

حقوق مکتسبه کارکنان دولت خط قرمز تصمیمات اداری و استخدامی

یکی از مهم ترین موضوعات مورد اختلاف میان کارکنان دولت و دستگاه‌های اجرایی، مسئله «حقوق مکتسبه» و حدود اختیار مدیران در تغییر وضعیت استخدامی، مزایا و امتیازات کارکنان است و حجم قابل توجهی از پرونده‌های مطرح در دیوان عدالت اداری، هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و حتی کمیسیون‌های داخلی دستگاه‌ها، به نوعی با این موضوع ارتباط پیدا می‌کند. از همین رو شناخت مفهوم حقوق مکتسبه و جایگاه آن در نظام اداری کشور، برای مدیران، کارشناسان منابع انسانی، کارکنان دولت و حتی مراجع رسیدگی کننده امری ضروری است.

از دیدگاه حقوق اداری، دستگاه‌های اجرایی برای اداره امور سازمانی خود دارای اختیارات قانونی هستند. این اختیارات شامل ساماندهی ساختار اداری، انتصاب مدیران، تعیین مسئولیت‌ها، اجرای قوانین استخدامی و مدیریت منابع انسانی می‌شود، اما اصل مهمی که در تمام نظام‌های حقوقی پذیرفته شده، آن است که هیچ اختیار اداری، نامحدود و مطلق نیست. اعمال اختیارات اداری باید در چارچوب قانون انجام شود و نباید موجب تضییع حقوق قانونی اشخاص شود.

یکی از مهم‌ترین مصادیق این حقوق، حقوق مکتسبه کارکنان است. حق مکتسبه به حقی گفته می‌شود که براساس قانون و پس از تحقق شرایط لازم برای فرد ایجاد شده و وارد قلمرو حقوقی او شده است. به بیان دیگر، زمانی که یک کارمند بر مبنای قانون، مقررات یا تصمیمات معتبر اداری از حقی برخوردار می‌شود، آن حق نمی‌تواند به آسانی و صرفاً بر اساس تغییر سلیقه مدیریتی یا برداشت جدید اداری از بین برود.

برای درک بهتر موضوع، می‌توان یسه برخی پرونده‌های رایج در حوزه استخدامی اشاره کرد. در موارد متعدد مشاهده شده است که کارکنان شاغل‌ها فوق‌العده‌ای خاص، امتیاز شغلی مشخص یا مزایای مرتبط با پست سازمانی بهره‌مند بوده‌اند، اما پس از تغییر مدیریت یا صدور بخشنامه جدید، دستگاه اجرایی اقدام به حذف یا کاهش آن مزایا کرده است. در چنین شرایطی نخستین پرسشی که مطرح می‌شود این است که آیا دستگاه اجرایی حق دارد هر زمان که اراده کند امتیازات قبلی را حذف یا محدود کند؟

پاسخ این پرسش به منشأ ایجاد حق بستگی دارد.

