

Feasibility of Dual Office–Holding Restrictions of Lawyer Faculty Member with a Managerial Position from the Perspective of Jurisprudence

Jafar Shafiee Sardasht

Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Law and Political Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran, (Corresponding Author) jshafiee@ferdowsi.um.ac.ir

Zahra Danesh Nari

PhD in Public Law, University of Tehran, Farabi Campus. Qom, Iran. zdanesh@ut.ac.ir

Date Received 2024/1/3

Date of Release 2024/3/15

Abstract

The main topic of this article revolves around the answer to this basic question, whether the holding of a management position by a member of the faculty member who is a lawyer is contrary to Principle 141 of the Constitution and the Dual Office–Holding Restrictions Act. The reason for this is the recent practice of of controlling bodies, especially the General Inspection Organization (GIO), which, despite precedents in this regard and the lack of inference of prohibition, considered such cases to be against the aforesaid laws and refers the case to judicial authorities. In this paper, while presenting arguments regarding the legality of a managerial position being held by a lawyer faculty member, especially emphasizing its temporary and non–full–time nature, and the fact that a managerial position, is including the requirements of the educational position of a faculty member and in accordance with the rational rule, therefore, *quando aliquid mandatur, mandatur et omne per quod pervenitur ad illud*, and on the other hand, with regard to the precedent governing the judicial authorities that has not recognized the combination between being a of the academic member of the university, being a lawyer, and holding a managerial position, against the law; We come to the conclusion that the recent conclusion of the GIO in this regard is not in accordance with the legal standards and there is no objection to this matter.

Keywords: Academic Member, Managerial Position, Advocacy, Dual Office–Holding Restrictions, Principle 141 of the Constitution.

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

فصلنامه حقوق اداری
سال یازدهم، تابستان ۱۴۰۳، شماره ۳۹
مقاله علمی پژوهشی

امکان سنجی جمع مشاغل عضو هیأت علمی وکیل دارای سمت مدیریتی از منظر رویه قضایی

جعفر شفیعی سردشت^۱

زهرا دانش ناری^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

چکیده

به طور معمول در نظام‌های حقوقی و اداری براساس مبانی سیاسی، اجتماعی، تاریخی و فرهنگی؛ در کنار شناسایی حق کار و اشتغال به شغل مورد دلخواه، به منظور حسن جریان امور، انتظام بخشی به نظام اداری، جلوگیری از تعارض منافع، پیشگیری از کم‌کاری، ممانعت از وقفه در امور، عدم اعمال نفوذ، پرهیز از انحصارطلبی، فراهم ساختن زمینه اشتغال برای همگان و...، قاعده منع جمع مشاغل به رسمیت شناخته شده است. در همین راستا، اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳، ضمن برشمردن موارد ممنوعه جمع مشاغل، سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی را از شمول این ممنوعیت مستثنا ساخته است. از مهم‌ترین دلایل این استثنا را می‌توان در تأمین منفعت عمومی از طریق ایجاد زمینه بهره‌مندی همه دستگاه‌های حکومتی از دانش و تخصص اعضای هیأت علمی دانست. با این حال، مواردی پیش می‌آید که شائبه اشتغال اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به شغل سوم به وجود می‌آید، مانند اینکه عضو هیأت علمی وکیل، عهده‌دار سمت مدیریتی در دانشگاه متبوع خود شود. این مسأله در سالیان اخیر مورد توجه دستگاه‌های نظارتی، به ویژه سازمان بازرسی کل کشور قرار گرفته است؛ تا آنجا که با وجود سبق سابقه در این رابطه و عدم استنباط ممنوعیت، مواردی از این قبیل را خلاف قوانین پیش‌گفته تلقی کرده و مراتب را جهت رسیدگی به مراجع قضایی ارجاع می‌دهد. به نظر می‌رسد این رویکرد، علاوه بر اینکه ریشه در برداشت سازمان بازرسی از قوانین پیش‌گفته دارد؛ تا اندازه‌ای به شائبه وجود تعارض منافع و نیز اهمال و کم‌کاری عضو هیأت علمی دارای سمت مدیریتی در صورت اشتغال همزمان به حرفه وکالت برمی‌گردد؛ شائبه‌ای که می‌تواند درباره کلیه مستخدمان دولت مطرح شود؛ حال آنکه سازمان مزبور باید در اعمال نظارت خود، توجه ویژه‌ای به آیین نامه استخدامی

۱. نویسنده مسئول (استادیار، گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. jshafiee@ferdowsi.um.ac.ir)
۲. دکترای حقوق عمومی، دانشگاه تهران، پردیس فارابی. قم، ایران. zdanesh@ut.ac.ir

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی داشته باشد که به موجب ماده یک قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور بر وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی حاکم است. لذا، در این پژوهش با تأکید بر ویژگی موقت و غیرتمام وقت بودن سمت مدیریتی (که ریشه در مقررات خاص اعضای هیأت علمی دارد) و اینکه سمت مزبور از جمله لوازم و اقتضائات پست آموزشی عضو هیأت علمی و منطبق با قاعده عقلی اذن در شیء اذن در لوازم آن است، و از طرفی با عنایت به رویه حاکم بر مراجع قضایی در خلاف قانون ندانستن جمع میان عضویت در هیأت علمی دانشگاه، وکالت و عهده‌داری سمت مدیریتی؛ و در پاسخ به این پرسش اساسی که عهده‌داری سمت مدیریتی توسط عضو هیأت علمی وکیل، مغایر با اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل است یا خیر؟ به این نتیجه می‌رسیم که این مسأله - علی‌رغم وجود شائبه تعارض منافع یا احتمال کم‌کاری - منطبق با موازین قانونی بوده و از این منظر، ایرادی بر آن وارد نیست.

کلیدواژگان: هیأت علمی، سمت مدیریتی، وکالت، منع جمع مشاغل، اصل ۱۴۱ قانون اساسی.

مقدمه

بر اساس اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ با اصلاحات بعدی، رئیس‌جمهور، معاونان رئیس‌جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی‌توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت‌مدیره انواع مختلف شرکت‌های خصوصی، جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنان ممنوع است. البته سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنا هستند. با توجه به منطوق صریح اصل ۱۴۱ قانون اساسی و نیز ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، آنچه مسلم است، اعضای هیأت علمی به عنوان مصداق بارز دارندگان سمت آموزشی از شمول تصدی بیش از یک شغل دولتی و سایر مشاغل ممنوعه مستثنا شده‌اند. بنابر مراتب ماژالذکر و با توجه به مفهوم مخالف اصل و قانون پیش‌گفته، اشتغال اعضای هیأت علمی به شغل دیگر منعی ندارد. استثنای مذکور در اصل ۱۴۱ قانون اساسی، استثنای متصل غیرمفزع است که دلالت بر حصر می‌کند. به تعبیری، تنها و تنها دارندگان سمت‌های آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از شمول ممنوعیت‌های قوانین پیش‌گفته مستثنا هستند (البته، در کنار افرادی که مستقیماً از سوی مقام معظم رهبری به سمت‌هایی در دستگاه‌های مختلف منصوب می‌گردند). طبق ماده ۴۳ قانون استخدام کشوری، مستخدم رسمی نمی‌تواند تصدی بیش از

یک پست سازمانی را داشته باشد. بنابه حکم ماده ۹۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع است. حال، گاهی اوقات اتفاق می افتد که اعضای هیأت علمی؛ وکیل، عهده دار سمت مدیریت حقوقی در دانشگاه و مؤسسه متبوع خود می شوند؛ توضیح اینکه معمولاً اعضای هیأت علمی گروه حقوق - چه آنها که قبل از عضویت در هیأت علمی دانشگاه، به حرفه وکالت مشغول بوده اند و چه آن دسته که پس از استخدام در دانشگاه به حرفه وکالت می پردازند، ممکن است به سمت مدیریت حقوقی منصوب شوند.

درخصوص پیشینه پژوهش نیز باید گفت، بحث ممنوعیت جمع مشاغل دولتی، به ویژه درخصوص اعضای هیأت علمی، مخالفان و موافقانی دارد که در آثار ایشان مورد بحث و مذاقه قرار گرفته است؛ از جمله: حسینی صدرآبادی و آیینہ نگینی در مقاله خود با عنوان «استثنائات قاعده ممنوعیت جمع مشاغل دولتی در حقوق ایران؛ از قانون اساسی تا قانونگذار عادی» پس از بررسی اصل ۱۴۱ قانون اساسی درخصوص اعضای هیأت علمی چنین نتیجه گرفته اند که قوه قانون گذار در عملکرد خود به استثنائات مندرج در ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی، پایبند باشد؛ بلکه تصدی مشاغل دیگر از سوی دارندگان سمت های آموزشی در دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی را نیز ضابطه مند نماید؛ به گونه ای که پذیرش شغل دیگر غیر از سمت های آموزشی در عرض شغل خویش، توانایی و فرصت کافی برای حسن انجام هر دو مأموریت شغلی را داشته باشند.

(فخره ۱۳۹۰) در مقاله خود با عنوان «بررسی قلمروی قاعده ممنوعیت جمع مشاغل دولتی»، بیشتر به نقد استثناء انگاشتن اعضای شورای نگهبان از شمول قاعده ممنوعیت جمع مشاغل پرداخته و بر این نظر است که عضویت در شورای نگهبان، شغل محسوب شده و رویه جاری برخلاف قانون اساسی است. استوارسنگری و بناکار در مقاله خود با عنوان: «ممنوعیت جمع مشاغل دولتی در نظام حقوقی ایران با نگاهی به نظام حقوقی هند»، به مطالعه تطبیقی قاعده ممنوعیت جمع مشاغل در حقوق ایران و هند پرداخته و معتقدند، عدم رعایت اصل منع جمع مشاغل، ناشی از ضعف قانون نیست؛ بلکه مسأله و چالش در مرحله اجرا و نظارت است که بدون آن، هر قانونی فاقد اثر گردیده و اجرا نخواهد گشت.

با بررسی آثاری که درخصوص ممنوعیت جمع مشاغل نگاشته شده اند، به این نتیجه می رسیم که موضوع مقاله حاضر از این حیث قابل توجه است که در صدر اصل ۱۴۱ قانون اساسی، وکالت دادگستری از جمله موارد منع آمده است و در ذیل صدر، سمت های آموزشی در دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی در زمره استثنائات شمرده شده اند. لذا، پرسش اصلی این مقاله، حول این مسأله می چرخد که اگر عضو هیأت علمی وکیل، همزمان عهده دار سمت مدیریتی از جمله مدیریت حقوقی دانشگاه شود، آیا مشمول ممنوعیت اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل می شود؟ حال،

به بهانه صدور آرایبی از مراجع قضایی در این رابطه، برآن شدیم تا ضمن بررسی این موضوع، به تحلیل انتقادی آن بپردازیم.

۱. مبانی و ادله ممنوعیت جمع مشاغل

درخصوص مهم‌ترین ادله ممنوعیت جمع مشاغل، می‌توان به مواردی از قبیل: پرهیز از وقفه در امور، جلوگیری از انحصارطلبی و استبداد، تفریط در بودجه عمومی، لوٹ شدن مسئولیت‌ها، ممنوعیت تبعیض ناروا، توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی میان همگان، کاهش بیکاری، استقرار نظام اداری سالم، ممانعت از اعمال نفوذ ناروا، احترام به حقوق شهروندان، برقراری عدالت در استخدام، ایجاد نظام شایسته‌سالار استخدامی و جلوگیری از تمرکز قدرت اشاره نمود (فخر، ۱۳۹۰: ۱۵۶-۱۵۵) که در زیر به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۱-۱. ایجاد نظام اداری صحیح

مدیریت جامعه، اعمال اداری و تصدی مشاغل دولتی باید با ارزش‌های حاکم بر هر جامعه منطبق باشد تا نظم امور در آن جامعه از هم‌نپاشیده و مشروعیت نظام اداری باقی بماند. در این راستا، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که به مثابه میثاق ملی، دربردارنده حقوق ملت و ارزش‌های اسلامی و انسانی است، ایجاد نظام اداری صحیح را از جمله وظایف حکومت می‌داند. لذا، در قانون اساسی، در کنار تأکید بر تأمین حقوق همه جانبه افراد، محو استبداد و انحصارطلبی، رفع تبعیضات ناروا، ایجاد نظام اداری صحیح به اصل منع جمع مشاغل نیز توجه کرده است تا راهنمای حاکمان در تقنین و خط‌مشی‌گذاری باشد (هاشمی، ۱۳۶۹: ۷۲).

