

یادداشتی بر رأی شماره‌های ۱۱۸ الی ۱۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت
اداری (ابطال شرط «تعهد کتبی مبنی بر ۱۰ سال خدمت بدون قید و شرط» در
دفترچه راهنمای ثبت نام آزمون استخدامی)

محمّدوزین کریمیان^۱

چکیده:

هدف از نگارش این مقاله، تحلیل و ارزیابی رأی ۱۴۰۱/۱/۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال شرط «تعهد کتبی مبنی بر ۱۰ سال خدمت بدون قید و شرط» در دفترچه راهنمای ثبت نام آزمون استخدامی دستگاه‌های اجرایی است. پس از بیان خلاصه دلایل و مستندات هیأت عمومی، رأی مورد اشاره با نقد هر دلیل در سه سطح دکترین، قوانین و رویه‌ها مورد تحلیل واقع شده است.

کلیدواژه‌ها: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، آزمون استخدامی دستگاه‌های اجرایی، تحلیل رأی.

اصولاً، شرایط استخدام در سازمانهای عمومی را می‌توان شامل شرایط عمومی استخدام در سازمانهای عمومی و شرایط اختصاصی استخدام در سازمانهای عمومی دانست. تمایزات در انواع و اقسام سازمانها و مشاغل و موقعیتهای (زمانی، مکانی و...) موجب شرایط اختصاصی استخدام است. علاوه بر این تمایزات که در دسته‌هایی از سازمانها، مشاغل و موقعیتهای مصداق دارد، هر شغل^۱ job نیز دارای شرایط احراز job qualification مخصوص خود است.

چنانچه دسته‌هایی از سازمانها و یا رشته‌ها و یا رشته‌هایی از مشاغل و یا در بعضی از موقعیتهای، به تشخیص قانون‌گذار، واجد آن چنان ابعاد، حساسیت و اهمیتی باشند که اقتضای «قانون» بودن شرایط اختصاصی آنها را بنماید، این شرایط به صورت «قانون» از سوی قانون‌گذار وضع می‌شود. وضع شرایط اختصاصی در مورد سایر سازمانها و یا رشته‌ها و یا رشته‌های مشاغل با مقامات و مدیران ذی‌صلاح قوه مجریه است. آیین و صلاحیت تعیین بعضی از این شرایط اختصاصی را قانون‌گذار وضع می‌کند و بدیهی است که باید از سوی قوه مجریه رعایت شود؛ و مقامات و مدیران قوه مجریه در قلمرو وظایف و اختیارات خود، شرایط اختصاصی سایر مشاغل را با روشی که درست و مناسب تشخیص می‌دهند، تعیین می‌کنند.

نتیجه ۱-۱: با اتکا به مبانی عملی- نظری بالا، تعیین همه انواع، اقسام و سطوح شرایط استخدام افراد برای مشاغل در قوانین و مقررات نه درست است و نه ممکن. بنابراین، نبود شرطی در قوانین و مقررات، به معنی منع گنجاندن آن شرط، از سوی مراجع، مقامات و مدیران دستگاههای اجرایی (در حدود اقتضای وظایف و اختیارات) نیست و البته شرط گنجانده شده فی حد ذاته نباید مغایر با ضوابط شرع و یا قوانین و مقررات ماهوی موضوع باشد.

۱-۲- در سطح قوانین: قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶ «شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرایی» را در ماده ۴۲ تعیین کرده است.^۲ علاوه بر آن ماده ۴۳ همین قانون مقرر می‌دارد:

۱. شغلها تجزیه و تحلیل job analysis، طبقه بندی job classification و ارزشیابی job invalidation می‌شوند. تجزیه و تحلیل شغل منتج به شرح شغل job description می‌شود، شرایط احراز شغل از ارکان شرح شغل است. طبقه بندی مشاغل منتج رشته‌های شغلی و رشته‌های شغلی (فرعی، اصلی) می‌شود.
۲. ماده ۴۲ - شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرایی عبارت است از:

«دستگاههای اجرایی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده (۴۲) این قانون داشته باشند، آن را ملاک عمل قرار دهند.»

