

نقد و بررسی تبدیل وضعیت‌های خرید خدمت به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطعی در پرتو آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

غلامرضا مولایی^۱، ولی‌الله حیدر نژاد^۲

۱. دانش‌آموخته دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۳/۳۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۷

چکیده

با توجه به حکم مواد ۱۰ و ۱۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲، از صلاحیت‌های مهم دیوان عدالت اداری رسیدگی به دعاوی استخدامی کارکنان دولت است. در همین زمینه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقام رسیدگی به تعارض دادنامه‌های شعب دیوان، آرای متعددی را در خصوص تبدیل وضعیت‌های استخدامی صادر نکرده است که این آراء علاوه بر شعب دیوان برای مراجع اداری نیز لازم‌الاتباع‌اند و در موارد ابطال مصوبات و آیین‌نامه‌ها نیز آرای هیأت عمومی برای دستگاه مشتکی‌عنه لازم‌الاجراست. از این‌رو آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، موجد حق و تکلیف برای مستخدمان دولت و دستگاه‌های اجرایی است و از منابع مهم حقوق استخدامی محسوب می‌شود. شکایات مرتبط با تبدیل وضعیت‌های استخدامی از خرید خدمت به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطعی، از مهم‌ترین دعاوی مرتبط با تبدیل وضعیت در دیوان عدالت اداری است که با وجود صدور آرای متعدد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مورد تبدیل وضعیت‌های مذکور، با مذاقه و تحلیل آرای این هیأت، مشخص می‌شود که هیأت عمومی در بعضی از آرای صادره، برداشت صحیحی از قوانین و مقررات نداشته و تفسیر قضایی صائبی ارائه نکرده است، حتی در مواردی، آرای هیأت عمومی در موضوعات مشابه، به‌صورت متعارض با یکدیگر صادر شده‌اند. از این‌رو با توجه به اهمیت و جایگاه آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در حقوق استخدامی ایران، تنقیح آرای هیأت مزبور در موضوعات مرتبط با تبدیل وضعیت استخدامی و بررسی مجدد آنها در راستای اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، به‌منظور ارائه رویه‌ای یکسان و مطابق قوانین و مقررات ضروری به‌نظر می‌رسد.

واژگان کلیدی: دیوان عدالت اداری، تبدیل وضعیت استخدامی، استخدام پیمانی، خرید خدمت، رسمی قطعی.

مقدمه

در نظام حقوق اداری ایران، مطابق قوانین و مقررات استخدامی گونه‌های مختلف استخدام و انواع به‌کارگیری کارمندان پیش‌بینی شده است. ماده ۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ تصریح کرده است که: «مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع خارج نخواهند بود رسمی و پیمانی». ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ نیز به همین معنا اشاره دارد که از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش انجام می‌پذیرد: الف) استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی، ب) استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین. براساس ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز قبل از ورود به دوره خدمت رسمی یک دوره آزمایشی سه‌ساله در نظر گرفته شده است که در صورت احراز شرایط، تبدیل وضع به رسمی قطعی صورت می‌گیرد.

ضمن اینکه با مذاقه در قانون مدیریت خدمات کشوری از جمله ماده ۱۷ قانون مذکور به‌کارگیری نیروی شرکتی و از تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری به‌کارگیری نیروی ساعتی و کار معین مستفاد می‌گردد. کارمندان مشمول تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری بدون تعهد استخدامی، به‌طور موقت و به‌صورت ساعتی یا برای انجام کار معین، با رعایت شرایطی از جمله تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور حداکثر تا ۱۰ درصد پست‌های سازمانی و در سقف اعتبارات مصوب، به‌کار گرفته می‌شوند و مستخدم دستگاه اجرایی به موجب ماده ۴۵ قانون مذکور محسوب نمی‌شوند، لذا از شمول مقررات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری که مربوط به ضوابط پرداخت حقوق و مزایای کارمندان استخدامی (رسمی و پیمانی) مبتنی بر ارزشیابی عوامل شغل و شاغل است، خارج بوده و پرداختی به آن‌ها براساس ماده ۷ قانون مذکور تابع قرارداد با دستگاه اجرایی است که بر این موضوع در رأی ۶۰۱ مورخ ۱۳۹۶/۶/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز تأکید شده است. کارکنان شرکتی نیز در راستای حکم مقرر در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و به‌سبب برون‌سپاری کارهای حجمی دستگاه‌های اجرایی به‌کار گرفته می‌شوند و به‌عنوان نیروی شرکت‌های طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی به ارائه خدمت در دستگاه‌های اجرایی می‌پردازند. مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور، نیروهای شرکتی، تحت پوشش کارفرمای غیردولتی قرار می‌گیرند و دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهد و مسئولیتی در قبال این کارکنان ندارند که آرای شماره ۲۱۶۳-۲۱۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ و ۵۳۷-۵۳۸ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز به همین معنا اشاره دارد. براساس ماده ۱۲۴ قانون کار نیز به‌کارگیری

نیروی انسانی در مشاغل کارگری، در سقف مجوزهای استخدامی مطابق قانون کار تجویز شده است که طبق تبصره ۴ ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مشمولین ماده ۱۲۴ از شمول قانون مدیریت مستثنا هستند. بند ۲ بخشنامه شماره ۲۰۰/۲۸۲۹۸ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۰۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مشاغل یازده‌گانه کارگری دستگاه‌های اجرایی را مشخص کرده است که عبارت‌اند از: پیشخدمت، سرایدار، نظافتچی، آبدارچی، آشپز، نامه‌رسان، نگهبان، تلفنچی، متصدی تأسیسات و راننده (در صورت استفاده از وسیله نقلیه دولتی) و متصدی چاپ و تکثیر. همچنین در برخی مصوبات هیأت وزیران مانند دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه دولتی به صورت خرید خدمت به شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۲ نیز به کارگیری نیروی خرید خدمت تصویب شده بود. بنا به مراتب، در حال حاضر مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام در دستگاه‌های اجرایی صرفاً در قالب استخدام رسمی و پیمانی صورت می‌پذیرد که تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی با استخدام رسمی انجام می‌گیرد و مطابق رأی شماره ۱۱۴۴ مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، منحصر ساختن کلیه استخدام‌ها در بدو ورود به خدمت دولتی، در قالب استخدام پیمانی و حذف استخدام رسمی مغایر قانون است. در کنار استخدام رسمی و پیمانی، به کارگیری در قالب قرارداد کار معین، نیروهای شرکتی و مشاغل کارگری مشمول قانون کار هم پیش‌بینی شده است.

در حوزه حقوق استخدامی، امروزه اصل قانونی بودن استخدام عمومی به این دلیل پذیرفته شده است که با منافع و مقتضیات خدمات عمومی مطابقت دارد و به دولت حق می‌دهد، هر زمان که مقتضی بداند، قوانین و مقررات استخدامی را به طور یکجانبه تغییر دهد، بدون اینکه از این حیث با اشکالات حقوقی یا مخالفت‌های مستخدمان روبه‌رو شود. منافع عمومی و صلاح دولت در آن است که وضع همه یا لاقابل اکثریت کارمندان یکسان و یکنواخت باشد. به علاوه عدالت استخدامی و بی‌طرفی و عدم تبعیض، در این رویه بهتر تأمین می‌شود تا آنکه هر کارمندی دارای قرارداد علی‌حده و حقوق و تکالیف جداگانه باشد (طباطبائی مؤتمنی، ۱۳۸۷: ۲۱۲). لذا گفته شده است استخدام وضعیت خاص قانونی است که شرایط، احکام و آثار آن را قانون‌گذار مشخص می‌کند و اراده اشخاص در تعیین و تغییر آن‌ها تأثیر ندارد (امامی و استوارسنگری ۱۳۸۶: ۱۹۵). به خصوص اینکه قوانین و مقررات استخدامی آمره بوده و در ارتباط با نظم عمومی است و توافق برخلاف آن ممکن نیست (بابایی مهر، ۱۳۹۳: ۵۲).

در همین زمینه، با توجه به اصل قانونی بودن استخدام عمومی، تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان دولت از مباحث مهم حقوق استخدامی به‌شمار می‌رود. امنیت شغلی و حقوق و

مزایای استخدام رسمی موجب شده است تا کارکنان دستگاه‌های اجرایی به دنبال تبدیل وضعیت استخدامی خود در راستای ارتقا و نیل به مرتبه استخدامی بالاتر باشند و همین موضوع موجب طرح دعاوی مختلف تبدیل وضعیت استخدامی در دیوان عدالت اداری شده است و دیوان عدالت اداری نیز مطابق بند ۳ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ در راستای صلاحیت قانونی رسیدگی به دعاوی استخدامی کارکنان دولت، به شکایات مرتبط با این دسته از دعاوی استخدامی رسیدگی کرده است.

کثرت و تعدد طرح دعاوی مرتبط با تبدیل وضعیت در دیوان عدالت اداری سبب شده است که آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به عنوان یکی از منابع مهم حقوق اداری مورد توجه قرار گیرد. به خصوص هنگامی که قضات شعب دیوان عدالت اداری در قالب هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقام رسیدگی به شکایت از مصوبات و آیین‌نامه‌ها، صدور رأی وحدت رویه و ایجاد رویه اقدام می‌کنند، منابع پرارزش و فراوانی را در حقوق اداری، تحت عنوان رویه قضایی تولید می‌کنند (مدنی، ۱۳۸۹: ۳۲)؛ این رویه قضایی، تأثیر فراوانی در شکل‌گیری حقوق استخدامی داشته و حتی به اخذ استفساریه متعدد و اصلاح و تکمیل قوانین و مقررات استخدامی توسط مجلس شورای اسلامی منجر شده است. با وجود اهمیت و کثرت دعاوی مرتبط با سه نوع تبدیل وضعیت استخدامی قرارداد خرید خدمت به پیمانی، تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطعی، و صدور آرای متعدد در خصوص موضوع، در کتاب‌های حقوق اداری و مباحث مرتبط با حقوق استخدامی کمتر به شرح و تبیین آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در این باره پرداخته شده است. بر همین اساس در پژوهش حاضر ضمن تحلیل و نقد آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، چارچوب و ضوابط قانونی حاکم بر تبدیل وضعیت‌های خرید خدمت به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطعی در حوزه حقوق استخدامی مطالعه و تحلیل شده است.

