

علیهذا با عنایت به طلاق خواهان، دعوا مطروحه را وارد تشخیص و حکم به برقراری مستمری شاکیه از تاریخ طلاق صادر و اعلام می‌گردد.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی‌البدل شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آرا به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

به صراحت تبصره یک الحاقی به بند یک ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۴ همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دایم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بنابراین تعمیم و تسری حکم تصریح مقرر به مورد وقوع طلاق بین شوهر دوم و همسر بیمه شده متوفی جواز قانونی ندارد و دادنامه قطعی شماره ۱۹۴۵ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۶ شعبه نهم دیوان عدالت اداری که متضمن این معنی است، صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود. این رأی به استناد بند "۲" ماده (۱۹) و ماده (۴۳) قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

معاون قضایی دیوان عدالت اداری - رهبر پور



موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض رأی صادره از شعبه ۱۶ دیوان عدالت اداری

مقدمه:

الف) شعبه ۹ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۱۷۴/۸۶ موضوع شکایت خانم س. ا. به طرفیت سازمان تأمین اجتماعی به خواسته برقراری حقوق (مستمری) به شرح دادنامه شماره ۱۹۴۵ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۲۶ چنین رأی صادر نموده است: «سازمان متشکی عنه طی لایحه جوابیه اعلام نموده تنها در صورت فوت شوهر دوم، همسر بیمه شده متوفی مجدداً استحقاق مستمری را خواهد داشت و مواردی مثل طلاق و یا عدم توانایی شوهر دوم در تأمین هزینه زندگی همسر بیمه شده متوفی یا عدم تمکن مالی شاکیه را شامل نمی‌شود. با توجه به این که تبصره بند یک ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد، همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دایم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط سازمان مجدداً به آنها مستمری می‌پرداخت خواهد شد، در صورتی که شاکیه، از همسر دوم طلاق گرفته است؛ لذا دفاعیات سازمان متشکی عنه را مقرون به صحت تلقی و بنا به مراتب یاد شده شکایت مطروحه را غیر وارد تشخیص حکم به رد آن صادر و اعلام می‌نماید.»

ب) شعبه ۱۶ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۴۳۳ مورخ ۱۳۸۶/۹/۳۰ چنین رأی صادر نموده است: «با توجه به مجموع اوراق پرونده و لایحه دفاعیه اداره متشکی عنه و نظر به این که مستنبط از الحاق یک تبصره به بند یک ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی که در صورت فوت شوهر دایم مجدداً به همسران بیمه شده متوفی مستمری پرداخت خواهد شد این که در صورت از دست دادن شوهر مستمری برقرار می‌گردد و طلاق هم نوعی از دست دادن همسر می‌باشد و نظر به اداره حقوقی قوه قضاییه مؤید همین مطلب است،

دادنامه شماره ۱۹۴۵ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۶ شعبه نهم دیوان عدالت اداری

موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض رأی صادره از شعبه ۱۶ دیوان عدالت اداری

مقدمه:

الف) شعبه ۹ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۱۷۴/۸۶ موضوع شکایت خانم س. ا. به طرفیت سازمان تأمین اجتماعی به خواسته برقراری حقوق (مستمری) به شرح دادنامه شماره ۱۹۴۵ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۲۶ چنین رأی صادر نموده است: «سازمان متشکی عنه طی لایحه جوابیه اعلام نموده تنها در صورت فوت شوهر دوم، همسر بیمه شده متوفی مجدداً استحقاق مستمری را خواهد داشت و مواردی مثل طلاق و یا عدم توانایی شوهر دوم در تأمین هزینه زندگی همسر بیمه شده متوفی یا عدم تمکن مالی شاکیه را شامل نمی‌شود. با توجه به این که تبصره بند یک ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد، همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دایم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط سازمان مجدداً به آنها مستمری می‌پرداخت خواهد شد، در صورتی که شاکیه، از همسر دوم طلاق گرفته است؛ لذا دفاعیات سازمان متشکی عنه را مقرون به صحت تلقی و بنا به مراتب یاد شده شکایت مطروحه را غیر وارد تشخیص حکم به رد آن صادر و اعلام می‌نماید.»

