

بسمه تعالی

جناب آقای اکبرپور

رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل محترم روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران

یک نسخه از رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۳۱۰۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۳ با موضوع: «بند ۴ تصویب نامه مورخ ۱۳۹۷/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور که به موجب نامه شماره ۵۳۳۵۵۵ – ۱۳۹۷/۱۰/۲ رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ شده است درخصوص جابجایی نیروهای قراردادی انجام کار معین، ابطال شد.» جهت درج در روزنامه رسمی به پیوست ارسال می گردد.

مدیرکل هیأت عمومی و هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری – یدالله اسمعیلی فرد

تاریخ دادنامه : ۱۴۰۰/۱۱/۲۳ شماره دادنامه: ۳۱۰۷ شماره پرونده : ۹۸۰۴۴۱۴

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: آقای سجاد کریمی پاشاکی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بند ۴ تصویب نامه مورخ ۱۳۹۷/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، سازمان اداری و استخدامی کشور که به موجب نامه شماره ۵۳۳۵۵۵ – ۱۳۹۷/۱۰/۲ رئیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور ابلاغ شده است.

گردش کار: شاکی به موجب دادخواستی ابطال بندهای ۱ و ۴ و تبصره ذیل بند ۴ تصویب نامه مورخ ۱۳۹۷/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، سازمان اداری و استخدامی کشور که به موجب نامه شماره ۵۳۳۵۵۵ – ۱۳۹۷/۱۰/۲ رئیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور ابلاغ شده است را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

" بدواً باید تصریح کرد طرف شکایت در بند ۴ اعتراف به داشتن نیروی قراردادی مزاد بر ده درصد موضوع تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری در دستگاه های اجرایی کرده است. از آنجا که وفق قانون نیروی مزاد بر سقف تعیین شده برخلاف این تبصره می باشد لذا نمی توان برای آن برنامه ریزی بعدی نمود بلکه می باید از طریق تعدیل و خاتمه قرارداد یا فسخ آن اقدام لازم معمول داشت. زیرا مقنن صرفاً تا ده درصد پستهای سازمانی مصوب تجویز به جذب نیروی قراردادی کرده است این امر خود از عوامل انحراف بودجه و صرف آن در محل غیرمجاز از شمول ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی باب تعزیرات شمرده می شود. همچنین در این بند جابجایی نیروی قراردادی در معنای انتقال تجلی یافته و امکان پذیر دانسته شده است (کما اینکه اگر انتقال معنا نیابد در واقع همان فسخ یا انفساخ قرارداد قبلی و عقد قرارداد جدید است که خود می بایست تابع اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری گردد) این در حالی است که نیروی قراردادی در شرایط خاص جذب می گردد و مقنن در هیچ کدام از قوانین انتقال نیروی قراردادی را تجویز نکرده است و عیناً مدلول تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری دائر بر آن است که چنانچه نیاز به خدمات نیروی قراردادی نبود می بایست قرارداد وی را فسخ و یا از تمدید آن خودداری نمود. بنابراین انتقال نیروی قراردادی از دستگاهی به دستگاه دیگر خلاف اقتضاء به کارگیری وی است و چنانچه دستگاه اجرایی نیاز به نیروی قراردادی با رعایت شروط مندرج در قانون دارد می بایست از طریق رعایت ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری نسبت به جذب این افراد اقدام نماید و وفق بند (ب) ماده ۲۸ قانون برنامه ششم توسعه، قرارداد ایشان را تمدید نماید، نه آن که نیروهای مزاد بر سقف مندرج در تبصره ذیل ماده ۳۲ این قانون را که بدون رعایت موازین قانونی و شرعی جذب شده اند را به منظور تطهیر و نظم و سیاق به ظاهر قانونی بخشیدن، به دیگر دستگاه های اجرایی منتقل نماید.

علاوه بر این دلیل قانونی، اساس انتقال نیروی قراردادی به سایر دستگاه های اجرایی فاقد مبنای قانونی و شرعی است زیرا اولاً: انتقال در این مقررّه بدون کسب رضایت نیروی قراردادی منجر به استثمار وی است زیرا نیروی قراردادی ناگزیر است تا برای کسب درآمد به خواسته مدیران مبنی بر انتقال تن دهد و ثانیاً: در قانون نصی مبنی بر انتقال نیروی قراردادی پیش بینی نشده است بنابراین این مقررّه خارج از حدود اختیارات و وظایف طرف شکایت است و ثالثاً: خلاف مقتضای عقد است. عقد اجاره انسان که در ماده ۵۱۴ قانون مدنی آمده است. بر لزوم کار معین و زمان مشخص تاکید کرده است و این امر دقیقاً در تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز تصریح شده است. بنابراین چگونه می توان نیروی قراردادی را در حین خدمت در دستگاه اجرایی به دستگاه دیگر که کارفرمایی دیگر دارد، منتقل کرد و بر صحت قرارداد وی صحه نهاد؟ چنانچه مفروض بر امکان چنین انتقالی باشد قرارداد منعقدّه با نیروی قراردادی غرری بوده و مغایر قاعده لزوم است زیرا وفق آیه مبارکه ۱ سوره مائده پایبندی بر عقود از تکالیف برشمرده شده است. با اجرای این مقررّه در حین اجرای قرارداد، طرف قرارداد و موضوع قرارداد تغییر می کند و قطعاً این امر محقق نمی شود مگر به فسخ یا انفساخ قرارداد قبلی و چون هر فسخ و انفساخ از قرارداد کار معین قبلی برای عقد مجدد قرارداد مستفاد از فراز پایانی اصل ۲۸ قانون اساسی و نیز ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و بند ۲ سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری که طی ماده ۱۲۳ قانون برنامه ششم توسعه کشور لازم الاجرا است، مستلزم رعایت ترتیبات عادلانه ورود به خدمت است از این رو نمی توان با همان فرد قبلی توسط دستگاه اجرایی جدید قرارداد کارمعین منعقد شود. در نتیجه انتقال و جابجایی نیروی قراردادی از دستگاهی به دستگاه دیگر خلاف مقتضای عقد، غرری انگاشتن قرارداد، به سبب امکان تغییر طرف قرارداد (کارفرما) و موضوع قرارداد و زمان قرارداد خواهد بود و نیز مغایر قوانین مارالبیان می باشد. کما اینکه در مفاد آراء دادنامه های شماره ۵۹۷/۸۳ الی ۶۵۲ – ۱۳۸۳/۱۲/۹ و ۲۰۳ – ۱۳۸۷/۴/۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص عدم امکان انتقال مستخدمین پیمانی (قرارداد پیمانی) موضوع قانون استخدام کشوری موید ادعای حاضر است.

متن مقررّه مورد شکایت به شرح زیر است:

" ۴ – جابجایی نیروهای قرارداد انجام کار معین دارای شماره شناسه از دستگاه های اجرایی که تعداد این دسته از نیروها مزاد بر ده درصد پست های سازمانی مصوب است به سایر دستگاههای اجرایی مشمول