

## حقوق استخدای

- ۳ -

### انتظار خدمت

مواد و تبصره های قانونی که هر سال ضمن بودجه تصویب میشود تنها برای

#### همان سال معتبر است

انتظار خدمت بدون حقوق قبل از صدور رأی محکومیت را نمیتوان بعنوان  
انقصال موقت محسوب داشت

در صورتیکه تعقیب کارمند بسبب مرور زمان و یا قوت ممکن نباشد، پرداخت حقوق  
ایام انتظار خدمت کارمند به خود یا ورثه اش اشکالی ندارد

در شماره قبل ضمن بحث درباره انتظار خدمت بیبیان مسائلی که از ماده ۱۰ قانون متمم  
بودجه ۱۳۲۰ ناشی میگردد پرداختیم و بحث و تحقیق آنرا موکول به این شماره نمودیم. اینک  
بشرح و توضیح مسائل فوق میپردازیم:  
قبل از بیان این مسائل اختصاراً به ماهیت و قدرت قانونی ماده ۱۰ متمم قانون بودجه سال  
۱۳۲۰ اشاره میکنیم:

اصولاً چنین برمیآید که مواد و تبصره های قانونی که هر سال ضمن  
بودجه تصویب میشود تنها برای همان سال معتبر است مگر اینکه خلاف آن در  
قانون بودجه تصریح گردد. اما اینکه از سال ۱۳۳۷ ببعده بعضی تبصره های الحاقی بودجه  
که میبایستی برای همیشه بقوت خود باقی باشد در ذیل عنوان «در صورتیکه تبصره های ذیل  
طبق قانون لغو نشود برای سالهای بعد هم بقوت خود باقی است» ذکر گردیده است و همچنین  
مواد قانونی که در بودجه سالهای گذشته تصویب گردیده بود مجدداً در قوانین بودجه سالهای  
بعدها رعایت همان شرط الحاقی بتصویب رسیده است.

در مورد ماده ۱۰ که مورد بحث ماست چون طبق تبصره ۱ قانون بودجه سال ۱۳۳۲ (۱) و  
ردیف ۶ فهرست ضمیمه بودجه (۲) صراحتاً لغو آن منوط و موکول به تصویب قانون خاصی گردیده

(۱) - تبصره ۱ - از قوانین متمم بودجه سالهای قبل موادی که فهرست آنها ضمیمه این قانون است همچنین  
تبصره های ۳ و ۳۴ از ماده دوم قانون بودجه سال ۱۳۳۸ مادام که بموجب قانون مخصوصی لغونشده بقوت خود  
باقی خواهد بود.

(۲) - ماده دهم متمم بودجه سال ۲۰ - بکارمندانیکه بواسطه عدم رضایت از طرز کار آنها منتظر خدمت  
میشوند در صورت محکومیت حقوق انتظار خدمت آنها داده نمیشود.

است میتوان گفت که این ماده که برای همیشه قدرت قانونی یافته و تصویب قانون دیگر معتبر خواهد بود، میتواند مورد بحث و تحقیق قرار گیرد لذا ذیلا بییان مسائل ناشی از این ماده (ماده ۱۰) میپردازیم :

**در مورد مسأله اول (۱):** ظاهر آنچه بنظر میرسد که خودداری از پرداخت حقوق انتظار خدمت از تاریخ صدور حکم، تا صدور رأی دادگاه صالحه، (که غالباً مدت زیادی طول میکشد) جایز نیست. ولذا بایستی حقوق انتظار خدمت در این مدت پرداخت گردد.

ولی از طرفی ماده مورد بحث، پرداخت حقوق انتظار خدمت مربوط بحکم صادره را، (اعم از قبل یا بعد از صدور رأی) بطور مطلق ممنوع داشته است و غالباً در اینگونه محاکمات احتمال محکومیت کارمند بیشتر است. و اگر حقوق این مدت پرداخت گردد، استرداد آن با اشکال روبرو خواهد شد. در صورتیکه اگر کارمند تبرئه شود حقوق موقوفه وی یکجا قابل پرداخت است و حقی از او تضییع نمیشود. بنا بر این باید گفت که پرداخت حقوق انتظار خدمت قبل از صدور رأی دادگاه صالحه خالی از اشکال نیست. چنانکه در مورد تعلیق نیز بهمین طریق عمل میشود.

