

نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های خاص در حقوق اداری ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری

زهرا دانش‌ناری^۱

روشنک صابری^۲

چکیده

امروزه، بهره‌مندی از مرخصی به عنوان یکی از حقوق معنوی کارکنان نظام اداری و نیز کارگران، در همه کشورهای مورد پذیرش قرار گرفته است. بر این اساس در نظام حقوقی ایران، علاوه بر شناسایی مرخصی‌های عمومی که در قانون مدیریت خدمات کشوری به عنوان قانون عام حاکم بر نظام اداری، تقریر یافته و شامل مرخصی‌های استحقاقی، استعلاجی و بدون حقوق می‌گردد، در برخی قوانین دیگر نیز مرخصی‌های خاصی برای برخی کارکنان با توجه به وضعیت کاری آنان، محل اشتغال و یا جنسیت مورد پیش‌بینی قرار گرفته است. مرخصی‌های مورد بحث در این پژوهش، عبارتند از مرخصی مندرج در قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی، مرخصی مندرج در قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت و نیز مرخصی زایمان. در خصوص هر یک از مرخصی‌های مورد نظر، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نظارت قضایی، اقدام به صدور آرای وحدت رویه‌ای نموده است که حدود و ثغور مشمولین قوانین مارالذکر را مشخص می‌نمایند و به ابهامات موجود در این راستا پاسخ می‌دهند. نظر به این که آرای وحدت رویه در حکم قانون بوده و یکی از منابع مهم حقوق اداری به شمار می‌آیند، لذا شناسایی و بررسی آرای وحدت رویه مذکور، به شناسایی نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های مورد بحث، کمک شایانی نموده و گامی به سوی بهبود نظام مرخصی‌ها شمرده می‌شود که در مقاله حاضر بدان پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: حقوق اداری، دیوان عدالت اداری، رویه قضایی، مرخصی.

۱. دانش آموخته دوره دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق، پردیس فارابی دانشگاه تهران، zdanesh@ut.ac.ir

۲. استادیار، گروه حقوق، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان. (نویسنده مسئول)، r.saberi@azaruniv.ac.ir

مقدمه

حق اشتغال به مثابه حق بشری؛ در جهان امروز از بدیهی‌ترین حقوق انسان‌ها به شمار می‌آید. بنابر آموزه‌های دینی و همچنین اسناد حقوق بشری هر انسانی حق اشتغال به شغل دلخواه و مناسب خود را دارد. در سیره پیامبر اکرم (ص) بر ضرورت داشتن شغل و فضیلت آن تأکید شده و همواره انسان بیکار سرزنش گردیده است. همچنانکه می‌فرمایند: «الْكَادُّ عَلَى عِيَالِهِ مِنْ خَلَالِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» کسی که برای تأمین معاش خانواده‌اش از راه حلال تلاش می‌کند، همانند مجاهد در راه خداست.^۱ همچنین بر اساس ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هرکس حق دارد کار کند و کار خود را آزادانه انتخاب کند». قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز طی اصولی چند، به تضمین حق بر کار پرداخته است. در این راستا اصل ۲۸ مقرر داشته: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند» مضافاً بند ۲ و ۴ اصل ۴۳ بر «تأمین شرایط و امکانات کار برای همه و رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین» تأکید نموده است.

لزوم تأمین خدمات عمومی در زندگی اجتماعی، منجر به تأسیس نظریه خدمات عمومی شده است تا جایی که امروزه میزان و چگونگی برآورده کردن نیازهای همگانی نشان از شایستگی بقای دولت دارد و حتی برخی اعتقاد دارند که مشروعیت دولت از میزان خدماتی که ارائه می‌دهد نشأت می‌گیرد. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت خود را موظف به تأمین خدمات عمومی همچون آموزش و پرورش، تأمین اجتماعی، خدمات بهداشتی، درمانی و بیمه، تأمین نیازهای اساسی از قبیل خوراک و پوشاک و مسکن و... کرده است. تعهد به برآورده ساختن نیازهای اساسی و همگانی در قانون اساسی، حاکی از آن است که فلسفه وجودی دولت در حقوق اداری ایران، به ویژه نظریه خدمات عمومی است.^۲ این نظریه همواره بر اصولی استوار است که پایه و اساس حقوق اداری را تشکیل می‌دهند؛ از جمله مهمترین اصول حاکم بر خدمات عمومی، اصل ثبات و استمرار است؛ اصلی که در محتوای خود بر تداوم و عدم ایجاد وقفه در ارائه خدمات عمومی تأکید

۱. ابن بابویه، محمد بن علی، من لا یحضره الفقیه، دارالکتب الاسلامیه، جلد سوم، ۱۳۴۳ ش، ۱۳۹۰ ق، ص ۱۶۸

۲. حبیب‌نژاد، سید احمد؛ عبدالمحمدی، فرزانه، نظام حقوقی شایسته حاکم بر تعطیلات در جمهوری اسلامی ایران، مجله مطالعات گردشگری، ۱۳۹۷، شماره ۱۱، ص ۵۹

می‌نماید. لیکن بایست به این نکته نیز توجه داشت که فرد مستخدم یک انسان عادی است و نمی‌تواند بدون وقفه همچون یک ماشین به فعالیت بپردازد و بر همین اساس گاه ممکن است در حالت مرخصی قرار بگیرد. از این‌رو مرخصی به عنوان یک حق برای کارمندان نظام اداری در قوانین مختلف به رسمیت شناخته شده است.

به دیگر سخن، هر کارمندی به عنوان انسان دارای حقوق غیر مادی (معنوی) متعددی از جمله حفظ و رعایت حرمت و کرامت انسانی است، لیکن حق بر مرخصی به عنوان شکل خاصی از حقوق غیرمادی مستخدمان، در قرن بیستم در نظام‌های حقوقی مختلف برای کارمندان به رسمیت شناخته شد که فلسفه وجودی آن، استراحت و تجدید قوای کارمندان و گاه دادن فرصت به کارمند برای رسیدگی به مسائل شخصی، برای ایام بیماری و... است.^۱ در اصل چهل و سوم قانون اساسی ایران، بر تنظیم ساعات کار به گونه‌ای که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد، تأکید شده است.

نظام حقوقی ایران به ویژه حقوق عمومی، بیشتر ریشه در نظام حقوقی فرانسه دارد و نخستین قانون استخدام ایران از کشور فرانسه گرفته شده است؛ با این که قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ۱۳۴۵، غالباً از حقوق آمریکا اقتباس شده بود، لیکن باید اذعان داشت، هنوز هنجارهای حقوق عمومی و حقوق استخدامی فرانسه بر حقوق اداری و استخدامی ایران حاکم است.^۲ این موضوع را می‌توان از نظام دوگانه موجود در حقوق فرانسه و ایران برداشت نمود. توضیح آنکه، در نظام یگانه، سیستم وحدت دادگاه‌های اداری و قضایی و نیز حقوق استخدامی واحد برقرار است. به این معنی که دستگاه‌های اداری، تابع همان قانونی هستند که اشخاص خصوصی از آن تبعیت می‌کنند.^۳ در فرانسه این روش به کار گرفته نشده است. چون اغلب مسئولان سازمان‌های کشوری و حقوقدانان بر این باورند که مسائل مربوط به خدمت در سازمان‌های عمومی همانند خدمت در مؤسسات خصوصی نیست. از این رو، مستخدمان دولت، مشمول قوانین استخدامی و رژیم

۱. امامی، محمد؛ استوارسنگری، کورش، حقوق اداری، جلد اول، چاپ چهارم، نشر میزان، ۱۳۸۸، ص ۲۴۳

۲. ابوالحمد، عبدالحمید، حقوق اداری ایران، جلد دوم، چاپ هفتم، نشر توس، ۱۳۸۳، ص ۶۳

۳. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، چاپ یازدهم، نشر سمت، ۱۳۸۵، ص ۴۹

حقوقی جداگانه‌ای گردیده‌اند که متمایز از مقررات حقوق کار حاکم بر بخش خصوصی است.^۱ بنابراین در خصوص مرخصی نیز قواعد حاکم بر آن در بخش خصوصی و بخش عمومی متفاوت هستند و این همان نظام دو گانه‌ای است که کشور ایران به تأسی از فرانسه آن را در قوانین خود لحاظ نموده است.

