

بررسی رای وحدت رویه دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل وضعیت کارکنان شرکتی به قراردادی در دستگاههای اجرایی

محمد رضا حاکم زاده^۱، جواد نوری^۲

^۱ مدیر گروه دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، ایران

^۲ دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، ایران

چکیده

وجود قوانین مختلف در بکارگیری افراد در مشاغل اداری، مدت‌هاست باعث بروز مشکلات عدیده برای شاغلین در سازمانها و ادارت دولتی شده است که حجم عظیمی از شکایات و رسیدگی‌های قضایی - اداری را به خود اختصاص داده است. علاوه بر این، تفسیر قضات از این قوانین نیز باعث تناقض آرای صادره از سوی محاکم رسیدگی به دعوی شده که خود این امر مشکلات عدیده‌ای را برای شاغلین و سازمان‌ها بوجود آورده است. اگرچه هدف از تصویب قوانین ایجاد رویکردی ثابت و منطقی برای اجرای صحیح نظم و همچنین بیان نقشه‌راه برای امور مختلف اجتماعی، اداری، فرهنگی و... می‌باشد اما وجود قوانین مختلف در یک موضوع واحد و همچنین تفسیرهای متفاوت متولیان اجرای عدالت از قوانین، رویکردی ناخوشایند از قوانین حاکم در برخی موضوعات مطروحه را بوجود آورده که علی‌رغم بررسی‌های تخصصی و قضایی در این‌باره کماکان شاهد بروز اختلاف آرای قضایی در موارد مشابه طرح شکایت افراد هستیم. این مقاله با بررسی اعلام تعارض در آرای صادره از شعب دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل وضعیت کارکنان شرکتی به قراردادی و کار معین در دستگاههای اجرایی بر اساس دادنامه شماره ۲۱۶۳ و ۲۱۶۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در مورد آرای متفاوت صادره از سوی شعب دیوان، سعی نموده تا وحدت رویه قضایی هیئت عمومی دیوان در مورد دادخواست‌های مشابه را به صورت شفاف و کاربردی بیان نماید تا با بهره‌گیری از آرای صادره و بیان دلایل روشن صدور رای، امکان استفاده کارکنان شرکتی واجد شرایط دستگاههای دولتی نسبت به اجرای صحیح رای مذکور فراهم گردد.

واژه‌های کلیدی: دیوان عدالت اداری، قانون مدیریت خدمات کشوری، وحدت رویه، تبدیل وضعیت استخدامی

مقدمه:

بسیاری از افراد سالهاست از طریق شرکتهای واسطه در دستگاههای اجرایی مشغول به خدمت هستند و دستگاه اجرایی نیز در حقیقت هم شرکتهای واسطه و هم افراد معرفی شده از سوی آنها را از لحاظ مالی و حقوقی تأمین می‌کند. این در حالی که دستگاه اجرایی می‌تواند از لحاظ کاهش هزینه‌های جاری مستقیماً با اشخاص مورد نظر عقد قرارداد نماید. بر اساس قوانین و مقرراتی که در این چند سال اخیر به تصویب رسیده است از جمله مصوبه شماره ۷۷۹۶۱/ت/۵۴۰۰۰۶ - ۱۷/۵/۱۳۸۷ هیأت وزیران و بخشنامه ۸۵۹۰۵ - ۱۲/۹/۱۳۸۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهوری، دولت مکلف بوده که شرکتهای واسطه‌ای استخدامی را حذف نماید و آن دسته از افرادی که مبادرت به فعالیت‌هایی در امور مهم و اصلی دستگاههای اجرایی می‌نمایند و دستگاه اجرایی نیز نیازمند خدمت آنها است، با انعقاد قرارداد کار معین و با رعایت سقف پیش‌بینی شده از خدمت آنها بهره‌مند شود. از جمله ضوابط جاری و حاکم بر نظام اداری کشور در این زمینه را می‌توان به تصویب‌نامه هیأت وزیران به شماره ۷۷۹۶۱ الف ۴۰۰۶ - ۱۷/۷/۱۳۸۷ اشاره کرد که در امور مهم و اساسی از نیروهای استفاده نماید که با آنها قرارداد مستقیم منعقد نموده باشد. به عبارتی در این‌گونه مشاغل چنانچه نیاز به خدمت آن افراد هست، نباید از وجود نیروهای شرکتی استفاده کنند. اما همچنان که در قوانین مورد اشاره آمده است در مشاغلی که به صورت حجمی هستند و بدون استفاده از امکانات دستگاه به بخش خصوصی واگذار گردیده می‌بایست از شرکتهای پیمانکار بهره جست. پس در مورد مشاغلی که به نظر می‌رسد از مشاغل حجمی می‌باشد امکان الزام دستگاه اجرایی به انعقاد قرارداد مستقیم با افراد وجود ندارد. اما تخلف سازمانها در بکارگیری افراد بصورت شرکتی در پست‌های ثابت و حساس با حق الزحمه پرداختی به نیروهای شرکتی بجای نیروی کارمعین و قراردادی، باعث طرح شکایت افراد شاغل از دستگاه مطبوع شده که خود رویه رسیدگی طولانی را در شعب دیوان عدالت اداری به خود اختصاص داده است. همچنین وجود تعارض در احکام صادره از سوی شعب دیوان باعث بروز تعارض در آرای صادره در مورد موضوع واحد دارد که سبب ایجاد تناقض در اجرای صحیح قوانین و مقررات را نشان می‌دهد. لذا روند درخواست تجدیدنظر و صرف وقت و هزینه‌های دادرسی برای دادخواست‌های تکراری برای موضوع واحد، علاوه بر اتلاف وقت و تحمیل هزینه‌های سنگین بر شعب رسیدگی کننده، باعث اختلال در عملکرد و راندمان کاری کارکنان و همچنین ایجاد دوگانگی در اجرای عدالت و قوانین خواهد شد که با بررسی دقیق و بیان روشن رای وحدت رویه دیوان عدالت اداری در خصوص دادنامه شماره ۲۱۶۳ و ۲۱۶۴ هیئت عمومی دیوان، تلاش شده تا آرای صادره به عنوان مرجع صدور حکم برای دادخواست‌های مشابه مورد استفاده قرار گیرد تا علاوه بر کاهش هزینه‌ها و اتلاف وقت کارکنان و شعب دیوان عدالت، راهگشای اجرای صحیح و به دور از تفاسیر متفاوت قضات از قانون مذکور و جلوگیری از ایجاد اختلال در روند رسیدگی دعوی گردد.

