The Iranian Legal System's Approach to Including Transferable Contribution Records of Government Employees as Effective Records in Retirement

Aliakbar Masumi[1]

1. Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Humanities, Ahar Branch, Islamic Azad University, Ahar, Iran dr.masumialiakbar@yahoo.com

2024/12/18 – 2025/04/16

Abstract

In the Iranian administrative system, many employees may experience a change in pension fund due to a change in job or employment status. Therefore, in order to benefit from the effects of previous contribution records, they mainly want to transfer the records to the current pension fund and include them in the effective years in retirement. However, this issue faces conditions and limitations that are challenging in some cases. Given the importance of this issue, the current article, using a descriptive-analytical method and based on library studies, examines the conditions, effects, and limitations of including transferable insurance records of government employees in the Iranian administrative system. The findings of this article show that including previous government records as effective records in retirement years primarily requires the ability to transfer records, and if transferable, previous records are effective, as the case may be, in terms of the years required for retirement, the calculation of retirement pension, and the promotion of group or job rank. Also, the effect of these records on the years required for retirement is subject to the simultaneous existence of three government conditions: full-time and continuous, and the inclusion of these records in the effective years for retirement, in addition to legal conditions, has restrictions such as insurance to the destination pension fund for a certain number of years and the time of application for inclusion of contribution records; so that many government employees are deprived of including previous records as acceptable records for retirement years due to the lack of the above conditions or facing legal restrictions; as a result, legal reforms are necessary to overcome the current situation.

Keywords: government employee, government agency, contribution records, retirement, transfer of records, inclusion of records

1.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.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

فصلنامه حقوق اداری
سال دوازدهم، زمستان ۱۴۰۳، شماره ۴۱
مقاله علمی پژوهشی

رویکرد نظام حقوقی ایران به احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت به عنوان سوابق مؤثر در بازنشستگی

علی اکبر معصومی[۱]

تاریخ دریافت : ۱۴۰۳/۰۹/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۲۷

چکیده

در نظام اداری ایران بسیاری از مستخدمان دولت به دلیل تغییر شغل یا وضعیت استخدامی، ممکن است تغییر صندوق بازنشستگی را تجربه نمایند. به همین جهت برای بهره‌مندی از آثار سوابق بیمه‌ای پیشین، عمدتاً خواستار انتقال سوابق به صندوق بازنشستگی فعلی و احتساب آن در سنوات مؤثر در بازنشستگی هستند. با این حال، این موضوع با شرایط و محدودیت‌هایی مواجه است که در برخی موارد چالش برانگیز است. با توجّه به اهمیّت این موضوع، مقاله کنونی به دنبال پاسخ این سؤال است: «شرایط، آثار و محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت در ایران چه هستند؟» در راستای دستیابی به پاسخ سؤال فوق، مقاله کنونی با روش توصیفی-تحلیلی و بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای به بررسی شرایط، آثار و محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت در نظام اداری ایران پرداخته است. یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد، احتساب سوابق دولتی پیشین به عنوان سوابق مؤثر در سنوات بازنشستگی، در درجه نخست مستلزم قابلیت انتقال سوابق است و سوابق پیشین در صورت قابلیت انتقال، حسب مورد از جهت سنوات لازم برای بازنشستگی، محاسبه مستمری بازنشستگی و ارتقای گروه یا رتبه شغلی تأثیرگذارند. همچنین تأثیر این سوابق در سنوات لازم برای بازنشستگی، منوط به وجود همزمان سه شرط دولتی، تمام وقت و مستمر بودن است و احتساب این سوابق در سنوات مؤثر برای بازنشستگی علاوه بر شرایط قانونی، محدودیت‌هایی چون بیمه‌پردازی به صندوق بازنشستگی مقصد به میزان سال‌های معین و زمان درخواست احتساب سوابق بیمه‌ای دارد؛ به‌طوری که بسیاری از مستخدمان دولت به دلیل عدم اجتماع شرایط فوق یا مواجه شدن با محدودیت‌های قانونی، از احتساب سوابق پیشین به‌عنوان سوابق قابل قبول برای سنوات بازنشستگی، محروم می‌شوند؛ در نتیجه برای برون‌رفت از وضعیت موجود اصلاحات قانونی ضرورت دارد.

واژگان کلیدی: کارمند دولت، دستگاه دولتی، سوابق بیمه‌ای، بازنشستگی، انتقال سوابق، احتساب سوابق.

۱. استادیار گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهر، اهر، ایران.
dr.masumialiakbar@yahoo.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

مقدمه

در میان حقوق استخدامی کارکنان دولت، حق بازنشستگی از جمله حقوقی است که در طول حیات شغلی آنان، به‌طور مستمر با اشتغال این گروه پیوند خورده است؛ از آن جهت که به حکم قانون باید از حقوق کارمندان دولت، به‌طور ماهیانه مبلغی با عنوان حق بیمه یا کسورات بازنشستگی، کسر و به صندوق بازنشستگی که عضو آن هستند، پرداخت شود. پرداخت حق بیمه به صندوق بازنشستگی، موجب شکل‌گیری و پیدایش «سوابق بیمه‌ای» می‌شود و به‌موجب قوانین، زمانی که این سوابق به میزان معینی برسد، کارمند را واجد شرایط بازنشستگی می‌نماید؛ به همین جهت، سوابق بیمه‌ای کارمندان دولت، به عنوان یکی از مسائل مرتبط با بازنشستگی آنان، موضوع مهمی برای این گروه محسوب می‌شود.

یکی از مهمترین مسائلی که همواره در مورد سوابق بیمه‌ای کارمندان دولت، مطرح بوده است، شرایط احتساب این سوابق برای بازنشستگی آنان در فرض تغییر صندوق بازنشستگی می‌باشد. در واقع، زمانی که صندوق بازنشستگی کارمند دولت به هر دلیلی (از جمله تبدیل وضعیت استخدامی به استخدام رسمی)، تغییر می‌یابد وی ممکن است خواستار انتقال سوابق بیمه‌ای به صندوق بازنشستگی جدید و احتساب سوابق بیمه‌ای انتقال‌یافته به عنوان سوابق بیمه‌ای مؤثر در بازنشستگی باشد.

با وجود آنکه در نظام حقوقی ایران در طی چهار دهه اخیر قوانین و مقررات متعددی به این موضوع توجه نموده‌اند؛ اما در عمل بسیاری از مستخدمان رسمی دولت، در زمینه احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال به صندوق بازنشستگی فعلی خود، به عنوان سنوات مؤثر در بازنشستگی همواره با ابهامات و چالش‌های فراوانی مواجه بوده‌اند؛ به‌طوری که اختلافات ناشی از این موضوع در چند دهه اخیر زمینه‌ساز طرح دعاوی متعدد در شعب و هیأت‌های عمومی و تخصصی دیوان عدالت اداری گردیده است و در سال‌های اخیر نیز تلاش نمایندگان مجلس برای اصلاح قوانین موجود در این زمینه را به دنبال داشته است.[۱]

با وجود اهمیّت این موضوع از منظر کارمندان دولت، دستگاه‌های دولتی، نظام‌های قضایی و تقنینی ایران، آثار علمی تاکنون توجّه چندانی به آن نکرده‌اند. به همین جهت با توجّه به اهمیّت موضوع و ابهامات و چالش‌های موجود، مقاله کنونی به دنبال پاسخ به این سؤال است: «شرایط، آثار و محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت در ایران چه هستند؟»

فرضیه‌ای که برای سؤال فوق می‌توان بیان داشت، آن است: از یک سو، سوابق موجود از صندوق بازنشستگی سابق به صندوق بازنشستگی جدید قابلیت انتقال دارد که حسب مورد ممکن است در سنوات یا میزان مستمری بازنشستگی، مؤثر باشد و از دیگر سو احتساب سوابق بیمه‌ای با محدودیت‌هایی چون بیمه‌پردازی به صندوق مقصد به میزان سال‌های معین و مقید بودن زمان درخواست، مواجه است.

---

۱. به‌عنوان مثال «طرح اصلاح قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت» (تدوین شده در سال ۱۴۰۱)، یک نمونه از این تلاش‌ها می‌باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

در راستای پاسخ به این سؤال، مقاله کنونی با روش توصیفی–تحلیلی و بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای و توجّه به رویه قضایی ایران در دو بخش مجزا به بررسی موضوع خواهد پرداخت؛ بدین صورت که در بخش نخست، شرایط و آثار سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت و در بخش دوم، شرایط و محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال به عنوان سنوات مؤثر در بازنشستگی، بررسی و تحلیل خواهد شد.

۲. شرایط و آثار سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت

با توجه به اینکه مسأله احتساب سوابق بیمه‌ای به‌عنوان سوابق قابل قبول برای بازنشستگی، عمدتاً در فرض تغییر صندوق بازنشستگی و انتقال سوابق بیمه‌ای مطرح می‌شود، برای آشنایی دقیق‌تر با شرایط احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت (به‌عنوان سوابق مؤثر در بازنشستگی) در درجه نخست لازم است شرایط و آثار سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت، بررسی شود.