ب) شعبه ۱۶ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۴۳۳ مورخ ۱۳۸۶/۹/۳۰ چنین رأی صادر نموده است: «با توجه به مجموع اوراق پرونده و لایحه دفاعیه اداره متشکی عنه و نظر به این که مستنبط از الحاق یک تبصره به بند یک ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی که در صورت فوت شوهر دایم مجدداً به همسران بیمه شده متوفی مستمری پرداخت خواهد شد این که در صورت از دست دادن شوهر مستمری برقرار می‌گردد و طلاق هم نوعی از دست دادن همسر می‌باشد و نظر به اداره حقوقی قوه قضاییه مؤید همین مطلب است،

رابطه استخدامی مستخدم با دستگاه متبوع، حقوق و مزایای ایام مرخصی ذخیره قابل پرداخت می‌باشد. علیهذا با توجه به مراتب مذکور و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری شکایت شاکی وارد تشخیص حکم به ورود شکایت صادر و اعلام می‌گردد.

ب) شعبه ۲۵ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۴۸/۸۵ موضوع شکایت آقای م. ن. به طرفیت مدیر کل کارگزینی قضات قوه قضاییه به خواسته الزام به پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی استحقاقی به مدت سه ماه به شرح دادنامه شماره ۱۴۵۵ مورخ ۱۳۸۶/۸/۱۲ چنین رأی صادر نموده است: «شاکی به موجب حکم مورخ ۱۳۷۴/۹/۵ از خدمت استعفا نموده است و وفق تبصره ماده (۳) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی و دستگاه‌های دولتی مطالبه ایام مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده مستخدم رسمی را مشروط به تقاضای بازنشستگی نموده و در خصوص مستخدم مستعفی، قانون ساکت است، تقاضای رد شکایت را دارد. با توجه به این که مرخصی استحقاقی مستخدم رسمی در زمان اشتغال و به میزان کار کرده وی تعلق می‌گیرد و عدم استفاده مستخدم از مرخصی مذکور که جزء حقوق مکاتبه وی می‌باشد موجبی برای عدم پرداخت حقوق و مزایای قانونی به مشارالیه نمی‌باشد و مدلول تبصره ذیل ماده (۳) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مشعر بر پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده نسبت به کارکنان بازنشسته و متوفی می‌باشد؛ شعبه ۲۵ دیوان با در نظر گرفتن مراتب فوق البیان با وارد تشخیص دادن شکایت شاکی مستنداً به ماده (۱۳) قانون دیوان عدالت اداری حکم به ورود و اجابت خواسته شاکی صادر و اعلام می‌نماید.

ج) شعبه ۲۵ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۳۳۰/۸۶ موضوع شکایت آقای م. د. به طرفیت دادگستری جمهوری اسلامی ایران به خواسته الزام به پرداخت کلیه حقوق و مزایا و کارانه‌های مربوط به پایان سال ۱۳۷۹ و ۳ ماه و ۱۰ روز ایام مرخصی استحقاقی به شرح دادنامه شماره ۸۱۰ مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۹ چنین رأی صادر نموده است. «شاکی از خدمت در دادگستری استعفا داده است و مطابق مقررات قانون استخدام کشوری و سایر قوانین و مقررات استخدامی در خصوص پرداخت فوق العاده‌های مربوط و مرخصی استحقاقی استفاده نشده مستخدمین رسمی مستعفی از خدمت، حکمی پیش‌بینی نگردیده است و قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی فقط ناظر به مستخدمین بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده می‌باشد و به کارکنان مستعفی شمول ندارد. لذا از این حیث تخلفی از مقررات از سوی مشتکی عنه ملحوظ نمی‌باشد و شکایت شاکی غیر وارد تشخیص و رد می‌گردد.» هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی‌البدل شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء، به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

رأی هیأت عمومی

مطابق ماده (۴۷) قانون استخدام کشوری استفاده از یک ماه مرخصی در هر سال با دریافت حقوق و فوق العاده‌های مربوط، حق مسلم مستخدم رسمی شناخته شده که در صورت عدم امکان استفاده از مرخصی سالانه و

ذخیره شدن آن براساس مقررات مربوط ذی‌حق به دریافت حقوق و فوق العاده‌های آن است. نظر به این که حکم مقرر در تبصره ماده (۳) قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶ موضوع تأیید استحقاق مشمولین آن تبصره به دریافت حقوق و فوق العاده‌های ایام مرخصی ذخیره شده نافی حق مکاتبه قانونی مستخدم رسمی در این زمینه در حالت استعفا از خدمت دولت نیست، بنابراین دادنامه‌های شماره ۲۰۲۴ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۸ شعبه بیست و سوم دیوان و شماره ۱۴۵۵ مورخ ۱۳۸۶/۸/۱۲ شعب بیست و پنجم دیوان که مبین این معنی است، موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رأی به استناد بند "۲" ماده (۱۹) و ماده (۴۳) قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعبه دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.



