

رویه قضایی

شعب دیوان عدالت اداری

در رسیدگی به
برخی دعاوی مرتبط با امور اداری و استخدامی

به نضمام آرایده آراء

مؤلف

محمدرضا دلاوری

قاضی بازنشسته دیوان عدالت اداری

انتشارات مجل

سرشناسه	دلاوری، محمدرضا، ۱۳۴۳-
عنوان قراردادی	ایران. قوانین و احکام / Iran. Laws, etc.
عنوان و نام پدیدآور	رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به برخی دعاوی مرتبط با امور اداری و استخدامی به انضمام گزیده آراء / مؤلف: محمدرضا دلاوری
مشخصات نشر	تهران: جنگل، جاودانه، ۱۳۹۷
مشخصات ظاهری	۳۹۲ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۱۶-۹۹۹-۹
وضعیت فهرست‌نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه
موضوع	دیوان عدالت اداری - قوانین و رویه‌ها
موضوع	Administrative Court of Justice - Rules and practice
موضوع	آیین دادرسی اداری - ایران
موضوع	Administrative procedure--Iran
موضوع	رویه قضائی - ایران
موضوع	Jurisprudence-- Iran
موضوع	آرای حقوقی - ایران
موضوع	Judgments-- Iran
رده‌بندی کنگره	KMH1442/9558 1397
رده‌بندی دیویی	۳۴۷/۵۰۳
شماره کتابشناسی ملی	۱۳۲۹



عنوان کتاب: رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به برخی دعاوی مرتبط با امور اداری و استخدامی به انضمام گزیده آراء

مؤلف: محمدرضا دلاوری

ناشر: انتشارات جنگل، جاودانه

ناظر فنی: امین لشکری

نوبت و سال چاپ: اول، ۱۳۹۸

قطع و تیراژ: وزیری، ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۷۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۱۶-۹۹۹-۹

[http:// www.jangal.com](http://www.jangal.com)

تلفن: ۵۴۱۱۳ - ۶۶۴۸۲۸۳۰ - ۹ - ۶۶۴۸۶۱۱۵ - ۰۲۱

[email: info@junglepub.org](mailto:info@junglepub.org)

۰۳۱ - ۳۳۲۰۵۰۰۵ - ۳۳۲۰۳۸۰۰ - ۹

«حق چاپ برای مؤلفین محفوظ است»

فهرست مطالب

مقدمه

فصل اول: ورود به خدمت ۱

- ۲..... مبحث اول: اصول کلی ورود به خدمت
- ۲..... الف) اصل ورود خدمت بر اساس مجوزهای صادره و تشکیلات مصوب
- ۳..... ب) اصل رعایت مراتب شایستگی در ورود به خدمت
- ۴..... ج) اصل رعایت برای فردیها در ورود به خدمت
- ۵..... مبحث دوم: شرایط عمومی ورود به خدمت
- ۵..... الف) شرط سن
- ۶..... ب) شرط تابعیت
- ۷..... ج) شرط انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت انونی رای مردان
- ۸..... د) شرط عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر
- ۸..... ه) شرط نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر
- ۹..... و) شرط تحصیل
- ۱۰..... ز) شرط داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می شوند
- ح) شرط اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده بر قاعده اساسی جمهوری اسلامی ایران
- ۱۱..... ط) شرط التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- ۱۱..... ی) شرط احراز ضوابط عمومی گزینش اخلاقی اعتقادی و سیاسی
- ک) شرط توانایی در مهارت های پایه و عمومی فناوری اطلاعات برای استخدام در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر
- ۱۲..... ل) سایر شرایط مذکور در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل دستگاه های اجرایی بنا به اختیار آنها
- ۱۳..... مبحث سوم: تشریفات ورود به خدمت
- ۱۳..... الف) امتحان عمومی
- ۱۴..... ب) امتحان یا مسابقه تخصصی