۲-۱. شرایط سوابق بیمه‌ای قابل انتقال

منظور از «سوابق بیمه‌ای»[1]مدت زمانی است که بیمه شده مشترک هر یک از صندوق‌های بازنشستگی بوده و طبق مقررات صندوق مربوط حق بیمه پرداخت نموده باشد.[2] در واقع در مورد افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند، مانند کارگران شاغل در بخش خصوصی یا مستخدمان بخش دولتی، پرداخت حق بیمه سهم کارفرما و شخص شاغل، جنبه اجباری دارد و در مورد سایر شاغلان، پرداخت حق بیمه جنبه اختیاری خواهد داشت (استوار سنگری، ۱۳۹۰: ۱۲۹–۱۱۴) و در هر دو فرض فوق، پرداخت حق بیمه موجب ایجاد سوابق بیمه‌ای می‌شود. زمانی که موضوع انتقال سوابق بیمه‌ای مطرح می‌شود، یکی از سؤالات اساسی، آن است «آیا هر سابقه بیمه‌ای قابلیت انتقال دارد؟»

اهمیّت قابلیت انتقال سوابق بیمه‌ای در بحث احتساب سوابق بیمه‌ای از آن جهت است که کارمندان متقاضی انتقال سوابق بیمه‌ای در نهایت به دنبال احتساب این سوابق هستند؛ در نتیجه چنانچه شرایط انتقال سوابق بیمه‌ای وجود نداشته باشد، موضوع احتساب سوابق نیز منتفی خواهد بود. با امعان نظر به این موضوع در پاسخ به سؤال فوق باید گفت: اگرچه انتقال سوابق بیمه‌ای میان صندوق‌های بازنشستگی امروزه در نظام حقوقی بسیاری از کشورها پذیرفته شده است؛ با این حال، چنین انتقالی عمدتاً مقید به رعایت شرایطی می‌شود؛ به‌عنوان مثال، در نظام حقوقی انگلستان، بیمه شده می‌تواند حداکثر یک سال قبل از تاریخی که انتظار می‌رود شروع به دریافت مستمری بازنشستگی نماید، با پرداخت هزینه، سوابق

1. Pension Periods

۲. بند «پ» «قانون نقل و انتقال سوابق حق بیمه یا کسور بازنشستگی بین صندوق‌های بازنشستگی و تجمیع سوابق بیمه‌ای اشخاص» (مصوب ۱۴۰۲)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

بیمه‌ای خود را به صندوق بازنشستگی دیگر که اجراکننده طرح بازنشستگی از همان نوع است[۱]منتقل نماید (Ellis, 2025: 2-3).

در نظام حقوقی ایران نیز سوابق بیمه‌ای قابل انتقال، شرایطی دارد که عمدتاً در «قانون نقل و انتقال سوابق حق بیمه یا کسور بازنشستگی بین صندوق‌های بازنشستگی و تجمیع سوابق بیمه‌ای اشخاص» (مصوب ۱۴۰۲) و آیین‌نامه اجرایی قانون نقل و انتقال سوابق بیمه یا کسور بازنشستگی بین صندوق‌های بازنشستگی و تجمیع سوابق بیمه‌ای اشخاص (مصوب ۱۴۰۲/۱۰/۲۷ هیأت وزیران)، تعیین شده و در صورت فقدان هر یک از آن‌ها سوابق بیمه‌ای، قابلیت انتقال نداشته و به تبع آن امکان احتساب این سوابق وجود ندارد. در میان این شرایط، نخستین شرط قابلیت انتقال سوابق را باید موجود بودن سوابق دانست؛ زیرا در برخی موارد ممکن است سوابق ایجاد شده از بین رفته باشد. از بین رفتن سوابق بیمه‌ای عمدتاً ناظر به دو فرض است؛ فرض اول، استرداد حق بیمه و فرض دیگر حذف سوابق. در خصوص فرض نخست، تبصره ۲ ماده ۲ قانون نقل و انتقال سوابق بیمه (مصوب ۱۴۰۲) بیان داشته است: «کلیه اشخاصی که کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را به هر علت از صندوق بازنشستگی ذی‌ربط دریافت نموده یا بنمایند انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه آنان ممنوع می‌باشد.» همچنین در آیین‌نامه اجرایی این قانون، مقرر شده است: «سوابق بیمه‌ای که حق بیمه دریافتی بابت آن طبق قوانین و مقررات مربوط، به فرد مسترد شده باشد»، قابل انتقال نیست (بند ۱ ماده ۶).

اگرچه ظاهر این مواد به گونه‌ای است که ممکن است این تصور را ایجاد نماید، امکان استرداد حق بیمه از همه صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد و با توجه به اینکه حق بیمه پرداختی به صندوق بازنشستگی جزء حقوق مکتسبه مالی بوده (رستمی، ۱۳۹۸: ۳۴-۳۳) و امکان استرداد مالی که در مالکیت شخص است، موافق با قواعد حقوق مدنی است؛ اما در نظام تأمین اجتماعی ایران، امکان استرداد حق بیمه، جنبه استثنایی داشته و محدود به موارد تصریح شده در قانون می‌باشد؛ به‌طوری که تنها در مورد برخی صندوق‌ها مانند صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی شهرداری تهران، تجویز شده است (ماده ۶۶ قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵ و ماده ۷۰ آیین‌نامه استخدام شهرداری‌ها، مصوب ۱۳۶۸). بنابراین در فرضی که شخص سابقه بیمه‌پردازی به این صندوق‌ها را دارد و به دنبال قطع رابطه استخدامی، حق بیمه یا کسورات پرداختی را مسترد نموده باشد، به جهت از بین رفتن سوابق بیمه‌ای، امکان انتقال و احتساب سوابق وجود ندارد.

فرض دوم از بین رفتن سوابق بیمه‌ای، ناظر بر حذف سوابق بیمه‌ای است که عمدتاً از سوی سازمان تأمین اجتماعی با ادعای اختیارات قانونی این سازمان، صورت می‌گیرد. طبق مواد ۳۹ و ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت در لیست بیمه ارسالی از سوی کارفرما دارای اختیارات قانونی در زمینه تعدیل و اصلاح لیست بیمه‌ای است. اگرچه به‌موجب مواد فوق و نیز رأی وحدت رویه شماره ۸۴۹، مورخ ۱۳۹۹/۷/۸ اختیار قانونی سازمان تأمین

۱. طرح‌های بازنشستگی عمدتاً بر دو نوع هستند: طرح‌های مزایای معین و طرح‌های مشارکت معین.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

اجتماعی در این زمینه دارای محدودیت‌های موضوعی و زمانی (شش ماهه) و منوط به رعایت تشریفات مقرر قانونی است؛ اما آرای شعب دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد، این سازمان در برخی موارد، بدون رعایت تشریفات قانونی و بدون اطلاع بیمه شده، مبادرت به حذف تمام یا قسمتی از سوابق بیمه‌ای وی می‌نماید؛ به‌طوری که در بسیاری موارد، بیمه شده، زمانی که متقاضی انتقال سوابق است، متوجه این موضوع می‌شود (دادنامه‌های شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۵۰۰۳۶۴، مورخ ۱۳۹۳/۳/۲۸ شعبه ۵ تجدیدنظر و شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۱۴۵۹۶۹۸، مورخ ۱۴۰۳/۶/۲۴ شعبه ۵۴ بدوی دیوان عدالت اداری).

دومین شرط قابلیت انتقال سوابق، آن است که سابقه مربوط به صندوق بازنشستگی در حال پرداخت مستمری نباشد. به‌موجب تبصره ۱ ماده ۲ قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای (مصوب ۱۴۰۲)، «نقل و انتقال سوابق حق بیمه یا کسور بازنشستگی پس از برقراری حقوق بازنشستگی از کار افتادگی و یا مستمری بازماندگان از صندوق پرداخت‌کننده مستمری به سایر صندوق‌ها ممنوع است.» این موضوع در ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون فوق نیز مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین زمانی که شخص در حال دریافت مستمری از یک صندوق بازنشستگی است، سوابق بیمه‌ای موجود در صندوق پرداخت‌کننده مستمری، قابلیت انتقال به صندوق بازنشستگی دیگر را ندارد؛ به‌عنوان مثال در فرضی که مستخدم رسمی دولت که عضو صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشد، به دلیل عضویت در هیأت علمی دانشگاه آزاد، به‌طور ماهیانه از وی حق بیمه کسر و به سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود؛ چنانچه در هر یک از صندوق‌های بازنشستگی فوق، واجد شرایط بازنشستگی شده و برای وی مستمری بازنشستگی برقرار شود سوابق بیمه‌ای ایجاد شده در صندوق بازنشستگی برقرارکننده مستمری، قابلیت انتقال به صندوق بازنشستگی دیگر و احتساب در بازنشستگی را ندارد.