اگر امتیاز مورد نظر از ابتدا بر خلاف قانون اعطا

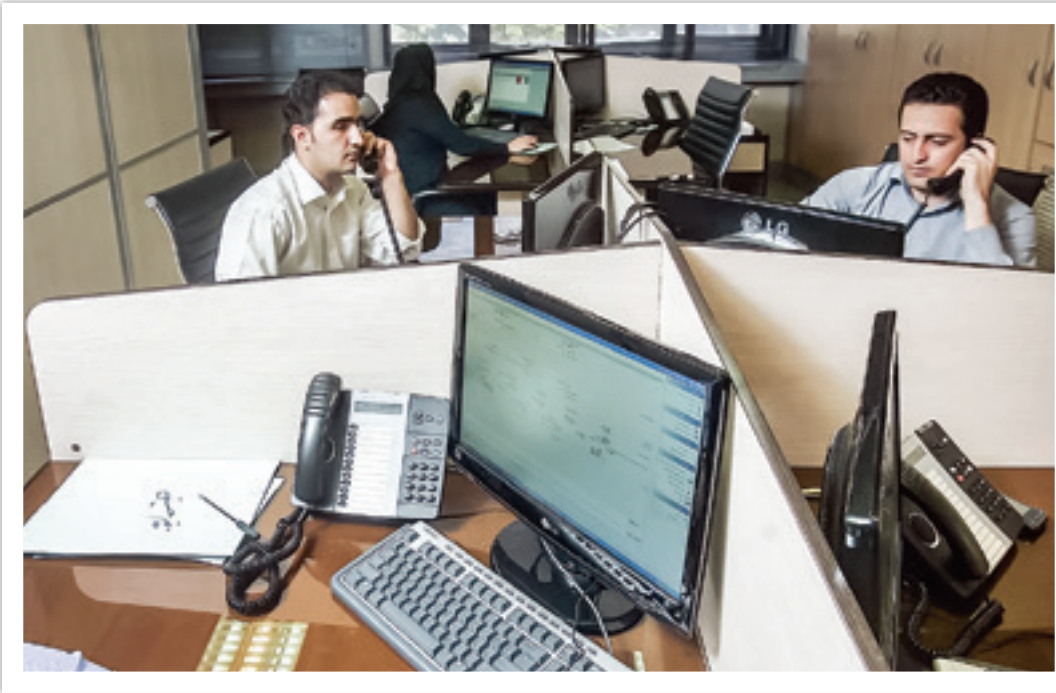
ک نکته

مجید اسماعیل‌خان طلابی

شده باشد، استمرار آن نمی‌تواند موجب ایجاد حق مکتسب شود. به عنوان مثال، اگر یک مقام اداری بدون داشتن اختیار قانونی، مزایایی را برای گروهی از کارکنان برقرار کرده باشد، اصل قانونی بودن اقتضا می‌کند که آن تصمیم اصلاح شود. اما اگر حق مورد نظر بر اساس قانون، مقررات معتبر یا تفسیر رسمی و قابل قبول زمان خود ایجاد شده باشد، موضوع کاملاً متفاوت خواهد بود.

در چنین وضعیتی، اصول بنیادین حقوق اداری از جمله اصل امنیت حقوقی، اصل اعتماد مشروع و اصل اصل تصمیمات اداری وارد میدان می‌شوند.

این اصول تأکید دارند که شهروندان و کارکنان دولت باید بتوانند به تصمیمات قانونی و رسمی دستگاه‌های اجرایی اعتماد کنند. اگر کارمندی سال‌ها بر اساس احکام کارگزینی صادره از سوی دستگاه متبوع خود از مزایای خاصی برخوردار بوده و زندگی و برنامه‌ریزی مالی خود را بر همان اساس تنظیم کرده باشند، سلب ناگهانی آن مزایا بدون پشتوانه قانونی می‌تواند مغایر با عدالت اداری تلقی شود.



دوام شرایط استخدامی

در نظام حقوقی ایران نیز هر چند مفهوم «اعتماد مشروع» به صورت مستقل در قوانین تعریف نشده است، اما آثار آن را می‌توان در بسیاری از آرای دیوان عدالت اداری مشاهده کرد. دیوان در موارد متعدد تلاش کرده است میان ضرورت اجرای صحیح قانون و حفظ حقوق تثبیت‌شده کارکنان تعادل برقرار کند. این رویکرد نشان می‌دهد که حقوق اداری صرفاً مجموعه‌ای از قواعد خشک و شکنلی نیست، بلکه تأمین عدالت و حمایت از حقوق اشخاص نیز از اهداف اصلی آن محسوب می‌شود.

از منظر کارشناسی، یکی از اشتباهات رایج در دستگاه‌های اجرایی آن است که میان «اصلاح

اشتباه اداری» و «تفص حقوق مکتسبه» تفاوتی قائل نمی‌شوند. بدون تردید اگر در اجرای احکام خطایی رخ داده باشد، دستگاه موظف به اصلاح آن است. اما این اصلاح باید با رعایت موازین قانونی، بررسی آثار مالی و حقوقی تصمیم و توجه به حقوق اشخاص انجام شود. در غیر این صورت، تصمیم اصلاحی خود می‌تواند منشأ اختلافات جدید و

جمله موضوعاتی است که در نظریات کارشناسی و بررسی‌های تخصصی نقش تعیین کننده‌ای ایفا می‌کند.

از سوی دیگر، مدیران منابع انسانی باید توجه داشته باشند که تصمیمات مرتبط با وضعیت استخدامی کارکنان از حساس‌ترین تصمیمات اداری محسوب می‌شود. هرگونه تغییر در احکام کارگزینی، مزایا، رتبه‌های شغلی یا شرایط استخدامی باید مبتنی بر مستندات قانونی و بررسی دقیق آثار آن باشد. تجربه نشان داده است که بسیاری از دعاوی موفق علیه دستگاه‌های اجرایی، ناشی از فقدان مطالعات حقوقی کافی پیش از اتخاذ تصمیمات اداری بوده است.

