

مطالعه تحلیلی آراء شماره (۱۴۱۷) و (۲۹۵۹) هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

ساعد شهسوار^۱

چکیده:

قانون مدیریت خدمات کشوری به عنوان یکی از مهم‌ترین مقرره‌های قانونی در نظام اداری و استخدامی کشور به شمار می‌آید که چارچوب مسائلی نظیر انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون را تبیین می‌نماید. آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در این راستا به وضع برخی احکام تکمیلی می‌پردازد. مواد (۱۷) و (۸) آیین‌نامه‌ی مزبور، از جمله مواد مرتبط با موضوعات یاد شده می‌باشند که هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با استدلال خروج هیئت وزیران از حدود اختیارات قانونی در وضع آیین‌نامه‌ی موصوف، نسبت به ابطال آن‌ها مبادرت نموده است. با توجه به اهمیت مواد مذکور و نیز با توجه به تبعات عملی ابطال آن‌ها، به نظر می‌رسد واکاوی ابعاد گوناگون آراء الصداری به منظور ارائه‌ی راهبردهایی جهت برون‌رفت از چالش‌های عملی ایجاد شده، ضرورتی انکارناپذیر می‌باشد که در این مقال تلاش می‌گردد تا با رویکرد تحلیلی بدان پرداخته شود.

واژگان کلیدی: رأی، نقد، هیئت عمومی، دیوان عدالت اداری.

^۱. حقوق خصوصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب، ایمیل: s49shahsavar@gmail.com



مقدمه

قانون مدیریت خدمات کشوری با هدف شناسایی مشکلات نظام اداری و مؤلفه‌های اثرگذار بر این نظام و ارائه راهکار یکپارچه جهت برون‌رفت از معضلات موجود، در سال ۱۳۸۶ به صورت آزمایشی به تصویب رسید. در حال حاضر، می‌توان از این قانون که به‌موجب قانون «دائمی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری» مصوب ۱۳۹۷، از یک مقررۀ آزمایشی به یک مقررۀ دائمی تبدیل شده است، به عنوان اساسی‌ترین قانون در نظام اداری و استخدامی یاد نمود.^۱ ماده (۲۱) قانون مذکور از جمله مقرره‌های مهم آن به شمار می‌آید که به مسائلی از قبیل انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرایی می‌پردازد. این ماده مقرر می‌دارد: «با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آن‌ها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد:

الف- انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر؛

ب- بازخرید سنوات خدمات؛

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

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

ه- انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند. تبصره ۱- در صورت واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به‌نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

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

تبصره ۳- کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج‌گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به دستگاه اجرایی اعلام کند. دستگاه مربوط مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روش‌ها را انتخاب و اقدام کند.»

ماده (۱۲۱) قانون مزبور، تصویب آیین‌نامه‌ی اجرایی ماده‌ی فوق‌الذکر را بر عهده‌ی هیئت وزیران می‌گذارد و عنوان می‌دارد: «آیین‌نامه اجرایی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرایی و

^۱. <https://dotic.ir/news/۵۶۱۲/>. Visited: ۱۴۰۰/۹/۲۳.

مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط به رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

این آیین‌نامه در تاریخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۳ با رعایت تصمیم‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۵۸۷۹۵/ت/۳۸۸۵۶ ه مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱ با عنوان «آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری» به تصویب هیئت وزیران رسید. مواد (۱۷) و (۸) آیین‌نامه‌ی مزبور از جمله مقرره‌های مهمی می‌باشند که به موجب رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده‌اند. با ابطال مواد مذکور دو پرسش به ترتیب ذیل به ذهن متبادر می‌گردد که پاسخ‌گویی بدان‌ها ضروری به نظر می‌رسد؛

نخست: با توجه به ابطال ماده (۱۷) آیین‌نامه‌ی فوق‌الاشعار، وضعیت مأموریت کارمندان دولت به بخش خصوصی به چه صورت خواهد بود و آیا رأی مزبور به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیز تسری می‌یابد یا خیر؟

دوم: ابطال ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، چه تأثیری بر مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت‌علمی به دستگاه‌های مشمول و غیرمشمول این قانون دارد؟

از آنجاکه تحلیل رأی می‌تواند به ارزیابی میزان انطباق تصمیمات مراجع قضایی با نظم حقوقی موجود منجر گردد و بازتاب و نقش تصمیمات قضایی بر حوزه‌های مرتبط را مورد سنجش قرار دهد (یاوری، ۱۳۹۶؛ یاوری، ۱۳۹۶؛ ۱۷-۱۸)، در این جستار تلاش می‌شود تا با نقد محتوایی آراء مذکور و آثار آن‌ها (اعظمی، ۱۳۹۱؛ ۱-۱۹)، ابعاد مختلف موضوع به منظور ارائه‌ی راهبردهایی جهت اقدامات بعدی متولیان امر، تبیین گردد و به پرسش‌های مطروحه پاسخ مقتضی داده شود.

