

رای شماره ۳۸۶۸۸۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع الف. بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد سازمان اداری و استخدامی کشور با موضوع نحوه تأثیر مبلغ "ترمیم حقوق" موضوع جزء (۱) ماده واحده "قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری" بر سایر مؤلفه‌های پرداخت، از تاریخ تصویب ابطال شد. ب. بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (ابلاغی به موجب بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور) و بند آخر نامه شماره ۴۱۳۰۰/۱۴۷ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور که مقرر داشته مبلغ ترمیم حقوق به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت درج می‌شود، از تاریخ تصویب ابطال شد.

• تاریخ دادنامه: ۱۸/۰۲/۱۴۰۳ شماره دادنامه: ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۳۸۶۸۸۷

• شماره پرونده: ۰۲۰۵۹۲۳ - ۰۲۰۵۷۱۳ - ۰۲۰۵۳۱۳ - ۰۲۰۵۷۶۰

• مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکیان: آقایان و خانم‌ها سعید نیک پور، حمید رحیمی، مرتضی رسولی فر، سلمان معاذالهی، محمدعلی نخعی آدوری، حسین سلمان زاده چهارفرسخی، حسین زارعی، محمد جواد کدوری، علی قدیری اناری، احسان صفری مزارعی، علیرضا محسنی ظهرودی، محمدرضا عاقلی گوکی، پیمان حمزه، امین امیرطاهری افشار، علی مظفرنیا، محمدمهدی قیاث زاده، نیما حسنی کبوترخانی، مجتبی ایران نژادپاریزی، مهدی محمدی کوهبنانی، امیدرضا گهرگزی زاده، حامد اشرف پور، مهدی صادقی سراسیابی، علیرضا سلطانزاده سنگی، منصور امیر مجاهدی گوکی، محمد آهنگ، حسین طرازی، حجت شفیعی نژاد، علی اصغر بیگ زاده طاهر آبادی، فاطمه هردان، مرجان باشورزاده، مهدیه زاهدی، مریم سلطانی، بهاره بابایی، مجید ابراهیمی دار سینیوی، رمضان شیخ شعاعی اختیارآبادی، مصطفی آراد، علی اکبر ابراهیمی دار سینیوی، علی اکبر فروغی نعمت‌اللهی، اسماعیل جلالی جوارانی، اکبر حسن پور، محمد رحمانی نیا، حسن محمودی فر، علی محمدی، محمد سیفی، مهدی عبدی رسا، سیدعلی پاکدامن، فاطمه آرزومند و ناصر مرسل‌هیج

طرف شکایت: ۱- سازمان اداری و استخدامی کشور ۲- دیوان محاسبات کشور ۳- شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ۴- شورای حقوق و دستمزد

موضوع شکایت و خواسته: ۱- ابطال بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد سازمان اداری و استخدامی کشور ۲- ابطال بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (ابلاغی به موجب بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور) ۳- ابطال بند آخر نامه شماره ۴۱۳۰۰/۱۴۷ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور

گردش کار: شاکیان به موجب دادخواست‌های جداگانه‌ای ابطال بند یک و دو بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ - ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور، ابطال بند یک و دو بخشنامه شماره ۸۱۲۱۹ - ۲۴/۷/۱۴۰۲ رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، ابطال مصوبه جلسه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد سازمان اداری و استخدامی کشور، ابطال مصوبه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و ابطال بند آخر نامه شماره ۴۱۳۰۰/۱۴۷ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور را خواستار شده‌اند و در جهت تبیین خواسته به طور خلاصه اجمالاً اعلام کرده‌اند که:

" به استحضار می‌رساند شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ در خصوص نحوه تأثیر ترمیم حقوق در احکام کارگزینی و قراردادهای (بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ سازمان اداری و استخدامی کشور) اعلام نظر کرده و تصویب‌نامه‌ای مشابه نیز شورای حقوق و دستمزد در مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ صادر نموده که طی بخشنامه شماره ۸۱۲۱۹ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۵ توسط رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ گردیده است، در حالی که وظایف و اختیارات این دو شورا که بصورت جداگانه در مواد ۱۱۶ و ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری تبیین گردیده است این مواد قانونی مستقل بوده و اجازه بخشنامه با محتوای مشترک وجود ندارد .

طی بخشنامه شماره ۸۱۲۱۹ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۵ سازمان اداری و استخدامی کشور استناد ارائه شده برای ابلاغ و تصویب آن را ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری اعلام نموده‌اند و در این بخشنامه به تشریح عدم تأثیر ترمیم حقوق بر سایر مؤلفه‌ها پرداخته شده است که نه تنها بخشنامه فوق سنخیتی با تکالیف مقرر در ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری برای شورای مزبور ندارد که با سایر دلایل ارائه شده مغایر سایر مستندات و ضوابط جاری می‌باشد .