۱-۲. اصل تفکیک قوا و جلوگیری از استبداد

اصل تفکیک قوا که به منظور جلوگیری از تمرکز قدرت و فساد ناشی از آن تعبیه شده است، راهنمای اصلی نظام اداری در جلوگیری از جمع مشاغل و تمرکز قدرت ناشی از آن است؛ از این رو، رعایت اصل تفکیک قوا و توزیع قدرت میان نهادهای فرمانروا، شرط لازم ایجاد یک نظام اداری صحیح و مبتنی بر عدالت است که مانع استبداد و بروز فساد شده و به از میان رفتن تبعیض در جامعه کمک می‌کند؛ به علاوه، رعایت اصل مزبور از جمله موانع انجام دو یا چند نقش توسط یک شخص در جامعه می‌شود (استوارسنگری و بناکار، ۱۳۹۲: ۱۱۶). از طرفی، این اصل معطوف به حفظ مصلحت عمومی و حسن جریان امور است و از سرشکن شدن قدرت و توزیع خردمندانه آن نشأت می‌گیرد. لذا، حفظ حقوق شهروندان، اجرای عدالت و جلوگیری از استبداد و سوءاستفاده از قدرت، از مهم‌ترین اهداف این اصل است. براساس بندهای ۶ و ۹ اصل سوم قانون اساسی، جمع و تعدد مشاغل از مهم‌ترین مصادیق استبداد و خودکامگی و نیز از موجبات

ایجاد تبعیض نارواست. وانگهی، با زیرپا گذاشته شدن اصل تفکیک قوا، تعارض بین عضویت یک فرد در دو یا چند قوه ایجاد شده و شخص دارای چند شغل، به اعتبار شغل خود در هر نهاد یا سازمان، نفوذ و اقتدار می یابد که در جای خود باعث بی نظمی و اعمال نفوذ ناروا شده و متعاقباً، تمرکز قدرت ناشی از جمع مشاغل مختلف در یک فرد، موجب استبداد و خودکامگی خواهد شد (اصلانی و رحمانیان، ۱۳۹۴: ۴۶-۴۴). به این دلیل، زمینه اعمال نفوذ؛ منفعت طلبی، استبداد و خودرأیی در کسانی است که دو یا چند شغل را به طور همزمان برعهده دارند، درمقایسه با سایرین بسیار بیشتر است، به ویژه هنگامی که مشاغل دیگر او در سایر قوا باشد (استوارسنگری و بناکار، ۱۳۹۲: ۱۱۷).

۳-۱. اصل برابری و منع تبعیض ناروا

اصل برابری و اثر آن در ورود به خدمت دولت مستلزم آن است که همگان بتوانند به طور برابر از فرصت ورود به خدمت دولت بهره مند شوند و تمرکز بیش از یک شغل در یک شخص، نوعی تبعیض ناروا و ناقض اصل برابری است؛ لذا، تمرکز و تراکم چند شغل در یک نفر، علاوه بر محروم ساختن سایرین از رسیدن به مشاغل مورد نظر خود، با عدالت استخدامی که مستلزم این است که همه واجدان شرایط قانونی بتوانند متصدی مشاغل دولتی شوند، مغایرت دارد (غفوری، ۱۴۰۰: ۲۱۶). براساس بند نهم اصل ۳ و اصل ۲۸ قانون اساسی، دولت باید اولاً نسبت به رفع کلیه تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه های مادی و معنوی اقدام کند و ثانیاً برای همه افراد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل ایجاد کند.

۴-۱. اصل ثبات و استمرار خدمت عمومی

برخی از تکالیف مستخدم دولت مانند اشتغال تمام وقت، اشتغال شخصی، اشتغال مستمر و اشتغال به شغلی که بدان منصوب شده است، ناشی از اصل ثبات و استمرار خدمت عمومی است؛ از این روست که انجام همزمان دو نقش می تواند سخت یا ممتنع باشد. (تقی زاده، ۱۳۸۶: ۵۹)، و حتی در صورت امکان می تواند باعث ایجاد وقفه در امور شود و به نقض اصل ثبات و استمرار خدمت عمومی بینجامد. از دیگر آثار اصل پیش گفته این است که مستخدم دولت را از ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری، تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری، شرکت در تحصن و اعتصاب و به طور کلی، از ارتکاب هر نوع عملی که موجب ایجاد وقفه در امور اداری شود، برحذر می دارد (بندهای ۸، ۱۹ و ۳۳ ماده ۷ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ و ماده ۴۵ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵) یا تشریفاتی را برای تحقق استعفا می مستخدم مقرر می دارد (ماده ۶۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵) و نیز مستخدم را موظف به حضور تمام وقت در محل خدمت و انجام وظایف محول شده می کند (مواد ۸۷ و ۹۳ قانون مدیریت خدمات

کشوری مصوب ۱۳۸۶). بنابراین، در حقوق اداری، ممنوعیت جمع مشاغل در تکلیف مستخدم به اشتغال به صورت مستمر، تمام وقت و شخصی ریشه دارد. از این رو، برخی دلیل جرم‌انگاری جمع مشاغل را در ایجاد وقفه در هر دو کار کارمند دو شغله می‌دانند و معتقدند به دلیل یکسان بودن ساعات کار ادارات، مستخدم نمی‌تواند همزمان در دو پست خدمت کند (ابوالحمد، ۱۳۸۳: ۴۱۷).

۱-۵- تخصیص‌گرایی و شایسته‌سالاری

توزیع نیروی فکری و جسمی آدمی میان چند شغل باعث سرکوب استعدادهای وی خواهد شد. در جهانی که با گسترش حیرت‌آور علم و فناوری، شاهد عمق هرچه بیشتر مشاغل و حرف هستیم، سخن از جامع‌الاطراف یا حکیم‌بودن، سخنی بس لاطائل است. لذا، با عنایت به پیچیدگی امور و گستردگی فعالیت‌های آدمی که به تقسیم کار و تخصیص‌گرایی دامن زده است، باید استعداد، مهارت و تخصص او در یک زمینه معین به کار گرفته شود تا ضمن برقراری اصل شایسته‌سالاری، اداره امور جامعه نیز به نحو احسن انجام شود؛ ضمن اینکه وقتی مستخدم دارای چند شغل باشد، نمی‌تواند به طور مستمر در محل کار حضور یابد و در نتیجه، وظایف محول شده معطل می‌ماند و سردرگمی ارباب رجوعان را در پی خواهد داشت و متعاقباً شأن مستخدمین دولت را تنزل داده و به اقتدار نظام اداری آسیب جدی وارد می‌سازد (اصلانی و رحمانیان، ۱۳۹۴: ۴۷ و غفوری، ۱۴۰۰: ۲۱۶).

هنگامی که میزان وظایف شغلی مربوط به یک شغل بیش از اندازه باشد، فشار کاری زیاد منجر به عدم بروز شایستگی‌های مستخدم می‌شود؛ حال آنکه او باید شایستگی‌های شغلی خود را در طول دوران خدمت حفظ کرده و ارتقا دهد. با این استدلال، به طریق اولی هنگامی که مستخدم به بیش از یک شغل اشتغال داشته باشد، دیگر هیچ مجالی برای بروز شایستگی‌های او باقی نمی‌ماند. وانگهی، رعایت اصل منفعت عمومی اقتضا می‌کند که انجام خدمت عمومی به دست اشخاصی سپرده شود که از حداقل شرایط و شایستگی‌های لازم برای آن شغل برخوردار باشند. لذا، احتمال وجود اشخاصی که در یک زمان، از کلیه شرایط و شایستگی‌های تصدی دو شغل برخوردار باشند و بتوانند از عهده انجام وظایف و تکالیف مربوط به هر یک از مشاغل محوله به نحو احسن برآیند، اولاً، نادر است و النادر کالمعدوم و ثانياً، قانون‌گذار نظر به عرف و عام دارد و معمولاً برای اشخاصی که استثنائاً توانایی انجام دو شغل به طور همزمان را دارند، قاعده‌گذاری نمی‌کند.

۱-۶- حفظ بیت‌المال

سرانجام، حفظ بیت‌المال و خزانه دولت ایجاب می‌کند که یک فرد بیش از یک بار از دولت حقوق دریافت نکند. لذا، دریافت دو یا چند حقوق از صندوق دولت توسط یک شخص به مثابه تضييع بیت‌المال محسوب می‌شود (استوارسنگری و بناکار، ۱۳۹۲: ۱۱۹).

۲- کنکاشی در مفاهیم

در ابتدا لازم است نگاهی هرچند گذرا به اصطلاحات و تعاریف ذکرشده در اصل ۱۴۱، ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل و آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی و آیین نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه بیندازیم تا مقدمه‌ای برای ورود به مباحث بعدی باشد.

۲-۱- مفاهیم کلیدی

آشنایی با برخی مفاهیم، نقش اساسی در تحلیل موضوع این مقاله دارد. لذا، پیش از ورود به مباحث اصلی، ناگزیر از اشاره اجمالی به آنها هستیم.

۲-۱-۱- شغل

الف) براساس ماده ۷ قانون استخدام کشوری، شغل عبارت از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط، مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد.

ب) براساس بند ۲۱ ماده یک آیین نامه استخدامی اعضای غیرهیأت علمی، مجموعه وظایف و مسئولیت‌های مرتبط، مستمر و مشخصی است که از سوی مؤسسه به عنوان کار واحد شناخته می‌شود.

ج) براساس بند ۲۳ ماده یک آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، مجموعه وظایف و مسئولیت‌های مرتبط، مستمر و مشخصی است که از سوی مؤسسه به عنوان کار واحد شناخته می‌شود.

۲-۱-۲- پست سازمانی

الف) براساس ماده ۸ قانون استخدام کشوری، عبارت از محلی است که در سازمان، وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی به طور مستمر برای یک شغل و ارجاع آن به یک مستخدم در نظر گرفته شده است، اعم از اینکه دارای متصدی یا بدون متصدی باشد. پست‌هایی که جنبه استمرار ندارد، به عنوان پست موقت شناخته شده و استخدام افراد به طور رسمی برای تصدی این پست‌ها ممنوع است.

ب) طبق ماده ۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، جایگاهی است که در ساختار سازمانی دستگاه‌های اجرایی برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مشخص، پیش‌بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می‌شود. پست‌های ثابت صرفاً برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد. به موجب ماده ۴۵ همان قانون نیز استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی و استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین صورت می‌گیرد.

ج) براساس بند ۲۲ ماده یک آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، جایگاهی در سازمان تفصیلی مؤسسه است که به طور مستمر به منظور واگذاری تمام یا بخشی از وظایف یک شغل برای تصدی یک

عضورسمی یا پیمانی در نظر گرفته می شود.

د) بر اساس بند ۲۹ ماده یک آیین نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه، جایگاهی است در سازمان تفصیلی مؤسسه برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص پیش بینی شده و برای تصدی یک مستخدم رسمی یا پیمانی در نظر گرفته می شود. هر پست سازمانی دارای یک شماره پست است. بر اساس قواعد حقوقی پیش گفته مشخص می شود که دو نوع پست سازمانی ثابت و موقت در دستگاه های اجرایی وجود دارد. بالین حال، تعریف مذکور در ماده ۸ قانون استخدام کشوری، صرفاً ناظر به پست ثابت سازمانی و مستخدم رسمی است و تعاریف مذکور در ماده ۶ قانون مدیریت و بند ۲۹ ماده یک آیین نامه سازماندهی، ناظر به پست ثابت و موقت است، اما تعریف مذکور در بند ۲۲ ماده یک آیین نامه استخدامی دچار اشتباه مفهومی است، زیرا تعریف ارائه شده در آن، ناظر به پست ثابت سازمانی است؛ اما مستخدم پیمانی را نیز واجد تصدی آن می داند، مگر اینکه به طور مستمر، ناظر به تکلیف عضو هیأت علمی در انجام وظایف خود به صورت مداوم و بلاانقطاع بدانیم و او را مکلف به خودداری از انجام اموری نظیر اعتصاب بدانیم که باعث وقفه در امور دانشگاه می شود.