- مبحث چهارم: ضوابط کلی و انواع استخدام و به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی..... ۱۴
- الف) ضوابط کلی استخدام و به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی..... ۱۵
- ۱- استخدام در چارچوب مجوزهای استخدام..... ۱۵
- ۲- منع به کارگیری کارمندان شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی برای انجام وظایف پست‌های سازمانی..... ۱۶
- ۳- ممنوعیت هر نوع به کارگیری افراد به غیر از موارد پیش‌بینی شده در قانون..... ۱۶
- ب) انواع استخدام و به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی..... ۱۷
- مبحث پنجم: انواع استخدام..... ۱۷
- الف) استخدام رسمی..... ۱۷
- ب) استخدام پیمانی..... ۱۸
- ج) به کارگیری ادب به صورت ساعتی یا کار معین..... ۱۹
- د) به کارگیری نیروی انسانی بر اساس قانون کار..... ۲۰
- مبحث ششم: شرایط و ضوابط رسمی استخدام..... ۲۰
- الف) استخدام رسمی پست‌های انتظامی مشاغل حاکمیتی..... ۲۰
- ب) استخدام رسمی مستلزم طی دوره آزمون است..... ۲۳
- مبحث هفتم: نحوه تبدیل وضعیت استخدامی..... ۲۵
- الف) نحوه تبدیل وضعیت از شرکتی به قرارداد ساعتی یا کار معین..... ۲۵
- ب) تبدیل وضعیت از قرارداد کار معین به پیمانی..... ۲۶
- ج) تبدیل وضعیت مستخدمین خرید خدمت به پیمانی..... ۲۷
- د) تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون..... ۲۸
- ه) تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی..... ۲۹
- و) تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی..... ۳۰

فصل دوم: حالات استخدامی..... ۳۵

- مبحث اول: حالت اشتغال..... ۳۶
- مبحث دوم: مرخصی‌ها..... ۳۷
- الف) مرخصی استحقاقی..... ۳۷
- ب) مرخصی استعلاجی یا حالت معذورت..... ۴۰

ج) مرخصی استعلاجی زایمان.....	۴۱
د) مرخصی کمتر از یکروز.....	۴۳
هـ) مرخصی تشویقی.....	۴۴
و) مرخصی اضطراری.....	۴۴
ز) مرخصی اشعه.....	۴۴
ح) مرخصی مناطق محروم.....	۴۵
ط) مرخصی بدون حقوق.....	۴۵
۱- مرخصی بدون حقوق بر مبنای نیاز و درخواست کارمند.....	۴۵
۲- مرخصی بدون حقوق برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمند.....	۴۵
۳- مرخصی بدون حقوق با دل به تبعیت از همسر خود که در مأموریت به سر می برد.....	۴۶
مبحث سوم: معذوریت.....	۵۳
مبحث چهارم: آمادگی به خدمت.....	۵۳
۱- به موجب تبصره ۳ ماده ۳۹ قانون احکام کشوری.....	۵۳
۲- آماده به خدمت شدن به علت عدم حضور در محل خدمت به مدت دو ماه.....	۵۴
۳- آماده به خدمت شدن به علت حذف پس از استعفا یا انحلال وزارتخانه یا شرکت و مؤسسه دولتی.....	۵۴
۴- آماده به خدمت شدن با خدمت زیر پرچم.....	۵۵
۵- آماده به خدمت شدن به دلیل انتصاب به مقام های عالی رتبه ای واداری.....	۵۵
۶- آماده به خدمت شدن به علت تعلیق.....	۵۶
۷- آماده به خدمت شدن با انفصال موقت.....	۵۶
۸- آماده به خدمت شدن بر اساس ماده ۱۴۳ قانون استخدام کشوری.....	۵۶
۹- کسانی که جهت انتخابات ریاست جمهوری، مجلس شورای اسلامی و شوراها بخواهند کاندید شوند باید از سمت خود اگر مستخدم دولت هستند استعفا داده و در ضمن استعفا از دستگاه متبوع خود بخواهند تا در حالت آماده به خدمت قرار گیرند.....	۵۷
۱۰- آماده به خدمت شدن در صورت زاید تشخیص داده شدن.....	۵۷
۱۱- آماده به خدمت شدن به موجب ماده ۱۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری.....	۵۷
مبحث پنجم: مأموریت.....	۵۹
مبحث ششم: خدمت زیر پرچم.....	۶۲
مبحث هفتم: خدمت آزمایشی.....	۶۲

