

چالش‌های حقوقی به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت (موضوع ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران)

سید یاسین حسینی^۱، ولی رستمی^۲، مهدی هداوند^۳

چکیده

استخدام رسمی و پیمانی، بیش‌ترین تعهد را برای دولت ایجاد می‌کند. از این رو، استفاده از خدمات افراد به صورت خرید خدمت برای انجام کار معین با مدت مشخص به عنوان یکی از شیوه‌های رایج ورود به خدمت و روش‌های بهره‌گیری از منابع انسانی در ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی شده است.

در این زمینه چالش‌های عمده و متعددی وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها شامل محدودیت زمانی قراردادهای خرید خدمت، حقوق و مزایای مادی، موضوعات بیمه‌ای، مراجع صالح رسیدگی به شکایات قراردادی و تخلفات و جرایم کارکنان خرید خدمت می‌شود.

سؤال اصلی نوشتار حاضر این است که چالش‌های یادشده بر ورود به خدمت در ارتش چه اثری می‌گذارد و مشکلات فراروی آن چیست؟ یافته‌های این تحقیق توصیفی و تحلیلی نشان می‌دهد محدودیت زمانی باعث سردرگمی در تمدید برخی قراردادهای شده است. چالش حقوق و مزایای مادی نیز موجب ابهام در پرداخت حق الزحمه ثابت گشته و موضوعات بیمه‌ای باعث محروم ماندن از بیمه بی‌کاری گردیده است. تشخیص مراجع صالح رسیدگی به شکایات، جرایم و تخلفات نیز همواره محل بحث و اختلاف نظر بوده است. برای حل این چالش‌ها، اصلاح بخشی از ماده ۳۷ قانون ارتش و آیین‌نامه اجرایی آن ضرورت دارد.

واژگان کلیدی: به‌کارگیری، خرید خدمت، قانون ارتش، کادر ثابت، هیئت‌های انضباطی.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). seyedyasinhosseini@yahoo.com

۲. استاد، عضو هیأت علمی گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. vrostami@ut.ac.ir

۳. استادیار، عضو هیأت علمی گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. mehdihadavand@gmail.com

مقدمه

حقوق استخدامی، قواعد عام استخدام است که بر روابط مستخدمان و کارمندان با اداره حاکم است. این حقوق از بنیادی‌ترین مباحث مطرح در حقوق اداری است.^۱ مقررات حاکم بر به‌کارگیری یا استخدام نیروی انسانی در نظام‌های حقوقی موجود در دنیا با دو نظام مطابقت دارد. در نظام‌های حقوقی مانند حقوق انگلستان، مقررات حاکم بر به‌کارگیری نیروی انسانی در نظامی واحد تدوین شده است و همه افراد شاغل در بخش خصوصی و دولتی مشمول مقررات حاکم بر حقوق کارند.^۲ در نظام‌های حقوقی مانند حقوق ایران، اندیشه دوگانگی قوانین حاکم بر استخدام در بخش دولتی و غیر دولتی حاکم است، به گونه‌ای که این مقررات در دو نظام حقوقی جداگانه بررسی می‌شود. در واقع، مستثنی شدن کارکنان دولت از قانون کار با فلسفه تفکیک حقوق اداری و استخدامی از قانون کار در نظام حقوقی رومی و ژرمنی ارتباط پیدا می‌کند. بنابراین، در ایران، حقوق اداری، مقررات مرتبط با استخدام در بخش دولتی را تبیین می‌کند و حقوق کار، بخش دیگر مقررات استخدام نیروی انسانی را با تمرکز بر قانون کار.^۳

ورود به خدمت، از مهم‌ترین موضوعات حقوق استخدامی به شمار می‌رود؛ چون به دلیل تنوع و پراکندگی در قوانین و مقررات، همواره در این حوزه با چالش‌هایی مواجهیم. استخدام در قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، پذیرفته شدن شخص برای انجام خدمت موظف در یکی از مشاغل پیش‌بینی‌شده در این قانون تعریف شده است. مطابق این قانون، استخدام در ارتش به طریق رسمی و پیمانی امکان‌پذیر خواهد بود. هم‌چنین کارکنان ارتش شامل کادر ثابت، وظیفه و پیمانی هستند که کادر ثابت شامل نظامیان، کارمندان و محصلین خواهد بود. علاوه بر آن، پرسنل پیمانی نیز به هر دو صورت نظامی یا کارمندی استخدام می‌شوند. بنابراین، قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران هم‌چون قانون مدیریت خدمات کشوری به استثنای استخدام رسمی و پیمانی، دیگر حالات ورود به خدمت را استخدام در نظر نمی‌گیرد. از طرفی، در قانون ارتش، به‌کارگیری افراد با روش خرید

۱. قهوه‌چیان، حمید، «نظام حقوقی ورود به خدمت دولت در ایران»، حقوق اداری، دوره اول، زمستان ۱۳۹۳، شماره ۴، ص ۱۳۶.

۲. امامی، محمد و کوروش استوارسنگری، حقوق اداری (جلد ۱)، تهران: میزان، چاپ هجدهم، ۱۳۹۳، ص ۲۰۲.

۳. نک: رنجبری، ابوالفضل، «بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی»، فقه و حقوق استخدامی، دوره سوم، زمستان ۱۳۹۱، شماره ۵.

خدمت نیز پیش‌بینی شده است. از این رو، این قانون، به‌کارگیری افراد در قالب استخدام را به صورت رسمی یا پیمانی و غیراستخدام به صورت خرید خدمت امکان‌پذیر دانسته است.

به‌کارگیری افراد به صورت خرید خدمت به دلیل تشابه با مشاغل کارگری همواره معضلات و مشکلاتی دارد؛ چون از یک طرف، این افراد، خود را با پرسنل رسمی یا افراد مشمول قانون کار مقایسه می‌کنند. از طرف دیگر، نیروها و سازمان‌های تابع ارتش^۱ نیز در اعمال قانون کار یا قانون خاص در مورد این دسته از افراد سردرگم می‌شوند. هم‌چنین مشاهده می‌شود که در خصوص تمدید قرارداد، حقوق و مزایای مادی، بیمه، مرجع صالح رسیدگی به شکایات قراردادی و مراجع صالح رسیدگی به تخلفات و جرایم این افراد، چالش‌هایی به وجود می‌آید. از این رو، در مقاله حاضر به این چالش‌ها پرداخته‌ایم و دیگر چالش‌ها مانند مرخصی‌ها از قلمرو تحقیق خارج شده است و پژوهش‌های مستقل دیگری را طلب می‌کند. همانا وجود این معضلات موجب تضییع حقوق ارتش یا افراد خواهد شد. بنابراین، این موضوعات بحث‌انگیز است و نقد و بررسی حقوقی را ضروری می‌سازد.

در خصوص پیشینه تحقیقاتی باید دانست عبدالحمید ابوالحمد در کتاب حقوق اداری ایران با اشاره به مستخدمان خرید خدمتی، به‌کارگیری آن‌ها را راه جدیدی برای حل دشواری‌های استخدامی سازمان‌های کشوری دانسته و به تفاوت‌های مستخدمین خرید خدمتی با مستخدمین پیمانی را بررسی کرده است.^۲ منوچهر طباطبایی مؤتمنی نیز در کتاب حقوق اداری ضمن تعریف مفهوم خرید خدمت معتقد است که استخدام خرید خدمتی اساساً جنبه استخدامی ندارد و مزایای استخدام رسمی به آن تعلق نمی‌گیرد.^۳ رضا موسی‌زاده نیز در کتاب حقوق اداری می‌گوید که استخدام خرید خدمتی با استخدام پیمانی تفاوت اندکی دارد.^۴ تمامی این پژوهش‌ها به استخدام خرید خدمت در دستگاه‌های دولتی اشاره مختصری کرده‌اند، ولی پژوهش حاضر، به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت در ارتش جمهوری اسلامی ایران و چالش‌های حقوقی آن را در نظر دارد.

۱. منظور از نیروهای تابعه ارتش، نیروهای چهارگانه زمینی، پدافند هوایی، هوایی و دریایی است.

۲. ابوالحمد، عبدالحمید، حقوق اداری ایران، تهران: توس، چاپ چهارم، ۱۳۷۰، ص ۲۷.

۳. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۱، صص ۱۷۴-۱۷۳.

۴. موسی‌زاده، رضا، حقوق اداری (۱-۲) کلیات و ایران، تهران: میزان، چاپ پانزدهم، ۱۳۹۲، صص ۲۰۰-۱۹۹.

