The nature of the ordinary job title reform to hard and harmful job titles claim in the light of the procedure of the Administrative Court of Justice

Davood Mohebi[1], Ali Mashhadi[2,] Saeb Dastpeyman[3]

1. Assistant Professor, Public Law Department, Faculty of Law, Qom University, Qom, Iran, mohebbi.law82@yahoo.com
2. Associate Professor, Department of Public Law, Faculty of Law, Qom University, Qom, Iran, droitenviro@gmail.com
3. Doctoral student of Public Law, Faculty of Law, Qom University, Qom, Iran (corresponding author), saeb201004@gmail.com

Date Received: 2023/06/03
Date of Release: 2023/09/10

Abstract

Enjoying a proper, healthy and hygienic work environment and protection during work and retirement due to the right to life, the right to health, the right to work and social security and the right to a healthy environment are human rights reasons for supporting hard-working and harmful workers.

Employment of workers subject to the Labor and Social Security Act working in hard and harmful jobs in order to enjoy legal protections must be obtained in these jobs. This leads to a claim under job title reform. some consider this as a dispute between the workers and the Social Security Administration, and it is primarily within the competence of the organization to deal with it. Some also consider this dispute as one of the disputes arising from the provisions of the labor law and in the category of disputes between the worker and the employer and its handling is primarily in the competence of the labor recognition and dispute resolution boards. Considering the provisions of Articles 148 and 157 of the Labor Law and Article 39 of the Social Security Law and the Unity Vote of Procedure No. 1115-1114 dated 1/4/1400 of the General Assembly of the Court of Administrative Justice, the recent opinion is more in line with laws and regulations.

Key words: Hard and Harmful Occupations, job title reform, Human Rights, Court of Administrative Justice

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 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

فصلنامه حقوق اداری
سال یازدهم، شماره ۳۷، زمستان ۱۴۰۲
مقاله علمی پژوهشی

ماهیت دعوای اصلاح عناوین شغلی عادی به عناوین شغلی سخت و زیان‌آور در حقوق کار در پرتو رویه دیوان عدالت اداری

داوود محبی[۱]؛ علی مشهدی[۲]؛ صائب دست‌پیمان[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۹

چکیده

برخورداری از محیط کار مناسب، سالم و بهداشتی و حمایت در حین کار و دوران بازنشستگی ناشی از حق حیات، حق بر سلامتی، حق کار و تأمین اجتماعی و حق بر محیط زیست سالم از دلایل حقوق بشری توجیهی حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد. اشتغال کارگران مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور جهت برخورداری از حمایت‌های قانونی می‌بایست در مشاغل مذکور احراز گردد. این امر موجب بروز دعوایی تحت عنوان اصلاح عنوان شغلی می‌گردد. عده‌ای این دعوا را به‌عنوان اختلاف مابین کارگران و سازمان تأمین اجتماعی تلقی و رسیدگی به آن را ابتدائاً در صلاحیت سازمان مذکور می‌دانند. عده‌ای نیز این دعوا را به‌عنوان یکی از اختلافات ناشی از مقررات قانون کار و در زمره اختلافات مابین کارگر و کارفرما و رسیدگی به آن را ابتدائاً در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار می‌دانند. با عنایت به مفاد مواد ۱۴۸ و ۱۵۷ قانون کار و ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی و رأی وحدت رویه شماره ۱۱۱۵ ـ ۱۱۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نظر اخیر انطباق بیشتری با قوانین و مقررات دارد.

واژگان کلیدی: مشاغل سخت و زیان‌آور، اصلاح عنوان شغلی، حقوق بشر، دیوان عدالت اداری

۱. استادیار گروه حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه قم، قم، ایران، mohebbi.law82@yahoo.com
۲. دانشیار گروه حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه قم، قم، ایران، droitenviro@gmail.com
۳. دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده مسئول)؛
saeb201004@gmail.com
مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته حقوق عمومی دانشگاه قم است.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

مقدمه

حقوق بشر؛ حقوقی جهان شمول، ذاتی و غیرقابل سلب هستند که انسان‌ها به صورت برابر بایستی از آنها بهره‌مند گردند. (قاری سید فاطمی، ۱۳۸۱: ۱۱۸) حقوق سیاسی و مدنی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حقوق همبستگی نسل‌های سه‌گانه حقوق بشری هستند. حقوق نسل دوم، حق بر سلامتی، حق کار و تأمین اجتماعی را یادآور می‌گردد که افراد را در برخورداری از «خدمات اجتماعی» محق می‌داند.[۱] حق بر محیط زیست سالم نیز یکی از مهمترین حقوق همبستگی است که با حق بر حیات و حق برسلامتی و بهداشت مرتبط است. محیط زیست به معنای فضایی که در آن زندگی می‌کنیم محیط کار را نیز شامل می‌گردد. حق بر سلامتی نیز در پیوندی ناگسستنی با حق حیات از نسل اول و حق بهداشت و تأمین اجتماعی از نسل دوم می‌باشد. به این ترتیب حق بر سلامتی را می‌توان حلقه ارتباط نسل‌های حقوق بشر قلمداد نمود. (زمانی، ۱۳۸۵: ۳۰) لذا برخورداری از محیط کار مناسب، سالم و بهداشتی و حمایت در حین کار و دوران بازنشستگی ناشی از حقوق مذکور می‌باشد. مبانی حقوق بشر معاصر بیشتر ملهم از نظریات کانت است. نقطه شروع رویکرد وی «اصل غایت بودن انسان» است. همچنین اخلاق کانتی بر اصل بنیادین رفتار با انسان‌ها به صورت برابر به‌عنوان غایت بالذات استوار است لذا از آنجا که انسان‌ها به صورت برابر از حیثیت ذاتی برخوردارند، به صورت برابر از حق‌هایی که لازمه محترم شماردن آنهاست، بهره‌مند هستند. جلوه سلبی این اصل منع استفاده ابزاری از انسان است. با انسان‌ها نباید به‌عنوان ابزار رفتار گردد. هرگونه استفاده ابزاری از انسان از لحاظ اخلاقی ممنوع است. این امر در حقیقت چیزی جز نادیده گرفتن حیثیت انسانی و انکار غایت بودن وی نیست. بنابراین انسان‌ها حق خواهند داشت تا از عملی که آنها را در حد ابزار تنزل دهد، مصون باشند. (Kant, 1993: 39-41)

برخلاف مشاغلی که دارای شرایط عادی هستند برخی از مشاغل دارای شرایط خاص، سخت و زیان‌آور و آسیب‌رسان به سلامت شاغلین است. چنین شرایطی می‌تواند ایجاد احساسات منفی، تنش، اضطراب، مشکلات عصبی و ناراحتی‌های روحی را در کارکنان شاغل فراهم آورد. (هکی، ۱۳۹۲: ۱۷۲-۱۷۰)

