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 Release2024/3/15

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.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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

امکان‌سنجی 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

به‌طور معمول در نظام‌های حقوقی و اداری براساس مبانی سیاسی، اجتماعی، تاریخی و فرهنگی؛ در کنار شناسایی حق کار و اشتغال به شغل مورد دلخواه، به‌منظور حسن جریان امور، انتظام‌بخشی به نظام اداری، جلوگیری از تعارض منافع، پیشگیری از کم‌کاری، ممانعت از وقفه در امور، عدم اعمال نفوذ، پرهیز از انحصارطلبی، فراهم‌ساختن زمینه اشتغال برای همگان و ...، قاعده منع جمع مشاغل به‌رسمیت 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 به‌وجود می‌آید، مانند اینکه عضو هیأت علمی وکیل، عهده‌دار سمت مدیریتی در دانشگاه متبوع خود شود. این مسأله در سالیان اخیر مورد توجه دستگاه‌های نظارتی، به‌ویژه سازمان بازرسی کل کشور قرار گرفته است؛ تا آنجا که باوجود 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. به‌نظر 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 دربارهٔ کلیه مستخدمان دولت مطرح شود؛ حال آنکه سازمان مزبور باید در اعمال نظارت خود، توجه ویژه‌ای به آیین‌نامه 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی داشته باشد که به‌موجب 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 غیرتمام‌وقت‌بودن 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 قانون‌ندانستن 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 یك 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. باتوجه به منطوق صریح اصل ۱۴۱ قانون اساسی و نیز ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، آنچه مسلّم 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 مارّالذکر و باتوجه 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 غیرمفرّغ 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 می‌افتد که اعضای هیأت علمی؛ وکیل، عهده‌دار سمت مدیریت حقوقی در دانشگاه و مؤسسه متبوع خود می‌شوند؛ توضیح اینکه معمولا اعضای هیأت علمی گروه حقوق- چه آنها که قبل از عضویت در هیأت علمی دانشگاه، به حرفه وکالت مشغول بوده‌اند و چه آن‌دسته که پس از استخدام در دانشگاه به حرفه وکالت می‌پردازند، ممکن است به سمت مدیریت حقوقی منصوب شوند.

درخصوص پیشینه پژوهش نیز باید گفت، بحث ممنوعیت جمع مشاغل دولتی، به‌ویژه درخصوص اعضای هیأت علمی، مخالفان و موافقانی دارد که در آثار ایشان مورد بحث و مداقه قرار گرفته است؛ ازجمله: حسینی صدرآبادی و آیینه 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 گرفته‌اند که قوه قانون‌گذار در عملکرد خود به استثنائات مندرج در ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی، پایبند باشد؛ بلکه تصدی مشاغل دیگر از سوی دارندگان سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی را نیز ضابطه‌مند نماید؛ به‌گونه‌ای که پذیرش شغل دیگر غیر از سمت‌های آموزشی در عرض شغل خویش، توانایی و فرصت کافی برای حسن انجام هر دو ماموریت شغلی را داشته باشند.

(فخره۱۳۹) در مقاله خود با عنوان «بررسی قلمروی قاعده ممنوعیت جمع مشاغل دولتی»، بیشتر به نقد استثناء انگاشتن اعضای شورای نگهبان از شمول قاعدهٔ 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 شده‌اند، به این نتیجه می‌رسیم که موضوع مقاله حاضر از این‌حیث قابل‌توجه است که در صدر اصل ۱۴۱ قانون اساسی، وکالت دادگستری ازجمله موارد منع آمده است و در ذیل صدر، سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی در زمره استثنائات شمرده شده‌اند. لذا، پرسش اصلی این مقاله، حول این مسأله می‌چرخد که اگر عضو هیأت علمی وکیل، همزمان عهده‌دار سمت مدیریتی ازجمله مدیریت حقوقی دانشگاه شود، آیا مشمول ممنوعیت اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل می‌شود؟ حال،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

بـه بهانـه صـدور آرایی از مراجع قضایی در این رابطه، برآن شـدیم تا ضمن بررسـی این موضوع، به تحلیل انتقادی آن بپردازیم.