دادنامه شماره ۴۹۱:

موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض آرای صادره از شعب

۱۱ و ۱۲ دیوان عدالت اداری

مقدمه:

الف) شعبه یازدهم دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۶۲۱/۸۵ موضوع شکایت آقای ع. و. به طرفیت شرکت ملی نفت ایران به خواسته اعمال مقررات در پرداخت وجوه مربوط به باز خرید ذخیره مرخصی استفاده نشده و تأمین حقوق حقه به شرح دادنامه شماره ۵۳۸ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۴ چنین رأی صادر نموده است: «طرف شکایت در لایحه دفاعیه اعلام داشته است افرادی که از سازمان‌های دیگر به شرکت نفت انتقال می‌یابند تا قبل از بازنشستگی می‌توانند مرخصی خود را نگهدارند و یا به همراه مرخصی استحقاقی هر سال ۱۰ روز طلب مرخصی خود را استفاده نمایند و شرکت نفت بر مبنای مقررات اداری و استخدامی خود مجوز برای خرید طلب مرخصی کارمند انتقالی ندارد. با عنایت به محتویات پرونده و ملاحظه شرح شکایت و اسناد ابرازی و لایحه دفاعیه، شکایت را بلا دلیل دانسته و رأی به رد شکایت صادر می‌گردد.

ب) شعبه ۱۲ دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۹۶/۸۶ موضوع شکایت آقای ح. ف. به طرفیت وزارت نفت، اداره کل ارزشیابی وزارت نفت به خواسته دریافت حقوق و مزایای پانصد و چهل روز مرخصی استحقاقی ذخیره شده به شرح دادنامه شماره ۶۸۱ مورخ ۱۳۸۶/۵/۱۰ چنین رأی صادر نموده است: «تبصره ۳ از بند "۱۶"، "۲"، "۶" فصل ششم مجموعه مقررات تصریح می‌دارد کارمندانی که در تاریخ انتقال از سازمان قبلی مرخصی طلب داشته باشند، می‌توانند مرخصی را به صورت ذخیره حداکثر تا سقف ۲ ماه قبل از بازنشستگی نگهداری و یا هر سال ده روز آن را به همراه مرخصی سالانه خود از شرکت استفاده نماید؛ به صورتی که تا سال بازنشستگی از صدرصد مرخصی استفاده نموده باشد. شاکی بعد از بازنشستگی پس از اخذ مجوز لازم نسبت به باز خرید مرخصی استحقاقی شرکت خود اقدام نموده و متقاضی باز خرید مرخصی ذخیره شده انتقالی از سایر سازمان‌ها بودند که طبق مقررات مقدور نگردید. این مطلب حاکی است شرکت دچار تناقض شده است. درجایی می‌گوید طبق مقررات شرکت، مرخصی استحقاقی قابل ذخیره نبوده و

در جایی دیگر می‌گوید، نسبت به باز خرید و مرخصی استحقاقی شرکتی اقدام نموده است و اداره خواننده عنوان نموده شاکی صریحاً انصراف خویش را در رابطه با استفاده از مرخصی متعلقه اعلام نموده است و شرکت با وجود اعلام انصراف شاکی پذیرفته است. که نسبت به اخذ مجوز لازم نسبت به باز خریدی مرخصی استحقاقی شرکتی خود اقدام نموده است. لذا با توجه به محتویات پرونده و عدم دفاع مؤثر اداره خواننده، شکایت شاکی را موجه دانسته حکم به ورود شکایت شاکی دایر بر پرداخت حقوق و مزایای مرخصی ذخیره شده توسط وزارت نفت صادر و اعلام می‌نماید.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی‌البدل شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آرا به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

مطابق ماده (۴۷) قانون استخدام کشوری استفاده از یک ماه مرخصی در هر سال با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به عنوان حق مسلم مستخدم رسمی دولت شناخته شده و قانونگذار حق استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های ایام مرخصی استحقاقی ذخیره شده را در موارد عدیده و حالت مختلف استخدامی مورد تأیید قرار داده است. نظر به این که انتقال مستخدم رسمی دولت به واحدهای دولتی دیگر موجب انتقای آثار مترتب بر حق مکتسب قانونی مستخدم دولت در استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مدت مرخصی استحقاقی ذخیره شده با رعایت مقررات مربوط نیست، بنابراین دادنامه قطعی شماره ۶۸۱ مورخ ۱۳۸۶/۵/۱۰ شعبه دوازدهم دیوان که مفید این معنی است صحیح و موافق قانون می‌باشد. این رأی به استناد بند "ب" ماده (۱۹) و ماده (۴۳) قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الاجتباع است.