۱. مفهوم تبدیل وضعیت استخدامی

اصطلاح تبدیل وضع استخدامی به صراحت در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به کار رفته و موضوع تبدیل وضعیت با جمع شرایط قانونی شناسایی شده است. مع‌ذک در مجموعه قوانین و مقررات استخدامی، هیچ‌گونه تعریف مشخصی از تبدیل وضعیت استخدامی ارائه نشده است. در این خصوص باید گفت تبدیل وضعیت استخدامی عبارت است از تغییر نوع و وضعیت رابطه استخدامی مستخدم با دستگاه اجرایی که اغلب از وضعیت استخدامی با مزایای کمتر و امنیت شغلی پایین‌تر به نوع و وضعیت استخدام با مزایای بیشتر و ثبات و امنیت شغلی بالاتر، مطابق مجوزهای استخدامی و شرایط مقرر قانونی صورت می‌گیرد. البته شایان ذکر

است در مواردی تبدیل وضعیت استخدامی از وضعیت با امنیت شغلی بالاتر و مزایای بیشتر به رابطه استخدامی با وضعیت ناپایدار نیز پیش‌بینی شده است، مانند آنچه در تبصره ۱ ماده ۴۶ ماده‌قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص مستخدمان رسمی آزمایشی که شرایط تبدیل وضعیت به رسمی را پیدا نکنند، ذکر شده و ممکن است وضعیت استخدامی مستخدم رسمی آزمایشی به استخدام پیمانی تغییر پیدا کند، اما اغلب اصطلاح تبدیل وضعیت استخدامی در خصوص ارتقا از وضعیت استخدامی ناپایدار به وضعیت استخدامی با حقوق و مزایای بهتر و امنیت شغلی بالاتر به کار می‌رود.

در همین زمینه با توجه به اینکه کارکنان پیمانی و خرید خدمت از امنیت و ثبات شغلی لازم برخوردار نیستند، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند با خاتمه قرارداد به رابطه با آن‌ها پایان دهند و الزامی به به‌کارگیری مجدد این قبیل مستخدمین ندارند (امامی و استوارسنگری ۱۳۸۶: ۲۰۶). از این رو باید گفت عموم مستخدمان به‌منظور نیل به مزایا و امنیت شغلی بالاتر، به دنبال ارتقای وضعیت استخدامی خود تا رسیدن به وضعیت پایدار استخدامی، یعنی استخدام به‌صورت رسمی قطعی‌اند. نکته مهم و شایان توجه در تعریف تبدیل وضعیت استخدامی این است که به موجب مواد ۴۵ و ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، وضعیت‌های استخدامی پیش‌بینی شده در قانون صرفاً استخدام به‌صورت پیمانی و رسمی، اعم از آزمایشی و قطعی است و به خدمت گرفتن افراد به‌صورت قراردادی هرچند به‌کارگیری محسوب می‌شود، لیکن برای فرد وضعیت استخدامی ایجاد نمی‌کند، از این رو اصولاً تبدیل وضعیت استخدامی را باید منحصر به تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی و از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی دانست و با عنایت به اینکه به‌کارگیری به‌صورت قراردادی یا شرکتی اساساً وضعیت استخدامی محسوب نمی‌شود، استفاده از اصطلاح تبدیل وضعیت در خصوص سایر انواع به‌کارگیری‌ها را می‌بایست با تسامح دانست که این مفهوم از آرای وحدت رویه شماره ۶۶۹ مورخ ۱۳۹۸/۰۴/۱۱ و ۹۲ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز قابل برداشت است.

۲. تبدیل وضعیت از قرارداد خرید خدمت به پیمانی

با اینکه مطابق ماده ۴ قانون استخدام کشوری، استخدام‌های دولتی فقط به دو صورت رسمی و پیمانی تجویز شده است، اما به دلیل نیاز دستگاه‌های دولتی، از سال ۱۳۶۲ استفاده از کارکنان موقت پیش‌بینی شد.

در همین زمینه هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۲/۳/۱۱ بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور «دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه دولتی به‌صورت خرید خدمت» را تصویب کرد که تحت شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۲

ابلاغ شد. براساس مصوبه مذکور منظور از خرید خدمت عبارت است از: «استفاده از خدمات افراد در دستگاه دولتی برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مشخص و مدت معین و در مواردی که امکان جذب افراد از طریق قوانین و مقررات و ضوابط استخدام رسمی یا پیمانی یا ثابت و مشابه آنها وجود نداشته باشد». استفاده از خدمات افراد باید برحسب قراردادی باشد که در چارچوب ضوابط مربوط بین دستگاه دولتی و افرادی که واجد شرایط لازم برای انعقاد قرارداد هستند، منعقد می‌شود. حقوق و اجرت قابل پرداخت به افراد خرید خدمت در قبال انجام کار نیز با توجه به مدرک تحصیلی تعیین می‌شود.

مطابق بند ۴ دستورالعمل، حداکثر مدت استفاده از خدمات افراد موضوع این دستورالعمل با رعایت مراتب قانونی مربوط یک سال تعیین شده که تمدید آن در صورت نیاز مجاز ذکر شده است. با وجود تصریح به موقت و یکساله بودن قرارداد خرید خدمت هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۸/۲/۲۲ بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوبه «چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمین خرید خدمت به پیمانی» را به تصویب رسانید که به شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ مورخ ۱۳۷۸/۰۳/۰۱ ابلاغ شده است. بنا به مراتب، مطابق مصوبه مورد اشاره تبدیل وضع استخدامی از قرارداد خرید خدمت به پیمانی، پیش‌بینی شد و از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این تصویب‌نامه هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی در قالب قرارداد استخدام خرید خدمت و عناوین مشابه ممنوع اعلام شد.

برابر مصوبه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی مصوب ۱۳۷۸ دستگاه‌های دولتی موظف‌اند ظرف مدت ۶ ماه از تاریخ تصویب مصوبه مذکور، وضعیت استخدامی نیروهای خرید خدمت واجد شرایط را به پیمانی یا عناوین مشابه دیگری که در قوانین و مقررات مربوط وجود دارد، تغییر دهند. شرایط تبدیل وضعیت به شرح ذیل است:

الف) نیروی خرید خدمت که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۳ و با رعایت ضوابط استفاده از خدمات کارکنان خرید خدمت به‌کار گرفته شده باشد و آن دسته از کارکنان خرید خدمت که بدون کسب مجوزهای قانونی اشتغال یافته‌اند، از موضوع تبدیل وضعیت مستثنا هستند. رأی شماره ۵۵۵ مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مقرر کرده است «دستگاه‌های اجرایی که براساس مصوبه ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۳ افرادی را به‌صورت خرید خدمت به‌کارگیری نموده‌اند و همکاری آنان با دستگاه در تاریخ ۱۳۷۸/۳/۷ با رعایت ضوابط از خدمات کارکنان خرید خدمت صورت گرفته و به خدمت ایشان نیاز دارند، مکلف‌اند ظرف شش ماه وضعیت خدمتی این قبیل کارکنان را به پیمانی یا عناوین

مشابه دیگری که در قوانین مربوط وجود دارد تغییر دهند»، از این رو افرادی که قرارداد خرید خدمتشان به هر نحو، بعد از تاریخ ۱۳۷۸/۳/۷ منعقد شده باشد، از شمول مصوبه تبدیل وضعیت خارج خواهند بود.

همچنین هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۴۶۰ - ۴۷۶ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۰ تبدیل وضعیت استخدامی از قرارداد خرید خدمت به استخدام پیمانی مصرح در مصوبه شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶-هـ مورخ ۱۳۷۸/۳/۱ هیأت وزیران، را ناظر به کارکنانی اعلام کرده است که به صورت قرارداد خرید خدمت اشتغال به کار داشته‌اند، لذا افرادی که به صورت قرارداد انجام کار معین اشتغال داشته‌اند، مشمول مصوبه هیأت وزیران مبنی بر تبدیل وضعیت از خرید خدمت به پیمانی نخواهند بود.

ب) ادامه خدمت آن دسته از کارکنان خرید خدمت که در مشاغل کارگری موضوع بخشنامه شماره ۱۳۰۱/۹ مورخ ۱۳۶۴/۶/۶ و بند ۳ ضوابط اجرایی رسته خدمات موضوع بخشنامه شماره ۴۲/۳۰۳۰ مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور اشتغال دارند، مطابق مقررات قانون کار خواهد بود و از شمول مصوبه تبدیل وضعیت خارج است. همچنین براساس رأی وحدت رویه شماره ۲۷۲۴ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ مشمولان قانون کار، تحت شمول مصوبه تبدیل وضعیت، قرار ندارند.

ج) افرادی که در قالب طرح‌های عمرانی، مطالعاتی و قراردادهای خدماتی، به صورت خرید خدمت با دستگاه‌ها همکاری می‌کنند، مشمول مقررات تصویب‌نامه تبدیل وضعیت نیستند و با رفع نیاز به آنان، در طول اجرای طرح یا پس از پایان طرح نسبت به خاتمه همکاری و فسخ قرارداد خرید خدمت آنان اقدام می‌شود. هرچند طبق مصوبه سال ۱۳۷۸ همکاری با دستگاه متبوع نباید در قالب طرح‌های عمرانی، مطالعاتی و خدماتی باشد، لکن باید توجه داشت که قراردادهای عمرانی، مطالعاتی و خدماتی با توجه به ماهیت پروژه‌های عمرانی و خدماتی نوعاً کوتاه‌مدت است، اما در مواردی مشاهده می‌شود، بعضی کارکنان که در تاریخ ۱۳۷۸/۳/۱ دارای قرارداد خرید خدمت بوده و شغل آنان نیز در عداد مشاغل سازمانی قرار داشته است، اما برای مدت طولانی ۲۰ ساله و بعضاً بیشتر در قالب طرح عمرانی به کار گرفته شده‌اند که در این موارد، می‌بایست قرارداد عمرانی را موضوعاً منتفی دانست. سابقه طولانی اشتغال این دسته از کارکنان خرید خدمت، هرچند در قالب قرارداد طرح به کار گرفته شده باشند، نشان می‌دهد که دستگاه مربوط برای شانه خالی کردن از تعهدات، نوع قرارداد را طرح‌های عمرانی ذکر کرده است، درحالی‌که ماهیت کار دائمی است. از این رو در صورتی که کارکنان خرید خدمت در قالب قرارداد طرح‌های عمرانی به کار گرفته شوند، اما مدت قرارداد طولانی و ماهیت کار نیز از

شمول قرارداد طرح‌های عمرانی خارج باشد، حق مکتسب به منظور تبدیل وضعیت به پیمانی ایجاد شده است و این دسته از کارکنان را نیز می‌بایست تحت شمول مصوبه تبدیل وضعیت از قرارداد خرید خدمت به پیمانی قلمداد کرد.