۱.مبانی و ادله ممنوعیت جمع مشاغل

درخصـوص مهم‌تریـن ادلـه ممنوعیت جمع مشـاغل، می‌توان به مـواردی ازقبیل: پرهیز از وقفـه در امور، جلوگیری از انحصارطلبی و استبداد، تفریط در بودجه عمومی، لوث‌شدن مسئولیت‌ها، ممنوعیت تبعیض ناروا، توزیع عادلانه فرصت‌های شـغلی میان همگان، کاهش بیکاری، اسـتقرار نظام اداری سـالم، ممانعت از اعمال نفوذ ناروا، احترام به حقوق شـهروندان، برقراری عدالت در اسـتخدام، ایجاد نظام شایسته‌سـالار 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 مشـاغل دولتی باید با ارزش‌های حاکم بر هر جامعه منطبق باشـد تا نظم امور در آن جامعه ازهم‌نپاشـیده و مشـروعیت نظام اداری باقی بماند. در این راسـتا، قانون اساسـی جمهوری اسلامی ایران که به مثابه میثاق ملی، دربردارندۀ حقوق ملت و ارزش‌های اسلامی و انسانی است، ایجاد نظام اداری صحیح را ازجمله وظایف حکومت می‌داند. لذا، در قانون اساسی، در کنار تأکید بر تأمین حقـوق همه‌جانبـه افراد، محو اسـتبداد و انحصارطلبی، رفع تبعیضات ناروا، ایجاد نظـام 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 به‌منظور جلوگیری از تمرکز قدرت و فساد ناشی از آن تعبیه شده است، راهنمای اصلی نظام اداری در جلوگیری از جمع مشـاغل و تمرکز قدرت ناشـی از آن اسـت؛ از این‌رو، رعایت اصل تفکیک قـوا و توزیـع قـدرت میان نهادهـای فرمانروا، شـرط لازم ایجاد یک نظـام اداری صحیح و مبتنـی بر عدالت است که مانع استبداد و بروز فساد شده و به ازمیان‌رفتن تبعیض در جامعه کمک می‌کند؛ به‌علاوه، رعایت اصل مزبور ازجمله موانع انجام دو یا چند نقش توسـط یک شـخص در جامعه می‌شـود (استوارسـنگری و بنـاکار، ۱۳۹۲: ۱۱۶). از طرفـی، ایـن اصل معطوف به حفظ مصلحت عمومی و حسـن جریان امور اسـت و از سرشکن‌شـدن قدرت و توزیع خردمندانه آن نشـأت می‌گیرد. لذا، حفظ حقوق شـهروندان، اجرای عدالت و جلوگیری از اسـتبداد و سوءاسـتفاده از قدرت، از مهم‌ترین اهداف این اصل اسـت. براسـاس بندهای ۶ و ۹ اصل سوم قانون اساسی، جمع و تعدد مشاغل از مهم‌ترین مصادیق استبداد و خودکامگی و نیز از موجبات

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

ایجاد تبعیض نارواست. وانگهی، با زیرپاگذاشته‌شدن 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 می‌یابد که در جای خود باعث بی‌نظمی و اعمال نفوذ ناروا شده و متعاقبا، تمرکز قدرت ناشی از جمع مشاغل مختلف در یک فرد، موجب استبداد و خودکامگی خواهد شد (اصلانی و رحمانیان، ۱۳۹۴: ۴۶-۴۴). به‌این‌دلیل، زمینه اعمال نفوذ؛ منفعت‌طلبی، استبداد و خودرأیی در کسانی است که دو یا چند شغل را به‌طور همزمان برعهده دارند، درمقایسه با سایرین بسیار بیشتر است، به‌ویژه هنگامی که مشاغل دیگر او در سایر قوا باشد (استوارسنگری و بناکار، ۱۳۹۲: ۱۱۷).

۱-۳. اصل برابری و منع تبعیض ناروا

اصل برابری و اثر آن در ورود به خدمت دولت مستلزم آن است که همگان بتوانند به‌طور برابر از فرصت ورود به خدمت دولت بهره‌مند 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 محروم‌ساختن سایرین از رسیدن به مشاغل موردنظر 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 اولا نسبت به رفع کلیه تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی اقدام کند و ثانیا برای همه افراد، امکان اشتغال به‌کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل ایجاد کند.

۱-۴. اصل ثبات و استمرار خدمت عمومی

برخی از تکالیف مستخدم دولت مانند اشتغال تمام‌وقت، اشتغال شخصی، اشتغال مستمر و اشتغال به شغلی که بدان منصوب شده است، ناشی از اصل ثبات و استمرار خدمت عمومی است؛ از این‌روست که انجام همزمان دو نقش می‌تواند سخت یا ممتنع باشد. (تقی‌زاده، ۱۳۸۶: ۵۹)، و حتی درصورت امکان می‌تواند باعث ایجاد وقفه در امور شود و به نقض اصل ثبات و استمرار خدمت عمومی بینجامد. از دیگر آثار اصل پیش‌گفته 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 به‌طور کلی، از ارتکاب هر نوع عملی که موجب ایجاد وقفه در امور اداری شود، برحذر می‌دارد (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 استعفای مستخدم مقرر می‌دارد (ماده ۶۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵) و نیز مستخدم را موظف به حضور تمام‌وقت در محل خدمت و انجام وظایف محول‌شده می‌کند (مواد ۸۷ و ۹۳ قانون مدیریت خدمات

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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

۱-۵- تخصص‌گرایی 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 تخصص‌گرایی دامن زده است، باید استعداد، مهارت و تخصص او در یک زمینه معین به‌کار گرفته شود تا ضمن برقراری اصل شایسته‌سالاری، اداره امور جامعه نیز به‌نحو احسن انجام شود؛ ضمن اینکه وقتی مستخدم دارای چند شغل باشد، نمی‌تواند به‌طور مستمر در محل کار حضور یابد و درنتیجه، وظایف محول‌شده معطل می‌ماند و سردرگمی ارباب‌رجوعان را درپی خواهد داشت و متعاقبا 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 عهدهٔ انجام وظایف و تکالیف مربوط به هر یک از مشاغل محوله به نحو احسن برآیند، اولا، نادر است و النادر کالمعدوم و ثانیا، قانون‌گذار نظر به عرف و عام دارد و معمولا برای اشخاصی که استثنائا توانایی انجام دو شغل به‌طور 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 به‌مثابه تضییع بیت‌المال محسوب می‌شود (استوارسنگری و بناکار، ۱۳۹۲: ۱۱۹).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی و آیین‌نامه 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 آیین‌نامه 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 آیین‌نامه 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 به‌طور مستمر برای یک شغل و ارجاع آن به یک مستخدم درنظر گرفته‌شده است، اعم از اینکه دارای متصدی یا بدون متصدی باشد. پست‌هایی که جنبه استمرار ندارد، به‌عنوان پست موقت شناخته شده و استخدام افراد به‌طور 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 درنظر گرفته می‌شود. پست‌های ثابت صرفا برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد. به‌موجب 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) بر اساس بند ۲۲ ماده یک آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، جایگاهی در سازمان تفصیلی مؤسسه است که به‌طور مستمر به‌منظور واگذاری تمام یا بخشی از وظایف یک شغل برای تصدّی یک

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

عضو رسمی یا پیمانی درنظر گرفته می‌شود.