۳-۱-۲- سمت سازمانی

بر اساس بند ۳۰ ماده یک آیین نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، جایگاهی است که در سازمان تفصیلی مؤسسه برای انجام وظایف و مسئولیت های مدیریتی، سرپرستی و مشاوره در واحدهای سازمانی با علامت تک ستاره و بدون شماره پیش بینی می شود و صرفاً اعضای هیأت علمی می توانند با حفظ پست سازمانی در آن سمت ها منصوب شوند.

بر اساس ماده ۸ همان آیین نامه، چنانچه سمت های مدیریتی و یا سرپرستی با شماره و علامت دو ستاره در سازمان تفصیلی مؤسسه پیش بینی شوند، سمت مذکور پست سازمانی تلقی می شود و عضو هیأت علمی یا غیرهیأت علمی می تواند به پست مذکور منصوب شود. در صورتی که عضو هیأت علمی، عهده دار وظایف این پست شود، برای عضو هیأت علمی، پست مذکور سمت سازمانی تلقی می شود.

۳-۲- تحلیل تبصره ۲ ماده واحد

مستنبط از تبصره ۲ ماده واحد، منظور از شغل عبارت است از: ۱- پست ثابت سازمانی. ۲- شغل یا پستی که به طور تمام وقت انجام می شود. نکته مهمی که باید مدنظر قرار داد، این است که برخلاف نظر برخی که در کنار پست ثابت سازمانی و تمام وقت بودن، استمرار را نیز به عنوان یکی از عناصر اساسی شغل شناسایی کرده اند و در صورتی که سمتی فاقد تمام یا برخی از این عناصر باشد، آن را از شمول قانون خارج دانسته اند (فخاری، ۱۳۸۱: ۶۷)؛ باید گفت در هر صورت، استمرار جزء لاینفک شغل محسوب می شود،

خواه پست مستمر (ثابت) بدان اختصاص یابد، خواه پست غیرمستمر (موقت)؛ زیرا، هر فردی که در جایگاه اختصاص یافته به یک شغل (پست ثابت یا موقت) در سازمان متبوع خود مشغول به کار شود، باید وظایفی مشخص، مرتبط و مستمر را انجام دهد. استمرار، ریشه در اصل ثبات و تداوم خدمت عمومی دارد که مستخدم را مکلف می‌کند به طور مستمر و بلاانقطاع به وظایف خود اشتغال داشته باشد و از انجام هر کاری (مانند اعتصاب) که باعث وقفه امور اداری می‌شود، خودداری کند؛ بنابراین، از جمع ماده ۶ قانون استخدام کشوری، ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ۲ ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل می‌توان چنین استنباط نمود که اولاً مشاغلی مشمول ممنوعیت هستند که پست اختصاص یافته بدان‌ها، مستمر (پست ثابت سازمانی) بوده، هرچند به صورت غیرتمام وقت یا پاره وقت باشد و ثانیاً در خصوص پست‌های غیرمستمر (پست موقت سازمانی)، ملاک شمول ممنوعیت تمام وقت بودن پست و شغل مربوط است. لذا، اشتغال در پست موقت غیرتمام وقت یا شغل غیرتمام وقت، با ممنوعیت قانونی مواجه نیست.

۲-۳- تحلیل قواعد مربوط به شناسایی مشاغل حاکمیتی و تصدی‌گری

اهمیت شناسایی مشاغل حاکمیتی و تصدی‌گری در این نکته نهفته است که پست‌های سازمانی اختصاص یافته به مشاغل حاکمیتی، ثابت تلقی می‌شود و پست‌های سازمانی اختصاص یافته به مشاغل تصدی‌گری، موقت محسوب می‌شود و می‌تواند به ما در شناسایی شغل دوم ممنوعه کمک کند. براین اساس، به موجب ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع تصویب نامه شماره ۴۴۹۱۳/۱۶۳۴۶۷ مورخ ۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت وزیران)، «شاخص‌های تعیین مشاغل حاکمیتی به شرح زیر است: الف- نوع وظایف واحد سازمانی در تطبیق با امور حاکمیتی موضوع ماده (۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، ب- محل جغرافیایی استقرار پست سازمانی، ج- حساسیت شغل (پست) و د- عدم امکان انجام وظایف پست سازمانی توسط بخش غیردولتی».

براساس ماده ۳ همان آیین‌نامه، «پست‌های سازمانی واحدهای سازمانی مستقر در ستاد مرکزی و ستادهای استانی ... مؤسسات دولتی ... که عهده‌دار وظایف سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت هستند، به عنوان مشاغل حاکمیتی محسوب می‌شوند». از طرفی، براساس تبصره یک این ماده و مصوبه‌های شماره ۵۴۳۵/دش مورخ ۷۳/۴/۸ و ۱۴/۴۶ و ۱۳۷۹/۱/۳۱ شورای عالی اداری، به ترتیب با موضوع: «واگذاری بخشی از فعالیت‌های اجرایی دستگاه‌های دولتی، به ویژه واگذاری امور عمومی و خدماتی (پشتیبانی) به بخش‌های غیردولتی» و «واگذاری امور خدماتی و پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی و تعیین تکلیف پست‌های سازمانی»؛ پست‌های (مشاغل) مربوط به امور حمل و نقل از قبیل: راننده،

کمک‌راننده، مکانیک، تعمیرکار، رنگ‌کار، صافکار، مسئول امور نقلیه، متصدی امور نقلیه؛ امور چاپ و انتشارات مانند صحاف، حروفچین، غلطگیر، ماشینچی، مسئول چاپ و تکثیر، متصدی چاپ و تکثیر، خطاط؛ امور آشپزخانه مانند آشپز، کمک آشپز، مسئول و متصدی آبدارخانه، کارپرداز و متصدی امور دبیرخانه، شغل حاکمیتی محسوب نمی‌شوند. سایر پست‌های واحدهای سازمانی معاونت پشتیبانی یا اداری و مالی و عناوین مشابه در ستاد مرکزی و ستاد استانی دستگاه اجرایی، شغل حاکمیتی محسوب می‌شوند. همچنین براساس ماده ۶ آیین‌نامه پیش‌گفته: «دستگاه‌های اجرایی موظفند براساس این تصویب‌نامه، امور و مشاغل حاکمیتی و تصدی‌گری خود را احصاء و به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور اعلام کنند».

با توجه به رویه فعلی، به نظر می‌رسد نظام اداری در این باره دچار سردرگمی است و هنوز مصادیق مشاغل و پست‌های حاکمیتی با توجه به نوع دستگاه اجرایی، به طور کامل و دقیق احصاء نشده است؛ زیرا، اولاً، مقررات‌گذار به طور خاص فهرست مشاغل تصدی‌گری را احصاء کرده است، آن نیز از این منظر که چنین مشاغلی را می‌توان برون‌سپاری و از طریق بخش خصوصی تأمین کرد. ثانیاً، در ماده ۳ آیین‌نامه پیش‌گفته، صرفاً پست‌های سازمانی واحدهای مستقر در ستاد مرکزی و استانی مؤسسات دولتی را مشروط به اینکه وظایف سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت را برعهده داشته باشند، به عنوان شغل حاکمیتی می‌شناسد؛ حال آنکه در تبصره یک این ماده، ضمن برشمردن برخی مشاغل و پست‌های مربوط به امور خدماتی و پشتیبانی از قبیل حمل و نقل، تعمیر و نگهداری و ... به عنوان مشاغل تصدی‌گری، سایر پست‌های واحدهای سازمانی معاونت پشتیبانی یا اداری و مالی و عناوین مشابه در ستاد مرکزی و ستاد استانی دستگاه اجرایی را صرف نظر از اینکه وظایف سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت را برعهده داشته باشند، شغل حاکمیتی محسوب می‌کند. به نظر می‌رسد بین ماده و تبصره مزبور تعارض وجود دارد؛ مگر قائل به این باشیم که مقررات‌گذار، وظایف سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت را در پست‌های قسمت اخیر این تبصره مستتر دانسته است. ثالثاً، با عنایت به ماده ۶ آیین‌نامه و به جز مشاغل و پست‌هایی که به صراحت حاکمیتی تلقی شده است، در صورتی که دستگاهی (مانند دانشگاه) به تکلیف خود مبنی بر اعلام مشاغل حاکمیتی و تصدی‌گری عمل نکند، لاجرم با توجه به اینکه ملاک دیگری به جز مفاد آیین‌نامه مزبور وجود ندارد، باید سایر مشاغل و پست‌های آن دستگاه را تصدی‌گری محسوب کنیم. رابعاً، براساس رویه فعلی (لااقل در دانشگاه‌ها)، مستخدمان رسمی - قطعی، متصدی برخی از پست‌های تصدی‌گری - هرچند به صورت پست با نام - هستند که در مقررات پیش‌گفته به عنوان پست غیرحاکمیتی تلقی شده است. خامساً، رویه لااقل دانشگاه‌ها، حتی در خصوص سازمان و ستاد مرکزی آن‌ها بدین صورت است که نیروی انسانی مورد نیاز برای بسیاری از پست‌های مستقر در سازمان مرکزی خود را از طریق بخش

خصوصی تأمین می‌کنند. سادسا، همچنان رویه حاکم در دانشگاه در خصوص به‌کارگیری و تبدیل وضعیت اعضای قراردادی، چنین است که وی می‌تواند با حصول مجموعه‌ای از شرایط - صرف نظر از اینکه پست فعلی وی تصدی‌گری و حاکمیتی باشد یا پست او از جمله پست‌هایی باشد که به صراحت جزء پست‌های حاکمیتی و تصدی‌گری شمرده نشده‌اند - در همان پست به پیمانی تبدیل وضع شود و بر همین اساس، عضو پیمانی نیز با داشتن شرایط لازم می‌تواند در همان پستی که به عنوان مستخدم پیمانی مشغول به کار بوده است، به رسمی - قطعی تبدیل وضع شود. به بیان بهتر، یک کارمند می‌تواند در یک پست سازمانی، صرف نظر از حاکمیتی و غیرحاکمیتی بودن آن پست، به پیمانی و سپس رسمی تبدیل وضع شود و در عمل برای شناخت تصدی‌گری یا حاکمیتی بودن یک پست سازمانی و متعاقبا موقت یا ثابت بودن پست مزبور باید به وضعیت استخدامی متصدی آن پست نگریست؛ حال آنکه بر اساس حکم صریح ماده ۶ و ماده ۴۵ قانون مدیریت، پست ثابت صرفا برای مستخدمان رسمی شاغل در مشاغل حاکمیتی پیش‌بینی شده است؛ لذا، عملا ملاک‌های مندرج در مقررات مزبور - شاید به دلیل غیرواقع بینانه و عملی نبودن کامل آنها - نادیده گرفته می‌شود. سابعا، در خصوص تصدی‌مدیریت حقوقی دانشگاه توسط عضو هیأت علمی وکیل - صرف نظر از ماده یک قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و مستثنا بودن دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از شمول قانون مدیریت و بالطبع مقررات فوق‌الذکر - با توجه به مقررات مزبور، نظر به اینکه پست مدیریت حقوقی از جمله پست‌های ستاد مرکزی دانشگاه محسوب می‌شود که علی‌الاصول وظیفه هدایت و نظارت را برعهده دارد، باید آن را یک شغل حاکمیتی و پست ثابت سازمانی تلقی نمود. در چنین فرضی، صرف نظر از دریافت یا عدم دریافت حقوق و مزایای مجزا، وی همزمان با تصدی شغل وکالت در یک پست ثابت سازمانی منصوب شده است که مشمول ممنوعیت ماده واحده قانون تصدی بیش از یک شغل خواهد شد. از طرفی، اگر ثابت یا موقت بودن پست مدیریت حقوقی دانشگاه را منوط به وضعیت استخدامی عضو هیأت علمی متصدی آن کنیم و بر این باور باشیم؛ چنانچه عضو مزبور، پیمانی باشد، پست مزبور برای او موقت و در صورتی که رسمی باشد، پست مزبور برای او ثابت تلقی می‌شود و بر همین اساس، اگر او را مشمول ممنوعیت یا عدم ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل بدانیم؛ نظری نه‌چندان منطقی می‌نماید.