این قانون «بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی» را از «وظایف و اختیارات» شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی قرار داده است (در ماده ۱۱۶). به موجب ماده ۷۰ این قانون «شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاههای اجرایی به تناسب وظایف پستهای قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره‌های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت

-
- الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.
- ب- داشتن تابعیت ایران.
- ج- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.
- د- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.
- ه- نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر.
- و- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش بینی شده است).
- ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
- ح- اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- ط- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- تبصره ۱- به کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.
- تبصره ۲- استخدام افراد در دستگاههای اجرایی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارتهای پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارتهای مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.
- تبصره ۳- استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.
- تبصره ۴- قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.
- تبصره ۵- به کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.

تعیین می‌گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می‌باشد.» و به موجب تبصره یک همین ماده «شرایط تصدی مشاغل عمومی که در بیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پستهای قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجرا به دستگاههای ذی ربط ابلاغ می‌گردد.»

ماده ۸ آیین‌نامه استخدام پیمانی، اصلاحی جلسه ۱۳۸۱/۵/۳۰ هیأت وزیران نیز مقرر می‌دارد: «استخدام به صورت پیمانی از طریق امتحان یا مسابقه و گزینش بر طبق ضوابط و مقررات مورد عمل در مورد استخدام رسمی صورت خواهد پذیرفت» و به موجب تبصره یک این ماده: «کلیه ضوابط و مقررات اداری و استخدامی مربوط به مستخدمین رسمی در مورد مستخدمین پیمانی نیز ملاک عمل می‌باشد، موارد استثنا در اعمال مقررات و ضوابط فوق با تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور امکان پذیر است.»

نتیجه ۱-۲: مقررات مربوط به تعیین شرایط استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری، و آیین‌نامه استخدام پیمانی، مبتنی بر مبانی نظری بالا است و لذا، بررسی این مقررات نیز به همان نتیجه ۱-۱ خواهد رسید: امکان گنجاندن شرطی که در قوانین و مقررات تعیین نشده است، از سوی مراجع، مقامات و یا مدیران دستگاههای اجرایی، در حدود اقتضای وظایف و اختیارات؛ و البته مغایر نبودن شرط با ضوابط شرع و قوانین و مقررات ماهوی موضوع.

۱-۳- در سطح رویه: در رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۸۴۱-۱۳۹۷/۹/۲۰ آمده است که وزارت آموزش و پرورش مجاز است به استناد بند (ز) ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و رعایت آیین‌نامه اجرایی مربوط، معیارهای توانایی جسمی و شرایط فیزیکی مناسب برای استخدام مشاغل از جمله میزان قد داوطلبان برای مشاغل آموزشی را تعیین کند و رأی شماره ۱۳۱۲-۱۳۹۷/۵/۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری موید این امر است.

اینک، اگر مقصود از «قوانین و مقررات عمومی کشور» در اولین دلیل هیأت عمومی، در این جا (در موضوع بند «ز» مورد اشاره)، **قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه** مورد نظر در بند «ز» ماده ۴۲ آن است، ظاهراً، میزان قد داوطلبان در هیچ‌یک از آنها تعیین نشده است ولی در عین حال، در وزارت آموزش و پرورش تعیین شده است و هیأت عمومی دیوان عدالت اداری هم این تعیین را مجاز دانسته است. حال، اگر تعیین این شرایط از سوی وزارت آموزش و پرورش،

وضع مقررہ عمومی دانسته شود- که «عمومی» بودن آن محل بحث است- مغایرتی با استدلال اول هیأت عمومی (در رأیی که این یادداشت روی آن نوشته می‌شود (شماره ۱۱۸ الی ۱۲۰)) ندارد؛ ولی اگر مقررہ عمومی دانسته نشود، وزارت آموزش و پرورش شرطی اختصاصی تعیین کرده است که در قوانین و مقررات عمومی کشور نبوده است و با توجه به مجاز دانستن این تعیین از سوی هیأت عمومی دیوان عالی کشور (آراء شماره ۱۸۴۱ - ۱۳۹۷/۹/۲۰ و ۱۳۱۲ - ۱۳۹۷/۵/۹)، چرا نمی‌تواند شرطی دیگر (که خلاف شرع و قانون نباشد) تعیین کند؟ از جمله شرط مورد بحث در رأی محل بحث این یادداشت.