در صورت احراز شرایط قانونی تبدیل وضعیت، سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف بوده است با هماهنگی سازمان برنامه و بودجه و دستگاه ذی‌ربط، تسهیلات لازم را به منظور تبدیل یا ایجاد پست سازمانی موقت متناسب با حجم کارکنانی که از خرید خدمت به پیمانی تبدیل وضع شده‌اند، فراهم سازد. سازمان برنامه و بودجه نیز موظف بوده است همکاری لازم را به منظور اجرای این تصویب‌نامه با دستگاه‌های مشمول به عمل آورد.

در صورت ایجاد اختلاف میان کارکنان خرید خدمت و دستگاه متبوع، در خصوص موضوع تبدیل وضعیت به پیمانی، برابر دادنامه شماره ۷۰۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رسیدگی به شکایات مرتبط با تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی موضوع بند ۱ مصوبه شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ هـ - ۱۳۷۸/۳/۱ هیأت وزیران در صلاحیت اختصاصی دیوان عدالت اداری قرار دارد و از صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ خروج موضوعی دارد، از این رو طرح دعوی تبدیل وضعیت استخدامی خرید خدمت به پیمانی در صلاحیت ابتدایی دیوان عدالت اداری قرار دارد. بنا به مراتب تبدیل وضعیت خرید خدمت به پیمانی با تحقق و حصول شرایط لازم مندرج در مصوبه شماره ۳۵۹۱/ت/۱۷۲۹۶ مورخ ۱۳۷۸/۳/۱ هیأت وزیران صورت می‌گیرد. ضمن اینکه مستفاد از آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ضروری است متقاضیان تبدیل وضعیت تا قبل از تاریخ تصویب مصوبه «چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمین خرید خدمت به پیمانی» مورخ ۱۳۷۸/۳/۱ صرفاً دارای قرارداد خرید خدمت باشند و انواع دیگر قراردادها از جمله قرارداد انجام کار معین و قرارداد کارگری، از شمول تبدیل وضعیت، خروج موضوعی دارد.

با توجه به رویه سالیان اخیر دیوان عدالت اداری در عدم تأیید و غیرقانونی دانستن هرگونه تبدیل وضعیت استخدامی از قراردادی به پیمانی، صدور حکم الزام به تبدیل وضعیت از قرارداد خرید خدمت به پیمانی در رأی شماره ۵۵۵ مورخ ۸۷/۸/۱۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری محل ابهام و انتقاد است. نقد و بررسی رأی شماره ۵۵۵ مورخ ۸۷/۸/۱۹ هیأت عمومی با تحلیل قوانین و مقررات حاکم بر زمان صدور تصویب‌نامه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی مصوب سال ۱۳۷۸ هیأت وزیران امکان‌پذیر است.

ماده ۱۳ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ منحصراً استخدام رسمی را از طریق امتحان یا مسابقه ذکر کرد و تبصره ماده ۶ قانون استخدام کشوری، شرایط استخدام پیمانی را به موجب

آیین‌نامه استخدامی مصوب هیأت وزیران پیش‌بینی کرده است. در ماده ۳ اولین آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع تبصره ماده ۶ قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۶ استخدام مستخدمان به‌صورت پیمانی برای تصدی پست‌های ثابت سازمانی بنا به پیشنهاد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متقاضی، و تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور انجام می‌گرفت و استخدام برای تصدی پست‌هایی که جنبه مستمر ندارند، رأساً توسط وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط صورت می‌پذیرفت و هیچ‌گونه آزمونی برای استخدام پیمانی پیش‌بینی نشده بود. با تصویب آیین‌نامه استخدام پیمانی مصوب ۱۳۶۸ و جایگزین شدن مصوبه جدید، ماده ۸ آیین‌نامه پیمانی مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحی ۱۳۸۱، استخدام به‌صورت پیمانی را از طریق امتحان یا مسابقه، طبق ضوابط و مقررات مورد عمل در خصوص استخدام رسمی تعیین کرد. از این‌رو در زمان تصویب‌نامه ۱۳۷۸ هیأت وزیران در خصوص تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی، در قانون استخدام کشوری، استخدام پیمانی از طریق آزمون پیش‌بینی نشده بود و صرفاً آیین‌نامه استخدامی پیمانی ۱۳۶۸ به لزوم به‌کارگیری پیمانی از طریق آزمون اشاره داشت. با توجه به اینکه الزام قانونی به‌منظور استخدام پیمانی به‌واسطه آزمون در قانون استخدام کشوری، پیش‌بینی نشده بود، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با تسامح و چشم‌پوشی از آیین‌نامه استخدام پیمانی مصوب ۱۳۶۸ به لزوم تبدیل وضعیت از قرارداد خرید خدمت به پیمانی بدون لزوم شرکت در آزمون حکم کرد، درحالی‌که این رأی، با رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر غیرقانونی دانستن تبدیل وضعیت استخدامی از قراردادی به پیمانی سازگار نیست و از این حیث رأی شماره ۵۵۵ سال ۱۳۸۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری محل انتقاد است، به‌خصوص اینکه قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ و قبل از تصویب رأی شماره ۵۵۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، به‌صراحت، استخدام پیمانی را منحصرأً از طریق آزمون عمومی پیش‌بینی کرده بود، از این‌رو رأی اخیرالذکر، مخالف رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به‌نظر می‌رسد. برای نمونه در رأی شماره ۱۳۸۰ مورخ ۱۳۹۳/۹/۳، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مستدل به اینکه مطابق ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، ورود به خدمت و استخدام در دستگاه‌های اجرایی به برابری فرصت‌ها موکول شده است و در ماده ۴۴ قانون مذکور، به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی منوط به پذیرفته شدن در امتحان عمومی با نشر آگهی و مسابقه تخصصی اعلام شده است و اساساً در قانون مقوله‌ای به‌عنوان تبدیل وضعیت خدمتی از قراردادی به پیمانی یا رسمی پیش‌بینی نشده، صدور مجوز تبدیل وضعیت از قرارداد خرید خدمت و انجام کار معین به پیمانی، مغایر قانون دانسته شده است.

همچنین، مصوبه تبدیل وضعیت به پیمانی و تأیید آن توسط هیأت عمومی، با توجه به

برگزار نشدن آزمون عمومی و ایجاد امتیاز خاص برای کارکنان قراردادی، به دلیل تبعیض آمیز بودن، مغایر اصل ۲۸ و بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی به نظر می‌رسد. به خصوص اینکه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۸۷ تا ۹۱ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۷ خود، در خصوص تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری‌ها به پیمانی چنین استدلال نکرده است: «نحوه استخدام پیمانی در قانون استخدام کشوری به آیین‌نامه استخدام پیمانی موکول شده است که به موجب ماده ۸ آیین‌نامه استخدام پیمانی مصوب هیأت وزیران مقرر شده است استخدام پیمانی از طریق امتحان یا مسابقه و گزینش بر طبق ضوابط و مقررات مورد عمل در مورد استخدام صورت خواهد پذیرفت و در حال حاضر استخدام رسمی و پیمانی در دستگاه‌های اجرایی صرفاً از طریق انتشار آگهی عمومی و برابری فرصت‌ها امکان‌پذیر است و تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی به پیمانی در قوانین حاکم پیش‌بینی نشده است و دادن امتیاز استخدامی به نیروهای قراردادی تبعیض آمیز و مغایر اصل ۲۸ و بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی محسوب می‌شود». در این رأی، ماده ۸ آیین‌نامه استخدام پیمانی و اصول قانون اساسی مبنی بر منع تبعیض ناروا، در حالی در نفی تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی مورد استناد هیأت عمومی قرار گرفته است که این مستندات در زمان تصویب مصوبه تبدیل وضعیت در سال ۱۳۷۸ و در زمان تصویب رأی شماره ۵۵۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۸۷ نیز قابلیت استناد داشته است و عدم اتخاذ رویه واحد توسط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و صحنه گذاشتن به تبدیل وضعیت از قرارداد خرید خدمت به پیمانی محل انتقاد است. مضاف بر اینکه پس از تصویب قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲، صلاحیت هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در سنجش مغایرت مصوبات، با قانون اساسی در بند «ت» ماده ۸۰ این قانون مورد تصریح قرار گرفته است. ازاین‌رو دیوان عدالت اداری صلاحیت استناد به قانون اساسی و نظارت بر انطباق مقررات و تصمیمات اجرایی با قانون اساسی را داراست. البته قبل از تصویب قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۹۲ نیز، در رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری استناد به قانون اساسی در منع تبعیض ناروا دیده می‌شود که می‌توان به آرای شماره ۱۶ مورخ ۱۳۸۲/۰۱/۲۴ و ۹۲۹ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اشاره کرد. ازاین‌رو هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۸۷ هم می‌بایست طبق رویه موجود در زمان تصویب رأی ۵۵۵، با توجه به تبعیض آمیز بودن الزام به تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی، مستند به اصول قانون اساسی نسبت به عدم تأیید مصوبه اقدام می‌کرد، بنابراین، صدور حکم الزام به تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی توسط هیأت عمومی، مغایر قوانین و مقررات به نظر می‌رسد.