د) بر اساس بند ۲۹ ماده یک آیین‌نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه، جایگاهی است در سازمان تفصیلی مؤسسه برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مشخص پیش‌بینی‌شده و برای تصدّی یک مستخدم رسمی یا پیمانی درنظر گرفته می‌شود. هر پست سازمانی دارای یک شماره پست است.

بر اساس قواعد حقوقی پیش‌گفته مشخص می‌شود که دو نوع پست سازمانی ثابت و موقت در دستگاه‌های اجرایی وجود دارد. بااین‌حال، تعریف مذکور در ماده ۸ قانون استخدام کشوری، صرفا ناظر به پست ثابت سازمانی و مستخدم رسمی است و تعاریف مذکور در ماده ۶ قانون مدیریت و بند ۲۹ ماده یک آیین‌نامه 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 ارائه‌شده در آن، ناظر به پست ثابت سازمانی است؛ اما مستخدم پیمانی را نیز واجد تصدی آن می‌داند، مگر اینکه به‌طور 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 می‌شود.

۳-۱-۲- سمت سازمانی

بر اساس بند ۳۰ ماده یک آیین‌نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، جایگاهی است که در سازمان تفصیلی مؤسسه برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی، سرپرستی و مشاوره در واحدهای سازمانی با علامت تک‌ستاره و بدون شماره پیش‌بینی می‌شود و صرفا اعضای هیأت علمی می‌توانند با حفظ پست سازمانی در آن سمت‌ها منصوب شوند.

بر اساس ماده ۸ همان آیین‌نامه، چنانچه سمت‌های مدیریتی و یا سرپرستی با شماره و علامت دوستاره در سازمان تفصیلی مؤسسه پیش‌بینی شوند، سمت مذکور پست سازمانی تلقی می‌شود و عضو هیأت علمی یا غیرهیأت علمی می‌تواند به پست مذکور منصوب شود. در صورتی‌که عضو هیأت علمی، عهده‌دار وظایف این پست شود، برای عضو هیأت علمی، پست مذکور سمت سازمانی تلقی می‌شود.

۲-۲- تحلیل تبصره ۲ ماده واحده

مستنبط از تبصره ۲ ماده واحده، منظور از شغل عبارت است از: ۱- پست ثابت سازمانی. ۲- شغل یا پستی که به‌طور تمام‌وقت انجام می‌شود. نکته مهمی که باید مدّنظر قرار داد، این است که برخلاف نظر برخی که در کنار پست ثابت سازمانی و تمام‌وقت بودن، استمرار را نیز به عنوان یکی از عناصر اساسی شغل شناسایی کرده‌اند و درصورتی‌که سمتی فاقد تمام یا برخی از این عناصر باشد، آن را از شمول قانون خارج دانسته‌اند (فخاری، ۱۳۸۱: ۶۷)؛ باید گفت درهرصورت، استمرار جزء لاینفک شغل محسوب می‌شود،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

خـواه پسـت مسـتمر (ثابـت) بدان اختصاص یابد، خواه پسـت غیرمسـتمر (موقـت)؛ زیرا، هر فـردی که در جایگاه اختصاص‌یافته به یک شـغل (پسـت ثابت یا موقت) در سـازمان متبوع خود مشـغول به‌کار شـود، باید وظایفی مشخص، مرتبط و مستمر را انجام دهد. استمرار، ریشه در اصل ثبات و تداوم خدمت عمومی دارد که مستخدم را مکلف می‌کند به‌طور مستمر و بلاانقطاع به وظایف خود اشتغال داشته باشد و از انجام هـر کاری (ماننـد اعتصـاب) کـه باعث وقفه امور اداری می‌شـود، خـودداری کند؛ بنابرایـن، از جمع ماده ۶ قانون استخدام کشوری، ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ۲ ماده واحده قانون ممنوعیت تصـدی بیـش از یک شـغل می‌توان چنین اسـتنباط نمود که اولا مشـاغلی مشـمول ممنوعیت هسـتند که پسـت اختصاص‌یافتـه بدان‌هـا، مسـتمر (پسـت ثابت سـازمانی) بوده، هرچنـد به صـورت غیرتمام‌وقت یا پاره‌وقت باشـد و ثانیا درخصوص پسـت‌های غیرمستمر (پست موقت سـازمانی)، ملاک شمول ممنوعیت تمام‌وقت‌بودن پست و شغل مربوط است. لذا، اشتغال در پست موقت غیرتمام‌وقت یا شغلِ غیرتمام‌وقت، با ممنوعیت قانونی مواجه نیست.