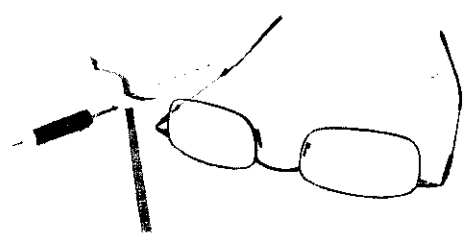
مقدمه:

شاکی به شرح دادخواست تقدیمی اعلام داشته است، هیأت وزیران و سازمان امور اداری و استخدامی کشور به منظور اجرای ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ اقدام به وضع مقرراتی نموده اند که علاوه بر مغایرت قانونی، باعث ایجاد تبعیض در کیفیت صدور احکام کارگزینی کارکنان مشمول دارای شرایط و وضعیت کاملاً مشابه شده اند که برای پرهیز از مغایرت و دوگانگی لازم است ابطال گردند. ۱- قانون نظام هماهنگ پرداخت به موجب ماده (۱۹) آن از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۱ لازم‌الاجرا و به موجب ماده (۲۲)، کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن لغو شده است. آیین نامه اجرایی قانون نیز متعاقباً تصویب و به دستگاه‌های مشمول قانون ابلاغ گردید. لیکن متأسفانه در ماده (۱۶) اصلاحی آیین نامه اجرایی قانون که مربوط به نحوه اجرای ماده (۸) قانون می‌باشد از کلمه همترازی استفاده شده است در

حالی که به صراحت ماده (۸) قانون، هدف قانون گذار صرفاً اضافه کردن مبالغی متناسب با افزایش حقوق فوق‌العاده شغل اعضای هیأت علمی به حقوق و فوق‌العاده شغل کارکنان مشابه آن‌ها در دستگاه‌های دولتی بوده است نه همترازی و چون کارکرد این واژه مفهوم دیگری را القای کند که مورد نظر قانون گذار نمی‌باشد، لذا حذف آن از ماده (۱۶) ضروری به نظر می‌رسد.

۲- به موجب ماده (۱۶) آیین نامه اجرایی فوق‌الذکر نحوه اجرای ماده (۸) قانون در خصوص مشمولین و به اصطلاح نحوه همترازی براساس دستورالعمل که به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی تهیه و به تصویب شورای حقوق و دستمزد می‌رسد خواهد بود و دستورالعمل مذکور نیز در سال ۱۳۷۲ توسط سازمان تهیه و به موجب بخشنامه شماره ۶۷۲۳/د مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۳ به دستگاه‌های مشمول قانون ابلاغ گردید و احکام کارگزینی بسیاری از مشمولین ماده (۸) از جمله مدیران و کارکنان سازمان مدیریت با

