الزامی است و از حقوق بنیادین و تضمین شده و مورد حمایت نهادهای قضایی است و بر همین مبنا در حقوق اداری به موجب اصل احترام به حقوق مکتسبه مقام اداری نمی تواند اقدام یا تصمیم خود را که مستلزم محدود نمودن فسخ یا سلب حق مکتسبه قانونی است به دارنده این حق تعمیم و تسری دهد به عبارت بهتر حقوق اشخاص نباید به موجب اقدام یا تصمیم لاحق سلب یا تحدید گردد و قاعده فقهی قبح عقاب بالایان و اصل عطف به ماسبق شدن [نشدن] قوانین و مقررات و تصمیمات و اصل انتظارات مشروع و اصل قانونی بودن تصمیمات و اقدامات مقام اداری نیز در حمایت از اصل لزوم التزام به حقوق مکتسبه بوده و ارتباط نزدیک با آن دارد و علاوه بر آن لزوم رعایت اصل احترام به حقوق مکتسبه در پرتو آراء وحدت رویه شماره ۴۳۰-۱۸/۶/۱۳۸۶ و ۴/۶/۱۳۸۶-۳۸۶ صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بروز و ظهور پیدا نموده و تبعیت از این آراء برای شعب دیوان طبق ماده ۸۹ قانون دیوان الزامی است و به عبارت دیگر مفهوم اصول حقوقی را به ویژه در حقوق اداری باید به نفع شهروندان تفسیر کرد و با توجه به مراتب مارالبیان استتکاف طرف شکایت از اعمال مدرک تحصیلی کارشناسی با استناد به دلایل ناموجه و غیرقانونی باعث سلب حقوق فردی و اجتماعی افراد گردیده و این امر به طور کلی نوعی قانونگذاری برخلاف کلیه قواعد و اصول و مقررات حاکم بر روح قوانین و مقررات حقوقی و مخالف نظم عمومی جامعه و برخلاف ماده ۹۷۵ قانون مدنی و در تناقض با اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در مقام زمینه های مادی و معنوی می باشد".

متن مقرر در مورد شکایت به شرح زیر است:

«شیوه نامه اجرایی مواد ۳ و ۵ دستورالعمل تبدیل وضع کارکنان ایثارگر»

(موضوع بخشنامه شماره ۷۹۸/۲۱۲ مورخ ۳۰/۳/۱۴۰۰ معاون توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی وزارت متبوع)

۱۳- پذیرش و اعمال مدرک تحصیلی کارکنانی که قبل از تبدیل وضع شروع به تحصیل نموده یا فارغ التحصیل شده اند در صورت موافقت دانشگاه و دارا بودن حداقل ۷ سال تجربه/سنوات با رعایت مفاد ماده ۴۷ آئین نامه بلامانع می باشد.

۱۴- به منظور ایجاد وحدت رویه و جلوگیری از تشتت آرا و سهولت در تعیین تکلیف کارکنان جدیدالاستخدام و قراردادی مفاد بند فوق (۱۳) به کارکنان یاد شده تسری می یابد".

در پاسخ به شکایت مذکور، مدیرکل حقوقی، املاک و تنظیم مقررات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به موجب لایحه شماره ۱۵۰۷/۱۰۷/۱۴۰۲ مورخ ۳۰/۲/۱۴۰۲ به طور خلاصه توضیح داده است که:

در راستای اجرای ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور، آیین نامه اداری و استخدامی کارمندان غیرهیئت علمی/ دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در سال ۱۳۹۱ (با اصلاحات بعدی) به تصویب هیئت امانت دانشگاه/ دانشکده های علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی رسید.

براساس ماده (۴۱) آیین نامه مزبور «انتصاب و ارتقاء شغلی کارمند با رعایت شرایط تحصیلی، تجربی و موفقیت در دوره های آموزشی ضمن خدمت مورد لزوم پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت می گیرد.

برابر ماده (۴۴) آیین نامه اداری استخدامی تشکیلاتی اعضای غیرهیئت علمی، مؤسسه هیچ گونه تعهدی نسبت به پذیرش مدارک تحصیلی دانشگاهی ارائه شده غیرمرتبط با رشته شغلی کارمند در طول اشتغال نخواهد داشت و پذیرش مدارک مرتبط نیز منوط به طرح در کمیته طبقه بندی مشاغل و تأیید آن در کمیته است بر این اساس کارمند قبل از شروع به تحصیل لازم است با واحد مهندسی مشاغل محل خدمت هماهنگی لازم را به عمل آورد. از سوی دیگر براساس سیاست های کلی نظام سلامت و خط مشی های حاکم بر نهادهای عمومی و مؤسسات آموزش عالی کشور و به استناد ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور مصوب ۱۰/۱۱/۱۳۹۵ ماده ۴۱ و تبصره ۲ ماده ۴۲ و ماده ۴۴ و تبصره ۳ و ۴ ماده ۵۰ آیین نامه اداری و استخدامی اعضای هیئت علمی و کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه ها/

بهداشتی درمانی «آیین نامه مهندسی و ارزیابی مشاغل کارکنان» با هدف پویایی و انعطاف پذیری مشاغل و پُست های سازمانی و بهبود روند انتخاب و انتصاب و ارتقاء پاسخگویی و ارزیابی عملکرد شغل و شاغل در اسفند ماه ۱۳۹۶ به تصویب هیئت امنا رسیده است. وفق ماده (۴۷) آیین نامه مهندسی و ارزیابی مشاغل کارکنان اعلام گردیده است مدرک تحصیلی اخذ شده توسط کارمند در حین خدمت نسبت به مدرک تحصیلی ارائه شده در بدو استخدام کارمندان صرفاً برای یک مقطع تحصیلی بالاتر قابل پذیرش می باشد احتساب مدرک تحصیلی جدید از اختیارات دانشگاه مؤسسه است و نه الزام آن؛ در این راستا توجه آن مقام را به دادنامه های شماره ۱۹۸ مورخ ۲۶/۳/۱۳۸۷ و ۱۰۶۰ مورخ ۲۷/۹/۱۳۸۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری دائر بر این که صرف اخذ مدرک تحصیلی بالاتر در طول خدمت به تنهایی کافی برای تغییر پُست سازمانی و ارتقاء گروه مستخدم دولت نیست و همچنین دادنامه شماره ۹۶۱۰۰۹۰۵۸۰۰۳۶۹ الی ۹۶۱۰۰۹۰۵۸۰۰۳۷۲ مورخ ۲۷/۴/۱۳۹۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که صراحتاً اعلام نموده است هیچ دلیل قانونی وجود ندارد که دستگاه های اجرایی مکلف شده باشند تا مدرک تحصیلی بالاتر از مدرک تحصیلی لازم برای تصدی شغلی را مورد پذیرش و اعمال قرار دهند جلب می نماید.

به موجب تبصره ۴ ماده ۴۷ از آیین نامه یاد شده سپری شدن حداقل ۸ سال از شروع خدمت کارکنان به صورت رسمی و پیمانی برای ارائه درخواست ادامه تحصیل به دانشگاه/ دانشکده الزامی است. بدیهی است بعد از موافقت دانشگاه با ادامه تحصیل طول مدت تحصیل به زمان احتساب مدرک افزوده می شود. به عنوان مثال برای احتساب مدرک کارشناسی پیوسته حداقل ۴ سال در مجموع ۹ سال و برای احتساب مدرک کارشناسی ارشد حداقل ۲ سال و در مجموع ۷ سال و برای دکتری تخصصی حداقل ۴ سال و در مجموع ۹ سال برای احتساب مدرک تحصیلی بالاتر به احکام کارگزینی تعیین شده است بنابراین با توجه به مراتب فوق برای اعمال مدرک تحصیلی کارکنان ایثارگر که بدون شرکت در آزمون های استخدامی تبدیل وضع می شوند کمترین بازه زمانی برای اعمال یک مقطع تحصیلی بالاتر لحاظ شده است.