نتیجه ۱-۳: در رویه عملی مورد تایید هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز شرطی هست که از سوی وزارت آموزش تعیین شده است، در حالی که در قوانین و مقررات عمومی کشور نبوده است.

۲- دلیل شماره ۲: این دلیل نیز در سه سطح دکترین، قوانین و رویه قابل نقد به نظر می‌رسد.

۲-۱- در سطح دکترین: در مورد حق انتقال، وضعیت کارمندان پیمانی مثل کارمندان رسمی نیست. حق انتقال کارمندان رسمی هم مطلق نیست - در مورد انتقال از سازمانی به سازمانی دیگر، موکول است به موافقت مدیران و مقامات ذیصلاح سازمان محل خدمت و سازمانی که کارمند تقاضای انتقال به آنجا را دارد؛ و در مورد انتقال درون سازمانی (از واحدی به واحدی دیگر)، موکول است به موافقت مدیران و مقامات همان سازمان محل خدمت کارمند متقاضی انتقال.

موافقت با تقاضای کارمند هم تنها در صورت فراهم بودن شرایط متعدد قانونی امکان پذیر است؛ مثل وجود پست سازمانی بدون متصدی که کارمند متقاضی انتقال شرایط احراز لازم برای تصدی آن پست را داشته باشد. در سازمان یا واحدی که کارمند تقاضای انتقال به آن جا را دارد و وجود اعتبار برای پرداخت حقوق او؛ و حتی در صورت فراهم بودن همه شرایط قانونی، موافقت موکول است به رعایت مصالح سازمانی.

در مورد کارمندان پیمانی، علی‌الاصول، محل خدمت باید مورد توافق متقاضی استخدام پیمانی و دستگاه استخدام کننده باشد و در پیمان نامه معین و مشخص شود. به این ترتیب، حق انتقال، موضوعاً، منتفی است و حتی مفهومیهای تقاضای انتقال و موافقت با انتقال در این جا صدق نمی‌کند و اگر کارمند پیمانی یا دستگاه محل خدمت او بخواهند محل خدمت دیگری را با

پیشنهاد یک طرف و توافق طرفین تعیین کنند، در واقع، قرارداد را تغییر می‌دهند یا آن را خاتمه می‌دهند (با رعایت شرایط پیمان نامه و مقررات امری حاکم بر استخدام پیمانی) و قرارداد دیگری می‌نویسند. واضح است که در اینجا، انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر که دارای شخصیت حقوقی مستقل باشند، موضوعاً منتفی است؛ و در مورد درون یک سازمان هم توافق سازمان محل خدمت، تنها در صورت فراهم بودن شرایط قانونی امر و رعایت مصالح سازمانی امکان‌پذیر است. نکته اساسی مربوط به بحث انصراف از حق، این است که تنها از حقی نمی‌توان انصراف داد که به موجب «حکم»، روی دیگر آن، تکلیف برای ذی‌حق باشد و بدیهی است که در مورد حق انتقال، چنین نیست.

نتیجه ۱-۲: حق انتقال کارمند پیمانی به سازمان دارای شخصیت حقوقی دیگر، موضوعاً، منتفی است و در درون همان سازمان نیز باید با توافق طرفین (کارمند- سازمان) باشد.

۲-۲- در سطح قوانین: قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۶، «انتقال» را یکی از «حالات» «کارمندان رسمی» دانسته است (ماده ۱۲۰) و در ماده ۱۲۱ مقرر کرده است که آیین‌نامه اجرایی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاههای اجرایی و... به پیشنهاد سازمان [امور اداری و استخدامی کشور] به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

در آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۲۱ و ماده ۱۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری [آیین‌نامه انتقال و مأموریت کارمندان] نیز سخنی از حق مطلق انتقال برای کارمندان به میان نیامده است.

نتیجه ۲-۲: در قانون مدیریت خدمات کشوری و [آیین‌نامه انتقال و مأموریت کارمندان]، سخنی از حق مطلق انتقال برای کارمندان نیست.

۲-۳- در سطح رویه عملی: در رویه عملی نیز حق مطلق انتقال برای کارمندان- یعنی بدون نیاز به فراهم بودن شرایط قانونی و موافقت مقامات و مدیران ذی‌ربط ذی‌صلاح - وجود ندارد.