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

اهمیـت شناسـایی مشـاغل حاکمیتـی و تصدی‌گـری در ایـن نکتـه نهفتـه اسـت که پسـت‌های سـازمانی اختصاص‌یافتـه بـه مشـاغل حاکمیتـی، ثابـت تلقـی می‌شـود و پسـت‌های سـازمانی اختصاص‌یافتـه بـه مشـاغل تصدی‌گـری، موقـت محسـوب می‌شـود و می‌تواند به مـا در شناسـایی شـغل دوم ممنوعه کمک کنـد. براین‌اسـاس، به موجب مـاده ۲ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشـوری (موضـوع تصویب‌نامـه شـماره ۴۴۹۱۳/۱۶۳۴۶۷ مـورخ ۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت وزیران)، «شـاخص‌های تعیین مشـاغل حاکمیتی به شـرح زیر است: الف- نوع وظایف واحد سازمانی در تطبیق با امور حاکمیتی موضوع ماده (۸) قانون مدیریت خدمات کشـوری، ب- محل جغرافیایی اسـتقرار پسـت سـازمانی، ج- حساسـیت شغل (پست) و د- عدم امکان انجام وظایف پست سازمانی توسط بخش غیردولتی».

براسـاس ماده ۳ همان آیین‌نامه، «پسـت‌های سـازمانی واحدهای سـازمانی مسـتقر در ستاد مرکزی و سـتادهای اسـتانی ... مؤسسـات دولتی ... که عهده‌دار وظایف سیاسـت‌گذاری، هدایت و نظارت هسـتند، به‌عنـوان مشـاغل حاکمیتی محسـوب می‌شـوند». از طرفی، براسـاس تبصره یک این مـاده و مصوبه‌های شـماره ۵۴۳۵/دش مـورخ ۷۳/۴/۸ و ۱۴/۴۶ مـورخ ۱۳۷۹/۱/۳۱ شـورای عالـی اداری، به‌ترتیـب بـا موضـوع: «واگـذاری بخشـی از فعالیت‌هـای اجرایـی دسـتگاه‌های دولتی، به‌ویژه واگـذاری امور عمومـی و خدماتی (پشـتیبانی) بـه بخش‌هـای غیردولتـی» و «واگـذاری امـور خدماتـی و پشـتیبانی دسـتگاه‌های اجرایـی و تعیین‌تکلیـف پسـت‌های سـازمانی»؛ پسـت‌های (مشـاغل) مربـوط به امـور حمل و نقـل از قبیـل: راننده،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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، کمک‌آشپز، 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، به‌نظر می‌رسد نظام اداری دراین‌باره دچار سردرگمی است و هنوز مصادیق مشاغل و پست‌های حاکمیتی با توجه به نوع دستگاه اجرایی، به‌طور کامل و دقیق احصاء نشده است؛ زیرا، اولا، مقررات‌گذار به‌طور خاص فهرست مشاغل تصدی‌گری را احصاءکرده است، آن نیز از این‌منظر که چنین مشاغلی را می‌توان برون‌سپاری و از طریق بخش خصوصی تأمین کرد. ثانیا، در ماده ۳ آیین‌نامه پیش‌گفته، صرفا پست‌های سازمانی واحدهای مستقر در ستاد مرکزی و استانی مؤسسات دولتی را مشروط به اینکه وظایف سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت را برعهده داشته باشند، به‌عنوان 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 صرف‌نظر از اینکه وظایف سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت را برعهده داشته باشند، شغل حاکمیتی محسوب می‌کند. به‌نظر 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. ثالثا، با عنایت به ماده ۶ آیین‌نامه و به جز مشاغل و پست‌هایی که به‌صراحت حاکمیتی تلقی شده است، درصورتی‌که دستگاهی (مانند دانشگاه) به تکلیف خود مبنی بر اعلام مشاغل حاکمیتی و تصدی‌گری عمل نکند، لاجرم باتوجه به اینکه ملاک دیگری به جز مفاد آیین‌نامه مزبور وجود ندارد، باید سایر مشاغل و پست‌های آن دستگاه را تصدی‌گری محسوب کنیم. رابعا، براساس رویه فعلی (لااقل در دانشگاه‌ها)، مستخدمان رسمی- قطعی، متصدی برخی از پست‌های تصدی‌گری- هرچند به‌صورت پست با نام - هستند که در مقررات پیش‌گفته به‌عنوان پست غیرحاکمیتی تلقی شده است. خامسا، رویه لااقل دانشگاه‌ها، حتی درخصوص 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

خصوصی تأمین می‌کنند. سادسا، همچنین رویه حاکم در دانشگاه درخصوص به‌کارگیری و تبدیل وضعیت اعضای قراردادی، چنین است که وی می‌تواند با حصول مجموعه‌ای از شرایط - صرف‌نظر از اینکه پست فعلی وی تصدی‌گری و حاکمیتی باشد یا پست او ازجمله پست‌هایی باشد که به‌صراحت جزء پست‌های حاکمیتی و تصدی‌گری شمرده نشده‌اند- در همان پست به پیمانی تبدیل وضع شود و برهمین‌اساس، عضو پیمانی نیز با داشتن شرایط لازم می‌تواند در همان پستی که به‌عنوان مستخدم پیمانی مشغول به‌کار بوده است، به رسمی-قطعی تبدیل وضع شود. به بیان بهتر، یک کارمند می‌تواند در یک پست سازمانی، صرف‌نظر 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 ثابت‌بودن 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 به‌دلیل غیرواقع‌بینانه و عملی‌نبودن کامل آنها- نادیده گرفته می‌شود. سابعا، درخصوص تصدّی مدیریت حقوقی دانشگاه توسط عضو هیأت علمی وکیل -صرف‌نظر از ماده یک قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و مستثنابودن دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از شمول قانون مدیریت و بالطبع مقررات فوق‌الذکر- با توجه به مقررات مزبور، نظر به اینکه پست مدیریت حقوقی ازجمله 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، صرف‌نظر 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 موقت‌بودن 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 هریک برای موافقت یا مخالفت خود، دلایلی را مطرح می‌کنند. بااین‌حال، در