شایان ذکر است به موجب ماده ۹۲ آیین نامه مهندسی و ارزیابی مشاغل کارشناسان دانشگاه ها/ دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی و مؤسسات وابسته پزشکی مصوب هیئت های امناء دانشگاه های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور، کلیه بخشنامه ها، ضوابط و دستورالعمل های صادره از سوی مرکز توسعه و تحول اداری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در خصوص طبقه بندی مشاغل در پایگاه اطلاعات مهندسی مشاغل وزارت متبوع لازم الاجرا است. بنابراین بخشنامه یاد شده برای کلیه دانشگاه ها/ دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی لازم الاجرا می باشد. بر این اساس و با عنایت به مراتب فوق با توجه به این که تمامی اقدامات وفق ضوابط و مقررات صورت گرفته است صدور رأی به رد شکایت مطروحه مورد تقاضا است.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۲۲/۷/۱۴۰۴ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیئت عمومی

با توجه به حکم مقرر در ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور مصوب سال ۱۳۹۵ و مفاد آراء مختلف هیئت عمومی دیوان عدالت اداری از جمله رأی شماره ۱۷۳۶۰۲۲/۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰ مورخ ۸/۷/۱۴۰۲ این هیئت اتخاذ تصمیم در ارتباط با موضوعات استخدامی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از صلاحیت های هیئت های امناء مراجع مزبور است و لذا بندهای ۱۳ و ۱۴ شیوه نامه اجرایی مواد ۳ و ۵ دستورالعمل تبدیل وضع کارکنان ایثارگر از جهت این که مربوط به امور استخدامی بوده و با این حال به جای هیئت های امنای مربوطه به تصویب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار تشخیص و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می شود. این رأی براساس ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری (اصلاحی مصوب ۱۰/۲/۱۴۰۲) در رسیدگی و تصمیم گیری مراجع قضایی و اداری معتبر و ملاک عمل است.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - احمدرضا عابدی

اعلام توقف ۲ ساله رأی شماره‌های ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۶/۰۸

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

طبق مصوبه شورای عالی هماهنگی اقتصادی سران قوا

(پایان توقف شهریور ۱۴۰۳)

حسب نامه اعلامی رئیس کمیته تخصصی ایثارگران کمیسیون اجتماعی مجلس

شماره: ۴۲۳۳۶.۹
تاریخ: ۱۴۰۴.۹.۵
پست: در

جمهوری اسلامی ایران
مجلس شورای اسلامی
کمیسیون اجتماعی

مردم از حق دعوت به خیر، نصیحت، ارشاد در مورد عملکرد دولت برخوردارند و در چهارچوب شرع و قوانین می‌توانند نسبت به مقامات، مسئولان، مدیران و کارکنان تمامی اجزای حاکمیت و قوای سه‌گانه اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و... امر به معروف و نهی از منکر کنند.
(ماده هشت قانون حمایت از ائمه معروف و نهان از منکر)

مجتبی رحماندوست
نماینده مردم شریف تهران، ری، اسلامشهر، شمیرانات و بزرگسرای
دانشگاه تهران، نویسنده و پژوهشگر، عضو کمیسیون اجتماعی
دوره نهم و دوازدهم

برادر گرامی جناب آقای دکتر پزشکیان
رئیس محترم جمهوری اسلامی ایران

سلام علیکم

احتراماً، پیرو نامه شماره ۴۰۶۹۳۶۸ مورخ ۱۴۰۴/۳/۱۲ با موضوع تبدیل وضعیت ایثارگران که پاسخ آن طی نامه شماره ۵۷۵۵۶ مورخ ۱۴۰۴/۴/۱۷ با امضای معاون نظارتی و هماهنگی معاونت امور مجلس حضرتعالی واصل شده است به استحضار می‌رساند؛

۱- برابر نامه پیوستی واصله از معاون محترم امور نظارتی به شماره ۳۱۷۶۰ مورخ ۱۴۰۴/۴/۱۱ سازمان امور اداری و استخدامی علت عدم اجرای تبدیل وضعیت موضوع بند «د» تبصره «۲۰» قانون بودجه ۱۴۰۰ را توقف رأی ۱۰۰۸ الی ۱۰۳۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری توسط شورای عالی هماهنگی اقتصادی سران قوا به مدت دو سال عنوان کرده است.

۲- صرفنظر از این که چنین اقدامی چه تبعات سوئی در خصوص بلاتکلیفی و پی‌گیریهای جاماندگان این قانون داشته و دستور توقف رأی مبتنی بر قانون چقدر می‌تواند در اذهان عمومی قانون را بی‌اعتبار کند، یادآور می‌گردد رأی دیوان در شهریور ۱۴۰۰ صادر و دو سال دوره توقف آن منقضی شده است.

علیهذا مستدعی است دستور صریح مبنی بر تبدیل وضعیت جاماندگان موضوع بند مورد اشاره در قانون بودجه سال ۱۴۰۰ با مدنظر قرار دادن مفاد رأی مورد اشاره هیأت عمومی دیوان عدالت اداری را صادر فرمایند تا از تضییع حقوق قانونی ذینفعان جلوگیری شود.

مجتبی رحماندوست
نماینده مردم شریف تهران، ری، اسلامشهر، شمیرانات و بزرگسرای
رئیس کمیته تخصصی ایثارگران کمیسیون اجتماعی

رونوشت:
برادر گرامی جناب آقای قالیباف رئیس محترم قوه مقننه پیرو نامه شماره ۴۰۶۹۳۶۸ مورخ ۱۴۰۴/۳/۱۲ جهت استحضار و مطالبه اجرای قانون
برادر گرامی حجت الاسلام و المسلمین جناب آقای اژه‌ای جهت استحضار، خواهشمند است دستور و ورود دادستان محترم کل کشور برای جلوگیری از تضییع حقوق عامه را در این خصوص صادر فرمایند.

1/1

صفحه ۵۲ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @Najmulsagheb
مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
نجم الثاقب
www.kanany.ir

رأی وحدت رویه در خصوص تبدیل وضعیت ایثارگران سازمان بنادر و دریانوردی

شماره دادنامه: ۱۴۰۵۳۱۳۹۰۰۰۷۴۷۱۹۴

تاریخ دادنامه: ۱۴۰۵/۰۳/۲۶ شماره پرونده: ۳۰۱۶۵۰

مرجع رسیدگی: هیات عمومی دیوان عدالت اداری

موضوع: اعلام تعارض در آرای شعب دیوان عدالت اداری

اعلام کننده تعارض: آقای محمد حاجی پور

گردش کار:

در رابطه با موضوع «الزام به تبدیل وضعیت از قراردادی به رسمی در راستای بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ مربوط به کارکنان [ایثارگران] سازمان بنادر و دریانوردی»، شعب دیوان عدالت اداری آرای متعارض صادر کرده اند.

بدین نحو که آیا کارکنان شرکتی که قرارداد اجاره با سازمان بنادر و دریانوردی (دستگاه اجرایی) منعقد کرده اند، در صورت وجود سایر شرایط، مشمول استخدام موضوع بند (ذ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بند (و) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ قرار می گیرند یا خیر؟ ضمن این که شرکت خدمات دریایی و کشتیرانی با انعقاد قرارداد اجاره با سازمان، شناورهای را اجاره کرده است و شکات کارگر شرکت مذکور می باشند. در این خصوص برخی شعب دیوان عدالت اداری با این استدلال که قرارداد شرکت واسطه با سازمان بنادر از نوع قرارداد اجاره شناور به منظور تأمین ایمنی آب راه می باشد و نیروهای به کار گرفته شده از شمول بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور خروج موضوعی دارند، شکایت را متوجه سازمان بنادر و دریانوردی ندانسته و حکم به رد شکایت صادر کرده اند و برخلاف آن برخی از شعب دیگر دیوان عدالت اداری با این استدلال که شکات نیروی شرکتی محسوب شده و حکم بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور جنبه ارفاق آمیز دارد و احکام ارفاقی نباید به گونه ای تفسیر شود که عده کثیری از دایره شمول آن خارج شوند، ضمن الزام سازمان به تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به رسمی قطعی در سازمان بنادر و دریانوردی، حکم به ورود شکایت صادر کرده اند.