نکته مهم دیگر آن است که رعایت حقوق مکتسبه صرفاً یک تکلیف قانونی نیست، بلکه یک ضرورت مدیریتی نیز به شمار می‌رود. سازمانی که کارکنان آن نسبت به ثبات حقوق خود اطمینان داشته باشند، از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار خواهد بود. امنیت حقوقی، اعتماد سازمانی را تقویت می‌کند و موجب افزایش انگیزه، تعهد و بهره‌وری کارکنان می‌شود. در مقابل، تصمیمات غیرمنطوره و فاقد توجیه قانونی می‌تواند زمینه‌ساز بی‌اعتمادی، کاهش انگیزه و افزایش اختلافات اداری شود.

در پایان باید تأکید کرد که یکی از شاخص‌های مهم حکمرانی مطلوب در نظام اداری، رعایت تعادل میان اختیارات مدیریتی و حقوق قانونی کارکنان است. نه می‌توان به بهانه حفظ حقوق کارکنان، اجرای قانون را نادیده گرفت و نه می‌توان با استناد به اختیارات اداری، حقوق تثبیت‌شده افراد را مخدوش کرد. هنر مدیریت حقوقی در دستگاه‌های اجرایی آن است که این تعادل را حفظ کند و از تبدیل مسائل اداری به پرونده‌های قضایی جلوگیری نماید.

بی‌تردید هر چه مدیران، کارشناسان منابع انسانی و کارکنان دولت آشنایی بیشتری با مفهوم حقوق مکتسبه و آثار آن داشته باشند، از حجم اختلافات استخدامی کاسته خواهد شد و نظام اداری کشور نیز به سمت ثبات، عدالت و کارآمدی بیشتر حرکت خواهد کرد. این موضوعی است که امروز بیش از هر زمان دیگری نیازمند توجه، آموزش و تبیین تخصصی در فضای اداری کشور است.

■ کارشناس رسمی قوه قضائیه

مستمری، به معنای اثر گذاری بر گذشته و مغایر با این اصل خواهد بود.

۵. اصل تناسب در حقوق عمومی

در حقوق اداری، تصمیمات حاکمیتی باید متناسب با هدف و آثار اجتماعی باشند. اگر هدف اصلاح ناترازی صندوق‌هاست، راه‌حل نباید نامتناسب باشد و نباید هزینه خطاهای مدیریتی بر دوش بازنشستگان گذاشته شود.

۶. جمع‌بندی

اصلاحات اقتصادی و بیمه‌ای تنها زمانی قابل دفاع و مشروع هستند:

– بر اساس قانون تأمین اجتماعی (مواد ۷۶، ۷۷، ۱۱۱) انجام شوند.

– باقانون کار (مواد ۴۱، ۴۲، ۱۴۸)

– در چارچوب اصول قانون اساسی (۲۹، ۲۸، ۲۷، ۲۰) قرار گیرند.

– حقوق مکتسبه و اعتماد عمومی را حفظ کنند.

– اصل عدل عطف به ماسبق شدن قوانین رعایت شود.

در نهایت، جامعه و حاکمیت هر دو مسئولند اجازه ندهند حقوق اقشار زحمتکش قربانی خطاهای مدیریتی شوند. بی‌تفاوتی در برابر تضییع حق، نه تنها با عدالت سازگار نیست، بلکه زمینه‌ساز تکرار خطاهای گذشته خواهد بود.

■ کارشناس رسمی قوه قضائیه

تحول اساسی شده است. امروزه بخشی از ثروت اشخاص نه در گاوآندوق‌ها و حساب‌های بانکی، بلکه در فضای مجازی نگهداری می‌شود. حقوق نیز ناگزیر است خود را با این تغییرات هماهنگ کند. همانگونه که قانون در گذشته توانست خود را با پدیده‌هایی مانند شرکت‌های تجاری، اسناد الکترونیکی و تجارت اینترنتی تطبیق دهد، اکنون نیز باید پاسخگوی پرسش‌های جدید درباره اموال دیجیتال باشد.

در نهایت، آگاهی عمومی گسترده به این موضوع اهمیت فراوانی دارد. افراد باید بدانند که داری‌های دیجیتال آنها نیز بخشی از میراثشان محسوب می‌شود و لازم است برای مدیریت آنها پس از فوت برنامه‌ریزی کنند. تنظیم وصیتنامه، ثبت اطلاعات ضروری در محل امن و تعیین تکلیف داری‌های مجازی می‌تواند از بروز اختلافات و مشکلات فراوان برای بازماندگان جلوگیری کند.

