



مرکز تحقیقات رایانگی

اصفهان

گامی



عمر الکرما  
علیه السلام

www. **Ghaemiyeh** .com  
www. **Ghaemiyeh** .org  
www. **Ghaemiyeh** .net  
www. **Ghaemiyeh** .ir



مدیریت  
و حقوق

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# مدیریت و حقوق

نویسنده:

[www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

ناشر چاپی:

[www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

ناشر دیجیتال:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

## فهرست

۵	فهرست
۷	مدیریت و حقوق
۷	مشخصات کتاب
۷	تمرکز و عدم تمرکز در حقوق اداری ایران
۹	مبانی حقوق شهروندی
۱۳	اولین قانون اساسی جهان
۱۶	خاستگاه حقوق بشر و دغدغه های امروز
۱۸	حقوق قراردادهای دولتی
۲۴	مفاهیم و منابع حقوق اداری
۳۲	نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما
۴۵	قرارداد در قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۴۹	تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی
۶۰	دادرسی در شعب تشخیص دیوان عدالت اداری
۶۳	مبنا و ریشه ی حقوق از کجاست
۶۷	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۸۲	آئین دادرسی دیوان عدالت اداری
۸۷	عدالت اجتماعی و ضرورت بسط و گسترش آن از دیدگاه قانون اساسی
۸۹	شرحی بر حقوق و دستمزد در قانون کار
۹۰	حقوق مالکیت صنعتی و قراردادهای بین المللی لیسانس
۹۷	قانون دیوان عدالت اداری
۱۰۳	قانون مسئولیت مدنی
۱۰۵	قانون نحوه ی اجرای محکومیت های مالی
۱۰۸	شورای حل اختلاف

- ۱۱۱ ..... قانون احترام به آزادی های مشروع و حفظ حقوق شهروندی
- ۱۱۳ ..... قانون ثبت احوال
- ۱۲۱ ..... آئین دادرسی دیوان عدالت اداری
- ۱۲۶ ..... قانون دیوان عدالت اداری
- ۱۳۱ ..... قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره
- ۱۳۳ ..... قانون مدیریت خدمات کشوری
- ۱۵۵ ..... قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت
- ۱۵۷ ..... قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی
- ۱۶۵ ..... نظارت قوه قضائیه بر سازمان های اداری
- ۱۶۶ ..... قانون نظارت بر مسافرتهاى خارجى کارکنان دولت
- ۱۶۷ ..... تفاوت تخلفات اداری و فساد اداری
- ۱۶۸ ..... آشنایی با حقوق تجارت الکترونیکی
- ۱۷۱ ..... ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران
- ۱۷۳ ..... تعارض قوانین
- ۱۷۴ ..... حقوق مالکیت معنوی و انتقال فناوری
- ۱۸۰ ..... حقوق مردم در حکومت
- ۱۹۲ ..... چيستى جرم در بازار
- ۱۹۴ ..... درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

## مدیریت و حقوق

## مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت و حقوق / [www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

ناشر: [www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

مشخصات نشر دیجیتالی: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه ، رایانه

موضوع: مدیریت - حقوقی

## تمرکز و عدم تمرکز در حقوق اداری ایران

تمرکز و عدم تمرکز در حقوق اداری ایران

در حقوق اداری، اداره کشورها با دو نوع سیستم رایج در تمامی نقاط جهان صورت می‌گیرد اول تمرکز دوم عدم تمرکز. از آنجایی که طراحی یک سیستم برای استفاده توسط شخصیت حقیقی (انسان) صورت می‌گیرد طبیعی است که سیستم اداری تمرکز و عدم تمرکز هم دارای محاسن فراوان و همچنین معایب مشخصی می‌باشد که قابل نقد و بررسی است. ما در ابتدا باید مفاهیم تمرکز و عدم تمرکز را شرح دهیم و سپس پس از تفهیم دو واژه مذکور (تمرکز و عدم تمرکز) به نقد محاسن و معایب آن بپردازیم. تمرکز اداری:

نوعی از گرداندن و اداره جامعه است که در آن معمولاً مرکز ثقل وجود دارد یعنی در این نظام (سیستم اداری) تمرکز در مرکز قرار دارد و انجام هر فعالیت اداری مستلزم اجازه و دستور از مرکز می‌باشد و بصورت خود سرانه در سیستم مذکور آزادی عمل صرف در دستگاه‌های اداری وجود ندارد. می‌توان حتی به صورت مثال اینگونه این مطالب را عنوان کرد که مرکز در حکم مافوق است و بخشها و شهرستانهای دیگر در حکم مادون. مادون بدون اجازه از مافوق حق انجام عمل اداری خودسرانه را ندارد مثال بارز این سیستم اداری در کشور خودمان ایران به وضوح مشاهده می‌شود به این که تهران به عنوان پایتخت ایران مرکز ثقل اداری، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، هنری، ورزشی و..... محسوب می‌شود (که ما در اینجا فقط راجع به مرکز ثقل اداری در نظام تمرکز صحبت خواهیم کرد). در نظام (سیستم اداری) تمرکز اداری امور تحت یک فرماندهی است و امور کشور از یک مرکز توسط وزیران که مقامات عالی تصمیم گیرنده در دستگاه دولتی هستند و معمولاً در پایتخت مستقرند اداره می‌شود. در این نوع از سیستم اداری مثلاً اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران مصوبات و قوانینی را در پایتخت به تصویب می‌رسانند و سپس به ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی در تمامی شهرستانهای ایران این مصوبات به صورت کتبی ابلاغ می‌گردد تا طبق ضوابط اداری مشخص و مکتوب در مرکز ثقل (تهران) عمل نمایند. تصویب و عمل اداری جدید و خودسرانه در نظام تمرکز در شهرستانها امکان پذیر نیست. در این نظام وحدت شخصیت حقوقی واضح است و جای هیچ شک و شبه ای را باقی نمی‌گذارد. رابطه مادون (زیر دست) در مقابل مافوق (بالا دست) تعریف شده است و مادون در صورت تخلف مطمئناً مجازات اداری خواهد شد و اگر این تخلف بزرگ باشد حتی می‌توان پرمنده وی را (متخلف) به دیوان عدالت اداری ارجاع داد. یکی دیگر از امتیازات این نظام اداری نظارت و کنترل سلسله مراتب اداری که شمل اختیاراتی است که قانون گذار به مقامات اداری داده تا نظم و یکپارچگی را در دستگاه مربوط

اداری بخوبی برقرار نماید می باشد. در این نظام اختیاراتی در رده سلسله مراتب مشاهده می گردد مانند اختیار دستور دادن، آموزش دادن که توسط مافوق به مادون داده می شود همچنین مافوق می تواند اگر عمل مادون اشتباه بود آن عمل اداری را اصلاح یا تغییر دهد ذکر این نکته جالب خالی از لطف نیست که مافوق هر چند بالا دست و فرمانده محسوب می شود ولی نمی تواند به جای مادون (زیردست) تصمیم بگیرد و کاری را انجام نماید چون این عمل خاصیت و ویژگی مادون را از بین می برد و مهمترین نکته این است که نظم را در سلسله مراتب اداری مختل و دارای مشکل می کند. محاسن و مزایایی را می توان در کنار توضیحات بالا برای نظام تمرکز اداری ذکر کرد از جمله اینکه این نظام بهترین وسیله و ابزار برای مدیریت در یک کشور یا محیط کاری است و نظم عمومی و وحدت ملی (اداری) را بیمه می کند در این سیستم هزینه های اداره امور به صورت عادلانه میان تمامی مردم کشور تقسیم بندی می شود و از هدر رفتن وقت جلوگیری می کند و باعث صرفه جویی در هزینه کشور می شود که بسیار عام المنفعه به نظر می رسد. (اقتصادی است) در کنار این حسننها می توان معایبی را نیز برای این سیستم اداری متصور بود از جمله رعایت بی کم و کاست و کورکورانه دستوراتی که از مرکز ابلاغ می شود توسط مادونها (اجرا کنندگان در بخشها و شهرستانهای زیر نظر مرکز) است که موارد مذکور باعث عدم ابتکار و خلاقیت نیروها و سلب قدرت تعقل و تفکر است. در بحث تمرکز اداری کاغذ بازی و دیوان سالاری متاسفانه رایج است و تشریفات عموماً وقتگیری وجود دارد نظام فوق مانع حسن اداره امور است چون ماموران دولت از مرکز منصوب و انتخاب شده لذا به مناطق و شهرستانهایی کار برگزیده می شود آشنایی و شناختی ندارند و تا با این مناطق و مشکلات آن آشنا شوند چند سال به بطالت می گذرد و وقت بدون کوچکترین ترقی و پیشرفتی توسط افراد غیر بومی از دست می رود که این در دنیای امروز ضرر بزرگی محسوب می شود. عدم تمرکز اداری: گرداندن و اداره جامعه به صورت اعطای استقلال اداری و صلاحیت تصمیم گیری یک ناحیه، منطقه، محل و..... می باشد. (برخلاف سیستم تمرکز) هدف این سیستم اداری مشارکت مردم در اداره امور محلی می باشد تا خود برای سرنوشت مشکلاتشان برنامه ریزی کرده و حل آن را از نزدیک شاهد باشن در این نظام (سیستم اداری) تفویض اختیارات رویت می شود و برخی اختیارات را دولت یا قوه مرکزی به خود بخشها یا شهرستانها محول می نماید. از دلایل این تفویض حذف تشریفات بی مورد و دست و پاگیر و رفع بار زیاد و تراکم زدایی در مرکز ثقل می توان اشاره نمود. در نظام عدم تراکم باید به دونکته مهم توجه کرد: ۱- (باید مدیران لایق و دلسوز) ۲- (نظارت و بازرسی دقیق بر تفویض اختیارات صورت پذیرد) و اگر نه در صورت عدم رعایت موارد مذکور معایب آن بیشتر از منفعت آن خواهد شد. از ویژگی های این سیستم اداری می توان به جداسازی کارها و وظایف شهرستانها از مرکز و استفاده از نیروهای بومی (خلاقیت و تفکر منطقه ای و محلی) ذکر کرد و باید توجه به این نکته هم حتماً نمود بازرسی و نظارت قوه مرکزی (مرکز ثقل) نباید باعث افراط و تفریط و گرفتن آزادی آن منطقه یا محل گردد. نظارت در عدم تمرکز اصل نمی باشد ولی به عنوان استثناء می توان از آن نام برد. محاسن سیستم اداری عدم تمرکز را می توان از سه منظر مورد بحث و مطالعه قرار داد: ۱- از بعد روانشناسی: عدم تمرکز اداری موافق با تمایلات بشری می باشد یعنی همان طور که مردم دوست دارند در امور سیاسی و حکومتی شرکت کنند و صاحب نظر باشند علاقه مندند امورات مکانی که زندگی می کنند در دستشان باشد. افراد تمایلی ندارند که حکومت مرکزی (مرکز ثقل) در همه امورات مربوط به آنها دخالت و نظر خود را به مردم تحمیل نماید. ۲- از نظر سیاسی: کشوری که در آن اختلافات نژادی یا مذهبی و آداب و رسوم وجود دارد و یا نواحی مختلف آن را لحاظ شرایط جغرافیا و اقتصادی با هم متفاوتند. عدم تمرکز اداری بهترین سبک اداره است زیرا در این شیوه هر ناحیه بر طبق نیازها و مقتضیات محلی اداره می شود و تشابه و مختلفی امور که از نتایج عدم تمرکز است از بین می رود. ۳- اداری و فنی: امور و منافع محلی به وسیله مقامات و ماموران محلی بهتر اداره می شود تا به وسیله ماموران مرکز زیرا تجربه و شناخت مقامات محلی که آزادانه از طرف مردم انتخاب می شود در امور محلی بیشتر از مامورانی است که از مرکز تعیین و تحمیل می شوند بعلاوه این سیستم اداری بهترین وسیله برای حل سریع امور



اداری است زیرا در این نظام نیاز زیادی به مراجعه و مکاتبه با مرکز نیست و از اتلاف وقت و کاغذ بازی های رایج اداری جلوگیری خواهد شد. تجربه ثابت کرده است که در این نظام یا سیستم اداری حس همکاری افراد نسبت به مقامات اداری بیشتر است و دستگاه را از آن خود می دانند و از کمک به آن دریغ ندارند. این نظام سبب می شود که وظایف مرکز سبکتر گردیده و کارها بهتر اداره شود و شرکت دادن مردم در اداره امور محلی سبب می شود که حس ابتکار و فعالیت افراد افزایش یابد و از زیان های دخالت روز افزون دولت که موجب از بین رفتن ابتکار خصوصی است کاسته شود. اداره امور محلی به وسیله خود اهالی سبب می شود که افراد از راه شرکت در مبارزات انتخاباتی محلی بصیرت و تجربه لازم را جهت شرکت در زندگی عمومی شرکت به دست آورند. در کنار محاسن ذکر شده، معایبی را نیز می توان برای سیستم اداری عدم تمرکز قایل شد از جمله:

۱- از نظر سیاسی :

عدم تمرکز می تواند باعث از هم گسیختگی کشورهای شود که از ثبات مستحکمی برخوردار نیستند در اینگونه کشورها عدم تمرکز باعث تقویت ادعاهای جدایی طلبانه و در نتیجه تزلزل نظام سیاسی خواهد شد.

۲- از نظر اقتصادی :

عدم تمرکز می تواند باعث نابرابری اقتصادی در کشورهایی شود که از منابع طبیعی یکسانی در سراسر کشور برخوردار نیستند. در این حالت مناطق حاصلخیز که از امکانات اقتصادی و رفاهی بیشتر برخوردار خواهد بود و دیگر مناطق دچار محرومیت خواهند شد. ۳- به عبارتی در برخی از موارد ابراز شخصی بر مصالح عمومی غلبه می کند و تحقق برنامه های عمومی کشور را دچار وقفه خواهد ساخت. مثال عدم تمرکز در ایران شورای شهر می باشد. (در پایان اینگونه می توان جمع بندی و عنوان کرد که در کشور ما ایران هم تمرکز و هم عدم تمرکز وجود دارد و در هر دو حالت افراد متعهد، دلسوز، کاری و فهیم باید وجود داشته باشد تا هر دو سیستم اداری تمرکز و عدم تمرکز به شایستگی اجرا شود.)

\*لینک: <http://www.hoghough۸۵.blogfa.com/post-۷۸۰.aspx>

## مبانی حقوق شهروندی

محمد صالح مفتاح

یکی از ابعاد توسعه و اصلاحات قضایی در کشور ما، توجه به مفهوم "حقوق شهروندی" است. تولد این مفهوم در حقوق رم سالها گذشته است و تاکنون تحولات بسیار یافته است. در حقوق امروزی، فرانسه احیاکننده این حقوق بوده است با انتشار اعلامیه "حقوق بشر و شهروندی" در سال ۱۷۸۹ آن را دوباره زنده کرد. اما در حقوق ما (لااقل با این عنوان) سابقه چندانی ندارد.

تنها دکتر قاضی در کتاب "بایسته های حقوق اساسی" اشارهای به این مفهوم دارد و شهروند را "انسانهای ساکن و مقیم در یک کشور، اعم از اتباع و بیگانگان که در سرزمین یک دولت-کشور و تحت حاکمیت آن هستند" تعریف می کند. حقوق شهروندی در کشورهای اروپایی و آمریکایی زیر مجموعه علوم سیاسی (science Political) قرار می گیرد و بیشتر ناظر به حقوق مشارکت شهروندان در اداره امور کشور است و ابعاد متفاوت آن را در بر می گیرد و از این رو به حقوق سیاسی و حقوق عمومی (به معنای اخص) نزدیک میشود. اما این معانی حقوق شهروندی را از حقوق بشر چندان جدا نمی کند و البته این دو مفهوم چندان مشابهت دارند که اشتراکاتشان، تمایز را مشکل می کند. برای تفکیک این دو، چند محور را می توان ذکر کرد: (اما باز تعارف متعارض، جای بحث را باقی می گذارد). ۱. گیرنده یا دارنده آن: دارنده حقوق بشر، موجودی است که با عضویتش در جامعه انسانی به عنوان جهانوند از آن منتفع خواهد بود در حالی که دارنده حقوق شهروندی، شهروند (به تعریفی که ذکر شد) است. ۲. مخاطب آن: حقوق بشر، هر انسان، نهاد و اجتماع انسانی را مخاطب خود قرار می دهد و توصیه و فرمان می دهد. در حالی که

حقوق شهروندی، اجتماع با افراد خاصی را در محدوده یک دولت-کشور خطاب می‌کند. ۳. موضوع آن: مفاهیم حقوق بشر عموماً ما بعدالطبیعه هستند و از این رو کلی و دارای ابهامهای اساسی اند. اما حقوق شهروندی، از آن رو که مستقیماً با مردم و اجرا مواجه اند دارای ابهام نیستند و براساس همان مبانی حقوقی ایجاد می‌شوند. دیدگاه دیگر بر عدم تنافر میان حقوق بشر و شهروندی است. در این نظر، تفاوت ماهوی میان این دو نیست و به نظر می‌رسد که این دیدگاه در قوانین موضوعه ایران نیز جاری شده است. برخی اساتید دیگر به این نظر اعتقاد دارند که هرچند تنافر کلی میان حقوق بشر و شهروندی وجود ندارد، اما در بسیاری از کشورها، مواردی از حقوق را ذیل عنوان حقوق شهروندی قرار می‌دهند که صبغه قضایی دارند. از این رو اصول ۳۲، ۳۳، ۳۵، ۳۷، ۳۸ و ۳۹ تنها اصولی از قانون اساسی هستند که به موضوع حقوق شهروندی پرداخته اند. اما در سالهای اخیر معنای این حقوق چنان تاکید شده است که حقوق شهروندی به یکی از اولویتهای نظام قضایی، سیاسی و اداری تبدیل شده است. ماده ۱۴۰<sup>۱۱</sup> قانون برنامه چهارم توسعه<sup>۱۲</sup> به طور همزمان قوه قضائیه را مسئول تهیه<sup>۱۳</sup> لایحه حفظ و ارتقای حقوق شهروندی و حمایت از حریم خصوصی افراد<sup>۱۴</sup> کرده است. این توجهات با تصویب ماده واحده<sup>۱۵</sup> حقوق شهروندی در قانون احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی<sup>۱۶</sup> تشدید شد و با تاکیدات ریاست محترم قوه قضائیه بر حفظ این حقوق به اوج رسید. تاریخ حقوق شهروندی الف: در غرب - یونان و روم باستان اصول حقوق بشر و شهروندی تا قرن هجدهم میلادی، به صورت مکتوب، بدون و جامع نبوده است. حقوق باستان، به شدت فلسفی بوده است. از همین رو ارسطو بنیانگذار و نظریه پرداز حقوق مردمان سرزمین یونان است. در یونان و روم باستان، شهروندان در مقابل بیگانگان و بردگان قرار می‌گرفته است. شهروندان افراد آزاد آن سرزمین بوده اند که از حقوق کامل برخوردار بوده اند. ارسطو برای توجیه برده داری به طبیعت و نتیجه طبیعی اعمال و رفتارها اشاره می‌کند و آن را نتیجه طبیعی اسارت در جنگ می‌گوید. وی می‌گوید همانگونه که ارث بدون وصیت به واسطه نسب به وارث می‌رسد، بردگی نیز از والدین به فرزند انتقال خواهد یافت. امر دیگری که در اندیشه حاکم بر یونان از افکار ارسطو اجرا می‌شده است، تناسب کیفر و مجازات است. آنها<sup>۱۷</sup> کیفر متقارن<sup>۱۸</sup> را نیز ملهم از طبیعت می‌دانستند. اما از سوی دیگر افکار یونانیها (یا بهتر است بگوئیم آتنیها) با مفهوم آزادی در برابر قانون بیگانه بود. افکار آنها به شدت اشرافی زده و طبقاتی بود و برابری در آن معنایی نداشت.

#### قرون وسطی

در این دوران، همراهی روحانیون مسیحی با حکام ظالم و فئودالها، بدترین حقکشی‌ها رخ داد. دادگاه‌های انگیزاسیون و نظام قضایی اتهامی، شکنجه و انواع حقکشی‌های غیرانسانی، کرامت انسانی را لگدمال میکردند. در این نظام قضایی، اصل کرامت انسانی و نیز بیگناهی او فراموش شده بود و کسی نمی‌توانست با تمسک به تفسیر مضیق از اعمال مجرمانه، تبری خود را از گناه اثبات کند. همچنین مجازاتهای غیر انسانی و شکنجه‌های تزدیلی در نظام قضایی اتهامی انگیزاسیون به وفور دیده می‌شد و به عنوان یک امر معمول تلقی شده بود.

#### پس از رنسانس

نقطه عطف در تحول مفهوم حقوق شهروندی و تبویب آن را باید در تحولات اروپا پس از قرون وسطی جستجو کرد. عدم رعایت حقوق بشر و اصول اولیه انسانی در آن دوران، باعث شد تا اروپائیان به فکر نگارش و اعلام آن بیافتند. اعلامیه<sup>۱۹</sup> حقوق بشر و شهروندی<sup>۲۰</sup> فرانسه در سال ۱۷۸۹ از اولین اسنادی است که در آن این موضوع توجه قرار گرفته است. پس از آن کشورهای دیگر نیز قوانینی را برای حفظ حقوق شهروندان آن سرزمین‌ها وضع کردند. در این دوره با تغییرات در جوامع و گسترش حدود طبقات متوسط جامعه که خواهان حقوقی متناسب بودند، زمینه تدوین حقوق متضمن منافع اکثریت جامعه فراهم شد. انقلاب فرانسه، صنعتی شدن و نیز استقلال آمریکا این روند تدوین را سرعت بخشید و به جوامع دیگر نیز بسط داد. پذیرش حقوق ذاتی انسان و آزادی همه انسانها از بدو تولد، از آثار این دوره است. نسل دوم این حمایتها، روند جهانی شدن حقوق بشر است. این دوره، با

حمایت از اقلیتها و گروههای خاص و نیز حمایتهای کاپیتولاسیونی در کشورهای ناقض حقوق بشر شروع شد و کمکم به تدوین برخی اسناد بین المللی درباره برخی اقشار (همچون کارگران) و برخی اقلیت های دینی و ملی انجامید. اما در نسل سوم این حمایتها تاکید بر جامعیت اسناد بین المللی در حمایت از حقوق بشر و شهروندی است که در آن اعلامیه ها، اسناد و معاهداتی امضا شد و ملل و دول آن را تصویب کردند. به طور کلی سه دیدگاه اساسی درباره مفاهیم حقوق بشر و شهروندی وجود دارد: دیدگاه نخست که مربوط به هانتینگتون منسوب است، بر این نظر است که نگاه عمومی یک کشور بر کل کشورها غالب شود. از این منظر، الگوی آمریکایی حقوق بشر باید بر همه کشورها حاکم گردد. دیدگاه دیگر را مدرنیست ها دارند. آنها بر این عقیده اند که اصول حقوق شهروندی جهانشمول است و نمی توان از حقوق بشر مربوط به یک کشور یا جامعه سخن گفت. در مقابل این دیدگاه نیز پستمدرنها با تاکید بر مسائل منطقه ای و ویژگیهای فرهنگی هر اجتماع، برای هر کس و هر جامعه ای نسخه خاص خود می پیچند. ب: در ایران ایران باستان را پایه گذار حقوق شهروندی در جهان دانسته اند. منشور صادر شده از سوی کوروش، پادشاه هخامنشی، بسیاری مبانی و مبادی اولیه حقوق بشر و شهروندی را مورد تاکید قرار داده است. منع برده داری و بهاسارت گرفتن آزادگان، رعایت حقوق کارگران و شرایط مناسب کار، منع نسلکشی (در حمله به بابل)، تساوی افراد در برابر قانون و ... در اسناد به دست آمده از تخت جمشید قابل مشاهده است. اما در تاریخ معاصر ایران چندان نمی توان جایی برای حقوق شهروندی پیدا کرد. نظام شاهنشاهی و پادشاهی حاکم بر ایران چندان توجهی به آرا و حقوق مردم نمی نموده است. یکی از اهداف انقلاب اسلامی ایران نیز توجه به همین نقض حقوق مردم در ایران اتفاق افتاده است. در ادبیات فارسی نیز چندان نمی توان ریشه های حقوق انسان را جز در ادبیاتی پراکنده و نامدون نظیر " بنی آدم اعضای یکدیگرند " ... یافت. و چون ضمانت اجراهای چندان نداشته است، به صورت اندرزه های اخلاقی و حکمت مانده است. یکی از مشهورترین اسناد مربوط به حقوق شهروندی در دوران معاصر، فرمانی است که در زمان ناصرالدین شاه و توسط امیرکبیر اعلام شده است که در آن به رعایت حقوق مردم توسط حاکمان و نمایندگان آنها تاکید شده است. " در این وقت از قرار شکایاتی که مقرون سمع همایونی افتاد، حکام ولایات مکرر بندگان خدا را خواه به جهت اقرار تقصیری که متهم می شوند و خواه محض ابراز جایی که اموالشان پنهان بوده به شکنجه می گذارده اند. چنین حرکتی منافی مروت و احکام شرع و خلاف رای اقدس شهریاری است. لهذا قدغن می فرمائیم که به هیچ وجه متهمین را به شکنجه نگذارند. پس از آنکه تقصیر متهمین ثابت و محقق گردید، به اندازهی تقصیرشان گرفتار همان سزای شرعی و عرفی می گردند. حکام ولایات مزبور به هیچ وجه کسی را به شکنجه آسیب نرسانند و مراقب باشند که اگر احدی مرتکب چنین عملی گردد مورد مواخذه و سیاست خواهد شد. میباید حسابال مقرر معمول داشته تخلف و تجاوز از مدلول حکم قضا شمول نمایند. (۲۵) شهر ربیعالثانی ۱۲۶۶" در این فرمان، شکنجه و هرگونه اقدام تزدیلی دیگر علیه متهمین ممنوع دانسته و حکام را از تعدی به حقوق رعایا بر حذر داشته است. اما این قانون و امثال این قانون در مسیر اجرا چندان پایدار نماندند. چرا که معمولاً وابستگی ها و روابط بر ضوابط و قواعد برتری می یافتند. عدم رعایت این قوانین در سالهای حکومت خاندان پهلوی در ایران بسط یافت و در تمام شئون حقوق مردم نفی و مورد انکار قرار گرفت. وجود شکنجه گاه های مخوف و دادگاه های بیدادگر از بارزترین مصادیق نقض حقوق شهروندی در این دوران است. خاطرات مبارزان پیش از انقلاب گواه این مدعاست. با پیروزی انقلاب اسلامی، تاکید بر اجرای قوانین شرع، منع شکنجه، تشکیل دادگاه های عدل و روند منصفانهی دادرسی ها از اقدامات اولیه در اصلاح و تاسیس نهادهای قضایی و جزایی در ایران بوده است.

مبانی حقوق بشر و شهروندی

الف: مبانی حقوق شهروندی در غرب آزادی های مشروع و اساسی در غرب، بر اساس مکتب لیبرالیسم تعریف شده است. از این منظر، مفهوم فلسفی آزادی با اصل حاکمیت اراده توجیه می شود. بر این مبنا، اروپائیان پس از گذراندن دوران فشارهای ناشی از

حاکمیت کلیساهای فاسد و حکومت های ظالم، با تاکید بر حقوق طبیعی، بنیان حقوقی را نهادند که از گزند حکومتها در امان بماند. بر این اساس انسانها بر اساس لیاقتها و فضائلی که دارند، از این حقوق متمتع می شوند. اما علیرغم این مبنای طبیعی و غیرقابل سلب، این حقوق در قانون تعریف می شوند و از این طریق قابل اجرا و دارای ضمانت خواهند بود. دیدگاه دیگری که درباره حقوق وجود دارد، فرض وجود قرارداد است. در این مبنای، تشکیل حکومت نیاز به توافق اعضای بالغ جامعه دارد اگرچه این قرارداد به صورت پیش فرض تصور شود و در عالم واقع رخ ندهد. حدود اختیار دولت و مردم بر اساس این توافق تنظیم می شود. از آن رو که مردم حقوق مطلق ندارند، نمی توانند حکومت مطلق نیز ایجاد کنند. (معطی شی «باید واجد شی» باشد). بنابراین اگر دولتی از این توافق تخطی کند و حقوق مردم را نقص کند، مشروعیت خود را از دست می دهد. ضمن اینکه این اندیشه در حقوق بین الملل نیز جریان دارد. مطابق آن، الزام آور بوده حقوق بشر و اسناد مربوط به آن، با پذیرش دولت ها تحقق پیدا می کند و وجود حقوق فرای حقوق ملی و اراده دولتها در این اندیشه منتفی است. اما اشکال اساسی در این نظر آن است که از ایجاد حقوق بنیادین و فارغ از زمان و مکان درمی ماند و نمی تواند چنین نظام حقوقی را سامان دهد. ضمن اینکه افراد نمی توانند از برخی از حقوق خود (همچون حق حیات) صرف نظر کنند و دیگران نیز حق سلب این حقوق را ندارند و به این امر در این دیدگاه توجه نشده است. ب: مبانی حقوق شهروندی در اسلام یکی از مهمترین آموزه های وحیانی محور مشترک ادیان الهی، اثبات کرامت انسانی است. چرا که این امر، انسان را از ارتکاب گناهان و تعدی به حقوق دیگران باز می دارد. باز کردن اغلال و زنجیرهایی که طواغیت بر دست و پا و اندیشه بشریت بسته اند، آرمان انبیا و اولیا الله بوده است. برخی از حقوق انسانی را می توان با طبیعت انسان اثبات نمود. نیاز و میل طبیعی انسان به سمت جنس مخالف و علاقه به تشکیل خانواده و فرزندان می تواند سندی برای مطالبه این حقوق باشد. وجود یک استعداد بالقوه در وجود انسان نیز می تواند ادله اثبات این حق برای ابنا بشر محسوب شود. در روایات اسلامی نیز آمده است که از دست کسی که در وجود خود احساس کرامت نمی کند، مصون نیستید. و یا در جای دیگر گفته شده است که کسی که در وجود خود احساس کرامت می کند، آن را به گناه نمی آید. مبنای حقوق در اسلام، اندیشه های انسان شناسانه و جهان بینی خاصی است که تا به آنها توجه نشود، نه فلسفه احکام شناخته می شود و حدود اجتهاد معلوم می شود و نه شناخت و اجرای حکم میسر خواهد شد. پذیرش مسوولیت انسان در برابر خداوند و رابطه عبودیت در تعیین حدود حقوق انسان بسیار موثر است. اما اثبات وجود حقوقی مشترک که برای جمیع افراد یک جامعه یا تمام ابنا بشر، نیاز به اثبات حقیقت و ذات مشترک این انسانها دارد. تا زمانی که کثرتها بر اندیشه بشر حکومت می کند، اثبات قدر مشترک انسانها چندان ساده نیست و نمی توان برای همگان حقوق برابر و شامل تصویب کرد. مفهوم فطرت در اسلام، معنای کاملی را در بیان قدر مشترک انسانها دارد. فطرت در معنای خاص در برابر طبیعت قرار می گیرد. اسلام با پذیرش دو بعد طبیعی و روحانی برای انسان، اصالت را به روح می دهد. فطرت در این معنا، فطرت حاکی از روح مجرد و ملکوتی انسان دارد. روح انسانها از دمیده شدن روحی الهی ارزشمند شده است. فطرت حقیقتی یکسان و همگانی در میان انسانهاست که آنها را به سمت کمال و حقیقت سوق می دهد و جامع حقیقت انسانی است. براساس نظریه فطرت، انسان دارای ادراکات و گرایشات فطری است. بر این اساس نمی توان انسانها را صرفا ظروفي خالی تصور کرد. فطرت ویژگی های عمده ای دارد که برای اثبات حقوق بشر و شهروندی ما را به مطلوب میرساند: یکم: همگانی است. یعنی همه افراد، فارغ از دین و دولت، از آن برخوردار هستند. دوم: موهبتی و غیر اکتسابی است. و همه انسانها از بدو تولد از آن برخوردارند. از این رو برای اثبات وجودش نیازی به احراز شرایط و مقدمات خاصی نیست. حق آزادی، تعالی و کمال همگانی است. چرا که هماهنگی تشریح و تکوین طلب می کند که انسانها بتوانند به غایت مطلوب از خلقت جهان که همان کمال و تعالی است، دست یابند و این امر میسر نمی شود جز با اختیار و آزادی انسانها در انتخاب راه و حرکت به سوی کمال. با توجه به آنچه گفته شد، منشأ حقوق در اسلام یا فطرت است یا طبیعت. البته سهم این عناصر در تکوین حقوق بشر به یک اندازه نیست و در

تعارض میان این ریشه‌ها، فطرت دارای ارزش بالاتر است و هموست که انسان را به هدف غیایش یعنی کمال رهنمون می‌شود.  
منبع: باشگاه اندیشه

## اولین قانون اساسی جهان

۱۳۸۷، ۱۵:۵۰

اولین قانون اساسی جهان

آنچه که جزیی از رسالات و تمایزات دین مبین اسلام است همه جانبه بودن و جامع الشمول بودن آن است. تدوین اساسنامه (قانون) در صدر اسلام برای زندگی اجتماعی در کنار احاد مختلف آن روزگار از ابتکارات و ناشی از دید انسان‌گرایانه و واقع بینانه ی رسول اکرم است. این سند را که توسط یک مورخ آلمانی کشف و شناسایی شده، پروفیسور محمد حمیدالله به انگلیسی برگردانده و طی مقالهای فاضلانه به تجزیه و تحلیل آن پرداخته و اعتبارش را اثبات کرده است. وی در شروع مقاله خود متذکر شده است: «اولین قانون اساسی مکتوب در جهان، که به وسیله رئیس حکومتی تنظیم و تدوین شده باشد، قانونی است که توسط شخصیتی مانند حضرت محمد (ص) طرح و تنظیم شده و چون یکی از مفاخر عالم اسلام است، جا دارد نسل جدید مسلمانان نیز آن را بشناسد.» وی، با تأکید بر اینکه اولین حلقه قانونگذاری در اسلام، دوران زندگی پیامبر اسلام بوده، ضمن مهم دانستن سند مورد بحث، افزوده است: «تا جایی که معلومات فعلی من حکم میکند چنین متنی در تاریخ جهان نگارش نیافته و هیچ سند مشابهی مقدم بر آن وجود ندارد.» پروفیسور حمیدالله که در فاصله سالهای ۱۹۵۸ تا ۱۹۶۸ ضمن کنفرانسهای متعدد در دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی استانبول کوشیده در حد امکان به ارزیابی سند پردازد، در پاسخ به کسانی که صحت سند و اعتبار آن را پذیرفته، اما معتقدند با همه اهمیتی که دارد نمیتواند اولین نمونه از نوع خود در جهان باشد، اظهار داشته است: «نوشته سولون در شهر آتن را نمیتوان قانونی مدون به شمار آورد. زیرا سولون منصب فرمانروایی یا پادشاهی نداشت. بلکه عضوی از هیأت حاکمه یونان بود که تغییراتی در قانون اساسی کشور را مطرح ساخت و پیشنهادش مورد موافقت قرار گرفت. درحالیکه هیچ مدرکی وجود ندارد که ثابت کند آن تغییرات مکتوب شده است. قانون اساسی تنظیم شده توسط ارسطو، یا قانون تدوین شده توسط چاندر گوبتا امپراتور بودایی هند را نیز که معاصر ارسطو بوده، نمیتوان همسطح سند مورد بحث به شمار آورد. زیرا هر دو نوشته، بیشتر به الاحکام السلطانیه، تألیف ماوردی و ابویعلی شباهت دارد و یا به غیاثالامم، تألیف امام الحرمین جوینی شبیه است تا به قانونی که در آن مصالح مردم لحاظ شده است.» پروفیسور حمیدالله، به مجموع قوانین بازمانده از دنیای قدیم، یا قوانینی که نام و مشخصات آنها به روزگار ما رسیده، اشاره کرده و نوشته است: «از میان آنهمه نوشته، فقط رساله ارسطو که در روزگار معاصر کشف شد و در سال ۱۸۹۱ به زبانهای مختلف ترجمه و منتشر شد باقیمانده، که آن هم به صورت نصیحتنامه‌های برای امرا و شاهزادگان، یا به شکل مباحث تاریخی است و نمیتواند بهعنوان قانونی دولتی تلقی شود که توسط هیأت حاکمه جامعه‌های تنظیم شده است.» وی افزوده است: «در اولین سال هجرت، پیامبر اسلام (ص) طرحی تهیه فرمود که در آن از وظایف، حقوق و تعهدات حاکم و نیز سایر احتیاجات اولیه نیازمندان بحث شده بود.» این طرح، که خوشبختانه ابن اسحاق و ابن عبید آن را کلمه به کلمه در کتابهای خود آورده‌اند، شامل ۵۲ جمله، یا به اصطلاح قضایی دارای ۵۲ ماده و نمونه بسیار خوبی از زبان قضایی، حقوقی و شیوه نگارش در زمان تنظیم سند است و به نظر میرسد مسیحیان اروپایی، اهمیت آن را بیشتر از مورخان مسلمان درک کرده‌اند. زیرا بسیاری از محققان آلمانی، هلندی، ایتالیایی و انگلیسی نظیر ویلموزن، مولر، گریم، اشپرنگر، ونسینگ، کیتانی، بوهل و... ضمن آثارشان به آن استناد کرده‌اند.» به نوشته پروفیسور حمیدالله، «از همان روزی که حضرت محمد (ص) به پیامبری مبعوث شد و با آشکار ساختن رسالت خود تغییر و تبدل در عقاید و اعمال نسل معاصرش را به عهده گرفت، رسالتش جنبه عمومی و جهانی داشت و اگرچه

اقداماتش ابتدا تعجب همشهریان را برانگیخت و سپس باعث بروز بیمهریهایی از جانب آنان شد، طبیعی به نظر میرسید که شریعتش در سراسر جهان معلوم آن روز، مخصوصاً ایران و روم رواج پیدا کند. زیرا آن بزرگوار ضمن دعوت و مواعظ خود، منافع و مصالح عمومی مردم را مطرح میساخت و پیروزی بر امپراتوران را وعده میفرمود.» جهت مزید اطلاع خوانندگان و برای آنکه مشخص شود تدوین چنین قانونی از سوی پیامبر عظیمالشأن اسلام چه ضرورتی داشت، ذکر این نکته ضروری است که وقتی اهل مکه شروع به آزار دادن و اذیت پیامبر و پیروان معدود آن حضرت کردند، مسلمانان که امنیت جانی و مالی و آرامش خود را از دست داده بودند، شروع به ترک شهر و دیار خود و مهاجرت به سوی مدینه کردند و اعراب، چون ترس داشتند مسلمانان مهاجر در خارج از مکه تجهیز شوند و برای انتقام گرفتن به مکه برگردند، به صرافت از میان برداشتن شخص پیامبر، بهعنوان مرکز و محور دین جدید افتادند و لا-جرم برای آن حضرت نیز چارهای جز مهاجرت به مدینه و پیوستن به مهاجران نماند. در آن زمان، به گواهی تاریخ، مدینه بین پنج تا ده هزار نفر جمعیت داشت که نصف آنها را ده قبیله از یهودیان تشکیل میداد و بقیه ساکنانش اعرابی بودند که به ده قبیله تقسیم میشدند. درحالیکه تعداد مهاجرین حداکثر به چند صد نفر میرسید. تاریخ این نکته را نیز ثبت کرده که از گذشتههای دور بین قبایل عرب اوس، خزرج و... با یهودیان قبایل بنوقینقاع، بنونضیر، بنوقریظه و... نفاقی شدید وجود داشت و اگر هم بر حسب اتفاق قبایلی از اعراب و یهودیان با همدیگر اتفاق داشتند، علیه قبایل دیگر عرب یا یهودی متحد شده بودند و جنگهای طولانی با همدیگر، آنان را به شدت خسته کرده بود و پیامبر اکرم(ص) پس از ورود به مدینه، برای آنکه هر قبیلهای استقلال نداشته باشد و نتواند به طور انفرادی تصمیم بگیرد و تصمیماتش را به مرحله اجرا بگذارد، بلکه تمرکز قدرتی ایجاد شود که سکنه مدینه در پناه آن بتوانند با آرامش و امنیت خاطر زندگی کنند، ۱۲ شخصیت مسلمان را بهعنوان نقیب در میان ۱۲ قبیله گماشت و سرپرستی با عنوان نقیبالنقباء برای آنان تعیین کرد و هنگامی که عدهای از مردم مدینه به اسلام گرویدند و به صورت انصار و مهاجرین درآمدند، پیامبر موقع را برای اجرای قصد خود مناسب دید و مبادرت به تنظیم و تدوین قراردادی کرد مشتمل بر: ۱- تعیین وظایف و حقوق خود بهعنوان پیامبر خدا ۲- ایجاد تفاهم بین سکنه شهر، بخصوص بین مسلمانان و یهودیان ۳- ایجاد ترتیباتی برای سازمان سیاسی و دفاع نظامی از شهر ۴- ترتیب دادن وضع اسکان مهاجران مکی ۵- تأمین غرامت خسارتهای مالی و جانی مهاجران که توسط قریش صورت گرفته بود. سند مورد اشاره، تاکنون محل جدل و بحث بسیاری از محققان بود ولی تاکنون در ایران، چنانکه باید و شاید مورد ارزیابی قرار نگرفته و تا جایی که نگارنده اطلاع دارد، فقط یک بار در سال ۱۳۵۷ با ترجمه سیدغلامرضا سعیدی در پنجهزار نسخه انتشار یافته و انتشار آن میتواند وسیلهای برای برانگیختن شوق محققان برای تفسیر و ارزیابی بیشتر آن و همچنین تعیین صحت یا سقم آن باشد. ترجمه متن دستور دولت اسلامی در عصر نبوی بسم الله الرحمن الرحیم ۱- این (نوشته) دستور یا منشوری است از طرف محمد(ص) فرستاده خدا، در میان مؤمنان و مسلمانان از طایفه قریش و اهالی یثرب (مدینه) و کسانی که از آنها پیروی کنند و به آنها پیوند و همراه با آنها جهاد کنند، نافذ و جاری خواهد بود. ۲- اینها صرفنظر از سایر مردم، امتی هستند یگانه و مشخص (یک واحد سیاسی). ۳- مهاجران قریش مسؤول حفظ و حراست بخش خود خواهند بود و خونهای خود را با رعایت حس نیکوکاری و عدالت که در میان مؤمنان وجود دارد خواهند پرداخت و نیز فدیة اسیران خود را بر اساس اصول نیکوکاری و عدالت همه با یکدیگر پرداخت خواهند کرد. ۴- بنوعوف نیز مسؤول حفظ و حراست بخش و ناحیه خود خواهند بود و نیز خونهای مربوط را با توافق یکدیگر خواهند پرداخت و همچنین فدیة مربوط به اسیران خود را نیز با رعایت اصول نیکوکاری و عدالت رایج در میان مؤمنان تأدیه خواهند کرد. ۵- بنوحارث (خزرجیها) مسؤول حفظ و حراست ناحیه خود خواهند بود و هر طایفه و گروهی با توافق فدیة مربوط به اسیران خود را بر اساس عدالت و نیکوکاری پرداخت خواهند کرد. ۶- بنوساعده مسؤول نگهداری و حفاظت بخش خود خواهند بود و هر گروهی بر اساس اصول نیکوکاری و عدالت رایج در میان مؤمنان فدیة خود را خواهد پرداخت. ۷- بنوجشم مسؤول حفظ و نگهداری بخش خود خواهند بود و بر اساس اصول نیکوکاری و عدالت رایج در میان

مؤمنان فدیة خود را خواهند پرداخت. ۸- بنونجار مسؤول نگهداری و حفاظت بخش خود خواهند بود و هر طائفه و گروهی بر اساس عدالت و نیکوکاری رایج در میان مؤمنان فدیة خود را خواهند پرداخت. ۹- بنو عمروبن عوف مسؤول نگهداری و حفاظت ناحیه خود خواهند بود و هر طایفه‌های بر اساس عدالت و نیکوکاری رایج در میان مؤمنان فدیة خود را ادا خواهد کرد. ۱۰- بنو نبیت مسؤول حفظ و حراست بخش خود خواهند بود و هر طایفه‌های بر اساس عدالت و نیکوکاری رایج میان مؤمنان فدیة خود را خواهند پرداخت. ۱۱- بنو اوس مسؤول نگهداری و نگهداری ناحیه خود خواهند بود و هر طایفه‌های فدیة خود را مطابق اصول عدالت و نیکوکاری رایج در میان مؤمنان پرداخت خواهد کرد. ۱۲- الف: مقرر است که مؤمنان هیچ فردی را که بر اثر فشار قرض از پا درآمده باشد (بدون کمک) به حال خودش وانگذارند و در موضوع فدیة نیز بر اساس اصول عدالت و نیکوکاری رایج میان مؤمنان و همچنین راجع به خونبها رعایت حال چنان شخصی را نمایند. ۱۲- ب: نیز مقرر است هیچ مؤمنی با مولا (همپیمان) مؤمن دیگری علیه او به مخالفت برنخیزد. ۱۳- نیز مقرر است که مؤمنان پرهیزکار باید در برابر آن فردی که از میان یاغی شود یا بخواهد به دیگران تجاوز و ستمکاری کند، یا اینکه موجبات تعدی و جنایتی را فراهم سازد یا در میان مؤمنان فساد ایجاد کند، همه با یکدیگر همکاری کنند و او را مغلوب سازند. حتی اگر قیامکننده و متجاوز فرزند یکی از مؤمنان باشد. ۱۴- هیچ مؤمنی نباید مؤمن دیگری را که کافری را کشته بکشد و به هیچ کافری علیه مؤمنی نباید کمک کند. ۱۵- حمایت خدا یکی بیش نیست و حمایت مؤمنان از نازلترین فرد مسلمان، در موردی که به نام اسلام تعهدی کرده باشد قطعی و همگانی است و همه مؤمنان در برابر همه مردم جهان، با یکدیگر برابرند. ۱۶- افرادی از جامه یهود که به ما کمک کنند حمایت و کمک ما را جلب خواهند کرد و با ما برابر خواهند بود و هیچکس نخواهد توانست بر آنها تحمیلی روا دارد و بدیهی است به مخالفین آنها نیز کمکی نخواهد شد. ۱۷- صلح مؤمنان یکی بیش نخواهد بود و اگر احیاناً در راه خدا جنگی پیش آید هیچ مؤمنی حق ندارد بدون موافقت مؤمنان با طرف مخاصمه صلح کند، مگر اینکه این صلح مورد موافقت همه مؤمنان باشد که در آن صورت، صلحی که بر اساس عدالت و برابری استقرار یابد برای همه الزامآور خواهد بود. ۱۸- هر طایفه‌های که همراه ما جنگ کنند دستجات آن طایفه باید به نوبت همراه ما بجنگند. ۱۹- از آنجا که مؤمنان همه در حکم یک گروه هستند در خونهایی که از آنها در راه خدا ریخته میشود اولیا یکدیگرند (یعنی همه ولی دم شناخته میشوند و قصاص بر عهده همه است) ۲۰- الف: بدون تردید مؤمنان پرهیزکار پیرو هدایت و تابع بهترین طریق ارشادند. ۲۰- ب: هیچ مشرکی نباید به یک نفر از قریش حمایتی بدهد و یا مالی از او نگهداری کند و هیچ مؤمنی را مانع نشود که بر مشرک تسلط پیدا کند. ۲۱- اگر کسی عمداً مؤمنی را بکشد و ثابت شود باید به قصاص آن قتل کشته شود. مگر اینکه بازماندگان مقتول راضی شوند (که خونبها بگیرند) و همه مؤمنان باید برای مجازات اقدام کنند و هیچ نوع عمل و اقدام دیگری برای مؤمنان روا نیست. ۲۲- برای هیچ مؤمنی که معتقد به این سند باشد و به خدا و روز قیامت عقیده داشته باشد جایز نیست به جنایتکار کمک کند یا او را پناه دهد و بر کسی که جنایتکار را یاری دهد یا او را پناه دهد هر آینه لعنت خدا و خشم خدا در روز قیامت متوجه خواهد بود و هیچ نوع مخارج یا غرامتی از او پذیرفته نخواهد شد. ۲۳- بر شما مؤمنان واجب است در هر موردی که با یکدیگر اختلاف پیدا کردید مرجع امر خدا و پیغمبرش باشند. ۲۴- هرگاه در هنگام جنگ، یهودیان با مؤمنان همکاری کنند هزینه جنگی را خودشان باید پردازند. ۲۵- یهود بنیعوف با مؤمنان در حکم یک امت شناخته میشوند. با این تفاوت که یهود مطابق دستور دین خود عمل کنند و مسلمانان مطابق اوامر دین خود. موالی (همپیمانان) یهود در حکم خود یهودند. مگر کسانی که ستم کنند و مرتکب گناه شوند و متجاوز باشند، چنین کسانی جز خود و اهل خانه خود را دچار زحمت نخواهند کرد. ۲۶- یهودیان بنینجار حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۲۷- یهودیان بنی حارث حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۲۸- یهود بنی ساعده حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۲۹- یهود بنی چشم حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۳۰- یهود بنی اوس حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۳۱- یهود بنی ثعلبه حقوقشان مانند حقوق بنیعوف

خواهد بود. مگر آن کسی که ستم کند و مرتکب گناه گردد و او نیز جز به خود و اهل خانواده خود زیانی نخواهد رسانید. ۳۲- «جفنه» چون شاخهای است از قبیله ثعلبه است مانند خودشان (در حکم خودشان) هستند. ۳۳- حقوق بنو الشطیبه مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود و مسلم است که این معنی باید از هر جهت رعایت شود و تجاوزی روی ندهد. ۳۴- موالی ثعلبه دارای حقوق اعضای اصلی همان قبیله خواهند بود. ۳۵- شعبه‌های فرعی یهود دارای حقوق اعضای اصلیشان خواهند بود. ۳۶- الف: مسلم است که هیچیک از افراد یهود جز به اذن و اجازه محمد(ص) در جنگ شرکت نخواهند کرد. ۳۶- ب: قصاص نباید از بین برود و خون کسی نباید هدر شود و هر کس خون کسی را بریزد زحمت آن دامنگیر خودش و خانوادهاش خواهد شد. و خدا به بهترین وجهی به این مطلب عنایت دارد. ۳۷- الف: هنگام بروز جنگ مخارج جنگی یهود بر عهده خودشان و مخارج جنگی مسلمانان بر عهده خودشان خواهد بود و به هر حال هر دو طرف با یکدیگر بر ضد کسانی که علیه پیروان این دستور بجنگند همکاری خواهند کرد و روابطشان با یکدیگر بر اساس مشورت و خیرخواهی و نصیحت خواهد بود و از بدرفتاری احتراز خواهند کرد. ۳۷- ب: هیچ فردی نباید نسبت به همپیمانانش بدرفتاری کند و همه باید به مظلوم کمک کنند. ۳۸- هنگامی که مسلمانان با دیگران در حال جنگ باشند یهودیان به مسلمانان کمک مالی خواهند کرد. ۳۹- داخل شهر مدینه برای پیروان این سند «حرم» شناخته خواهد شد. ۴۰- پناهنده هر کس در حکم خود اوست و هیچکس نباید به پناهندهاش زیانی برساند و یا نسبت به او مرتکب جرمی شود. ۴۱- پناهنده (یعنی کسی که از دیگری حق «جوار» یا پناهندگی گرفته) نمیتواند جز با اجازه شخص حمایت کننده دیگری را در این حق اصلی شریک کند. ۴۲- هرگاه بین کسانی که تابع این دستور هستند، کشتاری روی دهد یا مشاجره‌ای در گیرد که بیم فساد در آن باشد، مرجع امر رسیدگی خدا و محمد(ص)، که فرستاده خدا است، خواهند بود و خدا ضامن پرهیزکارترین و نیکوکارترین پیروان این سند است. ۴۳- به قریش و یاران قریش حق جوار (پناهندگی) داده نمیشود و آنها از حقوق پناهندگی محرومند. ۴۴- پیروان این سند در برابر کسانی که به مدینه حمله کنند، یکدیگر را یاری خواهند کرد. ۴۵- الف: اگر یهودیها به صلحی دعوت شوند که در آن همکاری کنند و آن صلح را عملی سازند میتوانند به اینکار اقدام کنند. در آن صورت مؤمنان نیز باید آن صلح را بپذیرند. مگر اینکه صلح با کسانی باشد که در راه دین می‌جنگند. ۴۵- ب: هر گروهی مسؤول حفاظت و نگهبانی آن قسمت از شهر هستند که روبه‌روی آنها واقع شده است. ۴۶- یهودیان اوس همان حقوق را دارند که پیروان این سند از آن برخوردارند و پیروان این سند بدون تعرض و تجاوز به دیگران باید دقیقترین نکات آن را رعایت کنند. هر کس عمل عمل خلافی مرتکب شود سزای آن را خواهد دید و به طور قطع خدا ضامن پرهیزکارترین افراد است و از آن کسی حمایت میکند که به بهترین وجه مطابق مندرجات این دستور عمل کند. ۴۷- این دستور (سند) از کسی که ستمکار و عهدشکن و متجاوز باشد حمایت نخواهد کرد. و هر کس از شهر خارج شود و هر کس در مدینه بماند مأمون و مصون خواهد بود. مگر کسی که ظلم کند و برخلاف مندرجات این منشور عمل کند و بهطور قطع و مسلم خدا پناه دهنده کسانی است که نیکوکاری را پیشه کنند و پرهیزکارتر باشند و محمد(ص) فرستاده خداست منبع: <http://article.irbar.com/content/view/1122/275> نویسنده: نشریه گلستان قرآنه کوشش: سید حسین موسوی فر

### خاستگاه حقوق بشر و دغدغه‌های امروز

۶

#### خاستگاه حقوق بشر و دغدغه‌های امروز

مینا شامیری حقوق بشر در گذشته تاریخی اش از مسائل چالش‌زا در عرصه بین‌المللی بوده است. این میراث مشترک جهانی در راه پاسداری از حیثیت انسانی فراز و نشیب‌های بسیاری به خود دیده؛ نابرابری‌ها و ستم‌ها و جنگ‌های بی‌شمار همواره ناقض حقوق بنیادین بشری بوده‌اند. اما با تحولات قرن هجدهم اروپا رنسانسی در حقوق بشر پدید آمد که ضامن اجرای آن شد. تا این



زمان حقوق بشر برای دولت‌ها در حد طرح یک مساله اجتناب ناپذیر بود و در مرحله عمل

- اگر به این مرحله می‌رسید- شکست آن قطعی می‌کرد. اکثر اعلامیه‌ها و اسناد مربوط به حمایت از حقوق اساسی دارای قدرت اجرایی نبودند زیرا نهادینه سازی آنها در دولت صورت نمی‌گرفت. تدوین و اجرای این حقوق برعهده دولت‌هایی بود که از طریق اجرای قانون باید به حمایت از آن می‌پرداختند. اما وضع قوانین به اراده و نفع دولت‌ها به تفاسیر گوناگون و جانبدارانه از حقوق بشر انجامید و این گونه در کانون خود نقض شد. وجود بیش از ۷۰ سند بین‌المللی اعم از اعلامیه، قرارداد و معاهده در سطح جهانی و منطقه‌یی از ابتدای تاریخ مکتوب حقوق بشر اهمیت و در عین حال ناپایداری آن را در ضمانت اجرایی آشکار می‌سازد. اولین سند بین‌المللی در این زمینه فرمان منشور کبیر یا «ماگنا کارتا» در قرن سیزدهم میلادی در انگلستان صادر شد که فقط متضمن پاره‌یی از حقوق و آزادی‌ها برای عموم در قاموس حقوق فئودالی قرون وسطی بود. آخرین مورد آن، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سال ۱۹۶۶ بود که تا سال ۲۰۰۱ به تصویب ۱۴۷ کشور رسید. مبارزه بی‌امان انسان برای رسیدن به حقوق خود و آزادی که بر تارک آن می‌درخشید، در عصر روشنگری به اوج رسید و غوغایی برپا کرد که انقلاب و جنگ استقلال توامان به وقوع پیوست. کانون این انقلاب نه در مهد روشنگری و نه با حضور فیلسوفان و حقوقدانان و سیاستمداران برجسته بلکه در سرزمینی آن سوی اقیانوس اطلس و در میان مردمی مهاجرنشین بود. از میان تمام مکتوبات بشر دوستانه با گذشت بیش از ۲۳۰ سال اعلامیه استقلال آمریکا و منشور ایالت ویرجینیا با خصیصه بارز حمایت از حقوق بشر جایگاه ویژه‌یی دارد. اعلامیه‌یی که منشاء اثر حقوق بشر دوستانه شد. مهم‌ترین حاصل انقلاب آمریکا هرچند رنگ سیاسی غالبی داشت بیانگر حکمت حقوق طبیعی در عصر تنویر افکار بود. فلسفه آن در قالب تعبیری مانند «بشر» و «طبیعت» ریخته شد چنان که یکی از متفکران عصر روشنگری گفت: «حقوق مقدس بشری را نباید در میان طومارهای کهن و اسناد پوسیده جست و جو کرد. این حقوق را قدرت الهی با نوری از آفتاب در تمامی مجلد طبیعت بشری منقوش ساخته که ستردن و امحای آن به دست هیچ بشری میسر نیست.» زمینه انقلاب امریکادر نیمه قرن هجدهم میلادی امپراتوری انگلستان سی و یک دولت تابع داشت. تمام این دول در امور سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خود وابسته به انگلستان بودند. «جرج سوم» پادشاه این امپراتوری خود را «سلطان وطن پرستی» می‌نامید و با نفوذ گسترده اش بر همه دستگاه‌ها سلطه داشت. قدرت و حق حاکمیت پارلمان چنان بود که از عهده انجام هر کاری بر می‌آمد و در واقع اعضای آن در مقام «دوستان سلطان» زمام امور مملکت را در دست داشتند. مالیات‌های سنگین برای تامین مخارج ارتش و نیروی دریایی عظیم انگلستان و سربازگیری‌های پی‌درپی برای جنگ بیش از همه بر دوش مردم آمریکا بود. تصویب قوانین جدید در این دوره منجر شد دولت انگلستان مالیات و عوارض گمرکی بیشتری را بر اتباع خود تحمیل کند که با مخالفت شدید مهاجرنشین‌ها مواجه شد. اما پارلمان همواره به دقت جوانب امر را مطالعه می‌کرد تا مالیاتی پسند خاطر امریکایی‌ها پیدا کند. مردم آمریکا مدعی بودند پارلمان اختیار اخذ مالیات را از آنها ندارد زیرا آنها نماینده‌یی در پارلمان ندارند اما دولت انگلستان خود را حافظ منافع تمامی مردمان امپراتوری معرفی می‌کرد. استدلال‌ات طرفین راه به جایی نبرد جز اینکه پایه یک نهضت اصلاحی در سیستم اقتصادی آمریکا گذاشته شد. پس مقاومت در برابر قوانین تحمل ناپذیر و سودجویانه پارلمان انگلستان فکر آزادی و استقلال را در مخیله مهاجرنشین‌ها پروراند. صدور اعلامیه استقلال روز چهارم ژوئیه سال ۱۷۷۶ تالار استقلال شهر فیلادلفیا صحنه حضور نمایندگان مستعمرات سیزده گانه «کنگره قاره‌یی» بود. مسوولان نهضت مقاومت اعلام نامه استقلال را تصویب کردند که به موجب آن ایالات متحده در میان دول روی زمین از استقلال و تساوی در حقوق برخوردار شد و این اولین متنی بود که در آن واژه قانون اساسی ذکر شد. هر سیزده ایالت جدید بدون اتلاف وقت به تنظیم یک رشته قوانین اساسی پرداختند و اصول مسلم واحدی در آن گنجانندند که به منظور حفظ «حقوق لاینفک» در میان افراد بود. در ماده اول این قوانین تصریح شده است: «کلیه ابنای بشر به حکم طبیعت آزاد و مستقل بوده و حقوق ذاتی خاصی دارند که نمی‌توانند طی هیچ قرارداد فردی و اجتماعی از آن محروم

شوند. منشور حقوق بشر مهم ترین بخش این قانون اساسی به صورت متمم به آن اضافه شد. «جرج میسون» مولف اعلامیه استقلال سال ۱۷۷۶ ویرجینیا در کمیته یی که برای بررسی شیوه نگارش قانون اساسی و ترتیب و تنظیم اصل آن تشکیل شده بود، اظهار داشت که این سند فدرال باید حاوی یک منشور حقوق برای مشخص کردن حقوق تک تک شهروندان و حمایت از آن نیز باشد. درک نیاز به منشور حقوق بشر به منظور روشن کردن حقوق افراد در کشور جدید از آغاز تصویب قوانین پدید آمده بود هر چند در «کنگره قاره یی» مخالفانی هم داشت. ده متمم اول قانون اساسی امریکا که بعد ها منشور حقوق بشر نامیده شد نمونه یی از «قرارداد اجتماعی ژان ژاک روسو» در عمل بود. اهم این حقوق شامل آزادی بیان، آزادی مطبوعات، تضمین رعایت عدالت در محاکمات قضایی و... درست همان چیزی بود که روشنفکران اروپایی درصدد کسب و حفظ آن بودند. سرابی که امریکا و قوانین اساسی آن پدید آورد سیل مهاجران را به سرزمینی که غایت مقصود بود سرازیر کرد. اعلام نامه حقوق بشر امریکا بارها ترجمه، چاپ و منتشر شد و اساس قوانین بسیاری از کشورها قرار گرفت. به گواه تاریخ اما در فاصله میان طرح و عمل در مساله حقوق بشر قدرتی نشسته است که اعمال نظر می کند و تصمیم می گیرد. بازتاب اندیشه والای حقوق بشر، امروز در سطح جهانی و منطقه یی درخششی از گذشته ها ندارد

منبع: <http://article.irbar.com/content/view/۴۵۹۹/۱۷۲>

### حقوق قراردادهای دولتی

است. با وجود اینکه نظام حقوقی قراردادهای دولتی بسیار متفاوت از قراردادهای خصوصی (غیر دولتی) است؛ ولی این بحث کمتر مورد توجه قرار گرفته و در برنامه های آموزشی دانشگاههای کشور ما جای نگرفته است. البته در دروسی مثل حقوق اداری اشاراتی به مسائل قراردادهای دولتی میشود، ولی برای درک عمیق نظام حاکم بر قراردادهای دولتی این مقدار کفایت نمیکند. در حال حاضر تنها کتابی که به زبان فارسی مستقلاً به مباحث حقوق قراردادهای اداری میپردازد، کتابی است که توسط استاد محترم جناب آقای دکتر انصاری تحت همین نام نگاشته شده و در دسترس علاقمندان قرار دارد. در یک مقاله کوتاه، بیان همه مسائل ماهوی و شکلی قراردادهای دولتی میسر نیست؛ ولی سعی میشود، پس از بیان مفهوم قراردادهای دولتی و انواع آن، با کلیاتی از نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای دولتی آشنا شویم، تا زمینه مطالعه و تحقیق همکاران حقوقی فراهم شود. ابتدا ببینیم به چه قراردادهایی، قرارداد دولتی می گوئیم: مفهوم قراردادهای دولتی در معنی عام، هر قراردادی که یک طرف آن، دستگاههای اداری، اعم از دولتی (مثل وزارتخانهها و موسسات و شرکتهای دولتی) یا دستگاههای بلدی (شهرداریها) باشد؛ قرارداد دولتی است مطابق این تعریف هر قراردادی که یک طرف آن دولت یا یکی از موسسات عمومی باشد، آن قرارداد دولتی است. اما روشن است که همه قراردادهای دولتی از درجه و اهمیت یکسانی برخوردار نیستند. لذا نمیتوان همه قراردادهای دولتی را تابع نظام حقوقی یکسانی دانست. بلکه بسیاری از قراردادهای دولتی هستند که تابع قانون مدنی و تجارتند. از این نظر قراردادهای دولتی را به دو نوع تقسیم میکنیم: انواع قراردادهای دولتی اول - قراردادهای اداری: قراردادهای اداری، قراردادی است که هم از نظر تشریفات انعقاد و هم از نظر احکام حاکم بر آن، تابع قوانین خاص و حقوق عمومی است. دوم - قراردادهای غیر اداری: قراردادهای غیر اداری قراردادی است که هر چند از نظر تشریفات انعقاد، تابع مقررات عمومی و قواعد آمره میباشد؛ ولی در ماهیت، تابع احکام حقوق خصوصی مدنی و تجارت است. به این ترتیب، تمام قراردادهای دولتی از نظر تشریفات انعقاد، تابع مقررات خاص دولتی و حقوق عمومی اند. ولی از نظر قواعد ماهوی حاکم بر قراردادهای دولتی، آنجا که دولت همانند اشخاص عادی عمل میکند، باید به قواعد حقوق خصوصی رجوع کرد و در مواردی که پای منافع و خدمات عمومی در میان است باید به قواعد خاص حقوق عمومی توسل جست. اما چگونه میتوان قراردادهای اداری را تشخیص داد؟ ضابطه تمیز بین این دو دسته قراردادها چیست؟ با توجه به

تفاوت اساسی که میان قراردادهای اداری و غیر اداری قائل شدیم، لازم است تعریفی از قراردادهای اداری ارائه نماییم تا بتوانیم به قواعد حاکم بر هر قرارداد عمل کنیم. تعریف قرارداد اداری مطابق تعریفی که دکتر انصاری ارائه داده اند؛ قرارداد اداری، قراردادی است که یکی از سازمانها یا موسسات دولتی یا به نمایندگی از آنها، با هر یک از اشخاص حقیقی یا حقوقی، به منظور انجام یک عمل یا خدمت مربوط به منافع عمومی، با احکام خاص منعقد میکند و رسیدگی به اختلافات ناشی از آن در صلاحیت دادگاههای اداری است. مطابق این تعریف؛ قرارداد اداری را با اثبات چهار عنصر میتوان شناسایی کرد. این عناصر را در زیر مرور می کنیم. عناصر تعریف: اول - لزوم حضور یک شخص حقوق عمومی: وجه مشترک قراردادهای اداری و قراردادهای غیر اداری دولتی این است که همیشه یک طرف قرارداد، شخص حقوق عمومی است. البته اگر شخص حقیقی یا حقوقی خصوصی، به نمایندگی از دولت مسئولیت ارائه یک خدمت عمومی را بر عهده گرفته باشد؛ در این صورت، قراردادی را که در راستای ارائه آن خدمت عمومی منعقد میشود نیز قرارداد اداری به شمار میرود. دوم - وجود هدف عمومی: اگر چه همه فعالیتهای دستگاههای دولتی برای تحقق اهداف عمومی (و نه خصوصی) صورت میگیرد؛ اما بعضی از آنها آنقدر جزئی و در زمره اعمال خرد و متوسط است که نمیتوان وجود هدف یا خدمت عمومی را از آن استنباط کرد. در مقابل، بسیاری از قراردادهای دولتی آنچنان با هدف خدمات عمومی آمیخته است که حقیقتاً نمیتوان چنین قراردادهایی را در ردیف قراردادهای خصوصی قرار داد. به عنوان مثال قرارداد نقاشی یک دستگاه اتومبیل دولتی را نمیتوان همسنگ پیمانکاری راجع به ساخت فرودگاه و راه آهن و جاده و اتوبان دانست. عنصر هدف یا خدمت عمومی بهترین ضابطه تشخیص قرارداد اداری از غیر اداری است. سوم - پیروی قراردادهای اداری از احکام خاص (قواعد اقتداری، ترجیحی): البته این عنصر از آثار قراردادهای اداری است. از این جهت تعریف ارائه شده تعریف کاملی نیست. زیرا غرض از ارائه تعریف آن است که احکام خاص حقوق عمومی نسبت به آن قرارداد اعمال شود. اگر معلوم بود که کدام قرارداد تابع قواعد عمومی و کدام یک تابع قواعد حقوق خصوصی است دیگر ضرورت چندانی برای ارائه تعریف وجود نداشت. چهارم - صلاحیت دادگاههای اداری برای حل اختلاف: این عنصر نیز همانند عنصر قبلی از آثار قراردادهای اداری است و به عنوان عنصری که ما را در شناخت قراردادهای اداری کمک کند از اهمیت چندانی برخوردار نیست. ضمن اینکه در حقوق ایران، اگر چه در موارد بسیار نادر ممکن است موضوع اختلاف قراردادی بین اشخاص با دستگاههای دولتی (آنهم در صورتی که شاکی، طرف خصوصی باشد نه دولت) به دیوان عدالت اداری ارجاع داده شود ولی حقیقتاً هنوز چنین نظامی که صلاحیت اختصاصی برای رسیدگی به اختلافهای قراردادی بین دولت و اشخاص را داشته باشد، ایجاد نشده است. در حال حاضر به همه قراردادهای دولتی در دادگاههای عمومی رسیدگی میشود. این میتواند یکی از نواقص نظام قضایی باشد که جا دارد برای آن چاره ای اندیشیده شود. در صورت تشکیل دادگاههای اختصاصی، ضمن سرعت دادن به حل اختلافات و جلوگیری از هدر دادن فرصتها و متوقف ماندن پروژه ها که بعضاً منجر به خسارتهای جبران ناپذیری برای دولت میشود؛ در رشد و توسعه قواعد حقوقی حاکم بر قراردادهای دولتی نیز کمک شایانی خواهد کرد. با توجه به تعریف و عناصر ذکر شده این نکته روشن میشود که تشخیص قراردادهای اداری از غیر اداری کار ساده ای نیست. بلکه در هر مورد باید با در نظر گرفتن جنبه های مختلف از جمله درجه اهمیت هدف عمومی، قرارداد اداری را از غیر اداری باز شناخت. با این حال معیار عینی دیگری که برای تشخیص قراردادهای اداری وجود دارد، فهرست قراردادهایی هستند که در قوانین مختلف از آنها نام برده شده است. آقای دکتر انصاری، به آن دسته از قراردادهایی که مصادیقی از آنها در قوانین مختلف ذکر شده اند، عنوان عقود معین اداری نام نهاده است. اقسام قراردادهای اداری عبارتند از: اقسام قراردادهای اداریه عقود معین اداری: مثل عقد امتیاز، عقد مقاطعه امور عمومی (پیمانکاری ساختمانی، مقاطعه ملزومات، مقاطعه حمل و نقل)، قرارداد استخدام دولتی، عقد قرضه عمومی، قرارداد آموزشی و تحقیقاتی دولتی، قراردادهای آبونمان خدمات عمومی (آب و برق و گاز)، قرارداد عاملیت امر عمومی، قرارداد تملک اراضی

برای اجرای طرح‌های دولتی و نظامی و . . . عقود غیر معین اداری: سایر قراردادهایی که توسط دستگاه‌های دولتی، مطابق قانون برای هدف عمومی منعقد شود؛ هر چند از عناوین عقود معین استفاده نشده باشد، مثل خرید مواد اولیه و آذوقه و تسلیحات از خارج را میتوان به عنوان عقود نامعین اداری نام برد. حال که به کمک تعریف و ارائه مصادیقی از قراردادهای اداری تا حدودی با این مفهوم آشنا شدیم، به کلیاتی از نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای دولتی می‌پردازیم. نظام حقوقی قراردادهای دولتی در بحث پیشین گفتیم که قراردادهای دولتی، اعم از اداری یا غیر اداری، از نظر شکلی تابع تشریفات هستند که موضوع حقوق عمومی است؛ ولی قراردادهای اداری، علاوه بر آن، از نظر ماهوی نیز از قواعد حقوق عمومی تبعیت میکنند. البته این موضوع به این معنا نیست که احکام قوانین مدنی و تجاری در قراردادهای اداری قابل اعمال نباشد، بلکه مطلب آن است که قراردادهای اداری علاوه بر قوانین مذکور، از یک سری قواعد اختصاصی دیگری نیز تبعیت میکنند که این قواعد در تفسیر و اجرای قراردادها و رسیدگی قضایی نسبت به اختلافات ناشی از آنها از اهمیت بسزایی برخوردارند. بنابراین نظام حقوقی قراردادهای دولتی در دو بخش قابل مطالعه می‌باشند: اول قواعد شکلی که شامل تشریفات قبل از انعقاد و تشریفات حین انعقاد میشود دوم قواعد ماهوی، که ناظر بر حقوق ترجیحی و حقوق اقتداری دولت و احکام عادی مدنی و تجارت میباشد. در اینجا، در مورد هر بخش توضیحاتی ارائه خواهد شد: اول - قواعد شکلی انعقاد قرارداد: تشریفات قبل از انعقاد: در قراردادهای خصوصی آزادی اراده طرفین جز در موارد استثنایی، یک اصل است. طبق ماده ۱۰ قانون مدنی قراردادهای خصوصی تا جایی که مخالف قانون نباشد معتبر است. اما مدیران دستگاه‌های دولتی نماینده اداره متبوع خود هستند نه مالک آنچه تحت اداره آنهاست. مدیر یا رئیس، مالک اموال اداره تحت مدیریت خود نیست. نماینده فقط همان اختیاری را دارد که قانون به او اعطا کرده و به رسمیت شناخته باشد است. در اینجا اصل بر آزادی اراده نیست. زیرا، ریاست غیر از مالکیت است. به این ترتیب انعقاد معاملات دولتی از جهات مختلف با محدودیتها، ممنوعیتها و رعایت تشریفات متعددی روبروست. این ممنوعیتها و محدودیتها در قوانین پراکنده و مرتبط با هر موضوع ذکر شده اند، که ذیلاً به مواردی از آنها اشاره می‌کنیم: ۱. محدودیتها: انعقاد قراردادهای دولتی از محدودیتهای مختلفی برخوردارند. از جمله این محدودیتها عبارتند از: محدودیت در انتخاب طرف قرارداد؛ مثل ماده ۱۶ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت که نیروهای مسلح را مکلف کرده است مهمات و تجهیزات خود را از سازمان صنایع دفاع، شرکت سهامی صنایع الکترونیک و سازمانهای صنایع هوایی و سازمانهای وابسته و یا مورد تأیید وزارت دفاع تأمین نمایند. مواد ۱۰۷ و ۱۰۸ همان قانون نیز دستگاه‌های دولتی را ملزم کرده است، در صورت وجود دانش فنی مورد نیاز یا تولید داخلی مواد پرتوزا یا دستگاه‌های مرتبط با پرتوهای یون ساز یا غیر یون ساز آن را حسب مورد از صاحبان این دانش یا سازنده داخلی خریداری نمایند و حق خرید آنها را از فروشنده خارجی ندارند. همچنین، لزوم رعایت تشریفات مزایده و مناقصه و ممنوعیت مداخله کارمندان دولت در معاملات دولتی نیز از موارد محدودیت در انتخاب طرف قرارداد برای دستگاه‌های دولتی به شمار می‌روند. محدودیت در شکل (نوع) قرارداد؛ به این معنا که در مواردی شکل و نوع قرارداد در خود قوانین ذکر شده و نمایندگان دولت حق انتخاب شکل دیگری از قرارداد را ندارند. به عنوان مثال مطابق بندهای الف و ب ماده ۸۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، دستگاه‌های دولتی مجازند ارائه خدمات اشاره شده در این ماده را فقط در سه روش خرید خدمات از بخش غیر دولتی، مشارکت با بخش غیر دولتی یا واگذاری مدیریت به بخش غیر دولتی آن هم صرفاً به اشخاصی که دارای صلاحیت فنی و اخلاقی و پروانه فعالیت از مراجع ذیربط باشند؛ به بخش خصوصی واگذار نمایند. محدودیت در مدت قرارداد؛ این محدودیت نیز در قوانین مختلف ذکر شده است. مثلاً به موجب ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسلامی و ماده ۲۴ قانون مقررات استخدامی سپاه و آئین نامه مربوطه و مقررات مشابه در نیروی انتظامی، خرید خدمات اشخاص فقط برای مدت محدود و حداکثر تا یک سال که بیش از دو بار دیگر قابل تمدید نخواهد بود؛ مجاز شمرده شده است. مثال دیگر، بند ب الحاقی ماده ۸۶ قانون وصول برخی درآمدهای دولت و مصرف آن در

موارد معین می‌باشد. به موجب این بند اجاره دادن ساختمانها و امکانات دولتی به بخش خصوصی، با رعایت شرایط مندرج در این بند فقط تا مدت یک سال یا کمتر مجاز شمرده شده است. ۲. ممنوعیتها: دستگاههای دولتی در مواردی از انجام بعضی از معاملات ممنوع هستند. دریافت هدایا و کمکهای نقدی یا غیر نقدی (موضوع ماده ۴ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت) ، خرید اتومبیلهای خارجی و خرید یا اجاره هواپیما، خرید و فروشهای کالاهای داخلی و خارجی و صادرات و واردات این نوع کالاها برای دستگاههایی که فعالیت بازرگانی جزو وظایف آنها نیست؛ (موضوع مواد ۳۰، ۳۱ و ۵۰ قانون مذکور) از جمله موارد ممنوعیتهای قانونی دستگاههای دولتی به شمار میروند. بعلاوه، صلاحیتهای اداری هرگز از حقوقی نیستند که دارنده آن بتواند آن را به دیگری واگذار نماید، مگر در مواردی که قانون چنین اجازه ای را داده باشد. عدم قابلیت واگذاری صلاحیت به غیر، یک اصل و قاعده حقوق اداری است. ۳. قراردادهای تابع تصویب: تعداد مواردی که انجام معامله مشروط به تصویب مراجع خاصی می‌باشد، کم نیستند. در این مورد میتوان به اصول ۷۷، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳ و ۱۳۹ قانون اساسی به ترتیب در مورد لزوم تصویب عهدنامه ها و قراردادهای راجع به گرفتن و دادن وام یا کمکهای بلاعوض داخلی یا خارجی، دادن امتیاز تشکیل شرکت به خارجیان، استخدام کارشناسان خارجی، فروش نفایس ملی و صلح دعاوی استناد کرد که تصویب آنها حسب مورد بر عهده مجلس شورای اسلامی یا هیات وزیران است. صلح دعوی در صورتی که طرف اختلاف ایرانی باشد، باید به تصویب هیات وزیران و چنانچه طرف دعوی خارجی باشد، به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد. تلقی این گونه موارد به عنوان تشریفات قبل از تصویب به خاطر آن است که این گونه قراردادها بدون تصویب منعقد نمیگردند و حتی در صورت امضای آنها موجب تعهدی حقوقی برای دولت نخواهند شد. بعلاوه، به موجب مقررات مختلف، از جمله قانون محاسبات عمومی و قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، واگذاری یا فروش اراضی و املاک دولت در مواردی موکول به تصویب هیات وزیران است. ضمن اینکه در مورد اراضی نیروهای مسلح، تصویب فرمانده معظم کل قوا نیز از تشریفات ضروری برای واگذاری اراضی محسوب میگردد. بعضاً در مورد معاملات شرکتهای دولتی، تصویب هیات مدیره و در مورد معاملات شهرداریها، تصویب شورای شهر ضروری است. ۴. وجود اعتبار مصوب: دستگاههای دولتی باید در حدود اعتبارات مصوب برای دولت ایجاد تعهد نمایند. تعهد مازاد بر اعتبار مصوب موجب مسئولیت و تخلف مرتکب خواهد شد. ۵. رعایت تشریفات مزایده و مناقصه: لزوم رعایت تشریفات مزایده و مناقصه چیزی است که برای همگان واضح و روشن است. مزایده و مناقصه نه تنها باعث محدودیت در انتخاب طرف قرارداد میشود؛ بلکه، موجب محدودیت آزادی اراده طرف دولتی در تعیین قیمت مورد معامله یا موضوع قرارداد نیز خواهد شد. ۶. مشورتهای اجباری قبل از انعقاد قرارداد: در قراردادهای خصوصی، استفاده از نظر مشورتی، یک اقدام احتیاطی برای رعایت منافع و مصالح فرد است؛ ولی استفاده از آن اجباری نیست. در حالیکه دولت در مواردی بدون جلب نظر کمیسیون مربوط یا اخذ نظر کارشناس رسمی، حق امضای قرارداد را ندارد. به عنوان مثال به موجب تبصره ۴ بند د ماده ۸۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، تعیین میزان اجاره بها و قیمت گذاری اموال منقول و غیر منقول، با جلب نظر سه نفر از کارشناسان رسمی دادگستری ممکن خواهد بود. تصویب اسقاطی یا مازاد بر نیاز بودن اموال منقول در کمیسیون مربوطه نیز از موارد ضرورت اخذ مشورت اجباری قبل از انجام معامله به شمار میرود. تشریفات حین انعقاد: ۱. وجود شرایط صحت معاملات: قراردادهای دولتی، مانند سایر قراردادهای خصوصی باید از شرایط اساسی برای صحت معاملات برخوردار باشند. از این حیث تفاوتی بین قراردادهای دولتی با غیر دولتی وجود ندارد. اما وجود این شرایط برای معاملات دولتی شرط کافی نیست. بلکه اثبات و احراز شرایط اختصاصی دیگری نیز ضروری است. ۲. صلاحیت دستگاه اداری: دستگاههای اداری صلاحیت انعقاد هر قراردادی را ندارند؛ بلکه در چارچوب اهداف، ماموریتها و وظایف سازمانی خود میتوانند به انعقاد قرارداد مبادرت نمایند. به عنوان مثال اقدام بعضی از دستگاههای دولتی که در زمان جنگ خلیج فارس (اشغال کویت توسط رژیم بعث عراق) با استفاده از بودجه عمومی و

دولتی مبادرت به خرید و فروش اتومبیل‌های شهروندان عراقی نمودند، اگر چه برای دستگاه اداری مربوط سودآوری هم داشت؛ ولی مغایر قانون تلقی میشد. همچنین، نمیتوان وزارت نیرو را مجاز دانست که قرارداد احداث اتوبان را منعقد نماید و بالعکس وزارت راه و ترابری را مجاز دانست که قرارداد احداث نیروگاه برق را امضاء کند. در بحث صلاحیت اداری ذکر این نکته ضروری است که دستگاه اداری باید شخصیت حقوقی لازم برای عقد قرارداد را داشته باشد. به عنوان مثال دانشگاه امام حسین (ع) مطابق اساسنامه مصوب خود از شخصیت حقوقی مستقل برخوردار است؛ ولی نمیتوان مدیریت لجستیک و پشتیبانی این دانشگاه را واجد شخصیت حقوقی لازم برای انعقاد قرارداد دانست، مگر در حدودی که مقام صلاحیتدار دانشگاه به آن تفویض اختیار کرده باشد.

۳. صلاحیت مقام اداری: برای صحت معاملات در قراردادهای خصوصی، داشتن اهلیت از شرایط اساسی است. ولی در قراردادهای دولتی، علاوه بر اهلیت، صلاحیت مقام اداری نیز از شرایط اساسی درستی معامله به شمار می‌آید. در قراردادهای دولتی بحث اهلیت کمتر مبتلا به است. زیرا کارکنان دولت با داشتن یک سری شرایط خاص به استخدام درآمده‌اند و فقدان اهلیت (مگر در موارد استثنایی مثل محجور شدن به دلیل عارضه جنون در حین خدمت) معمولاً مطرح نمیشود. مسئله اهلیت از امور وابسته به شخصیت انسان است در حالی که صلاحیت از مقوله نیابت و نمایندگی است. مقام اداری برای انعقاد هر قرارداد باید به این نکته توجه کند که آیا از نظر قانون اختیار انتخاب طرف قرارداد یا تعیین مبلغ قرارداد یا اختیار ایجاد تعهد برای دستگاه دولتی را دارد یا نه؟ در اینجا اصل بر آزادی اراده مقام اداری نیست؛ بلکه مقام اداری تا آن حد اختیار دارد که قانون به وی اعطا کرده است. ۴. کتبی بودن قرارداد: کتبی بودن قراردادهای دولتی، از شرایط اجتناب‌ناپذیر و از لوازم نظام اداری و بروکراسی است. اگر چه در حقوق خصوصی، هر قراردادی ممکن است به ایجاب و قبول، حتی با لفظ و بدون اینکه نوشته‌ای رد و بدل گردد؛ منعقد گردد؛ ولی کتبی بودن قرارداد در نظام حقوق اداری از ضروریات غیر قابل انکار است. هر چند در معاملات جزئی مثل خرید اقلام مصرفی و کم ارزش، نوشتن قرارداد به معنی اخص کلمه ضروری نیست؛ با این حال هزینه کردن تنخواه دولتی در جهت مصارف مورد نیاز، مستلزم ارائه فاکتورهای مربوطه است که عملاً توافقات روزمره را به شکل کتبی منعکس خواهد کرد.

۵. اخذ تضمین مناسب: دستگاههای اداری مکلفند به منظور حفظ منافع دولت و بیت المال و برای اطمینان از اجرای تعهدات و تأمین پیش پرداختها، تضمین مناسب از طرفهای قراردادهای دولتی اخذ نمایند. تکلیف به اخذ تضمین و نوع تضمینات قابل قبول، در ماده ۶ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و آئین نامه اجرایی این ماده ذکر شده است. ۶. ذکر شرایط اجباری: هر قراردادی حاصل توافق دو اراده است. شرایط مورد نظر طرفین علی‌الاصول با اراده آزاد خودشان تعیین میگردد. ولی ذکر بعضی از شرایط در قراردادهای دولتی، از وظایف اشخاص حقیقی نماینده دولت میباشد. به عنوان مثال ذکر شرط التزام طرف قرارداد به بیمه نمودن کارگران خود، لزوم رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی از طرف پیمانکار، پرداخت کسورات قانونی و موارد دیگر از جمله شروطی هستند که باید در قراردادهای دولتی قید گردند. امروزه بسیاری از دستگاههای دولتی استفاده از نمونه قراردادهای از قبل نوشته شده را برای ادارات تابعه خود اجباری کرده‌اند. در این نمونه قراردادها، شرایط اجباری به طور یکسان درج شده‌اند.

دوم - قواعد ماهوی: ۱. قواعد ترجیحی: طبع ترجیحی قراردادهای اداری ایجاب میکند، برخی احکام حقوقی، که در قراردادهای خصوصی غیر متعارف است، نسبت به این قراردادها اعمال گردد. منشأ حق ترجیحی دولت در قراردادهای اداری، به خاطر تأمین منافع عمومی است که هدف قراردادهای دولتی میباشد. زیرا منافع خصوصی تا آنجا محترم است که ضرری به منافع عمومی نرساند. وقتی پای منافع عمومی در میان باشد، اصل برابری طرفین قرارداد که از قواعد حقوق مدنی است، دچار استثناء میگردد. برخی از این حقوق ترجیحی عبارتند از: ۱-۱) فسخ یک جانبه به علت تخلف (تقصیر، تأخیر): در حقوق خصوصی، مطابق مواد ۲۳۷ و ۲۳۸ و ۲۳۹ قانون مدنی، صرف تخلف از انجام تعهد موجب حق فسخ برای طرف مقابل نمیشود. بلکه متعهد له میتواند از دادگاه الزام و اجبار متعهد را به انجام تعهد بخواهد. فقط در صورتی که اجبار متعهد ممکن نباشد و

تعهد نیز از جمله اموری نباشد که توسط شخص ثالث یا خود متعهد له انجام شود، در این صورت متعهد له میتواند با رجوع به دادگاه، قرارداد را فسخ نماید. اما در حقوق عمومی راجع به قراردادهای اداری، طی کردن چنین روند طولانی لازم نیست. دولت بدون الزام به مراجعه به دادگاه میتواند به استناد تخلف متعهد یا تقصیر او یا تأخیر در انجام تعهد، قرارداد را فسخ نماید. در این صورت، چنانچه طرف مقابل مدعی عهدهم تخلف از مفاد قرارداد باشد، حق دارد برای اثبات ادعای خود به دادگاه صلاحیت دار مراجعه کرده و دادخواهی نماید. ۱-۲ حق تعلیق قرارداد: در قراردادهای خصوصی، تعلیق قرارداد برای مدت محدود و معین، مشروط به حدوث شرایط فورس ماژور (مثل وقوع جنگ و زلزله و شورشها و انقلابهایی که شدیداً مانع اجرای قرارداد گردد) میباشد. اما حق تعلیق قرارداد از طرف دولت، محدود به شرایط فورس ماژور نیست. تعلیق قرارداد، در شرایط خاص که مقتضیات اداری ایجاب کند، از حقوق ترجیحی دولت نسبت به طرف خصوصی قرارداد می باشد. ۱-۳ حق افزایش یا کاهش جزئی میزان قرارداد: حق افزایش یا کاهش جزئی میزان قرارداد، در بسیاری از قراردادهای خصوصی نیز ذکر میشود. این موضوع در شرایط عمومی پیمان و غالب نمونه قراردادهای دولتی نیز ذکر شده است. هر چند عدم ذکر آن مانع اعمال این حق ترجیحی برای دولت نخواهد بود. در مجموع، برای اینکه طرف قرارداد نیز نسبت به تکالیف خود آشنا باشد، بهتر آن است که قواعد ترجیحی به عنوان شروط اجباری در همه قراردادهای دولتی ذکر شوند. ۲. قواعد اقتداری: قواعد اقتداری در قراردادهای دولتی، از اعمال حاکمیت دولت محسوب میشود. هر چند منشاء چنین حقی، همان برتری منافع عمومی نسبت به منافع خصوصی است. دولت در مواردی برای اجرای طرحهای عمرانی، بدون رضایت مالکین اقدام به تملک املاک و اراضی واقع در طرح میکند. چنین اختیاری را دیگر نمیتوان حق ترجیحی نامید. بلکه فقط در پرتو اقتدار حاکمیت قابل توجیه است. ۱-۲ فسخ به علت مقتضیات اداری: پیشتر گفتیم که در صورت تخلف طرف قرارداد، دولت حق فسخ قرارداد را دارد. اما فسخ قرارداد حتی بدون تخلف طرف قرارداد، از قواعد اقتداری دولت محسوب میشود که به لحاظ مقتضیات اداری صورت میگیرد. النهایه، دولت در چنین اقدامی باید خسارت طرف مقابل را جبران کند. فرض کنید یکی از نیروهای مسلح احداث مجموعه ورزشی و سوارکاری را به سرمایه گذار خصوصی واگذار نموده و به موجب این قرارداد مقرر شده است که تا ۴۰ سال بهره برداری از این باشگاه با سرمایه گذار باشد. حال ۱۰ سال از این مدت نگذشته و سرمایه گذار نیز طبق مفاد قرارداد به تمام تعهدات خویش عمل کرده است. ولی شرایط و نیازهای اداری به گونه ای است که آن نیرو باید به قرارداد خاتمه دهد و خود اداره و بهره برداری از مجموعه ورزشی را بر عهده بگیرد. در چنین اوضاع و احوالی طرف دولتی قرارداد میتواند نسبت به فسخ و خاتمه دادن به قرارداد اقدام نماید ولی باید خسارت طرف مقابل را طبق نظر کارشناس پرداخت نماید. ۲-۲ حق گسترش قلمرو نفوذ قرارداد به غیر متعاقدین: مطابق یکی از اصول مسلم حقوق مدنی، قراردادها فقط در باره اشخاصی که در تنظیم آن دخالت داشته اند و قائم مقام آنان معتبر است. اما در قراردادهای دولتی، گاهی قلمرو نفوذ آن نسبت به اشخاص ثالث نیز تسری داده میشود. نمونه بارز این موضوع، راجع به مطالبه هزینه های تحصیلی دانشجویانی است که از بورس تحصیلی استفاده کرده اند؛ ولی به تعهدات خود عمل ننموده اند. به موجب ماده ۳۴ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، به وزارتین بهداشت و درمان و آموزش پزشکی و علوم و تحقیقات و فن آوری اجازه داده شد، کلیه هزینه های پرداخت شده به دانشجو را به نرخ روز از دانشجو یا ضامن وی دریافت کنند. این در حالی است که وزارتخانه های مذکور مطابق قراردادهای رسمی فقط به میزان مندرج در اسناد مذکور حق مطالبه داشتند و ضامن های دانشجویمان نیز فقط تا میزان معینی را ضمانت کرده بودند. ولی به موجب قانون مذکور که به گذشته نیز بر میگردد، به این وزارتخانه ها حق داده شد، کلیه هزینه های پرداخت شده را به نرخ روز حتی از ضامن، مطالبه نماید. ۲-۳ حق جانشینی: حق جانشینی به این معنا است که در مواردی دولت ادامه اجرای پروژه موضوع یک قرارداد را خود بر عهده بگیرد و تمام هزینه های انجام شده را به حساب پیمانکار منظور نماید. در اینجا قرارداد فسخ نمیشود؛ بلکه دولت انجام تعهدات طرف مقابل را خود

بر عهده می‌گیرد ۳. احکام عادی: قراردادهای دولتی، همانند سایر قراردادهای خصوصی، تابع احکام قوانین مدنی و تجارت نیز می‌باشند. آنچه در مورد قواعد ترجیحی و اقتداری دولت گفته شد، از احکام خاصه قراردادهای دولتی به شمار می‌روند. به عبارت دیگر این قواعد جایگاهی در قراردادهای خصوصی ندارند، ولی قراردادهای دولتی علاوه بر قواعد ترجیحی و اقتداری، تابع احکام قراردادهای خصوصی (من جمله قواعد حقوق مدنی یا تجارت) نیز می‌باشند. برگرفته شده از سایت حقوق ایران

### Administrative law The federal administrative law system

Administrative law is the body of law regulating government decision-making. Review of administrative decisions can take place internally and externally. The federal system of administrative law is made up of four elements: Tribunals – independent bodies which provide ‘merits review’, that is, examining and ‘re-making’ government decisions

Courts – providing ‘judicial review’ of the lawfulness of government decision-making

The Commonwealth Ombudsman – a permanent office holder with the power to investigate maladministration

Freedom of Information – laws which create a general right of access to official information, subject to exclusions The benefits of having a system for review of administrative decisions that is well established and independent include encouraging higher-quality decision making and building public confidence in government administration.

For more information on the federal administrative law system, see the paper ‘General Information on the Australian Administrative Law System’.

### مفاهیم و منابع حقوق اداری

۳۸۷، ۲۵:۱۷

مفاهیم و منابع حقوق اداری ناظر حسین زکی

مقدمه

حقوق اداری همانند سایر رشته‌های حقوق، دارای منابع و خاستگاه حقوقی است که هر یکی از آنها به عنوان منبع و سرچشمه، در رشد، توسعه و بالندگی این حقوق، نقش مؤثری دارد. شناخت دقیق حقوق اداری، هم نیاز به معرفت مفهوم اداره از نظر صوری و ماهوی دارد و هم ضرورت مبرم به شناخت منابع گوناگون حقوق اداری دارد. همانسان که تعریف‌های متفاوت برای مفهوم اداره، حقوق و حقوق اداری ارایه شده است، برای منابع حقوق اداری، نیز منابع گوناگونی شمرده شده است، که این منابع از حیث درجه و اهمیت، نیز تفاوت دارد. در پاره‌ای از کشورها، رویه‌ی قضایی، قوانین غیر مدون و عرفی، منابع اصلی حقوق اداری را تشکیل می‌دهد و در بعض دیگر، قوانین مدون اعم از قانون اساسی و قوانین عرفی، مهمترین منابع حقوق اداری به حساب می‌رود که به وسیله‌ی مقامات صلاحیتدار وضع و اجرا می‌گردد. سوال اصلی در این مقاله این است که مفهوم حقوق اداری چیست؟ و چه چیز



مهمترین منابع آن را در نظام حقوقی افغانستان تشکیل می‌دهد؟ مقاله سعی کرده است تا در ضمن دو گفتار، با تحلیل و بررسی این دو مساله، به پاسخ آن برسد.

## گفتار اول

مفاهیم و ویژگی‌های حقوق اداری

فهم دقیق واژگان مفاهیم و ویژگی‌های هر مساله حقوقی، گام اصلی آشنایی با مساله است. شناخت ویژگی‌ها و مفاهیم حقوق اداری نیز چنین نقشی را در مسایل حقوق اداری دارد. از این رو در این گفتار سعی شده است با تعریف واژگان مساله، گام‌هایی در جهت درک مفاهیم حقوق اداری برداشته شود. هرچند که یک تعریف جامع و مورد اتفاق حقوقدانان برای حقوق اداری ممکن است وجود نداشته باشد؛ به دلیل که هم تعریف اداره و هم تعریف حقوق، و به تبع آن تعریف حقوق اداری، دشوار خاصی خود را دارد، چنانکه نویسندگان علوم اداری برای واژه‌ی اداره بیش از ده تعریف ذکر کرده‌اند و در مورد حقوق نیز، به گفته رنه دواید، حقوقدان برجسته فرانسوی تعریف پذیرفته شده مورد اتفاق همه وجود ندارد. ۱-

الف) اداره‌داره به معنای گرداندن به گردش آوردن کار است و در معانی مختلف از جمله در موارد ذیل به کار رفته است: ۱- اداره و رهبری امور عمومی و خصوصی، اموال و دارایی و یا اداره‌ی اجتماع، نظیر سپردن اداره‌ی یک ولایت به والی و ادراه‌ی یک شرکت تجاری، به هیات مدیره آن شرکت؛ ۲- وظایف و امور مربوط به اجرای قوانین و نحوه‌ی رسیدگی به تکالیف و اعمال اداره‌های تحت مدیریت حکومت؛ ۳- مجموعه‌ی دستگاه‌های اداری که مقامات، مستخدمین و مأمورین دولت در آن به انجام وظیفه و اداره امور اشتغال دارند و قوانین کشور، سیاست‌ها و خط مشی‌های کلی و عمومی دولت را به اجرا می‌گذارند؛ ۴- رژیم حقوقی که به موجب آن اموال صغیر تحت قیمومیت و سرپرستی است، نظیر اداره‌ی قانونی اموال صغیر، مجانین، و اشخاص غایب؛ ۵- انجام کار خاصی، نظیر اداره‌ی یک تست، یعنی انجام یک تست روانی؛ ۶- به معنای رهبری و اداره‌ی گروهی، نظیر اداره و رهبری یک دولت، یک حزب، یک سازمان بین‌المللی و یک شرکت تجارت جهانی. اداره در اصطلاح حقوقی، مجموعه سازمان یافته‌ای است که تکالیف و وظایف تامین نیازهای عمومی را به عهده دارد. و این تعریف شامل مجموعه‌ی دولت به عنوان یک نهاد واحد سیاسی و اداری می‌شود. و هم شامل واحدهای اداری در درون دولت، نظیر اداره‌ی محلی در یک ولایت و یک ولسوالی و مانند آن.

مفهوم اداره از نظر واژه شناسی فرانسوی و آمریکایی‌برداشت فرانسوی از مفهوم اداره‌واژه‌ی **Administration** مشتق از واژه‌ی لاتینی **Administrati** در قرن ۱۴ میلادی است و به معنای اداره و رهبری امور عمومی و امور خصوصی اموال و دارایی است و یا اداره کردن یک اجتماع، نظیر سپردن اداره‌ی یک ولایت به والی و یا اداره‌ی یک شرکت به هیات مدیره. واژه‌ی مزبور در آخر قرن ۱۸ میلادی در معانی زیر کاربرد داشت: ۱- کارهای مربوط به اجرای قوانین و نحوه‌ی ادارات عمومی تحت زعامت مقامات حکومتی؛ ۲- مجموعه‌ی ادارات و مأمورینی که به وظیفه‌ی اداره اشتغال دارند نظیر اداره‌ی کشور به وسیله‌ی دولت. اداره‌ی ولایت به وسیله‌ی والی، ماموران و دستگاه اداری ولایت؛ ۳- رژیم حقوقی که به موجب آن اموال صغیر تحت سرپرستی است نظیر اداره‌ی اموال صغیر در غیاب ولی. ۲. برداشت آمریکای شمالی از مفهوم اداره‌برداشت آمریکای شمالی دیکسیونر وبستر قرن ۲۰، جدید مفاهیم زیر را برای واژه‌ی **Administration** ذکر کرده است: ۱- اداره و مدیریت کردن؛ ۲- اداره‌ی موسسات دولتی؛ ۳- گروه مقامات اجرایی یک سازمان دولتی و طرز اداره‌ی آنها؛ ۴- اجرای قوانین و مقررات و غیره؛ ۵- وصیت و نظارت اجرایی در مورد شخصی که بر مال خود به علت عدم توانایی عقلی نمی‌تواند حاکم باشد. ۳. به نظر می‌رسد که اداره با در نظر گرفتن معنای لغوی آن که گرداندن و اداره کردن باشد، یک مفهوم بیشتر ندارد، و آن چیزی جز مدیریت و چرخاندن امور نیست. این مدیریت مصداق‌های زیادی دارد، از اداره‌ی واحد سیاسی دولت با تمام واحدهای اداری تابعه آن گرفته تا اداره‌ی اصناف و نهادهای غیر

دولتی، نظیر اداره‌ی شرکت‌ها، اتحادیه‌ها، انجمن‌ها، گروه‌ها و سازمان‌های غیر دولتی. اما استعمال اداره به محلی که در آنجا خدمات عمومی و امور اداری انجام می‌گیرد از قبیل به کار رفتن ظرف به جای مظروف است، زیرا اداره محل و جایگاه برای چرخاندن و مدیریت اعمال اداری است.

ب) حقوق‌حقوق واژه‌ی عربی و جمع حق است. در لغت به معنای راست، بهره و نصیب، و الزام به امری به کار رفته است. در اصطلاح حقوق‌دانان به معانی مختلفی استعمال شده است بنابراین دریافت یک تعریف واحد و جامعی که مورد قبول همه‌ی حقوق‌دانان باشد، دشوار است. دلیل عمده‌ی آن وجود عقاید مختلف و نظام‌های گوناگون سیاسی برخاسته از ایدئولوژی‌های متفاوت با مبانی و منابع متعدد است که هر کدام آنها به نحوی در تعریف حقوق دخالت دارد. ۴ به طور کلی حقوق به معانی مختلفی از جمله موارد ذیل به کار رفته است: ۱- مجموعه‌ی قواعد و مقررات حاکم بر اشخاص، از این حیث که بشر موجود اجتماعی است. بقا و ادامه‌ی حیات با آشفستگی و زور امکان ندارد، و از این رو باید قواعدی که به آن حقوق می‌گویند، بر روابط انسان حاکم باشد؛ ۲- امتیاز، بهره و توان خاصی که حقوق برای هر کسی در اجتماع می‌بخشد، نظیر حق زندگی، حق مالکیت و شغل، حق انتخاب و آزادی؛ ۳- معاش و اجرتی که کسی در برابر انجام عملی دریافت می‌کند، نظیر حقوق کارمندان یک اداره؛ ۴- دانشی که به تحلیل و بررسی قواعد حقوقی می‌پردازد، نظیر حقوق اداری، حقوق جزا، و مانند آن. ج) حقوق اداری حقوق اداری از دو واژه: حقوق و اداره، ترکیب یافته به دو شیوه قابل تعریف است: یکی به لحاظ صوری یعنی به لحاظ ارتباط منطقی میان سازمان‌ها عمومی. و دیگری به لحاظ ماهوی، یعنی به لحاظ قواعد و احکامی حاکم بر آن: ۱- حقوق اداری از نظر صوری، شاخه‌های از حقوق داخلی به شمار می‌رود و موضوع آن مطالعه اداره و وظایف و فعالیت‌های مجموعه‌ی دستگاه سازمان‌ها و ادارات دولتی، مقامات و مامورانی است که زیر نظر هیات حاکمه و مقامات سیاسی، به حفظ نظم عمومی و تامین نیازها و خدمات عمومی در جامعه می‌پردازند. این تعریف هم موضوع حقوق اداری را روشن می‌سازد و همچنین ارتباط آن را با حقوقی اساسی بیان می‌دارد. زیرا دستگاه اداری، تابع سازمان سیاسی و هیات حاکمه در هر کشور می‌باشد. و مطالعه دستگاه اداری دولتی، و وظایف و صلاحیت‌های آنها از موضوعات حقوق اساسی است. ۲- حقوق اداری از نظر ماهوی، قواعد و مقررات حاکم بر دستگاه اداره‌ی دولتی است که وظایف و تکالیف سازمان‌های اداری دولت به خصوص سازمان‌های اجرایی و روابط آنها را با مردم تعیین می‌کند. بنابراین حقوق اداری برخلاف حقوق خصوصی که روابط افراد را با یک دیگر تنظیم می‌کند، به تنظیم روابط افراد و دولت مربوط می‌شود. حقوق اداری نظام به خصوصی از دانش حقوق است که در آن دولت آزادی عمل بیشتری دارد به گونه‌ای که به غیر از دولت هیچ کسی قادر نیست که روابط آن را با ماموران و مستخدمان اداره تعیین و تنظیم کند. و دولت هر وقت که اراده کند می‌تواند در وضعیت کارکنان و ماموران خود به صورت یک جانبه تصمیم بگیرد و تغییرات به وجود بیاورد و یا به استخدام آنها خاتمه بدهد. و همچنین در قراردادهای اداری که دولت منعقد می‌کند، بدون اینکه شرطی شده باشد، در صورت لزوم می‌تواند به طور یکجانبه تعهدات اضافی به پیمانکار خود تحمیل کند و یا به لحاظ منافع عمومی، آنها را فسخ و لغو نماید. حقوق اداری از اصول و قواعد بنیادین برخوردار است که حتا در صورت سکوت قانونگذار، نیز در روابط افراد و دولت قابل اجرا است و همین ویژگی سبب شده که حقوق‌دانان از استقلال حقوق اداری سخن بگویند و از آن به عنوان نظام مستقل در بین رشته‌های علم حقوق یاد کنند. ۵.