- ۶۷ مبحث هشتم: بازنشستگی
- ۶۸ حمایت از کارمند و اعضاء خانواده بلافصل او در مقابل پیری، فوت و از کارافتادگی
- ۶۹ الف) صندوق بازنشستگی کشوری
- ۷۰ ب) تعریف بازنشستگی و اهداف و آثار ناشی از آن
- ۷۱ ج) شرایط بازنشستگی
- ۷۱ بازنشستگی به اختیار دستگاه اجرایی
- ۷۲ بازنشستگی به عنوان تکلیف دستگاه اجرایی رأساً بدون درخواست کارمند
- ۷۳ د) مزین - فوق بازنشستگی
- ۸۰ مبحث نهم: از کارافتادگی
- ۸۱ مبحث دهم: انفصال موقت
- ۸۳ مبحث یازدهم: حالت انفصال دائم
- ۸۴ مبحث دوازدهم: استعفاء
- ۸۶ مبحث سیزدهم: غیب موجه
- ۸۹ مبحث چهاردهم: اخراج
- ۹۲ مبحث پانزدهم: انتقال

۹۹ فصل سوم: فوق العاده‌ها

- ۱۰۰ مبحث اول: فوق العاده ناشی از اجرای طرح مسیر ارتقاء علمی
- ۱۰۲ مبحث دوم: فوق العاده جذب نقاط محروم
- ۱۰۴ مبحث سوم: فوق العاده پاداش
- ۱۰۴ الف) پاداش سالانه
- ۱۰۶ ب) پاداش پایان خدمت
- ۱۰۹ ج) پاداش دهستان‌های محروم
- ۱۰۹ مبحث چهارم: فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا
- ۱۱۲ مبحث پنجم: فوق العاده ایثارگری
- ۱۱۴ مبحث ششم: فوق العاده سختی کار
- ۱۱۶ مبحث هفتم: فوق العاده کار با اشعه
- ۱۱۷ الف) فوق العاده کار با اشعه در آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری

۱۲۱	ب) حق اشعه در قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۲۳	ج) تأثیر فوق العاده کار با اشعه در حقوق بازنشستگی
۱۲۴	د) حق اشعه در نیروهای مسلح
۱۲۶	ه) برآمد
۱۲۶	مبحث هفتم: فوق العاده شغل
۱۲۷	الف) فوق العاده شغل قضات
۱۲۷	ب) فوق العاده شغل متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی
۱۲۸	ج) فوق العاده مشاغل تخصصی
۱۳۲	مبحث هشتم: فوق العاده کار، ای و عملکرد
۱۳۳	مبحث نهم: فوق العاده کارانه
۱۳۴	مبحث دهم: فوق العاده های جبران هزینه
۱۳۴	الف) هزینه سفر
۱۳۴	ب) فوق العاده مأموریت روزانه داخل و خارج کشور
۱۳۶	ج) فوق العاده نوبت کاری
۱۳۷	د) فوق العاده جابجایی محل خدمت
۱۳۷	ه) فوق العاده کسر صندوق
۱۳۸	و) فوق العاده تضمین
۱۳۸	مبحث یازدهم: فوق العاده اشتغال خارج از کشور
۱۴۱	مبحث دوازدهم: فوق العاده اضافه کار
۱۴۵	مبحث سیزدهم: فوق العاده حق التحقیق، حق التدریس، حق الزحمه و حق التألیف
۱۴۶	مبحث چهاردهم: فوق العاده ویژه
۱۴۷	مبحث پانزدهم: فوق العاده بهره‌وری
۱۴۸	مبحث شانزدهم: فوق العاده جذب حمایت قضایی
۱۵۰	مبحث هفدهم: فوق العاده ویژه نخبگان
۱۵۱	مبحث هجدهم: فوق العاده حق محرومیت از مطب