کلیه دستگاه‌های اجرایی مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای حقوق و دستمزد را کسب نمایند در حالی که به فرض تأیید کلیت مصوبه این شورا موضوع بعد از تصویب قانون اصلاح قانون بودجه ۱۴۰۱ صورت گرفته است و مطابق اصل ۷۳ قانون اساسی تفسیر از اختیارات مقنن می‌باشد و اختیار بخشنامه یا دستورالعمل و تفسیر در اختیار شورا نمی‌باشد، این موضوع حتی در خصوص افزایش فوق‌العاده شغل طی دادنامه شماره ۳۷ مورخ ۱۳۷۴/۲/۲۵ تأکید گردیده است، که افزایش فوق‌العاده شغل از مصادیق تغییر مبانی حقوق نمی‌باشد، تا نیاز به تصویب شورای حقوق و دستمزد داشته باشد که موضوع در خصوص بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ سازمان اداری و استخدامی کشور نیز که به مفاد ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری استناد گردیده است صادق است .

صرفاً یک مورد در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ در تبصره بند ۱ ماده واحده این قانون برای تبیین نحوه اعمال «فوق‌العاده جهش علمی بر مبنای عملکرد» این اختیار به شورای حقوق و دستمزد داده شده است تا براساس پیشنهادات سازمان برنامه و بودجه کشور، سازمان اداری و استخدامی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری اقدام به وضع دستورالعمل نماید و همین امر بیانگر آن است که در صورت نیاز به بخشنامه و مصوبه و یا دستورالعمل دیگری برای نحوه اجرای قانون مذکور این اختیار باید همانند همین مورد از سوی مجلس به مقامات یا نهادهای مربوط داده می‌شد و در صورت عدم اعطای این صلاحیت به مقامات یا نهادهای مزبور، اصل بر عدم صلاحیت آنها است. لذا شورای

متن مقرره‌های مورد شکایت به شرح زیر است:

" الف - مصوبه جلسه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد سازمان اداری و استخدامی کشور

صورتجلسه شورای حقوق و دستمزد - تاریخ: ۲۱/۶/۱۴۰۲

موضوع: نحوه تأثیر مبلغ «ترمیم حقوق» موضوع جزء (۱) ماده واحده «قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری» بر سایر مؤلفه‌های پرداخت

به استناد ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری شورای حقوق و دستمزد در تاریخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ تشکیل شد و به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی در خصوص نحوه تأثیر مبلغ «ترمیم حقوق» موضوع جزء (۱) ماده واحده «قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری» بر سایر مؤلفه‌های پرداخت، به شرح ذیل اتخاذ تصمیم نمود:

.....

۲- با عنایت به مفاد جزء (۱) ماده واحده قانون مذکور که مقرر داشته است: «(۳۰۰۰) امتیاز برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و معادل ریالی امتیاز مذکور برای کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و سایر مشمولان جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور (به استثنای مشمولان قانون کار) و معادل ریالی (۲۱۰) امتیاز برای اعضای هیأت علمی و قضات، با عنوان «ترمیم حقوق»، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج می‌شود»، مبلغ ناشی از اعمال امتیازات این جزء بدون تأثیر در سایر مؤلفه‌های پرداختی مربوطه به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان درج می‌شود.

.....

این مصوبه در ۳ بند و ۳ صفحه تنظیم و به امضای اعضای محترم شورای حقوق و دستمزد رسید.

- معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور - معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور - وزیر امور اقتصادی و دارایی - وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی - وزیر آموزش و پرورش - معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور - نماینده مجلس شورای اسلامی (ناظر)

ب - مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهوری (ابلاغی به موجب بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور)

بخشنامه به تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ به استناد ردیف‌های (۴)، (۵) و (۹) جزء (ب) ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور پاسخگویی به ابهامات ایجاد شده و همچنین ایجاد وحدت رویه در خصوص تأثیر یا عدم تأثیر مبلغ ترمیم حقوق (موضوع جزء (۱) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور) بر سایر مؤلفه‌های پرداخت در نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی، به شرح ذیل اتخاذ تصمیم نمود:

.....

۲- مبلغ ناشی از اعمال امتیازات جزء یاد شده بدون تأثیر در سایر مؤلفه‌های پرداختی مربوط، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول درج می‌شود.

..... - معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور

ج - نامه شماره ۱۴۷/۴۱۳۰۰ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۶ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور

جناب آقای دکتر سلیمی

رئیس محترم سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور

سلام علیکم،

با احترام همانگونه که استحضار دارند در اجرای جزء ۱ ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری از تاریخ ۱۴۰۱/۷/۱ که مقرر می‌دارد:

« ۳۰۰۰ امتیاز برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و معادل ریالی امتیاز مذکور برای کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ و سایر مشمولان جزء ۱ بند (الف) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور به استثنای مشمولان قانون کار و معادل ریالی (۲۱۰) امتیاز برای اعضای هیأت علمی و قضات با عنوان (ترمیم حقوق) به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج می‌گردد.»

