

قائم مقامی مستخدم متوفی در دعاوی استخدامی

مرتضی نجابتخواه^۱ - مونا بنزاده^۲

دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۲۶

پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۱۲

چکیده:

مستخدم عمومی، براساس قوانین و مقررات از انواع حقوق استخدامی برخوردار می‌گردد. اگرچه استحقاق مستخدم نسبت به دسته‌ای از این حقوق در زمان حیات وی شکل می‌گیرد، لکن ممکن است که با فوت مستخدم امکان استفاده از آنها در زمان حیات او فراهم نشود و لذا به نظر می‌رسد که این حقوق قابل انتقال به قائم مقام قانونی وی می‌باشند. همچنین پاره‌ای دیگر از حقوق هستند که اساساً برای شخصی غیر از مستخدم در نظر گرفته شده‌اند و از زمان فوت مستخدم، به موجب قوانین و مقررات استخدامی که مستخدم مشمول آنها بوده است، برای قائم مقام وی برقرار می‌شوند. با توجه به اهمیت تبیین دقیق اشخاص قائم مقام مستخدم متوفی در دعاوی استخدامی، این مقاله بر اساس قوانین و مقررات حقوقی و همچنین رویه قضایی موجود در صدد آن است تا به تبیین این مفهوم در دیوان عدالت اداری بپردازد.

مطالعه اخیر بیانگر آن است که در مورد آن دسته از حقوق استخدامی که متعلق به مستخدم بوده و در زمان حیات وی مستقر و تثبیت شده است، قائم مقام همان ورثه قانونی موضوع قانون مدنی خواهند بود مگر آنکه قانونگذار حکم خاصی را مقرر داشته باشد؛ لکن در مورد آن دسته از حقوق مالی که به تبع فوت مستخدم برای بازماندگان وی برقرار می‌گردد، قائم مقام قانونی اشخاصی خواهند بود که در قوانین و مقررات استخدامی به آنها اشاره شده است.

واژگان کلیدی: قائم مقام، حقوق استخدامی، حقوق وظیفه، وراثت قانونی، دیوان عدالت اداری.

۱. استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه مازندران (نویسنده مسئول)

m.nejabatkhah@gmail.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز

mona.banazadeh@gmail.com

مقدمه :

بند (۳) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، «رسیدگی به شکایات قضات و مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضييع حقوق استخدامی» را به عنوان یکی از صلاحیت‌های دیوان عدالت اداری قلمداد نموده است. بر این اساس چنانچه هریک از مستخدمان لشکری و کشوری مدعی این باشند که حقوق استخدامی آنها که به موجب قوانین و مقررات شکل گرفته است، توسط دستگاه ذی‌ربط تضييع شده است، می‌توانند دعوای خود را از طریق تقدیم دادخواست در شعب دیوان عدالت اداری پیگیری نمایند. حقوق استخدامی عبارت است از کلیه حقوق اعم از مادی و غیرمادی که با پذیرفته شدن شخص «بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیت‌دار در یک دستگاه اجرائی» برای وی برقرار می‌شود. بر این اساس، حقوق استخدامی اعم است از:

الف. «حقوق و مزایایی که به اتکای قواعد آمره متعلق حق ثابت مستخدم و یا متضمن منافع و مصالح کلی نظام اداری و اجتماعی بوده و عدول و تخطی از آن حتی با توافق طرفین فاقد وجهه قانونی است.»

ب. «حقوق و مزایای مالی که در نتیجه اشتغال به کار و یا به سبب نوع و ماهیت شغل مورد تصدی یا سابقه و یا محل خدمت و نظایر آن در اجرای قواعد آمره یا اعمال اختیارات قهراً به مستخدم دولت تعلق می‌گیرد و تعدی نسبت به آنها جایز نیست؛ اما انصراف مستخدم از دریافت آنها ... به علت عدم نقض قواعد آمره خالی از اشکال است.» (صدرالحفاظی، ۱۳۷۲: ۳۷۱)

از این رو با توجه به رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، به طور مثال، «استفاده از یک ماه مرخصی در هر سال با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط حق مسلم مستخدم رسمی شناخته» می‌شود^۱ و «انتقال مستخدم رسمی دولت به واحدهای دولتی دیگر موجب انتفای آثار

۱. رأی وحدت رویه شماره ۴۸۸ و ۴۸۹ مورخ ۸۷/۷/۲۸.

مترتب بر حق مکتسب قانونی مستخدم دولت در استفاده از حقوق و فوق العاده‌های مدت مرخصی استحقاقی ذخیره شده با رعایت مقررات مربوط نیست.^۱

البته در اینجا باید این نکته را متذکر شد که طرح دعوی در رابطه با تضييع حقوق استخدامی، منوط به بقا و فعلیت رابطه استخدامی نیست و قيد عنوان «مستخدم» در بند (۳) ماده ۱۰ قانون تشکيلات و آيين دادرسی ديوان مفيد «لزوم بقا و فعلیت رابطه استخدامی و عنوان مستخدم دولت در تاريخ طرح شکایت نمی‌باشد. مضافاً اینکه حقوق استخدامی کارمندان بازنشسته تنها مختص دوران خدمت آنان نیست و افراد مستعفی یا منفصل از خدمت نیز می‌توانند به اعتبار بقای رابطه استخدامی به حیث مستخدم دولت بودن در زمان تضييع حقوق استخدامی مبادرت به طرح دعوی استخدامی کنند.» (صدرالحفاظی، ۱۳۷۲: ۳۷۴)

در این باره در رویه هیأت عمومی ديوان عدالت اداری به آرای متعددی که حاکی از بقای حق بر اقامه دعوا راجع به تضييع حقوق استخدامی کارمندان بازنشسته می‌باشد، می‌توان اشاره نمود. به طور مثال، رأی وحدت رویه شماره ۷۹۳ (۸/۱۱/۸۷) که اشعار می‌دارد: «حسب محتویات پرونده‌های فوق‌الذکر وزارت آموزش و پرورش با احراز خدمات شایسته شاکیان بر اساس امتیازات مربوط و در اجرای بخشنامه شماره ۷۱۰/۲ مورخ ۱۳۸۳/۱/۲۲ فوق‌العاده ویژه (حق برجستگی) درباره آنان برقرار کرده و فوق‌العاده مذکور در زمره حقوق مکتسبه قانونی آنان قرار گرفته است و مجرد بازنشستگی شاکیان نافی حق مکتسب قانونی مذکور نیست.»