۳- قاعده منع جمع مشاغل و اعضای هیأت علمی

همان‌طور که از نظر گذشت، به موجب اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳، سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی از شمول ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل دولتی و برخی مشاغل مصرّح مستثنا شده‌اند. این استثناء، موافقان و مخالفانی دارد که هر یک برای موافقت یا مخالفت خود، دلایلی را مطرح می‌کنند. باین حال، در

تحلیل این قاعده دربارهٔ اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید به قوانین و مقررات مربوط از جمله ماده یک قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۶، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، علی‌الاصول مشمول مقررات مصوب مراجع قانونی از جمله آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی و آیین‌نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مصوب هیأت امنای ذی‌ربط و آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ۹۸/۱۲/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی و قانون تشکیل هیأت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی ۶۷/۱۲/۲۳ توجه ویژه داشت.

۳-۱. دلایل موافقان مستثنا شدن دارندگان سمت‌های آموزشی

موافقان بر این باورند که **اولا** نیاز دستگاه‌های اجرایی به همکاری و همفکری با اساتید دانشگاه برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری است. از نظر ایشان، استثنای سمت‌های آموزشی و تحقیقاتی، در عین حالی که به توسعه و نشر علم و دانش کمک می‌کند، باعث تضییع حقوق عمومی نمی‌شود (هاشمی، ۱۳۷۶: ۷۷-۷۳؛ رضایی‌زاده و میراحمدی، ۱۳۹۳: ۴۹-۴۸). مستثناساختن اساتید دانشگاه از ممنوعیت جمع مشاغل، با این توجیه است که آنها با استقلال کامل در برابر دولت به شغل خود پرداخته تا قانون‌گذار و دستگاه‌های اجرایی بتوانند از تجارب و دانش آنها بهره‌مند شوند (تقی‌زاده، ۱۳۸۶: ۶۸-۶۷). **ثانیا**، با امعان نظر به عدم تفاوت اساسی میان واژگان سمت، پست و شغل و اینکه قانون‌گذاران اساسی و عادی بر حکم عام صادر شده استثنایی تعیین کرده‌اند و مورد مستثنا نمی‌تواند از جنسی غیر از جنس مستثمانه باشد، داشتن یک شغل دولتی همزمان با سمت آموزشی یا عضویت در هیأت علمی دانشگاه با اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مغایرتی ندارد (کارمزدی، ۱۳۸۸: ۱۵). البته، این موضوع که عضو هیأت علمی همزمان دارای شغل عمومی واجد اوصاف ذکر شده در تبصره یک ماده واحده باشد یا کارمند بتواند عضو هیأت علمی تمام‌وقت باشد، مورد تردید است؛ زیرا منطقی‌تر است که شغل تمام‌وقت، به‌ویژه در ساعات اداری جمع‌ناپذیر است، حتی اگر به لحاظ قانونی منعی نداشته باشد (خدابخشی، ۱۳۹۴: ۱۹-۲۰).

۳-۲. دلایل مخالفان مستثنا شدن دارندگان سمت‌های آموزشی

مخالفان معتقدند: **اولا**، عضویت همزمان در دو شغل دارای ماهیت عمومی، به معنای نادیده‌گرفتن ویژگی‌های سازمان‌یافتگی، همه‌شمولی، تعطیل‌ناپذیری، پیوستگی و تمام‌وقتی است. در غیر این صورت، همه کارمندان دولت می‌توانند علاوه بر شغل دولتی به عضویت در هیأت علمی دانشگاه درآیند. **ثانیا**، برابری فرصت‌های شغلی از جمله مصادیق حقوق بشر بوده و عدالت اجتماعی نیز مستلزم توزیع فرصت‌ها و منابع، از جمله دستیابی به شغل مناسب بین همه افراد است (ریاحی، ۱۳۹۷: ۱۶۲-۱۶۳). ثالثا، استثنای

مذکور در اصل ۱۴۱ قانون اساسی، صرفاً ناظر به سمت‌های آموزشی در دانشگاه و مؤسسات تحقیقاتی بوده است و به سمت‌های اداری، اجرایی و مدیریتی در آنها تسری نمی‌یابد (غفوری، ۱۴۰۰: ۲۲۲-۲۲۱). **رابعا**، به‌کارگیری هیأت علمی، ماهیتاً در قالب عقد اجاره و از نوع اجاره خاص است و عضو هیأت علمی نیز اجیر خاص هست. در قرارداد با دانشگاه باید آموزش و پژوهش در شاخه‌ای از علوم را در اختیار آن بگذارد و در راستای ارتقای سطح علمی خود بکوشد تا ترفیع و ارتقا بگیرد. به علاوه، از قرارداد او با دانشگاه؛ اشخاص ثالث یعنی دانشجویان منتفع می‌شوند، پس دانشگاه او را برای کارهای خاص اجیر می‌کند تا وی با امکانات مستأجر، منافعی را برای اشخاص ثالث به بار آورد. از طرفی، اجیر خاص نمی‌تواند در مدت معینی که در اختیار مستأجر خود است، اجیر شخص دیگری نیز باشد؛ مگر به اذن مستأجر نخست یا منافات نداشتن کار دیگر با کاری که برای آن اجیر شده است. از طرف دیگر، براساس قاعده لاضرر، عدم حضور به موقع و به‌اندازه لازم و کافی و مقرر در قوانین و مقررات، موجب اضرار به دانشجویان است (جباری، ۱۳۸۹: ۱۴۹-۱۴۲). **خامسا**، علی‌رغم نزدیکی مفهومی واژگان سمت، پست و شغل، آنها با یکدیگر متفاوتند. در قسمت اخیر اصل ۱۴۱ قانون اساسی و تبصره یک ماده واحده، عبارت «سمت آموزشی» آمده است و اگر منظور مقنن، داشتن همزمان دو شغل تمام‌وقت دولتی بود، می‌توانست در انتهای اصل و تبصره پیش‌گفته به جای عبارت «سمت آموزشی»، عبارت «پست یا شغل آموزشی» را ذکر کند. حال آنکه قانون‌گذار به دلیل کمبود نیروی انسانی متخصص، امکان استفاده از مستخدم دولت در خارج از ساعات کاری در امر تدریس و آموزش را پیش‌بینی کرده است؛ هرچند وی دارای یک پست یا شغل رسمی دولتی باشد. البته، صدور این مجوز توسط قانون‌گذار به این مفهوم نیست که مستخدم مزبور همزمان با شغل رسمی، واجد پست ثابت عضویت در هیأت علمی دانشگاه نیز باشد؛ زیرا، تصدی دو شغل توسط یک نفر به دلیل تداخل در ساعات کار و لزوم حضور همزمان و تمام‌وقت در عمل با اشکال مواجه خواهد شد (کارمزدی، ۱۳۸۸: ۱۶-۱۵).

سادسا، یکی از اشکالاتی که به عهده‌داری سمت مدیریتی توسط عضو هیأت علمی وکیل وارد می‌شود، بحث تعارض منافع و احتمال اهمال در انجام وظایف محوله به اوست. در پاسخ به این ایراد مخالفان که در جای خود می‌تواند درست باشد، باید گفت نخست، این اشکال ممکن است برای همه مستخدمان دولت از جمله اعضای هیأت علمی عهده‌دار سمت مدیریتی در دانشگاه مطرح شود؛ همچنین ممکن است همه اعضای واجد سمت مدیریتی را که می‌توانند دارای مثلاً پروانه اشتغال به طبابت یا پروانه از سازمان نظام مهندسی باشند، به چالش بکشد. لذا، به صرف وجود احتمال تعارض منافع و احتمال کم‌کاری نمی‌توان حکم به ممنوعیت داد. دوم، اهمال و کم‌کاری اعضای هیأت علمی، صرفاً خود را در حضور کمتر از ساعات حضور موظف نشان نمی‌دهد، بلکه عدم اخذ ترفیع سالیانه و عدم ارتقاء، دلیلی مهم بر اهمال و کم‌کاری عضو هیأت علمی است. سوم، لازم است به تفاوت میان ساعات

خدمت و ساعات حضور موظف توجه کرد. طبق بند ۲۴ ماده یک آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، خدمت عبارت است از: اشتغال به کار یا مجموعه اقداماتی که عضو به موجب حکم یا قرارداد مکلف به آن می باشد. بر اساس مواد ۲۱ تا ۲۴ و ۲۹ و ۳۰ آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، یکی از تکالیف اعضا در کنار سایر تکالیف آموزشی، پژوهشی و اجرایی؛ «حضور موظف» در دانشگاه است. میزان حضور اعضای هیأت علمی در دانشگاه نیز، در «دستورالعمل نحوه نظارت بر فعالیت های اعضای هیأت علمی» مشخص شده است که بسته به مرتبه علمی عضو متفاوت است و نهایتاً تا نیمی از ساعات خدمت را شامل می شود. چهارم، ماهیت فعالیت های اعضای هیأت علمی به گونه ای است که قانون گذار به صراحت در ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیأت علمی را منوط به طرح های طبقه بندی مشاغل ذی ربط می داند. طرفه آنکه، در راستای این حکم، ماده ۳ دستورالعمل میزان ساعت تدریس هفتگی شاغلین مشاغل طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور (موضوع مصوبه شماره ۲۲۰/۹۱/۴۳۰۷۵ مورخ ۹۱/۱۱/۲۴ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی)، معلمان را از ۴۴ ساعت کار و حضور در مدرسه معاف ساخته و صرفاً موظف به ۲۴ ساعت تدریس در هفته کرده است. لذا، قانون گذار حکیم به این نکته به خوبی واقف بوده است که به معلمان و به ویژه اعضای هیأت علمی نباید به مثابه سایر مستخدمان دولت نگریند و به دولت اجازه داده است با توجه به اقتضائات شغلی آنها درخصوص ساعات حضور موظف آنها، تصمیم گیری لازم به عمل آورد. بنابراین، از این منظر نیز یک عضو هیأت علمی وکیل می تواند همزمان عهده دار سمت مدیریت حقوقی باشد، بی آنکه متهم به اهمال یا کم کاری شود.

۴- دلایل و مبانی عدم ممنوعیت تصدی سمت مدیریتی توسط عضو هیأت علمی وکیل

در این قسمت، مهم ترین دلایل عدم ممنوعیت عهده داری سمت مدیریتی توسط عضو هیأت علمی وکیل برشمرده و توضیحات لازم ارائه می شود.

۴-۱. لزوم تفکیک میان مفهوم پست و سمت سازمانی

نظر به فلسفه وضع اصل ۱۴۱ قانون اساسی و نیز مفاد قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، سمت های مدیریتی (اعم از تک ستاره و دو ستاره) که به اعضای هیأت علمی واگذار می شود، اولاً، فاقد وصف استمرار بوده و موقت است؛ ثانیاً، براساس مصوبه تشکیل هیأت های امنای دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهش (مصوب جلسات ۱۸۱ و ۱۸۳ مورخ ۱۳۶۷/۱۲/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی)، ماده ۱۰ قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوب ۱۳۸۳/۵/۱۸ مجلس شورای اسلامی و ماده یک قانون احکام دائمی برنامه های توسعه؛ دانشگاه ها دارای استقلال اداری، تشکیلاتی،

مالی و معاملاتی بوده‌اند و در موارد مزبور، صرفاً تابع مصوبات هیأت امنای خود هستند. هیأت امنای نیز به عنوان مرجع مقررات‌گذار صالح، اقدام به تصویب آیین‌نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه نموده است و براساس این آیین‌نامه، بین پست و سمت سازمانی تفکیک شده است. پست‌های مدیریتی واگذار شده به اعضای هیأت علمی، بدون شماره بوده و صرفاً سمت سازمانی محسوب می‌شود که موقت و غیرتمام‌وقت است؛ وانگهی، سمت مدیریت حقوقی معطوف به پست اصلی عضو هیأت علمی دانشگاه و در راستای وظایف شغلی اوست، نه پستی علاوه بر پست سازمانی عضو هیأت علمی. لذا، خروج موضوعی از تبصره ۲ ماده واحده دارد. در تأیید این مدعا، برای نمونه مشاهده می‌شود قضات در کنار پست اصلی قضا در خود قوه قضائیه و دادگستری، عهده‌دار سمت‌های مدیریتی-حتی مدیر کل امور حقوقی قوه قضائیه- می‌شوند، بدون آنکه اشتغال به سمت مدیریتی، مستلزم استعفا از شغل قضا باشد. پرواضح است از منظر حقوق عمومی، چنین رویه‌ای (سپردن سمت‌های مدیریتی درون قوه قضائیه به قضات)، ریشه در حفظ حقوق عامه و حراست از منافع عمومی با کمترین هزینه و بیشترین کارآمدی دارد.