سازمان اداری و استخدامی کشور اقدام به ابلاغ «دستورالعمل اجرایی قانون ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری» طی بخشنامه شماره ۶۲۶۰۳ مورخ ۱۴۰۱/۸/۲۳ به دستگاه‌های اجرایی نموده است.

از طرفی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰۱۹۹۱۳۶ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹ ، صدور دستورالعمل مذکور را خارج از حدود اختیار مقام صادر کننده اعلام و به شرح مندرج در دادنامه اشاره شده، پرداخت مذکور تحت عنوان ترمیم حقوق را مستمر تلقی و حکم مقرر در جزء (الف) بند ۷ دستورالعمل مورد اعتراض که این افزایش را در محاسبه پاداش پایان خدمت مؤثر ندانسته بود با حکم مقرر در ماده ۱ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت و ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر اعلام و دستورالعمل مذکور را ابطال می‌نماید.

با عنایت به مراتب معنون، مصوبه جلسه شصت و سوم شورای حقوق و دستمزد و مفاد بخشنامه‌های شماره ۸۰۴۷۱ و ۸۰۴۸۸ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی، با موضوع ابلاغ تصمیم جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (به ترتیب برای دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت)، افزایش ناشی از قانون صدرالذکر به صورت ثابت در احکام کارگزینی کارکنان مشمول قابل درج بوده و اعمال امتیاز مذکور در سایر مؤلفه‌های پرداختی فاقد مجوز و محمل قانونی می‌باشد. لذا خواهشمند است دستور فرمایید ضمن دقت و اهتمام در صدور احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول آن سازمان، هرگونه بخشنامه ابلاغی به شهرداری‌ها مغایر با مراتب معنون لغو و نتیجه را به این هیأت حسابرسی اعلام نمایند. حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور"

در پاسخ به شکایت مذکور، رییس امور حقوقی سازمان اداری و استخدامی کشور به موجب لایحه شماره ۱۲۰۹۴۵ مورخ ۱۴۰۲/۱۱/۹ توضیحاتی داده که خلاصه آن به قرار زیر است:

" بر اساس قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، مقرر شد مبلغ ۳۰۰۰ امتیاز برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و معادل ریالی این امتیاز به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و معادل ریالی (۲۱۰) امتیاز برای اعضای هیأت علمی و قضات، تحت عنوان «ترمیم» حقوق درج شود.

سازمان اداری و استخدامی کشور برای ایجاد وحدت رویه در اجرای این قانون طی دستورالعملی (بخشنامه شماره ۶۲۶۰۳ مورخ ۱۴۰۱/۸/۲۳) جزئیات نحوه اجرا و همچنین، محاسبات بندهای مختلف این قانون را تشریح کرد که بر اساس شکایت رییس دیوان عدالت اداری، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰۱۹۹۱۳۶ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹ رأیی در خصوص ابطال این دستورالعمل صادر کرد.

بلافاصله بعد از ابطال این دستورالعمل در خصوص نحوه اجرای قانون و به ویژه تأثیر مبلغ ترمیم حقوق در سایر اقلام احکام کارگزینی در بین دستگاه‌های اجرایی به وجود آمد؛ سازمان اداری و استخدامی کشور با استفاده از ظرفیت نهادهای صاحب صلاحیت قانونی، ضمن ارائه پیشنهاداتی برای تصویب در شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و نیز شورای حقوق و دستمزد، به ارائه تعاریف و تفسیر صحیح بر اساس آن مبادرت کرد. متعاقب آن، دعاوی متعددی به خواسته ابطال مصوبات شورای حقوق و دستمزد و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مطرح شد.

در پاسخ به شکایت مذکور اعلام می‌دارد آنچه در بند اولاً رأی شماره ۱۹۹۱۳۶۰۰۰۱۴۰۳۳۱۳۹ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری آمده است به معنای عدم صلاحیت شورای حقوق و دستمزد در ورود به مسأله ترمیم حقوق نیست، زیرا:

اولاً، خواسته شاکی ابطال بخشنامه رییس سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و متعرض حدود صلاحیت شورای مذکور نبوده است؛ هیأت عمومی دیوان نیز علی‌الاصول در مقام رسیدگی و صدور حکم محدود به خواسته شاکی است و رأی آن هیأت عمومی را باید در همین حد تفسیر کرد. با این استدلال، اشاره هیأت عمومی به گزاره «پیش‌بینی تعیین تکلیف تدوین دستورالعمل (فوق‌العاده جهش علمی بر مبنای عملکرد) در تبصره قانون ترمیم حقوق مصوب ۱۴۰۱»، نه از باب سلب اختیار عام این شورا و صرفاً از باب شاهد مثال این گزاره رأی بوده است که صلاحیت‌های اداره و مقامات اداری از جمله سازمان اداری و استخدامی کشور، باید به موجب قانون تعیین شده باشد.