البته این بدان معنا نیست که با پایان رابطه استخدامی شخص، حقوق استخدامی جدیدی که برای مستخدمین دستگاه‌های اجرایی مورد شناسایی قرار می‌گیرد برای شخصی که بازنشسته شده هم برقرار می‌شود، بلکه حاکی از آن است که چنانچه حقوقی به چنین شخصی در زمان برقراری رابطه خدمت وی تعلق یافته بود، لکن شخص چنین حقوقی را مطالبه ننموده بود، می‌تواند پس از پایان رابطه استخدامی همچنان آنها را مطالبه کند. از این رو، هیأت عمومی ديوان، در برخی آرای خود از آنجا که برخی حقوق را متعلق به وجود حالت اشتغال به خدمت دانسته، شمول آن نسبت به بازنشستگان را فاقد جواز قانونی دانسته است؛ به‌طور مثال، در رأی وحدت

۱. رأی وحدت رویه شماره ۴۹۱ مورخ ۸۷/۷/۲۸

رویه شماره ۶۲۶ (۸۷/۹/۱۷) مقرر داشته است: «حکم مقرر در ماده ۶ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ در باب برقراری و پرداخت فوق‌العاده ویژه به منظور جذب و نگهداری نیروهای مناسب برای مشاغل تخصصی و مدیریت، مفید جواز پرداخت فوق‌العاده مذکور به مستخدمین واجد شرایط در مدت اشتغال به خدمت آنان است و پرداخت آن توسط وزارتخانه یا سازمان متبوع مستخدم از تاریخ بازنشستگی او که منحصرأً ذی‌حق به دریافت حقوق بازنشستگی است، مجوزی ندارد.»

علاوه بر بازنشستگی و استعفاء، با فوت مستخدم عمومی نیز رابطه استخدامی وی با دستگاه متبوع پایان می‌پذیرد. در چنین حالتی این سؤال مطرح می‌شود که اگر مستخدم متوفی در زمان حیاتش مطالباتی از دستگاه متبوع داشته باشد و به دلایلی آنها را دریافت ننموده باشد، وضعیت حقوقی این دسته از مطالبات شخص چه خواهد بود؟ چه کسانی قائم مقام قانونی شخص برای دریافت این مطالبات خواهند بود؟ همچنین چه کسانی می‌توانند از حقوقی که به تبع فوت شخص مستخدم برقرار می‌شود، برخوردار شوند؟

با توجه به سؤالات مذکور، در ادامه به روشی توصیفی و تحلیلی و با استفاده از قوانین و مقررات و نیز رویه قضایی و دکترین‌های حقوقی موجود ابتدائاً به اشکال مختلف حقوق و مطالبات مستخدمین متوفی و قائم مقام قانونی آنها خواهیم پرداخت؛ آن‌گاه به تبیین رویکرد قانونگذار در قوانین عام و خاص استخدامی به قائم مقامی مستخدمین متوفی و سرانجام به رویکرد دیوان عدالت اداری (به این مقوله) خواهیم پرداخت.

۱. اشکال مختلف حقوق و مطالبات مستخدمان متوفی و قائم مقام قانونی آنها

۱-۱. حقوق و مطالباتی که اصالتاً از آن مستخدم متوفی بوده و به تبع فوت به قائم مقام وی منتقل می‌شوند.

همچنان که تکالیف و مسئولیت‌هایی برای مستخدمان عمومی به موجب قانون مقرر گردیده، حقوق و مزایایی هم برای آنها معین و برقرار شده است تا مستخدمان مزبور بتوانند با اطمینان خاطر و آسودگی خیال، به درستی وظایف خود را انجام دهند. در واقع، حقوق و مزایای کارمندان

تکالیف قانونی متقابلی است که کارفرما (دولت) در قبال کارمند (کارگر) بر عهده می‌گیرد (رستمی، ۱۳۹۲: ۸۴ و ۸۳).

از آنجا که تمام اموالی که در معنی اعم ملک مورث به هنگام موت او محسوب می‌شود، به عنوان ترکه، با فوت او، به وراثت وی منتقل می‌گردد و تعریف مذکور اعم است از اموال موضوع مطالبات متوفی و هرگونه حق غیرمالی که بعضاً دارای آثار مالی نیز می‌باشد به استثنای حقوقی که وابسته به شخص مورث بوده است (شهیدی، ۱۳۸۷: ۶۳). لذا آن دسته از مطالبات مالی که بر اساس قوانین و مقررات طبق اسناد و مدارک موجود، اساس استحقاق مستخدم به دریافت آنها مورد تأیید قرار گرفته است؛ اما به علل و جهاتی دیگر مانند فقدان اعتبار در دستگاه اجرایی و همانند آن، به مستخدم پرداخت نگردیده است، قابل انتقال به قائم مقام مستخدم متوفی می‌باشد (صدرالحفاظی، ۱۳۷۲: ۳۷۵). به طور مثال، چنانچه مستخدم دستگاه اجرایی مبلغی را از بابت حقوق و مزایای خود از دستگاه اجرایی طلب داشته باشد، حال مستخدم مزبور چه طرح شکایت با موضوع خواسته مطالبه حقوق و مزایای معوقه در مرجع صالح یعنی دیوان عدالت اداری کرده باشد و یا اقدام به طرح چنین شکایتی نکرده باشد، برای قائم مقام صالح قانونی وی چنین حقی در طرح شکایت مبنی بر مطالبه حقوق مزبور یا ادامه روند دادرسی در دیوان عدالت اداری، وجود دارد. چرا که به نظر می‌رسد حقوق مزبور از جمله حقوق استخدامی بوده که به دلیل استقرار اساس استحقاق مستخدم به آن، قابل انتقال به قائم مقام قانونی متوفی می‌باشد.

اما برخی از این حقوق استخدامی که تنها برای شخص مستخدم بوده و پس از فوت وی این حقوق از بین می‌روند، به جهت آن که به شخص حقیقی خاصی تعلق گرفته، قابلیت انتقال به غیر در مورد آنها منتفی است. لذا اقامه دعوی در این قبیل امور از طرف قائم مقام مستخدم متوفی معنی و مفهومی ندارد و شکایت در این امور به دلیل فوت تنها ذی‌نفع دعوی سالبه به انتفای موضوع خواهد بود (همان).