سومین شرط سابقه بیمه‌ای قابل انتقال، آن است که انتقال سوابق، ناظر به گذشته نباشد. در برخی موارد، دیده شده است که مستخدم دولت که در بازه‌های زمانی متفاوت، سابقه بیمه‌پردازی به دو صندوق بازنشستگی مختلف را دارد، خواستار انتقال سوابق بیمه‌ای فعلی به صندوق بازنشستگی پیشین و احتساب آن است؛ از جمله موارد شایع در این خصوص، زمانی است که مستخدم رسمی دولت که سابقاً به صورت قراردادی و پیمانی اشتغال داشته است و صندوق بازنشستگی وی سازمان تأمین اجتماعی بوده است، پس از تبدیل وضعیت استخدامی به استخدام رسمی، صندوق بازنشستگی وی به‌موجب قانون استخدام کشوری اجباراً به صندوق بازنشستگی کشوری، تغییر یافته باشد. سپس وی مدعی شود با توجه به اینکه طبق ماده ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، مشمولان این قانون، حق انتخاب صندوق را دارند، وی تمایل به بقای عضویت در صندوق بازنشستگی سابق یعنی سازمان تأمین اجتماعی را داشته است و دستگاه اجرایی محل اشتغال بدون اطلاع‌رسانی و موافقت وی صندوق بازنشستگی وی را تغییر داده است؛ در نتیجه خواستار بازگشت به صندوق بازنشستگی سابق (یعنی سازمان تأمین اجتماعی) و انتقال سوابق بیمه‌ای از صندوق بازنشستگی فعلی (صندوق بازنشستگی کشوری) به صندوق بازنشستگی سابق باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

به نظر می‌رسد در چنین وضعیتی، سوابق بیمه‌ای ایجاد شده قابلیت انتقال ندارد؛ زیرا فحوای قوانین و مقررات مربوط به نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای به گونه‌ای است که دلالت بر انتقال سوابق بیمه‌ای گذشته به صندوق بازنشستگی جدید یا فعلی مستخدم دارد؛ به‌عنوان مثال، آیین‌نامه اجرایی قانون نقل و انتقال سوابق بیمه یا کسور بازنشستگی بین صندوق‌های بازنشستگی و تجمیع سوابق بیمه‌ای اشخاص (مصوب ۱۴۰۲/۱۰/۲۷) در ماده ۳ بطور ضمنی از انتقال سوابق بیمه‌ای به صندوق بازنشستگی جدید، سخن گفته است. علاوه بر این، برخی مواد قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای (مصوب ۱۴۰۲)، دلالت بر ممنوعیت انتقال سوابق به گذشته دارند؛ به‌عنوان مثال به‌موجب بند «چ» ماده ۱ این قانون، در انتقال سوابق بیمه‌ای میان دو صندوق بازنشستگی، منظور از «صندوق مقصد»، «صندوق بازنشستگی است که بیمه‌شده در زمان ارائه درخواست [انتقال سوابق]، مشترک فعال آن محسوب شده و قصد دارد سوابق بیمه‌ای خود را از صندوق مبدأ به این صندوق منتقل نماید.» بنابراین، در این فرض که مستخدم دولت، پس از تغییر صندوق بازنشستگی از سازمان تأمین اجتماعی به صندوق بازنشستگی کشوری، دیگر مشترک فعال صندوقی که درخواست انتقال سوابق به آن را نموده است (یعنی سازمان تأمین اجتماعی) نمی‌باشد، امکان تعیین این صندوق به‌عنوان صندوق مقصد و انتقال سوابق به آن وجود ندارد. علاوه بر این، «ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه» (مصوب ۱۳۸۰ هیأت وزیران) نیز این نظر را تقویت می‌نماید؛ زیرا طبق ماده ۳ این مقرره، «بیمه شده تقاضای انتقال خود را به صورت کتبی به صندوق بیمه جدید ارایه می‌کند، صندوق جدید نیز تا یک ماه انتقال وجوه حق بیمه یاکسور بازنشستگی را از صندوق بیمه قبلی تقاضا می‌نماید و صندوق بیمه قبلی، مکلف است حداکثر تا سه ماه از تاریخ تقاضای صندوق بیمه جدید، وجوه قابل انتقال را به آن صندوق منتقل نماید.» در نتیجه این مقرره به صراحت، انتقال سوابق بیمه‌ای را مربوط به انتقال سوابق از صندوق بازنشستگی قبلی به صندوق بازنشستگی جدید یا فعلی دانسته است.

۲-۲. آثار انتقال سوابق بیمه‌ای

با وجود آنکه انتقال سوابق بیمه‌ای طبق مواد ۳ و ۴ قانون نقل و انتقال سوابق بیمه (مصوب ۱۴۰۲) عمدتاً مستلزم پرداخت ما به‌التفاوت حق بیمه می‌باشد که در برخی موارد، مبلغ بسیار زیادی است، مستخدمان دولت در بسیاری موارد به جهت دستیابی به آثار آن، این بار مالی را به دوش می‌کشند. در نظام حقوقی ایران، انتقال سوابق بیمه‌ای حسب مورد، آثار متفاوتی به دنبال دارد؛ نخستین و مهمترین اثر انتقال سوابق بیمه‌ای که در واقع در بیشتر موارد هدف اصلی بیمه شدگان از انتقال سوابق است، احتساب آن به عنوان سنوات قابل قبول برای بازنشستگی و احراز شرایط بازنشستگی است؛ به دلیل آنکه، در نظام تأمین اجتماعی ایران، دارا بودن سابقه بیمه‌پردازی به میزان تعیین شده در قوانین، یکی از معیارهای برخورداری از شرایط بازنشستگی است. در واقع در حالی که در بسیاری از کشورها عمدتاً شاخص سن برای احراز شرایط بازنشستگی مورد توجّه قرار می‌گیرد و در زمینه بازنشستگی، محوریت

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

دارد (قاسمی، ۱۴۰۲: ۳). در نظام تأمین اجتماعی ایران بیشتر صندوق‌های بازنشستگی، بر مبنای قوانین موجود از جمله ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری در برخی موارد تنها معیار سابقه بیمه‌پردازی را لحاظ می‌نمایند یا سابقه بیمه‌پردازی به میزان معین، توام با سن مشخص را ملاک بازنشستگی قرار می‌دهند (نعیمی و پرتو، ۱۳۹۴: ۲۰۴). به همین جهت، در صورت انتقال سوابق، سنوات بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی مبداء با سنوات بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی، مقصد، جمع شده و شخص را حایز شرایط بازنشستگی می‌نماید.

دومین اثر انتقال سوابق بیمه، افزایش مستمری بازنشستگی است. در واقع، سوابق بیمه‌ای انتقال یافته بر سوابق بیمه‌ای جدید تأثیر نهاده و در محاسبه مستمری بازنشستگی تأثیرگذار خواهد بود؛ زیرا به‌موجب قوانین کنونی، یکی از معیارهای محاسبه مستمری بازنشستگی، سنوات خدمتی است که برای آن حق بیمه پرداخت شده است. قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) در این خصوص بیان می‌دارد: «حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان کشوری بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی فوق‌الذکر و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام [مقرر در این قانون]، خواهد بود. »(بند الف ماده ۱۰۹) و یا آنکه به‌موجب همین قانون، «در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.» (ماده ۱۰۴) بنابراین در صورت انتقال سوابق بیمه‌ای در فرضی که مجموع سابقه بیمه شخص بیشتر از سی سال شود، افزایش مستمری بازنشستگی وی را به دنبال خواهد داشت.

سومین اثری که انتقال سوابق بیمه‌ای ممکن است به دنبال داشته باشد، تأثیر آن بر گروه، پایه یا رتبه شغلی مستخدمان دولت است؛ به‌عنوان مثال، به‌موجب بند الف ماده ۲ آیین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقای گروه و تغییر مقام قضات (مصوب ۱۴۰۳ رئیس قوه قضاییه)، «مدتی که دارنده پایه قضایی در واحدهای قضایی یا ستادی، سازمان‌ها و مراکز تابعه قوه قضاییه یا وزارت دادگستری ... خدمت نماید، جزء سابقه خدمت قضایی وی محسوب می‌شود.» با توجه به اینکه در مورد قضات، اعطای گروه شغلی، عمدتاً بر مبنای سابقه خدمت قضایی است، در صورتی که دارنده پایه قضایی سابقاً به‌عنوان مثال به‌عنوان کارمند در واحدهای قضایی اشتغال داشته و صندوق بازنشستگی وی سازمان تأمین اجتماعی بوده باشد، انتقال سوابق وی به صندوق بازنشستگی کشوری، موجب افزایش سابقه خدمت قضایی و به تبع آن، ارتقای گروه شغلی وی خواهد شد. همچنین در خصوص تأثیر سوابق انتقال‌یافته بر رتبه شغلی کارمندان دولت باید گفت: دستگاه‌های دولتی عمدتاً سوابق اشتغال تمام وقت در بخش خصوصی که حق بیمه مربوط به آن سابقاً پرداخت شده باشد را در صورت مرتبط بودن با شغل فعلی مستخدم در محاسبه رتبه شغلی وی مؤثر می‌دانند. دیوان عدالت اداری نیز این آثار را پذیرفته است؛ به‌طوری که هیأت تخصصی استخدامی، «تجربه شغلی» کسب شده در بخش غیردولتی را با رعایت شرایط مقرر در آیین‌نامه اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل (مصوب ۱۳۷۰)، در ارتقای گروه شغلی کارمندان دولت، مؤثر دانسته است (دادنامه شماره ۹۳۸، مورخ ۱۴۰۰/۸/۱۵ هیأت تخصصی استخدامی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

دیوان عدالت اداری) و یا آنکه در یک مورد دیگر، این هیأت، مصوبه یکی از وزاتخانه‌ها که سوابق انتقال یافته را بر رتبه شغلی کارمندان دولت، مؤثر دانسته بود را قابل ابطال ندانسته است (دادنامه شماره ۶۰۱، مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری).

تأثیر انتقال سوابق بیمه‌ای بر گروه، پایه و رتبه شغلی، برای مستخدمان دولت از جهت بازنشستگی نیز با اهمیّت محسوب می‌شود؛ به دلیل آنکه انتقال سوابق بیمه‌ای در ایام اشتغال مستخدمان دولت با تأثیر مستقیم بر گروه، پایه یا رتبه شغلی آنان می‌تواند به تبع آن، به‌طور غیرمستقیم بر میزان حقوق بازنشستگی آنان تأثیرگذار باشد؛ زیرا در بیشتر موارد، ارتقای گروه، پایه یا رتبه شغلی، موجب افزایش حقوق (به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در محاسبه مستمری بازنشستگی) می‌شود.

۳. شرایط و محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال به عنوان سنوات مؤثر در بازنشستگی

با وجود آنکه در نظام حقوقی ایران موضوع احتساب سوابق بیمه‌ای در طی چهار دهه اخیر در قوانین و مقررات متعددی، مورد توجه قرار گرفته است؛ اما در خصوص شرایط احتساب سوابق بیمه‌ای کارمندان دولت و محدودیت‌های قانونی موجود در این زمینه، همواره ابهامات و چالش‌هایی وجود داشته است. به همین جهت در این قسمت به ترتیب در مورد شرایط و چالش‌های موجود در این زمینه توضیح داده می‌شود.