۴-۲. برخورداری عضو هیأت علمی وکیل از دانش حقوقی کافی

از منظر دیگر و با عنایت به بحث نمایندگی حقوقی مذکور در ماده ۳۲ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۹ مدیریت حقوقی دانشگاه به لحاظ ماهوی، بیش از نمایندگی حقوقی محسوب نمی‌شود و نمی‌تواند به عنوان پستی افزون بر پست اصلی عضویت در هیأت علمی قلمداد شود؛ وانگهی، سپردن مدیریت حقوقی دانشگاه به عضو هیأت علمی وکیل به دلیل برخورداری از دانش نظری کافی از یک سو و تجارب عملی لازم از سوی دیگر، از قضا به حل بهتر مسائل حقوقی دانشگاه و حفظ حقوق این نهاد و رعایت غبطه بیت‌المال و تأمین حقوق شهروندان کمک می‌کند و اجرای صحیح قوانین را به‌ارمغان خواهد آورد.

۴-۳. عدم مستمر و تمام‌وقت بودن سمت مدیریتی برای عضو هیأت علمی وکیل

داشتن سمت سازمانی، علاوه بر پست هیأت علمی برخلاف ماده ۱۱۵ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی^۲ نیست؛ زیرا آنچه مورد حکم این ماده است، ممنوعیت تصدی بیش از یک پست سازمانی علاوه بر سمت آموزشی و پژوهشی است، نه تصدی یک پست سازمانی علاوه بر سمت آموزشی و پژوهشی. همچنین، اگر سمت مدیریتی را برای اعضای هیأت علمی به عنوان یک شغل بپذیریم، باید واگذاری

۱. وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و وابسته به دولت، شرکت‌های دولتی، نهادهای انقلاب اسلامی و مؤسسات عمومی غیردولتی، شهرداری‌ها و بانک‌ها می‌توانند علاوه بر استفاده از وکلای دادگستری برای طرح هرگونه دعوا یا دفاع و تعقیب دعاوی مربوط از اداره حقوقی خود یا کارمندان رسمی خود با داشتن یکی از شرایط زیر به‌عنوان نماینده حقوقی استفاده نمایند.

۲. تصدی بیش از یک پست سازمانی علاوه بر سمت آموزشی یا پژوهشی برای هر یک از اعضای رسمی به استثنای تبصره یک این ماده ممنوع می‌باشد.

پست مدیریتی یا سرپرستی به کارکنان را نیز ناقض اصل ۱۴۱ و قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل بدانیم؛ زیرا، تنها تفاوت تصدی پست مدیریتی توسط کارمند دانشگاه و عضو هیأت علمی در این امر نهفته است که پست مدیریتی برای کارمند دارای شماره و برای هیأت علمی بدون شماره بوده و صرفاً سمت سازمانی محسوب می‌شود و در نتیجه، شماره پست اختصاص یافته به عضو هیأت علمی تغییر نمی‌کند. به بیان دیگر، با تصدی پست مدیریتی توسط کارمند، تنها شماره پست اختصاص یافته به کارمند تغییر می‌کند؛ حال آنکه در خصوص عضو هیأت علمی چنین اتفاقی نمی‌افتد. از طرفی، در فرض عهده‌داری پست مدیریتی؛ آنچه به کارمند و عضو هیأت علمی تعلق می‌گیرد، صرفاً مبلغی تحت عنوان «فوق‌العاده مدیریت» است. براساس ماده ۲۱ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، ساعات خدمت عضو در هفته ۴۰ ساعت است که ساعات مزبور به انجام تکالیف مندرج در مواد ۲۲ الی ۲۴ آیین‌نامه پیش‌گفته اختصاص می‌یابد که از قضا، انجام فعالیت‌های اجرایی به موجب بند ۴ ماده ۲۲ و نیز انجام وظایف محوله از طرف رئیس دانشگاه به موجب بند ۹ ماده ۲۳ و بند ۸ ماده ۲۴ از جمله تکالیفی است که می‌تواند در قالب تصدی سمت‌های مدیریتی در دانشگاه انجام شود و عضو با حفظ سایر وظایف و تکالیف مندرج در مواد ۲۲ الی ۲۴، متصدی وظایف این‌گونه سمت‌ها می‌شود.

۴-۴. تفکیک ساعات خدمت از ساعات حضور

ساعات خدمت (و نه ساعات کار یا ساعات حضور) عضو هیأت علمی متصدی سمت مدیریتی در دانشگاه، همان ۴۰ ساعت در هفته است و سمت مزبور برای او **شغل یا پست مستمر و تمام وقت** محسوب نمی‌شود تا براساس آن موظف باشد ۴۰ ساعت دیگر علاوه بر ساعات مربوط به پست آموزشی یا پژوهشی خود در دانشگاه خدمت نماید و به تبع آن، مستحق دریافت حقوق و مزایای مجزا برای سمت مدیریتی گردد. البته، جمع ساعات خدمت در چنین فرضی اگر نگوئیم غیرممکن، بسیار دشوار و طاقت‌فرساست. بنابراین، سمت مدیریتی برای اعضای هیأت علمی، غیرمستمر، موقت و غیرتمام وقت محسوب می‌شود که به موجب ماده ۲۹ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، به اعضای عهده‌دار این سمت‌ها در ازای انجام تکالیف اجرایی و مدیریتی با حفظ سایر وظایف محوله، صرفاً فوق‌العاده مدیریت - درست مانند کارمند متصدی پست مدیریتی - تعلق می‌گیرد. به علاوه، سمت مدیریتی مزبور برای عضو هیأت علمی، شغل یا پست تمام وقت محسوب نمی‌شود و او مکلف است وظایف غیرمستمر مربوط به سمت مدیریتی را علاوه بر وظایف اصلی آموزشی و پژوهشی انجام دهد و زمین سبب و برای اینکه بتواند وظایف سمت مدیریتی را انجام دهد، از تعداد واحدهای موظف آموزشی وی کسر می‌شود. توضیح اینکه، اگر عضوی متصدی سمت مدیریتی در دانشگاه محل خدمت خود شود، براساس جدول ماده ۲۵ آیین‌نامه

استخدامی اعضای هیأت علمی از میزان ساعات موظف تدریس یا تحقیق او کسر می‌شود و او مکلف است آن ساعات را به تکالیف مدیریتی خود اختصاص دهد. بنابراین، سمت‌های مدیریتی اعضای هیأت علمی، اعم از تک‌ستاره و دوستاره، فاقد عناصر تعریف شغل و پست مذکور در قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل هستند و صرفاً سمت سازمانی محسوب می‌شود و این‌گونه سمت‌ها از نوع پست‌های مدیریتی و گذارنده به کارکنان دانشگاه نیست.

۴-۵- قاعده اذن در شیء، اذن در لوازم آن است

مستنبط از اصل ۱۴۱ قانون اساسی و با عنایت به بند ۲ ماده ۱۰ لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری مصوب ۳۳/۱۲/۵، یک وکیل می‌تواند عضو هیأت علمی گروه حقوق دانشگاه باشد و از جمله شئون عضویت در هیأت علمی دانشگاه در کنار انجام وظایف آموزشی و پژوهشی و عضویت در کمیته‌ها و کمیسیون‌های مختلف دانشگاه؛ اشتغال به امور اجرایی و برعهده‌گرفتن سمت‌های مدیریتی است که به حکم قاعده عقلی «التزام به شیء، التزام به لوازم آن است»، اشتغال وکیل دادگستری به عنوان هیأت علمی، با انجام همه شئون مرتبط از جمله شئون مدیریتی در دانشگاه متبوع خود مجاز شناخته می‌شود. لذا، ممانعت از فعالیت عضو هیأت علمی از اشتغال به حرفه وکالت و الزام وی به تودیع پروانه به این دلیل که عهده‌دار سمت مدیریتی در دانشگاه متبوع خود شده است، به نظر می‌رسد با روح و منطق حاکم بر اصل ۱۴۱ و قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل در تعارض باشد.

۴-۶. عدم تسری ممنوعیت جمع بین سمت نمایندگی با سمت‌های مدیریتی عضو هیأت علمی به سایر موارد

برخلاف نظر برخی که معتقدند با توجه به نظریات تفسیری شورای نگهبان^۱ در خصوص اداری بودن سمت‌های ریاست دانشگاه و ریاست دانشکده، حکم ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل را می‌توان به سایر سمت‌های اداری درون سازمانی دانشگاه‌ها، حتی مدیر گروه آموزشی نیز تسری داد (رضایی زاده و میراحمدی، ۱۳۹۳: ۴۹-۴۸)؛ در پاسخ باید گفت نظریات تفسیری شورای نگهبان راجع به ممنوعیت جمع بین ریاست دانشگاه و دانشکده با نمایندگی مجلس، صرفاً ناظر به موضوع استفساریه و واجد خصوصیت بوده است و نمی‌توان با الغاء خصوصیت از آنها، کلیه سمت‌های مدیریتی اعضای هیأت علمی در دانشگاه را مربوط به پست ثابت سازمانی و شغل یا پستی دانست که تمام وقت است؛ زیرا، به نظر می‌رسد ریشه این نظریات تفسیری به حفظ اصل تفکیک و استقلال قوا، به‌ویژه در نظام‌های ریاستی برمی‌گردد و می‌خواهد به نوعی، مانع اشتغال شاغلین در سایر قوا به نمایندگی مجلس شود تا آزادی عمل و استقلال نماینده حفظ گردد.

۱. نظریه تفسیری شماره ۸۵۱۳ مورخ ۱۳۶۲/۲/۲۰ و نظریه تفسیری شماره ۶۷۷۲ مورخ ۱۳۷۳/۶/۲۳.

با توجه به اینکه سایر سمت‌های مدیریتی دانشگاه در اداری بودن باریاست دانشگاه و دانشکده یکی هستند، آیا می‌توان با تنقیح مناط جمع میان سمت نمایندگی و سمت‌های مدیریتی در دانشگاه، مشمول ممنوعیت اصل ۱۴۱ قانون اساسی دانست؟ به نظر می‌رسد حتی اگر قائل به اثر نوعی نظریات تفسیری شورای نگهبان باشیم، اثر مزبور صرفاً درباره جمع سمت نمایندگی با سمت‌های مدیریتی در دانشگاه قابل اعمال است. به بیان بهتر، ممنوعیت جمع بین سمت نمایندگی با سمت‌های مدیریتی عضو هیأت علمی دانشگاه، قابل تسری به سایر موارد نیست. باین حال، این نظر محل تأمل است؛ زیرا، نظر شورای نگهبان درست مانند آراء وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عالی کشور، منحصر به مورد رأی یعنی امری است که در رأی، موضوع انشاء قرار می‌گیرد و شامل مقدمات، جهات و مفاد استدلالات مربوط به رأی نمی‌شود. نظر هیأت عمومی صرفاً نسبت به موارد مشابه مورد رأی، لازم‌الاتباع است، نه در خصوص استدلال مربوط به رأی. شورای نگهبان نیز به مانند دیوان مزبور قانون‌گذار (اساسی یا عادی) نیست و آراء مرجع اخیر از همان اعتبار و نیروی قوانین موضوعه برخوردار نیست و صرفاً جهت حل تعارض میان آراء مراجع قضایی و هماهنگ ساختن آنها درباره موضوع واحد است (شهیدی، ۱۳۸۸: ۷۵). بر همین اساس، نظر تفسیری شورای نگهبان - به مثابه مفسر قانون اساسی و نه قانون‌گذار اساسی - که در راستای رفع ابهام و اختلاف راجع به اصلی از اصول قانون اساسی در یک موضوع خاص بیان می‌شود، مشابه شأن قضایی معصوم (ع) است. از جمله ویژگی‌های روایات قضایی نیز عدم قابلیت تعمیم آنها است (محقق داماد، ۱۳۸۳: ۵۵-۵۲ و ۵۸-۵۷). وانگهی، نظریات تفسیری شورای نگهبان از جمله ادله لبی محسوب می‌شود و چنین ادله‌ای نیز اطلاق و عموم ندارد و به قدر متیقن از مفاد آن اکتفا می‌شود.^۱ لذا، نظریه تفسیری شورای نگهبان که استنباط از متن قانون اساسی است، قابلیت توسعه و تسری و تنقیح مناط ندارد و صرفاً نتیجه آن مانند آراء وحدت رویه برای ما حجت محسوب می‌شود. به علاوه، براساس نظر شماره ۶۹۶۰ مورخ ۱۳۷۳/۷/۱۶ شورای نگهبان درباره طرح ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، تبصره ۲ ماده واحده به دلیل منحصرساختن سمت‌های آموزشی در خصوص تدریس خلاف ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی شناخته شد. بر این اساس، اطلاق عنوان سمت آموزشی در دانشگاه بر هر شغلی، آن را از شمول ممنوعیت صدر اصل پیش‌گفته خارج می‌کند و تفاوتی نمی‌کند و در سمت آموزشی، عهده‌دار وظایف دیگری همچون مدیریت گروه، مدیریت دانشکده، مدیریت حقوقی و ... شود که از جمله لوازم و اقتضائات سمت آموزشی مزبور محسوب می‌گردد.