هدف از این پژوهش توصیفی و تحلیلی، بررسی چالش‌های حقوقی خرید خدمت به عنوان یکی از حالات ورود به خدمت در قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران است. ابتدا با ترسیم تصویر کلی از مفهوم خرید خدمت به ماهیت و پیشینه آن می‌پردازیم و سپس چالش‌های حقوقی به‌کارگیری خرید خدمت در ارتش جمهوری اسلامی ایران را بررسی می‌کنیم.

گفتار اول. مفهوم، پیشینه و ماهیت خرید خدمت

خرید خدمت، یکی از شیوه‌های رایج ورود به خدمت در دستگاه‌های دولتی است. همان گونه که سازمان‌ها برای انجام وظایف قانونی خود، وسایل و ملزومات مورد نیاز را می‌خرند، خدمت این دسته از افراد را نیز در مقابل پرداخت بها می‌خرند. به‌کارگیری افراد به شیوه خرید خدمت جنبه استخدامی ندارد و همه مزایای استخدام رسمی به آن تعلق نمی‌گیرد.^۱ این شیوه به‌کارگیری هم در دستگاه‌های کشوری و هم در دستگاه‌های لشکری پیشینه دارد.

بند اول. مفهوم خرید خدمت

مطابق آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات کارکنان خرید خدمت توسط نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران،^۲ کارکنان خرید خدمت، کسانی بودند که خدمت مشخصی را برابر قرارداد معین انجام می‌دادند.^۳ به عبارت دیگر، خرید خدمت همان به‌کارگیری متخصصان برای انجام یک کار معین با مدت مشخص آن هم در مشاغل است که استفاده از دیگر کارکنان رسمی و پیمانی در آن‌ها ناممکن باشد. در ارتش جمهوری اسلامی ایران، استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت به موجب قراردادی است که میان نیروهای تابع ارتش و سازمان‌های وابسته با اشخاص دارای شرایط لازم تا یک سال و بدون هیچ تعهدی مبنی بر تمدید قرارداد منعقد می‌شود.

۱. طباطبایی مؤتمنی، پیشین، ص ۱۷۳.

۲. در آذر ۱۴۰۰، طرح جامع ساختار و سازمان فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران به تصویب رسید و بر مبنای آن، عنوان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران تغییر یافت.

۳. این آیین‌نامه بر اساس تصویب‌نامه شماره ۲۰۶۲۶۶/ت/۵۹۶۹۷ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۸ هیئت وزیران لغو شد.

بند دوم. پیشنهاد خرید خدمت

ماده ۴ قانون استخدام کشوری، استخدام دولتی را به دو صورت رسمی و پیمانی پیش‌بینی کرده بود، ولی استفاده از کارکنان خرید خدمت در دستگاه‌های دولتی از سال ۱۳۶۲ برابر دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه دولتی به صورت خرید خدمت و بنا به نیاز این دستگاه‌ها صورت پذیرفت.^۱ چون قراردادهای خرید خدمت تحت ضابطه و معیار مشخصی نبودند، سازمان‌های دولتی در این زمینه به گونه متفاوت عمل می‌کردند و گاهی حتی حقوق و مزایای متفاوتی به این افراد می‌پرداختند. از تاریخ لازم‌الاجرا شدن مصوبه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی مصوب ۱۳۷۸/۲/۲۲ در هیئت وزیران، هر گونه به‌کارگیری نیروی انسانی در قالب خرید خدمت برای دستگاه‌های دولتی ممنوع اعلام گردید. با این وجود، بر اساس بند ۸ همین تصویب‌نامه، دولت هم‌چنان در چارچوب طرح‌های یادشده و قرارداد خدماتی می‌تواند از افراد خرید خدمتی استفاده کند.^۲ بنابراین، در حال حاضر، کسانی که در قالب طرح‌های عمرانی، مطالعاتی و قراردادهای خدماتی به صورت خرید خدمت با دستگاه‌ها همکاری می‌کنند، مشمول ممنوعیت مقرر در این تصویب‌نامه نیستند.

ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری شمولیت این قانون بر نیروهای نظامی و انتظامی را موکول به نظر مقام معظم رهبری کرده است. بر اساس بخش‌نامه شماره ۲۰۶/۴۰/۱۱/ط مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۲۱ ستاد کل نیروهای مسلح، ضوابط اجرایی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در نیروهای مسلح ابلاغ گردید و نیروهای مسلح با موافقت مقام رهبری صرفاً مشمول فصول دهم و سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری شدند. بنابراین، به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت در ارتش مشمول این مصوبات نیست و ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، وضعیت خرید خدمت اشخاص را بنا به ضرورت و برای مدت محدود با تشخیص سازمان‌های استخدام‌کننده به آیین‌نامه اجرایی این ماده محول کرده است. این آیین‌نامه با عنوان آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص

۱. مولایگی، غلام‌رضا و ولی‌الله حیدرنژاد، «نقد و بررسی تبدیل وضعیت‌های خرید خدمت به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطع در پرتو آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری»، دانش حقوق عمومی، سال دهم، پاییز ۱۴۰۰، شماره ۳۳، ص ۵.

۲. موسی‌زاده، پیشین، ص ۲۰۰.

به صورت خرید خدمت و برای خدمات مشخص، معین، محدود و متناسب با تخصص شخص در شرایطی که استفاده از خدمات مشمولان قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران امکان‌پذیر نباشد، در سال ۱۳۶۹ به تصویب هیئت وزیران رسید. در این آیین‌نامه، به‌کارگیری اشخاص به‌گونه خرید خدمت در قراردادی با رعایت ضوابط آیین‌نامه امکان‌پذیر بود. این آیین‌نامه در سال ۱۳۷۲ با اصلاحات اندکی به عنوان آیین‌نامه خرید خدمت سپاه پاسداران انقلاب اسلامی نیز تعیین گردید.

در نهایت، پس از گذشت نزدیک به سه دهه، هیئت وزیران با پیشنهاد وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و با استناد به ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران و ماده ۲۴ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت توسط ارتش جمهوری اسلامی ایران و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی را در دی ۱۳۹۸ تصویب کرد که با تصویب این آیین‌نامه، همه مقررات مغایر با آن مانند آیین‌نامه مصوب ۱۳۶۹ لغو گردید. پس از تغییر عنوان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران، به پیشنهاد این فرماندهی و تأیید ستاد کل نیروهای مسلح، هیئت وزیران، این آیین‌نامه را در بهمن ۱۴۰۱ اصلاح کرد و آن را به فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز تعمیم داد. در حال حاضر، این آیین‌نامه، مبنای به‌کارگیری افراد به صورت خرید خدمت در ارتش، سپاه و فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران محسوب می‌شود.

بند سوم. ماهیت استخدامی کارکنان خرید خدمت

بر اساس ماده یک دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه دولتی به صورت خرید خدمت، منظور از عبارت خرید خدمت، استفاده از خدمات افراد در دستگاه‌های دولتی برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مشخص و مدت معین و در مواردی است که امکان جذب افراد از طریق قوانین و مقررات و ضوابط استخدام رسمی یا پیمانی یا ثابت و مشابه آن‌ها وجود نداشته باشد.

قانون مدیریت خدمات کشوری، به‌کارگیری افراد به صورت ساعتی یا کار معین را به عنوان یکی از حالات استخدامی در نظر گرفته است. این نوع به‌کارگیری تقریباً جای‌گزین شیوه به‌کارگیری به صورت خرید خدمت شده است.^۱ در واقع، کارمندان مشمول تبصره ماده ۳۲ این قانون بدون تعهد

۱. رستمی، ولی، «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری (فصل‌های ششم و

استخدامی به صورت ساعتی یا کار معین و به گونه موقت با رعایت ضوابطی به کار گرفته می‌شوند. این قانون به عنوان قانون عام حاکم بر استخدام در بخش دولتی، به کارگیری افراد در دستگاه‌های دولتی را به غیر از حالات رسمی، پیمانی، ساعتی یا کار معین، شرکتی و مشاغل کارگری مشمول قانون کار امکان‌پذیر نمی‌داند. کارکنان شرکتی موضوع مواد ۱۳ و ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری به عنوان نیروی شرکت‌های طرف قرارداد محسوب می‌شوند و تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی قرار دارند. هم‌چنین اشتغال افراد به عنوان کارگر تحت شمول قانون کار است.