تعریف حقوق اداری از نگاه حقوق‌دانان غربی‌اندیشه دلوبادر یکی از حقوق‌دانان معاصر فرانسوی دو تعریف از حقوق اداری دارد: ۱- حقوق اداری رشته‌ای از حقوق عمومی است که مشتمل بر سازمان و فعالیت آن است که در عرف به آن اداره گویند. ۲- حقوق اداری آن دسته از قواعد حقوقی ویژه، متمایز از حقوق خصوصی است که به وسیله‌ی مقامات و دادگاه‌های اداری به موقع اجرا گذاشته می‌شود. ژرژودل حقوق‌دان دیگر فرانسوی معتقد است که حقوق اداری، حقوق مشترک و عام قدرت عمومی است. از نظر او

حقوق اداری مجموعه‌ی فعالیت دولت و اشخاص عمومی است که از قدرت عمومی برخوردار است. ژان دیورو یکی دیگر از صاحب نظران حقوق اداری مشابه همین تعریف را در باره حقوق اداری ارایه کرده و گفته است: حقوق اداری مجموعه‌ی قواعد حقوقی ترجیحی، حقوق عمومی حاکم بر فعالیت‌های اداری اشخاص اداری است. از نگاه او نیز حقوق اداری مجموعه‌ی قواعدی است که از ویژگی ترجیحی، تحمیلی و آمرانه برخوردار است (د.۶). ویژگی‌ها و خصوصیات حقوق اداری حقوق اداری، دارای خصوصیات و ویژگی‌هایی است که شناخت آنها به درک و شناخت ماهوی و شکلی حقوق اداری مفید و موثر است. و به پاره‌ای از آنها به اختصار اشاره می‌گردد: ۱- حقوق اداری، در کشور ما به دلیل گسترده و متنوع بودن مشاغل و اعمال اداری غیر مدون است و تا هنوز مثل سایر قوانین (قانون اساسی، قانون مدنی، قانون اجراءات جزایی، قانون انتخابات، قانون شوراهای ولایتی، قانون پولیس، قانون مبارزه علیه‌ی تمویل تروریزم، قانون مبارزه علیه‌ی تطهیر پول و عواید ناشی از جرایم، قانون رسانه‌ها، و...) در یکجا گردآوری نشده است. حقوق اداری در کشور ما، همانند بسیاری از کشورهای دیگر، به صورت، قوانین، فرمان‌های تقنینی، مقررات و مصوبه‌های شورای وزیران، آیین نامه‌ها و ابلاغیه‌ها، و نیز بعضاً به صورت عرف و رویه‌ی اداری است، که به دلیل تحولات و تغییرات زیادی در قوانین و سیستم اداری کشور، در سه دهه اخیر، همراه با پراکندگی و تناقضات موجود در آنها، باعث دشواری‌های در سیستم اداری کشور گردیده است و البته قانون واحد مدون اداری در تسهیل امور و اعمال اداری نقش به سزایی دارد، ولی تنوع دوایر و کثرت مسایل و اعمال اداری به خصوص با تغییرات و تحولاتی که هر روز دامنگیر کشور بوده، چنین فرصت و مجالی را تا هنوز نداده است. هرچند امید است که در آینده تدبیری اتخاذ گردد که منجر به تدوین اصول و قواعد کلی به نام «حقوق و قانون اداری» گردد. ۲- حقوق اداری، شاخه‌ای از حقوق عمومی است. و رابطه‌ی نزدیک با حقوق اساسی دارد. حقوق اساسی در میان رشته‌های حقوق عمومی، از اهمیت خاصی برخوردار است، و حتا حقوقدانان، حقوق اساسی را اساس و پایه‌ی حقوق عمومی دانسته‌اند، زیرا در آن ساختار حقوقی دولت، و رابطه‌ی سازمان‌ها مطرح می‌شود، و ساختار قوای سازنده‌ی حکومت (مقننه، مجریه و قضاییه) و شیوه‌ی مشارکت افراد در قوای سه گانه و حقوق و آزادی‌های آن در برابر دولت مورد بحث قرار می‌گیرد. ۳- هدف حقوق اداری، تامین منافع و نیازمندی‌های عمومی و تحقق بخشیدن به روح و ارزش‌های قوانین است و فلسفه‌ی تشکیل واحدهای اداری، نیز به همین منظور است چنانکه ماده ۱۴۲ قانون اساسی مقرر داشته است: «دولت به مقصد تعمیم احکام و تامین ارزش‌های مندرج این قانون اساسی، ادارات لازم را تشکیل می‌دهد». ۴- موضوع حقوق اداری، مطالعه سازمان رسمی و قانونی دستگاه‌های اداری دولت و صلاحیت و اختیارات و تکالیف آنها است که به موجب قانون مقرر گردیده است. ۵- همچنین تنظیم روابط بین مردم و واحدهای اداری دولتی، از موضوع حقوق اداری می‌باشد. و از این رو حقوق اداری، در رشته‌ی جداگانه‌ای به نام حقوق اداری از مجموعه‌ی قواعد و مقرراتی پیروی می‌کند و تنظیم روابط مردم با واحدهای اداری، و نیز حقوق و وظایف سازمان‌های اداری را بر عهده دارد. به طور کلی حقوق اداری ناظر بر فعالیت‌های سازمان‌های اداری دولتی است و آن عبارت است از اعمال اداری و اجرای موضوع آن و به کار بستن تصمیمات و دستورالعمل‌های مقامات عالی‌ی کشور (قوه‌ی مقننه، قوه‌ی مجریه و قوه‌ی قضاییه) است. ولی اعمال سیاسی، قضایی، اعمال قانونگزاری، مشمول قواعد حقوق اداری نمی‌گردد، هرچند تعیین مرز میان اعمال اداری و اعمال سیاسی و قضایی کار دشوار است. به دیگر تعبیر، موضوع حقوق اداری، اشخاص حقوق اداری، ساختار و تکالیف وزارتخانه‌ها، و دوایر دولتی، تقسیمات کشور و شهرداری‌ها، و شوراها و روابط این سازمان‌ها با مردم و تنظیم روابط آنها می‌باشد. و از مسایل مهم آن بررسی شیوه‌ی رسیدگی عدالت اداری و مبارزه با فساد اداری است. ۵- قواعد حقوق اداری، امری و اقتداری است و برخوردار از ابزارهای قهری و حمایتی می‌باشد که روابط اداره کنندگان و اداره شوندگان را تحت اداره‌ی عالی ترین مقام اداری کشور در جهت تامین منافع عامه تنظیم می‌کند. ۶- قواعد حقوق اداری، تنها قانون و مقررات موضوعه نیست بلکه رویه قضایی و اصول کلی حقوقی و دیگر منابع حقوق اداری را نیز دربر می‌گیرد، و ماموران اداری وظایف اجرای قواعد حقوقی را

به عهده دارند، و نمی‌توانند وضع قواعد حقوقی بکنند<sup>۹</sup>، زیرا چنین کاری تجاوز به حریم قوه‌ی قانونگزاری است، مگر در مواردی که قانون به آنها اجازه داده باشند، هرچند که ماموران و مجریان قوانین و مقررات اداری بر اساس برداشت و تفسیری که از قوانین و حقوق اداری دارد، عمل می‌کنند. و چه بسا که در مواردی نیز از آن تخطی کنند<sup>۷-۷</sup> - حقوق اداری در کشور ما پدیده‌ی جدید و جوان است که همراه با تحولات در عرصه‌ی حقوق و اندیشه، طرز تلقی از نوع حکومت، و ارزش دهی به اراده و حاکمیت مردم، رعایت حقوق شهروندان، قانونمند شدن روابط بین اداره کنندگان و اداره شوندگان، اندیشه محدود شدن واحدهای اداری به قانون، تقویت گردیده است و در سیستم اداری کشور، تاحدودی نمایان شده است و چنین انتظاراتی مردم نیز امیدوار کرده است. نتیجه‌ی ناچار آنچه گذشت، حقوق اداری هم از نظر واژگان شناسی، و نیز از نظر صوری و ماهوی، و تعریف‌هایی که از منظرهای مختلفی برای آن بیان شده، و همچنین از نظر ویژگی‌ها، و اهداف، روشن شد. و حقوق اداری شاخه‌ای از حقوق عمومی است که تنظیم روابط افراد و دولت را به عهده دارد و دولت در آن از آزادی عمل برخوردار است و حقوق اداری، دارای اصول و قواعد بنیادین است که حتا در صورت سکوت قانونگذار، نیز در روابط افراد و دولت قابل اجرا است. و در گفتار بعدی اصول بنیادین و منابع حقوق اداری توضیح داده می‌شود.

### گفتار دوم

#### منابع و اصول بنیادین حقوق اداری

منابع جمع منبع، به معنای سرچشمه و خاستگاه اصلی به کار می‌رود، مثلا منابع حقوق، یعنی خاستگاه حقوق و نیروهای سازنده‌ی قواعد حقوقی، نظیر شریعت و اراده‌ی خداوند، عرف و اراده‌ی مردم، و یا هر مقام و قدرتی که قواعد الزامی وضع می‌کند. بنابراین، منظور از منابع حقوق اداری، خاستگاه اصلی و نیروهای سازنده‌ی قواعد و حقوق اداری است. و آنها مجموعه‌ی قواعد و مقررات حاکم بر دستگاه‌های اداری است که در مقام عمل و اجرا می‌بایست نصب العین قرار داده شود. نظیر قانون اساسی، قوانین عادی، آیین نامه، تصویب نامه‌ها، بخش نامه‌ها، اصول کلی حقوقی، معاهدات بین المللی و احکام محاکم قضایی و نظایر آنها ۱۰ که در ذیل به پاره‌ای از آنها اشاره می‌گردد:

#### الف) قانون اساسی

قانون اساسی به مثابه‌ی عالی‌ترین قوانین کشور که در راس قرار دارد، از مهمترین منابع حقوق اداری به شمار می‌رود که می‌بایست نصب العین دستگاه‌های اداری قرار داده شود زیرا قانون اساسی تعیین کننده‌ی چهار چوب اصلی و اهداف کلی اداره‌ی دولت و سازمان‌های اداری تحت نظر قوه‌ی مجریه است. و از باب نمونه به مهمترین آنها اشاره می‌شود: ۱- ایجاد جامعه‌ی عادلانه و عاری از تبعیض و استبداد مبتنی بر قانون و عدالت اجتماعی و تامین زندگی سالم. در مقدمه‌ی قانون اساسی ایجاد جامعه‌ی متکی بر اراده‌ی مردم، و عاری از ستم و تبعیض از مهمترین اهداف قانون اساسی ذکر شده و در آن آمده است: «به منظور تاسیس نظام متکی بر اراده‌ی مردم، دموکراسی، خشونت و مبتنی بر قانونمندی عدالت اجتماعی، حفظ کرامت، و حقوق انسانی و تامین زندگی مرفه و محیط زیست سالم برای همه ساکنان این سرزمین.» و همچنین بر اساس ماده ۲۲ قانون اساسی «هر نوع تبعیض و امتیاز بین اتباع افغانستان ممنوع است.» و تکیه بر چنین نظامی عاری از تبعیض، ایجاب می‌کند که دستگاه‌های دولتی برای تحقق آن و تامین نیازها و زندگی سالم عاری از تبعیض و ستم، برنامه ریزی و در راستای تحقق آن مشی نماید. ۲- احترام به اسلام و اراده‌ی مردم بر اساس ماده سوم و چهارم قانون اساسی، قوانین اسلام و اراده‌ی مردم، نقش اصلی در اداره‌ها و سازمان‌های دولتی دارد، زیرا طبق ماده دوم، هیچ قانون و دستور العملی در دستگاه‌های اداری که مخالف اسلام باشد، ارزش قانونی و اجرایی ندارد. و طبق ماده ۴ و ۸۳، ۸۴ و ۹۰، ۱۳۸، ۱۴۱ قانون اساسی، نقش تعیین کننده‌ی اراده‌ی مردم، از طریق انتخاب نمایندگان خود، در شوراهای ملی، ولایتی و ولسوالی، و نقش آن در ایجاد، تعدیل و لغو واحدها و دستگاه‌های اداری نمایان است. ۳- رعایت تفکیک قوا طبق ماده ۷۱

«حکومت متشکل است از وزرا که تحت ریاست رییس جمهوری اجرای وظیفه می‌نماید... وظایف شان توسط قانون تنظیم می‌گردد.» و ماده ۸۱ «شورای ملی دولت جمهوری اسلامی افغانستان به حیث عالی ترین ارگان تقنینی مظهر اراده‌ی مردم آن است.» و طبق ماده ۱۱۶ «قوه‌ی قضاییه رکن مستقل دولت جمهوری اسلامی افغانستان می‌باشد.» و ماده ۱۲۲ «هیچ قانون نمی‌تواند در هیچ حالت قضیه یا ساحه‌های را از دایره صلاحیت قوه قضاییه به نحوی که در این فصل تحدید شده خارج بسازد و به مقام دیگر تفویض نماید.» تفکیک و استقلال قوا در دولت و اداره جمهوری اسلامی افغانستان رعایت شده است. و این اصل به مثابه‌ی قانون حاکم و برتر، برای اداره‌ی کلی دولت در نظر گرفته شده است. ۴- اجرای صلاحیت‌های رییس اداره‌ی دولت، بر اساس قانونطبق ماده ۶۰ قانون اساسی «رییس جمهور در راس دولت جمهوری اسلامی افغانستان قرار داشته صلاحیت‌های خود را در عرصه‌های اجراییه، تقنینیه و قضاییه، مطابق به احکام این قانون اساسی اعمال می‌کند. رییس جمهور دارای دو معاون، اول و دوم، می‌باشد. کاندیدای ریاست جمهوری نام هر دو معاون را همزمان با کاندیدا شدن خود به ملت اعلام می‌دارد. معاون اول رییس جمهور در حالت غیاب، استعفا و یا وفات رییس جمهور مطابق به احکام مندرج این قانون اساسی عمل می‌کند. در غیاب معاون اول رییس جمهور معاون دوم مطابق به احکام مندرج قانون اساسی عمل می‌کند.» رییس جمهوری به عنوان عالی ترین مقام رییس اداره دولت، مکلف است که صلاحیت‌های خویش را در تمام عرصه‌های اجرایی، تقنینی، و قضایی، مطابق با احکام قانون اساسی اعمال کند. و این ماده، اداره‌ی رییس دولت را، در اداره‌ی کشور، تنها در محور قانون اساسی، قانونی می‌داند. ۵- وضع و تطبیق نصاب تعلیمی بر مبنای اسلام و فرهنگ ملیطبق ماده ۴۴: «دولت نصاب واحد تعلیمی را بر مبنای احکام دین مقدس اسلام و فرهنگ ملی و مطابق با اصول علمی وضع و تطبیق می‌کند و نصاب مضامین دینی مکاتب را بر مبنای مذاهب اسلامی موجود در افغانستان تدوین می‌نماید.» اداره‌ی دولت موظف به تدوین تطبیق نصاب واحد تعلیمی بر اصول کلی یاد شده و تدوین مضامین دینی در کتاب‌های درسی مکاتب، بر مبنای مذاهب اسلامی می‌باشد. و بر اساس این ماده، اداره‌ی دولتی در بخش تعلیم و تربیه نمی‌تواند، نصاب واحد تعلیمی را بر خلاف آن وضع و تطبیق کند. ۶- جبران خسارت شخص متضرر از واحدهای اداریطبق ماده ۵۱: «هر شخص که از اداره بدون موجب متضرر شود مستحق جبران خساره می‌باشد و می‌تواند برای حصول آن در محکمه دعوا اقامه کند. به استثنای حالاتی که در قانون تصریح گردیده است، دولت نمی‌تواند بدون حکم محکمه با صلاحیت به تحصیل حقوق خود اقدام کند.» هر شخصی اعم از اینکه کارمند اداره باشد، یا غیر آن، بدون دلیل خسارت و زیان از طرف اداره ببیند، حق تقاضای جبران خسارت را از اداره از طریق اقامه‌ی دعوا در محکمه را دارد. و به موجب این ماده‌ی قانونی، واحد اداری‌ای که بدون موجب باعث خسارت به کارمندان، و ماموران، و یا به پیمانکاران طرف قرار داد اداره بشود، و یا سبب ضرر و وارد شدن خسارت بر هر کسی گردد، ملزم به جبران خسارت شخص متضرر بر اساس حکم محکمه می‌باشد. ۷- ایجاد اداره سالم و بدون تبعیض طبق ماده ۵۰ قانون اساسی: «دولت مکلف است به منظور ایجاد اداره سالم و تحقق اصلاحات در سیستم اداری کشور بعد از تصویب شورای ملی تدابیر لازم اتخاذ نماید. اداره اجراء خود را با بی‌طرفی کامل و مطابق به احکام قانون عملی می‌سازد اتباع افغانستان حق دسترسی به اطلاعات از ادارات دولتی را در حدود احکام قانون دارا می‌باشند. این حق جز صدمه به حقوق دیگران و امنیت عامه حدودی ندارد. اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچ‌گونه تبعیض و به موجب احکام قانون به خدمت دولت پذیرفته می‌شود.» بر اساس این ماده، دولت موظف به ایجاد اداره‌ی سالم است. و همچنین دولت مکلف به اصلاحات سیستم اداری کشور است. و دولت برای اصلاحات و مبارزه با فساد اداری از اختیارات لازم برخوردار است و می‌تواند هر تدابیری را که برای اصلاحات اداری لازم و مفید بداند، اتخاذ کند. و نیز بر اساس این ماده، دولت مکلف شده است که در تمام واحدهای اداری اجراءات و اعمال اداری را بدون تبعیض و با رعایت بی‌طرفی کامل عملی کند و به خصوص در استخدام ماموران اداری در هر نوع اداره‌ای که باشد، اهلیت، شایستگی و کاردانی را برای اتباع کشور در نظر بگیرد، و فاکتورهای تبعیض، نظیر تعلقات قومی، تنظیمی، منطقه‌ای، زبانی، مذهبی و هر گونه

معیاری به دور از اهلیت و شایستگی را در استخدام کارمندان اداری، در نظر نداشته باشد، اگر چنانچه کارمندی در اداره‌ای بدون رعایت اهلیت، با لحاظ فاکتورهای تبعیض، استخدام شود، عمل غیر قانونی تلقی می‌گردد. ماده ۵۰ قانون اساسی کشور، روی علت اصلی فساد اداری انگشت گذاشته و آن را برجسته ساخته است. همان چیزی که در گذشته علت اصلی فساد در سیستم اداری کشور به حساب می‌رفت؛ سیستم واحدهای اداری، اجراآت و اعمال اداری، استخدام کارمندان و ماموران در واحدهای اداری، بر محور تبعیض و نادیده گرفتن اهلیت و شایستگی دور می‌زد، به گونه‌ای که آثار و بقایای چنین روندی، تا کنون سیستم اداری کشور را فرسوده و بیمار ساخته است، و اصلاحات آن تلاش‌های زیادی را از سوی مقامات بلند رتبه اداری می‌طلبد. آنچه که یاد شد نمونه‌ای از ده‌ها مواردی است که قانون اساسی به عنوان اصلی ترین منبع حقوق اداری، اصول و قواعد کلی را بر واحدهای اداری کشور حاکم و ملزم کرده است.

#### ب) قوانین عادی

بعد از قانون اساسی، قوانین عادی مهمترین منبع برای حقوق اداری به شمار می‌رود، مراجع و مقامات اجرایی کشور موظف به رعایت قوانین عادی مصوب در شورای ملی است. طبق ماده ۹۴ قانون اساسی: «قانون عبارت است از مصوبه هردو مجلس شورای ملی که به توشیح رییس جمهور رسیده باشد، مگر اینکه در این قانون اساسی طور دیگر تصریح گردیده باشد.»، قوانین عادی، به مجموعه قواعدی اطلاق می‌گردد که به تصویب دو مجلس شورای ملی رسیده باشد، و رییس جمهور آن را توشیح کرده باشد. وضع قوانین عادی طبق ماده ۸۱ قانون اساسی از اختیارات مجلس شورای ملی است که به عنوان عالی ترین ارگان تقنینی کشور و مظهر اراده‌ی مردم شناخته شده است، که می‌بایست در موقع اظهار رای مصالح عمومی و منافع علیای مردم افغانستان را در نظر بگیرد. و بر اساس ماده ۳ قانون اساسی: «در افغانستان هیچ قانون نمی‌تواند مخالف معتقدات و احکام دین مقدس اسلام باشد.» قوانین عادی نمی‌تواند مخالف احکام اسلام باشد. و از اینکه برای تشخیص مخالفت، و عدم تشخیص آن مقام صلاحیت دار در قانون تعیین نشده است، طبق ارتکاز وجدانی قانونگذار و رای دهندگان به این قانون، چنین مقام صلاحیتدار، حتما کسانی است که بصیرت و تخصص، در احکام دینی دارند، با قید وثاقت و اطمینان، تا بتوانند تشخیص بدهند، و سخنانشان قابل اعتماد باشد. بنابراین قوانین عادی‌ای که در اداره‌ی کشور، و واحدهای اداری کوچک و بزرگ، معیار عمل و رفتار اداری قرار می‌گیرد، قوانینی است با سه ویژگی مهم؛ یکی اینکه به تصویب مجلس قانونگذاری برسد، و دوم به وسیله رییس دولت به حیث عالیترین مقام اداری کشور، توشیح شده باشد، و سوم اینکه با احکام اسلام در مغایرت نباشد، و هر قانون عادی فاقد یکی از ویژگی‌های فوق، نمی‌تواند معیار عمل اداری قرار بگیرد. حکومت برای قانونمندی رفتار و اعمال اداری، و برنامه‌های انکشافی دولت، بر اساس ماده ۹۸ و ماده ۹۵: «پیشنهاد طرح قانون از طرف حکومت یا اعضای شورا و در ساحه تنظیم امور قضایی از طرف استره محکمه توسط حکومت صورت می‌گیرد.» و ماده ۹۷: «پیشنهاد طرح قانون از طرف حکومت نخست به ولسی جرگه تقدیم می‌گردد.» پیشنهاد طرح قوانین عادی را به مجلس می‌دهد و با طی تشریفات خاصی که در قانون اساسی آمده، به وسیله قوه‌ی مجریه در واحدهای اداری، قضایی، سیاسی، نظامی و سایر شعبات حکومتی به مرحله‌ی اجرا گذاشته می‌شود.

#### ج) مقررات و آیین نامه‌های دولتی

با اینکه قانونگذار طبق ماده ۸۱ و ماده ۹۰ قانون اساسی، قانونگذاری را از وظایف و صلاحیت قوه‌ی مقننه قرار داده است و طبق ماده ۹۴، قانون را عبارت از مصوبه هردو مجلس شورای ملی که به توشیح رییس جمهور رسیده باشد، دانسته است، ولی در مواردی، حق قانونگذاری را به قوه‌ی مجریه تفویض کرده است که قوه‌ی مجریه می‌تواند مقررات و آیین نامه‌های را وضع و به مرحله‌ی اجرا بگذارد با این شرط که مقررات دولتی که در قالب آیین نامه، تصویب نامه، یا بخش نامه شکل می‌گیرد، مناقض نص و روح قانون نباشد. در این باره ماده ۷۶ قانون اساسی مقرر می‌دارد: «حکومت برای تطبیق خطوط اساسی سیاست کشور و تنظیم وظایف خود

مقررات وضع و تصویب می‌کند. این مقررات نباید مناقض نص یا روح قوانین باشد.» به موجب این ماده، قانونگذار، حدود و اختیاراتی را برای قوهی مجریه تفویض کرده تا برای خطوط اساسی سیاست دولت، و همچنین برای منظم نمودن وظایف و تکالیف، مقررات و دستورالعمل‌هایی را وضع و به مرحلهی اجرا بگذارد. و همچنین بر اساس ماده ۴۳ و ۴۴، ۴۷ قانون اساسی، قانونگذار برای دولت اختیار وضع و اجرای برنامه‌های موثر و مفید را برای توسعه و پیشرفت علم، فرهنگ و ادب و حمایت از مولفان و مخترعان و همچنین برای امحای بی‌سودای و تامین تعلیمات رایگان، داده است. دادن چنین اختیاراتی به قوهی مجریه، دلایل مختلفی دارد که از جملهی آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- برای اینکه قوهی مجریه ابزار لازم حقوقی را برای توسعه، و اجرای تکالیف اجتماعی، فرهنگی داشته باشد، و بتواند نیازمندی‌های عمومی کشور را تامین و از بی‌نظمی جلوگیری نماید، نیازمند به وضع مقررات و اجرای آن به شکل قانونی است تا از این رهگذر برای تحقق سیاست‌ها و برنامه‌هایش ابزار لازم حقوقی و پشتیبانی قانونی را داشته باشد. ۲- قوهی مقننه به خاطر کثرت مقررات و لوایح دولتی، فرصت کافی برای وضع تمامی مقررات، آیین‌نامه‌ها و تصویب نامه‌های دولتی را به یقین ندارد، از این رو پاره‌ای از اختیارات را برای دولت در وضع مقررات، آیین‌نامه و تصویب نامه‌های دولتی برای به اجرا در آمدن و عملیاتی شدن قوانین داده است. ۳- ممکن است پاره‌ای از مقررات، تصویب نامه‌ها و آیین‌نامه‌های دولتی چندان اهمیتی نداشته باشد، و از این رو مجلس قانونگذاری برای تصویب مسایل و موضوعات کم‌اهمیت اقدامی نمی‌کند. ۴- قوهی اجرایی و اداری به دلیل اینکه از نزدیک با مسایل مختلف اجرایی و اداری درگیر می‌باشد، و می‌تواند از کارشناسان خبره و متعدد کمک بگیرد، از این رو می‌تواند تدابیر و تصامیم دقیق‌تر و راهگشتری را در وضع مقررات، آیین‌نامه در امور مختلف اداری اتخاذ کند. ۵- در قوانین عادی، بیشتر مقررات کلی و ملی وضع می‌گردد، نیازهای محلی نظیر حمل و نقل، و نظافت امور شهری و محلی ممکن است چندان مورد توجه واقع نشود، و از این رو قانونگذار، به مقامات محلی با حفظ اصل مرکزیت به منظور تسریع و بهبود امور اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سهم‌گیری هرچه بیشتر مردم در انکشاف و توسعه حیات ملی صلاحیت‌های لازم را مطابق با احکام قانون، به اداره‌ی محلی بر اساس ماده ۱۳۷ قانون اساسی تفویض کرده است. و بر اساس ماده ۱۳۹ و ۱۴۰ مشارکت شوراهای ولایتی و محلی را با همکاری اداره‌ی ولایت و محلی، در اداره‌ی ولایت و محل در نظر گرفته است.

نتیجه‌آنچه بیان شد، نظیر حقوق اساسی، قوانین عادی، مقررات دولتی اعم از آیین‌نامه‌ها، تصویب نامه‌ها و ابلاغیه‌ها، منابع معتبر اسلامی و نظایر آن، به عنوان منابع حقوق اداری، دولت را مکلف می‌دارد، که وظایف و تکالیف اداری و حکومتی را بر طبق آنها، اجرا و عملی سازد، و به اهداف قوانین جامه‌ی عمل بپوشاند. چنانکه فلسفه‌ی تشکیل ادارات دولتی، به موجب ماده ۱۴۲ قانون اساسی، تعمیم احکام و تامین ارزش‌های مندرج قانون اساسی شناخته شده است. ولی منابع حقوق اداری منحصر به آنچه که ذکر شد نیست، عرف و عادت و رویه‌ی قضایی و قواعد و اصول کلی حقیقی که رعایت آنها مورد احترام و توجه قضات، حقوقدانان و مجریان حقوقی قرار گرفته، نظیر اصل عدم ضرر، اصل تساوی افراد در برابر قانون، تساوی در استخدام، اصل نفی تبعیض، قاعده‌ی لاضرر، و نظایر آن را نیز می‌توان از منابع حقوق اداری به حساب آورد.

منابع

۱) ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، تهران، نشر میزان، چ چهارم، ۱۳۸۱، ص ۵۹. ۲. Le Novvcau larosse univcrsel.

۳. T.I.P, ۱۷, petit dictionnair Robert, P.۲۲. به نقل از ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۳۸.

۳ Webster,s new tewntien eentieth centurury Dictionary unabridgcd second editlon world

U.S.A ۱۹۶۸ New York. به نقل

از ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۳۹: رنه داوید نظامهای بزرگ حقوقی معاصر، ترجمه سید حسین صفایی،

محمد آشوری، عزت الله عراقی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۴، ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۱۷-۱۸. ۵.  
 . منوچهر طباطبایی، حقوق اداری، تهران، سمت، چ هشتم، ۱۳۸۱، ص ۴-۶. ۷. ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص  
 ۶۰-۶۱، رضا موسا زاده حقوق اداری ۱-۲، تهران، نشر میزان، چ پنجم، ۱۳۸۲. ص ۳۰. ۷. دکتر ناصر کاتوزیان، مقدمه‌ی علم  
 حقوق، تهران، شرکت سهامی انتشار، چ ۳۶، ۱۳۸۲، ص ۹۳، ۸. منوچهر طباطبایی، حقوق اداری، پیشین، ص ۱۱. ۹. ولی الله  
 انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۶۹. ۱۰. رضا موسا زاده، حقوق اداری، پیشین، ص ۱۴۷-۱۵۷. ولی الله انصاری،  
 کلیات وق اداری، پیشین، ص

### نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما

نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما دکتر عزت الله عراقی

روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یکطرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می شود، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دستخوش تحولات زیادی شده است.

از آنزمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور باتخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس و مسکن و بعداً وجه نقد) می پرداختند. با این تغییر و تحول رابطه کار بوجود آمد. عده ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذاردند و از راه عوضی که بدست می آوردند زندگی خود را تأمین می نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می کردند. این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزبه روز بر وسعت دامنه آن اضافه می شود. تا بدانجا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار، در آینده نزدیکی اکثریت اعضاء جامعه را کسانی تشکیل می دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت (۱) و دستور دیگری کار خود را انجام میدهند و بدینسان اکثریت مردم مشمول مقررات کار خواهند شد. (۲)

برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می کنند و افرادی که از کار دسته اول استفاده می کنند باشد، راه دور و درازی پیموده شده است. کار مدتها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت و خادم در خدمت خود در می آوردند و از کار ایشان استفاده می کردند. بررسی رابطه کار در چنین نظامهای اجتماعی اگر چه می تواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا به زحمت می توان پذیرفت که رابطه کار در صور یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی، منعقد می شده است. زیرا تنظیم قرارداد مستلزم قبول تساوی طرفین و آزادی اراده ایشان است که در رابطه بین ارباب و برده و رعیت وجود آن بشدت مورد تردید می باشد بلکه میتوان گفت عدم آن محل انکار نیست. در این سطور هدف این است که روابط کسانی که کار می کنند (باصطلاح امروز کارگر) و کسانی که کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می شود (در اصطلاح حقوقی فعلی کارفرما)، از زمانی که این رابطه تابع قرارداد بین طرفین شده است، مطالعه شود و بویژه این نکته بررسی گردد که قرارداد منعقد بین طرفین در تنظیم روابط ایشان چه نقشی دارد.

با توجه به تحولی که در نقش قرارداد کار حاصل شده است این موضوع را در چهار بخش مورد بحث قرار می دهیم. ابتدا قرارداد را بعنوان منبع اساسی روابط حقوقی کار مطالعه می کنیم سپس از مداخله قانونگذاران در روابط کار و ایجاد مقررات کار و گسترش



روابط جمعی کار که موجب تضعیف موقع قرارداد کار و پیدایش تنوریهای جدید در رابطه کار گردید سخن خواهیم گفت، و بالاخره نقش فعلی قرارداد کار را بررسی می کنیم .

بخش اول - قرارداد : منبع اصلی رابطه کار

اصطلاح قرارداد کار ، که در قرن نوزدهم ابتدا وسیله اقتصاد دانان بکار برده شد، به تدریج و به رغم انتقادات برخی حقوقدانان ، (۳) مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می شود . از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات (۴) و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است .

به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می کرد . زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی شود و فقط بر کار تابع یعنی کاریکه شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می دهد حاکم است . و در مورد اخیر ، در واقع یکطرف قرارداد ، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است . (۵) صرفنظر از این بحث اصطلاحی، از نظر حقوقی تأثیر نظام حقوقی اجاره خدمات ( یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می شود ، در نظام حقوقی قرارداد کار ( بویژه در مرحله ای که فعلاً مورد بحث است ) غیر قابل انکار می باشد . بهمین جهت لازم به نظر می رسد که بطور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد .

ذکر این نکته ضروری است که اگر چه قانون مدنی ایران در قسمت عقود معین ، مانند بسیاری موارد دیگر ، تحت تأثیر فقه امامیه قرار گرفته است لکن در مورد اجاره اشخاص ( بشرحی که خواهیم دید ) بیشتر از قانون مدنی فرانسه متأثر شده است بدین سبب در مبحث فعلی توجه خود را به مطالعه موضوع در حقوق مدنی فرانسه ( تا آنجا که بدین بحث مربوط است ) معطوف می داریم و چون مراجعه به سابقه آن در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می کنیم .

الف - قرارداد اجاره خدمات در حقوق فرانسه قبل از انقلاب

در حقوق رم ، کار انسانی همانند یک شیئی بحساب آمده و تابع قواعد کلی اجاره بود. این مفهوم در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نمی توانست مورد قبول باشد . زیرا جنبه شخصی رابطه کار مورد توجه بود و با اجاره اشیاء ارتباطی نداشت . معهدنا از مطالعه مؤلفات حقوق مدنی فرانسه قبل از انقلاب این قطع رابطه با حقوق رم استفاده نمی شود .

از زمان رنسانس دکترین متکی بر عقاید حقوقدانان رم قدیم باندازه ای در افکار و آراء حقوقدانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تألیفات پوتیه (Pothier) بهمان مفاهیم بر می خوریم که در حقوق رم وجود داشت .

پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می شمارد در کنار اشیائی از قبیل ، خانه ، زمین ، اموال منقول ، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می کند . بدین سان در نظر این حقوقدان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است . اما در فکر او اجاره خدمات منحصراً در مورد کارهای پست و قابل تقویم به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران ، کارگران ، صاحبان حرفه و پیشوران . اما کسانی که خدماتی انجام می دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان وکالت بحساب می آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق شناسی و جبران زحمات پردازد اجرت محسوب نمی شود مانند وکیل دعاوی . (۶)

با بررسی بیشتر در آثار پوتیه در می یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کارگران کشاورزی که برای درو محصولات و یا چیدن میوه ها و یا کارگران دیگر در شهرها که بیشتر برای مدت معینی استخدام می شوند، گاه اجاره خدمات برای مدت نامعلومی است همانند کار خدمه منازل .

اجاره در صورت اول برای یکسال ، یکماه ، یا هر مدت محدود دیگر منعقد می شود و تابع احکام و قراردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران ، به کارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمی شود و

همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت فسخ قرارداد ( ترک کردن کار قبل از پایان مدت از طرف اجیر و یا اخراج او از طرف ارباب ) حاکم خواهد بود . در مواردی که اجاره بدون مدت است مانند اجاره خدمه منازل ، هرگاه ارباب مایل باشد می تواند مستخدم خود را اخراج کند ولی مستخدم بدون اجازه ارباب حق ندارد خدمت او را خارج شود .

برای جلوگیری از اطاله کلام به ذکر همین نکات اکتفا می کنیم (۷) و یادآور می شویم که رابطه کار در فرانسه قبل از انقلاب به هیچ وجه براساس قرارداد، بصورتی که پوتیه ذکر کرده است ، نبوده و روابط کار در آن زمان جنبه شخصی داشته است یعنی به علت وجود نظام فئودالی در روستاها و نظام صنفی در شهرها رابطه بین کسانی که کار می کردند و ارباب و استاد کار بر پایه نظامات صنفی و یا مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله مراتبی را در کارها قائل بودند (۸) مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را بعنوان یک کالا در اختیار استاد کار می گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احترامات لازم را در برابر استاد مرعی داشته خود را تابع قدرت انضباطی او قرار دهد و در برابر استاد هم موظف بود که رفتار انسانی و پدرانانه داشته باشد .

بدین ترتیب باید تأثیر عقاید و افکار پوتیه و حقوقدانان دیگر قبل از انقلاب - که به پیروی از حقوق رم رابطه کار را از دیدگاه قراردادی صرف مورد توجه قرار می دادند و کارگر را به مالکی تشبیه می کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری با اجاره واگذار می کند و اجرتی که دریافت می دارد عوض آن محسوب می شود - در نظام حقوقی حاکم بر کار بعد از انقلاب فرانسه ناچیز باشد اما با مطالعه سیستم حقوقی اخیر و بویژه قانون مدنی فرانسه مشاهده می شود که به عکس میراث حقوقدانان قبل از انقلاب مستقیماً ( به علت وجود محیط مناسب فکری از نظر فلسفی و حقوقی و هم به لحاظ نظام اقتصادی رائج در آن زمان ) در تنظیم رابطه کار براساس قرارداد و اهمیت دادن به رابطه قراردادی مؤثر بوده است .

ب- اجاره خدمات ( اجاره اشخاص ) در حقوق مدنی : منبع انحصاری روابط کار

در سیستم حقوقی لیبرال که بر اصول انقلاب کبیر فرانسه مبتنی بود و در قانون مدنی فرانسه هم منعکس است ، حقوق کار به معنای امروزی کلمه وجود نداشت و قرارداد اجاره خدمات منبع طبیعی و تقریباً انحصاری تعیین کننده روابط کارگر و کارفرما و بالنتیجه مشخص کننده وضع کارگر بود . علل این امر متعدد است و مطالعه تفصیلی آنها از حوصله این مقاله خارج می باشد . بطور خلاصه یادآور می شویم که انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام می کرد . این تساوی و آزادی از جهات مختلف مورد توجه بود :

- از نظر سیاسی همه افراد در برابر قانون مساوی اعلام شده بودند اما این تساوی را منافع مداخله دولت در روابط افراد می دانستند . طبعاً دولت می بایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرائط آن به رسمیت بشناسد. قانون هفده مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام می کرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام صنفی بود محکوم می ساخت . طبق این قانون هر فردی آزاد است هر نوع کار، شغل و حرفه ای را که مایل باشد انتخاب نماید . این آزادی اگرچه ، بطور کلی داده شده بود و کارگر هم در انتخاب کار و شرائط آن آزاد محسوب می شد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که به هر نوع فعالیت اقتصادی که مایل باشند پردازند .

- سیستم اقتصاد لیبرال نیز به نوبه خود به این وضع کمک می کرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخله دولتها در امور اقتصادی محکوم بود و به نظر اقتصاد دانان این سیستم روابط طرفین براساس رقابت برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد .

- تجلی قضایی تساوی سیاسی و آزادی در اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها است و اهمیت نقش قرارداد از همین جا ناشی می شود زیرا تشکیل گروهها و اجتماعات هم به موجب این قوانین چندی ممنوع اعلام شده بود و فقط انجام دهنده کار و کسی که کار به نفع او تعهد شده بود به عنوان طرفین قرارداد در برابر هم قرار می گرفتند .

برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) « قراردادهایی که بصورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده

اند در حکم قانونند « مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران منعکس شده است « قراردادهای خصوصی که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است » زیرا ، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده ، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می توانند آزادانه شرایط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تأمین کنند « آنچه قراردادی است عادلانه است » (۹) با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد .

اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا می شد . قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره به حساب می آمد و همچنان که قانون مدنی پس از تعریف اجاره : « عقدی است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عین مستأجره می شود » ( ... ماده ۴۶۶ ) اضافه می کند « مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد » ( ماده ۴۶۷ ) بدینسان اجاره اشخاص بصورت مباحث عقد اجاره در می آید . این طرز فکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبیر فرانسه منطبق بود زیرا برابر این فلسفه هر انسانی مستقل است و جز به اراده خودش نمی توان او را محدود کرد . بنابراین شرایطی که طی قرارداد قبول کرده است لازم الاتباع است . علاوه بر آن این نظر با احتیاجات اقتصادی هم موافق بود . کار انسانی کالایی بیش نیست (۱۰) وقتی که موضوع قرارداد باشد طبعاً مانند هر کالای دیگری شرایط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخیر به نظر برخی از علمای حقوق کار توجیه کننده پذیرش مقررات حقوق فرانسه بعد از انقلاب در این زمینه و قبول قانون مدنی ۱۸۰۴ فرانسه در کشورهای مختلف بود . به نظر اینان گسترش نظام حقوقی ناشی از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادی مربوط به رژیم موافق بود و ملاحظات فلسفی و جهات فنی قانونی در درجات کمتری مؤثر بودند. (۱۱)

بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص ( اجاره خدمات ) تابع قواعد کلی قراردادها است و به همین سبب در قوانین مدنی در حالیکه مواد متعددی به اجاره اشیاء و حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قانونگذار به ذکر یکی دو ماه اکتفا کرده است زیرا « از نظر وحدت ملاک بسیاری از احکام مذکور در مبحث اجاره اشیاء بین تمام اقسام سه گانه اجاره ( اشیاء حیوانات و انسان ) مشترک می باشد » (۱۲) و تنها فرق بین اجاره اشیاء و اجاره خدمات از نظر طبیعت این دو این است که در اول اجاره مربوط به یک شیئی است و در دومی به شخص اجیر مربوط می شود (۱۳) .

آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده ۱۷۸۰ قانون مدنی فرانسه و ماده ۵۱۴ قانون مدنی ایران می باشد که برابر آن « خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معین و یا انجام امر معینی » مقررات این ماده برای جلوگیری از احیاء نظام فئودالیت و صنفی وضع شده بود . قانون مدنی ایران علاوه بر حکم فوق در ماده ۵۱۵ مقرر می دارد (اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شده مدت اجاره محدود خواهد بود بمدتی که مزد از قرار آن معین شده است بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف می شود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر بمراضات حاصله به همانطوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد بود » حکمی که ناشی از یک مفهومی کاملاً قراردادی بوده و بر اشیاء قابل اعمال است در مورد اجیر شدن انسانها هم شاید با طرز فکر مربوط به روابط ارباب و خدمه و مستخدمین منازل - که در عین حال رابطه نظیر روابط خانوادگی حکم فرما است - قابل قبول باشد اما با رابطه کار در معنای عام کلمه و بویژه با تحول عمیقی که در این رابطه ، با انقلاب صنعتی بوجود آمده است نمی توان هماهنگی داشته باشد . شگفت آورترین حکم ماده ۱۷۸۱ قانون مدنی فرانسه بود که در برابر آن قول ارباب و کارفرما در مورد پرداخت مزد مدت گذشته و مساعده پرداختی مربوط به آینده به خودی خود قابل قبول بود . به نظر نویسندگان این ماده در موارد اختلاف باید قول یکی از طرفین را که مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که شامل اعتماد باشد . (۱۴)

با توجه به آنچه ذکر شد ملاحظه می‌کنیم که نظام حقوقی حاکم بر رابطه کار با تکیه بر اصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون متساوی الحقوق اعلام کرده است شرائط مندرج در قرارداد را که، بنا به فرض، منعکس کننده توافق طرفین می‌باشد تأیید کرده و آنرا برای تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافی می‌دانست فقط در عمل بود که معلوم می‌شد این آزادی اقتصادی و به اصطلاح تساوی حقوقی چگونه موجب محرومیت و بیچارگی کارگران شده است و قرارداد به تنهایی نمی‌تواند حقوق افراد ضعیف را حمایت کند.

بخش دوم - مداخله قانونگذار در روابط کار و افول قرارداد کار بعنوان منبع اساسی این روابط عوامل گوناگونی موجب شدند که به تدریج نارسائی قرارداد کار بعنوان منبع اساسی و انحصاری حاکم بر روابط کار روشن شود. مکاتب مختلف فلسفی، اجتماعی، اقتصادی با تشریح عیوب و نواقص سیستم لیبرال که منجر به فقر و فاقه طبقه کارگر شده بود توجه قانونگذاران را به مداخله در روابط کار و لزوم وضع قوانین حمایتی برای بهبود وضع کارگران و دفاع از حقوق ایشان در برابر کار فرمایان جلب کردند. در این گفتار از یادآوری تفصیلی آن مباحث خودداری می‌کنیم (۱۵) و فقط بذکر انتقادات مربوط باصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها که مبنا و پایه اهمیت فوق العاده قرارداد کار و شناخت آن بعنوان بهترین وسیله و در عین حال وسیله منحصر تأمین منافع طرفین بود اکتفا می‌نماییم.

انتقادات اصل حاکمیت اراده - اعتقاد به اصل حاکمیت اراده مبتنی بر یک نظام فلسفی بود که اراده افراد را مساوی، آزاد و حاکم بر سرنوشت خود می‌دانست و اراده با اوصاف فوق روابط حقوقی و اجتماعی را بوجود می‌آورد اما سیستم فکری و فلسفی بشدت مورد انتقاد واقع شد زیرا:

اولاً فلسفه ای که انسان را موجودی مستقل از اجتماع و حاکم بر تصمیمات خود می‌شناخت جای خود را به طرز فکری داد که وجود جامعه را شرط اساسی زندگی مادی و معنوی انسان می‌داند و طبق آن مفاهیم حقوقی، از قبیل حق، تعهد و نظائر آن در خارج از اجتماع معنا و مفهومی ندارند. بدینسان آزادی فردی تابع نظم اجتماعی بوده و بلحاظ آن محدودیت‌هایی می‌پذیرد. ثانیاً - دیگر اراده آزاد، بنظر همه متفکرین، عامل ایجاد کننده حقوق نیست در برخی مکاتب اراده اهمیتی را که بدان داده می‌شد ندارند. ایرینگ Ihering حقوق را بعنوان منفعت مشروع تلقی می‌کند. گونو Gounot آنرا اختیار عادلانه می‌داند و بنظر امانوئل لوی E. Levy حقوق نوعی اعتقاد و ایمان است.

ثالثاً - مهمتر از همه تساوی اراده افراد و طرفین قرارداد بشدت مورد تردید قرار می‌گیرد و این سؤال به میان می‌آید که آیا در عمل این تساوی وجود دارد؟ اگر در قراردادی یکی از طرفین فاقد اراده آزاد باشد مبنای اصل حاکمیت اراده متزلزل می‌شود و مداخله دولت برای حمایت طرف ضعیف ضروری بنظر میرسد. در مورد روابط کار آیا تساوی وجود دارد؟ آیا هر دو طرف از آزادی اراده برخوردارند؟ چگونه میتوان گفت در قراردادی که یکطرف کارفرمائی است که از قدرت اجتماعی بیشتر، نفوذ اقتصادی زیادتر برخوردار بوده و میتواند از کار این کارگر معین صرفنظر کند تا کارگر دیگری با شرائط مورد نظر خود بیابد و طرف دیگر آن کارگری که از نظر اطلاعات اجتماعی در سطح پایین تری قرارداد، از جهت اقتصادی ضعیف است و نیروی کارش تنها سرمایه او است و نمی‌تواند تا حصول شرائط مورد نظر خود منتظر بماند، تساوی وجود دارد؟ مسلماً جواب منفی است زیرا بقول دوسلیه (۱۶) «قرارداد کار بین دو نفر که دارای قدرت مساوی باشند امضاء نمی‌شود بلکه بین یک کیسه پول و یک معده تنظیم می‌گردد». و به تعبیر پل دوران (۱۷) تساوی حقوقی بدون تساوی اقتصادی معنا و مفهومی نخواهد داشت. دولت باید باقتضای وظیفه خود برای ایجاد تعادل بین طرفین و حمایت از طرف ضعیف مداخله نماید زیرا به قول لاکر در «بین قوی و ضعیف، بین غنی و فقیر، بین ارباب و خادم، آزادی موجب محرومیت بوده و قانون است که آزادی بخش می‌باشد» (۱۸).

نقش قرارداد کار و اهمیت آن در روابط بین کارگر و کارفرما با قبول این فکر که دولت باید در تنظیم این رابطه مداخله نماید و

بخصوص با عملی شدن آن از طریق مقررات کار، تقلیل می یابد. ظهور روابط جمعی کار نیز در تضعیف نقش قرارداد فردی کار سهمی دارد. وجود روابط غیر قراردادی کار را در این میان نیز نباید نادیده گرفت. مجموع این مسائل دانشمندان حقوق را بر آن می دارد که مفاهیم دیگری را جانشین قرارداد کرده و روابط بین کارگر و کارفرما را براساس دیگری قرار دهند. از تکنیک هائی که می توانند جانشین قرارداد کار شوند در بخش بعد بحث خواهد شد. قبلاً به بررسی مسائل سه گانه که در بالا بدانها اشاره شد می پردازیم.

الف- مداخله قانونگذاران در روابط کار و تصویب مقررات کار.

از اواسط قرن نوزدهم بتدریج در کشورهای صنعتی اروپا و سپس در ممالک دیگر یک سلسله قوانین و مقرراتی در زمینه مسائل کار وضع و تصویب شد بنحویکه در حال حاضر در بیشتر کشورهای جهان کم و بیش مقررات ویژه ای، بر روابط کار حاکم است. در کشور ما هم از زمان تصویب اولین مقررات کار (تصویب نامه هیئت وزیران سال ۱۳۲۵) تا کنون قوانین متعددی وضع شده است که آخرین آنها قانون کار فعلی مصوب ۱۳۳۸ با اصلاحاتی که بتدریج به عمل آمده است فعلاً حاکم بر روابط کار می باشد. (۱۹)

قبل از تصویب این قوانین، براساس اصل حاکمیت اراده و مواد قانون مدنی، شرایط خاصی از لحاظ سن کار، زن یا مرد بودن کارگر، تابعیت او، نوع کار، وضع اقتصادی و اجتماعی کارگر وجود نداشت. و همینکه قرارداد منعقد بین طرفین (کارگر و کارفرما) با اصول کلی قراردادها منطبق بود صحیح شمرده می شد. یعنی مثلاً اگر عیوب اراده (اشتباه یا اکراه) وجود نداشت قرارداد نافذ بود و این امر مورد توجه قرار نمی گرفت که کارگر بعلت وضع خاص اقتصادی خود شرایط کارفرما را پذیرفته است و در واقع از آزادی اراده برخوردار نبوده است زیرا حالت وی اگر از موارد اضطرار هم محسوب می شد خللی بصحت قرارداد وارد نمی آورد (ماده ۲۰۶ قانون مدنی). یا مقررات مربوط به خیارغین و عیب و تدلیس فی المثل برای حمایت زیان دیده کافی شمرده می شدند زیرا کارگر هم بعنوان یک طرف قرارداد در مواردی که لازم باشد با استفاده از اختیارات می تواند معامله را فسخ کند. اما اینکه فسخ قرارداد چه مشکلی را برای کارگر حل می کند و او را مجبور است بخاطر امرار معاش، تنها سرمایه خود یعنی نیروی کارش را در اختیار طرف دیگر قرارداد بگذارد چگونه می تواند از این مقررات در عمل استفاده کند مطلبی است که از چهارچوب مفهوم قراردادی روابط طرفین خارج است اما با تصویب قوانین کار، بسیاری از شرایط حاکم بر روابط طرفین را قانون تعیین می کند. کارگر کمتر از سن معینی (در قانون کار ایران ۱۲ سال، ماده ۱۶ قانون کار) نمی تواند بکار گمارده شود. در مورد ساعات کار زنان و کودکان و شرایط کار آنان مقررات ویژه ای وجود دارد (فصل چهارم قانون کار) حداکثر مدت کار را قانون معین می نماید (فصل دوم) در اوقاتی از هفته و سال کارگر باید از مرخصی و تعطیلات استفاده نماید (فصل سوم) در محل کار باید از شرایط بهداشتی و ایمنی خاصی برخوردار باشد (فصل دهم). حتی مزد دیگر فقط بعنوان یکی از دو مورد معامله در قرارداد معوض مورد توجه نیست. مزد بعنوان وسیله تأمین معاش کارگر به حساب می آید و حداقل آن و زمان و مکان پرداختش را قانون تعیین می کند. از لحاظ نقش اجتماعی که مزد دارد و ممر درآمد کارگر است قانون آنرا در برابر طلبکاران کارگر و کارفرما حمایت می کند. (فصل پنجم قانون کار) این مقررات بصورت قوانین آمره وضع شده و برابر ماده ۳۱ قانون کار «در قرارداد کار نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود». تخلف از این مقررات نه تنها موجب بطلان قرارداد کار است بلکه برای حمایت بیشتر از کارگر، موجب مسئولیت کیفری کارفرما خواهد شد (۲۰) کارفرمائی که این مقررات را رعایت نکنند به جریمه و حتی حبس محکوم می شود (فصل سیزدهم قانون کار) حتی مقررات مربوط به پایان دادن بقرارداد و فسخ آن هم دیگر تابع قواعد کلی فسخ قراردادها نیست و احکام خاصی دارد تا حقوق طرفین قرارداد تأمین شود و بویژه کارگر که ممکن است سالیان دراز در کارگاهی مشغول کار بوده است با فسخ ناگهانی قرارداد به یکباره حقوق خود را از دست رفته ببیند)

مواد ۳۲-۳۴ قانون کار).

با توجه به این مقررات آیا باز هم میتوان گفت که قرارداد کار منبع اساسی و منحصر روابط طرفین است؟ جواب مثبت بشدت مورد تردید است خصوصاً که وجود روابط جمعی هم در تضعیف موقع قرارداد کار نقش مهمی داشته است.

ب - جنبه جمعی روابط کار

تحول صنعتی، رابطه کار را در غالب موارد، از جنبه فردی و گروه چندنفره خارج کرد. کارگران که تا آنزمان در کارگاههای کوچک و بصورت عده بسیار کمی بکار مشغول بودند و طبعاً احساس همبستگی طبقاتی نداشتند با انقلاب صنعتی در کارگاههای بزرگ جمع شدند و بتدریج بر اثر کار با یکدیگر احساس اشتراک منافع نمودند و بالتیجه متدرجاً خواستهای خود را بصورت جمعی مطرح کردند اگر چه این حق در ابتدا برایشان شناخته نشده بود که بصورت گروههای متشکل رسماً رابطه کار را بصورت رابطه جمعی در آورند و کارفرمایان سعی داشتند این رابطه را در حالت رابطه فردی نگهدارند ( زیرا این نوع رابطه را که براساس قراردادی استوار بود و کارگر را بعنوان یک فرد متساوی الایراد با کارفرما، و یکطرف قرارداد در برابر او قرار می داد، بعلمی که قبلاً ذکر شد، موجب تحمیل شرائط یکطرفه کارفرما بکارگران می گردید). اما ناچار حقوق کار واقعیت امر را برسمیت شناخت و کارگران با احراز حق تشکیل سندیکا، ایجاد کمیته های کارگاه و انتخاب نمایندگان خود در سطح کارگاه و شغل و حرفه متدرجاً بصورت جمعی در برابر کارفرما قرار گرفتند.

اقدامات جمعی کارگران که با ایجاد سندیکاها انجام و تحقق آن تسهیل یافته است بدو صورت متجلی می گردد گاه از طریق اعتصاب، که در واقع تعلیق قرارداد کار برای بدست آوردن شرائط مساعدتر است و گاه بصورت پیمانهای جمعی. پیمانهای جمعی که یکی از تکنیک های حقوق کار برای احقاق حقوق کارگران است در حقیقت با انتقال رابطه کار از صورت فردی به سطح جمعی باعث می شود که جبران ضعف اقتصادی و اجتماعی کارگر بشود زیرا وقتی که بجای یکنفر کارگر، سندیکای کارگران طرف قرارداد باشد بعلت قدرت جمعی خود میتواند شرائط مناسبتری برای کارگران کسب کند. این پیمانها ( که بحث از آنها در خور مقاله جداگانه ای می باشد ) شرائط کار را بصورت یکنواخت در یک حرفه و یا یک کارگاه در می آورند و چون فلسفه وجودی آنها احراز شرائط مساعدتر است و برابر ماده ۳۵ قانون کار نمی توانند مزایایی کمتر از آنچه که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است در برداشته باشند انعقاد آن به نفع کارگران است. اما در بحث ما این سؤال مطرح می شود: با وصف اینکه قسمتی از شرائط کار را قوانین و مقررات و بخشی دیگر را پیمانهای جمعی کار معین می کنند آیا باز هم برای قرارداد کار در رابطه بین کارگر و کارفرما نقشی باقی می ماند؟ برخی از علمای حقوق کار با توجه به همین امر، فائده قرارداد کار را منکر شده اند و در تأیید نظر خود بروابط کار در مواردی که براساس غیر قراردادی استوار است استفاده می کنند.

ج - رابطه کار بر اساس غیر قراردادی

در روابط کار، گاه به مواردی بر می خوریم که رابطه منشأ قراردادی ندارد با توجه به این موارد دیگر قرارداد کار را نمی توان منبع منحصر دانست بلکه این قرارداد یکی از اسباب شمول مقررات کار نسبت به کارگر خواهد بود و بدینسان تقارن بین قرارداد کار و حقوق کار وجود نخواهد داشت یعنی برای استفاده از مقررات کار و برخورداری از حمایت ناشی از این قواعد ضرورتی ندارد که همواره قرارداد کار بین طرفین موجود باشد. اگر این امر بهمین نحو پذیرفته شود دیگر افول قرارداد کار بنام منشأ استفاده از حقوق کار حتمی است لکن اگر دقیقتر موضوع را بررسی کنیم روشن می شود که این نظر را کاملاً نمی توان پذیرفت. مثال بارز رابطه غیر قراردادی کار موردی را میتوان ذکر کرد که قرارداد باطل باشد موضوع بطلان قرارداد کار و آثار و نتایج آن بسیار مورد توجه حقوقدانان قرار گرفته و برای حل مشکلات ناشی از اجرای قواعد کلی بطلان قراردادها در اینمورد، نظریه های چندی ارائه شده است (۲۱) بطور بسیار خلاصه مورد بحث اینست که اگر قرارداد کار باطل باشد برابر قواعد کلی، از ابتدا بدون اثر است.

حال در صورتیکه کارگر براساس چنین قراردادی کاری انجام داده باشد و مزدی دریافت داشته است هر یک از دو مورد معامله باید بمالک اولیه اش مسترد شود. استرداد مزد ممکن است اما کار انجام شده را نمی توان بکارگر مسترد کرد و چون کارفرما از کار او بهره مند شده است برابر تئوری دارا شدن غیر عادلانه (۲۲) باید اجرت المثل عمل او را بپردازد اما این اجرت المثل دیگر عنوان مزد را نخواهد داشت و مشمول مقررات ویژه آن (که حمایت کننده حق کارگر است) نخواهد بود. گذشته از اینکه عدم اجرای مقررات مزد، و پرداخت عوض کار بنام اجرت المثل، قسمتی از حمایت لازم را از کارگر سلب خواهد کرد، وقتیکه بنا باشد آثار بطلان به گذشته سرایت داده شود، در مورد کار انجام شده عدم رعایت سایر مقررات کارهم مانعی نخواهد داشت. اما تردید نیست که چنین نظری با فلسفه این مقررات که حمایت انسانی از کارگر است منافات دارد به همین سبب برخی از مؤلفین حقوق کار (۲۳) معتقدند که بطلان قرارداد کار ضمن تأثیر بگذشته فقط در روابط بین طرفین قرارداد و در حدود تعهدات ناشی از قرارداد مؤثر است و گرنه تعهدات کارفرما در رعایت ساعات کار، بهداشت کارگاه و نظائر آن بقوت خود باقی است و کارفرما نمی تواند از اجرای این مقررات بعلت بطلان قرارداد سرباز زند. عدم رعایت مقررات کار در مورد بهداشت و ساعات کار و مسائلی نظیر آن در هر حال موجب مجازات کارفرما خواهد بود.

اما حتی این نظر کاملاً منافع کارگران را تأمین نمی کند و سرایت آثار بطلان بگذشته مانع خواهد شد که کارگر مثلاً در صورت وقوع حادثه ای بتواند از مقررات مربوط به حوادث ناشی از کار استفاده نماید و یا همچنانکه ذکر شد از حمایت مربوط به مزد برخوردار نخواهد شد.

برای رفع این مشکلات برخی (۲۴) رابطه بین کارگر و کارفرما را «رابطه کار» تلقی کرده و آنرا جایگزین قرارداد کار ساخته اند و قبول این رابطه را یکی از دلایل محو نقش قرارداد کار و افول آن دانسته اند اما همچنانکه عده ای از علمای حقوق کار گفته اند شاید مناسبتر باشد که بگوییم در مورد قرارداد کار بطلان فاقد اثر قهری است و از تاریخ کشف موجب قطع روابط بین کارگر و کارفرما می شود ولی تا آن تاریخ رابطه طرفین مشمول مقررات کار است زیرا نمی توان کار انجام شده را برگرداند (۲۵) بدینسان قرارداد کار نقش خود را بعنوان منشأ روابط طرفین حفظ می کند. معهذ انتقادات یاد شده سبب شده است تئوریهائی برای ایجاد اساس و مبنای تازه ای در روابط کارگر طرح گردد.

بخش سوم - رابطه کار جانشین قرارداد کار: نظریه کارگاه

نظرات و انتقادات گوناگونی که بر رابطه قراردادی در مورد کار انسانی وارد شد در حقوق برخی کشورها و بویژه حقوق آلمان تأثیراتی بجای گذاشت که ابتداء با تغییر نام قرارداد، از اجاره اشخاص به قرارداد کار متجلی شد و سپس صورت حادثی پیدا کرد تا آنجا که رابطه کار را جانشین قرارداد کار می دانستند. اما این نظریه که کارگاه را سازمانی می شمارد که در آن کار و سرمایه با یکدیگر شرکت و بلکه اتحاد دارند اگر چه در حقوق فرانسه ابتدا طرفدارانی پیدا کرد که بعداً بشدت مورد انتقاد واقع شد. قبل از بررسی نظریه کارگاه و انتقادات وارد بر آن، درباره تغییر نام قرارداد کار، به اشاراتی که سابقاً مذکور افتاده است نکات زیر را می افزایم.

تغییر نام قرارداد حاکم بر رابطه بین کارگر و کارفرما، از اجاره اشخاص (اجاره خدمات) به قرارداد کار که در واقع پوشاندن این قرارداد زیر پوششی جالبتر و زیباتر است بر این اساس متکی است که رابطه کارفرما و کارگر رابطه معوض و نتیجه اجاره نیست زیرا کار بخودی خود وجود ندارد انسان است که کار می کند. کارگر مال خود را مورد تعهد قرار نمی دهد شخص او متعهد است و رابطه قراردادی در اینجا رابطه ای شخصی است. کار انسانی مال نیست زیرا کار نمودار و دنباله شخصیت انسانست (۲۶) با توجه باین جهات نام قرارداد هم باید عوض شود، بجای قرارداد اجاره اشخاص یا اجاره خدمات، قرارداد کار گفته می شود. اما برخی از حقوقدانان، غیر از ایراداتی که از لحاظ رسانیدن مفهوم واقعی روابط طرفین بویژه در مورد کار تابع بر آن وارد کرده اند، و قبلاً

بدان اشاره کردیم، (۲۷) اصطلاح قرارداد کار را خالی از خطر نمی دانند. اینان با توجه به حقوق آلمان که دو تعهد را در قرارداد کار مستقر می بینند یکی تعهد حمایت از طرف کارفرما و دیگری تعهد «وفاداری» از طرف کارگر، معتقدند که آثار این دو تعهد که رنگی از سنت اربابی (پاترنالیسم) دارد مآلاً برای کارگر خطرناک است، (۲۸) معهداً اصطلاح قرارداد کار امروز مورد قبول همگان شده است و شگفت انگیز آنکه این عنوان در دورانی بر جنبه شخصی رابطه کار تکیه می کند که با توسعه کارگاههای بزرگ این رابطه جنبه شخصی خود را بسرعت از دست می دهد. (۲۹)

الف - نظریه کارگاه: رابطه کار در چهارچوب کارگاه

تحول عمیقی که در روابط ناشی از کار پدید آمد و تضعیف نقش قرارداد در ایباره، حقوقدانان را برآن داشت که نظریه جدیدی که بتواند مبین روابط کارگر و کارفرما باشد عرضه دارند. در انتقاداتی که بطور کلی بر مفاهیم حقوق ناشی از سیستم لیبرال و اصل حاکمیت اراده و آزادی قرارداد کار می شد غالباً قرارداد کار را بعنوان نمونه کامل عدم انطباق این مفاهیم با واقعیات خارجی می دانستند. بطور خلاصه بذکر بعضی از این انتقادات می پردازیم.

از دیرباز حقوقدانان دریافته اند که اصل حاکمیت اراده با اطلاق که بیان می شد نمایشگر واقعی روابط طرفین قرارداد نیست مثلاً گونو در رساله دکتری خود درباره اصل حاکمیت اراده (۳۰) یادآور می شود که قراردادهای فردی نمی توانند آثار ونتایج لازم را ایجاد کنند مگر اینکه در محیط اجتماعی متجلی شوند و توافق این اراده ها در چهارچوب قوانین موجود و با احترام به سازمانهای حقوقی آن جامعه صورت گیرد. او در مورد قرارداد کار می گوید «اگر آنرا از نزدیک ملاحظه کنیم می بینیم علاوه بر شروع تقسیم کار، یک سازمان اجتماعی نسبتاً پیچیده و باندازه کافی ثابت در بردارد برای اینکه افراد بتوانند با امنیت (خاطر) آینده را در یک عمل پیش بینی بررسی نمایند». (۳۱)

«در کنار قراردادهای که در آنها کارگران بعنوان طرف قرارداد مداخله می کنند سازمان ارگانیکی وجود دارد که کارگران عضو آن می شوند: اعضائی که مسئولیت مشترک و همکاری فعالانه و هوشمندانه ایشان در یک عمل مشترک و اطاعت و انتقادشان از انضباط واحدی، ایشان را شرکاء حقیقی می سازد... کارخانه یک حقیقت اجتماعی مستقلی را تشکیل می دهد». (۳۲)

جرج سل، حقوقدان معروف درباره قرارداد کار چنین می نگارد: (قرارداد کار) یک سند پیچیده ای است که در آن توافق اراده در مورد ایجاد وضعیت فردی نسبت به مداخله کنندگان در قرارداد وجود دارد (وضعیت طلبکار یا بدهکار کار و مزد)، و نیز برای اجرای اوضاع کلی یا وضعیت (خاص) نسبت به افراد بکار می رود. وضعیت کارفرما و کارگر. این وضعیتها غالباً محتوایی مستقل از اراده فعلی افراد ذینفع دارند: این وضعیت ها، بوسیله قانون، یا وسیله آئین نامه، و یا بوسیله قراردادهای جمعی تعیین می شوند. گاهی اتفاق می افتد که تمام یا قسمتی از این وضعیت بوسیله عمل یک جانبه یکی از دو اراده حاکم بر قرارداد بوجود می آید: اراده کارفرما در اینصورت «آئین نامه کارگاه» نام دارد که طبیعت عینی آن به همان اندازه غیر قابل تردید است که پیمانهای جمعی. اعمال این وضعیت ها و محتوای آنها نسبت به مداخله کنندگان (یعنی طرفین رابطه کار) نتیجه یک عمل شرطی است که عبارت از استخدام می باشد. بنابراین استخدام قلمرو اصلی باصطلاح قرارداد کار است» (... ۳۳)

پل دوران، استاد فقیه و گرانمایه حقوق کار فرانسه بنوبه خود، بااظهار و تشریح نظریه جدید کارگاه، به طرد مفهوم فردی و قراردادی کار کمک کرد. نظرات او در این باب با برخی مفاهیم فلسفی دانشمندان آلمانی درباره رابطه کار بسیار نزدیک است، خود او نیز این ارتباط فکری را متذکر شده منشأ نظرات خود را یادآور می شود. (۳۴)

او بارد مفهوم فردی اجاره خدمات (که مبنای رابطه کار را قراردادی مانند سایر قراردادهای می شمارد) بر روی جنبه شخصی رابطه کار تأکید بسیار می کند. این رابطه از حیثه حقوق مدنی و مقررات مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است همانجا که طرفین این رابطه یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمایه (که از یکدیگر قابل تفکیک نیستند) باهم شرکت دارند



وارزش و اهمیت خود را در این اتحاد می یابند. کارگاه تشکیل مجموعه ارگانیکی را می دهد که حقوق کار آنرا تابع وضع عینی و اساسنامه خاصی قرارداده است. در اینصورت قرارداد کار مقدمه و پایه ایجاد رابطه کار نیست بلکه در برابر این رابطه محو میشود. رابطه کار نتیجه عمل دیگری است که عبارت از ورود در این اتحاد (بین کار و سرمایه) باشد.

از این گفتار نتیجه میشود که صحت یا بطلان قرارداد کار تأثیری در شمول یا عدم شمول مقررات کار ندارد. کارگری که وارد کارگاه می شود و به استخدام آن در می آید صرفنظر از قرارداد موجود بین او و کارفرما و حتی در صورت عدم آن، بهرحال، از حمایت قانون کار و مقررات مربوط بدان برخوردار می شود.

پل دوران ارزش این نظریه را که با افول نقش قرارداد کار همراه است تشریح می کند و برای روشنتر شدن موضوع آن را با سازمان یا نهاد حقوقی (Institution) که در مفاهیم حقوقی فرانسه وجود دارد مقایسه و بدان تشبیه می کند. به عقیده وی در مفهوم کارگاه عناصریکه در یک نهاد مشاهده می شود موجود است: تلفیق نیروی انسانی و وسائل مادی، نظم داخلی و هدف مشترک. ورود به کارگاه الحاق به این نهاد بشمار می رود و رابطه کار، رابطه حقوقی است که در این نهاد (کارگاه) رئیس کارگاه را بهر یک از اعضاء آن مرتبط می سازد.

بدینترتیب، کارگاه بر اشتراک منافع اعضاء متکی است و اتحاد منظمی را تشکیل می دهد که تحت اداره طبیعی رئیس آن، سلسله مراتبی را در بر دارد. کارفرما نیز به مقتضای ریاست کارگاه از سه امتیاز برخوردار است: قدرت قانونگذاری (تنظیم آئین نامه های داخلی کارگاه) قدرت اداره کارگاه و قدرت انضباطی (اجرای اقدامات انضباطی در موارد تخلف کارگران). مبنای این امتیازات مسئولیتی است که در اداره کارگاه دارد (۳۵) نکته مهمی که نباید از یاد برد اینست که وجود منافع و هدف مشترک اختیارات رئیس کارگاه را محدود کرده و تضمینی برای جلوگیری از سوءاستفاده وی شمرده می شود. بعبارت روشنتر چون رئیس کارگاه وظیفه اش اداره کارگاه در جهت تأمین منافع عموم اعضاء آن می باشد ح ندارد کارگاه را هرطور که مایل است اداره کند بلکه این امر باید بنحوی صورت گیرد که هدف فوق را تأمین کند.

نظریه کارگاه در فرانسه مورد توجه زیادی واقع شد و حقوقدانان به بحث و مطالعه در اطراف آن پرداختند (۳۶) علاوه بر آن قانون مدنی ایتالیا در ۱۹۴۲ بجای قرارداد، همکاری با کارگاه را بنیاد و منشأ رابطه کار قرارداده است. این رابطه رابطه شرکت و همکاری است نه رابطه معاوضه (مانند عقود معین) (۳۷) معهدنا دلائل زیادی در رد این نظریه و انتقاد از آن اقامه شده است. ب- انتقاد نظریه کارگاه.

در رد نظریه کارگاه، مطالب زیادی گفته شده است که این سطور جای طرح همه آنها نیست فقط به بررسی این نکته خواهیم پرداخت که این نظریه تا چه حد نقش قرارداد کار را بعنوان مبنای رابطه کار بین کارگر و کارفرما تضعیف کرده است. با مراجعه به کتب مختلفی که در حقوق کار تألیف شده است به شگفتی در می یابیم که مؤلفینی با تمایلات و عقاید کاملاً مخالف و متضاد در انتقاد از آن هماهنگی دارند. حقوقدانانی که به رابطه کار از دیدگاه قراردادی و در سیستم اقتصاد لیبرال می نگرند طبعاً مفهوم سازمانی کارگاه را که یکی از پاترنالیسم داشت نمی توانستند قبول کنند. برن و گالان در پیشگفتار کتاب حقوق کار خود می نویسند «قرارداد کار بصورت مبنای اساسی باقی میماند که مقررات قانونی و آئین نامه ای را در بر می گیرد. این قرارداد تکنیک حقوقی قدیمی و سنتی است که تسلط خود را حفظ می کند» (۳۸) حقوقدانان مارکسیست نیز آنرا رد کردند زیرا در نظریه مذکور بر همبستگی بین اداره کنندگان کارگاه (کارفرمایان) و کارگران تکیه شده است درحالیکه بنظر مارکسیست ها بین این دو دسته جنگ طبقاتی وجود دارد نه همبستگی و بگفته یکی از این حقوقدانان کارگاه جز مجموعه قراردادهای کار چیز دیگری نیست (۳۹) سخنی که با نظریه حقوقدانان طرفدار نظام لیبرال و قراردادی فرقی ندارد.

اگر چه با تحولاتی که در رابطه کار پدید آمده نمی توان سخن اخیر را کاملاً پذیرفت و رابطه کار چیزی بیش از رابطه قراردادی

است اما نظریه ی کارگاه هم نمی تواند در حال حاضر مورد قبول باشد و به تعبیر برخی از حقوقدانان این نظریه در واقع به آنچه باید تحقق یابد مربوط است و بیش از بررسی تحول فعلی آینده را پیش گوئی می کند. (۴۰)

دلالتی که در این مورد می توان اقامه کرد در امور زیر خلاصه می شود:

در اجتماع کوچک شغلی یعنی کارگاه عامل معنوی که برای تحقق یک جامعه از نظر (جامعه شناسی) لازم است وجود ندارد. رابطه کار، رابطه مشارکت نیست زیرا کارفرما و کارگر منفعت مشترکی ندارند، تقسیم سود و ضرر بین آنها معنی ندارد. این رابطه، رابطه معاوضه کار و مزد است اگر ما برای کارگر تعهد حفظ منافع کارفرما و بالعکس برای کارفرما تعهد حفظ و رعایت منافع کارگر را قائل شویم به حقوق کار جنبه ایده آل داده ایم. (۴۱) در واقع، دو مفهوم جداگانه از حقوق کار و رابطه کارگر و کارفرما وجود دارد:

یکی بر اساس مشارکت که در اینصورت حقوق کار بر پایه تشکیلات کارگری است که در داخله کارگاه وجود دارد و در منافع و اداره آن شرکت دارد. این مفهوم بر فکر تازه مشارکت کار و سرمایه متکی است ولی در حال حاضر آرزویی بیش نیست زیرا از جهات عدیده چه در مورد تعلق کارگر به کارگاه و چه از جهت شرکت در اداره و منافع کارگاه این مشارکت هنوز تحقق نیافته است. (۴۲)

ورود کارگر به این جامعه به اصطلاح شغلی از طری استخدام صورت می گیرد اما بخوبی می دانیم که استخدام کارگر بنظر کارفرما است و تمایل او برای ورود به کارگاه اگر به تأیید کارفرما نرسد اثری نخواهد داشت همچنانکه با وجود همه تمهیداتی که در قوانین و تعهدات مختلف برای جلوگیری از سوء استفاده کارفرما در نظر گرفته شده عملاً اخراج کارگر به نظر کارفرما بستگی دارد و حتی برای تخلفات کوچک می تواند او را از کار بر کنار کند. مضافاً به اینکه در انجام کار نیز تابع آئین نامه ای است که در تهیه آن دخالتی نداشته است با این اوصاف چگونه می توان گفت که کارگاه جامعه ای است و کارگر بعنوان عضوی از آن و یکی از شرکاء این مؤسسه شغلی بدان تعلق دارد.

در مورد اداره کارگاه قوانین بعضی کشورها شرکت کارگران را اساساً به رسمیت نشناخته است حتی در کشورهایی هم که این حق را برای کارگران در نظر گرفته اند مداخله ایشان در شورای کارگاه جنبه مشورتی داشته و بهیچوجه نقش مهمی در اداره کارگاه ندارد و بالاخره شرکت کارگران در منافع کارگاه محدود است و از میزان معینی نمی تواند تجاوز کند.

مفهوم دیگر حقوق کار، بر اساس مذاکره و توافق دو طرف رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما قرار دارد. در این مفهوم، کارگر از طریق سندیکای خود سعی می کند که مزایای بیشتر در قالب قرارداد منعقد با کارفرما بدست آورد. این مفهوم در کشور ایالات متحده آمریکا و انگلستان رواج دارد و با مبانی اجتماعی سرمایه داری سازگارتر است. (۴۳)

اجمالاً آنکه مفهوم کارگاه، اگر واقعاً بصورتی که بیان شده است وجود میداشت یعنی منافی ویژه، جدای از منافع کارفرما داشت و سازمانی مجزای از کارفرما بوجود می آورد و مثلاً از شخصیت حقوقی برخوردار بود بدون تردید مورد قبول بسیاری از حقوقدانان قرار می گرفت اما واقعیت غیر از این است. رئیس کارگاه تنها ارگان کارگاه است او شخص کارفرما است و منافع کارگاه، منافع کارفرما می باشد. البته مقصود از کارفرما تنها نماینده سرمایه نیست ممکن است یک مدیر، یک نفر متخصص اداره کارگاه در رأس آن باشد که شخصاً سرمایه نباشد اما کارگاه را در جهت منافع صاحبان سرمایه اداره می کند. بگفته لیون کان، کار و سرمایه بیش از آنکه منافع مشترک داشته باشند، منافع متضاد دارند. کارگاه متعلق به مالکین آن است و کارگران جزو آن نیستند بلکه در خدمت آن می باشند. رئیس آن یعنی کارفرما است که می تواند استخدام کند، اخراج نماید و به هیچ کس هم مجبور نیست حساب پس دهد. قدرت او تا بجائی پیش می رود که می تواند کارگاه را یکسره تعطیل نماید. (۴۴)

بدینترتیب رابطه بین کارگر و کارفرما به مفهوم قراردادی آن نزدیک می شود و در آن چهار چوب قرار می گیرد اما ذیلاً خواهیم

دید که نقش فعلی قرارداد همان نیست که سابقاً بوده ( و هنوز هم در برخی ممالک هست ) بلکه قرارداد کار را باید ارزیابی مجددی کرد . بخش چهارم - نقش فعلی قرارداد کار : ارزیابی مجدد آن نقش قرارداد کار بعنوان منبع روابط کار، از بسیاری جهات ، چه از نظر حقوقی و چه در عمل هنوز هم بسیار مهم است : اولاً- کارگر و کارفرما اصولاً یکدیگر را آزادانه انتخاب می کنند حتی در کشورهایی که دفاتر کارایی وجود دارد مراجعه بدین دفاتر اختیاری بوده و انتخاب قطعی و نهایی بوسیله خود طرفین بعمل می آید . البته نمی توان منکر این واقعیت شد که توافق طرفین در تنظیم قرارداد کار و شرایط آن در حقیقت عبارت از الحاق بیک اساسنامه جمعی و آئین نامه های داخلی کارگاه است ( که قبلاً مقرر شده اند ) اما اگر طرفین بدین اساسنامه و آئین نامه ها ملحق می شوند باید علت آنرا جستجو کرد . به عقیده پل دوران این علت طبعاً در توافق دو اراده خلاصه می شود و « معلوم نیست چرا این توافق که موجب تعهد است شایستگی اطلاق نام قرارداد را ندارد . از این نظر اهمیتی که برای قرارداد قائل می شوند دارای ارزش روانی است . قرارداد مبین تعهد دو اراده است که آزادانه خود را متعهد سازند و روابط متقابل خود را در حدود معینی تنظیم کنند . وابستگی به قرارداد نشان دهنده احترام به حقوق انسان و درعین حال نفرت از اقدامات خودسرانه مربوط به استخدام و (کاراجباری) است .» (۴۵)

ثانیاً - از نظر فن حقوقی ، قرارداد کار، و بویژه مفهوم تبعیت کارگر که از آن ناشی می شود ، مشخص کننده مفهوم کارگر و درواقع حدود شمول مقررات کار است . زیرا چنانکه درابتدای این بحث یادآور شدیم مقررات کار منحصراً شامل کارگران تابع می شود .

ثالثاً - قرارداد کار وسیله انطباق شرایط کار بر اوضاع و احوال خاص هر کارگر است زیرا بوسیله این قرارداد است که طبع شغلی کارگر مشخص و میزان مزد او تعیین می شود و از اینجهت قرارداد کار نقش بسیار مهمی را میتواند ایفا کند و در بهبود وضع کارگران مؤثر باشد .

توضیح مطلب اینست که در رابطه کار، بین منابع تعیین کننده حقوق و تعهدات طرفین سلسله مراتبی وجود دارد . قوانین و مقررات کار هرچند هم که جنبه امری داشته و تخلف از آنها جایز نباشد حداقلی را تشکیل می دهد که نمی توان از آن تنزل کرد « در قرارداد کار نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود » .

( ماده ۳۱ قانون کار ایران ) . اما « نظم عمومی اجتماعی » تجاوز از این مزایا را به نفع کارگر، نه تنها منع نمی کند، بلکه تأیید هم می کند . زیرا برقراری امتیاز بیشتر برای کارگر با روح حقوق کار و فلسفه وجودی آن منطبق است . پس قرارداد کار می تواند وسیله مناسبی باشد برای اینکه کارگر از مزایای بیشتری برخوردار شود . اما بین قانون و قرارداد کار، بویژه در کشورهایی که پیمانهای جمعی اهمیت شایسته خود را یافته اند ، پیمانهای جمعی قراردادارند که این پیمانها هم نمی توانند حاوی مزایایی کمتر از امتیازات مندرج در قانون باشند ( ماده ۳۵ قانون کار ایران ) ولی برقراری مزایای بیشتر، همچنانکه اشاره کردیم ، علت وجودی این پیمانها است . در رابطه بین پیمان جمعی و قرارداد فردی کار ، در قوانین برخی کشورها بصراحت مقرر شده (ماده ۳۱ کتاب اول قانون کار فرانسه ) و در مواردی هم که بطور صریح ذکر نشده است . بر اساس همان نظم اجتماعی که یاد شد، قرارداد کار نمی تواند مزایایی کمتر از آنچه در پیمان جمعی برای کارگران در نظر گرفته شده است قرار دهد .

نکته دیگری که کمتر مورد توجه واقع شده است و از اساتید حقوق کار، پروفیسور کامرلنگ بدان اشاره میکند نقش قرارداد کار در مورد اختلافات جمعی کار است (۴۶) در صورت اعتصاب کارگران ، قرارداد کارهریک از کارگران در حال اعتصاب برفع او باقی می ماند و فقط در مدت اعتصاب موقتاً بحال تعلی در می آید (۴۷) اما بعکس اگر کارفرما کارگاه را تعطیل نماید هر کارگری می تواند بعلت تعطیل کارگاه از کارفرما شکایت و مطالبه خسارت نماید و فقط در صورتی که کار فرما بتواند ثابت کند که تعطیل کارگاه نتیجه قوه قاهره ( فرس مازور ) و یا خطای کارگر است از پرداخت خسارت معاف خواهد بود .

خلاصه بحث آنکه انتقال رابطه کار از سطح فردی به سطح جمعی موجب بهبود رابطه فردی کار شده است و قرارداد کار وسیله ای است که بر اساس مقررات قانونی و شرایط مندرج در پیمانهای جمعی در جهت کسب امتیاز بیشتر بکار می رود و عکس آن در هیچ موردی نمی تواند صادق باشد. اگر قرارداد نقش اخیر را بخوبی ایفاء کند همانطور که برخی از حقوقدانان اظهار داشتند، می توان گفت که قرارداد کار که در طول چند قرن عامل استثمار کارگر در نظام سرمایه داری به شمار می رفت بر اثر یک تحول سودمند موقع حقیقی خود رایافته و در مقیاس وسیعی حمایت کارگران و برقراری امتیازات به نفع ایشان و بالنتیجه موجب پیشرفت اجتماعی شده است. (۴۸)

استفاده از قرارداد کار، به عنوان وسیله کسب امتیازات بیشتر، اگر چه در عمل به کارمندان و افراد متخصص، که به علت احتیاج مبرم به کارشان می توانند شرایط خود را بکار فرما بقبولانند، اختصاص دارد اما حتی در مورد سایر کارگران هم با توجه به مقررات قانونی که ذکر شده، کمتر وسیله استثمار است تا حمایت (۴۹) زیرا به هر حال باید حاوی شرایط مساعدتری از مقررات باشد. (۵۰) منابع:

پاورقی

(۱) برای اطلاع از مفاهیم مختلف تبعیت (حقوقی - اقتصادی) ... و رابطه آن با شمول مقررات کار رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده صفحات ۸۵ به بعد و مراجع یاد شده.

(۷) برای اطلاع بیشتر از نظرات پوتیه (Pothier) در این مورد رجوع شود به قسمتهایی از:

(۸) برای بررسی دلایل این وضع رجوع شود به:

(۱۰) با این فرق که در اجاره اشیاء و حیوانات، منفعت قبل از اجاره مال بوده و از ملکیت موجر به ملکیت مستأجر منتقل می شود ولی در اجاره انسان منفعت قبلاً مال نمی باشد و در اثر عقد اجاره در ملکیت مستأجر بصورت مال در می آید: دکتر امامی حقوق مدنی - جلد دوم ص ۶۲

(۱۲) دکتر امامی کتاب یاد شده ص ۶۱

(۱۴) مراجعی که در کتاب حقوق کار پل دوران (سابق الذکر) جلد ۱ شماره ۴۸ آورده شده است.

(۱۵) برای اطلاع از این علل و عوامل، رجوع شود به دوران و ژوسو. حقوق کار ج ۱، شماره ۵۹ تا ۸۰ عقاید بزرگترین علمای اقتصاد تألیف جرج سلول، ترجمه دکتر پیرنیا چاپ دوم صفحات ۹۸ الی ۱۳۴. خلاصه ای از این مباحث در جزوه پلی کپی شده حقوق کار تألیف نگارنده آورده شده است ص ۹- ۲۹.

(۱۷) کتاب یاد شده شماره ۷۱.

(۱۹) برای اطلاع از تغییرات و تحولات قانون فعلی کار نسبت به قوانین سابق رجوع شود به حقوق کار و بیمه های اجتماعی - دکتر شمس الدین جزایری ص ۲۰۴ تا ۲۴۲.

(۲۰) وجود ضمانت اجرای کیفری از آنجست لازم است که بطلان قرارداد کار وسیله مناسبی برای حمایت از کارگر نیست در سطور بعد بطور خلاصه به این مطلب اشاره می شود. برای تفصیل بیشتر رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده ص ۱۱۶ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی ها.

(۲۳) اسماعیل غانم قانون العمل (المصری) شماره ۱۹۴ - حسن گیره \ "دروس فی قانون العمل اللبنانی" شماره ۵۲.

(۲۴) فری ریا. مقاله یاد شده.

(۲۵) لیون کان. دفاع قرارداد کار. مقاله مذکور ص ۶۳.

(۲۶) در همین زمینه که آیا کار انسان، منفعت و قابل تملیک است یا نه ر.ش به عقود معین بخش دوم اجاره و قرض و جعاله.

- جزوه پلی کپی شده دکتر کاتوزیان شماره ۲۴۹ .
- (۲۷) بخش اول این مقاله و مراجع یاد شده .
- (۲۸) لیون کان مقاله یاد شده ص ۶۵ .
- (۲۹) لیون کان . مقاله یاد شده ص ۶۵ .
- (۳۰) کامرنک در کتاب قرارداد کار (شماره ۱۰) سابق الذکر قسمتی از نظرات گونو Gunot را ذکر کرده است که در این سطور از آن مرجع نقل می شود .
- (۳۱) رساله مذکور ۳۲۶ .
- (۳۲) همان رساله ص ۲۹۰ .
- (۳۴) دوران و ویتو - حقوق کار جلد دوم شماره ۱۱۴ به بعد .
- (۳۵) دوران و ژوسو - حقوق کار جلد اول شماره ۳۴۸ .
- (۳۶) رجوع شود به شماره های ۱ تا ۱۶ .
- (۳۷) لیون کان . مقاله دفاع قرارداد کار ( ... سابق الذکر ) ص ۶۶ .
- (۳۹) لیون کان . حقوق کار و تأمین اجتماعی (کتاب سابق الذکر ) شماره ۲۹۱ .
- (۴۱) لیون کان . مقاله یاد شده ص ۶۶ .
- (۴۲) کامرنک و لیون کان . حقو کار شماره ۳۱۴ .
- (۴۳) لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷ .
- (۴۴) لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷ .
- (۴۵) دوران و ویتو . حقوق کار . جلد دوم شماره ۱۲۰ .
- (۴۶) کامرنک قرارداد کار شماره ۱۳ .
- (۴۷) درباره تعلیق قرارداد کار ، در درس حقوق کار بحث شده است .ش . جزوه پلی کپی شده نگارنده ض ۱۱۸ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی .
- (۴۸) کامرنک همان شماره . کامرنک و لیون کان . حقوق کار . پرسى دالوز شماره ۹۵ .
- (۴۹) لیون کان . مقاله سابق الذکر ص ۶۹ .
- (۵۰) برای مثال می توان مسأله مزد را ذکر کرد . در عمل مزدیکه به کارگران پرداخت می شود از حداقل مزد که برای کارگر عادی در نظر گرفته شده است بیشتر است ( این حداقل در مناطق مختلف ایران به ترتیب ۷۰ - ۶۵ و ۶۰ ریال است ) تصمیم شورای عالی کار مورخ ۲۸ / ۲ / ۴۹ ) . منبع : <http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۰>

## قرارداد در قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قرارداد در قانون کار جمهوری اسلامی ایران  
آرمین خوشوقتی

قرارداد کار عبارت است از قراردادی کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود، شروط مذکور در قرارداد کار و یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور ننماید.

## ۲- ویژگی‌های قرارداد کار

برای صحت قرارداد کار در زمان انعقاد قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

مشروعیت مورد قرارداد

معین بودن موضوع قرارداد

عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

لازم به ذکر است اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات رسد. قرارداد کار

علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها

محل انجام کار

تاریخ انعقاد قرارداد کار

مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد

کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌هایی که فاقد شورا هستند در اختیار نماینده

کارگر قرار می‌گیرد.

## ۳- دوره آزمایشی

طرفین با توافق یکدیگر می‌توانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد

بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف

کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط

مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای

کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالاسه ماه می‌باشد.

## ۴- قراردادهای کارمزدی

کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه‌گیری یا شمارش باشد به ازای هر

واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود. کارمزد برحسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخصی از

کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزد جمعی تعیین می‌گردد.

در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل

مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

قرارداد کارمزدی برحسب آنکه اولین واحد یا قطعه، ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی است. در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت تقسیم بر تعداد کاری که مزد ثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهد شد. ولی هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش‌بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به ماخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

#### ۱-۴- نحوه محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای کارمزدی

مجموع مزد کارمزدی که براساس آئین نامه به کارگر پرداخت می‌شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات قانون کار است. ماخذ محاسبه فوق العاده نوبت کار یا شب کاری کارگران کارمزد نرخ کارمزد آنهاست.

چنانچه بجای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می‌شود. نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می‌باشد.

هر گاه قرارداد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به ماخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می‌شود. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد و مزایایی بیش از آنچه در این آئین نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می‌شوند جاری است.

تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

#### ۵- قراردادهای مزدساعتی

مزدساعتی مزدی است که بابت ساعتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می‌شود. در قراردادهای مزدساعتی، نوع کار (صرف نظر از مقدار و میزان آن) و نیز ساعات کار در روز یا هفته یا ماه مشخص می‌گردد.

اعمال نظام مزد ساعتی در موارد ذیل مجاز است: متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینیکهای پزشکی و پیراپزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد. مشاغل غیرتمام وقت در زمینه‌های مشاوره و نظایر آنها مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

مشاغل آموزشی و پژوهشی

البته ذکر مشاغل فوق مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیتهای مذکور نخواهد بود اما استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد معوقه فوق موکول به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

#### ۱-۵- محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای مزدساعتی

در نظام مزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خوار بار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می‌باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می‌کنند کارگران مشمول مزدساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت ماخذ محاسبه، میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کارکرد وی خواهد بود.

مبلغ پرداختی به هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول نظام مزدساعتی، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در کارگاههایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می‌باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتبار است.

تغییر نظام مزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

#### ۶- قراردادهای کارمزد ساعتی

کارمزد ساعتی مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود. در قرارداد کارمزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

کارمزد ساعتی برحسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می‌گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد. مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند.

استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت ندارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.

فعالیهایی که توسط صاحبان حرفه، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می‌شود و در مدت معین و محدود انجام می‌گیرند مشمول مقررات کارمزد ساعتی نمی‌باشند (مانند معلمین خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می‌نمایند).

#### ۱-۶- نحوه محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای کارمزد ساعتی

مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی نمی‌باشند به تناسب ساعات عادی کار شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی کار می‌کنند کارگران مشمول کارمزد



ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزدایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیراین صورت ماخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود.

ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی می‌باشند.

در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می‌شود، عرف و رویه مذکور معتبر خواهد بود.

تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزد در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تائید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است. سایر مقررات کار و ضوابط و مقررات قانون کار ناظر به کارگران که در بالا به آن اشاره‌ای نشد، در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

\*منبع: <http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۱>

## تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی

تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی

دکتر عزت الله عراقی

مقدمه

با لازم الاجراء شدن قانون جدید کار، پرسشهای گوناگونی مطرح می‌شود و یاقابل طرح است که برخی از آنها به مبانی قانون کار و چگونگی تصویب آن مربوط می‌شود و پاره‌ای به مقایسه قانون تازه و قانون پیشین نظر دارد.

از جمله پرسش‌های دست اول می‌توان موارد زیر را برشمرد: ضرورت تغییر قانون کار در پی انقلاب احساس شد یا در دوران نظام پیشین هم مطرح بود؟ با آنکه لزوم تغییر قانون کار از سال ۱۳۵۸، به طور جدی، عنوان شد چرا بیش از پنج سال طول کشید (۱۳۶۴) تا لایحه آن از سوی دولت تقدیم مجلس شد؟ ایرادهای شورای نگهبان به مصوبه مجلس (آبانماه ۱۳۶۶) متضمن چه اموری بود و اگر مصوبه براساس آنها تغییر داده می‌شد قانون کار به چه صورتی در می‌آمد؟ چرا تغییرهای انجام شده در مصوبه مجلس (مهرماه ۶۸) که در جهت تامین برخی از نظرهای شورای نگهبان صورت گرفته بود از سوی این شورا کافی تشخیص داده نشد و موضوع به مجمع تشخیص مصلحت نظام ارجاع شد؟ مجمع تشخیص مصلحت نظام چگونه بین مصوبه مجلس و نظرهای شورای نگهبان داوری کرد؟ آیا مجمع به این داوری بسنده کرد یا خود نیز تغییرهایی در مصوبه مجلس داد، در صورت اخیر آیا چنین اقدامی با اختیارات مجمع سازگاری دارد؟

پرسش‌های دسته دوم بیشتر به صورت کلی مطرح می‌شوند مانند اینکه قانون جدید کار بهتر است یا قانون پیشین؟ کدامیک از لحاظ تامین حقوق کارگران مناسبتر است؟ قانون جدید سبب بالا رفتن هزینه تولید نخواهد شد؟

هر چند طبیعی است که اینگونه پرسشها عنوان شده و مورد بررسی قرار گیرند اما اکنون که قانون، به هر صورت، تصویب و لازم الاجراء شده است بنظر می‌رسد تحلیل پرسش‌های دسته اول در واقع بیشتر به بررسی تحول حقوق کار ایران و مبانی آن مربوط می‌شود و جای چنین مطالعه‌ای کتابها و نوشته‌های مفصل مربوط به حقوق کار است. در مورد پرسش‌های دسته دوم نیز با اینکه مقایسه اجمالی دو قانون می‌تواند به روشن شدن برخی جنبه‌های قانونی جدید کمک کند اما با روش نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی هخوانی ندارد. بنابراین با در نظر گرفتن شیوه کارنشریه، بر آن شدیم که به تدریج نوآوری‌های قانون جدید را، مورد

به مورد، با توجه به مبانی آن تحلیل کنیم و از آنجا که راه‌های نو از لحاظ حقوق ما و در مقایسه با قوانین پیشین کشورمان، تازه به شمار می‌آیند و گرنه از جهت تحول حقوق کار در کشورهای دیگر گاه از سابقه‌ای طولانی برخوردارند، در این بررسی‌ها از مطالعه تطبیقی کمک می‌گیریم. در این نوشته مبانی حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون جدید کار درباره تغییر کارفرما را مطالعه می‌کنیم امید آنکه حق توفیقی عنایت فرماید و مباحث دیگر قانون نیز که متضمن نوآوری‌هایی است به همین روش بررسی و مطالعه شود. طرح موضوع

رابطه کارگری و کارفرمایی که به موجب آن کارگر نیروی بدنی یا فکری خود را در برابر دریافت مزد در اختیار کارفرما می‌گذارد و می‌پذیرد که زر نظر و به دستور او کار کند هرچند از جهاتی با قراردادهای معوض بی‌شابهت نیست اما با آنها تفاوت‌های بسیاری دارد. وجود قوانین امری و ضرورت رعایت آنها از سوی طرفین قرارداد سبب شده است تا نقش قرارداد کار، به عنوان قرارداد، کاهش یابد، از این رو برخی ترجیح می‌دهند به جای قرارداد کار از عنوان رابطه کار استفاده کنند. در بحث کنونی این نکات مورد توجه نیست، آنچه در نوشته حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرد آثار متفاوتی است که تغییر وضعیت یکی از دو طرف یعنی کارگر و کارفرما بر قرارداد و رابطه کار می‌گذارد.

روشن است که هرگاه کارگر بمیرد و یا از کار افتاده شود (از کار افتادگی کلی) قرارداد کار پایان می‌پذیرد و رابطه دو طرف قطع می‌شود. در مورد یهیم که به فرض فرزند کارگر متوفی به کاری گمارده شود که مثلاً "پدرش قبل از مرگ بدان اشتغال داشته است این رابطه، رابطه‌ای جداگانه و تازه به شمار می‌آید و سابقه خدمت کارگر متوفی برای فرزندش ایجاد حقی نمی‌نماید، زیرا تعهد کارگر جنبه شخصی دارد و هر انسان جزئی از خود اوست. اما هنگامی که تغییری در وضع کارفرما پدید آید: مثلاً "به سبب فوت او اموالش به روته منتقل شود و موسسه محل خدمت کارگر هم بدین طریق به آنان انتقال یابد و یا هرگاه کارفرما کارخانه یا موسسه‌ای را که کارگر در آن کار می‌کند به دیگری بفروشد یا به طریق دیگری منتقل کند یا آنکه کارخانه یا موسسه مورد بحث به سبب ملی شدن یا مصادره شدن از سوی مراجع قانونی یا قضائی از ملکیت کارفرما خارج شود آیا باز هم می‌توان گفت که در همه این موارد رابطه کارگری و کارفرمایی پایان می‌پذیرد و کارفرمای جدید در برابر کارگران مسئولیتی ندارد؟ یا بعکس باید پذیرفت که رابطه کارگری و کارفرمایی می‌تواند استمرار داشته باشد و کسانی که جانشین کارفرمای پیشین می‌شوند (وراث، انتقال‌گیرندگان، نهاد یا موسسه‌ای که کارخانه یا واحد تولیدی یا خدماتی مصادره شده یا ملی شده را در اختیار می‌گیرد) در برابر کارگران مسئولند؟ در فرض اخیر پرسش دیگری پیش می‌آید: حدود مسئولیت آنان چه اندازه است؟ پاسخ این پرسشها بر حسب آنکه از چه زاویه‌ای به رابطه کارگر و کارفرما بنگریم متفاوت خواهد بود، اما پیش از آنکه نظریه‌های مختلف را در این باره بررسی کنیم لازم است بینیم حقوق کشورمان (پیش از تصویب قانون جدید) در این زمینه چه حکمی مقرر می‌داشت؟ پیشینه موضوع در حقوق ایران

با توجه به سکوت قانون کار سال ۱۳۳۷ می‌توان گفت تا سال ۱۳۴۳ راه حل ویژه‌ای درباره موضوع مورد بحث ما، ارائه نشده بود. در این سال قانونی به نام (قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه‌های کشور) تصویب شد که هدف آن، چنانکه از نامش پیداست، جلوگیری از تعطیل کارخانه‌های کشور بود. برابر ماده ۲ این قانون در صورتی که به سبب توقف یا صدور قرار تامین علیه کارفرما یا فوت یا حجرا و کارخانه‌ای تعطیل شود هیئت حمایت از صنایع (پیش‌بینی شده در ماده یک قانون) می‌تواند شخص یا اشخاصی را بعنوان مدیر کارخانه تعیین کن. این اشخاص در دوره اداره موقت امین محسوب می‌شوند. هر چند از مواد ۷ و ۶ این قانون به طور ضمنی استفاده می‌شود که رابطه کارگران با کارخانه قطع نشده و در دوره اداره موقت ادامه می‌یابد اما با توجه به اینکه قانون فقط شامل موارد خاص (کارخانه‌ها) می‌شد و حمایت از کارگران هم منحصر به دوره اداره موقت شده بود برای حل مشکل اصلی یعنی تعیین تکلیف کارگران در صورت تغییر کارفرما کافی نبود.

شاید یادآوری این نکته بی فایده نباشد که در پاره ای از کشورها (چنانکه در دنباله بحث ثمن مطالعه تطبیقی خواهیم دید) با وجود سکوت قانون، رویه قاضی مشکلی را حل کرده است اما در کشور ما بعید می نمود که از این راه بتوان به نتیجه رسید و می بایست تکلیف موضوع به روشنی در قانون معلوم گردد.

در سال ۱۳۵۸ که اندیشه تهیه و تنظیم پیش نویس قانون کار در سطح وزارت کار و امور اجتماعی مطرح شد و بدنبال آن تنی چند از کارشناسان با تجربه و صاحب نظر آن وزارت در موسسه کار و تامین اجتماعی (وابسته به وزارت مزبور) برای تهیه پیش نویس قانون کار، گرد آمدند و به مطالعه کارشناسی پرداختند کوشش شد که با توجه به هدف قوانین کار (حمایت از کارگران) و با در نظر گرفتن امکانات کشور و در چارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی با عنایت به این امر که حقوق کار حقوقی است در حال تحول، موارد سکوت قانون کار سال ۱۳۳۷ تدارک و نارسائی های آن جبران گردد و در هر مورد راه حل مناسبی ارائه شود. در موضوع مورد بحث یعنی تعیین تکلیف کارگران در صورت تغییر کارفرما نیز در طرح تنظیمی در موسسه یاد شده راه حلی پیش بینی شده که با اندک تغییری به صورت ماده ۱۲ متن مصوب مجلس شورای اسلامی درآمد و در مجمع تشخیص مصلحت نظام هم نظر مجلس تایید شد از آنجا که حکم مقرر در یکی از چهره های تحول حقوق کار در دهه های اخیر محسوب می شود نخست میان نظری این تحول را به اختصار مطالعه می کنیم (گفتار اول)، آنگاه موضوع را از لحاظ رویه قضائی چند کشور بررسی می نمایم (گفتار دوم) تا بتوانیم از عملکرد کشورهای دیگر در مواردی مشابه آنچه در قانون جدید کار کشورمان پیش بینی شده آگاه شویم و در صورت امکان از تجربه آنان در زمینه چگونگی اجرای قانون بهره مند گردیم. گفتار یکم - مبانی نظری الف - نظریه قراردادی

طرفداران این نظریه رابطه کارگر و کارفرما را در قرارداد منعقد بین آن دو خلاصه می کنند. نتیجه چنین نظری آن خواهد بود که انتقال کارخانه یا شرکت یا موسسه محل خدمت کارگر محدود به انتقال اموال بوده و کسانی که در آن کارخانه یا موسسه کار می کنند نسبت به انتقال، بیگانه محسوب می شوند. بنابراین انتقال گیرنده (جز در صورت توافق صریح با انتقال گیرنده) نسبت به ادامه کار و یا پرداخت مطالبات او (حتی از بابت مزد گذشته) تعهدی ندارد. نظرات شورای نگهبان در مورد متن مصوبه مجلس شورای اسلامی مورخ ۲۴ آبانماه ۱۳۶۶ که در تاریخ ۱۹/۹/۶۶ به مجلس اعلام گردید در مجموع با نظریه قراردادی قابل تطبیق است. در خصوص ماده ۱۲ مصوبه مجلس (ماده ۱۲ قانون کار اینک مورد بحث است) که برابر آن (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر که برابر آن (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود شورای نگهبان چنین نظر داده بود (در موارد مذکور در این ماده، کارفرما ضامن مزد کارگر است و مالک جدید ضامن نمی باشد).