۲. تحلیل رأی شماره (۱۴۱۷) هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب رأی شماره‌ی (۱۴۱۷)، مورخ ۱۴۰۰/۶/۲، ماده‌ی (۱۷) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری را به دلیل خروج هیئت وزیران از قلمرو اختیارات و مغایرت با قانون، ابطال نموده است. رأی مزبور از دو منظر نیازمند واکاوی می‌باشد؛ نخست باید به بررسی وضعیت مأموریت کارمندان دولت به بخش خصوصی و اثر ابطال ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری بر این مهم پرداخت و سپس لازم است ابهامی که در خصوص تسری این رأی به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مطرح می‌باشد و منشأ بروز برخی مشکلات عملی برای چنین دستگاه‌هایی شده است، مورد توجه قرار گیرد.



۲.۱. مأموریت کارمندان دولت به بخش خصوصی

«مأموریت^۱» در سیستم دولتی (اعم از وزارتخانه، مؤسسه دولتی و شرکت دولتی) امری پذیرفته شده می‌باشد و دلیل چنین جوازی آن است که می‌توان با تسامح، کارفرمای هر سه بخش را یکی دانست.^۲ لیکن مأموریت کارمندان دولت به بخش خصوصی از جمله موضوعات خطیری می‌باشد که به دلیل تبعات عملی، نیازمند توجه است. در این خصوص دو چالش عمده وجود دارد که در ادامه به تشریح آن‌ها پرداخته می‌شود:

بند نخست: یکی از شبهه‌های وارد بر مأموریت کارمندان دولت به بخش خصوصی به این مهم بازمی‌گردد که کارمندان دولت در فرض مأمور شدن به بخش غیردولتی، هم‌چنان در یکی از حالات هفت‌گانه‌ی استخدامی ماده (۱۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشند و همین موضوع مبنای بازدارندگی چنین امری در برخی قوانین موضوعه محسوب می‌گردد. ماده (۱۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر می‌دارد: «کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف- اشتغال در یکی از پست‌های سازمانی؛

ب- مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق؛

ج- آماده به خدمت به‌موجب ماده ۱۲۲ این قانون؛

د- انتقال یا مأموریت به دستگاه‌های اجرایی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و یا کار آموزی؛

ه- انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به‌موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده ۹۱ این قانون؛

و- استعفا و بازخرید به‌موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری؛

ز- سایر حالاتی که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش‌بینی شده است».

به دیگر سخن؛ کارمندان دولت حتی در حالت مأموریت نیز یک پست سازمانی را اشغال می‌نمایند و این وضعیت تصدی پست سازمانی محسوب می‌شود و از این‌رو مشمول حکم ممنوعیت پیش‌بینی شده در اصل (۱۴۱) قانون اساسی و تبصره (۴) قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل می‌گردند.

در پاسخ به این شبهه باید اذعان داشت که اساساً دو اصطلاح «پست» و «اشتغال» بر مفاهیم متباینی دلالت دارند. تبصره (۲) قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، در تعریف شغل بیان می‌نماید: «شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل و یا پستی که به‌طور تمام‌وقت انجام می‌شود». در واقع قانون‌گذار

^۱ در حقوق اداری «مأموریت» وضع مستخدمی است که به طور موقت، مأمور انجام وظیفه‌ی خاصی گردیده یا از طرف وزارتخانه و مؤسسه‌ی متبوع به وزارتخانه یا مؤسسه‌ی دولتی دیگری به طور موقت اعزام شده باشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۰: ۵۹۴).

^۲ به منظور مطالعه تفصیلی در این خصوص ر. ک: طباطبایی مؤتمنی، م. (۱۳۸۱). حقوق اداری (چاپ هفتم). تهران، ایران؛ انتشارات سمت. امامی، م. و استوار سنگری، ک. (۱۳۸۸). حقوق اداری (چاپ هشتم). تهران، ایران؛ نشر میزان.