در حال حاضر، معیار ثابت و نوعی برای تشخیص کارگران شاغل در بخش دولتی وجود ندارد و سردرگمی عجیبی از لحاظ مقررات حاکم برای بخش عمومی به چشم می‌خورد.^۱ در نیروهای تابع ارتش، چنان‌چه شخصی به موجب یک حکم کارگزینی یا انتصاب که به استناد قانون ارتش صادر شده است، به استخدام درآمده باشد، کادر ثابت یا پیمانی است و اگر بر مبنای یک قرارداد معین جهت خدمت مشخصی مستند به ماده ۳۷ قانون ارتش به خدمت گرفته شود، پرسنل خرید خدمت خواهد بود. نکته مهم این است که ماده ۲۱ این قانون در مقام معرفی پرسنل ارتش به کارکنان خرید خدمت هیچ اشاره‌ای نمی‌کند و پرسنل ارتش را اعم از کادر ثابت، وظیفه و پیمانی معرفی می‌کند. این در حالی است که به دلیل محدودیت‌های سازمانی و اعتباری، جذب و به‌کارگیری افراد به صورت خرید خدمت در سال‌های اخیر افزایش یافته است.

آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش، شرایط ده‌گانه‌ای را برای کارکنان خرید خدمت در زمان انعقاد قرارداد و در طول مدت زمان خدمت پیش‌بینی کرده است. با تأمل در قانون ارتش و آیین‌نامه یادشده، این نکته نمایان می‌شود که امکان به‌کارگیری هم‌زمان کادر ثابت به عنوان خرید خدمت در ساعات غیر اداری حتی با داشتن تمامی شروط موجود در این آیین‌نامه امکان‌پذیر نیست. هم‌چنین مطابق ماده ۹ این آیین‌نامه، کارکنان خرید خدمت تمام‌وقت در طول مدت قرارداد، حق تعهد استخدامی و اشتغال در دیگر دستگاه‌های کشوری و لشکری را نیز ندارند. از طرفی، چون ماده ۲ آیین‌نامه موضوع ماده ۳۷ قانون ارتش به شرایط سنی کارکنان خرید خدمت هیچ گونه اشاره‌ای

هفتم)، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال دهم، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، شماره ۲، صص ۳۵-۳۴.

۱. بیگلویی، آیدا و علی فقیه حبیبی، «چالش‌های استخدامی کارگران بخش عمومی و دولتی مشمول تبصره ماده ۳۲۹ قانون مدیریت خدمات کشوری»، پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، سال دوم، پاییز ۱۳۹۹، شماره ۱۵، ص ۳.

ندارد، به نظر می‌رسد بتوان افراد را با رعایت دیگر شروط و بدون محدودیت سنی به صورت خرید خدمت به کار گرفت. به همین دلیل، کارکنان بازنشسته لشکری و کشوری بر اساس ماده ۱۱۲ قانون ارتش می‌توانند به طریق خرید خدمت مشغول به کار شوند. البته مشخص نیست آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ چه نوع خدماتی را مشمول به‌کارگیری به صورت خرید خدمت دانسته است و در این زمینه، معیار مشخصی وجود ندارد. پیشنهاد می‌گردد در اصلاحات احتمالی، معیار و ضابطه مشخصی برای تعیین مشاغل قابل واگذاری به کارکنان خرید خدمت تعیین شود.

چون استخدام رسمی و پیمانی، بیش‌ترین تعهد را برای دولت به همراه دارد، به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین به عنوان یکی از روش‌های استفاده از منابع انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران در قالب ماده ۳۷ قانون ارتش مطرح شده است. اشتغال کارکنان خرید خدمت بر مبنای یک قرارداد است که در آن، شخص، ملزم به تبعیت از شرایط مندرج در قرارداد خواهد بود. این قرارداد از طریق فرم تنظیم‌شده توسط اداره طرف قرارداد است. در این نوع قرارداد که به قراردادهای الحاقی معروفند، یک طرف تمام قدرت و امتیازات را دارد و شروط قرارداد را تنظیم و پیشنهاد می‌کند و طرف دیگر در وضعیت بسیار متفاوت، حتی کم‌ترین آزادی و امتیازی ندارد.^۱ در واقع، در این قراردادها، یک طرف که دارای قدرت برتر و انحصاری است، مفاد و شروط قرارداد را تنظیم و پیشنهاد می‌کند و طرف مقابل بدون آن‌که بتواند در آن تغییری دهد یا برای تغییر در آن چانه‌زنی کند، صرفاً با پذیرفتن یا رد کردن مفاد و شرایط تعیین‌شده به قرارداد پیشنهادی ملحق می‌شود و آن را تصویب می‌کند یا از الحاق به آن سر باز می‌زند و به طور کلی، آن را رد می‌کند.^۲ با وجود تصریح تبصره ماده یک آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش مبنی بر تنظیم فرم نمونه قرارداد توسط ستاد کل نیروهای مسلح، تاکنون چنین فرمی تنظیم نشده و در اختیار نیروهای چهارگانه و سازمان‌های ارتش قرار نگرفته است. به همین دلیل، قراردادهای منعقدشده بر مبنای ماده ۳۷ به صورت سلیقه‌ای تنظیم می‌شوند و گاهی به قراردادهای مبتنی بر قانون کار شباهت دارند. بنابراین، ماهیت این نوع قراردادها در یک وضعیت برزخی قرار گرفته است و احتمال تضییع حقوق افراد می‌رود.

۱. ادیبی، محمدرضا، تحلیل حقوقی فسخ و آثار آن در قراردادهای دولتی، تهران: جنگل، ۱۳۹۰، ص ۲۴.

۲. طباطبایی مؤتمنی، پیشین، ص ۳۳۹.

وقتی استخدام افرادی که به صورت خرید خدمت یا پیمانی به خدمت دولت درمی‌آیند، بر پایه قرارداد است، ماهیت رابطه آن‌ها نیز قراردادی خواهد بود؛^۱ چون این به‌کارگیری از طریق یک قرارداد صورت می‌پذیرد. به عبارت دیگر، قرارداد خرید خدمت، قراردادی است که به طور مستقیم میان اداره و داوطلب منعقد و داوطلب متعهد می‌شود وظایف و مسئولیت‌های مشخصی را برای مدت معین و در مواردی که جذب افراد از طریق قوانین و مقررات در قالب استخدام رسمی یا پیمانی یا ثابت یا مشابه آن امکان‌پذیر نیست، در مقابل دریافت مزد بر عهده بگیرد.^۲ گفتنی است ارتباط میان کادر ثابت با نیروهای تابع ارتش یک رابطه قانونی است و مبنای قراردادی ندارد. حتی در مواردی مانند استخدام پیمانی که این رابطه مبتنی بر قرارداد است، این قرارداد از نوع قراردادهای خرید خدمت نیست و ارتش می‌تواند در طول مدت قرارداد، شرایط آن را به صورت یک‌طرفه تغییر دهد.

گفتار دوم. چالش‌های حقوقی به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت در ارتش

صرف نظر از مزایای بی‌شمار به‌کارگیری افراد به‌گونه خرید خدمت در ارتش، این شیوه به‌کارگیری، مشکلاتی نیز دارد که اگر برطرف نشود، ممکن است کارگزاران به اهداف مورد نظر خود دست نیابند. مهم‌ترین این چالش‌ها شامل محدودیت زمانی قراردادهای خرید خدمت، حقوق و مزایای مادی، مشکلات بیمه‌ای، مرجع صالح رسیدگی به شکایات قراردادی و مراجع صالح رسیدگی به تخلفات و جرایم کارکنان خرید خدمت می‌شود.

بند اول. محدودیت زمانی قراردادهای خرید خدمت

اقسام به‌کارگیری، وضعیت‌های خاص قانونی‌اند که شرایط، احکام و آثار آن را قانون‌گذار مشخص می‌کند و اراده اشخاص در تعیین و تغییر آن‌ها تأثیری ندارد.^۳ بررسی مواد ۲۸ و ۳۷ قانون ارتش و ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ این قانون نشان می‌دهد استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت صرفاً بنا به ضرورت و برای بازه زمانی محدود امکان‌پذیر است و مرجع تشخیص چنین

۱. امامی و استوارسنگری، پیشین، ص ۲۱۷.

۲. کرمی، حامد و مهدی‌گودرزی، «تحلیل حقوقی قرارداد خرید خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر آرای دیوان عدالت اداری»، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره دوم، پاییز ۱۳۹۹، شماره ۴، ص ۸۵.