۱. الدلیل اللبی یقتصر فیہ بالقدر المتیقن. رجوع شود به: خوبی، ابوالقاسم (۱۴۱۷ ق)، مصباح الأصول، تقریرات واعظ حسینی بهسودی، محمد سرور، قم: مکتبه الداوری، ج ۲، ص ۳۶۴.

۵. ممنوعیت جمع مشاغل دولتی با توجه به نوع عضویت به عنوان هیأت علمی

بر اساس ضوابط آموزش عالی، در دانشگاه‌ها دو نوع هیأت علمی آموزشی و پژوهشی وجود دارد (موضوع ماده ۹ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری). با توجه به این موضوع، این سوال به ذهن متبادر می‌شود که آیا اعضای هیأت علمی پژوهشی در دانشگاه‌ها نیز مشمول استثنای ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی اند؟ در خصوص مفاد این استثناء باید توجه داشت که به هیچ‌روی نمی‌توان دستگاه اجرایی محل خدمت را معیار تفکیک سمت آموزشی از غیرآموزشی قرار داد و براین اساس، همه سمت‌های موجود در دانشگاه‌ها را سمت آموزشی پنداشت. خصوصیت ممتاز سمت آموزشی، ماهیت وظایفی است که برعهده متصدی یک جایگاه قرار داده می‌شود. بر همین مبنا، شورای نگهبان در نظر تفسیری شماره ۶۷۷۲ مورخ ۱۳۷۳/۲/۲۲، ریاست دانشگاه و دانشکده را به عنوان سمت اداری معرفی کرده است. علاوه براین، در تحدید مصادیق سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی، با توجه به اطلاق عبارت سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی، در ذیل اصل ۱۴۱، به هیچ‌روی نمی‌توان بین دانشگاه‌ها و موسساتی که از بودجه دولتی و عمومی استفاده می‌کنند با موسسات و دانشگاه‌هایی که از بودجه دولتی و عمومی استفاده نمی‌کنند، قائل به تفکیک بود. بنابراین، سمت‌های آموزشی در همه دانشگاه‌ها اعم از دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور و غیرانتفاعی در شمول این استثناء قرار دارند. با وجود این، صدر بخشنامه ممنوعیت اشتغال همزمان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد در موسسات دولتی و غیردولتی به طور تمام‌وقت، مصوب ۱۳۸۹/۱/۸، نه تنها اشتغال تمام‌وقت اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد در موسسات دولتی و غیردولتی، آموزشی و غیرآموزشی را ممنوع اعلام کرده است، بلکه اشتغال پاره‌وقت را در صورتی مجاز دانسته که منافعی با وظایف محوله به آنها به عنوان عضو هیأت علمی نباشد. مؤید این بخشنامه، ماده ۱۰ آیین‌نامه نحوه تشکیل و رسیدگی به تخلفات انتظامی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی است که اشتغال همزمان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد به صورت تمام‌وقت در سایر سازمان‌ها و موسسات دیگر را از جمله تخلفات انتظامی دانسته است (حسینی صدرآبادی و آئینه‌نگینی، ۱۳۹۶: ۹۹). با این حال، از منظر اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، تسری این ممنوعیت به اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی دستگاه‌های غیردولتی محل تأمل است.

۶. موضوع دعوا و متن دادنامه‌ها

سازمان بازرسی کل کشور طی گزارشی اعلام می‌کند که با استعلام از کانون وکلای دادگستری مرکز و مرکز امور حقوقی وکلا و کارشناسان قوه قضائیه، مشخص گردید برخی از اساتید دانشگاه پیام نور همزمان با

عضویت در هیأت علمی دانشگاه و دارا بودن پست اجرایی (اعم از سرپرست دانشگاه، معاون، مدیرکل و مدیر گروه)، دارای پروانه فعال وکالت از یکی از دو مرجع مذکور هستند. طبق اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، هر شخص می‌تواند تنها یک شغل دولتی را عهده‌دار شود و هرچند سمت‌های آموزش در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی از شمول ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مستثنا هستند، اما اشتغال به امور اجرایی، اداری و مدیریت توسط اعضای هیأت علمی مانند ریاست یا معاونت دانشگاه و دانشکده و نیز مدیریت گروه و نظایر آنها، مانع اشتغال به شغل دیگر (وکالت دادگستری) است و از استثنای مزبور خارج می‌گردد و تصدی همزمان سمت‌های پیش‌گفته با وکالت دادگستری، برخلاف قانون است. گزارش در شعبه ۱۳ بازپرسی دادرسی عمومی و انقلاب ناحیه ۲۸ تهران رسیدگی می‌شود و پس از بررسی گزارش و مذاقه در دفاعیات متهمین که موجه، وافی و کافی در مقام بوده است؛ انجام فعالیت‌های اجرایی در دانشگاه‌ها که در راستای وظایف هیأت علمی است و از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی یا شغل یا پستی دیگر که به طور تمام‌وقت انجام می‌شود و از بابت آن دستمزد دریافت می‌شود، خروج موضوعی داشته است؛ بالحاظ حاکمیت اصل کلی برائت و تفسیر مضیق قوانین ماهوی کیفری و اعمال قاعده درأ، قرار منع تعقیب متهمین صادر می‌شود. متعاقباً به قرار صادرشده توسط سازمان بازرسی، اعتراض می‌شود و شعبه ۱۰۵۹ دادگاه کیفری دو تهران با بیان استدلالاتی، قرار قطعی رد اعتراض را صادر می‌کند.

۱-۶-۱- متن دادنامه‌ها

۱-۱-۶-۱- دادنامه شعبه ۳۱ بازپرسی دادرسی عمومی و انقلاب ناحیه ۸۲ (جرایم کارکنان

دولت) تهران

درخصوص اتهام آقایان ... جملگی اساتید دانشگاه پیام نور دائر بر تصدی بیش از یک شغل، موضوع گزارش سازمان بازرسی کل کشور، شرح گزارش: شرح بررسی‌های انجام‌شده، بررسی وضعیت اشتغال همزمان اعضای هیأت علمی دارای پروانه فعال وکالت دادگستری: دانشگاه پیام نور حسب درخواست هیأت بازرسی، بدواً لیست اعضای هیأت علمی که دارای پست مدیریتی بوده و فارغ‌التحصیل رشته حقوق نیز هستند را ارائه نمود. لیست مذکور، منضم به دو فقره‌نامه به شماره‌های ... به ترتیب با رئیس قانون وکلای دادگستری مرکز و رئیس مرکز امور حقوقی وکلا و کارشناسان قوه قضائیه مکاتبه شد. برابر استعلام‌های مذکور مشخص گردید افراد ذیل همزمان با عضویت در هیأت علمی و دارا بودن پست اجرایی (اعم از معاون، مدیر کل، مدیر گروه)، دارای پروانه فعال وکالت از یکی از دو مرجع مذکور نیز به شرح آتی هستند: گفتنی است مطابق ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب سال ۱۳۷۳ مجلس شورای اسلامی، با توجه به اصل ۱۴۱ قانون اساسی، هر شخص می‌تواند تنها یک شغل دولتی را

عاهده‌دار شود. برابر تبصره ذیل آن، پست‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنی هستند. همچنین در تبصره ۴ این ماده واحده، چنین عنوان شده است: «تصدی هر نوع شغل دولتی دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت و یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری، مشاوره حقوقی و ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع شرکت‌های خصوصی جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای کارکنان دولت ممنوع است». شایان ذکر است مطابق تبصره ۵ همین ماده واحده، متخلف از این قانون به انفسال خدمت موقت از ۶ ماه تا یک سال محکوم می‌گردد و وجوه دریافتی از مشاغل که در یک زمان، تصدی آن را داشته است به جز حقوق و مزایای شغلی اصلی وی مسترد می‌گردد. گفتنی است مطابق نظریه مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۸ کمیسیون حقوقی این سازمان در خصوص نحوه شمول قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل برای اعضای هیأت علمی، به عدم امکان وکالت دادگستری برای اعضای هیأت علمی که به امور مزبور اشتغال دارند، تأکید دارد. بر همین اساس، نظریه کمیسیون حقوقی مذکور به شرح آتی اعلام شده است: «الف - وفق اصل ۱۴۱ قانون اساسی و همچنین تبصره نخست ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل که سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی را از ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مستثنی نموده، لذا اعضای هیأت علمی موصوف از شمول قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل خارج هستند. ب - منظور از سمت آموزشی مذکور در قانون و آنچه به نظر می‌رسد مراد مقنن بوده، اشتغال به امور آموزشی و پژوهشی بوده که مالا اعضای هیأت علمی، مدرسان و پژوهشگران دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی را دربرمی‌گیرد. نظریه مشورتی شماره ۱۸۵/۹۵/۷ مورخ ۱۳۹۵/۲/۶ اداره کل حقوقی قوه قضائیه نیز مؤید این امر است. در نتیجه، همان‌طور که در نظرات تفسیری شورای نگهبان نیز بروز و ظهور نموده، اشتغال به امور اجرایی، اداری و مدیریتی توسط اعضای هیأت علمی نظیر ریاست و یا معاونت دانشگاه و دانشکده و به همین سان، مدیر گروه آموزشی و نظیر آن مانع از اشتغال به شغل دیگری می‌باشد و از استثناء مزبور خارج می‌گردد...». با عنایت به مفاد اصل ۱۴۱ قانون اساسی و قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل که اشعار می‌دارد هر شخص می‌تواند یک شغل دولتی را عهده‌دار باشد و همچنین مستند به نظریه کمیسیون حقوقی مورخ ۹۵/۲/۲۸ سازمان بازرسی کل کشور که اشتغال به امور اجرایی، اداری و مدیریتی توسط اعضای هیأت علمی نظیر ریاست و یا معاونت دانشگاه و دانشکده و به همین سان، مدیر گروه آموزشی و نظیر آن، مانع از اشتغال به شغل دیگر را تصریح نموده است؛ لذا تصدی همزمان سمت‌های اجرایی افراد تعرفه شده با وکالت دادگستری که در تبصره ۴ ماده واحده قانون ۷۳ به آن اشاره شده برخلاف قانون مزبور می‌باشد. لذا در اجرای ماده ۳۳ آیین‌نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور از افراد تعرفه شده اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور به

شرح آتی اخذ دفاع گردید: ... نتیجه‌گیری: مطابق بررسی‌ها مشخص شد تعدادی از اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور همزمان با در اختیار داشتن سمت اجرایی از قبیل: معاون، مدیرکل، مدیر گروه و ... دارای پروانه فعال وکالت دادگستری نیز بوده‌اند. این اقدام از جهات زیر واجد ایراد است: ...