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 ازجمله 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 براین 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، درعین‌حالی 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 امعان‌نظر به عدم تفاوت اساسی میان واژگان سمت، پست و شغل و اینکه قانون‌گذاران اساسی و عادی بر حکم عام صادرشده استثنایی تعیین کرده‌اند و مورد مستثنا نمی‌تواند از جنسی غیر از جنس مستثنامنه 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 ذکرشده در تبصره یک ماده واحده باشد یا کارمند بتواند عضو هیأت علمی تمام‌وقت باشد، مورد تردید است؛ زیرا منطقا انجام دو شغل تمام‌وقت، به‌ویژه در ساعات اداری جمع‌ناپذیر است، حتی اگر به لحاظ قانونی منعی نداشته باشد (خدابخشی، ۱۳۹۴: ۱۹-۲۰).

۳-۲.دلایل مخالفان مستثناشدن دارندگان سمت‌های آموزشی

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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

مذکور در اصل ۱۴۱ قانون اساسی، صرفا ناظر به سمت‌های آموزشی در دانشگاه و مؤسسات تحقیقاتی بوده است و به سمت‌های اداری، اجرایی و مدیریتی در آنها تسرّی نمی‌یابد (غفوری، ۱۴۰۰: ۲۲۲-۲۲۱). **رابعا**، به‌کارگیری هیأت علمی، ماهیتا 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 به‌بار آورد. از طرفی، اجیر خاص نمی‌تواند در مدّت 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 به‌موقع 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 محوّله 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 مثلا پروانه اشتغال به طبابت یا پروانه از سازمان نظام مهندسی باشند، به چالش بکشد. لذا، به‌صرف وجود احتمال تعارض منافع و احتمال کم‌کاری نمی‌توان حکم به ممنوعیت داد. دوم، اهمال و کم‌کاری اعضای هیأت علمی، صرفا 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

خدمت و ساعات حضور موظف توجه کرد. طبق بند ۲۴ ماده یک آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، خدمت عبارت است از: اشتغال به‌کار یا مجموعه اقداماتی که عضو به موجب حکم یا قرارداد مکلف به آن می‌باشد. بر اساس مواد ۲۱ تا ۲۴ و ۲۹ و ۳۰ آیین‌نامه 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 فعالیت‌های اعضای هیأت علمی» مشخص شده است که بسته به مرتبه علمی عضو متفاوت است و نهایتا تا نیمی از ساعات خدمت را شامل می‌شود. چهارم، ماهیت فعالیت‌های اعضای هیأت علمی به‌گونه‌ای است که قانون‌گذار به‌صراحت در ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیأت علمی را منوط به طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل ذی‌ربط می‌داند. طرفه آنکه، در راستای این حکم، ماده ۳ دستورالعمل میزان ساعت تدریس هفتگی شاغلین مشاغل طرح طبقه‌بندی 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 صرفا موظف به ۲۴ ساعت تدریس در هفته کرده است. لذا، قانون‌گذار حکیم به این نکته به‌خوبی واقف بوده است که به معلمان و به‌ویژه اعضای هیأت علمی نباید به‌مثابه سایر مستخدمان دولت نگریست و به دولت اجازه داده است با توجه به اقتضائات شغلی آنها درخصوص ساعات حضور موظف آنها، تصمیم‌گیری لازم به‌عمل‌آورد. بنابراین، از این منظر نیز یک عضو هیأت علمی وکیل می‌تواند همزمان عهده‌دار سمت مدیریت حقوقی باشد، بی‌آنکه متهم به اهمال یا کم‌کاری شود.

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

دراین‌قسمت، مهم‌ترین دلایل عدم‌ممنوعیت عهده‌داری سمت مدیریتی توسط عضو هیأت علمی وکیل برشمرده و توضیحات لازم ارائه می‌شود.

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، سمت‌های مدیریتی (اعم از تک‌ستاره و دوستاره) که به اعضای هیأت علمی واگذار می‌شود، **اولا**، فاقد وصف استمرار بوده و موقت است؛ **ثانیا**، براساس مصوبه تشکیل هیأت‌های امنای دانشگاه‌ها 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 برنامه‌های توسعه؛ دانشگاه‌ها دارای استقلال اداری، تشکیلاتی،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