۳. نجابت‌خواه، مرتضی و فرهنگ فقیه لاریجانی، «تأملی در صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به دعاوی ناشی از قراردادهای استخدامی»، مطالعات حقوق عمومی، دوره چهل و هشتم، تابستان ۱۳۹۵، شماره ۲، ص ۲۴۴.

ضرورتی نیز سازمان استخدام‌کننده است. این بازه زمانی تا قبل از اصلاح آیین‌نامه اجرایی در سال ۱۴۰۱ به مدت یک سال و تمدید آن تا دو مرحله و هر بار، یک سال مجاز دانسته شده بود. در واقع، ماهیت وظایف قابل واگذاری به کارکنان خرید خدمت باعث گردیده بود تا آیین‌نامه، حداکثر سقف سه ساله را برای به‌کارگیری آن‌ها پیش‌بینی کند.

قاعدتاً با توجه به نیاز موقت و مقطعی به کارکنان خرید خدمت و نداشتن تعهد استخدامی نسبت به این قبیل از افراد، نیروها و سازمان‌های تابع ارتش بایستی بعد از حداکثر مدت مقرر در آیین‌نامه، رابطه خود را با آن‌ها قطع می‌کردند. با این وجود، بر مبنای رویه عملی موجود در ارتش و به دلیل نیاز به تخصص برخی از کارکنان خرید خدمت و هم‌چنین امکان‌ناپذیری استخدام به صورت پیمانی و رسمی در حوزه تخصص آن‌ها با توجه به محدودیت‌های اعتباری، برخی از قراردادهای کارکنان خرید خدمت، سال‌های متمادی تمدید می‌شدند. بنابراین، در این حوزه با دو سردرگمی مواجه بودیم؛ از یک طرف با محدودیت زمانی موجود در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ و از طرف دیگر با ملاحظات سازمانی. این موضوع علاوه بر مغایرت با ماده ۳۷ قانون ارتش و آیین‌نامه اجرایی وقت با فلسفه به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت نیز در تضاد بود.

در نهایت، با اصلاح آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ در اواخر سال ۱۴۰۱، سقف تمدید قرارداد به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت برداشته شد و تمدید قرارداد این افراد تحت شرایطی به صورت سالانه مجاز گردید. با این حال، سردرگمی هم‌چنان پابرجاست؛ زیرا از یک طرف، تمدید برخی از قراردادها برای سال‌های متمادی و پایان نیافتن خدمت این قبیل از افراد باعث ایجاد انتظار مشروع آن‌ها برای استخدام می‌شود. از طرف دیگر، اتمام خدمت آن‌ها بعد از چندین سال تمدید قرارداد و رفع نیازمندی، با اصل امنیت شغلی در تعارض است. البته در خصوص محدودیت زمانی تمدید قرارداد کارکنان خرید خدمت، آیین‌نامه نحوه استفاده از کارکنان خرید خدمت توسط نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش تفاوت‌هایی داشت که با توجه به لغو این آیین‌نامه توسط هیئت وزیران در اواخر سال ۱۴۰۱ و تعمیم آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش به فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، این تبعیض در به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت از بین رفته است.^۱

۱. برای مثال، بر مبنای ماده ۵ آیین‌نامه نحوه استفاده از کارکنان خرید خدمت توسط نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تمدید قرارداد کارکنان خرید خدمت حداکثر برای چهار دوره یک‌ساله امکان‌پذیر بود.

اصلاحیه جدید آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ برای تمدید بیش از یک سال قرارداد کارکنان خرید خدمت، پنج شرط یعنی نیاز بر حسب ضرورت، تشخیص سازمان، تأیید صلاحیت مکتبی و امنیتی، رعایت سقف نیروی انسانی مصوب ستاد کل نیروهای مسلح و اعتبارات مصوب را پیش‌بینی کرده است. سؤال این است که اگر یکی از سازمان‌های تابع ارتش، قرارداد کارکنان خرید خدمت را بدون رعایت شروط پنج‌گانه یادشده تمدید کند، این امر چه تأثیر حقوقی بر این قراردادها خواهد گذاشت؟

در پاسخ می‌توان اذعان داشت که قاعده‌تاً مطابق با آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ بایستی تمدید قرارداد این قبیل از کارکنان را فاقد وجاهت قانونی دانست. با این حال، از نظر برخی نویسندگان، با وجود تخطی از فحواي قانون و صراحت آیین‌نامه اجرایی آن، چنین قراردادهایی را هم‌چنان که در رویه عملی نیز این گونه است، بایستی معتبر دانست. در این زمینه، دستورالعمل شماره ۸ روابط کار نیز که در راستای ایجاد وحدت رویه و صدور آرای منطبق با موازین قانونی مراجع حل اختلاف ادارات کار و امور اجتماعی صادر شده است، رعایت نشدن شروط و قیود مندرج در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش را از موجبات خروج از شمول آیین‌نامه و شمولیت قانون کار بر رابطه کارکنان خرید خدمت نمی‌داند.

قانون‌گذار در ماده ۳۷ قانون ارتش، خرید خدمت اشخاص را در نظر گرفته است. اگر واژه اشخاص اعم از شخص حقیقی و حقوقی است و قطعاً مراد از به‌کارگیری به گونه خرید خدمت، استفاده از اشخاص حقیقی برای انجام وظایف محوله است، استفاده از خدمات اشخاص حقوقی از دایره شمول این ماده خارج خواهد بود.^۱ به همین دلیل، انتظار می‌رفت در اصلاحیه اخیر آیین‌نامه اجرایی این ماده، ایراد یادشده رفع گردد. با این وجود، آیین‌نامه یادشده نیز به استفاده از خدمات اشخاص اشاره دارد. بنابراین، این ایراد بایستی در اصلاحات احتمالی آینده این قانون و هم‌چنین آیین‌نامه یادشده مرتفع شود.

بند دوم. حقوق و مزایای مادی کارکنان خرید خدمت

مستخدمین خرید خدمتی، همه وظایف مستخدمین رسمی را انجام می‌دهند، ولی مزایای مستخدمین رسمی را ندارند و اداره می‌تواند به خدمت آن‌ها پایان دهد.^۲ کارکنان خرید خدمت بر

۱. برای اطلاعات بیشتر در خصوص اشخاص حقیقی و حقوقی نک: صفایی، سید حسین و سید مرتضی قاسم‌زاده، حقوق مدنی (اشخاص و مجبورین)، تهران: سمت، چاپ اول، ۱۳۷۵.

۲. مدنی، سید جلال‌الدین، حقوق اداری، تهران: جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶.

اساس قراردادی که با نیروهای تابع ارتش می‌بندند، حقوق و مزایا دریافت می‌کنند. بنابراین، امکان تفاوت در دریافت حقوق میان آن‌ها وجود دارد. هم‌چنین با این‌که به‌کارگیری قراردادی افراد به صورت خرید خدمت در ارتش جنبه استخدامی ندارد، آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ برای جلوگیری از احتمال تفاوت فاحش در حقوق و مزایای کارکنان خرید خدمت در مقایسه با پرسنل کادر، حداقل و حداکثر حق الزحمه ثابت کارکنان خرید خدمت را تابع مقررات ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری دانسته است که مطابق این ماده، این حداقل و حداکثر برابر با حقوق و مزایای مستمر شاغلین خواهد بود. در این ماده مشخص نگردیده که منظور از شاغلین، کادر ثابت یا پیمانی است، اما این برابری حق الزحمه را بایستی متناسب با پرسنل کادر ثابت هم‌تراز در نظر گرفت. در آیین‌نامه اجرایی سابق ماده ۳۷ نیز که ملغی شده، حداقل حق الزحمه پرسنل خرید خدمت با حداقل حقوق پرسنل کادر ثابت هم‌تراز برابر در نظر گرفته شده بود. البته در آیین‌نامه فعلی، هیچ‌گونه معیاری برای تشخیص پرسنل کادر ثابت هم‌تراز وجود ندارد و با عنایت به کثرت مشاغل در ارتش بهتر بود در این زمینه، ابهام برطرف می‌گردید.

مطابق قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، مشاغل به سه دسته شغل نظامی، کارمندی و مشترک تقسیم می‌شوند. از طرفی، مشاغل فرماندهی مختص دسته اول است و به استثنای مشاغل فرماندهی، مدیریت همه رده‌ها از مشاغل مشترک است که منحصر به نظامیان یا کارمندان نیست و قابل تخصیص به هر دوست.^۱ بنابراین، با توجه به تعریف ارائه شده از کارمند در این قانون و از آن‌جا که پرسنل خرید خدمت از درجات و نشان‌ها و لباس نظامی استفاده نمی‌کنند، نویسندگان معتقدند بایستی از نظر حداقل حقوق، آن‌ها را با کادر ثابت هم‌تراز کارمند مقایسه کرد.