دسته عمده‌ای از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور، کارگران مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی هستند. براساس قسمت آخر بند ۱ قسمت (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ و قانون تفسیر بند مذکور مصوب ۱۳۹۰ «سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازاء هر سال سابقه، یک و نیم سال

۱. مواد ۲۲ تا ۲۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

محاسبه خواهد شد». طبق بند ۳ ماده ۱۳ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ جهت برخورداری از این مزیّت علاوه بر تأیید شغل مورد ادعای کارگر در کمیته‌های استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع ماده ۸ آیین‌نامه مذکور، اشتغال وی در شغل مورد ادعا نیز می‌بایست از سوی سازمان تأمین اجتماعی احراز گردد. ملاک اصلی سازمان مذکور در احراز اشتغال کارگر در شغل مورد ادعا، درج عناوین شغلی مورد تأیید کمیته‌های مزبور در لیست‌های حقوق و دستمزد ارسالی کارفرما به سازمان موضوع ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ است. لذا در مواردی که کارفرما عنوان شغلی کارگر را عنوانی ذکر کند که جزء مشاغل سخت و زیان‌آور مورد تأیید کمیته‌های استانی نبوده یا اینکه عنوان شغلی وی را سهواً اشتباه ذکر نماید و سازمان تأمین اجتماعی نیز با ملاک قرار دادن لیست‌های مذکور از بهره‌مندی کارگر از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به جهت عدم احراز اشتغال وی در مشاغل مذکور جلوگیری نماید، این امر محل اختلاف و طرح دعوی حقوقی تحت عنوان «اصلاح عنوان شغلی» خواهد بود. حال در خصوص اینکه دعوی مذکور از موارد اختلافات کارگر و کارفرما و رسیدگی به آن در صلاحیت هیات‌های موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و سپس وفق بند (الف) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ در قالب رسیدگی به اعتراض نسبت به آراء و تصمیمات هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرماست یا اینکه این امر اختلاف بین سازمان مذکور و کارگر بوده و رسیدگی به آن وفق بند (الف) ماده ۱۰ قانون مذکور، در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری در قالب رسیدگی به اعتراض نسبت به عمل سازمان تأمین اجتماعی است، اختلاف نظر وجود دارد. بنابراین در این پژوهش در پی تحلیل و بررسی ماهیت دعوای «اصلاح عنوان شغلی» هستیم.

سؤال اصلی در این زمینه این است که: ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی چیست؟ سؤالات فرعی در این زمینه نیز عبارتند از: ۱- چنانچه دعوای مذکور را در زمره اختلافات کارگر و کارفرما تلقی نماییم یا جزء اختلاف مابین کارگر و سازمان تأمین اجتماعی، چه آثاری را در پی دارد؟ ۲- رویه دیوان عدالت اداری در این خصوص چیست؟

فرض اصلی این پژوهش این است که دعوای اصلاح عنوان شغلی پیش از اینکه اختلاف کارگر با سازمان تأمین اجتماعی باشد، اختلاف کارگر با کارفرماست و رسیدگی به آن در صلاحیت هیات‌های رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرمای موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ است. البته به نظر این امر به‌طور کامل مورد پذیرش قرار نگرفته است به‌طوری که در رویه دیوان عدالت اداری نیز در این خصوص شاهد تعارض و تشتت آرا هستیم که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. موضوع این پژوهش در دو سرفصل کلی قابل طرح می‌باشد:

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

۱- مفهوم مشاغل سخت و زیان‌آور و انواع آن و مبانی برخورداری شاغلین مشاغل مذکور از حمایت‌های قانونی؛

۲- بررسی نظرات مختلف و رویه دیوان عدالت اداری در باب ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی؛

۱. مفاهیم و مبانی

در این بخش ابتدا به تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور می‌پردازیم. سپس به بررسی مبانی حقوق بشری حمایت از شاغلین مشاغل مذکور از جمله حقوق نسل‌های حقوق بشر خواهیم پرداخت.

۱-۱. مفهوم مشاغل سخت و زیان‌آور

قانون کار تعریفی از مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه نداده است. (ولی‌اله، حیدرنژاد و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۹) در ماده ۱ آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۷۱، کارهای سخت و زیان‌آور تعریف گردید. براساس تعریف مذکور مشاغلی که می‌توان سخت و زیان‌آوری آنها را با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی کاهش داد یا حذف نمود جزء مشاغل سخت و زیان‌آور نبودند. در مواد ۲ الی ۱۶ آیین‌نامه مذکور نیز مشاغل سخت و زیان‌آور احصا گردید. لکن قانونگذار در سنوات بعد در این زمینه تغییر نگرش داده و مشاغل مذکور را مادامی که صفت سخت و زیان‌آوری از آنها کاهش نیافته یا حذف نگشته، جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب نمود.

۱-۱-۱. تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور و انواع آن

تعریف دقیق‌تر مشاغل سخت و زیان‌آور را در بند (الف) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ آمده است. در این بند مشاغل سخت و زیان‌آور «کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود».

براساس ماده ۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ این مشاغل به دو گروه تقسیم گردیدند: ۱- مشاغلی که می‌توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آنها را حذف نمود. ۲- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌گردد.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

۲-۱. مبانی حقوق بشری حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور

حقوق بشر بدون شک یکی از مهمترین مباحث فلسفه سیاسی معاصر است. (Cruft, 2015:1) و دامنه بحث از آن گسترشی به غایتِ همه روابط انسانی یافته است. (حسینی و خسروی، ۱۳۹۹، ص ۱۸) در دیباچه اعلامیه جهانی حقوق بشر «تمامی اعضای خانواده بشری» مخاطبین اصلی این اعلامیه دانسته شده‌اند. تمامی اسناد حقوق بشری فرد را به‌عنوان ذینفع اصلی در مباحث خود قرار داده‌اند.

(Van biven, 1995: 468-470) حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور با برخی از حق‌های بشری ارتباط مستقیم دارد. از جمله این حقوق عبارتنداز: حق حیات، حق برخورداری از تأمین اجتماعی مناسب، حق برخورداری از بهداشت و سلامتی، حق برخورداری از محیط زیست سالم.