بدین ترتیب و براساس سنظریه قراردادی، تغییر مالکیت موسسه محل خدمت کارگر سبب خواهد شد رابطه کارگری و کارفرمایی پایان پذیرد بدون آنکه کارگر بتواند از مالک سابق یا جدید چیزی بابت سابقه خدمت یا خسارت اخراج دریافت دارد. این راه حل نه برای کارگران مناسب است و نه حتی در بیشتر موارد برای کارخانه یا موسسه محل خدمت کارگر.

برای رفع این اشکال و در جستجوی راه حلی برای ادامه کار کارگران، برخی از طرفداران نظریه قراردادی کوشیدند که با استفاده از راه حل های موجود در حقوق مدنی مانند تعهد به نفع شخص ثالث و یا تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون، راهی برای استمرار رابطه قراردادی و ادامه کار کارگر پیدا کنند و از این طریق مالک جدید را به اجرای تعهدات کارفرمای سابق وادار سازند. اما تشخیص از این راه حلها زمانی ممکن است که شرایط آن موجود باشد. می دانیم که برابر ماده ۲۳۱ قانون مدنی (معاملات و عقود فقط درباره طرفین متعاملین و قائم مقام قانونی آنها موثر است مگر در مورد ماده ۱۹۶) و ماده ۱۹۶ نیز در خصوص تعهد به نفع

شخص ثالث و به عنوان استثناء بر اصل نسبی بودن قراردادهای زمانی حاکم است که این تعهد، دست کم به طور ضمنی، در قرارداد پیش بینی شده باشد. هنگامی که در توافق بینکارفرمای سابق مالک جدید شرط نشده باشد که قرارداد کار کارگران به قوت خود باقی است چگونه می توان به استناد تعهد به نفع شخص ثالث رابطه قراردادی را مستمر و مالک جدید را در برابر کارگران ملکف به رعایت آن دانست؟ اگر بخواهیم تغییر کارفرما را نوعی تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون تلقی کنیم با اشکال دیگری مواجه خواهیم شد. برابر بند ۲ ماده ۲۹۲ قانون مدنی تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون زمانی صحیح است که با رضای دائن باشد. وقتی در تغییر کارفرما و انتقال یک موسسه تولیدی یا خدماتی کوچکترین نظرخواهی از کارگران نمی شود چگونه ممکن است از مفهوم تبدیل تعهد در حقوق مدنی استمداد جست؟ خلاصه آنکه استفاده از راه حل‌های حقوقی مدنی مستلزم آن است که شرایط آن موجود باشد و استاد به آنها در مورد بحث ما کارساز نیست. ب - نظریه قدیمی کارگاه

از دیدگاه طرفداران مکتب اصالت فرد و سرمایه داری قرن نوزدهم، کارگاه هیچگونه ارزش حقوقی ندارد. در این نظام اختیارات کارفرما از حق مالکیت او نسبت به اموالی ناشی می شود که مجموع آنها کارگاه را تشکیل می دهد. منشاء رابطه کارگران و کارفرما راباید در قرارداد کار جستجو کرد.

کارگاه که از نظر جامعه شناسی، جامعه ای کوچک و حقیقی محسوب می شود از نظر حقوقی واقعیتی جدا از مالک ندارد. (کارفرما لازم نیست مالک محل کارگاه باشد و کافی است که سرمایه یعنی مواد اولیه باوسایل و ابزار را دارا باشد) بدین ترتیب بدهی و مطالبات کارگاه جزو دارائی صاحب کارگاه به حساب می آید. به گفته ریپر استاد بنام فرانسوی، از این دیدگاه کارفرما است که قرارداد را منعقد می کند. اوست که به تنهایی در صحنه حقوقی ظاهر می گردد و کارگاه با شخص کارفرما یکی شمرده می شود براساس این نظریه (که در واقع همان نظریه قراردادی است) انتقال کارگاه موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه می شود. پ - نظریه جدید کارگاه

نظریه قدیمی کارگاه به اعتقاد برخی از استادان حقوق کار با واقعیت تطبیق نمی کن و نمی تواند منعکس کننده وضع فعلی حقوق کار باشد. به عقیده اینان کارگاه را در مفهوم قراردادی و فردی نباید بررسی کرد. باید آنرا از جهت جمعی و به عنوان یک موسسه مورد توجه قرار داد. پل دوران استاد فقید حقوق کار فرانسه با الهام گرفتن از برخی مفاهیم فلسفی اندیشمندان آلمانی در این باره ضمن رد مفهومی که مبنای رابطه کارگر و کارفرما را قراردادی مانند سایر قراردادهای می شمارد، بر جنبه شخصی رابطه کار تاکید می کرد. به نظر او این رابطه از قلمرو حقوق مدنی و قواعد مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است، آنجا که طرفین رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمای از یکدیگر قابل تفکیک نیستند، با هم شرکت داشته ارزش و اهمیت خود را در این اتحاد می بینند.

هر چند در زمان ابراز این نظریه، حقوقدانان فرانسوی از آن انتقاد کردند و اتحاد کار و سرمایه را (چه از لحاظ فلسفه اقتصاد آزاد و چه از دیدگاه مبارزه طبقاتی) نادرست شمردن اما امروز کم و بیش این امر پذیرفته شده است که برای تحقق مفهوم کارگاه، ترکیب و هم آهنگی وسایل مختلف برای رسیدن به هدف خاصی ضرورت دارد. این وسایل عبارتند از تجمع و سازماندهی سرمایه و مواد اولیه و ابزار و نیروی کار. این مجموعه اموال و اشخاص یک واحد اقتصادی، یک مرکز تصمیم گیری و در همان حال یک جامعه کوچک انسانی و شغلی محسوب می شود.

این نظر در وقاع نظریه پل دوران را تعدیل می کند و بدون اینکه بر جنبه اتحاد کار و سرمایه به رابطه کارگر و کارگاه بعد تازه ای می بخشد. بر این اساس این نظریه کارگر بیش از آنکه به کارفرما وابسته باشد به کارگاه وابسته است و طبیعی است که با تغییر کارفرما رابطه خود را با کارگاه و کارفرمای جدید ادامه می دهد زیرا یکی از مشخصات کارگاه (برابر این مفهوم) تداوم و استمرار فعالیت آن است. با این همه گاه همان کارگاه نیست که به کار خود ادامه می دهد و تغییری که پیش آمده از تغییر کارفرما

و انتقال کارگاه فراتر می رود و مثلاً- "به صورت ادغام در یک موسسه دیگر درمی آید. در این حال دیگر نمی توان به استناد استمرار و تداوم کارگاه حکم به حفظ رابطه کارگر با کارگاه نمود. برای رفع این اشکال می گویند آنچه در همه موارد اهمیت دارد ادامه آن فعالیت است که از نظر اقتصادی به اشتغال کارگر مربوط می شود (هرچند همان کارگاه نباشد) \* بدین ترتیب می توان گفت که ادامه کار کارگر به (حق اشتغال) او مربوط و در آن خلاصه می شود. ت - مبنیا ماده ۱۲ قانون کار

یک بار دیگر متن ۱۲ ماه را مرور می کنیم \* برابر این ماده (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالکی و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.) با توجه به نظریه هائی که نقل شد راه حل مقرر در قانون جدید کار را می توان نوعی حق اشتغلا کارگر تعبیر نمود، به ویژه اگر به پیشینه این ماده توجه و مفاد آن در ارتباط با مفاد بعدی قانون در زمینه تعلیق و یا پایان قرارداد کار بررسی شود. اگر به خواست خدا در فرصتهای دیگری به مطالعه مقررات مندرج ر قانون جدید در زمینه تعلیق و یا پایان قرارداد کار بپردازیم این نکته را باز خواهیم کرد که روح حاکم بر قانون در این قسمتها حفظ رابطه کارگر و کارگاه و تضمین حق اشتغال اوست. این دیدگاه بادیگاه نویسندگان قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز هم آهنگ است. کافی است به اصول بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی درباره (حق کار) مراجعه نمائیم \* برابر بند دوم اصل ۲۸ (دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید) و اصل چهل و سوم حاکی از آن است که اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابطی پایه ریزی می شود که آنجمله است (.... ۲- تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر بکارند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا راه مشروع دیگر که نه به تمرکز ثروت در دست افراد و گروه های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ درآورد ... و هدف از تکیه بر این ضوابط آن است که (استقلال اقتصادی جامعه) تامین گردد و (فقر و محرومیت) ریشه کن گردد و (نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او) برآزرد شود. ایراد نشود که این اصول کلی است و اساس اشتغال افراد را مطرح می کند و نمی توان آنرا با (حق اشتغال کارگر در کارگاه) مربوط نمود. بنظر می رسد اگر به دقت در اصل چهل و سوم نگریسته شود و روح حاکم بر آن مورد عنایت قرار گیرد و نیز به اصول دیگر مانند اصل بیست و نهم در مورد تامین اجتماعی توجه شود در خواهیم یافت که لازمه ریشه کن کردن فقر و برآوردن نیازهای انسان و نیز رسیدن به اشتغال کامل و تامین شرایط و امکانات کار برای همه آنست که آن کس که در کارگاهی هم به کار مشغول است به آسانی کار خود را از دست ندهد و با هر تغییر و تبدیلی در وضع کارفرما یا پدید آمدن موانع دیگر به آسانی از کار کردن محروم نشود و سابقه خدمت او در موسسه ای که عمری را در آن گذرانده است از بین نرود. از این رو بنظر ما گزاف نخواهد بود اگر مفهوم مواد قانون کار را در زمینه هائی که اشاره شد در ارتباط و همسو با اصل قانون اساسی بدانیم. گفتار دوم - رویه قضائی (بررسی تطبیقی)

پذیرش این اصل در حقوق کار، که در صورت تغییر کارفرما، رابطه کارگری و کارفرمائی به پایان نمی رسد و این رابطه بین کارگر و کارفرمای جدید ادامه میابد، از نظر تامین حقوق کارگران گامی مثبت به شمار می آید، اما اجرای آن در عمل همواره خالی از اشکال نیست و درباره چگونگی تفسیر آن رویه یکسانی وجود ندارد. بنظر می رسد مطالعه رویه قضائی کشورهای دیگر، در حدودی که منابع در دسترس اجازه می دهد، این فایده را خواهد داشت که با مشکلات اجرای حکمی مشابه حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون کار آشنا شویم \* شاید بتوانیم از تجربه دیگران برای اجرای بهتر قانون کشورمان بهره مند شویم، با توجه به متن ماده ۱۲ قانون کار و منبعی که به طور غیر مستقیم از آن الهام گرفته شد. (قانون ۱۸ ژوئیه ۱۹۲۸ فرانسه) نکات مهم را بشرح زیر تقسیم بیندی و بررسی می نمائیم.

۱- مفهوم تعلق به کارگاه (یا همان کارگاه) ۲- تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ۳- حفظ رابطه قراردادی ۴- تعهدات و حقوق کارفرمای جدید. الف - مفهوم تعلق به کارگاه (یا همان کارگاه)

۱- اهمیت مفهوم کارگاه - همانگونه که در گفتار پیش دیدیم رفته رفته کارگاه به عنوان مفهومی نو در رابطه کار جایگا ویژه ای می یابد و این اندیشه پذیرفته می شود که کارگر بیش از آنکه به شخص کارفرما وابسته باشد به کارگاه وابسته است. تاثیر این نظریه بدان پایه است که در برخی کشورها دادگاهها به رغم سکوت قانون، با تکیه به مفهوم کارگاه رابطه کارگر را، پس از تغییر کارفرما پابرجا دانسته اند.

در حقوق بلژیک، پیش از صدور دستورالعمل جامعه اقتصادی اروپا در جهت هم آهنگ کردن مقررات کشورهای عضو، قانون آن کشور نسبت به چگونگی تاثیر انتقال و تغییر مالکیت یک موسسه در رابطه کارگران شاغل در آن ساکت بود. دیوان کار بلژیک به مناسبت انتقال موسسه ای از شرکتی به شرکت دیگری می بایست آثار حقوقی انتقال را در مورد روابط کار بررسی و اعلام نظر نماید. دیوان مزبور در رای ۱۸ دسامبر ۱۹۷۴ خود وجود نداشت دیوان کشور شرکت دوم را قائم مقام شرکت نخستین دانسته آنرا مسئول شناخته بر این عقیده است که قانون ۱۹۲۸ در این مورد هم قابل اهمال است. روشن است که شرکت دوم از لحاظ سازماندهی ادامه شرکت اول نیست تنها نقطه مشترک آنها در این است که دومی همان فعالیت اولی را ادامه می دهد.

هر چند از زمان صدور رای یاد شده بیش از نیم قرن می گذرد ولی اهمیت خود را از دست نداده است زیرا رای مذکور بیانگر تحول رویه قضائی است و در طول سالها و دهه های بعد از این نظر رادیوان کشور فرانسه و دادگاههای آن کشور در مورد مختلف اهمال کرده اند. از لحاظ دادگاه های فرانسه، در هر مورد که (همان فعالیت اقتصادی) بوسیله کارفرمای دوم تامین شود قراردادهای کار کارگران هم باید ادامه یابد. اینکه کارفرمای اول همچنان کارگاه خود را اداره کند و کارفرمای دوم نیز موسسه تولیدی یا توزیعی خود را داشته باشد تغییری در این وضع نمی دهد. از بین ده رای که در این زمینه صادر شده می توان به دو رای که چهل و چند سال پیش از رای سال ۱۹۳۴ صادر شده است (رای ۵ دسامبر ۱۹۷۴ و ۸ نوامبر ۱۹۷۸ شعبه اجتماعی دیوان کشور) اشاره کرد. در این دو، یک جا پیمانکاری که تامین غذای یک کارگاه را بر عهده داشته عوض شده و در دیگری موسسه ای که عهده دار نظافت یک شرکت بوده جای خود را به موسسه مشابهی داده است. در این دو مورد با اینکه پیمانکار دوم یا موسسه دوم همانند پیمانکار اول یا موسسه اول، هر کدام موسسه ای با سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکار یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول بوده اند، زیرا از دید دیوان کشور فرانسه (همان کارگاه زیر نظر مدیریت تازه به فعالیت خود ادامه می دهد).

خلاصه آنکه از لحاظ دیوان کشور فرانسه حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای دوم وابسته به ادامه کارگاه است. ادامه کار کارگاه را هم به معنای ادامه همان فعالیت اقتصادی می داند. از این رو می توان نتیجه گرفت که رویه قضائی فرانسه حفظ رابطه قراردادی را به یک شرط وابسته می داند شرطی که هم لازم است است هم کافی، لازم و کافی است که فعالیت اقتصادی واحدی استمرار داشته باشد. ب - تغییر حقوقی و وضع مالکیت دادگاه

(تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) آنگونه که در ماده ۱۲ قانون کار ایران آمده با (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) آنچنانکه در قانون سال ۱۹۲۸ فرانسه ذکر شده است، شامل چه اموری می شود؟ در هر و قانون موارد بارز تغییر ذکر شده است این موارد که در دو قانون تقریباً "به صورت مشابه آمده جنبه حصری ندارد. برای ماده ۱۲ (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، اعدام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادهای کارگران .... موثر نمی باشد ... ۰)

رویه قضائی فرانسه، که با توجه به مشابهت قانون حاکم بر موضوع در حقوق ما و حقوق فرانسه، می تواند به روشن شدن موارد

ابهام کمک کند هدف از این حکم قانون را (تامین ثبات شغلی برای کارگران) می‌داند و از همین رو عبارت (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) را به صورتی وسیع تفسیر می‌کند و هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی، جزئی یا کلی، معوض یا غیر معوض را به عنوان تغییر می‌پذیرد. به عنوان مثال هنگامی که شرکتی سالن‌های سینما را به طور موقت به اجاره شرکت دیگری می‌دهد و پس از پایان اجاره آن را مجدداً خود مورد بهره‌برداری قرار می‌دهد این تغییر و تبدیل کارفرما، از لحاظ دیوان کشور، در رابطه استخدامی کارگران موثر نیست به همین ترتیب در موردیکه اداره کارگاهی به موجب حکم دادگاه به مدیر تصفیه واگذار شده است، کارگران همچنان رابطه کاری خود را حفظ می‌کنند با این وصف درباره این نکته که آیا ضرورت دارد بین دو کارفرمای جدید و قدیم رابطه حقوقی وجود داشته باشد بین دادگاههای تالی و شناخته بر این عقیده است که قانون ۱۹۲۸ در این مورد هم قابل اعمال است. روش است که شرکت دوم از لحاظ سازماندهی ادامه شرکت اول نیست و تنها نقطه مشترک آنها در این است که دومی همان فعالیت اولی را ادامه می‌دهد.

هر چند از زمان صدور رای یاد شده بین از نیم قرن می‌گذرد ولی اهمیت خود را از دست نداده است رای مذکور بیانگر تحول رویه قضائی است و در طول سالها و دهه‌های بعد این نظر را دیوان کشور فرانسه و دادگاه‌های آن کشور در موارد مختلف اعمال کرده‌اند. از لحاظ دادگاه‌های فرانسه، در هر مورد که (همان فعالیت اقتصادی) بوسیله کارفرمای دوم تامین شود قراردادهای کار کارگران هم باید ادامه یابد. اینکه کارفرمای اول همچنان کارگاه خود را اداره کند و کارفرمای دوم نیز موسسه تولیدی یا توزیعی خود را داشته باشد تغییری در این وضع نمی‌دهد. از بین دهها رای که در این زمینه صادر شده می‌توان به دو رای که چهل و چند سال پس از رای ۱۹۳۴ صادر شده است (رای ۵ دسامبر ۱۹۷۴ و ۸ نوامبر ۱۹۷۸ شعبه اجتماعی دیوان کشور) اشاره کرد. در این دو، یک جا پیمانکاری که تامین غذای یک کارگاه را بر عهده داشته عوض شده و در دیگری موسسه ای که عهده دار نظافت یک شرکت بوده جای خود را به موسسه مشابهی داده است. در این دو مورد با اینکه پیمانکار دوم یا موسسه دوم همانند پیمانکار اول یا موسسه اول، هر کدام موسسه ای با سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده‌اند با این وصف پیمانکاری یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده‌اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول، هر کدام موسسه ای یا سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده‌اند با این وصف پیمانکار یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده‌اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول بوده‌اند، زیرا از دید دیوان کشور فرانسه (همان کارگاه) زیر نظر مدیریت تازه به فعالیت خود ادامه می‌دهد.

خلاصه آنکه از لحاظ دیوان کشور فرانسه حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای دوم وابسته به کار کارگاه است ادامه کار کارگاه را هم به معنای ادامه همان فعالیت اقتصادی می‌داند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که رویه قضائی فرانسه حفظ رابطه قرارداد را به یک شرط وابسته می‌داند شرطی که هم لازم است هم کافی، لازم و کافی است که فعالیت اقتصادی واحدی استمرار داشته باشد. ب - تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه

(تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) آنگونه که در ماده ۱۲ ایران آمده یا (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) آنچنانکه در قانون سال ۱۹۲۸ فرانسه ذکر شده است، شامل چه اموری می‌شود؟ در هر دو قانون موارد بارز تغییر ذکر شده است این مواد که در دو قانون تقریباً مشابه آمده جنبه حصری ندارد. برابر ماده ۱۲ (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالیک کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگران .... موثر نمی‌باشد ...)

رویه قضائی فرانسه، که با توجه به مشابهت قانون حاکم بر موضوع در حقوق ما و حقوق فرانسه، می‌تواند به روشن شدن موارد ابهام کمک کند هدف از این حکم قانون را (تامین ثبات شغلی برای کارگران) می‌داند و از همین رو عبارت (تغییر می‌پذیرد. به عنوان مثال هنگامی که شرکتی سالنهای سینما را به طور موقت به اجاره شرکت دیگری می‌دهد و پس از پایان اجاره آن را

مجدداً خود مورد بهره برداری قرار می دهد این تغییر و تبدیل کارفرما، از لحاظ دیوان کشور، در رابطه استخدامی کارگران موثر نیست به همین ترتیب در موردی که داره کارگاهی به موجب حکم دادگاه به مدیر تصفیه واگذار شده است، کارگران همچنان رابطه کاری خود را حفظ می کنند. با این وصف درباره این نکته که آیا ضرورت دارد بین دو کارفرمای جدید و قدیم رابطه حقوقی وجود داشته باشد بین دادگاه های تالی و دیوان کشور اختلاف نظر وجود دارد. در حالی که برخی دادگاه های تالی وجود چنین رابطه ای با ضروری می دانند دیوان کشور چنانکه دیدیم، با تغییری که از مفهوم کارگاه به معنای (همان فعالیت اقتصادی) دارد وجود چنین رابطه ای را لازم نمی داند.

دیدگاه دیوان کشور فرانسه در خصوص عدم ضرورت رابطه حقوقی دو کارفرمای سابق و جدید، در مواردی که کار شامل عرضه یک خدمت عمومی مانند اتوبوسرانی شهری یا برق است که امتیازش از سوی مقامات شهرداری یا دولتی به موسسه یا شرکاتی واگذار می شود، به دشواری قابل پذیرفتن است در این باره بد نیست به رویه کشور دیگری اشاره کنیم. دیوان عالی ایالت بوئوس آیرس (آرژانتین) در پرونده ای می بایست نظر می داد که آیا می توان برنده مناقصه یک خدمت عمومی یعنی حمل و نقل شهری را به صورت تضامنی مسئول بدهی های موسسه ای شناخت که بیشتر عهده دار ارائه همین خدمت بوده و از بابت مزد به کارگزارانش بدهکار بوده است؟ پاسخ دیوان مزبور منفی بود.

دیوان عالی ایالت بوئوس آیرس در رای مورخ ۱۴ مه ۱۹۸۵ خود چنین نظر داد: برای آنکه شرایط مندرج در قانون حاکم بر قرارداد کار محقق شود لازم است موسسه ای منتقل یا واگذار شود و این عمل مستلزم وجود رابطه ای مستقیم بین دو کارگاه است. در پرونده مورد بحث مناقصه به وسله دولت انجام شده و اعطای نوعی امتیاز محسوب می شود نه انتقال و واگذاری از سوی موسسه قبلی و با توجه به اینکه اساساً موضوع انتقال یعنی یک (موسسه) (یا کارگاه) وجود ندارد زیرا کارگاه جدید خود دارای وسایل نقلیه بوده رانندگان و ملزومات دیگر را در اختیار دارد و از آنجا که برنده کنونی مناقصه از دارنده قبلی امتیاز مستقل به شمار می آید و در نبود رابطه جانشینی قانونی یا قراردادی نمی توان سخن از انتقال گفت بنابراین نمی توان موسسه دوم را متضامناً مسئول بدهیهای موسسه اول از بابت مزد کارگران شناخت.

اگر بخواهیم موضوع را از لحاظ مفهوم اقتصادی کارگاه (که در صفحه های بدان اشاره شد) مورد ارزیابی قرار دهیم ملاحظه می کنیم که کارگاه از دید دیوان عالی بوئوس آئرس به معنای یک واحد تولید و توزیع است و به دیگر سخن (سازمانی است که تاسیسات، محل و کارکنان خود کالاهائی را تولید یا خدماتی را عرضه می کند) و از این لحاظ معنای اول کارگاه در نظر رویه قضائی فرانسه نزدیک است نه با معنای دوم آن، به ترتیبی که دیوان کشور مزبور برآن پافشاری می کند یعنی (فعالیت معین) و یکی دانستن آن با (نفس تهیه و عرضه کالا یا خدمت). ب - حفظ رابطه قراردادی

برابر ماده ۱۲ قانون کار هر نوع تغییر حقوقی که در وضع مالکیت کارگاه پیش آید (.... در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد ...) با توجه به این بخش از ماده دو نکته را باید توضیح داد. نخست آنکه منظور از قید (قراردادشان قطعیت یافته) چیست؟ دوم اینکه آیا حفظ رابطه قراردادی مستلزم جلب موافقت کارگر است یا نه؟ درباره موضوع دوم، دو راه حل کاملاً متفاوت در حقوق کشورهای دیگر وجود دارد که هر یک را جداگانه بررسی می کنیم.

۱- درباره نکته نخست یعنی قید مندرج در ماده ۱۲ یادآور می شویم که در قانون جدید کار مقرراتی درباره دوره آموزشی پیش بینی شده است (این نکته در قانون پیشین مسکوت مانده بود) برابر ماده ۱۱ قانون کار طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی پیش بین نایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق دوره



آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط متسحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود ... ) با توجه به این ماده و همانگونه که طبیعت دوره آزمایشی ایجاب می کند قطع رابطه کار در دوره آزمایشی ، نیازمند تشریفات خاصی نیست ، هر یک از طرفین می تواند به آسانی به رابطه خود با دیگری پایان بی آنکه مکلف به پرداخت خسارت به طرف مقابل باشد. اما برای جلوگیری از سوءاستفاده از این راه حل اولاً "استناد به مقررات این ماده در صورتی ممکن است که طرفین با توافق این دوره را پیش بینی و تعیین کرده باشند ثانیاً " برابر تبصره همان ماده (مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کاملاً " مشخص شود) ثالثاً " حداکثر این مدت در خود قانون مقرر شده و (برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد) .

با پایان یافته دوره آزمایشی و قطع نشدن رابطه کار در جریان قرارداد کار قطعیت می یابد بنابر این قید مندرج در ماده ۱۲ با توجه به ماده ۱۱ و تبصره آن روشن می شود. بدین معنا حکم ماده ۱۲ شامل کارگرانی می شود که یا در قراردادشان دوره آزمایشی پیش بینی نشده و یا در صورت پیش بینی ، این دوره پایان یافته و رابطه طرفین ر خلال آن قطع نشده است .

۲- در مورد نکته دوم یعنی ضرورت یا عدم ضرورت جلب موافقت کارگران با انتقال کارگاه ، در حقوق بلژیک و فرانسه نظرداد گاهها اینا ست که حفظ رابطه قراردادی کارگران خد به خود صورت می پذیرد در رای مورخ ۱۸ دسامبر ۱۹۷۴ دیوان کار بلژیک که متن آنرا در گذشته نقل کردیم چنین آمده است ( .... در صورت تغییر کارفرما، کارفرمای جدید خود به خد تعهداتی را که بر عهده کارگاه است انجام خواهد داد بدون آنکه نیازی به موافقت کارگر و اعلام تغییر انجام شده به او باشد) ۰ رای ۳ مارس ۱۹۷۱ شعبه اجتماعی دیوان کشور فرانسه نیز متضمن همین راه حل است در این رای به روشنی این معنامشخص شده است که نه تنها تغییر کارفرما فی نفسه موجب قطع قراردادهای کاری که معتبر و در جریان است نمی شود بلکه حفظ رابطه قراردادی بین کارگران و کارفرمای جدید خود به خود صورت می گیرد. به دیگر سخن کارفرمای جدید و کارگران و کارفرمای جدید خود به خود صورت می گیرد. به دیگر سخن کارفرمای جدید و کارگران به حکم قرارداد تازه ای که جانشین قرارداد پیشین شود به یکدیگر مربوط نمی شوند بلکه همان قراردادهای پیشین است که قوت خود باقی است و آثارشان حاکم بر روابط طرفین است و به تعبیر دیوانمزبور اثر این قراردادها (به حکم قانون است نه توافق انجام شده بین طرفین رابطه کار) .

نتیجه این نظر آن است که کارفرمائی که کارگاه را واگذار می کند مکلف نیست فرد کارگران خود را از این تغییر قبلاً " آگاه سازد، ضرورت ندارد که کارگر کارفرمای دوم خود را بعنوان کارفرمای جدید بپذیرد و رضای کارفرمای جدید نیز در حفظ این قراردادها مطرح نیست. نفس تغییر کارفرما در کارگاهی که کارگران در آن به کار اشتغال دارند و جانشین شدن کارفرمائی به جای کارفرمای دیگر خود موجب حفظ رابطه قراردادی می شود.

۳- در برابر راه حل فوق در حقوق جمهوری فدرال آلمان دادگاه فدرال کار جلب رضای کارگران را لازم می داند. در زیر رایی رادر این باره نقل می کنیم .

کارگاهی یکی از بخشهای خود را به موسسه دیگری واگذار نمود و با توافق با شورای کارگاه مقرر شده بود که کارکنان این بخش نیز به موسسه دیگر منتقل شوند. یکی از کارگران که خود عضو شورای کارگاه بود اعلام کرد که او مکلف نیست به موسسه مورد بحث انتقال یابد و درخواست انتقال به بخش دیگری از کارگاه خود را نمود. درخواست او پذیرفته نشد، کارگر به دادگاه مراجعه و از آن خواست اعلام کند رابطه اش با کارفرمای (اول) برقرار است و مکلف است که کاریمناسب با مهارتهایش به او واگذار کند. دادگاه فدرال کار به نفع دیگر رای داد بدین استدلال که : (در صورت انتقال یک کارگاه ، مالک جدید به جای مالک قبلی کارفرما محسوب می شود اما کارگر را نمی توان به پذیرفتن کارفرمای جدید مجبور نمود، اینگونه (فروش) کارگران مغایر حرکت انسانی است. چنین امری با اصل کلی (حقوقی) که برابر آن تبدیل مدیون جز با رضای داین ممکن نیست ، نیز

ایجاب می کند که هر کارگری حق داشته باشد کارفرمائی را که بخواهد با او قرارداد کار منعقد کند، انتخاب نماید ... )  
 ( ... در قضیه مورد بحث که کارگر از خدمت نزد کارفرمای جدید خودداری کرده است ، کارفرمای سابق یا جانشین او نمی توانستند به خدمت این کارگر خاتمه دهند مگر در صورتی که قرارداد، ولو در حالی که بخش یاز کارگاه به کارگر دیگر واگذار نمی شد، قابل فسخ می بود، توافق منعقد بین کارگاه و شورای آن نیز تغییری در این وضع نمی دهد و چنین توافقی نمی تواند جانشین تصمیم کارگران ذینفع گردد). ث - حقوق و تعهدات کارفرمای سابق و جدید

ماده ۱۲ قانون کار ایران کارفرمای جدید را (قایم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق) می داند. منظر کدام تعهدات و حقوق است؟ برای آگاهی از آنها بهتر است رابطه کارگر و کارفرما را در دوران پیش از انتقال کارگاه و پس از آن جداگانه بررسی کنیم

۱- پیش از انتقال کارگاه - همانگونه که دیدیم در حقوق برخی کشورها (مانند فرانسه) کارفرمای پیشین مکلف نیست که کارگران را از تصمیم خود مبنی بر انتقال کارگاه آگاه سازد. علاوه بر آن از لحاظ نظری کارفرمای سابق می تواند در حدود مقررات قانونی برخی از کارگران خود را پیش از انتقال اخراج کند اما اگر روشن شود که هدف از اخراج کارگر محروم کردن او از مزایای مربوط به حفظ رابطه قراردادی با کارفرمای جدید بوده است چنین اخراجی غیرموجه تلقی شده و کارفرمای سابق به پرداخت خسارت محکوم می شود. در مواردی هم که کارفرمای سابق و جدید بر اخراج کارگر تباخی کرده باشند هر دو به طور تضامنی مسئول پرداخت خسارت خواهند بود اما دیوان کشور فرانسه در ۹ اکتبر ۱۹۷۵ خود از این هم فارتتر رفته و صرفنظر از اینکه (تباخی متقابلانه ای) بین دو کارفرما صورت گرفته باشد یا نه آنها را متضامناً<sup>۱</sup> مسئول شناخته است. در دعوی مورد بحث دیوار مزبور نتیجه عمل کارفرمای سابق (یعنی اخراج کارگران پیش از انتقال کارگاه) را محروم ساختن آنان از حمایت قانون مربوط به استمرار قرارداد کار در صورت انتقال کارگاه دانسته و از این رو هر دو کارفرما را متضامناً<sup>۲</sup> به پرداخت خسارت اخراج محکوم ساخته است.

تحول رویه قضائی فرانسه از لحاظ عملی قایده مهمی دارد. چه بسا اتفاق مافاد که کارفرمای اول به سبب مشکلات مالی کارگاه خود را واگذار می کند. محکوم ساختن کارفرمای جدید به پرداخت خسارت ناشی از اخراج (یعنی عملی که توسط کارفرمای اول صورت گرفته) کارگر را از لحاظ دریافت خسارت در وضع بهتری قرار می دهد و حمایت بیشتری از او به می آورد.

در حقوق انگلیس نیز به راه حل مشابهی بر می خوریم<sup>۳</sup> به موجب قمررات مربوط به تعبیر مالکیت (حمایت از اشتغال) مصوب سال ۱۹۸۱ هرگاه موسسه ای که در حال ورشکستگی است به مالکیت موسسه اقتصادی دیگری در آید همه حقوق و تکالیف ناشی از قراردادهای کار موسسه در حال ورشکستگی به موسسه انتقال گیرنده منتقل می شود. از لحاظ مقررات یاد شده کسانی مشمول عنوان کارگر موسسه انتقال یافته خواهند بود که بلافاصله پیش از انتقال در استخدام آن بوده باشند

در دعوی مورد بحث، کارگر موسسه ای که در حال ورشکستگی بود بعد از ظهر روز جمع از سوی مدیریت اختطاری دریافت داشت که به موجب آن فوراً<sup>۴</sup> به خدمت او خاتمه داده می شود. صبح روز دوشنبه (یعنی پس از تعطیل آژ هفته، شنبه و یکشنبه در انگلستان) شرکتی که از مدتی پیش به منظور خرید موسسه در حال ورشکستگی مشغول مذاکره بود اداره امور آن موسسه را بر عهده گرفت و اسناد مربوط به انتقال بعد از ظهر دوشنبه تنظیم شد.

به نظر دادگاه استیناف لندن این کارگر مشمول مقررات سال ۱۹۸۱ می باشد یعنی کارگری محسوب می شود که بلافاصله پیش از انتقال در استخدام موسسه انتقال یافته بوده و همه دعاوی مربوط به اخراج او لعیه شرکت انتقال گیرنده قابل طرح است. به دیگر سخن شرکت انتقال گیرنده پاسخگوی اخراج از سوی انتقال دهند خواهد بود. دادگاه این ادعا را که مقررات سال ۱۹۸۱ فقط در صورتی قابل اعمال است که کارگر بلافاصله پیش از انتقال در استخدام موسسه انتقال دهند باشد (و در دعوی طرح شده چنین

نبوده است) رد کرد. به نظر دادگاه فلاصله دو روز، آن هم دور روز تعطیل آنقدر کوتاه است که دادگاه نمی تواند آنرا فاصله واقعی تلقی کند و نتیجه گیری نماید که کارگر در زمان انتقال لکارگر موسسه در حال ورشکستگی نبوده و مقررات درباره اش قابل اجراء نیست.

۲- تعهدات و حقوق کارفرمای جدید پس از انتقال - کم مندرج در ماده ۱۲ قانون کار ایران و قوانین مشابه خارجی (مثلاً "قانون ۱۹۲۸ فرانسه و یا مقررات ۱۹۸۱ انگلستان) مبنی بر اینکه کارفرمای جدید قائم مقام حقوق و تعهدات کارفرمای سابق است این پرسش را برمی انگیزد که اختیار کارفرما در مور کارگرانی که با انتقال کارگاه خودبه خود و به حکم قانون در استخدام او درآمده اند چیست؟ آیا می تواند شغل آنها را تغییر دهد و یا مثلاً "برخی از آنان را اخراج کند؟

پس از انتقال کارگاه (چه به صورت قهری و چه به صورت ارادی) ضمن حفظ رابطه قراردادی، کارگر و کارفرمای جدید مشول حقوق و تکالیف معمولی یک کارگر و کارفرما می باشند. بنابراین در صورتی که قرارداد کار برای مدت نامعین باشد (چنانکه در بیشتر موارد چنین است) کارگرمی تواند در حدود مقررات استعفا دهد و کارفرما نیز می تواند رد حدودی که اخراج مجاز باشد کارگر را اخراج کند. برخی اختیار کارفرمای جدید را در مورد اخراج کارگر با هدف قانون یعنی ثبات شغلی کارگر مغایر دانسته ولی باید توجه داشت که از یک سو اخراج در هر صورت تابع مقررات جاری کشور است و کارفرمای جدید در این مورد حقی بشر از کارفرمای سابق ندارد. بنابراین در مواردی که برابر مقررات یک کشور اخراج جز در موارد خاص و با اتقانه دلیل موجه ممکن نباشد کارفرمای جدید در صورتی می تواند کارگر یا کارگران وابسته به کارگاه انتقال یافته را اخراج کند که بتواند دلیل یا دلایل موجهی در این زمینه اقامه کند و این دلایل از طرف مراجع رسیدگی کننده پذیرفته شود. از سوی دیگر سابقه خدمت کارگر نزد کارفرمای سابق محفوظ بوده و در تعیین میزان خسارت پرداختی به کارگر محاسبه می شود و این یکی از نتایج مهم حفظ رابطه قراردادی کارگر با کارفرمای جدید در صورت انتقال کارگاه است.

در ورد تغییر شغل کارگران، در حقوق فرانسه رویه قضائی بر آن است که کارفرمای جدید آزاد است که به سازماندهی مجدد کارگاه بپردازد. رای زیر از دادگاه کاربرازاوایل کنگوی سابق (ژئیرکنونی) نیز متضمن راه حل مشابهی است.

موضوع از این قرار بود: کارگاهی که ملی اعلام شده بود کارگرانی را که قبل از ملی شدن در آن کار می کردند مجدداً "پذیرفت. آنان مزدی، دست کم مساوی با مزدی که کارفرمای سابق می پرداخت، دریافت می داشتند، ولی شغل آنها تغییر یافته بود. یکی از کارگران درخواست داشت که در شغل سابق خود به کار بپردازد و مزدی برابر وظایفی که قبلاً "انجام می داده است، دریافت دارد. دادگاه درخواست او را رد کرد و چنین نظر داد: (حقوق مکتسب مزدبگیران فقط شامل مزایای مادی ای می شود که قبلاً "از آن برخوردار بوده اند. این امر که قانون کار، کارفرمای جدید را به رعایت قراردادهای سابق کار مکلف می سازد مانع از آن نیست که او کارگران را با توجه به ضرورتهای سازمانی که خودتشخیص می دهد، در طبقه شغلی مناسب قرار دهد.) نتیجه بحث

بی شک حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون جدید کار، از نکات مثبت این قانون بوده و اگر دست اجرا شود می تواند به ثبات وامنیت شغلی کارگران کمک نماید. در اجرای این ماده، با توجه به آنچه از بررسی تطبیقی آراء دادگاهها بدست می آید، عنایت به نکات زیر مناسب می نماید:

با توجه به متن ماده، عبارت (هرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) به صورت وطیع تفسیر شود بویژه آنکه موارد مذکور در ماده جنبه حصری ندارد. بنابراین هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی، جزئی یا کلی، معوض یا غیر معوض و حتی تغییر نوع تولید مانع از اجرای ماده نبوده موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه مربوط نخواهد شد.

۲- کارگاه را به معنای واحد مستقلی بگیریم که دارای فعالیت سازمان یافته اجتماعی می باشد و با تسایسات محل و کارکنان خود

به تولید کالا- یا عرضه خدمتی می پردازد. با این تعریف هرگاه (سازمان) دیگری جانشین (سازمان) پیشین شود مانند آنکه فلان موسسه حمل و نقل جانشین موسسه دیگری گردد که حمل بار برای مثلا- "وزارت بازرگانی را بر عهده دارد و هر کدام از دو موسسه رانندگان جداگانه ای داشته باشد (تداوم) کارگاه از بین رفته و کارگران موسسه سابق با موسسه جدید رابطه قراردادی ندارند. اما هر مورد که همان واحد مستقل، مثلا "یک کارخانه یا موسسه حمل و نقل در وضع مالکیت کارگاه پیش آید ماده ۱۲ در مورد حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای جدید حاکم است.

۳- با توجه به مفهومی که از کارگاه می پذیریم رابطه حقوقی بین کارفرمای سابق و جدید در بیشتر موارد وجود دارد معهذا در مواردی که مثلا- "موسسه ای ملی یا مصادره شود هر چند بین دو کارفرمای قدیم و جدید رابطه حقوقی مستقیم وجود ندارد و انتقال به حکم قانون یا به موجب رای دادگاه صورت گرفته است این امر مانع از آن نیست که کارگران کارگاه ملی شده یا مصادره شده رابطه استخدامی خود را با کارگاه حفظ کنند. اما در مواردی مانند برنده مناقصه حمل و نقل شهری هر چند کارفرمای دوم ادامه دهنده فعالیت کارفرمای اول است، به سبب نبود رابطه جانشینی قانونی یا قراردادی آنرا نمی توان مشمول عنوان تداوم کارگاه دانست و در نتیجه رابطه ای بین کارکنان کارفرمای اول و کارفرمای دوم وجود ندارد تا بتوان به استمرار آن حکم کرد.

۴- در مورد موافقت یا عدم موافقت کارگران با انتقال، هر چند نظر دادگاه فدرال کار آلمان مبنی بر لزوم موافقت کارگر با انتقال به موسسه دیگر، از لحاظ احترام به شخصیت انسانی کارگر جالب است. اما با متن ماده ۱۲ قانون کار ما سازگار نیست. در حقوق ایران نیز همانند حقوق بلژیک و فرانسه کارفرمای جدید خود به خود قائم مقام حقوق و تعهدات کارفرمای سابق خواهد شد بدون آنکه لازم باشد موافقت کارگر کسب و یا تغییر انجام شده به او اعلام شود.

۵- در خصوص تعهدات کارفرمای سابق و جدید نیز، همانگونه که در تن مقاله دیدیم، اختیارات و تکالیف کارفرمای جدید در برابر کارگران انتقال یافته، حقوق و تعهداتی است که هر کارفرمائی در حدود قانون در برابر کارگر دارد. یعنی همانند آنست که از آغاز، رابطه استخدامی کارگران با او برقرار بوده است. بنابراین کارفرمای جدید می تواند در حدود قانون به تغییر شغل کارگر پردازد و در صورتی که موجبی از موجبات اخراج کارگر حاصل شد، او را اخراج کند.

۶- با عنایت به نکته اخیر، حکم ماده ۱۲ را باید در ارتباط با مواد دیگر قانون و بویژه مقررات مربوط به اخراج کارگر تفسیر و اجراء نمود.

۷- هر چند برابر ماده ۱۲ پس از تغییر وضع حقوقی کارگاه، کارفرمای پیشین ظاهرا "مسئولیتی ندارد، با این همه بنظر می رسد چنانچه پیش از انتقال اقدامی انجام داده باشد که بطور متقلبانه مانع اجرای حکم ماد ۲ گردد، مسئول شناختن کارفرمای سابق و جدید به طور تضامنی، بی وجه نباشد.

\* منبع: <http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۲>

## دادرسی در شعب تشخیص دیوان عدالت اداری

محمد حسن آشتیانی

یکی از نهادهای نوین حقوقی که در قانون جدید دیوان عدالت اداری مصوب ۱۲ بهمن ۱۳۸۵ گنجانیده شده، شعب تشخیص این مرجع قضایی است که در ماده ۱۰، مواد ۱۶ و ۱۸، تبصره دو ذیل ماده ۲۱ و مواد ۳۷ و ۴۲ از آن نام برده شده است. اما نصوص این مواد حاوی زوایای غیرشفافی است که پرتوافکنی به نقاط تاریک و روشن گری و ایضاح ابهامها را می طلبد. برای این که از مدخل صحیح وارد بحث شویم، سخن را از صلاحیت و جایگاه شعب تشخیص آغاز می کنیم. مفاد ماده ۱۰ قانون جدید حکایت از این

دارد که به منظور تجدیدنظر در آرای شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشخص شده- شعب تشخیص با حضور یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود. شعب تشخیص علاوه بر دارا بودن صلاحیت مذکور در این ماده، صلاحیت رسیدگی به سایر پرونده‌ها را نیز دارند. پرسشی که پس از خواندن متن این ماده به ذهن خطور می‌کند این است که مفاد ماده هفت قانون مذکور چه ارتباطی با این ماده دارد؟ اگر آرای صادر شده در دیوان عدالت برابر فراز آخر ماده هفت اساساً و ماهیتاً قطعی است، پس تشکیل شعب تجدیدنظر تحت عنوان تشخیص چه مفهومی دارد؟ آیا شعب تشخیص، شعب تجدیدنظر هستند؟ پاسخ هم آری است و هم نه. این پاسخ دارای دو شق نامطلوب در یک قضیه و شبیه حیص و بیص منطقی (Dilemma) است؛ اما با دقت در جایگاه و صلاحیت شعبه تشخیص این مطلب حل می‌شود. از نظر جایگاه، شعب تشخیص دیوان عدالت اداری پس از هیئت عمومی دیوان، عالی‌ترین مرجع دیوان است و برابر ماده ۱۰ قانون یاد شده با حضور یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود. شعب تشخیص از دیدگاه صلاحیتی و اختیارات به موجب مواد ۱۶، ۱۸، ۳۷ و ۴۳ دارای صلاحیت‌های زیر می‌باشند: ۱- شایستگی رسیدگی به اعلام اشتباه قضات شعب دیوان از نظر شکلی و ماهوی را دارند. ۲- در صورت تشخیص رئیس قوه قضاییه یا رئیس دیوان مبنی بر این که رای صادر شده از سوی شعب دیوان دارای اشتباه بین شرعی یا قانونی است، شعب تشخیص پس از بررسی و احراز اشکال و وارد دانستن آن، نسبت به نقض رای و صدور رای صحیح اقدام می‌نماید. ۳- مرجع تجدیدنظرخواهی مقام مستکف از اجرای دادنامه، دیوان است و با رای شعبه صادرکننده دادنامه، غیرمجری به انفسال از خدمت محکوم می‌گردد. ۴- دادخواست تجدیدنظرخواهی اشخاصی که مفاد دادنامه تحصیل شده آنها با توجه به اعلام تعارض مغایر با اصح‌الرایین و رای وحدت رویه هیئت عمومی است و نسبت به مفاد دادنامه خود با اصح‌الرایین (وحدت رویه) اعلام تعارض نموده‌اند و پرونده آنان نیز در هیئت عمومی مطرح شده است را در فرجه یک ماهه پس از درج رای وحدت رویه در روزنامه رسمی می‌پذیرند و آن را مورد رسیدگی قرار می‌دهند. ۵- به پرونده‌های عادی دیوان رسیدگی می‌نمایند. نکته‌ای که از اهمیت بیشتری برخوردار است و باید روی آن تکیه شود، شق دوم از صلاحیت‌های احصا شده می‌باشد که شمار فراوانی از مراجعان به دیوان، اعم از وکلا- و شاکیان را به اشتباه‌انداخته و این تصور را برای آنها به وجود آورده که با توجه به متن ماده ۱۰ و مفاد مواد ۱۶ و ۱۸، شعبه تشخیص دیوان عدالت اداری یک شعبه تجدیدنظرخواهی و استینافی است. حال آن که از صلاحیت‌های برگرفته شده از مفاد و منطوق مواد ۱۶ و ۱۸ چنین موضوعی استنباط نمی‌شود؛ اما از لحاظ صلاحیت‌های منبث از مواد ۳۷ و ۴۳ همین‌طور است. از سوی دیگر و از جهت صلاحیت‌های مبتنی بر فراز آخر ماده ۱۰، شعبه تشخیص دیوان به هیچ‌وجه شعبه تجدیدنظر محسوب نشده و یک شعبه و دادگاه عادی دیوان می‌باشد. اینجاست که در پاسخ به یک قضیه ذوحین منطقی نزدیک می‌شویم. اما با دقت در مطالب پیش گفته، پاسخ روشن است. بدین ترتیب در جایی که قضات دیوان اعلام اشتباه نموده و اعمال ماده ۱۶ را خواستار می‌شوند، صلاحیت شعبه تشخیص پس از ارجاع پرونده، بازنگری و در صورت احراز اشتباه، نقض دادنامه صادر شده و انشای دادنامه صحیح است. هنگامی که با تشخیص رئیس قوه قضاییه یا رئیس دیوان، دادنامه صادر شده واجد اشتباه بین شرعی یا قانونی باشد، پس از ارجاع پرونده به شعبه تشخیص، موضوع مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته و حسب مفاد ماده ۱۸، این شعبه پس از وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رای و صدور رای مقتضی می‌نماید. با توجه به صلاحیت پژوهشی و بررسی‌کنندگی شعبه تشخیص پیش از رسیدگی به منظور احراز وقوع اشتباه بین شرعی یا قانونی و با عنایت به ماهیت قطعی آرای دیوان که در ماده ۷ مصرح است لزوم بررسی و چند مرحله کارشناسی آشکار می‌شود تا بدین ترتیب قابل طرح بودن پرونده در شعبه تشخیص معلوم گردد. اینجاست که وکلا و مراجعان باید عنایت داشته باشند که هر پرونده‌ای که در شعب دیوان مطرح شده و مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و منتهی به صدور رای می‌شود، برای بار دوم قابل طرح در شعب تشخیص نیست و اصرار بر طرح مجدد پرونده برای تحصیل دادنامه مثبت و تقدیم دادخواست تجدیدنظرخواهی نادرست است؛ زیرا امکان تجدیدنظرخواهی و

استیناف از آرایه که در ماهیت قطعی هستند، وجود ندارد. به علاوه اجازه طرح مجدد پرونده در شعب تشخیص برابر ماده ۱۸ در مواردی بسیار استثنایی و نادر صادر می‌شود و آن زمانی است که مفاد رأی با حکم شرعی یا قانونی مخالفی آشکار و بین داشته باشد. در این صورت نیازی به تقدیم دادخواست نیست و شاکی یا وکیل او می‌تواند با تقدیم درخواستی که در آن به صورتی مستند و مستدل به نکات مغایرت دادنامه با شرع یا قانون اشاره شده، تقاضای طرح پرونده را در شعبه تشخیص بنماید. رسیدگی به این درخواست رایگان بوده و نیازی به ابطال تمبر ندارد. البته می‌توان گفت که وقوع این اشتباه ناشی از خلط میان صلاحیت‌های شعب تشخیص است. در صلاحیت ناشی از ماده ۱۸ که می‌توان از آن به عنوان صلاحیت پژوهش نام برد شعبه تشخیص قادر است در مورد پرونده‌هایی که قابلیت طرح در شعب را ندارند، بررسی نموده و در صورت احراز ورود شکایت و وقوع امر خلاف بین شرع یا قانون در حکم، به موضوع رسیدگی نماید. اما در مقام اعمال صلاحیت استینافی یا تجدیدنظر برگرفته شده از مواد ۳۷ و ۴۳ شعب تشخیص اساساً شعب مذکور به پرونده‌هایی رسیدگی می‌نمایند که برابر قانون قابلیت طرح در این دادگاه را دارند و به‌ویژه در رأی صادر شده به موجب ماده ۳۷، شعبه تالی دیوان باید قابل تجدیدنظر بودن دادنامه ظرف مدت زمان ۲۰ روز پس از ابلاغ را ذکر نماید. در این صورت شاکیان و وکلا برای دادخواهی باید دادخواست تقدیم نموده و برابر تبصره ۲ ذیل ماده ۲۱ مبلغ ۱۰ هزار تومان هم هزینه دادرسی پرداخت نمایند. از این رو همان‌گونه که اشاره شد، شعب تشخیص در مقام اعمال صلاحیت ناشی از ماده ۱۸، وارد بررسی و رسیدگی نسبت به پرونده‌هایی می‌شوند که قابلیت طرح در شعب تشخیص را تا زمان احراز وقوع اشتباه و خلاف بین شرعی یا قانونی ندارند؛ اما پس از محرز شدن خلاف بین، قابلیت طرح پیدا می‌کنند و به همین دلیل است که به این صلاحیت، پژوهشی اطلاق می‌گردد و تا زمان اثبات موارد مذکور، پرونده قابل طرح در شعب تشخیص نیست. از همین روست که شمار بسیاری از پرونده‌هایی که تقاضای طرح در شعبه تشخیص را دارند، پس از کارشناسی و عدم احراز خلاف بین شرعی و قانونی، به بایگانی شعبه مربوطه اعاده می‌گردند. بنابراین به شاکیان و دستگاه‌های دولتی توصیه می‌شود که صرفاً از روی احتمال و گمان تقاضای اعمال ماده ۱۸ را ننمایند؛ بلکه پس از احراز یقین به ذی‌حق بودن و وقوع خلاف بین قانونی یا شرعی در مفاد رأی، چنین درخواستی را مطرح کنند. مورد دیگری که پیوسته از دیوان پرسیده می‌شود این است که در صورت تقدیم تقاضا برای رسیدگی به دادنامه‌ای که در خصوص مفاد آن ادعای خلاف بین شرع و یا قانون شده است، آیا شعب تشخیص می‌توانند دستور توقیف اجرای رأی معترض‌عنه را صادر نمایند؟ در پاسخ باید گفت که شعبه تشخیص یک نوع دادگاه عالی است؛ با الزام به رعایت فرآیند قانونی تمام دادگاه‌ها و بلکه پیچیده‌تر. از سوی دیگر، متن ماده ۷ قانون دیوان صراحت به قطعیت ماهوی آرا دارد. از این رو جلوگیری از اجرای آرای صادر شده در مقدمه کار و پیش از احراز خلاف بین شرع یا قانون بودن مفاد آن، به هیچ وجه میسر نیست و تا زمانی که پرونده‌های غیرقابل طرح در شعب تشخیص پس از سپری کردن فرآیند کارشناسی قابل طرح شناخته نشوند، برابر قانون این شعب تکلیفی به رسیدگی ندارند. همچنین برابر مواد ۶، ۷ و ۸ آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی ماده ۱۸ اصلاحی قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی و انقلاب و مواد ۱۸ و ۴۰ قانون دیوان عدالت اداری، با تنظیم صورت‌مجلس پرونده بایگانی شده و نتیجه در صورت درخواست به حوزه نظارت قضایی اعلام می‌گردد؛ اما چنانچه پرونده‌ای پس از پژوهش و بررسی، قابل طرح در شعبه تشخیص شناخته شود، حسب ماده ۲۲ دستورالعمل اجرایی مربوط به ماده ۱۸ اصلاحی مصوب ۱۳۸۵ و ماده ۹ آن و نیز رأی وحدت رویه به شماره ۵۳۸ مورخ اول آبان ۱۳۶۹ دیوان عالی کشور، در صورت احراز خلاف بین شرع یا قانون بودن مفاد حکم، با نظر رئیس شعبه تشخیص و نیز رئیس دیوان عدالت اداری این امر ممکن خواهد بود. پرسش دیگری که مطرح می‌شود این است که آیا شعب تشخیص می‌توانند دستور موقت صادر کنند؟ شعب تشخیص در مقام رسیدگی به پرونده‌های عادی که برابر قانون قابلیت طرح در شعبه را دارند، مانند هر شعبه دیگری -در صورت صلاحدید می‌توانند دستور موقت صادر نمایند؛ اما این موضوع به درخواست‌های تقدیم شده در مورد اعمال ماده ۱۸ تسری ندارد و آن درخواست، فرآیند مربوط به خود را طی

خواهد نمود. برخی مراجعان این پرسش را مطرح می‌نمایند که رسیدگی در شعب تشخیص شکلی است یا ماهوی؟ پاسخ این است که رسیدگی در شعب دیوان حسب مورد به هر دو شکل ممکن است و صرفاً شکلی نیست. پرسش مطرح شده دیگر در خصوص هزینه دادرسی در شعب تشخیص دیوان است. همان‌گونه که اشاره شد، در صورتی که شاکیان اعمال ماده ۱۸ را - که با ارسال و تقدیم درخواست آغاز می‌شود - تقاضا نمایند، نیازی به ابطال تمبر و هزینه دادرسی وجود ندارد؛ اما اگر به موجب مواد ۳۷ و ۴۳ بخواهند تجدیدنظرخواهی کنند، مکلف هستند هم دادخواست تنظیم و تقدیم نمایند و هم برابر تبصره دو ذیل ماده ۲۱، تمبری به ارزش ۱۰ هزار تومان را ابطال کنند. ظرف زمانی تقدیم این دادخواست‌ها در مورد تجدیدنظرخواهی مندرج در ماده ۳۷ پس از ابلاغ دادنامه، ۲۰ روز و مهلت تقدیم دادخواست در مورد تجدیدنظرخواهی مذکور در ماده ۴۳ پس از درج و چاپ رای وحدت رویه در روزنامه رسمی یک ماه می‌باشد.

\*منبع: <http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۴۲>

## مبنا و ریشه‌ی حقوق از کجاست

؟

درباره‌ی مبنا و هدف قواعد حقوق آراء و نظریات گوناگونی وجود دارد کاوش درباره‌ی اینکه حقوق و قانون بر چه مبنایی در جوامع بشری استوار است و هدف از قواعد آن چیست سابقه‌ای دیرینه دارد. از قرون گذشته تا به امروز هزاران متفکر و اندیشمند بر آن شده‌اند تا مبنا و وجود و استقرار قانون در جامعه را توجیه کنند و بر پایه‌ی همین کاوشات بوده که تا کنون نظریات بسیاری در این باب ارایه گشته است. متأسفانه این مجال را نداریم تا در اینجا به توضیح تک تک این عقاید پردازیم اما به ذکر معقولانه‌ترین عقیده در این باره که مورد قبول اکثر علمای علم حقوق بوده و می‌باشد اکتفا می‌کنیم بر اساس این تفکر که به قرار داد اجتماعی معروف است انسان آزاد به دنیا آمده است، بر این اساس حق دارد آزادانه فعالیت‌های مادی و معنوی خود را گسترش دهد و از ثمره‌ی آنها بهره‌مند شود. ولی انسان با ورود به جامعه و زندگی جمعی دیگر نمی‌تواند خود را دارای آزادی مطلق بداند یعنی او در شرایطی است که در نتیجه‌ی آن اختیار هر کس با اختیار دیگران جمع می‌شود، به عبارت دیگر اشخاص با ورود به جامعه و قرار گرفتن در زیر چتر جامعه تن به قرار دادی اجباری و قهری با دیگر اعضای جامعه می‌دهند و بر اساس این قرار داد هر کس برای گرفتن جواز زندگی در جامعه از بخشی از آزادی‌های خود چشم می‌پوشد تا از مزایای زندگی اجتماعی بهره‌مند شود (جان ژاک روسو). اکثر صاحب‌نظران، قرار داد اجتماعی را رویدادی واقعی نمی‌پنداشته و آن را، فرضی می‌دانند که شایسته است مبنا و تشکیل دولت و تنظیم‌کننده‌ی روابط آن و اشخاص قرار گیرد. در طی روند تکامل جوامع، قرارداد اجتماعی هر روز متکامل‌تر و در برگیرنده‌ی منافع فردی از راه حمایت و پشتیبانی از منافع گروهی و عمومی جامعه بود. به تدریج قواعد این قرار داد اجتماعی از حالت عرف و سنت خارج گشته و مدون گشت و از این تاریخ به بعد است که حقوق جدید متولد می‌شود به همان اندازه که روابط اجتماعی پیچیده و گوناگون است قواعد حقوق امروز نیز مختلف و بی‌شمار به نظر می‌رسند. در عصر ما علم حقوق چندان توسعه یافته که مطالعه‌ی تمام بخشها و شاخه‌ها و اصول آن برای هیچ انسانی مقدور نیست به عقیده‌ی استاد فقید دکتر ناصر کاتوزیان عمر هر محقق حقوقی حتی کفاف خواندن کتابهای تخصصی رشته‌ی خود را برای یک بار هم نمی‌دهد! ۲ (رج ص ۸۱ مقدمه علم حقوق چاپ ۳۱ چاپ حیدری ۱۳۸۳) یکی از تقسیم‌بندی‌های اساسی علم حقوق که اکثریت صاحب‌نظران مبنا و آن را پذیرفته‌اند تقسیم حقوق به دو شاخه‌ی حقوق عمومی و حقوق خصوصی است

حقوق عمومی قواعدی است که بر روابط دولت و ماموران آن با شهروندان جامعه حکومت میکند. حقوق اساسی اصلی ترین شعبه ی حقوق عمومی است بعنوان مثال مطالعه ی رژیم های سیاسی، تعیین قوای حکومتی (مقننه، مجریه و قضاییه) و تفکیک آنها از یک دیگر، در حوزه ی مطالعات این شاخه قرار دارد اما شاخه دوم یعنی حقوق خصوصی که خود اقیانسی است از کلیدها و قوائد گره گشا که در حیطه ی روابط فرد با فرد از معضلات و تعارضات روابط افراد جامعه با هم به شایستگی گره گشایی میکند، به عنوان مثال قواعد مربوط به احوال شخصیه، اموال و مالکیت، عقود و قراردادها، نکاح و طلاق، ارث، رهن و اجاره و... همه و همه در حوزه ی حقوق خصوصی مطالعه و تدوین میشوند متاسفانه در این وبلاگ مجال برای پرداختن به مسائل حقوق خصوصی و ورود به این شاخه ی گستره از حقوق نداریم و بنا به ضرورت به شاخه ی حقوق عمومی وارد خواهیم شد و در این دفتر حتی المقدور به تفصیل همانگونه که پیش از این اشاره رفت به معرفی مبانی حقوق عمومی و حقوق اساسی خواهیم پرداخت باشد که مورد استفاده ی شما گرامیان واقع گردد.

حقوق اساسی جامعه ی سیاسی از فرمانروایان و فرمانبرداران تشکیل شده است. از یک طرف افراد و اشخاص قرار گرفته اند و از طرف دیگر قدرت حاکم. همانگونه که افراد و اشخاص با یکدیگر ارتباطاتی دارند با فرمانروایان و قدرت سیاسی حاکم در سرزمینشان نیز دارای انواع روابط هستند. مجموع این روابط پیچیده و چند بعدی مورد توجه علم حقوق قرار گرفته. حقوق کلیه ی روابط را چهار جوب بندی میکنند و بر پایه ی اصول و قواعدی آنها را تنظیم می نماید. بر این اساس حقوق اساسی یکی از شاخه های مهم علم حقوق است که اختصاصا به بررسی روابط سیاسی بین فرمانروایان و فرمانبران می پردازد. گرایش به سوی دیگران نخستین سنگ بنای جامعه را میگذارد. انسان بر حسب گرایشهای طبیعی و نیازهای اجتماعی به منظور ایجاد امکانات زیستی و مبارزه با دشواریهای حیات خواه نا خواه به سوی هموعان رانده می شود. مفهوم جامعه زمانی مصداق خارجی می یابد که بین افراد و گروههای تشکیل دهنده گروه بندی انسانی روابطی از نوع اجتماعی آن محقق شود. روابط متقابل بین افراد و گروهها هرچه گسترده تر و شبکه بندی آن پیچیده تر باشد انسجام جامعه بیشتر و سیر آن به سوی کمال مشهود تر است. چنین روابطی همواره بر پایه ی اصل تساوی طرفین بنیانگذاری نشده اند بلکه در بیشتر اوقات در این روابط گونه ای نا برابری به چشم میخورد به بیان دیگر اقتضای طبع جامعه این است که از همان آغاز شکل گیری آن ضرورت اجتناب نا پذیری دو گروه فرمانروا و فرمانبر یا دستور ده و دستور گیر را از یکدیگر متمایز می کند قدرت یا امکان اخذ تصمیم سیاسی، قانونی در ید فرمانروایان قرار دارد که یا خود مستقیما آن را اعمال میکنند (در جوامع سنتی با روش منو کراسی) یا اینکه به واسطه ی سازمانهای اجتماعی و از خلال نهادها آن را به کار می برند (جوامع با روش دموکراسی) شایان ذکر است که در شبکه بندی روابط پیش گفته در جوامعی که از صورت ابتدایی خارج شده و به سوی انسجام پیش میروند حالت ساده ی خود را از دست میدهند و شکل بسیار پیچیده تری را به خود میگیرند و سازمان بندی اجتماعی با پیدایش دستگاههای واسطه به گونه ای تکامل میرسد تا با پیچیدگی روابط پیشرفته تر سازگار باشد. به نظر موریس دوورژه در کتاب جامعه شناسی سیاسی اش که قدرت نهادی را از روابط ساده ی اقتداری و سنتی تفکیک میکند، روابط اقتداری و سنتی، کلیه ی روابط نابرابری است که از خلال آن یک یا چند نفر بر دیگران تسلط می یابند و جامعه را بر حسب ارده و تمایل خود به هر سو که بخواهند میکشانند. درحالی که قدرت نهادی الگوهایی از روابط را تشکیل میدهد که دارای ویژگی ثابت، تداوم و همگنی می باشد و همین خصلت هاست که به قدرت نهادی شده جنبه ی سیاسی میبخشد به عبارت بهتر آن دسته از قدرت های نهادین موجود در جوامع که هدف آنها اعمال نوع ویژه ای از قدرت نظیر حکومت و تمشیت امور سیاسی جامعه باشد. قدرت سیاسی به معنای واقعی کلمه بشمار می آیند! هنگامی قدرت مفهوم واقعی خود را داراست که ظرفیت و قابلیت آن را داشته باشد تا دیگران را وادار به انجام امر یا رفتار مشخصی کند. جامعه ی تکامل یافته چیزی جز جامعه سیاسی (دولت\_ شهر یا دولت\_ کشور) نیست که آن به قدرت سیاسی نیز تعبیر میشود بنابراین جامعه ی سیاسی و



قدرت سیاسی دو مفهوم توأم‌اند... برای اینکه جامعه‌ی سیاسی شکل بگیرد باید شرایط اساسی زیر را دارا باشد: اولاً اعضای تشکیل دهنده‌ی جامعه باید نسبت به این کلیت احساس تعلق کنند. ریشه‌ی این تعلق خاطر چه در عوامل مادی باشد و چه معنوی در اصل موضوع تفاوتی نمی‌کند. دوماً جامعه باید به آن درجه از یکپارچگی و استقلال برسد که بتواند در برابر دنیای خارج همانند کلیتی ممتاز جلوه کند. سوماً سازمان‌بندی اجتماعی از حالت ابتدایی و سنتی آن خارج شده و به مرحله‌ی بلوغ و انسجام و تکامل رسیده باشد. چهارماً نظم‌هنجاری مستقر در جامعه از خصلت حقوقی بر خوردار باشد. بعبارت دیگر هر جا که جامعه باشد حقوق هم هست و از آنجا که قدرت سیاسی از ارکان بنیادین جامعه است پس بهتر بگوییم هر جا که جامعه باشد قدرت هم هست و آنجا که قدرت باشد حقوق هم باید باشد زیرا حقوق مستلزم الزام، اقتدار و ضمانت اجراست و این خود می‌رساند که حقوق از قدرت جدایی‌ناپذیر است. قدرت خام (زور) نسبت به حقوق اجنبی است و این قدرت برای آنکه بتواند ثبات و تداوم حاصل کند و حقانیت یابد باید به وسیله‌ی اصول و قواعد حقوقی، ایجاد هنجارهای لازم و رسم خطوط رفتاری توجیه شده و مشروعیت یابد. ماهیت حقوق ایجاب می‌کند که اگر در خدمت قدرت سیاسی واقع می‌شود حداقل تضمینی علیه این قدرت نیز به شمار آید. یعنی فرد را در برابر زیاده‌روی‌های قدرت حمایت می‌کند و جلوه‌های خود کامگی فطری قدرت را که پدیده‌ای ضد حقوق است می‌گیرد. در سیستم‌های حقوقی مدرن در مسیر نهادی کردن قدرت، حقوق هم سازمان‌های قدرت را مشخص می‌کند و هم قدرت را بین نهادهای مختلف توزیع مینماید و قالب‌های صلاحیت را تعیین می‌کند و حیطه‌ی وظایف و اختیارات هر کدام از سازمان‌های مربوط به اقتدار را تنظیم می‌کند و به نهاد‌های مربوط می‌سپارد. قانون اساسی در کشورهایی که با اصول مردم‌سالاری اداره می‌شوند نمونه‌ی عالی نهادین شدن حقوق و مظهر محدودیت‌هایی است که بر سمنند باد بای قدرت لگام گذارده است! بدین ترتیب قدرت سیاسی هم تداوم و ثبات می‌یابد و هم عمر آن از طول عمر زمامداران طولانی‌تر می‌شود در این شرایط انسانها دیگر مجبور نیستند از یک فرد اطاعت کنند بلکه از سازمان قدرت فرمانبرداری مینمایند (برای کسب توضیحات کاملتر: رجح حقوق اساسی و نهاد‌های سیاسی نشر میزان اثر دکتر ابولفضل قاضی)

تعریف حقوق اساسی:

Constitutional law is that part of the law which relates to the system of Government of the country. It is more convenient to define constitutional law as meaning those laws which regulate the structure of the principal organs of Government and their relationship to each other and to the citizen and determine their main functions

با توجه به توضیحات فوق و آشنایی مختصر با وظایف حقوق در حیطه‌ی قدرت سیاسی و روابط فرمانبران و فرمانروایان، نوبت به معرفی حقوق اساسی که بازوی اجرایی علم حقوق در حیطه‌ی قدرت سیاسی است می‌رسد. حقوق اساسی پدیده‌های سیاسی را از زاویه‌ی دید حقوق و عدالت مینگرد و ذات قواعد مورد بررسی اش به سبب روابط ویژه‌ی فرد با قدرت یا انسان و جامعه رنگ سیاسی دارد. حقوق اساسی با بیشتر شاخه‌های علوم سیاسی ارتباط تنگاتنگ دارد و ناچار است برای شناخت روابط سیاسی از آنها مدد بگیرد. در تعریفی ساده‌تر از حقوق اساسی باید گفت این علم عبارت است از بررسی پدیده‌های نهادین شده‌ی سیاسی با شیوه‌های حقوقی به زبان دیگر موضوع اصلی این رشته از حقوق مطالعه‌ی شکل‌گیری حقوقی برخی پدیده‌های سیاسی و بنابر این سازمان عمومی دولت است. رژیم سیاسی، ساختار و قوای حکومتی، روابط قوا و حد و مرز آنها، انتخابات و همچنین حقوق فردی و آزادی‌های عمومی... مورد توجه حقوق اساسی است که ما به تدریج یکایک این موارد را در فصل‌های بعد مورد بررسی قرار می‌دهیم

- ۱- حقوق اساسی و نهاد های سیاسی (شادروان دکتر ابولفضل قاضی) نشر میزان
  - ۲- بایسته های حقوق اساسی (شادروان دکتر ابولفضل قاضی) نشر میزان
  - ۳- حقوق اساسی (دکتر منوچهر طباطبایی مؤتمنی) نشر میزان
  - ۴- اصول علم سیاست (موریس دوورژه) نشر امیرکبیر
  - ۵- خداوندان اندیشه سیاسی (مایکل برسفورد فاستر) جلد های اول - دوم - سوم چاپ شرکت انتشارات علمی فرهنگی - تهران
- \*لینک: <http://hoghough85.blogfa.com/post-557.aspx>

## ?What is Constitutional law

Constitutional law relates to the study, practice, interpretation and administration of laws set forth by a country's constitution. In the US, for example, the US Constitution is the basis for all constitutional law. Any legal subjects that deal with constitutional rights or violations are a part of constitutional law

Experts in constitutional law may participate in cases that seem to be in clear violation of the constitution. Additionally, constitutional law experts may also participate in lobbying to change or amend existing laws if they seem to conflict with a nation's views. Generally cases involving US constitutional law are heard by the US Supreme Court. They then write opinions or judgments based on their interpretation of the law

Efforts to change constitutional law are often met with resistance or alternately with support. For several years, it has been suggested that constitutional law be changed to more clearly define marriage as between a man and a woman. Activists who wish homosexuals to be able to marry find this a clear violation of their rights. Those opposed to gay marriage support the change in the wording of the constitution

Though it would seem that constitutional law is a static field, it is clearly not so, evidenced by this example. In fact the law is flexible and the US constitution has undergone many changes and amendments

Initially the US Constitution had seven articles. Further changes or additions to the law are called amendments. The articles are still listed but since the ratification of the US Constitution, ۲۷ amendments have been added. The most recent amendment was the

۲۷th amendment limiting pay raises for members of Congress

However since the initial writing of the constitution, over ۱۰,۰۰۰ amendments have been proposed. Thus constitutional law and its interpretation are constantly subject to scrutiny and it is possible, though difficult, to amend the constitution

Some landmark amendments to the constitution that have changed the way the US administers the law are the ۱۳th amendment which abolished slavery, and the ۲۶th amendment which made it illegal to stop anyone over ۱۸ from voting

Since the full text of each article and further amendments is written in terms that are frequently subject to interpretation, the way in which the constitution is administered can be swayed by the politics of each US Supreme Court Justice. In general, Republican Justices tend to more conservatively view constitutional law. Democratic Justices are likely to take a more liberal view of constitutional law

This is not always the case. Sometimes a Supreme Court Justice will draft opinions on laws that are not in keeping with the politics of the president who appointed him or her. Justices spend a great deal of time studying the law and looking at the law, and opinions can change over time. Especially since a Supreme Court Justice has a lifetime appointment, it is not unusual for a gradual shift in interpretations of constitutional law to occur.

### قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

بسم الله الرحمن الرحيم فصل اول - اصول کلی ۱- اصل اول حکومت ایران جمهوری اسلامی است که ملت ایران، بر اساس اعتقاد دیرینه اش به حکومت حق و عدل قرآن، در پی انقلاب اسلامی پیروزمند خود به رهبری مرجع عالیقدر تقلید آیت الله العظمی امام خمینی، در همه پرسی دهم و یازدهم فروردین ماه یکهزار و سیصد و پنجاه و هشت هجری شمسی برابر با اول و دوم جمادی الاولی سال یکهزار و سیصد و نود و نه هجری قمری با اکثر ۲/۹۸ کلیه کسانی که حق رای داشتند، به آن رای مثبت داد. اصل دوم - ۲ - جمهوری اسلامی، نظامی است بر پایه ایمان به: ۱ - خدای یکتا (لااله الاالله) و اختصاص حاکمیت و تشریح به او و لزوم تسلیم در برابر امر او، ۲ - وحی الهی و نقش بنیادی آن در بیان قوانین، ۳ - معاد و نقش سازنده آن در سیر تکاملی انسان به سوی خدا، ۴ - عدل خدا در خلقت و تشریح، ۵ - امامت و رهبری مستمر و نقش اساسی آن در تداوم انقلاب اسلام، ۶ - کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا که از راه: الف - اجتهاد مستمر فقهای جامع الشرایط بر اساس کتاب و سنت معصومین سلام الله علیهم اجمعین، ب - استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در پیشبرد آنها، ج - نفی هر گونه ستمگری و ستم کشی و سلطه گری و سلطه پذیری، قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تامین می کند. قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تامین می کند. اصل سوم - ۳ - دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد: ۱ - ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان و تقوی و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی. ۲ - بالا

بردن سطح آگاهی های عمومی در همه زمینه ها با استفاده صحیح از مطبوعات و رسانه های گروهی و وسائل دیگر. ۳- آموزش و پرورش و تربیت بدنی رایگان برای همه در تمام سطوح و تسهیل و تعمیم آموزش عالی. ۴- تقویت روح بررسی و تتبع و ابتکار در تمام زمینه های علمی، فنی، فرهنگی و اسلامی از طریق تاسیس مراکز تحقیق و تشویق محققان. ۵- طرد کامل استعمار و جلوگیری از نفوذ اجانب. ۶- محور هر گونه استبداد و خودکامگی و انحصارطلبی. ۷- تامین آزادیهای سیاسی و اجتماعی در حدود قانون. ۸- مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش. ۹- رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه های مادی و معنوی. ۱۰- ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور. ۱۱- تقویت کامل بینه دفاع ملی از طریق آموزش نظامی عمومی برای حفظ استقلال و تمامیت ارضی و نظام اسلامی کشور. ۱۲- پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و بر طرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیم بیمه. ۱۳- تامین خودکفایی در علوم و فنون و صنعت و کشاورزی و امور نظامی و مانند اینها. ۱۴- تامین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون. ۱۵- توسعه و تحکیم برادری اسلامی و تعاون عمومی بین همه مردم. ۱۶- تنظیم سیاست خارجی کشور بر اساس معیارهای اسلام، تعهد برادرانه نسبت به همه مسلمانان و حمایت بی دریغ از مستضعفان جهان. اصل چهارم - ۴ کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی، اداری فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیر اینها باید بر اساس موازین اسلامی باشد. این اصل بر اطلاق یا عموم همه اصول قانون اساسی و قوانین و مقررات دیگر حاکم است و تشخیص این امر بر عهده فقهای شورای نگهبان است. اصل پنجم - ۵ در زمان غیبت حضرت ولی عصر "عجل الله تعالی فرجه" در جمهوری اسلامی ایران ولایت امر و امامت امت بر عهده فقیه عادل و با تقوی، آگاه به زمان، شجاع، مدیر و مدبر است که طبق اصل یکصد و هفتم عهده دار آن می گردد. اصل ششم - ۶ در جمهوری اسلامی ایران امور کشور باید به اتکا آرا عمومی اداره شود، از راه انتخابات: انتخاب رییس جمهور، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، اعضای شوراها و نظائر اینها، یا از راه همه پرسی در مواردی که در اصول دیگر این قانون معین می گردد. اصل هفتم - ۷ طبق دستور قرآن کریم: "و امرهم شوری بینهم" و "شاوهم فی الامر" شوراها: مجلس شورای اسلامی، شورای استان، شهرستان، شهر، محل، بخش، روستا و نظائر اینها از ارکان تصمیم گیری و اداره امور کشورند. موارد، طرز تشکیل و حدود اختیارات و وظایف شوراها را این قانون و قوانین ناشی از آن معین می کند. اصل هشتم - ۸ در جمهوری اسلامی ایران دعوت به خیر، امر به معروف و نهی از منکر وظیفه ای است همگانی و متقابل بر عهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت. شرایط و حدود کیفیت آن را قانون معین می کند. (والمؤمنون والمؤمنات بعضهم اولیا بعض یامرون بالمعروف و ینهون عن المنکر). اصل نهم - ۹ در جمهوری اسلامی ایران آزادی و استقلال و وحدت و تمامیت ارضی کشور از یکدیگر تفکیک ناپذیرند و حفظ آنها وظیفه دولت و آحاد ملت است. هیچ فرد یا گروه یا مقامی حق ندارد به نام استفاده از آزادی به استقلال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی و تمامیت ارضی ایران کمترین خدشه ای وارد کند و هیچ مقامی حق ندارد به نام حفظ استقلال و تمامیت ارضی کشور آزادیهای مشروع را، هر چند با وضع قوانین و مقررات، سلب کند. اصل دهم - ۱۰ از آنجا که خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است، همه قوانین و مقررات و برنامه ریزی های مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد. اصل یازدهم - ۱۱ به حکم آیه کریمه "ان هذه امتکم امه واحده و انا ربکم فاعبدون" همه مسلمانان یک امت هستند و دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است سیاست کلی خود را بر پایه ائتلاف و اتحاد ملل اسامی قرار دهد و کوشش پیگیر به عمل آورد تا وحدت سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جهان اسلام را تحقق بخشد. اصل دوازدهم - ۱۲ دین رسمی ایران، اسلام و مذهب جعفری اثنی عشری است و این اصل الی الابد غیر قابل تغییر است و مذاهب دیگر اسلامی اعم از حنفی، شافعی، مالکی، حنبلی و زیدی دارای احترام کامل

می باشند و پیروان این مذاهب در انجام مراسم مذهبی، طبق فقه خودشان آزادند و در تعلیم و تربیت دینی و احوال شخصی (ازدواج، طلاق، ارث و وصیت) و دعاوی مربوط به آن در دادگاهها رسمیت دارند و در هر منطقه ای که پیروان هر یک از این مذاهب اکثریت داشته باشند، مقررات محلی در حدود اختیارات شوراها بر طبق آن مذهب خواهد بود، با حفظ حقوق پیروان سایر مذاهب. اصل سیزدهم - ۱۳ ایرانیان زرتشتی، کلیمی و مسیحی تنها اقلیتهای دینی شناخته می شوند که در حدود قانون در انجام مراسم دینی خود آزادند و در احوال شخصی و تعلیمات دینی بر طبق آیین خود عمل می کنند. اصل چهاردهم - ۱۴ به حکم آیه شریفه "لاینهاکم الله عن الذین لم یقاتلوکم فی الدین و لم یخرجوکم من دیارکم ان تبروهم و تقسطوا الیهم ان الله یحب المقسطین" دولت جمهوری اسلامی ایران و مسلمانان موظف هستند نسبت به افراد غیر مسلمان با اخلاق حسنه و قسط و عدل اسلامی عمل نمایند و حقوق انسانی آنان را رعایت کنند این اصل در حق کسانی اعتبار دارد که بر ضد اسلام و جمهوری اسلامی ایران توطئه و اقدام نکنند. فصل دوم زبان، خط، تاریخ و پرچم رسمی کشور اصل پانزدهم - ۱۵ زبان و خط رسمی و مشترک مردم ایران فارسی است. اسناد و مکاتبات و متون رسمی و کتب درسی باید با این زبان و خط باشد ولی استفاده از زبانهای محلی و قومی در مطبوعات و رسانه های گروهی و تدریس ادبیات آنها در مدارس، در کنار زبان فارسی آزاد است. اصل شانزدهم - ۱۶ از آنجا که زبان قرآن و علوم و معارف اسلامی عربی است و ادبیات فارسی کاملاً "با آن آمیخته است این زبان باید پس از دوره ابتدایی تا پایان دوره متوسطه در همه کلاسها و در همه رشته ها تدریس شود. اصل هفدهم - ۱۷ مبدا تاریخ رسمی کشور هجرت پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) است و تاریخ هجری شمسی و هجری قمری هر دو معتبر است اما مبنای کار ادارات دولتی هجری شمسی است. تعطیل رسمی هفتگی روز جمعه است. اصل هجدهم - ۱۸ پرچم رسمی ایران به رنگهای سبز و سفید و سرخ با علامت مخصوص جمهوری اسلامی و شعار "الله اکبر" است. فصل سوم - حقوق ملت اصل نوزدهم - ۱۹ مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان، و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود. اصل بیستم - ۲۰ همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. اصل بیست و یکم - ۲۱ دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ۱- ایجاد زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او. ۲- حمایت مادران، بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند، و حمایت از کودکان بی سرپرست. ۳- ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده. ۴- ایجاد بیمه خاص بیوه گان و زنان سالخورده و بی سرپرست. ۵- اعطای قیومت فرزندان به مادران شایسته در جهت غبطه آنها در صورت نبودن ولی شرعی. اصل بیست و دوم - ۲۲ حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند. اصل بیست و سوم - ۲۳ تفتیش عقاید ممنوع است و هیچ کس را نمی توان به صرف داشتن عقیده ای مورد تعرض و مواخذه قرار داد. اصل بیست و چهارم - ۲۴ نشریات و مطبوعات در بیان مطالب آزاد هستند مگر آن که مخل به مبانی اسلام یا حقوق عمومی باشند. تفصیل آن را قانون معین می کند. اصل بیست و پنجم - ۲۵ بازرسی و نرساندن نامه ها، ضبط و فاش کردن مکالمات تلفنی، افشای مخابرات تلگرافی و تلکس، سانسور، عدم مخابره و نرساندن آنها، استراق سمع و هر گونه تجسس ممنوع است مگر به حکم قانون. اصل بیست و ششم - ۲۶ احزاب، جمعیت ها، انجمن های سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی شناخته شده آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت. اصل بیست و هفتم - ۲۷ تشکیل اجتماعات و راه پیمایی ها، بدون حمل سلاح، به شرط آن که مخل به مبانی اسلام نباشد آزاد است. اصل بیست و هشتم - ۲۸ هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل

گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. اصل بیست و نهم - ۲۹ برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبتهای پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند. اصل سی ام - ۳۰ دولت موظف است وسائل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه فراهم سازد و وسائل تحصیلات عالی را تا سر حد خود کفایی کشور به طور رایگان گسترش دهد. اصل سی و یکم - ۳۱ داشتن مسکن متناسب با نیاز، حق هر فرد و خانواده ایرانی است. دولت موظف است با رعایت اولویت برای آنها که نیازمندترند به خصوص روستائینان و کارگران زمینه اجرای این اصل را فراهم کند. اصل سی و دوم - ۳۲ هیچکس را نمی توان دستگیر کرد مگر به حکم و ترتیبی که قانون معین می کند. در صورت بازداشت، موضوع اتهام باید با ذکر دلایل بلافاصله کتبا "به متهم ابلاغ و تفهیم شود و حداکثر ظرف مدت بیست و چهار ساعت پرونده مقدماتی به مراجع صالحه قضایی ارسال و مقدمات محاکمه، در اسرع وقت فراهم گردد. متخلف از این اصل طبق قانون مجازات می شود. اصل سی و سوم - ۳۳ هیچ کس را نمی توان از محل اقامت خود تبعید کرد یا از اقامت در محل مورد علاقه اش ممنوع یا به اقامت در محلی مجبور ساخت، مگر در مواردی که قانون مقرر می دارد. اصل سی و چهارم - ۳۴ دادخواهی حق مسلم هر فرد است و هر کس می تواند به منظور دادخواهی به دادگاههای صالح رجوع نماید. همه افراد ملت حق دارند این گونه دادگاهها را در دسترس داشته باشند و هیچ کس را نمی توان دادگاهی که به موجب قانون حق مراجعه به آن را دارد منع کرد. اصل سی و پنجم - ۳۵ در همه دادگاهها طرفین دعوی حق دارند برای خود وکیل انتخاب نمایند و اگر توانایی انتخاب وکیل را نداشته باشند باید برای آنها امکانات تعیین وکیل فراهم گردد. اصل سی و ششم - ۳۶ حکم به مجازات و اجرا آن باید تنها از طریق دادگاه صالح و به موجب قانون باشد. اصل سی و هفتم - ۳۷ اصل، برائت است و هیچ کس از نظر قانون مجرم شناخته نمی شود، مگر اینکه جرم او در دادگاه صالح ثابت گردد. اصل سی و هشتم - ۳۸ هر گونه شکنجه برای گرفتن اقرار و یا کسب اطلاع ممنوع است. اجبار شخص به شهادت، اقرار یا سوگند مجاز نیست و چنین شهادت و اقرار و سوگندی فاقد ارزش و اعتبار است. متخلف از این اصل طبق قانون مجازات می شود. اصل سی و نهم - ۳۸ هتک حرمت و حیثیت کسی که به حکم قانون دستگیر، بازداشت، زندانی یا تبعید شده به هر صورت که باشد ممنوع و موجب مجازات است. اصل چهلم - ۴۰ هیچ کس نمی تواند اعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد. اصل چهلم و یکم - ۴۱ تابعیت کشور ایران حق مسلم هر فرد ایرانی است و دولت نمی تواند از هیچ ایرانی سلب تابعیت کند، مگر به درخواست خود او یا در صورتی که به تابعیت کشور دیگری درآید. اصل چهلم و دوم - ۴۲ اتباع خارجه می توانند در حدود قوانین به تابعیت ایران درآیند و سلب تابعیت این گونه اشخاص در صورتی ممکن است که دولت دیگری تابعیت آنها را به پذیرد یا خود آنها درخواست کنند. فصل چهارم - اقتصاد و امور مالی اصل چهلم و سوم - ۴۳ برای تامین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می شود: ۱ - تامین نیازهای اساسی: مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده برای همه. ۲ - تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسائل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند ولی وسائل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروههای خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد. ۳ - تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد 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. ۴- رعایت آزادی انتخاب شغل، و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری. ۵- منع اضرار به غیر و انحصار و احتکار و ربا و دیگر معاملات باطل و حرام. ۶- منع اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد، اعم از مصرف، سرمایه‌گذاری، تولید، توزیع و خدمات. ۷- استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور. ۸- جلوگیری از سلطه اقتصادی بیگانه بر اقتصاد کشور. ۹- تاکید بر افزایش تولیدات کشاورزی، دامی و صنعتی که نیازهای عمومی را تامین کند و کشور را به مرحله خودکفایی برساند و از وابستگی برهاند. اصل چهارم - ۴۴ نظام اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه ریزی منظم و صحیح استوار است. بخش دولتی شامل کلیه صنایع بزرگ، صنایع مادر، بازرگانی خارجی، معادن بزرگ، بانکداری، بیمه، تامین نیرو، سدها و شبکه‌های بزرگ آبرسانی، رادیو و تلویزیون، پست و تلگراف و تلفن، هواپیمایی، کشتیرانی، راه و راه آهن و مانند اینها است که به صورت مالکیت عمومی و در اختیار دولت است. بخش تعاونی شامل شرکتها و موسسات تعاونی تولید و توزیع است که در شهر و روستا بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می‌شود. بخش خصوصی شامل آن قسمت از کشاورزی، دامداری، صنعت، تجارت و خدمات می‌شود که مکمل فعالیتهای اقتصادی دولتی و تعاونی است. مالکیت در این سه بخش تا جایی که با اصول دیگر این فصل مطابق باشد و از محدوده قوانین اسلام خارج نشود و موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد و مایه زیان جامعه نشود مورد حمایت قانون جمهوری اسلامی است. تفصیل ضوابط و قلمرو و شرایط هر سه بخش را قانون معین می‌کند. اصل چهارم و پنجم - ۴۵ انفال و ثروتهای عمومی از قبیل زمینهای موات یا رهاشده، معادن، دریاها، دریاچه‌ها، رودخانه‌ها و سایر آبهای عمومی، کوهها، دره‌ها، جنگلها، نزارها، بیشه‌های طبیعی، مراتعی که حریم نیست، ارث بدون وارث، و اموال مجهول‌المالک و اموال عمومی که از غاصبین مسترد می‌شود، در اختیار حکومت اسلامی است تا بر طبق مصالح عامه نسبت به آنها عمل نماید. تفصیل و ترتیب استفاده از هر یک را قانون معین می‌کند. اصل چهارم و ششم - ۴۶ هر کس مالک حاصل کسب و کار مشروع خویش است و هیچ کس نمی‌تواند به عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود امکان کسب و کار را از دیگری سلب کند. اصل چهارم و هفتم - ۴۷ مالکیت شخصی که از راه مشروع باشد محترم است. ضوابط آن را قانون معین می‌کند. اصل چهارم و هشتم - ۴۸ در بهره‌برداری از منابع طبیعی و استفاده از درآمدهای ملی در سطح استان‌ها و توزیع فعالیتهای اقتصادی میان استان‌ها و مناطق مختلف کشور، باید تبعیض در کار نباشد. به طوری که هر منطقه فراخور نیازها و استعداد رشد خود، سرمایه و امکانات لازم در دسترس داشته باشد. اصل چهارم و نهم - ۴۹ دولت موظف است ثروتهای ناشی از ربا، غصب، رشوه، اختلاس، سرقت، قمار، سو استفاده از موقوفات، سو استفاده از مقاطعه کاریها و معاملات دولتی، فروش زمینهای موات و مباحات اصلی، دائر کردن اماکن فساد و سایر موارد غیر مشروع را گرفته و به صاحب حق رد کند و در صورت معلوم نبودن او به بیت‌المال بدهد. این حکم باید با رسیدگی و تحقیق و ثبوت شرعی به وسیله دولت اجرا شود. اصل پنجاهم - ۵۰ در جمهوری اسلامی، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسلهای بعد باید در آن حیات اجتماعی رو به رشدی داشته باشند، وظیفه عمومی تلقی می‌گردد. از این رو فعالیتهای اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط زیست یا تخریب غیر قابل جبران آن ملازمه پیدا کند، ممنوع است. اصل پنجاه و یکم - ۵۱ هیچ نوع مالیات وضع نمی‌شود مگر به موجب قانون. موارد معافیت و بخشودگی و تخفیف مالیاتی به موجب قانون مشخص می‌شود. اصل پنجاه و دوم - ۵۲ بودجه سالانه کل کشور به ترتیبی که در قانون مقرر می‌شود از طرف دولت تهیه و برای رسیدگی و تصویب به مجلس شورای اسلامی تسلیم می‌گردد. هر گونه تغییر در ارقام بودجه نیز تابع مراتب مقرر در قانون خواهد بود. اصل پنجاه و سوم - ۵۳ کلیه دریافتهای دولت در حسابهای خزانه داری کل متمرکز می‌شود و همه پرداختها در حدود اعتبارات مصوب به موجب قانون انجام می‌گیرد. اصل پنجاه و چهارم - ۵۴ دیوان محاسبات کشور مستقیماً<sup>۱۱</sup> زیر نظر مجلس شورای اسلامی می

باشد. سازمان و اداره امور آن در تهران و مراکز استانها به موجب قانون تعیین خواهد شد. اصل پنجاه و پنجم - ۵۵ دیوان محاسبات به کلیه حسابهای وزارتخانه ها، موسسات، شرکت‌های دولتی و سایر دستگاههایی که به نحوی از انحا از بودجه کل کشور استفاده می کنند به ترتیبی که قانون مقرر می دارد رسیدگی یا حسابرسی می نماید که هیچ هزینه ای از اعتبارات مصوب تجاوز نکرده و هر وجهی در محل خود به مصرف رسیده باشد. دیوان محاسبات، حسابها و اسناد و مدارک مربوطه را برابر قانون جمع آوری و گزارش تفریح بودجه هر سال را به انضمام نظرات خود به مجلس شورای اسلامی تسلیم می نماید. این گزارش باید در دسترس عموم گذاشته شود. فصل پنجم حق حاکمیت ملت و قوای ناشی از آن اصل پنجاه و ششم - ۵۶ حاکمیت مطلق بر جهان و انسان از آن خداست و هم او، انسان را بر سرنوشت اجتماعی خویش حاکم ساخته است، هیچکس نمی تواند این حق الهی را از انسان سلب کند یا در خدمت منافع فرد یا گروهی خاص قرار دهد و ملت این حق خداداد را از طرق که در اصول بعد می آید اعمال می کند. اصل پنجاه و هفتم - ۵۷ قوای حاکم در جمهوری اسلامی ایران عبارت هستند از: قوه مقننه، قوه مجریه و قوه قضائیه که زیر نظر ولایت مطلقه امر و امام امت بر طبق اصول آینده این قانون اعمال می گردند، این قوا مستقل از یکدیگر هستند. اصل پنجاه و هشتم - ۵۸ اعمال قوه مقننه از طریق مجلس شورای اسلامی است که از نمایندگان منتخب مردم تشکیل می شود و مصوبات آن پس از طی مراحلی که در اصول بعد می آید برای اجرا به قوه مجریه و قضائیه ابلاغ می گردد. اصل پنجاه و نهم - ۵۹ در مسائل بسیار مهم اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ممکن است اعمال قوه مقننه از راه همه پرسی و مراجعه مستقیم به آرا مردم صورتی گیرد. در خواست مراجعه به آرا عمومی باید به تصویب دو سوم مجموع نمایندگان مجلس برسد. اصل شصتم - ۶۰ اعمال قوه مجریه جز در اموری که در این قانون مستقیماً بر عهده رهبری گذارده شده، از طریق رئیس جمهور و وزرا است. اصل شصت و یکم - ۶۱ اعمال قوه قضائیه به وسیله دادگاههای دادگستری است که باید طبق موازین اسلامی تشکیل شود و به حل و فصل دعاوی و حفظ حقوق عمومی و گسترش و اجرای عدالت و اقامه حدود الهی پردازد. فصل ششم - قوه مقننه مبحث اول - مجلس شورای اسلامی اصل شصت و دوم - ۶۲ مجلس شورای اسلامی از نمایندگانی ملت که به طور مستقیم و با رای مخفی انتخاب می شوند تشکیل می گردد. شرایط انتخاب کنندگان و انتخاب شوندگان و کیفیت انتخابات را قانون معین خواهد کرد. اصل شصت و سوم - ۶۳ دوره نمایندگی مجلس شورای اسلامی چهار سال است. انتخابات هر دوره باید پیش از پایان دوره قبل برگزار شود به طوری که کشور در هیچ زمان بدون مجلس نباشد. اصل شصت و چهارم - ۶۴ عده نمایندگان مجلس شورای اسلامی دویست و هفتاد نفر است، از تاریخ همه پرسی سال یکهزار و سیصد و شصت و هشت هجری شمسی پس از هر ده سال، با در نظر گرفتن عوامل انسانی، سیاسی، جغرافیایی و نظایر آنها حداکثر بیست نفر نماینده می تواند اضافه شود. زرتشتیان و کلیمیان هر کدام یک نماینده و مسیحیان آشوری و کلدانی مجموعاً "یک نماینده و مسیحیان ارمنی جنوب و شمال هر کدام یک نماینده انتخاب می کنند. محدوده حوزه های انتخابیه و تعداد نمایندگان را قانون معین می کند. اصل شصت و پنجم - ۶۵ پس از برگزاری انتخابات، جلسات مجلس شورای اسلامی با حضور دو سوم مجموع نمایندگان رسمیت می یابد و تصویب طرحها و لوایح طبق آیین نامه مصوب داخلی انجام می گیرد مگر در مواردی که در قانون اساسی نصاب خاصی تعیین شده باشد. برای تصویب آیین نامه داخلی موافقت دو سوم حاضران لازم است. اصل شصت و ششم - ۶۶ ترتیب انتخاب رئیس و هیات رئیسه مجلس و تعداد کمیسیونها و دوره تصدی آنها و امور مربوط به مذاکرات و انتظامات مجلس به وسیله آیین نامه داخلی مجلس معین می گردد. اصل شصت و هفتم - ۶۷ نمایندگان باید در نخستین جلسه مجلس به ترتیب زیر سوگند یاد کنند و متن قسم نامه را امضا نمایند: بسم الله الرحمن الرحیم "من در برابر قرآن مجید، به خدای قادر متعال سوگند یاد می کنم و با تکیه بر شرف انسانی خویش تعهد می نمایم که پاسدار حریم اسلام و نگاهبان دستاوردهای انقلاب اسلامی ملت ایران و مبانی جمهوری اسلامی باشم، ودیعه ای را که ملت به ما سپرده به عنوان امینی عادل پاسداری کنم و در انجام وظایف و کالت، امانت و تقوی را رعایت نمایم و همواره به



استقلال و اعتلای کشور و حفظ حقوق ملت و خدمت به مردم پایبند باشم، از قانون اساسی دفاع کنم و در گفته‌ها و نوشته‌ها و اظهار نظرها، استقلال کشور و آزادی مردم و تامین مصالح آنها در مد نظر داشته باشم." نمایندگان اقلیتهای دینی این سوگند را با ذکر کتاب آسمانی خود یاد خواهند کرد. نمایندگان که در جلسه نخست شرکت ندارند باید در اولین جلسه‌ای که حضور پیدا می‌کنند مراسم سوگند را بجای آورند. اصل شصت و هشتم - ۶۸ در زمان جنگ و اشغال نظامی کشور به پیشنهاد رییس جمهوری و تصویب سه چهارم مجموع نمایندگان و تایید شورای نگهبان، انتخابات نقاط اشغال شده یا تمامی مملکت برای مدت معینی متوقف می‌شود و در صورت عدم تشکیل مجلس جدید، مجلس سابق همچنان به کار خود ادامه خواهد داد. اصل شصت و نهم - ۶۹ مذاکرات مجلس شورای اسلامی باید علنی باشد و گزارش کامل آن از طریق رادیو و روزنامه رسمی برای اطلاع عموم منتشر شود. در شرایط اضطراری، در صورتی که رعایت امنیت کشور ایجاب کند، به تقاضای رییس جمهور یا یکی از وزرا یا ده نفر از نمایندگان، جلسه غیر علنی تشکیل می‌شود. مصوبات جلسه غیر علنی در صورتی معتبر است که با حضور شورای نگهبان به تصویب سه چهارم مجموع نمایندگان برسد. گزارش و مصوبات این جلسات باید پس از برطرف شدن شرایط اضطراری برای اطلاع عموم منتشر گردد. اصل هفتادم - ۷۰ رییس جمهور و معاونان او و وزیران به اجتماع یا به انفراد حق شرکت در جلسات علنی مجلس را دارند و می‌توانند مشاوران خود را همراه داشته باشند و در صورتی که نمایندگان لازم بدانند، وزرا مکلف به حضور هستند و هر گاه تقاضا کنند مطالبشان استماع می‌شود. مبحث دوم - اختیارات و صلاحیت مجلس شورای اسلامی اصل هفتاد و یکم - ۷۱ مجلس شورای اسلامی در عموم مسائل در حدود مقرر در قانون اساسی می‌تواند قانون وضع کند. اصل هفتاد و دوم - ۷۲ مجلس شورای اسلامی نمی‌تواند قوانینی وضع کند که با اصول و احکام مذهب رسمی کشور یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد. تشخیص این امر به ترتیبی که در اصل نود و ششم آمده بر عهده شورای نگهبان است. اصل هفتاد و سوم - ۷۳ شرح و تفسیر قوانین عادی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است. مفاد این اصل مانع از تفسیری که دادرسان، در مقام تمیز حق، از قوانین می‌کنند نیست. اصل هفتاد و چهارم - ۷۴ لوایح قانونی پس از تصویب هیات وزیران به مجلس تقدیم می‌شود و طرحهای قانونی به پیشنهاد حداقل پانزده نفر از نمایندگان، در مجلس شورای اسلامی قابل طرح است. اصل هفتاد و پنجم - ۷۵ طرحهای قانونی و پیشنهادها و اصلاحاتی که نمایندگان در خصوص لوایح قانونی عنوان می‌کنند و به تقلیل درآمد عمومی یا افزایش هزینه‌های عمومی می‌انجامد، در صورتی قابل طرح در مجلس است که در آن طریق جبران کاهش درآمد یا تامین هزینه جدید نیز معلوم شده باشد. اصل هفتاد و ششم - ۷۶ مجلس شورای اسلامی حق تحقیق و تفحص در تمام امور کشور را دارد. اصل هفتاد و هفتم - ۷۷ عهدنامه‌ها، مقاله‌نامه‌ها، قراردادها و موافقتنامه‌های بین‌المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد. اصل هفتاد و هشتم - ۷۸ هر گونه تغییر در خطوط مرزی ممنوع است مگر اصلاحات جزئی با رعایت مصالح کشور به شرط این که یک طرفه نباشد و به استقلال و تمامیت ارضی کشور لطمه نزند و به تصویب چهار پنجم نمایندگان مجلس شورای اسلامی برسد. اصل هفتاد و نهم - ۷۹ برقراری حکومت نظامی ممنوع است. در حالت جنگ و شرایط اضطراری نظیر آن دولت حق دارد با تصویب مجلس شورای اسلامی موقتا "محدودیت‌های ضروری را برقرار نماید، ولی مدت آن به هر حال نمی‌تواند بیش از سی روز باشد و در صورتی که ضرورت همچنان باقی باشد دولت موظف است مجدداً "از مجلس کسب مجوز کند. اصل هشتادم - ۸۰ گرفتن و دادن وام یا کمکهای بدون عوض داخلی و خارجی از طرف دولت باید با تصویب مجلس شورای اسلامی باشد. اصل هشتاد و یکم - ۸۱ دادن امتیاز تشکیل شرکتها و موسسات در امور تجاری و صنعتی و کشاورزی و معادن و خدمات به خارجیان مطلقاً "ممنوع است. اصل هشتاد و دوم - ۸۲ استخدام کارشناسان خارجی از طرف دولت ممنوع است مگر در موارد ضرورت با تصویب مجلس شورای اسلامی. اصل هشتاد و سوم - ۸۳ بناها و اموال دولتی که از نفایس ملی باشد قابل انتقال به غیر نیست مگر با تصویب مجلس شورای اسلامی، آنهم در صورتی که از نفایس منحصر بفرد نباشد. اصل هشتاد و چهارم - ۸۴ هر نماینده در برابر تمام ملت مسئول