بر این مبنا، حقوق استخدامی مستخدمین دولت، متضمن مسائل، ابهامات و تعارض‌های بسیاری بوده و طرح این ادعا که یکی از پیچیده‌ترین مسائل حقوق عمومی و به طور اخص حقوق استخدامی است، ادعای گزافی نخواهد بود؛ چرا که این موضوع ابعاد مختلف و متفاوتی را دربر گرفته و همچنین به علت فراوانی قوانین و مقررات، فهم آن با دشواری همراه شده است.^۲ یکی از ابعاد مورد بحث در حقوق استخدامی، نظام حقوقی حاکم بر مرخصی‌های خاص در حقوق اداری ایران می‌باشد که علی‌رغم اهمیت وافر آن مورد توجه نبوده‌اند. گفتنی است، در برخی کتب حقوق اداری، نویسندگان به تحلیل و بررسی مرخصی‌های مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری (مرخصی استحقاقی، استعلاجی و بدون حقوق) پرداخته‌اند، لیکن مرخصی‌های خاص که در قوانین خاص مورد توجه قانونگذار قرار گرفته‌اند، کمتر مورد تعمق و تفحص قرار گرفته‌اند مرخصی‌های مورد نظر، ناظر بر وضعیت خاص کارمندان است که قانونگذار آنها را بسته به شرایط ویژه در نظر گرفته‌است. فلذا منابع حقوق استخدامی در زمینه مورد بحث فقیر است. این در حالیست که مرخصی‌های خاص یکی از دعاوی مطروحه و قابل توجه در دیوان عدالت اداری به شمار می‌آید و از این جهت برای تتبع عمیق‌تر در موضوع حاضر بر آرای صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری توجه ویژه‌ای صورت گرفته و همین امر اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر را نمایان می‌سازد. در این میان پرسش اصلی آن است که در آرای وحدت رویه صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، قلمرو مشمولین قوانین مورد بحث و مرخصی‌های مندرج در آن‌ها به چه نحو مورد شناسایی قرار گرفته است؟ در این راستا با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی به بررسی هر کدام از مصادیق مرخصی‌های خاص و

۱. رنجبری، ابوالفضل، بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی، مجله فقه و حقوق اسلامی، ۱۳۹۱، شماره ۵، ص ۵۱

۲. کرمی، حامد؛ گودرزی، مهدی، تحلیل حقوقی قرارداد خرید خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر آرای دیوان عدالت اداری، فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۲، ۱۳۹۹، شماره ۴، ص ۸۰

آرای وحدت رویه موجود در زمینه آن‌ها پرداخته شده تا بتوان به تدوین نظامی دقیق‌تر، مطلوب‌تر و شایسته‌تر در این خصوص دست یافت.

گفتار اول. رویه قضایی

در حقوق، منظور از رویه، تصمیم دادگاه در گذشته است که به عنوان راهنمایی برای تصمیم جدید دادگاه قرار می‌گیرد. بر این مبنا، رویه نوعی استفاده از تجربه‌های گذشته در رسیدگی قضایی است. این تعبیر یادآور جمله معروف وندل هولمز است که می‌گوید: «حیات حقوق نه منطقی بلکه تجربی بوده است»^۱.

با این وصف، اساس و پایه رویه قضایی، رأی دادگاه است. تصمیم ارادی یک مقام رسمی به نام قاضی که بر طبق تشریفات مقرر در قانون در مقام رسیدگی به یک دعوا و اختلاف معین صادر می‌شود، رأی نام دارد. پرسشی که مطرح است، اینکه چگونه رأی دادگاه به رویه تبدیل می‌شود؟ تحلیل نخست این است که کثرت آرا عامل اصلی تشکیل رویه قضایی است. تحلیل دوم این است که چون رأی دادگاه تبدیل به عادت می‌شود، همین عادت عامل اصلی تشکیل رویه قضایی است.^۲

رویه قضایی از سویی نقص ناشی از عدم انعطاف قانون اساسی نسبت به مسائل اجتماعی جدید و از سوی دیگر، پراکندگی و نارسایی قوانین عادی و نیز تورم مقررات‌گذاری گاه متعارض دولت را جبران می‌کند و قوانین متعارض را با اموری که برای قانونگذار قابل پیش‌بینی نبوده است، سازگار می‌کند.^۳

نظام حقوق اداری ایران بر اثر نارسایی و پراکندگی قوانین در موارد زیادی دچار تشتت و آشفتگی بوده و در برخی موارد قوانین، توانایی تعیین موضوع را ندارند. در این وضعیت، نقش قاعده‌گذار قضایی و بالتبع رویه قضایی اهمیت ویژه خود را نمایان می‌سازد. فلذا، دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نظارت قضایی بر سازمان‌های اداری کشور، با رویه قضایی پویا و متحول که در شرایط عدم

۱. وکیلان، حسن، جایگاه رویه قضایی و قانون به عنوان منابع حقوق در دکتترین حقوقی، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، دوره ۱۹، ۱۳۹۷، شماره ۵۷، ص ۶۱

۲. اسلامی پناه، علی، رویه قضایی به منزله منبع حقوق، مجله تحقیقات حقوقی، دوره ۲۱، ۱۳۹۷، شماره ۸۴، ص ۲۴۷

۳. حسنونند، محمد؛ اکبری، مینا، گذار از قاعده تقنینی به قاعده‌گذاری قضایی در رویه قضایی دیوان عدالت اداری با تأکید بر حقوق استخدامی، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۴، ۱۳۹۹، شماره ۱۱۲، ص ۹۲

حضور قانون عام اداری و عدم اشاره قانون اساسی به اصول جدید راهگشا خواهد بود، می‌تواند منجر به ارائه اصول و حقوق جدید به ویژه در حقوق اداری شود.^۱

در خصوص موضوع مقاله حاضر نیز، با توجه به پراکندگی و ابهام در قوانین موجود در زمینه اعطای مرخصی‌های خاص، مراجعه به رویه قضایی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و بررسی و تحلیل آرای وحدت رویه در این باب، ضروری می‌نماید تا بتوان به نحو بهتر و شایسته‌تری با مقررات مربوط به مرخصی‌های مورد بحث، آشنایی پیدا کرد و فهم روشنی از مطلب به دست آورد.

گفتار دوم. مرخصی مندرج در قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی

پیداست، رفع بی‌عدالتی‌های اجتماعی از اهداف مهم نظام اسلامی است و بالتبع برقراری عدالت اجتماعی در مناطق محروم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.^۲ بر این مبنا، توجه به مناطق محروم و برنامه‌ریزی جدی برای محرومیت‌زدایی، با پیروزی انقلاب اسلامی در حد نسبتاً چشم‌گیری مطمح نظر بوده است. تلاش برای رفع مشکلات مربوط به زیرساخت‌های توسعه، لحاظ کردن سهمیه مناطق در کنکور سراسری، ایجاد مراکز شبانه‌روزی در مناطق روستایی، اولویت دادن به استخدام نیروهای بومی، اعمال سیاست‌های تشویقی از سوی دولت برای شاغلان مناطق محروم از جمله مرخصی، اختصاص اعتبارات خاص محرومیت‌زدایی، از جمله سیاست‌هایی بود که با هدف محرومیت‌زدایی از جانب دولت اعمال گردید.^۳

در کنار این امر، جذب و تأمین نیروی انسانی شاغل در مناطق محروم، دور افتاده و جنگ‌زده، همواره از مسائل پر اهمیت و چالش برانگیز نظام مدیریتی کشور به شمار می‌آید. جذب و تأمین

۱. حسنونند، محمد؛ اکبری، مینا، منبع پیشین، صص ۹۱-۹۲

۲. عیسوی، محمود؛ محمودی، اعظم، اوراق استصناع و تأمین مالی خرد در مناطق محروم، معرفت اقتصاد اسلامی، سال ششم، ۱۳۹۴، شماره ۱۲، ص ۸۹

۳. معتمدی، عبدالله، بررسی عوامل مرتبط به نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم، نامه علوم اجتماعی، ۱۳۸۴، شماره ۲۶، ص ۱۷۵

نیروی انسانی، فرآیند یافتن و درگیر شدن افراد در سازمان مورد نظر است؛^۱ به زعم صاحب‌نظران علوم اداری، نظام جذب مشتمل بر مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و گزینش می‌باشد.^۲ بررسی محیط کار در سازمان‌ها از عوامل مهم در فرآیند جذب نیروی انسانی است؛ در این طریق همواره بر اهمیت و چگونگی ایجاد محیط کار مناسب و کارا چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی برای نیروی انسانی تأکید می‌شود. پر واضح است که شرایط کار مطلوب به عنوان عاملی مؤثر، می‌تواند موجب جذب و به کارگماری سریع‌تر و راحت‌تر نیروی انسانی در سازمان گردد.^۳

از این‌رو در مناطق محروم، دور افتاده و جنگی که دافعه بیشتری برای نیروی انسانی جهت اشتغال دارند، بایست به فاکتورهای ایجاد جاذبه برای نیروی انسانی در این نواحی اندیشید. قانونگذار ایرانی با بهره‌گیری از نظریات اندیشمندان علوم اداری در تاریخ ۱۳۶۷/۱۲/۷ به وضع قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی^۴ مبادرت ورزید؛ در این طریق، یکی از مزایایی که برای کارکنان شاغل در مناطق محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مورد پیش‌بینی قرار گرفت، «فوق‌العاده جذب و مرخصی مناطق محروم» است. در این خصوص ماده ۲ قانون جذب مقرر داشته است: «مستخدمین مشمول ماده ۱ علاوه بر مرخصی استحقاقی که بر اساس مقررات مربوط، به آنان تعلق می‌گیرد به نسبت مدت خدمت در نقاط مزبور حق استفاده از یک ماه مرخصی در ازای هر سال خدمت با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط را خواهند داشت. استفاده از این مرخصی نیز با موافقت دستگاه ذیربط امکان‌پذیر است. در صورتی که مستخدم از تمام یا قسمتی از این مرخصی استفاده ننماید حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به آن در خاتمه هر سال تقویمی به وی پرداخت خواهد شد». اکنون به شرح و تحلیل این موضوع می‌پردازیم.