مالی و معاملاتی بوده‌اند و در موارد مزبور، صرفا تابع مصوبات هیأت امنای خود هستند. هیأت امنا 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 صرفا 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 مدّعا، 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[۱] مدیریت حقوقی دانشگاه به لحاظ ماهوی، بیش از نمایندگی حقوقی محسوب نمی‌شود و نمی‌تواند به‌عنوان 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 یک‌سو 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 تمام‌وقت‌بودن 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.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 صرفا سمت سازمانی محسوب می‌شود و درنتیجه، شماره پست اختصاص‌یافته به عضو هیأت علمی تغییر نمی‌کند. به‌بیان دیگر، با تصدی پست مدیریتی توسط کارمند، تنها شماره پست اختصاص‌یافته به کارمند تغییر می‌کند؛ حال آنکه درخصوص عضو هیأت علمی چنین اتفاقی نمی‌افتد. از طرفی، در فرض عهده‌داری پست مدیریتی؛ آنچه به کارمند و عضو هیأت علمی تعلق می‌گیرد، صرفا 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 ازجمله 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 به‌تبع آن، مستحق دریافت حقوق و مزایای مجزّا برای سمت مدیریتی گردد. البته، جمع ساعات خدمت در چنین فرضی اگر نگوییم غیرممکن، بسیار دشوار و طاقت‌فرساست. بنابراین، سمت مدیریتی برای اعضای هیأت علمی، غیرمستمر، موقت و غیرتمام‌وقت 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، صرفا فوق‌العاده مدیریت- درست مانند کارمند متصدی پست مدیریتی- تعلق می‌گیرد. به‌علاوه، سمت مدیریتی مزبور برای عضو هیأت علمی، شغل یا پست تمام‌وقت محسوب نمی‌شود و او مکلف است وظایف غیرمستمر مربوط به سمت مدیریتی را علاوه بر وظایف اصلی آموزشی و پژوهشی انجام دهد و زین‌سبب 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، بر اساس جدول ماده ۲۵ آیین‌نامه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 صرفا سمت سازمانی محسوب می‌شود و این‌گونه سمت‌ها از نوع پست‌های مدیریتی واگذارشده 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 ازجمله 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 ازجمله 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] درخصوص اداری‌بودن سمت‌های ریاست دانشگاه و ریاست دانشکده، حکم ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل را می‌توان به سایر سمت‌های اداری درون‌سازمانی دانشگاه‌ها، حتی مدیر گروه آموزشی نیز تسری داد (رضایی‌زاده و میراحمدی، ۱۳۹۳: ۴۹-۴۸)؛ در پاسخ باید گفت نظریات تفسیری شورای نگهبان راجع‌به ممنوعیت جمع بین ریاست دانشگاه و دانشکده با نمایندگی مجلس، صرفا 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 تمام‌وقت 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.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

با توجه به اینکه سایر سمت‌های مدیریتی دانشگاه در اداری بودن با ریاست 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 صرفا دربارۀ 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. بااین‌حال، 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 صرفا نسبت به موارد مشابه مورد رأی، لازم‌الاتباع است، نه درخصوص 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 صرفا جهت حل تعارض میان آراء مراجع قضایی و هماهنگ‌ساختن آنها دربارۀ موضوع واحد است (شهیدی، ۱۳۸۸: ۷۵). بر همین اساس، نظر تفسیری شورای نگهبان -به مثابه مفسّر 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 ازجمله ادلّه لبّی محسوب می‌شود و چنین ادلّه‌ای 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 صرفا نتیجه آن مانند آراء وحدت‌رویه برای ما حجّت محسوب می‌شود. به‌علاوه، براساس نظر شماره ۶۹۶۰ مورخ ۱۳۷۳/۷/۱۶ شورای نگهبان دربارۀ طرح ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، تبصره ۲ ماده واحده به‌دلیل منحصرساختن سمت‌های آموزشی درخصوص 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 وی 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 فیه بالقدر المتیقن. رجوع شود به: خویی، ابوالقاسم(۱۴۱۷ ق)، مصباح الأصول، تقریرات واعظ حسینی بهسودی، محمد سرور، قم: مکتبه الداوری، ج ۲، ص ۳۶۴.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 اساسی‌اند؟ درخصوص مفاد این استثناء باید توجه داشت که به‌هیچ‌روی 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 برعهدهٔ متصدی یک جایگاه قرار داده می‌شود. برهمین مبنا، شورای نگهبان در نظر تفسیری شماره ۶۷۷۲ مورخ ۱۳۷۳/۲/۲۲، ریاست دانشگاه و دانشکده را به‌عنوان سمت اداری معرفی کرده است. علاوه‌براین، 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، به‌هیچ‌روی 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 به‌طور تمام‌وقت، مصوب ۱۳۸۹/۱/۸، نه‌تنها اشتغال تمام‌وقت اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد در موسسات دولتی و غیردولتی، آموزشی و غیرآموزشی را ممنوع اعلام کرده است، بلکه اشتغال پاره‌وقت را درصورتی مجاز دانسته که منافی با وظایف محوله به آنها به‌عنوان عضو هیأت علمی نباشد. مؤید این بخشنامه، ماده ۱۰ آیین نامه نحوه تشکیل و رسیدگی به تخلفات انتظامی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی است که اشتغال همزمان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد به‌صورت تمام‌وقت در سایر سازمان‌ها و موسسات دیگر را ازجمله تخلفات انتظامی دانسته است (حسینی صدرآبادی و آئینه‌نگینی، ۱۳۹۶: ۹۹). بااین‌حال، از منظر اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، تسرّی این ممنوعیت به اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی دستگاه‌های غیردولتی محلّ 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 دادسرای عمومی و انقلاب ناحیه ۲۸ تهران رسیدگی می‌شود و پس از بررسی گزارش و مداقه 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 به‌طور تمام‌وقت انجام می‌شود و از بابت آن دستمزد دریافت می‌شود، خروج موضوعی داشته است؛ با لحاظ حاکمیت اصل کلی برائت و تفسیر مضیق قوانین ماهوی کیفری و اعمال قاعده درأ، قرار منع تعقیب متهمین صادر می‌شود. متعاقبا 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.

