

آشنایی با پرونده‌های حقوق عمومی

عنوان پژوهش

**بررسی حقوقی فرآیند انتصاب و عزل
مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی؛
(مراحل اول و دوم)**

شماره مسلسل: ۱۳۹۲۰۰۸۵

تاریخ: ۱۳۹۲/۱۰/۰۸



شناسنامه

عنوان:

**آشنایی با پرونده‌های حقوق عمومی
بررسی حقوقی فرآیند انتصاب و عزل مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی؛
(مراحل اول و دوم)**

مؤلف:

محمد امین ابریشمی راد

ناظر علمی:

حامد نیکونهاد

دفتر مطالعات قانون و قانونگذاری

شماره مسلسل: ۱۳۹۲۰۰۸۵

تاریخ انتشار: ۱۳۹۲/۱۰/۰۸

مرکز تحقیقات شورای نگهبان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

درآمد.....	۲
سیر تاریخی پرونده.....	۳
مرحله اول: عدم رعایت شرایط قانونی در انتصاب مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی.....	۶
بررسی حقوقی:.....	۱۱
مرحله دوم: صدور حکم به ابطال انتصاب توسط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.....	۲۱
ارزیابی اقدام دیوان:.....	۲۵
بند ۲- ابلاغ رأی هیأت عمومی دیوان.....	۲۷
بند ۳- اثر مترتب بر رأی هیأت عمومی دیوان.....	۲۹
بند ۴- بررسی نحوه اعتراض به رأی هیأت عمومی دیوان.....	۳۰
منابع و مآخذ.....	۳۲
یادداشت‌ها.....	۳۵

درآمد

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی^(۱)، از مهم‌ترین سازمان‌های کشور به حساب می‌آید که به اعمال بخشی از اقتدارات عمومی می‌پردازد. شاید مهم‌ترین نکته‌ای که بر اهمیت این نهاد افزوده است مدیریت این سازمان بر شرکت‌های بزرگ تولیدی همچون شستا و سرمایه عظیم این نهاد باشد که بیانگر حجم بالای گردش مالی درون این سازمان است. از سوی دیگر عملکرد این سازمان با زندگی و معیشت بخش عمده‌ای از اقشار جامعه (بیمه‌شدگان و خانواده‌های آنها) مرتبط است که عملکرد ضعیف این سازمان می‌تواند تأثیرات منفی شگرفی بر زندگی آنها داشته باشد.

باتوجه به این اهمیت، همواره مقام ریاست این سازمان در شمار مسئولیت‌های مهم در نظام اداری کشور به حساب می‌آید و از همین روی، قانونگذار در قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳) با بیان شرایطی تلاش کرده، مدیریت این سازمان را از اغراض سیاسی مصون داشته و مدیریت در این سازمان را به صورت کاملاً فنی و تخصصی در نظر بگیرد.

با اعلام مدیرعاملی آقای سعید مرتضوی بر صندوق تأمین اجتماعی که توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت پذیرفت، موج انتقادی از جانب نمایندگان مجلس و برخی از مسئولان کشور در واکنش به این انتصاب شکل گرفت؛ به صورتی که تذکر کتبی به رئیس جمهور، تذکرات شفاهی در صحن علنی مجلس خطاب به وزیر وقت، و همچنین مصاحبه‌های رسانه‌ای، درخصوص صلاحیت ایشان جهت تصدی مدیریت این صندوق مهم را در پی داشت و مخالفت‌های حقوقی و سیاسی زیادی را برانگیخت. ایرادات قانونی متعددی که بر کیفیت انتخاب ایشان وارد شد باعث بروز تنش در میان قوای سه گانه نظام گردید، به نحوی که می‌توان گفت این پرونده به یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین پرونده‌های حقوق عمومی نظام تبدیل شد.

در این گزارش که به صورت بررسی تحلیلی سیر تاریخی این پرونده خواهد بود، تلاش شده است با بررسی حقوقی این انتصاب و نیز دفاعیات طرفین نزاع، و بهره‌گیری از قوانین و مقررات موضوعه و نظرات حقوقدانان، ضمن تحلیل قضیه، به تبیین برخی از مفاهیم مرتبط حقوقی پردازیم و بتوانیم به روشنی ابعاد این پرونده را

تشریح کنیم.

لازم به ذکر است باتوجه به تصویب قانون تشکیلات و آئین دادرسی دیوان عدالت اداری توسط مجلس شورای اسلامی - در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۲۲ - و موافق با مصلحت نظام تشخیص دادن برخی از مواد آن توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام - در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۵ - قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۸۵) نسخ شده است. بنابراین در این پژوهش هرگاه به قانون دیوان عدالت اداری اشاره می‌شود منظور قانون دیوان مصوب ۱۳۸۵ دیوان می‌باشد و به همین دلیل در استناد به آن قانون از افعال و ضمائر ماضی استفاده می‌شود.

در ابتدا لازم است که با بیان روند تاریخی این قضیه سیر کلی این پرونده را مورد توجه قرار دهیم و در ادامه باتوجه به وقایع اتفاق افتاده، هر مرحله را از نظر حقوقی مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم تا بتواند ما را در درک صحیح این پرونده یاری نماید.

سیر تاریخی پرونده

به موجب بند ۱ صورتجلسه بیست و هفتمین جلسه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۰، آقای سعید مرتضوی به عنوان مدیرعامل پیشنهادی صندوق تأمین اجتماعی به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی انتخاب شد و وزیر مزبور نیز به موجب ابلاغ شماره ۱۵۲۴۲۶ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۵ ایشان را به عنوان مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی منصوب کرد.

با انتصاب آقای مرتضوی به این سمت، موجی از انتقاد و اعتراض از جانب برخی از نمایندگان مجلس شورای اسلامی نسبت به هیأت امنای این سازمان و وزیر مربوطه مطرح گردید و این انتصاب برخلاف قوانین و مقررات دانسته شد.

در پی این اعتراضات، چند تن از نمایندگان مجلس با طرح دعوی در دیوان عدالت اداری، ابطال مصوبه هیأت امنای صندوق و همچنین تصمیم وزیر، نسبت به انتصاب آقای مرتضوی را از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری خواستار شدند. هیأت عمومی دیوان نیز با بررسی این موضوع، به موجب حکمی^(۲)، بند ۱ مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی را با این استدلال که این هیأت صلاحیت «انتخاب» مدیرعامل را ندارد و تنها می‌تواند نسبت به «پیشنهاد» مدیرعامل جدید اقدام کند،

مغایر با قانون اعلام کرد. همچنین حکم انتصاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز به این دلیل که آقای مرتضوی واجد شرایط لازم جهت تصدی سمت مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی نبوده و بکارگیری ایشان به عنوان یک قاضی معلق محل تردید بوده، مغایر با قانون شناخته شد و هر دوی آنها ابطال گردیدند.

با ابطال مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی و همچنین حکم انتصاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، هیأت وزیران وقت در تاریخ ۱۳۹۱/۵/۱۵ با استناد به ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳)، اقدام به اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۹) نموده و علاوه بر تغییر عنوان «صندوق تأمین اجتماعی» به «سازمان تأمین اجتماعی»، شرایط لازم برای تصدی ریاست این سازمان را نیز تغییر داد، به گونه‌ای که آقای مرتضوی دیگر منع قانونی از نظر شرایط لازم برای تصدی این سمت نداشته باشد. با این اقدام اصلاحی، در حقیقت دولت تلاش کرد که موضوع حکم هیأت عمومی دیوان را بلاموضوع تلقی کرده، و در نتیجه حکم این هیأت را ناظر به «صندوق» تأمین اجتماعی قلمداد نماید. بنابراین با اصلاح اساسنامه، آقای مرتضوی مدیرعامل «سازمان» تأمین اجتماعی گردید، و ریاست او نیز منطبق با اساسنامه اصلاحی این سازمان تلقی گردید.

در پی این اقدام دولت، رئیس مجلس شورای اسلامی اصلاحیه اساسنامه تأمین اجتماعی را به موجب ماده واحده و تبصره (۴) الحاقی به «قانون نحوه اجراء اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اصلاحات بعدی» و ماده (۱۰) آیین نامه اجرایی آن، مغایر با مواد متعدد قانونی اعلام کرد و پس از گذشت یک هفته مواد مورد ایراد ملغی‌الاثراً شدند. باتوجه به عدم اجرای اقدام قانونی لازم توسط دولت، با درخواست چند تن از نمایندگان مجلس دعوای دیگری جهت ابطال اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی، نزد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مطرح شد.

هیأت عمومی دیوان این بار اساسنامه اصلاحی هیأت وزیران را مورد رسیدگی قرار داده، و باتوجه به اینکه رئیس مجلس شورای اسلامی به استناد «قانون الحاق یک تبصره به قانون نحوه اجرای اصول ۱۳۸ و ۸۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در رابطه با مسؤولیت‌های رئیس مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن»^(۳) (مصوب ۱۳۸۸)، مصوبه مورد اعتراض را قبلاً مورد بررسی قرار داده و

مغایر قانون اعلام کرده بود^(۴)، نظر رئیس مجلس را در این زمینه لازم الاتباع دانسته و با توجه به سالبه به انتفاء موضوع بودن دعوای اقامه شده، از صدور حکم در این مورد خودداری نمود و تنها به تأیید نظر مجلس شورای اسلامی پرداخت. به موجب بند (ب) حکم هیأت عمومی دیوان نیز با توجه به ملغی‌الاثَر شدن اصلاحات اساسنامه مصوب هیأت وزیران و عدم التزام وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت انجام اقدام لازم، بار دیگر هیأت عمومی دیوان رأی به ابطال انتصاب آقای مرتضوی به دلیل فقدان شرایط قانونی لازم در ایشان صادر کرد.

با اعلام دوباره غیرقانونی بودن انتصاب آقای مرتضوی به مدیریت عامل صندوق تأمین اجتماعی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به استناد تبصره ماده ۱۴ اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی^(۵) (مصوب ۱۳۸۹) این بار آقای مرتضوی را به مدت ۶ ماه به سرپرستی صندوق تأمین اجتماعی منصوب کرد و تا پایان دولت دهم، ایشان در این سمت باقی ماند تا اینکه با حکم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی دولت یازدهم به سرپرستی ایشان در این سازمان خاتمه داده شد.

اینک مرحله به مرحله به بیان چالش‌های حقوقی فراروی این پرونده می‌پردازیم و در هر مرحله، استدلال‌های موافق و مخالف را به بحث می‌گذاریم. باتوجه به پیچیدگی این فرایند، این پرونده را در شش مرحله مورد بررسی قرار داده‌ایم.

مرحله اول) عدم رعایت شرایط قانونی در انتصاب مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی

مرحله دوم) صدور حکم به ابطال انتصاب توسط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

مرحله سوم) اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی توسط هیأت وزیران
مرحله چهارم) نظارت رئیس مجلس بر اصلاحات اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی مصوب هیأت وزیران

مرحله پنجم) رسیدگی دیوان عدالت اداری به شکایت از اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی

مرحله ششم) تعیین سرپرست جهت تصدی موقت سمت مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی

مرحله اول: عدم رعایت شرایط قانونی در انتصاب مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی

انتصاب آقای مرتضوی به مدیریت عامل صندوق تأمین اجتماعی^(۶) را باید سرآغاز یک کشاکش حقوقی و سیاسی مهم در نظام جمهوری اسلامی ایران دانست. موضوعی که سبب ایجاد چنین چالش حقوقی و سیاسی شد این بود که به اعتقاد برخی از نمایندگان مجلس، انتصاب یک قاضی معلق (آقای سعید مرتضوی)^(۷)، بدون وجود شرایط قانونی و بدون طی تشریفات لازم به سمت مدیریت عاملی صندوق تأمین اجتماعی مغایر با قانون است.

جهت تبیین این موضوع لازم است که در گام اول به بررسی نظام حقوقی حاکم بر شیوه انتصاب مدیرعامل این صندوق پرداخت، و در ادامه ضمن بررسی شرایط لازم جهت تصدی این سمت، به تطبیق آن با شرایط آقای مرتضوی پرداخت، و در نهایت اثر تعلیق قاضی در پذیرش سمت مدیرعاملی این صندوق مورد بررسی حقوقی قرار داده شود.