۱-۲-۱. حق حیات

حقوق و آزادی‌های سیاسی و مدنی علاوه بر اعلامیه جهانی حقوق بشر، در میثاق حقوق مدنی و سیاسی به تفصیل بیان شده‌اند. (Branson, 2009, p. 3) حق حیات مهمترین حق مربوط به این نسل و بنیادین‌ترین حق انسانی است. دیگر حقوق بشری متوقف بر این حق است. اهمیت این حق تا بدانجاست که به تصریح بخش دوم ماده ۴ میثاق حقوق مدنی سیاسی[1] حتی در موارد اضطراری کشورها نمی‌توانند آن را نقض کنند. (قاری سید فاطمی، ۱۳۷۹: ۱۵۰)

متون حقوقی موضع حقوقی مشخصی در خصوص تعریف حق حیات ایجاد نکرده‌اند. (بابایی خورزوقی و زمانی، ۱۴۰۰: ۸۸۷) بدواً اظهار کرده: حقیقت مهم در خصوص این حق، عدم توافق درخصوص قلمرو آن است. (Bedau, 1968: 550) از نظر شاباس تعریف قلمرو حق حیات بسیار مشکل است. (Schabas, 2002: 8) از نظر کرافن قلمرو این حق به‌طور اجتناب‌ناپذیری قابل توسعه بوده و مرز مشخصی ندارد. (Griffin, 2008: 212-213) به نظر دریدا حق حیات به شدت مشروط به شرایط معین و مفهوم آن پیچیده است.

(Derrida, 2004: 153) عدم اطمینان از قلمرو حق حیات، مانع از تلاش برای توصیف این حق نشده است. این واژه به‌عنوان یک حق طبیعی و سلب ناشدنی برای هر انسانی توصیف شده است (Bedau, 1968: 553). از نظر کمیته حقوق بشر، حق حیات، اساس تمام حقوق بشر است.[2] لذا حق حیات به‌عنوان قاعدهٔ آمره شناخته شده است. هیچ دولتی نمی‌تواند وجود آن را انکارکند.

(Redelbach, 1985: 182) تعهد دولت در حمایت از حق حیات دارای ابعاد مثبت و منفی است. در بعد منفی دولت باید تمام اقدامات را جهت جلوگیری از سلب غیرقانونی حق حیات به کار گیرد. بر این

1. International Covenant on Civil and Potitical Rights.
2. Human Rights Committee, General Comment No 14. (1984), para 1.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

اساس دولت‌ها نه تنها نباید خود حیات افراد را سلب کنند، بلکه باید از حیات افراد در برابر افعال غیرقانونی اشخاص خصوصی نیز حمایت به عمل آورند. (Redelbach, 1985: 12) در بعد مثبت دولت باید اقدامات معقول را در جهت ارتقای حق حیات به کار گیرد. (Ramcharan, 1985: 274)

۲-۲-۱. حق بر سلامتی و بهداشت[1]

حق بر سلامتی یک حق اساسی بشری و برای اجرای دیگر حقوق بشری ضروری است. (زمانی، ۱۳۸۵: ۳۰) حق بر سلامتی علاوه بر ارتباط با حوزه‌های گوناگون، حقی جهان شمول نیز محسوب می‌گردد. هر انسانی از این حق برخوردار است. اعلامیه جهانی حقوق بشر از «حق هرکس» نسبت به استانداردی از زندگی سخن می‌گوید که برای سلامتی و رفاه او و خانواده‌اش کفایت کند. میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز از «شناسایی حق همگان» به بهره‌مندی از بالاترین سطح از سلامتی جسمی و روانی یاد می‌کند. حق بر سلامتی از حق‌های بنیادین بشری است که همه کشورها در قبال تأمین آن متعهد هستند. (آل کجباف، ۱۳۹۲، ص ۱۵۷) برای این حق تعابیری چون «حق بر مراقبت سلامتی»، «حق بر مراقبت پزشکی» و «حق بر حمایت از سلامتی» هم مورد استفاده قرار می‌گیرد. (Mahoney, 1993: 481-493) نقش دولت‌ها درخصوص این حق تعهد به وسیله است و طبعاً دولت‌ها برای تدارک آن، براساس امکانات خود، اقدام خواهند نمود. لذا قید «در حد امکانات موجود» و محظورات عملی در نسل دوم حقوق بشر معنادار است. (آگاه و بوربوری، ۱۳۹۶: ۴۰ به نقل از: قاری سید فاطمی، ۱۳۸۲: ۳۵-۳۳)

۳-۲-۱. حق بر تأمین اجتماعی[2]

انسان ابتدا، برای مصون ماندن از حوادث تهدیدکننده امنیت اقتصادی‌اش، به پس‌انداز روی آورد. (پناهی، ۱۳۷۶: ۲۳) اما به تدریج، اندیشهٔ تضمین با مداخله شخص ثالث به‌عنوان حرکت آغازین برای ایجاد نظام‌های تأمین اجتماعی پذیرفته شد. (همایون پور، ۱۳۸۶: ۱۲۸) از آنجا که در بسیاری از خطرها همچون پیری، از شخص ثالث مسئولِ زیان، خبری نیست، لذا این امر موجب تحول بیمه‌های اجتماعی با رویکرد حقوق عمومی شد. (خالق‌پرست و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۵) اصطلاح تأمین اجتماعی اولین بار توسط روزولت در قانون ۱۹۳۵[3] به کار رفته است. (مجتهدی، ۱۳۸۳: ۳۴) حق تأمین اجتماعی یکی از اساسی‌ترین حقوق در حقوق نسل دوم می‌باشد. این حق به‌عنوان یک حق بشری و یک تکلیف برای دولت‌ها مطرح می‌باشد. (ملکی، ۱۳۸۴: ۱۵۲) حقوق بشر علاوه بر آزادی‌های اساسی، حق تأمین اجتماعی را برای برخورداری از یک سطح حداقل زندگی ضروری می‌داند. (موحدی و همکاران، : ۱۶۸)

1. The Right of Health.
2. Social Security
3. The Social Security Act.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

امروزه مهمترین ابزار بسط عدالت اجتماعی، تأمین اجتماعی است. (رمضانی فرخد، ۱۳۹۰: ۳۱) چنانچه در شعار اصلی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی[1] آمده است «تحقق عدالت اجتماعی بدون تأمین اجتماعی میسر نخواهد بود». این شعار بدان معناست که توسعه پایدار بدون استقرار نظام تأمین اجتماعی غیرممکن است. (پناهی، ۱۳۸۵: ۷) تعاریفی که از تأمین اجتماعی ارائه می‌شود متأثر از شرایط اقتصادی و اجتماعی کشورهاست. از این رو سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۹ اعلام داشت که: «از تأمین اجتماعی تعریف مورد توافق بین‌المللی وجود ندارد»[2] و در سال ۱۹۶۱ تأکید کرد «مفهوم تأمین اجتماعی از کشوری به کشور دیگر فرق می‌کند.»[3] تأمین اجتماعی بیشتر ناشی از طرز تفکر دولت‌ها و سیاستگذاری و رویه‌ای است که در این زمینه لحاظ می‌کنند. (Atkinson, 1989: 99) در مقاوله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار تأمین اجتماعی عبارتست از «حمایت از طریق مجموعه‌ای از اقدامات همگانی برای مقابله با پریشانی اقتصادی و اجتماعی توسط جامعه...». (دفتر بین‌المللی کار، ۱۳۷۵: ۱۸) تأمین اجتماعی در معنای کلی آن عبارتست از مساعی دولت‌ها در جهت جبران خسارت حوادث اجتماعی به تبعیت از شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه. (طالب، ۱۳۸۱: ۴۰) در اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران[4] بر این اصل تأکید شده است. (رمضانی فرخد، ۱۳۹۰: ۳۴) آنچه در تمامی تعاریف به عمل آمده مشترک است، این است که تأمین اجتماعی اتخاذ تدابیر لازم برای جبران عواقب و نتایج حاصل از بیماری‌ها، حوادث و وقایع اجتماعی و به‌طور کلی حمایت در مقابل تنگناهای اقتصادی و اجتماعی جهت بهبود سطح زندگی و تأمین امنیت فکر آنها می‌باشد...». (زمانی و آزاد دوین، ۱۳۹۶: ۱۲)