۳. تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی

هرچند مطابق ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری تمامی قوانین و مقررات عام و خاص مغایر با قانون مدیریت به‌جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون لغو شده است، لکن قانون مدیریت خدمات کشوری جز در بند «ب» ماده ۴۵ قانون، که استخدام پیمانی را مختص تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین اعلام کرده است، تعریف مشخصی از استخدام پیمانی ارائه نکرده است، از این‌رو ضروری است به‌منظور آشنایی با مفهوم استخدام پیمانی به قانون استخدام کشوری و آیین‌نامه استخدام پیمانی مراجعه کرد. مطابق تعریف ارائه‌شده در ماده ۶ قانون استخدام کشوری مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به‌طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام می‌شود. مطابق رأی شماره ۵۹۷ مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۹ و اصلاحی مکرر ۱۳۸۴/۵/۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، با توجه به‌صراحت مواد ۶ و ۸ قانون استخدام کشوری به‌کارگیری مستخدمان پیمانی برای مدت نامحدود و به‌صورت ثابت مغایر قانون است.

در قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون استخدام کشوری، از استخدام پیمانی به‌عنوان یکی از انواع استخدام‌های دولتی نام برده شده، با وجود این، مقنن از استخدام پیمانی تعریفی ارائه نکرده است، اما از ویژگی‌های این نوع استخدام، استفاده می‌شود که استخدام پیمانی بر پایه قرارداد شکل می‌گیرد و به‌صورت موقت است و شرایط استخدام، نوع انجام وظیفه و محل آن و همچنین حقوق و مزایای متعلقه، مطابق قرارداد تعیین می‌شود (مولایی، ۱۳۹۴: ۲۶). ماده ۸ آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع تبصره ماده ۶ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۶/۱ ورود به خدمت پیمانی را از طریق امتحان و گزینش ذکر کرده که زیر نظر هیأت مرکزی گزینش وزارتخانه یا دستگاه دولتی مربوط انجام می‌پذیرد. همچنین مستفاد از ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام پیمانی پست‌های سازمانی با پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به‌طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است. تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری بر تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان پیمانی به رسمی دلالت دارد که با لحاظ سایر قوانین و مقررات مرتبط، تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی در قالب سه دسته قابل تقسیم‌بندی است:

۳-۱. تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی موضوع تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تبدیل

مطابق تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تبدیل نیروی انسانی در دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۰۱/۲۷ تبدیل وضعیت مستخدمان پیمانی به رسمی منوط به داشتن حداقل ۸ سال سابقه خدمت به‌صورت پیمانی در همان دستگاه یا یک سال سابقه خدمت داوطلبانه در جبهه به‌علاوه

حداقل ۲ سال سابقه خدمت پیمانی در دستگاه است.

مطابق دادنامه شماره ۱۴۳ تا ۱۴۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۰۵، حکم مقرر در تبصره مذکور، مصرح در جواز تبدیل وضع مستخدمان پیمانی به رسمی با رعایت شرایط قانونی است و تسری آن به مستخدمان قراردادی مجوز قانونی ندارد، از این رو کارکنان قراردادی تخصصاً از شمول تبدیل وضع قانون نحوه تعدیل خارج هستند. ضمن اینکه برابر رأی شماره ۴۵۰ مورخ ۱۳۸۷/۶/۳۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری؛ در تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی، به تبدیل وضع مطلق مستخدمان پیمانی به رسمی (در صورت احراز شرایط قانونی) اشاره شده است و تبصره مذکور، به کارکنان پیمانی شاغل در مشاغل پشتیبانی (اداری و خدماتی) اختصاص ندارد.

۳-۱-۱. استناد به قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری

با توجه به ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که تمامی قوانین و مقررات مغایر این قانون را لغو کرده است، به نظر می‌رسد با عنایت به حکم تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت و آیین‌نامه اجرایی آن که شرایط تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی را احصا و موضوع تبدیل وضعیت پیمانی را تعیین تکلیف کرده است، می‌بایست حکم مندرج در تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی را منسوخ دانست، مع‌ذک هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵ حکم مقرر در تبصره مزبور که تبدیل وضع مستخدمان پیمانی به رسمی را منوط به داشتن ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه دانسته، با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری ملغی و منسوخ اعلام نکرده و اجرای آن را کماکان مورد تصریح قرار داده است که دادنامه مزبور از این حیث که فاقد استدلال بوده و در آن، به علت عدم نسخ حکم مذکور در قانون تعدیل، اشاره نشده، محل نقد است. از طرف دیگر، با توجه به صراحت ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، استناد به قانون نحوه تعدیل در تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی موجه به نظر نمی‌رسد.

۳-۱-۲. نقد و تحلیل رأی وحدت رویه شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۵/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

رأی وحدت رویه شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مقرر می‌دارد: «نظر به اینکه مطابق ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر این قانون از تاریخ لازم‌الاجرا شدن آن ملغی اعلام شده

است و قانون مذکور متضمن حکمی در خصوص تغییر وضعیت استخدامی مستخدمینی که قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به استخدام پیمانی درآمده‌اند نیست، در نتیجه حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶ که تبدیل وضع مستخدمین پیمانی به رسمی را منوط به داشتن ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه دانسته، با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری لغو نگردیده و قابلیت اجرا و اعمال دارد. بنا به مراتب فوق حکم شعبه بیست و یکم دیوان به شماره دادنامه ۹۲۴ مورخ ۱۳۸۷/۵/۲۰ در حدی که متضمن این معنی باشد، صحیح تشخیص و موافق اصول و موازین قانونی اعلام می‌گردد».

صدر رأی فوق‌الاشعار تصریح کرده که «قانون مدیریت خدمات کشوری متضمن حکمی در خصوص تغییر وضعیت استخدامی مستخدمینی که قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به استخدام پیمانی درآمده‌اند نمی‌باشد»، درحالی‌که این استدلال مخدوش به نظر می‌رسد، چراکه تبصره ۲ ماده ۶۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به صورت مطلق به تبدیل وضعیت کارکنان پیمانی اشاره کرده است، اعم از اینکه مستخدمان پیمانی طبق قانون مدیریت خدمات کشوری به کار گرفته شده باشند یا اینکه قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری مطابق ضوابط قانون استخدام کشوری و آیین‌نامه استخدام پیمانی به خدمت دولت درآمده باشند.

ذیل رأی هیأت عمومی نیز به صورت کلی مقرر داشته است: «حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶ که تبدیل وضع مستخدمین پیمانی به رسمی را منوط به داشتن ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه دانسته، با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری لغو نگردیده و قابلیت اجرا و اعمال دارد»، از این رو تصریح شده است که حتی با حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری و در زمان حاکمیت این قانون هم، تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی لغو نشده و قابلیت اجرا دارد، درحالی‌که تبصره ۲ ماده ۶۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به تبدیل وضعیت کارمندان پیمانی اشاره دارد و تبصره ۳ نیز تصویب آیین‌نامه اجرایی نحوه تبدیل وضعیت را بر عهده هیأت وزیران گذاشته است، بنابراین با لحاظ حکم مقرر در ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، لغو حکم تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل، امری بدیهی به نظر می‌رسد.

شایان ذکر است که هرچند ممکن است در برداشت اول از صدر رأی این مفهوم مستفاد شود که رأی هیأت در حکم به عدم نسخ تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل ناظر بر مستخدمان پیمانی است که شرایط مذکور در قانون تعدیل را قبل از اجرای قانون مدیریت جهت تبدیل

وضعیت استخدامی حائز باشند، مع ذلک با مراجعه به دادنامه شماره ۹۲۴ مورخ ۱۳۸۷/۵/۲۰ که در رأی شماره ۲۰۰، مورد تأیید هیأت عمومی قرار گرفته است، مشخص می‌شود شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری در رسیدگی به پرونده کلاسه ۸۷/۲۱/۴۷۹ مورخ ۱۳۸۷/۵/۲۰ مستدل به اینکه: «شاکی بیش از ۸ سال سابقه خدمت اداری دارد و برابر ماده ۲ قانون تعدیل نیروی انسانی، پس از ۸ سال سابقه خدمت تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی منع قانونی ندارد و ماده ۵ قانون استخدام کشوری تصریح می‌نماید که در پست‌های ثابت سازمانی استخدام به صورت پیمانی خلاف قانون می‌باشد، بنابراین با عنایت به مستندات مذکور و ابلاغ شماره ۲/۲۴/۱۴۷۵ مورخ ۱۳۷۹/۲/۲۷ و تاریخ شروع قرارداد ایشان که از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ دارای بیش از ۸ سال سابقه می‌باشند و نیز دارای مدرک دیپلم می‌باشند و در لیست ثابت سازمانی مسئول خدمات اداری مشغول به خدمت می‌باشد»، حکم به ورود شکایت صادر کرده است. با توجه اینکه تاریخ انتشار قانون مدیریت خدمات کشوری در روزنامه رسمی مورخ ۱۳۸۶/۰۸/۲۹ بوده است و مطابق جزء «ب» بند ۱۱ ماده واحد قانون بودجه ۱۳۸۸ کشور، صرفاً فصل دهم قانون مدیریت از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ اجرایی شده است، از این رو با مذاقه در رأی مشخص می‌شود در رأی مورد تأیید هیأت عمومی، شاکی از سال ۱۳۷۹ به استخدام پیمانی درآمده و با توجه به لزوم احراز ۸ سال سابقه، شاکی در سال ۱۳۸۷ شرایط قانون نحوه تعدیل را حائز بوده است و شعبه رسیدگی کننده در زمان اجرایی شدن قانون مدیریت، به تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل استناد کرده است، بنابراین استدلال به اینکه رأی شماره ۲۰۰ صرفاً ناظر بر حائزین شرایط ۸ سال سابقه، قبل از قانون مدیریت خدمات کشوری و سال ۱۳۸۶ است، موجه به نظر نمی‌رسد. مضاف بر اینکه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۰۲۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۹ نیز مجدداً بر عدم لغو حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری تأکید کرده و به صراحت شرط دارا بودن ۸ سال سابقه خدمت پیمانی تا تاریخ تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری را منتفی اعلام کرده است که بر اعتبار حکم قانون نحوه تعدیل، حتی پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری دلالت دارد.