۲- بیان مفاهیم**۱-۲ قانون مدیریت خدمات کشوری**

بر اساس اصل ۸۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قانون مدیریت خدمات کشوری به صورت آزمایشی (به مدت ۵ سال از تاریخ لازم‌الاجرا شدن) به تصویب کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی رسید و در روزنامه رسمی شماره ۱۸۲۷۱-۱۳۸۶/۸/۲۹ منتشر و از تاریخ ۱۳۸۶/۹/۱۵ لازم‌الاجرا شده است. قابل ذکر است بر اساس جزء «ب» بند (۱۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، تاریخ اجرایی شدن فصل دهم قانون فوق از تاریخ

۱۳۸۸/۱/۱ بوده و مهلت اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری چندین بار تمدید گردید و در نهایت بر اساس قانون دائمی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۶ از تاریخ انقضای مدت اعتبار آزمایشی آن دائمی شد. از سوی دیگر بر اساس مصوبه شماره ۷۹۲۰۵۴ مورخ ۱۳۹۵/۷/۲۷ شورای عالی اداری، به جای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور دو سازمان مستقل تحت عناوین «سازمان اداری و استخدامی کشور» و «سازمان برنامه و بودجه کشور» تشکیل گردید و کلیه وظایف، اختیارات و مسؤولیت‌های مقرر در قوانین و مقررات مختلف که بر عهده رییس و یا سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی بود، حسب مورد تفکیک و بر عهده سازمان اداری و استخدامی کشور یا سازمان برنامه و بودجه کشور قرار گرفت. همچنین کلیه وظایف، اختیارات و مسؤولیت‌های مقرر در قوانین و مقررات مختلف که در آن‌ها از دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی، رییس و یا سازمان امور اداری و استخدامی کشور، رئیس و یا سازمان برنامه و بودجه، معاون و یا معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، معاون و یا معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور نام برده شده است، حسب مورد بر عهده رییس و سازمان اداری و استخدامی کشور و رییس و سازمان برنامه و بودجه کشور خواهد بود. بر اساس قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ به منظور مردمی شدن و گسترش سهم بخش خصوصی و تعاونی در اقتصاد و به منظور افزایش بهره‌وری و ارتقای سطح کیفی خدمات و مدیریت بهینه هزینه به تمامی دستگاه‌های اجرایی که عهده‌دار وظایف اجتماعی، فرهنگی و خدماتی هستند (از قبیل واحدهای بهداشتی و درمانی، مراکز بهزیستی و توانبخشی، مراکز آموزشی، فرهنگی، هنری و ورزشی و مراکز ارائه‌دهنده خدمات و نهادهای کشاورزی و دامپروری) اجازه داده می‌شود در چهارچوب استانداردهای کیفی خدمات که توسط دستگاه ذی‌ربط تعیین می‌گردد، نسبت به خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی (به‌جای تولید خدمات) اقدام نمایند. همچنین نحوه تعیین قیمت خرید خدمات و تعیین تکلیف نیروی انسانی و ساختار به پیشنهاد سازمان، سازمان اداری و استخدامی کشور و دستگاه اجرایی ذی‌ربط به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد.^۱

۲-۲ دیوان عدالت اداری

به منظور رسیدگی به دعاوی و شکایات اداری بر اساس قانون اساسی کشور، یک دادگاه عالی به نام دیوان عدالت اداری تأسیس گردید که عهده‌دار نظارت بر مطابقت آیین‌نامه‌ها، تصمیمات و اقدامات اداری قوه مجریه با قوانین و حل اختلافات بین افراد و دولت است. این دادگاه عالی، از مراجع اختصاصی قوه قضاییه محسوب می‌شود که قانون آن در تاریخ ۱۳۶۰/۱۱/۰۴ به تصویب رسیده و آیین دادرسی آن تاکنون چندین بار اصلاح شده است. همچنین در مردادماه سال ۱۳۹۲ قانون جدید دیوان عدالت تصویب و لازم‌الاجرا گردید. به موجب ماده ۷ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵، ساختار هر شعبه دیوان، از یک رئیس و دو نفر مستشار تشکیل شده است و ملاک صدور رأی، نظر اکثریت (یعنی دو نفر از سه نفر یا نظر واحد سه نفر) است که رأی صادر شده از شعب قطعی تلقی می‌شود، بدین معنی که قابلیت تجدید نظر به شیوه عادی ندارد. بر این اساس، نیازی به اجتماع هر سه نفر عضو شعبه برای صدور رأی نیست، بلکه اجتماع دو نفر از سه نفر نیز برای صدور رأی کفایت می‌کند. مهمترین وظایف دیوان عدالت اداری شامل:

- رسیدگی به شکایت علیه تصمیمات و اقدامات سازمان‌های دولتی اعم از وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها و...