در رابطه با آن دسته از حقوق مستخدم هم که وی در زمان حیات خود آنها را مطالبه ننموده و لذا استحقاق وی در زمان حیات مورد تأیید قرار نگرفته است، گفته شده که برخی معتقدند به دلیل عدم اثبات و احراز و مشخص نبودن اصل استحقاق مورث و به عبارت دیگر به علت موجود

نبودن آن، این دسته از حقوق قابل انتقال نیست و عدم اقامه دعوی از سوی مستخدم در زمان حیات نسبت به مطالبه حقوق مزبور مبین اعتقاد او به صحت اقدامات معمول و عدم تضييع حقوق استخدامی وی می‌باشد. اما باید این نظر را صحیح‌تر و قوی‌تر دانست که عدم اقامه دعوی از سوی مورث به منزله تصدیق صحت اقدامات واحد دولتی و رعایت حقوق استخدامی او و یا چشم‌پوشی از آن نیست و غفلت یا امتناع از طرح شکایت و اساساً عدم شمول آن در دعاوی استخدامی، سلب‌کننده حق مزبور نبوده و قائم مقام قانونی مستخدم متوفی می‌تواند در این امور نیز مستقیماً به طرح شکایت بپردازد یا شکایت مطروحه نیمه تمام از سوی مستخدم متوفی را پی‌گیری نماید (همان، ص ۳۷۶).

۲-۱. حقوق و مطالباتی که به سبب فوت مستخدم برای قائم مقام قانونی وی برقرار می‌شوند.

جدای از حقوقی که اصالتاً از آن مستخدم متوفی بوده و به تبع فوت وی به قائم مقام وی منتقل می‌گردد، حقوقی نیز به موجب قوانین و مقررات پیش‌بینی شده‌اند که فوت مستخدم سبب برقراری آنها برای وراثت یا قائم مقام قانونی وی می‌گردد. «حقوق وظیفه وراثت» یعنی مستمری ثابتی که در صورت فوت مستخدم به وراثت قانونی وی پرداخت می‌شود و حقوق ناشی از قانون تأمین اجتماعی، مصداق بارز این دسته از حقوق به شمار می‌آید. مستمری بازماندگان کارکنان دولت (حقوق وظیفه) و حقوق ناشی از قانون تأمین اجتماعی (مستمری فوت)، جزء ترکه متوفی محسوب نمی‌گردد و تابع احکام ارث نیست و تقسیم آن نیز مطابق مقررات خاص خود خواهد بود.

حقوق وظیفه بازماندگان کارکنان دولت حقی است که به منظور تأمین زندگی بازماندگان مستخدمین دولتی پرداخت می‌شود و در واقع منشأ مستقیم آن قانون است نه ارث. بنابراین دیون متوفی و نیز ثلث مورد وصیت او از محل این مستمری قابل پرداخت نیست. همچنین طبق بند ۱ ماده ۲۴ قانون مالیات‌های مستقیم، مالیات بر ارث بر آن تعلق نمی‌گیرد. حقوق ناشی از قانون تأمین اجتماعی نسبت به بازماندگان بیمه‌شده متوفی نیز جزئی از میراث متوفی نیست و مطابق مقررات ارث بین بازماندگان او تقسیم نمی‌شود بلکه طبق مقررات خاص خود بین خویشاوندان

درجه اول از طبقه اول او توزیع می‌گردد (شهیدی، ۱۳۸۷: ۶۴ و ۶۳). میزان این حقوق هم بر حسب این که کارمند به شرایط عادی و معمولی فوت کند و یا اینکه در اثر حادثه‌ای ناشی از کار فوت کند و یا اینکه به حد بازنشستگی رسیده باشد یا خیر، متفاوت است (بابایی مهر، ۱۳۹۳: ۱۲۸).

مستمری بازمانندگان بیمه‌شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی یا مستمری فوت نیز طبق تعریف مذکور در بند ۱۶ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ عبارت است از: «وجهی که طبق شرایط مقرر در این قانون برای تأمین معیشت بازمانندگان بیمه‌شده به ایشان پرداخت می‌شود.» در حقیقت مستمری بازمانندگان یکی از نهادهای حمایتی بیمه‌ای در بیمه‌های اجتماعی است که افرادی غیر از خود شخص بیمه‌شده را تحت عنوان بازمانندگان وی، در چهارچوب ضوابط و شرایط مقرر، در مقابل وضعیت نامطلوب اقتصادی ناشی از فقدان سرپرست و کفیل ایشان (بیمه‌شده) مورد حمایت قرار می‌دهد (نعیمی و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۳۱).

۲. رویکرد قوانین عام و خاص استخدامی به قائم مقامی در دعاوی استخدامی

۱- ۲. دعاوی ناشی از حقوق استیفاء نشده مربوط به زمان حیات مستخدم

حقوق استخدامی اشخاص که در حین حیات آنها مستقر شده لکن استیفاء نشده است؛ به عنوان ارث به ورثه قانونی آنها طبق قانون مدنی منتقل شده و بین آنها تقسیم می‌شود و از آنجا که مبنای انتقال این حقوق به ورثه، قانون مدنی می‌باشد، قوانین استخدامی عام یعنی قوانین استخدام کشوری و مدیریت خدمات کشوری و همچنین اکثر قوانین خاص استخدامی متعرض آنها نشده‌اند. در چنین مواردی اشخاصی که طبق قانون مدنی ورثه قانونی مستخدم متوفی به شمار می‌آیند می‌توانند حقوق استخدامی مورث خود را مطالبه و پیگیری نمایند؛ همچنان که در پی شکایت خانم (ف.ا) به طرفیت سازمان بازنشستگی کشوری مبنی بر الزام خوانده به پرداخت مطالبات معوقه پدر مرحومش، شعبه دهم دیوان طی دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۰۰۴۴۰ مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۹ چنین مقرر داشته است: «با توجه به اینکه طبق سند انحصار وراثت، وراثت بازنشسته متوفی فعلاً موجودند و مطالبات به ورثه موضوع ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری قرار نیست،

پرداخت شود بلکه به وراث واقعی بازنشسته باید پرداخت شود؛ لذا ... رأی به ورود شکایت و اجابت خواسته صادر و اعلام می‌گردد.»