۱. تیموری، نازنین و همکاران، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۰، ۱۳۹۷، شماره ۳۲، ص ۷۶

۲. رک. به: دقتی، عادل و همکاران، زمینه‌های جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۳۹۶، شماره ۳۷، ص ۱۶۰

۳. عباسپور، عباس، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، رویکردها، فرایندها و کارکردها، چاپ دهم، نشر سازمان سمت، ۱۳۹۵

۴. به جهت رعایت اختصار، در ادامه، قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی با عنوان قانون جذب آورده شده است.

بند اول. مشمولین قانون

به موجب ماده ۱ قانون جذب، مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی که در نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی انجام وظیفه می‌کنند، مشمول این قانون هستند.

قانونگذار در ماده ۱ قانون مزبور، ارکان و کلیات مشمولین قانون را مقرر داشته است؛ لیکن در مقام اجرا برخی ابهامات موجود، منجر به طرح دعوی در دیوان عدالت اداری گردیده که برای تأمین توقعات اجرایی قضیه، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بعضاً مبادرت به صدور آراء وحدت رویه در موضوع ما نحن فیه نموده و به تدبیر امور اختلافی پرداخته است.

همچنانکه، در رأی وحدت رویه شماره ۳۸۲ و ۳۸۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۵، که در مقام تعارض آرای صادره از شعب دیوان صادر گردیده، بر این امر تصریح شده است: «به موجب مادتين ۱ و ۲ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی که در مقام جذب و نگهداری مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی شاغل در نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی انشاء شده و اعطای یک ماه مرخصی در آن تجویز گردیده است و با توجه به ماده ۱۲ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در باب شمول ضوابط و مقررات قانون مزبور، به مطلق دستگاه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و شهرداری‌ها که دارای مقررات خاص استخدامی می‌باشند، دادنامه‌های صادره مبنی بر شمول قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مصوب ۱۳۶۷، به کارمندان شرکت دولتی راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران، صحیح تشخیص داده می‌شود.» فلذا مطابق با رأی مذکور، کارمندان شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران، مشمول قانون جذب و متعاقباً مشمول استفاده از امتیاز مرخصی مرقوم در قانون جذب هستند.

در خصوص برخی دستگاه‌های دیگر نیز، به موجب رأی وحدت رویه شماره ۳۲۸ مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، باید گفت، بعضی دستگاه‌های اجرایی مانند شهرداری‌ها و نیز جمعیت هلال احمر به موجب قوانین خاص از حیث استخدامی تابع قانون استخدام کشوری شناخته شده‌اند و چون مشمول قانون استخدام کشوری شناخته شده‌اند، بنابراین کارکنان این نهادها نیز مشمول قانون جذب و بالتبع مشمول استفاده از مرخصی مندرج در قانون جذب می‌باشند.

مضافاً، در دادنامه شماره ۷۵ الی ۷۸ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در مقام تعارض میان آرای صادر شده از شعب دیوان صادر گردیده، هیئت عمومی دیوان، شمول قانون جذب را در مورد شرکت‌هایی مانند شرکت زغال سنگ، شرکت ملی فولاد ایران، به این دلیل که دارای مقررات خاص استخدامی هستند، مورد پذیرش قرار نداده است.

همچنانکه، در رأی وحدت رویه شماره ۲۳۴ مورخ ۱۳۸۸/۳/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، در خصوص مشمولین قانون جذب، قضات هیئت عمومی دیوان با توجه به مقتضیات قانونی، به اصدار رأی پرداخته‌اند؛ بدین بیان: «امتیازات پیش‌بینی شده در این قانون، مخصوص مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی است. بنابراین دستگاه‌هایی که دارای مقررات خاص استخدامی هستند، مانند قضات، کارمندان جهاد، سازمان بنادر و کشتیرانی، فولاد خوزستان، سازمان تامین اجتماعی از شمول قانون جذب و امتیازات آن مستثنی می‌باشند.» در ادامه، هیئت عمومی دیوان به موجب دادنامه شماره ۷۴ مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۸ که در مقام ابطال نظریه‌های صادره از سوی مدیرکل حقوقی سازمان امور اداری و استخدامی کشور و مدیرکل حقوقی معاونت حقوقی امور مجلس و ریاست جمهوری صادر گردیده، بیان داشته است: «با توجه به این که قضات از لحاظ استخدامی مشمول مقررات استخدامی خاص و از جمله قانون نقل و انتقال دوره‌ای قضات مصوب سال ۱۳۷۵ هستند و در ماده ۴ قانون مذکور مزایای مورد نظر برای قضات شاغل در مناطق محروم در نظر گرفته شده است، بنابراین تعمیم حکم مقرر در قانون جذب به قضات و جاهت قانونی ندارد.»

بدین ترتیب، با توجه به مفاد قانون جذب و به ویژه آرای وحدت رویه صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص مشمولین امتیاز مرخصی مندرج در قانون جذب، اصل بر این است که کلیه مشمولین قانون استخدام کشوری و شاغلین در شرکت‌های دولتی مشمول مرخصی مندرج در قانون جذب می‌باشند. ناگفته نماند در سال ۱۳۸۶ قانونگذار با هدف یکپارچه‌سازی مقررات استخدامی در بخش دولتی، قانون مدیریت خدمات کشوری را به تصویب رساند که به موجب ماده ۱۲۷ قانون مارالذکر، قانون استخدام کشوری در موارد مغایر نسخ گردید، بنابراین در شرایط کنونی، به نظر می‌رسد، مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری که جایگزین قانون استخدام کشوری شده است، از مزایای مندرج در قانون جذب بهره‌مند می‌گردند و مستثنیات قانون مدیریت خدمات

کشوری که در ماده ۱۱۷ و تبصره‌های آن مشخص شده‌اند از شمول قانون جذب مستثنی هستند. فی‌المثل، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شرح دادنامه شماره ۷۴ مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۸، صراحتاً قضات را که به موجب ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی از قانون اخیرالذکر هستند، از شمول قانون جذب نیز مستثنی نموده است.

شایان ذکر است، با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، هدف تدوین قانونی جامع برای حل مشکلات نظام اداری بود تا از تشتت و پراکندگی قوانین موجود در خصوص نظام اداری کاسته شود.^۱ لیکن، قید مستثنیات فراوان در این قانون و به دنبال آن تصویب قوانین خاص و شمولیت آن‌ها بر تعدادی چند از دستگاه‌های دولتی، با هدف اولیه قانونگذار هم‌خوانی نداشته و آن را نقض نموده است. چنین پراکندگی و عدم انسجام را از سردرگمی در شمولیت قانون جذب می‌توان برداشت نمود. چرا که شمولیت آن نسبت به برخی دستگاه‌ها و در نتیجه مستثنی دانستن دستگاه‌های دیگر از آن در برخی موارد مبنای منطقی نداشته و این امر در آرای دیوان نیز نمود یافته است. به نحوی که شرکت راه آهن را به عنوان یک شرکت دولتی مشمول قانون جذب کرده لیکن شرکت زغال سنگ که ماهیت دولتی دارد از آن مستثنی دانسته شده است.

بند دوم. شرایط بهره‌مندی

با توجه به قانون جذب، شرایط بهره‌مندی از مرخصی را می‌توان به ترتیب ذیل دانست:

- شخص مستخدم رسمی یا پیمانی مشمول قانون استخدام کشوری یا مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی باشد؛

به این ترتیب باید گفت، کارکنان قراردادی و شرکتی از شمول قانون مزبور خارج هستند.