«شغل» و «انجام وظایف مستمر سازمانی» را مقارن یکدیگر می‌داند (رستمی، ۱۳۹۶: ۱۳۳). بدین معنا که صرف داشتن «پست» به منزله‌ی تصدی به «شغل» به شمار نمی‌آید. کارمند دولت در حالت مأمور بودن، اگرچه دارای پست سازمانی می‌باشد لیکن چون وظایف آن پست را انجام نمی‌دهد، شاغل در آن پست محسوب نمی‌شود. این استنتاج از معنای لغوی شغل نیز برمی‌آید، که قانون‌گذار نیز بدان نظر داشته است. در واقع به لحاظ لغوی شغل مفید «حالت مشغولیت» است (عمید، ۱۳۷۹: ۱۳۰۸). به همین جهت نیز قانون‌گذار در مستندات قانونی بازدارنده از منع بیش از یک «شغل» و نه «پست» سخن به میان می‌آورد. لذا برای آن که کارمند دولت مشمول ممنوعیت یا محدودیت مستندات قانونی بازدارنده بشوند، صرف داشتن پست سازمانی کفایت نمی‌کند و از این رو عدم انجام وظایف آن پست در حالت مأمور بودن کارمند، از موجبات فقدان عنصر قانونی منع تصدی بیش از یک شغل تلقی می‌گردد.

بند دوم: از دیگر چالش‌های مأموریت کارمندان دولت به بخش خصوصی که به ابطال ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری منجر گردید، تراحم احکام مندرج در مواد (۵) و (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد. ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه‌های اجرایی را به صورت حصری احصاء می‌نماید که این موارد منصرف از مؤسسات بخش خصوصی می‌باشند. از سوی دیگر؛ ماده (۱۲۱) قانون مذکور در تبیین موضوع آیین‌نامه‌ی اجرایی که باید توسط هیئت وزیران به تصویب برسد، قید «مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرایی» را به کار برده است. لذا هیئت وزیران در تصویب آیین‌نامه مکلف به رعایت این قید می‌باشد و نمی‌تواند حکمی در باب مأمور شدن کارمندان مشمول این قانون به مؤسسات خصوصی مقرر نماید. این در حالی است که به کارگیری لفظ «سازمان‌ها و مؤسسات غیردولتی» در ماده (۱۷) آیین‌نامه‌ی مصوب هیئت وزیران به منزله‌ی خروج این مرجع از حدود اختیارات و مغایرت تصمیم اتخاذی با قانون می‌باشد. به دیگر سخن؛ منشأ اختلاف به قید «سازمان‌ها و مؤسسات غیردولتی» به کار گرفته شده در این ماده، باز می‌گردد چرا که عنوان «سازمان‌ها و مؤسسات غیردولتی»، یک عنوان مطلق بوده و علاوه بر سازمان‌ها و مؤسسات عمومی غیردولتی، سازمان‌ها و مؤسسات خصوصی را نیز در برمی‌گیرد. لازم به توضیح است؛ در حال حاضر، سازمان‌ها و مؤسسات موجود در ساختار اقتصادی به سه دسته‌ی دولتی، عمومی غیردولتی و خصوصی طبقه‌بندی می‌شوند. مؤسسات دولتی در مقررهای قانونی متعددی تعریف شده‌اند که به عنوان نمونه می‌توان به جزء (ث) بند (۲) ماده (۱) قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵، اشاره نمود. این ماده، از مؤسسه‌ی دولتی به واحد سازمانی مشخصی که به موجب قانون ایجاد و به وسیله‌ی دولت اداره می‌گردد، تعبیر می‌نماید. هم‌چنین ماده (۳) قانون محاسبات عمومی کشور، مصوب ۱۳۶۶، از مؤسسه‌ی دولتی به مؤسسه‌ای یاد می‌کند که به موجب قانون ایجاد و زیر نظر یکی از قوای سه‌گانه اداره می‌شود و عنوان وزارتخانه ندارد. ماده (۲) قانون مدیریت

خدمات کشوری نیز مؤسسه‌ی دولتی را واحد سازمانی مشخصی می‌داند که به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری محوله بر یکی از قوای سه‌گانه و سایر مراجع قانونی را انجام می‌دهد. از منظر قانون اخیرالذکر، کلیه‌ی سازمان‌هایی که در قانون اساسی نام برده شده‌اند، در حکم مؤسسه‌ی دولتی می‌باشند.

در مقابل؛ مؤسسات عمومی غیردولتی به واحدهای سازمانی مشخصی اطلاق می‌شوند که دارای استقلال حقوقی بوده و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شوند و بیش از پنجاه درصد بودجه‌ی سالانه‌ی آن‌ها از محل منابع غیردولتی تأمین می‌گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی می‌باشند که جنبه‌ی عمومی دارند (ماده (۳) قانون مدیریت خدمات کشوری).