- رسیدگی به شکایت از تصمیمات و اقدامات مأمورین واحدهای دولتی، وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌های دولتی و...

^۱ قانون مدیریت خدمات کشوری

-رسیدگی به شکایات و اعتراضات مردم نسبت به آرا و تصمیمات قطعی کمیسیون‌ها، هیئت‌ها و شوراهایی که بر طبق قوانین مختلف در وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، ادارات دولتی و شهرداری‌ها تشکیل شده و به مسائل خاصی رسیدگی می‌کنند؛ مانند هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، کمیسیون ماده ۱۰۰ شهرداریها و ...

-رسیدگی به شکایات مربوط به تصویب‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و دیگر نظامات و مقررات دولتی و شهرداری که بر خلاف شرع یا قانون یا خارج از حدود اختیارات قوه مجریه صادر شده باشد.

-رسیدگی به شکایات قضات و کارمندان مشمول قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمین واحدها و مؤسسات از حیث تضييع حقوق استخدامی (گروه، پایه، رتبه، درجه، ترفیع، حق اشتغال، مرخصی، محل خدمت، مأموریت، معذوریت، بازنشستگی، اخراج، بازخرید و ...

۲-۳ وحدت رویه

رأی وحدت رویه، در مواردی که اختلاف بین دادگاه‌ها بوجود می‌آید صادر می‌گردد و تنها رأیی است که دادگاه ملزم به رعایت مفاد آن و استناد به آن در آراء صادره می‌باشند. قضات در استنباط از قانون و اتخاذ نظر قضایی آزاداند و همیشه این احتمال وجود دارد که از متون قانونی برداشت‌های متفاوتی داشته باشند که نتیجه آن صدور آرای مختلف در خصوص موضوعات مشابه می‌باشد لذا ضروری است برای جلوگیری از صدور آراء متفاوت و متعارض و همچنین جلوگیری از بی‌اعتباری دستگاه قضایی آرائی صادر گردد که قضات بتوانند در موارد مشابه مطابق آن عمل نمایند. به موجب قانون هرگاه در موضوع مشابه آرای مختلفی از حکم صادر گردد، این آراء چون با هم در تعارض می‌باشند موضوع در هیأت عمومی وحدت رویه مطرح می‌گردد در این خصوص رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به هر طریق که از این امر آگاه شوند، نظر هیأت عمومی را درخواست می‌نمایند هیأت عمومی دیوان عالی کشور با حضور دست کم یک چهارم از رؤسا و مستشاران و اعضای معاون کلیه شعب دیوان مزبور با ریاست دیوان یا معاون وی و با حضور دادستان کل کشور یا نماینده وی تشکیل می‌گردد و موضوع مورد اختلاف بررسی و تصمیم‌گیری در این باره انجام می‌شود. در این صورت نظر اکثریت که مطابق موازین شرعی باشد ملاک عمل فوق بود در حقیقت در روند صدور چنین رأیی بدو دادستان کل کشور به دفاع از یکی از آراء صادره متفاوت خواهد پرداخت و سپس هیأت عمومی با توجه به نظر دادستان کل کشور تصمیم لازم را در خصوص صدور رأی مذکور اتخاذ می‌نماید. باید به این نکته توجه داشت که رأی وحدت رویه حکم قانون را دارد و تبعیت از آن برای دادگاه لازم الاتباع می‌باشد از سوی دیگر، آرای مذکور نسبت به احکامی قطعی شده بی اثر می‌باشد اما در موارد مشابه برای شعب دیوان عالی کشور و دادگاه‌ها لازم الاتباع است یعنی دادگاه در صدور آراء مکلف به تبعیت از مفاد آراء مذکور می‌باشند.

۳- وضعیت استخدامی کارکنان

حاکمیت قانون یکی از بنیادی‌ترین اصول حاکم بر ادارات است یعنی دولت و سازمان‌های اجرایی، برای برقراری نظم و عدالت باید تابع قانون باشند و نمی‌توانند هر کاری را که برایش مفید و اثر بخش بوده و یا اهداف سیاسی، اقتصادی و ... را برای آن‌ها تامین می‌کند انجام دهند بلکه موظفانند در محدوده‌ای که قانون برای آنها تعیین نموده فعالیت داشته باشند.