۱-۳. شرایط احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال به عنوان سنوات مؤثر در بازنشستگی

در نظام اداری ایران بیشتر دستگاه‌های دولتی، عمدتاً وجود سه شرط را برای احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال به‌عنوان سوابق مؤثر در بازنشستگی ضروری می‌دانند. این سه شرط که وجود همزمان آن‌ها ضرورت دارد عبارتند از: «دولتی بودن سوابق، تمام وقت بودن اشتغال و مستمر بودن اشتغال» که در این قسمت، توضیح داده می‌شود.

۱-۱-۳. دولتی بودن سوابق

در یک تقسیم‌بندی کلی، سوابق اشتغال اشخاص از نظر رابطه استخدامی با دولت یا بخش خصوصی را می‌توان به سوابق خدمت دولتی و سوابق خدمت غیردولتی تقسیم نمود. قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵) با پذیرش این تفکیک، بیان می‌دارد: «خدمت تمام وقت در وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها در اجرای مقررات این قانون از لحاظ تعیین پایه و بازنشستگی و وظیفه، جزء خدمت دولتی محسوب و منظور خواهد شد...» (ماده ۱۵۱).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

سوابق خدمت دولتی، خود به دو دسته قابل تقسیم است: «سابقه خدمت دولتی رسمی و سابقه خدمت دولتی غیررسمی». سابقه خدمت دولتی رسمی، سابقه اشتغال در دستگاه دولتی و پرداخت حق بیمه به صندوق بازنشستگی کشوری است؛ به‌عنوان مثال، ایام کارآموزی قضایی به‌عنوان سابقه خدمتی دولتی رسمی محسوب می‌شود (دادنامه شماره ۹۴۰۹۹۷۰۹۵۵۲۰۱۸۰۳، مورخ ۱۳۹۴/۸/۲۴، شعبه ۲ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری). این نوع سوابق خدمت دولتی، برای احتساب سوابق، نیازمند به درخواست انتقال سوابق بیمه و پرداخت ما به‌التفاوت حق بیمه از سوی شخص نیست و خود به خود جزء سوابق قابل احتساب برای بازنشستگی، محسوب می‌شود. در مقابل، سابقه خدمت دولتی غیررسمی، سابقه خدمت مستخدمان در وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی، در حالت عدم اشتراک با صندوق بازنشستگی کشوری است. این سوابق، تنها در صورتی که حق بیمه یا کسور بازنشستگی آن به صندوق بازنشستگی کشوری، منتقل شده باشد جزء سنوات خدمت دولتی رسمی آنان از لحاظ بازنشستگی، محسوب می‌شود (معصومی، ۱۴۰۲: ۱۷۶).

اگرچه ماده قانونی فوق تا حد زیادی به تبیین مفهوم «خدمت دولتی» پرداخته است؛ با این حال ابهاماتی را نیز به همراه داشته است؛ به‌طوری که موجب ارائه تفاسیر مختلف از سوی دستگاه‌های اجرایی و زمینه‌ساز طرح دعاوی در دیوان عدالت اداری گردیده است. نخستین ابهام در این زمینه، آن است آیا دریافت حقوق از بودجه دولت نیز جزء شرایط لازم برای خدمت دولتی است؟ این ابهام از آن جهت پدید می‌آید که قوانین به صراحت، اشاره‌ای به این موضوع ندارند؛ اما دستگاه‌های دولتی، این شرط را لازم می‌دانند؛ به‌عنوان مثال، قوه قضاییه در یکی از بخشنامه‌های صادره چنین بیان داشته است: خدمت دولتی که شامل: خدمت رسمی، پیمانی، موقت و روزمزدی می‌شود باید حقوق مستخدم برای آن خدمت از بودجه دولتی، پرداخت شود (بند ۱ بخشنامه شماره ۹۰۰۰/۶۷۹۴۷/۵۰۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۷/۲۵ اداره کل کارگزینی قضات). در نظام قضایی ایران نیز این موضوع از سوی دیوان عدالت اداری، پذیرفته شده است؛ به‌طوری که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در یکی از آرای وحدت رویه، پرداخت حقوق از «اعتبارات دولتی» را یکی از شرایط احتساب سنوات خدمت غیررسمی شاکی به عنوان سوابق قابل قبول برای بازنشستگی، دانسته است (رأی وحدت رویه شماره ۵۹، مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

به نظر می‌رسد این رویکرد، موافق با موازین حقوقی باشد؛ زیرا در رابطه شغلی میان شخص و دولت، شخص حقوقی دولت، کارفرما محسوب می‌شود؛ در نتیجه تبعیت دستوری و اقتصادی از کارفرما به عنوان شرط تحقق رابطه شغلی، زمانی تحقق می‌یابد که شخص کارمند به‌طور مستقیم حقوق خود را از دولت به عنوان کارفرما دریافت نماید.

ابهام دیگری که در خصوص ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری وجود دارد، دایره شمول آن در وضعیت فعلی نسبت به سوابق خدمت کارکنان شهرداری‌ها می‌باشد؛ زیرا نهاد شهرداری طبق قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مصوب ۱۳۷۳)، در حال حاضر جزء مؤسسات عمومی غیردولتی است. به زعم برخی اگرچه شهرداری‌ها در حال حاضر جزء مؤسسات عمومی غیردولتی هستند؛ اما با توجه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

به تصریح ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵) و ماده واحده قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی (مصوب ۱۳۷۲)، قانونگذار به سوابق اشتغال کارکنان شهرداری‌ها اعتباری مشابه با سوابق اشتغال کارکنان دستگاه‌های دولتی را داده است؛ در نتیجه سوابق اشتغال رسمی در شهرداری در فرض انتقال، به عنوان سوابق قابل قبول برای بازنشستگی قابل احتساب است. در نظام قضایی ایران نیز این دیدگاه پذیرفته شده است؛ به‌طوری که در برخی شعب دیوان عدالت اداری در این موارد، چنین سوابقی را قابل احتساب دانسته‌اند (دادنامه شماره ۹۷۰۹۹۷۰۹۸۵۴۰۸۷۴۳، مورخ ۱۳۹۵/۶/۹ شعبه ۲۷ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری).

این دیدگاه قابل انتقاد به نظر می‌رسد؛ زیرا از یک سو این موضوع مصداق تبعیض میان کارمندان مؤسسات عمومی غیردولتی بوده و فاقد توجیه حقوقی است؛ از دیگر سو با توجه به اینکه تصویب قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مؤخر بر قانون استخدام کشوری و قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی بوده است، قانون اخیر نهاد شهرداری را که سابقاً جزء دستگاه‌های دولتی بوده است، از شمول دستگاه‌های دولتی خارج کرده است؛ در نتیجه ترتب احکام مقرر برای کارمندان دستگاه‌های دولتی در این زمینه برای کارمندان شهرداری، فاقد منطق قانونی است.

با توجه به اوصاف بیان شده برای سوابق خدمت دولتی، سوابق خدمتی را که فاقد هر یک از شرایط فوق باشد باید جزء سوابق خدمت غیردولتی به شمار آورد. در واقع، سوابق خدمت غیردولتی، سابقه خدمت در مؤسسات و شرکت‌های غیردولتی، توأم با بیمه‌پردازی به سازمان تأمین اجتماعی یا صندوق بازنشستگی دیگر (مانند صندوق حمایت از وکلاء) است. بر همین اساس، دیوان عدالت اداری، حتی در فرضی که شخص در قالب شرکتی در یک دستگاه دولتی اشتغال به کار دارد، با این استدلال که نیروهای شرکتی فاقد رابطه قراردادی یا استخدامی با دستگاه‌های دولتی هستند و حقوق و دستمزد آنان مستقیماً از طرف دولت پرداخت نمی‌شود؛ بلکه از طرف شرکت پیمانکار طرف قرارداد با دستگاه دولتی پرداخت می‌گردد را جزء سوابق خدمت غیردولتی به شمار آورده است (رأی وحدت رویه شماره ۱۰۸۴، مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

۲-۱-۳. تمام وقت بودن اشتغال

در نظام حقوقی ایران طبق ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری و ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، سوابق خدمت دولتی در صورتی قابلیت احتساب برای بازنشستگی را دارند که تمام وقت باشند. ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به‌عنوان آخرین اراده مقنن در این زمینه، بیان می‌دارد: «منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه وقت بانوان ... (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به‌طور کامل پرداخت شده باشد) و مدّت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد.» شعب دیوان

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

عدالت اداری نیز چنین رویکردی داشته و در برخی آرای اشتغالی که تمام وقت نبوده (هر چند پرداخت حقوق از بودجه دولتی صورت گرفته است) را مصداق خدمت دولتی ندانسته‌اند (دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۶۴۳، مورخ ۱۳۹۵/۶/۹ شعبه ۲۹ بدوی دیوان عدالت اداری).