ثانیاً، تصریح قانونگذار به تکلیف شورای حقوق و دستمزد در تدوین دستورالعمل «فوق‌العاده جهش علمی»، به معنای نفی صلاحیت عام شورای حقوق و دستمزد مصرح در ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری نیست (اثبات شی، نفی ماعدا نمی‌کند) و هدف قانونگذار این بوده است که سازمان اداری و استخدامی، سازمان برنامه و بودجه، وزارت عتف و معاونت حقوقی ریاست جمهوری به لحاظ ارتباط موضوعی در تدوین این دستورالعمل دخیل باشند. چنین امری در مشروح مذاکرات مجلس و در مقام ارائه پیشنهاد یکی از نمایندگان در خصوص افزودن وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ثبت شده است.

در قسمت ثانیاً رأی هیأت عمومی دیوان صرفاً حکم دستورالعمل مبنی بر عدم تأثیر ترمیم حقوق بر پاداش پایان خدمت مورد ایراد واقع شده است و از این بخش از رأی نمی‌توان چنین برداشت کرد که ترمیم حقوق بر تمامی اقلام حکم تأثیر گذار است؛ زیرا:

اولاً، اساس استدلال این بخش از رأی مبنی بر آن است که ماهیت «حقوق و مزایای مستمر» را برای مبلغ مربوط به ترمیم حقوق قائل باشیم و این مبنا فقط در ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصداق دارد که مقرر می‌دارد: «به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تاسی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد». مستحضرند، به دلیل آن که عبارت «فوق‌العاده‌های مستمر» تعریف قانونی جداگانه داشته و توسط قانونگذار احصا شده اند، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نمی‌توانست رأساً به آن حکم دهد. لذا قطعاً ترمیم در مواردی مثل فوق‌العاده ویژه موضوع بند ۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری که مبنای آن (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر است، لحاظ نمی‌شود. همچنین، «ترمیم حقوق» واجد هیچکدام از تعاریف مربوط به «حقوق ثابت» و «حقوق مبنا» نیست و بنابراین، چه در نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری و چه در قانون نظام هماهنگ پرداخت، قابلیت درج در محاسباتی که بر این مبنا انجام می‌گیرد را ندارد.

مطابق مصوبه شماره ۲۰۰/۹۵۳۱۴ مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۸ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، به استناد بندهای ۴ و ۵ ردیف (ب) ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری در رابطه با روشن نمودن عبارت «حقوق و مزایای مستمر» مندرج در ماده ۱۰۷ و تبصره ۱ ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر نموده است: «منظور از حقوق و مزایای مستمر در مواد فوق با توجه به تبصره ماده ۷۶ و بند ۱۰ ماده ۶۸ و ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری عبارت است از حقوق ثابت و فوق العاده‌های شغل، ایثارگری، سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف و ویژه.»

ثانیاً، در جزء (الف) بند ۶ دستورالعمل ابطال شده، این عبارت آمده بود: «در محاسبه سایر اقلام پرداختی نظیر فوق العاده ویژه، فوق العاده اضافه کار، پاداش پایان خدمت و ... محاسبه نمی شود.» ملاحظه می گردد به رغم این که در دستورالعمل ابطالی کلیه اقلام حکم در این جزء آمده بوده است، اما هیأت عمومی دیوان با علم به این موضوع و با استناد به قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، صرفاً عدم تأثیر ترمیم حکم بر پاداش پایان خدمت را محل اشکال دانسته و متعرض حکم صریح عدم تأثیر ترمیم حقوق بر سایر اقلام نشده است. لذا مفاد رأی هیأت عمومی این بوده که ترمیم حقوق باید بر پاداش پایان خدمت مؤثر باشد. در رأی این گونه می خوانیم:

«...بر همین اساس حکم مقرر در جزء (الف) بند ۷ دستورالعمل مورد اعتراض که این افزایش را در محاسبه پاداش پایان خدمت مؤثر ندانسته با حکم مقرر در ماده ۱ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت و ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت دارد.»

ملاحظه می شود بند ۱ مصوبه شورای حقوق و دستمزد بر همین امر تأکید کرده است.

با مذاقه در دادخواست شاکی به خواسته ابطال دستورالعمل قانون ترمیم حقوق در گردش کار دادنامه شماره ۱۳۶ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، ملاحظه می شود که استدلال ایشان در خصوص قائل شدن تأثیر ترمیم حقوق در کلیه اجزای حقوق مانند حق شغل و حق شاغل و غیرقانونی بودن درج ترمیم حقوق در یک ردیف جداگانه، در متن نهایی رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورد موافقت قضات قرار نگرفته و رد شده است؛ به دلیل اهمیت، جزییات بند مربوط در شکایت ایشان آورده می شود:

«...همانطور که از عنوان «ترمیم حقوق» و سیاق عبارت به کار رفته در این بند قانونی مشخص است، مبلغ مربوط به ترمیم مذکور باید به تناسب در کلیه اجزای حقوق آن‌ها مانند حق شغل و حق شاغل که به تصریح ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری داخل در عنوان حقوق ثابت هستند، منعکس و افزوده شود و منظور قانونگذار اضافه شدن این مبلغ به صورت یک ردیف مستقل نبوده است و از این رو احکام مقرر در بندهای ۲، ۳، ۵ و ۷ دستورالعمل صادره از جهت آن که این ترمیم حقوق را در قالب ردیف مستقلی قابل اعمال اعلام کرده، مغایر با ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری و ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری است.»

