

## فصلنامه حقوق اداری (علمی - پژوهشی)

سال اول، شماره ۴ (تابستان ۱۳۹۳): ص ۹-۳۴

### نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی کارکنان شرکت‌های واگذارشده مشمول اصل ۴۴ قانون اساسی

ولی رستمی<sup>۱</sup> احمد فرهانی رضا خانی گیاشی<sup>۲</sup>

دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۱۲

پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۲۳

#### چکیده

در سالیان اخیر بسیاری از شرکت‌ها و مؤسسات دولتی به بخش‌های غیر دولتی واگذار گردیده‌اند. به تبع این واگذاری، نظام حقوقی حاکم بر این مؤسسات و کارکنان آنها از منظر استخدامی و تشکیلاتی نیز دچار تحول شده است. مؤسسات واگذار شده، دیگر مؤسساتی دولتی به شمار نمی‌آیند و کارکنان آنها نیز تابع نظامات حاکم بر بخش خصوصی از جمله نظام حقوقی قانون کار و تأمین اجتماعی هستند. با این وجود در برخی از جنبه‌ها هنوز نظام حقوقی واحد و یکپارچه‌ای وجود ندارد؛ از جمله نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی (پیش از موعد و در موعد) کارکنان شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی در مراحل قبل و بعد از واگذاری است. همچنین ضوابط و مقررات مربوط به تغییر صندوق بازنشستگی کارکنان مذکور که دارای ابهامات قانونی است. این مقاله ضمن بررسی احکام قانونی مرتبط با موضوع و شناسایی ابهامات و تعارضات موجود در نظام قانون‌گذاری ما، نظم حقوقی کنونی در این زمینه را به طور روشن و شفاف بیان نموده است.

#### کلید واژه‌ها:

خصوصی‌سازی، کارکنان شرکت‌های واگذارشده، اصل ۴۴ قانون اساسی، بازنشستگی پیش از موعد، بازنشستگی در موعد، تغییر صندوق بازنشستگی.

۱. دانشیار گروه حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران (vrostami@ut.ac.ir) (نویسنده

مسئول).

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی (rezaa\_msf@yahoo.com).

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین چالش‌های موجود در نظام اداری و استخدامی کشور ما، نبود قانونی جامع و عام اداری است آن گونه که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته وجود دارد. نظام استخدامی ایران منسجم و یکپارچه نیست. پراکندگی موضوعات مرتبط با وضعیت‌های استخدامی و وجود قوانین و مقررات متعدد و بعضاً متعارض در موضوع استخدام کارکنان بخش‌های مختلف، ابهامات زیادی را در وضعیت استخدامی افراد ایجاد نموده است.<sup>۱</sup> این امر باعث شده نیروهای شاغل در کشور (اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی) از نظر مقررات استخدامی به سه دسته مختلف تقسیم شوند:

۱. نیروهای مشمول قانون کار که از نظر این قانون کارگر شناخته می‌شوند.
۲. نیروهای مشمول مقررات استخدام دولتی نظیر قانون استخدام کشوری و قانون مدیریت خدمات کشوری که اصطلاحاً به این دسته از شاغلان کارمند یا مستخدم دولتی گفته می‌شود.
۳. نیروهایی که مشمول مقررات استخدامی خاص می‌باشند، نظیر قضات، کارمندان مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح که تابع قوانین و مقررات خاص خود هستند.

بر این اساس هر فرد شاغل حسب نوع رابطه استخدامی با کارفرما یا دستگاه متبوع خود، دارای نظام استخدامی و بازنشستگی خاصی است. اگر رابطه استخدامی او رابطه کارگری و کارفرمایی باشد، تابع قانون کار بوده و از نظر بازنشستگی نیز مشمول قانون تأمین اجتماعی است و چنانچه کارمند یا مستخدم دولتی شناخته شود، حسب مورد و با توجه به وضعیت حقوقی دستگاه متبوع خود، از نظر رابطه استخدامی و نظام بازنشستگی، مشمول قانون استخدام کشوری و یا قانون مدیریت خدمات کشوری یا قانون خاص خود خواهد بود.

بدین ترتیب، ساختار کنونی تأمین اجتماعی در ایران شامل: سازمان تأمین اجتماعی، سازمان بازنشستگی کشوری، صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح و صندوق‌های خاص بازنشستگی است (ر.ک:

---

۱. در خصوص پراکندگی مقررات استخدامی می‌توان به قانون اخیرالتصویب حمایت خانواده مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱ اشاره نمود. این قانون که موضوع آن مسائل مربوط به اختلافات خانوادگی، حقوق و تکالیف زوجین، مسئولیت‌های هر یک و رسیدگی به اختلافات آنان است، در فصل ششم مسائل مربوط به حقوق وظیفه و مستمری، از کارافتادگی و نحوه پرداخت آن را بیان نموده است در حالی که این موضوعات بایستی در قوانین مرتبط با موضوع استخدام مثل قانون کار یا تأمین اجتماعی یا مدیریت خدمات کشوری بیان می‌گردید.

کرباسیان، ۱۳۸۴: ۹۰).<sup>۱</sup> در این میان اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ ق.ا و تکلیف دولت به واگذاری بخشی از بنگاه‌های اقتصادی کشور به بخش خصوصی نیز به وضعیت نابسامان فوق دامن زده و وضعیت استخدامی و بازنشستگی کارکنان شرکت‌های موضوع واگذاری را با معضلات و چالش‌های قانونی فراوانی روبرو نموده است. به تعبیر دیگر، وضعیت بازنشستگی کارکنان شرکت‌های واگذار شده به بخش غیردولتی فاقد انسجام کافی بوده و به صورت پراکنده و مبهم در مواد قانونی مختلف از جمله ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳، تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸، ماده ۳۱ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۸۷/۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت و ... بیان شده و این امر ابهامات و پرسش‌هایی را در خصوص وضعیت استخدامی و بازنشستگی این دسته از کارکنان ایجاد نموده است؛ ابهامات و پرسش‌هایی نظیر: نظام حقوقی حاکم بر اشتغال و بازنشستگی (پیش از موعد و در موعد) کارکنان بنگاه‌های اقتصادی موضوع واگذاری چیست؟ آیا این بنگاه‌ها کماکان تابع مقررات استخدامی (دولتی) قبلی خود هستند یا به تبع واگذاری دستگاه متبوع به بخش خصوصی، تابع مقررات جدیدی متناسب با وضعیت جدید مالکیت بنگاه اقتصادی مورد واگذاری می‌باشند؟ و در صورت اخیر، نحوه جمع بین مقررات استخدامی جدید با مقررات سابق به ویژه از حیث حقوق مکاتبه کارکنان چیست؟ آیا این دسته از کارکنان اختیار حفظ صندوق بازنشستگی قبلی خود را دارند و یا مجبور به تبعیت از مقررات صندوق بازنشستگی جدید هستند؟ و در صورت اخیر، چه کسی مابه‌التفاوت حق بیمه و یا سایر مطالباتی را می‌پردازد که صندوق بازنشستگی جدید از آنان مطالبه می‌کند؟ و حتی در صورت امکان، حفظ صندوق بازنشستگی قبلی، نحوه جمع و اجرای مقررات متفاوت حاکم بر اشتغال جدید آنها و مقررات حاکم بر صندوق بازنشستگی پیشین که متناسب با وضعیت حقوقی سابق بنگاه موضوع اشتغال بوده است به چه نحو خواهد بود؟

بدین منظور این مقاله از چهار بخش تشکیل یافته است. در بخش اول، نظام حقوقی حاکم

۱. لازم به ذکر است به موجب ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸، دولت مکلف گردیده تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص جمع‌کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. همچنین بند «ه» ماده واحده قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۵ مجلس شورای اسلامی بیان می‌دارد: «وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلف است در طول برنامه پنجم، اقدامات قانونی لازم را برای ایجاد وحدت رویه برای کلیه صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی به عمل آورد.»

بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی و مستندات حقوقی مربوطه بیان می‌گردد. در بخش دوم، نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی در موعد کارکنان شرکت‌های واگذارشده شامل مستندات حقوقی حاکم بر موضوع و شرایط و ضوابط حاکم بر این نوع از بازنشستگی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. بخش سوم، به بررسی نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی کارکنان جانباز، آزاده و معلول شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی می‌پردازد. در بخش چهارم، نظام حقوقی حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی کارکنان مذکور به همراه مستندات حقوقی حاکم بر آن ارائه می‌شود. در پایان نیز نتیجه‌گیری نهایی عرضه خواهد شد.