٤-۲-۱. حق بر برخورداری از محیط زیست سالم

برخورداری از محیط زیست سالم یکی از حقوق نسل سوم یا حقوق همبستگی است. دست‌یابی به آن نیازمند تلاش و تعامل جمعی همه بشریت است. (بصیری و نجفی، ۱۳۸۹: ۷۱) «کارل واسک»[5]، نخستین بار در سال ۱۹۷۲ اصطلاح «حقوق همبستگی» را بکار برد. برخی به لزوم پذیرش حقوق نسل سوم صحه گذاشته‌اند. (هاشمی، ۱۳۸۴: ۱۹۹) و برخی نیز صریحاً از غیرقابل پذیرش بودن حقوق مذکور

1. International Social Security Association (ISSA)
2. *Systems of social security*, Journal of the International Labor Organization, (new zealand, 1949), P.3.
3. *The cost of social security*, Journal of the International Labor Organization, (new zealand, 1961), P.2.
۴. «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، ازکارافتادگی، بی سرپرستی، حوادث و سوانح، نیاز به مراقبت‌های بهداشتی و درمانی به صوت بیمه‌ای و غیربیمه ای حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های فوق را برای یکایک افراد تأمین کند».
5. Karel Vasak

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

سخن (قاری سید فاطمی، ۱۳۹۰: ۱۴۰) گفته‌اند. (راسخ، ۱۳۸۴: ۵۵) این نسل به مجموعه حق‌هایی اطلاق می‌شود که مستقیم یا غیرمستقیم بر انسان‌ها و نسل‌های آینده تأثیر می‌گذارد. برخورداری از آن حق همه افراد و تلاش برای تحقق آن نیز مسئولیت همگانی است.

از آنجا که بشر در محیط آلوده در معرض نابودی است؛ برای بقای نسل بشر، محیط زیست باید مورد حمایت قرار گیرد.

(Gormley, 1988: 32) طرفداران حقوق بشر این حق را به‌عنوان یک حق مستقل به رسمیت می‌شناسند و این حق معمولاً به‌عنوان «حق داشتن محیط زیست مناسب» شناخته می‌شود. (مولایی، ۱۳۸۶: ۲۷۴) برخی معتقدند این حق در پی آن است که حق انسان‌ها در برخورداری از محیط زیست مناسب برای زندگی سعادتمندانه توأم با امنیت و سلامت را تأمین نماید. (فیروزی، ۱۳۸۴: ۵۳) این حق دارای جنبه‌های ماهوی و شکلی است. مراد از جنبه‌های ماهوی آن دسته از حقوقی است که بشر نسبت به محیط زیست خود دارد. منظور از حقوق شکلی نیز آن دسته از حقوقی است که ممکن است از جانب دولت‌ها رعایت نگردد و زمینه نقض حق بر محیط زیست سالم را به وجود آورد، (حسینی و محمدی، ۱۳۹۶: ۱۴۲-۱۴۱) مانند حق دسترسی به اطلاعات محیط زیستی. در حقوق ایران با تصویب اصل ۵۰ قانون اساسی، موضوع برخورداری از محیط زیست سالم با اجماع اعضای خبرگان قانون اساسی و بدون مخالفت تصویب گردید. (مشهدی، ۱۳۹۳: ۵۶۱) حق بر بهداشت و حق کار در محیط مناسب از جمله حقوق بشری هستند که از ابعاد زیست محیطی برخوردارند. (میرزاده و سپهری فر، ۱۳۹۲: ۴۷) همچنین این حق منعکس‌کننده ارزش‌های متعالی همانند حق به حیات، حق به سلامتی و حق به زندگی با استاندارد می‌باشد. (Pathak, 1992, p. 209)

۲. نظرات مختلف و رویه دیوان عدالت اداری در باب ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی

در این قسمت به بررسی نظرات مختلف در خصوص ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی می‌پردازیم.

۲-۱. دعوای اصلاح عنوان شغلی به مثابه اختلاف مابین کارگر و سازمان تأمین اجتماعی

قائلین به این نظر رسیدگی به موضوع اصلاح عناوین شغلی کارگران را ابتدائاً در صلاحیت تخصصی سازمان تأمین اجتماعی می‌دانند. دلایلی که طرفداران این نظر ارائه می‌دهند عبارتنداز:

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

الف) رسیدگی به موضوع الزام کارفرما به انجام تکلیف پرداخت حق بیمه ایام اشتغال و پذیرش آن از سوی سازمان تأمین اجتماعی در صلاحیت این سازمان خواهد بود.[۱] همچنین تشخیص پرداخت حق بیمه مقرر در سنوات مورد نظر و احراز واقعیت بیمه‌پردازی صرف‌نظر از طرق تشخیص آن باید به وسیله سازمان تأمین اجتماعی احراز شود.[۲]

ب) آرای مراجع حل اختلاف کار درخصوص تکلیف موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار مبنی بر الزام کارفرمایان به بیمه نمودن کارگران مشمول قانون کار می‌بایست فقط شامل الزام کارفرما به بیمه نمودن کارگر باشد و تعیین میزان و نحوه پرداخت حق بیمه بر عهده مراجع حل اختلاف کار نمی‌باشد. در نتیجه مراجع حل اختلاف کار می‌بایست فقط نسبت به احراز رابطه کار، مدت کارکرد و میزان مزد و الزام کارفرما به اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار اقدام به صدور رأی نمایند و مواردی هم چون مدت سابقه بیمه، میزان حق بیمه، جرائم و دیرکردها، وجود یا عدم پوشش بیمه‌ای در بازه زمانی مربوط در مورد شغل یا کارگاه کارگر ذی نفع، اصلاح عنوان شغلی کارگران[۳] در حدود صلاحیت و اختیارات مراجع حل اختلاف کار نمی‌باشد.[۴]

ج) آرای هیات عمومی دیوان عدالت اداری که حکم به تبعیت سازمان تأمین اجتماعی از آرای هیات‌های حل اختلاف کار نموده‌اند،[۵] صرفاً درخصوص موضوعات مربوط به احراز رابطه کارگری و کارفرمائی موضوع مادتین ۲ و ۳ قانون کار و مدت آن و الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه کارگران متضمن این تبعیت بوده که اصلاح عنوان شغلی کارگران را شامل نمی‌گردد.