با توجه به مراتب بالا، محرز می گردد که مصوبه شورای حقوق و دستمزد نه از حیث صلاحیت و نه از حیث ماهیت مغایر رأی هیأت عمومی دیوان نمی باشد و ادعای شمولیت ماده ۹۲ قانون دیوان عدالت اداری بر آن بلاوجه و بی مبناست.

استدلال‌های مبنی بر غیرقانونی نبودن مصوبه شورای حقوق و دستمزد به شرح ذیل است:

در ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، صراحتاً مرجع هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی را شورای حقوق و دستمزد تعیین کرده است و از آنجایی که در خصوص بحث ترمیم حقوق و تأثیر یا عدم تأثیر آن بر سایر اقلام حقوق، با ناهماهنگی و اختلاف در برداشت‌هایی در دستگاه‌های اجرایی مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مواجه بود که مبالغ ناشی از برخی تفسیرها تا ۱۵ میلیون تومان (و بیشتر) بالغ می‌شد، لذا شورای حقوق و دستمزد به جواز حاصله از ماده مذکور اقدام به صدور دستورالعمل کرده است.

برای درک اهمیت این بند و بزرگی رقم ناشی از آن کافی است بدانیم حداقل حقوق کارکنان قانون نظام هماهنگ کارکنان دولت در سال جاری حدود ۱ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان و مبلغ ترمیم حقوق به میزان ۱ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان بوده است؛ تقریباً چیزی نزدیک به معادل آن که اگر در محاسبات سایر اقلام حقوق (که همگی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم ضربی از حقوق مبنا/ حقوق مبنا و فوق‌العاده شغل هستند) دخیل گردد، مشخص است که چه افزایش سنگینی متوجه احکام کارگزینی خواهد بود.

همان‌گونه که در دلایل توجیهی لایحه ارائه شده از سوی دولت که در رسانه‌ها منعکس و در زمان بررسی و تصویب در صحن علنی مجلس ارائه شد، اساساً ارائه اصلاحیه افزایش حقوق کارکنان و جایگزینی عدد ثابت به جای ضریب حقوق (تحت عنوان ترمیم حقوق) با هدف اضافه شدن مبلغ ثابتی به احکام کلیه کارکنان دولت بود به نحوی که حتی اختلاف حداقلی که ناشی از اعمال ضریب ۱۰ یا ۱۵ درصد در مبلغ کارگزینی کارکنان دولت به دلیل عواملی مثل سابقه، تحصیلات، وضعیت تأهل، نوع شغل، شرایط محیط کار و... به وجود می‌آید نیز حذف شود. به بیان دیگر هدف این قانون، اضافه شدن یک مبلغ ثابت به عنوان جنبه معیشتی بوده است. اما هر گونه تفسیر در اضافه کردن مبلغ ترمیم حقوق به مبانی تعیین حقوق و فوق‌العاده‌ها به دلیل تفاوت در نظام‌های مختلف پرداخت و از طرفی تفاوت در احکام کارگزینی هر یک از کارکنان، این تبعیض در میزان افزایش را به صورت چندین و چند برابر بالا خواهد برد.

مطابق ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران، آنچه تکلیف دولت برای کاهش اختلاف حقوق و مزایای بین مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف است، عدم تجاوز از ۲۰ درصد اختلاف در مشاغل مشابه و شرایط مشابه است؛ در صورتی که تفسیر اشتباهی که ناشی از اعمال تأثیر ترمیم حقوق در حقوق مبنا، حقوق ثابت و... بر حسب نظام‌های مختلف است، منجر به اختلافات فراوانی در بین این نظام‌های پرداخت می‌شود.

به طور مشخص‌تر، تأثیر ترمیم حقوق بر سایر اقلام باعث ایجاد شکاف چشمگیری بین احکام مشمولان نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری و احکام مشمولین قانون نظام هماهنگ پرداخت خواهد شد، این در حالی است که اولاً وفق بند ۹ اصل سوم قانون اساسی تبعیض ناروا ممنوع است و ثانیاً چنین شکاف شگرفی نافی هدف و مقصود قانونگذار از وضع ترمیم حقوق بوده است، چون هدف قانونگذار بهره‌مندی یکسان همه کارکنان از ۳۰۰۰ امتیاز یا معادل ریالی آن تحت عنوان ترمیم حقوق بوده است.