### در مورد مسأله دوم (۲)

چون ماده مورد بحث محکومیت را بطور کلی بیان داشته است بنا بر این باید گفت که کلیه محکومیت های اداری از اخطار بدون درج در ورقه خدمت تا انفصال دائم از خدمات دولتی (۳) سبب مجرومیت از حقوق انتظار خدمت خواهد شد و هر گونه استثنائی برخلاف صریح این ماده است. در این زمینه به چند مسأله اشاره میکنیم :

۱- بر طبق ماده ۶ قانون استخدام کشوری چنانچه کارمندی بمیل خود استعفا دهد و سپس بخواهد مجدداً بکار مراجعت نماید باید با یک پایه تنزل مقام بکار پذیرفته میشود. (۴) اگر کارمند منتظر خدمتی هم بکار دعوت شود و از قبول شغل امتناع نماید مستهفی تلقی میگردد. و همانطور که در بالا آمد، حکم چنین کارمندی، در صورت تمایل بمراجعت مجدد بکار، باید کدرجه تنزل مقام صادر میگردد. اکنون اگر چنین کارمندی از طرف محکمه اداری بمجازات ردیف ۵ محکوم شود علاوه بر یکدرجه تنزل مقام، از نظر قانون استخدام کشوری، بمجازات بنده نیز که همان تنزل مقام است خواهد رسید.

(۱) آیا میتوان حقوق انتظار خدمت مشمولین ماده ۱۰ را از تاریخ صدور حکم انتظار خدمت تا صدور رأی دادگاه اداری پرداخت نمود یا خیر؟

(۲) آیا کلیه محکومیت های اداری و جزائی سبب مجرومیت از حقوق انتظار خدمت میشود یا خیر؟

(۳) ۱- اخطار کتبی بدون درج در ورقه خدمت ۲- توبیخ کتبی با درج در ورقه خدمت ۳- کسر مقرری ماهیانه تا یک ثلث از یکماه تا شش ماه ۴- انفصال موقت از سه ماه تا یکسال ۵- تنزل مقام یکدرجه یا زیاد تر ۶- انفصال دائم از خدمت در وزارتخانه یا اداره مستقل ذی مدخل ۷- انفصال دائم از خدمات دولتی

(۴) - بعضی از دستگاه های دولتی ماده ۱۰ را بطور کلی اجرا و کارمندی را که مجدداً شاغل میشود یک پایه تنزل میدهند ولی باید دانست که این تنزل پایه در صورتی است که خود کارمند تقاضای اشتغال کند و الا چنانچه از طرف دستگاه های دولتی دعوت بکار شود تنزل پایه موردی ندارد و این نظر مورد تأیید اداره کل بازنشستگی میباشد

۲ - انتظار خدمت بدون حقوق قبل از صدور رأی محکومیت را نمیتوان بعنوان انفصال موقت (موضوع ردیف ۴ مجازات‌های اداری) محسوب داشت زیرا: اولاً - مجازات بایستی پس از صدور رأی اجرا گردد. ثانیاً انفصال موقت جزء خدمت محسوب نمیکردد و حال آنکه مسلم نیست که انتظار خدمت بدون حقوق جزء ایام خدمت محسوب نشود.

۳ - چنانچه طبق ماده ۵۷ آئین نامه محاکمات اداری در اثر تفسیر کارمند، مجازات‌های فقره ۲۰۱ بدون محاکمه از طرف رئیس مربوطه درباره وی اجرا گردد، مجازات‌های مزبور نمیتواند سبب محرومیت کارمند از حقوق انتظار خدمت که حکم آن با استناد ماده ۱۰ صادر گردیده بشود زیرا شرط محرومیت در ماده مزبور، محکومیت است و محکومیت از خواص رأی دادگاه میباشد و چون اجرای مجازات فقرات ۲۰۱ از طرف رئیس اداره بدون محاکمه عملی شده نمیتواند موجب محرومیت از حقوق گردد.

### در مورد مسأله سوم (۱):

چون ماده ۱۰ این قیبل کارمندان را در عداد منتظرین خدمت محسوب نموده است و از طرفی طبق ماده ۲۸، مدت انتظار خدمت جزء ایام تصدی کارمند محسوب میشود لذا هرگاه کسور بازنشستگی مدت انتظار خدمت پرداخت شود چنین بنظر میرسد که احتساب مدت مقرر، جزء خدمت کارمند اشکالی نداشته باشد چه از ماده فوق نیز چنین استنباط میگردد که تنها منظور مجازات مقصرین بعد دریافت حقوق بوده است. حال آنکه اگر منظور عدم احتساب مدت انتظار خدمت بود قید کلمه انتظار خدمت معنی نداشت و یا اینکه لا اقل این موضوع در ماده ذکر میشود.