بند ۱- نظام حقوقی حاکم بر شیوه تعیین مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴/۴/۳) مصوب مجلس شورای ملی را می‌توان به عنوان نخستین قانون و مقرراتی دانست که شیوه تعیین مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی را مشخص کرده است. به موجب ماده ۲۰ این قانون^(۸)، معاون تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی به عنوان مدیرعامل سازمان معرفی می‌شود.

به موجب ماده ۱۰ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰)^(۹)، شورای انقلاب مقرر داشت که رییس هیأت مدیره که سمت مدیرعامل را دارا می‌باشد با پیشنهاد وزیر بهداشت و تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شود.

در سال ۱۳۸۳، ماده ۱۷ «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی»^(۱۰) وزارت رفاه و تأمین اجتماعی را مکلف کرد تا حداکثر ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب این قانون، نسبت به بررسی و اصلاح اساسنامه‌های کلیه دستگاههای اجرایی، صندوق‌ها و نهادهای دولتی و عمومی فعال در قلمروهای بیمه‌ای اقدام کند و مراتب را پس از تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیأت وزیران برساند. به موجب عبارت ذیل این ماده مقرر شده است که «اصلاح آن بخش از اساسنامه‌ها که

مربوط به ارکان نهادهای فوق‌الذکر می‌باشد، باید به ترتیبی صورت پذیرد که ترکیب کلی ارکان آنها به صورت زیر باشد».

در بند (ج) ذیل این ماده مقرر شده است که مدیرعامل این قبیل صندوق‌ها باید فردی خارج از مجمع و هیأت مدیره باشد که به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورا یا مجمع یا هیأت امناء انتخاب می‌شود.

ماده (۱۱۳) «قانون مدیریت خدمات کشوری» (مصوب ۸۶/۷/۱۸)^(۱۱) مقرر می‌داشت که سازمان تأمین اجتماعی زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی بوده و وزیر مذکور در برابر مراجع قانونی ذی‌ربط پاسخگو خواهد بود.

«قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی» (مصوب ۸۸/۱۲/۸) با الحاق عبارتی به انتهای ماده مذکور اصلاح گردید. به موجب بند (ج) این ماده واحده^(۱۲) نصب و عزل مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی با پیشنهاد هیأت امناء سازمان و تأیید و حکم وزیر رفاه و تأمین اجتماعی انجام می‌پذیرد. همچنین وزیر رفاه و تأمین اجتماعی در صورت ضرورت می‌تواند حداکثر برای مدت شش ماه سرپرست منصوب نماید.^(۱۳)

هیأت وزیران در تاریخ ۱۳۸۷/۳/۲۶ به استناد ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» و همچنین ماده (۱۱۳) «قانون مدیریت خدمات کشوری» (مصوب ۱۳۸۶) اقدام به تصویب اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی کرد. به موجب مواد (۶)^(۱۴) و (۸)^(۱۵) این اساسنامه تعیین مدیرعامل سازمان با پیشنهاد هیأت مدیره و تأیید شورای سازمان صورت می‌گیرد.

در زمان انتصاب آقای مرتضوی به سمت مدیرعاملی سازمان تأمین اجتماعی، به موجب تبصره ذیل بند (پ) ماده (۸) اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۹/۴/۲۰ هیأت وزیران)، نصب و عزل مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی با پیشنهاد هیأت امنای صندوق یادشده و تأیید و حکم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت می‌گرفت.

همچنین بنابر تبصره ماده (۱۴) این اساسنامه، «در صورت ضرورت، وزیر رفاه و تأمین اجتماعی (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی) می‌تواند برای حداکثر شش ماه به

منظور انجام مسئولیت‌های مدیرعامل صندوق، سرپرست تعیین و منصوب نماید. بنابراین در هر مورد که بنا به دلایلی این سمت بلا تصدی مانده باشد، از سوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به صورت موقت سرپرست تعیین می‌شود.

آخرین اقدام هیأت وزیران در جهت تعیین تکلیف شیوه انتصاب مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی را باید مصوبه مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱ هیأت وزیران دانست که بنا به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد بند (۱۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور مقرر گردید. به موجب این مصوبه، وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در نصب و عزل مدیرعامل یا سرپرست سازمان تأمین اجتماعی موضوع قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوقهای بازنشستگی و بیمه‌های درمانی و ماده (۱۴) اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی و تبصره آن به معاون اول رییس جمهور تفویض گردید.

بند ۲- شرایط لازم جهت تصدی سمت مدیریت عامل

به موجب تبصره «۱» ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» (مصوب ۱۳۸۳)^(۱۶) شرط عضویت در کلیه سطوح ارکان صندوق تأمین اجتماعی از جمله مدیرعاملی و هیأت‌امنا، داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد با پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریت، حسابداری، بیمه، مالی، اقتصاد، انفورماتیک و گروه پزشکی تعیین شده است و انتصاب به سمت‌های یادشده پس از تأیید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور^(۱۷) صورت خواهد پذیرفت.

با عطف نظر به ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» و همچنین ماده (۶) اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۹)^(۱۸) روشن است که مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی به عنوان یکی از ارکان این صندوق به شمار می‌آید و در نتیجه باید دارای شرایط مذکور در تبصره «۱» ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» باشد.

باتوجه به آنچه در قانون پیش‌بینی شده و در بند ۲ دادخواست^(۱۹) چند تن از نمایندگان مجلس به دیوان عدالت اداری نیز به آن اشاره شده است، مدیریت عامل

صندوق تأمین اجتماعی را باید به عنوان یک مدیریت حرفه‌ای به حساب آورد. توضیح آنکه برطبق تبصره ۴ ماده (۵۴) «قانون مدیریت خدمات کشوری» (مصوب ۱۳۸۵) «تنها مدیران مذکور در ماده ۷۱ این قانون^(۲۰)، مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند» و مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی نیز در زمره مدیران سیاسی احصا نشده است. همچنین ویژگی‌های مقرر در تبصره ۱ ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» نیز بر این مسئله تأکید دارد که مدیریت بر این سازمان واجد وصف تخصصی و به عبارتی حرفه‌ای می‌باشد.

اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۹) نیز در بند (ت) ماده (۸)، حقوق و مزایا و پاداش مدیرعامل این صندوق را تابع ماده (۷۴) «قانون مدیریت خدمات کشوری»^(۲۱) مقرر نموده که این ماده ناظر بر کارکنان دستگاه‌های اجرایی (از جمله مدیران حرفه‌ای) است، در حالی که حقوق و مزایای مدیران سیاسی طبق ماده (۷۱) این قانون محاسبه می‌شود.

در تأیید این مطلب در بند ۳ دادخواست^(۲۲) نمایندگان مجلس خطاب به دیوان عدالت اداری آمده است:

ماده (۵۴) «قانون مدیریت خدمات کشوری» دستگاه‌های اجرایی را موظف کرده است تا در انتصاب مدیران حرفه‌ای «شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند و در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، به برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت گیرد».

افزون بر این هرچند در ذیل همین ماده اجازه داده شده که در هر دستگاه اجرایی برای حداکثر پانزده درصد سمت‌های مدیریت حرفه‌ای، می‌توان از افراد شایسته خارج از دستگاه استفاده نمود؛ ولی قید «رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل» صراحتاً به این تجویز اضافه شده است.

باید توجه داشت که استثنا شدن صندوق تأمین اجتماعی از شمول «قانون مدیریت خدمات کشوری» در ماده (۱۱۷) این قانون^(۲۳)، از حیث رعایت شرایط نصب مدیران و تفکیک بین مدیریت سیاسی و حرفه‌ای وجهی ندارد. چراکه به عنوان مثال در ماده (۷۱) که به معرفی مقامات و مدیران سیاسی پرداخته شده است، از اعضای شورای

نگهبان نیز یاد شده، و این در حالی است که شورای نگهبان به موجب ماده (۱۱۷) از شمول این قانون استثنا شده است. این امر بیانگر این نکته است که تقسیم‌بندی مدیریت‌ها به سیاسی و حرفه‌ای تنها شامل مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشد و در حقیقت همه سمت‌های مدیریتی (اعم از مشمول و یا غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) را شامل می‌شود.

اما در مقابل دیدگاه دیگری وجود دارد که در بند ۲ لایحه دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی آمده است. مطابق این دیدگاه:

از اینکه در بند «ت» ماده (۸) اساسنامه صندوق، تأکید شده که در تعیین حقوق و مزایای مدیرعامل صندوق رعایت ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری لازم است، شکات اینچنین نتیجه گرفته‌اند که در انتخاب مدیرعامل صندوق رعایت شرایط مقرر در ماده (۵۳) و (۵۴) «قانون مدیریت خدمات کشوری» (مبنی بر لزوم رعایت شرایط تحصیلی، تجربی و تخصصی در انتصاب و ارتقای کارمندان) لازم است. در حالی که اولاً: به موجب ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مؤسسات عمومی غیردولتی (از جمله صندوق تأمین اجتماعی) از شمول مقررات قانون مذکور خارج می‌باشند و ثانیاً: علت تصریح بند «ت» ماده (۸) اساسنامه صندوق بر لزوم رعایت ماده (۷۴) «قانون مدیریت خدمات کشوری» تأکید و تصریح خود ماده (۷۴) قانون مذکور بر شمول آن به کلیه دستگاه‌های اجرایی (اعم از این که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشند یا نباشند) می‌باشد. در حالی که مواد (۵۳) و (۵۴) قانون مذکور هیچ دلالتی شبیه به ماده مذکور مبنی بر شمول آنها بر دستگاه‌های غیرمشمول «قانون مدیریت خدمات کشوری» ندارند.

نکته اصلی که در بررسی شرایط آقای مرتضوی و تطبیق آن با شرایط لازم جهت احراز سمت مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی باید بدان توجه نمود این است که رشته تحصیلی آقای مرتضوی حقوق بوده و این امر تعارض آشکاری با رشته‌های تحصیلی مصرح در تبصره «۱» ماده (۱۷) قانون مذکور دارد. علاوه بر این ایشان هیچگونه سابقه مدیریتی و کار تخصصی در زمینه‌های مذکور در این تبصره نداشته است و با توجه به این نکته به نظر می‌رسد شرایط قانونی لازم برای تصدی مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی رعایت نشده است.

از سوی دیگر در متن شکایت‌نامه نمایندگان مجلس به این مطلب تصریح شده است که علی‌رغم الزام تبصره ۱ ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» مبنی بر لزوم احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، هیچ استعلامی از معاونت مذکور در این زمینه صورت نگرفته است.

در برابر این ادعاها در لایحه دفاعیه دولت در خصوص این پرونده آمده است که در تبصره ۱ ماده (۱۷) قانون مذکور به دو شرط جهت انتصاب افراد اشاره شده است: یکی داشتن مدرک کارشناسی ارشد و همچنین داشتن ۵ سال سابقه کار تخصصی در برخی از رشته‌ها همچون مدیریت. بنابراین در مورد آقای مرتضوی هر دو شرط فراهم بوده است؛ چراکه از یک سو ایشان دارای مدرک دکتری در رشته حقوق می‌باشند و از سوی دیگر ایشان دارای بیش از بیست سال سابقه کار مدیریتی در سمت‌هایی همچون، دادستان عمومی و انقلاب تهران، معاون دادستان کل کشور و «نماینده ویژه رئیس‌جمهور و رئیس ستاد مرکزی مبارزه با قاچاق کالا و ارز» بوده است.

همچنین در ادامه دفاعیه دولت آمده است که علی‌رغم ادعای شکات مبنی بر اینکه استعلامی از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور صورت نگرفته، باید گفت که معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور از اعضای هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی بوده و به موجب صورتجلسه از پیشنهاد دهندگان انتصاب مذکور بوده است. باتوجه به آنچه از بیانات موافقان و مخالفان گفته شد، در اینجا لازم است که با بهره‌گیری از قانون و اصول حقوقی، ضمن بررسی این موارد ایرادات قانونی هریک از طرفین را مورد شناسایی قرار دهیم تا به تبیین صحیح از موضوع دست یابیم.

بررسی حقوقی:

باتوجه به بیان استدلالات و ادعاهای طرفین، لازم است تا ابعاد مختلف این مرحله از پرونده را به صورت جداگانه بررسی و تحلیل نماییم.