بند سوم. موضوعات بیمه‌ای

برخلاف روح حاکم بر قوانین و مقررات استخدامی مبنی بر تکلیف به بیمه کردن همه کارکنان اعم از ثابت و قراردادی، ماده ۳ آیین‌نامه استخدام کارمندان غیر نظامی ارتش، مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱ هیئت وزیران، کارمندان غیر رسمی را که به موجب قرارداد برای انجام خدمت معین و به طور موقت استخدام می‌شدند، مشمول پرداخت بازنشستگی و بیمه ندانسته بود. هم‌چنین مستند به تبصره ۲ ماده ۴

۱. دوستی، داوود، «عضویت خرید خدمت در نیروهای مسلح»، دادرسی، بهار ۱۳۹۳، شماره ۱۰۳، ص ۲۲.

قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴، مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و افزارمندان مشمول قانون تعاون و بیمه بازنشستگی، از شمول این قانون خارجند و تابع قانون و مقررات خاص خود خواهند بود. علاوه بر آن، بر اساس قانون بیمه افراد کادر ثابت ارتش و ژاندارمری، مصوب ۱۳۳۵/۸/۲۷ و اصلاحیه آن، مصوب ۱۳۷۶/۶/۳۰، وزارت جنگ صرفاً مکلف به بیمه کردن پرسنل کادر ثابت و وظیفه نیروهای مسلح و ژاندارمری بود و در این قانون به کارکنان قراردادی اشاره‌ای نشده بود.

بنابراین، تا قبل از تصویب قانون ارتش، مصوب سال ۱۳۶۶ و آیین‌نامه اجرایی آن، نیروها و سازمان‌های ارتش تکلیفی به بیمه کردن کارکنان قراردادی نداشتند و آن‌ها وفق قوانین و مقررات ارتش تحت شمول پرداخت کسور بازنشستگی و بیمه نبودند. این امر موجب گردیده بود این افراد و خانواده‌هایشان حتی با بروز آسیب‌های جسمی و گاه فوت هنگام کار، مزایای بیمه‌ای نداشته باشند. این نقیصه بسیار مهم در آیین‌نامه اجرایی فعلی ماده ۳۷ رفع گردیده است و بر مبنای آن، کارکنان خرید خدمت نیروهای مسلح از بدو اشتغال به کار از نظر درمان، بازنشستگی و از کارافتادگی و بیمه عمر و حوادث، مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ هستند. هم‌چنین سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح می‌تواند با انعقاد تفاهم‌نامه‌ای با سازمان تأمین اجتماعی، بیمه درمان کارکنان خرید خدمت را عهده‌دار شود.

مشکل دیگر کارکنان خرید خدمت، بهره‌مندی از بیمه بی‌کاری است؛ چون بر اساس قانون بیمه بی‌کاری، همه مشمولان قانون تأمین اجتماعی از جمله کارکنان خرید خدمت که تابع قوانین کار و کار کشاورزی نیستند، مشمول این قانون نخواهند بود. بنابراین، کارکنان خرید خدمت ارتش مشمول قانون بیمه بی‌کاری نیستند. بر فرض تمدید چندساله قرارداد کارکنان خرید خدمت، رها کردن چنین افرادی بعد از سال‌ها کار متمادی و بدون پرداخت بیمه بی‌کاری از منظر اخلاقی نیز قابل توجیه نیست که برای آن باید چاره‌ای اندیشید.

بند چهارم. مرجع صالح رسیدگی به شکایات قراردادی کارکنان خرید خدمت

مرجع رسیدگی به شکایات کارکنان خرید خدمت در خصوص اختلافات قراردادی از زمان تصویب قانون ارتش، یکی از موضوعات مورد بحث و اختلاف است. با وجود تصریح ماده ۱۸۸ قانون کار مبنی بر این‌که اشخاص مشمول قوانین استخدامی خاص از حوزه شمول قانون کار خارجند، مراجع حل اختلاف ادارات کار در بیش‌تر مواقع، شکایت‌های این قبیل از افراد را پذیرفته‌اند. بنا به درخواست

این افراد، گاهی شعب دیوان عدالت اداری نیز نسبت به اعتراض به آرای قطعی صادرشده از هیئت‌های حل اختلاف ادارات کار رسیدگی و حکم صادر کرده‌اند.^۱ این موضوع باعث شد که در سال ۱۳۸۸، دستورالعمل شماره ۸ روابط کار جهت رفع تعارض و وحدت رویه، آیین‌نامه موضوع ماده ۳۷ قانون ارتش را از مقررات خاص استخدامی پیش‌بینی شده در ماده ۱۸۸ قانون کار بداند و این مطلب را به واحدهای اجرایی ادارات کار استان‌ها نیز ابلاغ کند. البته مطابق ماده ۱۴ آیین‌نامه اجرایی فعلی، مشمولان آیین‌نامه در حوزه شمول مقررات این قانون نیستند و بر این اساس، هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع قانون کار، صلاحیت ذاتی برای رسیدگی به دعاوی مربوط به قراردادهای تنظیمی بر اساس این آیین‌نامه ندارند.

نکته محل اختلاف این است که اگر قرارداد خرید خدمت بر اساس آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ منعقد نگردد، کدام مرجع برای رسیدگی به اختلاف صلاحیت دارد؟ همانا مستند به ماده ۵ دستورالعمل شماره ۸ روابط کار، افراد می‌توانند در خصوص مشکلات و اختلافات قراردادی خود به دیوان عدالت اداری شکایت کنند. البته بدیهی است یکی از موارد اختلافی برای طرح شکایت در دیوان می‌تواند تنظیم شدن قرارداد بر مبنای شرایط آیین‌نامه اجرایی باشد. بنابراین، کارکنان خرید خدمت مشمول حکم مقرر در بند سوم ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری دایر بر صلاحیت ابتدایی دیوان در رسیدگی به دعاوی مرتبط با تضییع حقوق استخدامی کارمندان دستگاه‌های اجرایی خواهند بود.

بند پنجم. مرجع صالح رسیدگی به جرایم کارکنان خرید خدمت

مطابق ماده ۱۱ آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت توسط ارتش جمهوری اسلامی ایران و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران، کارکنان خرید خدمت به لحاظ مقررات کیفری و انضباطی به استثنای مواردی که در این آیین‌نامه پیش‌بینی شده است، تابع

۱. برای نمونه می‌توان به دادنامه‌های شماره ۹۶۱۷۸۰ مورخ ۱۳۹۶/۶/۸ صادره از شعبه ۱۳، شماره ۶۷۲ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲۸ صادره از شعبه ۲، شماره ۳۸۹ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲ صادره از شعبه ۱۱، شماره ۱۴۵۷ مورخ ۱۳۹۷/۵/۱۰ صادره از شعبه ۱۴ هیئت تشخیص و دادنامه شماره ۱۰۸۴ مورخ ۱۳۹۴/۵/۱۱ صادره از شعبه ۲ هیئت حل اختلاف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران و دادنامه شماره ۲۵۵۲ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۳ صادره از شعبه هفتم دیوان عدالت اداری و دادنامه شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۷۹/۳/۲۹ صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری اشاره کرد.

قوانین و مقررات نیروهای مسلح خواهند بود.^۱ هم‌چنین بر اساس بند ح ماده ۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح به جرایم مربوط به وظایف خاص نظامی و انتظامی کسانی که به طور موقت در خدمت نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران هستند و طبق قوانین استخدامی نیروهای مسلح در مدت یادشده از اعضای نیروهای مسلح محسوب می‌شوند، در دادگاه‌های نظامی رسیدگی می‌شود. با این‌که ماده ۲۱ قانون ارتش در مقام معرفی پرسنل ارتش به کارکنان خرید خدمت اشاره نکرده، با توجه به ماده ۲۸ این قانون که به معرفی پرسنل خرید خدمت پرداخته است و با عنایت به شرایط ده‌گانه مورد نیاز آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ برای به‌کارگیری آن‌ها، این قبیل از افراد در مدت قرارداد از اعضای نیروهای مسلح محسوب می‌شوند و مرجع صالح برای رسیدگی به جرایم مربوط به وظایف آن‌ها در طول مدت قرارداد، دادسراها و دادگاه‌های نظامی هستند. البته برخی جرایم و مجازات‌های مندرج در قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مانند فرار از خدمت به دلیل ماهیت قرارداد خرید خدمت شامل این قبیل از افراد نمی‌شود.