فصل چهارم: پرداخت کمک‌های رفاهی ۱۵۵

۱۵۶	پرداخت کمک‌های رفاهی
-----	----------------------

- الف) کمک هزینه ازدواج ۱۵۶
- ب) کمک هزینه غذا ۱۵۷
- ج) کمک هزینه مهد کودک ۱۵۷
- د) کمک هزینه ایاب و ذهاب ۱۵۹
- هـ) کمک هزینه فوت ۱۵۹
- کمک هزینه دانشجویی ۱۶۰
- کمک هزینه مسکن ۱۶۰
- کمک هزینه عائله مندی و اولاد ۱۶۱
- الف) کمک هزینه عائله مندی قبل از وضع قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۶۱
- ب) کمک هزینه اولاد قبل از وضع قانون مدیریت خدمات شهری ۱۶۲
- ج) کمک هزینه اولاد و عائله مندی بعد از وضع قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۶۳

فصل پنجم: سایر موارد ۱۶۷

- مبحث اول: تفاوت تطبیق تبصره ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۶۸
- مبحث دوم: حقوق وظیفه ناشی از فوت ۱۷۰
- مبحث سوم: احتساب سوابق خدمت اداری ۱۷۲
- الف) سابقه خدمت دولتی ۱۷۲
- ب) سابقه خدمت غیردولتی ۱۷۴
- ج) سنوات ارفاقی ۱۷۴
- د) سنوات خدمت نیمه وقت بانوان ۱۷۶
- هـ) خدمت زیر پرچم ۱۷۶
- و) سابقه خدمت در نهادهای انقلاب اسلامی ۱۷۶
- ز) احتساب دوره نمایندگی به عنوان سابقه خدمت ۱۷۶
- ح) مدت مرخصی بدون حقوق ۱۷۷
- ط) سوابق خدمت مستخدم مستعفی ۱۷۷
- ی) مدت خدمت در جبهه و مدت معالجه جانباز ۱۷۷
- ک) مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده ۱۷۷
- ل) سنوات مربوط به دوره تحصیلات عالی ۱۷۷

۱۷۸	م) دوران آمادگی به خدمت.....
۱۷۸	ص) مدت کارآموزی کارآموزان قضایی.....
۱۷۸	غ) سابقه خدمت در نهضت سوادآموزی.....
۱۷۸	ف) دوره خدمت سپاهیگری.....
۱۸۲	مبحث سوم: افزایش حقوق به اندازه نرخ تورم.....

فصل ششم: آراء شعب بدوی دیوان عدالت اداری ۱۸۷

۱۸۸	بکارگیری بازنشسته خارج از ضوابط قانونی مسقط حق الزحمه بازنشسته در قبال خدماتی که انجام داده نمی‌باشد.....
۱۹۰	برقراری مستمری بازماندگان براساس تاریخ فوت متوفی صورت گیرد.....
۱۹۲	رعایت اصل برابری و عدم داشتن تبعیض در حقوق اداری الزامی است.....
۱۹۴	در مواردی که دستگاه متبوع مستخدم حمایت شاکی را پذیرفته و سازمان بازنشستگی از اعمال حق خودداری می‌نماید، ضرورتی به طرح ارایه شکایت محل خدمتی مستخدم نمی‌باشد.....
۱۹۶	ایامی که مستخدم به عللی خارج از قدری و ارایه در محل خدمت حاضر نشده به عنوان سابقه خدمت قابل احتساب است.....
۱۹۸	ارتکاب جرم صلاحیت قطع حقوق بازنشستگی بازنشسته را از ناحیه صندوق بازنشستگی رأساً بدون حکم یا دستور مقامات قضایی ایجاد نمی‌نماید.....
۲۰۱	فسخ قرارداد استخدام پیمانی یک ماه قبل از اتمام قرارداد باید صورت گیرد.....
۲۰۳	استفاده از سهمیه استخدامی معلولان مشروط به معرفی معلول از سوی پزشکی است.....
۲۰۶	رسیدگی به اعتراض نسبت به غرض آلود بودن اقدام یا تصمیم مقامات اداری در پرتو خارج از صلاحیت دیوان عدالت اداری است.....
۲۰۹	فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی و متناسب با سطح تخصصی و مهارت‌ها مطابق مصوب هیأت وزیران تعیین می‌شود.....
۲۱۱	اجبار زن به خدمت در محلی غیر از محل سکونت شوهر فاقد موقعیت قانونی است.....
۲۱۳	بلا تکلیفی متعهد خدمت مانع احتساب فاصله خدمتی به عنوان سابقه خدمت نمی‌باشد.....
۲۱۵	سازمان تأمین اجتماعی نیز مشمول ماده‌ی ۵۱ قانون مدیریت خدمات کشوری از جهت برقراری فوق العاده ایثارگری می‌باشد.....
۲۱۷	بازنشستگی مانع پذیرش سوابق خدمت غیردولتی نمی‌باشد.....