د) صرفاً تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور بـه عهده کمیته‌های استانی است ولکن بـه موجب بند ۳ ماده ۱۳ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵، احراز سایر ضوابط و شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور از اختیارات و وظایف سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد.[۶]

---

۱. رأی وحدت رویه شماره ۷۲۰ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳ هیات عمومی دیوان عالی کشور و رأی وحدت رویه شماره ۵۶۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۲۵

۲. رأی شماره ۶۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۴/۲

۳. رأی شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۸۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۶/۲۳ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی

۴. ماده ۱۷ دستورالعمل شماره ۱۸۳۶۸۴ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که به موجب رأی شماره ۲۴ مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۵ هیات تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مغایر قانون تشخیص نگردید.

۵. رأی وحدت رویه شماره ۸۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۱ و آرای شماره ۳۰-۲۹ مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ و ۴۳۸-۴۳۷ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹

۶. رأی شماره ۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۷

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

هـ) براساس مواد ۳۹ و ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آئین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد مقرر گردیده به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نماید. سازمان موظف است حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و درصورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت از لحاظ تعداد بیمه‌شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا مدت کار مراتب را به کارفرما ابلاغ کند، لذا لیست‌های مذکور بعد از گذشت شش ماه قطعی گردیده و قابلیت اعتراض و اصلاح نخواهند داشت.[۱]

و) با عنایت به اینکه درج عنوان شغلی در لیست‌های حقوق و دستمزد از جمله تکالیف کارفرما نیست، لذا درج اشتباه این عنوان نمی‌تواند موجبی برای طرح دعوا علیه وی از سوی کارگر در مراجع حل اختلاف کار باشد.[۲]

۲-۲. دعوای اصلاح عنوان شغلی به مثابه اختلاف مابین کارگر و کارفرما

قائلین به این نظر رسیدگی به دعوای اصلاح عناوین شغلی کارگران را به‌عنوان اختلاف ناشی از اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار در صلاحیت هیات‌های حل اختلاف موضوع ماده ۱۵۹ قانون مذکور می‌دانند. دلایلی که طرفداران این نظر ارائه می‌دهند عبارتنداز:

الف) بر اساس ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران خود اقدام نمایند. براساس ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی نیز کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آئین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد مقرر گردیده به سازمان تسلیم نماید، لذا درج صحیح عنوان شغلی کارگران در لیست‌های حقوق و دستمزد از لوازم عمل به تکلیف بیمه نمودن کارگران از سوی کارفرما می‌باشد و با توجه به اینکه براساس ماده ۱۵۷ قانون کار، هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار باشد از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل می‌شود، بنابراین رسیدگی به عدم درج صحیح عنوان شغلی کارگران در لیست‌های صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان در صلاحیت هیات‌های مذکور قرار دارد. مضافاً اینکه براساس جزءهای ۴ و ۶ بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ میزان حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور چهار درصد (۴٪) بیشتر از نرخ حق بیمه مشاغل عادی است و در مواردی که شغل کارگر در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور بوده و عنوان شغلی

---

۱. ماده ۲۴ دستورالعمل شماره ۱۸۳۶۸۴ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که به موجب رأی شماره ۲۴ مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۵ هیات تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مغایر قانون تشخیص نگردید.

۲. ماده ۲ آئین نامه اجرایی ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی موضوع طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحی مصوب ۱۳۷۲

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

وی به نحو صحیح در لیست‌های مذکور قید نگردیده، محاسبه ۴٪ مازاد حق بیمه نرخ عادی با مشکل مواجه خواهد شد.

ب) براساس آرای متعدد صادره از هیات عمومی دیوان عدالت اداری، سازمان تأمین اجتماعی مکلف به تبعیت از آرای هیات‌های حل اختلاف اداره کار که درخصوص اجرای قانون کار و سایر مقررات کار صادر می‌گردند، می‌باشد[۱] و صلاحیت ورود در ماهیت آرای صادره از هیات‌های حل اختلاف اداره کار را ندارد.[۲]

ج) مهلت شش ماهه موضوع مواد ۳۹ و ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی صرفاً مربوط به رابطه بین سازمان تأمین اجتماعی و کارفرما درخصوص وصول حق بیمه بوده و ارتباطی به رابطه کارگر و سازمان تأمین اجتماعی ندارد. از طرفی برای کارگران هیچ طریقی جهت اطلاع از مندرجات لیست‌های دستمزد ارسالی کارفرما به سازمان پیش‌بینی نگردیده تا کارگران با اطلاع از آن بتوانند در مهلت شش ماهه نزد سازمان تأمین اجتماعی اعتراض بنمایند. همچنین بدیهی است در مواردی که اثبات گردد مندرجات لیست‌های ارسالی به سازمان تأمین اجتماعی اصالت ندارد مانند جعلی بودن و غیره، موضوع از شمول ماده ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی و رعایت مهلت شش ماهه خارج می‌باشد.[۳]

د) موارد مذکور در رأی وحدت رویه شماره ۱۱۱۵ ـ ۱۱۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز به صراحت مورد تأیید قرار گرفته است.

۳-۲. رویه دیوان عدالت اداری درخصوص ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی

براساس ماده ۲۴ دستورالعمل شماره ۱۸۳۶۸۴ مورخ ۹۳/۱۰/۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، لیست ارسالی توسط کارفرما صرفًا تا ۶ ماه قابل بررسی و اصلاح خواهد بود و پس از آن قطعی است. لذا صدور رأی به طرفیت کارفرما مبنی بر تغییر شغل در لیست‌های ارسالی قبلی، عملاً قابلیت اجرایی نخواهد داشت. لذا ادعای کارگران و بیمه شدگان در این زمینه با ارائه مدارک توسط واحدهای تأمین اجتماعی قابل بررسی خواهد بود و نیاز به صدور رأی در این زمینه نخواهد بود.

---

۱. رأی وحدت رویه شماره ۸۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۱ و آرای شماره ۳۰-۲۹ مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ و ۴۳۸-۴۳۷ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹

۲. رأی شماره ۴۳۸-۴۳۷ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ و ماده ۲۲ دستورالعمل شماره ۱۸۳۶۸۴ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که به موجب رأی شماره ۲۴ مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۵ هیات تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مغایر قانون تشخیص نگردید.