با این حال حکم مذکور در ماده ۱۳۰ قانون استخدام کشوری مبنی بر این که «در صورتی که مستخدم رسمی فوت شود و استحقاق مرخصی داشته باشد حداکثر چهار ماه حقوق او بابت مرخصی استحقاقی به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.» و همچنین حکم ماده ۱۶۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، ماده ۱۸۷ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ماده ۱۹۵ قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی در خصوص پرداخت معادل تمام مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده بر اساس آخرین حقوق و مزایای کارکنانی که شهید یا فوت می‌شوند به مستمری‌بگیران آنها را می‌توان موردی استثنایی و مبتنی بر این فرض تلقی نمود که قانونگذار برخورداری از مابه‌ازای حقی غیرمالی را که توسط خود مستخدم استفاده نشده، نوعی حمایت خاص قلمداد نموده که در نتیجه این حمایت خاص به موجب حکم قانونگذار برای مستمری‌بگیران مستخدم متوفی در نظر گرفته شده است.

۲-۲. دعاوی مربوط به حقوق و مطالباتی که به تبع فوت مستخدم عمومی برقرار می‌شوند.

همچنین آن دسته از حقوق مالی که هرچند آثار مالی آن منوط به فوت شخص مستخدم است ولی متعلق حق او در زمان حیات نیست، مانند بیمه عمر، همان طور که در دادنامه شماره ۳۶۵ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورد اشاره قرار گرفته است، «در زمره ماترک متوفی محسوب نمی‌شود تا از جهت تقسیم بین وراث تابع احکام قانون مدنی باشد. بنابراین تقسیم آن بین وراث قانونی متوفی به طور مساوی در صورت فقدان شرط خلاف آن از طرف بیمه شده مغایرتی با قانون ندارد.»

حقوق وظیفه هم به عنوان یکی از مصادیق آن دسته از حقوق مالی که به تبع فوت مستخدم عمومی برقرار می‌شوند، همچنان که در نظریه شماره ۳۲۶ مورخ ۱۳۴۸/۷/۱۹ اداره حقوقی وزارت دادگستری آمده است، ترکه میت محسوب نمی‌شود و «بدین جهت به همه وراث

مذکور در قانون مدنی تعلق نمی‌گیرد، بلکه به وراثی تعلق می‌گیرد که حائز شرایط مقرر در قانون استخدام باشند و برخلاف مقررات قانون مدنی در باب ارث، به طور تساوی بین وراث تقسیم می‌شود و بعد از برقراری آن هر یک از وراث که فاقد شرایط مذکور در قانون استخدام شوند، حقوق وظیفه آنها قطع می‌گردد؛ مثلاً در صورتی که عیال متوفی شوهر کند و یا فرزندان و نوادگان به سن معین قانونی برسند، حقوق وظیفه آنها قطع خواهد شد.»

در رابطه با این دسته از حقوق مالی همچنان که در رأی وحدت رویه شماره ۱۰۴ مورخ ۱۳۷۷/۵/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مقرر شده است: «هدف قانونگذار از تثبیت حقوق مستمری و اختصاص آن به وراث قانونی متوفی جلوگیری از استیصال و عسر و حرج آنان در امر امرار معاش و تأمین معیشت آنان است؛» لذا قانونگذار حق دارد تا خود مشخص نماید که چه کسانی می‌توانند از این حقوق مالی برخوردار شوند.

۱-۲-۲. قوانین عام استخدامی

با توجه به آنچه که گفته شد، در ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری مقرر شد که:

«وراث قانونی از لحاظ این قانون عبارتند از: فرزندان و زوج یا زوجه دائمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده‌اند همچنین نوادگانی که پدرشان فوت شده و در کفالت مستخدم متوفی بوده‌اند با دارا بودن شرایط زیر:

الف. فرزندان و نوادگان ذکور از بیست سال کمتر داشته باشند مگر این که به موجب مدارک مثبتی در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت نیز حقوق وظیفه آنها در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

ب. فرزندان و نوادگان اناث تا بیست سالگی به شرط نداشتن شوهر ولی اگر به موجب مدارک مثبتی در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و شوهر نداشته باشند حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

پ. مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر.

ت. عیال دائمی متوفی تا زمانی که شوهر اختیار نکرده باشد.^۱
 ث. شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده و تحت کفالت عیال متوفای خود بوده باشد.
 ج. فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند
 مادام‌العمر.»

همچنان که مشاهده می‌شود در ماده ۸۶ علاوه بر این که برخورداری از حقوق مذکور برای اشخاص موضوع این ماده منوط به شرایطی همچون: نداشتن شوهر، تحت کفالت بودن، قادر به انجام کار نبودن و یا مشغول تحصیل بودن شده است، نوادگان مستخدم متوفی نیز با شرایط خاصی در کنار اولاد مشمول حقوق وظیفه برشمرده شده‌اند.

این در حالی است که در قانون مدیریت خدمات کشوری طبق بند (۲) ماده ۱۱۱، «به منظور یکنواختی و هماهنگ‌سازی سایر حمایت‌های قانونی مشترکین کلیه صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌های اجرائی مشمول این قانون» مقرر گردید که «فرزندان اناث مشروط بر آن‌که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر آن‌که ورثه قانونی باشند تا بیست سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات دانشگاهی تا بیست و پنج سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌گردند.»

در رابطه با مستمری فوت که توسط تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود نیز در مواد ۸۱ و ۸۲ قانون تأمین اجتماعی، قانونگذار شرایط متفاوتی را برای برخورداری از مستمری مذکور قائل شده است و بر خلاف احکام ارث، نحوه توزیع متفاوتی را برای این مستمری قائل شده است که از آن جنبه حمایتی این مستمری به خوبی آشکار می‌گردد؛ به طوری که میزان مستمری همسر بیمه‌شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده و میزان مستمری هر فرزند بیمه‌شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده می‌باشد.

۱. به موجب ماده ۴ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹، عبارت بعد از «عیال دائمی متوفی» حذف شد.

۲-۲-۲. قوانین خاص استخدامی

با توجه به جنبه حمایتی مستمری فوت، قوانین استخدامی نیروهای مسلح قلمرو این حمایت را نسبت به مستخدمین متوفی خود توسعه بیشتری داده‌اند؛ همچنان که مطابق با ماده ۱۶۴ قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و ماده ۱۸۲ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (و با اندکی تفاوت، ماده ۱۹۱ قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران): «مستمری‌بگیران مشمول این قانون عبارتند از:

الف. همسر دائم جز در صورتی که شوهر اختیار کرده یا شاغل باشد و شوهر در صورتی که همسرش مخارج وی را تأمین می‌نموده است.