ممکن است گفته شود که اصولاً شرط احتساب مدت خدمت، پرداخت کسور بازنشستگی است و چون در این مدت حقوقی بکارمند تعلق نمیگیرد لذا دریافت کسور نیز موردی نداشته و نتیجتاً این مدت را نمیتوان جزء ایام خدمت بحساب آورد.

پاسخ این ایراد چنین است که طبق رأی دیوان کشور و بخشنامه اداره کل بازنشستگی، کسور ایام انتظار خدمت بایستی از مقرری کسر شونده از حقوق انتظار خدمت یعنی در مورد یک کارمند پایه ۹ منتظر خدمت با حقوق، کسور بازنشستگی وی باید از ۹۵۰۰ ریال کسر شود نه از ۴۷۵۰ ریال حقوق استحقاقی انتظار خدمت و ملاحظه میگردد که دریافت کسور، ارتباطی با حقوق انتظار خدمت ندارد و چنانچه چنین کارمندی حاضر شود که کسور بازنشستگی خود را به ماخذ اصل مقرری پردازد احتساب مدت انتظار خدمت وی جزء ایام خدمت اشکالی نخواهد داشت کما اینکه کارمند منتظر خدمتی که مشمول ماده ۲۸ بوده و شخصاً از حقوق انتظار خدمت صرف نظر نماید و یا بعلل مالی از دریافت حقوق ایام انتظار خدمت محروم گردد در صورت پرداخت کسور ایام انتظار خدمت، مدت مزبور جزء خدمت او محسوب میشود.

### در مورد مسائل ۶ و ۴ :

با توضیحاتی که فوقاً داده شد موضوع الزام پرداخت کسور بازنشستگی و میزان آن برای احتساب مدت خدمت روشن گردید و در صورت امتناع کارمند از پرداخت کسور بازنشستگی،

مدت انتظار خدمت جزء خدمت محسوب نشده ایجاد خواهد نمود.

### در مورد مسأله هفتم: (۱)

چون شرط محرومیت از حقوق انتظار خدمت، صدور رأی مبنی بر محکومیت کارمند می باشد و در هر دو مورد مذکور فوق، یعنی عدم امکان تعقیب امر، بسبب مرور زمان و یا فوت کارمند رأی صادر نشده باشد لذا در مورد اول، خود کارمند و در مورد دوم ذوی الحقوق و ورثه وی استحقاق دریافت حقوق ایام انتظار خدمت را خواهند داشت.

۱۰- هرگاه پس از صدور حکم انتظار خدمت، تعقیب کارمند مشمول مرور زمان شود و یا بعلل دیگر قابل تعقیب نباشد (مثلاً فوت کارمند) آیا حقوق انتظار خدمت بخود کارمند یا ورثه او تعلق خواهد گرفت؟



## نکاتی از حقوق و تکالیف کارمندان دولت:

- \* کارمندان دولت نمیتوانند دو شغل متمایز با دو حقوق جداگانه داشته باشند.
- \* کارمندان دولت نمیتوانند ماهیانه بیش از يك حق الزحمه دریافت دارند.
- \* توقیف حقوق بازنشستگی جز در مورد استیفای حقوق دولت ممنوع است.
- \* دریافت اضافه کار از دو محل حتی وجوه اختصاصی ممنوع است.
- \* پس از صدور حکم مرخصی، کارمند ملزم با اجرای آن است.
- \* کارمندان رسمی میتوانند در سال از چهار ماه مرخصی بدون استفاده از حقوق استفاده نمایند.
- \* مدت مرخصی بدون استفاده از حقوق، جزء ایام تصدی محسوب میگردد و احتیاجی به پرداخت کسور بازنشستگی این مدت نیست.
- \* بورثه کارمندان دون پایه و خدمتگذاران جزء که فوت نموده اند مثل کارمندان رسمی تا چهار ماه حقوق (در صورت استحقاق) پرداخت خواهد شد.
- \* کارمندانی که بنا به تقاضای شخصی، از نقطه ای به نقطه دیگر منتقل میشوند از دریافت هزینه سفر محروم خواهند بود.
- \* محاکم اداری میتوانند قبل از صدور رأی مقتضی، کارمندانرا موقتاً معلق و یا منفصل نمایند.