به هر روی با توجه به رأی هیأت عمومی و عدم اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ در خصوص دادنامه شماره ۲۰۰ سال ۱۳۸۹، تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل در خصوص تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی تا زمان تصویب تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ مورد استناد قرار می‌گرفت و با اجرایی شدن قانون برنامه پنجم و حکم مذکور در تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون مذکور مستند به

ماده ۲۲۶ این قانون احکام قوانین و مقررات در صورت مغایرت با احکام قانون مذکور، در طول برنامه موقوف‌الاجرا می‌گردد، از این رو در تبدیل وضعیت استخدامی به پیمانی در طول اجرای برنامه پنجم توسعه (۱۳۹۰/۱/۱ تا ۱۳۹۵/۱۲/۲۹) حکم مندرج در تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم اعمال شده است.

با لحاظ دادنامه ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و موقت بودن حکم قانون برنامه پنجم توسعه و عدم پیش‌بینی آن در برنامه ششم توسعه، مستند به قاعده زوال مانع (اذا زال المانع عاد الممنوع) می‌بایست حکم تبصره ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل را در زمان اجرای برنامه ششم توسعه (۱۳۹۶-۱۴۰۰) مجدداً مُجرا دانست، لکن با عنایت به تبصره ۲ ماده ۴۶ و آیین‌نامه اجرایی جدید ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۶ که شرایط تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی را با جزئیات احصا کرده است و به‌خصوص با توجه به حکم ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، استناد مجدد به تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل محل تأمل است و شرایط مذکور در قانون نحوه تعدیل با حکم تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی آن قابل جمع به‌نظر نمی‌رسد، لذا یگانه طریق رفع چالش‌های تبدیل وضع استخدامی پیمانی به رسمی آزمایشی را می‌بایست اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری نسبت به دادنامه شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به‌دلیل مغایرت با مواد ۴۶ و ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری دانست. ضمن اینکه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در آخرین رأی خود در خصوص تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی، طی دادنامه شماره ۸۱۴ مورخ ۱۳۹۹/۶/۲۵، نحوه و شرایط پذیرفته شدن کارکنان پیمانی به‌منظور ادامه استخدام را، تابع تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت و آیین‌نامه اجرایی آن اعلام کرده است که به‌صورت ضمنی، به نسخ حکم تبدیل وضعیت قانون نحوه تعدیل اشاره دارد، از این رو در صورتی که مطابق رأی اخیرالذکر هیأت عمومی، حکم قانون نحوه تعدیل نسخ شده باشد، با توجه به مفاد رأی سال ۱۳۸۹ هیأت عمومی مبنی بر عدم نسخ حکم قانون نحوه تعدیل، ارجاع موضوع به هیأت عمومی، در راستای ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری به‌منظور رفع تعارض از آرای هیأت عمومی ضروری به‌نظر می‌رسد.

۲-۳. تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی مطابق تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه

مطابق تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، استخدام رسمی کارمندان پیمانی به شرکت در آزمون و سایر شرایط مصرح در ماده ۴۲ همان قانون موکول

شده بود، لیکن مقنن در تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹ مقرر داشت: «تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی با تشخیص و تأیید معاونت (برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی) و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) مجاز است».

همان‌گونه که ذکر شد به موجب ماده ۲۲۶ قانون برنامه پنجم، احکام قوانین و مقرراتی که لغو یا اصلاح آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، در صورت مغایرت با احکام این قانون در طول برنامه موقوف‌الاجرا می‌گردد، بنابراین با حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه که در آن تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون تجویز شده، سایر قوانین و مقررات مغایر در طول مدت برنامه پنجم موقوف‌الاجرا شده است، لذا حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۵۷ صرفاً در زمان حاکمیت قانون برنامه پنجم قابلیت استناد دارد.

دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان پیمانی به رسمی موضوع بخشنامه ۲۰۰/۹۱/۱۳۰۹ مورخ ۱۳۹۱/۱/۲۲ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور که شرایط لازم به‌منظور تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی آزمایشی را احصا کرده بود، به موجب رأی شماره ۱۲۶۴ و ۱۲۶۵ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به‌علت مغایرت با قانون و خروج از حدود اختیارات ابطال شده است.

در اجرای تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه و تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری در بند ۷ بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۵۹۸-۱۳۹۲/۸/۱ تبدیل وضع مستخدمان پیمانی به رسمی آزمایشی را منوط به «دریافت مجوز استخدامی رسمی از شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، تأیید معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور و این معاونت و قبول در آزمون» کرده بود که قید «قبولی در آزمون» به موجب رأی شماره ۱۶۳ مورخ ۱۳۹۴/۰۲/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.

همچنین مستفاد از رأی وحدت رویه شماره ۳۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۰۲/۳۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری: «تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان از پیمانی به رسمی، بدون نیاز به آزمون (موضوع تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹) تنها با تشخیص و تأیید ۱- معاون نظارت و راهبردی ریاست جمهوری و ۲- معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مجاز شمرده است»، از این رو در زمان اجرای

قانون برنامه پنجم توسعه، کارکنان پیمانی می‌توانستند بدون نیاز به آزمون و صرفاً با مجوز و تأیید مراجع ذی‌ربط از وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی تغییر وضعیت استخدامی پیدا کنند.

۳-۳. تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی موضوع تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری

مطابق تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ استخدام رسمی کارمندان پیمانی در مشاغل حاکمیتی به شرکت در آزمون و احراز صلاحیت‌های مصرح در ماده ۴۲ همان قانون موکول شده است. لذا احراز شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی که در ماده ۴۲ قانون مدیریت ذکر شده است، برای تبدیل وضع پیمانی به رسمی آزمایشی ضروری است، مع‌ذکب به نظر می‌رسد با توجه به قرینه بند «ج» ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، «تأیید گزینش» صرفاً در مرحله استخدام اولیه و تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی ضروری است و در خصوص تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی تأیید گزینش مورد نیاز نیست.

به استناد تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، دولت مجاز است کارمندان پیمانی شاغل در مشاغل حاکمیتی دستگاه‌های اجرایی را با رعایت شرایطی و از طریق آزمون به استخدام رسمی درآورد. از طرفی، در سال‌های اجرای قانون برنامه پنجم توسعه و مطابق با مفاد و سازوکار تبصره ۲ ماده ۵۷ آن قانون، برخی از نیروهای پیمانی دستگاه‌های اجرایی به استخدام رسمی درآمده‌اند.

با توجه به انقضای سازوکار در نظر گرفته‌شده در تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه برای تبدیل وضع استخدامی نیروهای پیمانی به رسمی از ابتدای سال ۱۳۹۶ و عدم پیش‌بینی سازوکار خاصی در این زمینه در برنامه ششم توسعه، لازم است تا راهکار در نظر گرفته‌شده در تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مبنای عمل قرار گیرد. لیکن با وجود تکلیف تعیین‌شده در تبصره ۳ ماده اخیرالذکر مبنی بر تهیه آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ و تصویب آن توسط هیأت وزیران، در آیین‌نامه اجرایی مذکور که در سال ۱۳۸۸ توسط «وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک» تصویب و ابلاغ شده، صرفاً اصل ماده و تبصره ۱ آن مدنظر قرار گرفته و توجهی به تبصره ۲ که مبنای رفتار با کارمندان پیمانی جهت استخدام رسمی آنهاست، نشده است.

لذا هیأت وزیران هیأت وزیران در جلسه ۱۳۹۶/۱۱/۱۸ به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و به استناد تبصره ۳ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ آیین‌نامه اجرایی ماده یادشده را به تصویب رسانید که با تصویب این آیین‌نامه،

تصویب‌نامه‌های شماره ۲۳۱۴۱۳/ت/۴۳۹۱۳ک مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۱ و شماره ۲۶۲۲۷۰/ت/۴۳۹۱۳ک مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۷ لغو شد و در حال حاضر ملاک تبدیل وضعیت، آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت مصوب ۱۳۹۶ هیأت وزیران است.

ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، استخدام رسمی کارمندان پیمانی در پست‌های سازمانی موضوع بند «الف» ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری را با رعایت سیاست‌های دولت و قوانین و مقررات مربوط، به پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید و صدور مجوز استخدام رسمی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور و رعایت موارد مندرج در این آیین‌نامه امکان‌پذیر دانسته است. براساس ماده ۲ آیین‌نامه مزبور، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند طبق مجوزهای صادره از محل ماده ۱، کارمندان پیمانی خود را پس از آزمون و سنجش شایستگی‌های تخصصی و رفتاری متناسب با پست‌های سازمانی حاکمیتی و حصول اطمینان از دارا بودن شایستگی‌های موردنظر، به استخدام آزمایشی درآورند. مستفاد از رأی وحدت رویه شماره ۶۳۱ مورخ ۱۳۸۷/۹/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، هرچند صدور حکم استخدامی و تبدیل وضع کارمندان، مستلزم صدور مجوز لازم از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور است، اما پذیرش یا رد تبدیل وضعیت در زمره وظایف و اختیارات اختصاصی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی قرار دارد، ازاین‌رو هرگونه تبدیل وضعیت استخدامی، مستلزم صدور مجوز استخدامی مطابق قانون است و در شکایات مرتبط با تبدیل وضعیت استخدامی، طرح شکایت به طرفیت دستگاه اجرایی صورت می‌گیرد و الزامی به طرف شکایت قرار دادن سازمان اداری و استخدامی وجود ندارد. علی‌رغم حکم رأی مذکور، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی وحدت رویه شماره ۱۷۴۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۸ اعلام کرد: «با توجه به اینکه به‌کارگیری نیرو در دستگاه‌های اجرایی چه به‌صورت قراردادی (موضوع تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری) و یا چه به‌صورت پیمانی و رسمی (موضوع ماده ۴۴ قانون مذکور) مستلزم اخذ مجوز از سازمان اداری و استخدامی می‌باشد و هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرائی خارج از مجوز استخدامی خلاف قانون می‌باشد»، ازاین‌رو با عنایت به این مسئله در طرح دعوی تبدیل وضعیت استخدامی لازم است علاوه بر دستگاه اجرایی سازمان اداری و استخدامی کشور نیز طرف دعوا قرار گیرد.