هم‌چنین مقصود از مؤسسات خصوصی، هر مؤسسه‌ی انتفاعی و غیرانتفاعی، به استثناء مؤسسات عمومی، می‌باشد (بند (ه) ماده (۱) قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات، مصوب ۱۳۸۸. بیگ‌زاده، ۱۳۹۴؛ ۹۲۴-۹۲۵).

با این وصف می‌توان دریافت؛ گستره‌ی واژه‌ی «غیردولتی» علاوه بر مؤسسات عمومی غیردولتی، مؤسسات خصوصی را نیز پوشش می‌دهد. این در حالی است که برابر ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، چارچوب آیین‌نامه‌ی موضوع این ماده باید به «نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرایی» محدود می‌گردد. با تدقیق در تعریف ارائه شده از «دستگاه‌های اجرایی» در ماده (۵) این قانون، مشخص می‌شود، مؤسسات خصوصی از این مفهوم منتزعه می‌باشند. بر اساس ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه‌های اجرایی عبارت‌اند از؛ کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی. نتیجه آن که به اعتقاد برخی، هیئت وزیران در تصویب آیین‌نامه، به دلیل استعمال عنوان «مؤسسات غیردولتی» از حدود اختیارات خود فراتر رفته و اصل کلی ضرورت انطباق آیین‌نامه‌ها با قوانین را نقض نموده که همین امر تقاضای ابطال ماده (۱۷) آیین‌نامه فوق‌الاشعار در دیوان عدالت اداری را در پی داشته است.

لیکن در پاسخ به استدلال فوق باید اظهار داشت؛ با تدقیق در ماده (۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری مشخص می‌گردد؛ قانون‌گذار به واسطه‌ی این ماده درصد فراهم آوردن یک فرصت و امکان برای دستگاه‌هایی که قرار است به بخش غیردولتی واگذار شوند یا بخشی از وظایف خود را برون‌سپاری نمایند، می‌باشد تا دستگاه‌های مزبور بتوانند کارکنان خود را به بخش خصوصی مأمور نمایند. در حقیقت ماده (۲۱) قانون مذکور مقرر می‌دارد: «با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آن‌ها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد... د- انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد...». همان‌گونه که از نص ماده برمی‌آید، قانون‌گذار با به کارگیری لفظ «غیردولتی» علاوه بر مؤسسات عمومی غیردولتی، سازمان‌ها و مؤسسات بخش خصوصی را نیز مورد حکم قرار داده و از این جهت یک گستره‌ی

عام را اراده نموده است. تحلیل مبنایی و فلسفی ماده نیز هم‌راستا با تفسیر لفظی آن می‌باشد. در واقع هدف غایی قانون‌گذار از وضع این مقررہ بقاء چابکی دولت بوده است. لازم به توضیح می‌باشد؛ در انگاره‌ای که یک دستگاه اجرایی به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد یا بخشی از فعالیت‌های آن برون‌سپاری می‌شود، تعیین تکلیف وضعیت کارکنان آن دستگاه امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. از آنجاکه در چنین موقعیتی، کارکنان بخش دولتی تمایلی برای رفتن به بخش خصوصی نشان نمی‌دهند، قانون‌گذار از طریق تجویز مأموریت کارکنان این دستگاه‌ها به بخش خصوصی، ترجیح این کارکنان به حضور در بدنه‌ی بخش دولتی و حفظ چابکی دولت را تأمین نموده است. لذا اطلاق ماده (۱۷) آیین‌نامه باید هم‌راستا با فلسفه‌ی ماده (۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری تعبیر گردد و از این‌رو به نظر می‌رسد ابطال این ماده، استبعاد از نص ماده (۲۱) قانون مذکور و هدف قانون‌گذار می‌باشد.

۲.۲. تسری یا عدم تسری رأی به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در مقام رسیدگی به اختلاف مطرح شده با خواسته‌ی ابطال ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، اطلاق ماده‌ی مزبور را با استدلال خروج هیئت وزیران از حدود اختیار و مغایرت با قانون، ابطال نمود. رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شرح ذیل می‌باشد:

«اولاً؛ به‌موجب ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، امکان انتقال و مأموریت کارمندان مشمول قانون مذکور به سایر دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی شده و شیوه انجام آن به تدوین و تصویب آیین‌نامه اجرایی از سوی هیئت وزیران موکول شده است و هیئت وزیران در راستای اعمال اختیار فوق به تصویب آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری اقدام نموده است.