با وجود آنکه مفهوم «خدمت تمام وقت» با توجه به ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که مقرر می‌دارد: «ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد» تا حدی مشخص است؛ اما ابهامی که در اینجا مطرح می‌شود آن است آیا در همه موارد که شخص با دستگاه دولتی رابطه شغلی دارد و به مدت ۴۴ ساعت در هفته در آن دستگاه اشتغال دارد، باید سوابق خدمت وی را به‌عنوان سوابق خدمت دولتی به شمار آورد؟ به‌عنوان مثال در مورد افرادی که به صورت ساعتی در دستگاه دولتی اشتغال دارند در صورتی که ساعات انجام کار آنان در طول هفته ۴۴ ساعت یا بیشتر شود می‌توان سوابق خدمت آن‌ها را جزء سوابق دولتی دانست؟

در پاسخ باید گفت: اگرچه با توجه به ظاهر مواد ۱۵۱ قانون استخدام کشوری و ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، پاسخ به این سؤال، مثبت به نظر می‌رسد؛ با این حال شعب دیوان عدالت اداری تاکنون رویه دیگری داشته‌اند؛ به‌طوری که در برخی آرای صادره این موارد را جزء سوابق خدمت دولتی ندانسته‌اند؛ به‌عنوان مثال در یکی از آرای صادره چنین بیان شده است: در خصوص دادخواست تقدیمی آقای (م. ع.) به طرفیت سازمان بهزیستی و سازمان تأمین اجتماعی، به خواسته الزام ردیف اوّل به احتساب ایّام خدمت اشتغال ساعتی شاکی موضوع قراردادهای ضمیمه پرونده به شماره ... به‌عنوان سابقه خدمت دولتی و پرداخت حق بیمه ایّام مذکور و الزام ردیف دوم به قبول حق بیمه و احتساب آن به‌عنوان سابقه بیمه، نظر به اینکه طبق ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری خدمت تمام وقت کارکنان به‌عنوان سابقه خدمت دولتی محسوب می‌گردد و چون طبق قراردادهای تنظیمی میان شاکی و سازمان بهزیستی خدمت نامبرده به صورت پاره وقت و ساعتی بوده، بنابراین خدمت مذکور تمام وقت محسوب نمی‌گردد و حکم به رد شکایت صادر می‌گردد (دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۰۸۰۱۹۲۲، مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۹ شعبه ۸ دیوان عدالت اداری). همچنین در یک مورد دیگر که شخص به عنوان پژوهشگر ساعتی در یک واحد پژوهشی مرتبط با دستگاه دولتی اشتغال به کار داشته و ساعات کار ثبت شده برای وی در طی هر هفته بیش از ۴۴ ساعت بوده است، شعبه دیوان، سوابق را جزء سوابق دولتی ندانسته و در رأی صادره با این استدلال که تجدیدنظرخواه به صورت حق‌الزحمه ساعتی در دستگاه دولتی مربوطه اشتغال داشته و از شمول ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری، خارج می‌باشد و عملاً مستخدم تمام وقت اداری نبوده است، دادنامه شعبه بدوی (مبنی بر حکم به رد شکایت) را تأیید کرده است (دادنامه شماره ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰۰۸۳۸۷۴۳، مورخ ۱۴۰۲/۴/۵ شعبه ۲۹ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری).

این رویکرد شعب دیوان که به اشتغال ساعتی در هر صورت به عنوان اشتغال پاره وقت می‌نگرند و در ارزیابی تمام وقت بودن یا نبودن شغل، به میزان ساعت کار مقرر در قرارداد یا میزان کارکرد واقعی کارمند

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

ساعتی که ممکن است ۴۴ ساعت در هفته یا بیشتر از آن باشد توجهی نمی‌نمایند، قابل انتقاد به نظر می‌رسد. از آن جهت که طبق تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، «دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کارگیرند.» در نتیجه به‌موجب این تبصره، نحوه بکارگیری کارکنان ساعتی در دستگاه‌های اجرایی بر اساس صلاحدید و تشخیص دستگاه اجرایی است. با توجه به این موضوع چه بسا دستگاه اجرایی بر اساس قرارداد با کارمندی که به صورت ساعتی اشتغال دارد، وی را مکلف نماید همانند کارکنان پیمانی و رسمی، در طول هفته و با رعایت ساعت کار مقرر برای دیگر مستخدمان یعنی ۴۴ ساعت در هفته، حضور یابد. بدون تردید در این فرض نمی‌توان چنین اشتغالی را به صرف ساعتی بودن نوع بکارگیری، مصداق اشتغال موقت و دارای ماهیت موقت دانست.

۳-۱-۳. مستمر بودن اشتغال

یکی از شرط‌هایی که در مورد احتساب سوابق بیمه‌ای تاکنون مطرح شده است، مستمر بودن اشتغال است. اگرچه اطلاق ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری و ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، دلالتی بر این موضوع ندارند، با این حال، شرط توالی یا استمرار از سوی برخی دستگاه‌های دولتی همواره مورد تأکید قرار گرفته است؛ به‌عنوان مثال، در برخی از بخشنامه‌های قوه قضاییه، بیان شده است: سوابق اداری کارکنان قوه قضاییه در صورتی به‌عنوان سوابق دولتی قابل احتساب است که علاوه بر تمام وقت بودن، «متوالی» نیز باشد (بند ۱ بخشنامه شماره ۹۰۰۰/۶۷۹۴۷/۵۰۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۷/۲۵ اداره کل کارگزینی قضات). این رویکرد از سوی دیوان عدالت اداری نیز پذیرفته شده است؛ به‌طوری که در برخی آرای وحدت رویه، وجوه مشخصه خدمت دولتی، اشتغال به کار مستمر در یکی از واحدهای دولتی به دستور مقام ذی‌صلاح و دریافت حقوق یا دستمزد در قبال انجام وظایف محوله دانسته شده است (آرای وحدت رویه شماره ۴۵۹–۴۵۸، مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۵ و شماره ۵۱۱–۵۱۲، مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

ابهامی که در اینجا وجود دارد آن است منظور از «استمرار» یا «توالی» چیست و چرا دستگاه‌های دولتی و دیوان عدالت اداری این شرط را ضروری می‌دانند؟

برخی شعب دیوان عدالت اداری در آرای صادره، استمرار شغل را در معنای انجام شغل به صورت تمام وقت، بکار برده‌اند؛ با این حال هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در برخی آراء، با بکار بردن آن‌ها در کنار یکدیگر ظاهراً میان «استمرار» و «تمام وقت بودن»، تفکیک قایل شده است (رأی وحدت رویه شماره ۱۴۹۶، مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

به نظر می‌رسد این تفکیک به جهت متفاوت بودن «مستمر» از «تمام وقت»، تفکیک صحیحی باشد؛ زیرا کار پاره وقت نیز می‌تواند به‌طور مستمر انجام شود. با استنباط از قانون استخدام کشوری (مصوب

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

۱۳۴۵) می‌توان گفت: استمرار به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شغل است. ماده ۷ این قانون در تعریف «شغل» بیان می‌دارد: «شغل عبارت از مجموع وظایف و مسوولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد.» بر این اساس می‌توان بیان داشت: اشتغالی که به صورت «مستمر» نباشد، در واقع شغل دولتی محسوب نمی‌شود. بنابراین در مواردی که اشتغال به کار مستمر نبوده و جنبه موقت دارد، نباید جزء سوابق خدمت دولتی و قابل احتساب در بازنشستگی محسوب شود؛ مانند زمانی که شخص به درخواست یک دستگاه دولتی و بدون وجود قرارداد کتبی، برای مدّت چند روز یا چند هفته، انجام امری را برعهده می‌گیرد. نمونه‌هایی از این موضوع را در آرای شعب دیوان عدالت اداری نیز می‌تواند مشاهده نمود؛ به‌عنوان مثال در یک مورد که شخص به طرفیت یکی از دستگاه‌های دولتی، دعوای پرداخت حق بیمه ایام اشتغال و احتساب سوابق مربوط به آن را مطرح نمود، شعبه در رأی صادره بیان داشت: با امعان نظر به اینکه شاکی بر اساس توافق شفاهی به ازای هر روز که اشتغال به کار داشته است حق‌الزحمه دریافت می‌نمود و در مورد روز و ساعت انجام کار، دارای اختیار بوده است، این موضوع دلالت بر عدم استمرار و موقت بودن شغل وی دارد؛ در نتیجه سابقه اشتغال وی از شمول سابقه خدمت دولتی، خارج است (دادنامه شماره ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۸۴۸، مورخ ۱۴۰۰/۸/۲ شعبه ۳۱ بدوی دیوان عدالت اداری).

با توجه به اینکه دستگاه‌های دولتی برای احتساب سوابق بیمه‌ای کارمندان دولت در بازنشستگی، وجود همه شرایط فوق را ضروری می‌دانند، در بسیاری از موارد، سوابق بیمه‌ای پیشین مستخدم رسمی دولت به دلیل فقدان یک یا چند شرط فوق، به‌عنوان سوابق دولتی محسوب نشده، بلکه جزء سوابق خدمت غیردولتی به شمار می‌آیند. طبق قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی (مصوب ۱۳۷۲)، این سوابق در صورتی که مستخدم، متقاضی تأثیر سوابق غیردولتی در حقوق بازنشستگی باشد و ما به‌التفاوت حق بیمه را بپردازد، صرفاً در تعیین حقوق بازنشستگی وی مؤثر خواهد بود؛ بدون آنکه جزء سنوات لازم برای بازنشستگی، محسوب شود.

به همین جهت، برخی نویسندگان، عدم احتساب سوابق در این موارد را با توجه به اینکه سوابق خدمت دولتی عمدتاً از سوی بخش خصوصی به‌عنوان سوابق قابل احتساب برای بازنشستگی پذیرفته می‌شود، یک سیاست دوگانه فاقد توجیه منطقی و ناعادلانه در نظام تأمین اجتماعی دانسته‌اند (مؤذن، ۱۴۰۳: ۶۳). به زعم آنان آنچه از لحاظ اصول بیمه‌های اجتماعی مهم است و شرط لازم برای دریافت مزایا محسوب می‌شود، سابقه کاری است که بابت آن حق بیمه پرداخت شده است؛ در نتیجه، تغییر شغل و صندوق نباید به این حق مکتسب، لطمه وارد کند (بادینی، ۱۳۸۷: ۸۰).