مطابق تبصره ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری: «آن دسته از کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرایی که استخدام پیمانی آنان از طریق شرکت و قبولی در آزمون‌های استخدامی که با رعایت سازوکار ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری برگزار می‌گردد، نبوده است برای استخدام آزمایشی باید در آزمون‌های استخدامی موضوع ماده ۴۴ قانون مذکور که توسط

سازمان اداری و استخدامی کشور برگزار می‌گردد، شرکت کنند و حد نصاب آزمون را براساس دستورالعمل مربوط کسب نمایند»، لذا شرط آزمون در خصوص کارمندان پیمانی که با آزمون موضوع ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری به خدمت پیمانی درآمده‌اند متفی است، اما کارمندان پیمانی که بدون آزمون به استخدام پیمانی تبدیل وضعیت یافته‌اند، صرفاً با شرکت در آزمون عمومی، امکان تبدیل وضعیت به رسمی آزمایشی را پیدا می‌کنند که مهم‌ترین مصداق این دسته از مستخدمان، کارمندان قراردادی خرید خدمتی‌اند که به موجب مصوبه ۱۳۷۸ هیأت وزیران به استخدام پیمانی تبدیل وضعیت پیدا کرده‌اند که مفاد این حکم طی رأی شماره ۱۴۷۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری مورد تأیید قرار گرفته است.

ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت، دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه و همچنین شرح وظایف شورای راهبری توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در خصوص ماده ۳ این آیین‌نامه را موکول به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور کرده است.

سازمان اداری و استخدامی کشور، «دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری» مصوب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی را به شماره ۱۴۴۱۸۹ در تاریخ ۱۳۹۷/۰۳/۲۸ به تمامی دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ابلاغ کرده است.

ماده ۲ دستورالعمل مزبور مقرر می‌دارد؛ در اجرای ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای پست‌های قابل تخصیص به مشاغل حاکمیتی درخواست صدور مجوز استخدام رسمی کارمندان پیمانی شاغل در دستگاه را به سازمان اداری و استخدامی کشوری ارسال کنند. سازمان اداری و استخدامی کشور با رعایت قوانین و مقررات مربوط و سیاست‌های دولت، نسبت به صدور مجوز برای تمام یا بخشی از درخواست دستگاه اجرایی اقدام می‌کند.

ماده ۳ دستورالعمل مذکور که در راستای تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون تنظیم شده، تصریح نموده است که دستگاه‌های اجرایی می‌توانند کارمندان پیمانی واجد شرایط را پس از سنجش شایستگی‌های تخصصی و رفتاری و احراز صلاحیت‌های موضوع ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری از محل مجوزهای صادره ماده ۲ دستورالعمل در مشاغل حاکمیتی به استخدام رسمی آزمایشی درآورند، بنابراین مهم‌ترین شرط تبدیل وضع استخدامی از پیمانی به رسمی آزمایشی، صدور مجوز استخدامی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور است.

تصویب مشاغل حاکمیتی توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور

براساس تصویب‌نامه شماره ۴۴۹۱۳/۱۶۳۴۶۷ مورخ ۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت وزیران صورت می‌پذیرد. ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی را بدین شرح احصا کرده است:

الف) حداقل ۵ سال از استخدام پیمانی کارمند سپری شده باشد و چنانچه کارمند پیمانی از دستگاه اجرایی دیگری به دستگاه منتقل شده باشد، با رعایت حداقل سنوات این بند، باید حداقل یک سال از زمان انتقال وی به دستگاه اجرایی مقصد گذشته باشد. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۱۲۶۴ و ۱۲۶۵ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ مستدل به اینکه در ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ۲ ماده ۵۷ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه وجود حداقل سابقه و یا رضایت مدیر واحد محل خدمت مستخدم پیش‌بینی نشده است و مطابق تبصره ۳ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب آیین‌نامه اجرایی این ماده به عهده هیأت وزیران محول شده است، تصویب بخشنامه را خارج از حدود اختیارات معاونت وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور تشخیص داده است. مضاف بر اینکه بندهای ۳ و ۴ بخشنامه ۱۳۰۹/۹۱/۲۰۰ - ۱۳۹۱/۱/۲۲ معاونت وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور را در خصوص پیش‌بینی داشتن حداقل سه سال خدمت پیمانی برای دارندگان مدرک دانشگاهی و حداقل ۵ سال سابقه خدمت پیمانی برای دارندگان مدرک تحصیل دیپلم و رضایت مدیر واحد محل خدمت، جهت تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی را مغایر مقررات تشخیص داده و دو شرط مذکور را به علت مغایرت با قانون و خروج از حدود اختیارات ابطال کرده است، ازاین‌رو پیش‌بینی حداقل ۵ سال سابقه به‌منظور تبدیل وضعیت پیمانی، مذکور در دستورالعمل ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر ماده ۴۶ قانون مدیریت و مفاد رأی شماره ۱۲۶۴ و ۱۲۶۵ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بوده و قابل ابطال به نظر می‌رسد.

ب) استخدام پیمانی کارمند از طریق قبولی در آزمون‌های استخدامی موضوع ماده ۴۴ قانون که به صورت عمومی برگزار شده یا می‌شود، صورت پذیرفته باشد. بنابراین در خصوص کارمندان پیمانی که با آزمون عمومی استخدام شده‌اند، شرکت مجدد در آزمون ضرورت ندارد و به نظر می‌رسد این پیش‌بینی مغایرتی با تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت ندارد، چراکه تبصره مذکور در خصوص تبدیل وضعیت کارمندان پیمانی به رسمی آزمایشی اشعار می‌دارد: «با کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیت...». لذا شرط آزمون در خصوص کارمندان پیمانی که با آزمون ماده ۴۴ قانون مدیریت استخدام شده‌اند مفروضه بوده و لزومی به شرکت مجدد در آزمون نیست.

لکن مطابق دستورالعمل، استخدام رسمی آزمایشی کارمندانی که استخدام پیمانی آنان از طریق قبولی در آزمون‌هایی با نشر عمومی آگهی استخدامی براساس ماده ۴۴ قانون نبوده است، علاوه بر رعایت مفاد این دستورالعمل موکول به شرکت در امتحانات استخدامی عمومی که توسط سازمان اداری و استخدامی کشور برنامه‌ریزی می‌شود و کسب نصاب حداکثر در آزمون براساس «دستورالعمل امتحانات» در دوره پیمانی است که شرطی ضروری و مطابق با عدالت استخدامی است، بنابراین کارمندان پیمانی که از قرارداد خرید خدمت و طبق مصوبه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی مصوب ۱۳۷۸ هیأت وزیران از وضعیت قراردادی به پیمانی تبدیل وضعیت پیدا کرده‌اند، برای تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی می‌بایست در آزمون استخدامی عمومی موضوع ماده ۴۴ قانون مدیریت پذیرفته شوند و مستفاد از آرای هیأت شماره ۶۵۸ تا ۶۵۹ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۰۴ و دادنامه شماره ۹۳ مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۱۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، با توجه به حکم ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، که به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی را منوط به پذیرفته شدن در آزمون، با نشر آگهی عمومی کرده است و در ماده ۵۷ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹ نیز، جذب نیروی انسانی به‌صورت رسمی یا پیمانی به آزمون عمومی موکول شده است، دارا بودن شرط قبولی از طریق آزمون عمومی ضروری بوده و برگزاری آزمون‌های ادواری و داخلی میان کارمندان قراردادی دستگاه، نیز مغایر قانون است. (ج) متوسط امتیازات ارزشیابی سالانه سه سال آخر کارمند در دوره پیمانی از هشتاد درصد (۸۰ درصد) امتیازات ارزشیابی کمتر نباشد.

(د) عدم محکومیت کارمند به هریک از مجازات‌های بندهای «ه»، «و» و «ز» ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در طول دوره پیمانی که مستفاد از رأی شماره ۳۱۴ مورخ ۱۳۹۷/۲/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، هر نوع محکومیت ناشی از آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بصورت علی‌الاطلاق، مانع تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی نخواهد بود. بر همین اساس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۱۹۶۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۹ مستدل به اینکه؛ شرایط مقرر برای تبدیل وضعیت کارمندان پیمانی به رسمی آزمایشی در مواد ۴۲ و ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مشخص شده و اضافه کردن شرط عدم محکومیت کارمند به هر یک از مجازات‌های موضوع بندهای «ه»، «و» و «ز» ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری در طول دوره پیمانی، در حکم قانونگذاری بوده و خارج از حدود اختیارات شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی است، نسبت به ابطال بند (د) ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری اقدام نموده است.

تبدیل وضع استخدامی کارمندان پیمانی به رسمی آزمایشی در دوره مأموریت، در دستگاه اجرایی مقصد امکان پذیر نیست. استخدام رسمی آزمایشی آنان در دستگاه مبدأ نیز مشروط بر این است که حداقل یک سال منتهی به تبدیل وضع در دستگاه اجرایی مبدأ اشتغال داشته و مفاد بندهای مذکور در مورد آنان رعایت شده باشد. همچنین در صورتی که تعداد شرکت کنندگان در سنجش شایستگی های موضوع این ماده بیشتر از تعداد مجوزهای استخدام رسمی آزمایشی باشد، پذیرش افراد براساس نمرات فضلی (از بالاترین نمره مکتسبه) آنان در هر شغل خواهد بود.

بنا به مراتب در حال حاضر تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی آزمایشی مطابق تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت کشوری مصوب ۱۳۹۶ هیأت وزیران پس از احراز شرایط قانونی، صدور مجوز استخدامی از سوی سازمان اداری و استخدامی و سنجش شایستگی های مذکور در دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۷ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری توسط «شورای راهبری توسعه مدیریت» در هر دستگاه اجرایی صورت می پذیرد و در هر حال بدون مجوز تبدیل وضعیت از سوی سازمان اداری استخدامی حتی در صورت حصول سایر شرایط، الزامی به تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی وجود نخواهد داشت.