۱- باتوجه به تبصره ۱ ماده (۱۷) «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی»، مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی باید از میان افرادی انتخاب شود که دارای مدرک کارشناسی ارشد با سابقه کار تخصصی در یکی از رشته‌های مذکور در این ماده باشد. باتوجه به دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در تفسیر این متن،

«داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد» و «پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریت...» به عنوان دو شرط مجزا برای تصدی مدیرعاملی در نظر گرفته شده‌اند و در حقیقت رشته‌های مذکور در این قانون تنها معطوف به «پنج سال سابقه کار تخصصی» دانسته شده است. بنابراین از نظر دولت «داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد» مقید به رشته یا رشته‌های خاصی نیست و بنابراین آقای مرتضوی با داشتن مدرک دکترای حقوق نیز واجد این شرط بوده است. اما در مقابل این نظر باید گفت که هرچند حرف «با» در میان عبارات «داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد» و «پنج سال سابقه کار تخصصی» به عنوان فاصل بین این دو شرط به حساب می‌آید و از این طریق نمی‌توان رشته‌های مذکور در این تبصره را به شرط مدرک تحصیلی معطوف دانست؛ اما عبارت «در رشته‌های» به نظر گزینه‌ای مبنی بر عطف رشته‌های مذکور در این تبصره، هم به مدرک تحصیلی و هم به سابقه کار تخصصی می‌باشد. چراکه تبادر عرفی واژه «رشته» اساساً در خصوص حوزه‌های مطالعاتی و تحصیلی می‌باشد و رشته‌های مذکور در ادامه این ماده نیز همگی از زمره رشته‌ها و حوزه‌های تحصیلی و دانشگاهی به شمار می‌آیند که این مطلب بر تحکیم این نظر می‌افزاید. مخصوصاً اینکه عبارت «گروه پزشکی» در این تبصره از وضوح بیشتری در اثبات این نظر برخوردار است و عبارت «در رشته‌های... گروه پزشکی» تأکید بیشتری دارد که واژه «رشته» را در این ماده به معنای حوزه‌های مطالعاتی یا تحصیلی در نظر بگیریم. از سوی دیگر، در صورتی که منظور قانونگذار در این ماده سابقه کار در حوزه یا امور مشخصی می‌بود، این عبارت اینگونه بیان می‌گردید: «با پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریتی... اقتصادی...» و بکار بردن لفظ «مدیریت» یا «اقتصاد» اساساً در مورد رشته تحصیلی به کار می‌رود. جهت اثبات این نظر می‌توان به این نکته نیز اشاره کرد که در قوانین وقتی تلاش می‌شود به طیف مشخصی از امور اشاره شود، معمولاً از واژه‌هایی همچون «حوزه»^(۲۴) یا «امور»^(۲۵) و مواردی از این دست استفاده می‌شود و نه «رشته» که اشاره به حوزه خاص تحصیلی دارد. لازم به ذکر است که با بررسی این واژه در سایر قوانین به روشنی می‌توان مشاهده کرد که در اکثر موارد در پی این واژه از عناوین رشته‌های تحصیلی استفاده شده است.^(۲۶) همه این استدلالها اماراتی هستند بر اینکه از نظر قانونگذار، منظور از عبارت «در رشته‌های» به طریق اولی شامل مدرک

تحصیلی بوده است. توجه به این نکته نیز لازم است، همچنان که در ادامه گفته خواهد شد، دولت در اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی، با در نظر گرفتن این موضوع، اقدام به تغییر واژه «رشته‌ها» به «امور» کرده است.

بنابراین به نظر می‌رسد که مقصود قانونگذار از عبارت «داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد با پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریت...» انتخاب شخصی با مدرک مرتبط و با سابقه کاری مرتبط به مدیریت عاملی این صندوق است و از این جهت فرض عطف رشته‌های تحصیلی مذکور در این تبصره به هر دو شرط صحیح‌تر خواهد بود. نتیجه اینکه به نظر می‌رسد حتی اگر شرط سابقه مدیریت را برای آقای مرتضوی محرز بدانیم، اما مرتبط نبودن رشته تحصیلی ایشان با عناوین رشته‌های تحصیلی در این تبصره بیانگر مغایرت این انتصاب با قانون بوده است.

۲- درخصوص استعلام از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور) لازم به ذکر است که در دفاعیات دولت مبنی بر استعلام از این سازمان آمده است که «رئیس سازمان مذکور» عضو هیأت امناء صندوق تأمین اجتماعی بوده است و اتفاقاً پیشنهاد مدیرعاملی آقای مرتضوی نیز توسط ایشان مطرح شده است.

اما با بررسی عبارت ذیل تبصره ۱ ماده (۱۷) قانون مزبور مشاهده خواهد شد که «انتصاب افراد مزبور پس از تأیید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور نافذ می‌باشد» و این امر بیانگر صلاحیت سازمان مزبور و نه رئیس سازمان یادشده (معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وقت) به ارائه نظر در این زمینه است. بنابراین با استناد به این دفاعیه می‌توان اینگونه برداشت کرد که ادعای شاکیان مبنی بر عدم اخذ نظر سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور درست می‌باشد و در حقیقت وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی استعلام لازم را انجام نداده است. بلکه تنها به نظر رئیس این سازمان (معاونت) به عنوان عضو هیأت امنای صندوق استناد شده است.

در این خصوص، توجه به این نکات لازم است که اولاً عضویت رئیس یک سازمان در شوراهای مجامع هرچند به واسطه ریاست او بر آن سازمان باشد، لزوماً از باب نمایندگی او از سازمان متبوعش نمی‌باشد و نمی‌توان او را نماینده آن سازمان در

شورا یا مجمع به حساب آورد.

در موضوع مورد بحث، عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در هیأت امناء صندوق تأمین اجتماعی، نمی‌تواند سبب تداخل صلاحیت‌ها و اختیارات این دو وظیفه ایشان باشد و نظر ایشان در هیأت امنای صندوق را نمی‌توان به منزله نظر ایشان به عنوان رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در نظر گرفت. بلکه نظر ایشان را باید تنها به عنوان یکی از اعضای هیأت امناء صندوق به حساب آورد. نکته دوم اینکه به فرض پذیرفتن چنین نظری، باتوجه به صراحت تبصره ۱ ماده (۱۷) قانون پیش گفته، صلاحیت اظهار نظر در این زمینه در صلاحیت شخص رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور نیست، بلکه متن قانون صراحتاً تأیید شرایط احراز سمت را بر عهده «سازمان» مذکور گذاشته است که ماهیت حقوقی سازمان با رئیس آن سازمان دو مقوله متفاوت می‌باشند.

۳- در خصوص ادعای شکات مبنی بر مدیریت حرفه‌ای بودن سمت مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی نیز باید گفت که باتوجه به تعریف دستگاه اجرایی مقرر در ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری^(۲۷) که شامل نهادها و موسسات عمومی غیردولتی نیز می‌شود؛ و همچنین جمع آن با حکم ماده ۵۴ این قانون^(۲۸) که همه دستگاه‌های اجرایی را موظف می‌کند تا در جهت استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران اقدامات مشخصی را انجام دهند، می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که این تکالیف حاکم بر نهادهای عمومی غیردولتی (از جمله سازمان تأمین اجتماعی) نیز می‌شود و این نهادها و موسسات نیز باید شرایط به کارگیری مدیران حرفه‌ای را رعایت کنند؛ اما با بررسی ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که موارد مستثنی از قانون مذکور را بیان کرده است متوجه خواهیم شد که موسسات عمومی غیردولتی که شرایط مقرر در ماده ۳ این قانون^(۲۹) درخصوص موسسه یا نهادهای عمومی غیردولتی را دارند از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی هستند.

با مراجعه به اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۸۹/۴/۲۰) ملاحظه می‌شود که صندوق تأمین اجتماعی، دارای شخصیت حقوقی و مالی است.^(۳۰) دارایی‌ها و درآمدهای این صندوق غالباً از منابع غیردولتی تأمین می‌شود^(۳۱) و بودجه آن توسط هیأت امنای صندوق تصویب و جهت اجرا برای هیأت مدیره ابلاغ می‌شود.^(۳۲)

بنابراین باتوجه به اینکه صندوق تأمین اجتماعی همه شرایط مقرر در ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری را دارا می‌باشد، باید این صندوق را به موجب ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، مستثنی از شمول این قانون دانست.

با پذیرش استثناء بودن صندوق تأمین اجتماعی از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، بدیهی است که نباید احکام مقرر در این قانون را حاکم بر مراجع غیرمشمول بدانیم و پذیرش حکم خاصی برای این قبیل مراجع نیازمند تصریح قانونگذار است. برای نمونه ماده ۷۴ این قانون^(۳۳) که به شمول آن بر همه دستگاه‌های اجرای مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری اشاره دارد، تکلیف خود نسبت به همه مراجع غیرمشمول را به صراحت بیان کرده است.

بنابراین، در خصوص سمت مدیریت حرفه‌ای و سیاسی باید معتقد بود که باتوجه به عدم شمول قانون مدیریت خدمات کشوری نسبت به صندوق تأمین اجتماعی، این صندوق از شمول این تقسیم‌بندی خارج است و حکم مقرر در ماده (۵۴) «قانون مدیریت خدمات کشوری» شامل سمت مدیریت عامل صندوق تأمین اجتماعی نمی‌شود. ماده ۱ «مصوبه شورای عالی اداری در خصوص نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای کلیه دستگاه‌های اجرایی کشور» (مصوب ۱۳۸۹/۱۲/۹)^(۳۴) نیز به این مطلب اشاره دارد که تفکیک مدیران به حرفه‌ای و سیاسی را باید منحصر در عنوان دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری دانست و آن را با لحاظ استثنائات مقرر در ماده ۱۱۷ این قانون مورد توجه قرار داد.

بنابر آنچه در این بند گفته شد، می‌توان نتیجه گرفت که هرچند برخی از استدلال‌های نمایندگان مجلس در بیان مغایرت انتصاب آقای مرتضوی با قوانین کشور بلاوجه است؛ اما باتوجه به آنچه در بندهای ۱ و ۲ بررسی حقوقی بیان گردید، باید انتصاب ایشان توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی را بدون رعایت قوانین حاکم بر این موضوع دانست و لذا این انتصاب مغایر با «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» می‌باشد.

بند ۳- اثر معلق بودن مدیر عامل منصوب از قضاوت، بر پذیرش سمت جدید توسط او

به موجب بند ۴ دادخواست نمایندگان مجلس به هیات عمومی دیوان عدالت اداری، آقای مرتضوی در زمان انتصاب به مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی، قاضی

معلّق بوده است و به اعتقاد آنها قاضی معلق نمی‌توانسته است که در یک پست غیرقضایی مشغول به کار شود؛ مگر اینکه به موجب حکم دادگاه صالح از اتهام وارده تبرئه شود و از حالت تعلیق خارج شود.

توضیح آنکه ماده (۳۹) «قانون نظارت بر رفتار قضات» (مصوب ۱۳۹۰)^(۳۵) مقرر داشته است که قاضی در مظان ارتکاب جرم عمدی تا رسیدگی به اتهامش تعلیق می‌شود. به موجب ماده (۱۳) «قانون رسیدگی به تخلفات اداری» (مصوب ۱۳۷۲) نیز حکم مشابهی برای غیرقضات پیش‌بینی شده است که به موجب آن کارمندی که پرونده‌شان به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع شده است قابل تعلیق اعلام شده‌اند.

برطبق ماده (۴۲) «قانون نظارت بر رفتار قضات» «قاضی تعلیق شده در ایام تعلیق از یک سوم تمام حقوق و مزایا برخوردار و در صورت براءت یا منع تعقیب، مستحق دریافت مابقی آن است». در خصوص کارمندان دولت نیز به موجب قسمت اخیر ماده (۴۲) لایحه اصلاح قسمتی از قانون اصول تشکیلات دادگستری (مصوب ۱۳۳۳) مقرر شده است که «در صورت حصول براءت، ایام تعلیق جزء مدت خدمت محسوب و مقرری آن به کارمند داده خواهد شد».

با جمع مواد فوق می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که باتوجه به برخورداری قاضی معلّق از حقوق و مزایای دوران تعلیق در فرض براءت از اتهام وارده، و همچنین احتساب سوابق ایام تعلیق او جزو سوابق خدمتش، قاضی در مدت تعلیق همچنان دارای رابطه استخدامی با قوه قضاییه می‌باشد.

باتوجه به آنچه گفته شد، جهت بررسی این مورد باید به نکات زیر توجه داشت:

۱- تعلیق قاضی در صورتی اتفاق می‌افتد که او متهم به ارتکاب جرم عمدی بوده باشد.

۲- دادستان و دادگاه عالی انتظامی قضات باید این اتهام را واهی ندانسته باشند.