در قانون ترمیم حقوق، از عبارت «معادل ریالی» برای مشمولان قانون نظام هماهنگ پرداخت استفاده شده است؛ با توجه به اینکه مبنای تعیین حقوق در این قانون، «حقوق مبنا» است که از حاصل ضرب عدد مبنا مذکور در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در ضریب ریالی سالانه به دست می‌آید، ملاحظه می‌شود که مبلغ ترمیم حقوق که به صورت یک عدد ریالی است، نمی‌تواند در این فرمول جای گیرد و در نتیجه در محاسبات بعدی فوق‌العاده شغل و سایر فوق‌العاده‌ها (که همگی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم ضربی از حقوق مبنا/ حقوق مبنا و فوق‌العاده شغل هستند) جایی ندارد. لذا به صورت منطقی لازم است مبلغ ترمیم حقوق به عنوان یک رقم ثابت به سرجمع حقوق اضافه شود و استفاده از عبارت «معادل ریالی» این ادعا را تایید می‌کند که قانونگذار در پی تاثیرگذاری بر اقلام حکم نبوده است.

از آنجایی که اعتبار ناشی از تأثیر ترمیم حقوق بر سایر اقلام حکم در زمان تصویب قانون و در نتیجه در پیش‌بینی بار مالی احکام کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ پیش‌بینی نشده است، به موجب احکام زیر تعهد زائد بر اعتبار محسوب می‌شود:

الف) به استناد بند «ت» ماده (۷) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران: ایجاد و تحمیل هر گونه بار مالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی، توسط دستگاه‌های اجرائی، ممنوع است. مسؤولیت اجرای این حکم بر عهده بالاترین مقام دستگاه اجرائی و یا مقامات مجاز و مدیران مالی مربوط است. تخلف از این حکم، تعهد زائد مازاد بر اعتبار محسوب و متخلف به مجازات موضوع ماده (۵۹۸) کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵/۳/۲ با اصلاحات و الحاقات بعدی محکوم می‌شود.

ب) به استناد بند «ث» ماده (۷) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران؛ تمامی تصویب نامه‌ها، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، تغییرات تشکیلات، تغییر ضرایب، جداول حقوقی و طبقه بندی مشاغل و افزایش مبنای حقوقی، اعطای مجوز هر نوع استخدام و به کارگیری نیرو و همچنین مصوبات هیأت‌های امنا که متضمن بار مالی باشد، در صورتی قابل طرح و تصویب و اجراء است که بار مالی ناشی از آن قبلاً محاسبه و در قانون بودجه کل کشور تأمین شده باشد. اقدام دستگاه اجرائی بر خلاف این حکم، تعهد زائد بر اعتبار محسوب می‌شود.

با توجه به اینکه حقوق بازنشستگان از مؤلفه‌های متفاوتی مانند حقوق شاغلین برخوردار نیست، ترمیم حقوق با هیچ تفسیری نمی‌تواند افزایش جداگانه‌ای در حقوق بازنشستگان داشته باشد؛ لذا تأثیر دادن ترمیم حقوق در مؤلفه‌های پرداخت حقوق شاغلان، باعث اختلاف بسیار فاحش میان شاغلین و بازنشستگان خواهد شد و چنین تفسیری مغایر حکم ماده (۳۰) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران است.

در بند ۱ قانون اصلاح قانون بودجه ۱۴۰۱ و ترمیم حقوق کارکنان اشاره شده است که ۳۰۰۰ امتیاز ترمیم حقوق بصورت ثابت اضافه می‌گردد. بنابراین اراده قانونگذار بر این بوده است که این قلم به صورت جداگانه و ثابت در نظر گرفته شود و صرفاً نقش ترمیم حقوق بصورت ثابت و یکسان برای همه کارکنان داشته باشد.

در خصوص استناد به بند (۴) نظریه شماره ۱۰۰۹۶/هـ ب مورخ ۱۳/۲/۱۴۰۲ رئیس مجلس شورای اسلامی در خصوص ایراد به مصوبه ضریب حقوق کارکنان دولت، همان گونه که از متن نظر مشخص است، این مصوبه از این حیث مورد ایراد

قرار گرفته بود که به رغم تصریح تبصره جزء «۱ - ۲» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری - مصوب ۱۴۰۱ - مبنی بر تأثیر مبلغ ترمیم حقوق در محاسبه مستمری بازنشستگی، هیأت دولت اعلام کرده بود که این مبلغ «صرفاً» در تعیین پاداش بازنشستگی و ذخیره مرخصی محاسبه می‌شود و با این متن، «مستمری بازنشستگی» خارج شده بود. بنابراین، این نظریه دلالتی بر لزوم تأثیر در سایر اقلام حکم کارگزینی ندارد.