### بخش اول: نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی پیش از موعد

#### کارکنان شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی

مسئله نظام بازنشستگی شرکت‌های واگذارشده در مرحله قبل از واگذاری که شرکت‌هایی دولتی به شمار می‌آمدند با نظام بازنشستگی بعد از واگذاری و خصوصی‌سازی متفاوت است؛ زیرا طبق قاعده کلی هیچ‌یک از قوانین و مقررات ناظر به نظام استخدامی دستگاه‌ها و سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی قابل تسری به بخش غیردولتی نیست مگر به طور استثنایی و آن هم بنا به تصریح قانونگذار؛ زیرا اساساً بخش غیر دولتی (خصوصی) تابع نظامات قانون کار و قانون تأمین اجتماعی هستند. به این ترتیب برای شناخت نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی ابتدا باید قوانین و مستندات حقوقی مربوط به موضوع، شناسایی و از جمع‌بندی و بررسی آنها به پاسخ صحیح دست یافت. به‌طور کلی عمده مقررات مرتبط با بازنشستگی پیش از موعد شاغلین بخش‌های دولتی و غیردولتی، عبارتند از:

الف. لایحه قانونی بازنشستگی پیش از موعد مشمولین قانون تأمین اجتماعی مصوب

۱۳۵۸/۱۲/۲۷ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران

این قانون صرفاً تا پایان سال یک‌هزار و سیصد و پنجاه و نه شمسی معتبر و قابل اجرا بوده است و در حال حاضر، معتبر و قابل اجرا نیست.

**ب. ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۷/۲/۲۸**

در این قانون مقرر شده بود: «بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مشمول قانون کار و قانون کار کشاورزی در صورت داشتن حداقل ۵۵ سال تمام سن و سابقه پرداخت ۲۰ سال یا بیشتر حق بیمه می‌توانند با اطلاع کتبی به کارفرما درخواست بازنشستگی خود را به سازمان تأمین اجتماعی حوزه محل کار خود تسلیم تا طبق مقررات این قانون مستمری بازنشستگی جهت آنان برقرار گردد.» مطابق تبصره (۱۰) این ماده واحده، مدت اجرای این قانون از تاریخ تصویب آیین‌نامه اجرایی یک‌سال تعیین شده بود که متعاقباً به موجب قانون تمدید مهلت قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۰/۶/۲۴ اجرای قانون فوق از تاریخ تصویب آیین‌نامه اجرایی آن به مدت یک‌سال تمدید می‌گردد. بدین ترتیب با توجه به اینکه اجرای این قانون منوط به تصویب آیین‌نامه اجرایی شده است که تاکنون به تصویب نرسیده، به نظر می‌رسد قانون فوق متروک و موقوف‌الاجرا مانده یا حداقل تا زمان تصویب آیین‌نامه اجرایی قابلیت اجرایی ندارد.

**ج. قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵**

این قانون که به موجب قانون تمدید قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۹/۱۲/۱۰ به مدت پنج سال از تاریخ اتمام مهلت سه ساله اولیه آن تمدید شده است، تصریح می‌نماید: «به دولت اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند با حداکثر پنج‌سال سنوات ارفاقی ... بازنشسته نماید.»

۱. لازم به ذکر است به موجب بند ۹۴ قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور، اجرای بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت بدون در نظر گرفتن سنوات ارفاقی مجاز شناخته شده است. این بند بیان می‌دارد: «بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی و بدون سنوات ارفاقی و مشروط به حذف یک پست سازمانی به ازای هر بازنشسته پیش از موعد مجاز است. اجرای این حکم از محل منابع دستگاه‌ها و واگذاری اموال دولتی قابل پرداخت است.» این حکم در بند ۱۲۱ قانون بودجه سال ۱۳۹۲ کل کشور با تغییرات اندکی به شرح ذیل تکرار شده است: «بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولین قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و قانون تمدید آن با موافقت بالاترین مقام اجرایی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی پیش از موعد مجاز است. اجرای این حکم از محل منابع دستگاه‌ها و واگذاری اموال دولتی قابل پرداخت است.»

همچنین مطابق ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی قانون فوق مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۲۳، کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط سنی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارائه درخواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند.

همان‌گونه که از عنوان قانون پیداست این قانون مخصوص کارکنان دستگاه‌های دولتی (وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی) است و چون شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی بعد از واگذاری از عداد دستگاه‌های دولتی خارج شده و در زمره شرکت‌های خصوصی و غیردولتی محسوب می‌گردند، مشمول قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت نبوده و نمی‌توانند از مزایای این قانون بهره‌مند شوند. به عبارت دیگر، طبق قاعده کلی هیچ یک از قوانین و مقررات ناظر به نظام استخدامی دستگاه‌ها و سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی قابل تسری به بخش غیر دولتی نمی‌باشند مگر به طور استثنایی و آن‌هم بنا به تصریح قانون‌گذار؛ زیرا به طور کلی بخش غیردولتی (خصوصی) تابع نظامات قانون کار و قانون تأمین اجتماعی است.

د. بازنشستگی بر اساس ماده (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶

ماده (۱۰) قانون فوق‌الذکر بیان می‌دارد:

«کارفرمایان واحدهای صنعتی و تولیدی مجازند تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران<sup>۱</sup> به ازای هر نفر اشتغال جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه

۱. لازم به ذکر است ماده فوق‌الاشعار که به موجب قانون اصلاح مواد ۹ و ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۵/۱۰/۲۶ تا پایان برنامه چهارم توسعه تمدید شده بود؛ در حال حاضر به موجب بند «ز» ماده (۸۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ در طول سال‌های برنامه پنجم (۱۳۹۴-۱۳۹۰) تفیذ شده است. ماده ۸۰ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه بیان می‌دارد: «به دولت اجازه داده می‌شود در راستای ایجاد اشتغال پایدار، توسعه کارآفرینی، کاهش عدم تعادل منطقه‌ای و توسعه مشاغل نو اقدام‌های زیر را انجام دهد: ...

ز - برای استمرار فرصت‌های شغلی، ماده (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در طول سال‌های برنامه پنجم تفیذ می‌گردد.»

پرداخت حق بیمه بیش از بیست و پنج سال را با پرداخت پنجاه درصد (۵۰٪) مابه‌التفاوت کسورات سنوات باقی‌مانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته نمایند، پنجاه درصد (۵۰٪) دیگر مابه‌التفاوت کسورات توسط دولت در بودجه‌های سالانه کل کشور پیش‌بینی و پرداخت می‌گردد.»

همان‌طور که در متن ماده تصریح گردیده برخورداری از مزایای این قانون، مستلزم رعایت دو شرط می‌باشد:

۱. صنعتی یا تولیدی بودن کارگاه یا واحد تقاضاکننده

۲. اشتغال جدید به ازای هر کارمندی که پیش از موعد بازنشسته می‌شود.

بدین ترتیب چنانچه هر یک از شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی در زمره واحدهای صنعتی و تولیدی قرار داشته باشند، می‌توانند به ازای استخدام یک نفر نیروی کار جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه پرداخت حق بیمه بیش از بیست و پنج سال را با پرداخت پنجاه درصد (۵۰٪) مابه‌التفاوت کسورات سنوات باقی‌مانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته نمایند.