- اشتغال به صورت تمام وقت باید باشد؛

فلذا اشتغال پاره‌وقت مانع بهره‌مندی از مرخصی مندرج در این قانون می‌گردد.

- محل خدمت باید جزء مناطق محروم مصوب هیئت وزیران و یا مناطق جنگی مصوب شورای عالی دفاع باشد؛

۱. طهرانی، مریم و همکاران، قانون مدیریت خدمات کشوری (اصول، مبانی و راهبردهای پیشنهادی)، مجلس و راهبرد، ۱۳۹۳، شماره ۷۹، ص ۱۸۶

گفتنی است هیأت وزیران، در خصوص تعیین مناطق مشمول قانون جذب، در تاریخ ۱۳۸۸/۲/۲۰ به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی مبادرت به وضع تصویب‌نامه‌ای نمود که در آن مناطق و نقاط مزبور به تفصیل قید گردیده است.

- مستخدم طبق قوانین موضوعه کشور، موظف به انجام وظیفه در مناطق محروم و دورافتاده و یا مناطق جنگی نباشد.^۱

منظور از واژه موظف در اینجا، متعهد به خدمت بودن است؛ گو اینکه شخص با استفاده از سهمیه مناطق محروم در رشته پزشکی پذیرفته شده و تعهد خدمت چندین ساله در این مناطق داشته باشد.

بند سوم. تاریخ اجرای قانون و بهره‌مندی از مرخصی

هیئت وزیران در آیین‌نامه اجرایی سال ۱۳۷۳، تاریخ اجرای قانون را ۱۳۷۴/۱/۱ تعیین کرده بود، لیکن هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۹ مورخ ۱۳۷۶/۳/۱۷، با این استدلال که در متن قانون جذب، ضرورت تدوین و تصویب آیین‌نامه اجرایی آن قانون، ظرف حداکثر مدت دو ماه قید گردیده و با عنایت به اصل کلی تاریخ اجرای قوانین ۱۵ روز پس از انتشار، تاریخ اجرای قانون جذب را ۱۵ روز پس از انتشار در روزنامه رسمی دانسته است.

همچنین به موجب دادنامه شماره ۵۸۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۱۸، با موضوع ابطال بخشنامه شماره ۸۹۰/۷۹۰ مورخ ۱۳۷۷/۲/۲۸ وزارت آموزش و پرورش، بیان گردیده است: «نظر به اینکه حسب تبصره ذیل ماده ۲ قانون جذب نیروی انسانی مقرر است، مستخدمینی که در مشاغل آموزشی خدمت می‌کنند، به ازای خدمت در یک سال تحصیلی به جای استفاده از مرخصی موضوع ماده ۲ قانون مزبور، از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط استفاده می‌نمایند و مفاد بخشنامه معترض‌عنه که به دلیل عدم وجود اعتبار در سال ۱۳۷۷، کارکنان اداری و آموزشی شاغل در مناطق محروم را توصیه به استفاده از مرخصی ویژه به ترتیب در طول سال و ماه شهریور نموده و در غیر این صورت حقوق و مزایای معادل یک ماه مرخصی مذکور در سال ۱۳۷۷ را غیر قابل پرداخت اعلام نموده است، بر خلاف صریح تبصره بوده، فلذا ابطال می‌گردد.»

۱. ماده ۴ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی

بند چهارم. وضعیت اشخاص موظف به انجام وظیفه در مناطق محروم و دورافتاده و مناطق جنگی

به موجب ماده ۴ قانون جذب: «کسانی که طبق قوانین موضوعه کشور، موظف به انجام وظیفه در مناطق محروم دورافتاده و مناطق جنگی می‌باشند، از شمول قانون مستثنی هستند.»

در خصوص کسانی که مطابق ماده مذکور، موظف به انجام وظیفه در نقاط محروم و جنگی می‌باشند، به نظر می‌رسد با توجه به قوانین موجود می‌توان، اشخاصی را که به موجب حکم دادگاه یا رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری محکوم به خدمت در منطقه محروم شده‌اند و یا افرادی را که طبق ضوابط و سهمیه‌های استخدامی در دانشگاه‌ها پذیرفته شده و موظف به خدمت در منطقه محروم هستند، از این قسم دانست و بدین ترتیب به عنوان مصادیقی از اشخاص مستثنی شده از قانون برشمرد.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۱۴۲۴ الی ۱۴۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۶، در خصوص مفهوم موظف و داوطلبانه بودن خدمت مستخدمان در مناطق محروم و مناطق جنگی اقدام به اتخاذ تصمیم نموده است. رأی صادره در مقام تعارض میان آرای صادره از شعب دیوان صادر گردیده و هیئت عمومی دیوان در رأی اصداری به نکات مهمی توجه نموده است؛ با این متن: «در قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی، از واژه «داوطلبانه» استفاده نشده است و قید مزبور فقط در مصوبه شماره ۲۳۳۴۷ ت ۲۱۵ هـ مورخ ۱۳۷۳/۶/۱۲ آمده است؛ در ماده ۴ قانون جذب نیز مقرر شده است، کسانی که طبق قوانین موضوعه موظف به انجام وظیفه در مناطق محروم دورافتاده و مناطق جنگی می‌باشند از شمول قانون مستثنی هستند و در خصوص اشخاص مشمول قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان، مفهوم قانون مزبور، صرفاً تکلیف به خدمت است و تکلیفی ناظر بر خدمت در نقاط محروم و دورافتاده ندارد؛ بنابراین قانونگذار پرداخت مزایای قانون جذب را منوط به داوطلبانه بودن خدمت نکرده است و لذا رأی به وارد دانستن شکایت صحیح است.»

با توجه به این امر، با یک تحلیل حقوقی، می‌توان مزایای مندرج در قانون جذب را در خصوص مأمورین به خدمات عمومی نیز جاری دانست.

بند پنجم. مرجع تعیین نقاط محروم و دور افتاده و مناطق جنگی

بر اساس ماده ۳ قانون جذب، تعیین نقاط محروم و دورافتاده، پس از پیشنهاد مشترک سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت کشور و سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیئت وزیران و انواده شده است و در خصوص مناطق جنگی نیز طبق تبصره ماده ۳ این قانون، تعیین مناطق جنگی بر عهده شورای عالی دفاع است.

گفتنی است مطابق تبصره ماده یک قانون مذکور، آیین‌نامه اجرایی قانون به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران تهیه خواهد گردید که بر این اساس، آیین‌نامه اجرایی در سال ۱۳۷۳ تهیه و تصویب شده است.

گفتار سوم. مرخصی مندرج در قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت

در هر سازمان، نیروی انسانی مهم‌ترین رکن ترقی سازمان و عامل اصلی تحقق اهداف پیش‌بینی شده در آن مجموعه است. بدیهی است، رضایت شغلی در تحقق اهداف سازمانی، سلامتی فردی و اجتماعی نقش ویژه‌ای ایفاء می‌نماید، بنابراین این امر، یکی از مهم‌ترین مباحث قابل بررسی در مطالعات سازمانی تلقی می‌شود. رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است.^۱

تلاش جهت بهبود بهره‌وری، نیازمند این اعتقاد است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد. آژانس بهره‌وری اروپا (EPA)^۲ بهره‌وری را در درجه اول یک دیدگاه فکری دانسته که همواره سعی در بهبود شرایط موجود دارد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم‌تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از

۱. هومن، حیدرعلی، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۱، ص ۱۲؛ همچنین براتی، احمد، بهره‌وری شاخص پیشرفت سازمانی و رشد و توسعه یافتگی، مجله فرآیند مدیریت و توسعه، ۱۳۷۴، شماره ۲۸، ص ۲۵

2. European Productivity Agency

ضروریاتی می‌باشد که برای نیل به بهره‌وری مطلوب بایست مورد توجه قرار گیرد.^۱

در این میان، بهره‌وری پرسنل پرستاری موضوع بسیار مهمی است که بهره‌وری کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ زیرا پرستاران بزرگ‌ترین بخش از نیروی انسانی نظام سلامت را تشکیل داده و نقش اساسی در تداوم مراقبت و ارتقاء سلامت دارند.^۲

بر این اساس، با توجه به نقش فعال و پویای پرستاران در اعتلای سطح سلامت جامعه، می‌بایست در برنامه‌ریزی‌های راهبردی سلامت و سختی شرایط کار پرستاری که بعد از کار در معادن دومین رتبه سختی کار را به خود اختصاص داده است، از ساعات کار این قشر جهت تجدید قوای جسمی و روحی کاسته شود.^۳

کاهش ساعات کار، همواره یکی از دغدغه‌های مهم جامعه پرستاری بوده است؛ فلذا در این راستا در سال ۱۳۸۸ طرحی با عنوان کاهش ساعات کار پرستاران در دستور کار مجلس شورای اسلامی قرار گرفت و پس از بحث و بررسی‌های فراوان در قالب قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت به تصویب مجلس و تأیید شورای نگهبان (به تاریخ ۱۳۸۸/۲/۹) رسیده و النهایه به مرحله اجرا درآمده است. در این قانون، یکی از راهبردهای مناسب‌سازی ساعات کار، به صورت «پدیده مرخصی کار در محیط‌های غیرمتعارف» مورد شناسایی قرار گرفته است که اکنون به شرح و تحلیل این موضوع می‌پردازیم.