۳. رأی وحدت رویه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۸۴۹ مورخ ۱۳۹۹/۷/۸

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

تمامی مواد دستورالعمل مذکور از جمله ماده ۲۴ آن به موجب رأی شماره ۲۴ مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۵ هیات تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مغایر قانون تشخیص نگردیده و ابطال نشد. متعاقباً براساس دستورالعمل شماره ۸۵۲/۹۶/۲۰۵۴۲ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۲ مقرر گردید: «پیرو دستورالعمل شماره ۱۸۳۶۸۱ مورخ ۹۳/۱۰/۳ ... بعضاً ... مشاهده می‌گردد هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار تابعه بدون رعایت ماده ۲۴ دستورالعمل موصوف اقدام به صدور رأی و اظهارنظر در خصوص اصلاح عناوین شغلی می‌نمایند. ... علی ایحال ... مستدعی است... در اجرای هرچه مطلوب‌تر بندهای دستورالعمل یاد شده ... از صدور این‌گونه آراء جلوگیری به عمل آید. ...» این دستورالعمل نیز به موجب رأی شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۸۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۶/۲۳ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مغایر قانون تشخیص نگردیده و ابطال نشد. نکته مهم اینکه در بند ۳ این رأی صراحتاً بیان گردیده: «طبق ماده ۱۵۷ قانون کار ... هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار، ... صرفًا صالح به رسیدگی به دعاوی مربوط به‌عنوان شغلی مندرج در قرارداد مربوط به بند ۱ ماده ۱۰ قانون کار می‌باشند. اما اختلاف در رابطه با عنوان شغلی ثبت شده در لیست‌های سازمان تأمین اجتماعی، اختلاف بین کارگر و سازمان مذکور محسوب شده و منصرف از اختلافات موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار می‌باشد و هیأت‌های حل اختلاف اداره کار صلاحیت رسیدگی به آن را ندارند». لازم به ذکر است براساس ماده ۱۰ قانون کار، مواردی که می‌بایست در قرارداد کار ذکر گردد بیان گردیده که در بند یک این ماده «نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد» مورد تصریح قرار گرفته است.

لکن براساس رأی وحدت رویه شماره ۱۱۱۵ ـ ۱۱۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری به صراحت بیان گردیده: «اولاً: براساس بند (الف) ماده ۱۰ قانون کار، علاوه بر مشخصات طرفین باید نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد، در قرارداد کار قید گردد و اختلاف در درج عنوان شغلی در لیست بیمه به جهت اینکه از مصادیق اختلاف در اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار است، با توجه به حکم مقرر در ماده ۱۵۷ همان قانون، اختلاف ناشی از اجرای قانون کار محسوب می‌شود و باید در مراجع حل‌اختلاف کار مورد رسیدگی قرار بگیرد. ثانیاً: آرای صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از جمله دادنامه‌های شماره ۳۰ ـ ۲۹ مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ و ۸۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۱ آن هیأت مبنی بر الزام سازمان تأمین اجتماعی به تبعیت از آرای مراجع حل‌اختلاف کار نافی صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری در بررسی اسناد و مدارک ارائه شده در دعوای الزام آن سازمان به اصلاح عنوان شغلی نخواهد بود و عندالاقتضاء شعب دیوان عدالت اداری در صورت احراز وجود ایراد در آرای هیأت‌های تشخیص و حل‌اختلاف کار، رأی مقتضی را صادر خواهند کرد. ثالثاً رسیدگی سازمان تأمین اجتماعی به درخواست کارگر مبنی بر اصلاح عنوان شغلی مندرج در لیست بیمه ارسالی از سوی کارفرما فاقد مبنا و مستند قـانونی است. ...»

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

بنابراین درخصوص ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی در رویه دیوان عدالت اداری شاهد نظرات متفاوت و متعارض هستیم، به‌نحوی که در آرای هیات تخصصی مذکور، این دعوا به‌عنوان اختلاف مابین کارگران و بیمه شدگان و سازمان تأمین اجتماعی تلقی و رسیدگی به آن ابتدائاً در صلاحیت سازمان مذکور و متعاقباً در قالب اعتراض به عملکرد آن سازمان و مستند به بند (الف) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری دانسته شده است، لکن در رأی وحدت رویه مذکور این دعوا به‌عنوان یکی از اختلافات ناشی از مقررات قانون کار و در زمره اختلافات مابین کارگر و کارفرما و رسیدگی به آن ابتدائاً در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار و متعاقباً در قالب اعتراض به آرای صادره از هیات‌های مذکور و مستند به بند (ب) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری دانسته شده است.

نتیجه گیری

درخصوص ماهیت دعوای اصلاح عنوان شغلی به‌طور کلی دو نظر متقابل وجود دارد، به‌نحوی که در یک نظر این دعوا به‌عنوان اختلاف بین کارگران و بیمه‌شدگان و سازمان تأمین اجتماعی تلقی و رسیدگی به آن ابتدائاً در صلاحیت سازمان مذکور و متعاقباً در قالب اعتراض به عملکرد آن سازمان و مستند به بند (الف) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری دانسته شده و در نظر مقابل این دعوا به‌عنوان یکی از اختلافات ناشی از مقررات قانون کار و در زمره اختلافات مابین کارگر و کارفرما و رسیدگی به آن ابتدائاً در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار و متعاقباً در قالب اعتراض به آرای صادره از هیات‌های مذکور و مستند به بند (ب) ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری دانسته شده است.

به‌نظر می‌رسد با عنایت به مفاد مواد ۱۴۸ و ۱۵۷ قانون کار و ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، درج صحیح عنوان شغلی کارگران در لیست‌های صورت مزد از لوازم عمل به تکلیف بیمه نمودن کارگران از سوی کارفرما باشد و رسیدگی به آن به‌عنوان اختلاف ناشی از اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار در صلاحیت هیات‌های موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار می‌باشد که این امر صراحتاً در رأی وحدت رویه شماره ۱۱۱۵ ـ ۱۱۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز مورد تأیید قرار گرفته است، لذا نظری که موافق این امر است انطباق بیشتری با قوانین و مقررات دارد.

لکن این نظر در عمل با اشکالاتی مواجه می‌گردد که عبارتست از عدم اتقان آرای صادره از سوی هیات‌های حل اختلاف اداره کار و عدم مشارکت سازمان تأمین اجتماعی در رسیدگی به این دعوا در

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

هیات‌های مذکور و شعب دیوان عدالت اداری. در این خصوص می‌توان راهکارهایی را به شرح ذیل ارائه داد:

الف) سازمان تأمین اجتماعی سازوکاری جهت استقرار نظام جامع داده‌های بیمه‌ای حاوی اطلاعات دقیق درخصوص میزان حقوق و دستمزد، سوابق خدمت و اشتغال، عنوان شغلی بیمه شده و غیره به صورتی که کارگران و کارفرمایان به صورت برخط (آنلاین) ازین اطلاعات و تغییرات آن آگاهی یابند تا از فرصت‌های قانونی جهت اعتراض استفاده نمایند، پیش‌بینی نماید. در این خصوص در دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۹۸/۴۴۹۶ مورخ ۹۸/۴/۱ حوزه معاونت بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی با موضوع عناوین شغلی، سازمان خود را متعهد ساخته تا حداکثر پایان نیمه اول سال ۱۳۹۸ امکانات سیستمی جهت تأمین اهداف مذکور را فراهم سازد.