ضمن تأیید دیدگاه فوق به نظر می‌رسد در راستای حمایت از حق مکتسب ناشی از بیمه‌پردازی، باید سازوکاری تعیین شود تا حق ایجاد شده در صندوق بازنشستگی سابق، حداقل در فرض مرتبط بودن شغل سابق با شغل فعلی، در صندوق بازنشستگی جدید دارای همان اعتبار و آثار باشد. این رویکرد امروزه در نظام حقوقی برخی کشورها پذیرفته شده است؛ به‌عنوان مثال در نظام حقوقی کانادا برای قضات این

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

کشور، سوابق اشتغال به‌عنوان وکالت یا اشتغال به‌عنوان مدرس دانشگاه در رشته حقوق (بدون آنکه لزوماً شخص مدرس، مستخدم دانشگاه یا به تعبیر دیگر عضو هیأت علمی دانشگاه باشد)، جزء سوابق قابل قبول از نظر بازنشستگی محسوب می‌شود (Judges Act, R. S. C. , 1985, c. J-1). در برخی دیگر از نظام‌های حقوقی، برای احتساب سوابق، حتی مرتبط بودن شغل نیز ضرورت ندارد؛ به‌عنوان مثال در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا برای کارمندان دولت، قابلیت انتقال سوابق بیمه‌ای کسب شده از اشتغال در بخش خصوصی به صندوق بازنشستگی فعلی در صورت پرداخت هزینه انتقال، وجود دارد و چنین سوابقی جزء سوابق مؤثر در سنوات بازنشستگی به شمار می‌آید (U. S. Department of Defense, 2021:7-8).

۲-۳. محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال به عنوان سنوات مؤثر در بازنشستگی

در برخی موارد با وجود آنکه سوابق بیمه‌ای پیشین، دارای شرایط دولتی، تمام وقت و مستمر بودن است؛ اما احتساب سوابق بیمه‌ای برای بازنشستگی با محدودیت‌هایی مواجه می‌شود. این محدودیت‌ها که عمدتاً به شرایط مقرر از سوی صندوق بازنشستگی مقصد مربوط می‌شود، شامل بیمه‌پردازی به صندوق بازنشستگی مقصد به میزان سال‌های معین و زمان درخواست احتساب سوابق بیمه‌ای به شرح زیر است.

۱-۲-۳. بیمه‌پردازی به صندوق بازنشستگی مقصد به میزان سال‌های معین

در نظام حقوقی ایران، سوابق بیمه‌ای مستخدمان دولت برای بازنشستگی در برخی موارد، زمانی قابل احتساب است که شخص در صندوقی که در حال حاضر بیمه‌پرداز آن است، سابقه بیمه پردازی به میزان معینی را داشته باشد؛ به‌عنوان مثال، در مورد مستخدمان رسمی وزارت نفت، طبق آیین‌نامه نظام‌های اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت (مصوب ۱۳۹۱ وزیر نفت)، یکی از شرایط انتقال و احتساب سوابق بیمه‌ای در سنوات بازنشستگی، آن است که مستخدم پس از انتقال سوابق بتواند حسب مورد ۱۰ یا ۱۵ سال (به ترتیب در مورد مستخدمان زن و مرد) در صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت نفت، بیمه‌پردازی نماید (ماده ۳۵).

بر این اساس در صورتی که یک مستخدم مرد شاغل در وزارت نفت که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و وضعیت استخدامی وی به استخدام رسمی، تغییر یافته است، در زمان تبدیل وضعیت، به‌عنوان مثال، دارای ۲۵ سال سوابق دولتی باشد از آنجایی که از یک‌سو، حداکثر سابقه بیمه پردازی برای مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری، ۳۵ سال است و از دیگر سو (با توجه به سوابق بیمه‌ای پیشین)، وی حداکثر ده سال می‌تواند در صندوق بازنشستگی جدید، بیمه‌پردازی نماید، انتقال و احتساب سوابق بیمه‌ای وی با محدودیت مواجه خواهد شد. این موضوع موجب شده است در این موارد، وزارت نفت از عضو نمودن

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

این دسته از مستخدمان تبدیل وضعیت شده در صندوق بازنشستگی نفت، امتناع نماید و یا آنکه در صورت عضویت، انتقال و احتساب سوابق بیمه‌ای پیشین آنان را نپذیرد.

مقرره فوق از آن جهت که حق بیمه مهمترین منابع درآمدی صندوق‌های بازنشستگی است و هر چه سابقه پرداخت حق بیمه به یک صندوق بیشتر باشد به نفع صندوق خواهد بود (رستمی، ۱۳۹۷: ۵۰)، در راستای تأمین منافع صندوق بازنشستگی است. با این حال، برخی شعب دیوان عدالت اداری، این رویه را نپذیرفته و در آرای صادره بیان داشته‌اند: مستخدمان رسمی دولت طبق ماده ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، حق انتخاب صندوق بازنشستگی را دارند و فلسفه تأسیس صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی برای هر دستگاه دولتی در درجه نخست عضویت مستخدمان رسمی آن دستگاه می‌باشد و علاوه بر این، نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای، مقید به شرایط مقرر در قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای (مصوب ۱۴۰۲) به‌عنوان آخرین اراده قانونگذار است؛ در نتیجه وزارت نفت نمی‌تواند با استناد به یک مقرره که توان معارضه با قانون را ندارد، محدودیتی فراتر از قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای، برای انتقال سوابق، مقرر نماید (دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۲۳۵۱۶۲۳، مورخ ۱۴۰۳/۱۰/۲ شعبه ۵۴ بدوی دیوان عدالت اداری).

در واقع در این رأی، دیوان در راستای حمایت از حقوق بیمه شدگان، محدودیت مبتنی بر مقرره را مغایر با قانون دانسته و نپذیرفته است.

چنین محدودیت‌هایی در قوانین و مقررات مربوط به سازمان تأمین اجتماعی نیز قابل مشاهده است که سابقاً زمینه‌ساز طرح موضوع در هیأت عمومی دیوان عدالت اداری گردیده است. در یکی از پرونده‌های مطرح نزد دیوان، شاکی ابطال ماده ۱۰ آیین‌نامه تبصره ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی (مصوب ۱۳۶۵ هیأت وزیران) را درخواست کرده بود که بیان می‌داشت: «کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه، به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شده یا می‌شود، برای متقاضیان بازنشستگی تنها در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به جمع سنوات پرداخت حق بیمه آنان اضافه می‌گردد و در سنوات پرداخت حق بیمه برای احراز شرایط بازنشستگی منظور نخواهد شد.» هیأت عمومی در رأی صادره بیان داشت: «عموم و اطلاق این قانون در خصوص قابلیت حق بیمه یا بازنشستگی اشخاص از یک صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر و تأکید مقنن بر لزوم قبول و احتساب سابقه خدمت مذکور به‌عنوان خدمت به شرح مندرج در تبصره ۲ ماده واحده قانون فوق‌الذکر مفید قابلیت احتساب مدّت مذکور از کلیه جهات مندرج در قانون تأمین اجتماعی است و مفاد ماده ۱۰ آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی که موجب محدودیت آثار قانونی مترتب بر سابقه خدمت مزبور است، مغایر قانون و خارج از حدود اختیارات تشخیص داده می‌شود؛ لذا مستندا به قسمت دوم ماده ۱۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد.» (دادنامه شماره ۳۴۱ تا ۳۴۹، مورخ ۱۳۷۸/۹/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

در واقع، در این رأی، هیأت عمومی بر این نظر بوده است، سوابق بیمه‌ای که به سازمان تأمین اجتماعی منتقل می‌شود (اعم از سوابق خدمت دولتی و غیردولتی) باید با همه آثار آن از جمله احتساب آن به‌عنوان سوابق قابل قبول برای بازنشستگی پذیرفته شود. با این حال، اندکی پس از صدور این رأی وحدت رویه،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

ماده واحده قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۰) به تصویب رسید که مقرر می‌دارد: «سوابق خدمت غیرمشمول قانون تأمین اجتماعی بیمه شدگان که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت گردیده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌الاختلاف بر اساس محاسبات بیمه‌ای آن طبق قوانین و مقررات موجود صرفاً در تعیین مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب می‌باشد، مشروط بر آنکه افراد مزبور در زمان بازنشستگی دارای حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مندرج در قانون تأمین اجتماعی باشند.»

همان‌طور که مشاهده می‌شود این قانون، همانند قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی (مصوب ۱۳۷۲) که مقرر می‌دارد: «سوابق خدمت مستخدمین دولت، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی ... صرفاً در تعیین حقوق یا مستمری بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می‌باشد...»، «سوابق خدمت غیرمشمول قانون تأمین اجتماعی [را] صرفاً در تعیین مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب»، دانسته است. بکاربردن کلمه «صرفاً» به معنای «فقط» یا «تنها» دلالت بر آن دارد، قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۰)، در مقام بیان، سنوات خدمت موضوع این قانون را فقط در تعیین مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان، مؤثر دانسته و در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، آن را جزء سنوات مؤثر به شمار نیاورده است. بنابراین با توجه به ظاهر این قانون، چنانچه شخصی سابقاً مستخدم رسمی یک دستگاه دولتی بوده و به صندوق بازنشستگی کشوری یا صندوق اختصاصی آن دستگاه، حق بیمه پرداخته باشد، چنانچه به هر دلیلی از جمله استعفای از دستگاه دولتی سابق و صندوق بازنشستگی مربوطه، منفک می‌گردید و بعداً در دستگاه دولتی دیگر به استخدام رسمی درمی‌آمد و بنا بر تمایل خود (بر اساس ماده ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری)، سازمان تأمین اجتماعی را به‌عنوان صندوق بازنشستگی، انتخاب می‌کرد، با وجود آنکه سوابق خدمت پیشین وی سوابق دولتی بوده است؛ اما در صورت انتقال سابقه آن هم در صورتی که در سازمان تأمین اجتماعی، دارای حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مندرج در قانون تأمین اجتماعی (یعنی ده سال) می‌بود، این سوابق، تنها در محاسبه مستمری بازنشستگی وی مؤثر بوده و جزء سوابق قابل احتساب برای بازنشستگی به شمار نمی‌آمد.