ب. فرزندان ذکور غیرشاغل تا سن (۲۰) سال تمام و در صورتی که مشغول تحصیل باشند تا پایان تحصیل حداکثر تا (۲۵) سال تمام.

ج. اولاد اناث جز در صورتی که شوهر داشته یا شاغل باشند.

د. پدر و مادری که در کفالت متوفی بوده‌اند.

هـ. برادر محجور یا بیمار که در کفالت متوفی بوده و قادر به اداره امور خود نباشد.

و. برادر صغیری که در کفالت متوفی بوده تا سن ۱۹ سال تمام و در صورت تحصیل تا سن

۲۳ سال تمام مشروط به اینکه شاغل نباشد.

ز. خواهری که در کفالت متوفی باشد جز در صورتی که شوهر داشته یا شاغل باشد.

ح. نوهایی که تحت کفالت متوفی بوده‌اند، پسر تا سن ۱۹ سال و در صورت تحصیل تا سن

۲۳ سال تمام و دختر جز در صورتی که شوهر داشته یا شاغل باشند.

تبصره ۱- هریک از مستمری‌بگیران چنانچه به بیماری غیرقابل علاج و یا نقص عضو مبتلا گردند به طوری که برابر تشخیص کمیسیون عالی پزشکی برای همیشه قادر به تأمین معاش خود نباشند، مستمری آنان مادام العمر پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- مستمری‌بگیران در طول خدمت دوره ضرورت نیز از حقوق مستمری برخوردار

خواهند شد.»

همچنین ماده ۹۵ قانون استخدامی وزارت اطلاعات مصوب ۱۳۷۴/۴/۲۵ در خصوص اشخاصی که می‌توانند قائم مقام مستخدم متوفی در دریافت مستمری فوت قرار بگیرند، با حمایت بیشتری چنین مقرر داشته است: «مستمری بگیران مشمول این قانون عبارتند از:

الف. همسر جز در صورتی که شوهر اختیار کرده و شوهر در صورتی که علیل یا ازکارافتاده و تحت کفالت بوده و همسر وی مخارجش را تأمین می‌نماید.

ب. اولاد ذکور غیرشاغل تا سن بیست سال تمام و در صورتی که مشغول تحصیلات عالی باشند تا خاتمه تحصیل حداکثر تا بیست و پنج سال تمام.

ج. اولاد اناث جز در صورتی که شوهر داشته یا شاغل باشند.

د. پدر و جدی که در کفالت متوفی بوده‌اند.

ه. مادر و جده‌ای که شوهر نداشته باشند و در کفالت متوفی بوده‌اند.

و. برادر محجور یا بیمار که در کفالت متوفی بوده و قادر به اداره خود نباشد و برادر صغیری که در کفالت متوفی است، مطابق بند «ب».

ز. خواهری که در کفالت متوفی باشد، جز در صورتی که شوهر داشته یا شاغل باشد.

ح. نوادگانی که تحت کفالت متوفی بوده‌اند - حسب مورد - مطابق بندهای «ب و ج».

تبصره ۱- فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص‌العضو تحت تکفل متوفی که قادر به کار و تأمین معاش خود نباشند، مستمری آنان تا پایان عمر، پرداخت می‌شود.

تبصره ۲- هر یک از مستمری‌بگیران که فاقد شرایط بالا شوند، در صورتی که دوباره واجد شرایط مزبور شوند، می‌توانند از حقوق مستمری استفاده نمایند.»

ماده ۶ قانون برقراری حقوق وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهدای انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و پرداخت حقوق و مزایای مجروحین جنگ تحمیلی و انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵ که مقرر می‌دارد «در صورتی که مستخدم ازکارافتاده موضوع این قانون فوت شود، تمام حقوق وظیفه‌ای که برای وی برقرار شده به عائله تحت تکفل وی پرداخت خواهد شد.» و ماده ۷ قانون مزبور که عائله تحت تکفل مستخدم متوفی را علاوه بر «افراد موضوع ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری» شامل «ب. برادر و خواهر

علیل یا ناقص العضو مستخدم متوفی که در کفالت متوفی بوده و قادر به انجام کار نباشد مادام‌العمر» و «ج. خواهر (به شرط نداشتن شوهر) و برادری که در کفالت متوفی بوده تا پایان ۲۰ سالگی مگر اینکه به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت تا پایان سن ۲۵ سالگی» دانسته است، رویکرد حمایتی قانونگذار در رابطه با برقراری حقوق وظیفه را بیشتر آشکار می‌سازد.

۳. رویکرد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رابطه با موضوع قائم مقام مستخدمین متوفی

در رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری دادنامه خاصی که به موضوع قائم مقام مستخدم متوفی در مورد حقوق مالی استفاده نشده وی بپردازد، مشاهده نمی‌شود؛ با این حال، هیأت عمومی دیوان در آرای متعددی و از جمله رأی وحدت رویه شماره ۱۶۴ مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۰ بر این مطلب تأکید نموده است که «نداشتن اعتبار، مسقط حق مسلم شاکیان نبوده و حقوق ثابته مستخدمین را از بین نمی‌برد»؛ لذا می‌توان در رابطه با این دسته از حقوق مالی مستخدمین از رویه هیأت عمومی دیوان چنین استنباط کرد که در دعاوی مربوط به تزییع حقوق استخدامی در مواردی که اساس استحقاق مستخدمین به دریافت حقوقی ثابت شده باشد، مستفاد از رأی مذکور قائم مقام مستخدم متوفی نیز می‌تواند در مقام مطالبه آن برآید و دستگاه اجرایی نمی‌تواند به هر بهانه‌ای از جمله ادعای نداشتن اعتبار از پرداخت این حقوق شانه خالی کند.