- ایجاد پست همپراز موکول به کسب نظر کمیسیون پزشکی نمی باشد ۲۱۹
- تغییر پست سازمانی مدیر حرفه‌ای در زمره مجازات‌ها بوده و در صلاحیت هیأت رسیدگی به تخلفات اداری است ۲۲۵
- استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی جایز است ۲۲۸
- مریی پیش دبستانی که در مدرسه دولتی بکار گرفته شده مشمول تبصره ماده ۳۲ قانون خدمات کشوری است ۲۳۲
- خدمت مادر بر سی سال باید در حقوق بازنشستگی محاسبه شود ۲۳۶
- بدون اجماع رابط و ضوابط قانونی استخدام جایز نمی باشد ۲۳۸
- در تعیین اضافه کار باید تفاوت تطبیق مورد لحاظ قرار گیرد ۲۴۱
- افزایش حقوق توسط دولت بر اساس نرخ تورم تا سقف اعتبارات سالیانه مجاز است ۲۴۴
- رسیدگی به اعتراض نسبت به برگه‌ی آموزن استخدامی در صلاحیت سازمان بازرسی کل کشور است ۲۴۷
- فوق العاده اضافه کار تا قبل از اجرای شدن قانون مدیریت خدمات کشوری در پاداش پایان خدمت محاسبه می شود ۲۴۹
- عدم تأمین اعتبار مسقط حق قانونی مستخدم رابط با دریافت فوق العاده مناطق محروم و جنگی نمی باشد ۲۵۱
- مستخدمی که بنا به وظیفه در مناطق محروم و دورافتاده خدمت می نماید مستحق دریافت مطالبات این مناطق نمی باشد ۲۵۳
- پرداخت کمک هزینه مهدکودک زیر ۵ یا ۶ سال تعلق می گیرد ۲۵۵
- از تاریخ لازم الاجراء شدن قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت فوق العاده جذب کارشناسان حقوقی فاقد وجاهت قانونی است ۲۵۷
- اجرای طرح مسیر ارتقاء شغلی تا قبل از ۸۸۸/۱/۱ قابل اعمال است ۲۵۹
- لازمه برخورداری از مزایای تبصره ۱ ماده ۱۰۹ قانون مدیریت خدمات کشوری حداقل تصدی دو سال سمت مدیریتی است ۲۶۱
- کارکنان سازمان توسعه تجارت ایران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و به آنان فوق العاده بهرهوری تعلق می گیرد ۲۶۳
- پاداش پایان خدمت به مستخدمین رسمی در زمان بازنشستگی و به مستخدمین پیمانی پایان هر سال پرداخت می شود ۲۶۶
- احتمساب ایام آماده به خدمت مستخدم متخلف معلق منوط به تحصیل حکم برائت است ۲۶۸