مفاد آرای موضوع تعارض به قرار زیر است:

الف: شعبه ۴۳ بدوی دیوان عدالت اداری در رسیدگی به دادخواست آقای محمد حاجی پور به خواسته الزام به تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی (الزام به تبدیل وضعیت استخدامی از شرکتی به قرارداد مستقیم پیمانی و رسمی با در نظر گرفتن قوانین و مقررات استخدامی خانواده ایثارگران به شرح متن بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه ۱۴۰۰) به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰۲۳۵۳۴۲۲ مورخ ۱۱/۹/۱۴۰۲ به شرح زیر به رد شکایت رای صادر کرده است:

” نظر به این که اولاً طبق: بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و در راستای اجرای بند (ذ) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه [قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران]، دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند، نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آنها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات

صفحه ۵۳ از ۶۷

طرح‌های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدّی‌گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می‌نمایند، با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره (۲) بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوّب ۱۵/۱۰/۱۳۸۹ به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند. دوماً: طبق ماده ۲ دستور العمل نحوه اجرای بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور در خصوص تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران (موضوع بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۹/۳/۱۴۰۰ سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه) مشمولینی که در زمان تصویب قانون، به صورت تمام وقت در یکی از حالات آزمایشی (رسمی آزمایشی)، پیمانی، قراردادی، طرحی و شرکتی برای انجام فعالیت‌های جاری دستگاه، در دستگاه‌های اجرایی به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیت دار خدمت می‌نمایند، با رعایت شرایط زیر به صورت رسمی (یا عناوین مشابه بر اساس مقررات مورد عمل در دستگاه اجرایی)، استخدام و یا تبدیل وضع می‌شوند: از جمله این که این نیروها باید در زمان تصویب قانون با دستگاه اجرایی یا شرکت‌های طرف قرارداد، قرارداد داشته باشند و قرارداد آنها در سال جاری نیز تمدید شده باشد و سوماً: ماده (۲۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران با اصلاحات بعدی و بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوّب ۱۵/۱۰/۱۳۸۹ که در ۱۸/۱۱/۱۳۹۰ اصلاح و بیان شد، کلیه دستگاه‌ها مکلفند در چهارچوب سهمیه استخدامی و جایگزینی نیروهای خروجی خود حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) نیازهای استخدامی خود را از میان جانبازان و آزادگان فاقد شغل و فرزندان و همسران شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر و فرزندان و همسران آزادگان بالای یک سال اسارت، معرفی شده از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران، تأمین و به استخدام آنان از محل مجوزهای مربوط و پست‌های بدون متصدّی اقدام نمایند. لکن از آنجایی که طبق دفاعیات خواندگان و این که مدرکی دال بر این که شرکت محل خدمت شاکی، ارتباطی با سازمان بنادر و دریانوردی داشته باشد، ارایه نشده است، لذا شکایت صورت گرفته موجه تشخیص داده نشده و با استناد به مواد ۱۱ و ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری، حکم به رد شکایت ایشان صادر و اعلام می‌گردد. رای صادره به استناد ماده ۶۵ قانون اخیرالذکر ظرف مهلت ۲۰ روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می‌باشد.

رای مذکور به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۸۲۲۰۶۲ مورخ ۱۰/۴/۱۴۰۳ صادره از شعبه ۲۸ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری با این استدلال که ... اولاً نامبرده به عنوان احدی از نیروی انسانی شرکت‌های پیمانکاری بکارگیری شده که این شرکت‌ها به عنوان پیمانکار، دارای شخصیت حقوقی مستقل از سازمان بنادر و دریانوردی بوده و به صورت مع‌الواسطه توسط شرکت‌های پیمانکاری در سازمان بنادر و دریانوردی اشتغال ندارد. ثانیاً به موجب بند (د) تبصره قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور مشمولینی که در زمان تصویب قانون، با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آنها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می‌باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرح‌های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدّی‌گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می‌نمایند، مشمول مقررات تبدیل وضع خواهند بود و منظور از عبارت ((با عناوین مختلف ... شاغل هستند)) مذکور در بند (د) تبصره ۲۰ قانون مذکور بکارگیری برای انجام امور جاری یا فعالیت‌های جاری دستگاه به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیت دار می‌باشد که در جهت انجام مأموریت‌های پُست‌های سازمانی مصوّب دستگاه و یا پشتیبانی از انجام مأموریت‌های سازمانی در محل دستگاه‌های اجرایی صورت می‌پذیرد. ... با این اوصاف از آنجایی که از سوی شاکی دلیلی که حاکی از این باشد که در فعالیت‌های جاری دستگاه طرف شکایت بکارگیری شده است، ابراز نشده است، تقاضای تجدیدنظرخواهی را غیر وارد دانسته و با اجازه حاصل از ماده ۷۱ قانون دیوان عدالت اداری رای معترض‌عنه مورد تأیید قرار گرفت.

ب-۱: شعبه ۳۰ بدوی دیوان عدالت اداری نیز در رسیدگی به دادخواست آقای مهیار عبدی کلپور به خواسته عدم اجرای تبدیل وضعیت به استناد ابلاغیه شماره ۹۱۶۹۸ مورخ ۱۵/۸/۱۳۹۹ ریاست جمهور در خصوص اجرای قانون تفسیر بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنج ساله

پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه مورخ ۲۷/۷/۱۳۹۹ مجلس شورای اسلامی موضوع بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ مورخ ۲۵/۹/۱۳۹۹ سازمان اداری و استخدامی کشور به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۳۲۶۷۴۵ مورخ ۱۶/۲/۱۴۰۲ به شرح زیر به رد شکایت رای صادر کرده است:

”نظر به این که قانونگذار در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه کل کشور سال ۱۴۰۰ که حکم و مفاد آن بر اساس بند (و) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ تمدید گردیده است مقرر کرده است: «در راستای اجرای بند (ذ) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه [قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران]، دستگاه های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند، نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آنها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرح های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدی گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می نمایند، با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره (۲) بند (و) ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۵/۱۰/۱۳۸۹ به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند. ماده ۲۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مقرر کرده است: کلیه دستگاه های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) از نیازهای استخدامی و تأمین نیروهای مورد نیاز خود را اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی که وفق ضوابط و مجوزهای مربوط و جایگزینی نیروهای خروجی خود اخذ می نمایند به خانواده های شاهد، جانبازان و آزادگان، همسر و فرزندان شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر، فرزندان و همسران آزادگان یک سال و بالای یک سال اسارت، اسرا و خواهر و برادر شاهد اختصاص دهند و پنج درصد (۵٪) سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه ها و همسر و فرزندان آنان و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد (۲۵٪) و آزادگان کمتر از یک سال اسارت اختصاص دهند. با توجه به این که خواهان مدرک و مستندی در خصوص ایثارگری (حضور داوطلبانه پدر خود در جبهه) همچنین قرارداد سال ۱۴۰۰ خود را ارایه ننموده است، لذا وضعیت ایشان از شمول ماده ۲۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و به تبع آن بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ درخصوص تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران خروج موضوعی دارد. بنابراین دعوی خواهان را موجه ندانسته و مستنداً به مواد ۶۵ و ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری حکم به رد دعوی ایشان صادر و اعلام می گردد. رای صادره ظرف مهلت ۲۰ روز قابل اعتراض در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می باشد.”

در اثر تجدیدنظر خواهی از رای مذکور، شعبه ۲۷ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری، رای شعبه بدوی را به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۱۱۷۷۹۳۱ مورخ ۹/۵/۱۴۰۲ نقض نموده و به شرح زیر به صدور رای مبادرت کرده است:

”با بررسی اوراق و محتویات پرونده و با توجه به این که اعتراض تجدیدنظرخواه به کیفیتی است که اساس استنباط شعبه بدوی را مخدوش می نماید و سبب تزلزل و نتیجتاً نقض رای معترض عنه را موجب می شود. چرا که با دادنامه مورد اعتراض منطبق با موازین قانونی از جمله بند (ذ) ماده ۸۷ قانون برنامه ششم توسعه [قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران] و بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه ۱۴۰۰ و بند (و) تبصره ۲۰ قانون بودجه ۱۴۰۱ و با احراز شرایط بهره مندی از امتیاز ایثارگری و نیز مفاد رای شماره ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۷۱ مورخ ۲۳/۶/۱۴۰۱ [۲۲/۶/۱۴۰۱] و ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۰۰۸ الی ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۳۵ مورخ ۸/۶/۱۴۰۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری اصدار نیافته است، فلذا با توجه به حق مکتسبه حق قانونی به شرح فوق و نیز اصل انتظار مشروع و نیز جلوگیری از تبعیض ناروا و با توجه به ارفاق آمیز بودن حق مکتسبه قانونی مقررات واجد جنبه ارفاق آمیز نباید به گونه ای تفسیر شود که عده ای از کثیری از مشمولین از دایره شمول آن خارج نماید. بر این مبنا ضمن پذیرش

تجدیدنظر خواهی مستنداً به ماده ۷۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ و اصلاحی ۱۴۰۲ رای معترض^{*} عنه نقض و حکم به ورود شکایت صادر می شود. رای صادره قطعی است.”