اما در رابطه با آن دسته از حقوق حمایتی که به تبع فوت مستخدم برای وراث قانونی وی برقرار می‌شود، با توجه به این که در رأی وحدت رویه شماره ۱۰۴ مورخ ۱۳۷۷/۵/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مقرر شده است: «هدف قانونگذار از تثبیت حقوق مستمری و اختصاص آن به وراث قانونی متوفی جلوگیری از استیصال و عسر و حرج آنان در امر امرار معاش و تأمین معیشت آنان است.» از رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری توجه به ملاحظه قانونگذار نسبت به حمایتی بودن مطالبات مستمری‌بگیران و در نتیجه ارائه تفسیری موسع از برخورداران از این حقوق حمایتی به روشنی استنباط می‌شود. به طور مثال، هیأت عمومی دیوان

در دادنامه شماره ۲۷۴ مورخ ۱۳۷۹/۹/۲۷^۱ و رأی وحدت رویه شماره ۱۰۵ مورخ ۱۳۹۰/۳/۲،^۲ با توجه به ماده واحده قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۳، امکان برخورداری از دو حقوق وظیفه را در مواردی که مادر و پدری که مستخدم وزارتخانه‌ها یا مؤسسات یا شرکت‌های دولتی یا شهرداری‌ها باشند، فوت نمایند برای فرزندان آنان با رعایت شرایط قانونی مربوط قائل شده است و یا در دادنامه شماره ۳۶۱ مورخ ۱۳۸۳/۷/۲۶^۳، منحصر نمودن احراز تحت‌الکفاله بودن پدر و مادر مستخدم متوفی به داشتن دفترچه بیمه خدمات درمانی مأخوذه توسط مستخدم متوفی و نفی اعتبار سایر اسناد و مدارک معتبر در این خصوص را نپذیرفته است. همچنین در دادنامه شماره ۲۶۰ مورخ ۱۳۸۲/۷/۱۳^۴

۱. «طبق ماده واحده قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۱۳۵۵،۱۱،۳ ماده واحده - در صورت فوت مادر و پدری که مستخدم وزارتخانه‌ها یا مؤسسات یا شرکت‌های دولتی یا شهرداری‌ها باشند، فرزندان آنان می‌توانند با رعایت شرایط قانونی مربوط از هر دو حقوق وظیفه‌ای که طبق مقررات به علت فوت پدر یا مادر برقرار می‌شود استفاده نمایند. بنابراین مفاد بخشنامه مورد اعتراض در باب عدم امکان استفاده از هر دو حقوق مستمری مذکور در ماده واحده فوق‌الذکر در صورت احراز شرایط لازم مغایر قانون است.»

۲. «نظر به اینکه مطابق ماده واحده قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۳ در صورت فوت مادر و پدری که مستخدم وزارتخانه‌ها یا مؤسسات یا شرکت‌های دولتی یا شهرداری‌ها باشند، فرزندان آنان می‌توانند با رعایت شرایط قانونی مربوط از هر دو حقوق وظیفه‌ای که طبق مقررات به علت فوت پدر و یا مادر برقرار شود، استفاده نمایند و بند (ج) ماده ۱۶۴ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۱ و بند (ج) ماده ۱۹۱ قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۲۰ و بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ و اصلاحی ۱۳۷۹/۲/۱۳ در مقام تجویز پرداخت مستمری و حقوق وظیفه از صندوق‌های مربوطه با احراز شرایط قانونی به ذینفع می‌باشد؛ بنابراین رأی شعبه ششم دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۲۵۰۳ مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۱۴ در حدی که متضمن این معنی است، موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود.»

۳. «نظر به اینکه قانونگذار به شرح ماده ۸۶ لایحه قانونی استخدام کشوری استحقاق پدر و مادر تحت‌الکفاله مستخدم متوفی را به استفاده از حقوق وظیفه ماهانه مورد تأکید قرار داده است و با عنایت به اینکه احراز تحت‌الکفاله بودن اشخاص مذکور منحصر به داشتن دفترچه بیمه خدمات درمانی مأخوذه توسط مستخدم متوفی نیست؛ بنابراین بند ۵ بخشنامه شماره ۱/۵۲۳۱ مورخ ۸۲/۲/۶ سازمان بازنشستگی کشوری که با توجه به سیاق عبارات آن بخشنامه مفهوم احراز تحت‌الکفاله بودن والدین مستخدم متوفی منحصراً از طریق ارائه تصویر دفترچه بیمه خدمات درمانی آنان و نتیجتاً نفی اعتبار اسناد و مدارک معتبر در خصوص مورد است خارج از حدود اختیارات سازمان مذکور در وضع مقررات دولتی تشخیص داده می‌شود و به تجویز قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد.»

۴. «با عنایت به ماده واحده اصلاح تبصره ۲ قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳ مجلس شورای اسلامی که از جمله شرط نداشتن شوهر علی‌الاطلاق به منظور برقراری حقوق وظیفه مورد تأکید قرار گرفته است و در ماده ۹ آیین‌نامه اجرایی ماده واحده مذکور حقوق وظیفه یا

محدود و مقید نمودن برقراری حقوق وظیفه یا مستمری فرزندان یا نوادگان اناث صرفاً به شرط احراز نداشتن شوهر در زمان فوت مورث را مخالف عموم و اطلاق حکم قانونگذار دانسته و در دادنامه شماره ۱۳۳۶ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۴^۱ و رأی وحدت رویه شماره ۵۷۲ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۵، هرگونه تقیید غیرقانونی در برخوردارگی از حقوق وظیفه را برنتابیده و افزودن هرگونه شرطی به شرایط قانونگذار را در این رابطه خارج از حدود اختیارات مرجع تصویب کننده آن تشخیص داده است. در رأی اخیر هم که هیأت عمومی دیوان به تاریخ ۱۳۹۴/۳/۶ و به شماره ۶۳ صادر نمود^۳ در رابطه با بازماندگان بیمه‌شدگان متوفی محدود و مقید شدن دایره شمول بیمه‌شده

مستمری هر یک از وراث که از جمله به علت تأمین نفقه برقرار نشده یا قطع گردیده باشد و بار دیگر شرایط لازم را احراز نمایند از تاریخ تقاضا قابل پرداخت اعلام شده که این امر نیز ظهور بر احراز عدم تأمین نفقه از جمله به لحاظ نداشتن شوهر در زمان تقاضا دارد. بنابراین محدود و مقید نمودن برقراری حقوق وظیفه یا مستمری صرفاً به شرط احراز نداشتن شوهر در زمان فوت مورث مخالف عموم و اطلاق حکم قانونگذار و منصرف از مورد به نظر می‌رسد در نتیجه دادنامه شماره ۶۸۰ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۵ شعبه هشتم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری در مقام تأیید دادنامه بدوی در حدی که متضمن این معنی می‌باشد موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود.»