بند اول. مشمولین قانون

مطابق با بند ۲ ماده واحده قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت مصوب ۱۳۸۸،^۴ دولت

۱. صادقی، قربان و همکاران، بررسی وضعیت اجرای قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، مجله سلامت و بهداشت، دوره ۸، ۱۳۹۶، شماره ۲، ص ۱۵۷؛ همچنین براتی، احمد، منبع پیشین، ص ۲۵

۲. دهقان نیری و همکاران، بررسی بهره‌وری از دیدگاه پرستاران بالین و عوامل و موانع ارزشیابی در آن: تحقیقی کیفی، مجله یافته، دوره ۷، ۱۳۸۴، شماره ۲۶، ص ۵۳

۳. محمدفام، ایرج و همکاران، ارائه چارچوبی برای ارزیابی عملکرد سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی با استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه، مجله سلامت کار ایران، دوره ۱۴، ۱۳۹۶، شماره ۱، ص ۲۷

۴. به جهت رعایت اختصار، در ادامه، قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت با عنوان قانون ارتقاء بهره‌وری آورده شده است.

می‌تواند کارکنان بالینی بیمارستان‌های روانی و سوختگی و مشمولین موضوع ماده ۱۶ قانون سازمان نظام پرستاری شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی را جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب و از مزایای مواد ۶۷ و ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری برخوردار نموده و علاوه بر مرخصی استحقاقی سالیانه، حداکثر تا یک ماه مرخصی کار در محیط‌های غیر متعارف به آنان اعطا نماید.

گفتنی است، با توجه به اطلاق عبارت «کارکنان بالینی» مذکور در بند ۲ ماده واحده قانون ارتقاء بهره‌وری، امتیازات مزبور به کلیه کارکنان بالینی اعم از پیمانی، رسمی و قراردادی تعلق می‌گیرد. ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون ارتقاء بهره‌وری که در تاریخ ۱۳۸۸/۱۰/۲۰، بنا به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کار و امور اجتماعی، رفاه و تأمین اجتماعی، دفاع و پشتیبانی و نیروهای مسلح، سازمان نظام پزشکی و سازمان نظام پرستاری و به استناد بند (۵) قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت مصوب ۱۳۸۸، به تصویب هیأت وزیران رسیده است، مقرر نموده: «کارکنان بالینی بیمارستان‌های روانی و سوختگی موضوع ماده (۱) آیین‌نامه و همچنین کارشناسان امور روانی، مددیاران و کاردرمانگران این بیمارستان‌ها، علاوه بر مرخصی استحقاقی سالیانه، حداکثر تا یک ماه از مرخصی کار در محیط‌های غیرمتعارف استفاده خواهند نمود. این مرخصی قابل خرید یا ذخیره نمی‌باشد.»

لازم به ذکر است، کارکنان بالینی بیمارستان‌های روانی و سوختگی موضوع ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون ارتقاء بهره‌وری، که مشمول استفاده از مرخصی کار در محیط‌های غیرمتعارف هستند، به استناد ماده ۱ آیین‌نامه مارالذکر، کارکنان رسته بهداشتی، درمانی می‌باشند که در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی شبانه‌روزی دولتی (کشوری و لشکری) و غیردولتی به بیماران بستری به صورت مستقیم ارائه خدمت می‌دهند و شامل پرستاران، بهیاران، کمک بهیاران، ماماها، پزشکان، کاردان‌ها و کارشناسان اتاق عمل، کاردان‌ها و کارشناسان هوشبری و شاغلین رشته شغلی فوریت‌های پزشکی و آزمایشگاه‌های تشخیص طبی می‌باشند.

بند دوم. تعیین مشمولین از دیدگاه رویه قضایی دیوان عدالت اداری

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۱۰۰۱ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۵ که در مقام ابطال دستورالعمل شماره ۳۰۶۰۲۱/۱۰۰-۱۳۸۹/۱۰/۱ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی صادر

گردیده است، با این استدلال که دستورالعمل مزبور، تعیین مصادیق کارکنان بالینی را تغییر داده و پزشکان را از شمول برخورداری از کسر ساعت کار خارج کرده و موجبات تضییع حقوق آنان را فراهم آورده است، مغایر حکم قانون ارتقاء بهره‌وری دانسته و در نتیجه حکم به ابطال دستورالعمل معترض عنه داده است.

همچنین بر اساس دادنامه شماره ۱۳۴۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۷/۵/۳۰ که در مقام تعارض آراء صادره از شعب دیوان صادر گردیده، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری اعلام داشته، در قانون ارتقاء بهره‌وری مصوب ۱۳۸۸، کارکنان بالینی نظام سلامت مشمول قانون یاد شده هستند و اجرای آن در سازمان تأمین اجتماعی منوط به تصویب ضابطه اجرایی نشده است، بنابراین کلیه مشمولین قانون از زمان لازم‌الاجرا شدن قانون مزبور، مستحق بهره‌مندی از حقوق وضع شده هستند. فلذا عدم تأمین اعتبار یا تأخیر در اعمال آن، حقوق مکتسبه مشمولین قانون را از بین نخواهد برد.

علاوه بر موارد فوق، در دادنامه شماره ۱۸۹۷ الی ۱۸۹۹ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۴ که در مقام تعارض میان آراء صادره از شعب دیوان صادر گردیده، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با درک صحیح از قانون ارتقاء بهره‌وری، فارغ از این که شاغلین رشته شغلی فوریت‌های پزشکی، در بیمارستان و مراکز درمانی اشتغال داشته باشند و یا در مراکز فوریت‌های پزشکی پیش بیمارستانی موسوم به مراکز اورژانس ۱۱۵، آنان را مشمول احکام یاد شده دانسته و کلیه اشخاص مزبور را از مرخصی مندرج در این قانون بهره‌مند شناخته است. البته گفتنی است، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۳۸ مورخ ۱۳۹۹/۷/۲۹ با موضوع «اعمال ماده ۹۱ قانون دیوان عدالت اداری^۱ نسبت به رأی شماره ۱۸۹۷ الی ۱۸۹۹ مورخ ۱۳۹۷/۴/۱۰، درخواست اعمال ماده ۹۱ را نپذیرفت و بار دیگر تأکید نمود: «با توجه به این که به طور صریح در ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت، صراحتاً مشاغل رشته فوریت‌های پزشکی، از جمله مصادیق شاغلین بالینی تعیین شده و رأی صادره منطبق با قانون است، لذا اعمال ماده ۹۱ قانون دیوان مورد پذیرش اکثریت اعضای هیئت عمومی قرار نگرفت.»

۱. ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری: طرح آراء قبلی هیأت عمومی برای رسیدگی مجدد در هیأت عمومی، در موارد ادعای اشتباه یا مغایرت با قانون یا تعارض با یکدیگر، مستلزم اعلام اشتباه از سوی رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان یا تقاضای کتبی و مستدل بیست نفر از قضات دیوان است.

شایان ذکر است، هیئت تخصصی پژوهشی و فرهنگی دیوان عدالت اداری نیز به موجب دادنامه شماره ۱۳۷ مورخ ۱۳۹۴/۴/۲۰، با موضوع ابطال ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت از حیث عدم شمول به ماده ۴ از آیین‌نامه ناظر به اعطای یک ماه مرخصی به شاغلین فیزیوتراپ، با این استدلال که حسب مصوبه شورای عالی برنامه‌ریزی وزارت بهداشت، رشته فیزیوتراپی جزء رشته‌های توان بخشی بوده و جزء رشته‌های بالینی محسوب نمی‌شود، فلذا مقررات قانون ارتقاء بهره‌وری، قابلیت تسری به کارکنان فیزیوتراپ را نخواهد داشت، در نهایت دعوی شاکی را غیر وارد تشخیص داده است.