در نظام حقوقی ایران، مقررات حاکم بر استخدام نیروی انسانی در دو نظام حقوقی بررسی می‌شود. یکی مقررات مربوط به استخدام بخش دولتی، در حقوق اداری مطرح می‌شود و با توجه به پراکندگی قوانین، قانون حاکم بر استخدام، قانون مدیریت

خدمات کشوری و حتی در مواردی سکوت قانون استخدام کشوری است را شاهد هستیم، و بخش دیگر از مقررات استخدام نیروی انسانی در حقوق کار و با تمرکز بر قانون کار مورد بحث قرار می‌گیرد. بر اساس قانون استخدام کشوری، استخدام دولت عبارت از پذیرفتن شخصی به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه‌ها یا شرکت‌ها یا موسسات دولتی.^۲ در تعریفی جامع‌تر استخدام عبارت است از قراردادی که بین کارمند و کارفرما بسته می‌شود و می‌تواند شامل چارچوبی شفاهی و یا کتبی برای ارائه خدمات و کنترل و نظارت بر انجام کار باشد که بین کارمند و کارفرما منعقد می‌گردد. این قرارداد معمولاً با تضمین سود از جانب کارمند برای کارفرما همراه با تعیین دستمزد می‌باشد. استخدام افراد جهت انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی به عنوان کار واحد شناخته شده است صورت می‌پذیرد که این کار واحد شغل نامیده می‌شود. در تعریف پست سازمانی نیز اینگونه بیان شده است که پست عبارت است از جایگاه سازمانی افراد در دستگاه یا سازمان اجرایی که با توجه به حجم کار برخی از پست‌ها ممکن است نیاز به یک نفر و برخی دیگر از پست‌ها به گروهی از افراد برای انجام وظایف آن نیازمند باشد. بنابراین ممکن است ده نفر از کارکنان در سازمان ده پست مختلف را تصدی کرده باشند، ولی کلیه آنها شغل مشابهی داشته باشند. با این توضیحات، هر پست شغل است، ولی هر شغل لزوماً پست نیست و ممکن است در یک سازمان وجود داشته یا نداشته باشد. اما بر اساس ماده ۷ و ۸ قانون استخدام کشوری شغل و پست ثابت عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد. در تنظیم شغل، منطقی‌ترین شیوه شناخت شغل از طریق تجزیه آن است که نشان می‌دهد شغل چه مشخصاتی دارد و به چه افرادی نیازمند است. تجزیه و تحلیل شغل از مباحثی است که در بسیاری تصمیم‌گیری‌های مدیریت پرسنلی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. اطلاع از نیازهای شغلی اعم از وظایف، نیازهای جسمانی و ذهنی، ابزار و وسایل کار، ساعات و شرایط کار، مدیران را قادر می‌سازد تا با آگاهی بیشتر در گزینش‌ها و انتصابات از افراد استفاده کنند. تجزیه و تحلیل شغل موجب شناخت بیشتر مدیران از سازمان و عملکرد آن خواهد شد.^۳

در اواخر سال ۱۳۸۶ با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین جدید با سازوکاری موثر و مفید برای استخدام و حفظ حقوق مستخدمین مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس این قانون تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی به صورت رسمی و برای تصدی پست‌های سازمانی و مدت معین، استخدام به صورت پیمانی صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است در قانون مدیریت خدمات کشوری، بجای کلمه مستخدم از اصطلاح کارمند استفاده شده است و در تعریف کارمند بیان داشته است: کارمند شخصی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوطه و به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیت‌دار در یکی از دستگاه‌های اجرایی به خدمت پذیرفته شده است. بر طبق ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، واگذاری و برون‌سپاری کارهای حجمی دستگاه‌های اجرایی به شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی است و کسانی که در امور حجمی برای شرکت‌های طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی به ارائه خدمت می‌پردازند مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور این قبیل افراد کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می‌شوند و دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهدی در قبال این اشخاص ندارند ولی اشخاصی که در اجرای ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری به کارگیری شده‌اند و با توجه به نیاز دستگاه اجرایی به انجام پست‌های سازمانی اشتغال یافته‌اند اقدام دستگاه اجرایی در به کارگیری این گونه اشخاص در محدوده حکم تبصره ماده ۳۲ قانون فوق تشخیص داده می‌شود. بر اساس تبصره ماده ۳۲، ۱۰ درصد مشاغل سازمانی می‌تواند بصورت ساعتی یا قرارداد کار معین باشد که حداکثر مدت

^۲ ماده یک قانون استخدام کشوری

^۳ نوری، جواد، حقوق اداری ایران، ۱۳۹۸، انتشارات داتیس

این قرارداد ۱ سال است و قابلیت تمدید نیز وجود دارد. اما نکته قابل توجه اینجاست که قرارداد کار معین یا ساعتی برای پست‌های سازمانی ثابت خلاف اصول استخدامی پست‌های ثابت سازمانی است. علاوه بر این با توجه به مدت یکساله عقد قرارداد کار معین، معیار اتمام دوره قرارداد مورد نظر، پایان کار می‌باشد نه اتمام دوره قرارداد. این نوع استخدام با مجوز معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری امکان پذیر است.

۴- آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری در تبدیل وضعیت کارکنان شرکتی و قراردادی

در سال‌های اخیر، یکی از مهمترین و می‌توان گفت پر حجم‌ترین دعاوی مطروحه در دیوان عدالت اداری، دعاوی مربوط به تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی بوده است. از سوی دیگر درباره احکام متفاوت صادره در مورد موضوع مشابه از سوی شعب دیوان، آرای از هیات عمومی دیوان عدالت اداری بواسطه وقوع اختلاف و تعارض در آرای شعب دیوان عدالت اداری در مقام رفع تعارض صادر شده است. مفاد آخرین آرای هیات عمومی دیوان مبتنی است بر محدودیت تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی از حیث نحوه جذب نیرو و رعایت قواعد و اصول کلی استخدام کارکنان بر اساس ضوابط مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری.