نتیجه ۲-۳-: نبودن حق مطلق انتقال برای کارمندان، در رویه عملی.

۳- دلیل شماره ۳: در مورد دلیل شماره ۳ کافی است به این نکته توجه شود که اگر در قسمت تذکرات مهم دفترچه راهنمای ثبت نام عبارت (به شرط موفقیت در دوره و تمدید استخدام) آمده

باشد، این دلیل مورد نظر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مورد موضوع شکایت مطرح در این رأی هیأت عمومی، موضوعاً منتفی است.

دلایل و مستندات ارائه شده در رأی هیأت عمومی (شماره‌های ۱، ۲ و ۵ خلاصه شده در بالا) هم در این راستا ارائه شده اند که فارغ از مسأله مدت، گنجاندن چنین شرطی در فرآیند استخدام پیمانی قابل ابطال است.

نتیجه ۳: فارغ از موضوعیت داشتن یا نداشتن دلیل شماره ۳ در پرونده مورد رسیدگی هیأت عمومی دیوان، دلایل و مستندات ۱، ۲ و ۵ نیز متمرکز بر نفس الامر گنجاندن شرط تعهد محضری ندادن تقاضای انتقال در طول استخدام پیمان بوده است.

۴- دلیل شماره ۴: این که بر اساس آراء متعدد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، شرط ارائه تعهد محضری مبنی بر عدم تقاضای انتقال در مدت معین پس از شروع به خدمت، خلاف قانون تشخیص و ابطال شده است، برای مقامات و مدیران اداری در تنظیم شرایط استخدام لازم‌الاتباع است- حتی اگر تنها یک رأی بود نیز چنین بود. با وجود این، آیا هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز ملزم بوده است که همان گونه رأی دهد؟

پاسخ این پرسش در سه سطح نظری، قانونی و رویه عملی قابل جستجو است.

۴-۱- در سطح نظری: امکان دستیابی به نظرها و آراء جدید، امری است طبیعی و بر این مبنا حقی طبیعی وجود دارد.

در ساختارهای قانونی نیز معمولاً، این حق به رسمیت شناخته می‌شود. بر این مبنا، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز باید این اختیار را داشته باشد که در صورتی که به استدلالها، استنادها و نظرهای جدیدی رسید، اینها را در رأی خود منعکس سازد.

نتیجه ۴-۱: امکان طبیعی وقوع نظرها و رأیهای جدید و امکان حقوقی رسمیت و ترتیب اثر به نظر جدید و صدور رأی جدید.

۴-۲- در سطح قانون: به موجب ماده ۹۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۲ «چنانچه مصوبه‌ای در هیأت عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رأی هیأت عمومی در مصوبات بعدی، الزامی است...» اما در این قانون حکمی مبنی بر الزام تقید هیأت عمومی به نظرهای قبلی خود، به نظر نرسید.

نتیجه ۴-۲: توجه به ضرورت رسمیت و ترتیب اثر به نظر و رأی جدید.

۴-۳- در سطح عملی: پژوهش سطح عملی، مستلزم استقراء موارد احتمالی است که هیأت عمومی از نظر قبلی خود عدول کرده باشد.

نتیجه ۴: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، در صدور رأی جدید روی یک موضوع، منطقی باید بتواند استدلالها و استنادها و رأیی متفاوت با رأی(های) قبلی ارائه دهد و در قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، حکمی مبنی بر الزام به تقید هیأت عمومی به نظرهای قبلی خود، به نظر نرسید.

۵- دلیل شماره ۵: در رأی مورد نظر در یادداشت حاضر، با استناد به رأی شماره ۲۲۴-۱۳۸۵/۴/۱۸، آمده است که وضع قواعد آمره در باب شرایط استخدام افراد در واحدهای دولتی و عمومی از وظایف و اختیارات قوه مقننه یا ماذون از قبل قانون گذار است. در اینجا، این پرسش مطرح می شود:

آیا شرط ارائه تعهد نامه محضری برای خودداری از تقاضای انتقال، در فرایند استخدام پیمانی (در دفترچه راهنمای ثبت نام) قاعده ای آمره است؟
و آیا وزیر را (اگر چنین شرطی با دستورالعمل او در دفترچه راهنمای ثبت نام گنجانده شده باشد) را میتوان ماذون از قبل قانون گذار دانست؟