ب-۲: از طرفی شعبه ۴۰ بدوی دیوان عدالت اداری در رسیدگی به دادخواست آقای مهدی خداپرست صفیده به خواسته الزام به تبدیل وضعیت شرکتی به رسمی ایثارگران به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۶۲۴۴۵۵ مورخ ۱۹/۳/۱۴۰۳ به شرح زیر به ورود شکایت رای صادر کرده است:

... ”در خصوص شکایت طرح شده به طرفیت سایر اطراف دعوا نظر به این که کلیه دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند، طبق بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و نیز قانون بودجه ۱۴۰۱ و بند (ذ) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه [قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران]، و با لحاظ مفاد رای شماره ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۰۳۵ الی ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۰۰۸ مورخ ۸/۶/۱۴۰۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل با طی مراحل گزینش به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند و در ما نحن فیه با عنایت به حصول شرایط قانونی طبق مدارک و مستندات ابرازی که مصون از تعرض مؤثر شکلی و ماهوی مانده و نظر به این که شاکی فرزند ایثارگر بازنشسته ۵ درصد از سال ۱۳۹۹ تاکنون در شرکت خط دریای بندر که طرف قرارداد با سازمان بنادر و دریانوردی می باشد در بندر نوشهر مشغول به کار و مشمول مقررات مذکور می باشد و عدم اجابت خواسته فاقد توجیه قانونی است. لذا به استناد مواد ۶۰، ۵۸ و ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری شکایت شاکی را وارد تشخیص و ضمن صدور «حکم به ورود شکایت» خواندگان را ملزم به انجام فرایند تبدیل وضعیت استخدامی شاکی به رسمی با لحاظ مفاد دستورالعمل اجرایی تبدیل وضعیت ایثارگران و نحوه اجرای قانون استفساریه بند «و» ماده (۴۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه [قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران] (بخشنامه شماره ۳۷۹۵۹۹ مورخ ۲۵/۹/۱۳۹۹ سازمان اداری و استخدامی کشور) و البته پس از طی مراحل شرایط عمومی گزینش و با رعایت تبصره ۲ بند و ماده ۴۴ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۲۵/۱۰/۱۳۸۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام می نماید. رای صادره ظرف مهلت ۲۰ روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می باشد.”

رای مذکور به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۱۳۷۴۶۰۵ مورخ ۱۷/۶/۱۴۰۳ صادره از شعبه ۲۳ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری با این استدلال که طبق بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور و در راستای اجرای بند (ذ) ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه [قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران]، دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولین ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه‌های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آنها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرح‌های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدی‌گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می نمایند با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره (۲) بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنجم جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۵/۱۰/۱۳۸۹ به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند و بنا بر بند (و) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ حکم بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ با رعایت شرایط مندرج در تبصره ۲ بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران با تکمله زیر تکمیل می گردد: ۱- تغییر وضعیت آنها به معنای ارتقای جایگاه شغلی آنان نمی باشد ۲- شرکت‌ها، بانک‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی وابسته به دولت نیز مشمول این حکم می شود ۳- کسانی که تا پایان بهمن ماه سال ۱۴۰۰ در آن دستگاه مشغول به کار باشند مشمول این قانون می گردد ۴- افراد مشمول این حکم شرایط عمومی و صلاحیت‌های عمومی را داشته باشد و از آنجا که

نامبرده مطابق اسناد و مدارک پیوست پرونده واجد شرایط ضوابط و شرایط مذکور یاد شده بالا می باشد، لذا بنا بر مراتب فوق، نامبرده واجد بهره مندی از قانون مذکور می باشد و لذا اعتراض تجدیدنظر خواه به کیفیتی نیست که اساس استنباط شعبه بدوی را مخدوش نماید و یا سبب تزلزل و نقض رای معترض عنه شود و از آنجایی که دادنامه مورد اعتراض منطبق با موازین قانونی صادر شده است و از جهت رعایت اصول دادرسی نیز عاری از اشکال و ایراد می باشد، رای معترض عنه مورد تأیید قرار گرفت.

با احراز تعارض آراء توسط رییس دیوان عدالت اداری، پرونده در دستور کار جلسه هیات عمومی قرار گرفت.

هیات عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۲۶/۳/۱۴۰۵ با حضور رییس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رای مبادرت کرده است.

رای هیات عمومی

الف. با توجه به این که موضوع پرونده‌ها راجع به تبدیل وضعیت استخدامی آن دسته از اشخاصی است که در شرکت های طرف قرارداد اجاره با سازمان بنادر و دریانوردی (اداره کل) اشتغال داشته‌اند، بنابراین و با توجه به مشابهت در موضوع و خواسته و صدور آراء مبنی بر «ورود شکایت» (الزام به تبدیل وضعیت استخدامی به رسمی قطعی) و «رد شکایت»، تعارض محرز است.

ب. براساس بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور: «در راستای اجرای بند (ذ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی، دستگاه های مشمول ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مکلفند نسبت به استخدام و نیز تبدیل وضعیت استخدامی کلیه مشمولان ماده ۲۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران که با عناوین مختلف در دستگاه های موضوع قانون مذکور شاغل هستند و رابطه شغلی آنها به صورت پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا شرکتی می باشد و یا از محل اعتبارات جاری و تبصره ماده ۳۲ و ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و اعتبارات طرح های عمرانی و یا سایر عناوین از جمله حاکمیتی و تصدی گری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نموده و یا می نمایند با طی مراحل گزینش با رعایت تبصره ۲ بند (و) ماده ۴۴ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۵/۱۰/۱۳۸۹ به صورت استخدام رسمی اقدام نمایند.» با عنایت به مراتب مذکور، نظر به این که اولاً قرارداد اجاره شناور به منظور تأمین ایمنی آب راه ها و لایروبی رودخانه میان شرکت طرف قرارداد (مستأجر) با سازمان بنادر و دریانوردی (اداره کل) به عنوان مؤجر منعقد شده است و مبالغ و وجوهی نیز از بابت انجام امور محوله دریافت و مستأجر از بابت قرارداد مذکور منتفع می شود،

ثانیاً به دلیل وجود قرارداد اجاره، رابطه استخدامی میان سازمان بنادر و دریانوردی (اداره کل) به عنوان مؤجر با کارکنان یا کارگران شرکت خصوصی طرف قرارداد به عنوان مستأجر شناورهای خدماتی، اساساً تحقق نیافته است و با توجه به موضوع اجاره شده اساساً به کارگیری نیرو در دستگاه های اجرایی محقق نشده است در نتیجه رابطه حقوقی میان کارکنان شرکت طرف قرارداد اجاره با سازمان بنادر و دریانوردی (اداره کل) از شمول عناوین و احکام مذکور در بند (د) تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور خارج بوده و آراء صادره مبنی بر رد شکایت موافق موازین قانونی است. این رای براساس ماده ۸۹ قانون دیوان عدالت اداری اصلاحی مصوب ۱۰/۲/۱۴۰۲ برای شعب دیوان و مراجع اداری و همچنین برای هیات های تخصصی و هیات عمومی در مورد رسیدگی به ابطال مصوبات موضوع بند یک ماده ۱۲ این قانون در ارتباط با آن موضوع لازم الاتباع است.

احمدرضا عابدی - رییس هیات عمومی دیوان عدالت اداری

پیوست ج) بررسی بخشنامه‌های ایثارگری در وزارت خانه‌های دولتی
نمونه انتخابی: بخشنامه‌های وزارت کار و شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی:

(۱)

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
وزیر

بسمه تعالی

شماره: ۹۸۸۲۷
تاریخ: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴
پیوست:

رؤسا و مدیران عامل محترم سازمان، صندوق، بانک و مؤسسات تابعه
مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

سلام علیکم

با عنایت به تأکیدات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) مبنی بر رسیدگی به امور ایثارگران و خانواده معظم شهداء و اهتمام جدی به امور این عزیزان و نگاه ویژه دولت مردمی سیزدهم به این قشر معزز و با توجه به بند "د" تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور و استمرار آن در بند "و" تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و همچنین بند "ذ" ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه کشور، لازم است کلیه مسئولان ذی‌ربط موضوع تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران شاغل را به نحو مقتضی اجرا و به شرکت‌های زیرمجموعه (که مدیریت آنها با هر میزان از سهام در اختیار وزارت متبوع می‌باشد)، ابلاغ و ضمن رعایت ضوابط و مقررات مربوطه، در اجرای قوانین فوق‌الذکر تسریع و نهایت اهتمام را به عمل آورده و گزارش اقدامات را حداکثر تا پایان مهر ماه سال جاری از طریق مشاور امور ایثارگران وزارت متبوع به اینجانب ارائه نمایند.


سید مصطفی مرتضوی

رونوشت:

- جناب آقای دکتر قاضی‌زاده هاشمی، معاون محترم رئیس‌جمهور و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، برای استحضار.
- جناب آقای حسینی معاون محترم توسعه مدیریت و منابع انسانی، برای اطلاع.
- جناب آقای آزادی مشاور محترم وزیر در امور ایثارگران، برای اطلاع و اقدام لازم.
- حوزه وزارتی.