۶-۱- متن دادنامه‌ها

۶-۱-۱- دادنامه شعبه ۳۱ بازپرسی دادسرای 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 ... به‌ترتیب با رئیس کانون وکلای دادگستری مرکز و رئیس مرکز امور حقوقی وکلا و کارشناسان قوهٔ قضائیه مکاتبه شد. برابر استعلام‌های مذکور مشخص گردید افراد ذیل همزمان با عضویت در هیأت علمی و دارابودن 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

عهده‌دار 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 انفصال خدمت موقت از ۶ ماه تا یک سال محکوم می‌گردد و وجوه دریافتی از مشاغلی 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 درخصوص 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. برهمین اساس، نظریه کمیسیون حقوقی مذکور به شرح آتی اعلام شده است: «الف- وفق اصل۱۴۱ 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 به‌نظر می‌رسد مراد مقنن بوده، اشتغال به امور آموزشی و پژوهشی بوده که مالاً 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 قوهٔ قضائیه نیز مؤید این امر است. درنتیجه، 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 به‌همین‌سان، 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 به‌همین‌سان، مدیر گروه آموزشی و نظیر آن، مانع از اشتغال به شغل دیگر را تصریح نموده است؛ لذا تصدی همزمان سمت‌های اجرایی افراد تعرفه‌شده با وکالت دادگستری که در تبصره ۴ ماده واحده قانون۷۳ به آن اشاره شده برخلاف قانون مزبور می‌باشد. لذا در اجرای ماده ۳۳ آیین‌نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور از افراد تعرفه‌شده اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور به

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

شرح آتی اخذ دفاع گردید: ... نتیجه‌گیری: مطابق بررسی‌ها مشخص شد تعدادی از اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور همزمان با دراختیار 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 مداقه 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 به‌طور تمام‌وقت 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 اظهارنظر دادستان محترم به واحد مربوطه ارسال گردد.

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

درخصوص 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 گزارش‌دهنده ابلاغ شده است، صرف‌نظر از اعتراض به‌عمل‌آمده 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 به‌عنوان نهاد نظارتی عالیه 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 به‌عنوان 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 تائید قرار معترض‌عنه، امری قابل‌تأمل است که به‌لحاظ قیودات بیان‌شده و نقض غرض اقدامات به‌عمل آمده، طبیعی است که دادستان موافق با اعتراض به‌عمل‌آمده نبوده و به طریق اولی از منظر این دادگاه، ارسال اعتراض سازمان بازرسی کل کشور به دادگاه به‌لحاظ عدم حصول مقدمات و تمهیدات قانونی است؛ مع‌ذالک، اعتراض به‌عمل آمده مسموع نبوده و به استناد مواد ۲۷۰ و ۲۷۳ قانون آیین دادرسی کیفری، قرار رد اعتراض صادر می‌نماید. رأی صادره قطعی است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 صادرشده درج کند که همین امر باعث اطاله کلام و تطویل متن قرار مزبور شده است. لذا، بهتر بود براساس «خیر الکلام ما قلّ و دلّ» عمل می‌کرد. وانگهی، وقتی به متن دادنامه مراجعه می‌کنیم، به‌ویژه در قسمت انتهایی رأی که گفته می‌شود: «اکنون شعبه بازپرسی با ملاحظه گزارش مرجع اعلام‌کننده جرم و مداقه در دفاعیات متهمین که موجه، وافی و کافی در مقام بوده»، به‌نظر می‌رسد بازپرس سعی کرده است با عنایت به تکلیف اصل ۱۶۶ قانون اساسی[۱] و ماده ۲۶۴ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲[۲] 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 ذکرشده در دفاعیات، تا آنجا که می‌تواند قرار صادرشده را مستند و مستدل ساخته و از این طریق به استحکام و اتقان رأی کمک کند. بااین‌حال، بهتر بود به خلاصه‌ای از ادله و استنادات طرفین در متن قرار اکتفا می‌شد، سپس نسبت به صدور رأی مستند و مستدلّ اقدام می‌گردید.

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

از آنجاکه موضوع اتهام ازجمله 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، جرم‌شناخته‌شدن موضوع اتهام ازجمله مواردی است که در رویه قضایی، لااقل مورد شناسایی قرار نگرفته یا محل اختلاف است. استناد شعبه به اصل کلی برائت با عنایت به ماده ۴ قانون آیین دادرسی کیفری[۳] و تفسیر مضیق قوانین کیفری و قاعده درأ با توجه به ماده ۱۲۰ همان قانون[۴]، 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 به‌صورت 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.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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

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

براساس نظریه‌های مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه[1] و برداشت برخی دادگاه‌های کیفری از واژگان و عبارات تجدیدنظر، موافقت دادستان ذی‌ربط و مهلت بیست‌روزه 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 دادسرا، 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 متعاقبا به این دلیل، اعتراض سازمان بازرسی نسبت به قرار نهایی دادسرا را -علی‌رغم موافقت دادستان- قابل استماع نمی‌داند که قرار مزبور قبلا 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 متعاقبا درخواست تجدیدنظرخواهی سازمان بازرسی را تأیید کرده و از این طریق، ضمنا با قراری که قبلا 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، درعین اذعان به قابلیت تجدیدنظرخواهی از آراء مراجع قضایی اعم از حکم و قرار توسط سازمان بازرسی، پس از موافقت دادستان ذی‌ربط، بر این باور است که با توجه به تائید قرار معترض‌عنه توسط دادستان، موافقت و پذیرش اعتراض سازمان بازرسی به قرار صادرشده، امری قابل تامل و نقض غرض محسوب می‌شود و برهمین‌اساس، عدم موافقت دادستان با اعتراض به‌عمل‌آمده را مفروض پنداشته و با این برداشت، عملا قسمت اول استدلال خود مبنی بر پذیرش اعتراض سازمان بازرسی به قرار نهایی دادسرا با موافقت دادستان را زیرسؤال برده و بلااثر ساخته است. پرواضح است نمی‌توان همزمان از یک‌سو، قائل به پذیرش اعتراض سازمان به قرار دادسرا بود و از سوی دیگر، به‌دلیل 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؛ ۱۳۷/۹۷/۷ مورخ ۱۳۹۷/۲/۲.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