## بخش دوم : نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی

### در موعد شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی

به طور کلی شرکت‌های دولتی بر اساس بند پ ماده ۲ قانون استخدام کشوری از شمول احکام این قانون خارج شده و تحت شمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ قرار می‌گیرند و به همین منظور مطابق ماده ۳۵ قانون اخیرالذکر صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکت‌های دولتی با ضوابط مندرج در این ماده نیز ایجاد می‌گردد. متعاقباً با تصویب اساسنامه سازمان بازنشستگی کشوری مصوب ۱۳۵۴/۳/۸ مطابق بند ۳ ماده ۳ این اساسنامه، اداره امور صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکت‌های دولتی موضوع ماده ۳۵ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی به عهده سازمان بازنشستگی کشوری قرار می‌گیرد. در واقع پس از تشکیل سازمان امور اداری و استخدامی کشور به موجب ماده ۷۰ اصلاحی، از اول ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی کشوری به صورت مؤسسه‌ای مستقل و وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی

کشور تأسیس شد و به هنگام تنظیم اساسنامه، نام آن از صندوق بازنشستگی کشوری به سازمان بازنشستگی تغییر یافت (سجادی نایینی، ۱۳۵۷: ۵۱). با ادغام سازمان امور اداری و استخدامی کشور در اواخر سال ۱۳۷۸ در سازمان برنامه و بودجه و ایجاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، سازمان بازنشستگی کشوری به عنوان سازمان مستقل اما وابسته به سازمان مذکور به کار خویش ادامه می‌دهد (بازیار، ۱۳۸۱: ۹۲). بدین ترتیب، صندوق موضوع ماده ۳۵ مقررات استخدامی مشترک شرکتهای دولتی موجودیت خود را از دست داده و جای خود را به صندوق بازنشستگی کشوری می‌دهد.

در تاریخ ۱۳۵۸/۳/۱۷ به موجب لایحه قانونی اصلاح بعضی از موارد مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و الحاق مواد و تبصره‌هایی به آن، تبصره‌ای به ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی الحاق می‌گردد. به موجب این تبصره «مستخدین فعلی شرکتهای دولتی که مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی هستند و در تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ در خدمت شرکت بوده و خدمت آنها تا تاریخ ۱۳۵۲/۳/۵ و یا بعد از آن ادامه داشته است می‌توانند ظرف شش‌ماه از تاریخ تصویب این اصلاحیه تقاضا نمایند از لحاظ بازنشستگی و وظیفه مشمول حکم این ماده قرار گیرند که در این صورت حق بیمه سهم آنان که به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت شده است به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل می‌شود. در صورتی که ظرف مدت مذکور چنین تقاضایی نکنند همچنان مشمول قانون تأمین اجتماعی خواهند بود» همچنین مطابق لایحه قانونی راجع به شمول مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری به مستخدمین شرکتهای دولتی مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۱۰ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران، مستخدمینی که پس از تاریخ تصویب این لایحه به استخدام شرکتهای دولتی درآیند نیز ظرف شش‌ماه از تاریخ استخدام مجاز خواهند بود که درخواست نمایند از لحاظ بازنشستگی و وظیفه مشمول قانون استخدام کشوری گردند و در صورت عدم درخواست، قانون تأمین اجتماعی به لحاظ بازنشستگی و وظیفه در مورد آنان مجری خواهد بود.

بنابر مراتب فوق تا قبل از واگذاری شرکتهای دولتی موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی، کارکنان این شرکتهای از نظر صندوق بازنشستگی از دو حال خارج نبودند یا مشمول صندوق بازنشستگی کشوری بودند و یا مشمول صندوق تأمین اجتماعی و لیکن پس از واگذاری سهام این شرکتهای به بخش غیردولتی و تغییر وضعیت حقوقی آنها از دولتی به خصوصی لازم است نظام حقوقی حاکم بر



نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی کارکنان شرکت‌های واگذار شده مشمول اصل ۴۴ قانون اساسی ۱۷

بازنشستگی کارکنان شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی در وضعیت جدید مشخص گردد. در مورد وضعیت شرکت‌های دولتی که به بخش خصوصی واگذار شده یا می‌شوند مستندات حقوقی به شرح ذیل وجود دارد:

### الف. قانون تأمین اجتماعی

ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ بیان می‌دارد «در مورد مستخدمین شرکت‌های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

۱. مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند، تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود.

۲. مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.

۳. سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت خواهند بود...»

در ارتباط با بند ۱ ماده ۷۹ باید گفت به نظر می‌رسد حکم ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی که در این بند اشاره شده در حال حاضر، فاقد اعتبار بوده و مقررات آن با اجرا منتفی شده است. مشمولین این ماده عبارت بودند از:

۱. مستخدمین شاغل در شرکت‌های دولتی در تاریخ تصویب مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی - ۱۳۵۲/۳/۵ - که قبل از تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ در شرکت‌های دولتی خدمت می‌کرده‌اند و در تاریخ تصویب مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی فاقد مقررات بازنشستگی و وظیفه بوده‌اند.

۲. مستخدمین غیر رسمی که در تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ «تاریخ تصویب قانون استخدام کشوری» در مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری خدمت می‌کرده‌اند و قبل از تبدیل وضع به رسمی، مؤسسه متبوع آنان از شمول قانون مذکور خارج و به صورت شرکت دولتی درآمده است.

بنابر آنچه بیان شد می‌توان گفت چنانچه شرکتهای تابع مقررات بازنشستگی دیگری غیر از مقررات تأمین اجتماعی باشد بعد از واگذاری و انتقال به بخش خصوصی نیز همچنان تابع مقررات مربوطه خواهد بود.

در ارتباط با بند ۲ ناظر به مستخدمین شرکتهای دولتی مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی نیز باید اذعان داشت که قانون بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۳۹ با قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ منسوخ شده و از تاریخ تصویب قانون تأمین اجتماعی این قانون جایگزین قانون بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۳۹ شده است. بنابراین و با توجه به نسخ قانون بیمه‌های اجتماعی، مستخدمین شرکتهای واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی که قبل از واگذاری مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده‌اند بعد از تاریخ واگذاری نیز همچنان مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی باقی خواهند ماند و تغییری در مقررات حاکم بر نظام بازنشستگی آنها ایجاد نمی‌گردد.

در ارتباط با بند ۳ نیز باید گفت به موجب ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری (بهبیستی) مصوب ۱۳۵۵/۶/۳، قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت ملغی و کلیه مشمولین قانون فوق مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند. بنابراین و بر اساس ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی، غیر از مشمولین بند ۱ که شرح آن بیان شد، تمامی کارکنان شرکتهای دولتی که اکثریت سهام آنها به بخش غیر دولتی واگذار شده یا بشود مشمول قانون تأمین اجتماعی خواهند بود (دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۸۹: ۳۳۳).

#### ب. قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ بیان می‌دارد «با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد:

الف. انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر

ب. بازخرید سنوات خدمت

ج. موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال

د. انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابجایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ

سوابق مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد.

هـ انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند.

تبصره ۱- در صورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

تبصره ۲- در مواردی که با حفظ مالکیت دولت (یا شرکت دولتی) بهره‌برداری بخشی از دستگاه ذی‌ربط به بخش غیردولتی واگذار گردد، مأموریت کارمندان مربوط به بخش غیردولتی مجاز می‌باشد. آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج‌گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به دستگاه اجرایی اعلام کند. دستگاه مربوطه مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روش‌ها را انتخاب و اقدام کند.»  
در خصوص این ماده ذکر دو نکته ضروری است:

نخست آنکه از بند «د» و «تبصره ۱» ماده فوق چنین استفاده می‌گردد که قانونگذار در مقام تفکیک دو دسته از کارمندان و بیان احکام مربوط به هر یک از آنها می‌باشد.

۱. کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد.

مطابق ماده ۲۱ با این دسته از کارمندان به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد:

الف. انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر

ب. بازخرید سنوات خدمت

ج. موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال

د. انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابجایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد.

۲. کارمندان شرکت‌های دولتی که سهام شرکت متبوع آنها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد.

این کارمندان مطابق تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و قوانین و مقررات قانون کار بر آنان اعمال می‌گردد. در عین حال، قانونگذار در قسمت اخیر تبصره فوق‌الذکر مقرر نموده است که این کارمندان در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد مطابق ماده ۲۱ و تبصره ۱ آن با دو دسته کارمند مواجه هستیم. دسته نخست کارمندانی هستند که وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار شده بدون اینکه دستگاه یا مؤسسه متبوع آنها واگذار شود و دسته دوم کارمندان شرکت‌های دولتی هستند که سهام شرکت متبوع آنها به بخش غیردولتی واگذار شده است. در این راستا و با توضیحاتی که بیان شد باید گفت کارکنان شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی در دسته دوم یعنی در زمره کارمندان مشمول تبصره ۱ ماده ۲۱ قرار می‌گیرند؛ زیرا در خصوص این شرکت‌ها آنچه واگذار شده سهام آنهاست و نه وظایف آنان. در نتیجه در حال حاضر، کارمندان شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی که دارای صندوقی غیر از تأمین اجتماعی هستند، نمی‌توانند به استناد بند «د» ماده ۲۱ تقاضای تغییر صندوق بازنشستگی نموده و هزینه جابجایی صندوق را از دولت مطالبه نمایند بلکه این کارمندان مشمول تبصره ۱ ماده ۲۱ بوده و این تبصره نیز در خصوص تغییر و جابجایی صندوق بازنشستگی ساکت بوده و حکمی را بیان نکرده است؛ بنابراین این افراد چنانچه بخواهند صندوق بازنشستگی خود را تغییر داده و به صندوق تأمین اجتماعی منتقل گردند باید به مقررات خاصی که در خصوص تغییر و انتقال صندوق‌های بازنشستگی به تصویب مراجع قانونی رسیده استناد نمایند.<sup>۱</sup>

نکته دوم، در خصوص تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری است که مقرر می‌دارد «در صورت واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق

---

۱. برای ملاحظه مقررات و ضوابط مربوط به تغییر و انتقال صندوق‌های بازنشستگی، به بخش سوم این مقاله مراجعه نمایید.

بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.» این تبصره قانون حاکم بر روابط استخدامی کارکنان شرکت‌های واگذار شده را قانون کار دانسته و لیکن در خصوص مقررات ناظر به صندوق بازنشستگی، کارمندان مزبور را مخیر نموده در صورت عدم تمایل به استفاده از مقررات صندوق مورد نظر کارفرمای جدید که همان صندوق تأمین اجتماعی است، کماکان تابع صندوق قبلی خود باقی بمانند. در واقع با واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به بخش غیردولتی، این شرکت‌ها قهراً از شمول مقررات مربوط به دستگاه‌های دولتی خارج شده و مقررات قانون کار بر روابط استخدامی کارکنان آن حاکم شده و از نظر بازنشستگی نیز تابع قانون تأمین اجتماعی و مشمول صندوق تأمین اجتماعی خواهند بود. با وجود این، قانونگذار بنا به ملاحظاتی مشمولین دیگر صندوق‌ها را در حفظ صندوق قبلی خود مخیر نموده است. لذا بر اساس احکام این تبصره کارکنان شرکت‌های دولتی که شرکت متبوعشان به بخش غیردولتی واگذار شده است چنانچه قبل از واگذاری مشمول صندوق تأمین اجتماعی بوده‌اند با توجه به اینکه صندوق مورد نظر کارفرمای جدید نیز تأمین اجتماعی است، همچنان تابع این صندوق باقی خواهند ماند ولی چنانچه مشمول صندوق بازنشستگی کشوری باشند، می‌توانند در صورتی که تمایلی به عضویت در صندوق تأمین اجتماعی نداشته باشند، تابع صندوق قبلی خود که همان صندوق بازنشستگی کشوری است، باقی بمانند.

در واقع، قانونگذار علی‌رغم تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری و تدوین مقررات مربوط به بازنشستگی در ضمن فصل سیزدهم آن، به لحاظ رعایت حقوق مکتسبه و ملاحظات دیگر، کارمندان شرکت‌های واگذار شده را در حفظ صندوق قبلی مختار و مخیر نموده است. بدیهی است حفظ صندوق قبلی به معنی معتبر و قابل اجرا دانستن مقررات حاکم بر آن صندوق می‌باشد؛ لذا باید دید مقررات حاکم بر صندوق بازنشستگی کشوری کدامند.

تا قبل از تصویب و اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، مقررات حاکم بر صندوق بازنشستگی کشوری، عبارت بود از قانون استخدام کشوری و اصلاحیه‌ها و الحاقات بعدی آن؛ اما با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۸ و لازم‌الاجرا شدن آن از تاریخ ۱۳۸۶/۹/۱۵ مطابق ماده ۱۲۷ آن، کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر با این قانون از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون لغو گردیده است. با توجه به اینکه مطابق ماده اخیرالذکر قوانین و مقررات عام و خاص در صورت مغایرت با قانون مدیریت خدمات کشوری لغو می‌گردند، لذا برای

ملعی دانستن مقررات قبلی و از جمله قانون استخدام کشوری باید در ابتدا مغایرت مواد آن قانون با قانون استخدام کشوری احراز گردد. در این راستا به نظر می‌رسد، آنچه در فصل هشتم قانون استخدام کشوری طی مواد ۷۴ الی ۷۸ در بیان شرایط بازنشستگی آمده کاملاً مغایر با احکام و شرایطی است که در فصل سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری در ضمن ماده ۱۰۳ و تبصره‌های سه‌گانه آن آمده است؛ به عنوان مثال، ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری در بیان شرایط بازنشستگی اجباری بیان می‌دارد: «وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمین رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند بازنشسته کنند.» بنابراین هرگونه تصمیمی مبنی بر نگهداشتن مستخدم در حالت اشتغال محمل قانونی نداشته و باطل است (امامی و استوار سنگری، ۱۳۸۸: ۲۸۹). تنها استثنای شاغلین مشاغل تخصصی‌اند که طبق ماده ۱۰ اصلاحیه (ماده ۱۰ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب اسفند ماه ۱۳۶۸) در صورت درخواست و موافقت دستگاه متبوع از حکم ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری مستثنی می‌شوند (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۷: ۲۰۱). این در حالی است که مطابق تبصره‌های ۲ و ۳ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط بازنشستگی اجباری به شکل متفاوتی بیان گردیده است. تبصره‌های فوق مقرر می‌دارند:

«تبصره ۲- دستگاه‌های اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی را که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.»

«تبصره ۳- دستگاه‌های اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.»

بنابراین اگرچه از قسمت اخیر تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری چنین برداشت می‌شود که مقررات قانون استخدام کشوری به عنوان مقررات حاکم بر صندوق بازنشستگی کشوری در مورد آن دسته از کارمندان شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴

قانون اساسی که تمایل به حفظ صندوق قبلی خود دارند قابل اعمال است؛ اما بنا به دلایل فوق - الذکر و وجود مغایرت میان دو قانون فوق، به حکم ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری باید در حال حاضر قایل به نسخ قانون استخدام کشوری در خصوص بخشی از مقررات مربوط به بازنشستگی (نظیر سن و شرایط درخواست بازنشستگی و حقوق و مزایای بازنشستگان) به موجب قانون مؤخرالتصویب مدیریت خدمات کشوری شد.

لازم به ذکر است به موجب ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری (اصلاحی ۱۳۸۸/۱۲/۵) دولت مکلف گردیده بود تا پایان برنامه چهارم توسعه اقتصادی در خصوص تجمیع کلیه صندوقهای بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات لازم را به عمل آورد.

### ج. قانون اجرای سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی

ماده ۳۱ قانون اجرای سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۸۷/۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام بیان می‌دارد: «ارتباط استخدامی کارکنان بنگاههای دولتی واگذار شده با دستگاههای اجرایی ذی‌ربط قطع می‌گردد و آن دسته از کارکنان بنگاههای دولتی که از نظر مقررات بازنشستگی تابع صندوقهای خاص بازنشستگی وابسته به وزارتخانه و مؤسسات و شرکتهای دولتی هستند و ارتباط استخدامی آنها با دستگاههای اجرایی ذی‌ربط در اجرای سیاستهای فروش سهام، قطع می‌گردد، می‌توانند در صورت ادامه اشتغال در واحدهای فروخته‌شده و با رعایت ضوابط پرداخت حق بیمه مقرر به تفکیک سهم بیمه‌شده و کارفرما همچنان تابع مقررات صندوق بازنشستگی مربوط باشند.»

«تبصره - کلیه قوانین و مقررات مربوط به کسر حق بیمه و اختیارات سازمان تأمین اجتماعی در امور دریافت حق بیمه و اخذ جرایم ناشی از دیرکرد پرداخت حق بیمه از جمله مواد (۴۹) و (۵۰) قانون تأمین اجتماعی نسبت به افراد و صندوقهای فوق مجری خواهد بود.»

آنچه از مدلول ماده فوق و همچنین مشروح مذاکرات مجلس شورای اسلامی<sup>۱</sup> در جریان تصویب این ماده استنباط می‌شود، این است که این ماده صرفاً ناظر بر بنگاههایی است که دارای

۱. مشروح مذاکرات مجلس شورای اسلامی، دوره ۷، جلسه ۳۶۱، صفحه ۱۲.