۱. «مطابق بند (ب) قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۱۳۳۸/۹/۲۸ که در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است، پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین واحدهای دولتی مذکور در آن بند مشروط به نداشتن شوهر و حرفه و شغل بوده است که به صراحت بند یک ماده ۵ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ منحصراً کلمه «حرفه» از متن بند (ب) قانون فوق‌الاشعار حذف شده و نتیجتاً پرداخت حقوق وظیفه به مشمولین مزبور به نداشتن شوهر و شغل محدود گردیده است. بنابراین قید کلمات (حرفه) و (حرف) در ماده ۵ آیین‌نامه اجرائی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب سال ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب سال ۱۳۶۳ خلاف حکم صریح مقنن و خارج از حدود اختیارات هیأت وزیران در وضع مقررات دولتی است.»

۲. «نظر به این که ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری در مقام بیان وضعیت استخدامی مستخدم با سازمان متبوع خویش است و دلالتی بر تعریف شغل ندارد تا بتوان بازنشستگی را به عنوان شغل تلقی کرد و از سویی مطابق قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب سال ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ و بند یک ماده ۵ و قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳، برخوردارگی فرزندان اناث از حقوق وظیفه مورث خود به نداشتن شوهر و شغل مشروط شده است، بنا به مراتب مذکور و این که شکات فاقد شوهر و شغل هستند رأی شعبه نهم تجدیدنظر دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۹۸۰-۱۳۸۳/۱۲/۱۲ که بر وارد دانستن شکایت صادر شده و شاکی را محق به دریافت حقوق وظیفه مورث خویش دانسته است صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود.»

۳. «به موجب ماده ۱۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سازمان تأمین اجتماعی ادغام می‌شوند و کلیه وظایف و تعهدات و دیون و مطالبات و

متوفی به سال تأسیس سازمان تأمین اجتماعی را خلاف هدف مقنن قلمداد کرده و اقدام به ابطال توضیح ذیل بند ۱ بخشنامه شماره ۲۴/۳ سازمان تأمین اجتماعی نموده است.

نکته دیگری که در آرای هیأت عمومی دیوان از جمله رأی وحدت رویه شماره ۳۳۵ مورخ ۱۳۸۶/۵/۷ و دادنامه شماره ۵۳۸ مورخ ۱۳۹۲/۸/۱۳^۲ مورد اشاره قرار گرفته و توجه به جنبه

بودجه و دارایی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود که تا تاریخ تصویب و اجرای آیین‌نامه موضوع ماده ۱۳ این قانون معتبر خواهد بود به سازمان منتقل می‌گردند. مطابق بند ۱ ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۶ مقرر شده است «در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد.» مستنبط از ماده ۱۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ و بند یک ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۶ این است که تمامی بیمه شدگان فوت شده از جمله مشمولین مقررات سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان که بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند، بازماندگان آنان می‌توانند از مزایای مزبور بهره‌مند گردند. نظر به این که سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه معترض‌عنه دایره شمول بیمه شده متوفی را به سال تأسیس سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۵۴/۵/۱۰) محدود و مقید کرده این اقدام خلاف هدف مقنن و مغایر بند ۱ قانون مذکور است و به همین جهت توضیح ذیل بند ۱ بخشنامه شماره ۲۴/۳ سازمان تأمین اجتماعی به استناد بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، ابطال می‌شود.»

۱. «نظر به اینکه پرداخت مستمری به پدر و مادر افراد و پرسنل متوفای نیروهای مسلح با رعایت مقررات مربوطه منوط بر آن است که بازماندگان مذکور در زمان فوت مورث خود تحت‌الکفاله او بوده باشند و با این وصف مستمری مزبور از تاریخ فوت مورث افراد تحت‌الکفاله قابل پرداخت است؛ بنابراین دادنامه شماره ۲۰۵ مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۴ شعبه سوم تجدیدنظر که دادنامه بدوی را فسخ و حکم به استحقاق شاکی به دریافت مستمری از تاریخ فوت فرزند صادر کرده است صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود.»

۲. «در بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۱۳۳۸/۹/۲۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان انانث مصوب سال ۱۳۶۳، پرداخت حقوق وظیفه و مستمری نسبت به فرزندان و نوادگان انانث، علی‌الاطلاق به نداشتن شوهر و شغل منوط شده است. نظر به این که در قسمت اخیر بند ۱ دستور اداری شماره ۵۰۳۰/۳۸۷۶۴-۵۰۳۰/۵/۵-۱۳۸۴/۵/۵ رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، بهره‌مندی از حمایت‌های مصرح در قانون تأمین اجتماعی برای فرزندان انانث بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران بازنشسته، از کارافتاده کلی و متوفی که به دلیل ازدواج و اشتغال در ردیف افراد تحت پوشش قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده باشند، از تاریخ تقاضا امکان پذیر اعلام شده است و این قید مغایر اطلاق مندرج در قانون است و پیش از این نیز هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب آرای شماره ۴۹۰-۴۸۹-۱۳۸۹/۱۱/۴ و ۶۴۳-۱۳۸۵/۹/۱۲، پرداخت حقوق وظیفه و مستمری نسبت به مشمولان قانون فوق‌الذکر را از تاریخ تقاضا مغایر قانون تشخیص داده است و بر پرداخت حقوق متصوره از تاریخ استحقاق و اجتماع شرایط در اشخاص ذی‌نفع مورد حکم قرار داده است؛ بنابراین به استناد بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۱۳ و ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، حکم به ابطال قسمت اخیر بند ۱ دستور اداری شماره ۵۰۳۰/۳۸۷۶۴-۵۰۳۰/۵/۵-۱۳۸۴/۵/۵ رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در قسمتی که برخورداری از حقوق مذکور را از تاریخ تقاضا برای فرزندان انانث بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران بازنشسته، از کار افتاده کلی و متوفی که به دلیل ازدواج و اشتغال در

حمایتی مطالبات مستمری‌بگیران را آشکار می‌سازد، مبنا قرار دادن تاریخ استحقاق جهت برخورداری از حقوق وظیفه و نه تاریخ تقاضا می‌باشد.