۳- یک سوم از حقوق و مزایای قاضی معلق جهت گذران زندگی به او پرداخت می‌شود.

۴- تا زمان حصول نتیجه رسیدگی در دادگاه صالح، وضعیت استخدامی چنین شخصی ثابت نخواهد داشت.

۵- در صورت رفع اتهام علاوه بر اعاده به خدمت، مابقی حقوق و مزایای دوران تعلیق را هم دریافت خواهد کرد.

۶- در صورت رفع اتهام، ایام تعلیق جزو سنوات خدمتی او به حساب می‌آید. به موجب بند ۳ لایحه دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خطاب به هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، استدلالاتی مطرح است که حاکی از امکان «مأمور به خدمت شدن» قاضی معلق است. در اینجا استدلالهای موافقان امکان «مأمور به خدمت شدن» قاضی را مطرح خواهیم کرد و در ادامه ضمن بررسی نظرات مخالفان «مأمور به خدمت شدن» قاضی معلق، به ارائه تحلیل حقوقی خود خواهیم پرداخت:

۱) به موجب ماده (۳۹) «قانون نظارت بر رفتار قضات» اساساً تعقیب قاضی و بررسی اتهامات او مستلزم تعلیق او از سمت قضایی است. چراکه تا زمان تصدی سمت قضایی، احضار و تحقیق از قاضی امکان‌پذیر نیست و رسیدگی به اتهامات چنین شخصی نیازمند تعلیق او از این سمت است. بنابراین هدف قانونگذار در وضع این حکم این نبوده است که به طور کلی قاضی را از تصدی هر پستی اعم از اداری و یا قضایی منع کند، بلکه تعلیق او تنها به قصد امکان رسیدگی به اتهام اوست.

۲) تعلیق قاضی از سمت قضایی لزوماً بدان معنی نیست که قاضی حتماً مرتکب جرمی شده و محکوم خواهد شد. چراکه در بسیاری از موارد، پس از بررسی این قبیل پرونده‌ها، قاضی از اتهام منتسب برائت حاصل نموده و مجدداً در سمت های قضایی مشغول به کار شده است. بنابراین نمی‌توان قاضی معلق را به صرف تعلیق از امکان تصدی پست‌های غیرقضایی منع کرد و اعتبار او را دارای خدشه دانست.

۳) اگر بپذیریم که تعلیق قاضی صرفاً به هدف سلب مصونیت قضایی از او باشد و نه قطع رابطه خدمتی آنان با دستگاه قضایی کشور، امکان مأمور به خدمت شدن قاضی معلق امری پذیرفته شده است و مغایر با قوانین نمی‌باشد.

۴) در نکته آخر دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص مسئله تعلیق آمده است که آقای سعید مرتضوی پس از خاتمه کار در دادستانی تهران، با سمت معاون دادستان کل کشور در حال انجام وظیفه بود که به درخواست رئیس جمهور و موافقت ریاست قوه قضاییه (به عنوان عالیترین مقام قضایی کشور) به مدت دو سال به قوه مجریه مأمور گردید و ریاست قوه قضاییه پس از خاتمه دو سال و با

وجود اطلاع از تعلیق آقای مرتضوی، به مدت ۲ سال دیگر نیز با تمدید مأموریت وی موافقت کرد. این امر بیانگر این مطلب است که هرچند آقای مرتضوی از سمت قضایی خود تعلیق شده بود اما این به معنای منفک شدن ایشان از قوه قضاییه نبوده است و بنابراین امکان انتقال و مأمور به خدمت شدن ایشان از این قوه به مناسب اداری وجود داشته است.

۵) به طور کلی هر شغل یا سمتی نیازمند صلاحیت و ویژگی‌های خاص خود می‌باشد و بر فرض زیر سوال رفتن صلاحیت‌های لازم برای تصدی یک شغل و یا سمت خاص، نمی‌توان صلاحیت آن مستخدم را در پذیرفتن سایر مشاغل که به آن ویژگی‌ها نیاز ندارد نفی کرد. باتوجه به اینکه یکی از شرایط لازم برای تصدی امر قضا «عدالت» می‌باشد، در صورتی که اماره‌ای مبنی بر زائل شدن عدالت او مطرح شده باشد، لازم است تا مسئولین قوه قضائیه ضمن تعلیق او، پرونده را جهت بررسی و صدور حکم قطعی به مراجع صالح ارجاع دهند. بنابراین، تعلیق قاضی از باب تضمین «عدالت» قاضی است و نتیجتاً نباید آن را شامل مشاغل و سمت‌های اداری و اجرایی نیز دانست. نتیجه اینکه باید معتقد بود چنین شخصی می‌تواند در سایر پست‌ها مأمور به خدمت شود و به ایفای وظیفه غیرقضایی بپردازد.

بر این اساس، موافقین این نظر معتقدند که تعلیق از سمت قضایی به معنای تعلیق از کلیه خدمات اداری و اجرایی نمی‌باشد و امکان بکارگیری قاضی معلق در سایر پست‌ها و سمت‌ها وجود دارد. بنابراین بکارگیری آقای مرتضوی به عنوان مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی مغایر با قانون نبوده است.

اما با بررسی نظرات مخالفان امکان مأمور شدن قاضی معلق، و با عطف توجه به دفاعیات مطرح شده در این پرونده، به نظر می‌رسد انتصاب آقای مرتضوی، باتوجه به معلق بودن ایشان از قضاوت، مغایر با منطق حقوقی - استخدامی و همچنین قانون می‌باشد. توضیح آنکه:

۱) هدف از تعلیق قاضی یا هر کارمند دولتی، کوتاه نمودن دست متهمین از خدمات دولتی و عمومی است. به عبارتی، در حالت تعلیق، کارمند دولت و یا قاضی به دلیل تردید در صلاحیتشان جهت ادامه خدمت و همچنین سلب اعتماد جامعه از آنان واجد صلاحیت لازم جهت تصدی یک سمت عمومی شناخته نمی‌شوند. برخی

از حقوقدانان نیز بر این نکته تأکید دارند که علت تعلیق حفظ مصالح و منافع و حیثیت اداره می‌باشد (مدنی، ۱۳۸۹: ۱۵۴) و یا هدف از تعلیق را پاسداری از منافع اداره معرفی می‌کنند. (ابوالحمد، ۱۳۷۹: ص ۲۶۴)

۲) قاضی معلق در زمان تعلیق، و تا زمان صدور حکم، دارای رابطه استخدامی متزلزلی با دستگاه متبوع خودش می‌باشد. به گونه‌ای که اگر از اتهامش تبرئه شود، علاوه بر اینکه حقوق ایام تعلیقش را به صورت کامل دریافت می‌کند، مدت زمان تعلیق او نیز جزو سابقه خدمتی او محاسبه خواهد شد. اما مفهوم مخالف این عبارات این است که در صورتی که به موجب حکم قضائی، قاضی معلق به اتهام وارده محکوم شود نه تنها مابه‌التفاوت حقوق ایام تعلیق را دریافت نخواهد کرد، بلکه مدت زمان تعلیق او نیز جزو سابقه خدمت او به حساب نمی‌آید. بنابراین انتقال و یا مأموریت چنین فردی که دارای رابطه استخدامی باثباتی نمی‌باشد، خلاف قانون و حتی ابزاری جهت دور زدن قانون به حساب می‌آید. به عبارتی در صورت محکومیت چنین شخصی باتوجه به مفهوم مخالف بیان شده، وی در ایام تعلیق اساساً دارای رابطه استخدامی نبوده است تا بتوان برای مثال او را مأمور و یا منتقل نمود. از این مطلب می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که تصمیم‌گیری در خصوص انتقال یا مأمور به خدمت کردن یک قاضی معلق، نیازمند مشخص بودن وضعیت استخدامی او می‌باشد.

۳) برخی نویسندگان حقوق عمومی «مأموریت» را به عنوان یکی از حالات استخدامی معرفی می‌کنند که لازمه آن داشتن پست و وظیفه در زمان انتقال است (امامی و استوارسنگری، ۱۳۹۱: ۳۳۷) و حال آنکه حالت تعلیق را به عنوان موارد آمادگی به خدمت کارمندان به حساب آورده‌اند. (امامی و استوارسنگری، ۱۳۹۱: ۳۳۹) به عبارتی تعلیق را باید جزء حالات غیرفعال استخدامی به حساب بیاوریم و حال آنکه تا زمانی که کسی در پست سازمانی خود، در حالت اشتغال نبوده و دارای وظایف مشخصی نباشد، نمی‌توان راجع به انتقال و یا مأموریت او سخن گفت. در مورد بحث ما تعلیق به معنای انتظار جهت بازگشت به پست سازمانی قبلی است و نمی‌توان تا قبل از این رجوع به سمت قبلی، چنین شخصی را به سمت دیگری مأمور کرد.

۴) هرچند در قوانین در خصوص امکان انتقال و یا مأمور نمودن قاضی معلق صراحتاً حکم قانونی خاصی پیش‌بینی نشده است، اما با مراجعه به قوانین استخدامی

کشور می‌توان نشانه‌هایی یافت که امکان مأمور شدن قاضی یا هر کارمند دولتی در حالت تعلیق را ممتنع می‌سازد. توضیح آنکه، با جمع بندهای (الف) و (ز) ماده (۱۲۰) «قانون مدیریت خدمات کشوری» (مصوب ۱۳۸۶)^(۳۶) روشن می‌شود که کارمندان دولت تنها در یکی از حالت‌های استخدامی قرار خواهند داشت که حالت اشتغال مذکور در بند (الف) نمی‌تواند با حالت تعلیق مقرر در بند (د) ماده (۱۲۴) «قانون استخدام کشوری»^(۳۷) قابل جمع باشد. توضیح آنکه علی‌رغم عدم پیش‌بینی حالت تعلیق در ماده (۱۲۰) «قانون مدیریت خدمات کشوری»، اما با توجه به تأکید بند (ز) این ماده مبنی بر معتبر بودن سایر حالات استخدامی مقرر در سایر قوانین، می‌توان از بند (د) ماده (۱۲۴) «قانون استخدام کشوری» استفاده کرد و این مورد را نیز قابل جمع با حالت اشتغال ندانست.

لازم به ذکر است که این استدلال اختصاصاً در خصوص امکان مأمور کردن قاضی معلق بکار نرفته است؛ بلکه باید آن را به عنوان یک اصل حقوقی کلی مورد توجه قرار داد.

۵) در خصوص آخرین استدلال وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز باید گفت که بر فرض موافقت رئیس قوه قضائیه با مأمور به خدمت شدن آقای مرتضوی، نمی‌توان این موافقت را دلیلی بر قانونی بودن این مأموریت دانست و از این عمل نتیجه گرفت که انتقال یا مأمور کردن قاضی معلق در ایام تعلیق بلااشکال است.

بنابراین، در قضیه مورد بحث با توجه به اینکه آقای مرتضوی از شغل خود معلق گردیده بود، انتصاب ایشان به سمت مدیر عاملی صندوق تأمین اجتماعی از طریق مأمور به خدمت کردن او، مغایر با قانون و منطق حقوقی بوده است. به عبارتی با یک قاضی معلق نمی‌توان و نباید همانند یک مستخدم فعال در شغل خود برخورد کرد.

مرحله دوم: صدور حکم به ابطال انتصاب توسط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

با انتصاب آقای مرتضوی به مدیرعاملی صندوق تأمین اجتماعی از سوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شکایتی از سوی چند تن از نمایندگان مجلس نسبت به این تصمیم نزد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مطرح شد. هیأت عمومی دیوان نیز باتوجه به شکایت واصله، اقدام به بررسی و رسیدگی به این درخواست نمود.

در اینجا لازم است ضمن بررسی روند پرونده در این مرحله، ابهامات و ایرادات وارده را مطرح کرده و با ارائه تحلیل و بررسی حقوقی، به صحت یا عدم صحت عملکرد هریک از مراجع و اشخاص دخیل در دعوا بپردازیم.

باتوجه به سیر پرونده، در این مرحله به بررسی موارد زیر خواهیم پرداخت:

در بند اول، مسئله صلاحیت دیوان عدالت اداری برای رسیدگی به این شکایت، که در لایحه دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد اعتراض بوده را بررسی خواهیم کرد و در مقام پاسخ به این پرسش بر می‌آییم که آیا دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی به مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی را دارد؟ دیگر اینکه در صورت پذیرش چنین صلاحیتی، آیا هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی دارد و یا شعب دیوان؟

در بند دوم، به بررسی مسئله ابلاغ رأی هیأت عمومی دیوان به طرفین دعوا خواهیم پرداخت و نحوه ابلاغ را در این مورد به بحث می‌گذاریم.