ثانیاً؛ با عنایت به حکم مقرر در ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و تعریف ارائه شده از مؤسسه یا نهاد عمومی غیر دولتی در ماده (۳) این قانون، دستگاه اجرایی مذکور در ماده (۱۲۱) این قانون و به‌موجب ماده (۳) قانون مدیریت خدمات کشوری، مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی، واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی می‌باشد و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شود و بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد، بنابراین و با توجه به موازین قانونی فوق، تعریف فوق از مؤسسه و نهاد عمومی غیردولتی شامل سازمان‌ها و مؤسسات غیردولتی خصوصی که از شمول تعریف نهاد عمومی غیردولتی خارج هستند، نمی‌شود و در نتیجه اطلاق ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری در مواردی که اعزام به مأموریت به سازمان‌ها و مؤسسات خصوصی خارج از تعریف مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی را تجویز کرده، خلاف قانون و

خارج از حدود اختیار است و مستند به بند (۱) ماده (۱۲) و ماده (۸۸) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود».

اشاره به نام تعدادی از سازمان‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام در متن رأی سبب شده است که برخی سازمان‌ها قلمرو شمول رأی اصداری را به چنین سازمان‌هایی تسری دهند و از این‌رو سازمان‌های مذکور را به چالش‌های عملی مواجه سازند. به عنوان نمونه می‌توان به سازمان اداری و استخدامی اشاره نمود که بر اساس استنباط پیش‌تر بیان شده، امکان تقاضای مأموریت کارکنان این سازمان‌ها به بخش خصوصی را در سامانه‌ی پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا) مسدود نموده است. این در حالی می‌باشد که تا پیش از صدور رأی مبحث‌عنه، این سازمان‌ها می‌توانستند از طریق سامانه‌ی پاکنا کارکنان خود را به بخش خصوصی مأمور نمایند لیکن از بعد از صدور رأی هیئت عمومی، این امکان از سامانه‌ی پاکنا حذف گردید.

در رد این استنباط می‌توان از یک برهان منطقی بهره برد و استدلال نمود: آیین‌نامه‌ی موضوع تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری تدوین و تصویب شده است. بنابراین زمانی که دستگاه یا مؤسسه‌ای از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری خارج است به طریق اولی از شمول آیین‌نامه‌های موضوع این قانون و به تبع رأی مبحث‌عنه نیز خارج می‌باشد. سازمان‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام به صراحت ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مصوب ۱۳۹۴، از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری خارج شده‌اند.^۱ این ماده مقرر می‌دارد: «سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، شرکت شهرک‌های کشاورزی و سازمان توسعه‌ای ذی‌ربط پتروشیمی در وزارت نفت با رعایت قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم (۴۴) قانون اساسی بر اساس قانون تأسیس و اساسنامه خود اداره گردیده و از شمول قوانین مدیریت خدمات کشوری و محاسبات عمومی کشور به‌جز در مواردی که از بودجه عمومی استفاده می‌کنند، مستثنی می‌باشند. تسری قوانین به این سازمان‌ها مستلزم ذکر نام است».

در پایان باید دانست؛ حتی با فرض پذیرش دیدگاهی که معتقد است؛ سازمان‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام از کلیت قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی می‌باشند لیکن مشمول تعریف مندرج در ماده (۵) این قانون می‌شوند نیز نمی‌توان رأی صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری را به این سازمان‌ها تسری داد. دلیل این مهم بسیار روشن است چراکه در این انگاره، سازمان‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام جز حکم ماده (۵) قانون مذکور، ملزم به تبعیت از سایر احکام این قانون، از قبیل احکام استخدامی آن، نمی‌باشند.

^۱ در خصوص شرکت‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام ر. ک: شهسوار، س.، و ویسه، س. (۱۴۰۰). مجموعه قوانین حاکم بر دستگاه‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام (چاپ دوم). تهران: ایران: سازمان مدیریت صنعتی.

۳. تحلیل رأی شماره (۲۹۵۹) هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

ماده (۸) آیین‌نامه‌ی اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر می‌دارد: «مأموریت کارمندان رسمی یا پیمانی دستگاه‌های اجرایی مستثنی شده در ماده (۱۱۷) قانون و نیز مأموریت اعضای هیئت علمی رسمی یا پیمانی به دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون در صورت وجود جواز مأموریت در مقررات استخدامی مورد عمل آنان بالامانع است». این ماده به‌موجب رأی شماره (۲۹۵۹) هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۲، ابطال گردید.