۲-۲-۲-۶.لزوم شناسایی اختیار تجدیدنظرخواهی برای دادستان علی‌رغم موافقت در مرتبه نخست

وقتی قرار منع صادرشده توسط بازپرس بدون ابلاغ به سازمان بازرسی، برای اخذ موافقت دادستان ارسال شده و این فرصت به آن سازمان داده نمی‌شود که نظر خود را دربارهٔ 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 می‌کند؛ بنابراین، باید برای دادستان این اختیار را شناسایی کرد که پس از وصول درخواست تجدیدنظرخواهی سازمان و بررسی ادله و مستندات مربوط، نظر خود را تغییر دهد. به‌علاوه، شناسایی صلاحیت تجدیدنظرخواهی 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.

هرچند براساس 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، یک‌ماه از تاریخ ابلاغ است و شعبه نیز برهمین اساس، اعتراض سازمان بازرسی را خارج از مهلت ده روزه دانسته است؛ اما باید گفت با عنایت به اینکه صلاحیت تجدیدنظرخواهی شناسایی‌شده در ماده ۶ قانون تشکیل سازمان بازرسی و مهلت بیست روزه آن، اولا به موجب قانون مؤخر مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده است؛ ثانیا، قانون تشکیل سازمان بازرسی با اصلاحات بعدی در مقایسه با قانون آیین دادرسی کیفری، یک قانون خاص محسوب می‌شود 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.

۶-۲-۲-۳. تعیین تکلیف قابلیت تجدیدنظرخواهی 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 می‌نماید و برابر ماده ۶ همان قانون، عبارت آراء صادره مراجع قضایی اطلاق دارد و در ماده ۵۰ آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده، اشاره به اعتراض به آراء صادره اعم از حکم و قرار شده است؛ بنابراین، واژه تجدیدنظر در ماده ۶ قانون مذکور به‌معنای مطلق اعتراض به رأی است و آراء صادره مراجع قضایی با لحاظ اطلاق واژگان یاد شده شامل قرارهای نهایی دادسرا نیز می‌گردد؛ از این‌رو، قرارهای نهایی دادسرا با درخواست سازمان بازرسی کل کشور و موافقت دادستان ذی‌ربط قابل اعتراض در دادگاه کیفری صالح است». با عنایت به این رأی وحدت‌رویه، قرارهای نهایی دادسرا قابل اعتراض در دادگاه کیفری صالح بوده و موافقت بعدی دادستان با درخواست تجدیدنظرخواهی سازمان از قرار مزبور، تعارضی با تأیید قبلی قرار معترض‌عنه توسط او ندارد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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، به‌نوعی این قاعده با استثنائاتی به‌ویژه دربارهٔ اساتید دانشگاه به‌رسمیت 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 این‌رو، 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!). بااین‌حال، 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 امعان‌نظر 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 سازمانی‌بودن یا شغل تمام‌وقت‌بودن سمت مدیریتی در دانشگاه وجود دارد و نیز با تمسک به اصل تفسیر مضیق قوانین کیفری، به‌درستی 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 شبه‌قضایی است. مسأله‌ای که درنهایت، دانشگاه و دولت را متضرر خواهد ساخت. به‌علاوه، به‌سختی می‌توان تصور کرد عضو هیأت علمی گروه حقوق که فاقد پروانه وکالت و تجربه کار عملی حقوقی است، به

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 ۴۰، شماره ۴، صص ۱۵۳-۱۳۹ .

۵. جعفری، فریدون، عباسی‌مقرب، 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. حسینی‌صدرآبادی، 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، شماه ۴، ۵۷-۳۵.

۹. ریاحی، نوربخش(۱۳۹۷). «منع جمع مشاغل در حقوق ایران با تاکید 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

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 قاعدة ممنوعیت جمع مشاغل دولتی»، فقه و حقوق اسلامی، شماره سوم، ۱۷۴-۱۴۵.
۱۴. کارمزدی، عبدالکریم (۱۳۸۸). «تحلیل قانون ممنوعیت تصدی بیش از یك 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، صص۸۱-۷۲ .

ج) قوانین و مقررات

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ با اصلاحات ۱۳۶۸.
۲. قانون استخدام کشوری مصوب۴۵/۳/۳۱ کمیسیون خاص مشترک مجلسین بااصلاحات 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]

هیأت امنای ذی‌ربط.
۱۳. آیین‌نامه سازماندهی و تشکیلات دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مصوب هیأت امنای ذی‌ربط .
۱۴. ۲ آیین‌نامه 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 طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور مصوب ۹۱/۱۱/۲۴ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی.
۱۶. دستورالعمل نحوه نظارت بر فعالیت‌های 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

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.66224/qjal.11.39.75]