۵-۱- در سطح نظری: وزیران، عالی ترین مقامات اداری کشور و مدیران سازمانهای اصلی دولت (وزارتخانهها) هستند و وظیفه دارند که امور وزارتخانه را مطابق قانون و در جهت کارایی efficiency و اثربخشی effectiveness اداره کنند و در مقابل ملت (نمایندگان مردم در قوه مقننه) مسؤول هستند باید پاسخگو باشند. این وظیفه، مقتضی اختیار مناسب است؛ به ویژه، اختیار حل مسائل. اگر مسأله ای مثل تقاضای بیش از حد تعادل برای انتقال از سوی کارمندان حادث شود، وزیر باید راه حل آن را بیابد. البته، این راه حل نباید با قانون مغایر باشد.

نتیجه ۵-۱: وزیر از نظرگاه اصول حقوق اساسی و حقوق اداری، اختیار حل مسائلی که در اداره امور وزارتخانه حادث می شود را دارد و البته، راه حل، نباید مغایر قانون باشد.

۵-۲- در سطح قانون: قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در راستای مبنای نظری تبیین شده در بالا، در اصل یکصد و سی و هشتم مقرر کرده است: «...هر یک از وزیران نیز در حدود

و وظایف خویش و مصوبات هیأت وزیران حق وضع آیین نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد...».

به موجب اصل یکصد و سی و هفتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، «هر يك از وزیران مسوول وظایف خاص خویش در برابر رئیس جمهور و مجلس است و در اموری که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مسوول اعمال دیگران نیز هست» و به موجب اصل هشتاد و هشتم^۱ در هر مورد که هر یک از نمایندگان از وزیر مسوول درباره یکی از وظایف او سوال کند، وزیر موظف است ظرف ده روز در مجلس حاضر شود و به سوال جواب دهد. به علاوه به موجب بند یک اصل هشتاد و نهم، نمایندگان مجلس شورای اسلامی می‌توانند در مواردی که لازم می‌دانند هیأت وزیران یا هر یک از وزراء را استیضاح کنند. استیضاح وقتی قابل طرح در مجلس است که با امضای حداقل ده نفر از نمایندگان به مجلس تقدیم شود...

نتیجه ۵-۲- وزیر از نظر اقتضای اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به اقتضای وظایف، اختیارات و مسؤولیتهای خود، می‌تواند روشهای مناسب را- به ویژه برای حل مسائل وزارتخانه- اتخاذ کند و کافی است که این راه حلها مغایر قانون نباشد.

۵-۳- رویه عملی: آنچه انچه در رأی شماره ۱۸۴۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز منعکس شده است، وزارت آموزش و پرورش مجاز است که میزان قد داوطلبان برای مشاغل آموزشی را تعیین کند. فارغ از ماجرای مورد رسیدگی در دیوان، عبارت «وزارت آموزش و پرورش مجاز است» به این معناست که هر مرجع، مقام و یا مدیر ذی صلاح در وزارت آموزش و پرورش مجاز است. به بیان دیگر، چنین به نظر می‌رسد که نمی‌توان عبارت نقل شده را به این صورت محدود کرد: وزیر آموزش و پرورش مجاز است.

۱. اصل هشتاد و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران: در هر مورد که حداقل يك چهارم کل نمایندگان مجلس شورای اسلامی از رئیس جمهور و یا هر يك از نمایندگان از وزیر مسوول، درباره یکی از وظایف آنان سؤال کنند، رئیس جمهور یا وزیر موظف است در مجلس حاضر شود و به سؤال جواب دهد و این جواب نباید در مورد رئیس جمهور بیش از يك ماه و در مورد وزیر بیش از ده روز به تأخیر افتد مگر با عذر موجه به تشخیص مجلس شورای اسلامی.

ممکن است این گونه پاسخ داده شود که این «مجاز» بودن، مقید به رعایت آیین‌نامه بند (ز) ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری است. در جواب باید گفت که البته هر شرط دیگری نیز باید با رعایت قوانین و مقررات کشور باشد و در رأی هیأت عمومی - که این یادداشت در آن نوشته می‌شود - نیامده است که شرط موضوع این رأی، دقیقاً، با کدام ماده از کدام قانون یا آیین‌نامه مغایر است.