است و حق دارد در همه مسائل داخلی و خارجی کشور اظهار نظر نماید. اصل هشتاد و پنجم - ۸۵ سمت نمایندگی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست. مجلس نمی تواند اختیار قانون گذاری را به شخص یا هیاتی واگذار کند ولی در موارد ضروری می تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون های داخلی خود تفویض کند، در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می نماید به صورت آزمایشی اجرا می شود و تصویب نهایی آنها با مجلس خواهد بود. همچنین مجلس شورای اسلامی می تواند تصویب دائمی اساسنامه سازمانها، شرکتهای، موسسات دولتی یا وابسته به دولت را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیونهای ذیربط واگذار کند و یا اجازه تصویب آنها را به دولت بدهد. در این صورت مصوبات دولت نباید با اصول و احکام مذهب رسمی کشور و یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد، تشخیص این امر به ترتیب مذکور در اصل نود و ششم با شورای نگهبان است. علاوه بر این مصوبات دولت نباید مخالف قوانین و مقررات عمومی کشور باشد و به منظور بررسی و اعلام عدم مغایرت آنها با قوانین مزبور باید ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی برسد. اصل هشتاد و ششم - ۸۶ نمایندگان مجلس در مقام ایفای وظایف نمایندگی در اظهار نظر و رای خود کاملاً آزادند و نمی توان آنها را به سبب نظراتی که در مجلس اظهار کرده اند یا آرای که در مقام ایفای وظایف نمایندگی خود داده اند تعقیب یا توقیف کرد. اصل هشتاد و هفتم - ۸۷ رئیس جمهور برای هیات وزیران پس از تشکیل و پیش از هر اقدام دیگر باید از مجلس رای اعتماد بگیرد. در دوران تصدی نیز در مورد مسائل مهم و مورد اختلاف می تواند از مجلس برای هیات وزیران تقاضای رای اعتماد کند. اصل هشتاد و هشتم - ۸۸ در هر مورد که حداقل یک چهارم کل نمایندگان مجلس شورای اسلامی از رئیس جمهور و یا هر یک از نمایندگان از وزیر مسئول، درباره یکی از وظایف آنان سوال کنند، رئیس جمهور با وزیر موظف است در مجلس حاضر شود و به سوال جواب دهد و این جواب نباید در مورد رئیس جمهور بیش از یک ماه و در مورد وزیر بیش از ده روز به تاخیر افتد مگر با عذر موجه به تشخیص مجلس شورای اسلامی. اصل هشتاد و نهم - ۸۹ - نمایندگان مجلس شورای اسلامی می توانند در مواردی که لازم می دانند هیات وزیران یا هر یک از وزرا را استیضاح کنند، استیضاح وقتی قابل طرح در مجلس است که با امضای حداقل ده نفر از نمایندگان به مجلس تقدیم شود. هیات وزیران یا وزیر مورد استیضاح باید ظرف مدت ده روز پس از طرح آن در مجلس حاضر شود و به آن پاسخ گوید و از مجلس رای اعتماد بخواهد. در صورت عدم حضور هیات وزیران یا وزیر برای پاسخ، نمایندگان مزبور درباره استیضاح خود توضیحات لازم را می دهند و در صورتی که مجلس مقتضی بداند اعلام رای عدم اعتماد خواهد کرد. اگر مجلس رای اعتماد نداد هیات وزیران یا وزیر مورد استیضاح عزل می شود. در هر دو صورت وزرای مورد استیضاح نمی توانند در هیات وزیرانی که بلافاصله بعد از آن تشکیل می شود عضویت پیدا کنند. ۲ - در صورتی که حداقل یک سوم از نمایندگان مجلس شورای اسلامی رئیس جمهور را در مقام اجرای وظایف مدیریت قوه مجریه و اداره امور اجرایی کشور مورد استیضاح قرار دهند، رئیس جمهور باید ظرف مدت یک ماه پس از طرح آن در مجلس حاضر شود و در خصوص مسائل مطرح شده توضیحات کافی بدهد. در صورتی که پس از بیانات نمایندگان مخالف و موافق و پاسخ رئیس جمهور، اکثریت دو سوم کل نمایندگان به عدم کفایت رئیس جمهور رای دادند مراتب جهت اجرای بند ۱۰ اصل یکصد و دهم به اطلاع مقام رهبری می رسد. اصل نودم - ۹۰ هر کس شکایتی از طرز کار مجلس یا قوه مجریه یا قوه قضائیه داشته باشد، می تواند شکایت خود را کتبا "به مجلس شورای اسلامی عرضه کند. مجلس موظف است به این شکایات رسیدگی کند و پاسخ کافی دهد و در مواردی که شکایت به قوه مجریه یا قوه قضائیه مربوط است رسیدگی و پاسخ کافی از آنها بخواهد و در مدت متناسب نتیجه را اعلام نماید و در موردی که مربوط به عموم باشد به اطلاع عامه برساند. اصل نود و یکم - ۹۱ به منظور پاسداری از احکام اسلام و قانون اساسی از نظر عدم مغایرت مصوبات مجلس شورای اسلامی با آنها، شورایی به نام شورای نگهبان با ترکیب زیر تشکیل می شود: ۱ - شش نفر از فقهای عادل و آگاه به مقتضیات زمان و مسائل روز. انتخاب این عده با مقام رهبری است. ۲ - شش نفر

حقوقدان، در رشته‌های مختلف حقوقی، از میان حقوقدانان مسلمانی که به وسیله رییس قوه قضائیه به مجلس شورای اسلامی معرفی می‌شوند و با رای مجلس انتخاب می‌گردند. اصل نود و دوم - ۹۲ اعضای شورای نگهبان برای مدت شش سال انتخاب می‌شوند ولی در نخستین دوره پس از گذشتن سه سال، نیمی از اعضای هر گروه به قید قرعه تغییر می‌یابند و اعضای تازه‌ای به جای آنها انتخاب می‌شوند. اصل نود و سوم - ۹۳ مجلس شورای اسلامی بدون وجود شورای نگهبان اعتبار قانونی ندارد مگر در مورد تصویب اعتبارنامه نمایندگان و انتخاب شش نفر حقوقدان اعضای شورای نگهبان. اصل نود و چهارم - ۹۴ کلیه مصوبات مجلس شورای اسلامی باید به شورای نگهبان فرستاده شود. شورای نگهبان موظف است آن را حداکثر ظرف ده روز از تاریخ وصول از نظر انطباق بر موازین اسلام و قانون اساسی مورد بررسی قرار دهد و چنانچه آن را مغایر ببیند برای تجدید نظر به مجلس بازگرداند. در غیر این صورت مصوبه قابل اجرا است. اصل نود و پنجم - ۹۵ در مواردی که شورای نگهبان مدت ده روز را برای رسیدگی و اظهار نظر نهایی کافی نداند، می‌تواند از مجلس شورای اسلامی حداکثر برای ده روز دیگر با ذکر دلیل خواستار تمدید وقت شود. اصل نود و ششم - ۹۶ تشخیص عدم مغایرت مصوبات مجلس شورای اسلامی با احکام اسلام با اکثریت فقهای شورای نگهبان و تشخیص عدم تعارض آنها با قانون اساسی بر عهده اکثریت همه اعضای شورای نگهبان است. اصل نود و هفتم - ۹۷ اعضای شورای نگهبان به منظور تسریع در کار می‌توانند هنگام مذاکره درباره لایحه یا طرح قانونی در مجلس حاضر شوند و مذاکرات را استماع کنند. اما وقتی طرح یا لایحه‌ای فوری در دستور کار مجلس قرار گیرد، اعضای شورای نگهبان باید در مجلس حاضر شوند و نظر خود را اظهار نمایند. اصل نود و هشتم - ۹۸ تفسیر قانون اساسی به عهده شورای نگهبان است که با تصویب سه چهارم آنان انجام می‌شود. اصل نود و نهم - ۹۹ شورای نگهبان نظارت بر انتخابات مجلس خبرگان رهبری، ریاست جمهوری، مجلس شورای اسلامی و مراجعه به آراء عمومی و همه‌پرسی را بر عهده دارد. فصل هفتم - شوراها اصل یکصدم - ۱۰۰ برای پیشبرد سریع برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی، عمرانی، بهداشتی، فرهنگی آموزشی و سایر امور رفاهی از طریق همکاری مردم با توجه به مقتضیات محلی اداره امور هر روستا، بخش، شهر، شهرستان یا استان با نظارت شورایی به نام شورای ده، بخش، شهر، شهرستان یا استان صورت می‌گیرد که اعضای آن را مردم همان محل انتخاب می‌کنند. شرایط انتخاب کنندگان و انتخاب شوندگان و حدود وظایف و اختیارات و نحوه انتخاب و نظارت شوراها مذکور و سلسله مراتب آنها را که باید با رعایت اصول وحدت ملی و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی و تابعیت حکومت مرکزی باشد قانون معین می‌کنند. اصل یکصد و یکم - ۱۰۱ به منظور جلوگیری از تبعیض و جلب همکاری در تهیه برنامه‌های عمرانی و رفاهی استانها و نظارت بر اجرای هماهنگ آن، شورای عالی استانها مرکب از نمایندگان شوراها استانها تشکیل می‌شود. نحوه تشکیل و وظایف این شورا را قانون معین می‌کند. اصل یکصد و دوم - ۱۰۲ شورای عالی انسانها حق دارد در حدود وظایف خود طرحهایی تهیه و مستقیماً<sup>۱۱</sup> یا از طریق دولت به مجلس شورای اسلامی پیشنهاد کند. این طرحها باید در مجلس مورد بررسی قرار گیرد. اصل یکصد و سوم - ۱۰۳ استانداران، فرمانداران، بخشداران و سایر مقامات کشوری که از طرف دولت تعیین می‌شوند در حدود اختیارات شوراها ملزم به رعایت تصمیمات آنها هستند. اصل یکصد و چهارم - ۱۰۴ به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران، و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می‌شود. چگونگی تشکیل این شوراها و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می‌کند. اصل یکصد و پنجم - ۱۰۵ تصمیمات شوراها نباید مخالف موازین اسلام و قوانین کشور باشد. اصل یکصد و ششم - ۱۰۶ انحلال شوراها جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست. مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراها و طرز تشکیل مجدد آنها را قانون معین می‌کند. شورا در صورت اعتراض به انحلال حق دارد به دادگاه صالح شکایت کند و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند. فصل هشتم

رهبر یا شورای رهبری اصل یکصد و هفتم - ۱۰۷ پس از مرجع عالیقدر تقلید و رهبر کبیر انقلاب جهانی اسلام و بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران حضرت آیت الله العظمی امام خمینی "قدس سره الشریف" که از طرف اکثریت قاطع مردم به مرجعیت و رهبری شناخته و پذیرفته شدند، تعیین رهبر به عهده خبرگان منتخب مردم است. خبرگان رهبری درباره همه فقها واجد شرایط مذکور در اصول پنجم و یکصد و نهم بررسی و مشورت می کند هر گاه یکی از آنان را اعلم به احکام و موضوعات فقهی یا سائل سیاسی و اجتماعی یا دارای مقبولیت عامه یا واجد برجستگی خاص در یکی از صفات مذکور در اصل یکصد و نهم تشخیص دهند او را به رهبری انتخاب می کنند و در غیر این صورت یکی از آنان را به عنوان رهبر انتخاب و معرفی می نمایند. رهبر منتخب خبرگان، ولایت امر و همه مسئولیت های ناشی از آن را بر عهده خواهد داشت. رهبر در برابر قوانین با سایر افراد کشور مساوی است. اصل یکصد و هشتم - ۱۰۸ قانون مربوط به تعداد و شرایط خبرگان، کیفیت انتخاب آنها و آیین نامه داخلی سات آنان برای نخستین دوره باید به وسیله فقها اولین شورای نگهبان تهیه و اکثریت آرا آنان تصویب شود و به تصویب نهایی رهبر انقلاب برسد. از آن پس هر گونه تغییر و تجدید نظر در این قانون و تصویب سایر مقررات مربوط به وظایف خبرگان در صلاحیت خود آنان است. اصل یکصد و نهم - ۱۰۹ شرایط و صفات رهبر: ۱ - صلاحیت علمی لازم برای افتا در ابواب مختلف فقه. ۲ - عدالت و تقوای لازم برای رهبری امت اسلام. ۳ - بینش صحیح سیاسی و اجتماعی، تدبیر، شجاعت، مدیریت و قدرت کافی برای رهبری. در صورت تعدد واجدین شرایط فوق، شخصی که دارای بینش فقهی و سیاسی قوی تر باشد مقدم است. اصل یکصد و دهم - ۱۱۰ وظایف و اختیارات رهبر: ۱ - تعیین سیاستهای کلی نظام جمهوری اسلامی ایران پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام. ۲ - نظارت بر حسن اجرای سیاستهای کلی نظام. ۳ - فرمان همه پرسى. ۴ - فرماندهی کل نیروهای مسلح. ۵ - اعلان جنگ و صلح و بسیج نیروها. ۶ - نصب و عزل و قبول استعفا: الف - فقهای شورای نگهبان. ب - عالیترین مقام قوه قضائیه. ج - رئیس سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران. د - رئیس ستاد مشترک. ه - فرمانده کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی. . . فرماندهان عالی نیروهای نظامی و انتظامی. ۷ - حل اختلاف و تنظیم روابط قوای سه گانه. ۸ - حل معضلات نظام که از طرق عادی قابل حل نیست، از طریق مجمع تشخیص مصلحت نظام. ۹ - امضا حکم ریاست جمهوری پس از انتخاب مردم - صلاحیت داوطلبان ریاست جمهوری از جهت دارا بودن شرایطی که در این قانون می آید، باید قبل از انتخابات به تایید شورای نگهبان و در دوره اول به تایید رهبری برسد. ۱۰ - عزل رئیس جمهور با در نظر گرفتن مصالح کشور پس از حکم دیوان عالی کشور به تخلف وی از وظایف قانونی، یا رای مجلس شورای اسلامی به عدم کفایت وی بر اساس اصل هشتماد و نهم. ۱۱ - عفو یا تخفیف مجازات محکومین در حدود موازین اسلامی پس از پیشنهاد رئیس قوه قضائیه. رهبر می تواند بعضی از وظایف و اختیارات خود را به شخص دیگری تفویض کند. اصل یکصد و یازدهم - ۱۱۱ هر گاه رهبر از انجام وظایف قانونی خود ناتوان شود، یا فاقد یکی از شرایط مذکور در اصول پنجم و یکصد و نهم گردد، یا معلوم شود از آغاز فاقد بعضی از شرایط بوده است، از مقام خود برکنار خواهد شد. تشخیص این امر به عهده خبرگان مذکور در اصل یکصد و هشتم می باشد. در صورت فوت یا کناره گیری یا عزل رهبر، خبرگان موظف هستند، در اسرع وقت نسبت به تعیین و معرفی رهبر جدید اقدام نمایند. تا هنگام معرفی رهبر، شورایی مرکب از رئیس جمهور، رئیس قوه قضائیه و یکی از فقهای شورای نگهبان به انتخاب مجمع تشخیص مصلحت نظام، همه وظایف رهبری را به طور موقت به عهده می گیرد و چنانچه در این مدت یکی از آنان به هر دلیل نتواند انجام وظیفه نماید، فرد دیگری به انتخاب مجمع، با حفظ اکثریت فقها، در شورا به جای وی منصوب می گردد. این شورا در خصوص وظایف بندهای ۱ و ۳ و ۵ و ۱۰ و قسمتهای (د) و (ه) و (و) بند ۶ اصل یکصد و دهم، پس از تصویب سه چهارم اعضا مجمع تشخیص مصلحت نظام اقدام می کند. هر گاه رهبر بر اثر بیماری یا حادثه دیگری موقتا "از انجام وظایف رهبری ناتوان شود در این مدت شورای مذکور در این اصل وظایف او را عهده دار خواهد بود. اصل یکصد و دوازدهم - ۱۱۲ مجمع تشخیص مصلحت نظام برای تشخیص مصلحت در

مواردی که مصوبه مجلس شورای اسلامی را شورای نگهبان خلاف موازین شرع و یا قانون اساسی بداند و مجلس با در نظر گرفتن مصلحت نظام نظر شورای نگهبان را تأمین نکند و مشاوره در اموری که رهبری به آنان ارجاع می‌دهد و سایر وظایفی که در این قانون ذکر شده است به دستور رهبری تشکیل می‌شود. اعضا ثابت و متغیر این مجمع را مقام رهبری تعیین می‌نماید. مقررات مربوط به مجمع توسط خود اعضا تهیه و تصویب و به تأیید مقام رهبری خواهد رسید. فصل نهم - قوه مجریه مبحث اول - ریاست جمهوری و وزرا اصل یکصد و سیزدهم - ۱۱۳ پس از مقام رهبری رییس جمهور عالیترین مقام رسمی کشور است و مسئولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوه مجریه را جز در اموری که مستقیماً "به رهبری مربوط می‌شود، بر عهده دارد. اصل یکصد و چهاردهم - ۱۱۴ رییس جمهور برای مدت چهار سال با رای مستقیم مردم انتخاب می‌شود و انتخاب مجدد او به صورت متوالی تنها برای یک دوره بلامانع است. اصل یکصد و پانزدهم - ۱۱۵ رییس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی الاصل، تابع ایران، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت و تقوی، مومن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور. اصل یکصد و شانزدهم - ۱۱۶ نامزدهای ریاست جمهوری باید قبل از شروع انتخابات آمادگی خود را رسماً "اعلام کنند. نحوه برگزاری انتخاب رییس جمهوری را قانون معین می‌کند. اصل یکصد و هفدهم - ۱۱۷ رییس جمهور با اکثریت مطلق آرا شرکت کنندگان، انتخاب می‌شود، ولی هر گاه در دور نخست هیچ یک از نامزدها چنین اکثریتی به دست نیاورد، روز جمعه هفته بعد برای بار دوم رای گرفته می‌شود. در دور دوم تنها دو نفر از نامزدها که در دور نخست آرا بیشتری داشته اند شرکت می‌کنند، ولی اگر بعضی از نامزدهای دارنده آرا بیشتر، از شرکت در انتخابات منصرف شوند، از میان بقیه، دو نفر که در دور نخست بیش از دیگران رای داشته اند برای انتخاب مجدد معرفی می‌شوند. اصل یکصد و هجدهم - ۱۱۸ مسئولیت نظارت بر انتخابات ریاست جمهوری طبق اصل نود و نهم بر عهده شورای نگهبان است ولی قبل از تشکیل نخستین شورای نگهبان بر عهده انجمن نظارتی است که قانون تعیین می‌کنند. اصل یکصد و نوزدهم - ۱۱۹ انتخاب رییس جمهور جدید باید حداقل یک ماه پیش از پایان دوره ریاست جمهوری قبلی انجام شده باشد و در فاصله انتخاب رییس جمهور جدید و پایان دوره ریاست جمهوری سابق رییس جمهور پیشین وظایف رییس جمهوری را انجام می‌دهد. اصل یکصد و بیستم - ۱۲۰ هر گاه در فاصله ده روز پیش از رای گیری یکی از نامزدهایی که صلاحیت او طبق این قانون احراز شده فوت کند، انتخابات به مدت دو هفته به تأخیر می‌افتد. اگر در فاصله دور نخست و دور دوم نیز یکی از دو نفر حائز اکثریت دور نخست فوت کند، مهلت انتخابات برای دو هفته تمدید می‌شود. اصل یکصد و بیست و یکم - ۱۲۱ رییس جمهور در مجلس شورای اسلامی در جلسه ای که با حضور رئیس قوه قضاییه و اعضای شورای نگهبان تشکیل می‌شود به ترتیب زیر سوگند یاد می‌کند و سوگندنامه را امضا می‌نماید: بسم الله الرحمن الرحیم "من به عنوان رییس جمهور در پیشگاه قرآن کریم و در برابر ملت ایران به خداوند قادر متعال سوگند یاد می‌کنم که پاسدار مذهب رسمی و نظام جمهوری اسلامی و قانون اساسی کشور باشم و همه استعداد و صلاحیت خویش را در راه ایفای مسئولیتهایی که بر عهده گرفته‌ام بکار گیرم و خود را وقف خدمت به مردم و اعلاای کشور، ترویج دین و اخلاق، پشتیبانی از حق و گسترش عدالت سازم و از هر گونه خودکامگی پرهیزم و از آزادی و حرمت اشخاص و حقوقی که قانون اساسی برای ملت شناخته است حمایت کنم. در حراست از مرزها و استقلال سیاسی و اقتصادی و فرهنگی کشور از هیچ اقدامی دریغ نورزم و با استعانت از خداوند و پیروی از پیامبر اسلام و ائمه اطهار علیهم السلام قدرتی را که ملت به عنوان امانتی مقدس به من سپرده است همچون امینی پارسا و فداکار نگاهدار باشم و آن را به منتخب ملت پس از خود بسپارم. " اصل یکصد و بیست و دوم - ۱۲۲ رییس جمهور در حدود اختیارات و وظایفی که به موجب قانون اساسی و یا قوانین عادی به عهده دارد در برابر ملت و رهبر و مجلس شورای اسلامی مسئول است. اصل یکصد و بیست و سوم - ۱۲۳ رییس جمهور موظف است مصوبات مجلس یا نتیجه همه پرسشی را پس از طی مراحل قانون و ابلاغ به وی امضا کند و برای اجرا در اختیار مسئولان بگذارد. اصل یکصد و بیست و چهارم - ۱۲۴

رییس جمهور می تواند برای انجام وظایف قانونی خود معاونانی داشته باشد. معاون اول رییس جمهور با موافقت وی اداره هیات وزیران و مسئولیت هماهنگی سایر معاونتها را به عهده خواهد داشت. اصل یکصد و بیست و پنجم - ۱۲۵ امضای عهدنامه ها، مقاله نامه ها، موافقتنامه ها و قراردادهای دولت ایران با سایر دولتها و همچنین امضای پیمانهای مربوط به اتحادیه های بین المللی پس از تصویب مجلس شورای اسلامی با رییس جمهور یا نماینده قانونی او است. اصل یکصد و بیست و ششم - ۱۲۶ رییس جمهور مسئولیت امور برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور را مستقیماً "بر عهده دارد و می تواند اداره آنها را به عهده دیگری به گذارد. اصل یکصد و بیست و هفتم - ۱۲۷ رییس جمهور می تواند در موارد خاص، بر حسب ضرورت با تصویب هیات وزیران نماینده یا نمایندگان ویژه با اختیارات مشخص تعیین نماید. در این موارد تصمیمات نماینده یا نمایندگان مذکور در حکم تصمیمات رییس جمهور و هیات وزیران خواهد بود. اصل یکصد و بیست و هشتم - ۱۲۸ سفیران به پیشنهاد وزیر امور خارجه و تصویب رییس جمهور تعیین می شوند. رییس جمهور استوارنامه سفیران را امضا می کند و استوارنامه سفیران کشورهای دیگر را می پذیرد. اصل یکصد و بیست و نهم - ۱۲۹ اعطای نشانهای دولتی با رییس جمهور است. اصل یکصد و سی ام - ۱۳۰ رییس جمهور استعفای خود را به رهبر تقدیم می کند و تا زمانی که استعفای او پذیرفته نشده است به انجام وظایف خود ادامه می دهد. اصل یکصد و سی و یکم - ۱۳۱ در صورت فوت، عزل، استعفا، غیبت یا بیماری بیش از دو ماه رییس جمهور و یا در موردی که مدت ریاست جمهوری پایان یافته و رییس جمهور جدید بر اثر موانعی هنوز انتخاب نشده و یا امور دیگری از این قبیل، معاون اول رییس جمهور با موافقت رهبری اختیارات و مسئولیتهای وی را بر عهده می گیرد و شورایی متشکل از رییس مجلس و رییس قوه قضاییه و معاون اول رییس جمهور موظف است ترتیبی دهد که حداکثر ظرف مدت پنجاه روز رییس جمهور جدید انتخاب شود، در صورت فوت معاون اول و یا امور دیگری که مانع انجام وظایف وی گردد و نیز در صورتی که رییس جمهور معاون اول نداشته باشد مقام رهبری فرد دیگری را به جای او منصوب می کند. اصل یکصد و سی و دوم - ۱۳۲ در مدتی که اختیارات و مسئولیتهای رییس جمهور بر عهده معاون اول یا فرد دیگری است که به موجب اصل یکصد و سی و یکم منصوب می گردد، وزرا را نمی توان استیضاح کرد یا به آنان رای عدم اعتماد داد و نیز نمی توان برای تجدید نظر در قانون اساسی و یا امر همه پرسى اقدام نمود. اصل یکصد و سی و سوم - ۱۳۳ وزرا توسط رییس جمهور تعیین و برای گرفتن رای اعتماد به مجلس معرفی می شوند با تغییر مجلس، گرفتن رای اعتماد جدید برای وزرا لازم نیست. تعداد وزیران و حدود اختیارات هر یک از آنان را قانون معین می کند. اصل یکصد و سی و چهارم - ۱۳۴ ریاست هیات وزیران با رییس جمهور است که بر کار وزیران نظارت دارد و با اتخاذ تدابیر لازم به هماهنگی ساختن تصمیم های وزیران و هیات دولت می پردازد و با همکاری وزیران، برنامه و خط مشی دولت را تعیین و قوانین را اجرا می کند. در موارد اختلاف نظر و یا تداخل در وظایف قانونی دستگاههای دولتی در صورتی که نیاز به تفسیر یا تغییر قانون نداشته باشد، تصمیم هیات وزیران که به پیشنهاد رییس جمهور اتخاذ می شود لازم الاجرا است. رییس جمهور در برابر مجلس مسئول اقدامات هیات وزیران است. اصل یکصد و سی و پنجم - ۱۳۵ وزرا تا زمانی که عزل نشده اند و یا بر اثر استیضاح یا در خواست رای اعتماد، مجلس به آنها رای عدم اعتماد نداده است در سمت خو باقی می مانند. استعفای هیات وزیران یا هر یک از آنان به رییس جمهور تسلیم می شود و هیات وزیران تا تعیین دولت جدید به وظایف خود ادامه خواهند داد. رییس جمهور می تواند برای وزارتخانه هایی که وزیر ندارند حداکثر برای مدت سه ماه سرپرست تعیین نماید. اصل یکصد و سی و ششم - ۱۳۶ رییس جمهور می تواند وزرا را عزل کند و در این صورت باید برای وزیر یا وزیران جدید از مجلس رای اعتماد بگیرد، و در صورتی که پس از ابراز اعتماد مجلس به دولت نیمی از هیات وزیران تغییر نماید باید مجدداً "از مجلس شورای اسلامی برای هیات وزیران تقاضای رای اعتماد کند. اصل یکصد و سی و هفتم - ۱۳۷ هر یک از وزیران مسئول وظایف خاص خویش در برابر رییس جمهور و مجلس است و در اموری که به تصویب هیات وزیران می رسد مسئول اعمال دیگران نیز هست. اصل یکصد و سی و

هشتم - ۱۳۸ علاوه بر مواردی که هیات وزیران یا وزیری مامور تدوین آیین نامه های اجرایی قوانین می شود، هیات وزیران حق دارد برای انجام وظایف اداری و تامین اجرای قوانین و تنظیم سازمانهای اداری به وضع تصویبنامه و آیین نامه پردازد. هر یک از وزیران نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیات وزیران حق وضع آیین نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد. دولت می تواند تصویب برخی از امور مربوط به وظایف خود را به کمیسیونهای متشکل از چند وزیر واگذار نماید. مصوبات این کمیسیونها در محدوده قوانین پس از تایید رییس جمهور لازم الاجرا است. تصویبنامه ها و آیین نامه های دولت و مصوبات کمیسیونهای مذکور در این اصل، ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رییس مجلس شورای اسلامی می رسد تا در صورتی که آنها را بر خلاف قوانین بیابد با ذکر دلیل برای تجدیدنظر به هیات وزیران بفرستد. اصل یکصد و سی و نهم - ۱۳۹ صلح دعاوی راجع به اموال عمومی و دولتی یا ارجاع آن به داوری در هر مورد موکول به تصویب هیات وزیران است و باید به اطلاع مجلس برسد. در مواردی که طرف دعوی خارجی باشد و در موارد مهم داخلی باید به تصویب مجلس نیز برسد. موارد مهم را قانون تعیین می کند. اصل یکصد و چهلم - ۱۴۰ رسیدگی به اتهام رییس جمهور و معاونان او و وزیران در مورد جرائم عادی با اطلاع مجلس شورای اسلامی در دادگاههای عمومی دادگستری انجام می شود. اصل یکصد و چهل و یکم - ۱۴۱ رییس جمهور، معاونان رییس جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در موسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا موسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالات دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیات مدیره انواع مختلف شرکتهای خصوصی، جز شرکتهای تعاونی ادارات و موسسات برای آنان ممنوع است. سمتهای آموزشی در دانشگاهها و موسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی است. اصل یکصد و چهل و دوم - ۱۴۲ دارایی رهبر، رییس جمهور، معاونان رییس جمهور، وزیران و همسر و فرزندان آنان قبل و بعد از خدمت، توسط رییس قوه قضاییه رسیدگی می شود که بر خلاف حق، افزایش نیافته باشد. مبحث دوم - ارتش و سپاه پاسداران انقلاب اصل یکصد و چهل و سوم - ۱۴۳ ارتش جمهوری اسلامی ایران پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی کشور را بر عهده دارد. اصل یکصد و چهل و چهارم - ۱۴۴ ارتش جمهوری اسلامی ایران باید ارتشی اسلامی باشد که ارتشی مکتبی و مردمی است و باید افرادی شایسته را به خدمت پذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مومن و در راه تحقق آن فداکار باشند. اصل یکصد و چهل و پنجم - ۱۴۵ هیچ فرد خارجی به عضویت در ارتش و نیروهای انتظامی کشور پذیرفته نمی شود. اصل یکصد و چهل و ششم - ۱۴۶ استقرار هر گونه پایگاه نظامی خارجی در کشور هر چند به عنوان استفاده های صلح آمیز باشد ممنوع است. اصل یکصد و چهل و هفتم - ۱۴۷ دولت باید در زمان صلح از افراد و تجهیزات فنی ارتش در کارهای امدادی، آموزشی، تولیدی و جهاد سازندگی، با رعایت کامل موازین عدل اسلامی استفاده کند در حدی که به آمادگی رزمی ارتش آسیبی وارد نیاید. اصل یکصد و چهل و هشتم - ۱۴۸ هر نوع بهره برداری شخصی از وسائل و امکانات ارتش و استفاده شخصی از افراد آنها به صورت گماشته، راننده شخصی و نظایر اینها ممنوع است. اصل یکصد و چهل و نهم - ۱۴۹ ترفیع درجه نظامیان و سلب آن به موجب قانون است. اصل یکصد و پنجاهم - ۱۵۰ سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که در نخستین روزهای پیروزی این انقلاب تشکیل شد، برای ادامه نقش خود در نگرهبانی از انقلاب و دستاوردهای آن پابرجا می ماند. حدود وظایف و قلمرو مسئولیت این سپاه در رابطه با وظایف و قلمرو و مسئولیت نیروهای مسلح دیگر با تاکید بر همکاری و هماهنگی برادرانه میان آنها به وسیله قانون تعیین می شود. اصل یکصد و پنجاه و یکم - ۱۵۱ به حکم آیه کریمه "و اعدوا لهم ما استطعتم من قوه و من رباطالخیل ترهبون به عدوالله و عدوکم و آخرین من دونهم لاتعلمونهم الله یعلمهم" دولت موظف است برای همه افراد کشور برنامه و امکانات آموزش نظامی را بر طبق موازین اسلامی فراهم نماید، به طوری که همه افراد همواره توانایی دفاع مسلحانه از کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران را داشته باشند، ولی داشتن اسلحه باید با اجازه مقامات رسمی باشد. فصل

دهم - سیاست خارجی اصل یکصد و پنجاه و دوم - ۱۵۲ سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران بر اساس نفی هر گونه سلطه جویی و سلطه پذیری، حفظ استقلال همه جانبه و تمامیت ارضی کشور، دفاع از حقوق همه مسلمانان و عدم تعهد در برابر قدرتهای سلطه گر و روابط صلح آمیز متقابل با دول غیر محارب استوار است. اصل یکصد و پنجاه و سوم - ۱۵۳ هر گونه قرارداد که موجب سلطه بیگانه بر منابع طبیعی و اقتصادی، فرهنگ، ارتش و دیگر شوون کشور گردد ممنوع است. اصل یکصد و پنجاه و چهارم - ۱۵۴ جمهوری اسلامی ایران سعادت انسان در کل جامعه بشری را آرمان خود می داند و استقلال و آزادی و حکومت حق و عدل را حق همه مردم جهان می شناسد. بنابراین در عین خودداری کامل از هر گونه دخالت در امور داخلی ملت‌های دیگر از مبارزه حق طلبانه مستضعفین در برابر مستکبرین در هر نقطه از جهان حمایت می کند. اصل یکصد و پنجاه و پنجم - ۱۵۵ دولت جمهوری اسلامی ایران می تواند به کسانی که پناهندگی سیاسی بخواهند پناه دهد مگر اینکه بر طبق قوانین ایران خائن و تبهکار شناخته شوند. فصل یازدهم - قوه قضاییه اصل یکصد و پنجاه و ششم - ۱۵۶ قوه قضاییه قوه ای است مستقل که پشتیبان حقوق فردی و اجتماعی و مسئول تحقق بخشیدن به عدالت و عهده دار وظایف زیر است: ۱ - رسیدگی و صدور حکم در مورد تظلمات، تعدیات، شکایات، حل و فصل دعاوی و رفع خصومات و اخذ تصمیم و اقدام لازم در آن قسمت از امور حسبیه که قانون معین می کند. ۲ - احیای حقوق عامه و گسترش عدل و آزادیهای مشروع. ۳ - نظارت بر حسن اجرای قوانین. ۴ - کشف جرم و تعقیب و مجازات و تعزیر مجرمین و اجرای حدود و مقررات مدون جزایی اسلام. ۵ - اقدام مناسب برای پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح مجرمین. اصل یکصد و پنجاه و هفتم - ۱۵۷ به منظور انجام مسئولیت های قوه قضاییه در کلیه امور قضایی و اداری و اجرایی مقام رهبری یک نفر مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی و مدیر و مدبر را برای مدت پنج سال به عنوان رییس قوه قضاییه تعیین می نماید که عالیترین مقام قوه قضاییه است. اصل یکصد و پنجاه و هشتم - ۱۵۸ وظایف رییس قوه قضاییه به شرح زیر است: ۱ - ایجاد تشکیلات لازم در دادگستری به تناسب مسئولیت های اصل یکصد و پنجاه و ششم. ۲ - تهیه لوایح قضایی متناسب با جمهوری اسلامی. ۳ - استخدام قضات عادل و شایسته و عزل و نصب آنها و تغییر محل ماموریت و تعیین مشاغل و ترفیع آنان و مانند اینها از امور اداری، طبق قانون. اصل یکصد و پنجاه و نهم - ۱۵۹ مرجع رسمی تظلمات و شکایات دادگستری است. تشکیل دادگاهها و تعیین صلاحیت آنها منوط به حکم قانون است. اصل یکصد و شصتم - ۱۶۰ وزیر دادگستری مسئولیت کلیه مسائل مربوط به روابط قوه قضاییه با قوه مجریه و قوه مقننه را بر عهده دارد و از میان کسانی که رییس قوه قضاییه به رییس جمهور پیشنهاد می کند انتخاب می گردد. رییس قوه قضاییه می تواند اختیارات تام مالی و اداری و نیز اختیارات استخدامی غیر قضات را به وزیر دادگستری تفویض کند. در این صورت وزیر دادگستری دارای همان اختیارات و وظایفی خواهد بود که در قوانین برای وزرا به عنوان عالیترین مقام اجرایی پیش بینی می شود. اصل یکصد و شصت و یکم - ۱۶۱ دیوان عالی کشور به منظور نظارت بر اجرای صحیح قوانین در محاکم و ایجاد وحدت رویه قضایی و انجام مسئولیتهایی که طبق قانون به آن محول می شود بر اساس ضوابطی که رییس قوه قضاییه تعیین می کند تشکیل می گردد. اصل یکصد و شصت و دوم - ۱۶۲ رییس دیوان عالی کشور و دادستان کل باید مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی باشند و رییس قوه قضاییه با مشورت قضات دیوان عالی کشور آنها را برای مدت پنج سال به این سمت منصوب می کند. اصل یکصد و شصت و سوم - ۱۶۳ صفات و شرایط قاضی طبق موازین فقهی بوسیله قانون معین می شود. اصل یکصد و شصت و چهارم - ۱۶۴ قاضی را نمی توان از مقامی که شاغل آن است بدون محاکمه و ثبوت جرم یا تخلفی که موجب انفصال است به طور موقت یا دائم منفصل کرد یا بدون رضای او محل خدمت یا سمتش را تغییر داد مگر به اقتضای مصلحت جامعه با تصمیم رییس قوه قضاییه پس از مشورت با رییس دیوان عالی کشور و دادستان کل، نقل و انتقال دوره ای قضات بر طبق ضوابط کلی که قانون تعیین می کند صورت می گیرد. اصل یکصد و شصت و پنجم - ۱۶۵ محاکمات، علنی انجام می شود و حضور افراد بلامانع است مگر آنکه به تشخیص دادگاه علنی بودن آن منافی عفت عمومی یا نظم عمومی باشد یا در



دعاوی خصوصی طرفین دعوی تقاضا کنند که محاکمه علنی نباشد. اصل یکصد و شصت و ششم - ۱۶۶ احکام دادگاهها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که بر اساس آن حکم صادر شده است. اصل یکصد و شصت و هفتم - ۱۶۷ قاضی موظف است کوشش کند حکم هر دعوا را در قوانین مدونه بیابد و اگر نیابد با استناد به منابع معتبر اسلامی یا فتاوی معتبر حکم قضیه را صادر نماید و نمی تواند به بهانه سکوت یا نقص یا اجمال یا تعارض قوانین مدونه از رسیدگی به دعوا و صدور حکم امتناع ورزد. اصل یکصد و شصت و هشتم - ۱۶۸ رسیدگی به جرائم سیاسی و مطبوعاتی علنی است و با حضور هیات منصفه در محاکم دادگستری صورت می گیرد. نحوه انتخاب، شرایط، اختیارات هیات منصفه و تعریف جرم سیاسی را قانون بر اساس موازین اسلامی معین می کند. اصل یکصد و شصت و نهم - ۱۶۹ هیچ فعل یا ترک فعلی به استناد قانونی که بعد از آن وضع شده است جرم محسوب نمی شود. اصل یکصد و هفتادم - ۱۷۰ قضات دادگاهها مکلفند از اجرای تصویبنامه ها و آیین نامه های دولتی که مخالف با قوانین و مقررات اسلامی یا خارج از حدود اختیارات قوه مجریه است خودداری کنند. و هر کس می تواند ابطال این گونه مقررات را از دیوان عدالت اداری تقاضا کند. اصل یکصد و هفتاد و یکم - ۱۷۱ هر گاه در اثر تقصیر یا اشتباه قاضی در موضوع یا در حکم یا در تطبیق حکم بر مورد خاص ضرر مادی یا معنوی متوجه کسی گردد در صورت تقصیر، مقصر طبق موازین اسلامی ضامن است و در غیر این صورت خسارت به وسیله دولت جبران می شود، و در هر حال از متهم اعاده حیثیت می گردد. اصل یکصد و هفتاد و دوم - ۱۷۲ برای رسیدگی به جرائم مربوط به وظایف خاص نظامی یا انتظامی اعضا ارتش، ژاندارمری، شهربانی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی محاکم نظامی مطابق قانون تشکیل می گردد، ولی به جرائم عمومی آنان یا جرائمی که در مقام ضابط دادگستری مرتکب شوند در محاکم عمومی رسیدگی می شوند. دادستانی و دادگاههای نظامی بخشی از قوه قضاییه کشور و مشمول اصول مربوط به این قوه هستند. اصل یکصد و هفتاد و سوم - ۱۷۳ به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مامورین یا واحدها یا آیین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام دیوان عدالت اداری زیر نظر رییس قوه قضاییه تاسیس می گردد. حدود اختیارات و نحوه عمل این دیوان را قانون تعیین می کند. اصل یکصد و هفتاد و چهارم - ۱۷۴ بر اساس حق نظارت قوه قضاییه نسبت به حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاههای اداری سازمانی به نام "سازمان بازرسی کل کشور" زیر نظر رییس قوه قضاییه تشکیل می گردد. حدود اختیارات و وظایف این سازمان را قانون تعیین می کند. فصل دوازدهم - صدا و سیما اصل یکصد و هفتاد و پنجم - ۱۷۵ در صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، آزادی بیان و نشر افکار با رعایت موازین اسلامی و مصالح کشور باید تامین گردد. نصب و عزل رییس سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران با مقام رهبری است و شورایی مرکب از نمایندگان رییس جمهور و رییس قوه قضاییه و مجلس شورای اسلامی (هر کدام دو نفر) نظارت بر این سازمان خواهند داشت. خط مشی و ترتیب اداره سازمان و نظارت بر آن را قانون معین می کند. فصل سیزدهم - شورای عالی امنیت ملی اصل یکصد و هفتاد و ششم - ۱۷۶ به منظور تامین منافع ملی و پاسداری از انقلاب اسلامی و تمامیت ارضی و حاکمیت ملی، شورای عالی امنیت ملی به ریاست رییس جمهور، با وظایف زیر تشکیل می گردد: ۱ - تعیین سیاستهای دفاعی - امنیتی کشور در محدوده سیاستهای کلی تعیین شده از طرف مقام رهبری. ۲ - هماهنگی نمودن فعالیت های سیاسی، اطلاعاتی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در ارتباط با تدابیر کلی دفاعی - امنیتی. ۳ - بهره گیری از امکانات مادی و معنوی کشور برای مقابله با تهدیدهای داخلی و خارجی. اعضای شورا عبارت هستند از: - روسای قوای سه گانه. - رییس ستاد فرماندهی کل نیروهای مسلح. - مسئول امور برنامه و بودجه - دو نماینده به انتخاب مقام رهبری. - وزیر امور خارجه، کشور، اطلاعات. - حسب مورد وزیر مربوط و عالیترین مقام ارتش و سپاه. شورای عالی امنیت ملی به تناسب وظایف خود شوراهای فرعی از قبیل شورای دفاع و شورای امنیت کشور تشکیل می دهد. ریاست هر یک از شوراهای فرعی با رییس جمهور یا یکی از اعضای شورای عالی است که طرف رییس جمهور تعیین می شود. حدود اختیارات و وظایف شوراهای فرعی را قانون معین می کند و تشکیلات

آنها به تصویب شورای عالی می رسد. مصوبات شورای عالی امنیت ملی پس از تایید مقام رهبری قابل اجرا است. فصل چهاردهم - بازنگری در قانون اساسی اصل یکصد و هفتاد و هفتم - ۱۷۷ بازنگری در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در موارد ضروری به ترتیب زیر انجام می گیرد: مقام رهبری پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام طی حکمی خطاب به رئیس جمهور موارد اصلاح یا متمیم قانون اساسی را به شورای بازنگری قانون اساسی با ترکیب زیر پیشنهاد می نماید: ۱- اعضای شورای نگهبان ۲- روسای قوای سه گانه ۳- اعضای ثابت مجمع تشخیص مصلحت نظام ۴- پنج نفر از اعضای مجلس خبرگان رهبری ۵- ده نفر به انتخاب مقام رهبری ۶- سه نفر از هیات وزیران ۷- سه نفر از قوه قضائیه ۸- ده نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی ۹- سه نفر از دانشگاهیان. شیوه کار و کیفیت انتخاب و شرایط آن را قانون معین می کند. مصوبات شورا پس از تایید و امضای مقام رهبری باید از طریق مراجعه به آرا عمومی به تصویب اکثریت مطلق شرکت کنندگان در همه پرسسی برسد. رعایت ذیل اصل پنجاه و نهم در مورد همه پرسسی (بازنگری در قانون اساسی) لازم نیست. محتوای اصول مربوط به اسلامی بودن نظام و ابتدای کلیه قوانین و مقررات بر اساس موازین اسلامی و پایه های ایمانی و اهداف جمهوری اسلامی ایران و جمهوری بودن حکومت و ولایت امر و امامت امت و نیز اداره امور کشور با اتکا به آرا عمومی و دین و مذهب رسمی ایران تغییر ناپذیر است. روزنامه رسمی شماره ۱۰۱۷۰-۱/۱۱/۱۳۵۸ شماره ۹۱۳۴/۵۵/۱۹۷۸۱ ۱۱/۱۰/۱۳۵۸ بسمه تعالی شورای محترم انقلاب جمهوری اسلامی ایران در پاسخ نامه شماره ۵۲۹/د مورخ ۴/۱۰/۵۸ شورای انقلاب معروض میدارد: نتیجه رسمی همه پرسسی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که در تاریخ ۱۱ و ۱۲ آذر ماه ۱۳۵۸ انجام گرفت بدین شرح میباشد: تعداد کل آراء مأخوذه ۹۵۶/۷۵۸/۱۵ تعداد آراء مثبت ۳۲۹/۶۸۰/۱۵ تعداد آراء منفی ۵۱۶/۷۸ تعداد آراء باطل شده خارج از کشور ۱۱۱ سرپرست وزارت کشور

لینک: [http://www.dadkhahi.net/law/Ghavanin/Ghanoon\\_Asasi/Ghanoon\\_Asasi.htm](http://www.dadkhahi.net/law/Ghavanin/Ghanoon_Asasi/Ghanoon_Asasi.htm)

### آئین دادرسی دیوان عدالت اداری

آئین دادرسی دیوان عدالت اداری بوسیله هیات عمومی دیوان عدالت اداری در ۵۱ ماده تدوین و تنظیم گردیده است. به استناد ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری ضمن تائید و تصویب آن، مراتب در روزنامه رسمی کشور منتشر و سپس مورد عمل قرار می گیرد. تبصره ماده ۲- در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون علاوه بر جهات مذکور در این ماده رعایت موارد زیر نیز ضروری است:

الف) مشخص نمودن مصوبه‌ایکه تقاضای ابطال آن شده است. ب) مشخص نمودن اینکه دلیل درخواست ابطال مغایرت با شرع یا قانون یا خروج از حدود اختیارات است. ج) مشخص نمودن ماده قانونی یا حکم شرعی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۳- هرگاه اقامتگاه شاکی در دادخواست معلوم نباشد و یا مورد شناسایی قرار نگردد و یا شاکی شناخته نشود، مدیر دفتر و یا جانشین او قرارداد دادخواست را صادر می کند. ماده ۴- شاکی باید رونوشت یا تصویر خوانای مصدق مدارک خود را به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه پیوست دادخواست نماید. مطابقت رونوشت یا تصویر مدارک با اصل آنها باید به تصدیق یکی از مراجع مذکور در ذیل ماده یک برسد. چنانچه اسناد به زبان فارسی نباشد، باید ترجمه آنها به گواهی مترجم رسمی یا مامورین کنسولی جمهوری اسلامی ایران رسیده و به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه ضمیمه شود. ماده ۵- هرگاه دادخواست توسط وکیل یا نماینده قانونی یا ولی یا وصی یا قیم یا مدیرعامل شرکت داده شده باشد باید رونوشت یا تصویر سند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد. تبصره - دادخواست و ضمائم آن و همچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست باید به وسیله پست سفارشی به نشانی دبیرخانه دیوان ارسال و یا توسط شاکی درقبال اخذ رسید به دبیرخانه دیوان تسلیم گردد. ماده ۶- طرفین می توانند برای طرح شکایت در دیوان و یا دفاع از شکایتی علیه آنان به دیوان

تسلیم شده شخصاً<sup>۱۱</sup> اقدام و وکیل از طرف خود تعیین و معرفی نمایند. تبصره - واحدهای مذکور در بند الف ماده (۱۱) قانون دیوان عدالت اداری می‌توانند جهت پاسخگویی یا اداء توضیح در خصوص شکایاتی که علیه آنان در دیوان طرح می‌شود نماینده معرفی نمایند. ماده ۷- شرایط و کالت در دیوان به شرح زیر است: الف: وکیل بایستی از بین وکلای رسمی دادگستری و یادارای وکالتنامه رسمی باشد. ب- چنانچه وکیل از وکلای رسمی دادگستری باشد، امضاء یا اثر انگشت موکل در ذیل وکالتنامه باید به گواهی یکی از مراجع مندرج در ذیل ماده یک برسد. پ- چنانچه وکالتنامه در خارج از کشور تنظیم شده باشد، امضاء یا اثر انگشت موکل باید به گواهی مامورین کنسولی برسد. ت- تصریح به وکالت در دیوان یا مراجع قضایی در وکالتنامه. ماده ۸- در امور زیر اختیارات وکیل باید در وکالتنامه تصریح شود: الف: وکالت در طرح شکایت در دیوان عدالت اداری یا پیگیری آن. ب- وکالت در استرداد شکایت یا انصراف از شکایت. پ- وکالت برای درخواست تجدیدنظر از رای دیوان در مواردی که قابل تجدیدنظر است. ماده ۹- دادخواست وارده در دفتر ثبت دادخواست کل دیوان و نیز در دفتر ویژه ای (رپر توار کل) بر اساس حرف اول نام خانوادگی شاکیان ثبت می‌گردد و سپس از طرف رییس کل یا معاون دیوان که به او تفویض اختیار شده به یکی از شعب دیوان ارجاع می‌شود. تبصره: دبیرخانه مکلف است قبل از آنکه پرونده جهت ارجاع به نظریس کل دیوان برسد با مراجعه به دفتر رپر توار کل چنانچه سابقه ای حاکی از طرح قبلی شکایت از طرف شاکی و یا از مشتکی عنه وجود داشته باشد مشخصات آن را در ذیل دادخواست ذکر نماید. ماده ۱۰- پس از وصول و ثبت دادخواست در صورت ملا-حظه عدم رعایت هریک از موارد مقرر در این آیین نامه مدیر دفتر مکلف است ظرف دو روز موارد نقص را کتبا<sup>۱۲</sup> به شاکی اطلاع دهد، در صورتی که شاکی ظرف پنج روز از تاریخ ابلاغ اخطاریه با رعایت مسافت قانونی نسبت به رفع نقص اقدام نکند از طرف مدیر دفتر قرار رد دادخواست صادر و به شاکی ابلاغ می‌شود و شاکی می‌تواند تجدید دادخواست نماید.

تبصره ماده ۱۰- در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون اخطار رفع نقص توسط مدیر دفتر هیئت عمومی انجام می‌شود و در صورت صدور قرار رد در این مورد قرار مزبور ظرف ده روز پس از ابلاغ قابل اعتراض نزد رئیس کل دیوان یا معاون وی می‌باشد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۱۱- در صورت تکمیل دادخواست مدیر شعبه مکلف است ظرف دو روز یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را برای ابلاغ به طرف شکایت ارسال دارد تا با رعایت مسافت بر طبق آیین داری مدنی ظرف ده روز پاسخ خود را اعلام نماید. طرف شکایت باید به پاسخ کتبی خود تصویر یا رونوشت مصدق کلیه مدارک مورد استناد را نیز ضمیمه کند. با انقضای مدت مزبور مدیر دفتر باید پرونده را به ضمیمه گزارش خود مبنی بر کامل بودن دادخواست و ضمائم و نتیجه ابلاغ به طرف شکایت و وصول یا عدم وصول پاسخ طرف شکایت به نوبت به نظر رییس شعبه دیوان برساند. تبصره - رییس شعبه دیوان می‌تواند در مواردی که ضروری تشخیص دهد به پرونده خارج از نوبت رسیدگی نماید. ماده ۱۲- در مواردی که در اجرای تبصره یک ماده یک اصلاحی قانون مشاور تعیین می‌شود، قبل از اتخاذ تصمیم شعبه مشاور مکلف است پرونده را دقیقاً<sup>۱۳</sup> مطالعه و نظر کتبی خود را به شعبه مستدلاً<sup>۱۴</sup> اعلام نماید. ماده ۱۳- هرگاه شاکی ضمن طرح شکایت مدعی گردد که اجرای تصمیمات و یا اقدامات مراجع مصرح در ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری موجب ورود خساراتی خواهد شد که جبران آن در آتیه متعسر است می‌تواند دستور موقت مبنی بر توقف عملیات و اقدامات را تا تعیین تکلیف قطعی بنماید. تبصره ۱- تقاضای صدور دستور موقت باید ضمن طرح دعوی اصلی در دادخواست جداگانه پس از تقدیم دادخواست نسبت به اصل ادعا در صورتی مسموع است که موجب آن بعداً<sup>۱۵</sup> حادث شده باشد. تبصره ۲- در صورت تقاضای دستور موقت مدیر دفتر شعبه مربوطه مکلف است بلافاصله پرونده را به ضمیمه گزارش لازم به نظر رییس شعبه برساند. ماده ۱۴- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می‌کند و در صورت اتخاذ تصمیم به رد درخواست، موضوع قابل طرح و رسیدگی مجدد نخواهد بود مگر آنکه امر حادثی

ضرورت رسیدگی مجدد را ایجاب نماید. قبول یار دستور موقت قابل تجدیدنظر نیست. ماده ۱۵- در صورتی که از ناحیه شاکی دلائل و مدارک لازم در جهت احراز ضرورت امر ارایه شده باشد و موضوع عملیات خاتمه نیافته باشد، شعبه پس از بررسی تقاضا و دلائل و مدارک مربوطه دستور موقت صادر می نماید.

تبصره ماده ۱۵- استنکاف از اجرای دستور موقت از سوی شعبه صادرکننده به رئیس دیوان گزارش داده میشود و رئیس دیوان پس از احراز تخلف بر طبق ماده ۲۱ اقدام خواهد نمود. ماده ۱۶- دستور موقت تاثیری در اصل دعوی ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یار دادخواست اصلی یا قرار عدم صلاحیت و قطعیت آن بلا اثر می گردد. ماده ۱۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رای مقتضی صادر نماید. ماده ۱۸- تصمیم شعبه بدوی دیوان مبنی بر قبول دستور موقت یار د آن به صورت دادنامه می شود، مدیر دفتر مکلف است آنرا برای ابلاغ و اجرا به مرجع طرف شکایت ارسال نماید. ماده ۱۹- در اجرای تبصره های ۱ و ۳ الحاقی به ماده ۱۸ قانون دیوان عدالت اداری منحصراً<sup>۱۱</sup> به اعتراضاتی رسیدگی می شود که پس از تاریخ اجرای این قانون و ظرف مهلت دو ماه از تاریخ ابلاغ رای معترض عنه واصل شده باشد. آراء قطعیت یافته دیوان که از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون بیش از دو ماه از تاریخ ابلاغ آن گذشته باشد از شمول تبصره خارج است.

ماده ۲۰- در موارد زیر قرار رد شکایت صادر می شود. الف: در صورتی که شاکی برای طرح شکایت اهلیت قانونی نداشته و یا سمت او در طرح شکایت مجرز نباشد. ب: وقتی شکایت متوجه مشتکی عنه نباشد. پ: هرگاه کسی به عنوان نمایندگی طرح شکایت کرده از قبیل وکالت یا ولایت یا قیمومت و سمت او مجرز نباشد. ت: وقتی که شکایت طرح شده بین همان اشخاص یا اشخاصی که طرفین شکایت قائم مقام آنها هستند رسیدگی و نسبت به آن حکم قطعی صادر شده باشد.

تبصره ماده ۲۰- در صورتیکه در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون بدلیل الغاء یا اصلاح مصوبه مورد شکایت از سوی مقام یا مرجع صادرکننده یا صدور رأی قبلی از سوی هیئت عمومی در مورد آن یا استرداد دادخواست و امثال آن موضوع رسیدگی منتفی باشد، مدیر دفتر موضوع را به رئیس یا معاون دیوان منعکس می کند و با احراز موارد فوق از سوی رئیس یا معاون دیوان قرار رد دادخواست صادر خواهد شد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری » در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۲۱- در مواردی که دیوان تشخیص دهد که رسیدگی به شکایات در صلاحیت دیوان نیست با صدور قرار عدم صلاحیت و قطعیت آن پرونده رابه مرجع صالح ارسال می دارد. ماده ۲۲- موارد دادرسی در دیوان همان است که در آیین دادرسی مدنی مقرر است و حسب مورد پرونده جهت تعیین تکلیف به نظر رئیس کل دیوان می رسد. ماده ۲۳- شعبه دیوان می تواند در صورت لزوم میتواند پرونده ها و سوابق و اسنادی را که در واحدهای دولتی و موسسات وابسته و شهرداریهاست مطالبه کرده و ملاحظه نماید. واحدی که پرونده یا سند نزد اوست مکلف است در مدت مقرر پرونده یا سوابق یا سند مورد مطالبه را ارسال نماید، مگر اینکه ارسال یا ابراز پرونده یا سند منافی با مصالح سیاسی کشور یا انتظامات عمومی باشد که در این صورت باید پاسخ لازم یا توضیح کافی به شعبه دیوان بدهد و چنانچه شعبه دیوان بالحاظ توضیح مزبور ارسال و یا ابراز سند یا پرونده را لازم دانست اسناد یا پرونده مورد مطالبه را ارائه نماید والا کسی که مسئولیت عدم ارسال یا ابراز سند یا پرونده متوجه اوست به حکم شعبه دیوان به انفصال موقت از خدمات دولتی و نهادهای انقلابی تا یکسال محکوم می شود. همین مجازات مقرر است برای موردی که شعبه دیوان احتیاج به اخذ توضیح از نماینده واحدهای مذکور در بند الف ماده ۱۱ قانون دیوان دارد و مسئول مربوط از تعیین نماینده خودداری کند یا نماینده تعیین شده از حضور در دیوان و اداء توضیحات مورد نیاز استنکاف نماید. ماده ۲۴- در مواردی که عزل یا استعفای وکیل یا فوت یا ممنوعیت او از وکالت به دیوان اعلام شود، رسیدگی دیوان به تاخیر

نخواهد افتاد و اگر توضیحی لازم باشد موکل می تواند شخصا<sup>۲۵</sup> برای اداء توضیح حاضر شود و یا وکیل دیگری معرفی نماید. ماده ۲۵- دیوان می تواند هرگونه تحقیقی را که برای رسیدگی به شکایت و صدور حکم ضروری است به عمل آورده و یا آن را از هر یک از مراجع قضایی یا واحدهای ذیربط تقاضا نماید و مراجع مزبور مکلف به انجام آن در مهلت مقرر می باشند. ماده ۲۶- موضوع شکایت و خواسته باید منجز و بدون ابهام باشد و در صورت وجود ابهام شاکی مکلف است ظرف پنج روز از تاریخ اخطاریه دیوان با رعایت مسافت قانونی نسبت به رفع ابهام اقدام نماید و الا دادخواست در قسمتی که مبهم است و یا منجز نیست از طرف دیوان رد میشود و سپس شاکی می تواند پس از رفع ابهام تجدید دادخواست نماید. ماده ۲۷- شکایت متعدد را که منشأ و مبنای آنها مختلف است نمی توان به موجب یک دادخواست اقامه کرد مگر آنکه دیوان بتواند به تمام آنها ضمن یک دادرسی رسیدگی نماید و همچنین اشخاص متعددی می توانند شکایت خود را که موضوع و منشأ و مبنای مختلف دارد به موجب یک دادخواست اقامه نمایند. در صورت عدم رعایت این ماده دادخواست از طرف دیوان رد می شود. ماده ۲۸- کلیه شکایات مطروحه در شعبه دیوان که موضوعاً<sup>۲۹</sup> واحدی مرتبط باشد به دستور رئیس کل دیوان جهت رسیدگی به شعبه ای که از لحاظ تاریخ ارجاع مقدم است ارجاع می شود. ماده ۲۹- در صورتی که شاکی یا مشتکی عنه فوت یا محجور شود دادرسی تا تعیین و معرفی قایم مقام قانونی او متوقف می شود، مگر پرونده معد برای صدور رای باشد. ماده ۳۰- شاکی می تواند دادخواست خود را در مرحله بدوی قبل از وصول پاسخ طرف شکایت یا انقضای مهلت آن مسترد دارد که در این صورت قرار ابطال دادخواست صادر می شود و شاکی می تواند یک مرتبه دیگر دادخواست خود را تجدید نماید. ماده ۳۱- شاکی می تواند قبل از اعلام پایان رسیدگی دیوان در مرحله بدوی و تجدید نظر از شکایت خود به طور کلی صرف نظر نماید که در این صورت قرار اقساط شکایت صادر می شود و دیگر شکایت قابل تجدید نیست. ماده ۳۲- هرگاه رسیدگی دیوان منوط به ثبوت امری در مرجع صلاحیتدار دیگری است رسیدگی دیوان تا اعلام نتیجه قطعی رسیدگی از طرف مرجع مزبور متوقف و مراتب به طرفین ابلاغ می شود. ذینفع باید ظرف یکماه از تاریخ ابلاغ اخطاریه دیوان به مرجع صلاحیتدار مراجعه و گواهی دفتر مرجع مزبور را مبنی بر طرح موضوع به دیوان تسلیم نماید و الا در مورد شاکی قرار ابطال دادخواست صادر و در مورد مشتکی عنه ادعای وی در آن قسمت بلا اثر تلقی خواهد شد. ماده ۳۳- در صورت حدوث اختلاف در صلاحیت دیوان اداری و محاکم دادگستری، حل اختلاف با دیوان عالی کشور است. ماده ۳۴- رئیس یا دادرس علی البدل شعبه بدوی دیوان باید پس از انجام رسیدگی و تکمیل تحقیقات و انجام مشاوره و ملاحظه نظر مشاور در مواردی که مشاور تعیین شده است، ختم دادرسی را اعلام و ظرف یک هفته به صدور حکم مبادرت نماید. ماده ۳۵- رای دیوان در دفتر مخصوص ثبت و رونوشت آن ظرف سه روز به تعداد طرف شکایت به اضافه دو نسخه تهیه و ارسال می شود. ماده ۳۶- دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد: الف: تاریخ و شماره دادنامه و شماره پرونده. ب: مرجع صادر کننده رای. پ: نام و نام خانوادگی و محل اقامت طرفین شکایت و نماینده قانونی آنها. ت: خواسته. ث: نام رئیس یا علی البدل و مشاور در مواردی که مشاور تعیین شده باشد و تصریح به انجام مشاوره. ج: شرح شکایت و دفاع طرف و خلاصه اقدامات انجام شده. چ: رای دیوان. ح: امضاء رئیس شعبه و مهر شعبه. تبصره - دادن رونوشت از اوراق پرونده منوط به اجازه رئیس شعبه می باشد. ماده ۳۷- مدیر دفتر شعبه مربوطه باید ظرف سه روز پس از آنکه دادنامه به امضاء رسید، نسبت به ابلاغ آن و تسلیم یک نسخه رونوشت گواهی شده آن به طرفین اقدام نماید. ابلاغ اوراق و احکام و تصمیمات دیوان به وسیله مامورین ابلاغ و اجراء دادگستری با ضوابط آیین دادرسی مدنی می باشد. ماده ۳۸- هرگاه در مفاد رای دیوان ابهام و اجمالی باشد یا در تحریر آنها اشتباه یا سهو قلم پیش آمده باشد دیوان می تواند در اساساً<sup>۳۹</sup> یا به درخواست ذینفع از رای رفع اجمال و ابهام کرده یا آنرا تصحیح نماید. تصمیم دیوان در این مورد به طرفین ابلاغ می شود و اعطای رونوشت دادنامه بدون انضمام تصمیم اصلاحی دیوان ممنوع است. ماده ۳۹- آراء شعب بدوی دیوان به درخواست یکی از طرفین و یا قائم مقام یا وکیل و یا نماینده قانونی آنان قابل تجدید نظر میباشد. مهلت و مرجع تجدید نظر در پایان رای قید میگردد. ماده ۴۰- مهلت درخواست تجدید نظر برای اشخاص مقیم

ایران بیست روز و برای اشخاص خارج از کشور دو ماه از تاریخ ابلاغ رای است. چنانچه دادخواست تجدیدنظر خارج از مهلت قانونی داده شود، شعب تجدیدنظر قرار رد آنرا صادر می کند. ماده ۴۱- دادخواست تجدیدنظر باید به زبان فارسی و باخط خواناروی اوراق چاپی مخصوص نوشته و معادل بیست هزار ریال تمبر قانونی به آن الصاق و باطلال شود و حاوی نکات زیر باشد: الف: مشخصات طرفین شکایت و اقامتگاه آنان. ب: مشخصات رای مورد تقاضای تجدیدنظر و تاریخ ابلاغ آن. پ: ذکر کلیه اعتراضات نسبت به رای شعبه بدوی. ت: تصویر یا رونوشت مصدق مدارک مورد استناد و رای مورد اعتراض. ماده ۴۲- دادخواست تجدیدنظر به دبیرخانه دیوان داده می شود. دفاتر شعب بدوی و تجدیدنظر نیز در صورت وصول دادخواست تجدیدنظر آن را ثبت و باید به دبیرخانه ارسال دارند. دبیرخانه مکلف است ظرف دو روز از تاریخ ثبت به نظر رئیس کل دیوان برساند تا به یکی از شعب تجدیدنظر ارجاع شود. ملاک احتساب در مهلت، تاریخ اولین ثبت در مراجع مزبور یا تحویل به پست (پست سفارشی) می باشد. ماده ۴۳- اگر مشخصات تجدیدنظرخواه در دادخواست معین نشده باشد یا محل اقامت او معلوم نباشد دادخواست بلااثر می ماند و پس از انقضای مدت تجدیدنظر خواهی توسط مدیر دفتر رد خواهد شد مگر اینکه قبل از انقضای مهلت مقرر دادخواست خود را تکمیل یا تجدید نماید. ماده ۴۴- هرگاه دادخواست تجدیدنظر از جهت نکات و شرایط مقرر در این آیین نامه ناقص و یا فاقد سند مثبت دادخواست دهنده باشد مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر ظرف دو روز از تاریخ ثبت دادخواست موارد نقص را کتبا "به متقاضی تجدیدنظر اطلاع می دهد تا ظرف ۵ روز از تاریخ ابلاغ اخطار رفع نقص با رعایت مسافت بر طبق آیین دادرسی مدنی نسبت به رفع نقایص اقدام کند. در صورت عدم رفع نقص در مهلت قانونی دادخواست از طرف مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر رد خواهد شد. ماده ۴۵- در صورت تکمیل پرونده مدیر دفتر مکلف است پرونده تجدید نظر را به ضمیمه پرونده بدوی به نوبت به نظر شعبه برساند. چنانچه شعبه برای اتخاذ تصمیم انجام تحقیقات یا اخذ توضیحاتی از طرفین یا ملاحظه اسناد و مدارکی را لازم بداند طبق مقررات اقدام می کند. ماده ۴۶- شعبه تجدیدنظر مرکب از یک رئیس و دو مستشار است که با حضور دونفر رسمیت می یابد و رایی که به اتفاق صادر می شود قطعی است. در صورت عدم حصول اتفاق آراء، مستشار دیگری به انتخاب رئیس کل دیوان در رسیدگی و صدور رای شرکت می کند و رای اکثریت قطعی است. ماده ۴۷- شعبه تجدیدنظر پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات با اعلام ختم رسیدگی ظرف یک هفته رای بدوی را در صورتی که مطابق قانون تشخیص دهد تایید و الا بافسخ آن رای مقتضی صادر می نماید. ماده ۴۸- رای شعبه تجدیدنظر ظرف یک هفته از تاریخ صدور باید پاک نویس شود و دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد: الف: شماره و تاریخ دادنامه و کلاس تجدیدنظر. ب: مشخصات شعبه تجدیدنظر: پ: مشخصات کامل طرفین. ت: موضوع اعتراض. ث: گردش کار حاوی مفاد دادخواست بدوی و مدافعات طرف شکایت و خلاصه رای بدوی و موارد اعتراض و پاسخ آن. ج: متن رای تجدیدنظر. دادنامه پس از امضاء اعضاء صادر کننده رای قطعی و مهر شعبه تجدیدنظر به طرفین ابلاغ می شود. ماده ۴۹- واحدها و مراجع دولتی مذکور در ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری مکلفند احکام دیوان را در آن قسمت که مربوط به واحدهای مذکور است بلافاصله پس از ابلاغ دادنامه به مورد اجراء گذارند. در صورت استنکاف مرتکب با حکم رئیس کل دیوان به انفصال از خدمت دولتی و قانونی به مدت یک تا پنج سال محکوم می شوند.

تبصره ۱ ماده ۴۹- شعب دیوان پس از قطعیت حکم آنرا به طرفین ابلاغ می نمایند و در صورتیکه محکوم له استنکاف محکوم علیه را به شعبه گزارش نماید و یا محکوم علیه معاذیری را در خصوص اجرای حکم مطرح کند که با صدور حکم اصلاحی و رفع ابهام از سوی شعبه مشکل حل نشود موضوع به رئیس یا معاون دیوان اعلام می کند. تبصره ۲ ماده ۴۹- اجرای حکم توسط رئیس یا معاون دیوان بر حسب مورد می تواند به یکی از طریق زیر انجام شود: ۱- احضار و ابلاغ مجدد حکم و اخذ تعهد بر اجرای آن. ۲- دعوت از طرفین دعوی و اقدام به حل مشکل اجرائی از طریق ایجاد مصالح بین طرفین به نحو مقتضی یا اخذ تعهد از محکوم علیه نسبت به جلب رضایت محکوم له در مدت معین. تبصره ۳ ماده ۴۹- در صورت اجراء نشدن حکم از طریق تبصره ۲ فرد مستنکف

احضار و حکم صادره و مفاد ماده ۲۱ کتباً به‌وی تفهیم می‌شود و در صورت عدم تمکین وی نسبت به اجرای دادنامه رئیس دیوان مکلف است ظرف یکماه بر اساس ماده ۲۱ قانون دیوان حکم به انفصال وی صادر نماید این حکم قطعی است و پس از صدور کتباً به فرد مستنکف و مقام بالاتر وی ابلاغ می‌شود. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۵۰ - درمورد تخلفات موضوع ماده ۲۳ این آیین نامه شعبه دیوان پس از رسیدگی حکم مقتضی صادر می‌نماید. حکم شعبه دیوان درمورد انفصال پس از ابلاغ به واحد مربوط باید بلافاصله به مورد اجراء گذاشته شود. ماده ۵۱- این آیین نامه که در ۵۱ ماده و ۷ تبصره در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری تنظیم و پیشنهاد شده و به تصویب رئیس قوه قضائیه رسیده است جایگزین آیین دادرسی دیوان مصوب ۱۳۶۲ و اصلاحات و الحاقات مربوط به آن می‌شود و از تاریخ اجرای این آیین نامه مقررات مذکور ملغی است.

ماده ۵۲- در موارد اعلام اشتباه بین در مورد آراء قطعی شعب دیوان عدالت اداری از سوی رئیس قوه قضائیه، پرونده به هیأت عمومی ارسال می‌شود و هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی در صورتیکه اعلام اشتباه را وارد تشخیص دهد دادنامه را نقض و پرونده جهت رسیدگی به شعبه همعرض دیوان ارجاع می‌شود. ماده ۵۳- آراء هیأت عمومی برای شعب دیوان و کلیه مراجع قضائی و اداری ذیربط لازم‌الاتباع است و جز بموجب قانون یا رأی دیگر هیأت عمومی قابل تغییر نیست و در صورتیکه رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان یا بیست نفر از قضات دیوان یکی از آراء و هیأت عمومی را مغایر با قانون تشخیص دهند می‌توانند درخواست طرح مجدد مسئله را در هیأت عمومی مطرح کنند در اینصورت هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی دلایل ابراز شده در جهت رد تقاضا و رأی بر ابقاء دادنامه مورد اعتراض یا وارد دانستن ایراد و نقض کامل دادنامه یا صدور دادنامه اصلاحی یا تکمیلی تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند نمود. ملاک در اتخاذ تصمیم رأی اکثریت است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی

\*سند:

[hi.net/law/Ghavanin/Ghavaninn\\_Madani/Gha\\_aeen\\_dadrasi\\_20.Divane\\_edalat\\_edari.htm](http://hi.net/law/Ghavanin/Ghavaninn_Madani/Gha_aeen_dadrasi_20.Divane_edalat_edari.htm)

## عدالت اجتماعی و ضرورت بسط و گسترش آن از دیدگاه قانون اساسی

تدوین: مهدی یاراحمدی خراسانی

عدالت اجتماعی و به تبع آن عدالت اقتصادی از اهمیت انکار ناپذیری در جامعه برخوردار است. از این روی از سوی همه اندیشمندان و متفکران آزاد اندیش بالاخص اندیشمندان اسلامی به آن اهتمام جدی گردیده است. قانون اساسی نیز در این زمینه اصول مختلفی دارد و زمینه سازی آن را از وظایف دولت اسلامی دانسته است. زیرا همانطور که در مقدمه قانون اساسی آمده است، کل اقتصاد وسیله فرض شده است و نه هدف. وسیله ای که هدفی فراتر از خود را دنبال می‌کند. پس، از وسیله انتظاری جز کارآیی بهتر در راه وصول به هدف نمی‌توان داشت. به هر روی فراهم نمودن زمینه مناسب برای ظهور و بروز خلاقیت های انسانی در جامعه، جز با استقرار قسط و عدل در جامعه برای تأمین امکانات و شرایط مساوی و مناسب، و رفع نیازهای ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی آحاد جامعه - که بر عهده حکومت اسلامی است - میسر نیست.

در قانون اساسی، اصول مختلفی به موضوع عدل و قسط (عدالت اجتماعی) در جامعه پرداخته اند که به شرح زیر می‌باشد:

الف - فصل اول: « اصول کلی »

- اصل دوم: این اصل در بندهای؛ چهارم، ششم، نهم و دوازدهم

جمهوری اسلامی را نظامی معرفی می کند بر پایه ایمان به:

- عدل خدا در خلقت و تشریح

- کرامت و ارزش والای انسانی و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا، از راه نفی هرگونه ستمگری، ستمکشی، سلطه گری و

سلطه پذیری، « قسط و عدل » و (... قسمت ج از بند ششم)

- اصل سوم: دولت جمهوری اسلامی را موظف می کند که برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای

اموری از جمله امور ذیل به کار برد:

- رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی ( بند نهم )

- پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی ( بند دوازدهم )

ب - فصل سوم: « حقوق ملت »

- اصل ۲۹ چنین مقرر می دارد؛ برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری و ... به صورت بیمه، حقی

ست همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت های مردم، خدمات

و حمایت های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند.

ج - فصل چهارم: « اقتصاد و امور مالی »

- اصل ۴۳: برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآورده کردن نیازهای انسان در جریان رشد

با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می شود:

- تأمین نیازهای اساسی ... برای همه ( بند اول )

- تأمین شرایط و امکانات کار به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن

وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند، ولی وسایل کار ندارند ( بند دوم )

- اصل ۴۸: در بهره برداری از منابع طبیعی ... و توزیع فعالیت های اقتصادی میان استان ها و مناطق مختلف کشور، باید « تبعیض

در کار نباشد »

د - فصل پنجم: « حق حاکمیت ملت و قوای ناشی از آن »

در اصل ۶۱ که اعمال قوه قضائیه را برمی شمرد، « گسترش و اجرای عدالت » را گوشزد می کند.

ه - فصل ششم: « قوه مقننه »

در اصل ۹۱ از خصوصیات فقهای شورای نگهبان، عادل بودن را در کنار آگاهی از مقتضیات زمان و مسائل روز بر می شمارد.

و - فصل هفتم: « که مربوط به شوراها است »

در اصل ۱۰۱ یکی از اهداف تشکیل شورای عالی استانها را، « جلوگیری از تبعیض » می داند و نیز در اصل ۱۰۴ فصل مذکور،

یکی از اهداف تشکیل شوراها در واحدهای تولیدی و ادارات را، « تأمین قسط اسلامی » قلمداد می کند.

ز - فصل هشتم: « رهبر یا شورای رهبری »

اصل ۱۰۹ یکی از شرایط و صفات رهبر - که رکن عالی نظام اسلامی محسوب می شود - را در بند دوم، « عدالت و تقوای لازم

» برای رهبری امت اسلام عنوان می کند. به همین صورت، در فصل نهم - در خصوص قوه مجریه - در اصل ۱۲۱ که سوگند نامه

رئیس جمهور ذکر می شود در متن سوگندنامه رئیس جمهور قسم یاد می کند که خود را وقف خدمت به مردم، اعتدال کشور و



در گسترش عدالت بکند .

ط - فصل دهم : « که در زمینه سیاست خارجی است »

اصل ۱۵۴ آرمان خود را سعادت بشری دانسته و استقلال ، آزادی و « حکومت حق و عدل » را حق همه مردم جهان برشمرده است . همچنین ، حمایت جمهوری اسلامی را از مبارزات حق طلبانه مستضعفان عالم اعلام میدارد .

ی - فصل یازدهم : « که مربوط به قوه قضائیه است »

علاوه بر آنکه بر اساس اصول ۱۵۷ و ۱۶۲ از شرایط رئیس این قوه و دادستان کل کشور ، « مجتهد عادل بودن » است اصل ۱۵۶ ، وظیفه « گسترش عدل » آزادیهای مشروع و احیای حقوق عامه را بر عهده این قوه می گذارد .

بنابراین ملاحظه می شود که در ۹ فصل از ۱۴ فصل قانون اساسی و در قالب ۱۵ اصل ، به صراحت به موضوع عدالت اجتماعی ، لزوم استقرار و گسترش آن در جامعه ، و لزوم وجود آن در حاکمان اصلی نظام اشاره شده است . و از این بابت به نظر نمی رسد که نقصی در قانون اساسی وجود داشته باشد اگر چه در اجرا با مشاهده توزیع ناعادلانه در آمد و ثروت ، وجود فقرا و ثروتمندان ، فاصله طبقاتی غیر معقول در جامعه و وجود شکاف ها و عدم تعادل های اقتصادی در بخش های مختلف ، شاید بتوان گفت که این اصول در جامعه عملاً پیاده نشده یا - در تعبیر مسامحه ای - وجود عوامل و عللی باعث شده اند که با وجود خواست مسئولان نظام ، قانون اساسی و مردم ، استقرار عدالت اجتماعی در جامعه به طور کامل تحقق نیابد .

### شرحی بر حقوق و دستمزد در قانون کار

شرحی بر حقوق و دستمزد در قانون کار

آرمین خوشوقتی

برابر مفاد قانون مدنی جمهوری اسلامی ، ماه شمسی ۳۰ روز است، لذا در قانون کار ، مزد و مزایای متعلقه به کارگر بر مبنای ۳۰ روز محاسبه میگردد. البته پرداخت مزد و مزایای متعلقه ، در ماههای ۳۱ روزه تقسیم بر ۳۰ شده و در عدد ۳۱ ضرب میگردد و طبیعتاً در ماههای ۲۹ روزه نیز بر عدد ۳۰ تقسیم شده و در ۲۹ ضرب میگردد . یعنی تعیین حقوق و دستمزد بر مبنای ماه ۳۰ روزه ، و پرداخت آن بر مبنای تعداد روزهای ماه انجام میگردد. به این معنی که وقتی از سوی شورای عالی کار ، حداقل مزد کارگران اعلام میگردد ، این مبلغ بر مبنای ماه شمسی ( ۳۰ روزه ) اعلام شده ، ولی هنگام پرداخت آن بایستی به تناسب تعداد روزهای ماه مورد نظر محاسبه گردد.

از آنجائیکه برابر قانون ، هر کارگر بایستی در طول یک هفته ، مدت ۴۴ ساعت به کار اشتغال داشته باشد، لذا چنانچه ۴۴ ساعت را بر ۶ روز کاری ( بغیر از روز جمعه ) تقسیم نمایم نتیجه میگیریم که از هر کارگر انتظار میرود در طول یک روز ۳۳/۷ ( یا بعبارت دیگر هفت ساعت و بیست دقیقه ) به کار اشتغال داشته باشد.

لازم به ذکر است که چون در قانون محدودیتی برای چگونگی توزیع این ۴۴ ساعت ذکر نشده است ، لذا کارفرما میتواند ۴۴ ساعت را در طول یک هفته توزیع نماید ( مثلاً ۴ ساعت را به روز پنجشنبه و بقیه را در سایر ایام هفته توزیع نماید ) مشروط به اینکه اولاً- ساعات اشتغال به کار در هر روز از ۸ ساعت تجاوز ننماید و ثانياً ساعت شروع و خاتمه کار روزانه بین ۶ تا ۲۲ تعیین شده باشد.

این توضیح لازم است که با توجه به حقی که قانون برای کارگران مشمول قانون کار در خصوص تعطیلی روز جمعه ( با دریافت مزد ) قائل شده ، کارفرما موظف است در پایان هر هفته کاری ( پس از ۶ روز کار ) مزد یک روز جمعه را به کارگر پرداخت نماید . لذا برای اینکه بدانیم از یک کارگر انتظار میرود در طول یکماه شمسی ( سی روزه ) چه مقدار به کار اشتغال داشته باشد ،

میتوانیم عدد ۳۳/۷ را در عدد ۳۰ ضرب نمائیم ، عدد حاصله ۲۲۰ ساعت است.

لذا وقتی شوازیعالی کار اعلام میدارد که میزان حداقل مزد کارگران در سال  $X$  مبلغ  $A$  ریال است ، این مبلغ برای اشتغال یک کارگر به مدت ۲۲۰ ساعت در ماه ( که بطور استاندارد ۳۳/۲۹ ساعت یا ۲۹ ساعت و بیست دقیقه آن بابت جمعه هاست ) به کارگر تعلق میگیرد.

قطعا در طول مدت کار لازم میشود که کارگری بیشتر از مدت هفت ساعت و بیست دقیقه در روز کار کند. در اینصورت لازم است اولاً- موافقت کارگر جلب شده و ثانيا میزان ساعات اضافه کاری در هر روز از ۴ ساعت نیز تجاوز ننماید ( مگر در موارد استثناء و با اخذ مجوز اداره کار مربوطه ).

برای محاسبه مزد هر ساعت اضافه کاری ، لازم است مزد ثابت را بر عدد ۲۲۰ تقسیم نموده و در عدد ۴/۱ ضرب نمائیم ، چرا که برابر قانون ، مزد هر ساعت کار اضافه ارجاعی به کارگر ، ۴۰٪ بیشتر از مزد ساعات کار عادی است.

لازم به ذکر است که برای محاسبه ساعات غیبت یا تاخیر کارگران ، در قانون تکلیفی تعیین نشده است و نمیتوان بیشتر از ساعات غیبت یا کسر کار کارگران را از حقوق ماهیانه ایشان برداشت نمود ، مگر در مورد کارگاههایی که دارای کمیته انضباطی هستند و در این خصوص دارای مقررات خاصی باشند.

<http://www.mgtsolution.com/olib/۴۴۴۰۲۷۸۳۵.aspx>\*

### حقوق مالکیت صنعتی و قراردادهای بین المللی لیسانس

law ...

مفاد ماده ده کنوانسیون پاریس

مهدی هداوند: دکترای حقوق عمومی

چکیده اهمیت و نقش مالکیت فکری و دارائیهای غیر ملموس در صحنه تجارت بین الملل به شدت روبه گسترش است. قرارداد لیسانس نیز به عنوان ابزار انتقال و مبادله مالکیت فکری و دانش فنی در مقایسه با سایر قراردادهای انتقال فناوری، نقشی محوری را به دست آورده است. در این مقاله سعی شده است مفاهیم و تعاریف پایه در حوزه مباحث مالکیت فکری و ظرفیتهای تجاری و صنعتی آن و همچنین انواع مالکیت فکری از جمله اختراع، علائم تجاری، طرحهای صنعتی، اسرار تجاری، نشانه های جغرافیایی و مقابله با رقابت غیر منصفانه با توجه به هنجارهای بین المللی تشریح شود. سپس کارکردها و ویژگیهای قرارداد لیسانس و انواع آن باتوجه به موقعیتی که در مبادلات تجاری و صنعتی دارند، به اختصار توضیح داده خواهد شد. در این خصوص بویژه شروط و موادی که در یک قرارداد لیسانس از سوی صاحبان فناوری بر دریافت کنندگان آن تحمیل می شوند و به شروط محدودکننده و ضد رقابتی معروف هستند، بیان می گردند. مقدمه امروزه دیگر بر هیچیک از فعالان عرصه های کسب و کار و صاحبان صنایع پوشیده نیست که تجارت جهانی بر حول دو محور اصلی فناوری اطلاعات و مالکیت فکری (INTELLECTUAL PROPERTY)=IP حرکت می کند. بهره مندی از ظرفیتهای تجاری و ثروت ساز فناوری اطلاعات و مالکیت فکری در حال

حاضر دغدغه اصلی مدیران و کارآفرینان طراز اول جهانی است. در کشور ما مقوله فناوری اطلاعات تا حدودی مطرح و شناخت مختصری نسبت به آن وجود دارد ولی متأسفانه تاکنون توجه کافی به شناسایی مفاهیم مالکیت فکری و طبعاً استفاده از ظرفیتهای تجاری این شاخه جدید صنعتی و حقوقی، در جهت توسعه فناوری و ارتقای سودآوری در سطح بنگاههای اقتصادی و افزایش صادرات در سطح ملی نشده است. توجه جدی به توسعه و بهره مندی از دارائیهای غیرملموس در قالب حقوق مالکیت فکری، از عوامل اصلی در بهبود ضریب رقابت پذیری و چالاکی در بازارهای بین المللی است. این نوشتار سعی دارد، هرچند به اجمال، برخی از مباحث مالکیت فکری را تشریح کرده و بویژه توجه مدیران صنایع و بنگاههای تجاری و خدماتی را به ظرفیتهای تجاری این رشته و نقش قراردادهای ليسانس در شکوفایی صنایع و اتصال به شبکه تجارت جهانی بازگو کند. به باور نگارنده، شناخت عمیق از کارکردهای قرارداد ليسانس در تجارت، صنعت و خدمات و آشنایی با انواع این قراردادها، می تواند بسیاری از فعالان تجاری و صنعتی را با چشم اندازهای جدیدی مواجه کند و برخی از بن بست های موجود را در امر توسعه صنایع مرتفع سازد. لازم به ذکر است مطالب مندرج در این مقاله صرفاً در حد آشنایی با مفاهیم عمومی بوده و برای آگاهی از احکام و قواعد مربوط بایستی به قوانین ذیربط مراجعه شود. مفاهیم و ابعاد حقوقی و اقتصادی مالکیت فکری ۱ - اهمیت و نقش مالکیت فکری در صحنه بین المللی به تدریج روبه گسترش است. جهانی شدن تجارت بدین معناست که آثار و تراوشات فکری انسان مانند اختراعات، طرحها، علائم و نامهای تجاری، کتابها، موسیقی و فیلم، اکنون در دسترس مردم اقصی نقاط جهان قرار گرفته است. ۲ - به تعبیر دبیرکل سازمان جهانی مالکیت فکری: مالکیت فکری ابزاری قدرتمند برای توسعه اقتصادی و ایجاد ثروت است که هنوز در همه کشورها به خصوص کشورهای در حال توسعه به نحو احسن به کار گرفته نشده است. مالکیت فکری، قدرت خلاقیت و ابتکار مربوط به آثار هنری یا حل مشکلات عملی، محدوده انحصاری هیچ کشور یا قومی نیست، بلکه منبعی از تواناییهای نامحدود است که در اختیار همگان قرار دارد. مالکیت فکری، نیرویی است که می توان از آن جهت پربار کردن زندگی افراد و آینده ملل از لحاظ مادی، فرهنگی و اجتماعی استفاده کرد. ۳ - نظام بین المللی مالکیت فکری با دو معاهده اصلی یعنی معاهده پاریس در سال ۱۸۸۳ جهت حمایت از مالکیت صنعتی و معاهده برن در سال ۱۸۸۶ برای حمایت از آثار ادبی و هنری در اذهان ریشه دواند. این تلاشها با تصویب موافقتنامه تریپس (TRIPS) در سال ۱۹۹۵ به اوج خود رسید. این موافقتنامه هفت نوع از انواع حقوق مالکیت فکری را پوشش می دهد: کپی رایت، علامت تجاری، نشانه های مبدأ جغرافیایی، طرحهای صنعتی، مدارهای کامل، اطلاعات محرمانه و حق اختراع. در عین حال معاهدات و اسناد قابل توجه دیگری نیز در این زمینه به مرور به تصویب رسیده اند که همگی نظام جامع حقوق مالکیت فکری را در سطح بین الملل تشکیل می دهند. ۴ - سازمان جهانی مالکیت فکری، سازمانی بین المللی است که هدف اصلی آن، تضمین حمایت از حقوق پدیدآورندگان و مالکان حقوق مالکیت صنعتی در سراسر جهان و همچنین شناسایی و قدردانی از مخترعان و نویسندگان به دلیل قوه ابتکار آنهاست. این حمایت بین المللی برای خلاقیت بشر بسیار حائز اهمیت بوده و باعث گسترش مرزهای صنعت و فناوری گردیده و در نتیجه موجب ارتقای سطح ادبیات و هنر در جهان و ایجاد محیطی باثبات برای بازاریابی تولیدات فکری و نهایتاً موجب حرکت چرخهای تجارت بین الملل خواهد شد. ۵ - دارائیهای غیرملموس، به تدریج به عنوان ملاک کارایی و عملکرد آتی شرکتها محسوب می شوند. در سال ۱۹۸۲، ۶۲ درصد از دارایی شرکتها در آمریکا، دارائیهای مادی و ملموس بود ولی در سال ۲۰۰۰ این رقم به ۳۰ درصد رسید. در اوایل دهه ۹۰ سرمایه های معنوی (غیرملموس) در اروپا بیش از یک سوم کل سرمایه ها را تشکیل می داد و در سال ۱۹۹۲ در هلند این رقم به بیش از ۲۵ درصد کل سرمایه گذاری های خصوصی و عمومی رسید. به طور میانگین ۴۰ درصد ارزش یک شرکت که در سرمایه های غیرملموس و معنوی است به هیچ طریقی در ترازنامه شرکت نشان داده نمی شود. به این دلیل، مالکیت معنوی را گاهی ارزش مخفی می نامند. ۶ - دارائیهای معنوی در معاملات تجاری در سطح بین المللی نقشی محوری دارند. مالکیت های فکری اکنون یکی از باارزش ترین یا اغلب با

ارزشتین سرمایه در دادوستدهای تجاری هستند. قراردادهای واگذاری پروانه بهره برداری (لیسانس)، قراردادهای ساخت، خرید، توزیع، ادغام یا قراردادهای کسب و مالکیت، همواره حاوی عناصری از حقوق مالکیت فکری هستند. در سال ۱۹۹۹ میزان فروش پروانه مالکیت صنعتی در جهان به بیش از ۱۰۰ میلیارد دلار رسید که نسبت به رقم سال ۱۹۹۰، ۵۰ میلیارد افزایش داشت. ۷- نظام مالکیت فکری توازی را میان منافع به وجود آورندگان فناوری نوین که اغلب وسیعاً از منابع و داده ها در ایجاد و توسعه فناوری استفاده می کنند و منافع به کارگیرندگان آن نوع فناوری که از آن به عنوان ابزار مهمی در جهت بهبود و پیشرفت تواناییهای فناورانه و رقابت در بازار بهره می گیرند، برقرار می سازد. ۸- مهمترین نکته در حقوق اعطایی در چارچوب حقوق مالکیت فکری، خصیصه انحصاری بودن آنهاست. بدین مفهوم که بهره برداری از آن حقوق صرفاً متعلق به پدیدآورنده و مالک آن است و دیگران حق استفاده از آنها را بدون اجازه مالک ندارند و بدین جهت قابلیت خرید و فروش و امکان واگذاری این حقوق برای مدت معین، وجود خواهد داشت. ۹- از دیدگاه حقوقی، مفهوم مالکیت معنوی یا حقوق معنوی را می توان به این ترتیب از زبان یکی از اساتید به نام حقوق، بیان کرد: در حقوق کنونی ارزشهایی شناخته شده است که قابل مبادله با پول است ولی نه بر شخص دیگری است و نه بر عینی، موضوع این حق با ارزش ابتکارها و تراوشهای ذهنی انسان است. به همین جهت نیز چنین حقی در دایره تقسیم حق دینی و عینی نمی گنجد و خود گروهی ویژه از اموال نوظهور را تشکیل می دهد که وصف مشترک آنها تکیه بر حاصل ابتکار و اندیشه انسان است و به همین اعتبار نیز حقوق معنوی نامیده می شود، مانند حق تألیف، حق اختراع، مالکیت صنعتی و تجاری، حق بر علائم تجاری و صنعتی. (حقوق اموال و مالکیت - دکتر ناصر کاتوزیان - صفحه ۱۵) در تعریف حق معنوی می توان گفت: حقوقی است که به صاحب آن اختیار انتفاع انحصاری از فعالیت و فکر و ابتکار انسان را می دهد.» (همان - صفحه ۱۶) ۱۰- مالکیت فکری دارای دو شاخه اصلی زیر است: الف - مالکیت صنعتی (INDUSTRIAL PROPERTY) که شامل اختراع، علائم تجاری، طرحهای صنعتی، نشانه های مبدأ جغرافیایی، اسرار تجاری و رقابت غیرمنصفانه است. ب - حق مؤلف (COPYRIGHT) که شامل آثار ادبی و هنری از قبیل: داستانها، اشعار، بازیها، فیلم ها، آثار موسیقی، ترسیمات، نقاشی ها، عکسها، مجسمه ها، طرحهای ساختمانی و سایر حقوق مربوطه هستند. ۱۱- اولین قانون مربوط به حقوق مالکیت صنعتی در ایران در سال ۱۳۰۴ به تصویب رسید. در سال ۱۳۱۰ نیز با توجه به شرایط و احتیاجات کشور، قانون نسبتاً جامعی تحت عنوان قانون ثبت علائم و اختراعات در پنجاه و یک ماده به تصویب مجلس رسید. این قانون با توجه به شرایط زمانی در رابطه با ثبت اختراع و علائم تجاری مقررات مفیدی داشته و آئین نامه تصویبی آن در رابطه با این قانون نیز به غنای آن افزوده است. همچنین دولت ایران در سال ۱۳۳۷ به کنوانسیون پاریس برای حمایت از مالکیت صنعتی و در سال ۱۳۷۷ نیز به آخرین اصلاحات آن (استکهلم) ملحق شده است. همچنین ایران به دو سند بین المللی برای ثبت علائم تجاری موسوم به موافقتنامه مادرید راجع به ثبت بین المللی علائم و پروتکل مربوط به آن با آخرین اصلاحات با توجه به مصوبه ۱۳۸۲/۵/۲۸ ملحق گردیده است. به علاوه ایران در سازمان جهانی مالکیت فکری نیز عضویت دارد. انواع حقوق مالکیت صنعتی با توجه به مقدمه موصوف در این مبحث به معرفی انواع حقوق مالکیت صنعتی می پردازیم و از تشریح قواعد حقوقی و موضوعهای مربوط به کپی رایت که عمدتاً مربوط به آثار هنری و ادبی است به علت عدم ارتباط کامل با موضوع مورد بحث و همچنین به جهت عدم الحاق ایران به کنوانسیون های مربوطه صرف نظر می کنیم. الف - حق اختراع (۱): (PATENT - حق اختراع، حقی انحصاری است که برای صاحب یک اختراع در نظر گرفته می شود و منظور از اختراع در اینجا، هر محصول یا فرایندی است که راهی برای انجام کاری با راه حلی جدید برای یک مسئله باشد. پس اختراع لزوماً نباید خیلی برجسته و یا دارای ارزش علمی خیلی بالا باشد. حمایت از حق اختراع دارای محدودیت زمانی و معمولاً ۲۰ سال است و پس از آن حق اختراع از انحصار مخترع خارج می شود. بدین ترتیب اختراع به معنای فکر یک مخترع است که در زمینه فناوری راه حل عملی برای یک مسئله خاص ارائه می کند و ممکن است مربوط به یک فرآورده

(محصول) یا یک فرایند باشد. اختراع در صورتی قابلیت ثبت خواهد داشت که جدید و ابداعی باشد. ۲- در ایران در سال ۱۹۹۷ در حدود ۴۱۸ تقاضانامه حق اختراع ثبت شده در حالی که در همان سال در ژاپن ۳۷۰۵۵۵، در آمریکا ۲۰۲۱۰۵، در آلمان ۹۸۲۶۷، در جمهوری کره ۹۲۷۳۴، در ترکیه ۸۰۸۰ و در مغرب ۳۲۷ مورد به ثبت رسیده است. در حال حاضر حدود ۴۰ میلیون حق اختراع در جهان ثبت شده است. هر ۳۰ ثانیه یک اختراع ثبت می شود. ۳- مفهوم انحصاری بودن حق اختراع در این است که نمی تواند به صورت تجاری، ساخته، توزیع و فروخته شود و بدون رضایت صاحب حق اختراع مورد استفاده قرار گیرد. ۴- ثبت اختراع از چند طریق می تواند موجب رونق اقتصادی گردد: اطلاعات پروانه ثبت اختراع، انتقال فناوری و سرمایه گذاری مستقیم خارجی را تسهیل می کند. ثبت اختراع باعث تشویق تحقیق و توسعه در دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی می شود. ثبت اختراع، فناوریها و تجارتهای جدید را یاری می کند. شرکتها به جمع آوری پروانه های ثبت اختراع می پردازند و از آنها در معاملات و قراردادهای لیسانس (پروانه بهره برداری)، جوینت ونچر (سرمایه گذاری مشترک) و دیگر معاملات درآمدزا استفاده می کنند. اطلاعات پروانه ثبت اختراع می تواند انتقال فناوری و سرمایه گذاری را تسهیل کند. در مقابل صدور یک پروانه ثبت اختراع باید جزئیات اختراع افشا شود. سایت های اینترنتی اختراعات ثبت شده، منبعی غنی برای اطلاعات فنی محسوب می شوند. ب- علامت تجاری: ۱- علامت تجاری، عبارت است از هر نشانه تمایز بخشی که کالا یا خدمات مشخصی را که به وسیله اشخاص یا شرکتهای خاص تولیدی یا خدماتی ارائه می گردند، معرفی و مشخص می کند. از قبیل آرم کوکاکولا، و علامت بنز. هر کالا یا خدماتی که دارای علائم تجاری یا ترکیبی از علامتهایی است که آن کالا- را از دیگر کالاها یا خدمات متمایز می سازد، از حقوق علائم تجاری برخوردار خواهد بود. اینگونه علائم بویژه اسامی شخص، حروف، شماره، عناصر عددی و ترکیبی از رنگها و نیز هرگونه ترکیبی از علائم موصوف، دارای ویژگی برخوردار از ثبت به عنوان علامت تجاری هستند. ۲- انواع علائم تجاری عبارتند از: الف- علامت تجاری به معنی اخص؛ ب- علامت خدمات؛ ج- اسم تجاری؛ د- علامت جمعی؛ ه- علامت گواهی؛ ۳- معیارهای ثبت علامت تجاری عبارت است از: الف- معیار متمایز سازی (امکان تمایز و تشخیص)؛ ب- معیار عدم القای شبهه (نباید مصرف کننده معمولی را به اشتباه بیندازد و متضمن نقل، تقلید یا ترجمه یا شباهت موجد اشتباه در خصوص یک علامت شناخته شده قبلی باشد)؛ ج- عدم مخالفت با نظم عمومی و اخلاق حسنه؛ د- ممنوعیت ثبت علایم و نشانهای رسمی، پرچمها، نشانهای نظامی، دولتی... ۴- حقوق ناشی از ثبت علائم تجاری: الف- حق استفاده از علامت تجاری؛ ب- حق منع دیگران از استفاده؛ ج- حق واگذاری برای استفاده از علامت تجاری به دیگران از طریق: - فروش حق مالکیت؛ - واگذاری پروانه بهره برداری؛ - قرارداد امتیاز فعالیت تجاری. ۵- به طور خلاصه علامت تجاری هر نشانه ای است که محصولات یک موسسه معین را از محصولات رقیب متمایز می کند. ۶- حمایت از علائم تجاری نامحدود است. علائم ثبت شده تحت توافقنامه مادرید و پروتکل آن تا پایان سال ۱۹۹۶ در حدود ۱۳/۲۵ میلیون علامت بوده است. علامت تجاری حق انحصاری مالک آن را مورد حمایت قرار می دهد تا از آن برای معرفی کالا یا خدماتش استفاده کند یا آن را در قبال دریافت مبالغی به دیگران اجاره دهد تا از آن استفاده کنند. ۷- در سال ۲۰۰۳ میلادی پرارزش ترین علامتهای تجاری جهان بدین شرح اعلام شدند: کوکاکولا ۷۰/۴۵ میلیارد دلار، مایکروسافت ۶۵/۱۷ میلیارد دلار، آی بی ام ۵۱/۷۱ میلیارد دلار. بدین ترتیب علائم تجاری کارکردی ارزشمند در اقتصاد کلان در زمینه مشخص کردن منشا محصولات و فناوریها و ایجاد پاسخگویی برای مصرف کننده دارند. علائم تجاری نقش مهمی در فروش برای شرکتهای مستقل دارند. پ- طرحهای صنعتی: ۱- طرح صنعتی، در مفهوم کلی و غیر تخصصی، دلالت می کند بر یک اثر خلاقه برای دست یافتن به نمایی ظاهری (جلوه ای صوری) یا تزئینی در فرآورده هایی که به صورت انبوه تولید می شوند. در یک معنای حقوقی، طرح صنعتی، دلالت دارد بر حقی که مطابق با یک نظام ثبت، برای حمایت از مشخصه های تزئینی اصیل و غیر عملکردی یک کالای صنعتی یا فرآورده ای که از یک فعالیت طراحی حاصل می شود اعطا می گردد. این طرحها ممکن اس دوبعدی باشند (نقش PATTERN و