سید مصطفی مرتضوی

سید مصطفی مرتضوی
۱۴۰۲/۰۵/۱۴

شماره: ۱۳۸/۱۴۰/۹۹۵۵
تاریخ: ۱۴۰۰/۹/۲۹
پست:

برستالی
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



«بخشنامه»

حوزه: معاونت اقتصادی و سرمایه گذاری
موضوع: تبدیل وضعیت ایثارگران
شاغل در شرکت‌ها، موسسات و بانک تابعه سازمان تامین اجتماعی (طبق لیست پیوست) به رسمی (دائمی)

میران عامل محترم شرکت‌ها، موسسات و بانک‌ها
موضوع: تبدیل وضعیت ایثارگران شاغل به رسمی (دائمی)
باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد (ص)

ضمن تسلیت ایام شهادت حضرت زهرا (س) و به منظور ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی وضعیت استخدامی جامعه ایثارگران معزز در شرکت‌ها، موسسات و بانک تابعه و با عنایت به نامه شماره ۴۵۵۳۱ مورخ ۱۴۰۰/۸/۲۵ رییس محترم امور حقوقی و مجلس سازمان اداری و استخدامی کشور، بخشنامه مشترک شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ سازمان مذکور و سازمان برنامه و بودجه کشور و به استناد نامه شماره ۷۱۰۰/۱۴۰۰/۵۸۰۸ مورخ ۱۴۰۰/۹/۱۳ مدیرکل محترم امور حقوقی و قوانین سازمان تامین اجتماعی، شرکت‌ها، موسسات و بانک تابعه این سازمان نیز مشمول بخشنامه اخیرالذکر بوده و در راستای اجرای تکلیف بند «د» تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، نسبت به استخدام و تبدیل وضعیت مشمولین ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران شاغل در شرکت‌ها، موسسات و بانک تابعه به رسمی (دائمی) اقدام شود.
لازم به ذکر است که دستورالعمل اجرایی استخدام و تبدیل وضعیت شاغلین فوق الذکر توسط معاونت اقتصادی و سرمایه گذاری این سازمان طی هفته جاری ابلاغ خواهد شد.

میراثم موسیقی



سازمان تامین اجتماعی

تهران: نمایان آرازی، پلاک ۳۵۹، کد پستی: ۱۴۵۷۱۶۵۵۱۵، تلفن: ۴۲۵۰۱۰۶

شش ش: ۷۵۱۴۲۰۹۴



سازمان تأمین اجتماعی

بسمه تعالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۶۰۰۰/۱۴۰۰/۱۴۶

تاریخ: ۱۳۰۰/۱۰/۰۱

پیوست:

پیوست:

"دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران"

حوزه: معاونت اقتصادی و سرمایه گذاری
موضوع: دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران

مدیران عامل محترم شرکت ها، موسسات و بانک ها

موضوع: دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران شاغل به رسمی (دائمی)

باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد (ص)

ضمن عرض تسلیت ایام سوگواری شهادت حضرت زهرا (س) و در راستای اجرای بخشنامه ابلاغی شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۰/۹۹۵۵ تاریخ ۱۴۰۰/۹/۲۹ مدیرعامل محترم سازمان تأمین اجتماعی (پیوست ۱) درخصوص تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران به رسمی (دائمی) و به منظور تکریم و ادای احترام به جامعه ایثارگران گروه تأمین اجتماعی، بدینوسیله دستور العمل اجرایی استخدام و تبدیل وضعیت ایثارگران شاغل در شرکت ها، مؤسسات و بانک تابعه سازمان تأمین اجتماعی (مطابق لیست پیوست ۲) به شرح ذیل جهت اجرا ابلاغ می گردد:

۱- مشمولین این دستور العمل در هر یک از شرکت ها، مؤسسات و یا بانک تابعه (مطابق لیست پیوست ۲) بر اساس شغل مندرج در قرارداد منعقد و یا حکم کارگزینی فعلی ایشان، استخدام و تبدیل وضعیت به رسمی (دائمی) گردیده و شرکت ها، مؤسسات و یا بانک تابعه می بایست به تعداد مشمولین فاقد ردیف بلاتصدی تحت عنوان شغلی مندرج در قوانین و مقررات مربوطه، پست های بلاتصدی موجود در آن شرکت، موسسه و یا بانک را با رعایت حفظ سرجمع پست های شرکت متبوع، جهت تغییر به مشاغل مورد تصدی فعلی (مطابق قرارداد ایشان) اقدام نمایند. تبصره: صرفاً شرکت ها، مؤسسات و یا بانکی که مدیریت آن ها به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم با گروه تأمین اجتماعی هستند (مطابق لیست پیوست ۲) جزو مشمولین این دستور العمل می باشند.

تران: نیلان آزادی، پاک: ۳۵۹، کد پستی: ۱۳۵۷۱۶۵۵۱۵، تلفن: ۶۳۵۰۱

ش ش: ۷۵۹۲۱۷۴۶۶

صفحه ۶۰ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه های اجتماعی: @NajmulSagheb
مدیر مرکز در شبکه های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره وری و روابط کار
www.kanany.ir
نجم الثاقب



سازمان تأمین اجتماعی

بسم تعالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۴۰۰/۱۴۰۰/۶۰۰۰

تاریخ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

موضوع:

پیوست:

"دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران"

۲- مشمولین این دستورالعمل عبارتند از افراد ذیل که در زمان تصویب قانون مذکور (۱۳۹۹/۱۲/۲۶) به صورت تمام وقت در یکی از حالات قراردادی (تمام وقت، مدت معین، آزمایشی، شرکتی، پیمانی، ساعتی و ...) و برای انجام فعالیت‌های جاری در شرکت‌ها، موسسات و یا بانک تابعه (مطابق لیست پیوست ۲) بکارگیری و قرارداد آنان در سال جاری تمدید و در حال حاضر نیز اشتغال به کار دارند.

مشمولین ماده ۲۱ (قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران) عبارتند از:

الف) خانواده شهدا شامل: پدر، مادر، همسر، فرزند، برادر و خواهر شهید.

ب) جانبازان، فرزند جانباز (با هر درصد جانبازی)، همسر جانباز ۲۵ درصد و بالاتر.

ج) آزادگان، فرزند آزاده (با هر مدت اسارت)، همسر آزاده بالای یک‌سال اسارت.

د) رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه، همسر و فرزندان آنان (سه چهارم مدت حضور غیرداوطلبانه در جبهه، داوطلبانه محسوب می‌شود).

۳- حسب تبصره (۲) قانون اصلاح بند "و" ماده (۴۴) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه (موضوع تبصره (۱) بند (۴) بخشنامه مشترک شماره ۱۳۷۵۸ تاریخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه کشور) صرفاً تبدیل وضعیت «رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه»، «جانبازان و آزادگان»، «همسران شهداء، جانبازان و آزادگان» و «فرزندان شاهد، جانباز و آزاده» بدون الزام به رعایت شرط سنی، تحصیلی و آزمون صورت می‌پذیرد لیکن تبدیل وضعیت سایر ایثارگران (مشمولین بند ۴ این دستورالعمل) با رعایت شرایط مذکور خواهد بود.

تبصره: رعایت شرایط احراز از نظر مدرک تحصیلی در مشاغل کارشناسی و تخصصی با رعایت طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل شرکت، موسسه و بانک مشمول این دستورالعمل ضروری است.

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۵۹، کد پستی: ۱۳۵۷۹۶۵۵۹۵، تلفن: ۶۴۵۰۱

ش ش ۷۵۹۲۱۷۴۶:

صفحه ۶۱ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @Najmulsagheb
مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir
نجم الثاقب



سازمان تنهین اجتماعی

بسمه تعالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۶۰۰۰/۱۴۰۰/۱۴۶

تاریخ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

پوست:

"دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت اینارگران"