فصل هفتم: آراء شعب تجدیدنظر دیوان عدالت اداری ۲۷۱

- تبدیل وضعیت نیروی قراردادی به پیمانی که از تاریخ ۱۳۸۴/۴/۱۵ به بعد بکارگیری شده اند مغایر قانون است. ۲۷۲
- نیروی متقاضی تبدیل وضعیت از شرکتی به قراردادی باید رابطه اداری و استخدامی مستقیم با طرف شکایت داشته باشد. ۲۷۴
- تبدیل وضعیت مربی پیش دبستانی از شرکتی به قراردادی که توسط مقام صلاحیت دار و با مجوز قانونی بکارگیری شده فاقد وجهت قانونی است. ۲۷۶
- اشتغال مستمر و تمام وقت در اداره دولتی شرط تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی است. ۲۷۸
- تعیین تکلیف نسبت به تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی یک الزام قانونی است. ۲۸۰
- استفاده از کارکنان شرکتی فقط در فعالیتهای حجمی و برون سپاری شده مجاز می باشد. ۲۸۲
- اقدامات غیرقانونی و اشتباهات عدالت اداری موجب حق مکسب نخواهد بود. ۲۸۴
- رسیدگی به استنکاف نسبت به رئیس کمیسیون ماده ۱۶ قانون رسیدگی به شکایات جانبازان با دادستان است. ۲۸۷
- تشخیص به استخدام پیمانی یا رسمی آزمایشی نیروی تحت بندرس و اخذ شرایط با دستگاه متبوع مستخدم است. ۲۸۹
- احترام به حقوق مکسبه به عنوان یک اصل کلی حقوقی الزامی است. ۲۹۱
- ممنوعیت قانونی تبدیل وضعیت از شرکتی به قراردادی عطف به ماسبق نمی گردد. ۲۹۳
- بازنشستگی مسقط حق مکسبه قانونی مستخدم نمی باشد. ۲۹۶
- برقراری فوق العاده جذب کارشناسان حقوقی جنبه الزام آور ندارد. ۲۹۸
- برقراری فوق العاده ناشی از طرح مسیر ارتقاء شغلی مستلزم طرح و تصویب هیأت مدیره است. ۳۰۰
- شاخص معیار افزایش حقوق بازنشستگان شرکت های بیمه ای و بیمه مرکزی متفارق از عوامل مؤثر در افزایش نسبت به شاغلین است. ۳۰۳
- تعیین میزان فوق العاده سختی کار از اختیارات هیأت وزیران است. ۳۰۵
- اضافه کار در پاداش پایان خدمت مشمولین قانون تأمین اجتماعی محاسبه می شود. ۳۰۷
- هزینه عائله مندی به زنان مجردی که تاکنون ازدواج ننموده اند، تعلق نمی گیرد. ۳۰۹
- حقوق و مزایای دوران اسارت به آزادگان اعم از شاغل و غیرشاغل در زمان اسارت تعلق می گیرد. ۳۱۱
- نهادهای دارای مقررات استخدام خاص از شمول قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده جنگی مصوب ۱۳۶۷ خارج می باشند. ۳۱۳

- انتقال سوابق بیمه‌ای از صندوقی به صندوق دیگر منوط به داشتن ۲۰ سال سابقه دولتی است..... ۳۱۵
- تولید اشکال و ابهام نسبت به رأی دیوان از ناحیه محکوم‌له از موجبات طرح شکایت مجدد نمی‌باشد..... ۳۱۷
- ملاک برخورداری از مزایای انتقال به کلان شهرها تاریخ انتقال می‌باشد..... ۳۱۹
- عدم تأمین اعتبار مسقط حق مکتسبه مستخدم نمی‌باشد..... ۳۲۱
- مرخصی بدون حقوق جزو سنوات خدمت محسوب نمی‌شود..... ۳۲۳
- عدم رعایت هر یک از جهات شکلی و ماهوی توسط مراجع اختصاصی اداری ایراد محسوب می‌شود..... ۳۲۵
- تبصره ۲ ماده ۱۶ قانون دیوان شامل قرار رد موضوع مواد ۱۷ و ۴۵ و ۵۰ و ۵۳ قانون دیوان نمی‌شود..... ۳۲۷
- وکالتنامه و کیا دادگستری در مراجع غیرقضایی نیز معتبر و در خور پذیرش است..... ۳۲۹
- سخت و زین آور بودن شغل شاغلین مشاغل سخت و زیان آور باید به تأیید شورای امور اداری دو استخدامی شود..... ۳۳۱
- ممنوعیت بکارگیری دانشمندان ناظر به مستخدمین دولتی است..... ۳۳۴
- ۵ سال خدمت در سازمان آموزش و پرورش استثنایی ۶ سال محاسبه می‌گردد..... ۳۳۶
- تبعیت از مصوبات هیأت امناء دستگاه آموزش عالی توسط صندوق بازنشستگی کشوری الزامی است..... ۳۳۸
- صدور حکم بازنشستگی در مشاغل تخصصی و تفضیلات دانشگاهی ارشد و بالاتر قبل از انقضای ۳۵ سال خدمت مغایر قانون است..... ۳۴۰
- تعیین محل استخدام توسط دستگاه متبوع مستخدمان نیز به بدو استخدام است..... ۳۴۲
- تشخیص اینکه رأی جنبه اعلامی داشته یا اجرایی با مدیریت تفریبات عمومی است..... ۳۴۴
- اولویت در استخدام با ایثارگران است..... ۳۴۶
- احراز به تقیید به فرایض دینی در گزینش با مصاحبه کننده است..... ۳۴۸
- قطع یا توقیف حقوق مستخدم بدون مجوز از مقامات قضایی غیرقانونی است..... ۳۵۰
- بازنشسته بابت مطالبات قانونی باید علاوه بر دستگاه متبوع اش صندوق بازنشستگی را طرف شکایت قرار دهد..... ۳۵۲
- محکومیت قطعی مستخدم توسط هیأت تخلفات اداری منجر به کسر یک ماه از پاداش پایان خدمت می‌شود..... ۳۵۴
- افزایش مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه شامل بخش دولتی و غیردولتی می‌شود..... ۳۵۶
- تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶/۱/۲۷ به موجب ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری لغو نشده است..... ۳۵۸