«صندوق بازنشستگی خاص» می‌باشند نظیر شرکت پتروشیمی، شرکت نفت، سازمان هواپیمایی یا سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران؛ بنابراین و با توجه به مفهوم مخالف این ماده، شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی که فاقد صندوق بازنشستگی خاص بوده و تابع صندوق بازنشستگی کشوری و مقررات تأمین اجتماعی هستند از شمول این ماده خارج‌اند.

#### د. رأی وحدت رویه شماره ۴۴۹ مورخ ۱۳۸۷/۶/۳۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

این رأی چنین مقرر می‌دارد: «حسب محتویات پرونده‌های فوق‌الذکر شرکت دولتی کنف‌کار در تاریخ ۱۳۸۲/۱۱/۲۸ به بخش خصوصی منتقل شده و در نتیجه از عداد شرکت‌های دولتی خارج گردیده و در زمره شرکت‌های متعلق به بخش خصوصی قرار گرفته است و با این کیفیت کارکنان رسمی شرکت مذکور از شمول لایحه قانونی استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ از جمله مقررات مربوط به بازنشستگی لایحه قانونی فوق‌الذکر و اصلاحات و الحاقات بعدی آن خارج شده و از حیث شرایط بازنشستگی، مشمول احکام مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات و الحاقات بعدی آن گردیده‌اند؛ بنابراین دادنامه شماره ۱۶۱ مورخ ۱۳۸۴/۳/۹ شعبه بیست و پنجم دیوان مبنی بر رد شکایت شاکی به خواسته بازنشستگی براساس قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ که به شرح دادنامه شماره ۶۴۳ مورخ ۱۳۸۵/۵/۲۵ شعبه دهم تجدیدنظر دیوان تأیید شده و قطعیت یافته، صحیح و موافق موازین قانونی می‌باشد. 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.»

قسمت اخیر این رأی که کارکنان رسمی شرکت‌های واگذارشده را مطلقاً مشمول احکام مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ دانسته است، مغایر قسمت اخیر تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری به نظر می‌رسد؛ زیرا مطابق تبصره اخیرالذکر کارمندان شرکت‌های واگذارشده در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند. در مقام حل تعارض فوق باید گفت اولاً وضع قانون و تفسیر و اصلاح آن منحصراً در اختیار مجلس شورای اسلامی است و هیچ شخص یا نهاد دیگری حق اتخاذ تصمیم یا صدور حکم، رأی یا دستور خلاف قانون را ندارد و در صورت اتخاذ تصمیم یا صدور حکمی خلاف



قانون اصل بر اعتبار و اصالت حکم قانونگذار است و نه حکم مراجع دیگر ثانیاً احکام صادره از دیوان عدالت اداری بایستی با استناد به آخرین اراده قانونگذار و قوانین معتبر صادر گردد در حالی که رأی فوق‌الاشعار بدون توجه به حکم صریح مندرج در تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده است. ثالثاً رعایت سلسله مراتب منابع حقوق نیز ایجاب می‌نماید در وهله اول قانون موضوعه در روابط حقوقی مورد عمل و استناد قرار گیرد و نه احکام و آرای مراجع قضایی که در مقام رویه قضایی هستند.

البته شاید بتوان صدور رأی وحدت رویه فوق را به سبب ملاحظات دیوان در حفظ حقوق مکتسبه کارکنان شرکت توجیه نمود بدین ترتیب که گرچه این رأی بعد از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده و فرض بر این است که دیوان از احکام قانون اخیر مطلع بوده است ولیکن نظر به اینکه واگذاری سهام شرکت کف‌کار مطابق مفاد رأی صادره در تاریخ ۱۳۸۲/۱۱/۲۸ صورت گرفته، دیوان عدالت اداری با ملاحظه حقوق مکتسبه کارکنان این شرکت، مفاد تبصره ۱ ماده ۲۱ را به گذشته سرایت نداده است. لذا بنا به دلایل فوق‌الذکر با وجود حکم مقرر در تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری رأی شماره ۴۴۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نمی‌تواند تعیین کننده وضع بازنشستگی باشد که دارای صندوق بازنشستگی غیر از صندوق تأمین اجتماعی (از قبیل صندوق بازنشستگی کشوری یا صندوق‌های خاص بازنشستگی) هستند و مایل به تغییر صندوق خود نمی‌باشند. در واقع، این کارمندان همچنان مشمول صندوق بازنشستگی قبلی خود خواهند ماند؛ بنابر این می‌توان گفت کارکنان شرکت‌های واگذار شده (غیر از مشمولین صندوق‌های خاص بازنشستگی)<sup>۱</sup> در حال حاضر از جهت صندوق بازنشستگی، مشمول یکی از صندوق‌های بازنشستگی کشوری و یا تأمین اجتماعی می‌باشند لذا برای ملاحظه شرایط و ضوابط بازنشستگی مشمولین هر یک از این صندوق‌ها بایستی به قوانین حاکم بر هر یک که عبارت است از قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ با اصلاحات بعدی مراجعه نمود.

۱. این دسته از کارمندان با رعایت تبصره ماده ۳۱ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی، تابع مقررات حاکم بر صندوق بازنشستگی خاص خود هستند.

### بازنشستگی به موجب قانون تأمین اجتماعی

بیمه‌های اجتماعی که با مشارکت کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها شکل می‌گیرد به عنوان پایدارترین راهکار تأمین اجتماعی شناخته می‌شود و در قوانین کشور ما نیز نسبت به سایر روش‌ها دارای اولویت و محوریت اساسی است (حیدری شیخ طبقی، ۱۳۸۹: ۲۵۱). بر این اساس و با توجه به شمول مقررات تأمین اجتماعی بر کلیه مزدبگیران، کلیه کارکنان شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی (غیر از مشمولین صندوق‌های خاص بازنشستگی) که تحت شمول قانون کار بوده و در مقابل دریافت مزد یا حقوق، کار می‌کنند، مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند؛ این کارکنان عبارتند از:

۱. کارکنان مشمول صندوق تأمین اجتماعی در مرحله قبل از واگذاری که پس از واگذاری همچنان صندوق قبلی خود را حفظ نموده‌اند.
  ۲. کارکنانی که صندوق بازنشستگی قبلی خود را ترک و مطابق قوانین و مقررات مربوطه به صندوق تأمین اجتماعی انتقال یافته یا می‌یابند.
- نظام بازنشستگی حاکم بر بازنشستگی کارکنان فوق‌الذکر مطابق فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی (ماده ۷۶ و ۷۸) و اصلاحات و الحاقات بعدی آن به شرح ذیل است:
- ماده ۷۶ مقرر می‌دارد: مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

۱. حداقل ده سال<sup>۱</sup> حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
  ۲. سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.
- در تبصره ۱ نیز که در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ اصلاح شده آمده است: کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند، در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.
- حمایت‌های موضوع این ماده در ضمن چند بند به شرح ذیل بیان شده است:

---

۱. در حال حاضر به موجب بند ۳ قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱ مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام، حداقل مدت پرداخت حق بیمه از ده سال به بیست سال افزایش یافته است.

۱. افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲. در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور گردند با تأیید کمیسیون‌های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

۳. در مورد سایر بیمه‌شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک‌سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد.<sup>۱</sup>

۴. از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن‌هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یک‌جا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

۵. بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند؛ در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه‌شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یک‌جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند. در تبصره ۳ ماده فوق بیان شده است: بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند. در تبصره ۴ الحاقی ۱۳۷۶/۷/۱ هم مربوط است به امکان بازنشسته شدن زنان کارگر با داشتن (۲۰) سال سابقه کار و (۴۲) سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰) روز حقوق. ماده ۷۸ قانون مذکور نیز مقرر می‌دارد کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه‌شدگانی

---

۱. به موجب این بند سابقه پرداخت حق بیمه مندرج در بند ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، از ده سال به بیست سال در سال ۱۳۹۰ افزایش یافته است.