۴-۱ موضوع دادنامه ۸۴۹-۸۷۴ در خصوص احراز شرایط تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی

در خصوص احراز شرایط تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی در دستگاههای اجرایی می‌توان به دادنامه شماره ۸۷۴-۸۴۹ مورخه ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ دیوان عدالت اداری اشاره نمود. بر اساس بررسی‌های صورت گرفته بر آرای شعب دیوان، تعارض آرای صادره در این دعاوی محرز است. بر این اساس مطابق ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، از تاریخ تصویب قانون، استخدام در دستگاههای اجرایی به دو روش استخدام رسمی و استخدام پیمانی انجام می‌پذیرد. همچنین مطابق تبصره ماده ۳۲ قانون مذکور، دستگاههای اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور) تا ۱۰ 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. علاوه بر این، به موجب ماده ۱۲۴ قانون یاد شده به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی بر اساس قانون کار امکان‌پذیر می‌باشد. با توجه به مراتب فوق، اشتغال اشخاص در دستگاههای اجرایی به یکی از صورت‌های فوق‌الذکر میسر است و از آنجا که حکم مقرر در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً مبین واگذاری و برون‌سپاری کارهای حجمی دستگاههای اجرایی به شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی است و کسانی که در اجرای حکم اخیرالذکر مقنن برای شرکت‌های طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی به ارائه خدمت در امور حجمی در دستگاههای اجرایی می‌پردازند، مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور این قبیل افراد کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می‌شوند و دستگاه‌های اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسؤولیتی در قبال این اشخاص ندارند. لذا از آنجایی که در پرونده‌های موضوع تعارض، اشخاصی که در اجرای ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری برای شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی در دستگاههای اجرایی به کار مشغول شده‌اند و با توجه به نیاز و درخواست دستگاه اجرایی به انجام امور پست‌های سازمانی اشتغال یافته‌اند، اقدام دستگاه اجرایی در به کارگیری این گونه اشخاص در محدوده حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون یاد شده تشخیص می‌شود و بر همین اساس دستگاه اجرایی با توجه به بکارگیری

این گونه اشخاص در امور مربوط به پست‌های سازمانی که حکایت از نیاز به خدمات این اشخاص دارد، با رعایت قیود مقرر فوق‌الذکر باید نسبت به بکارگیری آنان با تنظیم قرارداد ساعتی یا کار معین اقدام نمایند. بنا به مراتب آراء شعب دیوان عدالت اداری به شرح مندرج در گردش کار در حدی که به وارد دانستن شکایت و صدور حکم به تبدیل وضعیت این گونه اشخاص از شرکتی به قرارداد ساعتی یا کار معین با لحاظ قیود مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده است صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود. بدیهی است در صورت عدم نیاز به بکارگیری این گونه اشخاص و عدم تحقق شرایط مقرر در ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ذیل آن، اشتغال این گونه اشخاص در امور مربوط به پست‌های سازمانی مجاز نخواهد بود. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. با عنایت به رای وحدت رویه مربوط به دادنامه فوق‌الذکر، اولاً به کارگیری افراد خارج از شرایط مندرج در ماده ۱۷ که بیانگر برون سپاری کارهای حجمی است و دستگاه متبوع هیچ گونه تعهدی مبنی بر بکارگیری و سایر امورات استخدامی پرسنل پیمانکار طرف قرارداد ندارد و ثانیاً اگر بر اساس نیاز، احدی از پرسنل شرکت در پست‌های سازمانی که دستگاه اجرایی نیازمند ارائه خدمات آن می‌باشد مشغول به کار شده بر اساس تبصره ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری با این اشخاص باید نسبت به عقد قرارداد کار معین از شرکتی به قراردادی اقدام نموده و در غیر اینصورت بکارگیری این گونه اشخاص در امور مربوط به پست‌های سازمانی مجاز نخواهد بود.

۴-۲ موضوع دادنامه شماره ۲۱۶۳-۲۱۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در خصوص کارکنان قراردادی

با گذشت قریب به پنج سال از صدور رای وحدت رویه مربوط به دادنامه شماره ۸۷۴ دیوان عدالت اداری، کماکان تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی مجدداً در رویه شعب دیوان عدالت اداری اختلاف ایجاد نموده است و بر همین اساس هیأت عمومی مجدداً رسیدگی و بر اساس بررسی‌های اعلام شده تعارض بین آراء صادره محرز اعلام شد. با توجه به اینکه اولاً، به کارگیری افراد به صورت قراردادی از سوی دستگاه‌های اجرایی مطابق تبصره ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت شرایطی از جمله تأیید سازمان (سازمان اداری و استخدامی کشور) حداکثر تا ۱۰ درصد پست‌های سازمانی، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب مجاز شناخته شده است و ثانیاً، حکم مقرر در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مبین واگذاری و برون سپاری کارهای حجمی دستگاه‌های اجرایی است و افرادی که در اجرای حکم این ماده به عنوان نیروی شرکت‌های طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی به ارائه خدمت در دستگاه‌های اجرایی می‌پردازند، مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی قرار می‌گیرند و دستگاه‌های اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارکنان ندارند و ماده ۴۷ قانون مذکور نیز تصریح دارد به اینکه: «به کارگیری کارمندان شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پست‌های سازمانی دستگاه‌های اجرایی تحت هر عنوان ممنوع می‌باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکت‌ها و صرفاً بر اساس ماده ۱۷ این قانون امکان‌پذیر است. بنابراین صرف نیاز دستگاه اجرایی یا به کارگیری نیروهای شرکتی در مشاغل اداری و پست‌های سازمانی در دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه حق مکتسب یا مجوزی برای تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی در دستگاه اجرایی به وجود نمی‌آورد و انعقاد قرارداد کار معین با اشخاص در دستگاه‌های اجرایی مستلزم رعایت قیود تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۸۴۹ الی ۸۷۴-۱۳۹۲/۱۱/۱۴ نیز مؤید همین امر است. توضیح اینکه ماده ۳۲ قانون