همچنین هیئت تخصصی فرهنگی، آموزشی و پزشکی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۱ مورخ ۱۳۹۹/۳/۱۹، با موضوع ابطال ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون ارتقاء بهره‌وری، مبنی بر اینکه شاغلان در رشته علوم آزمایشگاهی نیز به دلیل مواجهه با بیماران جزء مشاغل بالینی محسوب می‌گردند؛ اعلام داشته که شاغلین در مشاغل آزمایشگاهی مشمول قانون ارتقاء بهره‌وری نمی‌باشند.

گفتار چهارم. مرخصی مشمولان قانون حفاظت در برابر اشعه

یکی از عوامل زیان‌آور محیط کار، پرتوهای یونساز می‌باشند که می‌توانند سبب ایجاد آسیب‌های جدی و برگشت‌ناپذیر و غیرقابل درمان در نزد افرادی که به نحوی با پرتو سروکار دارند و یا افرادی که جهت تشخیص و درمان مراجعه می‌نمایند، شود. تماس با مقدار بیش از حد مجاز پرتوهای یونساز می‌تواند اثراتی روی دستگاه خونساز، دستگاه گوارش، سیستم اعصاب مرکزی و در نهایت کل بدن بگذارد و یا ممکن است آثار آن در نسل‌های بعدی ظاهر شود.^۱

افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه، استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در آن گونه موارد در طول هر سال اجباری است. در قانون مدیریت خدمات کشوری نیز کارمندان حداکثر ۱۵ روز از مرخصی استحقاقی خود را می‌توانند ذخیر نمایند. کارگران و یا کارمندانی که در کار با اشعه و پرتوکاری مشغول به کار هستند، مرخصی آنان در یک سال حداکثر تا یک ماه قابل افزایش است. طبق بند ۲ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه

۱. امیرزاده، فرید؛ طباطبایی، حمیدرضا، بررسی میزان آگاهی از اصول حفاظت در برابر اشعه در پرتوکاران شاغل در بیمارستان‌های شهرستان شیراز، مجله پزشکی هسته‌ای ایران، دوره ۱۳، ۱۳۸۴، شماره ۲۴، ص ۳۹

مصوب ۱۳۶۸، کارگران و کارمندان مشمول این قانون مجبور هستند از تمام مرخصی استحقاقی خود استفاده نمایند. طبق بند ۲ ماده ۲۰ قانون مذکور، مرخصی استحقاقی قابل ذخیره شدن نیست.^۱

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۶۲۸ مورخ ۱۳۹۲/۹/۳۰ در مقام اعمال ماده ۹۰ قانون دیوان صادر نموده است: «مطابق بند ۴ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸، به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار و به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوط تا ۵۰ درصد حقوق و مزایا فوق‌العاده کار با اشعه تعلق می‌گیرد. با توجه به این که حکم مذکور تا زمان اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع بند ۳ ماده ۶۸ قانون مرقوم حاکمیت داشته است و از تاریخ تصویب قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۸ و استحقاق اشخاص به دریافت حق اشعه، دستگاه متبوع مستخدم مکلف است کسورات قانونی متعلق را با توجه به استحقاق مستخدم، به هنگام پرداخت حق اشعه به حساب صندوق بازنشستگی کشوری مربوط واریز کند، بنابراین، آرای شعبه سوم و شعبه چهارم که بر استحقاق مستخدم به دریافت حق اشعه از تاریخ تصویب قانون با لحاظ اشتغال به کار با اشعه و اصلاح احکام بازنشستگی صادر شده صحیح است و در اجرای حکم مقرر در بند ۳ ماده ۱۲ و ماده ۹۰ قانون دیوان، به عنوان ایجاد رویه اعلام می‌شود و برای شعب دیوان لازم الاجراست.»

هیئت عمومی دیوان در دادنامه دیگر به شماره ۴۳۵ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۰ که در مقام تعارض آرای صادره میان شعب دیوان صادر گردیده است، به این شرح اظهار نظر نموده است: «اولاً از حیث قابل ذخیره بودن یا قابل ذخیره نبودن مرخصی اجباری موضوع بند ۲ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ تعارض بین آراء محرز است. ثانیاً، نظر به این که در بند ۲ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸، برای افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه پیش‌بینی مقرر شده استفاده از مرخصی سالیانه در این گونه موارد در طول هر سال اجباری باشد و این امر بیانگر آن است که مستخدم موضوع قانون، لزوماً باید از مرخصی مذکور استفاده کند

۱. سیف، نیما؛ عزیزالهی، محمد مهدی، سازوکار و قوانین و مقررات کار با اشعه و مزایا و فوق‌العاده پرتوکاری، یازدهمین

کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱۴۰۱، ص ۱۴

و این مرخصی قابلیت ذخیره سازی ندارد. با توجه به مراتب، آرای صادر شده به غیر وارد دانستن شکایت به شرح مندرج در گردشکار صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود.» بنابراین، نظر بر حمایتی بودن مرخصی مندرج در قانون مزبور، امکان ذخیره مرخصی موردنظر وجود ندارد.

گفتار پنجم. مرخصی زایمان

توجه به موقعیت مادری زنان و صیانت از حق اشتغال آن‌ها ایجاب می‌کند که قانونگذاران، حمایت‌هایی مانند مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، اتخاذ تدابیر لازم برای جلوگیری از اخراج زنان و ممنوعیت ارجاع کارهای سخت را برای زنان در نظر گیرند.^۱

در قوانین جمهوری اسلامی ایران، مسأله حقوق زنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اصل ۲۱ قانون اساسی وظایف دولت در قبال زنان را برشمرده و بر حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حمایت از فرزند تأکید می‌کند. متعاقب این امر، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱، در اجرای قانون اساسی این‌گونه حمایت‌ها را جزء نظام تأمین اجتماعی ذکر نمود؛ و شورای انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۳، با توجه به اصول قانون اساسی در مورد حقوق زنان، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران را به عنوان یک سند مرجع تصویب کرد. به دنبال آن، مجلس شورای اسلامی با تصویب قانون حمایت از حقوق و مسئولیت‌های زنان در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی، دولت را موظف نمود تا زمینه‌های تحقق اهداف سند مرجع را فراهم سازد. در بندهای ۳۳ و ۳۴ این سند بر حق بارداری و برخورداری از حمایت‌های مادی و معنوی در ایام بارداری و شیردهی تأکید شده است.^۲

در وضعیت فعلی مطابق قوانین ایران، دو نظام برای حمایت از زنان در دوران بارداری، زایمان و پس از زایمان وجود دارد: یکی نظام مربوط به قانون استخدام کشوری و قانون تأمین اجتماعی که پس از تصویب قانون ترویج تغذیه با شیر مادر تخصیص خورده و تنها در خصوص آن دسته از زنانی که فرزندان را شیر نمی‌دهند قابلیت اجرایی دارد و دیگری نظام خاص قانون ترویج تغذیه

۱. عراقی، عزت‌اله، حقوق کار تطبیقی، انتشارات سمت، ۱۳۹۱، ص ۹۲

۲. قربان نیا، ناصر، نقدی بر منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران، نامه مفید، ۱۳۸۴، شماره ۴۹، ص ۱۰

با شیر مادر که مخصوص مادران شیرده است. اصل ۲۱ قانون اساسی نیز با بیان حمایت از مادران در دوران حضانت در این جهت گام برداشته که قانونگذار عادی مکلف است در جهت تأمین حکم قانون اساسی، مقررات ویژه‌ای را در حوزه تأمین اجتماعی تصویب نماید.^۱ به موجب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده که در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده، به دولت اجازه داده شده است که مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش داده و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری برخوردار گردد؛ گفتنی است، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲ لغو شده است. بر این اساس، به شرح و تحلیل مرخصی زایمان مندرج در قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲ می‌پردازیم.

بند اول. اجرای مرخصی زایمان و مشمولین آن

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۶۴ با موضوع «ایجاد رویه در خصوص مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه» از ظرفیت ماده ۹۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری استفاده نموده است. در رأی وحدت رویه مورد نظر، هیئت عمومی به تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲^۲ استناد کرده و با صحیح دانستن آرای صادره مبنی بر ورود شکایت، مفاد آرای مذکور را موافق قانون تلقی نموده و آن را برای ادارات، شعب دیوان و اشخاص حقیقی و حقوقی لازم‌الاتباع دانسته است.

بدین ترتیب، رأی مزبور به عنوان ایجاد رویه برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی مربوط لازم‌الاتباع است. در این دادنامه و خیل دادخواست مثبت در شعب دیوان در همین موضوع، مشخص گردید که صرف تصویب یک قانون و مصوبه، برای اجرا و صدور حکم کافی نیست. کما این که با عنایت به شرح دادنامه‌های شعب دیوان منتج به ایجاد رویه، خواندگان ایراد و اعتراض مؤثری را ابراز و اقامه نداشته و عدم تأمین اعتبار و عدم صدور دستورالعمل اجرایی هم موجب جواز عدم

۱. بادینی، حسن، جستاری نقادانه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی ایران، فصلنامه حقوق، ۱۳۸۷، شماره ۴، ص ۶۳

۲. تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده: به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران را به نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.