در بند سوم نیز اثر مترتب بر رأی هیأت عمومی دیوان در ابطال مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی و حکم انتصاب وزیر را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

در نهایت، در بند چهارم نحوه اعتراض به رأی هیأت عمومی دیوان بررسی خواهد شد.

بند ۱- صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به این شکایت

یکی از موضوعاتی که در این پرونده لازم است مورد بحث و بررسی قرار بگیرد مسئله صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی است. چراکه در بخش اول شکایت نمایندگان مجلس از انتصاب آقای مرتضوی، انتخاب هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی مورد اعتراض

واقع شد و با ادعای برخلاف قانون بودن این انتخاب، درخواست ابطال آن به دیوان عدالت تقدیم شده بود. در اینجا، این سوال مطرح است که آیا دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی به انتخاب هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی را دارد یا خیر؟

الف) صلاحیت دیوان عدالت اداری برای رسیدگی به شکایت از تصمیم هیأت امنای صندوق

۱- براساس اصل (۱۷۰) قانون اساسی، رسیدگی به شکایت از تصویب نامه‌ها و آئین نامه‌های دولتی و تشخیص مغایرت آن‌ها با قوانین و مقررات اسلامی برعهده دیوان عدالت اداری قرار گرفته است. باتوجه به اماره «قوه مجریه» در این اصل می‌توان گفت که منظور قانونگذار اساسی از تصویب نامه‌ها و آئین نامه‌های دولتی در این اصل تنها به معنای تصویب نامه‌ها و آئین نامه‌های قوه مجریه می‌باشد و سایر مراجع و نهادهای عمومی را شامل نمی‌شود.^(۳۸)

۲- اطلاق عبارت اصل (۱۷۳) قانون اساسی^(۳۹)، بیانگر این مطلب است که منظور قانونگذار اساسی از عبارت «مأمورین یا واحدها یا آئین نامه‌های دولتی»، مطلق همه مأمورین و واحدها و آئین نامه‌های دولتی می‌باشد؛ و این اصل منحصر به قوه مجریه نیست. به عبارتی دامنه شمول این اصل، همه نهادهای عمومی که به اعمال بخشی از قدرت عمومی می‌پردازند می‌باشد.

۳- قانون تفسیر ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری در رابطه با قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مصوب ۱۳۷۴/۷/۱۱)^(۴۰) به صراحت صلاحیت دیوان را در رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آئین نامه‌های دولتی (به مفهوم اعم آن) مقرر کرده است که با وجود این قانون تردیدی در صلاحیت دیوان عدالت اداری برای رسیدگی به شکایت از صندوق تأمین اجتماعی وجود ندارد. رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری به شماره ۱۶۵ مورخ ۱۳۷۴/۹/۱۱ نیز این مطلب را مورد تأکید قرار داده است که نهادها و مؤسسات عمومی مذکور در قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی در اجرای قانون دیوان عدالت اداری در زمره واحدهای دولتی مذکور در بند (الف) ماده ۱۱ قانون اخیر دیوان عدالت اداری شناخته می‌شوند؛ و بنابراین صلاحیت دیوان برای رسیدگی به شکایات از این دست نهادها محرز و ثابت است.

۴- به موجب ماده (۱۳) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵)، «تصمیمات و اقدامات» به عنوان موارد قابل شکایت مشخص شده بودند. این عبارت بیانگر این مطلب است که منظور قانونگذار اساسی از شکایت از مأمورین و واحدهای دولتی در

حقیقت شکایت از تصمیمات و اقدامات آنان بوده است.

بنابراین باتوجه به اینکه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی به عنوان یکی از ارکان صندوق، در حقیقت بخشی از شخصیت حقوقی این صندوق را تشکیل می‌دهد؛ و همچنین باتوجه به صلاحیت عام دیوان برای رسیدگی به شکایت از تصمیمات و اقدامات این صندوق، باید قائل به صلاحیت دیوان در رسیدگی به مصوبه این هیأت مبنی بر «انتخاب مدیرعامل» صندوق بوده و اعلام مغایرت آن با قانون را کاملاً در حدود وظایف دیوان دانست. در این خصوص توجه به این نکته لازم است که با توجه به اینکه تصمیم هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی بر اساس «قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی» (مصوب ۸۸/۱۲/۸) و تبصره ذیل بند (پ) ماده (۸) اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۹/۴/۲۰) هیأت وزیران، با پیشنهاد هیأت امنای صندوق و تأیید و حکم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت می‌گیرد، برخی معتقدند بند ۱ مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی تنها جنبه پیشنهاد داشته و قابل طرح در هیأت عمومی دیوان نمی‌باشد، همچنانکه رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز پیشنهادات اداری را واجد وصف تصمیم اداری و اثر حقوقی ندانسته و تنها در حد یک پیشنهاد اداری به حساب آورده است و طرح آن در هیأت عمومی را قابل توجیه ندانسته است.^(۴۱)

اما با توجه به حکم هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در ابطال بند ۱ مصوبه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی می‌توان مشاهده کرد که هیأت عمومی دیوان بند ۱ این مصوبه را با این استدلال که این هیأت صلاحیت «انتخاب» مدیرعامل را ندارد و تنها می‌تواند نسبت به «پیشنهاد» مدیرعامل جدید اقدام کند، مغایر با قانون اعلام کرد و در حقیقت ابطال آن را به دلیل خروج این هیأت از حدود صلاحیتش بیان کرده است. بنابراین هیأت در موضوع پیشنهاد هیأت امناء ورود پیدا نکرده است، بلکه تنها خروج آن هیأت از حدود صلاحیتش را خلاف قانون اعلام کرده است.

ب) مرجع صالح رسیدگی در دیوان عدالت اداری؛ شعب یا هیأت عمومی؟

با پذیرش این مطلب که دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی در خصوص تصمیمات و اقدامات صندوق تأمین اجتماعی را دارد؛ مورد دیگری که سبب ایجاد چالش حقوقی در این پرونده شده بود، این مطلب است که رسیدگی به شکایت از

تصمیم هیأت امنای صندوق باید در هیأت عمومی دیوان مورد رسیدگی قرار می‌گرفت یا در شعب دیوان؟

به موجب ماده (۱۳) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵)^(۴۲) بخشی از صلاحیت دیوان شامل رسیدگی به تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی می‌شد. در ماده (۱۹) قانون مذکور^(۴۳) نیز آن دسته از تصمیمات دولتی که همانند قانون دارای ویژگی عام بودن می‌باشند و به عبارتی با حقوق افراد بیشتری در ارتباط هستند، در صلاحیت هیأت عمومی دیوان قرار گرفته‌اند. نظارت بر این دسته از تصمیمات توسط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند را می‌توان همانند نظارت رئیس مجلس شورای اسلامی بر مصوبات دولت مقرر در اصل ۱۳۸ قانون اساسی به شمار آورد که به منظور جلوگیری از تجاوز و تعدی آئین‌نامه‌ها به قوانین عادی صورت می‌گیرد. به عبارتی این نظارت در حقیقت به عنوان ابزاری جهت حراست از اصل سلسله مراتب قوانین به شمار می‌آید که هدفش حراست از قوانین عادی در برابر آئین‌نامه‌ها و مقررات مغایر می‌باشد. بنابراین نظارت دیوان عدالت اداری در دو سطح «تصمیمات و اقدامات» (جزءهای الف و ب بند ۱ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری) و «آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی» (بند ۱ ماده ۱۹ قانون دیوان عدالت اداری) تقسیم می‌شوند.

به موجب لایحه دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دیوان، به این مطلب اشاره شده است که ماده (۱۹) «قانون دیوان عدالت اداری» در مقام بیان حدود صلاحیت هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، در رسیدگی به شکایات اشخاص حقیقی و حقوقی از آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها و صدور آراء وحدت رویه در مورد آراء متناقض و نیز در مورد آراء مشابه می‌باشد؛ و با استناد به این ماده، وزیر مربوطه اعتقاد به عدم صلاحیت هیأت عمومی دیوان در رسیدگی به این شکایت را داشت. به اعتقاد متشاکي، انتخاب مدیرعامل توسط هیأت امنای صندوق و انتصاب او از سوی وزیر مربوطه تصمیمی موردی بوده و مصوبه، آئین‌نامه و یا بخشنامه تلقی نمی‌شود تا رسیدگی به آن در صلاحیت هیأت عمومی دیوان باشد. افزون بر این، درخصوص صلاحیت شعب دیوان نسبت به این پرونده نیز، وزیر مربوطه در لایحه دفاعیه خود بیان می‌دارد که باتوجه به عدم رعایت شرایط قانونی

مذکور در ماده (۲۱) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵)^(۴۴) (مبنی بر لزوم طرح شکایت در قالب فرم دادخواست و پرداخت هزینه دادرسی) و عدم رعایت این شرایط توسط شاکیان پرونده، این پرونده حتی امکان طرح و رسیدگی در شعب دیوان را نیز ندارد و مبتنی بر این دلیل تقاضای صدور قرار رد شکایت در دعوی مطرحه را می‌نماید.

برخلاف نظر وزیر مزبور، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با استناد به واژه «تصمیمات» در ماده (۱۹) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵)، اقدام وزیر و هیأت امنای صندوق را به عنوان تصمیم اداری به حساب آورد، و خود را در رسیدگی به این پرونده دارای صلاحیت به حساب آورد.

ارزیابی اقدام دیوان:

۱- باتوجه به عبارت بند «۱» ماده (۱۳) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵) که مقرر می‌دارد شکایت از «تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی» در صلاحیت دیوان عدالت اداری است و جمع آن با بند «۱» ماده (۱۹) این قانون که «رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها...» را در صلاحیت هیأت عمومی دیوان قرار داده است، می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که اساساً شکایت از تصمیمات و اقدامات مأموران و واحدهای دولتی (به معنای عام آن که شامل نهادهای عمومی غیردولتی نیز می‌شود) در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری می‌باشد. اما در مواردی که تصمیم یا اقدام به صورت «آئین‌نامه و یا سایر نظامات و مقررات» بروز می‌کند، باتوجه به اینکه اینگونه تصمیمات جزئی و موردی نمی‌باشند و تصمیمات نوعی و عام‌الشمول هستند و اغلب حقوق تعداد بیشتری از مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهند، صلاحیت رسیدگی به شکایت از آنها برعهده هیأت عمومی دیوان گذاشته شده است.

۲- برخلاف نظری که عبارت «تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور» در ماده (۱۹) را پیش‌بینی امکان خروج از حدود تصمیمات عام‌الشمول می‌داند و واژه «مذکور» در این عبارت را تنها معطوف به واژه «مقررات» به شمار می‌آورند، با توجه

به واژه «مذکور» در این عبارت که عطف به عبارت «آئین نامه و یا سایر نظامات و مقررات» می شود و همچنین سیاق کلی این بند که در صدر آن با پیش بینی عبارت «رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین نامه ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها...» در حقیقت حوزه مدنظر قانونگذار در اعمال این نظارت را مشخص می کند، می توان اینگونه نتیجه گرفت که عبارت «تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور» در این ماده در حقیقت کلیه تصمیمات و یا اقدامات را شامل نمی شود، بلکه تنها تصمیمات و اقداماتی را شامل می شود که به صورت آیین نامه یا سایر نظامات و مقررات بروز پیدا می کنند.