این موضوع که بسیاری از کارمندان دولت را با چالش مواجه نموده بود، موجب تصویب «قانون استفساریه قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی» (مصوب ۱۳۸۳) گردید که مقرر می‌دارد: «این قانون شامل کسانی که تا قبل از تصویب آن (۱۳۸۰/۲/۹) بازخرید گردیده یا به استناد مقررات قانونی، بیمه‌گزار صندوق تأمین اجتماعی شده‌اند و همچنین مستخدمین شرکت‌ها و مؤسسات

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

دولتی که به استناد تبصره (۳) ماده ۱۴۴ قانون استخدام کشوری در شمول این صندوق قرار گرفته و بر اساس مقررات بازنشستگی حاکم بر وضعیت آن‌ها بازنشسته شده‌اند، نخواهد بود.»[۱]

بنابراین طبق این قانون استفساریه، آن دسته از مستخدمان رسمی دولت که سابقاً به جهت اشتغال در شرکت‌های دولتی یا مؤسسات دولتی، عضو صندوق بازنشستگی کشوری بوده‌اند در صورتی که بعداً به عضویت سازمان تأمین اجتماعی در آیند، به دلیل خروج از شمول قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۰)، سوابق خدمت دولتی آن‌ها به‌عنوان سوابق قابل قبول برای بازنشستگی قابل احتساب است.

اگرچه قانون استفساریه، مستخدمانی که به جهت اشتغال در شرکت‌های دولتی یا مؤسسات دولتی، عضو صندوق بازنشستگی کشوری بوده‌اند را بکلی از شمول قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۸۰)، خارج کرده است، اما سازمان تأمین اجتماعی، محدودیت قانونی مقرر در این قانون (یعنی ضرورت بیمه‌پردازی به سازمان تأمین اجتماعی به مدت ده سال) را همچنان باقی می‌داند؛ به طوری که این سازمان در برخی از بخشنامه‌های صادره، بیان داشته است: «سوابق منتقله برای افرادی که از تاریخ تصویب قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله (۱۳۸۰) به بعد از عضویت صندوق قبلی خارج و متعاقباً در ردیف بیمه شدگان صندوق تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند، درصورتی در احراز شرایط مستمری بازنشستگی قابل احتساب است که بیمه‌شده در زمان درخواست بازنشستگی دارای حداقل ده سال سابقه پرداخت حق‌بیمه مقرر در قانون تامین اجتماعی باشد.» (بخشنامه شماره ۱۵ امور فنی: «نحوه انتقال حق بیمه از تأمین اجتماعی به سایر صندوق‌ها و بالعکس» و دستورالعمل نحوه انتقال سوابق بین صندوق‌های بازنشستگی، موضوع بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۶۲۷ مورخ ۱۴۰۳/۲/۱).

با وجود آنکه برخی قائل به مغایرت محدودیت مقرر در بخشنامه‌های فوق با قوانین از جمله قانون نقل و انتقال سوابق بیمه (مصوب ۱۴۰۲) بوده و ابطال این قسمت از بخشنامه را از دیوان، درخواست کرده‌اند، اما هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری، بخشنامه‌های فوق را مغایر با قانون ندانسته و قائل به رعایت شرط بیمه‌پردازی به سازمان تأمین اجتماعی به مدت ده سال است (دادنامه شماره ۲۳۸۹۴۰۱، مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۱۵ هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی).

رویه سازمان تأمین اجتماعی و رأی هیأت تخصصی دیوان در خصوص قائل بودن به چنین محدودیتی، قابل انتقاد می‌باشد؛ زیرا قانون استفساریه (۱۳۸۳) اطلاق دارد و بکلی آن دسته از کارمندان عضو سازمان تأمین اجتماعی که سابقه اشتغال در مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی و بیمه پردازی به صندوق

---

۱. طبق این تبصره، مستخدمینی که در یکی از شرکت‌ها و مؤسسات دولتی به صورت رسمی استخدام شده و یا طبق مقررات قانونی مربوط به آن مؤسسات منتقل شده یا بشوند در صورت تمایل می‌تواند درخواست کنند مشمول مقررات بازنشستگی مؤسسه محل خدمت خود شوند که در این صورت صندوق بازنشستگی کشوری مکلف است کلیه کسور بازنشستگی پرداختی آنان را به صندوق بازنشستگی مربوط واریز کند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

بازنشستگی دیگر را دارند، از هر جهت از مفاد قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله به سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۸۰)، مستثنی نموده است.

۲-۲-۳. زمان درخواست احتساب سوابق بیمه‌ای

در نظام حقوقی ایران در خصوص زمان درخواست احتساب سوابق بیمه‌ای، برای سوابق خدمت دولتی و سوابق خدمت غیردولتی، قواعد متفاوتی وجود دارد؛ یعنی در حالی که در مورد سوابق خدمت غیردولتی بر اساس قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی (مصوب ۱۳۷۲) و ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی آن، درخواست احتساب سوابق باید در هنگام بازنشستگی تقدیم شود، در مورد زمان درخواست احتساب سوابق دولتی چنین محدودیتی وجود ندارد. به همین جهت در مواردی که مستخدم دولت در هر زمان از دوره اشتغال، انتقال سوابق دولتی پیشین به صندوق بازنشستگی فعلی و احتساب و اعمال آن در حکم کارگزینی را درخواست نماید، در صورت وجود شرایط انتقال سوابق، معمولاً دستگاه‌های دولتی، انتقال و احتساب سوابق را می‌پذیرند. با این حال در نظام قضایی ایران در خصوص پذیرش توامان انتقال و احتساب سوابق دولتی، اختلاف نظر وجود دارد؛ به‌طوری که برخی شعب دیوان عدالت اداری، در دعاوی انتقال و احتساب سوابق دولتی، در صورت احراز شرایط انتقال و احتساب سوابق، نسبت به هر دو خواسته، حکم به ورود شکایت صادر نموده‌اند (دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۶۴۴، مورخ ۱۳۹۵/۹/۱۲ شعبه ۴ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری) و برخی شعب دیگر در صورت احراز شرایط انتقال، تنها در مورد آن رسیدگی ماهوی نموده و خواسته شاکی در مورد احتساب سوابق بیمه‌ای را فرع بر انتقال سوابق دانسته و رسیدگی به آن را منوط به تعیین تکلیف وضعیت انتقال سوابق بیمه دانسته‌اند؛ در واقع، زمانی که خواسته شاکی، انتقال و احتساب سوابق دولتی است، این شعب برای درخواست احتساب سوابق دولتی، محدودیت زمانی قائل شده و تا منتقل نشدن سوابق به صندوق بازنشستگی فعلی شاکی، این خواسته را به جهت فراهم نبودن مقدمات رسیدگی به آن، قابل استماع ندانسته و بر همین مبنا در مورد آن قرار رد شکایت صادر می‌نمایند (دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۲۷۹۰۳۱۶، مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۲۲ شعبه ۵۴ دیوان عدالت اداری).

در میان آرای فوق، به نظر می‌رسد، آرایی که قائل به محدودیت زمانی برای احتساب سوابق بوده و زمان درخواست احتساب سوابق دولتی را پس از انتقال کامل سوابق می‌دانند با موازین حقوقی سازگارتر باشد؛ زیرا در نظام حقوقی ایران، طبق مواد ۳ و ۴ قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای (مصوب ۱۴۰۲) و آیین‌نامه اجرایی آن، در موارد انتقال اختیاری سوابق بیمه، علاوه بر صندوق‌های بازنشستگی مبدا و مقصد، متقاضی انتقال سوابق نیز دارای تکلیف قانونی در مورد پرداخت ما به‌التفاوت حق بیمه است؛ به همین جهت در فرضی که نسبت به هر دو خواسته انتقال و احتساب، حکم قطعی به ورود شکایت صادر شود؛ اما شاکی به تکلیف خود در مورد پرداخت ما به‌التفاوت (به هر دلیل از جمله اعتقاد به معافیت از آن یا هنگفت بودن مبلغ آن)، عمل ننماید، سوابق بیمه‌ای، منتقل نمی‌شود. حال آنکه شاکی در مورد احتساب سابقه، حکم به ورود شکایت دریافت کرده است؛ این در حالی است که طبق قوانین، پیش شرط احتساب سابقه،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

انتقال آن به صندوق بازنشستگی مقصد است و در فرض فوق، احتساب سابقه‌ای که هنوز منتقل نشده است، موجه و قانونی دانسته شده است. به همین جهت استدلالی که احتساب سابقه را فرع بر انتقال سابقه دانسته است، قابل قبول‌تر به نظر می‌رسد.