۴. تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی

مستخدمان آزمایشی در حکم مستخدم رسمی محسوب می شوند و با این دسته از مستخدمان مانند مستخدم رسمی رفتار می شود، یعنی دارای حقوق و مزایایی اند که برابر حقوق و مزایای نخستین پایه و گروه مستخدم رسمی است که در آن گروه و پایه قرار می گیرد. مستخدم آزمایشی را می توان به صورت موقت به پست های سازمانی ثابت منصوب کرد. دستگاه مربوط می تواند طبق شرایط قانونی، حکم برکناری آنان را هنگام دوره آزمایشی تا پایان دوره آزمایشی و پیش از انتصاب به رسمی قطعی صادر کند. ولی پس از پایان دوره آزمایشی اداره حق ندارد و نمی تواند مستخدم را به عنوان مستخدم آزمایشی اخراج کند و مستخدم به خودی خود رسمی می شود. با پذیرفتن مستخدم آزمایشی رسمی به عنوان مستخدم رسمی قطعی، دوره آزمایشی رسمی از نظر بازنشستگی، جزو دوره خدمت رسمی مستخدم محسوب خواهد شد. میان مستخدم رسمی قطعی و آزمایشی مرزهای مشترک بسیاری هست و تنها تفاوت مهم میان این دو گروه مستخدمان، ثابت نبودن وضع مستخدمان آزمایشی رسمی نسبت به مستخدمان رسمی قطعی است (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۲۵-۲۶). ارتقای رتبه و طبقه شغلی و نیز

اعمال مدرک تحصیلی بالاتر کارمندان آزمایشی همانند کارمندان رسمی است و برابر رأی شماره ۶۴۹ مورخ ۱۳۹۶/۷/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، موکول کردن ارتقای شغلی کارمندان رسمی آزمایشی به پایان دوره آزمایشی و تعیین وضعیت رسمی قطعی، مغایر قانون است. اما در هر صورت تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون استخدام کشوری مستخدم رسمی آزمایشی را به‌عنوان مستخدم رسمی تلقی نکرده، بلکه در «حکم مستخدم رسمی» دانسته است. از این رو مستخدم آزمایشی از شمول احکامی مانند حکم ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری اساساً خروج موضوعی دارد.

برابر ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌کنند، قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال است، طی خواهند کرد و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزو کارمندان رسمی منظور خواهند شد:

الف) حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم و انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی، ب) طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم و ج) تأیید گزینش

همچنین مطابق تبصره ۱ ماده ۴۶ قانون، در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب نکنند، با آنها به یکی از روش‌های ذیل رفتار خواهد شد:

الف) اعطای مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم، ب) تبدیل وضع به استخدام پیمانی و ج) لغو حکم.

برابر ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۶/۱۱/۱۸ به‌منظور تشخیص صلاحیت موضوع بند «الف» ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، وظایف کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی، مورد نظر در بند مذکور، به شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه‌های اجرایی موضوع مصوبه شماره ۱۱۸۵۲/۲۰۶۹۳ مورخ ۱۳۹۳/۹/۵ شورای عالی اداری واگذار شده است.

مطابق مواد ۴ و ۵ «دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری» مصوب ۱۳۹۷/۰۳/۰۷ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی؛ «شورای راهبری توسعه مدیریت» هر دستگاه اجرایی، به‌عنوان کمیته تخصصی تشخیص صلاحیت موضوع بند «الف» ماده ۴۶ قانون برای کارمندان رسمی آزمایشی، وظیفه بررسی اطلاعات

اخذ شده در مورد کارمندانی که دوره رسمی آزمایشی سه ساله خود یا دو سال تمدید شده را طی کرده‌اند، بر عهده دارد و چنانچه کارمند به نتیجه ارزیابی خود معترض باشد، باید اعتراض خود را حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ نتیجه، به صورت مکتوب به دبیرخانه شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه اجرایی ارائه کند. شورا نیز حداکثر دو ماه مهلت دارد تا به اعتراض فرد رسیدگی کرده و صلاحیت فرد را مجدداً ارزیابی و نتیجه نهایی را اعلام کند. ماده ۶ دستورالعمل مزبور، تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان، پس از طی دوره رسمی آزمایشی سه ساله به رسمی را مشروط به کسب شرایط ذیل عنوان کرده است: الف) کسب حداقل ۷۵ درصد از مجموع امتیازات «فرم تعیین صلاحیت»، ب) طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم و ج) تأیید گزینش

طبق ماده ۷ دستورالعمل، چنانچه کارمند حائز هر یک از شرایط موضوع ماده ۶ نباشد، اعمال هر یک از روش‌های عنوان شده در ذیل تبصره ۱ ماده ۴۶ قانون مطابق با بندهای زیر صورت می‌پذیرد:

الف) ویژگی‌های بند «الف» ماده ۴۶ قانون: در صورتی که کارمند حد نصاب لازم (۷۵ امتیاز) را از «فرم تعیین صلاحیت» کسب نکند، به شیوه‌های زیر عمل می‌شود:

۱- در صورتی که امتیاز مکتسبه فرد حداقل (۶۵) درصد و پایین‌تر از (۷۵) درصد امتیاز کل باشد، مهلت دوساله دیگر به وی اعطا می‌شود. این مهلت فقط یک بار اعطا گردیده و قابل تمدید نیست.

۲- در صورت کسب حداقل (۵۵) درصد و پایین‌تر از (۶۵) درصد امتیاز کل وضع استخدامی فرد به پیمانی تبدیل می‌شود.

۳- چنانچه امتیاز ارزیابی کارمند کمتر از (۵۵) درصد امتیاز کل باشد، حکم استخدامی وی لغو می‌شود.

مستفاد از آراء شماره ۸۳۷ و ۸۳۸ مورخ ۱۳۸۶/۸/۲۷ و ۴۴۰ مورخ ۱۳۸۷/۰۶/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری افرادی که در طی پایان دوره آزمایشی، مطابق ضوابط صالح برای ابقا در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند، بدون هیچ‌گونه تعهد حکم برکناری آنان از طرف وزارتخانه یا مؤسسه استخدام‌کننده صادر می‌شود، البته صدور حکم برکناری مستخدم آزمایشی از خدمت بدون اتکا به مدارک و اسناد معتبر و تغییر وضعیت استخدامی به صورت پیمانی در پست ثابت سازمانی مستمر، موافق هدف و حکم مقنن نیست.

ب) افرادی که دوره‌های آموزشی شرایط تصدی را در دوره خدمت پیمانی طی کرده باشند، نیازی به طی مجدد این دوره‌ها نخواهند داشت. نصاب امتیاز لازم برای دوره‌های

آموزشی دوره رسمی آزمایشی ۷۰ درصد امتیاز هر دوره است. چنانچه کارمند حائز بندهای «الف» و «ج» ماده ۶ باشد، ولی کلیه دوره‌های آموزشی مورد اشاره در بند «ب» را با موفقیت طی نکرده باشد، حداکثر دو سال دیگر مهلت دارد تا دوره‌های آموزشی مذکور را طی کند. در طول این مدت به محض موفقیت در طی دوره‌های آموزشی، حکم استخدام رسمی کارمند صادر می‌شود و نیازی به اتمام مهلت دوساله نیست. دستگاه اجرایی مکلف است حداقل یک بار امکان شرکت در دوره‌های مزبور را برای کارمند در طول دوره رسمی آزمایشی فراهم کند. چنانچه پس از اتمام مهلت دو سال موضوع بند «الف» تبصره ۱ ماده ۴۶ قانون، دوره‌های آموزشی موردنظر توسط کارمند طی نشود یا حد نصاب لازم را کسب نکند، وضعیت استخدامی وی به پیمانی تبدیل می‌شود.

ج) تأیید گزینش دستگاه اجرایی، از شروط لازم برای تبدیل وضعیت کارمند از رسمی آزمایشی به رسمی است.

براساس ماده ۹ دستورالعمل، کارمندان رسمی آزمایشی که مهلت دوساله دیگر به آنان اعطا می‌شود، باید پس از اتمام مهلت دوساله، صلاحیت‌ها و امتیازات موردنظر در ماده ۶ این دستورالعمل را کسب کنند. در غیر این صورت، براساس ضوابط مندرج در ماده ۷ دستورالعمل (به استثنای ردیف یک بند «الف» ماده مذکور)، وضعیت استخدامی آنان به پیمانی تبدیل شده یا لغو حکم می‌شود.

بنا به مراتب مذکور، پس از حصول شرایط قانونی در خصوص کارکنان رسمی، تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی الزامی است. ماده ۱۰ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز، واحدهای منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی را مکلف کرده مشخصات کارمندان رسمی آزمایشی را سه ماه قبل از انقضای مهلت سه سال یا دو سال تمدیدشده (در صورت اعطای مهلت دوساله دیگر) به شورای راهبری توسعه مدیریت، هسته گزینش و واحد مسئول دستگاه اعلام کرده و نظر آن مراجع را در مورد کارمندان موردنظر کسب کنند. مراجع مزبور نیز موظفاند نظر خود را در مهلت تعیین شده (سه ماه)، به واحد منابع انسانی به‌منظور اعمال تصمیمات اداری و استخدامی اعلام کنند. از این رو چنانچه هریک از مراجع مربوط، نظر خود را در موعد مقرر به واحد منابع انسانی ارسال نکنند، به‌منزله نظر مثبت آن مرجع برای تبدیل وضعیت استخدامی کارمند از رسمی آزمایشی به رسمی تلقی می‌شود و این امر مبنای تصمیمات اداری قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به دعاوی استخدامی کارکنان دولت و کثرت دعاوی استخدامی مطروحه در این دیوان، در حال حاضر آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به‌عنوان رویه قضایی به‌عنوان یکی از منابع مهم حقوق استخدامی، به‌خصوص در تبدیل وضع استخدامی از قرارداد خرید خدمت به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطعی تلقی می‌شود، که از نظر عملی و کاربردی تحلیل و شناخت آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری برای مدیران دستگاه‌های اجرایی و تمامی مستخدمان دولت ضروری به‌نظر می‌رسد.