- فرزند شهید و فرزند جانباز ۷۰٪ و بالاتر باید استخدام رسمی قطعی شود. ۳۶۰
- کسانی که مطابق ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری بازنشسته شده اند موجبی وجود ندارد تا حقوق بازنشستگی آنان بر اساس آخرین حقوق قبل از بازنشستگی تعیین شود. ۳۶۲
- پس از واگذاری بخش دولتی به بخش خصوصی باید حق انتخاب مستخدم با رعایت ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری به وی تفهیم و با انتخاب مستخدم اعمال شود. ۳۶۴
- اشتغال بکار تمام وقت و مستمر در واحد دولتی به عنوان سابقه خدمت دولتی قابل احتساب است. ۳۶۶
- منابع و مآخذ ۳۶۹

مقدمه

نظام اداری در ایران با توجه به نقش گسترده و مؤثری که در انجام اموری دارد یکی از زیرساخت‌های مهم توسعه محسوب می‌شود که بی‌توجهی به آن موجب آسیب‌های جبران‌ناپذیری در مسیر تأمین امنیت و رفاه عمومی که از مهمترین عوامل مؤثر در جلب رضایت مردم می‌شود.

دولت‌ها معمولا در سطوح مختلف و به شیوه‌های گوناگون به دنبال ساماندهی ساختار نظام اداری با استفاده از یافته‌های علمی نو در حوزه دانش‌های مرتبط با نظام اداری از طریق توسعه دولت الکترونیک، هوشمندسازی اداری، ارائه خدمات عمومی در فضای رقابتی، بهره‌گیری از فناوری مدیریت و... بوده‌اند لیکن به دلایل از جمله عدم شناخت کامل ابعاد موضوع، عدم تعریف و تدقیق بکردهای ناظر بر مدل اداره امور کشور، عدم تدوین راهبردها و راهکارها مربوط و یا گرفتار شدن در امور جاری و روزمره به موفقیت چندانی در اصلاحات و اهداف مورد نظر نائل نشده‌اند و این عدم موفقیت «عدالت اداری» را که بخشی از انتظارات عمومی از نظام حقوقی و سیاسی هر کشور را تشکیل می‌دهد و به عنوان یک اصل بنیادین محسوب می‌شود در مسیر پیکان قرار می‌دهد و روابط بین اداره و اداره‌شوندگان را خدشه‌دار می‌نماید.

و همین امر سبب می‌شود انتظارات از عدالت اداری، رآوده نشده و مشروعیت تصمیمات اداری زیر سؤال برود و شهروندان برای جلوگیری از خودسرانی‌های اداره و وادار کردن آن به حفظ و رعایت حقوق و اعاده حقوق تضییع شده به ظرفیت ازگزار سازوکار نظارت قضایی دیوان عدالت اداری که به منزله آخرین امید تظلم‌خواهی مردم در برابر خروج گاه به گاه نظام اجرایی کشور از مدار قانون و اصول حقوق اداری است روی بیاورند و یا به قضاوت‌گذاران وارد بودن یا نبودن ادعا و ترتب آثار قانونی مربوط به آن با تقدیم دادخواست اقدام به اقامه دعوی نمایند.