مدیریت خدمات کشوری بیان می‌دارد «هریک 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. بر اساس تبصره این ماده قانون، دستگاه‌های اجرائی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) 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 بگیرند. در نتیجه آراء صادر شده مبنی بر رد شکایت به شرح مندرج در گردش کار که متضمن این معنی است صحیح و موافق مقررات است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. با بیان موارد فوق در صورتی که شرایط مندرج در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین تبصره ۳۲ این ماده به درستی انجام پذیرفته باشد دعوی کارکنان شرکتی در دیوان رد و مورد پذیرش قرار نخواهد گرفت و بر اساس ماده ۱۸ قانون مدیریت خدمات کشوری پرسنل شرکتی به عنوان نیروی کارفرمای غیردولتی تلقی شده و دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارکنان ندارند مگر آنکه در مواردی خاص بر خلاف ماده ۱۷ قانون مذکور افراد در پست‌های سازمانی مورد نیاز دستگاه اجرایی به مدت طولانی با رعایت اعلام نیاز دستگاه متبوع مشغول به کار بوده و با درخواست مجوز (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور) مبنی بر عقد قرارداد کار معین با ایشان اقدام شود.

این مطلب در ارتباط با آرای وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی تدوین گردیده است.

بر اساس قوانین و مقرراتی که در این چند سال اخیر به تصویب رسیده است، دولت مکلف بوده که شرکت‌های واسطه‌ای استخدامی را حذف نماید و آن دسته از افرادی که مبادرت به فعالیت‌هایی در امور اصلی و مهم دستگاه‌های اجرایی می‌نمایند و دستگاه اجرایی نیز نیازمند خدمت آنها است، با انعقاد قرارداد کار معین و با رعایت سقف پیش‌بینی شده از خدمت آنها بهره‌مند شود. بسیاری از افراد از طریق شرکت‌های واسطه سالهاست که در دستگاه‌های اجرایی مشغول انجام وظیفه هستند و از دستگاه اجرایی نیز در حقیقت هم شرکت‌های واسطه را از لحاظ مالی و حقوقی تأمین می‌کند و هم افراد معرفی شده از ناحیه آن شرکت‌ها را و در حالی که دستگاه اجرایی می‌تواند و بلکه از لحاظ هزینه‌های جاری بهتر است که مستقیم با اشخاص مورد نظر قرارداد منعقد نماید. در پرونده امر نیز شاکی از سال ۱۳۸۸ مشغول خدمت است و خدمت هر ساله وی نشان دهنده این است که آموزش و پرورش به خدمت وی نیاز دارد. با عنایت به تمامی مراتب پیش‌گفت‌شده با احراز شرایط قانونی حکم به ورود شکایت مطرح شده و الزام طرف‌های شکایت به تبدیل وضعیت از شرکتی به قراردادی (قرارداد کار معین) را صادر و اعلام می‌نماید. رأی صادره در مدت بیست روز از تاریخ ابلاغ قابل تجدید نظر در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می‌باشد. رأی مذکور بدون تجدید نظرخواهی قطعیت یافت.

۳-۴ بررسی پرونده ۹۷۰۹۹۷۰۹۵۹۳۰۳۴۹۷ مورخه ۱۳۹۷/۱۰/۲۵

در بررسی دیگر از رای صادره از شعبه ۳۶ بدوی دیوان عدالت اداری در رسیدگی به پرونده با موضوع: دادخواست آقای عیوض صادقیان به طرفیت ۱- شرکت آب منطقه‌ای همدان ۲- سازمان اداری و استخدامی و به خواسته تبدیل وضعیت از نیروی شرکتی به قرارداد کار معین، به شرح زیر رأی صادر کرده است:

در خصوص شکایت شاکی به طرفیت خواندگان فوق با خواسته تبدیل وضعیت از نیروی شرکتی به قرارداد کار معین با عنایت به جمیع محتویات پرونده اولاً: مطابق ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ از تاریخ تصویب قانون، استخدام در دستگاههای اجرای به دو روش استخدام رسمی و استخدام پیمانی انجام می پذیرد. ثانیاً، مطابق تبصره ماده ۳۲ قانون مذکور دستگاههای اجرای می توانند در شرایط خاص با تایید سازمان (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) و (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور) تا ۱۰ درصد پستهای سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند. ثالثاً، به موجب ماده ۱۲۴ قانون مذکور، به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام دارد، در سقف پست های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی بر اساس قانون کار امکان پذیر می باشد. با توجه به مراتب فوق، اشتغال اشخاص در دستگاههای اجرایی به یکی از صور فوق الذکر میسر است و از آنجایی که حکم مقرر در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً مبین واگذاری و برون سپاری کارهای حجمی دستگاههای اجرایی به شرکت ها و موسسات غیردولتی است و کسانی که در اجرای حکم اخیر الذکر مقنن برای شرکت های طرف قرارداد با دستگاههای اجرایی به ارائه خدمت در امور حجمی در دستگاههای اجرایی می پردازند، مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور این قبیل افراد کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می شوند و دستگاههای اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این اشخاص ندارند معذالک از آنجا که در پرونده حاضر شاکی که در اجرای ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری برای شرکت های حجمی در دستگاههای اجرایی به کار مشغول شده است و با توجه به نیاز و درخواست دستگاه اجرایی به انجام امور پستهای سازمانی اشتغال یافته (متصدی امور دفتری) لذا اقدام دستگاه اجرایی در بکارگیری شاکی در محدوده حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون یاد شده تشخیص می شود و بر همین اساس دستگاه اجرایی با توجه به بکارگیری در امور مربوط به پستهای سازمانی که حکایت از نیاز به خدمات نامبرده دارد، به رعایت قیود مقرر فوق الذکر باید نسبت به بکارگیری وی با تنظیم قرارداد ساعتی یا کار معین اقدام نماید. علیهذا مستنداً به رای ۸۷۴-۸۴۹ مورخه ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری ضمن احراز استحقاق شاکی حکم به ورود و الزام به اجابت خواسته صادر و اعلام می گردد. این رای ظرف مدت مهلت ۲۰ روز قابل تجدید نظر خواهی در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می باشد. اما در اثر تجدید نظر خواهی از رای مذکور، شعبه ۲۳ تجدیدنظر خواه دیوان عدالت اداری با استدلال زیر رای صادر کرده است:

نظر به اینکه وفق ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری به دستگاههای اجرایی اجازه داده شده است از طریق مناقصه و یا عقد مناقصه با شرکت ها و موسسات غیردولتی بر اساس فعالیت مشخص، حجم کار معین بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تامین نمایند و بر اساس ماده ۱۸ قانون مذکور دستگاههای اجرایی هیچگونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارمندان ندارند و با توجه به اینکه مطابق تبصره ماده ۳۲ قانون فوق الذکر و همچنین رای ۸۷۴-۸۴۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مسئولیت دولت در بکارگیری نیروی انسانی به صورت انجام کار معین یا ساعتی محدود به ۱۰ درصد از پست های سازمانی مصوب است و نامبرده مستند قانونی که طرف شکایت ملزم به تبدیل وضعیت وی باشد ارائه نداده بنابراین تجدیدنظر خواهی موجه تشخیص و به استناد ماده ۷۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری ضمن نقض رای معترض عنه حکم به رد شکایت شاکی صادر می گردد. رای صادره وفق ماده ۳ قانون دیوان عدالت اداری قطعی است.

۴-۴ بررسی دادنامه ۲۴۴۵ مورخه ۱۳۹۴/۰۸/۱۸

در بررسی پرونده مذکور با موضوع دادخواست آقای بهرام سلطانی به طرفیت اداره کل راه و شهرسازی استان تهران و به خواسته تبدیل وضعیت استخدامی از شرکتی به کارمعی، شعبه ۴۱ دیوان عدالت اداری در راستای رسیدگی به این پرونده، به شرح ذیل اقدام به صدور رای نمود:

ضوابط جاری و حاکم بر نظام اداری کشور که می توان به تصویبنامه هیات وزیران نیز اشاره نمود، دستگاه اداری در امور مهم و اساسی می تواند از نیروهای استفاده کند که با آنها قرارداد مستقیم منعقد نموده باشد. به عبارتی در این گونه مشاغل چنانچه نیاز به خدمت آنها دارد می بایست از نیروهای شرکتی استفاده نکنند. اما همچنان که در قوانین مورد اشاره آمده است در مشاغل که به صورت حجمی هستند و بدون استفاده از امکانات دستگاه به بخش خصوصی واگذار گردیده می بایست از شرکت های پیمانکار بهره جست. شغل شاکی پرونده مربوط به اموری است که به نظر می رسد از مشاغل حجمی می باشد که با این وصف امکان الزام دستگاه اجرایی به انعقاد قرارداد مستقیم با شاکی وجود ندارد. بنابر این تمامی مراتب پیش گفت شعبه با پذیرش پاسخ خوانده مستند به ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری حکم به رد شکایت را صادر و اعلام می گردد. رای صادره وفق مقررات ماده ۶۵ همان قانون ظرف مدت بیست روز از تاریخ ابلاغ قابل تجدیدنظر خواهی در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می باشد. در ادامه در اثر تجدید نظر خواهی از رای مذکور، شعبه ۲۵ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری به شرح زیر اقدام به صدور رای نمود: تجدید نظر خواه از سال ۱۳۸۸ به صورت شرکتی و به عنوان کارشناس مسکن اشتغال یافته و خدمتش تا تاریخ تقدیم دادخواست ادامه داشته و درخواست تبدیل وضعیت نموده که شکایتش در شعبه بدوی با استدلال اینکه به صورت حجمی بوده منجر به صدور حکم به رد شکایت شده است. در حالی که سمت کارشناسی عمران یا کارشناس مسکن یکی از مشاغل اداری بوده و از مصادیق حجمی خارج است لذا به استناد ماده ۷۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ و رای وحدت رویه شماره ۸۷۴-۸۴۹ مورخه ۱۳۹۲ صادره از هیات عمومی این دیوان که در موارد مشابه رای ورود را به عنوان رای صحیح مورد تایید قرار داد است ضمن نقض دادنامه تجدیدنظر خواسته، حکم به ورود شکایت شاکی صادر و اعلام می دارد رای صادره قطعی است. اما هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و روسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل جلسه داد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر نسبت به صدور رای وحدت رویه اقدام نمود:

- تعارض بین آرا مشهود است.