با توجه به اینکه شرایط و محدودیت‌های فوق موجب شده است در مورد بسیاری از بیمه‌شدگان، حصول همه شرایط فوق ممکن نشود و سوابق بیمه‌ای موجود، بدون استفاده باقی بماند، در نظام حقوقی ایران، قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای (مصوب ۱۴۰۲) به منظور رعایت حقوق مکتسبه تأمین اجتماعی، برای نخستین بار سازکار «مستمری جمع» را پیش‌بینی نموده است و سازکارهای آن در ماده ۶ این قانون و آیین‌نامه اجرایی این قانون، پیش‌بینی شده است. با این حال، استفاده از سازکار «مستمری جمع»، هیچ تأثیری بر احتساب سوابق بیمه‌ای نخواهد داشت.

نتیجه‌گیری

امروزه یکی از مسائلی که برای بسیاری از کارمندان دولت، دستگاه‌های دولتی و صندوق‌های بازنشستگی با اهمیّت به شمار می‌آید، مسأله انتقال سوابق بیمه‌ای از صندوق بازنشستگی پیشین به صندوق بازنشستگی فعلی و نیز احتساب سوابق منتقل شده به‌عنوان سوابق مؤثر در بازنشستگی است. با توجه به اهمیّت این موضوع، مقاله کنونی به بررسی این موضوع پرداخته است که شرایط، آثار و محدودیت‌های احتساب سوابق بیمه‌ای قابل انتقال کارمندان دولت در نظام اداری ایران چه هستند. در خصوص سؤال و فرضیه این تحقیق، یافته‌های این مقاله مؤید اثبات فرضیه بیان شده می‌باشد؛ زیرا در بررسی‌های به عمل آمده، مشخص شده است از یک سو، سوابق موجود (یعنی سوابقی که حذف نشده یا حق بیمه مربوط به آن مسترد نشده است) از صندوق بازنشستگی سابق به صندوق بازنشستگی جدید قابلیت انتقال دارد که حسب مورد ممکن است در سنوات یا میزان مستمری بازنشستگی، مؤثر باشد و از دیگر سو احتساب سوابق بیمه‌ای با محدودیت‌هایی چون بیمه‌پردازی به صندوق مقصد به میزان سال‌های معین و مقید بودن زمان درخواست، مواجه است. علاوه بر این، احتساب سوابق دولتی پیشین به‌عنوان سوابق مؤثر در سنوات بازنشستگی، در درجه نخست مستلزم قابلیت انتقال سوابق است و سوابق پیشین در صورت قابلیت انتقال، حسب مورد از جهت سنوات لازم برای بازنشستگی، محاسبه مستمری بازنشستگی و ارتقای گروه یا رتبه شغلی تأثیرگذارند. با این حال، تأثیر سوابق پیشین در سنوات لازم برای بازنشستگی منوط به وجود همزمان سه شرط دولتی بودن سوابق، تمام وقت و مستمر بودن اشتغال است. احتساب سوابق بیمه‌ای در سنوات مؤثر برای بازنشستگی علاوه بر شرایط قانونی با محدودیت‌هایی چون بیمه‌پردازی به صندوق بازنشستگی مقصد به میزان سال‌های معین و زمان درخواست احتساب سوابق بیمه‌ای دارد؛ به‌طوری که بسیاری از مستخدمان دولت به دلیل عدم اجتماع سه شرایط فوق یا مواجه شدن با محدودیت‌های قانونی، از احتساب سوابق پیشین به‌عنوان سوابق قابل قبول برای سنوات بازنشستگی، محروم می‌شوند. به نظر می‌رسد از یک سو با توجه به چالش‌هایی که در این زمینه کارمندان دولت با آن مواجه هستند و ابهامات قانونی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

موجود و از دیگر سو به دلیل به روز نبودن قوانین مرتبط با احتساب سوابق بیمه‌ای که بیش از دو دهه قدمت دارند، اصلاحات قانونی مهمترین سازکاری باشد که بتواند به حمایت از حقوق بیمه شدگان، کمک نماید. از این رو، پیشنهاد می‌شود در این راستا حق ایجاد شده در صندوق بازنشستگی سابق، حداقل در فرض مرتبط بودن شغل سابق با شغل فعلی، در صندوق بازنشستگی جدید دارای همان اعتبار و آثار باشد و محدودیت مربوط به ضرورت بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی مقصد به میزان سال‌های معین نیز تعدیل گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

فهرست منابع

فارسی

کتاب‌ها

۱. استوار سنگری، کورش (۱۳۹۰). حقوق تأمین اجتماعی، چاپ سوم، تهران: میزان.

۲. رستمی، مرتضی (۱۳۹۷). الگوی حقوقی شایسته صندوق‌های بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی ایران، تهران: میزان.

۳. رستمی، مرتضی (۱۳۹۸). سازکارهای حمایت از حقوق مکتسبه اشخاص حقیقی در کشور بیگانه؛ با تأکید بر حقوق مکتسبه تأمین اجتماعی، اموال و احوال شخصیه، چاپ دوم، تهران: خرسندی.

٤. نعیمی، عمران، و پرتو، حمیدرضا (۱۳۹۴). حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای، چاپ دوم، تهران: سمت.

مقاله‌ها

۵. بادینی، حسن (۱۳۸۷). «جستاری نقادانه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی ایران»، فصلنامه حقوق، دوره ۳۸، شماره ۴، صص ۸۸-۵۷.

٦. معصومی، علی‌اکبر (۱۴۰۲). «بررسی ابعاد حقوقی بازنشستگی قضات دادگستری در پرتو قوانین، مقررات و رویه قضایی»، فصلنامه حقوق اداری، سال دهم، شماره ۳۵، صص ۱۸۵-۱۶۱.

آراء

۱. دادنامه شماره ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۸۴۸، مورخ ۱۴۰۰/۸/۲ شعبه ۳۱ بدوی دیوان عدالت اداری

۲. دادنامه شماره ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۰۰۸۳۸۷۴۳، مورخ ۱۴۰۲/۴/۵ شعبه ۲۹ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری

۳. دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۲۳۵۱۶۲۳، مورخ ۱۴۰۳/۱۰/۲ شعبه ۵۴ بدوی دیوان عدالت اداری

٤. دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۲۷۹۰۳۱۶، مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۲۲ شعبه ۵۴ دیوان عدالت اداری

۵. دادنامه شماره ۲۳۸۹۴۰۱، مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۱۵ هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی

٦. دادنامه شماره ۳۴۱ تا ۳۴۹، مورخ ۱۳۷۸/۹/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

۷. دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۰۸۰۱۹۲۲، مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۹ شعبه ۸ دیوان عدالت اداری

۸. دادنامه شماره ۹۴۰۹۹۷۰۹۵۵۲۰۱۸۰۳، مورخ ۱۳۹۴/۸/۲۴، شعبه ۲ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری

۹. دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۶۴۳، مورخ ۱۳۹۵/۶/۹ شعبه ۲۹ بدوی دیوان عدالت اداری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

۱۰. دادنامه شماره ۹۷۰۹۹۷۰۹۸۵۴۰۸۷۴۳، مورخ ۱۳۹۵/۶/۹ شعبه ۲۷ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری
۱۱. دادنامه‌های شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۵۰۰۳۶۴، مورخ ۱۳۹۳/۳/۲۸ شعبه ۵ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری
۱۲. رأی شماره ۶۰۱، مورخ ۱۳۹۸/۹/۱۹ هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری
۱۳. رأی شماره ۹۳۸، مورخ ۱۴۰۰/۸/۱۵ هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری
۱٤. رأی وحدت رویه شماره ۱۰۸۴، مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۵. رأی وحدت رویه شماره ۱۴۹۶، مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری
۱٦. رأی وحدت رویه شماره ۴۵۹–۴۵۸، مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۵
۱۷. رأی وحدت رویه شماره ۵۹، مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۸. دادنامه شماره ۱۴۰۳۳۱۳۹۰۰۰۱۴۵۹۶۹۸، مورخ ۱۴۰۳/۶/۲۴ شعبه ۵۴ بدوی دیوان عدالت اداری
۱۹. رأی وحدت رویه شماره ۸۴۹، مورخ ۱۳۹۹/۷/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری
۲۰. رأی وحدت رویه شماره ۵۱۱–۵۱۲، مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

سایر

۱. قاسمی، مهدی (۱۴۰۲). بررسی ابعاد مصوبه افزایش سن بازنشستگی در برنامه هفتم توسعه (گزارش کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ش. ۱۹۵۴۵).
۲. مؤذن، وحید (۱۴۰۳). الگوی حقوقی شایسته نظام بازنشستگی قضات در ایران (طرح پژوهشی زیر نظر پژوهشگاه قوه قضاییه).
۳. بخشنامه شماره ۱۵ امور فنی: «نحوه انتقال حق بیمه از تأمین اجتماعی به سایر صندوق‌ها و بالعکس»
٤. بخشنامه شماره ۹۰۰۰/۶۷۹۴۷/۵۰۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۷/۲۵ اداره کل کارگزینی قضات
۵. دستورالعمل نحوه انتقال سوابق بین صندوق‌های بازنشستگی (موضوع بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۶۲۷ مورخ ۱۴۰۳/۲/۱)

اینترنتی

۱. سامانه ملی آرای قضایی، به نشانی اینترنتی: https://ara. jri.ac.ir
۲. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، به نشانی اینترنتی: https://rc. majlis.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]

منابع انگلیسی

1. Ellis, Rebecca, Pension Transfer Rules UK Expats Should Know About, 2025, pp. 2-3. available at: https://titanwealthinternational.com/learn/pension-transfer-rules-uk/
2. Judges Act (R. S. C., 1985, c. J-1), available at: https://laws-lois. justice. gc. ca/PDF/J-1. pdf
3. U. S. Department of Defense, Portability of Benefits Reference Guide for Moves between Civil Service and Nonappropriated Fund Employment Systems, 2021,

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.66224/qjal.12.42.182]