با این حال، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رویه خود رعایت و تأمین شرایط قانونی لازم جهت برخورداری از حقوق وظیفه را مورد تأکید قرار داده و از جمله در رأی وحدت رویه شماره ۶۴۳ مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۲^۱ آن را یک «ضرورت» قلمداد نموده و در دادنامه شماره ۴۱ مورخ ۱۳۶۴/۱۰/۳۰ تصریح نموده است که «نظر به این که مستفاد از ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری این است که استقرار حقوق وظیفه درباره ابوبین مستخدم متوفی به شرط احراز تحت‌الکفاله بودن آنان در زمان حیات مستخدم می‌باشد. علی‌هذا در صورتی که پس از برقراری حقوق وظیفه درباره هر یک از ورثه قانونی مستخدم متوفی بر اساس تحقیقات انجام شده از طرف مراجع مربوط به طریقی معلوم گردد که از ابتدا واجد شرایط قانونی مقرر برای دریافت آن نبوده و یا بعداً شرایط استفاده از حقوق مزبور از وی سلب گردیده قطع آن خلاف مقررات قانونی مجوز برقراری حقوق وظیفه نمی‌باشد.»

نتیجه‌گیری :

اگرچه در بند (۳) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری به امکان اقامه دعوی به منظور احقاق حق مستخدمین کشوری و لشکری در موارد تضييع حقوق استخدامی آنها اشاره شده است؛ اما از آنجا که طرح دعوی در رابطه با تضييع حقوق استخدامی، منوط به بقاء و فعلیت رابطه استخدامی نیست و قید عنوان «مستخدم» در بند (۳) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان مفید لزوم بقاء و فعلیت رابطه استخدامی و عنوان مستخدم دولت در تاریخ

ردیف افراد تحت پوشش قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده‌اند قابل اعمال ذکر کرده است، از تاریخ تصویب آن (۱۳۸۴/۵/۵) صادر و اعلام می‌شود.»

۱. «با عنایت به قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ و آیین نامه اجرائی آن در باب شرایط برخورداری وراثت مستخدم رسمی متوفی از مستمری قانونی مربوط و ضرورت احراز شرایط قانونی لازم توسط سازمان بازنشستگی کشوری بر اساس تقاضای وراثت یا ورثه واجد شرایط، دادنامه شماره ۱۸۶۵ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۹ شعبه سوم بدوی در حدی که متضمن این معنی است موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد.»

طرح شکایت نیست؛ لذا پذیرفتنی است که در مواردی که مستخدم دولت بازنشسته یا بازخرید می‌شود یا به هر طریقی از خدمت دولت منتزع می‌شود، همچنان بتواند حقوق و مطالبات استخدامی خود را از طریق طرح دعوی در دیوان عدالت اداری پیگیری نماید. جدای از این باید این را هم پذیرفت که حقوق و مطالبات مستخدم نباید به صرف فوت وی از بین برود؛ چراکه حقوقی که در زمان حیات مستخدم اساس استحقاق آنها ثابت شده و به هر دلیل مانند عدم تأمین اعتبار به وی پرداخت نشده است و یا حقوقی که مستخدم در تاریخ فوت از شرایط لازم قانونی برای برخورداری از آن برخوردار بوده ولی قبل از تقاضا یا مسلم شدن استحقاق وی نسبت به آنها با توجه به فوت از وی سلب شده است، با فوت شخص از بین نمی‌رود و باید به قائم مقام قانونی وی منتقل شود. در این باره قانونگذار در موارد عدیده‌ای به برخورداری وراث قانونی مستخدم متوفی از معادل مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده او اشاره نموده است. البته به نظر می‌رسد جز در رابطه با مواردی مانند برخورداری از معادل مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده که قانونگذار در خصوص آن حکم صریحی را بیان نموده و مقرر داشته است که باید به وراث قانونی موضوع قوانین استخدامی مانند ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری این مبلغ پرداخت گردد و لذا به نظر می‌رسد مطالبه و طرح دعوی راجع به آن در دیوان عدالت اداری محدود به این دسته از اشخاص به عنوان قائم مقام قانونی مستخدم متوفی می‌شود؛ در سایر موارد که حقوقی برای مستخدم متوفی در زمان حیات وی محقق شده ولی پرداخت نشده است، باید به وراث موضوع قانون مدنی پرداخت شود.

اما حقوقی که اگرچه به واسطه وجود رابطه استخدامی مستخدم متوفی شکل می‌گیرد، لکن متعلق حق او در زمان حیات نیست و بلکه متعلق به بازماندگان مستخدم به تبع فوت وی می‌باشد، در زمره ماترک متوفی محسوب نمی‌شود و لذا از جهت تقسیم بین وراث تابع احکام قانون مدنی نیست و از آنجا که استقرار و تثبیت آن با هدف جلوگیری از استیصال و عسر و حرج بازماندگان مستخدم متوفی در امر امرار معاش و تأمین معیشت آنان است، قانونگذار این حقوق حمایتی را تابع شرایط خاصی قرار داده و شامل گروه خاصی از بازماندگان متوفی نموده است که البته در این مقاله شرایط قانونگذار برای برخورداری از این حقوق و همچنین اشخاص موضوع

این حمایت‌ها ارزش‌گذاری نشده‌اند و این موضوع خود می‌تواند جداگانه مورد ارزیابی و بررسی دقیق‌تری قرار گیرد. البته این حقوق حمایتی در برخی موارد با توجه به وضعیت مستخدم مانند اشتغال در نیروهای مسلح یا اشتغال در حالت ایثارگری توسعه بیشتری نیز یافته است و در صورتی که توسط دستگاه‌های اجرایی تضييع شود از طریق طرح دعوی توسط آن دسته از وراث قانونی که در قوانین و مقررات عام و خاص استخدامی به آنها اشاره شده است، قابل مطالبه و پیگیری خواهد بود؛ با این توضیح که وضعیت این حقوق حمایتی متفاوت از آن دسته از حقوق استخدامی است که اصالتاً متعلق به مستخدم بوده و به ورثه وی منتقل می‌شود.

فهرست منابع

۱. بابایی مهر، علی (۱۳۹۳)؛ حقوق اداری ۲، تهران: انتشارات مجد.
۲. رستمی، ولی (۱۳۹۲)؛ «حقوق و تکالیف کارمندان دستگاه‌های اجرایی» در اندیشه‌های حقوق اداری (مجموعه مقالات)، تهران: انتشارات مجد.
۳. شهیدی، مهدی (۱۳۸۷)؛ ارث، چاپ هفتم، تهران: انتشارات مجد.
۴. صدرالحفاظی، نصرالله (۱۳۷۲)؛ نظارت قضایی بر اعمال اداری در دیوان عدالت اداری، چاپ اول، تهران: نشر شهریار.
۵. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۵)؛ حقوق اداری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات سمت.
۶. نعیمی، عمران و دیگران (۱۳۹۲)؛ قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، چاپ سوم، تهران: انتشارات جنگل.