بند ششم. مرجع صالح و آیین رسیدگی به تخلفات کارکنان خرید خدمت

مطابق قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح، هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر انضباطی برای رسیدگی به تخلفات انضباطی کارکنان شاغل در نیروهای مسلح تشکیل می‌شوند و مجازات متناسب را برای فرد متخلف اعمال می‌کنند. این هیئت‌ها حسب مورد، یکی از تنبیه‌های انضباطی محرومیت از ترفیع، تنزیل درجه یا رتبه یا عناوین مشابه، معافیت یا اخراج از خدمت را برای فرد متخلف در نظر می‌گیرند.

بنابراین، قاعدتاً با توجه به ماهیت قراردادی و موقت به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت و نوع تنبیه‌های قابل اعمال و هم‌چنین ذکر نشدن چنین صلاحیتی در مواد ۲ و ۵ این قانون که در مقام معرفی حدود صلاحیت است، هیئت‌های انضباطی بدوی و تجدیدنظر، صلاحیت رسیدگی به تخلفات انضباطی این قبیل از کارکنان شاغل در نیروهای مسلح را نخواهند داشت. علاوه بر آن، از یک طرف، آیین‌نامه

۱. این موضوع در ماده ۱۰ آیین‌نامه ملغی شده نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت و برای خدمات مشخص، معین و محدوده متناسب با تخصص شخص در شرایطی که استفاده از خدمات مشمولان قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶ امکان‌پذیر نباشد، نیز مورد تأکید قرار گرفته بود.

انضباطی نیروهای مسلح مصوب ستاد کل نیروهای مسلح به تخلفات انضباطی کارکنان نیروهای مسلح و تنبیه‌هایی اشاره دارد که فرماندهان، مدیران و رؤسا در حدود اختیارات خود می‌توانند نسبت به پرسنل متخلف اعمال کنند. از طرف دیگر، آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ مصوب هیئت وزیران برای رسیدگی به تخلفات کارکنان خرید خدمت، یک هیئت انضباطی پنج نفره را پیش‌بینی کرده است تا تنبیه‌های انضباطی را برابر دستورالعمل اجرایی مصوب ستاد کل نیروهای مسلح اعمال کنند. این هیئت صلاحیت آن را دارد تا حسب مورد نسبت به ادامه همکاری متهم با اکثریت آرا تصمیم‌گیری کند. با تأمل در مفاد آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح و تخلفات و تنبیهات مندرج در مواد ۱۱۶ و ۱۱۷ آن و از آن‌جا که ماده ۳۷ قانون ارتش به‌کارگیری به‌گونه خرید خدمت را به آیین‌نامه اجرایی این ماده ارجاع داده و در آیین‌نامه نیز چگونگی رسیدگی به تخلفات کارکنان خرید خدمت مشخص شده است، نویسندگان معتقدند کارکنان خرید خدمت مشمول آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح نیز نخواهند بود.

با وجود رعایت تمام اصول و قواعد دادرسی عادلانه در رسیدگی‌های بدوی مراجع و کمیسیون‌های اداری، امکان اشتباه و در نتیجه، صدور رأی ناعادلانه وجود دارد. از این رو، در نظر گرفتن امکان تجدیدنظرخواهی از آرای صادرشده ضرورت دارد.^۱ از طرفی، پذیرش حق تجدیدنظرخواهی مستلزم وجود مرجعی بالاتر از مرجع بدوی برای بررسی مجدد موضوع پرونده است.^۲ بنابراین، پیش‌بینی نشدن مرجع تجدیدنظر از آرای هیئت انضباطی پنج نفره در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ رسیدگی عادلانه در این هیئت محل ایراد جدی است. البته چون هیئت انضباطی پنج نفره، یک مرجع رسیدگی اداری محسوب می‌شود، قاعدتاً مستند به بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری می‌توان از آرای قطعی آن به این دیوان شکایت کرد.

آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ به حضوری یا غیابی بودن رسیدگی به تخلف انضباطی کارکنان خرید خدمت و امکان حضور متهم اشاره نکرده است. بنابراین، شخصی که رسیدگی انتظامی علیه وی آغاز شده است، در زمان رسیدگی از مفاد و فرآیند جلسه رسیدگی آگاه نمی‌شود و صرفاً نتیجه جلسه به وی ابلاغ می‌شود. شایسته است همانند قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی نیروهای

۱. رستمی، ولی، مسلم آقایی طوق و حسن لطفی، دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری ایران، تهران: گرایش، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۱۳۷.

۲. ویسبراد، دیوید، دادرسی عادلانه، ترجمه: فریده طه و لیلا اشرفی، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۸۶، ص ۲۱۹.

مسلح که شرایط رسیدگی به تخلفات انضباطی شاغلان در نیروهای مسلح را تبیین کرده است، نه تنها دعوت از متهم برای استماع دفاعیات او الزامی باشد، بلکه در راستای دفاع از حقوق ایشان حتی اگر بدون عذر موجه هم در جلسه رسیدگی حاضر نگردد، مجدداً از وی دعوت شود.^۱ البته آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری که برای رسیدگی به تخلفات کارکنان شاغل در بخش دولتی تصویب گردیده، به حق حضور در جلسه رسیدگی توجه کرده است.^۲ هم‌چنین با این‌که هیئت پنج نفره انضباطی رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان خرید خدمت در مقام تصمیم‌گیری نسبت به تخلف متهم است، برخلاف قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی نیروهای مسلح و قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مدیر حقوقی یا یک نفر آشنا به مسائل حقوقی در این هیئت عضویت ندارد. پس شایسته است برای تصمیم‌گیری عادلانه‌تر، آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش در این خصوص نیز اصلاح گردد.

نتیجه‌گیری

۱. با وجود برداشته شدن سقف زمانی تمدید قرارداد خرید خدمت در اصلاحیه جدید آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ هم‌چنان در این حوزه با سردرگمی مواجهیم؛ چون برخلاف ماهیت موقتی وظایف قابل واگذاری به کارکنان خرید خدمت و نبود تعهد استخدامی، به دلیل نیاز به تخصص تعدادی از این قبیل کارکنان و وجود محدودیت‌های اعتباری برای استخدام به صورت پیمانی و رسمی در حوزه تخصص آن‌ها، برخی از قراردادهای خرید خدمت، سال‌های متمادی تمدید خواهد شد. بدیهی است اتمام خدمت این قبیل از افراد بعد از چندین سال تمدید قرارداد و رفع نیازمندی نیز برخلاف انتظار مشروع آن‌ها برای استخدام است و با اصل امنیت شغلی تعارض دارد.

۱. در ماده ۶ این قانون، دعوت از شخص دارای محکومیت قضایی یا متهم به تخلف جهت استماع دفاعیات او در جلسه رسیدگی هیئت الزامی است. چنان‌چه دعوت شده یک بار بدون عذر موجه در جلسه هیئت حضور نیابد و یا دفاعیه کتبی ارسال ننماید، با دعوت مجدد از او هیئت وارد رسیدگی می‌شود.

۲. مطابق تبصره ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری در صورت درخواست کتبی متهم برای دفاع حضوری هیئت مکلف است یک بار، وی را برای حضور در جلسه دعوت نماید.

۲. آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ برای جلوگیری از احتمال تفاوت فاحش حقوق و مزایای کارکنان خرید خدمت در مقایسه با پرسنل کادر، حداقل و حداکثر حق الزحمه ثابت کارکنان خرید خدمت را تابع مقررات ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری دانسته است که مطابق این ماده، این حداقل و حداکثر برابر با حقوق و مزایای مستمر شاغلان خواهد بود. در این ماده و آیین‌نامه مشخص نیست که منظور از شاغلان، کادر ثابت یا پیمانی است. نویسندگان معتقدند این برابری حق الزحمه را بایستی متناسب با پرسنل کادر ثابت هم‌تراز در نظر گرفت. البته در آیین‌نامه، هیچ گونه معیاری برای تشخیص پرسنل کادر ثابت هم‌تراز نیز وجود ندارد. با این وجود، با توجه به تعریف ارائه‌شده از کارمند در قانون ارتش و از آن‌جا که پرسنل خرید خدمت از درجات و نشان‌ها و لباس نظامی استفاده نمی‌کنند، بایستی از نظر حداقل حقوق، آن‌ها را با کادر ثابت هم‌تراز کارمند مقایسه کرد.