۳- با پذیرش نظر موافقان رسیدگی هیأت عمومی دیوان در این زمینه، دیگر چگونه می توان بین تصمیمات و اقداماتی که قابل رسیدگی در شعب می باشند و تصمیمات و اقداماتی که قابل رسیدگی در هیأت عمومی هستند تفکیک ایجاد کرد. چراکه در بند ۱ ماده ۱۹ قانون دیوان (۸۵) هیچ معیار یا ضابطه خاصی پیش بینی نشده است و از این پس هر کس می تواند ادعا کند که به پرونده او در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری رسیدگی شود و نه شعب دیوان. به عبارتی، چنین برداشتی از عبارت «تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور» سبب تزلزل در ماهیت وجودی شعب دیوان عدالت اداری می باشد و به نوعی نقض غرض قانونگذار است. موافقان صلاحیت هیأت عمومی دیوان در رسیدگی به این مورد اینگونه استدلال می کنند که تصمیم موردی مورد بحث، اثر نوعی و کلی دارد و به همین دلیل باید همانند سایر مواردی که جنبه نوعی دارند در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورد بررسی قرار بگیرند. اما علاوه بر اینکه چنین تصمیمی اثر کلی و نوعی ندارد اساساً «ماده ۱۹ چنین قصد و نظری نداشته است که صلاحیت هیأت عمومی را به تصمیمات موردی با اثر کلی توسعه دهد.» (۴۵)

۴- انتخاب آقای مرتضوی توسط هیأت امنای دیوان و انتصاب ایشان توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی یک تصمیم موردی می باشد و آئین نامه یا نظامات و مقررات به حساب نمی آید تا رسیدگی به آن در صلاحیت هیأت عمومی دیوان باشد. بنابراین شعب دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی به موضوع را داشته اند و رسیدگی هیأت عمومی دیوان به این شکایت و صدور رأی، برخلاف قانون به نظر

می‌رسد. به عبارتی، باتوجه به اینکه در حقوق اداری انتصابات اداری نه در زمره آئین‌نامه است و نه نظامات و مقررات دولتی، بنابراین رسیدگی به آن تنها در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری می‌باشد.

۵- بر مبنای دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شکایت نمایندگان مجلس براساس درخواستی خطاب به هیأت عمومی دیوان صورت گرفته، و از این جهت واجد شرایط مقرر در ماده (۲۱) قانون دیوان برای طرح دعوا در شعب دیوان نبوده است. بنابراین چنین شکایتی باتوجه به عدم صلاحیت هیأت عمومی دیوان، حتی امکان بررسی و طرح در شعب دیوان را نیز نداشته است.

بند ۲- ابلاغ رأی هیأت عمومی دیوان

علی‌رغم اینکه به نظر نگارنده رسیدگی به این پرونده در هیأت عمومی دیوان برخلاف قانون صورت گرفته است، اما لازم است به بررسی این موضوع بپردازیم که رأی صادره از سوی هیأت عمومی دیوان در خصوص این پرونده، با چه فرآیندی و خطاب به چه مرجع و مقامی باید ابلاغ می‌شد؟

۱- به موجب ماده (۳۳) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵)^(۴۶) نحوه ابلاغ آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد. ماده (۳۷) «آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۷۹) نیز مقرر داشته بود که «... ابلاغ اوراق و احکام و تصمیمات دیوان به وسیله مأمورین ابلاغ و اجراء دادگستری با ضوابط آیین دادرسی مدنی می‌باشد». همچنین به موجب ماده (۳۴) قانون دیوان، «کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً اجراء نمایند». تبصره ۱ ماده (۴۹) آئین دادرسی دیوان نیز مقرر می‌دارد که «شعب دیوان پس از قطعیت حکم آنرا به طرفین ابلاغ می‌نمایند...».

همان‌طور که از قانون دیوان عدالت اداری و آئین دادرسی دیوان بر می‌آید، نحوه ابلاغ رأی در دیوان مبتنی بر قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد. از طرفی همان‌طور که گفته شد، به موجب تبصره ۱ ماده (۴۹) «آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» تنها شعب دیوان هستند که مکلف به ابلاغ آراء خود می‌باشند و هیچ الزامی در خصوص ابلاغ آرای هیأت عمومی دیوان پیش بینی نشده

است.

۲- ماده (۵۳) آئین دادرسی دیوان مقرر داشته است: «آراء هیأت عمومی برای شعب دیوان و کلیه مراجع قضائی و اداری ذی ربط لازم‌الاتباع است و جز به موجب قانون یا رأی دیگر هیأت عمومی قابل تغییر نیست». از این ماده می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که آرای این هیأت در حکم قانون می‌باشند و برای همه مراجع قضایی و اداری لازم‌الاتباع می‌باشند، بنابراین باتوجه به لزوم علنی بودن قوانین، به عنوان یکی از ویژگی‌های ذاتی آن^(۴۷) لزوماً باید این آراء نیز از طریق روزنامه رسمی اعلان عمومی شود، تا همه مراجع قضایی و اداری از آن آگاه شوند. بنابراین آراء هیأت عمومی دیوان، همانند قوانین باید از طریق چاپ در روزنامه رسمی انتشار بیابند.

از آنچه گفته شد می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با توجه به در حکم قانون بودن، لزوماً باید در روزنامه رسمی به چاپ برسند، هرچند که شبهه در خصوص لزوم ابلاغ این آراء به طرفین دعوا همچنان باقی می‌باشد.

جهت رفع این ابهام، توجه به صراحت ماده (۴۳) «قانون دیوان عدالت اداری»^(۴۸) مبنی بر امکان تجدیدنظرخواهی از آراء متناقض، پس از صدور رأی وحدت رویه در هیأت عمومی مفید فایده خواهد بود. چراکه تعیین مدت یک ماه از تاریخ درج رأی هیأت عمومی در روزنامه رسمی، می‌تواند مصدق این مطلب باشد که اساساً مسئله ابلاغ رأی در مورد آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، بر مبنای ابلاغ از طریق انتشار آن در روزنامه رسمی می‌باشد و هیأت عمومی دیوان هیچ الزام قانونی به ابلاغ آراء به طرفین دعوا ندارد. توجه به ماده (۴۵) این قانون^(۴۹) نیز می‌تواند این مطلب را روشن کند که اساساً انتشار آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری باید از طریق انتشار در روزنامه رسمی صورت بگیرد و علی‌الاصول نیازی به ابلاغ مستقیم به طرفین دعوا وجود ندارد.

بنابراین در موضوع مورد بحث، علی‌رغم اینکه هیأت عمومی دیوان صلاحیت رسیدگی به این پرونده را نداشته است، اما با انتشار رأی این هیأت در خصوص ابطال تصمیم و انتصاب آقای مرتضوی در روزنامه رسمی، رأی هیأت عمومی لازم‌الاجرا بوده و الزام قانونی برای ابلاغ آن به شخص یا هیأت خاصی وجود نداشته است.

بند ۳- اثر مترتب بر رأی هیأت عمومی دیوان

با صدور رأی هیأت عمومی دیوان مبنی بر ابطال انتخاب آقای مرتضوی توسط هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی و انتصاب ایشان توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سوالی که ممکن است مطرح شود این است که آیا با صدور این رأی مدیر عامل خود به خود منحل می‌شود و یا این رأی به منزله الزام وزیر و هیأت امنای صندوق به عزل ایشان و جلوگیری از تصرف او در صندوق مربوطه بوده است؟

۱- باتوجه به ماده (۲۰) «قانون دیوان عدالت اداری» (مصوب ۱۳۸۵)،^(۵۰) اثر ابطال مصوبات توسط هیأت عمومی دیوان از زمان صدور رأی توسط این هیأت می‌باشد. براساس ماده (۴۵) این قانون نیز مسئولان ذی‌ربط با انتشار رأی هیأت عمومی در روزنامه رسمی، مکلف به اجرای رأی شده‌اند و در صورت استنکاف از اجرای رأی، به تقاضای ذی‌نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، به مجازات مقرر در این ماده و جبران خسارت وارده محکوم می‌شوند.

۲- در پرونده پیش رو، با صدور رأی هیأت عمومی دیوان، انتخاب صورت گرفته توسط هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی به موجب ماده (۴۲) قانون دیوان^(۵۱) ابطال گردید. چراکه براساس قوانین ذکر شده همچون تبصره ذیل بند (پ) ماده (۸) و نیز ماده (۱۴) اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۹)، هیأت امنای صندوق تنها صلاحیت «پیشنهاد» مدیرعامل را به وزیر تعاون، کار و امور اجتماعی دارا بوده است و نه «انتخاب» وی. بنابراین با صدور این رأی تصمیم هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی ابطال شده است و اجرای رأی از سوی این هیأت موضوعیت ندارد.

۳- در خصوص ابطال انتصاب مدیرعامل صندوق توسط وزیر مربوطه، هرچند به موجب رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، حکم انتصاب مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی ابطال شد، اما این اقدام به ابطال را نباید به معنای اتمام این دعوای حقوقی دانست و به تبع آن طرفین دعوا را از انجام اقدامات لازم مبرا بدانیم. بلکه اجرای کامل حکم زمانی تحقق یافته است که وزیر مربوطه با انجام اقدامات لازم، از مداخله مدیرعامل منصوب خود در امور صندوق جلوگیری کند. بنابراین عدم انجام اقدامات لازم توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی را باید به معنای عدم اجرای حکم دیوان به حساب آورد که مشمول ماده (۴۵) «قانون دیوان عدالت اداری»

می‌باشد.

۴- در خصوص تکلیف آقای مرتضوی نیز باید گفت که هرچند ایشان مخاطب حکم دیوان نبوده‌اند، اما از آنجا که می‌توان ایشان را به عنوان موضوع حکم هیأت عمومی دیوان معرفی کرد؛ در صورتی که او از تاریخ صدور حکم، از تمکین آن خودداری کرده باشد و بی‌توجه به این حکم به انجام تصرفات خود در این صندوق مشغول باشد، مشمول عنوان مقرر در ماده (۴۵) «قانون دیوان عدالت اداری» خواهد بود.

بند ۴- بررسی نحوه اعتراض به رأی هیأت عمومی دیوان

با انتشار رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، اعتراضاتی مبنی بر غیرقانونی بودن رأی هیأت عمومی و تقاضای تجدیدنظر از آن از طرف آقای مرتضوی به عنوان موضوع حکم دیوان و همچنین وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مطرح شد. لذا لازم است به بررسی این مطلب بپردازیم که آیا آراء هیأت عمومی دیوان قابل تجدیدنظرخواهی یا اعتراض می‌باشند یا خیر؟

۱- به موجب قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۸۵)، به طور کلی آراء دیوان چه از سوی شعب آن صادر شده باشد و چه از سوی هیأت عمومی دیوان، به موجب ماده (۷) «قانون دیوان عدالت اداری»^(۵۲) و ماده (۵۳) «آئین دادرسی دیوان عدالت اداری»^(۵۳) قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشند و به محض صدور برای اطراف مرتبط با آن، لازم‌الاتباع است. البته در هر دو مورد، راهکارهایی جهت امکان تجدیدنظر و نظارت بر آنها پیش‌بینی شده بود که برای مثال می‌توان به ماده (۱۸) «قانون دیوان عدالت اداری»^(۵۴) و ماده (۵۳) «آئین دادرسی دیوان عدالت اداری»^(۵۵) اشاره کرد.

۲- باتوجه به قانون و آئین دادرسی دیوان عدالت اداری، سازوکار اعتراض یا تجدیدنظرخواهی از آرای شعب و هیأت عمومی دیوان به عنوان یکی از اصول لازم جهت دادرسی عادلانه در نظر گرفته نشده است. به طور خاص در خصوص آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با مطالعه قانون دیوان عدالت اداری و همچنین قانون آئین دادرسی آن، ملاحظه خواهد شد که تجدیدنظر از رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تنها در صلاحیت رئیس قوه قضائیه و رئیس دیوان عدالت اداری و یا بیست نفر از قضات دیوان عدالت اداری بوده است.^(۵۶)

بنابراین در موضوع مورد بحث، در صورتیکه نسبت به حکم صادره در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اعتراضی مطرح شد، علی‌الاصول تنها می‌توانسته است که درخواست خطاب به یکی از اشخاص صالح مقرر در ماده (۵۳) آئین دادرسی دیوان ارائه شود. هرچند که هیچ الزامی از جانب آنها در پذیرش اعتراض وزیر مربوطه وجود نداشته است و اساساً چنین تجدیدنظرخواهی و بررسی مجددی تنها در صلاحیت اشخاص مقرر در ماده (۵۳) بوده است.

در مقام جمع‌بندی این مرحله باید گفت علاوه بر اینکه دیوان عدالت اداری صلاحیت رسیدگی به تصمیمات و اقدامات سازمان تأمین اجتماعی و ارکان آن را دارد، مضمون حکم هیأت عمومی دیوان در خصوص ابطال تبصره ۱ مصوبه هیأت امنای سازمان تأمین اجتماعی به دلیل خروج از حدود صلاحیت آن هیأت، و نیز حکم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص اتخاذ تصمیم بدون توجه به شرایط قانونی مقرر، صحیح و منطبق با قانون بوده است. هرچند که با توجه به توضیحات داده شده و بیان این مطلب که هیأت عمومی دیوان می‌تواند به دعاوی که در خصوص آئین‌نامه‌ها و نظامات کلی و نوعی مطرح می‌شود رسیدگی کند، رسیدگی هیأت عمومی دیوان به این پرونده مورد خدشه بوده و به نظر می‌رسد رسیدگی به این موضوع در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری بوده است.