- ۴- تبدیل وضعیت «پدر، مادر، خواهر و برادر شهید، همسر و فرزندان رزمندگان دارای سابقه زیر ۶ ماه جبهه» منوط به قبولی در آزمون (در صورت وجود شرایط آزمون در ضوابط مصوب آن شرکت، مؤسسه و یا بانک) با رعایت شرایط سنی و تحصیلی خواهد بود.
- تبصره ۱: افرادی که قبلاً در آزمون‌های ورودی شرکت و پس از قبولی در آزمون مربوطه جذب و بکارگیری شده‌اند، از شرکت در آزمون مجدد معاف می‌باشند.
- تبصره ۲: در صورت عدم تطابق و پیش‌بینی مدرک تحصیلی دانشگاهی مشمولین این بند (ایشانگرانی که در زمره تبصره (۲) قانون اصلاح بند "و" ماده (۴۴) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه نمی‌باشند) با شغل و یا پست مورد تصدی، مدرک مرتبط مقطع پایین‌تر یا دیپلم ملاک عمل خواهد بود.
- ۵- اخذ و تکمیل مدارک و مستندات لازم و تطبیق با اصل مدارک به شرح ذیل:
 - اصل و تصویر کلیه صفحات شناسنامه و کارت ملی.
 - دارا بودن شرایط سنی مطابق مقررات و ضوابط جاری هر یک از شرکت‌ها، مؤسسات و بانک تابعه سازمان و تبدیل وضعیت «رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه، جانبازان، آزادگان و همسران شهداء، فرزندان جانبازان و آزادگان و فرزندان شاهد و جانباز و آزاده» بدون الزام به رعایت شرط سنی.
 - مدت خدمت سربازی، انجام خدمات قانونی و مدت اشتغال تمام وقت در واحدهای تابعه شرکت‌ها، مؤسسات و بانک تابعه سازمان، بر اساس مقررات و ضوابط جاری آن‌ها به حداکثر شرط سنی اضافه می‌شود.
 - اصل و تصویر کارت پایان خدمت و یا معافیت دائم در مورد آقایان.
 - اصل و تصویر مدرک تحصیلی شاغل.
 - اصل گواهی پایان طرح لایحه نیروی انسانی (خدمات قانونی) و یا معافیت از آن در مورد مشمولین طرح اجباری در عناوین رسته بهداشتی و درمانی.

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۵۹، کد پستی: ۱۴۵۷۴۶۵۵۱۵، تلفن: ۶۳۵۰۱

ش. ش. ۷۵۹۲۱۷۴۶

صفحه ۶۲ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @NajmulSagheb
مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir
نجم الثاقب



سازمان تأمین اجتماعی

بسمه تعالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۶۰۰۰/۱۴۰۰/۱۴

تاریخ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

پوست:

"دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران"

- اصل گواهی ایثارگری از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران و اخذ استعلام تایید گواهی مربوطه از طریق سامانه خدمات الکترونیک ایثار به نشانی: <https://isaarit.issar.ir> و یا گواهی رزمندگی از سوی مراجع ذیصلاح به تاریخ صدور سال جاری.
 - عکس ۳*۴.
 - داشتن سلامت جسمی و روانی و عدم اعتیاد به مواد مخدر.
 - نداشتن سوابق محکومیت جزایی مؤثر.
 - سایر مدارک و مستندات حسب مورد و الزامات قانونی آن شرکت، مؤسسه و یا بانک.
- تبصره:** اخذ کلیه مدارک فوق الذکر با توجه به امکانات موجود در آن شرکت، مؤسسه و بانک به صورت مجازی بلامانع می باشد.
- ۶- بکارگیری نیروی انسانی جدید به جایگزینی نیروهای تبدیل وضعیت یافته که در اجرای این دستورالعمل به استخدام رسمی (دائمی) در می آیند، ممنوع است.
- ۷- شرکتها، موسسات و یا بانک تابعه مکلفند ضمن تصویب ضوابط اجرایی این دستورالعمل در هیأت مدیره، ترتیبی اتخاذ نمایند حداکثر تا پایان بهمن ماه سال ۱۴۰۰ نسبت به اجرای این دستورالعمل اقدام و نتیجه را به این معاونت اعلام نمایند.
- ۸- استخدام و تبدیل وضعیت افراد در حالات ذیل مجاز نمی باشد:
- نیروهایی که در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری، آراء قانونی مراجع ذیصلاح و یا آراء کمیته های انضباطی به مجازات های اخراج، بازنشستگی، بازخرید خدمت و انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم شده اند و

ش ش ۷۵۹۲۱۷۴۶

تران: خیابان آزادی، پلاک ۳۵۱، کد پستی: ۱۴۵۷۱۶۵۵۱۵، تلفن: ۶۴۵۰۱

صفحه ۶۳ از ۶۷



سازمان تامین اجتماعی

بسمه تعالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۶۰۰۰/۱۴۰۰/۱۴۶

تاریخ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

پیوست:

"دستور العمل اجرایی بخشنامه تبدیل وضعیت ایثارگران"

یا دارای پرونده مفتوح در هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری و یا کمیته انضباطی می‌باشند و یا در حالت آماده به خدمت به سر می‌برند.

- مشمولین انجام خدمات قانونی قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان و ضریب (k)، ضمناً در صورت وجود هرگونه ابهام درخصوص نیروهایی که مرخصی استعلاجی، مرخصی بدون حقوق و یا مأمور به سایر دستگاه‌ها و... می‌باشند، معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری سازمان تامین اجتماعی مرجع تشخیص و احراز شرایط خواهد بود.

مصطفی سوری
معاون اقتصادی و سرمایه‌گذاری

رونوشت:

- جناب آقای دکتر موسوی مدیرعامل محترم سازمان تامین اجتماعی جهت استحضار.
- جناب آقای پاکدل، معاون محترم تعاون و امور اجتماعی بنیاد شهید و امور ایثارگران، جهت استحضار.
- جناب آقای عفت نژاد معاون محترم توسعه مدیریت و منابع انسانی، جهت استحضار.
- جناب آقای جواهری معاون محترم حقوقی، مجلس و امور بین الملل جهت استحضار.
- جناب آقای دهمدستی معاون محترم فرمکنی، اجتماعی و امور استان‌ها جهت استحضار.

تیران: خیابان آزادی، پلاک ۳۵۹، کد پستی: ۱۴۵۷۹۶۵۵۹۵، تلفن: ۶۳۵۰۱

ش. ش. ۷۵۹۲۱۷۴۶

صفحه ۶۴ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @Najmulsagheb
مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir
نجم الثاقب