تزیین (ORNAMENT) یا سه بعدی باشند (شکل SHAPE و پیکره ۲) (CONFIGURATION) - موضوع حمایت از طرح‌های صنعتی، کالاها یا محصولات نیستند، بلکه به بیان دقیق تر، طرحی است که در چنین کالاها یا محصولاتی به کار رفته یا تجسم یافته است. تصور یا تصویر ذهنی (انتزاعی) که طرح صنعتی را تشکیل می دهد، ممکن است چیزی باشد که می تواند به صورت دوبعدی یا سه بعدی نمایش داده شود. طرح‌هایی که صرفاً به علت عملکردی که یک کالا بایستی ایفا کند، تحمیل شده اند، از شمول حمایت مستثنی هستند. ۳- حقوقی که به مالک یک طرح صنعتی ثبت شده معتبر اعطا می شود، تاکید مضاعفی بر هدف اصلی قوانین حاکم بر طرح‌های صنعتی در جهت ترویج و پشتیبانی از عنصر طرح در محصولات صنعتی است. قوانین طرح‌های صنعتی به صاحب طرح حق انحصاری را برای ممانعت از بهره برداری غیرمجاز از آن طرح در کالا‌های صنعتی، واگذار می کند. - مدارهای یکپارچه: ۱- عرصه ای دیگر در حمایت از مالکیت صنعتی، موضوع طرح‌های ترکیبی یا توپوگرافی مدارهای یکپارچه (مدارهای کامل الکترونیک) است. طرح‌های ترکیبی مدارهای یکپارچه، آفریده های ذهن انسان و معمولاً محصول سرمایه گذاری های کلان می باشند. برای کاهش ابعاد مدارهای یکپارچه و به طور همزمان افزایش کارایی آنها، نیاز مستمر به ایجاد طرح‌های ترکیبی جدید وجود دارد. یک مدار یکپارچه کوچکتر، مواد کمتری را برای ساخت آن نیاز دارد و فضای کمتری را برای اینکه آن را در خود جای دهد، اشغال می کند. مدارهای یکپارچه در گستره وسیعی از فرآورده ها از قبیل ساعتها، تلویزیونها، ماشین های لباسشویی و خودروها، همچنین به عنوان ابزار پردازش اطلاعات پیچیده مصرف می شوند. کپی برداری از مدارهای یکپارچه که طبعاً هزینه بسیار کمتری در مقایسه با طراحی آن در برمی گیرد، می تواند از طریق عکس برداری از هر لایه یک مدار یکپارچه و تهیه قالبهایی برای تولید آن بر مبنای عکسهای به دست آمده، انجام شود. ۲- دوره حمایت حداقل ده سال از تاریخ ثبت درخواست یا اولین بهره برداری تجاری در جهان است که می تواند تا ۱۵ سال تعیین گردد. حق انحصاری صاحب آن، همچنین به کالاهایی که مدارهای یکپارچه در آنها به کار رفته که طرح‌های ترکیبی حمایت شده در آنها وجود دارد، تسری پیدا می کند. ۳- مشابه سازی طرح ترکیبی، وارد کردن، فروختن یا دیگر اقدامات توزیعی به منظور بهره برداری تجاری از یک طرح ترکیبی، بدون اجازه مالک آن، غیرقانونی خواهد بود. ۴- نشانه های مبدأ جغرافیایی: ۱- نشان جغرافیایی، نشانی است که مبدأ کالایی را به قلمرو، منطقه یا ناحیه ای از کشور منتسب می سازد، مشروط بر اینکه کیفیت و مرغوبیت، شهرت یا سایر خصوصیات کالا اساساً قابل انتساب به مبدأ جغرافیایی آن باشد. عباراتی از قبیل فرش ایران، عسل سبلان و پسته رفسنجان، از این دست هستند. ۲- نوعاً محصولات کشاورزی، با توجه به فاکتورهای محلی ناشی از خاک و آب و هوا، از نظر کیفی، قابل ارزیابی و تمایز هستند. البته حمایت از نشانه های جغرافیایی به محصولات کشاورزی محدود نمی شوند. نشانه جغرافیایی، به مکان یا قلمرو خاصی اشاره می کند که ویژگیهای کیفی آن محصول را که ناشی از آن مکان یا قلمرو است، مشخص می کند. ۳- نشانه جغرافیایی به مصرف کنندگان می گوید که یک محصول در محل مشخصی تولید شده و مشخصات خاصی دارد که ناشی از محل تولید آن است، به همین دلیل با علامت تجاری که از سوی مالک آن برای ایجاد تمایز محصولاتش از دیگر کالاها استفاده می گردد، تفاوت دارد. نشانه های جغرافیایی می توانند در قالب قوانین مقابله با رقابت غیرمنصفانه یا قوانین حمایت از مصرف کنندگان یا قوانین خاص مورد حمایت قرار گیرند. ج- اسرار تجاری: ۱- اسرار تجاری می تواند شامل هر فرمول، الگو، مهارت عینی، ایده، فرایند یا اطلاعات منسجمی باشد که اولاً برای صاحب آن در بازار مزیت رقابتی فراهم کند و ثانیاً با آن اطلاعات به عنوان اطلاعات محرمانه به گونه ای رفتار شود که به صورت متعارف می توان انتظار داشت. از اینکه عموم مردم یا رقبا از آن آگاه شوند، ممانعت شود و همچنین از به دست آوردن غیرقانونی یا دزدیده شدن (دستبرد به) آنها جلوگیری به عمل آید. ۲- برای حمایت از اسرار تجاری، این اسرار درجایی ثبت نمی شوند بلکه بایستی از سوی صاحب آن به صورت محرمانه نگهداری گردند. نمونه معروف اسرار تجاری فرمول کوکاکولا است که در گاو صندوق یک بانک نگهداری می شود که فقط با صلاحدید هیئت مدیره شرکت کوکاکولا باز می شود

و فقط دو نفر از کارکنان کوکاکولا همزمان از این فرمول اطلاع دارند که هویت آنها برای عموم افشا نمی شود و آنها مجاز نیستند با یک هوایما پرواز کنند. البته اتخاذ تدابیر حفاظتی متعارف برای نگهداری از اسرار تجاری، کفایت می کند. ۳- دارنده یک راز تجاری می تواند، دیگران را از کپی کردن، استفاده یا منفعت بردن از اسرار تجاری یا افشا کردن آنها نزد دیگران بدون اجازه قبلی ممنوع کند. ۴- حمایت از اسرار تجاری همچنین ممکن است در قالب قوانین مسئولیت مدنی و یا قوانین مقابله با رقابت غیرمنصفانه انجام شود. ح - مقابله با رقابت غیرمنصفانه: ۱- هر رقابتی که برخلاف رویه معمول شرافتمندانه در صنعت یا تجارت انجام گیرد رقابت غیرمنصفانه تلقی می شود. هرگونه اقدام برای ایجاد اخلال در فعالیتهای رقیب و همچنین ادعاهای دروغین که موجب بی اعتبار شدن کالاها یا فعالیتهای رقیب شود و یا باعث گمراهی عموم مردم گردد، به عنوان رقابت غیرمنصفانه ممنوع است. ۲- به موجب مفاد ماده ده کنوانسیون پاریس برخی از جنبه های رقابت ناروا عبارتند از: هر عملی که موجب سردرگمی یا ایجاد اشتباه (CONFUSION) با موسسه یا محصولات یا فعالیت تجاری رقیب گردد؛ اظهارات خلاف واقع در کار تجارت به نحوی که اعتبار موسسه یا محصولات یا فعالیت صنعتی یا تجاری رقیب را از بین ببرد؛ مشخصات یا اظهاراتی که به کاربرد آن در امور تجاری، موجب اشتباه عموم راجع به ماهیت، فرایندهای ساخت، صفات متمیزه کالا، قابلیت استعمال و کمیت کالا گردد. قراردادهای لیسانس و انتقال حقوق مالکیت فکری ۱- قرارداد لیسانس یا واگذاری پروانه بهره برداری، یکی از شیوه هایی است که سریع ترین رشد را در تجارت بین الملل داشته و به وسیله آن حقوق مالکیت فکری یعنی دانش فنی در مقابل دریافت مبلغی که معمولاً حق امتیاز (ROYALTY) نامیده می شود به یک فرد یا شرکت دیگر برای مدتی معین واگذار و منتقل می شود. ۲- دارنده یک حق مالکیت فکری به دلایل فراوانی ممکن است به انتقال فناوری تمایل پیدا کند. یک شرکت صاحب حق مالکیت فکری، با دریافت حق امتیاز، پروانه یا مجوزی را (LICENSE) به یک شرکت دیگر واگذار و منتقل می کند و او را مجاز می کند تا از علامت تجاری یا حق چاپ آثار هنری یا ادبی یا دانش فنی او برای ساخت محصول به منظور فروش استفاده کند. ۳- انتقال تجاری فناوری می تواند به یکی از روشهای فروش تجهیزات و ماشین آلات (کالاهای سرمایه ای)، واگذاری حق امتیاز و توزیع قراردادهای مشاوره، قراردادهای پروژه آماده بهره برداری، قرارداد سرمایه گذاری مشترک، قرارداد دانش فنی، قرارداد پروانه بهره برداری یا فروش حق مالکیت فکری انجام شود. اما مرسوم ترین شیوه بویژه در تجارت جهانی انعقاد قراردادهای پروانه بهره برداری (قرارداد لیسانس) است که به موجب آن امتیاز بهره برداری از یک حق انحصاری ناشی از مالکیت فکری بویژه در زمینه حق اختراع، کپی رایت و علائم تجاری به دیگری در مقابل دریافت مبالغی واگذار می گردد. ۴- در مفاد قراردادهای لیسانس مواد مربوط به محدوده های واگذاری و اقدامات ضد رقابتی که در زمینه ساخت، فروش یا استفاده از موضوع لیسانس مطرح است اصلی ترین موضوع مورد بحث در این نوشتار است که معمولاً دولتها را وادار می کند تا در خصوص نحوه تنظیم و میزان محدودیتها و انحصاراتی که این شروط مقرر می دارند، دخالت کرده و مقررات امری را وضع کنند. ۵- در صورتی که بهره برداری از حقوق مالکیت فکری که به موجب قرارداد لیسانس منتقل شده، مستلزم تامین مالی زیاد یا استفاده از سایر منابع باشد، دریافت کننده لیسانس اغلب، به منظور افزایش درآمد و برگشت سرمایه اش به میزان کافی، از واگذار کننده لیسانس، حقوق انحصاری را نسبت به برخی از قلمروهای جغرافیایی مطالبه می کند. ۶- واگذار کنندگان لیسانس که دلایل کافی برای توجه به این مخاطرات دارند، گاهی اوقات حقوق مالکیت فکری خود را به دو یا چند دریافت کننده لیسانس که تمایل دارند برای توسعه بازار هدف با یکدیگر رقابت کنند، واگذار می کنند. در مقابل، دریافت کنندگان لیسانس که با چنین وضعیتی مواجه هستند، احتمالاً تلاش خواهند کرد تا در مورد دریافت دیگر امتیازات جبرانی از قبیل کاهش در تعهد به پرداخت حق امتیاز مذاکره کنند. ۷- واگذار کننده لیسانس معمولاً می خواهد که بهره برداری دریافت کننده لیسانس از حقوق مالکیت فکری که منتقل شده را به روشهای مختلف محدود کند. یکی از محدودیتهای متعارف با برقراری محدودیتهای جغرافیایی در زمینه محصولات تولیدی یا فعالیتهای بازاریابی و

درخصوص محدودیتهای بهره برداری، برای دریافت کننده لیسانس است که این امور اقدامات دریافت کننده لیسانس را برای استفاده از حقوق مالکیت فکری محدود می کند. ۸- انتقال مالکیت فکری از یک جهت می تواند شامل انواع زیر شود: الف - واگذاری حق اختراع؛ ب - واگذاری اسرار تجاری؛ پ - واگذاری کپی رایت (حق مؤلف)؛ ت - واگذاری علامت تجاری. واز جهتی دیگر دارای انواع زیر است: الف - انحصاری (EXCLUSIVE): بدون حق رقابت در قلمرو مشخص برای تمامی رقبا و تولیدکنندگان و از جمله واگذار کننده پروانه؛ ب - انفرادی (SOLE): بدون حق رقابت در قلمرو مشخص برای تمامی رقبا و تولیدکنندگان به استثنا واگذار کننده پروانه؛ پ - غیرانحصاری (NON-EXCLUSIVE): پذیرش رقابت در قلمرو؛ ت - ساده (SIMPLE): بدون قیدی در باب رقابت. قواعد ضدانحصاری حاکم بر قراردادهای لیسانس ۱ - به طور کلی سه نوع اساسی از ترتیبات تنظیم کننده، شکل قراردادهای انتقال حقوق مالکیت فکری را مشخص می سازند. این سه نوع به ترتیب عبارتند از: الف - تصویب قبلی؛ ب - اطلاع دادن یا ثبت کردن؛ پ - نبود مقررات. روشن است که ترتیب سوم برای سرمایه گذاران خارجی بیشترین منفعت را دارد. ولی از آنجایی که نبود قانون تا اندازه ای برای کسی که درباره موضوعهای حقوق مطالعه می کند جالب نیست بنابراین، دو روش دیگر را بررسی می کنیم. الف - شیوه های تصویب قبلی: الزام کردن به «تصویب قبلی ماهوی» از سوی دستگاههای دولتی، دست و پاگیرترین شیوه مقررات دولتی است و نمایانگر یک سیاست حمایتی نسبی است. به عنوان مثال در هند قراردادهای لیسانس باید به وسیله هیئت سرمایه گذاری خارجی هند به تصویب برسند. برخی از کشورها این رویکرد را اتخاذ کرده اند که تمامی قراردادهای لیسانس و انتقال فناوری ممنوع است مگر اینکه دلیل خاصی بتوان برای مجاز دانستن آن ارائه کرد. در واقع یک شرکت از حیثه صلاحدید دولت خارج نمی شود مگر پس از اینکه مجوز لازم را به دست آورده باشد. بدون این مصوبه، قرارداد لیسانس شرکت موصوف از حمایت نظام قضایی و همچنین در کشورهایی که با استناد به نظم عمومی قراردادها را لازم الاجرا نمی دانند، برخوردار نخواهد بود. ب - شیوه اطلاع دادن - ثبت کردن: در این شیوه «اصل بر ممنوعیت است» جاری خود را به سیستم «اصل بر آزادی است» می دهد. در بسیاری از کشورها، از جمله ژاپن، کره جنوبی، ونزوئلا- و مکزیک، شیوه تصویب قبلی به فرایند ساده ثبت کردن، تغییر یافته است. خطری که در کشورهای دارای سیستم اطلاع دادن - ثبت کردن، وجود دارد این است که برخی از شروط قراردادی ثبت شده، ممکن است به موجب قوانین کشورهای موصوف معتبر و لازم الاجرا نباشد. بدین ترتیب، حق امتیازهای دریافت شده بابت این قراردادها ممکن است بیش از حد معمول فرض شوند و به عنوان درآمد مشمول مالیات از شرکت خارجی، مورد شناسایی قرار گیرند. خطر مهم دیگری که در سیستم اطلاع دادن یا ثبت کردن وجود دارد مربوط به روزنه هایی است که در کاغذبازیهای دولتی وجود دارد که می تواند باعث افشا و انتشار مالکیت فکری سرمایه گذاران شود. ۱۴ شرط محدودکننده فهرست ۱۴ شرط محدودکننده انحصاری که ممکن است در این چارچوب انحصارگرایانه و در نتیجه باطل و کان لم یکن فرض شوند در مواردی که این شروط در قراردادهای لیسانس به کار گرفته می شوند، عبارتند از: الف - شرط بازپس دادن؛ این شرط حقوق انحصاری ناشی از بهبود محصول را به نفع واگذار کننده لیسانس تضمین می کند. ب - چالشهای مربوط به اعتبار؛ در این شرط، گیرنده فناوری تشکیک و طرح دعوی در زمینه اعتبار حق مالکیت فکری واگذارنده فناوری را از خود سلب می کند. ج - معامله انحصاری؛ مجبور کردن گیرنده به فروش محصولات تولیدشده منحصرأ یا عمدتاً به اشخاصی که توسط واگذار کننده تعیین می شود. د - محدودیت در تحقیق؛ اعمال محدودیتهایی بر تحقیق یا توسعه فناوری توسط گیرنده. ه - محدودیت در استخدام؛ مجبور کردن گیرنده به استخدام افراد تعیین شده توسط صاحب امتیاز که برای انتقال موثر فناوری مربوط به قرارداد ضروری نیستند. و - تثبیت قیمت؛ تعیین قیمت برای فروش یا فروش مجدد محصولات تولیدشده توسط گیرنده. ز - محدودیت در مطابقتها؛ محدودیت در خرید مواد از منابع خاص برای کسب اطمینان از کیفیت محصولاتی که تولید خواهد شد. ح - فروشهای انحصاری یا موافقتنامه های نمایندگی. ط - شرط بسته بودن؛ این شرط مقرر می دارد که دریافت کننده لیسانس فقط می



تواند از منابع مشخصی خرید کند. - محدودیتهای صادراتی؛ محدود کردن آزادی گیرنده جهت صادرات محصولات تولید شده توسط خود وی یا دادن این اجازه به دیگران، مشروط بر اینکه اگر صاحب امتیاز در کشوری که محدودیت در آنجا اعمال می شود دارای حق امتیازی باشد، در صورت واردات محصولات مذکور این حق نقض شود، اگر صاحب امتیاز تعهدی قراردادی مبنی بر این داده باشد که به دیگران اجازه صدور محصولات ذکر شده را به چنین کشوری ندهد، یا اگر صاحب امتیاز قبلاً چنین محصولاتی به بازار آن کشور عرضه می کرده این موارد در نظر گرفته خواهد شد. ک - حق اختراع جمعی یا قرارداد لیسانس متقابل؛ مجبور کردن گیرنده به اینکه بدون دریافت مبلغ متناسب، هر گونه پیشرفت به دست آمده در رابطه با فناوری مربوط به قرارداد را در اختیار صاحب امتیاز قرار دهد. ل - محدودیتهایی در زمینه تبلیغات؛ ایجاد محدودیت در شیوه ها، مواد، حوزه ها و قلمرو تبلیغات. م - پرداخت یا هر تعهد دیگری پس از انقضای اعتبار حقوق مالکیت فکری؛ ن - محدودیتهایی پس از انقضای توافقات. جمع بندی ورود موفق به شبکه مبادلات جهانی مستلزم آشنایی با قواعد بازی است. در طول چند دهه اخیر قواعد حاکم بر این مبادلات دستخوش تحولات جدی شده است. بازرگانان، سرمایه گذاران، صنعتگران و نگاههای اقتصادی در ایران بایستی با چنین تحولاتی آشنا شوند و توانمندی لازم را برای به کارگیری ابزارهای نوین تجاری و فناورانه در خود ایجاد کنند. مرکز این تحولات، تغییر در پارادایم های جاری در حوزه تجارت و صنعت است که ماهیت آن را از پدیده های سخت و سنگین به مفاهیم نرم و سبک مبدل ساخته است. برای درک این پارادایم های جدید شناخت عمیق و کاربردی از حقوق مالکیت فکری و همچنین انواع قراردادهای لیسانس و تعمیق مفاهیم، کارکردها و قواعد حقوقی و بازرگانی حاکم بر آن اجتناب ناپذیر است.

\* تدبیر

منابع و ماخذ: ۱- مجموعه قوانین و مقررات حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان، هنرمندان و مخترعین - ریاست جمهوری - ۱۳۸۲۲ -  
 - درباره قرارداد پاریس راجع به حقوق مالکیت صنعتی - از موسسه حقوقی تهران - ۱۳۵۳۳ - مهدی مختاری گزارشی از برگزاری دوره آموزشی تجارت با استفاده از مالکیت فکری در سنگاپور - نشریه اتاق بازرگانی - شماره ۱۰ - سال ۱۳۸۲۴ - اشمیتوف  
 حقوق تجارت بین الملل - زیر نظر دکتر بهروز اخلاقی - سمت - ۱۳۸۰

KAMIL IDRIS, INTELLECTUAL PROPERTY - A POWER TOOL FOR ECONOMIC GROWTH - ۵  
 - WIPO.۶ - WIPO INTELLECTUAL PROPERTY HANDBOOK - POLICY, LAW, AND USE -  
 GENEVA - ۲۰۰۱.۷ - CARLOS M.CORREA, INTELLECTUAL PROPERTY AND INTERNATIONAL  
 TRADE - THE TRIPS AGREEMENT KLUWERLAW-۱۹۹۸ - INTERNATIONAL TRADE AND  
 .IT'S ENVIRONMENT-۲۰۰۰-WEST - U.S.A-۱۹۹۸

## قانون دیوان عدالت اداری

دیوان عدالت اداری زیر نظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می شود. تعیین تعداد شعب دیوان، به پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است.

### فصل اول - تشکیلات

ماده ۲- دیوان عدالت اداری که در این قانون «دیوان» نامیده می شود، در تهران مستقر می باشد. تعیین تعداد شعب دیوان، به

پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است.

ماده ۳- قضات دیوان باید دارای پانزده سال سابقه کار قضائی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدارک حوزوی معادل، داشتن ده سال سابقه کار قضائی کافی است. تبصره - قضات شاغل در دیوان و قضاتی که حداقل پنج سال سابقه کار قضائی در دیوان دارند، از شمول این ماده مستثنی هستند.

ماده ۴- رئیس دیوان که با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شود، رئیس شعبه اول دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز معاون و مشاور خواهد داشت. قضات دیوان به پیشنهاد رئیس دیوان و یا حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شوند.

ماده ۵- تشکیلات قضائی و اداری دیوان توسط رئیس دیوان پیشنهاد و به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد.

ماده ۶- بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور خواهد شد.

ماده ۷- هر شعبه دیوان دارای یک رئیس و دو مستشار خواهد بود. ملک در صدور رأی، نظر کثرت است. آراء صادره توسط شعب دیوان قطعی است.

ماده ۸- در صورت مرخصی یا عدم حضور رئیس شعبه به مدت بیش از دو هفته متوالی، یکی از دادرسان علی‌البدل با ابلاغ رئیس دیوان جایگزین وی می‌شود. همچنین هرگاه رئیس شعبه اول در رأی شرکت نداشته باشد، با ابلاغ وی یکی از دادرسان علی‌البدل در رسیدگی و صدور رأی مشارکت می‌نماید.

ماده ۹- تعدادی کارشناس از رشته‌های موردنیاز دیوان که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان تعیین می‌شوند.

در صورت نیاز به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه، پرونده به مشاور یا مشاوران ارجاع می‌شود. شعبه پس از ملاحظه نظر مزبور مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

تبصره ۱- مشاوران موضوع این ماده لازم است علاوه بر شرط علمی و سابقه کار مندرج در این ماده، دارای شرایط مذکور در بندهای (۱) تا (۴) ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۴/۲/۱۳۶۱ نیز باشند.

تبصره ۲- مشاوران مزبور پس از احراز صلاحیت با حکم رئیس قوه قضائیه به صورت استخدام رسمی یا قراردادی منصوب می‌شوند و حقوق و مزایای آنان برابر با حقوق و مزایای دادرسان علی‌البدل دیوان خواهد بود.

ماده ۱۰- به منظور تجدیدنظر در آراء شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشخص شده است، شعب تشخیص دیوان از یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود و ملک در صدور رأی، نظر موافق حداقل سه عضو است.

شعب تشخیص علاوه بر صلاحیت مذکور در این ماده، صلاحیت رسیدگی به سایر پرونده‌ها را نیز دارند.

ماده ۱۱- هیأت عمومی دیوان به منظور ایفاء وظایف و اختیارات مندرج در این قانون، با شرکت حداقل دو سوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و یا معاون قضائی وی تشکیل می‌شود و ملک در صدور رأی، نظر کثرت اعضای حاضر می‌باشد.

تبصره - مشاوران موضوع ماده (۹) این قانون می‌توانند با دعوت رئیس دیوان بدون حق رأی، در جلسات هیأت عمومی شرکت کرده و در صورت لزوم نظرات کارشناسی خود را مطرح نمایند.

ماده ۱۲- به منظور اجراء احکام صادره از شعب دیوان، واحد اجراء احکام زیر نظر رئیس دیوان یا یکی از معاونان وی تشکیل می‌شود و تعدادی دادرس علی‌البدل اقدام به اجراء احکام صادره می‌نمایند.

فصل دوم - صلاحیت و اختیارات دیوان

ماده ۱۳- صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از:

- الف - تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها.
- ب - تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آنها.
- ۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأتهای بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها.
- ۳- رسیدگی به شکایات قضات و مضمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضييع حقوق استخدامی.
- تبصره ۱- تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بندهای (۱) و (۲) این ماده پس از تصدیق دیوان به عهده دادگاه عمومی است.
- تبصره ۲- تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضائی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی‌باشد.
- ماده ۱۴- در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضييع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی کننده، حکم مقتضی مبنی بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت یا الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تضييع شده، صادر می‌نماید.
- تبصره - پس از صدور حکم براساس ماده فوق، مراجع طرف شکایت علاوه بر اجراء حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود می‌باشند.
- ماده ۱۵- در صورتی که شکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجراء اقدامات یا تصمیمات یا آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳)، سبب ورود خسارتی می‌گردد که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد دستور موقت مبنی بر توقف اجراء اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام وظیفه، صادر می‌نماید.
- تبصره - دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، ملغی‌الاثر می‌گردد.
- ماده ۱۶- در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رأی، متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی خود شوند، ضمن اعلام نظر مستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص به دفتر رئیس دیوان ارسال می‌نمایند.
- تبصره - صدور حکم اصلاحی در مورد سهوالقلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادرکننده رأی انجام می‌شود، مشمول این ماده نمی‌باشد.
- ماده ۱۷- در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در رأی باشد، می‌تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادرکننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند.

تبصره - در صورتی که شعبه تقاضای مزبور را موجه تشخیص دهد، دستور توقف اجراء رأی را صادر می‌نماید.  
ماده ۱۸- در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان، آراء دیوان را واجد اشتباه بین شرعی یا قانونی تشخیص دهد، موضوع جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می‌شود. شعبه مزبور در صورت وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رأی و صدور رأی مقتضی می‌نماید.

تبصره - آرائی که به موجب این ماده صادر شده بجز مواردی که خلاف بین شرع است، قابل رسیدگی مجدد نمی‌باشد.  
آییننامه اجرائی این ماده

ماده ۱۹- حدود صلاحیت و اختیارات هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها از حیث مخالفت مدلول آنها با قانون و احقاق حقوق اشخاص در مواردی که تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور به علت برخلاف قانون بودن آن و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوء استفاده از اختیارات یا تخلف در اجراء قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضييع حقوق اشخاص می‌شود. ۲- صدور رأی وحدت رویه در مورد آراء متناقض صادره از شعب دیوان.

۳- صدور رأی وحدت رویه در صورتی که نسبت به موضوع واحد، آراء مشابه متعدد صادر شده باشد.

تبصره - رسیدگی به تصمیمات قضائی قوه قضائیه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان قانون اساسی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان، شورای عالی امنیت ملی و شورای عالی انقلاب فرهنگی از شمول این ماده خارج است.  
ماده ۲۰- اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضييع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.

### فصل سوم - ترتیب رسیدگی در دیوان

ماده ۲۱- رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد.  
تبصره ۱- در مورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضائی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست.  
تبصره ۲- هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰،۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصد هزار (۱۰۰،۰۰۰) ریال می‌باشد.  
تبصره ۳- چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیردفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید. ماده ۲۲- دادخواست توسط رئیس دیوان به یکی از شعب ارجاع می‌شود. دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می‌نماید. طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نبوده و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

ماده ۲۳- وکالت در دیوان وفق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی) است.

ماده ۲۴- شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند انجام دهد یا انجام تحقیقات و اقدامات لازم را از ضابطین قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضائی نیابت دهد. ضابطین و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

ماده ۲۵- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت موضوع ماده (۱۶) قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می‌کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیأت عمومی، تقاضای دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه مرجوع الیه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۲۶- سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند بر طبق آن اقدام نمایند و در صورت استتکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انفصال موقت از شغل به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید.

ماده ۲۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.

ماده ۲۸- در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید.

ماده ۲۹- مقررات مربوط به ورود ثالث، جلب ثالث، اعتراض ثالث و استماع شهادت شهود در دیوان عدالت اداری، مطابق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است.

ماده ۳۰- در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نخواهد بود.

ماده ۳۱- شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوی را برای اخذ توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده (۱۳) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است.

تبصره ۱- در صورتی که شکی پس از ابلاغ برای اداء توضیح حاضر نشود یا از اداء توضیحات مورد درخواست استتکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست را صادر می‌کند.

تبصره ۲- در صورتی که طرف شکایت شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احضار بدون عذر موجه، از حضور جهت اداء توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب نموده یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یکسال محکوم می‌نماید.

تبصره ۳- عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص مسئول در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت وی از خدمات دولتی از دو ماه تا یکسال می‌باشد.

ماده ۳۲- در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداریها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها، مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. متخلف به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یکسال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یکسال محکوم می‌شود.

ماده ۳۳- موارد رد دادرسی در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد.

ماده ۳۴- کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً اجراء نمایند.

ماده ۳۵- در صورت استتکاف شخص یا مرجع محکوم علیه از اجراء رأی، شعبه صادرکننده رأی، به درخواست محکوم له،

موضوع را به رئیس دیوان منعکس می‌کند. رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجراء به یکی از دادرسان واحد اجراء احکام ارجاع می‌نماید.

ماده ۳۶- دادرس اجراء احکام از طرق زیر مبادرت به اجراء حکم می‌کند:

- ۱- احضار مسئول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حکم یا جلب رضایت محکوم‌له در مدت معین.
  - ۲- دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم‌به در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجراء نشده باشد.
  - ۳- دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی‌نفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی).
  - ۴- دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان.
- ماده ۳۷- در صورتی که محکوم‌علیه از اجراء رأی استنکاف نماید با رأی شعبه صادرکننده حکم، به انفسال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادره ظرف بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تشخیص دیوان می‌باشد.
- ماده ۳۸- در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذکر موارد مغایرت مصوبه با شرع یا قانون یا خروج از اختیارات و همچنین ماده قانونی یا حکم شرعی که اعلام مغایرت مصوبه با آن شده است، ضروری می‌باشد.
- تبصره - در صورت عدم رعایت مفاد این ماده، مدیردفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذکر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر کند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به رفع نقص اقدام نکند، مدیر دفتر قرار رد درخواست را صادر می‌نماید. این قرار قطعی است.
- ماده ۳۹- در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می‌کند. این قرار قطعی است.
- ماده ۴۰- در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب‌کننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نماید. آییننامه اجرائی این ماده
- ماده ۴۱- در صورتی که مصوبه به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می‌شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم‌الاتباع است.
- ماده ۴۲- هیأت عمومی، در اجراء بند (۱) ماده (۱۹) این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.
- ماده ۴۳- هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیر صحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذی‌نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهد بود.

ماده ۴۴- هرگاه در موضوع واحدی حداقل پنج رأی مشابه از شعب مختلف دیوان صادر شده باشد با نظر رئیس دیوان، موضوع در هیأت عمومی مطرح و رأی وحدت رویه صادر می‌شود. این رأی برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی‌ربط لازم‌الاتباع است.

تبصره - پس از صدور رأی وحدت رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام می‌گیرد.

ماده ۴۵- هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسئولان ذی‌ربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذی‌نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستنکف به انفسال موقت موقت از خدمات دولتی از سه ماه تا یک سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱.۰۰۰.۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود.

ماده ۴۶- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضائی پس از کسب نظر مشاوران دیوان عدالت اداری، دیوان عالی کشور است.

ماده ۴۷- پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، رسیدگی به کلیه پرونده‌های مطروحه در شعب تجدیدنظر سابق دیوان همچنین رسیدگی به اعتراضات وارده نسبت به آراء غیرقطعی شعب بدوی سابق با رعایت قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی، در شعب تجدیدنظر ادامه می‌یابد.

ماده ۴۸- قوه قضائیه موظف است ظرف شش ماه لایحه آئین دادرسی دیوان را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تصویب آئین دادرسی مزبور، بر طبق این قانون و قوانین سابق عمل خواهد شد. ماده ۴۹- از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر با رعایت مواد (۴۷) و (۴۸) لغو می‌شوند.

قانون فوق مشتمل بر چهل و نه ماده و بیست تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ نهم خردادماه یکهزار و سیصد و هشتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و با جایگزینی ماده (۱۳) و بند (۱) ماده (۱۹) مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ ۲۵/۹/۱۳۸۵ از سوی آن مجمع موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد.

رئیس مجلس شورای اسلامی - غلامعلی حدادعادل

\*<http://www.dadkhahi.netfirms.com>

## قانون مسؤلیت مدنی

law ...

وزارت دادگستری مامور اجرای این قانون است

ماده ۱ - هرکس بدون مجوز قانونی عمدا یا در نتیجه بی احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتنی یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود

مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می باشد. ماده ۲ - در موردی که عمل واردکننده زیان موجب خسارت مادی یا معنوی زیان دیده شده باشد دادگاه پس از رسیدگی و ثبوت امر او را به جبران خسارات مزبور محکوم می نماید و چنان چه عمل واردکننده زیان فقط موجب یکی از خسارات مزبور باشد دادگاه او را به جبران همان نوع خساراتی که وارد نموده محکوم خواهد نمود. ماده ۳ - دادگاه میزان زیان و طریقه و کیفیت جبران آن را با توجه به اوضاع و احوال قضیه تعیین خواهد کرد جبران زیان را به صورت مستمری نمی شود تعیین کرد مگر آن که مدیون تامین مقتضی برای پرداخت آن بدهد یا آن که قانون آن را تجویز نماید. ماده ۴ - دادگاه می تواند میزان خسارت را در مورد زیر تخفیف دهد: ۱ - هر گاه پس از وقوع خسارت واردکننده زیان به نحو موثری به زیان دیده کمک و مساعدت کرده باشد. ۲ - هر گاه وقوع خسارت ناشی از غفلی بود که عرفاً قابل اغماض باشد و جبران آن نیز موجب عسرت و تنگدستی واردکننده زیان شود. ۳ - وقتی که زیان دیده به نحوی از انحا موجبات تسهیل ایجاد زیان را فراهم نموده یا به اضافه شدن آن کمک و یا وضعیت واردکننده زیان را تشدید کرده باشد. ماده ۵ - اگر در اثر آسیبی که به بدن یا سلامتی کسی وارد شده در بدن او نقصی پیدا شود یا قوه کار زیان دیده کم گردد و یا از بین برود و یا موجب افزایش مخارج زندگانی او بشود واردکننده زیان مسئول جبران کلیه خسارات مزبور است. دادگاه جبران زیان را با رعایت اوضاع و احوال قضیه به طریق مستمری و یا پرداخت مبلغی دفعتاً واحده تعیین می نماید و در مواردی که جبران زیان باید به طریق مستمری به عمل آید تشخیص این که به چه اندازه و تا چه میزان و تا چه مبلغ می توان از واردکننده زیان تامین گرفت با دادگاه است. اگر در موقع صدور حکم تعیین عواقب صدمات بدنی به طور تحقیق ممکن نباشد دادگاه از تاریخ صدور حکم تا دو سال حق تجدید نظر نسبت به حکم خواهد داشت. ماده ۶ - در صورت مرگ آسیب دیده زیان شامل کلیه هزینه ها مخصوصاً هزینه کفن و دفن می باشد اگر مرگ فوری نباشد هزینه معالجه و زیان ناشی از سلب قدرت کردن در مدت ناخوشی نیز جز زیان محسوب خواهد شد. در صورتی که در زمان وقوع آسیب زیان دیده قانوناً مکلف بوده و یا ممکن است بعدها مکلف شود شخص ثالثی را نگاهداری می نماید و در اثر مرگ او شخص ثالث از آن حق محروم گردد واردکننده زیان باید مبلغی به عنوان مستمری متناسب با مدتی که ادامه حیات آسیب دیده عادتاً ممکن و مکلف به نگاهداری شخص ثالث بوده به آن شخص پرداخت کند در این صورت تشخیص میزان تامین که باید گرفته شود با دادگاه است. در صورتی که در زمان وقوع آسیب نطفه شخص ثالث بسته شده و یا هنوز طفل به دنیا نیامده باشد شخص مزبور استحقاق مستمری را خواهد داشت. ماده ۷ - کسی که نگاهداری یا مواظبت مجنون یا صغیر قانوناً یا بر حسب قرارداد به عهده او می باشد در صورت تقصیر در نگاهداری یا مواظبت مسئول جبران زیان وارده از ناحیه مجنون و یا صغیر می باشد و در صورتی که استطاعت جبران تمام یا قسمتی از زیان وارده را نداشته باشد از مال مجنون یا صغیر زیان جبران خواهد شد و در هر صورت جبران زیان باید به نحوی صورت گیرد که موجب عسرت و تنگدستی جبران کننده نباشد. ماده ۸ - کسی که در اثر تصدیقات یا انتشارات مخالف واقع به حیثیت و اعتبارات و و موقعیت دیگری زیان وارد آورد مسئول جبران آن است. شخصی که در اثر انتشارات مزبور یا سایر وسایل مخالف با حسن نیت مشتریان کم و یا در معرض از بین رفتن باشد می تواند موقوف شدن عملیات مزبور را خواسته و در صورت اثبات تقصیر زیان وارده را از واردکننده مطالبه نماید. ماده ۹ - دختری که در اثر حيله یا تهدید و یا سو استفاده از زیر دست بودن برای همخوابگی نامشروع شده می تواند از مرتکب علاوه از زیان مادی مطالبه زیان معنوی هم بنماید. ماده ۱۰ - کسی که به حیثیت و اعتبارات شخصی یا خانوادگی او لطمه وارد شود می تواند از کسی که لطمه وارد آورده است جبران زیان مادی معنوی خود را بخواهد هر گاه اهمیت زیان و نوع تقصیر ایجاب نماید دادگاه می تواند در صورت اثبات تقصیر علاوه بر صدور حکم به خسارت مالی حکم به رفع زیان از طریق دیگر از قبیل الزام به عذرخواهی و درج حکم در جراید و امثال آن نماید. ماده ۱۱ - کارمندان دولت و شهرداریها و موسسات وابسته به آنها که به مناسبت انجام وظیفه عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی خساراتی به اشخاص وارد نمایند شخصاً مسئول جبران خسارت وارده می باشند ولی هر گاه خسارات



وارده مستند به عمل آنان نبوده و مربوط به نقص وسایل ادارات و یا موسسات مزبور باشد در این صورت جبران خسارت بر عهده اداره یا موسسه مربوطه است ولی در مورد اعمال حاکمیت دولت هر گاه اقداماتی که بر حسب ضرورت برای تامین منافع اجتماعی طبق قانون به عمل آید و موجب ضرر دیگری شود دولت مجبور به پرداخت خسارات نخواهد بود. ماده ۱۲ - کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود کارفرما می تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید. ماده ۱۳ - کارفرمایان مشمول ماده ۱۲ مکلفند تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارت وارده از ناحیه آن به اشخاص ثالث بیمه نمایند. ماده ۱۴ - در مورد ماده ۱۲ هر گاه چند نفر مجتمعا زیانی وارد آورند متضامنا مسئول جبران خسارت وارده هستند. در این مورد میزان مسئولیت هر یک از آنان با توجه به نحوه مداخله هر یک از طرف دادگاه تعیین می شود. ماده ۱۵ - کسی که در مقام دفاع مشروع موجب خسارات بدنی یا مالی شخص متعددی شود مسئول خسارت نیست مشروط بر این که خسارت وارده بر حسب متعارف متناسب با دفاع باشد. ماده ۱۶ - وزارت دادگستری مامور اجرای این قانون است. قانون فوق که مشتمل بر شانزده ماده و در تاریخ هفتم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و سی و نه به تصویب کمیسیون مشترک دادگستری مجلسین رسیده است به موجب قانون اجازه اجرا لوایح پیشنهادی وزیر فعلی دادگستری پس از تصویب کمیسیون مشترک قوانین دادگستری مجلسین قابل اجرا می باشد. رییس مجلس سنا رییس مجلس شورای ملی

## قانون نحوه ی اجرای محکومیت های مالی

law ...

مصوب مجلس شورای اسلامی

ماده ۱- هر کس به موجب حکم دادگاه در امر جزایی به پرداخت جزای نقدی محکوم گردد و آن را نپردازد و یا مالی غیر از مستثنیات دین از او به دست نیاید به دستور قاضی صادر کننده حکم به ازای هر پنجاه هزار ریال یا کسر آن یک روز بازداشت می گردد. در صورتی که محکومیت مذکور توأم با مجازات حبس باشد، بازداشت بدل از جزای نقدی از تاریخ اتمام مجازات حبس شروع می شود و از حداکثر مدت حبس مقرر در قانون برای آن جرم بیشتر نخواهد شد و در هر حال حداکثر مدت بدل از جزای نقدی نباید از پنج سال تجاوز نماید. تبصره- مبلغ مذکور در این ماده به تناسب تورم هر سه سال یکبار به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب رئیس قوه قضائیه تعدیل و در خصوص احکامی که در آن سال صادر می گردد لازم الاجرا خواهد بود. ماده ۲- هر کس محکوم به پرداخت مالی به دیگری شود چه به صورت استرداد عین یا قیمت یا مثل آن و یا ضرر و زیان ناشی از جرم یا دیه و آن را تأدیه ننماید دادگاه او را الزام به تأدیه نموده و چنانچه مالی از او در دسترس باشد آن را ضبط و به میزان محکومیت از مال ضبط شده استیفاء می نماید و در غیر این صورت بنا به تقاضای محکوم له، ممتنع را در صورتی که معسر نباشد تا زمان تأدیه حبس خواهد کرد. تبصره - چنانچه موضوع این ماده صرفاً دین بوده و در ذمه مدیون باشد دادگاه در حکم خود مستثنیات دین را منظور خواهد داشت و در مورد استرداد عین در صورتی مقررات فوق اعمال می شود که عین موجود نباشد به جز در بدل حیلوله که برابر مقررات

مربوطه عمل خواهد شد. ماده ۳- هر گاه محکوم علیه مدعی اعسار شود (ضمن اجرای حبس) به ادعای وی خارج از نوبت رسیدگی و در صورت اثبات اعسار از حبس آزاد خواهد شد و چنانچه متمکن از پرداخت به نحو اقساط شناخته شود دادگاه متناسب با وضعیت مالی وی حکم بر تقسیط محکوم به را صادر خواهد کرد. تبصره - در صورتی که محکوم علیه موضوع این ماده بیمار باشد به نحوی که حبس موجب شدت بیماری و یا تأخیر درمان وی شود، اجرای حبس تا رفع بیماری به تأخیر خواهد افتاد. ماده ۴- هر کس با قصد فرار از ادای دین و تعهدات مالی موضوع اسناد لازم الاجراء و کلیه محکومیت‌های مالی، مال خود را به دیگری انتقال دهد به نحوی که باقیمانده اموالش برای پرداخت بدهی او کافی نباشد عمل او جرم تلقی و مرتکب به چهار ماه تا دو سال حبس تعزیری محکوم خواهد شد و در صورتی که انتقال گیرنده نیز با علم به موضوع اقدام کرده باشد شریک جرم محسوب می‌گردد و در این صورت اگر مال در ملکیت انتقال گیرنده باشد عین آن و در غیر اینصورت قیمت یا مثل آن از اموال انتقال گیرنده بابت تأدیه دین استیفاء خواهد شد. ماده ۵- مفاد این قانون در خصوص محکومین سازمان تعزیرات حکومتی نیز مجری خواهد بود. ماده ۶- آیین نامه اجرایی این قانون ظرف مدت سه ماه توسط وزارت دادگستری تهیه و به تصویب رئیس قوه قضائیه خواهد رسید. ماده ۷- این قانون از تاریخ تصویب لازم الاجراء بوده و حکم مندرج در ماده (۱) شامل کلیه آراء صادره قبل از لازم الاجراء شدن این قانون نیز می‌گردد و کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن از جمله قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب ۱۳۵۱ و قانون منع توقیف اشخاص در قبال تخلف از انجام تعهدات و الزامات مالی مصوب ۱۳۵۲ لغو می‌گردد. قانون فوق مشتمل بر هفت ماده و سه تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ دهم آبان ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و هفت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۷/۸/۲۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. رئیس مجلس شورای اسلامی - علی اکبر ناطق نوری آئین نامه اجرایی موضوع ماده ۶ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی بخش اول - جزای نقدی ماده ۱- چنانچه محکوم علیه پس از لازم الاجراء شدن حکم، جزای نقدی را نپردازد و اظهار نماید مالی برای پرداخت آن ندارد و برای مرجع مجری حکم هم خلاف این اظهار مسلم نباشد، طبق دستور مرجع صادر کننده حکم در ازاء هر پنجاه هزار ریال یا کسر آن یک روز بازداشت می‌شود. تبصره - منظور از مرجع صادر کننده حکم در این آئین نامه، در هر حال مرجع بدوی است که حکم زیر نظر او اجرا می‌شود. ماده ۲- هر گاه محکوم علیه برای پرداخت جزای نقدی مهلت بخواهد، مرجع اجرا کننده حکم می‌تواند مهلت مناسبی که بیش از یک ماه نباشد به او بدهد. مرجع صادر کننده حکم می‌تواند به درخواست محکوم علیه و پیشنهاد مرجع مجری حکم با؛ وؤ در نظر گرفتن شرایط و وضعیت محکوم علیه و میزان جزای نقدی و سایر اوضاع و احوال مؤثر، این مهلت را حداکثر تا دو ماه دیگر تمدید کند. ماده ۳- چنانچه محکوم علیه جزای نقدی مقرر در حکم را نپردازد اما مالی (منقول یا غیر منقول) غیر از مستثنیات دین از او بدست آید که بتوان تمام یا قسمتی از جزای نقدی را استیفاء نمود بدستور مرجع مجری حکم بترتیب ذیل عمل میشود: الف: اگر مال مورد نظر وجه نقد باشد معادل جزای نقدی از آن ضبط و به حساب مربوط واریز میشود. ب: در مورد اموال منقول یا غیر منقول چنانچه بدون معارض باشد معادل جزای نقدی مقرر در حکم و هزینه های اجرائی فوراً توقیف و مطابق مقررات این آئین نامه بفروش میرسد و جزای نقدی و هزینه های مربوط استیفاء میشود. ماده ۴- پس از توقیف مال برای استیفاء جزای نقدی، نظریه دو نفر کارشناس به تعیین مرجع مجری حکم در مورد ارزش آن مال تحصیل میشود سپس روز و ساعت محل انجام مزایده تعیین و باالصاق آگهی در معابر اصلی محل، انجام مزایده با اطلاع عموم می‌رسد و به بالاترین قیمت پیشنهادی که نباید کمتر از قیمت کارشناسی باشد فروخته می‌شود. تبصره - اگر ارزش کارشناسی مال از سی میلیون ریال بیشتر باشد آگهی مزایده یک نوبت در روزنامه محلی و در صورت نبودن آن در یکی از روزنامه های کثیرالانتشار نیز درج می‌شود. ماده ۵- هر گاه مال مورد نظر خریدار نداشته یا مبلغ پیشنهادی کمتر از قیمت کارشناس باشد، حسب مورد تمام یا قسمتی از آن مال مطابق ارزیابی کارشناس بدستور مرجع رسیدگی کننده حکم در ازاء جزای نقدی به تملک دولت درمی آید و در اختیار سازمان جمع آوری و فروش اموال تملیکی قرار میگیرد تا براساس مقررات مربوطه عمل

نماید. ماده ۶- اموال ضایع شدنی و سریع‌الفساد، همچنین مالی که نگهداری آن مستلزم هزینه نامتناسب یا موجب خراب یا کسر فاحش قیمت آن است، و نیز مالی که ارزش آن کمتر از سی میلیون ریال است بدون انجام مزایده و با نظر کارشناس بفروش می‌رسد. ماده ۷- چنانچه مالی از محکوم‌علیه معرفی شود یا مرجع مجری حکم با قرائن قویه احتمال دهد محکوم‌علیه مالی غیر از مستثنیات دین دارد که میتوان با فروش آن جزای نقدی را استیفاء نمود تحقیقات لازم در این خصوص بعمل می‌آید. ماده ۸- اگر محکوم‌علیه در ازاء اجزای نقدی بازداشت شود و در جریان اجرای حکم مالی از او بدست آید که بتوان باقی مانده جزای نقدی را استیفاء نمود مال مذکور توقیف و اقدامات اجرائی در این خصوص معمول و از محکوم‌علیه رفع بازداشت میشود. ماده ۹- هرگاه اموال محکوم‌علیه متناسب با میزان محکومیت او به جزای نقدی نباشد و نتوان از این طریق جزای نقدی را استیفاء نمود و تفاوت ارزش آن اموال با میزان محکومیت فاحش باشد محکوم‌علیه در ازاء جزای نقدی بازداشت میشود و اقدامات اجرائی برای فروش و استیفاء قسمتی از جزای نقدی ادامه خواهد یافت. ماده ۱۰- هرگاه قبل از فروش مال توقیف شده جزای نقدی مقرر در حکم و هزینه های اجرائی پرداخت شود از مال مذکور رفع توقیف بعمل می‌آید. ماده ۱۱- در کلیه مواردی که برای پرداخت جزای نقدی مهلت داده میشود یا استیفاء جزای نقدی از اموال محکوم‌علیه مستلزم اقداماتی است که اجرای حکم را به تأخیر می‌اندازد، چنانچه قبلاً از محکوم‌علیه تأمین گرفته نشده باشد، مرجع اجراء حکم متناسب با میزان محکومیت او مطابق مقررات آئین دادرسی کیفری قرار تأمین صادر میکند و هرگاه این تأمین منتهی به بازداشت محکوم‌علیه شود از میزان محکومیت او کسر خواهد شد. ماده ۱۲- حقوق و مزایا و عواید احتمالی و آتی محکوم‌علیه و مطالبات او از شخص ثالث در ازاء جزای نقدی قابل توقیف نیست و مانع بازداشت او نمی‌باشد. ماده ۱۳- در کلیه مواردی که صدور سند انتقال بنام خریدار ضرورت داشته باشد مرجع اجراء کننده حکم پس از بررسی و احراز صحت جریان فروش و اقدامات اجرائی، دستور تنظیم سند انتقال را صادر خواهد نمود. ماده ۱۴- از وجود حاصل از فروش اموال توقیف شده جهت استیفاء جزای نقدی، بدوای هزینه های ضروری اجرا حکم از قبیل هزینه کارشناسی و نگهداری مال و نظایر آن، پرداخت می‌شود. ماده ۱۵- فروش اموال توقیف شده جهت استیفاء جزای نقدی با حضور نماینده مرجع مجری بعمل می‌آید. ماده ۱۶- در مواردی که طبق این آئین نامه مقررات خاصی وضع نشده مطابق قانون اجرای احکام مدنی عمل می‌شود. بخش دوم- سایر محکومیت‌های مالی ماده ۱۷- الزام به تأدیه محکومیت‌های مالی موضوع ماده ۲ قانون مستلزم صدور اجرائیه مطابق قانون اجرای احکام مدنی است بجز محکومیت‌هایی که به تبع امر کیفری بدون تقدیم دادخواست حاصل شده که در اینصورت دستور مرجع صادر کننده حکم بمنزله الزام به تأدیه است. ماده ۱۸- هرگاه محکوم‌علیه محکوم‌به را تأدیه ننماید به طریق ذیل عمل می‌شود: الف: چنانچه موضوع محکومیت استرداد عین مال باشد آن مال عیناً اخذ و به ذینفع تحویل می‌شود و اگر رد آن ممکن نباشد بدل آن (مثل یا قیمت) از اموال محکوم‌علیه برون رعایت مستثنیات دین استیفاء میگردد. ب: در مورد سایر محکومیت‌های مالی، با رعایت مستثنیات دین، مطابق مقررات قانون اجرای احکام مدنی مال وی جهت استیفاء محکوم‌به توقیف و به فروش میرسد. ج: چنانچه استیفاء محکوم‌به به نحو مذکور ممکن نباشد محکوم‌علیه به درخواست ذینفع و به دستور مرجع صادر کننده حکم تا تأدیه محکوم‌به یا اثبات اعسار حبس می‌شود. ماده ۱۹- به دعوی اعسار محکوم‌علیه مطابق مقررات اعسار در مرجع بدوی رسیدگی میشود. تبصره- چنانچه در رسیدگی به دعوی اعسار ثابت شود محکوم‌علیه قادر نیست محکوم‌به را یکجا بپردازد ولی متمکن از پرداخت به نحو اقساط میباشد، مرجع رسیدگی متناسب با وضعیت مالی او حکم به تقسیط محکوم‌به صادر می‌کند. ماده ۲۰- در مواردی که محکوم‌علیه به علت محکومیت‌های مالی متعدد حبس شده است دعوی اعسار باید علیحده مطرح شود مگر در مورد محکومیت‌هایی که محکوم‌له آنها یکی است که در این صورت حکم اعسار شامل همه آن محکومیت‌ها می‌شود. ماده ۲۱- در مواردی که حکم به تقسیط محکوم‌به صادر می‌شود چنانچه محکوم‌علیه در زمان مقرر قسط را نپردازد به درخواست ذینفع تا پرداخت قسط معوقه و یا اثبات اعسار او از پرداخت باقی مانده محکوم‌به، حبس می‌شود. ماده ۲۲- صدور حکم اعسار یا تقسیط، مانع

استیفاء حقوق محکوم‌له از اموالی که بعداً از محکوم‌علیه بدست می‌آید نخواهد بود. ماده ۲۳- مرجع تشخیص بیماری موضوع تبصره ماده ۳ قانون، پزشکی قانونی و در صورت نبودن آن، پزشک معتمد است. ماده ۲۴- این آئین‌نامه در ۲۴ ماده و ۳ تبصره در اجرای ماده ۶ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب ۷۷/۸/۱۰ مجلس شورای اسلامی توسط وزارت دادگستری تهیه و در تاریخ ۷۸/۲/۲۶ به تصویب رئیس قوه قضائیه رسید.

\*<http://www.dadkhahi.netfirms.com>

## شورای حل اختلاف

law ...

به منظور کاهش مراجعات مردم به محاکم قضایی

متن ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱۸۹ - به منظور کاهش مراجعات مردم به محاکم قضایی و در راستای توسعه مشارکتهای مردمی، رفع اختلافات محلی و نیز حل و فصل اموری که ماهیت قضایی ندارد و یا ماهیت قضایی آن از پیچیدگی کمتری برخوردار است به شوراهای حل اختلاف واگذار می‌گردد.

حدود وظایف و اختیارات این شوراها، ترکیب و نحوه اعضای آن براساس آئین‌نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب هیئت وزیران و به تایید رئیس قوه قضائیه می‌رسد.

آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱: تشکیل شورا- در اجرای ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، به منظور کاهش مراجعات مردم به محاکم قضایی و در راستای توسعه مشارکت‌های مردمی، شورای حل اختلاف، که در این آئین‌نامه به اختصار شورا نامیده می‌شود، بر اساس سیاستگذاری ای که قوه قضائیه برای اجرای تدریجی آن در سطح استان‌های کشور اعمال خواهد نمود، مطابق مواد بعدی تشکیل می‌گردد. ۲- ضرورت تشکیل شورا در هر محل اعم از روستا، بخش، شهر و یا محدوده ای از شهر، همچنین حوزه صلاحیت محلی آن را رئیس حوزه قضایی و فرماندار با مشورت شورای اسلامی شهر یا روستا تعیین می‌نمایند. ۳- تشکیل شورا منوط به موافقت رئیس کل دادگستری استان می‌باشد. ۴- تا وقتی که شورا در محلی تشکیل نشده یا شروع به کار نکرده و یا به هر علت تعطیل و یا منحل شده باشد رسیدگی به امور مربوط به صلاحیت شورا کماکان با مراجع قضایی مربوط خواهد بود. ۵- قوه قضائیه به طریق مقتضی نسبت به آموزش اعضای شورا اقدام می‌نماید.

ماده ۲: افتخاری بودن عضویت

۱- عضویت در شورا افتخاری است، لیکن به تناسب وسعت حوزه، میزان فعالیت و آمار کارکرد، پاداش مناسبی به تشخیص رئیس دادگستری استان به آنان پاداش در سال اول از محل صرفه جویی‌های قوه قضائیه و برای سنوات بعد در ردیف مستقل در بودجه دادگستری جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی خواهد شد. ماده ۳: دفتر شورا

هر شورایی دارای دبیرخانه ای خواهد بود که مسئول آن توسط شورا تعیین و منصوب می‌گردد و مسئول تنظیم و حفظ پرونده‌ها و

اموری است که برای انجام وظایف شورا ضرورت دارد و کارکنان دبیرخانه توسط حوزه قضایی مربوط، آموزش های لازم را خواهند دید. ماده ۴: انتخاب اعضاء

۱- شورا از سه عضو تشکیل می شود. یک نفر به انتخاب قوه قضائیه به عنوان رئیس شورا و یک نفر با انتخاب شورای شهر یا بخش یا روستای مربوط حسب مورد و یک نفر معتمد محل توسط هیأتی مرکب از رئیس حوزه قضایی، فرماندار، فرمانده نیروی انتظامی و امام جمعه و در صورت نبودن امام جمعه، روحانی برجسته محل برای مدت سه سال انتخاب می شوند. جلسات هیئت مذکور به دعوت رئیس حوزه قضایی تشکیل و رای اکثریت در انتخاب معتبر است. ۲- احکام اعضاء منتخب توسط ریاست قوه قضائیه یا کسی که از سوی ایشان مشخص خواهد شد، صادر و ابلاغ می شود. ۳- در صورت استعفا، فوت و غیبت غیر موجه بیش از چهار جلسه یا از دست دادن یکی از شرایط عضویت در شورا، فرد دیگری به کیفیت مقرر در این آئین نامه به جای او برای بقیه مدت انتخاب می شود. ۴- تشخیص موجه بودن یا نبودن عدم حضور پس از بررسی به عهده رئیس دادگستری استان خواهد بود. تبصره- در مواقعی که یک شورای حل اختلاف برای چند روستا تشکیل می شود، یک نفر به انتخاب شورای بخش در شورا عضویت خواهد داشت.

ماده ۵: شرایط عضویت در شورا عبارت است از: الف- تابعیت جمهوری اسلامی ایران- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران- داشتن حداقل ۲۵ سال سن- دارا بودن اهلیت قانونیه- نداشتن سابقه محکومیت کیفری موثر- عدم اعتیاد به مواد مخدر- حسن شهرت و عدالت لازم- دارا بودن سواد کافی و آشنایی نسبی با موازین فقهی و مقررات قانونی ۱- فارغ التحصیلان رشته های حقوق، فقه و معارف اسلامی و سایر رشته های علوم انسانی با گرایش علوم اجتماعی و یا معادل آنها با داشتن سایر شرایط از اولویت برخوردارند.

ماده ۶: سمت های شغلی مانع از عضویت اشخاص ذیل تا وقتی در سمت های شغلی خود هستند، حق عضویت در شورا را ندارند: الف- قضات و کارکنان اداری دادگستری- اعضاء نیروهای نظامی و انتظامی- استانداران، فرمانداران، روسای ادارات و معاونان آنها و مدیران و اعضاء هیئت مدیره شرکت های دولتی- وکلا، کارشناسان رسمی دادگستری، سردفتران اسناد رسمی و دفتر یاران

ماده ۷: حدود صلاحیت شورا در موارد ذیل صالح به رسیدگی می باشد: ۱- مذاکره به منظور ایجاد سازش بین طرفین در کلیه امور مدنی و همچنین امور جزایی که رسیدگی به آن منوط به شکایت شاکی خصوصی بوده و با گذشت وی تعقیب موقوف می گردد. ۲- حل و فصل دعاوی و شکایت مطروحه با رعایت مراتب ذیل: الف- در امور حقوقی ۱- کلیه دعاوی راجع به اموال منقول، دیون، منافع، زیان ناشی از جرم، ضمان قهری در صورتی که خواسته دعوی بیش از مبلغ ۱۰ میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) نباشد. ۲- دعاوی خلع ید از اموال غیر منقول، تخلیه اماکن مسکونی و دعاوی راجع به حقوق ارتفاقی از قبیل: حق العبور، حق المجری، مزاحمت و همچنین ممانعت از حق و تصرف عدوانی در صورتی که اصل مالکیت محل اختلاف نباشد. ۳- الزام به انجام شروط و تعهدات راجع به معاملات و قراردادها در حدود صلاحیت در دعاوی مالی ۴- مهر و موم، صورت برداری و تحریر ترکه ۵- تامین و حفظ دلایل و امارات ۶- دعاوی مالی در صورت تراضی کتبی طرفین بدون رعایت حد نصاب- در امور کیفری ۱- مراقبت در حفظ آثار جرم و جلوگیری از فرار متهم در جرایم مشهود از طریق اعلام فوری به نزدیک ترین مرجع قضایی یا ماموران انتظامی ۲- رسیدگی به جرایمی که مجازات قانونی آنها حداکثر تا پنج میلیون (۵۰۰۰/۰۰۰) ریال جزای نقدی است و یا جمع مجازات قانونی حبس و جزای نقدی پس از تبدیل حبس به جزای نقدی تا پنج میلیون (۵۰۰۰/۰۰۰) ریال می گردد. ۳- رسیدگی به جرایمی که مجازات قانونی آنها کمتر از ۹۱ روز حبس و یا مجازات تعزیری موضوع تخلفات رانندگی باشد ( بند ۱ ماده ۳ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین، مصوب سال های ۱۳۷۳ و ۱۳۷۴) تبصره ۱- رسیدگی به اموری که به موجب قوانین در صلاحیت مراجع غیر قضایی بوده است، کماکان به عهده همان مراجع است. تبصره ۲- رسیدگی به پرونده هایی که قبل از

تشکیل شورا در دادگاه‌ها مطرح شده است، به عهده همان دادگاه‌ها است، مگر آن که طرفین، ارجاع را به شورای حل اختلاف درخواست نمایند.

ماده ۸: شروع به رسیدگی شورا به کلیه موارد موضوع صلاحیت خود در صورتی اقدام به رسیدگی می نماید که: الف- درخواست یا شکایت به صورت کتبی و یا شفاهی مطرح شده باشد. موارد شفاهی در صورت مجلس درج می گردد. ب- طرفین دعوا در حوزه شورا ساکن و یا اشتغال به کار داشته باشند، مگر آن که طرفین بر اقامه دعوی در محل سکونت و یا اشتغال یکی از آنها تراضی نمایند. ج- اموال غیر منقول، واقع در حوزه شورا باشد، هر چند طرفین مقیم آن حوزه نباشد. د- جرم در حوزه شورا به وقوع پیوسته باشد. ماده ۹: جهات رد عضو یا اعضای شورا جز در مواردی که طرفین با یکدیگر تراضی کرده باشند، همان جهات رد دادرسان می باشد که در قانون آئین دادرسی ذکر شده و در صورت رد به جای عضو یا اعضای مردود عضو علی البدل جانشین خواهد شد.

ماده ۱۰: تشریفات رسیدگی و مجانی بودن اقدامات ۱- رسیدگی در شورا تابع تشریفات قانون آئین دادرسی نبوده و شورا به طریق مقتضی طرفین را دعوت نموده و اظهارات و مدافعات آنان را استماع و خلاصه ای از آن را صورت مجلس و به امضای اعضا و طرفین می رساند. ۲- طرح شکایت یا دعوی، اعتراض و تجدیدنظر خواهی و اجرای آرا در هر مرحله مجانی خواهد بود.

ماده ۱۱: انجام تحقیقات شورا می تواند اقداماتی از قبیل معاینه و تحقیق محل را به یکی از اعضا ارجاع و یا بر اساس ضرورت، نظر کارشناسی در خصوص موضوع تحصیل نماید.

ماده ۱۲: تکلیف ادارات و ضابطان دادگستری در همکاری در مواردی که انجام وظایف و اجرای تصمیم شورا مستلزم همکاری مراجع دولتی یا عمومی و ضابطان دادگستری است، مراجع مذکور مکلف به همکاری بوده و در صورت تخلف حسب مورد مستوجب تعقیب کیفری، اداری و انتظامی می باشند.

ماده ۱۳: در خواست مشاوره قضائیه از بین قضات شاغل یا بازنشسته یا مستعفی یا وکلای دادگستری یا اعضای هیئت علمی شاغل یا بازنشسته دانشگاهها و موسسات عالی آموزشی در رشته حقوق یا از بین سایر افراد فارغ التحصیل در رشته حقوق به شرط دارا بودن شرایط استخدام قضات یک نفر را به عنوان مشاور شورای حل اختلاف انتخاب خواهد نمود. آرای شورای حل اختلاف نزد مشاور ارسال می گردد در صورتی که مشاور تصمیم شورا را از جهت صلاحیت و مقررات مذکور در این آیین نامه و سایر قوانین مربوط صحیح تشخیص دهد اجرای تصمیم شورا را در دعاوی مدنی ظرف پنج روز به متصدی دفتر دادگاه محل یا دبیرخانه شورا ابلاغ خواهد نمود و در امور کیفری مراتب را به ماموران انتظامی جهت اجرای تصمیمات شورا ابلاغ می نماید و در صورتی که مشاور تشخیص دهد که در رسیدگی حدود صلاحیت شورای حل اختلاف و سایر مقررات رعایت نشده است، پرونده را برای رسیدگی به مرجع صلاحیت دار دادگستری ارسال خواهد داشت.

ماده ۱۴: سعی در سازش شورا مکلف است در کلیه اختلافات مرجوعه سعی و تلاش نماید تا موضوع به صورت سازش خاتمه یابد، در صورت حصول سازش، موضوع سازش و شرایط آن به ترتیبی که واقع شده در صورت مجلس و این صورت مجلس به امضای اعضای شورا و طرفین می رسد. مفاد سازش نامه که به ترتیب فوق تنظیم می شود، نسبت به طرفین و وراثت و قائم مقام قانونی آنان نافذ و معتبر است و در این صورت مانند احکام دادگاههای دادگستری به موقع اجرا گذاشته می شود.

ماده ۱۵: تعیین تکلیف پرونده های خارج از صلاحیت در صورتی که شورا رسیدگی به موضوع مطروحه را در صلاحیت خود نداند، در امور کیفری پرونده را جهت طرح دعوا در دادگاه صالح ابلاغ و پرونده مطروحه در شورا را بایگانی می نماید .

ماده ۱۶: صدور رای ۱- شورا پس از رسیدگی طبق نظر اکثریت اتخاذ تصمیم نموده و رای خود را مستدل و موجه به صورت کتبی به طرفین ابلاغ می نماید ۲- رای شورا نباید مغایر با قوانین موجد حق باشد در غیر این صورت فاقد اعتبار خواهد بود.

ماده ۱۷: اصلاح رای هرگاه در تنظیم و نوشتن رای شورا، سهو قلم رخ دهد؛ مانند حذف یا اضافه شدن کلمه ای و یا اشتباه در محاسبه، شورا راساً با درخواست ذی نفع رای تصحیح می نماید. رای تصحیحی به طرفین ابلاغ خواهد شد.

ماده ۱۸: اعتراض به رأی ۱- رای شورا ظرف بیست روز از تاریخ ابلاغ به طرفین قابل تجدیدنظرخواهی در دادگاه عمومی حوزه مربوطه است؛ مشروط بر این که اکثریت اعضای شورا با رسیدگی به اعتراض و تجدیدنظرخواهی موافق بوده و لزوم تجدیدنظرخواهی را درخواست نمایند. در صورت تجدیدنظر رای دادگاه قطعی است. ۲- آرای غیابی شورا ظرف مدت مذکور قابل واخواهی در همان شورا می باشد.

ماده ۱۹: اجرای آرای قطعی در امور مدنی به درخواست ذی نفع و به دستور رئیس شورا با صدور اخطار اجرایی به موقع اجرا گذاشته می شود. چنانچه با ابلاغ اخطار دایره اجرای محکوم له ظرف ده روز حکم را اجرا نمایند، پرونده جهت اقدام قانونی برای اجرای حکم به اجرای احکام دادگاه یا دادگستری محل تحویل می گردد و در امور کیفری در صورتی که محکوم علیه مایل به پرداخت جزای نقدی بود، آن را به حسابی که شورا تعیین خواهد کرد به حساب دولت واریز و قبض سپرده آن را ضمیمه می نماید و در صورت امتناع، پرونده جهت اقدامات اجرایی در امر کیفری به دادگاه یا دادگستری محل تحویل میگردد.

ماده ۲۰: رعایت مقررات داوری در مواردی که شورا به عنوان داور مرضی الطرفین به منازعه و اختلاف رسیدگی می کند، رعایت مقررات مربوط به داوری مذکور در مواد ۴۵۴ الی ۵۰۱ قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی الزامی است.

ماده ۲۱: تامین و تجهیز لوازم و امکانات ۱- محل تشکیل شورا با مشورت رئیس حوزه قضایی توسط فرمانداری تهیه و در اختیار شورا قرار خواهد گرفت. ۲- تامین محل، تجهیزات و وسایل اولیه از امکانات موجود و کمک های مردمی، متناسب با مراجعات به عهده فرمانداری محل است.

ماده ۲۲: نظارت دادگستری رئیس حوزه قضایی در حسن جریان امور شورای حوزه قضایی خود نظارت خواهد نمود و در صورت مشاهده بی نظمی یا تقصیر در انجام وظایفی که به عهده شورا محول گردیده و همچنین در صورتی که یک یا چند نفر از اعضا به علتی قادر به انجام وظیفه نبوده و یا شرایط ادامه عضویت در شورا را از دست داده باشند، مراتب را به هیئت مقرر در ماده ۴ این آئین نامه جهت اقدام لازم گزارش خواهد نمود.

ماده ۲۳: اداره کل امور شوراها به منظور ایجاد هماهنگی و اعمال سیاست گذاری واحد در امور شوراها، اداره کل امور شوراها حل اختلاف زیر نظر قوه قضائیه تشکیل می شود.

نحوه رسیدگی عملی به امور کیفری در شورای حل اختلاف

نحوه رسیدگی عملی به امور حقوقی در شورای حل اختلاف

دبیرخانه شورای حل اختلاف و وظایف آن

سئوالات مطروحه در کمیسیون اداره کل امور شوراها حل اختلاف و پاسخ های داده شده به آنها

\*<http://www.dadkhahi.netfirms.com>

**قانون احترام به آزادی های مشروع و حفظ حقوق شهروندی**

law ...

محکومیت ها باید بر طبق ترتیبات قانونی و منحصر به مباشر، شریک و معاون جرم باشد

شماره ۱۰۷۱۸

۲۱/۲/۱۳۸۳

حضرت حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای سیدمحمد خاتمی

ریاست محترم جمهوری اسلامی ایران

طرح احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی که دو فوریت آن در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۳/۲/۱۳۸۳ تصویب و در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ ۱۵/۲/۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی با اصلاحاتی تصویب و به تایید شورای نگهبان رسیده است در اجرای اصل یکصد و بیست و سوم (۱۲۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به پیوست ارسال می گردد. رییس مجلس شورای اسلامی - مهدی کروبی

شماره ۹۰۵۷

۲۸/۲/۱۳۸۳

وزارت دادگستری

قانون احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی که در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ پانزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۶/۲/۱۳۷۳ به تایید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۰۷۱۸ مورخ ۲۱/۲/۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجراء ابلاغ می گردد. رییس جمهور - سیدمحمد خاتمی

قانون احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی

ماده واحده - از تاریخ تصویب این قانون، کلیه محاکم عمومی، انقلاب و نظامی دادسراها و ضابطان قوه قضائیه مکلفند در انجام وظایف قانونی خویش موارد ذیل را به دقت رعایت و اجراء کنند. متخلفین به مجازات مندرج در قوانین موضوعه محکوم خواهند شد:

- ۱ - کشف و تعقیب جرایم و اجرای تحقیقات و صدور قرارهای تامین و بازداشت موقت می باید مبتنی بر رعایت قوانین و با حکم و دستور قضایی مشخص و شفاف صورت گیرد و از اعمال هرگونه سلايق شخصی و سوء استفاده از قدرت و یا اعمال هرگونه خشونت و یا بازداشت های اضافی و بدون ضرورت اجتناب شود.
- ۲ - محکومیت ها باید بر طبق ترتیبات قانونی و منحصر به مباشر، شریک و معاون جرم باشد و تا جرم در دادگاه صالح اثبات نشود و رای مستدل و مستند به مواد قانونی و یا منابع فقهی معتبر (در صورت نبودن قانون) قطعی نگردیده اصل بر برائت متهم بوده و هر کس حق دارد در پناه قانون از امنیت لازم برخوردار باشد.
- ۳ - محاکم و دادسراها مکلفند حق دفاع متهمان و مشتکی عنهم را رعایت کرده و فرصت استفاده از وکیل و کارشناس را برای آنان فراهم آورند.
- ۴ - با دادخواهان و اشخاص در مظان اتهام و مرتکبان جرایم و مطلعان از وقایع و کلا در اجرای وظایف محوله و برخورد با مردم، لازم است اخلاق و موازین اسلامی کاملاً مراعات گردد.
- ۵ - اصل منع دستگیری و بازداشت افراد ایجاب می نماید که در موارد ضروری نیز به حکم و ترتیبی باشد که در قانون معین



- گردیده است و ظرف مهلت مقرر پرونده به مراجع صالح قضایی ارسال شود و خانواده دستگیرشدگان در جریان قرار گیرند.
- ۶ - در جریان دستگیری و بازجویی یا استطلاع و تحقیق، از ایزدای افراد نظیر بستن چشم و سایر اعضا، تحقیر و استخفاف به آنان، اجتناب گردد.
- ۷ - بازجویان و ماموران تحقیق از پوشاندن صورت و یا نشستن پشت سر متهم یا بردن آنان به اماکن نامعلوم و کلا اقدام های خلاف قانون خودداری ورزند.
- ۸ - بازرسی ها و معاینات محلی، جهت دستگیری متهمان فراری یا کشف آلات و ادوات جرم براساس مقررات قانونی و بدون مزاحمت و در کمال احتیاط انجام شود و از تعرض نسبت به اسناد و مدارک و اشیایی که ارتباطی به جرم نداشته و یا به متهم تعلق ندارد و افشای مضمون نامه ها و نوشته ها و عکس های فامیلی و فیلم های خانوادگی و ضبط بی مورد آنها خودداری گردد.
- ۹ - هرگونه شکنجه متهم به منظور اخذ اقرار و یا اجبار او به امور دیگر ممنوع بوده و اقرارهای اخذ شده بدینوسیله حجیت شرعی و قانونی نخواهد داشت.
- ۱۰ - تحقیقات و بازجویی ها، باید مبتنی بر اصول و شیوه های علمی قانونی و آموزش های قبلی و نظارت لازم صورت گیرد و با کسانی که ترتیبات و مقررات را نادیده گرفته و در اجرای وظایف خود به روش های خلاف آن متوسل شده اند، براساس قانون برخورد جدی صورت گیرد.
- ۱۱ - پرسش ها باید، مفید و روشن و مرتبط با اتهام یا اتهامات انتسابی باشد و از کنجکاوی در اسرار شخصی و خانوادگی و سوال از گناهان گذشته افراد و پرداختن به موضوعات غیر موثر در پرونده مورد بررسی احتراز گردد.
- ۱۲ - پاسخ ها به همان کیفیت اظهار شده و بدون تغییر و تبدیل نوشته شود و برای اظهارکننده خواننده شود و افراد باسواد در صورت تمایل، خودشان مطالب خود را بنویسند تا شبهه تحریف یا القاء ایجاد نگردد.
- ۱۳ - محاکم و دادسراها بر بازداشتگاههای نیروهای ضابط یا دستگاههایی که به موجب قوانین خاص وظایف آنان را انجام می دهند و نحوه رفتار ماموران و متصدیان مربوط با متهمان، نظارت جدی کنند و مجریان صحیح مقررات را مورد تقدیر و تشویق قرار دهند و با متخلفان برخورد قانونی شود.
- ۱۴ - از دخل و تصرف ناروا در اموال و اشیای ضبطی و توقیفی متهمان، اجتناب نموده و در اولین فرصت ممکن یا ضمن صدور حکم یا قرار در محاکم و دادسراها نسبت به اموال و اشیاء تعیین تکلیف گردد و مادام که نسبت به آنها اتخاذ تصمیم قضایی نگردیده است در حفظ و مراقبت از آنها اهتمام لازم معمول گردیده و در هیچ موردی نباید از آنها استفاده شخصی و اداری به عمل آید.
- ۱۵ - رئیس قوه قضائیه موظف است هیاتی را به منظور نظارت و حسن اجرای موارد فوق تعیین کند. کلیه دستگاههایی که به نحوی در ارتباط با این موارد قرار دارند موظفند با این هیات همکاری لازم را معمول دارند. آن هیات وظیفه دارد در صورت مشاهده تخلف از قوانین، علاوه بر مساعی در اصلاح روشها و انطباق آنها با مقررات، با متخلفان نیز از طریق مراجع صالح برخورد جدی نموده و نتیجه اقدامات خود را به رئیس قوه قضائیه گزارش نماید.
- قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ پانزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۶/۲/۱۳۸۳ به تایید شورای نگهبان رسیده است.

<http://dadkhahi.blogspot.com/?PostId=۲۱۸>\*

## law ...

## وظایف سازمان ثبت احوال کشور

## فصل اول - کلیات

ماده ۱- وظایف سازمان ثبت احوال کشور به قرار زیر است

- الف - ثبت ولادت و صدور شناسنامه.
- ب - ثبت واقعه فوت و صدور گواهی وفات.
- ج - تعویض شناسنامه های موجود در دست مردم.
- د - ثبت ازدواج و طلاق و نقل تحولات.
- ه - صدور گواهی ولادت برای اتباع خارجی.
- و - تنظیم دفاتر ثبت کل جمع آوری و تهیه کل وقایع و نام خانوادگی
- ز - جمع آوری و تهیه آمار انسانی سراسر کشور و انتشار آن.
- ح - وظایف مقرر دیگری که طبق قانون به عهده سازمان گذاشته شده است (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲- برای مطالعه و پیشنهاد روش های فنی و اظهار نظر درباره اصلاح یا تغییر فرمها و نمونه های سجلی و آماری و نحوه جمع آوری و انتشار آنها و تهیه دستورالعمل ها و روشهای فنی سجلی و طرز جمع آوری اوراق باطله و تنظیم و نگهداری و حفاظت اسناد و مدارک سجلی در مرکز سازمان ثبت احوال کشور شورائی به نام شورای عالی ثبت احوال تشکیل می شود. اعضای شورای عالی ثبت احوال عبارت خواهند بود از رئیس سازمان ثبت احوال کشور یا قائم مقام او و یک نفر از استادان دانشکده حقوق به انتخاب رئیس دانشگاه تهران و یک نفر از قضات دادگستری با انتخاب وزیر دادگستری و یک نفر از کارمندان مطلع ثبت احوال به انتخاب رئیس سازمان ثبت احوال و نماینده مرکز آمار ایران، ریاست شورا با معاون وزارت کشور و رئیس سازمان ثبت احوال کشور یا قائم مقام او می باشد و رای اکثریت لازم الاجرا خواهد بود.

تبصره - نحوه جمع آوری و انتشار آمار انسانی و تهیه نمونه های مربوط به پیشنهاد سازمان ثبت احوال کشور پس از جلب نظر مرکز آمار ایران و تصویب شورای عالی ثبت احوال تعیین خواهد شد.

ماده ۳- در مقرر هر اداره ثبت احوال هیئتی به نام هیئت حل اختلاف مرکب از رئیس اداره ثبت احوال و مسوول بایگانی یا معاونین و یا نمایندگان آنان و یکی از کارمندان مطلع اداره مزبور به انتخاب رئیس اداره ثبت احوال استان تشکیل می شود، وظایف هیئت حل اختلاف به قرار زیر است:

۱- تصحیح هر نوع اشتباه در تحریر مندرجات دفتر ثبت کل وقایع و وفات بعد از امضاء سند و قبل از تسلیم شناسنامه و گواهی ولادت یا وفات و تکمیل سند از نظر مشخصاتی که نامعلوم بوده است مندرج در ماده ۲۹/ این قانون.

۲- رفع اشتباهات ناشی از تحریر ضمن ثبت وقایع یا نقل مندرجات اسناد و اعلامیه‌ها و مدارک به دفاتر ثبت کل وقایع و سایر دفاتر.

۳- ابطال اسناد و شناسنامه‌هایی که بیگانگان مورد استفاده قرار داده‌اند و طبق ماده ۴۴/ اعلام می‌شود.

۴- ابطال اسناد مکرر و یا موهوم و تصحیح اشتباه در ثبت جنس صاحب سند و تغییر نامهای ممنوع.

۵- حذف کلمات زاید، غیر ضروری و یا ناشی از اشتباه در اسناد سجلی اشخاص. ترتیب تقاضا و گردش کار دفاتر هیئت‌ها و نحوه رسیدگی و ابلاغ تصمیمات در آیین نامه اجرائی این قانون تعیین خواهد شد.

تبصره - تصحیح هر نوع اشتباه در تحریر مندرجات دفتر ثبت کل وقایع و وفات اگر قبل از امضاء باشد با توضیح مراتب در حاشیه سند به عمل می‌آید و امضاء کنندگان سند ذیل توضیح را امضاء خواهند نمود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۴- رسیدگی به شکایات اشخاص ذینفع از تصمیمات هیات حل اختلاف و همچنین رسیدگی به سایر دعاوی راجع به اسناد ثبت احوال با دادگاه شهرستان یا دادگاه بخش مستقل محل اقامت خواهان به عمل می‌آید و رای دادگاه فقط پژوهش پذیر است. مهلت شکایت از تصمیم هیئت حل اختلاف ده روز از تاریخ ابلاغ است.

تبصره - هرگاه سند ثبت احوال در ایران تنظیم شده و ذینفع مقیم خارج از کشور باشد رسیدگی با دادگاه محل صدور سند و اگر محل تنظیم سند و اقامت خواهان هر دو در خارج از کشور با دادگاه شهرستان تهران خواهد بود.

ماده ۵- سازمان ثبت احوال کشور در اجرای وظایفی که بر عهده دارد می‌تواند از وجود کارکنان سازمانهای دولتی و ارگانها و نهادهای انقلاب اسلامی موجود در محل استفاده نماید.

تبصره ۱- ماموران دولت و کارکنان بیمارستانها و گورستانها مکلفند با سازمان ثبت احوال کشور در اجرای وظایف قانونی همکاری نمایند.

تبصره ۲- نحوه استفاده از خدمات افراد و سازمانها و ارگانها و نهادهای به موجب آیین نامه اجرائی این قانون خواهد بود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۶- نماینده یا مامور ثبت احوال کسی است که از طرف سازمان ثبت احوال کشور و یا ادارات تابعه برای ثبت وقایع یا دریافت اطلاعات منصوب شده باشد.

تبصره ۱- اعلام کننده کسی است که مکلف به اعلام واقعه می‌باشد و می‌تواند به شخص دیگری رسماً و کالت دهد تا از طرف او واقعه را اعلام نماید.

تبصره ۲- گواه از لحاظ این قانون کسی است که صحت اظهارات اعلام کننده را گواهی می‌کند.

ماده ۷- سن گواه و اعلام کننده نباید کمتر از ۱۸ سال تمام باشد.

پدر و مادری که قبل از رسیدن به سن ۱۸ سال تمام ازدواج کرده‌اند می‌توانند ولادت یا وفات فرزند خود را اعلام نمایند.

ماده ۸

- دفتر ثبت کل وقایع و وفات و شناسنامه و گواهی ولادت و اعلامیه‌ها و اطلاعیه‌ها و دفاتر ثبت کل وقایع و نام خانوادگی از اسناد

رسمی است و تا زمانی که به موجب تصمیم هیئت حل اختلاف با رای دادگاه بر حسب مورد تصحیح یا باطل نشده به قوت خود باقی می باشد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۹- رونوشت یا فتوکپی شناسنامه یا گواهی ولادت مراجعین به ادارات و موسسات دولتی و شهرداری و بخش خصوصی که برای انجام مراجعات آنها ضرورت دارد مستقیماً توسط آن مراجع تهیه خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۱۰- وقایع حیاتی هر فرد (ولادت، ازدواج، طلاق، رجوع، بذل مدت، وفات) در دفاتری به شرح زیر به ثبت می رسد.  
الف- دفتر ثبت کل وقایع - که در آن بدواً ولادت هر فرد ثبت و وقایع مربوط به ازدواج، طلاق، رجوع و بذل مدت و وفات همسر، ولادت و وفات اولاد و وفات صاحب سند از روی مندرجات اعلامیه ها و مدارک در آن ثبت می گردد.  
ب- دفتر ثبت وفات - که در آن واقعه مربوط به وفات هر فرد به ثبت می رسد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).  
تبصره ۱- صفحات دفتر ثبت کل وقایع باید شماره گذاری شود و با تعیین تعداد کل صفحات نخ کشی و سرب و منگنه شده و به امضاء دادستان یا نماینده او برسد.

تبصره ۲- دفتر ثبت کل وقایع هر سال پس از انقضای مدت صد و بیست سال از جریان خارج و به بایگانی راکد منتقل می شود.  
تبصره ۳- هرگاه اسناد یا دفاتر از بین برود در صورت وجود سابقه از روی سوابق و در صورت نبودن سابقه با دعوت صاحبان اسناد به وسیله آگهی طبق مدارک موجود در دست آنان پس از رسیدگی دفاتر یا اسناد معدوم تجدید می گردد.

ماده ۱۱- دفتر ثبت کل وقایع و وفات پس از ثبت باید به امضاء اعلام کننده و گواهان و مامور یا نماینده ثبت احوال برسد و مهر شود و در صورت وجود گواهی ماما یا پزشک نیازی به گواهان نخواهد بود. پس از تکمیل و امضاء اسناد مزبور تصحیح یا تغییر مندرجات آن منحصراً به موجب مقررات این قانون خواهد بود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

## فصل سوم - ثبت ولادت

ماده ۱۲- ولادت هر طفل در ایران اعم از اینکه پدر و مادر طفل ایرانی یا خارجی باشند باید به نماینده یا مامور ثبت احوال اعلام شود و ولادت اطفال ایرانیان مقیم خارج از کشور به مامور کنسولی ایران در محل اقامت و اگر نباشد به نزدیکترین مامور کنسولی و یا به سازمان ثبت احوال کشور اعلام می شود.

ماده ۱۳- ولادت واقع در ایران به وسیله نماینده یا مامور ثبت احوال و ولادت واقع در خارج از کشور به وسیله ماموران کنسولی ایران در دفتر ثبت کل وقایع به ثبت می رسد. در این دفتر اطلاعات زیر قید می شود:

۱- ساعت، روز، ماه، سال و محل ولادت استان، شهرستان، بخش، دهستان (روستا / شهر) و تاریخ ثبت آن.

۲- نام و نام خانوادگی صاحب سند و جنس.

۳- نام و نام خانوادگی و شماره شناسنامه یا شماره پروانه اقامت و یا گذرنامه و محل صدور شناسنامه یا پروانه اقامت و یا گذرنامه و محل اقامت پدر و مادر.

۴- نام و نام خانوادگی و محل اقامت و شماره شناسنامه و محل شناسنامه و نسبت اعلام کننده در صورتی که غیر از پدر و مادر صاحب سند باشد.

- ۵- نام و نام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و محل اقامت گواهان.
- ۶- نام و نام خانوادگی و امضاء نماینده یا مامور و مهر ثبت احوال.
- ۷- شماره و سری برگ مخصوص دفتر ثبت کل وقایع.
- ۸- محل مخصوص ثبت و شماره کلاسما آثار انگشتان صاحب سند.
- ۹- محل مخصوص ثبت خلاصه اطلاعات راجع به ازدواج، طلاق و یا وفات همسر.
- ۱۰- محل مخصوص ثبت شماره مسلسل و سری شناسنامه های صادره.
- ۱۱- محل مخصوص ثبت خلاصه اطلاعات راجع به اولاد.
- ۱۲- محل مخصوص ثبت وفات.
- ۱۳- محل توضیحات.

تبصره - پس از ثبت ولادت اگر طفل ایرانی باشد شناسنامه صادر و تسلیم می گردد و اعلامیه برای ثبت واقعه در دفتر ثبت کل وقایع صفحه مخصوص پدر و مادر به اداره ثبت احوال محل صدور شناسنامه آنان فرستاده می شود و در صورتی که طفل خارجی باشد گواهی صادر و تسلیم می گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۱۴- برای هر فرد شماره شناسنامه که مخصوص به او خواهد بود تعیین می گردد و شماره شناسنامه هر شخص و کلیه مدارک مربوط به ثبت احوال او باید قید گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۱۵- ثبت ولادت باید مستند به تصدیق پزشک یا مامای رسمی یا موسسه ای که طفل در آن جا متولد گردیده است باشد، در غیر این صورت واقعه به تصدیق دو نفر گواه ثبت می شود.

تبصره - مهلت اعلام ولادت پانزده روز از تاریخ ولادت طفل است. روز ولادت و تعطیل رسمی بعد از آخرین روز مهلت به حساب نمی آید و در صورتی که ولادت در اثنای سفر زمینی یا هوایی یا دریائی رخ دهد مهلت اعلام آن از تاریخ رسیدن به مقصد محسوب می شود.

ماده ۱۶- اعلام و امضاء دفتر ثبت کل وقایع به ترتیب به عهده اشخاص زیر خواهد بود:

- ۱- پدر یا جد پدری
- ۲- مادر در صورت غیبت پدر و در اولین موقعی که قادر به انجام این وظیفه باشد.
- ۳- وصی یا قیم یا امین
- ۴- اشخاصی که قانوناً عهده دار نگهداری طفل باشد
- ۵- متصدی یا نماینده موسسه ای که طفل به آنجا سپرده شده است.
- ۶- صاحب واقعه که سن او از ۱۸ سال تمام به بالا باشد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

تبصره - در صورتی که ازدواج پدر و مادر طفل به ثبت نرسیده باشد اعلام ولادت و امضاء اسناد متفقاً به عهده پدر و مادر خواهد بود و هرگاه اتفاق پدر و مادر در اعلام ولادت میسر نباشد سند طفل با اعلام یکی از ابویین که مراجعه می کند با قید نام کوچک طرف غائب تنظیم خواهد شد. اگر مادر اعلام کننده باشد نام خانوادگی مادر به طفل داده می شود.

ماده ۱۷- هرگاه ابوین طفل معلوم نباشند سند با نام خانوادگی آزاد و نامهای فرضی در محل اسامی ابوین تنظیم می گردد. تصحیح اسامی فرضی یا تکمیل مشخصات ناقص به موجب اقرارنامه موضوع ماده ۱۲۷۳ قانون مدنی یا حکم دادگاه یا مدارک حصر وراثت به عمل خواهد آمد و نام خانوادگی طبق احکام مربوط به نام خانوادگی اصلاح خواهد شد. موضوع فرضی بودن اسامی پدر و مادر در شناسنامه منعکس نخواهد شد.

ماده ۱۸- نماینده یا مامور ثبت احوال ولادت طفل فاقد ولی را ثبت و مراتب را برای اقدام قانونی به دادستان اطلاع خواهد داد. تبصره - در صورتی که طفل در مکانی متولد شود که خروج از آن ممنوع یا محتاج به اجازه مخصوص باشد نظیر ندامتگاه، کانون اصلاح تربیت و غیره، متصدیان این سازمان ها مکلف به اطلاع واقعه و ایجاد تسهیلات لازم برای انجام وظایف صاحب واقعه می باشند.

ماده ۱۹- ماما یا پزشکی که در حین ولادت حضور و در زایمان دخالت داشته مکلف به صدور گواهی ولادت و ارسال یک نسخه از آن به ثبت احوال محل در مهلت اعلام می باشد.

ماده ۲۰- انتخاب نام با اعلام کننده است، برای نامگذاری یک نام ساده یا مرکب (حسین، محمد مهدی و مانند آن) که عرفاً یک نام محسوب می شود انتخاب خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳ با الحاق ۶ تبصره).

تبصره ۱- انتخاب نامهایی که موجب هتک حیثیت مقدسات اسلامی می گردد و همچنین انتخاب عناوین و القاب و نامهای زننده و مستهجن یا نامناسب با جنس ممنوع است.

تبصره ۲- تشخیص نامهای ممنوع با شورای عالی ثبت احوال می باشد و این شورا نمونه های آن را تعیین و به سازمان اعلام می کند.

تبصره ۳- انتخاب نام در مورد اقلیتهای دینی شناخته شده در قانون اساسی تابع زبان و فرهنگ دینی آنان است.

تبصره ۴- در اسناد سجلی اقلیتهای دینی شناخته شده در قانون اساسی نوع دین آنان قید می شود.

تبصره ۵- ذکر سیادت در اسناد سجلی ساداتی که سیادت آنان در اسناد سجلی پدر و یا جد پدری مندرج باشد و یا سیادت آنان با دلائل شرعی ثابت گردد الزامی است مگر کسانی که خود را سید ندانند و یا عدم سیادت آنان شرعاً احراز شود.

تبصره ۶- مراتب تشرف پیروان ادیان دیگر به دین مبین اسلام همراه با تغییرات مربوط به نام و نام خانوادگی آنان در اسناد سجلی ثبت شود.

ماده ۲۱- هرگاه از وضع حمل بیش از یک طفل متولد شود برای هر یک دفتر ثبت کل وقایع جداگانه به ترتیب تولد و با ذکر ساعت ولادت تنظیم خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

#### فصل چهارم - ثبت وفات

ماده ۲۲- وفات هرکس اعم از ایرانی یا خارجی و همچنین ولادت طفلی که مرده به دنیا آمده یا بلافاصله پس از ولادت بمیرد باید به مامور یا نماینده ثبت احوال اعلام شود. وفات ایرانیان در خارج از کشور به ماموران کنسولی محل اقامت یا به نزدیکترین

ماموران کنسولی ایران یا به سازمان ثبت احوال کشور اعلام می شود وفات ایرانیان و خارجیان ساکن کشور را ماموران و نمایندگان ثبت احوال و وفات ایرانیان در خارج از کشور را بر حسب محل اعلام ماموران کنسولی ایران یا ماموران و یا نمایندگان ثبت احوال ثبت می کنند. وفات باید در سند ثبت وفات و همچنین در دفتر ثبت کل وقایع در صفحات مربوط به در گذشته و پدر و مادر او و شناسنامه متوفی ثبت و امضاء و مهر گردد. وفات خارجیان پس از ثبت به شهربانی محل اعلام می شود و یک نسخه گواهی به سازمان ثبت احوال کشور فرستاده خواهد شد که به وزارت امور خارجه ارسال گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

تبصره - گواهی وفات به هر شخصی که درخواست کند تسلیم می گردد.

ماده ۲۳- در سند ثبت وفات باید اطلاعات زیر قید گردد:

۱- محل، روز، ماه و سال وفات و تاریخ ثبت.

۲- نام و نام خانوادگی و جنس و تاریخ تولد و شغل و شماره شناسنامه یا پروانه اقامت و تاریخ و محل صدور شناسنامه یا پروانه اقامت در گذشته.

۳- علت فوت در صورتی که مشخص باشد.

۴- نام و نام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه پدر و مادر در گذشته.

۵- نام و نام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و محل اقامت و سمت اعلام کننده.

۶- نام و نام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و محل اقامت و شغل گواهان.

۷- نام و نام خانوادگی و امضاء نماینده یا مامور ثبت احوال و اثر مهر.

۸- شماره و سری برگ مخصوص ثبت وفات.

۹- محل توضیحات (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۴- واقعه وفات باید طبق تصدیق پزشک و در صورت نبودن پزشک با حضور دو نفر گواه ثبت گردد. در مورد طفلی که مرده به دنیا آمده یا بلافاصله پس از تولد بمیرد در صورت وجود پزشک در محل تصدیق پزشک ضروری است و در صورت نبودن پزشک گواهی دو نفر کافی است. پزشکی که وقوع وفات به او اطلاع داده می شود در هر مورد مکلف به معاینه جسد و صدور تصدیق یا اظهار نظر می باشد و در صورت امکان تشخیص علت وفات باید تصدیق شود و به هر حال یک نسخه از تصدیق یا اظهار نظر خود را باید به ثبت احوال محل در مهلت مقرر ارسال نماید (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۵- مهلت اعلام وفات ده روز از تاریخ وقوع یا وقوف بر آن است. روز وفات و تعطیل رسمی بعد از آخرین روز مهلت به حساب نمی آید و در صورتی که وفات در اثناء سفر رخ دهد مهلت اعلام آن از تاریخ رسیدن به مقصد احتساب خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

تبصره - ترتیب ثبت وقایع ولادت و وفات که پس از انقضا مهلت مقرر اعلام شود در آیین نامه اجرائی این قانون تعیین خواهد شد.

ماده ۲۶- اعلام وفات و امضاء سند ثبت وفات به ترتیب به عهده یکی از اشخاص زیر است:

۱- نزدیک ترین خویشاوند متوفی که در موقع وفات حاضر بوده است.

۲- متصدی یا صاحب مکانی که وفات در آن رخ داده است یا نماینده او.

۳- هر شخصی که در موقع وفات حاضر بوده است.

۴- ماموران انتظامی یا کدخدا.

تبصره - متصدیان گورستان یا دفن مکلف به اطلاع وفات به ثبت احوال هستند (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۷- در صورتی که وفات یا ولادت طی نامه رسمی از طرف ماموران انتظامی یا قضائی و یا سایر مقامات اعلام شود شماره و تاریخ اعلام نامه در سند درج و به منزله امضاء سند خواهد بود. (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۸- در موارد زیر اعلام وفات به عهده مقامات زیر است :

۱- در صورتی که وفات در اثر بروز سوانح از قبیل زلزله، سیل، طوفان و آتش سوزی شود مقامات انتظامی یا گروه‌های امدادی حاضر در محل مکلفند واقعه وفات را ضمن ارسال صورت حاوی نام و نام خانوادگی و حتی المقدور شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و سن متوفی اعلام نمایند.

۲- وفات نظامیانی که در زمان صلح در سربازخانه و یا ضمن مانورهای نظامی یا در زمان جنگ واقع می شود وسیله فرمانده قسمت با تعیین نام و نام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه اعلام می گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۹- در مواردی که مشخصات متوفی معلوم نشود یا به بعضی از اطلاعاتی که باید در سند قید شود دسترسی نباشد در سند وفات به جای مشخصات عبارت (نامعلوم) نوشته می شود تکمیل مشخصات نامعلوم با هیئت حل اختلاف خواهد بود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۳۰- مدرک ثبت وفات فرضی غائب مفقود الاثر حکم قطعی دادگاه است مدیران دفاتر دادگاههایی که حکم قطعی وفات فرضی غائب مفقود الاثر از آن دادگاه صادر شده مکلفند یک نسخه از رای صادره را طی نامه رسمی به ثبت احوال محل ارسال دارند (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

### فصل پنجم - ازدواج و طلاق

ماده ۳۱- دارندگان دفاتر رسمی ازدواج و طلاق مکلفند وقایع ازدواج و طلاق و رجوع را که در دفاتر مربوط ثبت می کنند در شناسنامه زوجین نیز درج و امضاء و مهر نمایند و حداکثر هر پانزده روز یکبار وقایع ازدواج و طلاق و رجوعی را که در دفاتر به ثبت می رسد روی نمونه های مربوط تهیه و به ثبت احوال محل تحویل و رسید دریافت دارند. ازدواج و طلاق و رجوع ایرانیان در خارج از کشور باید به وسیله کنسولگریهای مربوط در دفاتری که از طرف ثبت احوال تهیه می شود ثبت و حداکثر هر یک ماه یکبار وقایع ازدواج و طلاق رجوعی را که در دفاتر به ثبت می رسد روی نمونه های مخصوص تهیه و از طریق وزارت امور خارجه به سازمان ثبت احوال کشور فرستاده شود.

ماده ۳۲- طلاق، رجوع و بذل مدت که در دفتر رسمی طلاق به ثبت نرسیده باشد با ارائه اقرارنامه رسمی در اسناد ثبت احوال طرفین ثبت خواهد شد. ازدواجهایی که در دفاتر رسمی ازدواج به ثبت نرسیده باشد در صورت وجود شرایط زیر در اسناد سجلی زن و شوهر ثبت خواهد شد.

۱- ارائه اقرارنامه رسمی مبنی بر وجود رابطه زوجیت بین متقاضیان ثبت واقعه ازدواج.

۲- در موقع تنظیم اقرارنامه سن ازدواج از بیست سال تمام و سن زوجه از هیجده سال تمام کمتر نباشد.

۳- گواهی ادارات ثبت احوال محل صدور شناسنامه های زوجین به اینکه در تاریخ اعلام واقعه طرفین در قید ازدواج دیگری نمی



باشد.

تبصره - نمایندگان ثبت احوال مکلفند پس از ثبت واقعه رونوشت اقرارنامه را به دادسرای محل ارسال نمایند.

ماده ۳۳- کل وقایع ازدواج و طلاق یا وفات زوج یا زوجه و رجوع و بذل مدت و فسخ نکاح باید در دفاتر ثبت کل وقایع ثبت شود ولی در شناسنامه به شرح زیر انعکاس خواهد یافت. در المثالی شناسنامه زن یا مرد آخرین نکاح و طلاق یا بذل مدت و در صورت تعدد زوجات آن تعداد ازدواج که به قوت خود باقی است منعکس خواهد شد. ازدواج و طلاق غیر مدخوله در المثالی شناسنامه درج نخواهد شد.

ماده ۳۴- افشای اطلاعات مذکور در دفاتر ثبت کل وقایع و اسناد سجلی جز برای صاحب سند و مقامات قضائی و دولتی ذی صلاح ممنوع است.