را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید. بر اساس این ماده کارفرما می‌تواند درخواست بازنشستگی بیمه-شده مرد را با ۶۵ سال سن و بیمه‌شده زن را با ۶۰ سال سن (البته در صورت داشتن حداقل سابقه پرداخت حق بیمه) طبق قانون از صندوق تأمین اجتماعی تقاضا نماید (قشقای، ۱۳۸۷: ۲۷). تبصره- سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری، بیمه‌شدگانی را که حایز شرایط مقرر در ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۴۵/۴/۳ باشند، بازنشسته نماید. چگونگی تأمین منابع مربوط به هزینه‌های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید.<sup>۱</sup>

لازم به ذکر است در قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۷، آمده است: سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به افرادی که حداقل ده سال سابقه پرداخت حق بیمه را دارند و به سن شصت سال برای مردان و پنجاه و پنج سال برای زنان رسیده‌اند یا به هر دلیلی به تشخیص کمیسیون‌های موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ و اصلاحات بعدی آن در سنین کمتر از موارد فوق از کارافتاده شده‌اند ولی از حق مستمری برخوردار نمی‌شوند، متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه، حقوق بازنشستگی پرداخت نماید.

افرادی که کمتر از ده سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند، می‌توانند با پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه اعم از حق کارگر و کارفرما تا ده سال به نرخ سال جاری از امتیاز بازنشستگی این حکم برخوردار شوند. همچنین به موجب تبصره‌های ۱ و ۲ این قانون، سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به فرزندان و همسران بیمه‌شده متوفی که زیر ده سال سابقه پرداخت حق بیمه دارد نسبت به سنوات، مستمری پرداخت نماید. سازمان ثبت اسناد و املاک کشور موظف است علاوه بر حق‌الثبت فعلی یک در ده‌هزار به قیمت منطقه‌ای بابت حق‌الثبت اموال غیرمنقول دریافت و به ردیف خاصی در خزانه‌داری کل واریز نماید. دولت مکلف است اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون را از محل درآمدهای موضوع این تبصره پیش‌بینی نماید.

۱. این تبصره به موجب ماده ۱۳ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ به ماده ۷۸ الحاق شده است.

### بازنشستگی به موجب قانون مدیریت خدمات کشوری

آن دسته از کارمندان شرکت‌های واگذار شده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی که قبل از واگذاری مشمول صندوق بازنشستگی کشوری بوده و به استناد قسمت اخیر تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری صندوق قبلی خود را حفظ نموده‌اند مشمول این قانون هستند.

**شرایط بازنشستگی این دسته از مستخدمین در ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری به سه صورت بازنشستگی به اختیار دستگاه اجرایی، بازنشستگی به عنوان تکلیف دستگاه اجرایی (بازنشستگی اجباری) و بازنشستگی به اختیار کارمند بیان شده است:**

#### بازنشستگی به اختیار دستگاه اجرایی

مطابق ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف. حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی‌وپنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

ب. حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

تبصره ۱- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

#### بازنشستگی به عنوان تکلیف دستگاه اجرایی (بازنشستگی اجباری)

این نوع از بازنشستگی در ضمن تبصره‌های ۲ و ۳ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری بیان شده است. بر اساس تبصره‌های فوق دستگاه‌های اجرایی مکلفند با وجود شرایط زیر کارمندان خود را راساً و بدون تقاضای آنان بازنشسته نمایند:

۱. سی سال سابقه خدمت و شصت سال سن برای مشاغل غیرتخصصی
۲. سی و پنج سال سابقه خدمت و شصت و پنج سال سن برای مشاغل تخصصی

۳. شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت. البته سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است.

کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.

#### بازنشستگی به اختیار دستگاه اجرایی

مستفاد از بند الف ماده ۱۰۳، کارمندان می‌توانند با داشتن بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت درخواست بازنشستگی نمایند البته با توجه به صدر ماده ۱۰۳، بازنشستگی این قبیل کارمندان منوط به موافقت دستگاه مربوطه است.

باید اضافه کرد، وضع سن و مدت خدمت در بازنشستگی اختیاری یا اجباری از عناصر اصلی یک نظام بازنشستگی است و ارتباط آن با مسأله توانایی جسمی و قدرت کار مستخدم امری است مسلم. وضع اجتماعی و اقتصادی کشور، حدود توسعه فعالیت‌های اقتصادی در بخش خصوصی نیز در تعیین سن و مدت خدمت برای بازنشستگی اجباری یا اختیاری تأثیر اساسی دارد. در هر حال با توجه به شرایط متغیر یک جامعه در حال توسعه و رشد مثل ایران تعیین ضوابط برای سن و مدت خدمت در یک دوره نسبتاً طولانی امری است که با واقعیت‌ها و شرایط عینی تطبیق نمی‌نماید (ملک‌جاه، ۱۳۵۱: ۵۲).

#### بخش سوم: نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی کارکنان جانباز،

#### آزاده و معلول شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی

نظر به وضعیت ویژه کارکنان جانباز، آزاده و معلول، این دسته از کارکنان از شمول قوانین و مقررات استخدامی عام مربوط به بازنشستگی خارج و تابع نظام حقوقی خاص هستند. این دسته از کارکنان تابع قانونی تحت عنوان «قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱/۹/۱۳۶۷ با اصلاحات بعدی» و «آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی جنگ

تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۸/۵/۲۸ هیأت وزیران با اصلاحات ۱۳۸۵/۲/۱۰» هستند.

با توجه به اهمیت قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و جایگاه برجسته آن در تعیین وضعیت بازنشستگی کارکنان جانباز، آزاده و معلول، بخش‌های مرتبط این قانون به همراه اصلاحات و الحاقات بعدی، درج می‌گردد:

**قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ با اصلاحات بعدی:**

به موجب ماده واحده فوق‌الذکر که در تاریخ‌های ۱۳۸۳/۲/۲۱ و ۱۳۸۷/۲/۱۵ مورد اصلاح مجلس شورای اسلامی قرار گرفته است که کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و همچنین بنیاد شهید و امور ایثارگران انقلاب اسلامی ایران می‌توانند مستخدمین معلول (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را به شرط داشتن حداقل بیست سال تمام سابقه خدمت بر اساس درخواست کتبی آنان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور<sup>۱</sup> با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً برحسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص گردیده است، به مدت خدمات آنان بدون پرداخت کسور فقط از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی بازنشسته نمایند. خدمت زاید بر سی سال این افراد قابل محاسبه نبوده و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

۱. در مورد جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل سه و حداکثر شش سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی کامل حداقل شش و حداکثر ده سال به تناسب درجات فوق به

۱. به نظر می‌رسد در حال حاضر، شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی موضوع ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری جایگزین شورای امور اداری و استخدامی کشور شده است.

جمع سنوات خدمت مستخدمین افزوده می‌شود. ملاک ارفاق از نظر درجه معلولیت بالاترین میزان معلولیت از آغاز تا زمان بازنشستگی است.

۲. در مورد معلولیت‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و یا بیماری‌های ناشی از شرایط خاص کار در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر پنج سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل پنج و حداکثر هشت سال به تناوب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدم افزوده می‌شود.

۳. در مورد معلولین عادی که به دلایل غیر ناشی از کار معلول شده‌اند در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر سه و در درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل سه و حداکثر شش سال به تناسب درجات فوق به سوابق خدمت مستخدم اضافه می‌شود.

به موجب تبصره ۲: مستخدمانی که به استناد ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری و مقررات مشابه آن در قوانین دستگاه‌های مذکور در این لایحه از کارافتاده می‌شوند، حداقل سه سال به سنوات خدمت آنان بدون پرداخت کسور از لحاظ بازنشستگی اضافه خواهد شد و در صورتی که با ارفاق مذکور، خدمت این قبیل افراد از پانزده سال کمتر شود، مدت خدمت آنان پانزده سال منظور خواهد شد ...

در تبصره ۵ که در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۲۱ الحاق شده است بیان گردیده: جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی با لحاظ تبصره (۲) ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳<sup>۱</sup> مشمول این قانون خواهند بود و مشمول حداقل شرط سنی پنجاه سال با داشتن سی سال سابقه کار نمی‌باشند. در مقام تبیین قانون فوق نکاتی به شرح ذیل بیان می‌گردد:

۱. به موجب قانون استفساریه تبصره (۶) ماده واحده قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و

۱. تبصره (۲) ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳: صرفاً بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین، شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و نیز مشمولین ماده ۷۷ و بند الف ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری از شمول حکم این ماده مستثنی بوده و تابع مقررات مربوط به خود و حداقل سن بازنشستگی خواهد بود.