اجرای قانون نیست. اما باید در نظر داشت در گستره حق‌های نسل دوم حقوق بشر، بودجه دولت تعیین‌کننده است و با رأی یا بدون آن، وقتی تأمین اعتباری صورت نگرفته، استیفای حقی نیز انجام نمی‌گیرد. لذا در کنار صحت اقدام دیوان در صدور این رأی، باید توجه داشت که تأمین بودجه جهت اجرایی شدن این حق الزامی است.^۱ بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۲۵ و ۲۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۵/۳/۲۵ که در مقام ابطال تصویب نامه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۰۴۶۵۲۷- مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۹ هیئت وزیران صادر گردیده، هیئت عمومی دیوان، حکم مقنن در قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده را ناظر بر مادران شاغل در بخش دولتی و غیردولتی دانسته است.

بند دوم. اختصاص مرخصی زایمان به نه ماهه اول تولد فرزند

دادنامه شماره ۱۳۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۸/۶/۲۶، در مقام تعارض میان آرای صادره از شعب دیوان و بر اساس استنباط مختلف شعب دیوان از قانون موضوع افزایش مدت ۳ ماهه مرخصی زایمان، صادر گردیده است. بر این مبنا، در رأی مورد نظر تصریح شده: «با توجه به تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، استفاده از مرخصی زایمان به جهت مصلحت مادر و فرزند برای دوره نه ماهگی پس از تولد فرزند می‌باشد و بعد از آن موضوعیت ندارد. بنابراین، چنانچه دستگاه اجرایی محل خدمت مستخدم از اعطای مرخصی زایمان خودداری کند، دلیلی بر الزام مستخدم به حضور در محل خدمت وجود ندارد و در صورت عدم حضور، مرتکب تخلفی نشده است و ثانیاً مرخصی مذکور، قابل ذخیره‌سازی یا مطالبه پس از مدت مذکور نیست. فلذا، آرای صادره به رد شکایت از این حیث که پس از اتمام دوره مرخصی نه ماهه زایمان، الزام دستگاه محل خدمت به اعطای مرخصی وجهی ندارد، صحیح می‌باشد.»

در رأی مورد نظر، هیئت عمومی با استدلال صحیح و درک درست از قانون مستند اعطای مرخصی، به این مهم توجه نموده که اعطای مرخصی مزبور، تکلیف دستگاه اجرایی صرفاً در نه ماهه نخست پس از زایمان می‌باشد و نکته مهم دیگر آن که، عدم حضور در محل خدمت در مهلت نه ماهه پس از تولد فرزند و زایمان، تخلف محسوب نشده و دستگاه حقی برای تنبیه مستخدم ندارد.

۱. آگاه، وحید؛ نبی‌بوربوری، محمد، کارنامه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری از ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۴ در ترازوی حقوق شهروندی، مجله حقوق پزشکی، ۱۳۹۷، شماره ۴۶، ص ۵۱

بند سوم. پرداخت حقوق و مزایای دوران مرخصی زایمان

در خصوص تکلیف به پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان، میان شعب دیوان عدالت اداری اختلاف نظر وجود داشته که این امر در نهایت منجر به صدور رأی وحدت رویه به شماره ۱۳۲۸ مورخ ۱۳۹۳/۸/۱۹ از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری شده است. بر این اساس با توجه به ماده ۲۶ آیین‌نامه مرخصی‌ها موضوع مواد ۴۷ تا ۵۰ قانون استخدام کشوری که با توجه به سکوت قانون مدیریت خدمات کشوری، مبنای عمل خواهد بود و در مواد مارالذکر بر پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان تأکید شده و در مواردی که کارفرمایان، طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف به پرداخت حقوق و مزایای بیمه شدگان باشند، تکلیفی متوجه سازمان تأمین اجتماعی نمی‌باشد، بنابراین در خصوص کارکنان شاغل در بخش دولتی، تکلیف به پرداخت حقوق و مزایا بر عهده دستگاه متبوع می‌باشد.

اما در خصوص شاغلان در بخش غیردولتی، بر اساس دادنامه شماره ۲۸۸ تا ۳۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۸/۲/۳۱ که در مقام تعارض میان آرای صادره از شعب دیوان، صادر گردیده با این استدلال که در قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، تکلیفی متوجه کارفرمایان زنان شاغل در بخش غیردولتی مبنی بر پرداخت حقوق و مزایای ایام مرخصی زایمان پیش‌بینی نشده است، فلذا پرداخت بر عهده سازمان تأمین اجتماعی است.

بند چهارم. افزایش مرخصی زایمان از زمان تصویب قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده

بر اساس دادنامه شماره ۴۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۶/۵/۳ که در مقام ابطال بخشنامه شماره ۱۷/۷۱۰- مورخ ۱۳۹۳/۹/۸ وزارت آموزش و پرورش صادر گردیده، هیئت عمومی بر این امر تأکید نموده است که مطابق ماده ۲ قانون مدنی، قوانین ۱۵ روز پس از انتشار در روزنامه رسمی، در سراسر کشور لازم‌الاجرا هستند و در قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، ترتیب خاصی برای موقع اجرا پیش‌بینی نشده است، بنابراین بخشنامه معترض‌عنه که افزایش مرخصی از ۶ ماه به ۹ ماه را از تاریخ ۱۳۹۲/۹/۱ قابل اجرا دانسته است، مغایر قانون بوده و از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

نتیجه

در تحلیل کلی باید گفت، در نظام حقوقی ایران، علاوه بر مرخصی‌های عمومی که نسبت به عموم کارمندان وضع گردیده، سه دسته مرخصی تحت عنوان مرخصی‌های خاص نیز وجود دارد که به واسطه شغل و یا وضعیت شاغل در قوانین مختلف مورد شناسایی قرار گرفته است. مرخصی مندرج در قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی، مرخصی مندرج در قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت و در نهایت مرخصی زایمان مندرج در قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، در قالب مرخصی‌های خاص و به عنوان یکی از برنامه‌های راهبردی دولت در جهت بهبود کیفیت کار و رفاه حال کارمندان اداری، شناخته می‌شوند و بداهتاً نقش بسیار مهمی در ایجاد جاذبه شغلی دارند.

علی‌رغم تقنین به جا و قابل ستایش در این خصوص، لیکن در عرصه اجرا، این تسهیلات از سوی مقامات اجرایی به دلیل وجود برخی ایرادات و ابهامات موجود در قواعد و مقررات، با مشکل مواجه گردیده و بعضاً منجر به اقامه دعوی توسط ذینفعان در دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نظارت قضایی بر سازمان‌های اداری کشور شده است. در رویه قضایی، بسیاری از مواد مرتبط با مرخصی در قوانین مذکور و ابهامات موجود آن‌ها و همچنین تصمیمات و اقدامات مسئولین اجرایی در این زمینه، مورد تحلیل و ارزیابی دیوان عدالت اداری قرار گرفته و اجرای قواعد مزبور را تسهیل نموده است. در این طریق بعضی از تصمیمات و اقدامات مجریان قانون، لغو و بعضی نیز مورد تأیید هیئت عمومی دیوان قرار گرفته‌اند.

گفتنی است، هرچند رویکرد قضایی دیوان عدالت اداری نسبت به قواعد مذکور و حقوق مرخصی‌های خاص در بسیاری از موارد منجر به شفاف‌سازی حوزه مربوطه گردیده و بسیاری از ابهامات موجود مرتفع شده است، با این حال در بعضی موارد دیوان عدالت اداری در شناسایی مصادیق و مشمولین مرخصی‌های خاص، نتوانسته رویه واحدی اتخاذ نموده و خلاء و کاستی‌های موجود را از میان بردارد. از این جهت برای رفع نواقص و خلأهای موجود، علاوه بر قانونگذاری شایسته و وافی به مقصود، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز به دلیل کارویژه خاص خود، بایست در این زمینه تلاش فراوانی صورت داده و انسجام در رویه عملی را ایجاد نماید.