\*[http://www.dadkhahi.netfirms.com/Ghavanin/Ghavaninn\\_Madani/gh\\_sabte\\_ahval.htm](http://www.dadkhahi.netfirms.com/Ghavanin/Ghavaninn_Madani/gh_sabte_ahval.htm)

## آئین دادرسی دیوان عدالت اداری

... law آئین دادرسی دیوان عدالت اداری در ۵۱ ماده تدوین و تنظیم گردیده است

شماره ۱۹۰۷/۷۹/۱ ۱۹/۲/۱۳۷۹ جناب آقای دری نجف آبادی رئیس کل محترم دیوان عدالت اداری عطف به نامه شماره ۴۱/د/۱۹۷۹۰ - ۱۸/۱۲/۱۳۷۸ پیش نویس آئین دادرسی دیوان عدالت اداری که وسیله هیات عمومی دیوان عدالت اداری در ۵۱ ماده تدوین و تنظیم گردیده است مورد ملاحظه و مطالعه قرار گرفت، به استناد ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری ضمن تأیید و تصویب آن، مقرر میدارد در روزنامه رسمی کشور منتشر و سپس مورد عمل قرار گیرد. ماده ۱- رسیدگی در دیوان عدالت اداری محتاج به تقدیم دادخواست که باید به زبان فارسی و باخط خواناروی برگ رسمی دادخواست به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه نوشته شود و به امضاء یا اثر انگشت شاکی یا نماینده قانونی او برسد. امضاء یا اثر انگشت شاکی یا نماینده قانونی او به وسیله دفتر شعب دیوان یا دفتر یکی از دادگاهها یا دفاتر اسناد رسمی یا شورای محلی یا یکی از ادارات دولتی یا نهادهای انقلابی و در مورد افراد مقیم خارج از کشور به وسیله مامورین کنسولی جمهوری اسلامی ایران گواهی شود. به دادخواست باید طبق مقررات قانونی تمبر قانونی الصاق و ابطال شود. ماده ۲- در دادخواست باید نکات زیر قید گردد: الف: نام و نام خانوادگی و نام پدر و شغل و اقامتگاه شاکی بامشخصات کامل به نحوی که ابلاغ او را به سهولت ممکن باشد. ب: نام وزارتخانه یا موسسه یا واحد طرف شکایت و نام خانوادگی و شغل و اقامتگاه مامور مربوطه. پ: موضوع شکایت و خواسته. ت: ذکر مدارک و دلایل مورد استناد. تبصره ماده ۲- در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون علاوه بر جهات مذکور در این ماده رعایت موارد زیر نیز ضروری است: الف) مشخص نمودن مصوبه‌ای که تقاضای ابطال آن شده است. ب) مشخص نمودن اینکه دلیل درخواست ابطال مغایرت با شرع یا قانون یا خروج از حدود اختیارات است. ج) مشخص نمودن ماده قانونی یا حکم شرعی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۳- هرگاه اقامتگاه شاکی در دادخواست معلوم نباشد و یا مورد شناسایی قرار نگیرد و یا شاکی شناخته نشود، مدیر دفتر و یا جانشین او قرارداد دادخواست را صادر می کند. ماده ۴- شاکی باید رونوشت یا تصویر خوانای مصدق مدارک خود را به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه پیوست دادخواست نماید. مطابقت رونوشت یا تصویر مدارک با اصل آنها باید به تصدیق یکی از مراجع مذکور در ذیل ماده یک برسد. چنانچه اسناد به زبان فارسی نباشد، باید ترجمه آنها به گواهی مترجم رسمی یا مامورین کنسولی جمهوری اسلامی ایران رسیده و به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه ضمیمه شود. ماده ۵- هرگاه دادخواست توسط وکیل یا نماینده قانونی یا ولی یا وصی

یاقیم یا مدیرعامل شرکت داده شده باشد باید رونوشت یا تصویر سند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد. تبصره - دادخواست و ضمائم آن و همچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست باید به وسیله پست سفارشی به نشانی دبیرخانه دیوان ارسال و یا توسط شاکی در قبال اخذ رسید به دبیرخانه دیوان تسلیم گردد. ماده ۶- طرفین می توانند برای طرح شکایت در دیوان و یا دفاع از شکایتی علیه آنان به دیوان تسلیم شده شخصا اقدام و یا یک وکیل از طرف خود تعیین و معرفی نمایند. تبصره - واحدهای مذکور در بند الف ماده (۱۱) قانون دیوان عدالت اداری می توانند جهت پاسخگویی یا اداء توضیح در خصوص شکایاتی که علیه آنان در دیوان طرح می شود نماینده معرفی نمایند. ماده ۷- شرایط وکالت در دیوان به شرح زیر است: الف: وکیل بایستی از بین وکلای رسمی دادگستری و یا دارای وکالتنامه رسمی باشد. ب- چنانچه وکیل از وکلای رسمی دادگستری باشد، امضاء یا اثر انگشت موکل در ذیل وکالتنامه باید به گواهی یکی از مراجع مندرج در ذیل ماده یک برسد. پ- چنانچه وکالتنامه در خارج از کشور تنظیم شده باشد، امضاء یا اثر انگشت موکل باید به گواهی مامورین کنسولی برسد. ت- تصریح به وکالت در دیوان یا مراجع قضایی در وکالتنامه. ماده ۸- در امور زیر اختیارات وکیل باید در وکالتنامه تصریح شود: الف: وکالت در طرح شکایت در دیوان عدالت اداری یا پیگیری آن. ب- وکالت در استرداد شکایت یا انصراف از شکایت. پ- وکالت برای درخواست تجدیدنظر از رای دیوان در مواردی که قابل تجدیدنظر است. ماده ۹- دادخواست وارده در دفتر ثبت دادخواست کل دیوان و نیز در دفتر ویژه ای (رپرتوار کل) بر اساس حرف اول نام خانوادگی شاکیان ثبت می گردد و سپس از طرف رئیس کل یا معاون دیوان که به اوتفویض اختیار شده به یکی از شعب دیوان ارجاع می شود. تبصره: دبیرخانه مکلف است قبل از آنکه پرونده جهت ارجاع به نظر رئیس کل دیوان برسد با مراجعه به دفتر رپرتوار کل چنانچه سابقه ای حاکی از طرح قبلی شکایت از طرف شاکی و یا از مشتکی عنه وجود داشته باشد مشخصات آن را در ذیل دادخواست ذکر نماید. ماده ۱۰- پس از وصول و ثبت دادخواست در صورت ملاحظه عدم رعایت هر یک از موارد مقرر در این آیین نامه مدیر دفتر مکلف است ظرف دوازده روز موارد نقص را کتبا "به شاکی اطلاع دهد، در صورتی که شاکی ظرف پنج روز از تاریخ ابلاغ اخطاریه با رعایت مسافت قانونی نسبت به رفع نقص اقدام نکند از طرف مدیر دفتر قرار رد دادخواست صادر و به شاکی ابلاغ می شود و شاکی می تواند تجدید دادخواست نماید. تبصره ماده ۱۰- در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون اخطار رفع نقص توسط مدیر دفتر هیئت عمومی انجام می شود و در صورت صدور قرار رد در این مورد قرار مزبور ظرف ده روز پس از ابلاغ قابل اعتراض نزد رئیس کل دیوان یا معاون وی می باشد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۱۱- در صورت تکمیل دادخواست مدیر شعبه مکلف است ظرف دوازده روز نسخه از دادخواست و ضمائم آن را برای ابلاغ به طرف شکایت ارسال دارد تا با رعایت مسافت بر طبق آیین دادرسی مدنی ظرف ده روز پاسخ خود را اعلام نماید. طرف شکایت باید به پاسخ کتبی خود تصویر یا رونوشت مصدق کلیه مدارک مورد استناد را نیز ضمیمه کند. با انقضای مدت مزبور مدیر دفتر باید پرونده را به ضمیمه گزارش خود مبنی بر کامل بودن دادخواست و ضمائم و نتیجه ابلاغ به طرف شکایت و وصول یا عدم وصول پاسخ طرف شکایت به نوبت به نظر رئیس شعبه دیوان برساند. تبصره - رئیس شعبه دیوان می تواند در مواردی که ضروری تشخیص دهد به پرونده خارج از نوبت رسیدگی نماید. ماده ۱۲- در مواردی که در اجرای تبصره یک ماده یک اصلاحی قانون مشاور تعیین می شود، قبل از اتخاذ تصمیم شعبه مشاور مکلف است پرونده را دقیقاً "مطالعه و نظر کتبی خود را به شعبه مستدلاً" اعلام نماید. ماده ۱۳- هرگاه شاکی ضمن طرح شکایت مدعی گردد که اجرای تصمیمات و یا اقدامات مراجع مصرح در ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری موجب ورود خساراتی خواهد شد که جبران آن در آتی متعسر است می تواند دستور موقت مبنی بر توقف عملیات و اقدامات را تا تعیین تکلیف قطعی بنماید. تبصره ۱- تقاضای صدور دستور موقت باید ضمن طرح دعوی اصلی در دادخواست جداگانه پس از تقدیم دادخواست نسبت به اصل اعداد صورتی مسموع است که موجب آن بعداً "حادث شده باشد. تبصره ۲- در صورت تقاضای

دستور موقت مدیر دفتر شعبه مربوطه مکلف است بلافاصله پرونده را به ضمیمه گزارش لازم به نظر رئیس شعبه برساند. ماده ۱۴- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند و در صورت اتخاذ تصمیم به رد درخواست، موضوع قابل طرح و رسیدگی مجدد نخواهد بود مگر آنکه امر حادثی ضرورت رسیدگی مجدد را ایجاب نماید. قبول یا رد دستور موقت قابل تجدیدنظر نیست. ماده ۱۵- در صورتی که از ناحیه شاکی دلائل و مدارک لازم در جهت احراز ضرورت امر ارایه شده باشد و موضوع عملیات خاتمه نیافته باشد، شعبه پس از بررسی تقاضا و دلائل و مدارک مربوطه دستور موقت صادر می نماید. تبصره ماده ۱۵- استتکاف از اجرای دستور موقت از سوی شعبه صادرکننده به رئیس دیوان گزارش داده میشود و رئیس دیوان پس از احراز تخلف بر طبق ماده ۲۱ اقدام خواهد نمود. ماده ۱۶- دستور موقت تأثیری در اصل دعوی ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی یا قرار عدم صلاحیت و قطعیت آن بلا اثر می گردد. ماده ۱۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رای مقتضی صادر نماید. ماده ۱۸- تصمیم شعبه بدوی دیوان مبنی بر قبول دستور موقت یا رد آن به صورت دادنامه می شود، مدیر دفتر مکلف است آنرا برای ابلاغ و اجرا به مرجع طرف شکایت ارسال نماید. ماده ۱۹- در اجرای تبصره های ۱ و ۳ الحاقی به ماده ۱۸ قانون دیوان عدالت اداری منحصراً<sup>۱۱</sup> به اعتراضاتی رسیدگی می شود که پس از تاریخ اجرای این قانون و ظرف مهلت دوماه از تاریخ ابلاغ رای معترض عنه واصل شده باشد. آراء قطعیت یافته دیوان که از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون بیش از دوماه از تاریخ ابلاغ آن گذشته باشد از شمول تبصره ۱ خارج است. ماده ۲۰- در موارد زیر قرار رد شکایت صادر می شود. الف: در صورتی که شاکی برای طرح شکایت اهلیت قانونی نداشته و یا سمت او در طرح شکایت مجرز نباشد. ب: وقتی شکایت متوجه مشتکی عنه نباشد. پ: هرگاه کسی به عنوان نمایندگی طرح شکایت کرده از قبیل وکالت یا ولایت یا قیمومت و سمت او مجرز نباشد. ت: وقتی که شکایت طرح شده بین همان اشخاص یا اشخاصی که طرفین شکایت قائم مقام آنها هستند رسیدگی و نسبت به آن حکم قطعی صادر شده باشد. تبصره ماده ۲۰ - در صورتیکه در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون بدلیل الغاء یا اصلاح مصوبه مورد شکایت از سوی مقام یا مرجع صادرکننده یا صدور رأی قبلی از سوی هیئت عمومی در مورد آن یا استرداد دادخواست و امثال آن موضوع رسیدگی منتفی باشد، مدیر دفتر موضوع را به رئیس یا معاون دیوان منعکس می کند و با احراز موارد فوق از سوی رئیس یا معاون دیوان قرار رد دادخواست صادر خواهد شد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری » در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۲۱- در مواردی که دیوان تشخیص دهد که رسیدگی به شکایات در صلاحیت دیوان نیست با صدور قرار عدم صلاحیت و قطعیت آن پرونده را به مرجع صالح ارسال می دارد. ماده ۲۲- موارد دادرسی در دیوان همان است که در آئین دادرسی مدنی مقرر است و حسب مورد پرونده جهت تعیین تکلیف به نظر رئیس کل دیوان می رسد. ماده ۲۳- شعبه دیوان می تواند در صورتی که مقتضی بداند هر یک از طرفین شکایت را برای رسیدگی و اخذ توضیح دعوت نماید و همچنین شعبه دیوان در صورت لزوم میتواند پرونده ها و سوابق و اسنادی را که در واحدهای دولتی و موسسات وابسته و شهرداریهاست مطالبه کرده و ملاحظه و مطالعه نماید. واحدی که پرونده یا سند نزد اوست مکلف است در مدت مقرر پرونده یا سوابق یا سند مورد مطالبه را ارسال نماید، مگر اینکه ارسال یا ابراز پرونده یا سند منافی با مصالح سیاسی کشور یا انتظامات عمومی باشد که در این صورت باید پاسخ لازم یا توضیح کافی به شعبه دیوان بدهد و چنانچه شعبه دیوان بالحاظ توضیح مزبور ارسال یا ابراز سند یا پرونده را لازم دانست اسناد یا پرونده مورد مطالبه را ارائه نماید و الا کسی که مسئولیت عدم ارسال یا ابراز سند یا پرونده متوجه اوست به حکم شعبه دیوان به انفصال موقت از خدمات دولتی و نهادهای انقلابی تا یکسال محکوم می شود. همین مجازات مقرر است برای موردی که شعبه دیوان احتیاج به اخذ توضیح از نماینده واحدهای مذکور در بند الف ماده ۱۱ قانون دیوان دارد و مسئول مربوط از تعیین نماینده خودداری کند یا نماینده تعیین شده از حضور در دیوان و اداء توضیحات مورد نیاز استتکاف نماید. ماده ۲۴- در مواردی که

عزل یا استعفای وکیل یا فوت یا ممنوعیت او از وکالت به دیوان اعلام شود، رسیدگی دیوان به تاخیر نخواهد افتاد و اگر توضیحی لازم باشد موکل می تواند شخصا<sup>۱۱</sup> برای اداء توضیح حاضر شود و یا وکیل دیگری معرفی نماید. ماده ۲۵- دیوان می تواند هرگونه تحقیقی را که برای رسیدگی به شکایت و صدور حکم ضروری است به عمل آورده و یا آن را از هر یک از مراجع قضایی یا واحدهای ذربط تقاضا نماید و مراجع مزبور مکلف به انجام آن در مهلت مقرر می باشند. ماده ۲۶- موضوع شکایت و خواسته باید منجز و بدون ابهام باشد و در صورت وجود ابهام شاکی مکلف است ظرف پنج روز از تاریخ اخطاریه دیوان با رعایت مسافت قانونی نسبت به رفع ابهام اقدام نماید و الا دادخواست در قسمتی که مبهم است و یا منجز نیست از طرف دیوان رد میشود و سپس شاکی می تواند پس از رفع ابهام تجدید دادخواست نماید. ماده ۲۷- شکایت متعدد را که منشا و مبنای آنها مختلف است نمی توان به موجب یک دادخواست اقامه کرد مگر آنکه دیوان بتواند به تمام آنها ضمن یک دادرسی رسیدگی نماید و همچنین اشخاص متعددی نمی توانند شکایت خود را که موضوع و منشا و مبنای مختلف دارد به موجب یک دادخواست اقامه نمایند. در صورت عدم رعایت این ماده دادخواست از طرف دیوان رد می شود. ماده ۲۸- کلیه شکایات مطروحه در شعبه دیوان که موضوعا<sup>۱۲</sup> واحد یا مرتبط باشد به دستور رئیس کل دیوان جهت رسیدگی به شعبه ای که از لحاظ تاریخ ارجاع مقدم است ارجاع می شود. ماده ۲۹- در صورتی که شاکی یا مشتکی عنه فوت یا محجور شود دادرسی تا تعیین و معرفی قایم مقام قانونی او متوقف می شود، مگر پرونده معد برای صدور رای باشد. ماده ۳۰- شاکی می تواند دادخواست خود را در مرحله بدوی قبل از وصول پاسخ طرف شکایت یا انقضای مهلت آن مسترد دارد که در این صورت قرار ابطال دادخواست صادر می شود و شاکی می تواند یک مرتبه دیگر دادخواست خود را تجدید نماید. ماده ۳۱- شاکی می تواند قبل از اعلام پایان رسیدگی دیوان در مرحله بدوی و تجدید نظر از شکایت خود به طور کلی صرف نظر نماید که در این صورت قرار اقساط شکایت صادر می شود و دیگر شکایت قابل تجدید نیست. ماده ۳۲- هرگاه رسیدگی دیوان منوط به ثبوت امری در مرجع صلاحیتدار دیگری است رسیدگی دیوان تا اعلام نتیجه قطعی رسیدگی از طرف مرجع مزبور متوقف و مراتب به طرفین ابلاغ می شود. ذینفع باید ظرف یکماه از تاریخ ابلاغ اخطاریه دیوان به مرجع صلاحیتدار مراجعه و گواهی دفتر مرجع مزبور را مبنی بر طرح موضوع به دیوان تسلیم نماید و الا در مورد شاکی قرار ابطال دادخواست صادر و در مورد مشتکی عنه ادعای وی در آن قسمت بلا اثر تلقی خواهد شد. ماده ۳۳- در صورت حدوث اختلاف در صلاحیت دیوان اداری و محاکم دادگستری، حل اختلاف با دیوان عالی کشور است. ماده ۳۴- رئیس یا دادرس علی البدل شعبه بدوی دیوان باید پس از انجام رسیدگی و تکمیل تحقیقات و انجام مشاوره و ملاحظه نظر مشاور در مواردی که مشاور تعیین شده است، ختم دادرسی را اعلام و ظرف یک هفته به صدور حکم مبادرت نماید. ماده ۳۵- رای دیوان در دفتر مخصوص ثبت و رونوشت آن ظرف سه روز به تعداد طرف شکایت به اضافه دو نسخه تهیه و ارسال می شود. ماده ۳۶- دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد: الف: تاریخ و شماره دادنامه و شماره پرونده. ب: مرجع صادر کننده رای. پ: نام و نام خانوادگی و محل اقامت طرفین شکایت و نماینده قانونی آنها. ت: خواسته. ث: نام رئیس یا علی البدل و مشاور در مواردی که مشاور تعیین شده باشد و تصریح به انجام مشاوره. ج: شرح شکایت و دفاع طرف و خلاصه اقدامات انجام شده. چ: رای دیوان. ح: امضاء رئیس شعبه و مهر شعبه. تبصره - دادن رونوشت از اوراق پرونده منوط به اجازه رئیس شعبه می باشد. ماده ۳۷- مدیر دفتر شعبه مربوطه باید ظرف سه روز پس از آنکه دادنامه به امضاء رسید، نسبت به ابلاغ آن و تسلیم یک نسخه رونوشت گواهی شده آن به طرفین اقدام نماید. ابلاغ اوراق و احکام و تصمیمات دیوان به وسیله مامورین ابلاغ و اجراء دادگستری با ضوابط آیین دادرسی مدنی می باشد. ماده ۳۸- هرگاه در مفاد رای دیوان ابهام و اجمال باشد یا در تحریر آنها اشتباه یا سهو قلم پیش آمده باشد دیوان می تواند راسا<sup>۱۳</sup> یا به درخواست ذینفع از رای رفع اجمال و ابهام کرده یا آنرا تصحیح نماید. تصمیم دیوان در این مورد به طرفین ابلاغ می شود و اعطای رونوشت دادنامه بدون انضمام تصمیم اصلاحی دیوان ممنوع است. ماده ۳۹- آراء شعب بدوی دیوان به درخواست یکی از طرفین و یا قایم مقام یا وکیل و یا نماینده قانونی آنان قابل تجدید نظر میباشد. مهلت و مرجع تجدید نظر در پایان رای

قید میگردد. ماده ۴۰- مهلت درخواست تجدیدنظر برای اشخاص مقیم ایران بیست روز و برای اشخاص خارج از کشور دو ماه از تاریخ ابلاغ رای است. چنانچه دادخواست تجدیدنظر خارج از مهلت قانونی داده شود، شعب تجدیدنظر قرار رد آنرا صادر می کند. ماده ۴۱- دادخواست تجدیدنظر باید به زبان فارسی و با خط خواناروی اوراق چاپی مخصوص نوشته و معادل بیست هزار ریال تمبر قانونی به آن الصاق و ابطال شود و حاوی نکات زیر باشد: الف: مشخصات طرفین شکایت و اقامتگاه آنان. ب: مشخصات رای مورد تقاضای تجدیدنظر و تاریخ ابلاغ آن. پ: ذکر کلیه اعتراضات نسبت به رای شعبه بدوی. ت: تصویر یا رونوشت مصدق مدارک مورد استناد و رای مورد اعتراض. ماده ۴۲- دادخواست تجدیدنظر به دبیرخانه دیوان داده می شود. دفاتر شعب بدوی و تجدیدنظر نیز در صورت وصول دادخواست تجدیدنظر آن را ثبت و باید به دبیرخانه ارسال دارند. دبیرخانه مکلف است ظرف دو روز از تاریخ ثبت به نظر رئیس کل دیوان برساند تا به یکی از شعب تجدیدنظر ارجاع شود. ملاک احتساب در مهلت، تاریخ اولین ثبت در مراجع مزبور یا تحویل به پست (پست سفارشی) می باشد. ماده ۴۳- اگر مشخصات تجدیدنظرخواه در دادخواست معین نشده باشد یا محل اقامت او معلوم نباشد دادخواست بلا اثر می ماند و پس از انقضای مدت تجدیدنظر خواهی توسط مدیر دفتر رد خواهد شد مگر اینکه قبل از انقضای مهلت مقرر دادخواست خود را تکمیل یا تجدید نماید. ماده ۴۴- هرگاه دادخواست تجدیدنظر از جهت نکات و شرایط مقرر در این آیین نامه ناقص و یا فاقد سند مثبت دادخواست دهنده باشد مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر ظرف دو روز از تاریخ ثبت دادخواست موارد نقص را کتبا<sup>۱۱</sup> به متقاضی تجدیدنظر اطلاع می دهد تا ظرف ۵ روز از تاریخ ابلاغ اخطار رفع نقص با رعایت مسافت بر طبق آیین دادرسی مدنی نسبت به رفع نقایص اقدام کند. در صورت عدم رفع نقص در مهلت قانونی دادخواست از طرف مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر رد خواهد شد. ماده ۴۵- در صورت تکمیل پرونده مدیر دفتر مکلف است پرونده تجدید نظر را به ضمیمه پرونده بدوی به نوبت به نظر شعبه برساند. چنانچه شعبه برای اتخاذ تصمیم انجام تحقیقات یا اخذ توضیحاتی از طرفین یا ملاحظه اسناد و مدارک را لازم بداند طبق مقررات اقدام می کند. ماده ۴۶- شعبه تجدیدنظر مرکب از یک رئیس و دو مستشار است که با حضور دونفر رسمیت می یابد و رئی که به اتفاق صادر می شود قطعی است. در صورت عدم حصول اتفاق آراء، مستشار دیگری به انتخاب رئیس کل دیوان در رسیدگی و صدور رای شرکت می کند و رای اکثریت قطعی است. ماده ۴۷- شعبه تجدیدنظر پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات با اعلام ختم رسیدگی ظرف یک هفته رای بدوی را در صورتی که مطابق قانون تشخیص دهد تایید و الا- با فسخ آن رای مقتضی صادر می نماید. ماده ۴۸- رای شعبه تجدید نظر ظرف یک هفته از تاریخ صدور باید پاکت پیوست شود و دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد: الف: شماره و تاریخ دادنامه و کلاس تجدیدنظر. ب: مشخصات شعبه تجدیدنظر. پ: مشخصات کامل طرفین. ت: موضوع اعتراض. ث: گردش کار حاوی مفاد دادخواست بدوی و مدافعات طرف شکایت و خلاصه رای بدوی و موارد اعتراض و پاسخ آن. ج: متن رای تجدیدنظر. دادنامه پس از امضاء اعضاء صادر کننده رای قطعی و مهر شعبه تجدیدنظر به طرفین ابلاغ می شود. ماده ۴۹- واحدها و مراجع دولتی مذکور در ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری مکلفند احکام دیوان را در آن قسمت که مربوط به واحدهای مذکور است بلافاصله پس از ابلاغ دادنامه به مورد اجراء گذارند. در صورت استنکاف مرتکب با حکم رئیس کل دیوان به انفصال از خدمت دولتی و قانونی به مدت یک تا پنج سال محکوم می شوند. تبصره ۱ ماده ۴۹- شعب دیوان پس از قطعیت حکم آنرا به طرفین ابلاغ می نمایند و در صورتیکه محکوم له استنکاف محکوم علیه را به شعبه گزارش نماید و یا محکوم علیه معاذیری را در خصوص اجرای حکم مطرح کند که با صدور حکم اصلاحی و رفع ابهام از سوی شعبه مشکل حل نشود موضوع به رئیس یا معاون دیوان اعلام می کند. تبصره ۲ ماده ۴۹- اجرای حکم توسط رئیس یا معاون دیوان بر حسب مورد می تواند به یکی از طریق زیر انجام شود: ۱- احضار و ابلاغ مجدد حکم و اخذ تعهد بر اجرای آن. ۲- دعوت از طرفین دعوی و اقدام به حل مشکل اجرائی از طریق ایجاد تصالح بین طرفین به نحو مقتضی یا اخذ تعهد از محکوم علیه نسبت به جلب رضایت محکوم له در مدت معین. تبصره ۳ ماده ۴۹- در صورت اجراء نشدن حکم از طریق تبصره ۲ فرد مستنکف احضار و حکم

صادره و مفاد ماده ۲۱ کتباً به‌وی تفهیم می‌شود و در صورت عدم تمکین وی نسبت به اجرای دادنامه رئیس دیوان مکلف است ظرف یکماه بر اساس ماده ۲۱ قانون دیوان حکم به انفصال وی صادر نماید این حکم قطعی است و پس از صدور کتباً به فرد مستنکف و مقام بالاتر وی ابلاغ می‌شود. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۵۰ - درمورد تخلفات موضوع ماده ۲۳ این آیین نامه شعبه دیوان پس از رسیدگی حکم مقتضی صادر می‌نماید. حکم شعبه دیوان درمورد انفصال پس از ابلاغ به واحد مربوط باید بلافاصله به مورد اجراء گذاشته شود. ماده ۵۱- این آیین نامه که در ۵۱ ماده و ۷ تبصره در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری تنظیم و پیشنهاد شده و به تصویب رئیس قوه قضائیه رسیده است جایگزین آیین دادرسی دیوان مصوب ۱۳۶۲ و اصلاحات و الحاقات مربوط به آن می‌شود و از تاریخ اجرای این آیین نامه مقررات مذکور ملغی است. ماده ۵۲- در موارد اعلام اشتباه بین در مورد آراء قطعی شعب دیوان عدالت اداری از سوی رئیس قوه قضائیه، پرونده به هیات عمومی ارسال می‌شود و هیات عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی در صورتیکه اعلام اشتباه را وارد تشخیص دهد دادنامه را نقض و پرونده جهت رسیدگی به شعبه همعرض دیوان ارجاع می‌شود. ماده ۵۳- آراء هیات عمومی برای شعب دیوان و کلیه مراجع قضائی و اداری ذیربط لازم‌الاتباع است و جز بموجب قانون یا رأی دیگر هیات عمومی قابل تغییر نیست و در صورتیکه رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان یا بیست نفر از قضات دیوان یکی از آراء و هیات عمومی را مغایر با قانون تشخیص دهند می‌توانند درخواست طرح مجدد مسئله را در هیات عمومی مطرح کنند در اینصورت هیات عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی دلایل ابراز شده در جهت رد تقاضا و رأی بر ابقاء دادنامه مورد اعتراض یا وارد دانستن ایراد و نقض کامل دادنامه یا صدور دادنامه اصلاحی یا تکمیلی تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند نمود. ملاک در اتخاذ تصمیم رأی اکثریت است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی\*سند:

[ahi.net/law/Ghavanin/Ghavaninn\\_Madani/Gha\\_aeen\\_dadrasi\\_20/Divane\\_edalat\\_edari.htm](http://ahi.net/law/Ghavanin/Ghavaninn_Madani/Gha_aeen_dadrasi_20/Divane_edalat_edari.htm)

## قانون دیوان عدالت اداری

... law دیوان عدالت اداری زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌شود

فصل اول - تشکیلات ماده ۱- در اجراء اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین و ادارات و آئین‌نامه‌های دولتی خلاف قانون یا شرع یا خارج از حدود اختیارات مقام تصویب‌کننده، دیوان عدالت اداری زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌شود. ماده ۲- دیوان عدالت اداری که در این قانون « دیوان» نامیده می‌شود، در تهران مستقر می‌باشد. تعیین تعداد شعب دیوان، به پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است. ماده ۳- قضات دیوان باید دارای پانزده سال سابقه کار قضائی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدارک حوزوی معادل، داشتن ده سال سابقه کار قضائی کافی است. تبصره - قضات شاغل در دیوان و قضاتی که حداقل پنج سال سابقه کار قضائی در دیوان دارند، از شمول این ماده مستثنی هستند. ماده ۴- رئیس دیوان که با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شود، رئیس شعبه اول دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز معاون و مشاور خواهد داشت. قضات دیوان به پیشنهاد رئیس دیوان و یا حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شوند. ماده ۵- تشکیلات قضائی و اداری دیوان توسط رئیس دیوان پیشنهاد و به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد. ماده ۶- بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور خواهد شد. ماده ۷- هر شعبه دیوان دارای یک رئیس و دو مستشار خواهد بود. ملک در صدور رأی، نظر کثرت

است. آراء صادره توسط شعب دیوان قطعی است. ماده ۸- در صورت مرخصی یا عدم حضور رئیس شعبه به مدت بیش از دو هفته متوالی، یکی از دادرسان علی‌البدل با ابلاغ رئیس دیوان جایگزین وی می‌شود. همچنین هرگاه رئیس شعبه اول در رأی شرکت نداشته باشد، با ابلاغ وی یکی از دادرسان علی‌البدل در رسیدگی و صدور رأی مشارکت می‌نماید. ماده ۹- تعدادی کارشناس از رشته‌های موردنیاز دیوان که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان تعیین می‌شوند. در صورت نیاز به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه، پرونده به مشاور یا مشاوران ارجاع می‌شود. شعبه پس از ملاحظه نظر مزبور مبادرت به صدور رأی می‌نماید. تبصره ۱- مشاوران موضوع این ماده لازم است علاوه بر شرط علمی و سابقه کار مندرج در این ماده، دارای شرایط مذکور در بندهای (۱) تا (۴) ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۴/۲/۱۳۶۱ نیز باشند. تبصره ۲- مشاوران مزبور پس از احراز صلاحیت با حکم رئیس قوه قضائیه به صورت استخدام رسمی یا قراردادی منصوب می‌شوند و حقوق و مزایای آنان برابر با حقوق و مزایای دادرسان علی‌البدل دیوان خواهد بود. ماده ۱۰- به منظور تجدیدنظر در آراء شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشخص شده است، شعب تشخیص دیوان از یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود و ملک در صدور رأی، نظر موافق حداقل سه عضو است. شعب تشخیص علاوه بر صلاحیت مذکور در این ماده، صلاحیت رسیدگی به سایر پرونده‌ها را نیز دارند. ماده ۱۱- هیأت عمومی دیوان به منظور ایفاء وظایف و اختیارات مندرج در این قانون، با شرکت حداقل دو سوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و یا معاون قضائی وی تشکیل می‌شود و ملک در صدور رأی، نظر کثرت اعضای حاضر می‌باشد. تبصره - مشاوران موضوع ماده (۹) این قانون می‌توانند با دعوت رئیس دیوان بدون حق رأی، در جلسات هیأت عمومی شرکت کرده و در صورت لزوم نظرات کارشناسی خود را مطرح نمایند. ماده ۱۲- به منظور اجراء احکام صادره از شعب دیوان، واحد اجراء احکام زیر نظر رئیس دیوان یا یکی از معاونان وی تشکیل می‌شود و تعدادی دادرس علی‌البدل اقدام به اجراء احکام صادره می‌نمایند. فصل دوم - صلاحیت و اختیارات دیوان ماده ۱۳- صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است: ۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: الف - تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها. ب - تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آنها. ۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأتهای بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها. ۳- رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضييع حقوق استخدامی. تبصره ۱- تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بندهای (۱) و (۲) این ماده پس از تصدیق دیوان به عهده دادگاه عمومی است. تبصره ۲- تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضائی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی‌باشد. ماده ۱۴- در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضييع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی کننده، حکم مقتضی مبنی بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت یا الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تضييع شده، صادر می‌نماید. تبصره - پس از صدور حکم براساس ماده فوق، مراجع طرف شکایت علاوه بر اجراء حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود می‌باشند. ماده ۱۵- در صورتی که شکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجراء اقدامات یا تصمیمات یا آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳)، سبب ورود خسارتی می‌گردد

که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد دستور موقت مبنی بر توقف اجراء اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام وظیفه، صادر می‌نماید. تبصره - دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، ملغی‌الاثر می‌گردد. ماده ۱۶- در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رأی، متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی خود شوند، ضمن اعلام نظر مستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص به دفتر رئیس دیوان ارسال می‌نمایند. تبصره - صدور حکم اصلاحی در مورد سهوالقلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادرکننده رأی انجام می‌شود، مشمول این ماده نمی‌باشد. ماده ۱۷- در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در رأی باشد، می‌تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادرکننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند. تبصره - در صورتی که شعبه تقاضای مزبور را موجه تشخیص دهد، دستور توقف اجراء رأی را صادر می‌نماید. ماده ۱۸- در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان، آراء دیوان را واجد اشتباه بین شرعی یا قانونی تشخیص دهد، موضوع جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می‌شود. شعبه مزبور در صورت وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رأی و صدور رأی مقتضی می‌نماید. تبصره - آرائی که به موجب این ماده صادر شده بجز مواردی که خلاف بین شرع است، قابل رسیدگی مجدد نمی‌باشد. آئیننامه اجرائی این ماده ماده ۱۹- حدود صلاحیت و اختیارات هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است: ۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها از حیث مخالفت مدلول آنها با قانون و احقاق حقوق اشخاص در مواردی که تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور به علت برخلاف قانون بودن آن و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوء استفاده از اختیارات یا تخلف در اجراء قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضييع حقوق اشخاص می‌شود. ۲- صدور رأی وحدت رویه در مورد آراء متناقض صادره از شعب دیوان. ۳- صدور رأی وحدت رویه در صورتی که نسبت به موضوع واحد، آراء مشابه متعدد صادر شده باشد. تبصره - رسیدگی به تصمیمات قضائی قوه قضائیه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان قانون اساسی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان، شورای عالی امنیت ملی و شورای عالی انقلاب فرهنگی از شمول این ماده خارج است. ماده ۲۰- اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضييع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید. فصل سوم - ترتیب رسیدگی در دیوان ماده ۲۱- رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد. تبصره ۱- در مورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضائی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست. تبصره ۲- هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰،۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصد هزار (۱۰۰،۰۰۰) ریال می‌باشد. تبصره ۳- چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیر دفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید. ماده ۲۲- دادخواست توسط رئیس دیوان به یکی از شعب ارجاع می‌شود. دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می‌نماید. طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نبوده و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید. ماده ۲۳- وکالت در دیوان وفق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی) است. ماده ۲۴- شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند انجام دهد یا انجام تحقیقات و اقدامات لازم را از ضابطین قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضائی نیابت دهد. ضابطین و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که



شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است. ماده ۲۵- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت موضوع ماده (۱۶) قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می‌کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیأت عمومی، تقاضای دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه مرجوع الیه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد. ماده ۲۶- سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند بر طبق آن اقدام نمایند و در صورت استنکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انفصال موقت از شغل به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید. ماده ۲۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید. ماده ۲۸- در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید. ماده ۲۹- مقررات مربوط به ورود ثالث، جلب ثالث، اعتراض ثالث و استماع شهادت شهود در دیوان عدالت اداری، مطابق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است. ماده ۳۰- در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نخواهد بود. ماده ۳۱- شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوی را برای اخذ توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده (۱۳) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است. تبصره ۱- در صورتی که شکلی پس از ابلاغ برای اداء توضیح حاضر نشود یا از اداء توضیحات مورد درخواست استنکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شکلی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست را صادر می‌کند. تبصره ۲- در صورتی که طرف شکایت شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احضار بدون عذر موجه، از حضور جهت اداء توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب نموده یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یکسال محکوم می‌نماید. تبصره ۳- عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص مسئول در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت وی از خدمات دولتی از دو ماه تا یکسال می‌باشد. ماده ۳۲- در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداریها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها، مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. متخلف به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یکسال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یکسال محکوم می‌شود. ماده ۳۳- موارد رد دادرسی در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد. ماده ۳۴- کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً اجراء نمایند. ماده ۳۵- در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم‌علیه از اجراء رأی، شعبه صادرکننده رأی، به درخواست محکوم‌له، موضوع را به رئیس دیوان منعکس می‌کند. رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجراء به یکی از دادرسان واحد اجراء احکام ارجاع می‌نماید. ماده ۳۶- دادرسی اجراء احکام از طرق زیر مبادرت به اجراء حکم می‌کند: ۱- احضار مسئول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حکم یا جلب رضایت محکوم‌له در مدت معین. ۲- دستور توقیف حساب بانکی محکوم‌علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم‌به در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجراء نشده باشد. ۳- دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی‌نفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی). ۴- دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان. ماده ۳۷- در صورتی که محکوم‌علیه از اجراء رأی استنکاف نماید با رأی شعبه صادرکننده حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادره ظرف

بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تشخیص دیوان می‌باشد. ماده ۳۸- در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذکر موارد مغایرت مصوبه با شرع یا قانون یا خروج از اختیارات و همچنین ماده قانونی یا حکم شرعی که اعلام مغایرت مصوبه با آن شده است، ضروری می‌باشد. تبصره - در صورت عدم رعایت مفاد این ماده، مدیر دفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذکر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر کند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به رفع نقص اقدام نکند، مدیر دفتر قرار رد درخواست را صادر می‌نماید. این قرار قطعی است. ماده ۳۹- در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می‌کند. این قرار قطعی است. ماده ۴۰- در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب‌کننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نماید. آئیننامه اجرائی این ماده ماده ۴۱- در صورتی که مصوبه به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می‌شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم‌الاتباع است. ماده ۴۲- هیأت عمومی، در اجراء بند (۱) ماده (۱۹) این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید. ماده ۴۳- هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیر صحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذی‌نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهد بود. ماده ۴۴- هرگاه در موضوع واحدی حداقل پنج رأی مشابه از شعب مختلف دیوان صادر شده باشد با نظر رئیس دیوان، موضوع در هیأت عمومی مطرح و رأی وحدت رویه صادر می‌شود. این رأی برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی‌ربط لازم‌الاتباع است. تبصره - پس از صدور رأی وحدت رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام می‌گیرد. ماده ۴۵- هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسؤولان ذی‌ربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذی‌نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستنکف به انفصال موقت موقت از خدمات دولتی از سه ماه تا یک سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱.۰۰۰.۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. ماده ۴۶- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضائی پس از کسب نظر مشاوران دیوان عدالت اداری، دیوان عالی کشور است. ماده ۴۷- پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، رسیدگی به کلیه پرونده‌های مطروحه در شعب تجدیدنظر سابق دیوان همچنین رسیدگی به اعتراضات وارده نسبت به آراء غیر قطعی شعب بدوی سابق با رعایت قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی، در شعب تجدیدنظر ادامه می‌یابد. ماده ۴۸- قوه قضائیه موظف است ظرف شش ماه لایحه آئین دادرسی دیوان را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تصویب آئین دادرسی مزبور، بر طبق این قانون و قوانین سابق عمل خواهد شد. ماده ۴۹- از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر با رعایت مواد (۴۷) و (۴۸) لغو می‌شوند. قانون فوق مشتمل بر چهل و نه ماده و بیست تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ نهم خردادماه یکهزار و سیصد و هشتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و با جایگزینی ماده (۱۳) و بند (۱) ماده (۱۹) مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ

۲۵/۹/۱۳۸۵ از سوی آن مجمع موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد. رئیس مجلس شورای اسلامی - غلامعلی حداد عادل\* <http://www.dadkhahi.netfirms.com>

## قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره

مصوب مجلس شورای اسلامی

بسمه تعالی قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران

فصل اول - تعریف اهداف : ماده ۱- سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران که در این قانون "سازمان" نامیده می‌شود، یک سازمان غیر دولتی و مستقل است که به منظور تحقق بخشیدن به اهداف و انجام وظایف مقرر در این قانون تشکیل می‌گردد. ماده ۲- اهداف سازمان عبارتند از : ۱- تلاش برای ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره. ۲- حمایت از حقوق مراجعان به روانشناسان و مشاوران. ۳- حمایت از حقوق صنفی روانشناسان و مشاوران. فصل دوم - وظایف و اختیارات : ماده ۳- وظایف و اختیارات سازمان با توجه به اهداف فوق به شرح زیر است : ۱- تعیین حدود صلاحیت‌های تخصصی و صدور شماره نظام و پروانه کار برای اعضای سازمان. تبصره ۱- برای کلیه شاغلین به حرفه‌های روانشناسی و مشاوره دریافت شماره نظام الزامی است. تبصره ۲- در صورت تصویب شورای مرکزی روانشناسان و مشاوران ملزم به شرکت در دوره‌های بازآموزی و نوآموزی هستند. ۲- تهیه دستورالعمل‌های اجرایی لازم در رابطه با موارد این قانون ۳- نظارت بر کیفیت کار تخصصی و رسیدگی به تخلفات تخصصی روانشناسان و مشاوران که عنوان جرایم عمومی را نداشته باشند از طریق هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی. ۴- پیشنهاد تعیین یا تجدید نظر در تعرفه خدمات روانشناسی و مشاوره به هیأت دولت جهت تصویب. ۵- تعیین ضوابط خاص صنفی مربوط به استاندارد کردن تابلوها، عناوین، سربرگها و مهر شاغلین به روانشناسی و مشاوره. ۶- همکاری با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اجرای برنامه‌های بازآموزی و نوآموزی مستمر روانشناسان و مشاوران در جهت ارتقاء دانش رشته‌های روانشناسی و مشاوره منطبق با پیشرفت‌های علمی روز مطابق آئین‌نامه مصوب دولت. ۷- همکاری با مراجع ذی ربط در ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره به هنگام بروز حوادث و سوانح غیر مترقبه از طریق تشویق و بسیج اعضای سازمان. ۸- انتشار نشریات حاوی آخرین دستاوردهای علمی روانشناسی و برگزاری همایش‌های تخصصی جهت ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره اعضای سازمان. فصل سوم - شرایط عضویت ماده ۴- کلیه افرادی که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد معتبر از سوی وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت درمان و آموزش پزشکی در یکی از رشته‌های روانشناسی و مشاوره باشند می‌توانند به عضویت سازمان درآیند. تبصره ۱- منظور از روانشناس کسی است که در یکی از رشته‌های روانشناسی در سطح کارشناسی ارشد فارغ‌التحصیل شده باشد. تبصره ۲- منظور از مشاور کسی است که در یکی از رشته‌ها و گرایش‌های مشاوره (... در سطح کارشناسی ارشد فارغ‌التحصیل شده باشد. تبصره ۳- برای اشتغال در حرفه‌های روانشناسی و مشاوره اخذ پروانه از سازمان و عضویت در آن الزامی است. عضویت در هیأت علمی موسسات آموزش عالی از مفاد این تبصره مستثنی است. تبصره ۴- اعضای سازمان همه ساله مبلغی را به عنوان حق عضویت به سازمان پرداخت خواهند نمود. میزان و نحوه وصول حق عضویت اعضاء مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره تهیه می‌گردد. ماده ۵- مشاوران و روانشناسان برای هرگونه اشتغال در حرفه خود باید دارای پروانه از سازمان باشند. فصل چهارم - ارکان و واحدهای تابعه : ماده ۶- ارکان و واحدهای تابعه سازمان به شرح زیر است : الف - ارکان ۱- مجمع عمومی. ۲- شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران. ۳- هیأت رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران. ۴- هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان و حرفه‌های روانشناسی و مشاوره. ۵- شعب شورای مرکزی در مناطق. ۶- هیأت بازرسان. ب - واحدهای تابعه : واحدهای تابعه

توسط شورای مرکزی تعیین خواهد شد. ماده ۷- اعضای شورای عالی عبارتند از: الف- شش نفر روانشناس از میان اعضای سازمان. ب- پنج نفر مشاور از میان اعضای سازمان. ج- یک نفر نماینده وزیر علوم، تحقیقات و فناوری. د- یک نفر نماینده وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. تبصره ۱- اعضای مذکور در بندهای (الف) و (ب) توسط اعضای سازمان انتخاب می‌شوند. تبصره ۲- جلسات شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره با حضور دو سوم کل اعضای شورا رسمیت می‌یابد و تصمیمات متخذة با اکثریت آراء معتبر و لازم الاجراء است. ماده ۸- ریاست سازمان که مسؤولیت اجرای مصوبات شورای مرکزی و اداره کلیه امور سازمان و واحدهای تابعه را به عهده دارد یکی از اعضای شورای مرکزی با درجه تحصیلی دکتری خواهد بود که توسط شورای مرکزی برای مدت چهار سال انتخاب و با حکم ریاست جمهوری منصوب می‌گردد. عزل وی نیز به پیشنهاد شورای مرکزی و با تأیید ریاست جمهوری خواهد بود. انتخاب متوالی رئیس سازمان در صورت موافقت ورأی اکثریت اعضاء فقط برای دو دوره متوالی مجاز است. ماده ۹- در هر منطقه یک شعبه شورای منطقه‌ای سازمان تشکیل می‌شود که مطابق مصوبات شورای مرکزی به امر رسیدگی به مسایل تخصصی و حرفه‌ای روانشناسی و مشاوره در منطقه خواهد پرداخت. تبصره- دستورالعمل تعیین مناطق توسط شورای مرکزی تهیه خواهد شد. ماده ۱۰- رئیس سازمان نظام روانشناسی و مشاوره مناطق توسط اعضای منطقه‌ای انتخاب و از بین منتخبین شورای منطقه انتخاب می‌شود و پس از تأیید شورای مرکزی با حکم ریاست سازمان منصوب می‌گردد. عزل وی نیز به پیشنهاد شورای منطقه تأیید شورای مرکزی و با حکم ریاست سازمان خواهد بود. ماده ۱۱- بودجه واحدهای سازمان از محل حق عضویت اعضاء و هدایا و کمک‌های دولت و اشخاص حقیقی و حقوقی تأمین می‌گردد. تبصره- میزان و نحوه وصول حق عضویت سالانه اعضاء و دیگر مقررات اداری و مالی سازمان و نحوه هزینه بودجه مطابق آئین‌نامه مصوب شورای مرکزی خواهد بود. ماده ۱۲- وظایف شورای مرکزی سازمان به شرح زیر است: ۱- اجرای دقیق وظایف مقرر در ماده (۳) این قانون و نظارت مستمر بر حسن اجرای آنها از طریق رئیس کل سازمان. ۲- نظارت بر عملکرد سایر ارکان و شعب کلیه واحدهای تابعه سازمان. ۳- تشکیل هیأت‌های رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران و رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره. ۴- ترکیب و تعداد و شرح وظایف و دستورالعمل‌های این هیأت‌ها به تصویب شورای مرکزی می‌رسد. ۵- تهیه و تصویب دستورالعمل‌های اجرایی لازم. ۶- انحلال شورای مناطق بر اساس دستورالعمل مصوب. تبصره- در صورت انحلال شورای منطقه باید ظرف مدت سه ماه انتخابات مجدد برگزار شود. ماده ۱۳- شورای مناطق وظایف محوله از سوی شورای مرکزی را در منطقه به عهده دارد و موظف به اجرای مصوبات و دستورالعمل‌های شورای مرکزی در سطح منطقه است. ماده ۱۴- هیأت بازرسان: ۱- هیأت بازرسان از سه نفر منتخب اعضای سازمان تشکیل می‌گردد که همزمان با انتخابات شورای مرکزی انتخاب می‌شوند. وظیفه این هیأت نظارت بر عملکرد سازمان و ارائه گزارش سالانه به مجمع عمومی بر اساس مفاد این قانون است. ۲- انحلال شورای مرکزی به پیشنهاد هیأت بازرسان و با تصویب مجمع عمومی صورت می‌گیرد. فصل پنجم- انتخابات ماده ۱۵- مدت فعالیت هر دوره شورای مرکزی و شوراهای مناطق سازمان روانشناسی و مشاوره چهار سال تمام است. مسؤول برگزاری اولین دوره انتخابات شورای مرکزی، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد و هیأت پنج نفره جهت برگزاری این انتخابات را منصوب می‌نماید. یک نفر نماینده از کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس بر انتخاب این هیأت نظارت خواهد کرد. هزینه برگزاری انتخابات از محل حق عضویت اعضا تأمین می‌شود. تبصره ۱- شروع اولین دوره فعالیت شوراهای مذکور حداکثر ده روز پس از پایان اعلام قطعیت یافتن نتیجه انتخابات خواهد بود. تبصره ۲- شروع فعالیت دوره‌های بعدی شوراهای نظام روانشناسی و مشاوره بلافاصله پس از پایان دوره قبلی است. تبصره ۳- چنانچه در پایان دوره تشریفات انتخابات دوره بعدی به نحوی از انحاء پایان نیافته باشد، ارکان دوره قبلی تا قطعیت نتیجه انتخابات جدید به فعالیت خود ادامه خواهند داد. ماده ۱۶- انتخابات برای اولین دوره حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون و تجدید آن برای دوره‌های بعدی سه ماه قبل از

اتمام هر دوره و بعد از تشکیل هیأت مرکزی نظارت بر انتخابات انجام خواهد شد. تبصره - انتخابات شوراهاى مناطقى که منحل شده باشد، حداکثر ظرف مدت سه ماه با هماهنگی هیأت مرکزی نظارت و با رعایت سایر مواد قانونی انجام می‌پذیرد. ماده ۱۷ - شرایط انتخاب کنندگان عبارت است از: ۱- تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران. ۲- عضویت در سازمان نظام روانشناسی و مشاوره به استثنای دوره اول. ۳- ساکن بودن در منطقه انتخاباتی در زمان انتخاب (برای داوطلبین شورای منطقه) به تأیید شورای منطقه. ماده ۱۸ - شرایط انتخاب شوندگان اعضای شورای مرکزی عبارتند از: ۱- تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران. ۲- نداشتن سوء پیشینه کیفری و عدم اشتهاى به فسق و فساد اخلاق. ۳- نداشتن پرونده محکومیت در هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و نیز عدم تخلف از اصول نظامنامه اخلاقی. ۴- اظهار التزام به دین مبین اسلام و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. تبصره - اقلیت‌های دینی به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تابع دین رسمی خود می‌باشند. ۵- دارا بودن حداقل سه سال عضویت در سازمان به استثنای دوره اول. فصل ششم - موارد متفرقه: ماده ۱۹ - به منظور رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلین روانشناسی و مشاوره، هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای در سازمان مرکزی و هیأت‌های بدوی در مناطق تشکیل می‌گردند. تبصره - تخلفاتی که موجب محکومیت اعضای سازمان می‌شوند عبارتند از: ۱ - تخلف از شئون حرفه‌ای و صنفی به معنای عدول از اصول نظامنامه اخلاقی حرفه‌های مشاوره و روانشناسی. ۲ - عدم رعایت موازین شرعی و قانونی و مقررات دولتی و سهل انگاری در انجام وظایف قانونی. متخلفین با توجه به شدت و ضعف عمل ارتكابی و تعدد و تکرار آن حسب مورد به مجازات‌های زیر محکوم می‌گردند: الف - تذکر یا توبیخ شفاهی هیأت رسیدگی به تخلفات. ب - اخطار یا توبیخ کتبی با درج در پرونده شخص در هیأت رسیدگی به تخلفات. ج - توبیخ کتبی با درج در نشریه سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و الصاق در تابلوی اعلانات سازمان. د - محرومیت از اشتغال به حرفه‌های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در محل اشتغال. ه - محرومیت از اشتغال به حرفه‌های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در تمام کشور. و - محرومیت از اشتغال به حرفه‌های روانشناسی و مشاوره از یک سال تا پنج سال. ز - محرومیت دائم از اشتغال به مشاوره و روانشناسی در تمام کشور. ماده ۲۰ - هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با پنج نفر عضو منتخب شورای مرکزی تشکیل می‌گردد. تبصره ۱ - هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات می‌تواند مسؤولیت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره چند منطقه را به یک هیأت بدوی واگذار نماید. تبصره ۲ - در صورتی که فردی نسبت به رأی هیأت مرکزی شاکی باشد می‌تواند به دادگاه صالح شکایت کند. ماده ۲۱ - منابع مالی سازمان عبارتند از: ۱ - اعتبارات و دارایی‌های موجود سازمان. ۲ - حق عضویت سالانه اعضای سازمان. ۳ - کمک‌های اختیاری دولت و مؤسسات و افراد داوطلب به سازمان. ماده ۲۲ - سازمان موظف است در موارد تصمیم‌گیری درباره نحوه صحیح ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره در هر یک از مؤسسات و سازمان‌ها با آنها همکاری نماید. ماده ۲۳ - شورای مرکزی سازمان موظف است حداکثر ظرف سه ماه پس از تشکیل نسبت به تهیه آرم سازمان با رعایت اهداف متعالی اسلام و حفظ شئون روانشناسی و مشاوره و با تأیید وزیر علوم تحقیقات و فناوری اقدام نماید. ماده ۲۴ - از تاریخ تصویب این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر لغو می‌گردد. قانون فوق مشتمل بر بیست و چهار ماده و نوزده تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و هفتم فروردین یکهزار و سیصد و هشتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۹/۲/۸۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

مهدی کروی رئیس مجلس شورای اسلامی

مجلس شورای اسلامی\*

## مصوب مجلس شورای اسلامی بسمه تعالی

قانون مدیریت خدمات کشوری فصل اول- تعاریف ماده ۱- وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را بر عهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و توسط وزیر اداره می گردد. ماده ۲- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه گانه و سایر مراجع قانونی می باشد انجام می دهد. کلیه سازمان هایی که در قانون اساسی نام برده شده است در حکم مؤسسه دولتی شناخته می شود. ماده ۳- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می شود و بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد. ماده ۴- شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی های دولت به موجب سیاست های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزو وظایف دولت محسوب می گردد ایجاد و بیش از پنجاه درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه گذاری وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی و شرکت های دولتی منفردا یا مشترکا ایجاد شده مادام که بیش از پنجاه درصد سهام آن منفردا یا مشترکا متعلق به واحدهای سازمانی فوق الذکر باشد شرکت دولتی است. تبصره ۱- تشکیل شرکت های دولتی تحت هر یک از عناوین فوق الذکر صرفا با تصویب مجلس شورای اسلامی مجاز است همچنین تبدیل شرکت هایی که سهام شرکت های دولتی در آنها کمتر از پنجاه درصد است با افزایش سرمایه به شرکت دولتی ممنوع است. تبصره ۲- شرکت هایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می شوند شرکت دولتی تلقی می گردند. تبصره ۳- احکام «شرکت های دولتی» که در این قانون ذکر شده بر کلیه شرکت هایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد. ماده ۵- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت های دولتی و کلیه دستگاه هایی 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 بیمه های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می شوند. ماده ۶- پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاه های اجرایی برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص پیش بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می شود. پست های ثابت صرفا برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد. ماده ۷- کارمند دستگاه اجرایی: فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می شود. ماده ۸- امور حاکمیتی: آن دسته از اموری است که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع آن بدون محدودیت شامل همه اقشار جامعه گردیده و بهره مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی شود. از قبیل: الف- سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی. ب- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد. ج- ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضييع حقوق مردم. د- فراهم نمودن زمینه ها و مزیت های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری ه- قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضایی. و- حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجاد آمادگی دفاعی و دفاع ملی ز- ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی ح- اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی ط- حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی ی- تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت کشور ک- ارتقای بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماریها و آفت های واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحران های عمومی ل- بخشی از امور مندرج در مواد ۹، ۱۰ و ۱۱ این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست و نهم و سی ام قانون اساسی که انجام آن توسط بخش

خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با تأیید هیأت وزیران امکانپذیر نمی باشد. م- سایر مواردی که با رعایت سیاست های کلی مصوب مقام معظم رهبری به موجب قانون اساسی در قوانین عادی جزء این امور قرار می گیرد. ماده ۹- امور اجتماعی، فرهنگی و خدماتی: آن دسته از وظایفی است که منافع اجتماعی حاصل از آنها نسبت به منافع فردی برتری دارد و موجب بهبود وضعیت زندگی افراد می گردد از قبیل: آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه ای، علوم و تحقیقات، درمان، توانبخشی، تربیت بدنی و ورزش، اطلاعات و ارتباطات عمومی و امور فرهنگی، هنری و تبلیغات اسلامی. ماده ۱۰- امور زیربنایی: آن دسته از طرح های تملک دارایی های سرمایه ای است که موجب تقویت زیرساخت های اقتصادی و تولیدی کشور می گردد از قبیل: طرح های آب و خاک و شبکه های انرژی، ارتباطات و راه. ماده ۱۱- امور اقتصادی: آن دسته از اموری است که دولت، متصدی اداره و بهره برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل می کند از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره برداری از طرح های مندرج در ماده ۱۰ این قانون. ماده ۱۲- سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور می باشد. فصل دوم- راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت ماده ۱۳- امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم و سی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و بانظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوه های ذیل انجام می گردد: ۱- اعمال حمایت های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف. ۲- خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی - مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی. ۴- واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات. ۵- ایجاد و اداره واحدهای دولتی موضوع این ماده توسط دستگاه های اجرائی تبصره ۱- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق الذکر ( ۱ لغایت ۴) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحدهای دولتی وظیفه دولت است. تبصره ۲- تأیید صلاحیت علمی و اخلاقی کلیه افراد موضوع این قانون که به موجب این ماده در بخشهای آموزشی بهداشتی و فرهنگی اشتغال خواهند داشت مطابق ضوابط فصل ششم این قانون و تأیید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق قوانین و مقررات مربوط است. ماده ۱۴- امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاه های اجرائی توسط بخش غیر دولتی، تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی انجام خواهد شد و در موارد استثنایی با تصویب هیأت وزیران توسط بخش دولتی انجام خواهد شد. ماده ۱۵- امور تصدیهای اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی جمهوری اسلامی ایران و سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیر دولتی واگذار می گردد. دولت مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضییع حقوق تولیدکنندگان و مصرف کنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه گذاری و برقراری عدالت و تامین اجتماعی و بازتوزیع درآمد و فراهم کردن زمینه ها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید. ماده ۱۶- به منظور افزایش بهره وری و استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول ( ستانده) و کنترل مراحل انجام کار و یا هر دو، جلوگیری از تمرکز تصمیم گیری و اعطای اختیارات لازم به مدیران برای اداره واحدهای تحت سرپرستی خود بر اساس آئین نامه ای که توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد دستگاه های اجرائی موظفند اقدامات ذیل را به عمل آورند. الف- تعیین قیمت تمم شده فعالیتها و خدمات و محصولات واحدهای مجری از قبیل واحدهای آموزشی، پژوهشی، بهداشتی، درمانی، خدماتی، تولیدی و اداری، متناسب با کیفیت و محل جغرافیایی ارائه فعالیتها و خدمات، در چهارچو متوسط قیمت تمام شده فعالیتها و خدمات مذکور در بودجه مصوب سالانه ملی و استانی با تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور یا استان. ب- تعیین شاخصهای هدفمند و نتیجه گرا و استانداردهای کیفی خدمات و پیش بینی ساز و کارهای نظارتی برای کنترل

کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده. ج- انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری بر اساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام شده آن و تعیین تعهدات طرفین. د- اعطاء اختیارات لازم برای پیشنهاد جا به جایی فصول و برنامه‌های اعتبارات مذکور به شورای برنامه‌ریزی استان در چهارچوب احکام قانون بودجه سالانه جا به جایی اعتبارات ملی بر اساس احکام قانون بودجه سالانه خواهد بود. ه- برای اجرای نظام قیمت تمام شده، اختیارات لازم اداری و مالی به مدیران، به موجب آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد تعیین می‌گردد. و- اعتباراتی که بر اساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می‌گیرد، به عنوان کمک تلقی شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحدهای ذی‌ربط به هزینه قطعی منظور می‌گردد. مدیران دستگاه‌های اجرائی نسبت به تحقق اهداف و نتایج پیش بینی شده در تفاهمنامه در مدت مدیریت خود مسوول و به نهادهای نظارتی پاسخگو خواهند بود و موظفند گزارش اقدامات مربوطه را هر شش ماه یک بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک ماه قبل از ارسال لوایح بودجه سالانه به مجلس تقدیم نماید. تبصره ۱- دستگاه‌هایی که با پیشنهاد سازمان و تصویب هیات وزیران امکان محاسبه قیمت تمام شده محصولات و خدمات خود را نداشته باشند از طریق محاسبه هزینه تمام شده اقدام خواهند نمود. تبصره ۲- احکام این ماده می‌باید ظرف یک سال توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اجراء شده و از سال ۱۳۸۷ بودجه دستگاه‌های موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می‌باشد. ماده ۱۷- به دستگاه‌های اجرائی اجازه داده می‌شود از طریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکتها و موسسات غیر دولتی بر اساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تا مین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می‌شود با رعایت قانون برگزاری مناقصات و تایید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد. تبصره - شرکت‌های موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا وزارت کار و امور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می‌گردند. ماده ۱۸- کارمندان بخشهای غیر دولتی که بر اساس احکام پیش بینی شده در این قانون تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده‌دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرائی هیچ گونه تعهد و یا مسوولیتی در قبال این کارمندان ندارند. کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تامین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه‌های اجرائی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیر دولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند. ماده ۱۹- دستگاه‌های اجرائی به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود، برای انجام خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظام‌های نوین مدیریتی، بازرگری و پالایش وظایف و ماموریتها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فناوریهای نوین اداری با مراکز آموزش، پژوهشی، دولتی و موسسات خصوصی تایید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی‌ربط عقد قرارداد نمایند. ماده ۲۰- دستگاه‌های اجرائی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارآیی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی‌ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان دریافت پیشنهادها و اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت پاداش بر اساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۲۱- با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد به یکی از روشهای ذیل عمل خواهد شد. الف- انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر ب- بازخرید سنوات خدمات ج- موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنجسال د- انتقال به بخش غیر دولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر



صندوق بازنشستگی هزینه جا به جایی تغییر صندوق ذی ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تامین می گردد. ه- انجام وظیفه در بخش غیر دولتی به شکل مامور که حقوق و مزایای وی را بخش غیر دولتی پرداخت می کند. تبصره ۱- در صورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیر دولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می شوند و در صورت تمایل می توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند. تبصره ۲- در مواردی که با حفظ مالکیت دولت (با شرکت دولتی) بهره برداری بخشی از دستگاه ذی ربط به بخش غیر دولتی واگذار گردد، ماموریت کارمندان مربوط به بخش غیر دولتی مجاز می باشد آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد. تبصره ۳- کارمند می تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوط مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند. ماده ۲۲- دستگاههای اجرائی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیر دولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمکهای مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیر دولتی بر اساس آئین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد، به عمل آورند. ماده ۲۳- ایجاد و اداره هرگونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضاهای ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاههای اجرائی ممنوع می باشد. تبصره ۱- دستگاههایی که بر اساس وظایف قانون خود برای ارائه خدمات به مردم عهده دار انجام برخی از امور فوق می باشند با رعایت احکام این فصل از حکم این ماده مستثنی می باشند. تبصره ۲- مناطق محروم کشور تا زمانی که از نظر نیروی انسانی کارشناس و متخصص توسعه نیافته اند با تصویب هیات وزیران از حکم این ماده مستثنی می باشند. ماده ۲۴- در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاههای اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند: الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیر دولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد از میزان تصدیهای دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد. ب- تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاههای اجرائی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند و یا طرف قرارداد می باشند هر سال به میزان دو درصد در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد. ج- حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روشهای بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاههای اجرائی خارج می شوند استخدام نمایند. تبصره ۱- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (۸) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند. تبصره ۲- آئین نامه اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانونف حمایتهای دولت برای توسعه بخش غیر دولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد. تبصره ۳- دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجراء این فصل را در دستگاههای اجرائی کنترل نموده و با مدیران متخلف برخورد قانونی نمایند. فصل سوم- حقوق مردم ماده ۲۵- مدیران و کارمندان دستگاههای اجرائی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نمود و منشور اخلاقی و اداری که امضاء می نمایند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته های قانونی آنها انجام دهند. تبصره ۱- اصول و مفاد منشور فوق الذکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاههای اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران برسد تبصره ۲- دستگاههای اجرائی می توانند متناسب با وظایف و شرایط خاص دستگاه مربوط علاوه بر موارد فوق، مواردی را با رعایت منشور اخلاقی مصوب هیات وزیران به آن اضافه نمایند. ماده ۲۶- دستگاههای اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاههای اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به ویژه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی

عمومی در این زمینه را ارتقاء داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب در اختیار مردم قرار دهند. ماده ۲۷- مردم در استفاده از خدمات دستگاه‌های اجرائی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاه‌های اجرائی موظفند حداکثر ظرف سه ماه مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هر گونه تخلف، مسوولین دستگاه‌های اجرائی مسوولیت پاسخگویی به مردم و شکایت آنان را به عهده خواهند داشت. ماده ۲۸- دولت مکلف است به منظور تامین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل موثر منظور نماید. فصل چهارم- ساختار سازمانی ماده ۲۹- دستگاه‌های اجرائی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگی‌های مربوط در چارچوب الگوها، ضوابط و شاخصهایی که سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند: الف- سقف پستهای سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تایید سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ب- تشکیلات و سقف پستهای سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنجساله متناسب با سیاستها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت. ج- به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری - سطوح عمومی مدیریتی در دستگاه‌های اجرای ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می‌گردد: - وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی: حداکثر در (۴) سطح. - واحدهای استانی: حداکثر (۳) سطح - واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر (۲) سطح - سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح. د- هر کدام از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر (۵) معاون و سایر موسسات دولتی حداکثر (۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پستهای سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر (۵) مدیر کل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد. پستهای مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس موسسات دولتی از سرجمع پستهای مدیریتی مذکور در این بند تامین خواهد شد. ه- تعداد پستهای مشاور برای مقامات اجرائی مذکور در بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (۷) حداکثر (۱۰) و برای سایر مقامات اجرائی مذکور در این ماده حداکثر (۴) و برای روسای موسسات دولتی با گستره کشوری حداکثر (۳) پست در سقف پستهای مصوب تعیین می‌گردد. ی- واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های اجرائی در مراکز استانها (به استثناء استانداریها) با رعایت ماده (۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می‌شوند و سازمانهای موجود در این سطح تغییر می‌یابند. ط- در صورتی که دستگاه‌های اجرائی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکلات مصوب خود الزاما موظف به ارائه خدماتی در شهرستانهای کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش‌های کمتر از سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمانهای واحدهای اداری ذی‌ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی‌ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می‌گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند. افزایش جمعیت این گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی‌ربط نمی‌گردد. هزینه‌های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع‌ها در بودجه وزارت کشور (استانداریها) پیش بینی می‌گردد. در سایر شهرها با تشخیص هیات وزیران اجرای این بند امکانپذیر می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۳۰- وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، در صورت ضرورت با تایید سازمان و تصویب هیات وزیران می‌توانند حسب وظایف قانونی خود در برخی از سطوح تقسیمات کشوری واحد سازمانی داشته باشند. در این صورت کلیه واحدهای وابسته به یک وزارتخانه و موسسات مستقل وابسته به رئیس جمهور در هر یک از سطوح تقسیمات کشوری در یک

واحد سازمان ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می‌گیرند. موارد استثناء از حکم اخیر این ماده با تایید سازمان به ستویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۳۱- دستگاه‌های اجرائی مکلفند تشکیلات تفصیلی خود را رعایت مفاد ماده (۲۹) تهیه و یک نسخه از آن را به سازمان ارسال دارند. سازمان موظف است حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ وصول پیشنهاد، مغایرت و یا عدم مغایرت با الگوها، ضوابط و شاخصها مذکور را اعلام نماید. دستگاه‌های اجرائی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تایید به سازمان را کسب نمایند. ماده ۳۲- هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرائی، متصدی یکی از پستهای سازمانی خواهند بود و هرگونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است. تبصره - دستگاه‌های اجرائی می‌توانند در شرایط خاص با تایید سازمان تا ده درصد پستهای سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند. ماده ۳۳- تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاه‌های اجرائی که بر اساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «۱۶» این قانون) اداره می‌شود برعهده آنها بوده و نسخه‌ای از تشکیلات خود را جهت تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت. ماده ۳۴- تنظیم شرح وظایف و ایجاد هرگونه واحد و پست سازمانی در دستگاه‌های اجرائی صرفاً در چهارچوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز می‌باشد سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام این کار می‌باشد. ماده ۳۵- کلیه دستگاه‌های اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند. تبصره - پستهای مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستانها و بخشهای توسعه نیافته و کمتر توسعه یافته و جدیدالتاسیس از سرجمع پستهای موضوع ماده (۲۹) این قانون تامین خواهد شد. در صورت نبود پست بلا تصدی برای واحدهای فوق‌الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید. فصل پنجم- فناوری اطلاعات و خدمات اداری ماده ۳۶- دستگاه‌های اجرائی موظفند فرآیندهای مورد عمل و روشهای انجام کار خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیتها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و صحت امور و تامین رضایت و کرامت مردم و بر اساس دستورالعمل سازمان تهیه و به مورد اجراء گذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند. تبصره - میزان بهره‌وری و کارآمدی فعالیتها، صحت امور و رضایت مردم از خدمات دولتی بر اساس شاخصهایی که با پیشنهاد دستگاه‌های اجرائی به تایید سازمان می‌رسد، سالیان توسط سازمان با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط مورد اندازه‌گیری قرار گرفته و نتایج آن در ارزیابی عملکرد آنها لحاظ می‌شود. ماده ۳۷- دستگاه‌های اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل‌های ذی‌ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهند:

- ۱- اطلاع رسانی الکترونیکی در خصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان‌بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.
- ۲- ارائه فرمهای مورد نیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی ۳- ارائه خدمات به شهروندان به صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت. تبصره- مدت زمان اجراء بندهای (۱) و (۳) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می‌گردد. ماده ۳۸- به منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدماتی رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیر دولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می‌گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر تا پایان سال ۱۳۸۶ انجام آن دسته از خدماتی که از این طریق قابل ارائه می‌باشد را توسط این مراکز ارائه نمایند. دستورالعمل اجرائی این ماده به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد. ماده ۳۹- دستگاههای اجرائی موظفند به منظور صرفه جویی و بهره برداری مناسب از ساختمانها و فضاهای اداری و جلوگیری از تشریفات زائد و هزینه‌های غیر ضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌گردد اقدام نمایند. تبصره - کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یک سال ساختمانهای مورد استفاده خود را با استانداردهای یاد شده تطبیق داده و فضاهای مازاد را حسب مورد در استانها به ادارات کل

اقتصادی و دارایی استان و در مراکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند تا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیات وزیران و یا شورای برنامه ریزی و توسعه استان دستگاههای بهره بردار آن تعیین گردد. در صورتی که در مهلت تعیین شده دستگاههای اجرائی اقدام نکنند ذی حسابان موظفند فضاهای مازاد را به وزارت یا اداره کل متبوع جهت اقدام به ترتیب فوق اعلام نمایند. ماده ۴۰- به منظور ایجاد زیر ساخت اطلاعاتی و تمرکز امور مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات در خدمات، ادارات، دولت موظف است از طریق سازمان ثبت احوال و شرکت پست جمهوری اسلامی ایران و مشارکت کلیه دستگاههای اجرائی پایگاه اطلاعات ایرانیان را طراحی، ساماندهی و اجراء نماید. تبصره ۱- این پایگاه با استفاده از شماره ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده‌ها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می‌گردد. تبصره ۲- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند تا پایان سال ۱۳۸۶ پایگاههای اطلاعات داده‌های مربوط به خود را با استفاده از شماره ملی و کد پستی آماده نمایند. تبصره ۳- آئین نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۴- سازمان مسئول پیگیری و نظارت بر حسن انجام تکالیف مطرح در این ماده می‌باشد. هر گونه ارائه خدمات و بقراری ارتباط با مراجعانی که نیاز به شناسایی افراد و آدرس محل استقرار آنها می‌باشد از سال ۱۳۸۸ بدون استفاده از شماره ملی و کدپستی توسط دستگاههای اجرائی ممنوع می‌باشد. فصل ششم - ورود به خدمت ماده ۴۱- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرائی می‌باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می‌شود. ماده ۴۲- شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی عبارتند از: 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 موثر. 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 آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات 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- به کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد داشت. تبصره ۲- استخدام افراد در دستگاههای اجرائی در مشاغل تخصصی و کاشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارتهای پایه و عموم فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارتهای مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد. تبصره ۳- استخدام ایشارگران 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 مدارک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد. ماده ۴۳- دستگاههای اجرائی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده ۴۲ این قانون داشته باشند، آن را ملکه عمل قرار دهند. ماده ۴۴- به کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستور العمل مربوط به نحوه برگزار امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد. فصل هفتم - استخدام ماده ۴۵- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاههای اجرائی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد. الف - استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی. ب- استخدام پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین. تبصره ۱- کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی در آمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد. تبصره ۲- مشاغل موضوع بند الف این ماده با توجه به ویژگی‌های

مذکور در ماده ۸ این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره ۳- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرار داد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند. تبصره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرائی ذی ربط می‌باشد. ماده ۴۶- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایش را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد: الف- حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی. ب- طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم. ج- تأیید گزینش. تبصره ۱- در صورتی که در ضمن یا ایران دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمات و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب نمایند با وی به یکی از روشهای ذیل رفتار خواهد شد: الف- اعطاء مهلت دو ساله دیگر برای احراز شرایط لازم. ب- تبدیل وضع به استخدامی پیمانی. ج- لغو حکم. تبصره ۲- با کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیتهای موضوع ماده ۴۲ و پذیرفته شدن برای استخدام در مشاغل حاکمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد. ۱- سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب می‌شود. ۲- سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند الف ماده ۴۲ فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود. تبصره ۳- آئین نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۴۷- به کارگیری کارمندان شرکت‌های و موسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پستهای سازمانی دستگاههای اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می‌باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکتها و موسسات صرفاً براساس ماده ۱۷ این قانون امکانپذیر است. ماده ۴۸- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمات در دستگاه اجرائی منتزع می‌گردند: - بازنشستگی و یا از کار افتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط. - استعفا. - بازرخیدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد). - آماده بخدمت براساس ماده ۱۲۲. - اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط. تبصره ۱- کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفرصل می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت. تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهد داشت. ماده ۴۹- تمدید قرار داد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد: - استمرار پست سازمانی کارمندان. - کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند. - جلب رضایت مردم و ارباب رجوع. - ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی. تبصره- در صورت عدم تمدید قرار داد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد. ماده ۵۰- کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود. ماده ۵۱- مجموع مجوزهای استخدام دستگاههای اجرائی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌گردد و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره - هر گونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاههای اجرائی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هر گونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد. ماده ۵۲- هر نوع به کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده ۴۵ و تبصره ماده ۳۲ این قانون ممنوع می‌باشد. فصل هشتم - انتصاب و ارتقاء شغلی ماده ۵۳- انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد. ماده ۵۴- به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند: الف- در

انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم در تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد. دستگاههای اجرائی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد ۱۵ درصد سمتهای مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند. ب- عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده ۷۱ این قانون بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد). ج- دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفه‌ای چهار ساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد امکانپذیر می‌باشد. تبصره ۱- در اجراء این ماده مجموعه شرکتهای زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می‌گردد. تبصره ۲- در هر یک از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره ۳- دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند. تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده ۷۱ این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند. ماده ۵۵ - سازمان مکلف است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پستهای مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی ربط اقدام نماید. ماده ۵۶- سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرائی موثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای مورد انتظار در بخشها و دستگاههای اجرائی کشور تنظیم نماید و هر گونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره‌های ذی ربط می‌باشد. ماده ۵۷ - دستور العمل اجرائی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیریت حرفه‌ای و نحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد. فصل نهم - توانمند سازی کارمندان ماده ۵۸ - سازمان موظف است به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثر بخشی دستگاههای اجرائی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرائی را به گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرآیند آموزش تامین نماید به نحوی که رابطه‌ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزش براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند. ماده ۵۹ - دستگاههای اجرائی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه‌های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند. تبصره - دستگاههای اجرائی می‌توانند در قالب برنامه‌های آموزشی مصوب برای اجراء دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی انعقاد قرار داد نمایند. همچنین دستگاههای مزبور می‌توانند کلیه مراحل طراحی، اجراء و ارزشیابی دوره‌ها و فعالیتهای آموزشی و پژوهشی خود را به موسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیر دولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها به تائید سازمان رسیده باشد، واگذار نمایند. ماده ۶۰ - کلیه بورسهای آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف موسسات بین المللی در اختیار دولت قرار می‌گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاههای اجرائی توزیع می‌گردد. دوره‌هایی که طبق قرار داد دو جانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرائی مربوط اقدام خواهد شد. تبصره - بورسهای و دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می‌شود با نظر وزارت درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد توزیع می‌گردد. ماده ۶۱- اعزام کارمندان دستگاههای اجرائی از زمان تصوب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می‌گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاههای مربوطه و استفاده از ماموریت آموزشی ممنوع می‌باشد. تبصره - ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند. ماده ۶۲- کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمند سازی و

افزایش مهارت‌ها و تواناییهای شغلی خود اقدام نمایند. دستگاههای اجرائی شیوه‌ها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توان سنجی مدام کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌شود به مورد اجرا خواهند گذارد. ماده ۶۳ - آئین نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیات وزیران می‌رسد. فصل دهم - حقوق و مزایا ماده ۶۴ - نظام پرداخت کارمندان دستگاههای اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگيران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد. تبصره - ضریب ریالی مذکور در این ماده با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد. ماده ۶۵ - کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عوامل نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیتهای، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند. حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل (۲۰۰۰) و حداکثر آن (۶۰۰۰) می‌باشد. تبصره ۱ - هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد. شاغلین مربوط به بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عوامل نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگیهای مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکسب و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا می‌یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و دی یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند. تبصره ۲ - کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیتهای، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیتهای شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می‌گیرد. تبصره ۳ - امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱) محاسبه می‌گردد. ماده ۶۶ - کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عوامل نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند. حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد. تبصره - هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده‌اند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد با مقاطع رسمی تحصیلی هم‌تراز می‌گردند. ماده ۶۷ - جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های (۱) و (۲) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و تخصیص هر کدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جداول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجرا به دستگاههای اجرائی ابلاغ می‌گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می‌رسد توسط دستگاههای اجرائی انجام خواهد شد و سازمان بر اجرای این امر نظارت می‌نماید. ماده ۶۸ - علاوه بر پرداختهای موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد: ۱ - فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با

پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. ۲- فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگزده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود. ۳- فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخشهای سوختگی و مراقبتهای ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیئت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود. ۴- کمک به هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند. ۵- فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارتها، پیچیدگی وظایف و مسئولیتها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق‌العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد. ۶- فوق‌العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد: الف- به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و با توجه به امتیازی که از عوامل نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقا، اثر بخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می‌نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می‌نماید تا (۲۰٪) امتیاز مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد. ب- میزان بهره‌مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجرای برنامه‌ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می‌گردند به ترتیب (۳۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می‌گردد. ج- مقامات دستگاههای اجرایی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی‌ربط مشمول دریافت این فوق‌العاده می‌باشند. ۷- به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه‌جایی محل خدمت کارمندان با تشخیص دستگاه اجرایی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد. ۸- به کارمندانی که در خارج از کشور در پستهای سازمانی اشتغال دارند فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد. این گونه کارمندان در مدتی که از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت. ۹- در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان مؤلف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف به آنها پرداخت نمود. مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (۵۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز نماید. در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا (۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضا شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنی می‌باشند. ۱۰- فوق‌العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و



بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران امتیاز ویژه‌ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل در برخی از دستگاههای اجرایی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد. تبصره- پرداخت فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرایی مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیر دولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکان‌پذیر می‌باشد و این فوق‌العاده‌ها جزو دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد. ماده ۶۹- به دستگاههای اجرایی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی‌حساب مربوطه) به عنوان فوق‌العاده بهره‌وری غیر مستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند. ماده ۷۰- 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 موثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می‌گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می‌باشد. تبصره ۱- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در پیش 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 ذی‌ربط ابلاغ می‌گردد. تبصره ۲- دستگاههای اجرایی مؤلفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیر این صورت سازمان مؤلف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی را رأساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجرا است. ماده ۷۱- سمتهای ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد: الف- رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز. ب- معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضا شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز. ج- وزرا نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز. د- استانداران و سفرا (۱۵۰۰۰) امتیاز. ه- معاونین وزرا (۱۴۰۰۰) امتیاز. تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده همتراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های همتراز به عهد هیئت وزیران بوده و تعیین همطراز پست‌های کارکنان اداری مجلس به عهد رئیس مجلس خواهد بود. تبصره ۲- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌های ماده (۶۸) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت. تبصره ۳- مقامات مذکور در این ماده که حداقل دو سال در پست مدیریتهای سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پایین‌تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر آنها در مسئولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه‌التفاوت تا (۸۰٪) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاهای بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق‌العاده‌ها) مستهلک می‌گردد و این مابه‌التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود. تبصره ۴- دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثنای حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه‌ای و یا سمتهای خاص و ویژه قضایی تسری دهد. ماده ۷۲- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئت‌های مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارآیی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید. سقف امتیاز

این ماده حداکثر (۵/۱) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده (۶۸) بهره‌مند خواهند بود. تبصره - حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره سایر شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های مصوب مقام رهبری باید شرکت آنها به بخش غیر دولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می‌گردد. ماده ۷۳- به منظور ارتقای کارایی و سوددهی بنگاه‌های اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های مصوب مقام رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیر مستقیم پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هر یک از کارمندان می‌باشد. تبصره - مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق‌العاده‌های مذکور در بند (۶) ماده (۶۸) و این ماده را می‌توانند دریافت نمایند. ماده ۷۴- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاه‌های اجرایی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجرا است. وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود. تبصره - هیئت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هر گونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند. ماده ۷۵- امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و مؤلفین معادل (۵۰۰۰) می‌باشد. ماده ۷۶- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌ها اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. تبصره - سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند. ماده ۷۷- تعیین میزان فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵)، (۶)، (۷) (۸)، (۹) و (۱۰) ماده (۶۸) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود. ماده ۷۸- در دستگاه‌های مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداخت‌های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد و همچنین برنامه کمک‌های رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می‌گردد، با اجرای این قانون لغو می‌گردد. تبصره - در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هر یک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می‌نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقا‌های بعدی مستهلک می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد. ماده ۷۹- کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیر مستمر، پاداشت و هزینه‌ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد. ماده ۸۰- آئین‌نامه اجرایی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و دستگاه‌های اجرایی موظفند حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از ابلاغ آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم - ارزیابی عملکرد ماده ۸۱- دستگاههای اجرایی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارشهای نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند. ماده ۸۲- سازمان مؤظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاههای اجرایی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاههای اجرایی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخصهای اختصاصی و عمومی و نحوه اجرای احکام این قانون را براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید. ماده ۸۳- سازمان مؤظف است هر ساله براساس شاخصهای بین‌المللی و گزارشهای دریافتی از دستگاههای ذی‌ربط، پس از انطباق با چشم‌انداز ابلاغی، جایگاه و میزان پیشرفت کشور را در مقایسه با سایر کشورهای جهان تعیین و گزارش لازم را به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه‌های توسعه استفاده نماید. فصل دوازدهم - حقوق و تکالیف کارمندان ماده ۸۴- کارمندان دستگاههای اجرایی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است. تبصره ۱- کارمندان دستگاههای اجرایی می‌توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی‌ربط حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت دو سال قابل افزایش خواهد بود. تبصره ۲- کارمندان دستگاههای اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماریهای صعب‌العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می‌باشد و مقررات مربوط در آئین‌نامه این فصل پیش‌بینی می‌گردد. تبصره ۳- مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می‌باشند. تبصره ۴- کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند. ماده ۸۵- دستگاههای اجرایی مکلفند در چهارچوب بودجه‌های مصوب و آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت برای کلیه کارمندان دولت تحت پوشش بیمه‌های تکمیلی قرار دهند. ماده ۸۶- دستگاههای اجرایی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند. ماده ۸۷- ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیئت علمی از ساعات مؤظف، در طرحهای طبقه‌بندی مشاغل ذی‌ربط تعیین خواهد شد. تبصره ۱- کارمندان می‌توانند با موافقت دستگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت) تقلیل دهند. میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد. تبصره ۲- دستگاههای اجرایی می‌توانند در موارد خاص با موافقت هیئت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه‌ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند. تبصره ۳- کلیه دستگاههای اجرایی استانی مؤظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاههای اجرایی مشمول این حکم نمی‌باشند). ماده ۸۸- کارمندان دستگاههای اجرایی در انجام وظایف و مسئولیت‌های قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضایی می‌باشند و دستگاههای اجرایی مکلفند به تقاضای کارمندان برای دفاع از انجام وظایف آنها با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از کارمندان حمایت قضایی نمایند. ماده ۸۹- کارمندان دستگاههای اجرایی در مورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و

انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاههای اجرایی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در مورد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند. ماده ۹۰- کارمندان دستگاههای اجرایی موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذی‌ربط پاسخگو باشند. هر گونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرایی ذی‌ربط و یا مراجع قانونی شکایت نمایند. ماده ۹۱- اخذ رشوه و سواستفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هر گونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاههای اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می‌شود. تبصره ۱- دستگاههای اجرایی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسیهای مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجرای این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، می‌توانند دستوراعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند. تبصره ۲- در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازاتهای بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد. تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید. تبصره ۴- سازمان موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید. ماده ۹۲- مدیران و سرپرستان بلافضل، مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سواستفاده در حیطه مدیریت مسئولان مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد. ماده ۹۳- کلیه کارمندان دستگاههای اجرایی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط پردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق الزحمه یا اضافه‌کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود. ماده ۹۴- تصدی بیش از یک پس سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می‌باشد. در موارد ضروری با تشخیص مصام مسئول مافوق تصدی موقت پست سازمان مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون درافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می‌باشد. تبصره - عدم رعایت مفاد ماده فوق‌الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول‌کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. ماده ۹۵- به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضای کمیته‌ها، کمیسیون‌ها، شوراها، مجامع و خدمات مشاوره‌ای غیر مستمر، تدریس و مشاوره‌های حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاههای اجرایی از یک سوم ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند بلامانع می‌باشد. حق الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می‌گردد. ماده ۹۶- کارمندان دستگاههای اجرایی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور

اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات با مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد. ماده ۹۷- رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاههای اجرایی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲- می‌باشد. «به استثناء ماده (۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است.» ماده ۹۸- خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شریط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود. ماده ۹۹- پرداخت اضافه کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیراداری مجاز می‌باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیرقانونی وجوه و اموال عمومی است. ماده ۱۰۰- آئین‌نامه‌های اجرایی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. فصل سیزدهم - تأمین اجتماعی ماده ۱۰۱- کلیه کارمندان پیمانی دستگاههای اجرایی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی، می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاههای اجرایی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط قرار می‌گیرند. ماده ۱۰۲- کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوقهای بیمه‌ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشد و مابه‌التفاوت توسط کارمندان پرداخت می‌گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه، از کار افتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده‌اند می‌باشند تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک‌بار امکانپذیر می‌باشد. تبصره - آئین‌نامه اجرایی نحوه تغییر صندوقها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. ماده ۱۰۳- دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید: الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال. ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق. تبصره ۱- سابقه مذکور در بند الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل ساخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد. تبصره ۲- دستگاههای اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند. تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیس سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند. ماده ۱۰۴- در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید. ماده ۱۰۵- منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندانی می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و

استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان را به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان - مصوب ۱۳۶۲- (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد. تبصره - مدت خدمت کارمندانی که در ابتدا یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند جزو سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد. مگر آن که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند، مأموریت‌های تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام می‌گیرد. ماده ۱۰۶- مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد. ماده ۱۰۷- به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازر خریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود. ماده ۱۰۸- کارمندانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش‌بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند. با رعایت احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند بود. ماده ۱۰۹- از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران صندوق های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نموده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی می‌گردد با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای «الف» و «ب» این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد. الف) حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان کشوری بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضرب ریالی فوق‌الذکر و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود. گروه شغلی ۱ و ۲ امتیاز مربوطه ۴۰۰۰، گروه شغلی ۳ امتیاز مربوطه ۴۵۰۰، گروه شغلی ۴ امتیاز مربوطه ۵۰۰۰، گروه شغلی ۵ امتیاز مربوطه ۵۵۰۰، گروه شغلی ۶ امتیاز مربوطه ۶۰۰۰، گروه شغلی ۷ امتیاز مربوطه ۶۵۰۰، گروه شغلی ۸ امتیاز مربوطه ۷۰۰۰، گروه شغلی ۹ امتیاز مربوطه ۷۵۰۰، گروه شغلی ۱۰ امتیاز مربوطه ۸۰۰۰، گروه شغلی ۱۱ امتیاز مربوطه ۸۵۰۰، گروه شغلی ۱۲ امتیاز مربوطه ۹۰۰۰، گروه شغلی ۱۳ امتیاز مربوطه ۹۵۰۰، گروه شغلی ۱۴ امتیاز مربوطه ۱۰۰۰۰، گروه شغلی ۱۵ امتیاز مربوطه ۱۰۵۰۰، گروه شغلی ۱۶ امتیاز مربوطه ۱۱۰۰۰، گروه شغلی ۱۷ امتیاز مربوطه ۱۱۵۰۰، گروه شغلی ۱۸ امتیاز مربوطه ۱۲۰۰۰، گروه شغلی ۱۹ امتیاز مربوطه ۱۲۵۰۰، گروه شغلی ۲۰ امتیاز مربوطه ۱۳۰۰۰ امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت و همتران آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به عهده داشته و بازنشسته شده‌اند به شرح زیر خواهد بود: مقامات موضوع بند «الف» ۱۴۵۰۰، مقامات موضوع بند «ب» ۱۵۵۰۰، مقامات موضوع بند «ج» ۱۶۵۰۰، مقامات موضوع بند «د» ۱۷۵۰۰، مقامات موضوع بند «ه» ۱۹۰۰۰ ب) حقوق بازنشستگی، وظیفه و یا فوت کارمندان نیروهای مسلح بر اساس امتیاز ردیف جایگاه شغلی مربوط در ضرب ریالی مذکور در این ماده و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود: عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرجوخه با رتبه ۴، امتیاز: ۵۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروه‌بان ۳ با رتبه ۵، امتیاز: ۶۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروه‌بان ۲ با رتبه ۶، امتیاز: ۶۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروه‌بان ۱ با رتبه ۷، امتیاز: ۷۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار دوم با رتبه ۸، امتیاز: ۷۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه ۹، امتیاز: ۸۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار سوم با رتبه ۱۰، امتیاز: ۹۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار دوم با رتبه ۱۱، امتیاز: ۹۶۰۰ عنوان درجه

یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه ۱۲، امتیاز: ۱۰۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سروان با رتبه ۱۳، امتیاز: ۱۰۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرگرد با رتبه ۱۴، امتیاز: ۱۱۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه ۱۵، امتیاز: ۱۲۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه ۱۶، امتیاز: ۱۲۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرتیپ ۲ با رتبه ۱۷، امتیاز: ۱۲۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرتیپ با رتبه ۱۸، امتیاز: ۱۳۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرلشگر با رتبه ۱۹، امتیاز: ۱۴۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سپهد با رتبه ۲۰، امتیاز: ۱۵۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: ارتشبد، امتیاز: ۱۵۶۰۰ تبصره ۱- مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (۲) سال دارای سمت‌های مدیریتی بوده‌اند، درصدهای زیر حسب مورد و بر اساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد: مشاغل سرپرستی و همتراز ۵ درصد، معاونین مدیر کل و همتراز آنان ۱۰ درصد، مدیران کل و همتراز آنان ۱۵ درصد، مدیران عامل و اعضای هیات مدیره شرکت‌های دولتی ۲۰ درصد، مقامات موضوع تبصره‌های «۲» و «۳» ماده (۱) ن.هـ ب ۲۵ درصد. تبصره ۲- بازنشستگان و وظیفه بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی سال است به ازاء هر سال (تا ده سال) دو و نیم درصد (۲/۵٪) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) به ازاء هر سال دو نیم درصد (۲/۵٪) از ارقام فوق‌الذکر کسر می‌گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد. تبصره ۳- کارمندانی که به استناد مواد (۸۰) و (۸۳) قانون استخدام کشوری و مواد (۱۵۷)، (۱۵۸) و (۱۵۹) قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است. تبصره ۴- کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۲۷/۱۱/۱۳۸۰ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد. تبصره ۵- هر کدام از بازنشستگان و وظیفه بگیران چنانچه بر اساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق‌الذکر دریافت می‌نمایند همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد. تبصره ۶- درجات سابقه نظامیان منفک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی‌باشد به شرح زیر تطبیق می‌یابد: الف) ستونبیار سوم و ستونبیار دوم، افسریار، معادل ستون سوم ب) ستونبیار یکم و ستونبیار سوم، همافر دوم، معادل ستون دوم ج) همافر یکم، معادل ستون یکم، د) سر همافر سوم، معادل سروان، ه) سر همافر دوم، معادل سرگرد، و) سر همافر یکم، معادل سرهنگ دوم تبصره ۷- به هر یک از مشمولان موضوع بند «ب» که در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال دارای عناوین شغلی فرماندهی، ریاست و مدیریت بوده‌اند، درصدی از جدول شماره (دو) به شرح زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد: کارمندان در رتبه شغلی ۸ الی ۹، ۵ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۰ الی ۱۳، ۱۰ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۴ الی ۱۶، ۱۵ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۷ الی ۱۸، ۲۰ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۹ و به بالا، ۲۵ درصد تبصره ۸- کلیه نظامیان بالاتر از درجه سرهنگی که از تاریخ ۱۵/۱/۱۳۵۸ به بعد در خدمت نیروهای مسلح نبوده‌اند و احکام خاص قضائی برای آنان تعیین نشده است، صرفاً از حقوق ردیف درجه سرهنگی برخوردار خواهند شد و مشمول سایر تبصره‌های این بند نخواهند شد. تبصره ۹- مشمولین قانون حالت اشتغال- مصوب ۱۳۷۲، مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند. ماده ۱۱۰- از تاریخ ۱/۱۲/۱۳۸۶ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضای هیات علمی و قضات که بازنشسته، از کار افتاده و فوت شده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (۱۰۹) این قانون با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای «الف» و «ب» این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد: الف) حقوق بازنشستگی موظفین یا مستمری‌بگیران اعضای هیات علمی بر اساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود. مرتبه علمی مربی آموزشیار و پژوهشیاران، امتیاز ۹۵۰۰، مرتبه علمی مربی، امتیاز ۱۱۰۰۰، مرتبه علمی استادیار، امتیاز ۱۴۰۰۰، مرتبه علمی دانشیار، امتیاز ۱۶۰۰۰

مرتب‌ه علمی استاد، امتیاز ۱۸۰۰۰ ب) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران قضات بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه و براساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود: گروه یک، امتیاز ۸۵۰۰، گروه دو، امتیاز ۹۵۰۰، گروه سه، امتیاز ۱۰۵۰۰، گروه چهار، امتیاز ۱۱۵۰۰، گروه پنج، امتیاز ۱۲۵۰۰، گروه شش، امتیاز ۱۳۵۰۰، گروه هفت، امتیاز ۱۵۰۰۰، گروه هشت، امتیاز ۱۶۰۰۰ تبصره ۱- در محاسبه امتیاز حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضائی با کمتر از مدرک لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضائی کسانی که سه سال در دادرهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته‌اند) پنج درصد (۰.۵٪) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد. تبصره ۲- در محاسبه امتیاز حقوق دارندگان پایه قضائی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته‌های قابل قبول برای قضات پنج درصد (۰.۵٪) و برای مدرک تحصیلی دکتر یا معادل آن در همان رشته‌ها ده درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد. تبصره ۳- علاوه بر امتیازات فوق به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسوولیت‌های زیر حداقل به مدت دو سال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دو سال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد. ۱- دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوق ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد (۰.۵٪). ۱- مدیران کل، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده درصد (۱۰٪). ۳- معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) حقوق مبنای. ۴- رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (۲۰٪). تبصره ۴- تبصره‌های «۱»، «۲»، «۳»، «۴»، «۵» و «۶» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد. ماده ۱۱۱- به منظور یکنواختی و هماهنگی سازی سایر حمایت‌های قانونی مشترکین کلیه صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراء خواهد بود. ۱- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ یک از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند. ۲- فرزندان اناث مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند تا بیست سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات دانشگاهی تا بیست و پنج سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌گردند. ماده ۱۱۲- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تامین اجتماعی مکلفند، آئین نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری بگیران آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰ نبوده‌اند را با جدول بند «الف» ماده (۱۰۹) این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیات وزیران برسانند. ماده ۱۱۳- دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تامین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. فصل چهاردهم - شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ماده ۱۱۴- به منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظام‌های استخدامی مدیریت منابع انسانی، روش‌های انجام کار و فناوری اداری و ارتقاء و حفظ کرامت مردم و نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره‌ور و ارزش افزا، پاسخگو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض، اثر بخش، نتیجه‌گرا و مردم‌سالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل می‌گردد. اعضای شورای یاد شده عبارتند از: ۱- رئیس جمهور (رئیس شورا) که در غیاب او معاون اول وی ریاست شورا را بر عهده خواهد داشت. ۲- رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (عضو و دبیر



شورا). ۳- وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخش های دیگر به انتخاب هیات وزیران. ۴- وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذی ربط حسب مورد. ۵- دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور. ۶- دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور. ۷- دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر. دبیرخانه شورا در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور خواهد بود و سازمان مسوول نظارت بر حسن اجراء تصمیمات مربوط می باشد. مصوبات این شورا پس از تایید رئیس جمهور لازم الاجراء است. ماده ۱۱۵- وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می باشد: ۱- اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه های اجرائی به استثناء دستگاه هایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده و یا به امر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تاسیس شده است. ۲- تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاه های اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری. ۳- تفکیک وظایف اجرائی از حوزه های ستادی دستگاه های اجرائی و محدود نمودن فعالیت حوزه های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاستگذاری، برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرائی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به عمل آمده. ۴- تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه ها در یک واحد سازمانی. ۵- بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاست های مناسب برای کوچک سازی دولت در چارچوب سیاست های کلان و قوانین مربوطه. ۶- بررسی و موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرایی قبل از ارائه به مراجع ذی ریس مذکور در این قانون. ۷- بازنگری و اصلاح نظام تصمیم گیری شوراها و کمیته های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم گیرنده موازی و غیر ضرور حذف شوند. ۸- تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون. ۹- شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیت های قابل واگذاری دستگاه های اجرایی به شهرداری ها و بخش غیر دولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی های غیر ضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان. ۱۰- اصلاح و مهندسی مجدد سیستم ها، روش ها و رویه های مورد عمل در دستگاه های اجرایی با گرایش ساده سازی مراحل انجام کار خود کارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با مراجعه کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه های اداری و اقتصادی نمودن فعالیت ها. ۱۱- تصویب طرح های لازم برای ارتقاء بهره وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه های اجرائی. ۱۲- تصویب مقررات لازم در جهت بهینه سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی. ۱۳- تصویب دستورالعمل های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاه های که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاهها منتقل می شود. ۱۴- تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائل نقلیه اداری، جابه جایی و تامین ساختمانها اداری. ۱۵- پیشنهاد منابع مورد نیاز برای تحقق برنامه های تحول نظام اداری و طرح های مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد. تبصره - ایجاد هر گونه دستگاه های اجرائی جدید براساس پیشنهاد دستگاه های ذی ربط موکول به تائید شورای عالی اداری و تصویب هیات وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. ماده ۱۱۶ - شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می گردد. الف- ترکیب شورا: ۱- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا) ۲- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه ها به مدت چهار سال. ۳- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهار سال. ۴- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور. ۵- یک نفر از اعضای کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شوریا اسلامی به عنوان ناظر. ۶- معاون ذی ربط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به عنوان دبیر شورا. اعضا مذکور در بندهای ۲ و ۳ و ۴ بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تائید رئیس جمهور انتخاب می گردند. ۷- وزیر کار و امور

اجتماعی. ب- وظایف و اختیارات. ۱- وظایف اختیارات: ۲- بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداوال حقوق. ۳- بررسی و تصویب دستور العملها و رویه‌هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می‌گیرد. ۴- هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاههای اجرایی در اجراء مفاد این قانون. ۵- ایجاد رویه‌های واحدی اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون. ۶- اتخاذ تصمیم در خصوص از کار افتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندانی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند ۷- سایر مواردی که از طرف رئیس سازمان مدیریت و برنامه رزی کشور و یا وزراء در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می‌شود. ۸- آئین نامه نحوه اداری شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ۹- سایر وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تأیید رئیس جمهور. تصمیمات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور برای دستگاههای مشمول این قانون لازم الاجرا است. فصل پانزدهم - مقررات مختلف ماده ۱۱۷ - کلیه دستگاههای اجرایی به استثناء نهادها، موسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیر دولتی که با تعریف مذکور در ماده ۳ تطبیق دارند، اعضاء هیات علمی و قضاوت هیاتهای مستشاری دیوان محاسبات شورا نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود. تبصره ۱- حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب ۱۳۷۰ می‌باشد و جدول موضوع ماده ۱۴ قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به ۱۲ و ۲۰۰ افزایش می‌یابد. تبصره ۲ - به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پستهای قضائی انجام وظیفه می‌نمایند، معادل ما به التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاد درصد ۸۰ درصد حقوق و مزایای مستمر قضاوت همتراز داداگستری فوق العاده ویژه پرداخت می‌گردد. تبصره ۳ - در صورت موافقت فرماندهی کل قوا برای برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون، حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده ۱۳۶ قانون آجا، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل به توجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب ۲/۱ محاسبه و پرداخت می‌گردد. کارمندان نیروهای انتظامی کماکان از فوق العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق العاده‌های مذکور در فصل دهم این قانون برخوردار می‌باشند. تبصره ۴- کارمندانی که با رعایت ماده ۱۲۴ مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاههای اجرایی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می‌باشند. تبصره ۵- کارکنان سیاسی و کارمندان شاغل در پستهای سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلات، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیر سیاسی شاغل در پستهای پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود. ماده ۱۱۸- دستگاههای اجرایی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستور العملهای این سازمان در چهارچوب مفاد این قانون و آئین نامه‌های مربوط برای کلیه دستگاههای اجرایی لازم الاجراء می‌باشد. ماده ۱۱۹- آئین نامه‌ها و دستور العملهای مربوط به اجراء مفاد این قانون حداکثر ظرف مدت یک سال (به استثناء مواردی که در این قانون برای آن زمان دیگری مشخص شده است) با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۱۲۰- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت: الف- اشتغال در یکی از پستهای سازمانی. ب- مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حق. ج- آماده به خدمت به موجب ماده ۱۲۲ این قانون. د- انتقال یا ماموریت به دستگاههای اجرایی دیگر و یا ماموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و یا کار آموزی. ه- انفصل موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده ۹۱ این قانون. و- استعفاء و باز خریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری. ز- سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش بینی شده است. ماده ۱۲۱- آئین نامه اجرایی

نحوه انتقال و ماموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاههای اجرائی و 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 هیات وزیران می‌رسد. ماده ۱۲۲- کارمندان رسمی دستگاههای اجرائی در حالت زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود در می‌آیند. ۱- انحلال دستگاه اجرائی ذی ربط. ۲- حذف پست سازمانی کارمندان. ۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام ماموریت یا مرخصی بدون حقوق. ۴- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیات رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند. تبصره ۱- در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاههای اجرائی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دار بودن شرایط بازنشتسگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصیهای ذخیره شده باز خرید خواهند شد. تبصره ۲- کارمندانی که براساس حکم مراجع قضائی و یا هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود. ماده ۱۲۳- کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرائی و شوراها و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هر گونه دستگاه اجرائی از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد. ماده ۱۲۴- به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد. تبصره - مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاههای اجرائی شاغل می‌باشند نباید از ۲/۱ برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند. ماده ۱۲۵- ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد. ماده ۱۲۶- بار مالی هر نوع افزایش یک باره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاههای اقتصادی قابل عرضه در بورس و همچنین اعمال پلکانی افزایش سنواتی در حد بودجه مصوب سالانه و حداکثر در طول مدت اجراء آزمایشی این قانون تامین می‌شود. ماده ۱۲۷- کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دوت مصوب ۵/۶/۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد. ماده ۱۲۸- مدت زمان آزمایشی این قانون پنج سال از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون خواهد بود. قانون فوق مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ تبصره در جلسه مورخ هشتم مهر ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجراء آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۸/۷/۱۳۸۶ به تأیید شورای نگهبان رسید.

### قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت

قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت مصوب ۱/۱۰/۱۳۸۶

جناب آقای دکتر محمود احمدی‌نژاد ریاست محترم جمهوری اسلامی ایران عطف به نامه‌های شماره ۲۵۳۳۷/۳۷۲۴۴ مورخ ۲۲/۲/۱۳۸۶ و شماره ۱۳۵۸۵۰/۳۶۴۱۱ مورخ ۲۳/۱۰/۱۳۸۵ در اجراء اصل یکصد و بیست و سوم (۱۲۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت که با عنوان لایحه مدیریت مصرف سوخت در بخش حمل و نقل عمومی برون شهری و لایحه توسعه حمل و نقل عمومی درون شهری و مدیریت مصرف سوخت به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردیده بود، با تصویب در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۸/۹/۱۳۸۶ و تأیید شورای محترم نگهبان، به پیوست ابلاغ

می‌گردد. رئیس مجلس شورای اسلامی - غلامعلی حدادعادل شماره ۱۶۰۹۹۹ ۱۳۸۶/۱۰/۲۳ ریاست جمهوری (نماینده ویژه رئیس جمهور در توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت) قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت که در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هجدهم آذرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۸/۹/۱۳۸۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۵۳۳۶۲/۶۸۵ مورخ ۱/۱۰/۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجراء ابلاغ می‌گردد. رئیس جمهور - محمود احمدی نژاد قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت ماده ۱- دولت مکلف است در جهت توسعه حمل و نقل درون شهری و برون شهری کشور و مدیریت بر مصرف سوخت نسبت به بهینه‌سازی عرضه خدمات حمل و نقل (از طریق اصلاح و توسعه شبکه حمل و نقل ریلی، برقی کردن خطوط و اجراء علائم و تأسیسات و ارتباطات، افزایش سرعت در شبکه ریلی، یکپارچه‌سازی و ساماندهی مدیریت حمل و نقل، اصلاح قیمتها، ایمن‌سازی و بهبود تردد، بهسازی و از رده خارج نمودن خودروهای فرسوده سبک و سنگین مسافری و باری درون و برون شهری، تبدیل خودروهای بنزین سوز و گازوئیل سوز به دو گانه‌سوز، الزام معاینه فنی، توسعه ناوگان حمل و نقل همگانی ون و مینی‌بوس و مدی‌بوس و اتوبوس، استفاده از سامانه هوشمند حمل و نقل، ساخت و توسعه شبکه آزادراهها و بزرگراههای بین شهری، حمل ترکیبی کالا- از مبدأ تا مقصد نهائی با شبکه ریلی و شبکه مکمل جاده‌ای، الزام به داشتن توقفگاه در انواع کاربریها، احداث توقفگاههای عمومی، ساماندهی و ایجاد توقفگاهها و پایانه‌های بار و مسافر شهری و برون شهری اعم از ریلی و جاده‌ای در نقاط مناسب از شهرها و حومه آن، افزایش امنیت و قابلیت اطمینان و دسترسی)، بهینه‌سازی تقاضای حمل و نقل (از طریق اصلاح فرآیندهای اداری، کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، اصلاح کاربری زمین و آمایش سرزمین، اعمال محدودیتهای ترافیکی، آموزش و فرهنگ‌سازی)، بهینه‌سازی مصرف انرژی (از طریق عرضه بنزین و گازوئیل در بخشهای حمل و نقل و صنعت و کشاورزی با اولویت کارت هوشمند سوخت، احداث جایگاههای عرضه گاز، حمایت از ابداعات و اختراعات مؤثر در کاهش مصرف سوخت)، بهینه‌سازی تولید خودرو [ از طریق تولید خودروهای گازسوز، تأمین تجهیزات استفاده از گاز توسط خودروها، حمایت از تولید خودروهای برقی، دنیروبی (هیبریدی) و کم مصرف، استانداردسازی تولید خودروی سبک و سنگین و موتورسیکلت در مصرف سوخت و کاهش آلاینده‌گی] و خروج بنزین و گازوئیل از سبد حمایتی، حداکثر از ابتداء سال ۱۳۹۱ هجری شمسی اقدام نماید. ماده ۲- به دولت اجازه داده می‌شود برای اجراء احکام ماده (۱) این قانون اقدامات زیر را به عمل آورد:

- ۱- اعطاء کمکهای بلا-عوض یارانه‌ای به بخشهای غیردولتی مرتبط با اهداف این قانون؛ ۲- تخفیف در حقوق ورودی و سود بازرگانی واردات ناوگان حمل و نقل همگانی، خودروهای کم مصرف، خودروهای گازسوز، نفت گاز، برقی و دنیروبی (هیبریدی) و قطعات و تجهیزات مربوطه؛ ۳- تخفیف در حقوق ورودی و سود بازرگانی واردات تجهیزات، ماشین‌آلات و قطعات مورد نیاز شبکه و ناوگان ریلی (شهری و برون شهری) و توسعه آزادراهها و بزرگراهها؛ ۴- اعطاء تسهیلات بانکی و پرداخت بخشی از سود تسهیلات بانکی به بخشهای مرتبط با اهداف این قانون؛ ۵- تغییر کاربری اراضی و واگذاری زمینهای مورد نیاز احداث جایگاههای عرضه گاز طبیعی تا پایان سال ۱۳۹۰ هجری شمسی به قیمت منطقه‌ای پس از تملک و پرداخت بهای عادلانه آنها به صاحبان اراضی؛ ۶- تعیین و اخذ جریمه، متناسب با مازاد مصرف سوخت و آلاینده‌گی از خودروهای سبک و سنگین به صورت پلکانی؛ ۷- تعیین و اخذ عوارض، بر مبنای میزان مصرف سوخت و آلاینده‌گی و نوع سوخت از خودروهای تولید داخل و وارداتی از تولیدکنندگان داخلی و واردکنندگان. ماده ۳- دولت مکلف است نظارت بر اجراء زمانبندی شده طرحها و پروژههای مرتبط با اهداف این قانون را با راهکارهایی که در آئین‌نامه‌های اجرائی مشخص خواهد کرد، اعمال نماید و هر شش ماه یکبار گزارش پیشرفت کار را به کمیسیون عمران مجلس شورای اسلامی ارائه کند. ماده ۴- توزیع کمکها، یارانه‌ها، تسهیلات و اعتبارات موضوع این قانون و تعیین دستگاه مجری با توجه به شرح وظایف قانونی به عهده دولت است. دولت موظف است به نحوی اقدام

کند که ضمن صرفه‌جویی، سرعت و کیفیت نیز لحاظ گردد. ماده ۵- شرکتهای بیمه‌گر موظفند متناسب با ارزیابی دولت از عملکرد دستگاه‌های مؤثر در کاهش حوادث و تلفات حمل و نقل درون‌شهری و برون‌شهری، معادل پنجاه درصد (۵۰٪) صرفه‌جویی حاصل از عدم پرداخت خسارات بیمه بدنه و شخص ثالث را برای آموزش و فرهنگسازی ایمنی تردد، تأمین تجهیزات، اصلاح فیزیکی نقاط و مقاطع حادثه‌خیز و کمک به پرداخت هزینه‌های جاری (با تصویب طرحها و اعتبارات پیشنهادی از سوی شهرداریها در شورای هماهنگی ترافیک استان و از سوی وزارت راه و ترابری و پلیس راهور، در کمیسیون ایمنی راههای وزارت راه و ترابری) به دستگاههای مذکور اختصاص دهند. ماده ۶- دولت موظف است با اولویت حمل و نقل ریلی به گونه‌ای اقدام نماید که سهم حمل و نقل ریلی در جابه‌جایی بار و مسافر و مصرف سوخت در حمل و نقل برون‌شهری بر مقادیر جدول شماره (۱) این قانون منطبق شود. ماده ۷- دولت موظف است سیاستهای بخش حمل و نقل همگانی شهری را به گونه‌ای تنظیم نماید که از ابتداء سال ۱۳۹۱ هجری شمسی در مجموع هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) سفرهای درون‌شهری پوشش داده شده و سهم هر یک از بخشهای حمل و نقل همگانی و مصرف سرانه بنزین در روز براساس جدول شماره (۲) باشد. تبصره - در شهر تهران نسبت تسهیم حمل و نقل عمومی از کل سفرهای درون‌شهری برای اتوبوسرانی، تاکسیرانی و حمل و نقل ریلی به ترتیب تا حداکثر بیست و پنج درصد (۲۵٪)، بیست درصد (۲۰٪) و سی درصد (۳۰٪) می‌باشد. ماده ۸- در صورتی که شهرداری شهرهای دارای شهرک اقماری، شرکتهای شهرک‌های جدید، شرکتهای و کارخانه‌ها، هزینه تأمین زیرساخت و ابنیه خطوط ریلی به شهرکهای اقماری، شهرهای جدید یا محل شرکت یا کارخانه را تأمین نمایند، دولت هزینه روسازی، علائم، تأسیسات و ناوگان اجراء پروژه‌های مربوطه را تأمین خواهد کرد. تبصره - اعتبارات موردنیاز این بند از محل اعتبارات پیش‌بینی شده در ماده (۱۰) این قانون تأمین خواهد شد. ماده ۹- مدیریت حمل و نقل بار و مسافر در محدوده شهر و حومه آن به عهده شهرداری است. ماده ۱۰- اعتبارات موردنیاز موضوع این قانون به میزان چهل هزار میلیارد (۴۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال در بخش درون‌شهری و شصت هزار میلیارد (۶۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال در بخش برون‌شهری در هر سال تعیین می‌گردد. دولت مجاز است این اعتبارات را در دو ردیف متمرکز درون‌شهری و برون‌شهری از محل درآمد عمومی، صرفه‌جویی حاصل از اجراء این قانون و حساب ذخیره ارزی تأمین و در بودجه سنواتی منظور نماید. این اعتبارات در حساب مخصوص نزد خزانه‌داری کل کشور به صورت صددرصد (۱۰۰٪) تخصیص یافته تلقی می‌گردد. ماده ۱۱- وصولی‌های موضوع بندهای (۶) و (۷) ماده (۲) و ماده (۵) بین شهرداریها و وزارت راه و ترابری جهت تکالیف این قانون به نسبت شصت درصد (۶۰٪) و چهل درصد (۴۰٪) در قالب بودجه‌های سنواتی توزیع می‌گردد. کمک به شهرهای فاقد سامانه ریلی شهری مصوب برای ساماندهی حمل و نقل همگانی و بهبود عبور و مرور دارای اولویت است. ماده ۱۲- آئین‌نامه اجرائی این قانون حداکثر دو ماه پس از ابلاغ این قانون با پیشنهاد مشترک نماینده ویژه ریاست جمهوری، وزارت راه و ترابری، وزارت کشور و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. ماده ۱۳- اجراء کلیه قوانین مغایر با این قانون به جز قانون برنامه توسعه ملغی‌الاثرب می‌گردد. جدول ۱- برون‌شهری جدول ۲- درون‌شهری قانون فوق مشتمل بر سیزده ماده و دو تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هجدهم آذرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۸/۹/۱۳۸۶ به تأیید شورای نگهبان رسانید. رئیس مجلس شورای اسلامی - غلامعلی حدادعادل\* ۲۲۳۰/۲۴۲/ http://laws.irbar.com/content/view/

## قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی

از قلمرو جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱- ترانزیت خارجی کالا- عبارت از سلسله‌مراحلی است که طی آن کالایی از مبادی خارجی به مقصد کشور ثالث و یا

نگهداری آن در مناطق حراست شده و ترتیب حمل تدریجی آن به تقاضای صاحب کالا از قلمرو جمهوری اسلامی ایران از یک نقطه مرزی کشور وارد و مألماً از همان نقطه یا از دیگر نقاط مرزی کشور خارج می‌گردد. تبصره - آن میزان کالاهایی که وارد مناطق حراست شده می‌شوند در صورتیکه تقاضای حمل آن به مقاصد داخل کشور توسط صاحب کالا داده شود، تابع مقررات و ضوابط کالاهای وارده به کشور خواهد بود. ماده ۲- به منظور انتظام امور ترانزیت کشور و برقراری تسهیلات لازم در توزیع منطقی کالاهای ترانزیتی و تحصیل عایدات حاصل از این انتظام، هر یک از پایانه‌های باربری، ایستگاههای راه آهن و فرودگاهها که برحسب تقاضای وزارت راه و ترابری و تصویب شورای عالی هماهنگی ترابری کشور و با رعایت مقررات و ضوابط مربوطه، محوطه های گمرکی شناخته شود، گمرک جمهوری اسلامی ایران موظف است نسبت به ایجاد تسهیلات در مناطق فوق اقدام نماید. ماده ۳- ترانزیت خارجی کالاهاییکه به کشور وارد می‌گردند در حدود قراردادهای و موافقت نامه های منعقد شده بین دولت های طرفین نیاز به کسب هیچگونه مجوزی ندارند مگر اینکه بنا بر علل امنیتی و مذهبی ورود آن به کشور ممنوع باشد. تبصره ۱- فهرست کالاهای ممنوعه برای ترانزیت خارجی، توسط شورای امنیت کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. تبصره ۲- ترانزیت خارجی محمولات دامی و نباتی و شیمیایی منوط به کسب مجوز از مراجع مربوطه خواهد بود. ماده ۴- کالاهای و کانتینرهای حامل کالا که تحت عنوان ترانزیت خارجی از کشور عبور می‌کنند جزء واردات و صادرات قطعی محسوب نمی‌گردند و از پرداخت حقوق گمرکی سود بازرگانی و عوارض معاف است لکن مشمول پرداخت هزینه های گمرکی و عملیاتی خواهند بود؛ مگر اینکه در موافقت نامه ترانزیتی بین دولت با کشورهای دیگر یا موافقتنامه های گمرکی و حمل و نقل بین المللی، مقررات خاصی برای آنها تعیین شده یا بشود که در اینصورت کالای ترانزیتی تابع همان مقرراتی خواهد بود که در موافقتنامه های مربوط تعیین شده است. ماده ۵- کلیه کالاهای ترانزیت خارجی که توسط شرکتهای سهامی حمل و نقل بین المللی ایرانی دارای مجوز فعالیت از وزارت راه و ترابری حمل می‌گردند، از نظر سپردن وجه الضمان در حکم کالای مجاز تلقی شده تضمین بانکی و یا ضمانت نامه های تضامنی بانکی شرکتهای حمل و نقل بین المللی و یا بیمه نامه های معتبر به جای وجه الضمان ترانزیت پذیرفته می‌شود. ماده ۶- هرگاه ترانزیت کالای خارجی تا پایان مدت اعتبار پروانه، به گمرکات خروجی تحویل و یا از مرزهای کشور خارج شود، ترانزیت خاتمه یافته تلقی گردیده و گمرک مکلف به تسویه تضمین دریافتی خواهد بود. ماده ۷- گمرکات و سازمانهای ذیربط مکلفند انبار و محوطه های کافی و مناسب جهت تخلیه و نگهداری کالاهای خارجی با دریافت هزینه ها طبق مقررات مربوطه تخصیص دهند. تغییرات بسته بندی و یا تکمیل کالاهای ترانزیتی با نظارت مقامات گمرکی امکانپذیر خواهد بود. ماده ۸- کانتینرهایی که با پلمپ اولیه وارد میگردند بدون نیاز به ارزیابی محتویات توسط سرویس ارزیابی و در خروج از گمرک فقط با مطابقت اسناد و اظهارنامه با الصاق پلمپ اضافی گمرک با صدور پروانه ترانزیت می‌گردند. تبصره- در موارد استثنایی که ظن قوی برای گمرکات و نیروی انتظامی وجود دارد، فک پلمپ و ارزیابی محتویات و پلمپ مجدد با تنظیم صورتجلسی حاوی نتیجه بررسی و شماره های کانتینر و پلمپهای قبلی و جدید بلامانع است. در هر صورت حضور نماینده گمرک الزامی است. ماده ۱۰- در مواردی که تعهد حمل کالای ترانزیتی با کانتینر تا مبادی ورودی است، گمرکات و سازمانهای ذیربط موظفند تسهیلات لازم جهت تخلیه کالا- در اماکن گمرکی و یا انتقال کالا- از کانتینر به کامیون و یا واگن و یا هواپیما را فراهم نمایند. ماده ۱۱- حتی المقدور قبل از تخلیه کالا از وسیله حمل، گمرک با قبول اظهارنامه به ضمیمه اسناد و ترخیصیه در انجام عملیات ترانزیت تسریع و ضمن اخذ تعهد از شرکت حمل، تشریفات اداری و حسابداری را به بعد از خروج کالا از گمرکات و بنادر موکول می‌نماید. ماده ۱۲- وضع هرگونه عوارض به کالاهای ترانزیتی به پیشنهاد شورای عالی هماهنگی ترابری و تصویب هیأت وزیران خواهد بود. ماده ۱۳- به منظور استفاده هر چه بیشتر از ناوگان حمل و نقل کشور در صورت نیاز به استفاده از وسایل نقلیه خارجی جاده ای جهت ترانزیت کالا از کشور، آئین نامه مربوطه با پیشنهاد وزارت راه و ترابری به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. ماده ۱۴- وزارت راه

و ترابری موجبات انعقاد قراردادهای دو جانبه و اعمال همکاریهای منطقه ای که در تسهیل ترانزیت مؤثر است را فراهم خواهد نمود. ماده ۱۵- وزارت راه و ترابری نسبت به ایجاد هماهنگی بین مقررات ترانزیت کشور با ضوابط جاری حمل و نقل بین المللی را از طریق پیوستن به موافقنامه های بین المللی، ارتباط با سازمانهای جهانی و ترویج حمل و نقل کانتینری و چند وجهی اقدام خواهد نمود. ماده ۱۶- تردد کامیونهای تحت پوشش کارنه تیر در کشور نیازی به ارائه کارنه دو پاساژ نداشته و جهت تردد و سائل نقلیه فاقد کارنه تیر، تعهد کتبی شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی دارای مجوز از وزارت راه و ترابری کفایت می نماید. ماده ۱۷- به منظور هماهنگی و یکنواختی ضوابط ترانزیت کالاهای نباتی و دامی، وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی می بایست در اسرع وقت تفاهمات لازمه با کشورهای در طول مسیر را به عمل آورند. ماده ۱۸- وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی موظفند پستهای قرنطینه دامی و نباتی در محل گمرکات مبادی ورودی و خروجی دائر نموده و کلیه امور مربوط به قرنطینه در آن پستها در آن پستها انجام پذیرد. ماده ۱۹- گمرک جمهوری اسلامی ایران و اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران می بایست موجبات ترانزیت کالاهای تحت پوشش کارنه تیر در کلیه مبادی ورودی و خروجی گمرکات داخلی را فراهم نمایند. ماده ۲۰- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلف است حمایتهای مالی و اعتباری از شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی که در امر ترانزیت فعال می باشند، بعمل آورد. تبصره - وزارت راه و ترابری با همکاری بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران روشهای حمایتی را تعیین و جهت تصویب به هیأت وزیران ارائه خواهد نمود. ماده ۲۱- اداره گذرنامه مکلف است گذرنامه و دفترچه خروجی مربوط به رانندگان ایرانی که در خطوط بین المللی به جابجایی کالاهای ترانزیتی فعالیت می نمایند را ظرف مهلت مقرر با پیشنهاد و تأیید سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور و یا رعایت قوانین و مقررات مربوطه صادر نماید. ماده ۲۲- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران موظف است ظرف مهلت مقرر با رعایت قوانین و مقررات مربوطه نسبت به صدور گواهینامه بین المللی پلاک ترانزیت و دفترچه مالکیت برای رانندگان و کامیونهای که قصد فعالیت در خطوط بین المللی دارند، با پیشنهاد سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور صادر نماید. ماده ۲۳- سازمان حمل و نقل و پایانه ها با توجه به موقعیت زمانی و مکانی مسیرهای مشخصی را با هماهنگی وزارت کشور جهت ترانزیت جاده ای تعیین و نیروی انتظامی موظف است کنترلهای لازم را بعمل آورد. ماده ۲۴- هزینه اجرائی این قانون از محل درآمدهای حاصله موضوع این قانون تأمین میگردد. ماده ۲۵- از تاریخ ابلاغ این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن لغو می گردد. ماده ۲۶- شرایط عمومی اظهار و انجام تشریفات گمرکی و اسنادی که باید ارائه گردد و سایر امور مربوطه با رعایت حداکثر تسهیلات در آئین نامه اجرائی این قانون که حداکثر ظرف مهلت سه ماده از تصویب این قانون توسط وزارتخانه های راه و ترابری، اموراتصادی و دارائی و کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تعیین میگردد. قانون فوق مشتمل بر بیست و شش ماده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخه بیست و دوم اسفند ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۷/۱۲/۱۳۷۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. بسمه تعالی وزارت راه و ترابری وزارت امور اقتصادی و دارائی وزارت کشور هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۸/۵/۱۳۷۷ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۱۱/۳۰۲۱ مورخ ۵/۳/۱۳۷۷ وزارتخانه های راه و ترابری امور اقتصادی و دارایی و کشور و به استناد ماده ۲۶ قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران- مصوب ۱۳۷۴- آئین نامه اجرائی قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود: آئین نامه اجرائی قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران فصل اول، تعاریف و کلیات ماده ۱- اصطلاحات به کار برده شده در قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران که از این پس در این آئین نامه، قانون نامیده می شود و این آئین نامه به شرح زیر تعریف میگردد: الف - اظهارنامه عبور خارجی: عبارت از برگه ای (فرمی) چاپی که توسط گمرک جمهوری اسلامی ایران چاپ شده و جهت اظهار کالاهای عبوری خارجی مورد استفاده قرار میگیرد. ب - اظهارنامه اجمالی کالای عبوری: عبارت است از برگه ای (فرمی) چاپی جهت اظهار اجمالی کالا که در

بدو ورود آن توسط هدایت کننده وسیله حمل یا نماینده شرکت حمل و نقل و یا نماینده راه آهن به گمرک یا بندر یا فرودگاه حسب مورد تسلیم میگردد. پ - اظهار کالای عبوری: عبارت است از ذکر اوصاف و مشخصات کامل کالا در اظهارنامه تسلیمی که جهت عبور خارجی کالا به گمرک ارائه میگردد. ت - اظهار اجمالی کالای عبوری: عبارت است از ذکر مشخصات کلی کالا که در اظهارنامه اجمالی به گمرک یا بندر ارائه میگردد. ث - ترخیصیه کالای عبوری: عبارتست از سند حواله تحویل کالا به صاحب آن یا عبوردهنده که از سوی متصدی حمل و یا نماینده وی به عنوان گمرک با رعایت ضوابط و مقررات مربوط صادر میگردد. ج - پروانه عبور خارجی: عبارتست از نسخه دوم اظهارنامه عبور خارجی که توسط ادارات گمرک تأیید و صادر میگردد. چ - بارنامه: سندی است مبین مالکیت کالا که حمل کننده یا نماینده وی پس از وصول کالا صادر می نماید حاکی از حمل کالای معینی از یک نقطه (مبدأ حمل) به نقطه دیگر (مقصد حمل) یا وسیله حمل مورد توافق (کشتی، کامیون، قطار، هواپیما یا ترکیبی از آنها) در مقابل کرایه حمل معین می باشد. ح - داده های الکترونیکی: عبارتست از متن یا پرونجاهی (فایل) اطلاعاتی که از طریق شبکه های رایانه ای یا دیسک نوری یا فلاپی دیسک به منظور تسریع در امور جاری عبور کالا تحت استاندارد و نمونه (فرمت) شناخته شده بین المللی همراه با اعمال سیستم امنیتی بر روی اینگونه پرونجاها (فایلها) و امکان احراز هویت فرستنده و گیرنده تبادل میگردد. خ - وجه الضمان: عبارتست از ودیعه نقدی یا ضمانتنامه بانکی به صورت فردی یا جمعی تضامنی یا بیمه نامه که به منظور تضمین انجام تعهدات گمرکی کالای عبوری از طرف عبوردهنده به گمرک تودیع می شود. تبصره - تعریف سایر اصطلاحاتی که در این ماده ذکر نشده است تابع مقررات مربوطه می باشد. ماده ۲ - حمل و نقل کالای عبوری از قلمرو گمرکی جمهوری اسلامی ایران منحصر به یک وسیله خاص نبوده و حمل آنها با وسایل نقلیه گوناگون اعم از کشتی، کامیون، قطار، هواپیما و لوله و یا ترکیبی از آنها (حمل مرکب) تحت ضوابط این آئین نامه مجاز می باشد. ماده ۳ - دستگاههای ذیربط می توانند اوراق و اسناد اشاره شده در متن این آئین نامه که می تواند به طور الکترونیکی دارای ارزش و اعتبار اسناد کاغذی مشابه می باشد. ماده ۴ - گمرک موظف است حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ اعلام شورای عالی هماهنگی ترابری کشور در پایانه های باربری و ایستگاههای راه آهن و فرودگاههای که اماکن گمرکی شناخته می شوند، در صورت آماده شدن امکانات لازم از قبیل ساختمان و تجهیزات اداری، انبار، محوطه امکانات تخلیه و بارگیری و منازل سازمانی در حد نیاز به پیشنهاد گمرک و تصویب شورای عالی هماهنگی ترابری کشور، نسبت به استقرار پرسنل موردنیاز در این اماکن اقدام نماید. تبصره ۱ - تأمین امکانات به شرح فوق برعهده سازمان متقاضی ایجاد محوطه گمرکی خواهد بود. تبصره ۲ - گمرک می تواند به اشخاص حقیقی یا حقوقی که دارای امکانات لازم جهت تخلیه و بارگیری و نگهداری کالای عبوری در ادارات گمرک ورودی و خروجی می باشند مجوز لازم جهت تخلیه و بارگیری و انبارداری کالای عبوری صادر نماید. ماده ۵ - عبور کالا - از قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران در حدود قراردادها و موافقنامه های منعقد شده بین دولتهای طرفین، تابع همان مقرراتی خواهد بود که در قراردادهای منعقد شده آمده است، مگر آنکه بنا بر علل امنیتی و مذهبی ورود آن به کشور ممنوع باشد. تبصره - عبور کالاهای عبوری سایر کشورهایی که با کشور جمهوری اسلامی ایران قرارداد عبور کالا ندارند و یا مواردی که در موافقنامه های طرفین دیده نشده باشد تابع قانون و این آئین نامه خواهد بود. ماده ۶ - فهرست کالاهای ممنوعه حداکثر ظرف مدت پانزده روز پس از تصویب این آئین نامه توسط شورای امنیت کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. تبصره ۱ - هرگونه کاهش یا افزایش در ارقام اعلام شده به پیشنهاد شورای امنیت و تصویب هیأت وزیران خواهد بود. تبصره ۲ - ممنوعیت عبور ارقام افزایشی سه ماه پس از ابلاغ قابل اجرا می باشد. ماده ۷ - عبور دام و نبات و مواد و محصولات خام دامی و نباتی که به موجب قانون نیاز به اخذ مجوز قرنطینه دامی و نباتی دارد، منوط به اخذ مجوز یاد شده است. فهرست کالاهایی که نیاز به اخذ مجوز قرنطینه دارد، توسط سازمانهای ذیربط تنظیم ضمن اعلام به سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور جهت اطلاع عبور دهندگان کالا منتشر می گردد. ماده ۸ - برای عبور مواد شیمیایی، منفجره



و مخدر زیر نیاز به اخذ مجوز از دستگاههای نام برده شده ذیل می باشد: الف - عناصر شیمیایی رادیو اکتیو: پرومتیوم، پولونیوم، استات، رادون، فرانسیم، رادیوم، اکتینیوم، پروتاکتی نیوم، نپونیوم، امریسیوم و سایر عناصر با شماره اتمی بالاتر همچنین سایر مواد رادیو اکتیو طبق فهرستی که سازمان انرژی اتمی ایران اعلام می نماید از سازمان یاد شده - دینامیت و سایر مواد قابل انفجار: مانند فیتله، چاشنی کپسولهای قابل انفجار و آتشزا از وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح - مواد مخدر: و مواد سمی و ساکارین و مواد ساکارین دار و بلودومیلین که مصرف پزشکی داشته باشد از وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (اداره کل نظارت بر مواد مخدر) ماده ۹- وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی موظفند جهت عبور کالاهای خارجی که نیاز به قرنطینه و صدور مجوز دارند با استقرار امکانات مورد لزوم در مرزهای مجاز کشور در کوتاهترین زمان ممکن نسبت به صدور مجوز لازم اقدام نمایند. ماده ۱۰- عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران منوط به سپردن وجه الضمان به شرح زیر خواهد بود: الف - در مورد کالاهای مجاز مبلغی معادل حقوق گمرکی، سود بازرگانی و عوارضی که به واردات قطعی آن کالا تعلق می گیرد. ب - در مورد کالای مجاز مشروط و ممنوع ورود مبلغی معادل حقوق گمرکی، سود بازرگانی، عوارض و سه برابر ارزش کالا. تبصره ۱- در صورت عدم خروج کالا و انطباق مورد با موازین قاچاق، صرفنظر از میزان وجه الضمان تودیع شده شرکتهای حمل و نقل یا اشخاص مشمول مجازاتهای مندرج در قوانین مربوط خواهند بود. تبصره ۲- میزان وجه الضمان تودיעی توسط شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی دارای مجوز فعالیت از وزارت راه و ترابری، معادل حقوق گمرکی سود بازرگانی و عوارض کالای عبوری می باشد. تبصره ۳- در مواردی که کالای عبوری توسط راه آهن جمهوری اسلامی ایران تا مرز خروجی با برنامه بین المللی حمل و با تنظیم اظهارنامه و تعهد کتبی توسط راه آهن انجام می شود، نیاز به سپردن وجه الضمان نمی باشد. تبصره ۴- وجه الضمان موضوع این ماده بصورت سپرده نقدی، ضمانتنامه بانکی بوده و برای شرکتهای حمل و نقل بین المللی موضوع تبصره ۲ این ماده علاوه بر موارد فوق ضمانتنامه های تضامنی بانکی یا بیمه نامه های معتبر به جای وجه الضمان عبور کالا پذیرفته می شود. تبصره ۵- اخذ وجه الضمان به میزان فوق مانع از وصول جرایم و بقیه حقوق دولت وفق مقررات مربوط در صورت بروز تخلف و قاچاق نخواهد بود. ماده ۱۱- وسایل نقلیه خارجی اعم از کامیون اتوبوس، مینی بوس، لکوموتیو، و وسایل نقلیه ریلی بدون بار و مسافر و سواری که بعنوان یک محموله عبوری با نیروی محرکه خود قلمرو کشور را عبور می نمایند و فقد مدارک معتبر بین المللی عبور می باشند در صورتیکه توسط یکی از شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی مجاز اظهار گردند از لحاظ سپردن وجه الضمان تابع مقررات کالاهای عبوری می باشند. ماده ۱۲- کلیه سازمانهایی که مسئول انجام عملیات یا تشریفات عبور کالاهای خارجی هستند از قبیل ادارات گمرک، بنادر، پایانه ها، ایستگاههای راه آهن، فرودگاهها و بانکها موظفند امور مربوط را در یک بخش یا دایره ای جدا از سایر بخشها و دوایر دیگر متمرکز نموده به طوریکه انجام تشریفات عبور خارجی کلاً در همان بخش یا دایره در اسرع وقت و بدون وقفه امکانپذیر باشد. ماده ۱۳- تکمیل یا تغییر بسته بندی در مورد کالاهای عبوری خارجی و همچنین نمونه برداری از آن بنا به درخواست کتبی صاحب کالا یا عبوردهنده بدون آنکه ماهیت کالا تغییر نماید در محوطه های گمرکی با نظارت مستمر گمرک مجاز می باشد. در این قبیل مواقع در صورت مجلسی که به امضای نمایندگان گمرک و عبور دهنده بر حسب مورد می رسد، وقوع امر به طور تفصیلی قید و ضمیمه اسناد عبور می شود. تبصره - در صورتیکه کالا- تحویل سازمان بنادر و کشتیرانی یا شرکت ملی انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران شده باشد صورت مجلس موضوع این ماده باید به امضای نماینده سازمان یا شرکت (حسب مورد) نیز برسد. ماده ۱۴- ادارات گمرک و سازمانهای ذیربط درخواست کتبی صاحب کالا- یا عبوردهنده مبنی بر تخلیه کالا- در اماکن و محوطه های گمرکی یا انتقال کالا- از کانتینر به کامیون یا واگن یا هواپیما و بالعکس را قبول می نمایند. ماده ۱۵- در صورت ضرورت وضع هرگونه عوارض بر کالاهای عبوری خارجی، سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور موضوع را بررسی و با توجه به شرایط زمانی و مکانی و عمل متقابل سایر کشورها نسبت به کالاهای عبوری

مربوط به جمهوری اسلامی ایران، پیشنهاد لازم را درخصوص وضع عوارض به شورای عالی هماهنگی ترابری کشور به منظور تصویب هیأت وزیران ارائه می نماید. ماده ۱۶- کلیه سازمانهایی که در امر عبور کالا- وظیفه ای بر عهده آنها مقرر است جمله پستهای قرنطینه دامی و نباتی، نیروی انتظامی و غیره موظفند ضمن فراهم نمودن امکانات لازم ساعت کاری خود را با ساعت کاری ادارات گمرک مرزی مربوط هماهنگ کنند و در صورت ضرورت به صورت شبانه روزی فعالیت نمایند. ماده ۱۷- اداره گذرنامه مکلف است گذرنامه و دفترچه خروجی مربوط به رانندگان ایرانی متقاضی فعالیت در خطوط بین المللی را پس از درخواست شرکت حمل و نقل بین المللی که قبلاً توسط سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور به آن اداره معرفی شده است حداکثر ظرف هفت روز کاری صادر نمایند. تبصره - وزارت اطلاعات موظف است پاسخ استعلام اداره گذرنامه پیرامون وضعیت رانندگان را حداکثر ظرف چهل و هشت ساعت به آن اداره اعلام نماید. ماده ۱۸- رانندگان کامیونهای حامل کالای عبوری خارجی موظفند در مسیرهای عبور کالا- که توسط سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور با هماهنگی وزارت کشور تعیین و اعلام میگردد تردد نمایند. تبصره - نیروی انتظامی موظف است کامیونهای حامل کالای عبوری را در طول مسیر نظارت نموده و در صورت انحراف آنها به مسیر تعیین شده هدایت نماید. ماده ۱۹- چنانچه برای نیروی انتظامی مستقر در پاسگاههای طول مسیر عبور کالا ظن قوی قاچاق نسبت به محموله عبوری وجود داشته باشد یا با فک مهر و موم (پلمپ) کامیون یا کانتینر یا هر گونه دخل و تصرف در کالای عبوری مواجه گردد، فک مهر و موم (پلمپ) و بازرسی محموله صرفاً با حضور نماینده گمرک و تنظیم صورتمجلس امکانپذیر می باشد. تبصره ۱- فک مهر و موم (پلمپ) و بازرسی کالا و تنظیم صورتمجلس در نزدیکترین گمرک انجام می پذیرد و در صورتی که امکان انتقال وسیله حامل کالا به نزدیکترین گمرک میسر نباشد نیروی انتظامی ضمن حراست از محموله عبوری تقاضای اعزام نماینده از نزدیکترین گمرک را به محل توقف وسیله حمل می نماید. پس از بررسی در صورتیکه مورد مشکوکی مشاهده نشود کانتینر یا وسیله حمل و در صورت نیاز به تعویض وسیله حمل، وسیله جدید برحسب مورد دوباره توسط گمرک مهر و موم (پلمپ) و با درج مشخصات مهر و موم (پلمپ) جدید در صورتمجلس، اجازه ادامه مسیر داده می شود. در غیر اینصورت طبق مواد ۴۳ و ۴۴ این آئین نامه عمل خواهد شد. تبصره ۲- انجام عملیات بازرسی و مهر و موم (پلمپ) مجدد که در نهایت منجر به ادامه مسیر میگردد نباید از بیست و چهار ساعت تجاوز نماید. ماده ۲۰- چنانچه کالای عبوری خارجی بصورت مستقیم از مرزهای زمینی و بدون انجام عملیات تخلیه و بارگیری، از گمرک عبور نماید یا توسط وسایل حمل به یکی از بنادر یا ادارات گمرک وارد و بصورت یکسره به وسایل حمل دیگر بارگیری و خارج گردد مشمول پرداخت حق بیمه محلی نمی باشد. در این گونه موارد در صورت ورود خسارت به کالا- مسئولیتی برعهده گمرک نمی باشد. ماده ۲۱- در صورتیکه کالای عبوری خارجی در اماکن و محوطه های گمرکی و بندری تخلیه و برای آن قبض انبار صادر گردد مشمول پرداخت حق بیمه مقرر برای کالاهای وارداتی به گمرک می باشد. تبصره - چنانچه تصویر بیمه نامه دارای اعتبار زمانی کالای عبوری خارجی از سوی عبور دهنده کتباً با ذکر تعهد و تأیید اصالت بیمه نامه به گمرک ارائه گردد، آن کالا- مشمول پرداخت حق بیمه محلی نمیگردد. ماده ۲۲- هزینه های تخلیه و بارگیری و انبارداری محمولات عبوری طبق تعرفه ای که بنا به پیشنهاد شورای عالی ترابری کشور و تصویب هیأت وزیران یا شورای عالی سازمان بنادر و کشتیرانی حسب مورد با رعایت ماده ۳۰ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۳ وضع خواهد شد، دریافت میگردد. تبصره - تا تعیین تعرفه مذکور هزینه ها طبق تعرفه کالاهای وارداتی محاسبه و دریافت خواهد شد. ماده ۲۳- کالاهای عبوری خارجی در صورت تخلیه در ادارات گمرک ورودی و فراهم نبودن وسیله بارگیری و حمل فوری کالا به مدت ۵ روز از پرداخت هزینه انبارداری معاف می باشند. تبصره- در صورت تجاوز از ۵ روز برای تمام مدت توقف هزینه انبارداری دریافت می شود. ماده ۲۴- مدت توقف قانونی کالاهای عبوری خارجی در اماکن و محوطه های گمرکی کشور چهار ماه تمام می باشد که ابتدای آن از تاریخ تسلیم اظهارنامه اجمالی کالای عبوری و فهرست کل بار (مانیفست)

یا تاریخ صدور قبض انبار مربوط می باشد. تبصره ۱- در صورت وجود دلایل مورد قبول گمرک و تقاضای صاحب کالا یا عبور دهنده با پرداخت هزینه های مربوط به مدت چهارماه دیگر قابل تمدید می باشد. تبصره ۲- مدت مذکور در فرودگاهها ۲ ماه و ایستگاههای راه آهن کشور ۴ ماه می باشد. تبصره ۳- پس از گذشت مهلت قانونی کالای عبوری متروکه و طبق قانون مربوط عمل خواهد شد. ماده ۲۵- کالای فاسد شدنی که پس از تخلیه در مجاورت هوای آزاد و شرایط عادی بطور معمول ضایع یا فاسد می شود یا عرفاً شروع به فساد یا تغییر شکل می دهد و کالایی که نگهدارنده ایجاد خطر می کند و همچنین حیوانات زنده باید بلافاصله از گمرک عبور داده شود در غیر این صورت گمرک یا بندر هیچگونه مسئولیتی در قبال ضایع یا فاسد شدن یا نگهداری آنها نداشته و حسب مورد با اخطار قبلی کالا متروکه تلقی میگردد. تبصره ۱- در صورتیکه اماکن و محوطه های گمرکی برای نگهداری کالاهایی که باید در سردخانه نگهداری شود تجهیز نشده باشند گمرک می تواند از پذیرفتن این قبیل کالاها در اماکن و محوطه های گمرکی خودداری نماید که در اینصورت عبوردهنده مکلف است کالا- را سریعاً عبور دهد یا با مسئولیت خود و رعایت سایر مقررات تحت مراقبت گمرک به سردخانه انتقال دهد. تبصره ۲- در صورتیکه شرایط نگهداری هر یک از کالاهای موضوع این ماده در اماکن و محوطه های گمرکی فراهم باشد کالاهای موصوف از شمول این ماده خارج می باشد. فصل دوم:

شرایط عمومی ماده ۲۶- کالای عبوری خارجی می تواند به طرق زیر از قلمرو کشور عبور داده شود: الف- عبور مستقیم از قلمرو جمهوری اسلامی ایران به خارج از کشور - حمل ترکیبی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران به خارج از کشور - نگهداری در مناطق حراست شده یا اماکن گمرکی و ترتیب حمل تدریجی یا کلی آنها به خارج از کشور تبصره - انجام عملیات مربوط به بندهای (ب) و (پ) این ماده با رعایت مفاد تبصره های ۲ و ۳ ماده ۳۱ این آئین نامه میسر خواهد بود. ماده ۲۷- عبوردهنده باید اظهارنامه کالای عبوری را در سه نسخه تنظیم و به همراه اسناد مورد لزوم به گمرک ارائه نماید. ماده ۲۸- گمرک پس از اخذ اظهارنامه و انجام تشریفات مربوط همزمان پروانه عبور را امضاء و مهر نموده و به عبور دهنده ارائه می کند. ماده ۲۹- مدارک لازم برای الصاق به اظهارنامه عبور کالا عبارتند از: الف- کالای وارد شده از طریق جاده: ۱- سی ام آر (در صورت تسلیم ، ارائه اصل به گمرک عبوردهنده جهت تطبیق و تأیید الزامی است) ۲- تصویر سیاهه خرید (فاکتور) ۳- تصویر فهرست عدل بندی در صورت یکنواخت نبودن کالایب - کالاهای وارد شده از طریق دریا: ۱- یک نسخه رونوشت از بارنامه ۲- ترخیصیه کالای عبوری ۳- تصویر سیاهه خرید (فاکتور) ۴- تصویر فهرست عدل بندی در صورت یکنواخت نبودن کالایب - کالاهای وارد شده از طریق راه آهن: ۱- بارنامه یا تصویری از آن که به تأیید شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران رسیده باشد. ۲- تصویر سیاهه خرید ۳- تصویر فهرست عدل بندی در صورت نیازت - کالاهای وارد شده از طریق هوا: ۱- بارنامه هوایی یا تصویر تأیید شده آن توسط شرکت هواپیمایی مربوط یا کارگزاران آن ۲- تصویر سیاهه خرید ۳- تصویر فهرست عدل بندی در صورت نیاز تبصره ۱- در مواردی که عبور خارجی کالا منوط به اخذ مجوز می باشد ارائه آن هنگام اظهار جهت عبور خارجی ضروری است. تبصره ۲- مانیفست محمولات عبوری خارجی که با لنج یا دویه وارد می گردد به جای بارنامه پذیرفته می شود. تبصره ۳- کامیونهای حامل کالاهای عبوری تحت صحابت کارنه تیر با ارائه کارنه تیر و سی ام. آر بدون نیاز به تنظیم اظهارنامه و سپردن وجه الضمان عبور داده میشوند. ماده ۳۰- پذیرش یک اظهارنامه برای عبور محمولات یک بارنامه در صورت گوناگون بودن نوع کالا- همچنین پذیرش یک اظهارنامه برای عبور محمولات یک وسیله حمل موضوع چند بارنامه ، بلامانع است. ماده ۳۱- انجام تشریفات عبور کالاهای خارجی از قلمرو کشور در اولین گمرک مجاز ورودی صورت میگیرد. تبصره ۱- به منظور دستیابی به مشخصات کالا- جهت اظهار، عبوردهنده می تواند قبل از تسلیم اظهارنامه از گمرک درخواست نماید اجازه دهد محموله با نظارت گمرک بازدید و مشخصات لازم یادداشت شود. گمرک با این درخواست موافقت خواهد نمود. تبصره ۲- کالای عبوری خارجی چنانچه قبل از حمل به خارج از کشور بنا به تقاضای عبوردهنده به یکی از اماکن یا

محوطه های گمرکی داخل کشور که به این امر اختصاص یافته است حمل و تخلیه شود، پروانه عبور صادر شده طبق مقررات تصفیه میگردد و به هنگام ادامه مسیر مجدداً تشریفات عبور از همان گمرک داخلی انجام می پذیرد. تبصره ۳- در صورتیکه در ادارات گمرک، مقصد داخلی وسیله حمل کالای عبوری به صورت انتقال مستقیم محموله، تعویض گردد نیازی به تصفیه پروانه نبوده و اعتبار آن تا خروج کالا از کشور به قوت خود باقی خواهد ماند و یک نسخه از صورت مجلس انجام انتقال مستقیم توسط حامل کالا به گمرک مقصد تسلیم یا ارسال می گردد. تبصره ۴- فهرست ادارات گمرک مجاز برای انجام تشریفات عبور کالاهای خارجی از قلمرو کشور توسط گمرک جمهوری اسلامی ایران اعلام میگردد. ماده ۳۲- در مواردی که محمولات عبوری خارجی در اماکن و محوطه های گمرکی تخلیه می شود، ارائه قبض انبار و اسناد مندرج در ماده ۲۹ این آئین نامه برحسب مورد جهت انجام تشریفات عبور کالای خارجی ضروری است. ماده ۳۳- محمولات عبوری خارجی نیاز به اخذ نظر آزمایشگاه و مجوز استاندارد ندارد. تبصره - در موارد سوءظن قوی بنا به تشخیص گمرک استعلام نظر آزمایشگاه بلامانع است. ماده ۳۴- کانتینرهای حامل کالای عبوری خارجی به عنوان ظرف کالا محسوب و نیازی به اظهار جداگانه ندارد ولی شرکتهای حمل و نقل بین المللی می توانند در بدو ورود به منظور تسهیل گردش این کانتینرها (ورود و خروج مکرر) برای کانتینر درخواست صدور پروانه ورود موقت بنمایند و گمرک مکلف به پذیرش آن می باشد. ماده ۳۵- درخصوص محمولات یکنواختی که تخلیه آنها به علت بالا بودن مقدار و حجم محموله به طول می انجامد قبول اظهارنامه موكول به خاتمه عملیات تخلیه نمی باشد و عبور دهنده می تواند برای اینگونه محمولات به محض ورود، اظهارنامه تسلیم و نسبت به انجام تشریفات گمرکی اقدام نماید. تبصره - محمولات وارد شده توسط لنج و دوبه که فاقد بارنامه می باشند هر یک از اقلام مندرج در مانیفست آنها مشمول تسهیلات این ماده خواهد بود. ماده ۳۶- هرگاه مشاهده شود که کالاهایی که به منظور عبور از قلمرو کشور به گمرک ورودی اظهار گردیده است وجود نداشته یا کسر می باشد صورت مجلس تنظیم و اظهارنامه تسلیمی و پروانه عبور بر آن اساس تصحیح و کالا عبور داده می شود. ماده ۳۷- گمرک ورودی با هماهنگی و کسب نظر سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور با توجه به طول مسافت، چگونگی راه، فصول سال و نوع وسیله، مهلتی را برای حمل کالای عبوری از گمرک ورودی تا گمرک خروجی یا گمرک مقصد داخل کشور تعیین و در پروانه عبور قید می نماید. تبصره ۱- مهلت تعیین شده در پروانه عبور خارجی از زمان خروج کالا- از درب خروج اماکن یا محوطه های گمرکی محاسبه میگردد. تبصره ۲- چنانچه وسیله نقلیه حامل کالای عبوری در طول مسیر به علت نقص فنی یا دلایل موجه دیگر به تشخیص گمرک متوقف و این توقف باعث اتمام مهلت زمان تعیین شده در پروانه گردد، هدایت کننده وسیله حمل یا عبوردهنده باید قبل از اتمام مهلت مورد نظر مراتب را به نزدیکترین گمرک محل توقف کامیون یا گمرک مقصد تعیین شده، در قلمرو کشور اعلام نماید. تبصره ۳- نزدیکترین گمرک محل توقف کامیون در صورت اطلاع موظف است موضوع را بررسی نموده بلافاصله مراتب را به گمرک ورودی و خروجی اعلام کند. تبصره ۴- عبور دهنده یا هدایت کننده وسیله حمل در هر حال موظف است پس از رفع مشکل بلافاصله وسیله حمل را راهی مقصد نماید. ماده ۳۸- پروانه عبور باید در طول مسیر عبور همراه وسیله نقلیه حامل کالای عبوری خارجی باشد. تبصره - در مواردی که کالای عبوری خارجی مندرج در یک پروانه، با بیش از یک وسیله نقلیه حمل میگردد، گمرک عبوردهنده ملزم است مشخصات محموله عبوری و همچنین مشخصات وسیله حمل و شماره مهر و موم (پلمپ) الصاقی را در ظهر تصویر پروانه عبور قید و گواهی نموده و تسلیم عبوردهنده نماید تا در طول مسیر به همراه وسیله حمل باشد. در اینگونه موارد اصل پروانه همراه آخرین وسیله نقلیه حمل و به گمرک مقصد یا خروجی تسلیم خواهد شد. تصویر پروانه مذکور در طول مسیر برای نیروی انتظامی به منزله اصل و برای گمرک مقصد داخلی و گمرک خروجی جهت انجام عملیات معتبر خواهد بود. ماده ۳۹- به هنگام ورود کالای عبوری خارجی به گمرک خروجی یا مقصد در داخل کشور، عبور دهنده یا نماینده وی باید پروانه عبور یا تصویری از آن را که به ترتیب مقرر در ماده ۳۸ این آئین نامه گواهی شده است، همراه با وسیله حامل کالا به

گمرک مقصد در داخل کشور یا خروجی تسلیم نماید. ماده ۴۰- گمرک خروجی یا مقصد پس از بررسی اجمالی و اطمینان از صحت مهر و موم (پلمپ) و عندالزوم تطبیق مشخصات ظاهری کالا با مندرجات پروانه یا تصویر گواهی شده آن اجازه خروجی از مرز یا تخلیه را صادر می نماید. ماده ۴۱- پس از خروج یا تخلیه کالا- در گمرک مقصد در داخل کشور یا خروجی، گمرک مزبور بلافاصله مراتب را در ظهر پروانه عبور یا تصویر گواهی شده آن تأیید، امضاء و مههور نموده و پس از ثبت در دفاتر مربوط و نگهداری آن مراتب را از طریق دورنگار یا سایر وسایل مخابراتی، الکترونیکی، ماهواره ای و رایانه ای به گمرک ورودی اعلام و رونوشت آن را به عبوردهنده یا نماینده وی تسلیم می نماید. در هر حال تصفیه نهایی منوط به ارائه اصل پروانه عبور خارجی می باشد. ماده ۴۲- گمرک صادرکننده پروانه عبور خارجی باید به محض دریافت تأییدیه نهایی گمرک مقصد در داخل کشور یا گمرک خروجی مبنی بر ورود و تحویل یا خروج کالای عبوری، تعهدات عبور دهنده را خاتمه یافته تلقی و وجه الضمان مربوط را مسترد یا تصفیه نماید. ماده ۴۳- در مواقعی که گمرک مقصد داخلی یا گمرک مرز خروجی با فک مهر و موم (پلمپ) یا احتمال دخل و تصرف مواجه می شود باید با حضور هدایت کننده وسیله حمل (راننده) و نماینده عبوردهنده، به بازرسی کالا پرداخته و آنرا با پروانه عبور تطبیق دهد و در صورتیکه سوء نیت و مغایرتی احراز نشود اجازه خروج کالا یا تخلیه صادر و در غیر اینصورت رسیدگی و وفق مقررات عمل خواهد شد. ماده ۴۴- هرگاه مهر و موم (پلمپ) گمرکی عمداً شکسته شده باشد و دخل و تصرف در کالای عبوری خارجی شده باشد با مرتکب یا مرتکبین طبق قانون راجع به مجازات قاچاق رفتار می شود. بعلاوه چنانچه این عمل مستوجب کیفر دیگری بر طبق مقررات قانونی باشد مرتکب یا مرتکبین به همان کیفر نیز خواهند رسید. ماده ۴۵- چنانچه محکومیت اشخاص حقیقی یا حقوقی از طرف دادگاه ذیصلاح قطعیت یابد و به موجب قوانین و مقررات جاری کشور، مرتکب یا مرتکبین مستوجب محدودیت و یا محرومیت‌های دیگری هم باشند با آنان طبق مقررات اخیر نیز رفتار خواهد شد. تبصره - در مواردی که عبوردهنده با تشخیص مراجع قضایی در امر قاچاق یا تخلف دخالتی نداشته باشد از هرگونه محدودیت یا پرداخت جریمه مبرا می باشد. ماده ۴۶- رانندگان وسایل نقلیه حامل کالای عبوری خارجی موظفند کالای مورد حمل را عیناً بدون هرگونه دخل و تصرفی در مهلت مقرر در پروانه عبور به گمرک مقصد داخلی یا گمرک خروجی حمل نمایند.

## نظارت قوه قضائیه بر سازمان های اداری

نویسنده: شعبانعلی جباری کلمات کلیدی: نظارت، قوه قضائیه، سازمان بازرسی دیوان عدالت اداری کل کشور

نظارت قوه قضائیه بر سازمان‌های ادارینظارت در لغت به معنای نگاه کردن و در اصطلاح حقوقی به معنای داشتن اختیار قانونی برای دقت و بررسی و سنجش اعمال اشخاصی است که مورد نظر قانونگذار یا شخص ناظر است. نظارت قوه قضائیه بر دستگاه‌های اداری از دو طریق انجام می گیرد ۱- از طریق سازمان بازرسی کل کشور: از اهم وظایف قوه قضائیه نظارت بر اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری و اجرایی و قضایی کشور است. این مسئولیت به طرق مختلف مورد پیش بینی قرار گرفته است. سازمان بازرسی کل کشور زیر نظر قوه قضائیه جهت بازرسی و نظارت بر نظام اداری کشور تاسیس شده است. «براساس حق نظارت قوه قضائیه نسبت به حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری، سازمانی به نام «سازمان بازرسی کل کشور» زیر نظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می گردد. حدود اختیارات و وظایف این سازمان را قانون تعیین می کند.» (مفاد اصل ۷۴ قانون اساسی) قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور در مهرماه ۱۳۶۰ به تصویب رسید و به دنبال آن آئین نامه اجرایی قانون، تصویب و به اجرا گذاشته شد. آخرین مقررات مربوط به سازمان بازرسی در سال ۱۳۷۵ حدود وظایف و اختیارات سازمان را مشخص کرده است. براساس ماده ۲ قانون تشکیل سازمان، وظایف اساسی آن به شرح زیر می باشد: یک- بازرسی مستمر: کلیه وزارتخانه ها و ادارات و نیروهای نظامی و انتظامی و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداری ها و مؤسسات وابسته به آنها و دفاتر اسناد رسمی و

مؤسسات عام المنفعه و نهادهای انقلابی و سازمانهایی که تمام یا قسمتی از سرمایه یا سهام آنان متعلق به دولت است یا دولت به نحوی از انحاء بر آنها نظارت یا کمک می نماید سازمانهایی که شمول قانون نسبت به آنها مستلزم ذکر نام آنهاست براساس برنامه منظم، مورد نظارت این سازمان قرار می گیرند. در اجرای این نوع بازرسی حداقل سالی یکبار هیأتهای بازرسی به دستور رئیس سازمان در محل ارگانهای مذکور مستقر و به بازرسی دستگاه مربوطه می پردازند. در بازرسی های مستمر، رئیس هیئت بازرسی ورود خود را در هر شهرستان قبلاً به استاندار و یا فرماندار محل اطلاع می دهد تا تسهیلات لازم را برای انجام وظایف هیأت فراهم نماید. همچنین هیأت موظف است پس از استقرار در محل، ورود و آمادگی خود را جهت دریافت شکایات با تعیین نشانی و محل کار هیأت اعلام دارد وظیفه هیأت های بازرسی در بازرسی های سالانه عبارت است از: - بررسی وضع سازمانها و مؤسسات مورد بازرسی از جهت حسن جریان امور اداری و نحوه انجام وظیفه و اجرای قوانین و طرحها و برنامه های مربوط، و تناسب سازمان مربوط با احتیاجات عمومی و نقایص هر یک آنها؛ - بررسی طرز رفتار رؤسا و کارمندان از حیث، اخلاق، روحیه، معلومات نحوه انجام وظیفه، صحت عمل، استعداد، لیاقت، شجاعت در انجام وظیفه، طرز رفتار با مردم و تخصص در رشته مربوط و غیره؛ دو- انجام بازرسی فوق العاده: - حسب الامر مقام رهبری و یا به دستور رئیس جمهور، رئیس قوه قضائیه و یا درخواست کمیسیون اصول ۸۸ و ۹۰ قانون اساسی مجلس شورای اسلامی، و یا بنا به تقاضای وزیر یا مسئول دستگاههای اجرایی ذی ربط و یا هر موردی که به نظر رئیس سازمان ضروری تشخیص داده شود به صورت فوق العاده مورد نظارت این سازمان قرار می گیرد. - علاوه بر دو نوع بازرسی فوق، نوع دیگری از بازرسی در ماده ده آئین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان پیش بینی شده است و آن بازرسی موردی است که با هدف رسیدگی به شکایات و اعلامهای مردم انجام می گیرد. هر کسی می تواند شکایات خود را علیه هر سازمان و دستگاه اداری و اجرایی و کارکنان آنها به سازمان بازرسی تسلیم نماید به دنبال شکایات و اعلامهای مدلل، رئیس سازمان می تواند یک هیأت بازرسی برای رسیدگی اعزام و یا مأمور نماید. ۲. از طریق دیوان عدالت اداری یکی دیگر از شیوه های نظارت غیرمستقیم قوه قضائیه بر قوه مجریه و سایر نهادهای جمهوری اسلامی، نظارت دیوان عدالت اداری است که در ابطال آئین نامه ها و بخشنامه های دولتی و آن هم در صورت شکایت شاکی محدود می شود. اصل یکصد و هفتاد قانون اساسی، ابطال آئین نامه ها و تصویب نامه ها را منحصراً وظیفه دیوان عدالت اداری می داند و اصل یکصد و هفتاد و سه قانون اساسی اشعار می دارد: «به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آئین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام عدالت اداری زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس می گردد.» منابع: ۱- اهداف و وظایف و تشکیلات تفصیلی سازمان بازرسی کل کشور، مصوب دی ماه ۱۳۷۵.۲- مدنی، سید جلال الدین؛ حقوق اساسی در جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات سروش، ۱۳۶۶، ج ۴، ص ۸۵ به بعد. ۳- قاضی، ابولفضل؛ حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۵، چاپ ششم، ص ۶۱۴.

<http://www.pajoohe.com/fa/index.php?Page=definition&UID=۲۸۲۹۷>\*

### قانون نظارت بر مسافرت های خارجی کارکنان دولت

ماده ۱- برای نظارت بر امر مسافرتها و مأموریت های غیر ثابت کارکنان دولت و کلیه دستگاههایی که به نحوی از بودجه عمومی کشور و شرکتهای دولتی استفاده می نمایند، هیأتی از افراد ذیل در وزارت امور خارجه تشکیل می گردد: ۱- نماینده رییس جمهور به عنوان رییس هیأت. ۲- معاون وزیر امور خارجه. ۳- معاون وزیر اطلاعات. ۴- معاون وزیر دستگاه ذیربط بدون حق رأی. ۵- دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس به عنوان ناظر تبصره ۱- حداکثر ۱۵ روز پس از تصویب این قانون دستگاه های ذکر شده در این ماده موظفند نسبت به معرفی نماینده خود اقدام نمایند تبصره ۲- دبیرخانه این هیأت در نهاد ریاست جمهوری مستقر خواهد شد تبصره ۳- دبیرخانه موظف است حسب مورد با اعلام قبلی دستور جلسه و دعوت از اعضاء هیأت نسبت

به تشکیل جلسات اقدام نماید ماده ۲ - صدور گذرنامه و بلیط برای مأمورین و پرداخت کلیه مخارج مسافرت منوط به مجوز از هیأت فوق می‌باشد ماده ۳ - کلیه دستگاه‌های موضوع این قانون مکلفند تقاضای مأموریت و مسافرت و فهرست اسامی افراد اعم از این که سفر آنان بنا به درخواست طرف خارجی یا هزینه‌های میزبان باشد و یا دستگاه مربوطه، همراه با توضیحات کتبی حداقل یک ماه قبل برای هیأت ارسال نمایند تبصره ۱ - مأموریت و مسافرت‌های مقامات و هم‌تراز آنان موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰.۶.۱۳ مستثنی می‌باشد تبصره ۲ - مأموریت‌های محرمانه وزارت اطلاعات از شمول این قانون مستثنی خواهند بود تبصره ۳ - اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که برای ارائه مقاله خود در کنفرانس‌های بین‌المللی معتبر که مورد تأیید وزارتین فرهنگ و آموزش عالی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند شرکت می‌کنند از مفاد این طرح مستثنی می‌باشند ماده ۴ - هیأت موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه جواب رد یا قبول را به دستگاه مربوطه اعلام نماید ماده ۵ - مسافرت‌ها باید در جهت مأموریت محوله و اجرای وظایف دستگاه‌های مربوطه و دارای اهمیت کافی باشد ماده ۶ - گزارش کلیه مسافرت‌های فوق‌الذکر حداکثر ظرف یک ماه باید به اطلاع کمیسیون مربوط در مجلس شورای اسلامی برسد ماده ۷ - مسئولین متخلف از این قانون به حکم محاکم قضایی ملزم به پرداخت حداقل دو برابر کلیه هزینه‌های ناشی از مسافرت‌ها به خزانه دولت می‌باشند قانون فوق مشتمل بر هفت ماده و شش تبصره در جلسه روز یکشنبه بیستم شهریور ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۳.۶.۲۳ به تأیید شورای نگهبان رسیده است رئیس مجلس شورای اسلامی - علی‌اکبر ناطق نوری \* - <http://tarh.majlis.ir/?ShowRule&Rid=EDC5B5CB-35EC-420A-9A8E-856FCAV24ED0>

## تفاوت تخلفات اداری و فساد اداری

شهناز سراج

برخی تخلف اداری و فساد اداری را با هم یکی می‌دانند و به جای یکدیگر به کار می‌برند در حالی که این دو مفهوم متفاوتند. ● فساد اداری: حالتی است در نظام اداری که اکثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان بوجود می‌آید و آن را از کارایی مطلوب و اثر بخش مورد انتظار باز می‌دارد، بنابراین تخلفات اداری باعث فساد اداری میشوند و در واقع تخلفات اداری علت و فساد اداری معلول است. البته هر تخلفی باعث فساد اداری نمیشود بلکه باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد که مهمترین آنها مکرر بودن، استمرار داشتن، نهادینه بودن و تاثیر نسبتاً زیاد داشتن در سطوح مختلف سازمانی است. فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی، با رده‌های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد زیرا فساد اداری در رده‌های بالای سازمان و مدیران عالی نیاز به کمک و هماهنگی رده‌های میانی و عملیاتی نظام اداری که این امر ویژگی نهادینه بودن فساد اداری را گسترش می‌دهد. ● مفهوم تخلفات اداری: به طور کلی هر نوع انحراف از شیوه‌های صحیح و قانونی انجام وظایف و استفاده نامشروع از موقعیت شغلی را تخلف اداری گویند. ● علل تخلفات اداری: ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی: مهمترین عامل ریشه‌های فرهنگی و عقیدتی است. فرهنگ عمومی جامعه، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم نقش محوری در این زمینه دارند. مادی‌گرائی، فرد‌گرائی، روحیه مصرف‌گرائی. مهمتر از همه ضعف در ایمان به و آخرت از جمله آنان است. ریشه‌های اقتصادی: بی‌ثباتی اقتصادی، تورم افسار گسیخته، رکود اقتصادی، کاهش درآمدها و کاهش قدرت خرید مردم و توزیع ناعادلانه درآمدها در جامعه از جمله مهمترین عوامل اقتصادی است. عوامل سیاسی: عدم استقلال کامل قوه قضائیه، نفوذ قوه مجریه بر آن و بردستگاه‌های نظارتی و بازرسی، فشار گروه‌های ذی‌نفوذ در داخل و خارج سازمان، فساد اداری مدیران، جو سازی و غوغا سالاری، توصیه برای در امان ماندن مدیران متخلف از مجازات و بالاخره آگاهی مردم از حقوق خود در برابر قانون، از جمله عوامل سیاسی تسهیل

کننده های تخلفات اداری است. عوامل اداری: تشکیلات اداری غیر کارآمد، پیچیدگی قوانین، مقررات و تعدد بخشنامه ها و دستورالعملهای اداری، مدیران غیر موثر، فقدان شایسته سالاری و وجود تبعیضات در زمینه های استخدام و ارتقای افراد، نارسایی در نظام تشویق و تنبه و نظام نظارت و ارزشیابی و عوامل متعدد دیگر از جمله عوامل تسهیل کننده در این امر هستند. علل مذکور و عوارض ناشی از آن موجب تخلفات اداری و در پی آن فساد اداری میگردد. که نتایج منفی آنها بر هیچ کس پوشیده نخواهد ماند که عامل بزرگی در ایجاد فقدان اثر بخشی و عدم کارایی و در نتیجه عدم توسعه و عقب ماندگی در سازمان و به پیروی از آن در جامعه خواهد گردید. انواع تخلفات اداری (تخلف مالی که میتواند شامل موارد ذیل گردد: ۱) اختلاس ۲) عدم رعایت نظایات اقتصادی و مالی ۳) تبانی در انجام معاملات و ... ب) تخلف اداری ۱) ترک خدمت در ساعت موظف اداری ۲) تاخیر در ورود و خروج غیر مجاز ۳) ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع ۴) کم کردن پرونده ها و اسناد دولتی رسمی • پیشگیری از تخلفات اداری بهترین راه پیش گیری از تخلفات اداری و به تبع آن فساد اداری از بین بردن ریشه ها و عوامل تسهیل کننده کننده آن است مانند: در بعد اجتماعی و فرهنگی تحول در مفروضات، باورها، نگرش های مردم بویژه کارمندان، مدیران و مسئولان، گسترش انگیزه های خدایی، روحیه قناعت و یک عزم ملی میتواند در پیشگیری از این تخلفات مثر ثمر باشند. در بعد اقتصادی نیز بسط و گسترش عدالت اقتصادی در جامعه، کاهش فاصله بین ثروتمندان و تنگدستان، متناسب ساختن درآمد و هزینه، افزایش قدرت خرید مردم، و کاهش تورم از راهای پیش گیری در بعد اقتصادی به شمار می رود. در بعد سیاسی نیز میتوان به استقلال قوه قضائیه و سایر دستگاههای نظارتی اشاره کرد مجازات کامل کارکنان و مدیران متخلف، آگاه کردن مردم از حقوق خود در برابر قانون، کم کردن نفوذ سیاست در اداری از راهای پیشگیری از جنبه های سیاسی هستند. و در بعد اداری به تحول در بورکراسی سنتی، ناکارا و غیر موثر، تغییر ساختار و تشکیلات، متناسب ساختن آن با اهداف و وظایف محوله، ایجاد نظام شایسته سالاری در گزینش و ارتقای افراد. اصلاح نظام دستمزد و کم کردن مقررات دست و پا گیر اداری، آزادی عمل به مشارکت کارکنان، افزایش آگاهی به مسئولان و مدیران و هماهنگی با کارکنان بویژه در دستگاه های اجرایی و سازمانهای نظارتی و بازرسی و تحول اساسی در مفروضات و نگرش های سنتی آن ها با توجه به سایر ابعاد قبلی، به خصوص در بعد فرهنگی و اجتماعی. و در نتیجه با توجه به نقش سلامت نظام اداری در تحقق توسعه در ابعاد مختلف آن، مشخص شد که نبود کارایی و اثر بخشی نتیجه فساد اداری است که آن نیز خود معلول تخلفات اداری می باشد که با توجه به عوامل و ریشه های مختلف آن امری ساده نیست و فرایندی که به عوامل متعدد زیر بنایی بر می گردد. برای پیشگیری از تخلفات اداری باید ریشه ها و عوامل اصلی را از بین برد و مقابله با عارضه ها سودی ندارد. این امر نیازمند تحولات اساسی در مفروضات، نگرش ها، فرهنگ، اقتصاد، سیاست و نظام اداری کشور است و یک همکاری و هماهنگی بین دولت و مردم را طلب میکند. منبع: شهناز سراجکارشناس ارشد مدیریت امور فرهنگی کتابخانه دانشگاه صنعتی شریف

### آشنایی با حقوق تجارت الکترونیکی

در روزگاران قدیم مردم برای برطرف ساختن نیاز های خود از مبادله کالا- با کالا استفاده می کردند. شیوه معمول این گونه معاملات بدین ترتیب بود که فرد کالای مازاد بر نیاز خود را با کالای مورد نیاز خود مبادله می کرد. مشکلات این گونه معاملات انسان را بر آن داشت تا کالایی بیافریند که در مقابل آن هم نیاز های خود را برآورده سازد و هم بازیگر نقش یکی از عوضین معامله شود. این احساس بالقوه پس از چندی بروز بیرونی یافت و سبب پیرایش کالایی بنام پول گردید، که این امر به نوبه خود بوجود آمدن تحولی شگرف را در تجارت نوید می داد. همزمانی این تحول با رواج اندیشه اصالت فرد و آزادی حاکمیت اراده سبب پیدایی قرارداد های تجاری به شکل امروزی گردیده اما منش فزون طلب و منفعت محور انسان به قرارداد های کتبی ارضا



نشد و بعد از آن دیری نپایید که ارمغان دنیای مدرن یعنی تجارت الکترونیک بعد از اختراع وسایلی مانند تلفن، دورنگار و ... از درون دنیای پر آشوب تجارت سر برآورد. همزمانی گسترش این تجارت نوین و طرح جهانی سازی اقتصاد و پیوستن جوامع مختلف به این طرح و نیز گسترش روز افزون کاربران شبکه جهانی اینترنت، این تجارت نوین را به تجارتی فرا سیستمی مبدل ساخت بطوریکه امروزه خود را به عنوان امری اجتناب ناپذیر در متن زندگی انسان امروز جا داده است. قرار گرفتن در دهکده جهانی ما را ناگزیر به مهیا نمودن زیرساخت های لازم تجارت الکترونیک می سازد و عدم توجه به این قانونمندی های نوین در آینده ای نه چندان دور فاجعه آمیز خواهد بود. یکی از مفاهیم تجارت الکترونیک حذف مرزها، گمرک ها و واسطه ها و تبدیل شدن به یک دهکده جهانی می باشد. در تجارت الکترونیک مرزی وجود ندارد و هیچ فرقی نمی کند که افراد اجناس خود را از یک مغازه در نزدیکی محل سکونت و یا از مغازه ای در قاره ای دیگر خریداری کنند. تجارت الکترونیک باعث افزایش سرعت و حجم مبادلات بازرگانی گردیده و به مشکل محسوسی سبب کاهش هزینه خریدار و تولید کننده، صرفه جویی زمان، جذب بیشتر، حذف واسطه ها و در نهایت سود بیشتر می شود. در این تجارت فضای طبیعی به فضایی مجازی تبدیل گشته و انسان ما بدون قرار گرفتن در محدودیت های زمان و کلان می تواند با امکانات پیشرفته امروز معاملات خود را بصورت الکترونیک انجام دهند. در این میان ما به عنوان عنصری فعال و موثر در نظام جهانی باید به دو سلاح مجهز شویم: ۱- اقتصادی پویا و فعال ۲- قانونمندی و ضوابطی نوین و از پیش تعیین شده چرا که اگر این امر محقق نگردد برخورد انفعالی خود موجب بروز خسارات جبران ناپذیری به اقتصاد کشور می گردد. این دغدغه ها و تبعات سیستمیک این تجارت نوین ما را بر آن داشت که به کاوشی حقوقی حول و حوش این مقوله پردازیم لذا در این مقاله سعی شده است که تعریفی اجمالی از حقوق این فناوری نوظهور ارائه گردد و پس از آن مبانی حقوقی این تجارت نوین و امضای الکترونیک و در ادامه قرارداد های الکترونیک همراه با آثار حقوقی هر کدام مورد کاوش و بررسی قرار گیرد. ۱- تعریف حقوق تجارت الکترونیک: حقوقی است که ناظر بر جریان خرید و فروش بین تولید کننده و مصرف کننده (B2G) یا معامله بین دو تولید کننده (B2B) و یا معامله بین دو مصرف کننده (C2C) در فضای الکترونیک است. البته باید خاطر نشان کرد که در حال حاضر بهترین روش این تجارت در شاخه بین تولید کننده و مصرف کننده (Business to consumem) در حال جریان است که این امر ناشی از ضعف زیرساخت ها و محدودیت های تجارت الکترونیک در کشور ما است. ۲- مبنای حقوق تجارت الکترونیک: همانطور که در ابتدای بحث به آن اشاره شد همراه با ورود پول به صحنه تجارت کم کم قرارداد ها نیز وارد این صحنه گردید چه در گذشته و چه در امروز رسم متداول آنست که قرارداد ها به صورت سند مکتوب به مراجع ذی ربط ارائه می گردد که این ویژگی از دو نظر قابلیت بررسی دارد: ۱- از نظر اثبات سند: این ویژگی ناظر به بودن یا نبودن قرارداد در عالم خارج است. ۲- از نظر انتساب سند: بعد از اینکه وجود خارجی سند اثبات گردید باید مشخص گردد که این سند متعلق به کیست تا احکام نسبی بودن قرارداد ها راجع به آن اجرا گردد. بنابراین آنچه ذکر شد، چنانچه بخواهیم قراردادی را در عالم حقوق دارای آثار حقوقی بدانیم هم باید وجود داشته باشد و هم منتسب به اشخاص معینی باشد. همین رویه در تجارت الکترونیک نیز جاری و ساری است، با این تفاوت که در تجارت الکترونیک، سند نوشته در دست ندایم و هر جا سخن از اسناد کتبی می رود پیام داده ای جایگزین آن می گردد و اسناد از جایگاه قدیمی خود یعنی کاغذ به مکان جدید خویش یعنی رایانه انتقال یافته اند مویده این مطلب ماده ۱ قانون نمونه تجارت الکترونیک است که چنین مقرر می دارد «این قانون برای هر نوع اطلاعاتی که به صورت پیام داده ای جهت فعالیت های تجاری استفاده گردد، اعمال می شود» و در ادامه در تعریف پیام داده ای در بند ۹ ماده ۲ قانون نمونه تجارت الکترونیک چنین اشعار می دارد: (پیام داده ای به معنای اطلاعاتی است که بوسیله عملیات الکترونیک تولید، دریافت و یا ذخیره می گردد). ناگفته هویداست که مبنای اصلی حقوق تجارت الکترونیک شناسایی حقوق پیام داده ای است، چرا که اگر مطلوب ما همسانی قرار داد الکترونیک با قرار داد کتبی است باید حقوق پیام داده ای اعم از تولید

دریافت، و یا ذخیره را در هر سامانه الکترونیکی به رسمیت بشناسیم که این امر به نوبه خود نیازمند تعبیه سازکارهای حقوقی و فنی در این مقوله است. ۳- امضای الکترونیک یا امضا به معنای پایان رساندن یا نافذ دانستن امری در عالم خارج است. امضا در معنای مصطلح عبارتست از نوشتن نام یا نام خانوادگی یا علامت خاصی که هویت صاحب علامت است و در ذیل اسناد و اوراق (عادی یا رسمی) متضمن وقوع معامله (برگرفته شده از کتاب ترمنولوژی حقوق، دکتر لنگرودی) از آنچه در مورد امضا گفتیم مشخص می‌گردد که هیچ سندی در علام حقوق اعتبار ندارد مگر اینکه دارای علامتی باشد دال بر صدور آن از جانب مرجع مسلم الصدور آنچه در مورد اهدافی که امضا در ذیل نوشته‌ها دنبال می‌کند می‌توان به اهدافی مانند رسمیت یافتن اسناد، تایید اسناد و قطعیت یافتن اسناد اشاره کرد که برخی از نویسندگان بر این اهداف صحه گذارده‌اند اما باید غافل از این امر نبود که امضا فارغ از اهداف ذکر شده مبین قصد انشاء فرد در انعقاد قرار داد است بطوری که اگر سندی امضا نگردد در حقیقت فرد قصد بوجود آوردن آن را نداشته و قرار داد کان لم یکن تلقی می‌گردد. این امر آنچنان بدیهی است که در ماده ۲۲۳ قانون تجارت قانونگذار آن را جزء شرایط مشکلی برات قرار نداده و مهر و امضا را داخل در ماهیت نوشته برات دانسته است. اما تابحال آنچه گفتیم راجع به ویژگی‌ها مقررات حاکم بر اسناد کتبی بود لذا ما که داعیه دار همسانی سند الکترونیکی با سند کتبی هستیم قهرا باید امضای الکترونیکی را همانند امضای کتبی جزء شرایط صحی سند الکترونیکی به حساب آوریم. البته این نکته را هم باید در نظر داشت که امضا حتما ناظر به شکل یا علامت خاصی نیست، بلکه هر علامت یا رمزی که مبین قصد انشاء فرد در قرار داد باشد در تجارت الکترونیک پذیرفتنی است، همین نگرش ما را به سمت و سوی پذیرش امضای دیجیتال در عبارت الکترونیک سوق می‌دهد. امضای دیجیتال شامل یک رشته داده‌های ریاضی همراه شخص معین است که معمولا این امضا به شکل رمزی است که محتوای پیام و هویت امضا کننده را تصدیق می‌کند، به نظر می‌رسد که امضای دیجیتال مشکلات امضا را در محیط الکترونیکی تا حدودی مرتفع کند چرا که اگر امضایی به شکل خطوط گرافیکی صورت گیرد ابتدا به صورت او (O) و سپس با اختلاف ولتاژ وارد رایانه شده و در حافظه تاثیر می‌گذارد سپس این اثر به شیوه الکترونیکی وارد رایانه مقصد شده و در آنجا مجدداً به همان صورت اولیه باقی می‌ماند و این امضاء، امضای حقیقی فرد نمی‌باشد اگر چه برخی از حقوقدانان امضای فوق را به شرط پذیرش عرف امضا تلقی می‌کنند، لکن باید این نکته را هم مطمح نظر داشت که در بعضی از سامانه‌های رایانه‌ای برای کنترل صحت امضا فناوری‌هایی بوجود آمده که مشکل انتساب امضا را حل می‌کند، نمونه این فناوری پن اوپ (Pemop) است که در آن از فناوری زیست سنجی قلم (pen Biometrics) استفاده شده است. ■ قراردادهای الکترونیکی و آثار حقوق مترتب بر آنها الف) تعریف عقد و قرارداد: ماده ۱۸۳ قانون مدنی در تعریف عقد چنین اشعار می‌دارد «عقد عبارتست از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد»، از طرفی ماده ۱۹۱ قانون مدنی چنین مقرر می‌دارد «عقد محقق می‌شود به قصد انشاء به شرط مقرون بودن به چیزی که دلالت بر قصد کند». بنابراین، آنچه در تحقق ارکان عقد شرط است اشتراک دو یا چند اراده در بوجود آوردن امری اعتباری به نام عقد است. همچنین می‌توان در تعریف قرار داد چنین گفت، که قرار داد توافقی است بین اشخاص اعم از حقیقی یا حقوقی به شرطی که طرفین اهلیت انعقاد قرارداد را دارا باشند و به موجب قانون از آن حمایت گردد. بنابراین آنچه گذشت می‌توان نتیجه گرفت که هم در عقد و هم در قرار داد قصد انشاء ضروری است و طرفین با ایجاب و قبول قصد خود را بروز می‌دهند. و هر عقدی مرکب از دو عنصر ایجاب و قبول است بدین معنا طرفی که می‌خواهد عقد را منعقد کند ایجاب عقد را انجام می‌دهد و طرف دیگر آن را قبول می‌کند که هر کدام از این ایجاب و قبول مشتمل بر الفاظی است که دلالت بر ایجاب و قبول می‌کند. آنچه مسلم است آنست که در تحقق ایجاب و قبول ممکن است قصد طرفین کتبی یا شفاهی، لفظی یا عملی و یا به طریقه مدرن یعنی به روش الکترونیکی ابراز گردد. ایجاب و قبول الکترونیکی باعث بوجود آمدن قرارداد های آن لاین (on line) در عرصه این فناوری گردیده است (آن لاین همان ارتباط شبکه‌ای با رایانه‌های دیگران است

( ایجاب و قبول الکترونیکی در قرارداد های آن لایل بدین صورت است که فرد پیام داده ای خود را به سامانه رایانه ای مقصد ارسال می دارد و کسی که در مقصد است از ایجاب فرد مطلع می گردد ، موید این امر ماده ۱۱ قانون نمونه آنیسترال ( **uncitral** ) راجع به عبارت الکترونیک است که مقرر می دارد . « در بستر و روند انعقاد قرارداد ، ایجاب و قبول را می توان از طریق پیام داده ای ابراز کرد مگر اینکه طرفین خلاف آنرا مقرر کرده باشند . » ب ) غره بیان ایجاب و قبول : در قرارداد های آن لاین دو حالت متصور است : ۱- در حالت اول فرد پیام داده ای خود را به قصد خاص ارسال می دارد برای نمونه ، سفارش کالایی را به فروشگاههای خاص می دهد در اینجا تنها فروشگاه مورد نظر است که باید قبول را اعلام کند و تعهد خود را مبنی بر ارسال کالا ایفا نماید . در اینجا ایجاب صریحا متوجه همان فروشگاه خاص است . ۲- در حالت دوم فرد ، ایجاب خود را منحصر به شخص یا محل خاصی نمی کند بلکه شاید میلیون ها نفر را مخاطب خود قرار می دهد این امر شبیه عقد جعاله در فقه امامیه است که در آن عامل جعاله شخصی نیست لذا در اینجا هر فردی که تعهد را انجام دهد باید در مقابل انجام تعهد عوض به او سترد گردد نمونه این امر پرونده ای جنجالی مشهور به پرونده کارلیل در انگلستان بود که خواننده دعوی داری ضد آنفلوانزایی ساخته و شرط کرده بود که هر کس پس از خوردن دارو به آنفلونزا دچار شود به او ۵۰۰ پوند خواهد داد . فردی پس از استعمال دارو به آنفلونزا مبتلا و به تبع آن دعوایی در دادگاه مطرح و خواستار غرامت ۵۰۰ پوندی شد در نهایت پس از کش و قوس های فراوان قاضی به نفع خواهان رای صادر کرد با این استدلال که این ایجاب ، ایجابی به همه جهانیان بوده و متعهد باید از عهده پرداخت غرامت برآید ج ) اعمال حق خیار در عقود الکترونیکی : بحث خیارات عقود الکترونیکی بخصوص در بیع الکترونیکی از حوزه هایی است که تاکنون کسی در مورد آن بررسی جدی انجام نداده و در بحث فشرده ما نیز نمی گنجد اما مختصرا باید اشاره کرد که برخی از حقوقدانان ، قائل به عدم تاثیر و ناکارآمدی بعضی از خیارات در تجارت الکترونیک می باشند . یکی از این خیارات مذکور ، خیار مجلس است که ماده ۳۹۷ قانون مدنی در مورد آن چنین مقرر می دارد : « هر یک از متباین بعد از عقد ، فی المجلس و مادام که متفرق نشده اند اختیار فسخ معامله را دارند . » پس از روشن شدن مفهوم خیار مجلس لازم به توضیح است آنچه باعث اعمال این خیار می گردد رابطه روحی و عاطفی بین متعاملین است و از آنجا که در تجارت الکترونیک این موضوع منتفی است بنابراین اعمال خیار نیز منتفی خواهد بود . د ) مسئولیت مدنی در تجارت الکترونیکی دیگر از ابعاد مسکوت تجارت الکترونیک است که کار بس جدی را در این زمینه می طلبد چرا که اگر در ارسال داده ها اشتباهی صورت گیرد و یا رایانه دچار مشکل نرم افزاری می گردد مطمئنا به طرف مقابل خسارت ( مادی و معنوی ) وارد می آید ، که در این فرض با عنایت به مسئولیت مبتنی بر تفصیر ، فرد مقصر باید از عهده خسارات وارده اعم از مادی و معنوی برآید البته آنچه بدیهی است آنست که پیش بینی ضمانت اجرا در مفاد قرار دارد در مواردی اعم از تخطی از مفاد قرارداد و یا خسارات وارده باعث عدم اثبات تقصیر از سوی زیان دیده است . نتیجه : آنچه در این مجال از آن سخن به میان آمد نمای بود اجمالی از تجارت الکترونیک و قواعدی که باید بر آن حکمفرما گردد تا ضمانت بقای آن را فراهم سازد . آنچه آشکار است آنست که قوانین قانون مدنی و یا قوانین خاص دیگر قابلیت های پاسخگویی به نیازهای تجارت الکترونیک را ندارند و در این میان شفافیت و روشننگری قانونگذار و تدوین قانونی جامع و مانع ، حلال معضلات حقوقی این تجارت نوین خواهد بود مضافا اینکه قوانین تخصصی ، سازمان قضایی خاص خود را می طلبد لذا باید در رسیدگی به دعاوی تجارت الکترونیک از دادرسان خبره ، اهل فن و آگاه به مسائل تجارت الکترونیک استفاده کرد . [atalebi.com](http://atalebi.com)

### ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران

مصوبه شورای عالی اداری

جمهوری اسلامی ایران رئیس جمهور شورای عالی اداری ریاسته عالی وزارتخانه ها، موسسات، شرکتهای دولتی، بانک ها، شهرداریها،

نهادهای انقلاب اسلامی و سایر دستگاههایی که به نحوی از بودجه عمومی دولت استفاده می کنند. «ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران» شورای عالی اداری در یکصدمین جلسه مورخه ۲۴/۱۲/۱۳۸۱ بنا به پیشنهاد سازمان مدیران و برنامه ریزی کشور به منظور ارتقاء بهره وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرایی و برقراری نظام مطلوب انتخاب و انتصاب مدیران و متخصص و ایجاد ثبات در مدیریت ها و افزایش انگیزش کارکنان برای ارتقای شغلی، «ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران» را به شرح زیر تصویب نمود. الف) دایره شمول ماده ۱- مدیران مشمول ارزیابی مشاغل مدیران، مدیران شرکتهای دولتی، رؤسای ادارات و عناوین مشابه و همپرازان آنها (مدیران میانی و عملیاتی) در کلیه و دستگاههای فوق الذکر مشمول این مصوبه می باشند. تبصره - همپرازان مشمول این مصوبه، بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و تصویب شورای امور اداری و استخدامی تعیین می گردد. ب) معیارهای انتخاب ماده ۲- مشمولین این مصوبه بر اساس سه معیار کلی وظایف، نقش ها و مهارت های مدیریتی متناسب با پست مورد تصدی انتخاب می شوند (جدول پیوست) تبصره: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است سطوح مختلف مدیریتی (عالی، میانی، عملیاتی) را مشخص نموده و به دستگاهها ابلاغ نماید. ماده ۳- حداقل شرایط لازم برای انتصاب در مشاغل مدیریتی و سرپرستی عبارتند از: ۱- دارا بودن مدرک کارشناسی مرتبط با رشته شغلی (طبق طرحهای طبقه بندی مشاغل) ۲- گذراندن دوره آموزش مدیریت و یا دارا بودن مدرک کارشناسی ارشد در یکی از رشته های مدیریت. ۳- حداقل ۶ سال سابقه تجربی در رشته های شغلی مربوط یا مشابه و یا دو سال سابقه مدیریت در رشته های شغلی مربوط یا مشابه ۴- اخذ حداقل ۶۰ امتیاز از معیارهای کلی وظایف، نقش ها و مهارتهای مدیریتی یا تشخیص کمیته امور مدیران، شوراها و کمیسیون های تحول اداری. (جدول موضوع ماده ۲) تبصره ۱- شرایط تحصیلی و تجربی برای انتخاب در مشاغل مدیریت (سرپرستی یا پایه) بر اساس ضوابط مصوب شورای امور اداری و استخدامی کشور می باشد. تبصره ۲- شورای تحول اداری یا کمیسیون تحول اداری دستگاهها می تواند علاوه بر شرایط فوق الذکر شرایط اختصاصی برای تصدی پست های مدیریتی تعیین و ملاک عمل قرار دهند و حد نصاب مذکور در بند ۴ را متناسب با شرایط دستگاه و مدیران موجود افزایش دهد. ج) فرایند انتخاب، انتصاب و تغییر ماده ۴- انتخاب افراد به پست های موضوع این مصوبه از انتخاب طریق مقامات یا مدیران ذیربط و تایید شورا و یا کمیسیون تحول اداری دستگاه انجام می گیرد. ماده ۵- شورا یا کمیسیون تحول اداری دستگاه بر اساس ضوابط و دستورالعملهای تهیه شده که به تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی می رسد، شایستگی افراد پیشنهادی را مورد بررسی قرار داده و اعلام نظر می نماید. ماده ۶- مدیران و سرپرستان موضوع این مصوبه توسط مقام مسئول دستگاه برای مدت ۴ سال منصوب می شوند تبصره ۱- احکام مدیران و سرپرستانی که عملکرد چهار سال گذشته آنها مثبت ارزیابی شود، با تایید مقامات مسوول قابل تمدید خواهد بود. تبصره ۲- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است دستورالعمل و ضوابط ارزیابی عملکرد مدیران و سرپرستان را تهیه و جهت اجرا به دستگاههای ذیربط ابلاغ نماید. ماده ۷- به منظور انگیزش برای کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی و انتصاب به پستهای سرپرستی و مدیریتی، مسئولین دستگاهها ترتیبی اتخاذ کنند که حتی الامکان انتخاب افراد از کارکنان داخل دستگاه انجام شود. تبصره ۱- در صورتی که انتخاب افراد واجد شرایط از کارکنان درون دستگاه امکانپذیر نباشد، دستگاههای اجرایی می توانند حداکثر تا بیست درصد انتصاب خود را در رده مدیران از افراد خارج از دستگاه ذیربط انجام دهند. تبصره ۲- به منظور ارتقاء مشارکت بانوان در مدیریتی، دستگاههای اجرایی موظف هستند برنامه ریزی و اقدامات لازم را برای شناسایی و ارتقاء توانمندیهای بانوان و انتصاب آنها در سطوح مدیریتی انجام دهند به نحوی که همه ساله انتصاب بانوان در پست های مدیریتی افزایش یابد. ماده ۸- هر گونه جابجایی قبل از پایان دوره تصدی موضوع ماده شش این مصوبه، با توجه به نتایج ارزیابی عملکرد فرد، بر اساس پیشنهاد مقامات مسئول و با تایید شورا و یا کمیسیون تحول اداری دستگاه امکان پذیر است. تبصره ۱- شورا یا کمیسیون تحول اداری مکلف است برای رسیدگی به پیشنهاد ارایه شده، در صورت تقاضای مستخدم ذیربط جلسه را با حضور مربوط را با حضور

وی تشکیل دهد. تبصره ۲- در صورت تشخیص عدم توانایی فرد انتخاب شده برای انجام وظایف محوله، مدیر مافوق می تواند فرد منصوب شده را بدون طی تشریفات فوق الذکر در مدت شش ماه نخست انتصاب، تغییر دهد. تبصره ۳- اجرای این ماده در مورد فرمانداران و بخشداران تابع ضوابط خاصی خواهد بود که توسط وزارت کشور تهیه و ابلاغ می گردد. ماده ۹- به منظور شناسایی افراد شایسته برای تصدی پست های مدیریتی و فراهم نمودن زمینه های بروز توانایی و لیاقت افراد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و دستگاهها می توانند نسبت به برگزاری آزمون های عمومی و اختصاصی مدیریتی از بین داوطلبان پست های مدیریتی اقدام و بانک اطلاعاتی مورد نیاز را ایجاد نموده و افراد واجد شرایط را به مقامات مسوول معرفی نمایند. (د) سازمان کارماده ۱۰- سیاست گذاری، هدایت، تصویب مقررات و ضوابط لازم برای استقرار نظام شایسته سالاری به عهده شورای عالی اداری می باشد. تبصره: ضوابط و دستورالعمل های لازم برای تشخیص و تایید صلاحیت مقامات موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همطرازان آنان (مدیران عالی) به تصویب این شورا می رسد. ماده ۱۱- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است اقدامات لازم را برای توجیه، پی گیری و اجرای این مصوبه بعمل آورد. تبصره: دستگاههای مشمول این مصوبه موظفند گزارشهای مربوط به انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران و سرپرستان را هر شش ماه یکبار براساس دستورالعمل به سازمان مدیریت و برنامه ریزی به این سازمان ارایه دهند و سازمان مزبور پس از جمع بندی، گزارش دستگاههای اجرایی را تهیه و به شورای عالی اداری تقدیم می کند. ماده ۱۲- وظایف شوراها و کمیسیون های تحول اداری دستگاهها در اجرای مفاد این مصوبه به شرح زیر است: ۱- برنامه ریزی و نظارت بر اجرای ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران در دستگاه ۲- تهیه ضوابط و دستورالعمل های داخلی برای استقرار مصوبه. ۳- بررسی و تایید شایستگی افراد پیشنهاد شده توسط مرجع ذیربط ۴- تهیه گزارشهای دوره ای در خصوص اجرای مصوبه در دستگاه ذیربط تبصره ۱- شوراها و یا کمیسیون های تحول اداری می توانند نسبت به تشکیل کمیته امور مدیران با مسئولیت یکی از معاونین دستگاه اقدام و انجام امور فوق را به این کمیته تفویض نمایند. تبصره ۲- بررسی و تایید صلاحیت افراد در سطوح مدیریتی و سرپرستی که محل خدمت آنان در واحدهای استانی یا شهرستانی می باشد توسط کمیسیون تحول اداری استان (مستقر در هر دستگاه) و با در نظر داشتن مصوبه شماره ۶۰۲/۱۲ مورخ ۳۰/۷/۱۳۷۷ شورای عالی اداری در خصوص تعیین وظایف و اختیارات استانداران و فرمانداران انجام می شود. ماده ۱۳- عالی ترین مقام دستگاه ها مسئول حسن اجرای این مصوبه در دستگاه متبوع می باشند. من... التوفیق محمد ستاری فرمعاون رییس جمهور و دبیر شورای عالی اداری رونوشت: دفتر مقام معظم رهبری - دفتر ریاست محترم جمهوری - دفتر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی - دفتر ریاست محترم قوه قضاییه - کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی - استانداران محترم سراسر کشور - کمیسیون های امور اجتماعی و برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی - دفتر بازرسی رییس جمهور - دفتر ریاست دیوان عدالت اداری - اداره کل قوانین و مقررات ریاست جمهوری - روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران - دفتر امور شوراها و مجامع عمومی نهاد ریاست جمهوری - فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران.

## تعارض قوانین

۱) مفهوم تعارض قوانین: تعارض قوانین از اهم مباحث حقوق بین الملل خصوصی است و هنگامی مطرح می شود که یک رابطه حقوق خصوصی به واسطه دخالت یک یا چند «عامل خارجی» به دو یا چند کشور ارتباط پیدا کند. در چنین مواردی باید تشخیص داد قانون کدام یک از این کشورها، بر رابطه حقوقی مورد نظر حکومت خواهد کرد. بنابراین علت بروز تعارض قوانین، دخالت یک یا چند عامل خارجی است. به این توضیح که اگر یک رابطه حقوقی تنها به یک کشور مربوط شود چنان که مسأله ازدواج دو نفر از اتباع ایران مطرح باشد و محل انعقاد عقد نیز در ایران باشد، این رابطه حقوقی تابع حقوق داخلی

خواهد بود چرا که هیچ عامل خارجی در آن دخالت ندارد؛ اما همین که یک عامل خارجی در یک رابطه حقوقی دخالت داشته باشد، چنان که محل انعقاد عقد در خارج ایران باشد در این صورت با مسأله تعارض قوانین مواجه خواهیم بود. عامل خارجی ممکن است وقوع مال مورد معامله یا عمل و واقعه حقوقی در خارج باشد یا تنظیم سند در کشور خارجی، و نیز ممکن است تابعیت خارجی افراد باشد یا اقامتگاه آنان در خارج. ضمناً باید توجه داشت که گاهی یک عامل خارجی در مسأله دخالت دارد و گاهی چند عامل خارجی، که هر چه قدر عوامل خارجی دخیل در یک رابطه حقوقی، بیشتر باشند مسأله پیچیده‌تر شده و حل تعارض قوانین دخیل در موضوع یعنی یافتن قانون صالحی که بتواند بر این رابطه حقوقی حاکم باشد، مشکل‌تر خواهد شد. نکته دیگر این است که مسأله تعارض قوانین تنها در مرحله اعمال و اجرای حق مطرح می‌شود و منطقاً متفرع بر مسأله داشتن حق (اهلیت تمتع) است همان‌گونه که مسأله اهلیت تمتع نیز منطقاً مسبوق به تابعیت است. پس چنان‌چه شخص در روابط بین‌المللی از تمتع از حقی محروم شده باشد مسأله تعارض، مطرح نخواهد شد، زیرا تعارض قوانین زمانی مطرح می‌شود که فردی در زندگی بین‌المللی دارای حقی باشد و مطلوب ما تعیین قانون حاکم بر آن حق باشد؛ به طور مثال بیگانه‌ای که دولت متبوع وی تعدد زوجات را در قانون خود نشناخته است نمی‌تواند در ایران به استناد ماده ۱۰۴۹ قانون مدنی ایران، از حق داشتن بیش از یک زوجه استفاده کند. در این قبیل موارد اساساً تعارضی به وجود نمی‌آید زیرا تعارض در صورتی حاصل می‌شود که حقی موجود باشد و ما بخواهیم از بین قوانین متفاوت قانون صلاحیت‌دار را در مورد آن اجرا کنیم و بدیهی است در صورت موجود نبودن حق (عدم اهلیت تمتع) تعارض قوانین که مربوط به اعمال حق است موضوعاً منتفی خواهد شد. لازم به ذکر است که در مسأله تعارض قوانین برای تعیین قانون صالح دو روش وجود دارد که در واقع معرّف دو مکتب متفاوت هست یکی روش اصولی یا جزمی و دیگری روش حقوقی یا انتخاب اُنسب؛ در روش حقوقی یا قاعده انتخاب اُنسب، مناسب‌ترین قانون نسبت به طرفین اختلاف، انتخاب و اعمال می‌گردد؛ اما، در روش اصولی مبنای انتخاب قانون حاکم و صالح، ملاحظه حاکمیت دولتی است که مسأله مورد تعارض در آنجا مطرح است. ۲) عوامل پیدایش تعارض قوانین: عامل اول- توسعه روابط و مبادلات بین‌المللی: تعارض قوانین زمانی به وجود می‌آید که یک رابطه حقوقی به دو یا چند کشور ارتباط پیدا کند. عامل دوم- اغماض قانون‌گذار ملی و امکان اجرای قانون خارجی: از جمله شرایط ضروری برای وجود تعارض قوانین آن است که قانون یک کشور در پاره‌ای موارد قبول کند که قانون کشور دیگری را در خاک خود اجرا کند. اگر قانون‌گذار ملی فقط قانون کشور متبوع خود را صلاحیت دار و حاکم بداند، دیگر مسأله تعارض قوانین مطرح نخواهد شد. عامل سوم- وجود تفاوت بین قوانین داخلی کشورهاست، یعنی اگر در یک مسأله حقوقی قوانین کشورهای مختلف احکام متفاوتی نداشته باشند و راه حل آن‌ها یکسان باشد، دیگر تعارض قوانین به وجود نخواهد آمد. منابع: ۱- الماسی، نجادعلی؛ حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۲، چاپ اول، ص ۱۷۰. ۲- صفایی، سید حسین؛ مباحثی از حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، نشر میزان، ۱۳۷۴، چاپ اول، ص ۷۴. ۳- نصیری، محمد؛ حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، آگه، ۱۳۸۰، چاپ هشتم، ص ۱۴۰. ۴- سلجوقی، محمود؛ حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، دادگستر، ۱۳۷۷، چاپ دوم، ج ۱، ص ۳۷. ۵- مدنی، سید جلال‌الدین؛ حقوق بین‌الملل خصوصی ۱ و ۲، تهران، پایدار، ۱۳۷۸، چاپ چهارم، ص ۲۳۷.