رندی خاص منطبق با همین بخشنامه صادر و حقوق آن‌ها پرداخت می‌شود. علیرغم آن که این بخشنامه برای اجرای ماده (۸) کفایت می‌نمود و از همه مهمتر در خصوص عده کنیری اجرا شده بود، سازمان با علم به این مطلب که تغییر بخشنامه سابق باعث دوگانگی در اجرای قانون می‌گردد، در سال‌های ۱۳۷۳، ۱۳۷۴، ۱۳۷۵ و ۱۳۷۸ اقدام به صدور بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های دیگری نمود که هر کدام شرایط و ضوابط و نحوه اجرای ماده (۸) را تغییر داده است؛ به عنوان مثال ضوابط و روش تعیین حقوق و فوق‌العاده شغل مشمولین ماده (۸) مندرج در مواد (۴) و (۵) دستورالعمل ضمیمه بخشنامه ۶۷۲۳/د مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۲ متفاوت با ماده (۵) بخشنامه ۲/۴۲/۱۲۵۹۶ مورخ ۱۳۷۴/۸/۷ است. به موجب بند "ب" ماده (۵) بخشنامه سابق یک فوق لیسانس با ۱۲ سال سابقه قابل قبول در گروه ۲ همتراز استادیار تلقی شده است؛ در حالی که در بخشنامه‌های بعد از جمله بخشنامه اخیر الذکر، همین فوق لیسانس با همین شرایط عیناً مشابه با ۱۶ سال سابقه آن هم در گروه ۱۴ همتراز مریبی است نه استادیار لذا برای ایجاد وحدت روش اجرایی و جلوگیری از تبعیض ناروای منتفی شده در قانون اساسی و اجرای قانون نظام هماهنگ لازم است. بخشنامه شماره ۲/۴۲/۱۲۵۹۶ مورخ ۱۳۷۴/۸/۷ و اصلاحیه‌های بعدی آن از جمله بخشنامه ۱۱/۲۶۷۶ مورخ ۱۳۷۸/۴/۲۶ که اجرای ماده (۸) را ناهماهنگ نموده اند، ابطال گردد. ۳- در ماده (۴) دستورالعمل بخشنامه شماره ۶۷۲۳/د مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۳ از واژه «ماهه التفاوت» (تفاوت تطبیق همترازی) استفاده شده که نه تنها مجوز قانونی نداشته بلکه با توجه به تعریف



مابه التفاوت و تفاوت تطبیق در ماده (۱۳۵) قانون استخدام کشوری همچنین تصریح "ه" ماده (۳) و ماده (۱۷) قانون نظام هماهنگ پرداخت که معنای کاملاً متفاوتی را القا نموده است، استفاده از این واژه و درج آن در احکام کارگزینی مشمولین ماده (۸) خلاف منطق و قانون به نظر می‌رسد؛ لذا حذف عنوان مابه التفاوت همترازی از ماده (۴) دستورالعمل یاد شده و همچنین اصلاحات بعدی آن از دستورالعمل ۱۱/۲۶۷۶ مورخ ۱۳۷۸/۴/۲۶ و احکام کارگزینی مشمولین ماده (۸) قانون مورد تقاضاست.

مشاور معاونت حقوقی و امور مجلس ریاست جمهوری در پاسخ به شکایت مزبور طی نامه شماره ۴۴۰۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۵/۱۰ و ضمن ارسال تصویرنامه شماره ۱۶۰۴/۵۸۱۵۰ مورخ ۱۳۸۴/۵/۳۰ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اعلام داشته اند، در خصوص درج عبارت «تفاوت تطبیق» در تصویب نامه و بخشنامه‌های مورد ایراد، نظر دیوان را به رأی هیأت عمومی دیوان در دادنامه شماره ۱۶۳ الی ۱۶۵ مورخ ۱۳۸۵/۳/۲۱ معطوف می‌دارد.

در نامه مدیر کل دفتر حقوقی و دبیرخانه هیأت عالی نظارت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور آمده است هدف قانون گذار از ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت، بنا به اظهار شاکی صرفاً اضافه کردن مبالغی به حقوق و فوق العاده شغل کارکنان دولت نبوده است، بلکه هدف پرداخت ۸۰ درصد حقوق و فوق العاده شغل کارکنان دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکتری که تصدی مشاغل آموزش و مطالعاتی و تحقیقاتی را بر عهده داشته و همچنین در مراکز و واحدهای آموزشی، مطالعاتی و تحقیقاتی فعالیت داشته اند با پایه حقوق اعضای رسمی هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بوده است و مابه التفاوتی که به این طریق شامل کارکنان مشمول می‌گردد، در احکام کارگزینی آنان تحت عنوان مابه التفاوت همترازی قید گردیده است که کاملاً مطابق قانون می‌باشد و در این خصوص عین حقوق و فوق العاده شغل و نیز مراتب اعضای هیأت علمی به کارکنان مشمول ماده (۸) اعطا نمی‌گردد، بلکه حقوق و فوق العاده شغل آنان با حقوق و فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی همترازی می‌گردد.