در اینجا دیوان عدالت اداری با حمایت قضایی شکلی، تضمین شفافیت و تأمین انصاف یا بی‌طرفی در فرایندهای تصمیم‌گیری اداری از راه اجبار اداره به اعمال رویه‌های شکلی منصفانه و با حمایت ماهوی و وادار کردن اداره به عمل در چارچوب قانون و حمایت

ترمیمی و جبران خسارت وارده و تحمیل مسئولیت بر دولت فعل یا ترک فعل مورد شکایت اداره را با حفظ منافع و مصالح عمومی از حیث انطباق یا عدم انطباق با قانون مورد قضاوت قرار می‌دهد. از آنجایی اطلاع از برخی دعاوی متداول قابل طرح در دیوان عدالت اداری در ارتباط با امور اداری و استخدامی برای کارکنان دولت به عنوان مجریان قانون ضرورت است و حصول اطلاع از این دعاوی موجب می‌شود اولاً مدعی حق با تشریح دقیق و کامل جریان امر و انطباق تصمیم یا اقدام بر اساس معیارهای قانونی و با اتکاء به دلائل و مدارک معتبر و مؤثر اقامه دعوی نماید و از اقامه دعوی محکوم به بطلان خودداری نماید. ثانیاً طرف شکایت نسبت به دفاع در قبال خواسته شاکی بی‌اعتناء نبوده و با ارسال پاسخ دعوی در مهلت قانونی بر اساس دریافت‌های مبتنی بر دلیل و قانون شکایت را قبول یا رد نماید. ثالثاً شاکی در طریق بیان ادعا و تعدی به حق خود قبل از اقامه دعوی در دیوان عدالت اداری با ارائه ادله مثبت قانونی و با تشریح دقیق و کامل حق بر اساس ضوابط حاکم بر نظام اداری به مقام مسئول و پاسخگو در دستگاه متبوع خود مراجعه نماید تا اگر مقامات اداره متبوع مستخدم ادعای کارمند را واجد مسئولیت قانونی تشخیص دادند با عمل به وظیفه اجابت نموده و از طرح شکایت در دیوان عدالت اداری بپسگیری نموده و در موارد مشابه نیز از تضییع حقوق سایر اشخاصی که در وضعیت یکسان با ذبح قرار دارند جلوگیری شود. و علاوه بر اجرای صحیح قانون و رفع نارسائی تصمیمات و اقدامات بعدی منطبق با قانون اتخاذ گردد. کتاب حاضر تحت عنوان «رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به برخی دعاوی مرتبط با امور اداری و استخدامی» که در حوزه مطالعات علم حقوق و علم نظام اداری سابقه چندانی ندارد و کارهای انجام شده به گردآوری آثاری که عموماً معطوف به مجموعه قوانین و مقررات اداری و استخدامی مستند محدود می‌شود. تقریری است کاربردی نسبت به برخی دعاوی متداول و مرتبط با امور اداری و استخدامی است که از بین پرونده‌ها دیوان عدالت اداری استخراج شده است و مطالعه و امعان نظر در این اثر جدای از آنکه به مراجع علمی و حقوقی کشور توصیه می‌شود بدون تردید می‌تواند از منظر علمی و زاویه دید قاضی دیوان عدالت اداری در قبال دعوی مرتبط با امور اداری و استخدامی مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

در خاتمه مؤلف اثر بر خود لازم می‌داند از جناب آقای دکتر رضا دلاوری مدرس دانشگاه

و آقای محمدحسین دلاوری وکیل پایه یک دادگستری که بستر خلق این اثر پژوهشی را فراهم آوردند و قضات معاونت امور اداری و استخدامی دیوان عدالت اداری که این پژوهش تحت راهنمایی‌ها و ارشادات آنان تدوین شده تشکر و قدردانی نمایند.

محمد رضا دلاوری

قاضی بازنشسته دیوان عدالت اداری

www.ketab.ir