شرکت ها و موسسات مشمول بخشنامه تبدیل وضعیت ائثارگران

ردیف	شرکت / موسسه	شرکت مادر	ردیف	شرکت / موسسه	شرکت مادر
۱	شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی(شتا)	سازمان تامین اجتماعی	۵۱	شرکت باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن	شرکت ذوب آهن اصفهان
۲	بانک رفاه کارگران	سازمان تامین اجتماعی	۵۲	شرکت پویا درمان ذوب آهن اصفهان	شرکت ذوب آهن اصفهان
۳	شرکت میلاد سلامت تامین اجتماعی	سازمان تامین اجتماعی	۵۳	شرکت پیشرو مبادن ذوب آهن سوادکوه	شرکت ذوب آهن اصفهان
۴	شرکت انتشارات علمی فرهنگی	سازمان تامین اجتماعی	۵۴	شرکت دوارت	شرکت ذوب آهن اصفهان
۵	شرکت سرمایه گذاری خانه سازی ایران	سازمان تامین اجتماعی	۵۵	موسسه فرهنگی ورزشی تامین (تکین غرب)	شرکت رفاه گستر تامین اجتماعی
۶	شرکت رفاه و گردشگری تامین	سازمان تامین اجتماعی	۵۶	شرکت بین المللی خدمات مسافرتی و جهانگردی تامین	شرکت رفاه و گردشگری تامین
۷	شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین	سازمان تامین اجتماعی	۵۷	شرکت دهکده ساحلی	شرکت رفاه و گردشگری تامین
۸	شرکت مهندسان مشاور خانه سازی ایران	سازمان تامین اجتماعی	۵۸	شرکت سرمایه گذاری ایرانگردی و جهانگردی	شرکت رفاه و گردشگری تامین
۹	شرکت کار و تامین	سازمان تامین اجتماعی	۵۹	شرکت مجتمع های توریستی و رفاهی آبادگران ایران	شرکت رفاه و گردشگری تامین
۱۰	موسسه املاک و مستغلات تامین اجتماعی	سازمان تامین اجتماعی	۶۰	شرکت دهکده ساحلی	شرکت رفاه و گردشگری تامین
۱۱	موسسه عالی پژوهش	سازمان تامین اجتماعی	۶۱	شرکت مهندسی تاسیسات انرژی تامین	شرکت سرمایه گذاری خانه سازی ایران
۱۲	مؤسسه حسابرسی تامین اجتماعی	سازمان تامین اجتماعی	۶۲	شرکت سلامت الکترونیکی تامین	شرکت مشاور مدیریت خدمات ماشینی تامین
۱۳	شرکت رفاه گستر تامین اجتماعی	سازمان تامین اجتماعی	۶۳	شرکت پخش گاز مایع ایرانیان منطقه آزاد چابهار	شتا / تایپکو
۱۴	شرکت بازرگانی بین المللی تامین اجتماعی	سازمان تامین اجتماعی	۶۴	شرکت حمل و نقل پرسی گاز	شتا / تایپکو
۱۵	موسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه	سازمان تامین اجتماعی	۶۵	مجتمع صنایع لاستیک سیرجان	شتا / تایپکو
۱۶	شرکت تامین اندیش رفاه پردیس	سازمان تامین اجتماعی	۶۶	شرکت امید گاز خراسان	شتا / تایپکو
۱۷	شرکت تولید تجهیزات سنگین هیکو	سازمان تامین اجتماعی	۶۷	شرکت بارز ترابر کرمان	شتا / تایپکو
۱۸	شرکت پالایش نفت لاران	سازمان تامین اجتماعی	۶۸	شرکت پتروگام اطلس ارون	شتا / تایپکو
۱۹	شرکت ذوب آهن اصفهان	سازمان تامین اجتماعی	۶۹	شرکت لاستیک بارز کردستان	شتا / تایپکو
۲۰	شرکت حمل و نقل ربی رجا	سازمان تامین اجتماعی	۷۰	شرکت شیمیایی فراورد قشم	شتا / تایپکو
۲۱	شرکت گروه هتل های هما	سازمان تامین اجتماعی	۷۱	شرکت صنایع لاستیکی سهند	شتا / تایپکو
۲۲	موسسه خدمات درمانی میلاد سلامت تهران	سازمان تامین اجتماعی	۷۲	شرکت دوده صنعتی پارس	شتا / تایپکو
۲۳	موسسه خدمات درمانی میلاد البرز	سازمان تامین اجتماعی	۷۳	شرکت لوله های دو جداره قدر	شتا / تایپکو
۲۴	موسسه خدمات درمانی میلاد بیرجند	سازمان تامین اجتماعی	۷۴	شرکت سلسله آب حیات کرمان	شتا / تایپکو
۲۵	موسسه خدمات درمانی میلاد سلامت اهواز	سازمان تامین اجتماعی	۷۵	شرکت نگهداشت کاران	شتا / تایپکو
۲۶	موسسه خدمات درمانی میلاد سلامت ایلام	سازمان تامین اجتماعی	۷۶	شرکت صنایع چوب خزر کاسپین	شتا / تایپکو
۲۷	موسسه خدمات درمانی میلاد سلامت خوی	سازمان تامین اجتماعی	۷۷	شرکت روانکاران احیا سپاهان	شتا / تایپکو
۲۸	شرکت سرمایه گذاری نفت، گاز و پتروشیمی تامین	شتا	۷۸	شرکت سرمایه گذاری هامون کیش	شتا / تایپکو
۲۹	شرکت سرمایه گذاری دارویی تامین	شتا	۷۹	شرکت صنایع چوب و کاغذ ایران چوکا	شتا / تایپکو
۳۰	شرکت سرمایه گذاری سپهان تامین	شتا	۸۰	شرکت سرمایه گذاری توسعه صنایع لاستیک	شتا / تایپکو
۳۱	شرکت سرمایه گذاری صبا تامین	شتا	۸۱	شرکت پتروشیمی خراسان	شتا / تایپکو
۳۲	شرکت سرمایه گذاری صفر تامین	شتا	۸۲	شرکت پرسی ایران گاز	شتا / تایپکو
۳۳	شرکت سرمایه گذاری صنایع عمومی تامین	شتا	۸۳	شرکت حریر خوزستان	شتا / تایپکو
۳۴	شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران	شتا	۸۴	شرکت فرآورده های قیری هرمز پارسرگاد	شتا / تایپکو
۳۵	شرکت مدیریت توسعه انرژی تامین	شتا	۸۵	شرکت صنایع کافه سازی کاوه	شتا / تایپکو
۳۶	شرکت خدمات ارتباطی رایتل	شتا	۸۶	شرکت پتروشیمی فارابی	شتا / تایپکو
۳۷	کارگزاری بانک رفاه کارگران	بانک رفاه کارگران	۸۷	شرکت محصولات غذایی لطیف	شتا / تایپکو
۳۸	صرافی رفاه	بانک رفاه کارگران	۸۸	شرکت پتروشیمی غدیر	شتا / تایپکو
۳۹	شرکت سرمایه گذاری توسعه سرمایه رفاه	بانک رفاه کارگران	۸۹	شرکت تولیدی گازلوله	شتا / تایپکو
۴۰	شرکت مدیریت پروژه های ساختمانی ایران	بانک رفاه کارگران	۹۰	شرکت کرین ایران	شتا / تایپکو
۴۱	شرکت داده پردازی ایران	بانک رفاه کارگران	۹۱	شرکت پتروشیمی آهسان	شتا / تایپکو
۴۲	شرکت چاپ و نشر علمی و فرهنگی کتیبه	شرکت انتشارات علمی و فرهنگی	۹۲	شرکت مهندسی و نصب فیرمکو پارس	شتا / تایپکو
۴۳	شرکت بازرگانی کتاب گستر	شرکت انتشارات علمی و فرهنگی	۹۳	شرکت نفت ابراول	شتا / تایپکو
۴۴	شرکت علمی فرهنگی فرهنگ فیلم تهران	شرکت انتشارات علمی و فرهنگی	۹۴	شرکت شیمی بافت	شتا / تایپکو
۴۵	شرکت خدمات تجهیزات سنگین همگام - هسکو	شرکت تولید تجهیزات سنگین - هیکو	۹۵	شرکت ماشین سازی پارس	شتا / تایپکو
۴۶	شرکت لیزینگ ماشین آلات سنگین ایرانیان	شرکت تولید تجهیزات سنگین - هیکو	۹۶	شرکت پتروشیمی فن آوران	شتا / تایپکو
۴۷	شرکت مهندسی و تولید ماشین آلات راهسازی و معدنی کشاورزی هیکو اراک	شرکت تولید تجهیزات سنگین - هیکو	۹۷	شرکت گروه صنعت سلولزی تامین گستر نوین	شتا / تایپکو
۴۸	شرکت مهندسی و قطعات ماشین آلات راهسازی ایران	شرکت تولید تجهیزات سنگین - هیکو	۹۸	شرکت بازرسی فنی و کنترل خوردگی تکین کوی	شتا / تایپکو
۴۹	شرکت نوین صنعت رجا	شرکت حمل و نقل ربی رجا	۹۹	شرکت نفت پاسارگاد	شتا / تایپکو
۵۰	شرکت آپارتمان سازی دهکده ساحلی	شرکت دهکده ساحلی	۱۰۰	شرکت بارز کرمان	شتا / تایپکو