در خصوص خاستگاه و زمینه‌های بروز اختلاف می‌توان اظهار داشت؛ برابر ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه مبدأ که مأموریت کارمندان آن مدنظر می‌باشد، باید مشمول قانون مذکور بوده و از احکام آن تبعیت نماید. لیکن اطلاق عبارت «سایر دستگاه‌های اجرایی» مبین آن است که دستگاه مقصد می‌تواند مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و یا غیرمشمول باشد. این در حالی است که هیئت وزیران در ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون فوق‌الذکر امکان مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول به دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری را مورد حکم قرار داده و نسبت بدان تعیین تکلیف می‌کند. ازاین‌رو هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، با این استدلال که هیئت وزیران از حدود اختیارات تفویضی عدول نموده، مقرره‌ی فوق‌الذکر را به استناد بند (۱) ماده (۱۲) و ماده (۸۸) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، مصوب ۱۳۹۲، ابطال کرده است. با این وصف مشخص می‌گردد که در حال حاضر به استناد ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، امکان مأموریت کارمندان دستگاه‌های مشمول به دستگاه‌های مشمول و غیرمشمول قانون مزبور وجود دارد. لیکن باید بررسی نمود که ابطال ماده (۸) آیین‌نامه فوق‌الاشعار چه تأثیری بر مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌گذارد و آیا باید آن را به‌منزله‌ی سلب یا تحدید چنین مأموریتی قلمداد نمود؟ به‌منظور تحلیل تأثیر این رأی لازم است وضعیت مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول و غیرمشمول به‌موجب دو گفتار مجزا موردبررسی قرار گیرد.

۳.۱. مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول

قانون مدیریت خدمات کشوری

همان‌گونه که پیش‌تر بیان گردید؛ ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع مأموریت کارمندان دستگاه‌های مشمول این قانون به دستگاه‌های غیرمشمول را مورد حکم قرار می‌دهد و در خصوص مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول به دستگاه‌های مشمول ساکت بوده و اثباتاً یا نفیاً حکمی را وضع نمی‌نماید. با این وصف تبیین مبانی قانونی به‌منظور تجویز مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی

به دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا می‌توان از قاعده‌ی عقلی «اثبات شیء نفی ماعدا نمی‌کند» استمداد جست و بدین ترتیب قائل به آن شد که ماده (۸) آیین‌نامه‌ی اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرتی با ماده (۱۲۱) قانون مذکور ندارد و لذا ابطال آن ضرورت نداشته است. با وجود این باید دانست که ابطال این مقررہ نیز امکان مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری را منتفی نمی‌سازد. در توجیه این نظر می‌توان اظهار داشت؛ قانون‌گذار به‌موجب قانون راجع به اعزام مستخدمین شرکت‌های دولتی و مؤسسات دولتی غیرمشمول قانون استخدام کشوری به عنوان مأمور به وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون و سایر شرکت‌ها و مؤسسات دولتی، مصوب ۱۳۶۳، امکان مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول به دستگاه‌های مشمول را فراهم نموده است. به‌موجب ماده واحده قانون مزبور: «الف - در صورتی که وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری به خدمت مستخدمین ثابت شرکت‌ها و مؤسسات دولتی غیرمشمول قانون مزبور و شهرداری‌ها و پرسنل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و مؤسساتی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است نیاز داشته باشند مأموریت این‌گونه مستخدمین به وزارتخانه‌ها و مؤسسات مذکور و انتصاب آنان به پست‌های ثابت سازمانی با رعایت مقررات استخدامی و موافقت شرکت یا مؤسسه متبوع آن‌ها مجاز می‌باشد.

ب - شرکت‌های دولتی مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲.۳.۵ کمیسیون‌های استخدام مجلسین سابق می‌توانند مستخدم ثابت خود را به طور موقت به شرکت‌های دولتی دیگر، وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی اعم از مشمول قانون استخدام کشوری یا غیر مشمول آن، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی یا به سازمان‌های بین‌المللی که دولت ایران عضویت آن‌ها را پذیرفته یا سازمان‌هایی که دولت ایران شرکت در آن‌ها را مقتضی بداند همچنین سازمان‌هایی که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد مأمور نمایند.

ج - حقوق و مزایای مستخدمین موضوع این ماده در مدت مأموریت منحصرأ از طریق یک صندوق قابل پرداخت است. آیین‌نامه اجرایی این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد».

ذکر این نکته نیز ضرورت دارد که قانون فوق‌الاشعار به طور کلی نسخ نشده است و در حال حاضر وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی از جهات متعددی مشمول این قانون می‌باشند.