در مورد کارکنان خرید خدمت، مطابق تصویب‌نامه «چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمین خرید خدمت به پیمانی» مصوب ۱۳۷۸ هیأت وزیران، تبدیل وضع تمامی کارکنان قراردادی خرید خدمت که در تاریخ تصویب مصوبه اشتغال به خدمت داشتند، پیش‌بینی شد و هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز طی رأی وحدت رویه شماره ۵۵ مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۹ حکم به الزام تبدیل وضعیت کارکنان خرید خدمت از قراردادی به پیمانی صادر کرد که مصوبه هیأت وزیران و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به‌دلیل ایجاد تبعیض ناروا و مغایرت با اصل ۲۸ و بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی و ماده ۸ آیین‌نامه استخدامی پیمانی مصوب ۱۳۶۸ مغایر قانون و مخالف رویه دیوان عدالت اداری در عدم تأیید و ابطال کلیه تبدیل وضع‌های قراردادی به پیمانی به‌نظر می‌رسد و از این حیث، صدور حکم به الزام تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی محل انتقاد است.

در مورد تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی آزمایشی، نیز با توجه به حکم ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، مبنی بر لغو تمامی قوانین و مقررات عام و خاص (به‌جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶)، در حال حاضر تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی، طبق ضوابط مقرر در تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی نحوه تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان پیمانی به رسمی مصوب ۱۳۹۶، مطابق شرایط قانونی مقرر صورت می‌پذیرد. از این رو مفاد رأی شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، از این حیث که حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶ مبنی بر تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی مطابق با قانون تعدیل را بعد از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری نیز معتبر دانسته است، مغایر مفاد حکم ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و رأی شماره ۸۱۴ مورخ ۱۳۹۹/۶/۲۵ ظر می‌رسد و به‌دلیل

عدم امکان جمع حکم تبصره ۲ ماده ۷ قانون تعدیل و حکم تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در خصوص دادنامه شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ضروری به نظر می‌رسد.

در نهایت در مورد تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی نیز برابر ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، مستخدمان رسمی آزمایشی پس از طی مدت سه سال در صورت اطمینان از لیاقت و کاردانی، کسب امتیاز لازم و تأیید گزینش از بدو خدمت جزو کارمندان رسمی منظور خواهند شد. ماده ۱۰ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز، واحدهای منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی را مکلف کرده است مشخصات کارمندان رسمی آزمایشی را سه ماه قبل از انقضای مهلت سه سال یا دو سال تمدیدشده (در صورت اعطای مهلت دوساله دیگر) به شورای راهبری توسعه مدیریت، هسته گزینش و واحد مسئول دستگاه اعلام کرده و نظر آن مراجع را در مورد کارمندان مورد نظر کسب کنند. مراجع مزبور نیز موظف‌اند نظر خود را در مهلت تعیین شده (سه ماه)، به واحد منابع انسانی به منظور اعمال تصمیمات اداری و استخدامی اعلام کنند. چنانچه هریک از مراجع مربوط، نظر خود را در موعد مقرر به واحد منابع انسانی ارسال نکنند، به منزله نظر مثبت آن مرجع برای تبدیل وضعیت استخدامی کارمند از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی تلقی می‌شود و این امر مبنای تصمیمات اداری قرار می‌گیرد.

پس از شرح و تحلیل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل وضعیت‌های استخدامی موضوع پژوهش مشخص می‌شود با عنایت به اینکه آرای وحدت رویه این هیأت مطابق ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، علاوه بر شعب دیوان برای سایر مراجع اداری نیز در موارد مشابه لازم‌الاتباع است و آرای ابطالی هیأت عمومی نیز براساس مواد ۹۲، ۹۳ و ۱۰۹ قانون مزبور برای دستگاه مشتکی‌عنه لازم‌الاجراست، ازاین‌رو آرای مذکور برای کارکنان دولت و دستگاه‌های اجرایی موجب حق و تکلیف بوده و در نتیجه، ضروری است آرای هیأت عمومی، طبق قوانین و مقررات و در مقام ارائه تفسیر قضایی صحیح صادر شوند. درحالی‌که در خصوص تبدیل وضعیت‌های استخدامی، در مواردی مشاهده می‌شود هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، برداشت صحیح از قوانین و مقررات نداشته و حتی رویه واحدی در خصوص موضوعات مشابه اتخاذ نکرده است. لذا تنقیح آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در موضوعات

مرتبط با تبدیل وضعیت استخدامی و بررسی مجدد در راستای اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، به منظور ارائه رویه‌ای یکسان و موافق قوانین و مقررات ضروری به نظر می‌رسد، تا تشتت موجود رفع شده و ضوابط قانونی حاکم بر تبدیل وضعیت‌های استخدامی به صورت مشخص تبیین شود.



منابع

الف: فارسی

۱. ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۷۰)، حقوق اداری ایران، تهران: توس، چ چهارم.
۲. امامی، محمد؛ استوارسنگری، کوروش (۱۳۸۶)، حقوق اداری، ج ۱، تهران: میزان: چ اول.
۳. بابایی مهر، علی (۱۳۹۳)، حقوق اداری ۲ (استخدام کشوری)، تهران: مجد، چ اول.
۴. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۷)، حقوق اداری، تهران: سمت، چ پانزدهم.
۵. مدنی، جلال‌الدین (۱۳۸۹)، حقوق اداری ایران، تهران: جنگل جاودانه، چ اول، ج ۲.
۶. مولاییگی، غلامرضا (۱۳۹۴)، «مسئولیت‌های دولت در قراردادهای استخدامی»، دوفصلنامه رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری، ضمیمه بهار و تابستان ۱۳۹۴، ص ۲۶ - ۳۴

ب: آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

۱. ۱۶ مورخ ۱۳۸۲/۰۱/۲۴
۲. ۵۹۷ مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۹ و اصلاحی مکرر ۱۳۸۴/۰۵/۲
۳. ۸۳۷ و ۸۳۸ مورخ ۱۳۸۶/۸/۲۷
۴. ۱۴۳ تا ۱۴۵ مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۰۵
۵. ۴۴۰ مورخ ۱۳۸۷/۰۶/۲۴
۶. ۵۵۵ مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۹
۷. ۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۰۵/۲۵
۸. ۴۶۰ تا ۴۷۶ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۰
۹. ۹۲۹ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۴
۱۰. ۷۰۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۱۶
۱۱. ۱۰۲۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۹
۱۲. ۱۳۸۰ مورخ ۱۳۹۳/۹/۳
۱۳. ۱۶۳ مورخ ۱۳۹۴/۰۲/۲۸
۱۴. ۱۱۴۴ مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۱
۱۵. ۱۲۶۴ و ۱۲۶۵ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰
۱۶. ۵۳۷ تا ۵۳۸ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۸
۱۷. ۶۵۸ تا ۶۵۹ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۰۴
۱۸. ۹۳ مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۱۲
۱۹. ۶۰۱ مورخ ۱۳۹۶/۶/۲۸

۲۰. ۶۴۹ مورخ ۱۳۹۶/۷/۱۱
۲۱. ۳۱۴ مورخ ۱۳۹۷/۲/۱۸
۲۲. ۲۱۶۳ تا ۲۱۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۱
۲۳. ۲۷۲۴ مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹
۲۴. ۸۷ تا ۹۱ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۷
۲۵. ۹۲ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۷
۲۶. ۳۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۰۲/۳۱
۲۷. ۶۶۹ مورخ ۱۳۹۸/۰۴/۱۱
۲۸. ۸۱۴ مورخ ۱۳۹۹/۶/۲۵
۲۹. ۱۷۴۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۸
۳۰. ۱۹۶۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۹
۳۱. رأی هیأت استخدامی تخصصی دیوان عدالت اداری
۳۲. ۱۴۷۳ تا ۱۴۷۷ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ هیأت تخصصی استخدامی

References

1. Abolhamad, Abdolhamid (1991), Administrative Law of Iran, Tehran: Toos Publications, Fourth Edition
2. Emami, Mohammad and Kouros Ostovarsangari (2007), Administrative Law, Tehran, Vol.1.
3. Babaei Mehr, Ali (2014), Administrative Law 2 (National Employment), Tehran: Majd, first edition
4. Tabatabai Motameni, Manouchehr (2008), Administrative Law, Tehran: Samat, 15th Edition
5. Madani, Jalaluddin (2010), Administrative Law of Iran, Tehran: Eternal Forest Publications, First Edition, Vol. 2.
6. Molabigi, Gholamreza (2015), "Government Responsibilities in Employment Contracts", Bi-Quarterly Journal of Judicial Procedure of Administrative Justice Court Branches, Spring and Summer 2015 Supplement, pp. 26-34

decisions of General Board of Administrative Justice Court

1. 16 dated 13/04/2003
2. 597dated 28/04/ 2004 and repeated amendments 24/07/2005
3. 837and 838dated 18/11/2007
4. 143 to 145 dated 25/05/2008
5. 440dated 14/09/2008

6. 555dated 9/11/2008
7. 200dated 16/08/2010
8. 460to 476dated 10/01/2011
9. 929dated 04/03/2013
10. 705dated 6/01/2014
11. 1027dated 10/03/2014
12. 1380dated 24/11/2014
13. 163dated 18/05/2015
14. 1144dated 22/12/2015
15. 1264and 1265dated 9/02/2016
16. 537to 538dated 11/08/2016
17. 658to 659dated 26/09/2017
18. 93dated 2/05/2017
19. 601dated 19/09/2017
20. 649dated 3/10/2017
21. 314dated 8/05/2018
22. 2163to 2164dated 12/03/2019
23. 2724dated 10/12/2019
24. 87to 91dated 16/04/2019
25. 92dated 16/04/2019
26. 306dated 21/05/2019
27. 669dated 2/07/2019
28. 814dated 15/09/2020
29. 1745dated 6/02/2021
30. 1961dated 6/03/2021