با توجه به اینکه اولاً، بکارگیری افراد به صورت قراردادی از سوی دستگاههای اجرایی مطابق تبصره ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت شرایطی از جمله تایید سازمان (سازمان اداری و استخدامی کشور) حداکثر تا ۱۰ درصد پست های سازمانی، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب مجاز شناخته شده است. ثانیاً، حکم مقرر در ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مبین واگذاری و برون سپاری کارهای حجمی دستگاههای اجرایی است و افرادی که در اجرای حکم این ماده به عنوان نیروی شرکت های طرف قرارداد با دستگاههای اجرایی به ارائه خدمت در دستگاههای اجرایی می پردازند، مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی قرار می گیرند و دستگاههای اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارکنان ندارند و ماده ۴۷ قانون مذکور نیز تصریح دارد به اینکه « بکارگیری کارمندان شرکت ها و موسسات غیردولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پست های سازمانی دستگاههای اجرایی تحت هر عنوان ممنوع می باشد و استفاده از خدمات کارمندان اینگونه شرکت ها و صرفاً بر اساس ماده ۱۷ این قانون امکان پذیر است.» بنابراین صرف

نیاز دستگاه اجرایی یا یکارگیری نیروهای شرکتی در مشاغل اداری و پست های سازمانی در دستگاه های اجرایی هیچگونه حق مکتسب یا مجوزی برا یتبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی در دستگاه اجرایی به وجود نمی آورد و انعقاد قرارداد کار معین با اشخاص در دستگاه های اجرایی مستلزم رعایت قیود تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری می باشد. و رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۸۴۹الی۸۷۴ مورخه ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ نیز موید همین امر است. در نتیجه آرای صادر شده مبنی بر رد شکایت به شرح مندرج در گردش کار که متضمن این معنی است صحیح و موافق مقررات است. این رای به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری برای شعب و دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

نتیجه گیری:

تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قرارداد کار معین، در سال های اخیر از جمله بیشترین دعاوی مطرح شده در دیوان عدالت اداری را به خود اختصاص داده است. که به دلیل وجود تناقض در آرای صادره از شعب دیوان در قبول یا رد شکایت مطروحه از سوی شکات، این مهم از بحث برانگیزترین موارد رسیدگی در هیات عمومی دیوان عدالت اداری محسوب می شود که در سال های اخیر آرای از هیات عمومی دیوان عدالت اداری بواسطه وقوع اختلاف و تعارض در آرای شعب دیوان عدالت اداری در مقام رفع تعارض صادر که منجر به صدور رای وحدت رویه در این زمینه شده است. به استناد دو نمونه از آرای رای وحدت رویه صادره از هیات عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص تعارض آرای شعب دیوان در خصوص دادنامه های ۲۱۶۴-۲۱۶۳ و همچنین دادنامه ۸۴۹-۸۷۴ موید همین امر است. مفاد آخرین آرای هیات عمومی دیوان مبتنی بر محدودیت تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی از حیث نحوه جذب نیرو و رعایت قواعد و اصول کلی استخدام کارکنان بر اساس ضوابط مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری است. اگرچه ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری اشعار می دارد هر یک از کارمندان دستگاه اجرایی، متصدی یکی از پست های سازمانی خواهد بود و هرگونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است. اما تبصره همین ماده بیان می دارد که دستگاه های اجرایی می توانند در شرایط خاص با تایید سازمان تا ده درصد پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یکسال به کار بگیرند. به استناد این تبصره همین ماده قانون فوق الذکر، کارکنان شرکتی واجد شرایطی که به مدت متمادی در پست های غیر حجمی دستگاه اجرایی مشغول به خدمت می باشند و دستگاه اجرای نیز به خدمات این اشخاص در آن سازمان نیازمند است، تا سقف ده درصد از پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی، می تواند اقدام به تبدیل وضعیت استخدامی از نیروی شرکتی به قرارداد کار معین نماید.

منابع:

- ۱- نوری، جواد، حقوق اداری ایران، ۱۳۹۸، انتشارات داتیس،
- ۲- قانون برنامه پنجم توسعه،
- ۳- قانون مدیریت خدمات کشوری،
- ۴- قانون استخدامی کشور،
- ۵- قانون دیوان عدالت اداری،
- ۶- اصل ۴۴ قانون اساسی و نظام حقوقی حاکم بر آن،
- ۷- آرای شعب دیوان عدالت اداری،
- ۸- آرای وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری،
- ۹- قانون اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی،
- ۱۰- قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری،
- ۱۱- دادنامه شماره ۲۱۶۳-۲۱۶۴،
- ۱۲- دادنامه شماره ۸۷۴-۸۴۹،
- ۱۳- رای وحدت رویه مربوط به دادنامه شماره ۲۱۶۳-۲۱۶۴،
- ۱۴- رای وحدت رویه مربوط به دادنامه شماره ۸۷۴-۸۴۹.