ارث دیجیتال دیگر یک موضوع متعلق به آینده نیست، بلکه مسئله‌ای است که همین امروز در برابر نظام‌های حقوقی قرار گرفته است. هرچه نقش فناوری در زندگی انسان پررنگ‌تر شود، اهمیت پاسخ‌های حقوقی به این پرسش‌ها نیز افزایش خواهد یافت. شاید زمان آن رسیده باشد که در کنار اموال سنتی، نگاه جدی‌تری به میراث دیجیتال نیز داشته باشیم؛ میراثی که هر روز ارزشمندتر می‌شود و قانون باید بیش از گذشته آن را به رسمیت بشناسد.

■ عضو مرکز وکلای کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه

نگاه

محمد میانکار- حقوقدان

واکاوی دعای سه‌گانه تصرف

تصرف عدوانی، ممانعت از حق، رفع مزاحمت

آگاهی از قوانین و به‌کارگیری آن در زندگی روزمره امری ضروری است و کسب اطلاع و آشنایی با دعای سه‌گانه تصرف، یعنی رفع تصرف عدوانی، ممانعت از حق و رفع مزاحمت، به‌دلیل وجود پرونده‌های زیاد با این موضوع در دادگستری‌ها، از جمله این قوانین است. دعای سه‌گانه تصرف را هم می‌توان در محاکم حقوقی و هم در محاکم کیفری مطرح کرد که البته تفاوت‌هایی دارند که بیان خواهد شد.

قانونگذار در فصل هشتم و در مواد ۱۵۸ تا ۱۷۷ قانون آیین دادرسی مدنی، حمایت صریحی را از متصرف اموال غیرمنقول (همچون املاک) به عمل آورده است که اگر حقی از آن ضایع شده باشد، بتواند به‌طور کامل، بدون تشریفات آیین دادرسی مدنی، خارج از نوبت و با شرایط استثنائی نسبت به دعای دیگر، از محاکم دادگستری حق خود را مطالبه کند.

تعریف دعای سه‌گانه تصرف:

۱- دعای رفع تصرف عدوانی، ماده ۱۵۸ قانون آیین دادرسی مدنی تصریح می‌کند:

دعای تصرف عدوانی عبارت است از: ادعای متصرف سابق مبنی بر اینکه دیگری بدون رضایت او مال غیرمنقول را از تصرف وی خارج کرده و اعاده تصرف خود را نسبت به آن مال در خواست می‌نماید. به‌طور مثال، اگر افراد بدون اجازه ساکنین در پارکینگ‌های شماعی آپارتمان انباری بسازند، این موضوع مصداق تصرف عدوانی است که ساکنین، حتی مستأجرین آپارتمان، بدون اثبات مالکیت و تنها با اثبات سابقه تصرف و سکونت می‌توانند بر علیه این افراد دعوی حقوقی رفع تصرف عدوانی مطرح کنند. اگر بخواهیم بر علیه این افراد برای رفع تصرف عدوانی در محاکم کیفری طرح دعوا کنیم، به خلاف محاکم حقوقی، به استناد ماده ۹۶۰ قانون مجازات اسلامی (بخش تعزیرات) نیاز است که حتماً مالکیت اثبات شود. در پرونده‌های مختلف می‌تواند هر کدام بهتر باشد.

۲- دعای ممانعت از حق:

ماده ۱۵۹ قانون آیین دادرسی مدنی اذعان می‌دارد:دعای ممانعت از حق عبارت است از: تقاضای کسی که رفع ممانعت از حق ارتقاץ یا انتفاع خود را در ملک دیگری بخواهد.
مثال ۱: رفتار موجری که در پایان مدت اجاره، بدون طرح دعوی تخلیه، مبادرت به ممانعت از حق مستأجر از طریق قفل زدن به در مغازه می‌نماید. در حالی که قرارداد را تمدید کرده است، مجرمانه می‌باشد و از مصادیق ممانعت از حق است؛ همچنین شکایت



مستأجر مبنی بر رفع ممانعت از حق در مواردی که مدت اجاره منقضی شده اما تخلیه صورت نگرفته، قابل استماع است.
مثال ۲: ممانعت از حق استفاده از پارکینگ از مصادیق ممانعت از حق است و اگر همسایه‌ای اجازه

استفاده از پارکینگ آپارتمان را به شما ندهد، می‌توانید طرح دعوی حقوقی یا کیفری کنید.
مثال ۳: ممانعت زوجه از ورود زوج به منزل مشترک و مشاع از مصادیق بزه ممانعت از حق است که زوجین باید مواظب همه اعمال خود باشند، شاید منجر به جرم شود و فرد را دچار مشکلات عدیده کند.