ب) با عنایت به اینکه در ماده ۲ آئین‌نامه اجرایی ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی موضوع طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان، درج عنوان شغلی جزء مواردی که کارفرمایان موظفند در صورت مزد و حقوق قید نمایند، نمی‌باشد، لذا ممکن است کارفرمایان در این زمینه اهتمام لازم را به خرج نداده و سازمان تأمین اجتماعی نیز بر این امر نظارت کافی را صورت ندهد، لذا لازم است هیات‌های حل اختلاف اداره کار در صدور رأی درخصوص احراز عنوان صحیح شغلی کارگران سایر شواهد و مدارک مانند استشهادیه، اقرار کارفرما، حکم کارگزینی، گزارشات بازرسی و غیره را با رعایت مقررات آیین دادرسی کار مدنظر قرار دهند. البته لازم به ذکر است پیرو دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۵۷۰ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۳ سازمان تأمین اجتماعی، کارفرمایان ملزم به درج عنوان شغلی بیمه شدگان در صورت مزد و حقوق گردیده‌اند.

ج) حضور نماینده سازمان تأمین اجتماعی در جلسات رسیدگی به دعاوی اصلاح عنوان شغلی در هیات‌های حل اختلاف اداره کار نیز می‌تواند موجب اطلاع و مشارکت آن سازمان در رسیدگی به این دعاوی گردد. البته این امر در ماده ۶ دستورالعمل شماره ۱۸۳۶۸۴ مورخ ۹۳/۱۰/۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیش‌بینی گردیده است.

نکته دیگری که باید مورد توجه قرارگیرد اینکه آرای صادره از هیات عمومی دیوان عالی و دیوان عدالت اداری که رسیدگی به موضوع الزام کارفرما به انجام تکلیف پرداخت حق بیمه ایام اشتغال و پذیرش آن از سوی سازمان تأمین اجتماعی و تشخیص پرداخت حق بیمه مقرر در سنوات مورد نظر و احراز واقعیت بیمه پردازی را در صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی دانسته‌اند نافی صلاحیت هیات‌های حل اختلاف کار در رسیدگی به دعوای اصلاح عنوان شغلی نبوده بلکه متضمن لزوم مراجعه ابتدایی کارگران به سازمان تأمین اجتماعی درخصوص درخواست موارد مذکور قبل از مراجعه به مراجع صالح قضایی می‌باشند.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

فهرست منابع

الف. فارسی

کتب

– پناهی، بهرام، (۱۳۷۶)، اصول و مبانی تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسهٔ عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

– پناهی، بهرام، (۱۳۸۵)، کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

– دفتر بین المللی کار، (۱۳۷۵)، تأمین اجتماعی راهنمای آموزش کارگران، ترجمه ابوالقاسم نوروز طالقانی، تهران: موسسه پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ دوم.

– طالب، مهدی، (۱۳۸۱)، تأمین اجتماعی، انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ ششم.

– فیروزی، مهدی، (۱۳۸۴)، حق بر محیط زیست، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

– قاری سید فاطمی، سید محمد، (۱۳۹۰)، حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر یکم: درآمدی بر مباحث نظری: مفاهیم، مبانی، قلمرو و منابع، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، چاپ سوم.

– هاشمی، سید محمد، (۱۳۸۴)، *حقوق بشر و آزادی‌های اساسی*، تهران: نشر میزان، چاپ اول.

– هکی، فرشید، (۱۳۹۲)، حقوق کار؛ تحلیل اقتصادی و رویکرد حقوق بشری، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش-های حقوقی شهر دانش، چاپ اول.

– همایون پور، هرمز، (۱۳۸۶)، تأمین اجتماعی در ایران و جهان: پیشینه تاریخی، نظام‌ها و طرح‌های در دست اجرای کشورها از منظر بررسی تطبیقی، تهران: مؤسسهٔ عالی پژوهش تأمین اجتماعی، جلد نخست.

مقالات

– آگاه، وحید و بوربوری، محمد نبی، (زمستان ۱۳۹۶)، «تضمین نسل دوم حقوق بشر در رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری (۱۳۹۴– ۱۳۸۸)»، فصلنامه رأی: مطالعات آرای قضایی، شماره ۲۱.

– آل کجباف، حسین، (بهار ۱۳۹۲)، «مفهوم و جایگاه حق بر سلامت در اسناد بین المللی حقوق بشر»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال هفتم، شماره ۲۴.

– بابایی خورزوقی، نوید، و زمانی، قاسم، (۱۴۰۰)، «حق حیات در پرتو معنای حیات: امکان یا امتناع»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبایی، دوره ۵۱، شماره ۳.

– بصیری، محمد علی و داوود، نجفی، (بهار و تابستان ۱۳۸۹)، «حقوق بشر و اخلاق زیست محیطی»، مجله حقوق بشر، جلد ۵، شماره یک.

– حسینی، سید محمد و مهرداد، محمدی، (بهار و تابستان ۱۳۹۶)، «واکاوی حق بشر بر محیط زیست»، دو فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی، سال ششم، شماره ۱۲.

– حسینی، محمد جواد و حسن، خسروی، (زمستان ۱۳۹۹)، «سرآغازی بر حقوق بشر اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال دوم، شماره پنجم.

– حیدرنژاد، ولی‌اله و مولابیگی، غلامرضا و غمامی، سید محمد مهدی، (۱۳۹۹)، «بهره مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، سال هفتم، شماره ۲۲.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

– خالق پرست، حسین و راسخ، محمد و نعیمی، عمران، (بهار ۱۳۹۶)، «تحلیل حقوقی تأمین اجتماعی ایران در پرتو اصول و الگوهای نظام تأمین اجتماعی مطلوب»، فصلنامهٔ علمی ـ پژوهشی رفاه اجتماعی، سال هفدهم، شماره ۶۴.

– راسخ، محمد، (تابستان ۱۳۸۴)، «تئوری حق و حقوق بشر بین الملل»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۸، شماره ۴۱.

– رمضانی فرخد، احمد، (زمستان ۱۳۹۰)، «تأمین اجتماعی اهرم تحقق عدالت»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال دهم، شماره‌های ۳۳ – ۳۲.

– زمانی، سید قاسم و آزاد دوین، علی، (پاییز ۱۳۹۶)، «مفهوم و جایگاه حق تأمین اجتماعی در اسناد بین المللی»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال یازدهم، شماره ۴۲.