۳. برخلاف روح حاکم بر قوانین و مقررات استخدامی مبنی بر تکلیف به بیمه کردن همه کارکنان اعم از ثابت و قراردادی، تا قبل از تصویب قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۶ و آیین‌نامه اجرایی آن، نیروها و سازمان‌های ارتش تکلیفی به بیمه کردن کارکنان قراردادی نداشتند و آنان وفق قوانین و مقررات ارتش تحت شمول پرداخت کسور بازنشستگی و بیمه نیز نبودند. هم‌چنین بر اساس قانون بیمه بی‌کاری، همه مشمولان قانون تأمین اجتماعی از جمله کارکنان خرید خدمت که تابع قوانین کار و کار کشاورزی نیستند، مشمول این قانون نخواهند بود. بنابراین، کارکنان خرید خدمت ارتش مشمول قانون بیمه بی‌کاری نیستند.

۴. مرجع رسیدگی به شکایات کارکنان خرید خدمت در خصوص اختلافات قراردادی از زمان تصویب قانون ارتش، یکی از موضوعات مورد بحث و اختلاف است. کارکنان خرید خدمت مشمول حکم مقرر در بند سوم ماده ۱۰۰ قانون دیوان عدالت اداری ناظر بر صلاحیت ابتدایی دیوان در رسیدگی به دعاوی مرتبط با تضییع حقوق استخدامی کارمندان دستگاه‌های اجرایی است. با این وجود، برخلاف مفاد ماده ۱۸۸ قانون کار و دستورالعمل شماره ۸ روابط کار و هم‌چنین آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷، مراجع حل اختلاف ادارات کار در بیش‌تر مواقع، شکایت‌های این قبیل از افراد را پذیرفته و حتی بنا به درخواست آن‌ها در برخی موارد شعب دیوان عدالت اداری نیز نسبت به اعتراض به آرای قطعی صادرشده از هیئت‌های حل اختلاف ادارات کار حکم صادر کرده‌اند.

هم‌چنین اگر قرارداد خرید خدمت بر اساس شرایط مندرج در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ منعقد نگردد، مطابق دستورالعمل شماره ۸ روابط کار، مرجع صالح برای رسیدگی به شکایت هم‌چنان دیوان عدالت اداری خواهد بود.

۵. ماده ۲۱ قانون ارتش در مقام معرفی پرسنل ارتش به کارکنان خرید خدمت اشاره‌ای ندارد. با این حال، با توجه به ماده ۲۸ این قانون که به معرفی پرسنل خرید خدمت پرداخته است و با عنایت به شرایط ده‌گانه آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ برای به‌کارگیری آن‌ها، این قبیل افراد در مدت قرارداد از اعضای نیروهای مسلح محسوب می‌شوند و مشمول بند (ح) ماده ۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح خواهند بود. بنابراین، مرجع صالح برای رسیدگی به جرایم مربوط به وظایف آن‌ها در طول مدت قرارداد، دادسراها و دادگاه‌های نظامی هستند. البته برخی جرایم و مجازات‌های مندرج در قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مانند فرار از خدمت، به دلیل ماهیت قرارداد خرید خدمت شامل این قبیل افراد نیست.

۶. با توجه به ماهیت قراردادی و موقت به‌کارگیری کارکنان خرید خدمت و نوع تنبیه‌های قابل اعمال در قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح و هم‌چنین ذکر نشدن صلاحیت رسیدگی به تخلفات انضباطی این قبیل از کارکنان در مواد ۲ و ۵ این قانون، هیئت‌های انضباطی بدوی و تجدید نظر، صلاحیت رسیدگی به تخلفات انضباطی کارکنان خرید خدمت را نخواهند داشت. علاوه بر آن، با تأمل در مفاد آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح و تخلفات و تنبیهات مندرج در مواد ۱۱۶ و ۱۱۷ آن و نیز پیش‌بینی هیئت انضباطی پنج نفره در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش برای رسیدگی به تخلفات کارکنان خرید خدمت، نویسندگان معتقدند کارکنان خرید خدمت مشمول آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح نیز نخواهند بود.

به هر ترتیب، پیشنهادهای این پژوهش به این شرح است:

۱. تمدید چندساله قرارداد خرید خدمت در ارتش نشان‌دهنده این است که طبیعت کار ارجاعی دائمی است و جنبه مستمر دارد. علاوه بر آن، رها کردن کارکنان خرید خدمت بعد از گذشت سال‌های متمادی عادلانه نیست. پس پیشنهاد می‌گردد در اصلاحات آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷

قانون ارتش برای رعایت اصل امنیت و ثبات شغلی و در راستای سیاست‌های کلی اشتغال مصوب ۱۳۹۰، با وحدت ملاک از مواد ۳۳ و ۳۵ این قانون که اجازه استخدام پیمانی با تعهد ۶ سال خدمت کارمندی را بدون تمدید و تجدید قرارداد داده و هم‌چنین در طول مدت قرارداد با دارا بودن شرایط لازم، تبدیل وضعیت پرسنل پیمانی به کادر ثابت پیش‌بینی شده است، چنان‌چه قرارداد خرید خدمتی بیش از مدت ۶ سال تمدید گردد، وضعیت استخدامی این قبیل از کارکنان با رعایت شرایط مندرج در فصل دوم قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران به پیمانی یا رسمی تغییر پیدا کند.

۲. به منظور جلوگیری از ایجاد ابهام در پرداخت حداقل و حداکثر حق الزحمه ثابت کارکنان خرید خدمت در مقایسه با پرسنل کادر پیشنهاد می‌گردد در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش دقیقاً مشخص گردد که حق الزحمه این کارکنان با کدام دسته از پرسنل شاغل اعم از کادر ثابت یا پیمانی متناسب است.

۳. آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش، خدماتی را که مشمول به‌کارگیری به صورت خرید خدمت باشد، مشخص نکرده و معیار مشخصی در این زمینه وجود ندارد. پیشنهاد می‌گردد که در اصلاحات احتمالی آیین‌نامه، معیار و ضابطه مشخصی برای تعیین مشاغل قابل واگذاری به کارکنان خرید خدمت ارائه گردد.

۴. پیش‌بینی نشدن مرجع تجدیدنظر از آرای هیئت انضباطی پنج نفره رسیدگی به تخلفات کارکنان خرید خدمت در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷، رسیدگی عادلانه در این هیئت‌ها را با چالش جدی مواجه کرده است و آیین‌نامه در این خصوص به اصلاح نیاز دارد. علاوه بر آن، آیین‌نامه به حضوری یا غیابی بودن رسیدگی به تخلف انضباطی کارکنان و امکان حضور متهم اشاره نکرده است. بنابراین، متهم در خلال رسیدگی از مفاد و فرآیند جلسه رسیدگی آگاه نمی‌گردد و صرفاً نتیجه جلسه به وی ابلاغ می‌شود. در این راستا، پیشنهاد می‌گردد نه تنها دعوت از متهم برای استماع دفاعیات او الزامی باشد، بلکه در راستای دفاع از حقوقش، حتی اگر بدون عذر موجه هم در جلسه رسیدگی حاضر نگردد، مجدداً از وی دعوت شود. با این‌که هیئت انضباطی رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان خرید خدمت در مقام تصمیم‌گیری درباره تخلف متهم است، مدیر حقوقی یا یک نفر آشنا به مسائل حقوقی در این هیئت عضویت ندارد. برای کمک به تصمیم‌گیری عادلانه‌تر باید آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۷ قانون ارتش در این خصوص بازنگری گردد.

فهرست منابع

الف) کتاب

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، **حقوق اداری ایران**، تهران: توس، چاپ چهارم، ۱۳۷۰.
۲. ادیبی، محمدرضا، **تحلیل حقوقی فسخ و آثار آن در قراردادهای دولتی**، تهران: جنگل، ۱۳۹۰.
۳. امامی، محمد و کوروش استوارسنگری، **حقوق اداری (جلد ۱)**، تهران: میزان، چاپ هجدهم، ۱۳۹۳.
۴. رستمی، ولی، **مسلم آقایی طوق و حسن لطفی، دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری ایران**، تهران: گرایش، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۵. صفایی، سید حسین و سید مرتضی قاسم‌زاده، **حقوق مدنی (اشخاص و محجورین)**، تهران: سمت، چاپ اول، ۱۳۷۵.
۶. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، **حقوق اداری**، تهران: سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۱.
۷. مدنی، سید جلال‌الدین، **حقوق اداری**، تهران: جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۸. موسی‌زاده، رضا، **حقوق اداری (۱-۲) کلیات و ایران**، تهران: میزان، چاپ پانزدهم، ۱۳۹۲.
۹. ویسبراد، دیوید، **دادرسی عادلانه**، ترجمه: فریده طه و لیلا اشرافی، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۸۶.