همچنین در این زمینه می‌توان به مواد (۱) و (۲) قانون احتساب سوابق خدمت مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی در نهادهای انقلاب اسلامی و مأموریت کارکنان نهادهای مزبور به وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، مصوب ۱۳۶۴، نیز استناد نمود. این مواد به ترتیب مقرر می‌دارند: «مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و سازمان‌های وابسته به دولت و مؤسساتی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است در صورتی که قبل از استخدام سابقه خدمت در نهادهای انقلاب اسلامی داشته باشند سابقه

خدمت تمام وقت آنان در نهادهای مزبور از لحاظ پایه یا درجه یا هر عنوان مشابه دیگر و بازنشتگی و وظیفه جزو سوابق خدمت دولتی آنان منظور و محسوب خواهد شد» و «مأموریت کارکنان نهادهای انقلاب اسلامی به دستگاه‌های موضوع ماده یک این قانون با موافقت آنان و دستگاه‌های ذی‌ربط مجاز می‌باشد و حقوق و مزایای آنان در مدت مأموریت بر اساس شغلی که در مؤسسه محل مأموریت عهده‌دار خواهند شد از اعتبار مؤسسه مزبور پرداخت خواهد شد».

در نهایت باید دانست؛ تردیدها در خصوص امکان مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمعمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری سبب شده است که هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۱ به پیشنهاد شماره ۶۷۰۰۳ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۱ سازمان اداری و استخدامی کشور و به استناد اصل (۱۳۸) قانون اساسی، امکان مأموریت کارمندان رسمی یا پیمانی دستگاه‌های اجرایی غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز مأموریت اعضای هیئت علمی رسمی یا پیمانی دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند، به دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری را مشروط بر این که قوانین یا مقررات استخدامی مورد عمل دستگاه مبدأ حکم به جواز مأموریت بدهد، تصویب نماید.

۳.۲. تأثیر رأی بر مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

با توجه به نکات پیش‌تر گفته شده باید قائل به این نظر بود که رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر ماده (۸) آیین‌نامه‌ی اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری محدودکننده‌ی مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشد. در توجیه این نظر می‌توان به شرح ذیل استدلال نمود؛

اولاً- قانون‌گذار در قسمت انتهایی اصل (۱۴۱) قانون اساسی سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی را از حکم ممنوعیت داشتن بیش از یک شغل دولتی مستثنی می‌نماید. این بدان معنا است که اعضای هیئت علمی می‌توانند علاوه بر سمت آموزشی، سمت اجرایی نیز داشته باشند.

ثانیاً- همان‌گونه که در بخش پیشین شرح آن رفت، آیین‌نامه‌ی موضوع تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری تدوین و تصویب شده است. بنابراین زمانی که دستگاه یا مؤسسه‌ای از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری خارج است به طریق اولی از شمول آیین‌نامه‌های موضوع این قانون و به تبع رأی مبحث‌عنه نیز خارج می‌باشد.

نتیجه آن که؛ برابر برهان منطقی فوق و نیز مؤکداً بر این مهم که انگاره‌ی مبحث‌عنه اساساً از ماده (۸) آیین‌نامه‌ی مذکور خروج موضوعی دارد، اقدام هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، در این زمینه منشأ اثر نبوده و لذا امکان یا عدم امکان مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری فرضی است که باید در چارچوب قوانین و مقررات مورد عمل دستگاه‌های مبدأ و مقصد ارزیابی گردد.

۴. نتیجه‌گیری

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به‌موجب رأی شماره‌ی (۱۴۱۷) مورخ ۱۴۰۰/۶/۲، ماده‌ی (۱۷) و به‌موجب رأی شماره (۲۹۵۹) مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۲، ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری را به دلیل خروج هیئت وزیران از قلمرو اختیارات و مغایرت با قانون، ابطال نموده است. بر اساس مطالب پیش‌تر بیان شده و تحلیل‌های صورت گرفته می‌توان اظهار داشت:

اولاً- ماده (۱۷) آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری عبارت «سازمان‌ها و مؤسسات غیردولتی» را بکار برده است که علاوه بر مؤسسات عمومی غیردولتی، مؤسسات خصوصی را نیز شامل می‌شود. به اعتقاد برخی این امر بدان معنا است که هیئت وزیران به قانون و گستره‌ی اختیارات خود در وضع آیین‌نامه توجه ننموده است. چراکه ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری با به‌کارگیری عبارت «به سایر دستگاه‌های اجرایی» قید محدودکننده‌ای را بر تکلیف هیئت وزیران در تصویب آیین‌نامه‌ی اجرایی تبصره‌ی (۲) ماده (۲۱) این قانون وارد می‌سازد. در واقع با توجه به تعریف ارائه شده از دستگاه‌های اجرایی در ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مؤسسات بخش خصوصی از قلمرو دستگاه‌های اجرایی خارج می‌باشند و لذا هیئت وزیران نمی‌تواند حکمی در باب مأموریت کارمندان مشمول این قانون به بخش خصوصی مقرر نماید. ازاین‌رو ابطال «اتلاق» ماده‌ی (۱۷) آیین‌نامه توسط هیئت عمومی دیوان عدالت اداری موجه بوده است. لیکن به نظر می‌رسد با توجه به بند (د) ماده (۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و فلسفه‌ی وضع آن، قانون‌گذار درصدد ایجاد فرصتی برای مأموریت کارکنان بخش دولتی به بخش خصوصی بوده است و اطلاق ماده (۱۷) آیین‌نامه هم‌راستا با هدف تأمین چابکی دولت می‌باشد. همچنین علی‌رغم آن که رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به دلیل خروج سازمان‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام از شمولیت قانون مدیریت خدمات کشوری و به تبع خروج آن‌ها از آیین‌نامه‌ی موضوع این قانون، به این سازمان‌ها تسری نمی‌یابد، در عمل، به دلیل استنباط ناصواب سازمان اداری و استخدامی کشور از این رأی، امکان مأموریت کارکنان این سازمان‌ها به بخش خصوصی در سامانه‌ی پاکتا- به دلیل طراحی خاص سامانه- حذف شده است. به منظور برون‌رفت از این مشکل، به نظر می‌رسد در گام نخست، مکاتبه با معاون

سرمایه‌ی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور و طرح دلایل عدم تسری رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، به شرح این نوشتار، کارگشا باشد.

ثانیاً- ماده (۸) آیین‌نامه‌ی اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری برخلاف ماده (۱۲۱) این قانون، به تبیین وضعیت مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌پردازد و همین امر سبب ایجاد نوعی تعارض ظاهری میان مقرره‌های مذکور شده است. در رفع این تعارض می‌توان با استمداد از قاعده‌ی عقلی «اثبات شیء نفی ماعدا نمی‌کند» و نیز با استناد به برخی مبانی قانونی، حکم به جواز مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری داد. از سوی دیگر؛ با توجه به تدوین و تصویب آیین‌نامه‌ی موضوع تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری در چارچوب این قانون، خروج برخی دستگاه‌ها از قلمرو شمول قانون مدیریت خدمات کشوری موجب خروج آن‌ها از قلمرو شمول آیین‌نامه‌های موضوع این قانون نیز می‌گردد. لذا در خصوص مأموریت کارمندان دستگاه‌های غیرمشمول و اعضای هیئت علمی به دستگاه‌های غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیز باید قائل به حکم جواز شد مگر آن‌که قوانین یا مقررات استخدامی مورد عمل دستگاه مبدأ و مقصد ممنوعیت یا محدودیتی را برقرار نمایند.

منابع

- ۱- اعظمی چهار برج، حسین. (۱۳۹۱). درآمدی بر روش‌شناسی و انواع نقد رأی. فصلنامه نقد رأی، سال (۱) شماره (۱)، صص. ۱۹-۱.
- ۲- امامی، محمد، استوار سنگری، کوروش. (۱۳۸۸). حقوق اداری، تهران: نشر میزان.
- ۳- بیگزاده، صفر. (۱۳۹۴). فرهنگ تعاریف قانونی (ترمیمولوژی قوانین و مقررات ایران) از سال ۱۲۸۵ تا ۱۳۹۰، تهران: انتشارات کلک صبا.
- ۴- جعفری لنگرودی، محمد جعفر. (۱۳۸۰). ترمینولوژی حقوق، تهران: نشر کتابخانه گنج دانش.
- ۵- رستمی، ولی. (۱۳۹۶). گفتارهایی در حقوق اداری؛ کاربردی و نظری، تهران: انتشارات خرسندی.
- ۶- شهسوار، ساعد، ویسه، سجاد. (۱۴۰۰). مجموعه قوانین حاکم بر دستگاه‌های مستلزم ذکر یا تصریح نام، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- ۷- عمید، حسن، فرهنگ عمید. (۱۳۷۹). تهران: انتشارات امیرکبیر.
- ۸- طباطبایی مؤتمنی، منوچهر. (۱۳۸۱). حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت.



۹- یاوری، اسدالله. (۱۳۹۶). الگو و چارچوب نقد و تحلیل آرای قضایی. فصلنامه رأی: مطالعات آرای قضایی، دوره (۶)، صص. ۱۷-۳۹.

۱- <https://dotic.ir/news/۵۶۱۲/>. Visited: ۱۴۰۰/۹/۲۳.