با ملاحظه مشروح مذاکرات مجلس شورای اسلامی در این موضوع، مؤیدات زیادی در خصوص استدلال‌های مذکور در بالا، به ویژه فلسفه ایجاد هماهنگی در نحوه افزایش حقوق در میان نظام‌های حقوقی مختلف و بالا نرفتن سقف اعتبار پیشنهادی دولت در لایحه مربوط وجود دارد؛

استدلال‌های مبنی بر غیرقانونی نبودن مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به شرح زیر است:

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مطابق جزء (۴) بند «ب» ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، اختیار «هماهنگی در اظهارنظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرائی در اجراء مفاد این قانون» را دارا می‌باشد. آنچه در رویه قضایی وجود دارد، این صلاحیت صرفاً به مواد قانون مدیریت خدمات کشوری محدود نیست و استعلام‌ها در مقوله موضوعات مربوط به این قانون نیز در صلاحیت این شورا دانسته شده است. به عنوان مثال، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۱۴۰۳۱۳۹۰۰۲۳۳۰۸۸۷ مورخ ۱۴۰۲/۹/۷ با موضوع: «ابطال اعلام نظر معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی در خصوص امکان مأموریت از دانشگاه آزاد و شهرداری‌ها به دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری» صادر شده است، تفسیر یک تصویب‌نامه هیأت وزیران در مقوله مأموریت را نیز بر عهده این شورا می‌داند.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز طی دادنامه شماره ۱۰۱۳ مورخ ۱۴۰۲/۹/۷ در مقام ابطال یک نظریه از امور جبران خدمت سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص نحوه تأثیر ترمیم حقوق در سایر اقلام، به همین مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی استناد کرده است.

دیوان محاسبات کشور نیز در پاسخ به شکایت مذکور به موجب لایحه شماره ۱۴۰۲۲۲۰۶۶۳۱۸۳۰۰۸ مورخ ۱۴۰۲/۹/۱۴ توضیح داده است که:

" حکم اصل (۱۷۳) قانون اساسی و با ابتناء بر آن ماده (۱۰) قانون دیوان عدالت اداری در مقام بیان صلاحیت و حدود اختیارات دیوان عدالت اداری بر تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی به شرح مقرر در بند (الف) همان ماده بوده و قابل تظلم خواهی و اعتراض در آن دیوان دانسته است. مع الوصف چنانچه دستور یا مرقومه‌ای از سوی مقامات مسئول دولتی صادر لیکن در قالب «تصمیم» یا «اقدام» عینیت نیابد قابل طرح و بررسی در دیوان عدالت اداری نیست. منطوق و مفهوم مرقومه معترض عنه صادره از حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سازمان متبوع نه واجد وصف «تصمیم» است و نه ماهیت «اقدام» از آن مستفاد می‌شود.

نامه مورد اعتراض صرفاً در مقام هماهنگی و در راستای تعامل با سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور صادر شده و مضمون آن متضمن رعایت بخشنامه‌های شماره ۸۰۴۷۱ و ۸۰۴۸۸ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی و دقت و اهتمام در صدور احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور می‌باشد. به عبارت دیگر حسابرس کل سازمان متبوع صرفاً رعایت مفاد بخشنامه‌های صادره را مورد تاکید قرار داده است.

بنا به مراتب فوق دادخواست مطروحه به طرفیت سازمان اداری و استخدامی، شورای حقوق و دستمزد و شورای توسعه مدیریت و سرمایه و درخواست ابطال نامه ۴۱۳۰۰/۱۴۷ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی دیوان محاسبات کشور، اساساً متوجه سازمان متبوع نبوده و مستنداً به بند (پ) ماده (۵۳) قانون دیوان عدالت اداری تقاضای رد دادخواست به طرفیت سازمان متبوع مورد استدعاست.

علی‌رغم ارسال و ابلاغ نسخه دوم دادخواست و ضمائم آن برای طرف‌های دیگر شکایت (شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و شورای حقوق و دستمزد) تا زمان رسیدگی به پرونده پاسخی واصل نگردیده است.

در اجرای ماده ۸۵ قانون دیوان عدالت اداری، معاون قضایی در امور هیأت عمومی و هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری با این استدلال که بند ۱ بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور، بند ۱ بخشنامه شماره ۸۱۲۱۹ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۵ رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، بند ۱ صورتجلسه شورای حقوق و دستمزد مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ و بند ۱ مصوبه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی صرفاً مفاد قسمت ثانیاً رای شماره ۱۹۹۱۳۶/۱۴۰۲ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بیان گردیده و همچنین بند ۲ بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور و بند ۲ بخشنامه شماره ۸۱۲۱۹ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۵ رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور نیز صرفاً در مقام ابلاغ بند ۲ مصوبه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی بوده و خود مستقلاً واجد هیچگونه حکم حقوقی الزام آوری نمی باشند، لذا بندهای مورد اعتراض از مصوبات و بخشنامه‌های مذکور از مصادیق بند ۱ ماده ۱۲ قانون دیوان عدالت اداری اصلاحی مصوب ۱۴۰۲ نبوده و رسیدگی به درخواست ابطال آنها در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری منتفی می‌باشد، به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۰۳۳۴۵۲۱ مورخ ۱۴۰۳/۲/۱۲ قرار رد شکایت صادر کرد.