در موضوع ابلاغ حکم هیأت عمومی دیوان نیز علی‌رغم اینکه هیأت عمومی دیوان صلاحیت رسیدگی به این پرونده را نداشته است، اما با انتشار رأی این هیأت در خصوص ابطال تصمیم و انتصاب آقای مرتضوی در روزنامه رسمی، رأی هیأت عمومی لازم‌الاجرا بوده و الزام قانونی برای ابلاغ آن به شخص یا هیأت خاصی وجود نداشته است. با صدور این رأی در حقیقت حکم انتصاب آقای مرتضوی ابطال شده است و باتوجه به آنچه گفته شد هریک از وزیر و مدیرعامل منصوب او موظف بوده‌اند تا اقدامات لازم را در جهت اجرای این حکم انجام دهند. همچنین علی‌رغم پیش‌بینی امکان تجدیدنظر از آرای هیأت عمومی توسط محکوم‌علیه، باتوجه به قانون دیوان و آئین دادرسی آن، محکوم‌علیه‌م تنها می‌توانستند که درخواست خود را به مراجع صالح جهت درخواست تجدیدنظر بدهند تا در صورت صلاحدید آنها این قضیه دوباره در دیوان مورد رسیدگی قرار گیرد.

منابع و مأخذ

قوانین و مقررات

- اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۸-
 اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۷-
 اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۹-
 قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۵۸-
 قانون استخدام کشوری - مصوب ۱۳۴۵-
 قانون اصلاح قانون سرباز قهرمان - مصوب ۱۳۹۱-
 قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی - مصوب ۱۳۸۸-
 قانون الحاق یک تبصره به قانون نحوه اجرای اصول ۱۳۸ و ۸۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در رابطه با مسئولیت‌های رییس مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن - مصوب ۱۳۸۸-
 قانون انتزاع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی ایران از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی تهران - مصوب ۱۳۹۲-
 قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۸۹-
 قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور - مصوب ۱۳۹۱-
 قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴-
 قانون تفسیر ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری در رابطه با قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی - مصوب ۱۳۷۴-
 قانون دیوان عدالت اداری - مصوب ۱۳۸۵-
 قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲-
 قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۳-
 قانون سنجش و پذیرش دانشجو در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور - مصوب ۱۳۹۲-

قانون عضویت دولت جمهوری اسلامی ایران در مجمع کشورهای صادرکننده گاز - مصوب ۱۳۹۰ -

قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی - مصوب ۱۳۷۳ -

قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ -

قانون نظارت بر رفتار قضات - مصوب ۱۳۹۰ -

قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت - مصوب ۱۳۹۱ -

نظرات تفسیری شورای نگهبان.

اسناد و نامه‌ها

آئین دادرسی دیوان عدالت اداری ابلاغی رئیس قوه قضائیه - مورخ ۱۳۷۹ -

ابلاغ شماره ۱۵۲۴۲۶ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۲۵ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مبنی بر انتصاب آقای سعید مرتضوی به سمت مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی.

دادخواست چند تن از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به دیوان عدالت اداری به شماره ۶۷ مورخ ۱۳۹۱/۲/۲.

رأی وحدت رویه شماره ۳۲۱ مورخ ۷/۵/۱۳۸۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.
رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۲۶۱ مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۴ منتشر شده در روزنامه رسمی به شماره ۱۹۶۳۷ مورخ ۹۱/۵/۱۴.

صورتجلسه بیست و هفتمین جلسه هیأت امنای صندوق تأمین اجتماعی، مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۰.

لایحه دفاعیه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خطاب به دیوان عدالت اداری به شماره ۱۳۶۲/م/و، مورخ ۱۳۹۱/۳/۱۰.

مصوبه ۱۳۷۸/۱۱/۱۶ شورای عالی اداری در خصوص ادغام دو سازمان با عناوین «سازمان امور اداری و استخدامی کشور» و «سازمان برنامه و بودجه» و تشکیل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

مصوبه شورای عالی اداری درخصوص نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای کلیه دستگاه‌های اجرایی کشور - مصوب ۱۳۸۹ -

نامه شماره ۵۶۲۶۴ مورخ ۲۶/۹/۱۳۹۱ رئیس مجلس شورای اسلامی به ریاست جمهوری اسلامی ایران.

مقالات، کتب و یادداشت‌ها

- ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۷۹)، حقوق اداری ایران، تهران، انتشارات توس، چاپ ششم، جلد دوم.
- امامی، محمد، استوار سنگری، کورش (۱۳۹۱)، حقوق اداری، تهران، نشر میزان، چاپ پانزدهم، جلد اول.
- راسخ، محمد (۱۳۸۴)، بنیادهای نظری اصلاح نظام قانونگذاری، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، چاپ اول.
- فلاح زاده، علی محمد (۱۳۹۱)، یادداشت «درباره اختلاف حقوقی دولت و دیوان عدالت اداری»، منتشر شده در تارنمای: <http://rhoghough.ir/?p=5018>
- مدنی، جلال الدین (۱۳۸۹)، حقوق اداری ایران، تهران، انتشارات جنگل، چاپ اول، جلد دوم.

یادداشت‌ها

۱- قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی (مصوب ۱۳۷۳/۴/۲۹)
 «ماده واحده - واحدهای سازمانی مشروحه زیر و مؤسسات وابسته به آنها، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی موضوع تبصره ماده ۵ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۶ می‌باشند:

...

۱۰- سازمان تأمین اجتماعی»

۲- رأی شماره ۲۶۱ مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳- ماده واحده - متن زیر به عنوان تبصره (۸) به قانون نحوه اجراء اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در رابطه با مسؤولیت‌های رییس مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن الحاق می‌گردد:

تبصره ۸- در مواردی که رییس مجلس شورای اسلامی مصوبات، آیین‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌های مقامات مذکور در اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی را مغایر با متن و روح قوانین تشخیص دهد نظر وی برای دولت معتبر و لازم‌الاتباع است و دیوان عدالت اداری نسبت به این گونه موارد صلاحیت رسیدگی ندارد. تطابق تصمیمات مقامات مذکور با موارد ذکر شده با رییس مجلس شورای اسلامی می‌باشد. این قانون از تاریخ تصویب لازم‌الاجراء است و شامل موارد قبلی که نظر ریاست مجلس رعایت نگردیده نیز می‌شود. همچنین کلیه قوانین مغایر از جمله قانون استفساریه ماده (۲۵) قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۴/۱۲/۱۳۸۰ نسخ می‌شود.

۴- نامه شماره ۵۶۲۶۴ مورخ ۲۶/۹/۱۳۹۱ رئیس مجلس شورای اسلامی به ریاست جمهوری اسلامی ایران.

قابل مشاهده در: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/825206>

۵- تبصره ماده ۱۴ - «در صورت ضرورت، وزیر رفاه و تأمین اجتماعی می‌تواند برای حداکثر شش ماه به منظور انجام مسؤولیت‌های مدیرعامل صندوق، سرپرست تعیین و منصوب نماید.»

۶- با توجه به تغییرات مکرر در عنوان این نهاد (از سازمان به صندوق و بالعکس) سعی شده در هر مرحله به صورت صحیح از عنوان صندوق یا سازمان استفاده شود.

۷- آقای سعید مرتضوی در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۲۴ توسط شعبه یک دادگاه انتظامی قضات، به جهت رسیدگی به نقش ایشان در پرونده کشته شدگان بازداشتگاه کهریزک از سمت قضایی خود تعلیق شدند.

۸- ماده ۲۰- هیأت مدیره مرکب از پنج نفر عضو به شرح زیر می‌باشد.

معاون تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی که رییس هیأت مدیره و مدیر عامل سازمان است.

۹- ماده ۱۰ - اعضاء هیأت مدیره مرکب از ۳ نفر به شرح زیر است.

- رییس هیأت مدیره که سمت مدیر عامل را دارا می‌باشد از بین افرادی که در امور و تأمین اجتماعی دارای بصیرت و سوابق ممتد باشد و با پیشنهاد وزیر بهداشت و تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شوند.

منصوب می‌شود.

- دو نفر عضو اصلی هیأت مدیره با پیشنهاد وزیر بهداشت و تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شوند.
- یک نفر عضو علی‌البدل هیأت مدیره که از بین اعضای عالیرتبه سازمان به ترتیب مذکور در مورد اعضای اصلی، تعیین خواهد شد.

۱۰- ماده ۱۷ - وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به بررسی و اصلاح اساسنامه‌های کلیه دستگاههای اجرایی، صندوقها و نهادهای دولتی و عمومی فعال در قلمروهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور) نظام و سایر دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، اقدام و مراتب را پس از تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیأت وزیران برساند، استفاده از اعتبارات عمومی برای دستگاهها، صندوقها و نهادهای منصوب جدید مجاز خواهد بود. اصلاح آن بخش از اساسنامه‌ها که مربوط به ارکان نهادهای فوق‌الذکر می‌باشد، باید به‌ترتیبی صورت پذیرد که ترکیب کلی ارکان آنها به صورت زیر باشد:

الف - ...

ج - مدیرعامل: فردی خارج از مجمع و هیأت مدیره که به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورا یا مجمع یا هیأت امناء مربوطه برای مدت چهارسال انتخاب خواهد شد و انتخاب مجدد وی بلامانع می‌باشد

....

۱۱- ماده ۱۱۳- دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوقهای بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. سازمان مذکور زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است و وزیر در برابر مراجع قانونی ذی‌ربط پاسخگو می‌باشد.

۱۲- ج - نصب و عزل مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی و کلیه صندوق‌ها و بیمه‌های موضوع ذیل بند «ب» این قانون با پیشنهاد هیأت امناء سازمان و تأیید و حکم وزیر رفاه و تأمین اجتماعی انجام می‌پذیرد.

۱۳- وزیر رفاه و تأمین اجتماعی در صورت ضرورت می‌تواند حداکثر برای مدت شش‌ماه به منظور انجام وظایف مدیران عامل سازمانها، صندوقها و بیمه‌های موضوع این بند سرپرست منصوب نماید.

۱۴- ماده ۶ - اعضای شورای سازمان عبارتند از:

الف - هشت (۸) نفر نمایندگان دولت به شرح زیر:

۱- رئیس جمهور (رئیس شورا)

۲- وزیر رفاه و تأمین اجتماعی

۳- وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

۴- وزیر کار و امور اجتماعی

۵ - وزیر صنایع و معادن

۶- معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

۷- معاون برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور

۸- معاون حقوقی و امور مجلس رئیس جمهور

ب- چهار (۴) نفر نماینده کارفرمایان به شرح زیر:

...

۱۵- ماده ۸- وظایف و اختیارات شورا به شرح زیر می‌باشد:

...

چ- تصویب پیشنهاد هیئت مدیره سازمان در خصوص انتخاب مدیرعامل.

۱۶- تبصره ۱ ماده ۱۷- شرط عضویت در کلیه سطوح ارکان فوق، داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد با پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریت، حسابداری، بیمه، مالی، اقتصاد، انفورماتیک و گروه پزشکی خواهد بود و انتصاب افراد مزبور پس از تأیید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور نافذ می‌باشد.

۱۷- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور از ادغام دو سازمان به عناوین «سازمان امور اداری و استخدامی کشور» و «سازمان برنامه و بودجه» مطابق مصوبه ۱۳۷۸/۱۱/۱۶ شورای عالی اداری تأسیس شد. در تاریخ ۱۳۸۶/۴/۱۸ با مصوبه شورای عالی اداری، «سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور» منحل گردید و وظایف و مسئولیت‌های آن به تناسب بین دو معاونت «توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور» (امور اداری و استخدامی) و «برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور» (امور برنامه و بودجه) تقسیم گردید.

۱۸- ماده ۶- ارکان صندوق به شرح زیر است:

الف- هیأت امنا

ب- هیأت مدیره

پ- مدیر عامل

ت- هیأت نظارت

۱۹- برای مشاهده نک: بند (۲) بخش «گردش کار» رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۲۶۱ مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۴ منتشر شده در روزنامه رسمی به شماره ۱۹۶۳۷ مورخ ۹۱/۵/۱۴.