[http://www.modiryar.com/administrator/index.php?option=com\\_content](http://www.modiryar.com/administrator/index.php?option=com_content)

## حقوق مالکیت معنوی و انتقال فناوری

شهناز نایب زاده

چکیده: بخش اعظم رشد اقتصادی یک کشور در گرو رشد و توسعه تکنولوژیک آن است و انتقال تکنولوژی به معنی زنجیره‌ای منظم از فعالیتهای هدفمند جهت بکارگیری مجموعه عناصر تکنولوژی در مکانی به جز مکان اولیه است و ایجاد آن گام مهمی در

مسیر صنعتی شدن و توسعه اقتصادی کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه که قادر به تولید تکنولوژی های پیشرفته نیستند، به شمار می رود. نیازهای مادی و سطح زندگی در جامعه امروز به شدت ارتقا یافته است. پیشرفت علم و فناوری تقسیم کار در اجتماع را ناگزیر ساخته است و تقریباً کسی نمی تواند همزمان با پرداختن اصولی و عمیق به تلاشهای فکری جهت خلق تکنولوژی نوین به اشتغال و کسب درآمد از مشاغل معمول نیز بپردازد. پس برخلاف گذشته آثار فکری ارزش مادی نیز پیدا کرده اند و به عنوان اصلی ترین راه تامین نیازهای مادی پدید آورندگان شناخته می شوند. از سوی دیگر پیشرفت و تنوع روز افزون وسائل ارتباطی این سرمایه ها را که نقش مهمی در توسعه تمدن، فرهنگ، اقتصاد و صنعت بشری ایفا می کنند، در معرض خطرات بزرگی قرار داده است. به همین خاطر دولتها و ملتهای صاحب تکنولوژی روز دنیا به تدوین قوانین و دستورالعملهایی جهت حمایت و نظارت بر مالکیتهای معنوی خالقان تکنولوژی پرداخته و کشورهای دیگر را هم به متابعت و پیروی از این قوانین واداشته اند. در این مقاله پس از تعریف «حقوق مالکیت معنوی» به توصیف و تبیین اهم جنبه های حقوق مالکیتهای معنوی در رابطه با انتقال تکنولوژی پرداخته می شود. مقدمه یکی از عوامل مهمی که باعث ایجاد شکاف توسعه یافتگی بین کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته شده است، تفاوت سطح دانش و تکنولوژی است. رشد سریع و ناگهانی تکنولوژی در دو دهه اخیر و پیش بینی رشد فوق العاده آن در آینده ای نه چندان دور یقیناً به این تفاوت دامن خواهد زد. برای کاهش این فاصله و دسترسی کشورهای در حال توسعه به تکنولوژی روز دنیا دو راه وجود دارد. یکی تولید تکنولوژی و دیگری انتقال آن از کشورهای که چنین تکنولوژی را در اختیار دارند. انتقال تکنولوژی در کشورهایی که در زمینه تحقیق و توسعه، نیروی انسانی متخصص و سرمایه فاقد توانمندی کافی هستند حداقل تلاش جهت ورود به عرصه رقابت جهانی و همگام شدن با اقتصاد های برتر دنیا به شمار می رود. به طور کلی تکنولوژی به دو بخش سخت افزاری و نرم افزاری تقسیم می گردد. بخش سخت افزاری تکنولوژی از تجهیزات و ماشین آلات تشکیل شده و بخش نرم افزاری آن ناشی از تراوشات فکری انسان است و حمایت از این بخش را «حقوق مالکیت معنوی» بر عهده دارد. حقوق مالکیت معنوی شامل مقرراتی است که حق بهره برداری مادی از یک فعالیت نو و مبتکرانه را ایجاد می کند و آن را مورد حمایت قرار می دهد. همچنین اعمال کنترل قانونی بر نحوه پخش، توزیع و تجاری کردن اطلاعات و نوآوریهای جدید تکنولوژیک را مجاز داشته و در مورد هر گونه سوء استفاده، تکثیر بی اجازه و جعل و پخش آن مجازاتهایی را در نظر گرفته است. (افسانه خاکپور، ۱۳۷۳، ص ۱۱۱-۱۱۳) گسترش سریع تکنولوژی و رقابت در دنیای امروز با توجه به اهمیت حمایت از حق مالکیت معنوی و فکری در نزد صاحبان و پدید آورندگان بخش نرم افزاری تکنولوژی از یک سو، سیاستمداران و دولتمردان را بر آن داشته است تا این رشته از حقوق را به عنوان ابزاری جدید در سیاست خارجی کشورهای خود مورد توجه قرار دهند و با توجه قدرت حمایتی این حقوق در زمینه حق انحصاری فروش یا استفاده از نوعی کالا یا فناوری، حق لیسانس، حق مؤلف و مواردی از این قبیل که منجر به کوتاه شدن دست رقبای تجاری از هر گونه تقلب و جعل می شود، با اطمینان و سرعت بیشتری به سمت جهانی شدن گام بردارند و از سوی دیگر با توجه به توسعه اقتصادی و رشد علوم و فناوری که افزایش سرعت صنعتی شدن کشورها و اتصال به شبکه تجارت جهانی را در پی دارد، شناخت مفاهیم مالکیت معنوی و ظرفیتهای بالقوه این رشته در این رابطه می تواند امر انتقال تکنولوژی را از سوی کشورهای توسعه یافته با اطمینان و تضمین بیشتری همراه سازد و در نتیجه گام مؤثری در جهت توسعه یافتگی کشورهای در حال توسعه باشد. تعریف حقوق مالکیتهای معنوی اختلاف در تعریف و تفسیر و تعیین استانداردها در زمینه حقوق مالکیت معنوی یکی از بزرگترین چالشهای پیش روی بازار یابان و ذی نفعان در امر انتقال تکنولوژی بین دو یا چند کشور و ملت است و تلاش برای حمایت از حقوق مالکیت معنوی و یکسان سازی مفاهیم مرتبط با این حقوق به یک معمای اجتماعی تبدیل شده است. این بخش از حقوق با توسعه تکنولوژی رشد و گسترش یافته است. استفاده فزاینده از کامپیوتر و تکنولوژی ارتباطات منجر به توسعه اقتصاد دیجیتال شده و این اقتصاد جدید روش تولید کالاها و خدمات، ماهیت و محتوای آنها و نیز مکانیزمهای توزیع کالاها و

خدمات را متحول ساخته است. این تفاوت‌های عمیق مفروضات قانونی متفاوتی نیز می‌طلبند. پس حقوق مالکیت‌های معنوی به عنوان ابزار حیاتی در برابر سلطه چنین تحولاتی اهمیت یافته است. حق مالکیت معنوی به معنی حقوق قانونی است که به فعالیت‌های غیر مادی و فکری در زمینه‌های صنعتی، علمی، ادبی و هنری مرتبط می‌شود. اغلب کشورها به دو دلیل اصلی، قوانینی را جهت حمایت از مالکیت‌های فکری و معنوی تدوین کرده‌اند که اولی القای وضعیت و بیان قانونی به حقوق اقتصادی و اخلاقی مخترعان در اختراعاتشان و نیز حقوق عامه مردم در دستیابی به آن اختراعات است و دلیل دوم ارتقای خلاقیت و کاربرد نتایج آن و نیز تشویق مشارکت مردم در توسعه اجتماعی و اقتصادی است. لازم به ذکر است اصطلاح «حقوق مالکیت فکری» اصطلاحی است که توسط برخی از حقوقدانان به جای «حقوق مالکیت معنوی» به کار می‌رود. از نظر این دسته از افراد کلمه معنوی شاید جامع باشد، ولی مانع نیست. کلمه معنوی در لغت منسوب به معنی و مقابل مادی و صوری تعریف شده است. حال آنکه منشاء این حقوق فکر و اندیشه و تعقل انسانهاست. (نورالدین امامی، ۱۳۷۱، ص ۱۹۳) مراجع رسیدگی به حقوق مالکیت معنوی حمایت از حقوق مالکیت معنوی از قرن نوزدهم به بعد و با تصویب دو کنوانسیون بین المللی مهم یعنی «کنوانسیون پاریس برای حمایت از مالکیت‌های صنعتی» و «کنوانسیون برن برای حمایت از آثار ادبی و هنری» در سال ۱۸۸۶ نهادینه و با مرور زمان متحول شده است. بدون تردید تحقق اصلی ترین اهداف بنیانگذاران این کنوانسیون‌ها به منظور شکوفایی خلاقیت‌های فردی و ارتقای معیارهای زیستی بشر با تحولات و تغییرات تدریجی در کیفیت علوم و فنون، منوط به وجود مقرراتی جامع و اجرای تعهدات بین المللی دولتهای عضو به شرح مذکور و مقرر در آن پیمانهای بین المللی ضمن توجه به اصل بنیادین «حاکمیت دولتها» است. مقرراتی که از یک طرف به دلیل حمایت دولتها از افراد مخترع و آفریننده در قلمرو صلاحیت‌های سرزمینی دارای خصیصه حقوق داخلی و از طرف دیگر با توجه به تعهدات دولتها برای ایجاد معیارهای خاص حمایتی و انجام اقدامات محافظتی با ماهیت فرا سرزمینی دارای جنبه بین المللی است و این ویژگیها در کل حقوق مالکیت معنوی را از خصیصه ای منحصر به فرد برخوردار ساخته است. در این قلمرو همیشه اختلاف در تفسیر قواعد و اجرای ناقص یا اجرا نشدن صحیح بین کشورهای مختلف خصوصا در امر انتقال تکنولوژی، اسباب اختلاف بین دارندگان حقوق مالکیت معنوی در داخل کشورها و بین دولتهای متعهد کنوانسیون‌ها در عرصه جامعه بین المللی را فراهم می‌سازد. بنابراین وجود یک نظام حل و فصل اختلاف با ابعاد جامع ملی و بین المللی ضرورت می‌یابد. به همین منظور مقرر شده است که در صورت بروز اختلاف در اجرا و تفسیر قوانین بین دولتهای عضو این دو کنوانسیون به «دیوان بین المللی دادگستری» مراجعه شود. علاوه بر معاهدات دو جانبه متضمن حمایت از حقوق مالکیت معنوی که حل و فصل بین المللی اختلافات را با ارجاع اختلاف به «داوری» پیش بینی کرده اند، برخی از پیمانهای منطقه ای و معاهدات بین المللی ویژه با ماهیت اقتصادی همانند «پیمان عمومی تعرفه و تجارت» در سال ۱۹۴۷ و «سازمان جهانی تجارت» در سال ۱۹۹۴ تاسیس و تشکیل شده اند که در حال حاضر با داشتن مقرراتی جامع و قابل اعمال بین حدود ۱۵۰ کشور دنیا در زمینه حل و فصل اختلافات ناشی از تفسیر و اجرای مقررات حقوق مالکیت معنوی «نظام حقوقی مشترکی» را در این قلمرو بنیان نهاده اند که امروزه به دلیل تاثیرشان بر قواعد حل و فصل اختلافات و تسهیل تجارت بین المللی از اهمیت بسیاری برخوردارند. (ضرغام غریبی، ۱۳۸۲، ص ۱۱۷-۱۱۱) البته لازم به ذکر است که در سال ۱۹۹۳ مذاکرات دور اروگوئه در چارچوب موافقت نامه عمومی تعرفه و تجارت به سرانجام رسید که از جمله مباحث مختلفی که در این مذاکرات مطرح شده مسئله مالکیت معنوی بود و نتایج آن در موافقت نامه ای راجع به جنبه های تجاری حقوق مالکیت معنوی که متضمن مسئله تجارت کالاهای تقلبی نیز بود، انعکاس یافت. از این موافقت نامه عموما تحت عنوان AGREEMENT ON TRADE RELATED OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS=TRIPS یاد می‌شود و موید این نظر است که پدیده های غیر مادی مشمول حمایت حقوق مالکیت معنوی در تجارت جهانی دارای ارزشی همانند سایر کالاها و خدمات هستند. (مریم آموزگار، ۱۳۸۲، ص ۱۵۲-۱۵۱) انتقال تکنولوژی یکی از مفاهیم هسته ای در موافقت نامه مذکور



است. طبق مفاد این موافقت نامه در صورتی که مالکیت معنوی تحت حفاظت و حمایت باشد، انتقال تکنولوژی به همراه جنبه های تجاری آن تسهیل می شود. در کنار موارد مذکور سازمان بین المللی مالکیت معنوی نیز به عنوان یکی از واحدهای فعال سازمان ملل متحد در سال ۱۹۶۷ و در استکهلم به منظور حمایت از تراوشات فکری، ابداعات، نوآوریها و اختراعات به عنوان اولین مرجع خاص رسیدگی به حقوق مالکیت معنوی به رسمیت شناخته شد. حقوق مالکیت معنوی و انتقال تکنولوژی در حالی که مزیت‌های تکنولوژیک جهت حفظ موقعیت رقابتی در بسیاری از صنایع ضرورت دارد. تبدیل مزیت‌های تکنولوژیک به مزیت‌های رقابتی نیز پیش نیازهای خاصی را می طلبد. در کنار خلق تکنولوژی از طریق پژوهش و توسعه درون‌زا، مدیریت و سازماندهی انتقال تکنولوژی به مثابه یکی از روشهای موثر دستیابی به تکنولوژی مورد نیاز به ضرورتی انکارناپذیر در راه توسعه تکنولوژی تبدیل شده است. (منوچهر آقایی و دیگران، ۱۳۶۹، ص ۱۹) انتقال تکنولوژی حالت خاصی از دگرگونی تکنولوژیک است که در ۳ مرحله اختراع، نوآوری و انتشار صورت می گیرد. رشته مالکیت‌های معنوی در علم حقوق به حفظ و حمایت از تراوشات فکری، ابداعات، نوآوریها و اختراعات می پردازد. مالکیت‌های مذکور از جمله حقوقی است که در تمامی دنیا از سوی قانونگذار و عرف دارای اهمیت شناخته شده است. (علیرضا حاج شریفی، ۱۳۷۲، ص ۱۶۹) در اقتصادهای مبتنی بر تکنولوژی پیشرفته همچنان که سرمایه گذاران از نظر زمان، هزینه و سرمایه منتفع می شوند، در صورت حمایت مناسب از حقوق مالکیت معنوی آنان، کشورهای میزبان این تکنولوژی نیز به منافع بسیاری نائل خواهند شد. اقسام حقوق مالکیت معنوی دیدگاه‌های موجود در زمینه مالکیت‌های معنوی این حقوق را به دو بخش اصلی تقسیم می کنند که عبارتند از: ۱- حق مؤلف یا حق مالکیت‌های ادبی و هنری که شامل مجموعه تالیفات و آثار هنرمندان و نویسندگان و تمامی آثار ادبی و هنری است. منشاء خلق اثر (که مورد حمایت حق مؤلف است) تفکر و جریان سیال ذهن و روح است و این جریان در بستر تاریخ اندیشه های بشری به صورت تولید و باز تولید آثار فکری و هنری نمود یافته و در این مسیر اندیشمندان و هنرمندان هر یک به سهم خود از آثار پیشین خود بهره گرفته و چیزی بر آن افزوده و اثری جدید به وجود آورده اند. از این رو خلق اثر با «استفاده» از آثار دیگران عجین و همراه بوده و هست. مهمتر آنکه اساسا اثر برای استفاده دیگران پدید می آید (خواندن، دیدن، شنیدن و به دیگران باز گفتن) و اگر عنصر «استفاده» را از فرایند تاریخی خلق اثر منترع کنیم، شاید آثار پدید آمده چنین نمی بود که هست. پس در علم حقوق جهت مقابله با بروز بی عدالتی و بی انصافی نظریه «استفاده منصفانه» مطرح شده است که از آنجا که این مسئله کمتر در انتقال تکنولوژی مصداق می یابد، از تشریح آن خودداری می شود. (عباس ایمانی، ۱۳۸۲، ص ۱۹۵-۱۹۳) ۲- حق مالکیت‌های صنعتی که اختراعات و طراحیهای صنعتی را پوشش می دهد. اختراعات راه حل‌های جدید مسایل فنی هستند و طراحیهای صنعتی به خلاقیت‌های زیبایی شناختی تعیین کننده ظاهر محصولات صنعتی مرتبط می شود. البته در برخی از متون نیز حق مالکیت معنوی را به عناوین زیر تقسیم بندی کرده‌اند: ۱- حق اختراع ۲- نشانه های تجاری ۳- رازهای تجاری ۴- حق مؤلف که در اینجا به علت ارتباط ملموس تر تقسیم بندی اولیه به تشریح آن می پردازیم. اجزای مالکیت صنعتی مالکیت‌های صنعتی نیز بخشی از مالکیت‌های فکری به شمار می رود که به خلاقیتها و تراوشات فکری انسان در زمینه های صنعتی مربوط می شود. «مالکیت صنعتی» مجموعه حقوقی را مشخص می کند که هدف از آنها این است که شخص یا گروه اعم از حقیقی یا حقوقی بتواند با اطمینان خاطر از جلوگیری از تعرض دیگران به امر تجارت یا صنعت اشتغال داشته و از هر گونه تجاوزی از ناحیه اشخاص ثالث مصون و محفوظ باشد و نیز در جهت حمایت از فکر و ابتکار شخص در برابر اشخاص ثالث و دادن انحصار بهره برداری از نتیجه فکر و ابتکار به صاحب و مالک آن برای مدت معین مطرح شده است. (علیرضا نوروزی، ۱۳۸۱، ص ۱۶۷) مالکیت صنعتی را می توان در دو بخش کلی اختراع و دانش فنی مورد بررسی و ارزیابی قرار داد. ۱- اختراع تکنولوژی در بسیاری از موارد حول محور یک اختراع شکل می گیرد. دارنده تکنولوژی یا خود مخترع است یا حق استفاده از اختراع را از مخترع دیگر تحصیل کرده است. استفاده از اختراع مورد نظر مستلزم آن است که حقوق مادی این اختراع یا

حداقل حق استفاده از آن به گیرنده منتقل شود. قرارداد انتقال تکنولوژی باید نحوه انتقال حقوق مادی یا حق استفاده از اختراع را مشخص کند و در خصوص ثبت ورقه اختراع تصریح داشته باشد. (محمد علی شریفی، ۱۳۶۸، ص ۲۸-۲۷) ۱-۱) تعریف اختراع کلمه اختراع در لغت به معنی چیزی نوانگیختن، ایجاد کردن، ساختن و از خود درآوردن است. (علی اکبر دهخدا، ص ۱۵۰۲) یک فرد نوآور با خلق پدیده‌ای نو و جدید مطابق قانون حقی را به دست می‌آورد که دیگران مکلف به رعایت آن هستند و با دادن چنین حقی به نوآوران برای آنها امنیت خاطر می‌آید و به تبع آن جامعه از تبلور اندیشه آنان بهره‌مند می‌شود. با این وجود، تعریف اختراع در قوانین ثبت اختراعات اکثر کشورها به صورت مشخص و واضحی وارد نشده است و در عوض عموماً مواردی جهت ثبت اختراع ذکر شده است. در مدل قانونی که سازمان جهانی مالکیت معنوی تهیه کرده است، اختراع عبارت است از «ایده‌ای که مخترع که عملاً راه حل یک مشکل مشخص تکنولوژیکی را حل می‌کند» و به طور ساده‌تر راه حل جدید یک مشکل صنعتی را اختراع می‌نامند. (محمد علی شریفی، ۱۳۶۸، ص ۲۸-۲۷) ۱-۲) حق اختراع حق اختراع حقی است انحصاری، که مبدع و پدیدآورنده یک وسیله یا روش صنعتی در ابتکاری جدید نسبت به موضوعی خاص کسب می‌کند. ایجاد این حق اولاً مستلزم ابداع و پدید آوردن ابزار، فرایند یا روش کاربرد جدیدی است که قبلاً نداشته و ثانیاً این ابداع در صنعت به معنای اعم آن کاربرد داشته باشد. تحول و پیشرفت جامعه در سایه اندیشه‌ها و تدابیر تازه مخترعان است و قانون ناگزیر از آن حمایت می‌کند. لیکن در کشورهای مختلف مدت این حمایت متفاوت است. (منبع پیشین، ص ۱۰۱) ۱-۳) شرایط ثبت اختراع همه اختراعات قابل ثبت نیستند و تنها آن دسته از اختراعات که مطابق قانون ثبت کشوری باشند، به ثبت در آن کشور نائل می‌شوند. با وجود تفاوت بین شرایط ثبت اختراع در کشورهای مختلف موارد مشترک زیر را در این باره می‌توان نام برد: ۱- تازگی: یک امر بدیهی است که آنچه قبلاً ایجاد و عرضه شده است، چنانچه برای مرتبه دیگر ارائه شود اختراع نامیده نمی‌شود و چنانچه فعالیت و وصف خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، واجد عنوان اختراع نخواهد بود. (منبع پیشین، ص ۲۸) ۲- گام ابتکاری: اختراع بایستی علاوه بر تازه بودن دارای گام ابتکاری باشد، به این معنی که در تاریخ ارائه اظهارنامه اختراع با توجه به مجموعه دانش و اطلاعات موجود یک شخص که در رشته اختراع مهارت معمولی داشته باشد قابل پیش بینی نباشد. به عبارت دیگر اختراع مورد نظر بایستی برای شخصی با مهارت معمولی در آن رشته از بدیهیات باشد. ۳- کاربرد صنعتی (قابلیت استفاده در صنعت): گواهی اختراع در قبال انتفاعی که جامعه از اختراع کسب می‌کند، اعطا می‌شود. این انتفاع در صورتی محقق می‌شود که فعالیت اختراعی از حوزه ذهن و اندیشه بشر خارج شود و در عمل مورد استفاده قرار گیرد. (نورالدین امامی، ۱۳۷۱، ص ۱۲۴) ۱-۴) ورقه اختراع ورقه اختراع منافع بالقوه زیادی جهت ارتقای موقعیت رقابتی و توسعه سازمانهای کوچک، متوسط و بزرگ فراهم می‌سازد. پروانه ثبت اختراع یا ورقه اختراع سندی قانونی است که توسط موسسه‌ای دولتی به مخترع یا پدیدآورنده اختراع داده می‌شود تا وی بدان وسیله حقوق مادی و معنوی در ارتباط با ساخت، فروش یا نسخه برداری از اختراع را در مدت زمان معین به دست آورد. مدت این حمایت در کشورهای مختلف متفاوت است و بسته به نوع ورقه اختراع از سه سال و نیم تا بیست سال متغیر است. ۱-۵) واگذاری حق اختراع در قراردادهای انتقال تکنولوژی در قراردادهای انتقال تکنولوژی بایستی توجه کرد که چنانچه اختراع ثبت شده است، مشخصات ورقه اختراع در قرارداد به صراحت ذکر شود. همچنین اشاره به کشورهایی که مخترع اختراع خود را در آنها به ثبت رسانده است و مدت اعتبار ثبت و نیز ارائه صورتی از این کشورها ضرورت می‌یابد. این امر بویژه برای تولیدکننده کالاهایی که با استفاده از تکنولوژی موضوع عقد قرارداد ساخته شده و به سایر کشورها صادر می‌شود لازم است. علاوه بر موارد مذکور موضوع مالکیت حقوق گیرنده تکنولوژی بایستی به وضوح تصریح شود. به عبارت دیگر در قرارداد تعیین شود که حق گیرنده بر موضوع اختراع آیا حق مالکیت است و حقوق مادی اختراع به وی منتقل شده است یا اینکه گیرنده تکنولوژی تنها حق انتفاع و استعمال خارجی را دارد. در پایان باید توجه کرد که مسئولیت پاسخگویی مخترع در قبال ادعاها و حقوق احتمالی اشخاص ثالث بر موضوع اختراع و

همچنین جبران خسارت گیرنده تکنولوژی در صورتی که به هر دلیل ورقه اختراع باطل یا واگذار کننده از استفاده از حقوق ناشی از آن منع شود، باید در قرارداد پیش بینی شود. ۲- دانش فنی دانش فنی به مجموعه ای از اطلاعات صنعتی مفید، محرمانه، ابداعی و باارزش گفته می شود که به همراه آن مجموعه ای از آگاهیها و مهارتهای فنی و غیر فنی که در طراحی، ساخت و سایر عملیات واحد صنعتی به منظور تولید محصول یا تهیه مواد مورد نیاز مورد بهره برداری قرار می گیرد، وجود دارد. این مجموعه در انحصار دارنده تکنولوژی است و به وسیله وی به کار گرفته می شود. چنانچه این مجموعه در اختیار متقاضی تکنولوژی قرار گیرد، وی قادر خواهد بود با استفاده از آن واحد تولیدی مورد نظر خود را طراحی و تاسیس کند و محصول خاصی را با مواد اولیه معین در حجم مشخص و با مشخصات تعیین شده ای تولید کند. (منوچهر آقایی و دیگران، ۱۳۶۹، ص ۲۱) (۱-۲) اقسام دانش فنی -۱ دانش فنی محصول: که شامل اطلاعات و مهارتهای فنی ای است که در طراحی محصول مورد نیاز است. در این بخش تعداد قطعات به کار رفته در محصول، مشخصات دقیق قطعات، تمامی نقشه ها و طرحها و نیز ویژگیهای محصول در تمامی ابعاد بیان می شود. ۲- دانش فنی ساخت: با در اختیار داشتن دانش فنی محصول تنها می توان محصول را شناخت. اما دانش فنی ساخت محصول، کلیه تجهیزات، ماشین آلات، قالبها، دستورالعملها و تمامی استانداردهایی که تولید و مونتاژ محصول را امکان پذیر می سازند را در بر می گیرد. ۳- دانش فنی فرایند: شامل تمامی اطلاعات و مهارتهای فنی در رابطه با جریان گردش مواد، مراحل تولید و... است. به عبارت دیگر در این مرحله همه گامهایی که تا تولید نهایی محصول باید برداشته شود روشن می شود. خواهان تکنولوژی با در اختیار داشتن هر سه بخش دانش فنی می تواند محصول را بشناسد، از چگونگی ساخت آن کاملاً آگاهی یابد و با فرایند تولید آن آشنا شود. ۲-۲) دانش فنی به شکل مجموعه ای از اطلاعات بر خلاف اختراعات ثبت شده، دانش فنی معمولاً ثبت شده نیست و بنابراین دارنده آن از حمایتهای قانونی خاص اختراعات بهره مند نیست. این امر اهمیت محرمانه نگه داشتن جنبه های ویژه دانش فنی و حفظ اسرار را آشکار می سازد. به عبارت دیگر در اختراعات حق مخترع بر موضوع اختراع به وسیله صدور ورقه اختراع به نام وی ثبت می شود و اثبات خلاف آن یعنی عدم تعلق اختراع به مخترع با مدعی است. اما دانش فنی از آنجا که ثبت شده نیست، در صورتی که توسط دیگران مورد استفاده قرار بگیرد، مدعی دانش فنی ابتدا باید تعلق انحصاری آن را به نام خود ثابت کند تا بتواند مانع استفاده دیگران از آن شود. ۲-۳) انتقال مدارک همانطور که گفته شد دانش فنی مجموعه ای از اطلاعات است که معمولاً در مدارک و اسناد کتبی ثبت و مستند می شود. بنابراین مجموعه ای از کتب، نشریات، نقشه های فنی و اجرایی، عکسها، نتایج آزمایشگاهی، فرمولهای ترکیب مواد و... دانش فنی را عینیت می بخشند. در قراردادهای انتقال تکنولوژی شرط انتقال این اسناد و مدارک از اصول اولیه و بدیهی و در عین حال از اساسی ترین و حساس ترین اقدامات است. دسترسی نداشتن به این اسناد مسلماً منجر به ناتوانی در ساخت محصول مورد نظر و یا نقص کیفی آن خواهد بود. بنابراین اشراف کامل گیرنده تکنولوژی بر نوع تکنولوژی مورد انتقال و مدارک و مستندات مربوط و پیش بینی ضمانت اجراهای لازم برای تاخیر در ارائه یا ارائه نکردن کامل در واگذاری تکنولوژی مورد نظر ضرورت دارد. ۲-۴) حفظ اسرار از دید واگذار کننده تکنولوژی بخش مهمی از ارزش دانش فنی وی در محرمانه بودن آن نهفته است. در موارد بسیاری واگذار کننده تکنولوژی مایل است خود نیز به تولید محصول مورد نظر ادامه دهد و همچنین به وسیله محرمانه نگه داشتن این اطلاعات، واگذار کننده مدعی داشتن قدرت تجاری، بالا بودن کیفیت محصول، کاهش هزینه های تولید و مواردی از این دست خواهد بود. در این صورت و بخصوص از آنجا که معمولاً دانش فنی بر خلاف اختراع ثبت شده دارای ورقه اختراع نیست، واگذار کننده مایل به اتخاذ و پیش بینی ترتیباتی است که افشا نشدن تکنولوژی را تضمین کند. این رو در بسیاری از قراردادهای انتقال تکنولوژی شرط حفظ اسرار، درج شده یا قرارداد جداگانه ای برای تحقق این امر و الزام گیرنده تکنولوژی به حفظ اسرار تکنولوژی دریافتی منعقد می شود. الزام در مورد سری بودن یا محرمانه نگه داشتن بایستی فقط به اطلاعاتی گسترش یابد که: ۱- به صورت کتبی یا سایر روشهای قابل قبول در اختیار امتیاز گیرنده قرار گرفته است و یا اگر به

صورت شفاهی هم ارائه می‌شود بعداً مورد تاکید و تایید قرار گیرد. -۲ محرمانه تلقی شده باشد. -۳ از طرف گیرنده آن قبل از افشا شناخته شده نبوده باشد. -۴ برای عموم مردم در آن زمان شناخته شده نباشد. -۵ متعاقباً به وسیله امتیاز گیرنده از اشخاص ثالثی که به امتیاز دهنده برای محرمانه نگه داشتن اطلاعات تعمدی ندارند، قابل دریافت نباشد. بدیهی است که گیرنده دانش فنی باید با توجه به پایین بودن استانداردها و تواناییهای حفظ اسرار صنعتی تلاش کند، درجه پایین تری از مراقبت تعیین شود. از این رو پذیرش بی قید و شرط اعمال استانداردهای ایمنی دارنده تکنولوژی که در برخی از قراردادها ملاحظه می‌شود به دلیل ناتوانی و وجود نداشتن انضباط کاری در محیط‌های صنعتی، معمولاً- گیرنده تکنولوژی و دانش فنی را با ادعاهای بزرگ مالی از سوی انتقال دهنده تکنولوژی مواجه می‌سازد. (غلامرضا نصیرزاده، ۱۳۶۹، ص ۱۰۳-۱۰۰) نتیجه گیری حمایت از حقوق مالکیت معنوی یکی از مهمترین نگرانیهای جامعه جهانی امروز است. وسعت و میزان حمایت از آن کاربردهای بسیاری برای سرمایه گذاران و انتقال دهندگان تکنولوژی، انتقال گیرندگان کارکنان سازمانهای مزبور، مصرف کنندگان کالاهای تولیدی این سازمانها و حتی نسل آینده ای که ممکن است منافع از نوآوریها و پیشرفتهای نسل امروز کسب کنند، در پی دارد. امروزه حمایت از حقوق مالکیت معنوی برای نوآوران و مبدعان تکنولوژی برتر دنیا امری حیاتی و برای وارد کنندگان این تکنولوژی مسئله‌ای غیر قابل انکار است و در جهت تسهیل تجارت جهانی و توسعه بین المللی نه تنها گام مثبتی در جهت منافع انتقال دهندگان و انتقال گیرندگان تکنولوژی است بلکه می‌توان با دیدی عمیقتر و آینده‌نگری بیشتر آن را حرکتی جهانی در مسیر رفاه نوع بشر محسوب کرد. مباحث انتقال تکنولوژی و مالکیت معنوی در جهت کمک به کشورهای در حال توسعه برای مشارکت در فعالیتهای بین‌المللی انتقال تکنولوژی و مالکیت معنوی مطرح شده و در شناسایی گزینه‌های سیاسی مناسب جهت همگامی موفقیت آمیز این کشورها با اقتصاد جهانی کمک مؤثری است. منابع و مأخذ -۱ امامی، نورالدین (۱۳۷۱)، «حقوق مالکیت‌های فکری»، فصلنامه رهنمون، نشریه مدرسه عالی شهید مطهری، شماره ۳ و ۲، صفحه ۱۹۳. -۲ آقای، حسن و منوچهر (۱۳۶۹)، «انتقال تکنولوژی»، مرکز تحقیقات و خدمات خودکفایی ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، صفحه ۱۹. -۳ آموزگار، مریم (۱۳۸۲)، «کپی رایت و حقوق مرتبط در موافقت نامه راجع به جنبه‌های تجاری حقوق مالکیت‌های معنوی»، مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۳، بهار-تابستان، صفحه ۱۷۰-۱۵۱. -۴ ایمانی، عباس (۱۳۸۲)، «استثنای مهم حق مؤلف: استفاده منصفانه از اثر دیگری»، مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۳، بهار-تابستان، صفحه ۲۱۲-۱۹۳. -۵ حاج شریفی، علیرضا (۱۳۷۲)، «حقوق مالکیت‌های معنوی و جذب و انتقال تکنولوژی در کشور»، مجموعه مقالات دومین سمینار علم، تکنولوژی و توسعه، جلد اول، مرکز نشر دانشگاهی صنعتی امیر کبیر، صفحه ۱۶۹. -۶ شریفی، محمد علی (۱۳۶۸)، «مالکیت صنعتی و وضعیت آن در ایران»، فصلنامه پژوهش در علم و صنعت، سال ۶، شماره ۱۴، صفحه ۳۳-۲۶. -۷ خاکپور، افسانه (۱۳۷۳)، «تکنولوژی، حقوق مالکیت معنوی و تجارت بین‌الملل»، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۸۷-۸۸، صفحه ۱۱۳-۱۱۱. -۸ غریبی، ضرغام (۱۳۸۲)، «روشهای حل و فصل بین‌المللی اختلافات در حقوق مالکیت‌های معنوی»، مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۲۹، پاییز، صفحه ۱۴۸-۱۱۱. -۹ نوروزی، علیرضا (۱۳۸۱)، «حقوق مالکیت فکری»، چاپ اول، تهران، نشر چاپار، صفحه ۱۶۷. -۱۰ نصیرزاده، غلامرضا (۱۳۶۹)، «مقدمه‌ای بر انتقال تکنولوژی»، چاپ اول، مرکز آموزش و پژوهش سازمان صنایع ملی ایران، صفحه ۱۰۳-۱۰۰. بقیه منابع در دفتر نشریه موجود است. - شهنواز نایب زاده: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد

یزد

تلخیص: صادق رجبی - حسین رحیمی

خلاصه کتاب: مباحث این کتاب در قالب سه عنوان: کلیات، مبانی، و مسائل عرضه می‌شود و مبانی شامل مفاهیم و پیش فرضها است. در بخش مفاهیم تلاش بر این است که واژه‌های بکار رفته در عنوان پژوهش که حقوق مردم در حکومت است را توضیح دهیم. در بخش پیش فرضها به برخی از نکات و گزاره‌هایی که برای ورود به مباحث بعدی ضروری هستند اشاره می‌کنیم. در مبانی آن دسته از قضایای بنیادی در فلسفه سیاسی که می‌تواند پایه‌های اثبات یا نفی حقوق مردم در دیدگاههای مختلف پی‌ریزی کند، مورد بحث قرار می‌گیرد. مباحثی مانند مشروعیت حکومت، مبانی حقوق بشر و مردم‌سالاری و از این قبیل... در مسائل، تلاش می‌کنیم با ارائه‌ی یک دسته‌بندی حتی‌الامکان جامع و مانع، عناوین مختلف حقوق مردم را که در حقوق اساسی مورد بحث است قرار دهیم. نکته: در همه‌ی این مراحل ارائه دیدگاهها و آرای امام خمینی «ره» انگیزه اصلی کار است. (به کار بردن اصطلاحات و احیاناً زبان حقوقی و فلسفه‌ی سیاسی در خدمت رسیدن به هدف اصلی است). حقوق ۱. دانش حقوق ۲. مجموعه مقررات حاکم بر روابط اجتماعی بشر ۳. امتیاز یا توانایی اعتباری و شناخته شده کسی نسبت به دیگری یا چیزی شامل نهادهای ریز و درشت حکومتی و بلکه مجموع حکومت یا دولت است. مراد ما از حقوق در این کتاب همین معنا سوم و در زمینه همین روابط است. فقط این توضیح را اضافه کنم که مراد از دیگری در این تعریف شامل نهادهای ریز و درشت حکومتی و بلکه حکومت یا دولت است. مردم مراد از مردم در این جا همان ملت است که در دانش حقوق اساسی معنای اصطلاحی و مشخصی دارد. ملت تعریفی که تا حدود زیادی بیانگر مفهوم این واژه دانسته شده چنین است: ملت یک هیأت از افراد انسانی است که در یک سرزمین معین سکونت گزیده‌اند و در اثر زندگی کردن در آن سرزمین مشترک با هم متحد شده‌اند. این ملت ممکن است از نژادهای مختلف و ریشه‌های خونی مختلف باشند اما سرنوشت و اوضاع و احوال زندگی آنها را به گردهم فراهم آورده است. حکومت حکومت و قدرت سیاسی در لغت یا اصطلاح مترادف نیستند تنها از آن رو که مشخصه اصلی حکومت در دست داشتن قدرت سیاسی است جای هم به کار می‌روند. درباره حکومت به معنای اصلی و کلی گفته‌اند: آژانسی که از طرف جامعه برای متشکل ساختن افراد و تدارک قواعد و قوانین ایجاد می‌شود حکومت نام دارد. حکومت ابزاری تلقی می‌شود که برای برقراری نظم و ایجاد امنیت داخلی و خارجی و تأمین رفاه و خیر عموم، از طرف خود دولت اختراع شده است. پیش‌فرض‌ها برای داخل شدن در مباحث اصلی نیازمند تعیین قضایایی هستیم که پیش‌فرض‌ها و اصول مسلم ماست تا بتوانیم مطالب بعدی را پی‌گیری کنیم. ۱. آمیختگی دین و سیاست در این مورد امام فراوان سخن گفته‌اند در جایی می‌فرمایند: دین اسلام یک دین سیاسی است ... که همه چیزش سیاست است حتی عبادتش. و در جای دیگر گرفتن سیاست را از اسلام برابر با کنار گذاشتن اسلام می‌دانند می‌فرمایند: حالا چند سال است که تبلیغ کردند ما را چه به سیاست. این ما را چه به سیاست معنایش این است که اصلاً اسلام را کنار بگذاریم. بنابراین یکی از اصول بنیادین اندیشه امام خمینی این است که تدین به دین اسلام، تعهد سیاسی در چهارچوب دیدگاههای مشخص اسلام را به وجود می‌آورد. ۲. سخنان امام در این مورد امام در این مورد نیز سخنان فراوانی دارند از جمله: اسلام یک نظام حکومتی با همه لوازم آن است، احکام هم قوانین اسلامی است که از لوازم حکومت است. در جای دیگر فرموده‌اند: اسلام تمام جهانی که انسان به آن احتیاج دارد، برایش احکام دارد. احکامی که در اسلام آمده است، چه احکام سیاسی چه احکامی که مربوط به افراد است، چه احکامی که مربوط به فرهنگ اسلامی است، تمام این‌ها موافق با احتیاجات انسان هست، یعنی هر مقداری که انسان احتیاج دارد. درحقیقت به‌پشتوانه‌ی همین اصل است که اسلام‌شناسی بزرگ‌همچون امام خمینی (ره) در همه‌ی جنبه‌های اداره‌ی جامعه و حکومت موضع‌گیری می‌کنند و رهنمود می‌دهند. ۳. اندیشه مشروعیت در مقابل این اصل، اندیشه مشروعیت انحصاری حکومت جهانی با گستردگی امت اسلامی قرار دارد، ولی در شرایطی و با توجه به مصالحی نظیر اول را قبول می‌کنیم و تا آن جا که به دیدگاه امام خمینی

مربوط می‌شود ایشان هم بر باور اخیر بوده‌اند: یعنی، گرچه آرمان حکومت جهانی و فراگیر امت اسلامی را داشته‌اند اما در شرایط و اوضاع و احوال عصر خود به واحدهای معین کشور احترام می‌گذاشته‌اند و به نظر می‌رسد حقوق مردم را در غالب این چارچوب ارائه می‌کردند. ۴. اصل ولایت فقیه از دیدگاه امام خمینی تئوری ولایت فقیه برای اداره‌ی جامعه و حکومت، محور اصلی در حقوق اساسی است، و در سیره حکومتی خود بر اساس آن عمل کرده‌اند. در این جا تذکر این نکته ضروری است که بررسی حقوق مردم در حکومت در چهارچوب این تئوری ولایت فقیه است. تعریفهای گوناگون برای اصطلاح مشروعیت در علم سیاست صورت گرفته است. برآیند این تعریف‌ها را می‌توان چنین خلاصه کرد: مشروعیت توجیه حقانیت یا صلاحیت برای پذیرش حاکمیت و اعمال قدرت دستگاه حکومتی است. یک تقسیم‌بندی، نظریه‌های مشروعیت به پنج نظریه که برخی برای خود انواعی دارد تقسیم شده است: الف) نظریه‌هایی که بر مبنای اصالت ارزش ارائه شده است. ب) نظریه‌هایی که بر مبنای اصالت خواست مردم است. ج) نظریه‌هایی که بر مبنای اصالت زور است. د) نظریه‌هایی که بر مبنای اصالت سنت است. تقسیم‌بندی دیگر مشروعیت ۱. عقلایی یا قانونی: این روش بر اعتقاد به قانونی بودن مقررات موجود است. ۲. سنتی: مانند حکومت‌های وراثتی، پدرسالاری و ... ۳. کارفرمایی: این شیوه بر فرمانبرداری غیرعادی و استثنایی از یک فرد به خاطر تقدس یا قهرمانی و یا سرمشق بودن وی استوار است. دیدگاه امام خمینی درباره منشأ مشروعیت حکومت امام خمینی مبدأ و منشأ مشروعیت حکومت را خداوند سبحان، خالق و آفریننده‌ی انسان می‌دانند. در کتاب کشف‌الاسرار که یکی از آثار قدیمی ایشان است: کسی جز خدا حق حکومت بر کسی ندارد، حق قانونگذاری ندارد. به حکم عقل، خدا باید برای مردم حکومت تشکیل دهد و قانون وضع کند. امام قانون همان قوانین اسلام است که وضع کرده. از یاد نبریم که منشأ مشروعیت همین توجیه اطاعت از حکومت است که امام آن را منتهی به اطاعت از خداوند کرده‌اند. مبنای فوق در مشروعیت، متناسب با نظریه امام خمینی در مورد اصل ولایت فقیه است. در این اصل بین فقهای شیعه دو مبنای عمده متداول است. مبنای اول مبنای نصب و دوم مبنای انتخاب. البته هر دو مبنای در اینکه حق حکومت در اصل از آن خدای متعال است و هیچ یک از بندگان خدا بر دیگری حق حکومت و سلطه ندارند، مشترک هستند. هم چنین در این معنا که خداوند متعال با واسطه‌ی عقل و نقل شرایط کلی حاکم اسلامی را بیان کرده است، اختلاف اساسی در این است که آیا پس از بیان این شرایط، برای زمان غیبت معصوم، با عنوان عام فقیه جامع شرایط در هر زمانی، حاکم را هم مشخص کرده است یا نه؟ طرفداران انتصاب با برداشت و فهمی که از برخی روایات اهل بیت دارند و بعضاً به پشتیبانی برخی از استدلال‌های صرفاً عقلی، به این پرسش پاسخ مثبت می‌دهند. اما طرفداران انتخاب با تأکید بر اشتراکات فوق که به نحوی توجیه‌گر الهی بودن حکومت است به آن پاسخ منفی می‌دهند و با چنین پاسخی دسته‌ی دوم تنها راه تعیین حاکم را در چهارچوب شرایط و قوانین شرعی انتخاب مردم می‌دانند. (مجلس خبرگان) اما در این که نقش مردم در تعیین و مشروعیت بخشی ولی فقیه از دیدگاه امام خمینی چگونه است مهم‌ترین سندی که در این باره هست و تاریخ صدور آن حدود یک ماه قبل از ارتحال ایشان ثبت شده، عبارتی است که ضمن پاسخ به نامه‌ای درباره اصلاح قانون اساسی مرقوم فرموده‌اند: اگر مردم به خبرگان رأی دادند تا مجتهد عادل را برای رهبری حکومتشان تعیین کنند، وقتی آنها هم فردی را تعیین کردند تا رهبری را به عهده بگیرد، مسلماً او مورد قبول مردم است. در این صورت او ولی منتخب مردم می‌شود و حکمش نافذ است. مسأله حق و تکلیف در انسان‌شناسی اسلامی در موضوع انسان که از آن به انسان‌شناسی یاد می‌شود، مباحث کلی درباره انسان صورت می‌گیرد. مباحثی مانند روح و جسم، رابطه‌ی این دو، هدف از خلقت انسان و ... یکی از این مباحث، مسأله حق و تکلیف انسان است و مکلف بودن انسان و صاحب حق بودن او اساساً حق و تکلیف دو روی یک سکه‌اند هر جا حقی هست تکلیفی هم در کنار آن هست. مثلاً اگر کسی مالی از دیگری طلبکار باشد، حق اوست که آن مال را بگیرد و متقابلاً بدهکار تکلیف دارد آن مال را پردازد. دلیل عقلی بر ولایت فقیه، لااقل به گونه‌ای که حضرت امام خمینی اقامه کرده‌اند در

دل خود این مبنا را دارد که مردم در مقابل حکومت ابتدا صاحب حق هستند و پس از آن و بر اساس آن مکلف و موظف به اطاعت از حکومت و حاکم. امام خمینی برای اثبات عقلی ولایت فقیه عادل در دو مرحله استدلال می‌کند: مرحله اول. در این مرحله فرموده‌اند، احکام الهی، چه احکام مربوط به امور مالی و اقتصادی، چه احکام سیاسی و چه احکام مربوط به حقوق نسخ نشده است، بلکه تا روز قیامت باقی است. و صرف باقی بودن این احکام ضرورت حکومت و ولایتی که فرمانروایی قانون الهی و ضمانت اجرای آن را تضمین کند لازم است. اجرای احکام خدا ممکن نیست مگر به تشکیل حکومت و گرنه هرج و مرج می‌شود به علاوه حفظ نظام از واجبات اکید است و اختلال در امور مسلمانان نامطلوب. آنچه آن واجب را برپا می‌کند و این اختلال را از بین می‌برد همانا داشتن والی و حکومت است. همه آنچه گفتیم از جمله واضح‌ترین نیازهای مسلمانان است و معقول نیست خداوند حکیم و خالق به آنها توجه نکرده باشد. بنابراین همان دلیلی که امامت را اثبات می‌کند ضرورت حکومت را در عصر غیبت امام زمان اثبات می‌کند. امام خمینی بر برخی موارد به توأمان بودن حق و تکلیف مردم تصریح کرده‌اند، از جمله درباره تعیین سرنوشت برای مردم چنین فرموده‌اند: هر ملتی حق دارد خودش تعیین کند سرنوشت خودش را، این از حقوق بشر است که در اعلامیه حقوق بشر هم هست. هر کسی، هر ملتی خودش باید تعیین سرنوشت خودش را بکند. از نقطه نظر اثبات حقوق مردم در نگاه کلی، که در این جا در پی بررسی آن هستیم نتیجه آن چه گذشت این است که در مسأله مبنایی حق مداری و تکلیف گرایی، وضعیت انسان در برابر خدای سبحان و در برابر حکومت متفاوت است. از برخی گفته‌ها و نوشته‌ها ممکن است چنین برآید که وقتی حکومت یا حاکم را الهی و منصوب از طرف خداوند دانستیم، تکالیف انسان در برابر خدا (لااقل تکالیف اجتماعی) هم می‌شود تکالیف او در برابر حکومت. مبنای حقوق بشر و حقوق مردم در حکومت یکی از معیارهای مهم بلکه عمده‌ترین معیاری که در جهان امروز دستاویز نقد رفتار دولتها با ملت‌ها قرار می‌گیرد، حقوق بشر است. داعیه‌داران حقوق بشر بر اساس مبنای و مواد اعلامیه‌ها و میثاقهای بین‌المللی در این زمینه، از دولت‌ها حقوق مردم را طلب می‌کنند. درباره‌ی مبنای حقوق بشر و چگونگی تأثیر آن بر ارزش‌گذاری رفتار دولتها مطالعات، گفتگوها و نشستهای متعددی در جریان بوده است. به همین مناسبت، متفکران اسلامی کوششهایی را در راستای ارائه‌ی دیدگاههای اسلام درباره‌ی مبنای حقوق بشر سامان داده‌اند. امام خمینی «ره» نیز در مناسبتهای مختلف اشاراتی به جایگاه حقوق بشر و تأثیر آن بر حقوق مردم در حکومت داشته‌اند. برای پی‌گیری هدف از طرح این مسأله در اینجا، ابتدا تاریخچه‌ی فشرده از توجه به حقوق بشر ارائه می‌شود که در آن ضرورت توجه به این تاریخچه نیز روشن خواهد شد. سپس برخی مبنای مهم و مرتبط آن با حقوق مردم در حکومت را مورد بررسی فشرده قرار می‌دهیم و در نهایت با نگاهی به برخی از اظهارنظرهای مهم حضرت امام «ره» در موضوع به نتیجه‌گیری نهایی می‌رسیم. تاریخچه و نمایی از حقوق بشر در عصر حاضر ارائه‌ی تاریخچه جامع از توجه به حقوق بشر حتی به صورت خیلی خلاصه نیز به طول می‌انجامد. اما آنچه امروزه به عنوان اعلامیه جهانی حقوق بشر، عمده‌ترین سند بین‌المللی است، حاصل فکر کسانی است که در پی برقراری صلح جهانی و پایدار پس از دو جنگ جهانی بوده‌اند. ایشان در حقیقت با ریشه‌یابی علل جنگهای بشری و بویژه دو جنگ جهانی اول و دوم خواسته‌اند بنیادهای نظری صلح را طی این اعلامیه‌ها پی‌ریزی کنند. اما این بنیادها را طبعاً بر اساس انسان‌شناسی برگرفته از آرای فلاسفه غربی بویژه فلاسفه‌ی پس از دوران رنسانس است. اومانیزم با توجه به عواطف، لذایذ و خواسته‌های انسان بدون لحاظ حاکمیت و خالقیت الهی نسبت به او عمده‌ترین دیدگاه در این زمینه است. فزاینده‌ی از مقدمه اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب دهم دسامبر ۱۹۴۸) هم‌نمایی کلی از آن به دست می‌دهد و هم به مبنای و انگیزه‌های تدوین آن اشاره دارد: «از آنجا که شناسایی حیثیت ذاتی کلیه اعضای خانواده بشری و حقوق یکسان و انتقال‌ناپذیر آنان اساس آزادی، عدالت و صلح را در جهان تشکیل می‌دهد، از آنجا که عدم شناسایی و تحقیر حقوق بشر منتهی به اعمال وحشیانه‌ای گردیده است که روح بشریت را به عصیان واداشته و ظهور دنیایی که در

آن افراد بشر در بیان و عقیده آزاد و از ترس و فقر فارغ باشند به عنوان بالاترین آمال بشر اعلام شده است ... از آن جا که مردم ملل متحد ایمان خود را به حقوق اساسی بشر، کرامت و ارزش فرد انسان و تساوی حقوق مرد و زن ... اعلام کرده‌اند... مبنای مهم حقوق بشر و نگاهی به منابع اسلامی تا آنجا که به حقوق مردم در حکومت مربوط می‌شود می‌توان چند مبنای عمده را در اعلامیه جهانی حقوق بشر و برخی اسناد مشابه آن بررسی کرد. این مبانی عبارتند از: ۱. حق حیات ۲. کرامت ذاتی بشر ۳. آزادیها ۴. مساوات ۵. مالکیت درباره اهمیت و ارزشی که اسلام به حیات انسانها داده است، آیات و روایات فراوانی قابل استناد است. از جمله این آیه شریفه: ... من قتل نفساً بغير نفس او فساد فی الارض فکأنما قتل الناس جميعاً و من احياها فکأنما احيا الناس جميعاً ... «ترجمه: ... هر کس انسانی را بدون اینکه در برابر [کشتن] دیگری باشد یا برای رفع فساد در زمین بکشد، گویا همه مردم را کشته است و هر کس زندگی چنین انسانی را حفظ کند، گویا زندگی همه مردم را حفظ کرده است...». مرحوم علامه طباطبایی در تفسیر این آیه سخنی دارند که حاصل آن را در اینجا می‌آوریم. ایشان می‌فرمایند: تشبیه کشتن یک انسان به کشتن همه انسانها از آن روست که با تعرض ناحق به جان یک فرد انسان در واقع به انسانیت تعرض می‌شود. اصل کرامت ذاتی بشر دومین مبنای مورد قبول اسلام از مبانی حقوق بشر است. این اصل نیز به پشتوانه آیات و روایات فراوانی قابل اثبات است. معروفترین دلیل در این باره این آیه شریفه است: و لقد کرنا بنی آدم و حملناهم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلناهم علی کثیر ممن خلقنا تفضیلاً. «ترجمه: و ما تحقیقاً فرزندان آدم را گرامی داشتیم [تکریم کردیم] و در خشکی و دریا به راه انداختیم و از نعمتهای پاکیزه روزی دادیم و بر بسیاری از مخلوقات خود برتری فوق‌العاده دادیم. برخی از بزرگان اهل تحقیق در این باره توضیحات کافی داده‌اند». اصل گسترده دیگر حقوق بشر اصل آزادی است. جنبه‌ها و شاخه‌های فراوان این اصل باعث شده که اذهان اندیشمندان علوم متعددی به آن مشغول گردد. فیلسوفان، متکلمان، فقیهان، حقوق دانها، سیاستمداران، سیاست‌دانان، جامعه‌شناسان، مردم‌شناسان، حتی اقتصاددانها و ... هر یک به نحوی در این باره بحث و اظهار نظر می‌کنند. مبنای کلامی اصل آزادی از دیدگاه اسلام، اختیار انسان است؛ اختیاری که به معنای سلب قدرت الهی در هیچ فعلی از افعال نیست. در آیات و روایات فراوانی بنیاد آزادیها پی‌ریزی شده است؛ کریمه اکراهی در دین نیست؛ راه حق (رشد) از باطل (عَی) روشن شده است، از این جمله است. اگر خدا می‌خواست همه شما را در راه راست [به صورت مردمانی یکدست قرار می‌داد، ولی می‌خواهد در مورد آنچه به شما داده شما را بیازماید... اصل دیگر از مبانی حقوق بشر مساوات است. دیدگاه اسلام در این باره به صورتی بنیادی در این آیه شریفه آمده است: «ای مردم! ما شما را از یک زن و مرد آفریدیم و به صورت تیره‌ها و قبیله‌ها قرار دادیم تا یکدیگر را از هم تشخیص دهید. همانا گرامیترین شما نزد خداوند، پرهیزگارترین شماست. خداوند آگاه و داناست». در این آیه به اصل مساوات همه انسانها از نظر انسانی اشاره می‌شود و اینکه همه از یک پدر و مادر (آدم و حوا) آفریده شده‌اند. بنابراین جایی برای تفاخر و برتری‌جویی به نژاد، شکل، رنگ و ... نیست. آنگاه معیار برتری را در یک امر اختیاری و اکتسابی برای همه انسانها اعلام می‌کند که همان «تقوا» است. تقوا در فرهنگ قرآن و روایات به طور خلاصه عبارت از تلاشی پی‌گیر، حساب شده و داوطلبانه است که از سوی انسان در جهت کسب خوبیها و دوری از بدیها در سایه هدایت‌های الهی به انجام می‌رسد و نتیجه تقوا هم نزدیکتر شدن به خدا و گرامیتر شدن نزد اوست، نه اینکه در جامعه انسانی باعث امتیازهای ویژه گردد. مثلاً انسان با تقوا یا با درجه تقوای بیشتر در برابر قانون از امتیاز ویژه‌ای برخوردار نیست. آخرین اصل مبنایی حقوق بشر احترام به مالکیت و حق کسب و کار انسانهاست. این اصل نیز از دیدگاه اسلامی در چهارچوب قوانین و مقررات اسلام، معتبر و محترم است. احکام و قوانین فراوانی که موضوع آنها مالکیت افراد است، گواه این مطلب است؛ از جمله، احکام خرید و فروش، اجاره، وقف، وصیت، قرض و ... احکام تجاوز به حریم مالکیت خصوصی افراد که از آن در فرهنگ اسلامی به «غصب» تعبیر می‌شود، گواه روشن دیگری بر این مطلب است. رعایت نکردن احکام مالکیت خصوصی افراد حتی بر عبادات هم تأثیر می‌گذارد؛ نمونه آن بطلان



نمازی است که در مکان غضبی خوانده می‌شود. دیدگاه امام خمینی «ره» درباره حقوق بشر کلیات مطالبی را که درباره مبانی حقوق بشر گفتیم، مورد اتفاق همه اسلام - شناسان و عالمان دینی است. اما امام خمینی «ره» به مناسبت‌های مختلف درباره حقوق بشر و مخصوصاً آزادی انسان اظهار نظرهایی کرده - اند. البته اغلب این اظهار نظرها در قالب انتقادهایی است که به داعیه - داران حقوق بشر در این زمان. ایشان عنوان حقوق بشر را دستاویزی می‌دانند که در دست قدرتمندان و زورگویان جهان است تا به بهانه آن ملت‌های محروم و به پا خاسته را سرکوب و چپاول کنند. اما چند مورد نیز به محتوای حقوق بشر پرداخته و نکاتی را درباره آن فرموده - اند. از جمله در پیامی به مناسبت شهادت شش تن از اعضای خانواده مرحوم آیت - الله حکیم در عراق چنین نگاشته - اند: «ما در عصری به سر می‌بریم که سازمان‌های به اصطلاح حقوق بشر، نگهبان منافع ظالمانه ابرجناایتکاران و مدافع ستمکاری آنان و بستگان آنان هستند». و یا در جایی دیگر: «... هیچ کس نباید گمان کند که این دستگاه‌هایی که درست شده است از قبیل سازمان‌های بین - المللی، سازمان‌های حقوق بشر و امثال اینها برای منافع ملت‌ها قدمی بردارند». در جای دیگر اسلام را پایه - گذار حقیقی حقوق بشر معرفی می‌کنند: «حقوق بشر را اسلام می‌تواند پایه - گذاری کند که سرانش مثل علی - بن ابی - طالب است. نه کسانی که بشر را می‌خورند و اسم حقوق بشر رویش می‌گذارند». و در ادامه حقوق اولیه بشر را چنین معرفی می‌کنند: «حق اولیه بشر است که من می‌خواهم آزاد باشم، من می‌خواهم حرفم آزاد باشد، من می‌خواهم مستقل [باشم]، من می‌خواهم خودم باشم. حرف ما این است...». نظام حقوق زن و حقوق مردم در حکومت بخشی از حقوق مردم در حکومت مربوط به جایگاه حقوق زن در نظام حقوقی است. خاستگاه مسأله مظلومیت زن در طول تاریخ و در جوامع مختلف بشری غالباً مظلوم و مورد تعدی بوده است. مظلومیت و تعدی در عمل و حوادث و وقایع، یک امر است و در نظام حقوقی و قانونی امری دیگر. در اینجا امر دوم مورد نظر است. برای تبیین کلی حقوق مردم در حکومت ارائه و بررسی دیدگاه منابع اسلامی و امام خمینی «ره» درباره جایگاه حقوقی زن در نظام حقوق اساسی لازم است. پیشینه تاریخی وضعیت زنان در نظام‌های حقوقی که باعث به وجود آمدن پرسش‌های خاصی در نظام‌های حقوقی معاصر گردیده، اسلام شناسان را بر آن داشته تا دیدگاه اسلام را در این باره استنباط و ارائه کنند. ۱. دیدگاه کلی منابع اسلامی درباره زن گرچه تفاوت زن و مرد در برخی از احکام چنانکه اشاره شد، غیرقابل انکار است اما اصل کلی در فرهنگ قرآن و سنت (منابع اسلامی) بر عدم تفاوت زن و مرد در حقوق و تکالیف است. البته تفاوت در احکام بر اساس مصالح و مفاسدی که در این احکام رعایت شده به انحای مختلف وجود دارد؛ یعنی، تفاوت در احکام، مختص تفاوت در زن بودن و مرد بودن نیست. زن بودن و مرد بودن دو وصفی هستند که ممکن است مانند بسیاری از اوصاف دیگر باعث تفاوت در احکام شوند. با وجود این، اصل کلی در نظام حقوقی اسلام بر تساوی زن و مرد در احکام است. ۲. دیدگاه امام خمینی «ره» درباره زن یکی از موضوعاتی که امام خمینی بویژه در دوره تشدید مبارزه (سالهای ۵۶ و ۵۷) و پس از پیروزی انقلاب فراوان درباره آن سخن گفته - اند، مسئله شخصیت و حقوق زن از دیدگاه اسلامی است. دوره شروع مبارزه علنی نیز همراه با اظهار نظرهایی در این باره بوده است. ایشان در تاریخ ۱۶/۹/۱۳۵۷ فرمودند: «در نظام اسلامی، زن همان حقوقی را دارد که مرد دارد. حق تحصیل، حق کار، حق مالکیت، حق رأی دادن، حق رأی گرفتن. در تمام جهاتی که مرد حق دارد، زن هم حق دارد...». ۳. جمع - بندی برخی از دیدگاه‌های امام خمینی درباره نقش و حقوق زنان در جامعه در اعلامیه - ای که در اسفندماه ۱۳۴۱ منتشر شد و نام امام خمینی هم در جمع امضاء کنندگان آن آمده، می‌خوانیم: «... دولت مذهب رسمی کشور را ملعبه خود قرار داده و در کنفرانسها اجازه می‌دهد که گفته شود قدم‌هایی برای تساوی حقوق زن و مرد برداشته شده در صورتی که هر کس به تساوی حقوق زن در درث و طلاق و مثل اینها که جزء احکام ضروری اسلام است معتقد باشد و لغو نماید اسلام تکلیفش را تعیین کرده است...». در نتیجه از دیدگاه منابع اسلامی و نیز به طور خاص از دیدگاه امام خمینی «ره» زن و مرد از نظر حقوق در مقابل حکومت که موضوع بحث ماست به طور کلی از تساوی حقوق برخوردارند؛ یعنی، در هر حقی به عنوان حقوق مردم در

حکومت تفاوتی بین زن و مرد نیست، مگر در جایی که به طور خاص تصریح شود و بر اساس ادله محکم و روشن تفاوتی در حکم زن و مرد ارائه گردد. پس از ارائه نمایی از مبانی حقوق مردم در حکومت در بخش اول، اکنون تلاش می‌کنیم موارد آن را با دسته‌بندی متناسب نشان دهیم. همچنان که در مقدمه کتاب اشاره شد، هدف اصلی نمایان کردن دیدگاه‌های امام خمینی «س» در این موضوع است. برای نشان دادن حقوق مردم آن را به چند دسته یا حوزه تقسیم می‌کنیم: ۱. حقوق سیاسی ۲. حقوق اجتماعی - اقتصادی ۳. حقوق قضایی هر یک از این اقسام به نوبه خود انواعی دارد که به آنها خواهیم پرداخت. در هر فصلی به یکی از این دسته‌ها می‌پردازیم. فصل اول. حقوق سیاسی مراد از حقوق سیاسی در اینجا حقوقی است که در حوزه سیاست ملاحظه می‌شود. در اینجا به مسائل مربوط به حقوق مردم در مقابل حکومت در حوزه سیاست می‌پردازیم. پرداختن تفصیلی به این حقوق مورد نظر ما نیست. غرض، ارائه نمایی از دیدگاه امام خمینی «س» است. برای روشن‌تر شدن، اشاره‌ای به حوزه سیاست می‌کنیم. یکی از صاحب‌نظران در علوم سیاسی، تعریف زیر را برای «شناختن و تمیز پدیده‌های سیاسی از غیرسیاسی» برمی‌گزیند: «سیاست علمی است که شکل‌های رابطه‌های قدرت را در زمان و مکان‌های گونه‌گون برمی‌رسد و جهت و چگونگی اعمال این قدرت را می‌نمایاند». در این تعریف به علم سیاست توجه شده است؛ ولی می‌تواند مراد ما را هم برآورده سازد؛ زیرا در آن حوزه سیاست معین شده است. بر این اساس، در اینجا آن دسته از حقوق مردم در حکومت بررسی می‌شود که در قلمرو «شکل‌های رابطه‌های قدرت در زمان و مکان‌های گوناگون و چگونگی اعمال آن» قابل بررسی است. حقوق مربوط به تشکیل و فعالیت احزاب سیاسی، انتخابات، شوراها و ... از این قبیل است. ۱. احزاب و اجتماعات احزاب و اجتماعات سیاسی، فصلی مهم از علوم سیاسی است. در این فصل به تعریف، سابقه، کارکرد و مسائلی از این قبیل درباره احزاب پرداخته می‌شود. الف) تعریف حزب: برخی نوشته‌اند: «حزب یک تشکیلات سیاسی است که از گروهی افراد هم‌فکر برای رسیدن به هدف‌های معینی تشکیل می‌شود». برخی دیگر با مقایسه مفهوم حزب با مفاهیم متناسب دیگر مانند «دسته»، «فرقه»، «جمعیت»، «انجمن»، «گروه»، «صنف»، «سندیکا» و ... گفته‌اند: «حزب اجتماع گروه شهروندانی است که آرمان مشترک و منافع ویژه‌شان آنان را از گروه بزرگ‌تر که جامعه ملی است مشخص می‌سازد و با داشتن تشکیلات و برنامه منظم و یاری مردم، می‌کوشند که قدرت دولتی را در کشور به دست گیرند یا اینکه با این قدرت هم‌بار گردند». موضوع بحث ما حق و مشروعیت تشکیل احزاب، جمعیتها و مانند آنها و نیز حق و محدوده فعالیت آنهاست در مقابل حکومت. ب) حقوق احزاب در قانون اساسی: در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران احزاب چنین پایه‌ریزی شده است: «احزاب، جمعیتها، انجمنهای سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی را نقض نکنند. هیچکس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت». همچنین به یکی از مهمترین رایجترین فعالیت‌های احزاب و گروه‌های مختلف اشاره کرده و آورده است: «تشکیل اجتماعات و راه‌پیماییها، بدون حمل سلاح، به شرط آن که محل به مبانی اسلام نباشد آزاد است». دیدگاه امام خمینی «س»: امام خمینی «س» در یک سخن کلی، همسو با اصل بیست و ششم قانون اساسی فرموده‌اند: «احزاب و جمعیتها و انجمنهای سیاسی و اقلیتهای مذهبی آزادند، و شرط این است که توطئه نکرده باشند برای اینکه مملکت ما را، جمهوری اسلامی ما را نقض کنند». سخنی است از خود ایشان که تاریخ آن یعنی حدود شش ماه پس از پیروزی انقلاب اسلامی است. در آنجا فرموده‌اند: «... ما یک حزب را یا چند حزب را که صحیح عمل می‌کنند می‌گذاریم عمل بکنند و باقی همه را ممنوع اعلام می‌کنیم». محدودیتی که در برابر حق شرکت همه در احزاب و گروه‌های مختلف بیان کرده‌اند، ممنوعیت نظامیها از ورود به احزاب و گروه‌های سیاسی است: «... و من عرض می‌کنم به همه این قوا و به فرماندهان این قوا که این افراد در هیچ یک از احزاب سیاسی، در هیچ یک از گروه‌ها وارد نشوند. اگر ارتش یا سپاه پاسدار یا سایر قوای مسلحه در حزب وارد بشود، آن روز باید فاتحه آن ارتش را خواند. در حزب وارد نشوید...

در هر گروهی که وارد هستید باید از آن گروه جدا بشوید ولو یک گروهی است که بسیار مردم خوبی هم هستند. لکن اصل وارد شدن حزب برای ارتش، سپاه پاسداران، برای قوای نظامی و انتظامی، وارد شدنش جایز نیست. به فساد می‌کشد اینها را...» ۲.

انتخابات، شوراها و همه‌پرسی یکی دیگر از جلوه‌های حقوق مردم در نظام حکومتی‌های امروز در جریان انتخابات، همه‌پرسیها و تشکیل شوراها و مختلف نمایان می‌شود. در سرفصلهای علوم سیاسی و حقوق اساسی مباحث متعددی را به این موضوع اختصاص می‌دهند. از دیدگاه حقوقی بحثهایی همچون حق رأی، شرایط رأی‌دهندگان، شرایط انتخاب شوندگان، انواع رأی، بررسی دعاوی جریان انتخابات و ... صورت می‌گیرد. در تعریف انتخابات گفته‌اند: «مجموعه عملیاتی است که در جهت گزینش فرمانروایان یا تعیین ناظرانی برای مهار کردن قدرت، تدبیر شده است... انتخابات... ایزاری است که به وسیله آن می‌توان اراده شهروندان را در شکل‌گیری نهادهای سیاسی و تعیین متصدیان اعمال اقتدار سیاسی مداخله داد». در بررسی و ارائه دیدگاه امام خمینی (س) درباره انتخابات، شوراها و همه‌پرسی، لازم است نکات و تذکرات خاص ایشان در این باره که در حد خود قلمرو و چگونگی اعمال این حق را بیان می‌کند ارائه شود قلمرو و چگونگی اعمال حق رأیچه در دوران طاغوت و چه در جریان حدود ده سال رهبری ایشان و برگزاری انتخابات و همه‌پرسیها در این مدت، از ایشان نکات و تذکراتی در دست است. این نکات می‌تواند تا حدودی قلمرو و چگونگی اعمال حق رأی را برای مردم توضیح دهد. در اینجا به اختصار و تا آنجا که تحقیق شده می‌آید: ۱. لزوم رعایت آزادی کامل در رأی دادن: در این باره فرموده‌اند: «باید رأی دادن در محیط آزاد باشد و بدون هیچ‌گونه فشار و زور و تهدید و تطمیع انجام شود». و یا: «همان‌طور که قبلاً تذکر دادم، مردم در دادن رأی به اشخاص واجد شرایط آزاد هستند و هیچ‌کس را حق الزام کسی نیست». در بیانی دیگر ضمن اعلام آزادی در رأی، زمینه آن را هم رشد سیاسی مطلوب در بین مردم می‌دانند: «باید مردم را برای انتخابات آزاد گذاریم و نباید کاری کنیم که فردی بر مردم تحمیل شود». ۲.

حالت استثنایی در محدود کردن آزادی رأی: در سخنی از ایشان اشاره به حالت استثنایی شده است که اجازه می‌دهد ممنوعیت تحمیل رأی از بین برود: «در جمهوری اسلامی جز در مواردی نادر که اسلام و حیثیت نظام در خطر باشد، آن هم با تشخیص موضوع از طرف کارشناسان دانا، هیچ کس نمی‌تواند رأی خود را بردیگری تحمیل کند و خدا آن روز را هم نیاورد». ۳. لزوم فرصت تفکر و بررسی دادن به رأی دهندگان: امام خمینی (س) به این نکته توجه کرده و فرموده‌اند: «در ممالکی که رفراوندوم قانونی است، باید به قدری به ملت مهلت داده شود که یک یک مواد آن مورد نظر و بحث قرار گیرد و در جراید و وسایل تبلیغاتی، آرای موافق و مخالف منعکس شود و به مردم برسد، نه آن که به طور مبهم با چند روز فاصله بدون اطلاع ملت اجرا شود». ۴.

ممنوعیت برخورد قیم مآبانه: در تکمیل این نکته و از طرف دیگر، به مردم توجه می‌دهند که باید به تشخیص خود عمل کنند: «فرض بکنید که اگر همه کسانی که در رأس [هستند] بروند پیشنهاد بکنند که فلان آدم را شما وکیل کنید لکن شما به نظرتان درست نباشد، جایز نیست بر شما تبعیت کنید. باید خودتان تشخیص بدهید که آدم صحیحی است تا اینکه بتوانید رأی بدهید». ۵.

محدودیت زمانی در حق انتخاب: در برخی از بیانات امام خمینی اشاره به محدودیت زمانی برای انتخاب کسی توسط مردم به چشم می‌خورد. فرموده‌اند: «این ملتی که حالا هستند حق دارند در حومه زندگی خودشان. اختیار دارند که یک کسی را قرار بدهند. خوب، برای صد سال بعدی که این آقایان هیچ نیستند، چه حقی دارند؟ شما چه حقی دارید که برای اولادتان و اولاد اولادتان که الان نیستند سلطان انتخاب کنید؟». نکته این است که دادن قدرت و امکان اداره جامعه از سوی مردم به کسی، در حدی است که خود آن مردم، هر چند با وصف عمومی جامعه (و نه افراد) آن را دارا می‌باشند. این حق را هر نسلی از مردم تنها برای دوره و نسل خودش دارد و نمی‌تواند برای نسلهای بعدی تعیین حاکم (هر چند که با مبانی انتصاب الهی هم جور درآید) کند. در جای دیگر در این باره فرموده‌اند: «چه حقی داشتند آنها برای ما سرنوشت معین کنند؟ هر کس سرنوشتش با خودش است. مگر پدرهای ما ولی ما هستند؟ مگر آن اشخاصی که در صد سال پیش از این، هشتاد سال پیش از این بودند می‌توانند سرنوشت یک

ملتی را که بعد وجود پیدا می‌کند آنها تعیین کنند؟»<sup>۳</sup>. نظارت، انتقاد و آگاهی از جریان‌ها حق نظارت و انتقاد بر روند اداره حکومت توسط آحاد مردم مسلمان، از حقوقی است که در آثار امام خمینی «س» بر آن تأکید فراوان شده است. در حقوق عرفی نیز در قالب آزادیهای مختلف مانند آزادی مطبوعات، آزادی بیان و عقیده یا در قالب حق نظارت نمایندگان مجلس بر روند امور می‌توان این موضوع را پی‌گیری کرد. دیدگاه امام خمینی «س» امام خمینی «س» درباره اصل و ضرورت انتقاد مردم از حکومت و نظارت همگانی بر اداره جامعه سخن فراوان گفته‌اند. در اینجا تلاش می‌کنیم با دسته‌بندی مناسب دیدگاههای ایشان را در این باره ارائه دهیم. ۱. اصل نظارت عمومی: درباره اصل نظارت همگانی مردم بر امور فرموده‌اند: «ملت باید الان همه‌شان ناظر امور باشند، اظهار نظر بکنند در مسائل سیاسی، در مسائل اجتماعی، در مسائلی که عمل می‌کند دولت». ۲. اصل انتقاد مردم نسبت به حکومت: بر لزوم انتقاد مردم از حکومت، تأکید فراوان دارند. در بیانی فرموده‌اند: «ما از جانب خدای تعالی مأمور حفظ ممالک اسلامی و استقلال آنها هستیم و ترک نصیحت و سکوت [را] در مقابل خطرهایی که پیش‌بینی می‌شود، برای اسلام و استقلال مملکت جرم می‌دانیم، گناه بزرگ می‌دانیم، استقبال از مرگ سیاه می‌دانیم». ۳. معنا و فواید انتقاد سازنده: فواید انتقال را در بیانی چنین آورده‌اند: «اگر آقایان از این دیدگاه که همه می‌خواهند نظام و اسلام را پشتیبانی کنند به مسائل بنگرند، بسیاری از معضلات و حیرتها برطرف می‌گردد. ولی این بدان معنا نیست که همه افراد، تابع محض یک جریان باشند. هیچ کس نباید خود را مطلق و میرای از انتقاد ببیند...». ۴. لزوم پاسخگویی حکومت در برابر انتقادها: در بیان برخی از ویژگیهای حکومت اسلامی و رابطه آن با مردم فرموده‌اند: «... اساساً حکومت کردن و زمامداری در اسلام یک تکلیف و وظیفه الهی است که یک فرد در مقام حکومت و زمامداری، گذشته از وظایفی که بر همه مسلمین واجب است، یک سلسله تکالیف سنگین دیگری نیز بر عهده اوست که باید انجام دهد. حکومت و زمامداری در دست فرد یا افراد وسیله فخر و بزرگی بر دیگران نیست که از این مقام بخواهد به نفع خود حقوق ملتی را پایمال کند. هر فردی از افراد ملت حق دارد که مستقیماً در برابر سایرین، زمامدار مسلمین را استیضاح کند و به او انتقاد کند و او باید جواب قانع کننده بدهد و در غیر این صورت اگر بر خلاف وظایف اسلامی خود عمل کرده باشد - خود به خود - از مقام زمامداری معزول است و ضوابط دیگری وجود دارد که این مشکل را حل می‌کند». انتقاد همگانی تا آنجا اهمیت دارد که می‌تواند تا سقوط یک زمامدار یا دولت پیش رود. ۵. پرهیز از انتقامهای شخصی و برخوردهای خطی: اهمیت انتقاد دقت در رعایت شرایط آن را می‌طلبد. فرموده‌اند: «مسأله دیگر راجع به انتقاد ... یک وقت انتقاد است، یعنی انتقاد سالم است، این مفید است. یک وقت انتقام است، نه انتقاد؛ این نباید باشد، این با موازین جور در نمی‌آید. انسان چون با یکی خوب نیست، در مطبوعات او را بکوبد، کار درستی نیست». در سخن دیگر بین انتقاد و «برخورد خطی» تفاوت گذاشته‌اند: «البته انتقاد غیر از برخورد خطی و جریانی است. اگر در این نظام کسی یا گروهی خدای ناکرده بی‌جهت در فکر حذف یا تخریب دیگران برآید و مصلحت جناح و خط خود را بر مصلحت انقلاب مقدم بدارد حتماً پیش از آنکه به رقیب یا رقبای خود ضربه بزند به اسلام و انقلاب لطمه وارد کرده است». هر کسی در نظر داشته باشد طرف مقابل خودش را مثل یک دشمن بکوبد، عقلها کنار می‌رود و قوه غضبیه که بدترین قوه‌هاست، اگر مهار نشود در کار می‌افتد و مسائل را علاوه بر اینکه حل نمی‌کنند مشکلتر می‌کنند. فصل دوم. حقوق اجتماعی - اقتصادیدسته دیگری از حقوق مردم در حکومت، حقوق اجتماعی - اقتصادی است. هدف از اضافه کردن واژه حقوق به اجتماع و اقتصاد در اینجا، اراده آن دسته از حقوق مردم است که مربوط به حوزه‌های حیات اجتماعی و اقتصاد می‌شود. حقوق مربوط به این دو حوزه بر محور رفاه افراد در جامعه و آزادیهای فردی و شخصی است که به نوعی تمتع و برخورداری او را از منافع و مواهب زندگی در جامعه تأمین می‌کند. حقوق اجتماعی و اقتصادی در برخی از آثار نوشته شده در «حقوق اساسی» با عنوان آزادیهای اقتصادی و اجتماعی آمده است. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، اعلامیه جهانی حقوق بشر و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حقوقی که در میثاق

بین المللی حقوق مدنی و سیاسی آمده و می‌تواند در چهارچوب حقوق اجتماعی - اقتصادی بیان شود عبارتند از: - حق امنیت - حق انتخاب مسکن دلخواه - حق حریم خصوصی افراد شامل خانواده، اقامتگاه، مطالبات و ... - حقوق اقلیتهای مذهبی، نژادی و زبانی - حق نیل به مشاغل عمومی کشور خود - حقوق کار: انتخاب کار مناسب، حمایت در موقع بیکاری، حق اجرت مساوی و ... - حق تأمین اجتماعی برای خود و خانواده: خوراک، مسکن، مراقبتهای طبی، بیکاری و ... در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز به این حقوق با دیدگاه خاص خود توجه شده است. تا آنجا که به نظر نگارنده می‌رسد این حقوق چنین‌اند: - کلیت حقوق اجتماعی و اقتصادی - حقوق مساوی برای رنگ، نژاد و زبانهای متفاوت و مانند اینها - حقوق اقلیتهای مذهبی و دینی شناخته شده - حق حفظ حیثیت، جان، مال، مسکن و ... از تعرض - حق حریم خصوصی - حق انتخاب شغل - حق تأمین اجتماعی: بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، خدمات بهداشتی و ... - حق مسکن - حق اقامت آزاد دیدگاه امام خمینی (س): «امام خمینی (س) در مناسبت‌های مختلف به حقوق مردم در دایره حقوق اجتماعی - اقتصادی توجه داده‌اند. الف) اصل آزادیهای فردی: درباره کلیه آزادیهای فردی گفته‌اند: «اسلام انسان را آزاد خلق کرده است و انسان را مسلط بر خودش و بر مالش و بر جانش و بر نوامیسش خلق فرموده است، امر فرموده است مسلط است انسان، آزاد است انسان، هر انسانی در مسکن آزاد است، در مشروب و مأكول - آنچه خلاف قوانین الهیه نباشد - آزاد است». در مورد اصل آزادی نمونه‌ای دیگر از این سخن است: «در اسلام آزادی به طور مطلق است، مگر آنچه به حال ملت و کشور ضرر داشته باشد». ب) حق رفاه اجتماعی برای همه: در بیانی از ویژگیهای جمهوری اسلامی فرموده‌اند: «با جمهوری اسلامی سعادت، خیر، صلاح برای همه ملت است. اگر احکام اسلام پیاده بشود مستضعفین به حقوق خودشان می‌رسند، تمام اقشار ملت به حقوق حقه خودشان می‌رسند، ظلم و جور و ستم ریشه کن می‌شود. در جمهوری اسلامی زورگویی نیست؛ در جمهوری اسلامی ستم نیست؛ در جمهوری اسلامی آزادی است، استقلال است. همه اقشار ملت در جمهوری اسلامی باید در رفاه باشند... در جمهوری اسلامی عدل اسلامی جریان پیدا می‌کند». ج) حق آموزش: در مورد حق آموزش برای همه مردم بیان خاصی دارند: «همه مردم حق دارند بر حسب استعدادشان از آموزش یکسان به ترتیبی که قانون پیش‌بینی کرده برخوردار گردند... این‌گونه آموزش اجباری و رایگان خواهد بود». د) حق کار و شغل: در همان بیانی که حق آموزش را گفته‌اند حق کار را هم یادآور شده‌اند و بر حق و تکلیف بودن هم زمان آن اشاره کرده‌اند: «همه مردم حق دارند و مکلفند که کار کنند». در همین باره و در پاسخ به پرسش از آزادی شغل فرموده‌اند: «در اسلام آزادی انتخاب شغل بر هر فردی بر حسب ضوابط قانونی محفوظ است». فصل سوم. حقوق قضایی سومین دسته عمده از حقوقی که در اینجا مورد بررسی فشرده قرار می‌گیرد حقوق قضایی است. همچنان که در مورد دو دسته قبل گذشت در اینجا هم مراد از حقوق قضایی حقوقی است که در حوزه «قضا» قابل ملاحظه است. آن دسته از حقوقی منظور است که معمولاً در کشورها مربوط به قوه قضاییه از سه قوه مجریه، مقننه و قضاییه می‌شود. حقوق مربوط به مجرمان، متهمان، زندانیان، اصحاب دعوا، حقوق مربوط به نحوه تعقیب و دستگیری افراد، بازرسیها از منازل، وسایل نقلیه و غیره از این قبیل است. ۱. حقوق قضایی در اسناد جهانی و قانون اساسی دسته‌ای از حقوقی که در اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده در شمار حقوق قضایی است. برخی از موارد عمده آن در ذیل می‌آید: - تساوی همه در مقابل قانون و حمایت یکسان قانون از همه - حق رسیدگی منصفانه و علنی به دعاوی - اصل برائت از هر بزه برای هر متهمی - حق عدم شکنجه، مجازات، رفتارهای ظالمانه و بر خلاف شئون بشری و موهن در میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز موارد ذیل را می‌توان در دسته حقوق قضایی برشمرد: - حق درخواست عفو یا تخفیف مجازات برای محکومان به اعدام - حق عدم شکنجه، مجازاتها و رفتارهای ظالمانه، خلاف انسانی - حق عدم دستگیری و حبس خودسرانه - حق اطلاع از علل دستگیری موقع دستگیری - حق جبران خسارت برای بازداشتی غیرقانونی - حق رفتار انسانی و محترمانه برای بازداشتی و زندانی - حق اطلاع از اتهامات در اسرع

وقت، تهیه دفاعیه، قضاوت بدون تأخیر، حضور خود یا وکیل در محاکمه و اطلاع از حق وکالت برای هر متهمی - حق عدم اجبار به شهادت یا اعتراف به مجرم بودن برای متهم - حق حمایت قانونی در برابر تعرض به زندگی خصوصی، خانواده، اقامتگاه و مکاتبات در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز حقوق قضایی فراوانی برای شهروندان پیش‌بینی شده که عبارتند از: - حق عدم دستگیری - حق اطلاع از موضوع اتهام و فراهم آوردن مقدمات محاکمه در اسرع وقت - حق انتخاب وکیل برای طرفین دعوا در همه دادگاهها - حق حفظ حرمت و حیثیت دستگیر شدگان، زندانیان و تبعیدیان و ... از نظر منع شکنجه، اخذ اقرار و کسب اطلاع با شکنجه، عدم اجبار به شهادت، اقرار یا سوگند و هتک حرمت و حیثیت - حق برگزاری علنی محاکمات و حضور افراد در آن - حق خسارت و اعاده حیثیت برای متهمی که بر خلاف واقع محکوم شده است. - حق شکایت و اعتراض نسبت به مأمورین، واحدها و آیین‌نامه‌های دولتی توضیح ضروری اینکه ممکن است با توجه به وظایف حکومت در حوزه حقوق قضایی که در قانون اساسی آمده، حقوق دیگری را هم برای مردم انتزاع کرد. چنانکه برخی از حقوق فوق در متن قانون به شکل حق نیامده بلکه از وظایف فعلی یا ترک فعلی (ممنوعیت) حکومت نسبت به مردم انتزاع شده است. دیدگاه امام خمینی «س» در حقوق قضایی‌سختان کلی و پیامها: مهمترین مجموعه‌ای که از امام خمینی «س» در رعایت حقوق قضایی مردم خطاب به کارگزاران حکومت به یادگار مانده، مجموعه‌ای است مشهور به پیام یا فرمان هشت ماده‌ای. البته همه مواد این پیام در حقوق قضایی نیست ولی عمده آن چنین است. همچنین برخی نکته‌های کلی از ایشان در دست است که هر چند، چند جمله بیش نیست ولی محور حقوق قضایی یا بیانگر عمده موارد آن است. در اینجا غیر از پیام هشت ماده‌ای نکته کلی مهم از این نکات نیز ارائه می‌شود. یکی تأکید و بیان تساوی همه مردم در برابر قانون و دیگری تأکید بر لزوم اجرای قانون اساسی. فرمان هشت ماده‌ای این فرمان در نیمه دوم سال ۱۳۶۱ صادر شده است. مفاد فرمان هشت ماده‌ای عمدتاً درباره حقوق مردم بویژه در حوزه حقوق قضایی است. این پیام دربردارنده چند نکته کلی و اساسی و چند نکته جزئیتر در راستای رعایت و ضایع نگاشتن حقوق مردم است:

- تهیه قوانین شرعیه و تصویب و ابلاغ آنها با دقت و سرعت تا کار قوه قضاییه به تعطیل یا تأخیر نکشد و حقوق مردم ضایع نشود.
- رسیدگی به صلاحیت قضات و دادستانها و دادگاهها با سرعت و دقت عمل شود تا جریان امور شرعی و الهی شده و حقوق مردم ضایع نگردد.
- استقلال قاضیان در اجرای احکام اسلام بدون واهمه از هیچ مقامی، به طوری که مردم از جهت امنیت جانی، مالی و حیثیتی احساس آرامش کنند.
- ممنوعیت توقیف و احضار بدون حکم قاضی هم باید روی «موازن شرعیه» باشد. تخلف از این امر جرم و موجب تعزیر شرعی است.
- ممنوعیت تصرف در اموال و حقوق مردم مگر به حکم حاکم شرع که پس از بررسی دقیق و ثبوت حکم از نظر شرعی صورت گرفته باشد.
- ممنوعیت ورود به خانه، مغازه یا محل کار اشخاص بدون اذن صاحب آنها.
- ممنوعیت تعقیب یا مراقبت از اشخاص به نام کشف جرم یا ارتکاب گناه.
- ممنوعیت اهانت و هرگونه عمل غیراسلامی یا انسانی به نام کشف جرم یا ارتکاب گناه.
- ممنوعیت هرگونه تجسس از مردم به نام کشف گناه و جرم هر چند گناه بزرگ باشد، مانند گوش کردن به تلفن یا ضبط صوت افراد، شنود گذاشتن، دنبال اسرار مردم رفتن، فاش کردن اسرار دیگران ولو برای یک نفر. مرتکب هر یک از این امور مستحق تعزیر و در برخی موارد حد شرعی است. تساوی همه در برابر قانون از نکات کلی و محوری که درباره حقوق مردم امام خمینی «س» فراوان بر آن اصرار داشته‌اند تساوی همه در برابر قانون است. فرموده‌اند: «در اسلام همه کس حتی پیامبر عظیم‌الشأن - صلی الله علیه و آله - در مقابل قانون بی‌امتیاز در یک صف هستند و احکام قرآن و اسلام بر همه جاری است و شرف و ارزش انسانها در تبعیت از قانون است که همه تقواست و متخلف از قانون مجرم و قابل تعقیب است». در سخن دیگر فرموده‌اند: «دولت در حکومت اسلامی در خدمت ملت است. باید خدمتگزار ملت باشد و ملت چنانچه نخست‌وزیر هم یک وقت ظلم کرد، در دادگاهها از او شکایت می‌کند و دادگاهها او را در دادگاه می‌برند و جرم او اگر ثابت شد به سزای اعمالش می‌رسد». در جایی دیگر در تمجید از حکومت اصیل اسلامی می‌گویند:

«... اگر چنانچه یک نفر از پایین‌ترین افراد ملت بر شخص اول مملکت، بر سلطان، ادعایی داشت و پیش قاضی می‌رفت، قاضی شخص اول مملکت را احضار می‌کرد و او هم حاضر می‌شد و اگر چنانچه حکم بر خلاف او می‌کرد تسلیم بود». عمل به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران قبلاً در همین بخش حقوق قضایی و سایر بخشهای مورد بحث به مناسبت دیدگاه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران را به صورت فشرده اراده کردیم. در قانون اساسی به حقوق مردم عنایت فراوان نشان داده شده است. امام خمینی (س) در موارد مختلف و مناسبتهای گوناگون بر عمل به قانون اساسی تأکید کرده‌اند. گرچه این تأکیدها به طور کلی شامل اجرای قوانین و مواد مربوط به حقوق مردم در حوزه‌های مختلف می‌شود، اما در مواردی هم به طور خاص در حوزه حقوق قضایی بر اجرای قانون اساسی تأکید کرده‌اند. در یک نمونه چنین آمده است: «دادگاههای انقلاب در سراسر ایران باید نمونه کامل اجرای حدودالله باشند. باید سعی کنند که قدمی از احکام خدای تعالی منحرف نشوند و احتیاط کامل را رعایت نمایند. دادگاهها حق ندارند نیروی مسلح از خود داشته باشند. باید بر طبق قانون اساسی عمل نمایند. قضات باید با تمام جدیت جلوی تخلفات را بگیرند و اگر خدای ناکرده کسی از دستورات الهی سرپیچی کرد به ملت معرفی شده و به مجازات برسد». موارد جزئیتر حقوق قضایی: مواردی که به صورت جزئیتر، برخی از حقوق مردم در حوزه قضایی توسط ایشان مورد عنایت و تأکید قرار گرفته، تا اندازه جستجوی نگارنده و با رعایت اختصار چنین است: ۱. اصل برائت و مصونیت جان و مال و ... مردم گرچه تردیدی نیست که امام خمینی (س) به عنوان یک اسلام‌شناس فرهیخته معتقد به مصونیت جان، مال و ... همه مردم هستند مگر اینکه جرمی ثابت شود و در حدود و مقرر مجازات مجرم را باعث گردد؛ ولی در مواردی، ظاهراً به دلیل بی‌قانونیها، خلاف شرعها و تعرض به بی‌گناهان، بر این نکته تأکید ورزیده‌اند. در یک مورد در نقد عملکرد رژیم شاهنشاهی به «محاکات سری»، «حبسهای قبل از ثبوت جرم» و «بی‌اعتنایی به دفاع از مظلومین» فرموده‌اند: «به قدری خلاف قوانین و مقررات در دادگاهها جریان دارد که موجب تأسف و تعجب است: محاکات سری، حبسهای قبل از ثبوت جرم، بی‌اعتنایی به دفاع مظلومین». حبسهای قبل از ثبوت جرم اشاره به همان اصل حقوقی برائت دارد که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و برخی اعلامیه‌ها و میثاقهای بین‌المللی درباره حقوق بشر هم آمده است. در بیانی دیگر، پس از انقلاب اسلامی فرموده‌اند: «از این تاریخ به بعد احدی حق تعرض به کسی را ندارد، نه مقامات مسئول و نه گروه غیرمسئول. و جناب آقای رئیس جمهور موظف هستند که از این هرج و مرج موجود اکیداً با قوه قهریه جلوگیری نمایند و متخلفین را از هر قشری هستند به دست قانون بسپارند و دادستان کل انقلاب موظف هستند که اشخاص متخلف را از هر طبقه هستند به دادگاه احضار و به وسیله آقای رئیس جمهور آنان را الزام به حضور و عدالت را درباره آنان اجرا کنند...» ۲. حقوق متهم درباره حقوق متهم که در قوانین، اعلامیه‌ها و میثاقهای حقوقی و عرفی است نیز با توجه به اصول کلی تفکر امام خمینی (س) می‌توان بررسی کرد. در بیانی از ایشان آمده است: «... اما اشخاصی که متهم هستند به یکی از امور فوق که مورد عفو نمی‌توانند باشند احدی حق تعرض به آنان را ندارد جز محاکم صالح و مأمورین از قبیل آن محاکم برای تحویل به محاکم...». توضیح اینکه این سخنان قسمتی از پیامی است که خطاب به رئیس‌جمهوری و دادستانی انقلاب در اواخر سال ۱۳۵۸ برای عفو عمومی صادر کرده‌اند، و در آن فرموده‌اند: «... کلیه قشرهایی که دستشان به خون بی‌گناهی آغشته نشده و امر به قتل نفوس نکرده و شکنج‌گر نبوده و امر به شکنجه منتهی به قتل نکرده و از بیت‌المال و اموال مردم سوء استفاده نموده، در آستانه سال جدید عفو عمومی نمودم...» بنابراین «امور فوق» که در سخن ایشان آمده مراد جرایمی است که در این قسمت بیان کرده‌اند. یکی دیگر از حقوقی که برای متهم، از دیدگاه امام خمینی، می‌توان ثابت دانست حق محاکمه علنی است. در سخنی که از ایشان در راستای اصل برائت و به عنوان اعتراض به اعمال رژیم سابق نقل کردیم این نکته وجود دارد. در آنجا فرموده‌اند: «به قدری خلاف قوانین و مقررات در دادگاهها جریان دارد که موجب تأسف و تعجب است: محاکات سری، حبسهای قبل از ثبوت جرم...». ظاهراً اعتراض ایشان به «محاکات سری» این است که از

حقوق متهم یا وظایف قاضیان این است که محاکمات را علنی برگزار کنند. ۳. حقوق مجرمان گفته‌ها و نوشته‌های فراوان امام خمینی «س» در اجرای دقیق احکام و مقررات اسلامی و لزوم پی‌گیری و تعقیب هر کسی از قاضیان، کارگزاران و مأموران که از آن تخطی کند، خود دلیل روشنی است بر توجه به حقوق مجرمان از دیدگاه ایشان. نمونه‌ای از این گفته‌ها را قبلاً در فرمان معروف به هشت ماده‌ای خواندیم. در ضمن فرمان دیگری که چند ماه پس از فرمان هشت ماده‌ای صادر شده نیز درباره حقوق مجرمان چنین آمده است: «لازم به تذکر است که در حق مجرمان و منحرفان از خدا بی‌خبر هم نباید از معیارهای اسلامی و حدود و تعزیرات مقرر تجاوز گردد که آن خود نیز از نظر عدالت اسلامی جرمی است که موجب کیفر است...» ۴. حقوق زندانیان درباره حقوق زندانیان غیر از کلیات گذشته که برای اثبات حقوق انسانی و اسلامی آنها کافی است و راه هرگونه برخورد خارج از مقررات شرعی را می‌بندد، امام خمینی «س» در جایی ضمن مقایسه زندانها در نظام جمهوری اسلامی و رژیم شاهی، حقوق زندانی را این چنین توضیح می‌دهند: «ما سفارش کردیم که در حبسها حتی به [آنها] یک کلمه درشت نگویند. من اعلام کردم این را اعلامیه داده‌ام که حبسی را حق ندارند به اینکه گرسنگی بدهند، حق ندارند به اینکه یک سیلی به او بزنند، حق ندارند به اینکه او را شکنجه بکنند، حق ندارند که یک کلمه درشت به او بگویند. آنقدری که حقش است محاکمه‌اش بکنند، هر طور جرمی که دارد به آن جرم [مجازات] بکنند، جزا به او بدهند، بیشتر از این نه...».

### چیستی جرم در بازار

لیلا نعمتی\*

اشاره: به طور کلی ارتکاب جرایم در بازارها و مراکز تجاری از سوی فروشندگان و متصدیان فروش، دست فروشان و نیز افرادی که تحت عنوان تماشاچی یا خریدار وارد بازار می‌شوند؛ قابل تحقق است. بزه‌های ارتكابی در بازار را می‌توان به دو دسته عمده جرایم مالی و غیر مالی قابل تقسیم دانست. هرچند با توجه به جنبه اقتصادی بازار، بیش از همه وقوع جرایم مالی در بازار و مراکز تجاری مورد توجه قرار گرفته و در وهله نخست، تکوین بزه‌های مالی به اذهان خطور می‌نماید در زمینه جرایم مالی، مصادیق بزهکاری از سوی متصدیان فروش به صورت ارتکاب جرایمی چون گرانفروشی، کم‌فروشی، به‌کارگماشتن کودکان تحت عنوان پادو و کارگر و تخلفاتی چون عدم نصب اتیکت قیمت بر روی کالاها، عدم ارائه فاکتور فروش و در نهایت تضییع حقوق مصرف‌کنندگان و همچنین تکوین پدیده‌هایی چون تکدی‌گری و دستفروشی رایج و شایع می‌باشد. از دیگر سو ارتکاب جرایمی چون سرقت، جیب‌بری، کیف‌قاپی از سوی افرادی که به هر نحوی در محل بازار در تردند بر روی خریداران و یا فروشندگان انجام می‌پذیرد. در مورد جرایم غیر مالی باید اذعان داشت وقوع جرایم جسمی چون ضرب و شتم و نیز جرایم گفتاری چون هتاکی بین فروشندگان و یا خریداران به علت عدم توافق در معامله مورد نظر و یا سوء استفاده فروشندگان متصور می‌باشد. علاوه بر آن بزه رایج و شایعی که در بازارها صورت می‌پذیرد؛ ایجاد مزاحمت برای خریداران و بویژه بانوان از سوی برخی افراد که اغلب در بازارها و مراکز تجاری پرسه می‌زنند، می‌باشد. از نظر علم جرم‌شناسی، تحقق بزه در بازار و مراکز تجاری دارای علل و عواملی می‌باشد که به اجمال می‌توان موارد ذیل را مورد مطالعه قرار داد جاذبه‌های جرم‌شناختی مؤثر در بزهکاری در بازارپیش از بیان جاذبه‌های تأثیرگذار در وقوع بزه در بازار، بررسی اجمالی نظریات عمومی علم جرم‌شناسی در ارتباط با علل بزهکاری ضروری به نظر می‌رسد. البته باید اذعان داشت نظریات جرم‌شناختی در زمینه علل بزهکاری به طور دقیق و کامل با علل بزهکاری در بازار قابل انطباق نیست. ولی در نهایت می‌توان نظریات جرم‌شناختی ذیل را در وقوع بزهکاری در بازار و مراکز تجاری مورد توجه قرار داد: نظریه انتخاب عقلانی‌ترین نظریه بیشتر به وسیله کورنیش و شناخته می‌شود و بسیاری از جرم‌شناسان از جمله هیرشی وجود دارند که حداقل بخشی از این دیدگاه را پذیرفته‌اند. نظریه انتخاب عقلانی به تشریح انگیزه مجرم برای ارتکاب جرم به عنوان تلاشی



برای رفع نیازهای عادی نگاه می‌کند. این، عقلانیت فرایند تصمیم‌گیری است که فرصت‌ها را برای رفع نیازها، هزینه‌های بالقوه عمل و سودهای پیش‌بینی شده تعیین می‌نماید. از دیدگاه نظریه انتخاب معقول ما نیاز به این داریم که تصور نماییم اکثر مجرمین افرادی معقول و منطقی هستند که می‌توان از ارتکاب جرایم بعدی توسط آنها به واسطه افزایش مجازات‌هایی که امکان دارد متحمل بشوند، ممانعت نمود. در عرصه‌های اقتصادی، عقیده بر این است که اشخاص همیشه به گونه‌ای عمل خواهند کرد که سود خویش را افزایش دهند. آنان تابع محرک‌ها و عوامل بازدارنده هستند. لذا بهترین سیاست برای نظام عدالت کیفری سیاستی است که از ارتکاب جرایم با صرف حداقل هزینه‌های مالی ممانعت بکند نظریه ازهم‌گسیختگی (بی‌سازمانی) اجتماعیان نظریه بیشتر به توسعه تبیین‌های نظری انحراف پرداخته است تا به اصلاح اجتماعی. جمعیت متراکم و موقت، شبکه‌های اجتماعی غیر ثابت و بافت نامناسب ساختمانی از ویژگی‌های محیط شهری بود که مکتب شیکاگو آن را به عنوان محدوده‌ای که بالاترین سطوح بی‌نظمی اجتماعی را داشت، مورد بررسی قرار داده بود. از دیدگاه مکتب شیکاگو علت انحراف نه در افراد بلکه در ماهیت محیط اجتماعی بی‌نظم قرار دارد نظریه فعالیت عادی این نظریه که توسط لاری کوهن و مارکوس فلسن در سال ۱۹۷۹ توسعه یافت چنین می‌گوید که حجم جرایم در ارتباط با سرشت الگوهای روزمره تعامل‌ها و همکنش‌های اجتماعی است. نظریه کوهن و فلسن دارای سه حوزه عمده تأکید، برای یک حادثه مجرمانه یا یک حادثه بزه‌دیدگی است. نخست آنکه می‌گفتند که یک مجرم انگیزه دارد باید وجود داشته باشد دوم آنها بر این باور بودند که هدفی مناسب باید وجود داشته باشد. یعنی چیزی که ارزش ربودن و بردن را داشته باشد یا ظاهراً چنین ارزشی را داشته باشد سوم، نبود توان نگرهبانی نیز باید وجود داشته باشد. یعنی مانعی بر سر راه جرم وجود نداشته باشد. فعالیت‌های عادی موجب می‌شود تا مجرمان و قربانیان به ارتباط با یکدیگر برسند و نوعی همگرایی در زمان و مکان برای مجرمان انگیزه دارد، اهداف مناسب و نبود نگرهبان ایجاد شود. اگر یکی از این اجزای ترکیبی وجود نداشته باشد، احتمالاً جرم اتفاق نخواهد افتاد. با این همه اگر تمام عوامل حاضر باشد، احتمال اینکه جرم اتفاق بیفتد بیشتر است. به دلیل فعالیت‌های روزمره، قربانیان مناسب (یا همان اهداف) اغلب در برخی موارد بیشتر از دیگران یافت می‌شود. از این نظریه برای تشریح برخی نرخ‌های بزه‌دیدگی برای برخی جرایم می‌توان استفاده کرد مثلاً- برخی از افراد بر پایه تفاوت‌هایشان در فعالیت‌های جاری، بیش از دیگران برای سرقت، تجاوز و قتل مناسب هستند عامل اقتصادی‌آنگونه که جرم‌شناسان اثبات نموده‌اند از عوامل مؤثر در بزهکاری، عامل اقتصادی است. وجود یک همبستگی بینجران‌های اقتصادی و افزایش برخی از گونه‌های بزهکاری بویژه سرقت و ولگردی اغلب مورد تأیید بوده است. فقر اقتصادی، توزیع ناعادلانه منابع مالی و بیکاری می‌تواند از عوامل گرایش افراد به بزهکاری و رفتارهای ناقض هنجار باشد. بیکاری بویژه موجب مهاجرت افراد به شهرهای بزرگ گشته و علاوه بر گسترش مشاغل کاذب و غیر مفیدی چون دستفروشی، سیگار فروشی و دوره‌گردی به افزایش تکدی‌گری و فروش مواد مخدر می‌انجامد که در مجموع بستری است برای بزهکاری در آینده. برخی از محققان بر این نکته که "مشکلات اقتصادی، ایجاد یک فضای ناامنی در خانواده‌های ما می‌کند" تأکید فراوان دارند. زیرا فردای مبهم و نامعین بر دستگاه روانی کودکان فشار می‌آورد و اثر نامطلوبی می‌نهد. احساس ناامنی و ابهام، مولد ناپایداری و در نتیجه ناسازگاری است. فقر اقتصادی مانع از رشد عقلی شده و در نتیجه به طور غیر مستقیم در هوش اثر می‌گذارد. در این بین جرم‌شناسان اروپایی شرایط نامساعد اقتصادی را علت مستقیم بزهکاری نمی‌شناسند. آقای پی‌ناتل می‌نویسد: "روابط بزهکاری و شرایط اقتصادی، در نظر اول موجب گمراهی است." دکتر اتین دوگریف نیز اعلام داشته "در واقع به نظرمی رسد که عوامل اقتصادی در ارتکاب جرایم تأثیر غیر مستقیم دارد. فقر مستقیماً عامل جرم نیست. ولی به طور غیر مستقیم ممکن است استعداد بزهکاری را تقویت نماید. لذا نقش عوامل اقتصادی، اعتباری و نسبی است و در شرایطی که زمینه‌های دیگر ارتکاب جرم وجود داشته باشد، فقر می‌تواند تعیین‌کننده باشد. نظریه انحراف فرهنگی این نظریه عنوان می‌کند که بزهکاری در اثر عملکرد محیط شکل می‌گیرد و محیط است که بزهکاران را به وجود می‌آورد. عوامل اجتماعی که باعث ایجاد این گونه

محیط های نامناسب می شوند عبارتند از: فساد، وضعیت نامناسب اقتصادی، جدایی نژادی و قومی، بیکاری، طلاق و جدایی و... علاوه بر ویژگی های فردی مؤثر در بزهکاری چون محیط خانوادگی و... با توجه به وجود انبوهی از کالا-های ذیقیمت در فروشگاهها و مغازه ها و انباربازار و نقدیندگی موجود در آن و همچنین حضور افرادی که با در اختیار داشتن پول به صورت نقد برای خرید راهی بازار شده اند، جاذبه هایی است که می تواند در وقوع جرایمی چون سرقت، جیب بری، تکدی گری و کیف قاپی تأثیر بسزایی داشته باشد. علاوه بر این، ازدحام حاکم بر بازار نیز می تواند ارتکاب جرایم جیب بری و کیف قاپی را تسهیل نماید. افرادی که به هر نحو از فقر مالی در رنج به سر می برند و یا افراد سودجوی طماع می توانند با در نظر گرفتن موارد فوق و طبق نظریه انتخاب معقول به انجام جرایم مالی در بازار رغبت حاصل نمایند. همچنین با توجه به نظریه ازهم گسیختگی اجتماعی، در مراکز تجاری و بازارها، وجود جمعیت متراکم و موقتی بویژه خریداران که به صورتی موقتی در بازار حضور دارند و همچنین شبکه های ناپایدار از خریداران، دلالت و دست فروشان، در کیفیت و سهولت ارتکاب جرایم مالی در بازار سهم ارزنده ای را ایفا می نماید. اما در مورد علل تحقق پدیده های رایج در بازار همانند دستفروشی، سیگار فروشی و تکدی گری باید افزود؛ افراد سود جو علاوه بر اینکه می توانند به صورت ارتکاب سرقت، جیب بری و یا کیف قاپی به اهداف سودجویانه خویش به صورتی آسان و کم هزینه جامه عمل ببوشانند، در اغلب موارد به عمل تکدی گری و گدایی دست می زنند تا با ایجاد حس ترحم در بازاریان و خریداران - که به زعم ایشان در شرایط مالی نسبتاً مساعد به سر می برند- مبالغی را به چنگ بیاورند. که علاوه بر ویژگی و خصوصیات شخصی و فردی، عوامل اجتماعی و فرهنگی و همچنین جاذبه های اقتصادی که فوقاً ذکر گشتمی تواند در شکل گیری این پدیده ها نیز مؤثر واقع شود. پدیده دست فروشی در اطراف بازار و مراکز تجاری علاوه بر اینکه از لحاظ دیداری، دورنمای نامناسبی به بازار می بخشد، می تواند در زمینه بزه زایی تأثیر نامحسوس و عمیقی داشته باشد. چراکه اغلب دست فروشان به صورت موقتی در اطراف بازارها به فعالیت می پردازند و امکان فروش کالای غیر استاندارد، تقلبی و قاچاقی و نیز کالاهای مسروقه و توزیع مواد مخدر توسط چنین افرادی محتمل است. لذا در صورت گرانفروشی و مغبون گشتن خریدار و یا عرضه کالای تاریخ گذشته و غیر استاندارد، به دلیل ویژگی حضور ناپایدار و موقتیدستفروشان، در اغلب موارد این جرایم از طریق محاکم قابل تعقیب نبوده و یا به علت ناشناخته بودن اقامتگاه دستفروشان، مالباختگان تمایلی به طرح دعوی در مراجع قضائی نشان نمی دهند. ناگفته نماند زایش پدیده دست فروشی ریشه در مشکلات فرهنگی، فقر اقتصادی، عدم پرداخت عوارض و مالیات به شهرداری و نبود اجاره بها و هزینه های آب، برق و تلفن دارد. اغلب چنین افرادی دارای بضاعت مالی کافی برای خرید غرفه و مغازه نمی باشد که شهرداری و سازمان های مربوطه می تواند با ارائه تمهیداتی چون وام های کم بهره به استقرار چنین افرادی در بازارچه های فروش، کمک رسانده و به سازمان دهی اقتصادی مساعدت نماید \* کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی و وکیل پایه یک دادگستری رسالت

## درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم

جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیفزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار- ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در

دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل بیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز:

الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه

ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...

د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه [www.ghaemiyeh.com](http://www.ghaemiyeh.com) جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...

ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: [www.ghaemiyeh.com](http://www.ghaemiyeh.com) ایمیل: [Info@ghaemiyeh.com](mailto:Info@ghaemiyeh.com) فروشگاه اینترنتی:

[www.eslamshop.com](http://www.eslamshop.com)

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳-۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور

کاربران (۰۳۱۱)۲۳۳۳۰۴۵

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی





مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گام‌ها

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی  
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

[www.Ghaemiyeh.com](http://www.Ghaemiyeh.com)

[www.Ghaemiyeh.net](http://www.Ghaemiyeh.net)

[www.Ghaemiyeh.org](http://www.Ghaemiyeh.org)

[www.Ghaemiyeh.ir](http://www.Ghaemiyeh.ir)

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