ب) مقاله

۱. بیگلویی، آیدا و علی فقیه حبیبی، «چالش‌های استخدامی کارگران بخش عمومی و دولتی مشمول تبصره ماده ۳۲۹ قانون مدیریت خدمات کشوری»، پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، سال دوم، پاییز ۱۳۹۹، شماره ۱۵، صص ۱-۲۰.
۲. دوستی، داوود، «عضویت خرید خدمت در نیروهای مسلح»، دادرسی، بهار ۱۳۹۳، شماره ۱۰۳، صص ۲۵-۱۸.
۳. رستمی، ولی، «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری (فصل‌های ششم و هفتم)»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال دهم، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، شماره ۲، صص ۴۷-۱۷.
۴. رنجبری، ابوالفضل، «بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی»، فقه و حقوق استخدامی، دوره سوم، زمستان ۱۳۹۱، شماره ۵، صص ۸۲-۴۷.

۵. قهوه چیان، حمید، «نظام حقوقی ورود به خدمت دولت در ایران»، حقوق اداری، دوره اول، زمستان ۱۳۹۳، شماره ۴، صص ۱۶۱-۱۳۵.
۶. کرمی، حامد و مهدی گودرزی، «تحلیل حقوقی قرارداد خرید خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر آرای دیوان عدالت اداری»، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره دوم، پاییز ۱۳۹۹، شماره ۴، صص ۱۰۶-۸۰.
۷. مولاییگی، غلام‌رضا و ولی‌الله حیدرنژاد، «نقد و بررسی تبدیل وضعیت‌های خرید خدمت به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و رسمی آزمایشی به رسمی قطع در پرتو آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری»، دانش حقوق عمومی، سال دهم، پاییز ۱۴۰۰، شماره ۳۳، صص ۱-۳۲.
۸. نجابت‌خواه، مرتضی و فرهنگ فقیه لاریجانی، «تأملی در صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به دعاوی ناشی از قراردادهای استخدامی»، مطالعات حقوق عمومی، دوره چهل و ششم، تابستان ۱۳۹۵، شماره ۲، صص ۲۴۵-۲۳۱.

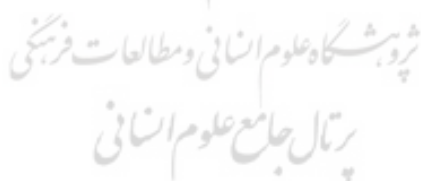
ج) قوانین و مقررات

۱. تصویب‌نامه چگونگی تبدیل وضعیت استخدامی مستخدمان خرید خدمت به پیمانی، مصوب ۱۳۷۸/۲/۲۲ هیئت وزیران.
۲. اصلاح آیین‌نامه اجرایی ماده (۳۷) قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران و تعیین آن به عنوان آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۴) قانون استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مصوب ۱۳۷۲/۳/۳۰ هیئت وزیران.
۳. آیین‌نامه استخدام کارمندان غیر نظامی ارتش، مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱ هیئت وزیران.
۴. آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، مصوب مقام رهبری.
۵. آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت توسط ارتش جمهوری اسلامی ایران و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران و فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، اصلاحی ۱۴۰۱/۱۱/۸ هیئت وزیران.
۶. آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت توسط ارتش جمهوری اسلامی ایران و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران، مصوب ۱۳۹۸/۱۰/۴ هیئت وزیران.

۷. آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات اشخاص به صورت خرید خدمت و برای خدمات مشخص، معین و محدوده متناسب با تخصص شخص در شرایطی که استفاده از خدمات مشمولان قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶ امکان‌پذیر نباشد، مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۳۰ هیئت وزیران.
۸. آیین‌نامه نحوه استفاده از خدمات کارکنان خرید خدمت توسط نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۹۴/۸/۲۴ هیئت وزیران.
۹. بخش‌نامه شماره ۱۱/۴۰/۲۰۶/ط ضوابط اجرایی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در نیروهای مسلح، مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۲۱ ستاد کل نیروهای مسلح.
۱۰. دستورالعمل شماره (۸) روابط کار، مصوب ۱۳۸۸/۸/۱۴ وزارت کار و امور اجتماعی.
۱۱. دستورالعمل هماهنگی در استفاده از خدمات نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه دولتی، مصوب ۱۳۶۲/۳/۱۱ هیئت وزیران.
۱۲. سیاست‌های کلی اشتغال، مصوب ۱۳۹۰/۴/۲۸ مقام رهبری.
۱۳. قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۶ مجلس شورای اسلامی.
۱۴. قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵ مجلس شورای ملی.
۱۵. قانون اصلاح قانون راجع به بیمه افراد کادر ثابت ارتش و ژاندارمری در مقابل حوادث ناشیه که به مناسبت انجام وظیفه رخ می‌دهد، مصوب ۱۳۷۶ مجلس شورای اسلامی.
۱۶. قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ مجلس شورای ملی.
۱۷. قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح، مصوب ۱۳۹۵ مجلس شورای اسلامی.
۱۸. قانون دیوان عدالت اداری، اصلاحی ۱۴۰۲/۲/۱۰ مجلس شورای اسلامی.
۱۹. قانون راجع به بیمه افراد کادر ثابت ارتش و ژاندارمری در مقابل حوادث ناشیه که به مناسبت انجام وظیفه رخ می‌دهد، مصوب ۱۳۳۵/۸/۲۷ مجلس شورای ملی.
۲۰. قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۲۱. قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح، مصوب ۱۳۸۲ مجلس شورای اسلامی.
۲۲. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی.
۲۳. قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی.

د) آرای مراجع قضایی و اداری

۱. دادنامه شماره ۱۰۸۴ مورخ ۱۳۹۴/۵/۱۱ شعبه ۲ هیئت حل اختلاف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران.
۲. دادنامه شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۷۹/۳/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
۳. دادنامه شماره ۱۴۵۷ مورخ ۱۳۹۷/۵/۱۰ شعبه ۱۴ هیئت تشخیص اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران.
۴. دادنامه شماره ۲۵۵۱ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۳ شعبه هفتم دیوان عدالت اداری.
۵. دادنامه شماره ۳۸۹ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲ شعبه ۱۱ اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران.
۶. دادنامه شماره ۶۷۲ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲۸ شعبه ۲ اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران.
۷. دادنامه شماره ۹۶۱۷۸۰ مورخ ۱۳۹۶/۶/۸ شعبه ۱۳ اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرق تهران.



Legal Challenges of Applying Severance Pay Employees: Subject of Article.37 of Law of Army of The Islamic Republic of Iran

Seyed Yasin Hosseini¹

Vali Rostami²

Mehdi Hadavand³

Abstract

Whereas full-time and contractual employment creates maximum obligation for government, using severance pay employees for performing definite or indefinite time work as one of the common methods of entering into service and methods of benefiting human workforce is anticipated in the Article 13 of Law of The Army of Islamic Republic of Iran. The most important channeling is time limitation of severance pay contracts, financial salary and benefits, insurance topic, references of investigating to contractual complains and violation and infringement of severance pay employees. The main question of this article is that What are the influences of aforesaid challenges on issue of entering into service in the army and related problems? According to descriptive and analytical findings of this research, time limitation leads to confusion for extending some contracts, legal challenges and financial benefits, ambiguity in paying fixed remuneration and insurance topics leads to lack of benefiting from unemployment insurance and finally decision of competent authorities for investigating to complains and infringements were always among controversial issues and in the way of solving aforesaid challenges, it is recommended for amending part of Article.37 of Law of The Army of Islamic Republic of Iran and executive by-law.

KeyWords: Applying, Severance Pay, Law of The Army of Islamic Republic of Iran, Disciplinary Boards.

1. PhD.student in , Public Law , Law, Theology and Political Science, olom tahghighat.tehran,iran. (Corresponding Author), seyedyasinhosseini@yahoo.com

2. Professor , Department of Public Law, Law and Political Science ,University of Tehran,iran. vrostami@ut.ac.ir

3. Assistant prof, Department of Public and international Law, Law and Political Science ,Allameh Tabatabai.tehran,iran. mehdihadavand@gmail.com