رأی شماره ۱۱۴۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع فراز پایانی بند ۷ بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸- ۱۳۹۲/۸/۱ جانشین وقت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیسجمهور مبنی بر به کارگیری نیروی انسانی در ــــــــــــــــــــــــ

– :– –:–= شماره هـ/۱۰۲۰/۹۳ ۱۳۹۳/۱۰/۲۰

تاریخ دادنامه : ۱۳۹۴/۱۰/۱ شماره دادنامه: ۱۱۴۴ کلاسه پرونده : ۱۰۲۰/۹۳

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی : سازمان بازرسی کل کشور

موضوع شکایت و خواسته : ابطال بند ۷ بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸- ۱۳۹۲/۸/۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

گردش کار : معاون حقوقی و نظارت همگانی سازمان بازرسی کل کشور به موجب شکایت نامه شماره ۲۱۰۳۷۴-۱۳۹۳/۱۱/۷ اعلام کرده است که:

«حضرت حجت الاسلام و المسلمین جناب آقای منتظری

رئیس محترم دیوان عدالت اداری

سلام علیکم

احتراماً، به پیوست تصویری از گزارش اداره کل نظارت و بازرسی امور خارجه، واحدهای تابعه مجلس و ریاست جمهوری و مستندات مرتبط با آن راجع به مغایرت بند (۷) بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸- ۱۳۹۲/۸/۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور که در کمیسیون تطبیق مصوبات دستگاههای اداری با قانون این سازمان مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است، ارسال می شود.

بند (۷) بخشنامه یاد شده عنوان بیان می دارد: «در اجرای تبصره ۲ ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه و تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری تبدیل وضع مستخدمان پیمانی به رسمی آزمایشی منوط به دریافت مجوز استخدام رسمی از شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور و این معاونت و قبولی در آزمون است. بکارگیری نیروی انسانی در بدو ورود به خدمات دولتی به صورت پیمانی می باشد.»

مطابق تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (که مقرر داشته است: «تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی با تشخیص و تأیید معاونت و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مجاز است») تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی نیازمند برگزاری آزمون نیست حال آن که مطابق با بند (۷) بخشنامه مارالذکر قبولی در آزمون شرط تبدیل وضعیت مذکور عنوان شده است.

لذا اقدام معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور در الزامی کردن تبدیل وضعیت یاد شده از طریق قبولی در آزمون تکلیفی فراتر از وظایف قانونی اشخاص ثالث بر آنها تحمیل کرده و تحمیل هرگونه تکلیفی بر عهده اشخاص نیازمند نص صریح قانونی است.

ضمناً فراز آخر بند (۷) بخشنامه مذکور که عنوان داشته است: «... بکارگیری نیروی انسانی در بدو ورود به خدمات دولتی به صورت پیمانی می باشد» مغایر با ماده ۵۷ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران است. زیرا مطابق مفاد ماده اخیرالذکر جذب نیروی انسانی به صورت رسمی یا پیمانی در قوه مجریه صورت می پذیرد.

بنا به مراتب و با عنایت به تبصره (۲) ماده (۲) قانون تشکیل این سازمان، خواهشمند است دستور فرمایید موضوع در هیأت عمومی آن دیوان مطرح و به طور فوق العاده و خارج از نوبت مورد رسیدگی قرار گیرد. موجب امتنان است که از تصمیم متخذه این سازمان را مطلع فرمایند. »

متن بخشنامه در قسمت مورد اعتراض به قرار زیر است:

«۱- .....

۲- .....

۳- .....

۴- .....

۵ - .....

۶ - .....

۷- در اجرای تبصره ۲ ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه و تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری تبدیل وضع مستخدمان پیمانی به رسمی آزمایشی منوط به دریافت مجوز استخدام رسمی از شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور و این معاونت و قبولی در آزمون است. بکارگیری نیروی انسانی در بدو ورود به خدمات دولتی به صورت پیمانی می باشد. »

در پاسخ به شکایت مذکور، رئیس امور حقوقی و قوانین سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به موجب لایحه شماره

۱۳۹۴/۱/۲۳-۵۲۴۹ توضیح داده است که:

«دفتر محترم هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

با درود و احترام:

بازگشت به ابلاغیه شماره ۹۳۰۹۹۸۰۹۰۵۸۰۰۱۸۷ (کلاسه پرونده ۱۰۲۰/۹۳) ـ ۱۳۹۳/۱۲/۵ در خصوص شکایت سازمان بازرسی کل کشور برای حذف بند (۷) بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸-۱۳۹۲/۸/۱ موضوع تبدیل وضعیت مستخدمین پیمانی به رسمی به استناد تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه به استحضار می رساند:

هر چند در تبصره مذکور ذکری از آزمون نیامده، لیکن تبدیل وضعیت مستخدمین پیمانی به رسمی را منوط به تشخیص و تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (معاونتهای برنامه ریزی و نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سابق رئیس جمهور) مجاز دانسته است. لذا از آن جا که به استناد بند (الف) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام رسمی در مشاغل حاکمیتی دستگاههای اجرایی امکان پذیر بوده و با توجه به کثرت مستخدمین پیمانی و محدودیت مشاغل حاکمیتی و همچنین تبصره (۲) ماده (۴۶) قانون اخیرالذکر این معاونت بر اساس اختیارات قانونی خود در تبصره صدرالذکر، تبدیل وضعیت مستخدمین پیمانی به رسمی را منوط به دریافت مجوز استخدام رسمی از شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و تأیید سازمان متبوع و قبولی در آزمون تخصصی طی بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸-۱۳۹۲/۸/۱ اعلام کرده است. شایان ذکر است، منظور از آزمون مزبور، آزمون استخدامی نبوده بلکه آزمون تخصصی است که دستگاه اجرایی برای انتخاب افراد شایسته و توانمند از بین کارکنان پیمانی برگزار می نماید. »

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۴/۱۰/۱ 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 آرا به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیأت عمومی

الف ـ نظر به این که فراز ابتدایی بند ۷ بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸-۱۳۹۲/۸/۱ جانشین معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، به موجب رأی شماره ۹۴۱۰۰۹۰۹۰۵۸۰۰۱۶۳ـ ۱۳۹۴/۲/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است، بنابراین به لحاظ انتفا موضوع و اعتبار امر مختوم، موجبی برای رسیدگی و امعان نظر مجدد وجود ندارد.

ب ـ به موجب ماده ۵۷ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۹، جذب نیروی انسانی به صورت پیمانی و رسمی مقرر شده است و در ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ نیز استخدام به روش رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی و به روش پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین تجویز شده است. مطابق مقررات مذکور، استخدام به هر ۲ روش رسمی و پیمانی مورد پذیرش مقنن قرار گرفته است و برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی باید استخدام رسمی انجام شود. از طرفی دلیلی وجود ندارد که لزوماً مستخدمین در بدو ورود به روش پیمانی استخدام شوند. بنابراین اطلاق فراز پایانی بند ۷ بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸-۱۳۹۲/۸/۱ مبنی بر این که: « به کارگیری نیروی انسانی در بدو ورود به خدمات دولتی به صورت پیمانی می باشد.» مغایر قوانین فوق الذکر است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می شود.

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ـ محمدجعفر منتظری/

منبع : سایت مجلس شورای اسلامی