در اینجا شایسته است که در مورد تمایز شرط میزان قد داوطلبان با شرط ندادن تقاضای انتقال به صورت موقت قدری تفکر و تأمل شود:

قد داوطلب استخدام، امری طبیعی و خارج از اراده او است؛ در حالی که تصمیم‌گیری راجع به پذیرفتن شرط ندادن تقاضای انتقال، امری است ارادی و در قلمرو تصمیم‌گیری او. به علاوه، مدت، در مورد شرط قد داوطلب، موضوعاً منتفی است، در حالی که پذیرفتن شرط ندادن تقاضای انتقال، با مدت است - یعنی محرومیت بلا مدت نیست.

حال، چگونه است که وزارت آموزش و پرورش بتواند شرط میزان قد را بگذارد ولی شرط ندادن موقت تقاضای انتقال را نتواند قرار دهد؟!

نتیجه ۳-۵: نباید رویه عملی تعیین (از سوی وزیر) روش نا مغایر با قانون، در جایی موجه و در جایی نا موجه جلوه کند.

نتیجه: در این جا، نتایج به دست آمده در تحلیلهای صورت گرفته در بالا، به صورت خلاصه باز تنظیم می‌شود:

- نبود شرطی برای استخدام در قوانین و مقررات، به معنای منع گنجاندن آن شرط از سوی مراجع، مقامات و مدیران ذی‌صلاح نیست و البته نباید مغایر قانون باشد. در قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه استخدام پیمانی نیز حکمی مغایر این نظر یافت نشد. در رویه عملی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز چنین شرطی مجاز دانسته شده است.

- انتقال کارمند پیمانی به سازمان دیگر دارای شخصیت حقوقی، موضوعاً منتفی است و انتقال درون سازمانی او نیز مقتضی توافق با کارفرما است. حق مطلق انتقال (به این معنا که هر وقت خواست به هر واحد یا سازمان دیگر منتقل شود) حتی برای کارمندان رسمی دولت، نه در قانون پیش‌بینی شده است و نه در رویه عملی.

- این که ممکن است مدت زمان خدمت کارمند پیمانی به ۱۰ سال نرسد نیز به این معناست که ممکن است شرط، موضوعاً منتفی شود و لذا نمی‌توان آن را دلیل ابطال شرط گرفت.

- این که «بر اساس آراء متعدد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از جمله... شرط ارائه تعهد محضری مبنی بر عدم تقاضای انتقال به مدت معین پس از شروع به خدمت خلاف قانون تشخیص و ابطال شده است» مانع اتخاذ نظر جدید از سوی هیأت عمومی نیست.

- وزیر می‌تواند به اقتضای وظایف خود و برای حل مسائل وزارتخانه تحت مدیریت خود روشی را که مغایر قانون نباشد برگزیند و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز برای او این اختیار و مسؤولیت را قائل است.

قوانین و مقررات مورد استناد در این یادداشت:

- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۵۸ با اصلاحات ۱۳۶۸.
- قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، مصوب ۱۳۹۲.
- آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع تبصره ماده ۶ قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۶۸/۰۶/۰۱ هیأت وزیران و اصلاح آن مصوب ۱۳۸۱/۰۵/۳۰ هیأت وزیران.

A note on the General Board of the Administrative Court of Justice Decisions numbers 118 to 120.

Mohammad Vazin Karimian¹

The purpose of writing this article is to analyze and evaluate the decision of April 9, 2022 of the General Board of the Administrative Court of Justice regarding the annulment of a condition regarding "written commitment of 10 years of doing service without any condition" mentioned in the manual for the registration of the recruitment exam held by executive bodies.

After summarizing the evidence and legal grounds used in the decision of General Board, the aforementioned decision has been analyzed by criticizing evidence on three levels of doctrine, laws and judicial precedents.

KeyWords: *The General Board of the Court of Administrative of Justice, the employment exam held by administrative bodies, analysis of the decision.*

1. Associate Professor at the University of Judicial Science and Administrative Services,
(Email: mv_karimian@ujsas.ac.ir)