متهمین در مقام دفاع بیان داشته‌اند: ... اکنون شعبه بازپرسی با ملاحظه گزارش مرجع اعلام‌کننده جرم و مذاقه در دفاعیات متهمین که موجه، وافی و کافی در مقام بوده، انجام فعالیت‌های اجرایی در دانشگاه‌ها را که در راستای وظایف هیأت علمی می‌باشد و از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی یا شغل یا پستی دیگر که به طور تمام وقت انجام می‌شود و از بابت آن دستمزد دریافت می‌شود، خروج موضوعی داشته، با لحاظ حاکمیت اصل کلی برائت و تفسیر مضیق قوانین ماهوی کیفری و اعمال قاعده درأ، به استناد ماده ۲۶۵ آیین دادرسی کیفری، قرار منع تعقیب متهمین فوق‌الذکر را صادر و اعلام می‌دارد. قرار صادره پس از موافقت دادستان محترم ظرف زمانی ۱۰ روز پس از ابلاغ، قابل اعتراض از جانب ذی‌نفع در دادگاه کیفری دو تهران می‌باشد. مقرر است دفتر پرونده جهت اظهار نظر دادستان محترم به واحد مربوطه ارسال گردد.

۶-۱-۲- دادنامه شعبه ۹۵۰۱ دادگاه کیفری دو مجتمع قضایی کارکنان دولت

در خصوص اعتراض سازمان بازرسی کل کشور به شماره ۳۵۹۰۶۸ د مورخ ۹۹/۱۲/۲۰ نسبت به قرار منع تعقیب به شماره ۹۹۰۹۹۷-۲۲۶ مورخ ۹۹/۱۱/۲۶ که در ۹۹/۱۲/۴ به مرجع گزارش دهنده ابلاغ شده است، صرف نظر از اعتراض به عمل آمده که خارج از موعد قانونی (۹۹/۱۲/۲۰) است، نظر به اینکه از مجموع مفاد قانون آیین دادرسی کیفری در باب قرارهای نهایی صادره از سوی دادسرا چنین استنباط می‌شود که شاکی پرونده می‌تواند نسبت به قرارهای نهایی دادسرا اعتراض نماید. در ماده ۶ قانون اصلاح موادی از قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و ماده ۵۰ آیین‌نامه اجرایی قانون مربوطه، مقنن به سازمان بازرسی کل کشور به عنوان نهاد نظارتی عالی مجوز تجدیدنظرخواهی از آراء محاکم قضائی داده که آن هم منوط و متوقف بر موافقت دادستان می‌باشد. با این مقدمه، پذیرش تجدیدنظرخواهی سازمان بازرسی کل کشور به عنوان نهاد گزارش‌کننده مورد وثوق پس از موافقت دادستان ذی‌صلاح (از حیث صلاحیت محلی) امری پذیرفته شده است؛ اما موافقت و پذیرش اعتراض سازمان بازرسی کل کشور از سوی دادستان با توجه به تأیید قرار معترض عنه، امری قابل تأمل است که به لحاظ قیودات بیان شده و نقض غرض اقدامات به عمل آمده، طبیعی است که دادستان موافق با اعتراض به عمل آمده نبوده و به طریق اولی از منظر این دادگاه، ارسال اعتراض سازمان بازرسی کل کشور به دادگاه به لحاظ عدم حصول مقدمات و تمهیدات قانونی است؛ مع‌ذالک، اعتراض به عمل آمده مسموع نبوده و به استناد مواد ۲۷۰ و ۲۷۳ قانون آیین دادرسی کیفری، قرار رد اعتراض صادر می‌نماید. رأی صادره قطعی است.

۶-۲- نقد آراء

۶-۲-۱- دادنامه شعبه ۳۱ بازپرسی

۶-۲-۱-۱- اطاله کلام

سعی بازپرس بر این بوده تا همه ادله و توضیحات طرفین دعوا را در متن قرار صادر شده درج کند که همین امر باعث اطاله کلام و تطویل متن قرار مزبور شده است. لذا، بهتر بود براساس «خیر الکلام ما قُل و دَل» عمل می‌کرد. وانگهی، وقتی به متن دادنامه مراجعه می‌کنیم، به ویژه در قسمت انتهایی رأی که گفته می‌شود: «اکنون شعبه بازپرسی با ملاحظه گزارش مرجع اعلام‌کننده جرم و مذاقه در دفاعیات متهمین که موجه، وافی و کافی در مقام بوده»، به نظر می‌رسد بازپرس سعی کرده است با عنایت به تکلیف اصل ۱۶۶ قانون اساسی^۱ و ماده ۲۶۴ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ با ذکر کامل گزارش سازمان بازرسی که حاوی نظر سازمان و دفاعیات متهمین است و نیز درج لایحه تکمیلی سازمان و دفاعیات متهمین در شعبه، ضمن پرهیز از بیان مجدد ادله و مستندات ذکر شده در دفاعیات، تا آنجا که می‌تواند قرار صادر شده را مستند و مستدل ساخته و از این طریق به استحکام و اتقان رأی کمک کند. با این حال، بهتر بود به خلاصه‌ای از ادله و استنادات طرفین در متن قرار اکتفا می‌شد، سپس نسبت به صدور رأی مستند و مستدل اقدام می‌گردید.

۶-۲-۱-۲- اصل برائت، تفسیر مضیق قوانین کیفری و قاعده درأ

از آنجا که موضوع اتهام از جمله مواردی بوده است که تا مدت‌ها و هم‌اکنون نیز رویه عادی و معمول در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی محسوب می‌شود، اما در سال‌های اخیر مورد ایراد سازمان بازرسی قرار گرفته است و از طرفی، جرم شناخته شدن موضوع اتهام از جمله مواردی است که در رویه قضایی، لاقلاً مورد شناسایی قرار نگرفته یا محل اختلاف است. استناد شعبه به اصل کلی برائت با عنایت به ماده ۴ قانون آیین دادرسی کیفری^۲ و تفسیر مضیق قوانین کیفری و قاعده درأ با توجه به ماده ۱۲۰ همان قانون^۳، بجا و شایسته است.

۱. احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که براساس آن حکم صادر شده است.
۲. پس از انجام تحقیقات لازم و اعلام کفایت و ختم تحقیقات، بازپرس مکلف است به صورت مستدل و مستند، عقیده خود را حداکثر ظرف پنج روز در قالب قرار مناسب، اعلام کند.
۳. اصل، برائت است.
۴. هرگاه وقوع جرم یا برخی از شرایط آن و یا هریک از شرایط مسئولیت کیفری مورد شبهه یا تردید قرار گیرد و دلیلی بر نفی آن یافت نشود، حسب مورد، جرم یا شرط مذکور ثابت نمی‌شود.

۶-۲-۲. دادنامه شعبه ۹۵۰۱ دادگاه کیفری دو

۶-۲-۲-۱. ابهام در قابلیت اعتراض به قرار دادرسی

براساس نظریه‌های مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه^۱ و برداشت برخی دادگاه‌های کیفری از واژگان و عبارات تجدیدنظر، موافقت دادستان ذی ربط و مهلت بیست روزه تجدیدنظرخواهی مذکور در ماده ۶ قانون اصلاح موادی از قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۹۳/۷/۱۵، آراء مراجع قضایی؛ منصرف به آراء دادگاه‌ها و شوراهای حل اختلاف است؛ لذا قرارهای منع و موقوفی تعقیب دادرسی، خروج موضوعی از آراء مراجع قضایی داشته و قابلیت اعتراض توسط سازمان بازرسی از طریق دادستان را ندارد؛ شعبه مزبور برخلاف نظریه‌ها و رویه پیش‌گفته، در ابتدا از مجموع مفاد قانون آیین دادرسی کیفری و ماده ۶ قانون اصلاح موادی از قانون تشکیل و ماده ۵۰ آیین‌نامه اجرایی آن، قابلیت اعتراض سازمان بازرسی به قرارهای نهایی را می‌پذیرد، اما متعاقباً به این دلیل، اعتراض سازمان بازرسی نسبت به قرار نهایی دادرسی را - علی‌رغم موافقت دادستان - قابل استماع نمی‌داند که قرار مزبور قبلاً مورد تأیید دادستان قرار گرفته است. به بیان بهتر، در صورتی که سازمان بازرسی نسبت به قرار نهایی اعتراض داشته باشد، این اعتراض در این مرحله به جهت موافقت پیشین دادستان با قرار مزبور، قابلیت طرح و رسیدگی ندارد. لذا، با توجه به اینکه دادستان یک مرتبه، قرار منع یا موقوفی تعقیب را تأیید و نظر خود را اعلام کرده است، دیگر نمی‌تواند متعاقباً درخواست تجدیدنظرخواهی سازمان بازرسی را تأیید کرده و از این طریق، ضمناً با قرارى که قبلاً موافقت کرده، مخالفت کند؛ زیرا تأیید مجدد درخواست سازمان بازرسی به معنای مخالفت با قرار قبلی و عدول از نظریه سابق خویش است که این امر مطابق قانون امکان‌پذیر نیست (صابری و محمدی احمدآبادی، ۱۴۰۱: ۲). به نظر می‌رسد در این رابطه، شعبه دچار تناقض شده باشد؛ زیرا، در عین اذعان به قابلیت تجدیدنظرخواهی از آراء مراجع قضایی اعم از حکم و قرار توسط سازمان بازرسی، پس از موافقت دادستان ذی ربط، بر این باور است که با توجه به تأیید قرار معترض عنه توسط دادستان، موافقت و پذیرش اعتراض سازمان بازرسی به قرار صادرشده، امری قابل تامل و نقض غرض محسوب می‌شود و بر همین اساس، عدم موافقت دادستان با اعتراض به عمل‌آمده را مفروض پنداشته و با این برداشت، عملاً قسمت اول استدلال خود مبنی بر پذیرش اعتراض سازمان بازرسی به قرار نهایی دادرسی با موافقت دادستان را زیرسؤال برده و بلااثر ساخته است. پرواضح است نمی‌توان همزمان از یک سو، قائل به پذیرش اعتراض سازمان به قرار دادرسی بود و از سوی دیگر، به دلیل موافقت قبلی دادستان با قرار مزبور، قائل به عدم پذیرش اعتراض بود.

۱. نظریه‌های مشورتی شماره ۳۱۹۳/۹۷/۷ مورخ ۱۳۹۸/۳/۲۹؛ ۲۳۰۲/۹۷/۷ مورخ ۱۳۹۷/۸/۲۰؛ ۳۸/۹۷/۷ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۰؛ ۱۱۸۰/۹۶/۶ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۵؛ ۱۳۹۷/۲/۲ مورخ ۱۳۹۷/۷/۷

۲-۲-۲-۶. لزوم شناسایی اختیار تجدید نظر خواهی برای دادستان علی رغم موافقت در مرتبه نخست

وقتی قرار منع صادر شده توسط بازپرس بدون ابلاغ به سازمان بازرسی، برای اخذ موافقت دادستان ارسال شده و این فرصت به آن سازمان داده نمی شود که نظر خود را درباره مفاد قرار مزبور به سمع و نظر دادستان برساند و دادستان بدون اینکه از استدلالات سازمان در رد قرار بازپرس آگاهی داشته باشد، نظر موافق خود را اعلام می کند؛ بنابراین، باید برای دادستان این اختیار را شناسایی کرد که پس از وصول درخواست تجدید نظر خواهی سازمان و بررسی ادله و مستندات مربوط، نظر خود را تغییر دهد. به علاوه، شناسایی صلاحیت تجدید نظر خواهی برای سازمان بازرسی از قرار منع یا موقوفی تعقیب، منطبق با وظایف محول به سازمان مبنی بر نظارت بر حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین است.