۲- اجرای هر قانون و مصوبه ای در عمل موجب شناخت مشکلات، نقایص و نارسایی‌ها می‌گردد که ممکن است منجر به صدور مصوبه، بخشنامه یا دستورالعمل‌های جدید گردد که این موضوع در مورد کارکنان مشمول همترازی ماده (۸) نیز صادق بوده است و در این خصوص پس از اجرای دستورالعمل اولیه بخشنامه‌های دیگری که اشکالات و نارسایی‌های دستورالعمل اولیه را اصلاح نموده بود، صادر گردید و واضح است که مفاد بخشنامه‌های جدید عطف به ماسبق نمی‌گردد.

۳- تغییر تاریخ اجرای دستورالعمل اولیه نیز از ۱۳۷۳/۱۲/۲۸ به ۱۳۷۱/۱/۱ در مورد مشمولین ذی‌ربط براساس رأی شماره ۲۲۲ مورخ ۱۳۷۵/۱/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بوده است.

هیأت عمومی دیوان در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی‌البدل در تاریخ فوق تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آرای به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

رأی هیأت عمومی

الف) حکم مقرر در ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب شه‌ریور ماه ۱۳۷۰ در مقام تعیین حقوق و فوق العاده شغل مشمولین ماده مذکور انشا شده است که پس از محاسبه و تعیین آن‌ها براساس ضوابط مربوط به ترتیب واجد عناوین حقوق و فوق العاده شغل بوده و با همین عناوین باید در احکام استخدامی قید و منعکس شود. بنابراین اطلاق مابه‌التفاوت به افزایش حقوق و فوق العاده شغل در اجرای ماده مذکور در احکام استخدامی که مؤثر در کیفیت احتساب مزایای استخدامی مبنی بر میزان حقوق و فوق العاده شغل است، خلاف حکم مقنن تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم اصل (۱۷۰) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بندی یک ماده (۱۹) و ماده (۴۲) قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ عبارت «... میزان افزایش ناشی از اجرای این دستورالعمل نسبت به جمع و افزایش سنواتی و فوق العاده شغل مربوط تحت عنوان مابه‌التفاوت در حکم کارگزینی مشخص می‌گردد». از متن ماده (۴) دستورالعمل اجرایی ماده (۸) قانون فوق‌الاشعار ابطال و حذف می‌شود.

ب) با توجه به معنی و مفهوم واژه مرکب همترازی در اصطلاح حقوق اداری که مبین ایجاد تساوی و برابری حقوق و فوق العاده شغل مشمولین ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با حقوق فوق العاده شغل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به کیفیت مقرر در قانون و با رعایت ضوابط اجرایی مربوط است. ماده (۱۶) آیین‌نامه اجرایی قانون از جهت استعمال واژه مذکور مغایرتی با قانون ندارد.

ج) نظر به این که مفاد بخشنامه شماره ۶۷۲۳ مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۲ در مقام ابلاغ دستورالعمل اجرایی ماده (۸) قانون فوق‌الذکر مصوب شورای حقوق و دستمزد به کلیه واحدهای دولتی تنظیم شده است و فی‌نفسه متضمن وضع قاعده آمره‌ای نیست، بنابراین از مصادیق مقررات دولتی محسوب نمی‌شود و قابل رسیدگی و امعان نظر در هیأت عمومی دیوان نمی‌باشد.

د) همان‌طور که در دادنامه‌های شماره ۵۰۷ و ۵۰۶ مورخ ۱۳۸۳/۱۰/۶ هیأت عمومی دیوان تصریح شده تعیین شرایط و ضوابط مربوط به همترازی وضعیت استخدامی مشمولین ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت از حیث پایه و مرتبه با اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به شرح ماده (۱۶) آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور به تصویب شورای حقوق و دستمزد رسیده است و اعتراض نسبت به بخشنامه ۲/۴۲/۱۲۵۹۶ مورخ ۱۳۷۴/۸/۷ غیر موجه اعلام شده است، بنابراین موردی برای رسیدگی و اتخاذ تصمیم مجدد نسبت به همان مصوبه وجود ندارد و اعتراض شاکی در این باب مشمول مدلول دادنامه فوق‌الذکر است.

ه) مفاد بند "۳" بخشنامه شماره ۱۱/۲۶۷۶ مورخ ۱۳۷۸/۴/۶ که مبنی بر اجرای ماده (۸) قانون از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۱ و دستورالعمل اصلاحی مربوط از ۱۳۷۸/۱/۱ است با توجه به ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و اختیارات مراجع ذی‌صلاح در تدوین شرایط و ضوابط اجرایی ماده فوق‌الذکر مغایرتی با قانون ندارد.