سازمان تامین اجتماعی

شرکت ها و موسسات مشمول بخشنامه تبدیل وضعیت ائثارگران

ردیف	شرکت / موسسه	شرکت مادر	ردیف	شرکت / موسسه	شرکت مادر
۱۰۱	شرکت سرمایه گذاری صنایع پتروشیمی	شتا / تاپیکو	۱۴۸	شرکت سیمان ساوه	شتا / سیمان تامین
۱۰۲	شرکت تولید لاتکس کبیر ایران	شتا / تاپیکو	۱۴۹	شرکت سیمان فارس	شتا / سیمان تامین
۱۰۳	شرکت توزیع داروهای علمی داروپخش	شتا / تاپیکو	۱۵۰	شرکت سهامی عام سیمان بهبهان	شتا / سیمان تامین
۱۰۴	شرکت پخش دارویی اکسیر	شتا / تاپیکو	۱۵۱	شرکت سیمان خوزستان	شتا / سیمان تامین
۱۰۵	شرکت داروسازی زاگرس فارم پارس	شتا / تاپیکو	۱۵۲	شرکت نوآوران صنعت سبز پارس	شتا / سیمان تامین
۱۰۶	شرکت داروسازی زهرای	شتا / تاپیکو	۱۵۳	شرکت سیمان آبیگ	شتا / سیمان تامین
۱۰۷	شرکت داروسازی ابوریحان	شتا / تاپیکو	۱۵۴	شرکت حمل و نقل و خدمات دریایی آبدان	شتا / سیمان تامین
۱۰۸	شرکت اوزان	شتا / تاپیکو	۱۵۵	شرکت سیمان فارس و خوزستان	شتا / سیمان تامین
۱۰۹	شرکت تحقیقاتی مهندسی توفیق دارو	شتا / تاپیکو	۱۵۶	شرکت ساختمان سد و تأسیسات آبیاری - سایر	شتا / سیمان تامین
۱۱۰	شرکت لابراتوارهای راک	شتا / تاپیکو	۱۵۷	شرکت خدمات مدیریت سرمایه گذاری صبا تامین	شتا / صبا تامین
۱۱۱	شرکت پخش هجرت	شتا / تاپیکو	۱۵۸	شرکت سرمایه گذاری هلمون صبا	شتا / صبا تامین
۱۱۲	شرکت انشی پوتیکساز ایران	شتا / تاپیکو	۱۵۹	شرکت کارگزاری بیمه تامین آینده	شتا / صبا تامین
۱۱۳	شرکت داروسازی فارابی	شتا / تاپیکو	۱۶۰	شرکت کارگزاری صبا تامین	شتا / صبا تامین
۱۱۴	شرکت دارویی ره آورد تامین	شتا / تاپیکو	۱۶۱	شرکت شتابنده صدر فردا	شتا / تاسیکو
۱۱۵	شرکت داروسازی کاسپین تامین	شتا / تاپیکو	۱۶۲	شرکت صنایع سرام آرا	شتا / تاسیکو
۱۱۶	شرکت داروسازی شهید قائمی	شتا / تاپیکو	۱۶۳	شرکت معدنی املاح ایران	شتا / تاسیکو
۱۱۷	شرکت داروسازی اکسیر	شتا / تاپیکو	۱۶۴	شرکت صنایع خاک چینی ایران	شتا / تاسیکو
۱۱۸	شرکت کارخانجات داروپخش	شتا / تاپیکو	۱۶۵	شرکت فراورده های نسوز ایران	شتا / تاسیکو
۱۱۹	شرکت کلرپارس	شتا / تاپیکو	۱۶۶	شرکت زغالسنگ پروده طبس	شتا / تاسیکو
۱۲۰	شرکت شیرین دارو	شتا / تاپیکو	۱۶۷	شرکت کارخانجات کاشی و سرامیک سمدی	شتا / تاسیکو
۱۲۱	شرکت تولید مواد اولیه داروپخش	شتا / تاپیکو	۱۶۸	شرکت صنایع مس شهید باهنر	شتا / تاسیکو
۱۲۲	شرکت شیمی دارویی داروپخش	شتا / تاپیکو	۱۶۹	شرکت صنایع کاشی و سرامیک اوند	شتا / تاسیکو
۱۲۳	شرکت توزیع داروپخش	شتا / تاپیکو	۱۷۰	شرکت لمابیران	شتا / تاسیکو
۱۲۴	شرکت پارس دارو	شتا / تاپیکو	۱۷۱	شرکت شمش پخش ایران	شتا / تاسیکو
۱۲۵	هلدینگ داروپخش	شتا / تاپیکو	۱۷۲	شرکت کارتن البرز	شتا / تاسیکو
۱۲۶	شرکت سیمان ارض المعمار	شتا / سیمان تامین	۱۷۳	شرکت کشاورزی و دامپروری ملارد شیر	شتا / صنایع عمومی
۱۲۷	شرکت تحقیق و توسعه صنعت سیمان	شتا / سیمان تامین	۱۷۴	شرکت کشت و دامداری فکا	شتا / صنایع عمومی
۱۲۸	شرکت گچ ماشینی فارس	شتا / سیمان تامین	۱۷۵	شرکت گروه صنعتی عالم آرا	شتا / صنایع عمومی
۱۲۹	شرکت صنعت بسته بندی سیمان فارس و خوزستان	شتا / سیمان تامین	۱۷۶	شرکت کشت و دام گلدفش نمونه اصفهان	شتا / صنایع عمومی
۱۳۰	شرکت بین المللی ارجان صنعت فارس خوزستان	شتا / سیمان تامین	۱۷۷	شرکت کارخانجات لوازم خانگی پارس	شتا / صنایع عمومی
۱۳۱	شرکت ایران سازه	شتا / سیمان تامین	۱۷۸	شرکت کارخانجات پارس الکتریک	شتا / صنایع عمومی
۱۳۲	شرکت سیمان زنجان	شتا / سیمان تامین	۱۷۹	شرکت تامین انرژی سبز کویر	شتا / انرژی
۱۳۳	شرکت تدبیر سازه تامین	شتا / سیمان تامین	۱۸۰	شرکت تامین آب هرمز ابدال	شتا / انرژی
۱۳۴	شرکت سیمان دورود	شتا / سیمان تامین	۱۸۱	شرکت تولید نیروی برق خلیج فارس	شتا / انرژی
۱۳۵	شرکت سیمان شاهرود	شتا / سیمان تامین	۱۸۲	شرکت افق تامین انرژی طلوس	شتا / انرژی
۱۳۶	شرکت سیمان فارس نو	شتا / سیمان تامین	۱۸۳	شرکت افق تامین انرژی پارس	شتا / انرژی
۱۳۷	شرکت سیمان ارومیه	شتا / سیمان تامین	۱۸۴	شرکت اطلاع رسان رایتل	شتا / رایتل
۱۳۸	شرکت فولاد و چدن و ماشین سازی دورود	شتا / سیمان تامین	۱۸۵	شرکت شبکه انتقال داده های رهام دانک	شتا / رایتل
۱۳۹	شرکت سیمان قائن	شتا / سیمان تامین	۱۸۶	شرکت خدماتی پشتیبانی رفاه پردیس	بانک رفاه / مدیریت پروژه های ساختمانی ایران
۱۴۰	شرکت سیمان خاش	شتا / سیمان تامین	۱۸۷	شرکت توسعه فناوری رفاه پردیس	بانک رفاه / مدیریت پروژه های ساختمانی ایران
۱۴۱	شرکت صنایع سیمان غرب	شتا / سیمان تامین	۱۸۸	شرکت ساختمانی توسعه رفاه پردیس	بانک رفاه / مدیریت پروژه های ساختمانی ایران
۱۴۲	شرکت سیمان صوفیان	شتا / سیمان تامین	۱۸۹	شرکت کارگزاری بیمه رفاه فرازان هدف	بانک رفاه / مدیریت پروژه های ساختمانی ایران
۱۴۳	شرکت سیمان غر	شتا / سیمان تامین	۱۹۰	شرکت گردشگری رازان گستر رفاه	بانک رفاه / مدیریت پروژه های ساختمانی ایران
۱۴۴	شرکت سیمان پنجنورد	شتا / سیمان تامین	۱۹۱	شرکت پتروشیمی امیرکبیر	بانک رفاه / سرمایه گذاری توسعه سرمایه رفاه
۱۴۵	شرکت بین المللی بازرسی کلای تجاری	شتا / سیمان تامین	۱۹۲	شرکت توسعه پیشرو رفاه پردیس	بانک رفاه / سرمایه گذاری توسعه سرمایه رفاه
۱۴۶	شرکت فارسیت اهواز	شتا / سیمان تامین	۱۹۳	شرکت بازرگانی رفاه صنعت پردیس	بانک رفاه / سرمایه گذاری توسعه سرمایه رفاه
۱۴۷	شرکت سیمان سفید نی ریز	شتا / سیمان تامین			



سازمان تامین اجتماعی

صفحه ۶۶ از ۶۷

صفحه گروه در شبکه های اجتماعی: @NajmulSagheb
مدیر مرکز در شبکه های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: NajmulSagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir
نجم الثاقب

«دستور اداری»

حوزه: معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی
موضوع: استخدام/تبدیل وضعیت استخدامی نیروهای ایثارگر غیر رسمی

مدیرکل محترم تأمین اجتماعی استان...

مدیر محترم درمان تأمین اجتماعی استان...

باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد (ص)؛

پیرو بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۱۴۰۰/۸۶۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۰۹/۰۴ و دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۱۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۱ (موضوع بند (د) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بند (و) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور)، نظر به اینکه بموجب دادنامه شماره ۱۱۰۰۸ الی ۱۱۰۳۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۶/۰۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، سه شرط اشتغال تمام وقت، لزوم پرداخت حق بیمه و داشتن قرارداد در زمان تصویب قانون و تمدید قرارداد در سال جاری (۱۴۰۰) از متن ماده (۲) بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ مشترک سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه کشور ابطال شده است، لذا شرایط "اشتغال تمام وقت"، "پرداخت حق بیمه" و "داشتن قرارداد در زمان تصویب قانون (۹۹/۱۲/۲۶) و تمدید قرارداد در سال جاری (۱۴۰۰)" از بندهای (۱) و (۵) بخشنامه صدرالذکر و همچنین بندهای (۲) و (۳) و (۴) دستور اداری مذکور حذف می گردد. بدیهی است استخدام/تبدیل وضعیت استخدامی مشمولین ایثارگر شاغل غیر رسمی که تا پایان بهمن ماه سال ۱۴۰۰ بکارگیری گردیده اند "اعم از مشمولان مندرج در بخشنامه و نیروهای جایگزین موقت (سازمانی و شرکتی) و دو ماهه کرونا" یا رعایت سایر مفاد بخشنامه و دستور اداری صدرالاشارة پلا مانع می باشد. مسئول حسن اجرای این دستور اداری مدیران کل/مدیران درمان استان ها می باشند.

سید مرتضی حسینی

سرپرست معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی / حفظ

مست