۳- دعوی رفع مزاحمت، ماده ۱۶۰ قانون آیین دادرسی مدنی بیان می‌دارد:

دعای مزاحمت عبار تند از: دعوایی که به موجب آن متصرف مال غیرمنقول در خواست جلوگیری از مزاحمت کسی را می‌نماید که نسبت به متصرفات او مزاحم است، بدون اینکه مال را از تصرف متصرف خارج کرده باشد.
مثال: در مشاعات آپارتمان‌ها، چنانچه یکی از ساکنین مانع استفاده دیگری شود یا شخصی که در طبقه بالای شما زندگی می‌کند با خودداری از تعمیر لوله آب خود سبب نودادن سقف منزل شما و سست شدن استحکام آن شود، شخص ذی‌نفع می‌تواند دعوی رفع مزاحمت طرح نماید.

اوصاف مشترک دعای سه‌گانه تصرف:

۱- خارج از نوبت در دادگستری‌ها رسیدگی می‌شوند.

۲- برای گرفتن دستور موقت برای جلوگیری از ایجاد آثار تصرف یا تکمیل اعیانی یا کشت زرع و اشجار، بر خلاف دعای دیگر نیاز به پرداخت خسارت احتمالی در صندوق دادگستری نیست. (دستور موقت یعنی جلوگیری از ادامه تصرف و ضرر بیشتر تا زمان صدور حکم) همچنین این دستور موقت نیاز به گرفتن تأیید رئیس دادگستری ندارد.

۳- در دعای حقوقی ارائه سند مالکیت لازم نیست و مهم سبق تصرف سابق است.

۴- به دلیل غیرمالی بودن این دعای، هزینه دادرسی آنها مقطوع و ارزان است.

۵- نیاز به تشریفات آیین دادرسی مثل ابلاغ ندارد.

۶- صدور حکم بدوی برای اجرای حکم و رفع تصرف کافی است و نیاز به قطعی شدن حکم نیست.البته استثنائهایی دارد، مثل اجرای حکم قلع و قمع زراعت یا دریافت ارجت‌المثل اموال غیرمنقول تصرف شده (حمایت از دعای رفع تصرف در مواردی که ضرورت دارد فوری است، اما مثلاً برای دریافت اجرت‌المثل آنکه ضروری نیست، مثل سایر دعای نیاز به قطعیت حکم دارد).
۷- تجدیدنظرخواهی مانع اجرای حکم دعای سه‌گانه رفع تصرف نیست، اماخواهی اجرای حکم را متوقف می‌کند.

۸- دعای سه‌گانه تصرف در اموال منقول جایب ندارد و اگر اموال منقول تصرف شود، می‌توان دادخواست استرداد مال تقدیم کرد.

۹- در دعای سه‌گانه تصرف، صرفاً به دنبال حمایت از متصرف هستیم، حتی اگر تصرف فرد بر آن مال غیرمنقول غیرمشروع باشد. مثلاً ملکی غیرقانونی به نام متصرف شده است و نمی‌شود به این دلیل ملک را تصرف عدوانی کرد.

۱۰- در این دعای می‌توان دعای تقابل و ورود ثالث داشت؛البته ورود ثالث تبعی امکان ندارد، چراکه قانون گفته فقط ذی‌نفع اصلی می‌تواند ورود کند. همچنین در این دعای نمی‌توان جلب ثالث کرد.

۱۱- این دعای قابلیت اعاده دادرسی و نیز فرجام‌خواهی نیز ندارند.

۱۲- حکم صادر شده در دعای تصرف، خواه مبنی بر رد و خواه مبنی بر قبول آن باشد، هیچ تأثیری در مالکیت ندارد و مانع طرح دعوی مالکیت نیست. از طرفی وقتی کسی دعای مالکیت مطرح کرد، دیگر نمی‌تواند دعوی تصرف مطرح کند.

۱۳- دعای تصرف از جمله دعای غیرمالی است و موضوع این دعای راجع به اموال غیرمنقول است و باید در محل وقوع مال غیرمنقول طرح دعوا کرد.

۱۴- رسیدگی به دعای سه‌گانه تصرف شامل تصرف عدوانی، مزاحمت و ممانعت از حق نیز تحت صلاحیت داد‌گاه صلح قرار گرفته است.