هر چند بر اساس تبصره ماده ۲۷۰ قانون آیین دادرسی کیفری، مهلت اعتراض به قرارهای قابل اعتراض برای اشخاص مقیم ایران ده روز و برای افراد مقیم خارج از کشور، یک ماه از تاریخ ابلاغ است و شعبه نیز بر همین اساس، اعتراض سازمان بازرسی را خارج از مهلت ده روزه دانسته است؛ اما باید گفت با عنایت به اینکه صلاحیت تجدید نظر خواهی شناسایی شده در ماده ۶ قانون تشکیل سازمان بازرسی و مهلت بیست روزه آن، اولاً به موجب قانون مؤخر مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده است؛ ثانیاً، قانون تشکیل سازمان بازرسی با اصلاحات بعدی در مقایسه با قانون آیین دادرسی کیفری، یک قانون خاص محسوب می شود و در هر صورت، بر قانون عام آیین دادرسی کیفری ورود داشته و مهلت ده روزه اعتراض برای سازمان بیست روزه محسوب خواهد شد. بر این اساس، سازمان در مهلت قانونی (بیست روزه) اعتراض کرده و استدلال شعبه مبنی بر خارج از مهلت بودن اعتراض نادرست است.

۲-۲-۳. تعیین تکلیف قابلیت تجدید نظر خواهی از قرار دادسرا

بر اساس رأی وحدت رویه ۸۳۳ مورخ ۱۴۰۲/۴/۲۷ «نظر به اینکه طبق بند د ماده ۲ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور اصلاحی ۱۳۹۳، در مواردی که گزارش سازمان بازرسی کل کشور متضمن اعلام وقوع جرمی است و آن جرم دارای حیثیت عمومی باشد، سازمان؛ موضوع را تا حصول نتیجه نهایی پیگیری می نماید و برابر ماده ۶ همان قانون، عبارت آراء صادره مراجع قضایی اطلاق دارد و در ماده ۵۰ آیین نامه اجرایی قانون یاد شده، اشاره به اعتراض به آراء صادره اعم از حکم و قرار شده است؛ بنابراین، واژه تجدید نظر در ماده ۶ قانون مذکور به معنای مطلق اعتراض به رأی است و آراء صادره مراجع قضایی با لحاظ اطلاق واژگان یاد شده شامل قرارهای نهایی دادسرا نیز می گردد؛ از این رو، قرارهای نهایی دادسرا با درخواست سازمان بازرسی کل کشور و موافقت دادستان ذی ربط قابل اعتراض در دادگاه کیفری صالح است». با عنایت به این رأی وحدت رویه، قرارهای نهایی دادسرا قابل اعتراض در دادگاه کیفری صالح بوده و موافقت بعدی دادستان با درخواست تجدید نظر خواهی سازمان از قرار مزبور، تعارضی با تأیید قبلی قرار معترض عنه توسط او ندارد.

نتیجه‌گیری

اگرچه قاعده منع جمع مشاغل در نظام‌های حقوقی کشورهای مختلف بسته به تاریخ و فرهنگ سیاسی و نوع حکومت اعم از ریاستی یا پارلمانی و نیز نگرش آنها به تفکیک قوا، سلامت نظام اداری، برابری و رفع تبعیض، حفظ حقوق شهروندان، جلوگیری از انحصارطلبی و محو استبداد، توزیع برابر فرصت‌ها میان شهروندان، برقراری عدالت شغلی و ... دچار قبض و بسط شده است؛ اما، در همه آنها، به نوعی این قاعده با استثنائاتی به‌ویژه دربارهٔ اساتید دانشگاه به رسمیت شناخته شده است. نظام حقوقی ما نیز از این امر مستثنا نیست. البته نمی‌توان به این مسأله بی‌توجه بود که براساس اصل ۲۸ قانون اساسی، دولت موظف شده است: «با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید»، ضمن اینکه امکان تعارض میان دو حق یعنی: «حق دسترسی دانشجو به استاد» و نیز «حق دسترسی موکل به وکیل» همواره وجود دارد. از این رو، یکی از مسائلی که ذهن دستگاه‌های نظارتی را در سالیان اخیر به خود مشغول کرده، این است که آیا عضو هیأت علمی وکیل می‌تواند همزمان عهده‌دار سمت مدیریتی شود و آیا این سمت مدیریتی در دانشگاه برای چنین عضوی، شغل دولتی دیگری محسوب می‌شود؟ (البته، این دل‌مشغولی درخصوص سایر موارد مشابه مانند اعضای هیأت علمی واجد سمت مدیریتی که دارای پروانه اشتغال به طبابت یا مهندسی هستند، وجود ندارد!).

با این حال، آنها به این موضوع مهم توجه کافی نداشتند که بنابه دلایل حقوقی و غیرحقوقی بسیاری، سپردن سمت مدیریتی به اعضای هیأت علمی با عنایت به مقتضیات دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ضمن اینکه یک پست ثابت سازمانی یا پست یا شغل تمام‌وقت محسوب نمی‌شود؛ اما تأمین منفعت عمومی را برای دانشگاه به‌ارمغان خواهد آورد.

سرانجام، علی‌رغم مبانی و ادله قوی که در رابطه با ممنوعیت جمع مشاغل وجود دارد، رویه قضایی با امعان نظر به اصل ۱۴۱ قانون اساسی، ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل و مقررات خاص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی؛ و با توجه به شبهاتی که پیرامون پست ثابت سازمانی بودن یا شغل تمام‌وقت بودن سمت مدیریتی در دانشگاه وجود دارد و نیز با تمسک به اصل تفسیر مضیق قوانین کیفری، به درستی بر اهمیت بهره‌مندی جامعه و دانشگاه از تخصص و تجربه نظری و عملی عضو هیأت علمی تأکید کرده است. وانگهی، سپردن سمت مدیریت حقوقی دانشگاه به عضو هیأت علمی که به وکالت اشتغال ندارد، به معنای عدم رعایت غبطه بیت‌المال است؛ زیرا، شخصی در رأس سازمان حقوقی دانشگاه قرار داده می‌شود که فاقد تجربه عملی لازم برای دفاع از حقوق دانشگاه و بیت‌المال در مراجع قضایی و شبه قضایی است. مسأله‌ای که در نهایت، دانشگاه و دولت را متضرر خواهد ساخت. به علاوه، به سختی می‌توان تصور کرد عضو هیأت علمی گروه حقوق که فاقد پروانه وکالت و تجربه کار عملی حقوقی است، به

خوبی بتواند از عهده آموزش نظری و عملی دروس حقوقی به دانشجویان برآید و در سمت مدیریت حقوقی به نحو کارآمد فعالیت کند. لذا، سپردن سمت موقت مدیریت حقوقی دانشگاه به عضو هیأت علمی وکیل، امری عقلانی و منطقی بوده و تأمین کننده منفعت عمومی خواهد بود.

فهرست منابع:

الف) کتب

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، (۱۳۸۳). حقوق اداری ایران، چاپ هشتم، تهران: انتشارات توس.
۲. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۹۰). حقوق اداری، چاپ هفدهم، تهران: انتشارات سمت.

ب) مقالات

۱. استوارسنگری، کورش و بناکار، زینب (۱۳۹۲). «ممنوعیت جمع مشاغل در نظام حقوقی ایران با نگاهی به نظام حقوقی هند»، فصلنامه حقوق اداری، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۱۵.
۲. اصلانی، فیروز و رحمانیان، عبدالمجید (۱۳۹۴). «مبانی و دلایل اصل یکصد و چهل و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (منع جمع مشاغل)»، فصلنامه پژوهش‌های انقلاب اسلامی، شماره ۱۲، ۵۰-۳۳.
۳. تقی‌زاده، جواد (۱۳۸۶). «ممنوعیت جمع مشاغل در حقوق ایران با نگاهی با حقوق فرانسه»، فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۲، ۸۲-۵۷.
۴. جباری، مصطفی (۱۳۸۹). «تأملی در ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی (بحثی در هم‌زمانی دو شغل استادی دانشگاه و وکالت)»، فصلنامه حقوق، دوره ۴، شماره ۴، صص ۱۵۳-۱۳۹.
۵. جعفری، فریدون، عباسی مقرب، محسن (۱۳۹۵). «مبانی فقهی، حقوقی جرم‌انگاری تصدی بیش از یک شغل دولتی در حقوق ایران»، پژوهشنامه حقوق کیفری، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۷۲-۴۷.
۶. حسینی صدرآبادی، ایرج و آئینه‌نگینی، حسین (۱۳۹۶). «استثنائات قاعده‌ی «ممنوعیت جمع مشاغل دولتی» در حقوق ایران؛ از قانون اساسی تا قانون‌گذاری عادی»، فصلنامه دانش حقوق عمومی، شماره ۱۷، ۱۰۸-۸۹.
۷. خدابخشی، عبدالله (۱۳۹۴). «معامله و داوری براساس قانون منع مداخله و قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل»، فصلنامه وکیل مدافع، شماره ۱۴، ۲۸-۱۵.
۸. رضایی‌زاده، محمدجواد و میراحمدی، فاطمه (۱۳۹۳). «بررسی اصل ممنوعیت جمع مشاغل در مورد شهردار»، فصلنامه حقوق اداری، شماره ۴، ۵۷-۳۵.
۹. ریاحی، نوربخش (۱۳۹۷). «منع جمع مشاغل در حقوق ایران با تأکید بر مفهوم موسسات و مشاغل عمومی»، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، شماره ۲۲۱، ۱۶۹-۱۴۷.
۱۰. شهیدی، مهدی (۱۳۸۸). «فروش مال غیرمنقول بدون تنظیم سند رسمی»، ماهنامه کانون، شماره ۹۱، صص ۸۸-۶۴.
۱۱. غفوری، پژمان (۱۴۰۰). «بررسی اصل ممنوعیت جمع مشاغل دولتی و شایسته‌سالاری در نظام

- حقوق اداری ایران»، جستارهای نوین حقوق اداری، شماره ۲، صص ۲۲۷-۲۱۱.
۱۲. فخاری، احمدرضا (۱۳۸۱). «بررسی قوانین و مقررات مرتبط با بخش تعاون: قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب سال ۱۳۷۳»، فصلنامه تعاون و کشاورزی، شماره ۱۳۵، ۷۱-۶۶.
۱۳. فخر، حسین (۱۳۹۰). «بررسی قلمرو قاعده ممنوعیت جمع مشاغل دولتی»، فقه و حقوق اسلامی، شماره سوم، ۱۷۴-۱۴۵.
۱۴. کارمزدی، عبدالکریم (۱۳۸۸). «تحلیل قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل دولتی»، ماهنامه دادرسی، شماره ۷۳، ۱۴-۲۴.
۱۵. محقق داماد، سید مصطفی (۱۳۸۳). «تفکیک روایات قضایی از روایات فقهی»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۳۹، صص ۷۵-۴۹.
۱۶. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۶۹)، «سیستم حقوقی منع جمع مشاغل در نظام جمهوری اسلامی ایران»، دانش مدیریت، دوره ۸، شماره ۱۱۹۸، صص ۸۱-۷۲.

ج) قوانین و مقررات

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ با اصلاحات ۱۳۶۸.
۲. قانون استخدام کشوری مصوب ۴۵/۳/۳۱ کمیسیون خاص مشترک مجلسین با اصلاحات بعدی.
۳. قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ با اصلاحات بعدی مجلس شورای اسلامی.
۴. قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۹۶/۱/۱۶ مجلس شورای اسلامی.
۵. قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوب ۱۳۸۳/۵/۱۸ مجلس شورای اسلامی.
۶. قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۹.
۷. ۲۶۴ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲.
۸. قانون اصلاح موادی از قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۹۳/۷/۱۵.
۹. لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری مصوب ۳۳/۱۲/۵.
۱۰. مصوبه تشکیل هیأت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مصوب ۶۷/۱۲/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۱۱. آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ۹۸/۱۲/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۱۲. آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مصوب

هیأت امنای ذی ربط.

۱۳. آیین نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مصوب

هیأت امنای ذی ربط.

۱۴. ۲ آیین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب مورخ

۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت وزیران.

۱۵. دستورالعمل میزان ساعت تدریس هفتگی شاغلین مشاغل طرح طبقه بندی مشاغل

معلمان کشور مصوب ۹۱/۱۱/۲۴ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی.

۱۶. دستورالعمل نحوه نظارت بر فعالیت های اعضای هیأت علمی مصوب هیأت رئیسه

دانشگاه مربوط.

(د) آراء

۱. رأی وحدت رویه ۸۳۳ مورخ ۱۴۰۲/۴/۲۷ هیأت عمومی دیوان عالی کشور.س