۲۰- ماده ۷۱- سمتهای ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد:

الف- رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.

ب- معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضاء شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج- وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

د- استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.

هـ- معاونین وزراء (۱۴۰۰) امتیاز.

تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند(ب) این ماده همتراز می‌گردند و تعیین سایر پست های همطراز به عهده هیأت وزیران بوده و تعیین همطرازی پست های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره ۲- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده ۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق العاده های ماده (۶۸) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۴- دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثناء حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه ای و یا سمتهای خاص و ویژه قضائی تسری دهد.

۲۱- ماده ۷۴- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزراء به انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذی ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیونهای اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاههای اجرایی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی ربط برای تعیین و یا تغییر مبنای و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجراء است.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

تبصره - هیأت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

۲۲- برای مشاهده رجوع شود به: بند (۳) بخش «گردش کار» رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۲۶۱ مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۴.

۲۳- ماده ۱۱۷ - کلیه دستگاههای اجرایی به استثناء نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده(۳) تطبیق دارند، اعضاء هیأت علمی و قضات، دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود.

۲۴- برای نمونه می‌توان به قانون انتزاع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی ایران از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی تهران (مصوب ۱۳۹۲) اشاره کرد:

ماده واحده - دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی ایران در تمامی سطوح و حوزه‌های آموزشی، بهداشتی و اجرایی از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی تهران متزع می‌شود.

۲۵- برای نمونه می‌توان به قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۹) اشاره کرد:

جزء ۶ بند (ی) ماده ۸۴- صندوق در امور اداری، استخدامی، مالی و معاملاتی تابع این اساسنامه و قوانین مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی و سیاست های پولی و ارزی می‌باشد....

۲۶- برای مشاهده نمونه‌هایی از استفاده واژه «رشته» در قوانین به موارد زیر اشاره شود:
قانون عضویت دولت جمهوری اسلامی ایران در مجمع کشورهای صادرکننده گاز (مصوب ۱۳۹۰)،
قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت (مصوب ۱۳۹۱)، قانون اصلاح قانون سرباز قهرمان (مصوب ۱۳۹۱)،
سنجش و پذیرش دانشجو در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور (مصوب ۱۳۹۲) و....

۲۷- ماده ۵- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکتهای دولتی و کلیه دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانکها و بیمه های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.

۲۸- ماده ۵۴- به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرایی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:

الف- در انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقاء شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد.

دستگاههای اجرایی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمتهای مدیریت حرفه ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب- عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده (۷۱) این قانون) بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد.

ج- دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفه ای چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد امکان‌پذیر می‌باشد.

تبصره ۱- در اجراء این ماده مجموع شرکتهای زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می‌گردد.

تبصره ۲- در هر یک از دستگاههای اجرایی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرایی مذکور در بندهای (د) و (هـ) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین نامه ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظفند امکان ارتقاء مسیر شغلی را باتوجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه ای تلقی

می‌گردند.

۲۹- ماده ۳- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شود و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

۳۰- ماده ۴- صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی می‌باشد و به صورت مؤسسه عمومی غیر دولتی زیر مجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی طبق مقررات این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره خواهد شد.

۳۱- ماده ۱۹- دارایی‌ها و درآمدهای صندوق به شرح زیر است:

الف - وجوه و دارایی‌های موجود و منافع حاصل از سرمایه‌گذاری‌های صندوق
ب - حق بیمه‌های دریافتی و دریافتی شامل سهم بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت
پ - وجوه حاصل از خسارات، جرایم و جزایهای نقدی موضوع قوانین و مقررات مربوط یا احکام قطعی دادگاه‌ها

ت - هدایا و کمک‌های اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخل یا خارج کشور

ث - بدهی‌ها، کمک‌ها و تعهدات قانونی دولت به صندوق

ج - سایر منابعی که بر اساس ماده (۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی یا قوانین و مقررات مربوط قابل جذب توسط صندوق باشد.

چ - ما به التفاوت سهم درمان مشمولان قانون تأمین اجتماعی موضوع تبصره (۱) ماده (۹) قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور - مصوب ۱۳۷۳-

۳۲- ماده ۲۰- هیأت مدیره مکلف است تا پایان آذر هر سال بودجه پیشنهادی صندوق را برای سال بعد تنظیم و به هیأت‌امنا ارایه نماید. هیأت‌امنا موظف است تا پایان بهمن همان سال، بودجه سال بعد را تصویب و به هیأت مدیره ابلاغ نماید.

۳۳- ماده ۷۴- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزراء به انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذی ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیونهای اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاههای اجرایی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجرا است.

۳۴- ماده ۱- تمامی عناوین پست‌های مدیریتی و سرپرستی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت مستثنیات ماده ۱۱۷ آن، به استثناء سمت‌های مدیریت سیاسی موضوع ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری و همترازان آنان، مدیران حرفه‌ای تلقی می‌شوند.

۳۵- ماده ۳۹- هرگاه قاضی در مظان ارتکاب جرم عمدی قرار گیرد، دادستان [انتظامی قضات] موضوع

را بررسی و چنانچه دلایل و قرائین، دلالت بر توجه اتهام داشته باشد، تعلیق وی از سمت قضایی را تا صدور رأی قطعی توسط مرجع ذیصلاح و اجرای آن، از دادگاه عالی [انتظامی قضات] تقاضا می‌کند. دادگاه مذکور پس از رسیدگی به دلایل، تصمیم مقتضی اتخاذ می‌نماید.

۳۶- ماده ۱۲۰- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:
الف - اشتغال در یکی از پستهای سازمانی.

ب - مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق.

ج - آماده به خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون.

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

ه - انفسال موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده (۹۱) این قانون.

و - استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

ز - سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش بینی شده است.

۳۷- ماده ۱۲۴ - «وضع استخدامی مستخدمین رسمی منحصراً یکی از حالات زیر را خواهد داشت و نمی‌توان مستخدم را در حال استخدامی دیگری قرار داد:

الف - حال اشتغال و آن وضع مستخدمی است که در پست معینی انجام وظیفه می‌کند.... د - حال تعلیق و آن وضع مستخدمی است که طبق حکم مقامات صلاحیتدار به علت صدور کیفرخواست از طرف مقامات قضایی از ادامه خدمت ممنوع می‌شود.»

۳۸- نظریه تفسیری شورای نگهبان از اصل ۱۷۰ قانون اساسی به شماره ۸۳/۳۰/۹۳۸۷، مورخ ۱۳۸۳/۱۰/۲۱:

«باتوجه به قرینه «قوة مجریه» در قسمت اخیر اصل یکصد و هفتادم قانون اساسی مقصود از تعبیر «دولتی» در این اصل قوة مجریه است.»

۳۹- اصل یکصد و هفتاد و سوم: به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آیین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام "دیوان عدالت اداری" زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس می‌گردد. حدود اختیارات و نحوه عمل این دیوان را قانون تعیین می‌کند.

۴۰- «موضوع تفسیر: با توجه به ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری آیا رسیدگی به شکایات علیه مؤسسات و نهادهای عمومی احصاء شده در قانون فهرست نهادهای و مؤسسات عمومی غیر دولتی نیز در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد یا خیر؟

نظر مجلس: ماده واحده - با توجه به ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری رسیدگی به شکایات علیه نهادهای عمومی احصاء شده در قانون فهرست نهادهای و مؤسسات عمومی غیر دولتی نیز در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد.»

۴۱- رای وحدت رویه شماره ۳۲۱ مورخ ۷/۵/۱۳۸۶ که در آن اظهار نظر مشورتی را از مصادیق مقررات و نظامات دولتی ندانسته است.

جهت مطالعه بیشتر در این خصوص رجوع شود به:

فلاح زاده، علی محمد (۱۳۹۱)، یادداشت «درباره اختلاف حقوقی دولت و دیوان عدالت اداری»، قابل مشاهده در تارنمای:

<http://rhoghough.ir/?p=5018>

۴۲- «ماده ۱۳ - صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از:

الف- تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها.

ب- تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آنها.

۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأت‌های بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها.

۳- رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی.»

۴۳- «ماده ۱۹ - حدود صلاحیت و اختیارات هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها از حیث مخالفت مدلول آنها با قانون و احقاق حقوق اشخاص در مواردی که تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور به علت برخلاف قانون بودن آن و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوء استفاده از اختیارات یا تخلف در اجراء قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضییع حقوق اشخاص می‌شود.

۲- صدور رأی وحدت رویه در مورد آراء متناقض صادره از شعب دیوان.

۳- صدور رأی وحدت رویه در صورتی که نسبت به موضوع واحد، آراء مشابه متعدد صادر شده باشد.»

۴۴- ماده ۲۱- رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد.

تبصره ۱- درمورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضائی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست.

تبصره ۲- هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰,۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصد هزار (۱۰۰,۰۰۰) ریال می‌باشد.

تبصره ۳ - چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیردفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید.

۴۵- فلاح زاده، علی محمد (۱۳۹۱)، یادداشت «درباره اختلاف حقوقی دولت و دیوان عدالت اداری»، قابل مشاهده در تارنمای:

<http://rhoghough.ir/?p=5018>

۴۶- ماده ۳۳ - موارد رد دادرس در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد.

۴۷- جهت مطالعه بیشتر رجوع شود به:

راسخ، محمد، بنیادهای نظری اصلاح نظام قانونگذاری، تهران، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۴، چاپ اول، ص ۳۴.

۴۸- ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری: «هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیرصحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذی‌نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهد بود.»

۴۹- ماده ۴۵- «هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسئولان ذی‌ربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذی‌نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستنکف به انفصال موقت از خدمات دولتی از سه‌ماه تا یک‌سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود.»

۵۰- ماده ۲۰ - «اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.»

۵۱- ماده ۴۲ - «هیأت عمومی، در اجراء بند (۱) ماده (۱۹) این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.»

۵۲- ماده ۷ - هر شعبه دیوان دارای یک رئیس و دو مستشار خواهد بود. ملاک در صدور رأی، نظر اکثریت است. آراء صادره توسط شعب دیوان قطعی است.

۵۳- ماده ۵۳ - «آراء هیأت عمومی برای شعب دیوان و کلیه مراجع قضائی و اداری ذیربط لازم‌الاتباع

است...»

۵۴- ماده ۱۸ - در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان، آراء دیوان را واجد اشتباه بین شرعی یا قانونی تشخیص دهد، موضوع جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می شود. شعبه مزبور در صورت وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رأی و صدور رأی مقتضی می نماید. تبصره - آرائی که به موجب این ماده صادر شده بجز مواردی که خلاف بین شرع است، قابل رسیدگی مجدد نمی باشد.

۵۵- ماده ۵۳ - «آراء هیأت عمومی... جز بموجب قانون یا رأی دیگر هیأت عمومی قابل تغییر نیست و در صورتیکه رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان یا بیست نفر از قضات دیوان یکی از آراء و هیأت عمومی را مغایر با قانون تشخیص دهند می توانند درخواست طرح مجدد مسئله را در هیأت عمومی مطرح کنند در اینصورت هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی دلایل ابراز شده در جهت رد تقاضا و رأی بر ابقاء دادنامه مورد اعتراض یا وارد دانستن ایراد و نقض کامل دادنامه یا صدور دادنامه اصلاحی یا تکمیلی تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند نمود. ملاک در اتخاذ تصمیم رأی اکثریت است.»

۵۶- ماده ۵۳ آئین دادرسی دیوان عدالت اداری.

امام خمینی (ره):

و از شورای محترم نگهبان می‌خواهم و توصیه می‌کنم، چه در نسل حاضر و
چه در نسل‌های آینده که با کمال دقت و قدرت و طایف اسلامی و ملی خود
را ایفا و تحت تأثیر هیچ قدرتی واقع نشوند و از قوانین مخالف با شرع مطهر و
قانون اساسی بدون هیچ ملاحظه‌ای جلوگیری نمایند.

(صحیفه امام، ج ۲۱، ص ۴۲۲)



مرکز تحقیقات شورای نگهبان

آدرس: تهران، خیابان شهید سپهبد
قرنی، کوچه خسرو، پلاک ۱۲
صندوق پستی: ۱۴۶۳ - ۱۳۱۴۵
تلفکس: ۰۲۱ - ۸۸۳۲۵۰۴۵
info@shora-rc.ir
www.shora-rc.ir