زیان‌آور مصوب ۱۳۸۴/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی و بند ۲ قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی و تبصره ۱ ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰ هیأت وزیران، علاوه بر جانبازان و آزادگان و معلولین شاغل در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی، جانبازان و آزادگان و معلولین مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی شاغل در بخش غیردولتی نیز مشمول قانون صدرالذکر و آیین‌نامه اجرایی آن می‌باشند.

۲. شرایط بازنشستگی کارکنان فوق‌الذکر مطابق اصلاحات مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ و آیین‌نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰ عبارت است از:

الف. حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت قابل قبول و یا پرداخت حق بیمه؛

ب. حداقل سن بازنشستگی که برای مردان (۵۰) سال و برای زنان (۴۵) سال می‌باشد.

لازم به ذکر است، در خصوص جانبازان و آزادگان در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنشستگی آنها با احتساب مجموع سنوات سابقه خدمت (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال) ۳۰ سال تمام باشد از احراز شرط حداقل سن بازنشستگی معاف خواهند بود.

ج. سنوات ارفاقی که به جمع سنوات خدمت این دسته از کارکنان اضافه می‌شود به شرح ذیل محاسبه می‌گردد:

۱. سنوات ارفاقی جانبازان

- درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ جانبازی، حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال.

- درجات بین ۴۰٪ جانبازی تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل ۶ و حداکثر ۱۰ سال.

۲. سنوات ارفاقی در مورد معلولین حوادث ناشی از کار و یا بیماری‌های ناشی از شرایط خاص کار - درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل ۲ و حداکثر ۵ سال.

- درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل ۵ و حداکثر ۸ سال.

۳. سنوات ارفاقی معلولین عادی که به دلایل غیر ناشی از کار معلول شده‌اند

- درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل ۲ و حداکثر ۳ سال.

- درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال (معاونت پژوهش و ارتباطات فرهنگی، ۱۳۸۶: ۱۰۵۲ به بعد).<sup>۱</sup>

### بخش چهارم: نظام حقوقی حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت‌های واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی

قانون گذار در تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص تغییر صندوق بازنشستگی مشمولان صندوق بازنشستگی کشوری که مایل به ترک صندوق متبوع خود و عضویت در صندوق کارفرمای جدید یعنی صندوق تأمین اجتماعی هستند و همچنین ضوابط تغییر صندوق از جمله نحوه انتقال حق بیمه و پرداخت مابه‌التفاوت وجوه حق بیمه در مورد این دسته از کارمندان، وضع حکم نموده است.

در واقع، تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً شامل دو دسته از کارکنان شرکت‌های دولتی واگذار شده می‌شود: اول آن دسته از کارکنانی که قبل از واگذاری شرکت متبوعشان تابع قانون تأمین اجتماعی بوده‌اند. این دسته از کارکنان با ادامه پرداخت حق بیمه مربوط و بدون تغییر وضعیت، تابع صندوق قبلی خود باقی می‌مانند. دوم، کارمندی که مشمول صندوقی غیر از صندوق تأمین اجتماعی هستند. مطابق تبصره فوق این کارمندان در صورت تمایل می‌توانند همچنان صندوق قبلی خود را حفظ نمایند؛ مثلاً اگر کارمند شرکت دولتی که شرکت متبوعش به بخش غیردولتی واگذار شده مشمول صندوق بازنشستگی کشوری بوده این کارمند بعد از واگذاری شرکت به بخش غیردولتی (خصوصی‌سازی) در صورت تمایل می‌تواند

۱. لازم به ذکر است در قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه نیز احکامی به شرح ذیل در خصوص ایثارگران مقرر شده است:

بند (و) ماده ۲۸: «در صورتی که دریافتی ایثارگران مشمول صندوق تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی دیگری گردد، بازنشستگی در هر صندوق به طور مستقل انجام می‌گردد و با تحقق شرایط بازنشستگی ایثارگر در هر صندوق از مستمری بازنشستگی آن صندوق بهره‌مند می‌شود.»

ماده ۴۵: «ایثارگران و فرزندان شهدا برای یک‌بار از پرداخت مابه‌التفاوت برای پانزده سال سنوات بیمه‌ای ناشی از انتقال سوابق بیمه‌ای از یک صندوق بیمه و بازنشستگی به صندوق دیگر بیمه و بازنشستگی که ناشی از تغییر دستگاه استخدامی است، معافند. این مبلغ به عنوان مطالبه صندوق منتقل‌الیه از دولت منظور و توسط دولت پرداخت و تسویه می‌شود.»

صندوق قبلی خود را حفظ نماید. فرض کنیم؛ همین کارمند به هر دلیلی مایل نباشد صندوق قبلی خود را حفظ نماید بلکه مایل باشد به صندوق کارفرمای جدید که صندوق تأمین اجتماعی است انتقال یابد؛ در این خصوص تکلیف چیست؟ آیا چنین شخصی می‌تواند به استناد تبصره ۱ ماده ۲۱ تقاضای انتقال به صندوق تأمین اجتماعی بدهد یا خیر؟

با توجه به آنچه در بالا بیان گردید؛ این تبصره چنین فرضی را در نظر نگرفته و نسبت به آن تعیین تکلیف نکرده است. در حالی که احکام و ضوابط قانونی مربوط به تغییر صندوق بازنشستگی کارمندان مشمول بند (د) ماده ۲۱ ناظر به کارمندانی که وظایف دستگاه متبوع آنان به بخش غیر دولتی واگذار می‌شود به شرح بند (د) ماده ۲۱ و آیین‌نامه اجرایی مربوط به تبصره ۲ این ماده به طور مفصل مورد پیش‌بینی قرار گرفته است و جا داشت قانون‌گذار در این خصوص نیز به بیان حکم می‌پرداخت و تکلیف این دسته از کارمندان را نیز مشخص می‌نمود. لذا در حال حاضر و با توجه به سکوت قانون مدیریت خدمات کشوری در این خصوص باید به متون و مستندات قانونی دیگری که در این مورد به تصویب رسیده است مراجعه شود.

متون قانونی خاصی که در خصوص تغییر و نقل و انتقال صندوق‌های بازنشستگی و حق بیمه‌های مربوطه قابل استناد و اجرا هستند، عبارتند از:

الف. ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ و آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده فوق مصوب ۱۳۶۵/۱۱/۸ با اصلاحات ۱۳۶۸/۵/۲۸ و ۱۳۷۷/۸/۳ و ۱۳۷۸/۱۲/۱۸

به موجب ماده واحده فوق حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هر یک از صندوق‌های بیمه یا بازنشستگی یا صندوق‌های مشابه پرداخت نموده‌اند، در صورتی که محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول خدمات صندوق مربوط خارج شده باشند یا طبق ضوابط قانونی، مشترک صندوق دیگری شده‌اند، به صندوقی که مشمول به تبع شغل خود مشترک آن شده است، منتقل می‌شود. جزئیات مربوط به چگونگی تغییر صندوق‌ها و نقل و انتقال حق بیمه نیز در آیین‌نامه اجرایی ماده واحده فوق بیان گردیده است.

ب. قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۲/۱۹

بر اساس این قانون سوابق خدمت غیرمشمول قانون تأمین اجتماعی بیمه‌شدگان که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت گردیده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌الختلاف براساس محاسبات بیمه‌ای آن طبق قوانین و مقررات موجود صرفاً در تعیین مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و بازمندگان قابل احتساب می‌باشد مشروط بر آن که افراد مزبور در زمان بازنشستگی دارای حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مندرج در قانون تأمین اجتماعی باشند.

ج. ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷ هیأت وزیران با اصلاحات ۱۳۸۵/۵/۱

به موجب این تصویب‌نامه شاغلان مشترک هر یک از صندوق‌های بیمه می‌توانند نسبت به تغییر صندوق بیمه خود اقدام نمایند و صندوق‌های بیمه موظفند با رعایت این تصویب‌نامه نسبت به پذیرش درخواست مشترکان جدید اقدام کنند.

براساس تصویب‌نامه فوق، بیمه‌شدگان جدیدالاستخدام نیز می‌توانند قبل از صدور حکم استخدام قطعی نسبت به انتخاب صندوق بیمه خود اقدام نمایند. همچنین چگونگی محاسبه مبلغ مابه‌التفاوت وجوه حق بیمه یا کسور بازنشستگی قابل انتقال که توسط مستخدم پرداخت می‌شود نیز به شرح ماده ۴ تصویب‌نامه بیان گردیده است.

د. قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵

بند (ب) ماده ۲۸ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ بیان می‌دارد: «کلیه بیمه‌شدگان به استثنای کادر نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات می‌توانند با رعایت اصول و الزامات محاسبات بیمه‌ای نسبت به تغییر صندوق بیمه‌ای خود به سایر صندوق‌ها از جمله صندوق‌های موضوع بند (الف) این ماده اقدام نمایند. ضوابط تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های موضوع این بند در آیین‌نامه مربوطه تعیین می‌گردد.»

## نتیجه‌گیری

به عنوان نتیجه‌گیری از مقاله حاضر می‌توان گفت:

۱. شرکتهای واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی در حال حاضر، شرکتهایی غیر دولتی (خصوصی) محسوب می‌شوند که نظام استخدامی حاکم بر کارکنان آنها مبتنی بر قانون کار و قانون تأمین اجتماعی است.

۲. در خصوص بازنشستگی پیش از موعد کارکنان شرکتهای واگذارشده موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی باید گفت، این شرکتهای صرفاً با استناد به احکام قانونی مقرر در ماده (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ که به موجب بند «ز» ماده ۸۰ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه در طول سال‌های برنامه پنجم (۱۳۹۰-۱۳۹۴) تنفیذ شده است؛ البته با رعایت شروط مقرر در آن ماده، می‌توانند کارکنان واجد شرایط را پیش از موعد بازنشسته نمایند و سایر قوانین به دلایلی که بیان گردید، قابلیت استناد ندارد.

۳. با توجه به واگذاری سهام شرکتهای موضوع اصل ۴۴ قانون اساسی به بخش خصوصی، نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی در موعد کارکنان این شرکتهای عبارت خواهد بود از:

۳-۱. در خصوص کارکنانی که قرارداد آنها به صورت پیمانی یا قراردادی مطابق با آیین‌نامه استخدام پیمانی و قانون کار تنظیم شده و حق بیمه مربوطه نیز به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت گردیده از جهت بازنشستگی مطابق فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی (مواد ۷۶ به بعد) با اصلاحات و الحاقات بعدی به شرح مذکور در متن عمل خواهد شد.

۳-۲. در خصوص کارمندان مشمول صندوق بازنشستگی کشوری باید گفت با توجه به تبصره ۱ ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری چنانچه این کارمندان بخواهند صندوق قبلی را حفظ نمایند؛ در این صورت از جهت ضوابط و مقررات مربوط به بازنشستگی از جمله سن و شرایط بازنشستگی تابع قانون مدیریت خدمات کشوری (مواد ۱۰۳ به بعد) خواهند بود.

۳-۳. کارمندان مشمول صندوق‌های خاص بازنشستگی نیز با رعایت ماده ۳۱ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم (۴۴) قانون اساسی و تبصره آن تابع مقررات و ضوابط حاکم بر صندوق بازنشستگی مربوط می‌باشند.

۴. در نظام حقوقی ما در خصوص بازنشستگی کارکنان جانباز، آزاده و معلول شرایط و ضوابط متفاوت و سهل‌تری پیش‌بینی شده که این ضوابط در چارچوب «قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ با اصلاحات بعدی» و «آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۸/۵/۲۸ هیأت وزیران با اصلاحات ۱۳۸۵/۲/۱۰» که شرح آن در متن گزارش آمده تبیین گردیده است.

۵. با توجه به عدم ذکر احکام مربوط به تغییر صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت‌های واگذار شده در قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴، چنانچه کارکنان تابع صندوق بازنشستگی کشوری بخواهند به صندوق تأمین اجتماعی منتقل شوند باید مطابق مقررات خاص ناظر به موضوع (ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ و آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده فوق مصوب ۱۳۶۵/۱۱/۸ با اصلاحات ۱۳۶۸/۵/۲۸ و ۱۳۷۷/۸/۳ و ۱۳۷۸/۱۲/۱۸ و قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۲/۱۹ و همچنین ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷ هیأت وزیران با اصلاحات ۱۳۸۵/۵/۱) عمل نمایند.

در خصوص مقررات فوق‌الذکر، آگاهی از نکات ذیل از سوی متقاضیان ضروری است:

اولاً پرداخت مابه‌التفاوت وجوه حق بیمه یا کسور بازنشستگی سابقه خدمت دولتی به صندوق تأمین اجتماعی بر عهده مستخدم (بیمه شده‌ای که تقاضای انتقال می‌دهد) می‌باشد که این مبلغ به اقساط ماهانه و حداکثر معادل ماه‌های خدمت مورد نظر از تاریخ اعلام صندوق تأمین اجتماعی توسط مستخدم پرداخت خواهد شد. بنابراین با توجه به مقررات فعلی حاکم، دولت یا دستگاه ذی‌ربط الزامی در پرداخت مابه‌التفاوت وجوه حق بیمه برای این دسته از کارمندان ندارد و تکلیف دولت به پرداخت هزینه‌های تغییر صندوق صرفاً شامل کارمندانی است که مشمول بند «د» ماده ۲۱ بوده و وظایف دستگاه متبوع آنان به بخش غیردولتی واگذار شده است و نه شرکت‌های دولتی که سهام آنان واگذار شده است. ثانیاً سوابق خدمت و حق بیمه و یا کسور بازنشستگی و مابه‌التفاوت پرداختی به صندوق تأمین اجتماعی صرفاً در محاسبه مستمری

بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب می‌باشد و در سنوات پرداخت حق بیمه برای احراز شرایط بازنشستگی منظور نخواهد شد. بر این اساس، مستخدمی که سوابق خدمت او به صندوق تأمین اجتماعی منتقل می‌شود باید شرط مندرج در بند ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مبنی بر داشتن حداقل ده سال سابقه پرداخت حق بیمه مقرر قبل از بازنشستگی را نیز رعایت نماید.

### فهرست منابع

۱. امامی، محمد و کوروش استوار سنگری (۱۳۸۸)؛ حقوق اداری، جلد اول، چاپ نهم، تهران: نشر میزان.
۲. بازیار، منوچهر (۱۳۸۱)؛ «نظام بازنشستگی مستخدمان رسمی دولت و سازمان اجرایی آن از آغاز تا امروز»، فصلنامه مجلس و پژوهش، سال ۸، شماره ۳۳.
۳. بنیاد شهید و امور ایثارگران، معاونت پژوهش و ارتباطات فرهنگی (۱۳۸۶)؛ مجموعه قوانین و مقررات جامع ایثارگران، تهران: نشر شاهد.
۴. جلالی، سعید (۱۳۸۸)؛ فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظم نوین قانونی، چاپ اول، تهران: دبیرخانه شورای عالی اطلاع‌رسانی.
۵. حیدری شیخ طبعی، پروین (۱۳۸۹)؛ «میانی نظام چند لایه تأمین اجتماعی»، مجله سیاسی اقتصادی، شماره ۲۷۳.
۶. دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۸۹)؛ قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل، جاودانه.
۷. سجادی نایینی، عبدالعلی (۱۳۵۷)؛ «ارزیابی نظام بازنشستگی کارکنان مشمول صندوق بازنشستگی کشوری»، پایان‌نامه فوق لیسانس، دانشکده توانبخشی و رفاه اجتماعی.
۸. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۷)؛ حقوق اداری، چاپ چهاردهم، تهران: انتشارات سمت.
۹. قشقایی، محمدحسین (۱۳۸۷)؛ بازنشستگی و شرایط آن، چاپ اول، تهران: نشر مذاکره.
۱۰. کرباسیان، مهدی (۱۳۸۴)؛ تأمین اجتماعی و بازنشستگی در ایران، چاپ سوم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۱. معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات ریاست جمهوری (۱۳۹۰)؛ قانون مدیریت خدمات کشوری، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۲. معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات ریاست جمهوری (۱۳۹۱)؛ مجموعه قانون مدیریت خدمات کشوری، چاپ اول، دی‌ماه، تهران.

۱۳. معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات ریاست جمهوری (۱۳۹۱): مجموعه قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور، چاپ اول، تیرماه، تهران.
۱۴. ملک‌جاه، حسن (۱۳۵۱): «بازنشستگی در سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت در ایران»، پایان‌نامه دکتری سیاسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
۱۵. هداوند، مهدی و دیگران (۱۳۸۹): آیین‌های تصمیم‌گیری در حقوق اداری، چاپ اول، تهران، انتشارات خرسندی.