فهرست منابع

۱. فارسی

الف) کتاب

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، **حقوق اداری ایران**، جلد دوم، چاپ هفتم، نشر توس، ۱۳۸۳
۲. امامی، محمد؛ استوارسنگری، کورش، **حقوق اداری**، جلد اول، چاپ چهارم، نشر میزان، ۱۳۸۸
۳. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، **حقوق اداری**، چاپ یازدهم، نشر سمت، ۱۳۸۵
۴. عباسپور، عباس، **مدیریت منابع انسانی پیشرفته، رویکردها، فرایندها و کارکردها**، چاپ دهم، نشر سازمان سمت، ۱۳۹۵
۵. عراقی، عزت اله، **حقوق کار تطبیقی**، انتشارات سمت، ۱۳۹۱
۶. کاتوزیان، ناصر، **مقدمه علم حقوق**، انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۲
۷. هومن، حیدرعلی، **تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی**، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۱

ب) مقاله

۱. اسلامی پناه، علی، **رویه قضایی به منزله منبع حقوق**، مجله تحقیقات حقوقی، دوره ۲۱، ۱۳۹۷، شماره ۸۴
۲. آگاه، وحید؛ نبی بوربوری، محمد، **کارنامه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری از ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۴ در ترازوی حقوق شهروندی**، مجله حقوق پزشکی، ۱۳۹۷، شماره ۴۶
۳. امیرزاده، فرید؛ طباطبایی، حمیدرضا، **بررسی میزان آگاهی از اصول حفاظت در برابر اشعه در پرتوکاران شاغل در بیمارستان‌های شهرستان شیراز**، مجله پزشکی هسته‌ای ایران، دوره ۱۳، ۱۳۸۴، شماره ۲۴
۴. بادینی، حسن، **جستاری نقادانه در نظام حقوقی تامین اجتماعی ایران**، فصلنامه حقوق، ۱۳۸۷، شماره ۴

۵. براتی، احمد، بهره‌وری شاخص پیشرفت سازمانی و رشد و توسعه‌یافتگی، مجله فرآیند مدیریت و توسعه، ۱۳۷۴، شماره ۲۸
۶. تیموری، نازنین و همکاران، اولویت‌بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۰، ۱۳۹۷، شماره ۳۲
۷. حبیب‌نژاد، سید احمد؛ عبدالمحمدی، فرزانه، نظام حقوقی شایسته حاکم بر تعطیلات در جمهوری اسلامی ایران، مجله مطالعات گردشگری، ۱۳۹۷، شماره ۱۱
۸. حسنوند، محمد؛ اکبری، مینا، گذار از قاعده تقنینی به قاعده‌گذاری قضایی در رویه قضایی دیوان عدالت اداری با تأکید بر حقوق استخدامی، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۴، ۱۳۹۹، شماره ۱۱۲
۹. دقتی، عادل و همکاران، زمینه‌های جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۳۹۶، شماره ۳۷
۱۰. دهقان نیری و همکاران، بررسی بهره‌وری از دیدگاه پرستاران بالین و عوامل و موانع ارزشیابی در آن: تحقیقی کیفی، مجله یافته، دوره ۷، ۱۳۸۴، شماره ۲۶
۱۱. رفیعی، محمدرضا، چالش‌های نهاد آرای وحدت رویه، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۵، ۱۳۹۸، شماره ۱۱۴
۱۲. رنجبری، ابوالفضل، بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی، مجله فقه و حقوق اسلامی، ۱۳۹۱، شماره ۵
۱۳. سیف، نیما؛ عزیزالهی، محمدمهدی، سازوکار و قوانین و مقررات کار با اشعه و مزایا و فوق العاده پرتوکاری، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱۴۰۱
۱۴. صادقی، قربان و همکاران، بررسی وضعیت اجرای قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، مجله سلامت و بهداشت، دوره ۸، ۱۳۹۶، شماره ۲
۱۵. طهرانی، مریم و همکاران، قانون مدیریت خدمات کشوری (اصول، مبانی و راهبردهای

پیشنهادی، مجلس و راهبرد، ۱۳۹۳، شماره ۷۹

۱۶. علیزاده، عبدالرضا، تحلیل اجتماعی-حقوقی و معرفتی از رویه قضایی، مجله حقوق خصوصی، سال یازدهم، ۱۳۹۳، شماره ۲۴

۱۷. عیسوی، محمود؛ محمودی، اعظم، اوراق استصناع و تامین مالی خرد در مناطق محروم، معرفت اقتصاد اسلامی، سال ششم، ۱۳۹۴، شماره ۱۲

۱۸. قربان نیا، ناصر، نقدی بر منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران، نامه مفید، ۱۳۸۴، شماره ۴۹

۱۹. کرمی، حامد؛ گودرزی، مهدی، تحلیل حقوقی قرارداد خرید خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر آرای دیوان عدالت اداری، فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۲، ۱۳۹۹، شماره ۴

۲۰. محمدزاده وادقانی، علیرضا، رویه قضایی و نقش سازنده آن در حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۶، شماره ۳۸

۲۱. معتمدی، عبدالله، بررسی عوامل مرتبط به نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم، نامه علوم اجتماعی، ۱۳۸۴، شماره ۲۶

۲۲. محمدفام، ایرج و همکاران، ارائه چارچوبی برای ارزیابی عملکرد سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی با استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه، مجله سلامت کار ایران، دوره ۱۴، ۱۳۹۶، شماره ۱

۲۳. وکیلان، حسن، جایگاه رویه قضایی و قانون به عنوان منابع حقوق در دکترین حقوقی، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، دوره ۱۹، ۱۳۹۷، شماره ۵۷

ج) پایان نامه

۱. فاطمی، ثریا، «جایگاه و نقش رویه قضایی دیوان عدالت اداری در حقوق عمومی»، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، قم: پردیس فارابی دانشگاه تهران، ۱۳۹۱

(د) آرای وحدت رویه قضایی (صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)

۱. شماره ۲۳۴ مورخ ۱۳۸۸/۳/۲۴
۲. شماره ۳۳۸ مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۹
۳. شماره ۳۸۲ و ۳۸۳ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۵
۴. شماره ۷۵ الی ۷۸ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵
۵. شماره ۷۴ مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۸
۶. شماره ۱۹ مورخ ۱۳۷۶/۳/۱۷
۷. وحدت رویه شماره ۵۸۱ مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۱۸
۸. شماره ۱۴۲۴ الی ۱۴۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۶
۹. شماره ۱۰۰۱ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۵
۱۰. شماره ۱۳۴۵ مورخ ۱۳۹۷/۵/۳۰
۱۱. شماره ۱۸۹۷ الی ۱۸۹۹ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۴
۱۲. شماره ۹۳۸ مورخ ۱۳۹۹/۷/۲۹
۱۳. شماره ۲۲۵ و ۲۲۴ مورخ ۱۳۹۵/۳/۲۵
۱۴. شماره ۱۳۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۶/۲۶
۱۵. شماره ۱۳۲۸ مورخ ۱۳۹۳/۸/۱۹
۱۶. شماره ۲۸۸ تا ۳۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۲/۳۱
۱۷. شماره ۴۰۶ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳
۱۸. شماره ۶۲۸ مورخ ۱۳۹۲/۹/۳۰
۱۹. شماره ۴۳۵ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۰

۲. عربی

۱. ابن بابویه، محمد بن علی، من لا یحضره الفقیه، دارالکتب الاسلامیه، جلد سوم، ۱۳۴۳ ش، ۱۳۹۰ ق.

Legal framework of special day off on Iranian administrative law, based on judgmental precedent of Iranian administrative court of justice

Zahra Danesh Nari¹

Roshanak Saberi²

Abstract

Nowadays, enjoyment of days off –as a sample of spiritual rights of administrate employees and workers– is accepted all over the world. According to this, on Iranian legal system, in addition to recognition of general days off that are provided at ‘management of state services’ act as major act ruling administrative system, and includes paid leave, medical leave and unpaid leave; there are some other kinds of special days off for some employees based on their employment situation, workplace or gender, which are provided on other acts. Kinds of day off discussed in this study includes leave provided on ‘recruitment of human resource on deprived and outlying cities and war zones’ act, leave provided on ‘promotion of efficiency of clinical employees of health system’ act, and also maternity leave. Regarding each of mentioned kinds of leaves, the general board of administrative court of justice –as organ for judicial supervision– had issued unified judicial precedent decisions, which determine their legal limits and clarify ambiguities. Since that on Iranian legal system, unified judicial precedent decisions are considered as parliament’s acts and are one of the most important sources of administrative law; so identification and study of these decisions can mostly help us on cognition of legal framework ruling these kinds of day off; and in progress may lead us to improve this legal framework. In this paper, we will discuss these issues.

Keywords: Day off, Leave, Administrative law, Judicial precedent, Administrative court of justice

1. University of Tehran, Sadra University, zdanesh@ut.ac.ir

2. Professor, University of Shahid Madani Azarbaijan, (Corresponding Author), r_saberi@ut.ac.ir