رسیدگی به بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد سازمان اداری و استخدامی کشور، بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (ابلاغی به موجب بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور) و بند آخر نامه شماره ۴۱۳۰۰/۱۴۷ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور در دستور کار هیأت عمومی قرار گرفت.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۴۰۳/۱۸/۲ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیأت عمومی

الف. براساس ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مقرر شده است که : « 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 هیأت 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 اینکه 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... » و با توجه به اینکه صلاحیت‌های شورای حقوق و دستمزد در این ماده احصاء گردیده است، بنابراین اولاً بند ۲ مصوبه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد نه متضمن تغییر در مبانی و مقررات حقوق بوده و نه در مقام تعیین حقوق جدید توسط دستگاه تصویب شده است و در حقیقت به منظور اتخاذ تصمیم درخصوص مؤلفه حقوقی جدیدی تحت عنوان «ترمیم حقوق» که توسط قانونگذار ایجاد شده، تصویب گردیده است. ثانیاً بر مبنای ماده ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، جلسه شورای حقوق و دستمزد با حضور اعضای که در این ماده تعیین شده‌اند و از جمله نماینده دستگاه ذیربط رسمیت می‌یابد که این امر خود قرینه‌ای است بر اینکه صلاحیت شورای حقوق و دستمزد ناظر به مواردی است که دستگاه ذیربط تقاضای تغییر یا افزایش حقوق داده باشد و از حکم مقرر در این ماده صلاحیتی برای شورای مذکور در رابطه با تصویب مقررات کلی استنباط نمی‌گردد. ثالثاً به لحاظ اینکه قبل از تصویب مقررره مورد شکایت، قسمتی از مصوبه هیأت وزیران که بیانگر تأثیر ترمیم حقوق صرفاً در پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی بود، با نظر رئیس مجلس شورای اسلامی مغایر با قانون تشخیص داده شده است، لذا همانگونه که در نظریه رئیس مجلس عنوان گردیده انحصار دادن موضوع ترمیم حقوق به موارد خاص نیاز به حکم قانون داشته و به محدود کردن احکام مقرر توسط قانونگذار می‌انجامد و با این وصف و با توجه به اینکه با نظر قانونگذار ترمیم حقوق مشمول کسور بازنشستگی قرار گرفته است، لذا مستفاد از صدر ماده ۶۸، تبصره ماده ۷۶ و ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری این امتیاز می‌بایست از مصادیق مزایای مستمر تلقی شود و تمامی آثار مترتب بر سایر مزایای مستمر بر آن مترتب گردد و بر همین اساس و از آنجا که مزایای مستمر علاوه بر پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی از جمله محاسبه اضافه کار و فوق‌العاده ویژه موضوع بندهای ۹ و ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز مؤثر بوده، لذا بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۲۱/۶/۱۴۰۲ شورای حقوق و دستمزد خلاف قانون و خارج از حدود اختیار است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

ب. نظر به اینکه اولاً شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور در مقام رفع ابهام از قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ با موضوع تأثیر یا عدم تأثیر ترمیم حقوق به سایر مؤلفه‌های پرداخت (غیر از پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی) اتخاذ تصمیم نموده و در ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری چنین صلاحیتی به شورا اعطاء نشده

و صرفاً ایجاد رویه یا رفع ابهام از قانون مدیریت خدمات کشوری در حیطه وظایف و اختیارات شورا قرار دارد، لذا شورا خارج از حدود اختیار خود به وضع مصوبه اقدام کرده است. ثانیاً به لحاظ اینکه قبل از تصویب مقررره مورد شکایت، قسمتی از مصوبه هیأت وزیران که بیانگر تأثیر ترمیم حقوق صرفاً در پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی بود، با نظر رئیس مجلس شورای اسلامی مغایر با قانون تشخیص داده شده است، لذا همانگونه که در نظریه رئیس مجلس عنوان گردیده انحصار دادن موضوع ترمیم حقوق به موارد خاص نیاز به حکم قانون داشته و به محدود کردن احکام قانونگذار می‌انجامد و با این وصف و با توجه به اینکه با نظر قانونگذار ترمیم حقوق مشمول کسور بازنشستگی قرار گرفته است و مستفاد از صدر ماده ۶۸ تبصره ماده ۷۶ و ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری این امتیاز می‌بایست از مصادیق مزایای مستمر تلقی شود و تمامی آثار مترتب بر سایر مزایای مستمر بر آن مترتب گردد و بر همین اساس و از آنجا که مزایای مستمر علاوه بر پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی از جمله محاسبه اضافه کار و فوق‌العاده ویژه موضوع بندهای ۹ و ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز مؤثر بوده، بنابراین بند ۲ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و بند آخر مکاتبه شماره ۴۱۳۰۰/۱۴۷ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل امنیت ملی و سیاست خارجی سوم دیوان محاسبات کشور خارج از حدود اختیار و خلاف قانون است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود. این رأی براساس ماده ۹۳ قانون دیوان عدالت اداری (اصلاحی مصوب ۱۰/۲/۱۴۰۲) در رسیدگی و تصمیم‌گیری مراجع قضایی و اداری معتبر و ملاک عمل است.

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - حکمتعلی مظفری