– زمانی، سید قاسم، (۱۳۸۵)، «شبیه سازی درمانی و حق بر سلامتی در قلمرو حقوق بین الملل بشر»، پژوهش حقوق و سیاست، دوره ۸، شماره ۱۹.

– قاری سید فاطمی، سید محمد، (۱۳۷۹)، «حق حیات: تحلیل اخلاقی و حقوق بشری»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۳، شماره ۳۲–۳۱.

– قاری سید فاطمی، سید محمد، (۱۳۸۱)، «مبانی توجیهی – اخلاقی حقوق بشر معاصر»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۵، شماره ۳۶–۳۵.

– کرمی، حامد و عصمتی، زینب، (زمستان ۱۳۹۸)، «تحلیل نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی اعضاء غیرهیئت علمی متصدی مشاغل سخت و زیان آور در دانشگاه‌ها با نگاهی به آراء دیوان عدالت اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال اول، شماره اول.

– مجتهدی، محمدرضا، (۱۳۸۳)، «مبانی حقوق و فرآیند تاریخی تأمین اجتماعی»، مجموعه مقالات همایش تبیین جایگاه تأمین اجتماعی، انتشارات آدینه.

– مشهدی، علی، (پاییز و زمستان ۱۳۹۳)، «اساسی سازی ماهوی حق برمحیط زیست درحقوق ایران و فرانسه»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵، شماره ۲.

– ملکی، روح اله، (۱۳۸۴)، «تأمین اجتماعی به‌عنوان یک حق بشری»، فصلنامه حقوق اساسی، شماره ۵.

– موحدی، رامین و ملکوتی هشتجین، سید حسین و رنجبری، ابوالفضل، (زمستان ۱۳۹۷)، «نقش دولت در تأمین اجتماعی مردم، در پرتو حقوق عمومی»، تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و حقوق بین الملل، سال یازدهم، شماره ۴۲.

– مولایی، یوسف، (زمستان ۱۳۸۶)، «نسل سوم حقوق بشر و حق به محیط زیست سالم»، فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۳۷، شماره ۴.

– میرزاده، نادر و سپهری فر، سیما، (۱۳۹۲)، «تعامل حق بر محیط زیست سالم و حق بر بهداشت»، فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی، سال دوم، شماره چهارم

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

ب. لاتین

کتب

- Atkinson, A. B, (1989), Poverty and Social Security, Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, Hertfordshire, U. K.
- Cruft. R, Liao. S, Renzo Matthew. M, (2015), the Philosophical Foundations of Human Rights: An Overview, Philosophical Foundations of Human Rights, Philosophical Foundations of Law, Oxford University Press.
- Jacques, Derrida, (2004), For What Tomorrow: A Dialogue, Stanford University Press, Stanford, CA.
- Griffin, James, (2008), On Human Rights, New York: Oxford University Press.
- Kant. I, (1993), Grounding for the Metaphysics of Morales, Translated by Ellington.J.,third ed. USA, Hackle Publishing Company.
- Mahoney. K.E, (1993), Human Rights in the Twenty- First Century:A Global Challenge, (Springer publisher.
- Pathak. R. S, (1992), The human right system as conceptual framework for environmental law in weiss, environmental change and environmental law, united nation university press.
- Redelbach, Andreas, (1985), Protection of the Right to Life by Law and by Other Means, The right to life in International Law, Martinus Nijhoff Publishers.
- Schabas, William, (2002), The Abolition of the Death Penalty in International Law, Cambridge University Press.

مقالات

- Bedau, Hugo Adam, (1O ctober 1968), "The Right to Life, The Monist", New York: Oxford University Press, Vol. 52, Issue 4.
- Branson. C, (25 August 2009), "sing human rights to inform administrative decision-making", Commission – General, Speech to the Council of Australasian Tribunals.
- Gormley, W.Paul, (1988), "The right to safe and decent environment", India: journal of international law, vol. 28.
- Ramcharan, Bertrand. G, (1985), The Right to Life in International Law, Martinus Nijhoff Publishers, ed. Vol. 3.
- "Systems of social security", (1949), Journal of the International Labor Organization, new zealand,

- "The cost of social security", (1961), Journal of the International Labor Organization, new zealand,
- T. Van biven, (1995), "human rights and rights of people", European Journal of International Law, No. 6.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

ج. منابع فارسی به لاتین

Books

- Panahi, Bahram, (1997), Principles and Foundations of Social Security, Tehran: Higher Institute for Social Security Research.
- Panahi, Bahram, (2006), Functions of Social Security in Iran, Tehran: Higher Institute of Social Security Research.
- International Labor Office, (1996), Social Security Worker Education Guide, translated by Abolghasem Norouz Taleghani, second edition, Tehran: Social Security Research Institute.
- Talib, Mehdi, (2002), Social Security, Astan Quds Razavi Publications, sixth edition.
- Firoozi, Mehdi, (2005), The Right to the Environment, Tehran: University Jihad Publications.
- Qari Seyyed Fatemi, Seyyed Mohammad, (2011), Human Rights in the Contemporary World, Book One: An Introduction to Theoretical Issues: Concepts, Principles, Territory and Resources, Tehran: Shahre Danesh Institute for Legal Studies and Research, Third Edition.
- Hashemi, Seyed Mohammad, (2005), Human Rights and Fundamental Freedoms, Tehran: Nashr-e Mizan, First Edition.
- Haki, Farshid, (2013), labor law; Economic Analysis and Human Rights Approach, Tehran: Shahre Danesh Institute for Legal Studies and Research, First Edition.
- Homayounpour, Hormoz, (2007), Social Security in Iran and the World: Historical Background, Systems and Plans Implemented by Countries from the Perspective of Comparative Study, Tehran: Higher Institute of Social Security Research, Volume One.

Articles

- Agah, Vahid and Borbouri, Mohammad Nabi, (Winter 2016),"Guaranteeing the second generation of human rights in the procedure of the General Assembly of the Court of Administrative Justice (1394-1389)", Quarterly Vote: Studies of Judicial Opinions, No. 21.
- Al-Kajbaf, Hossein, (Spring 2013), "The Concept and Position of the Right to Health in International Human Rights Documents", Quarterly Journal of Medical Law, Year 7, Issue 24.
- Babaei Khorzoughi, Navid, and Zamani, Qasem, (2021), "The right to life in the light of the meaning of life: possibility or refusal", Quarterly Journal of Public Law Studies, Allameh Tabatabai University, Volume 51, Number 3.
- Basiri, Mohammad Ali and Najafi, Davood, (Spring and Summer 2010), "Human Rights and Environmental Ethics", Journal of Human Rights, Volume 5, Number 1.
- Hosseini, Seyed Mohammad and Mohammadi, Mehrdad, (Spring and Summer 2017), "Analysis of human rights on the environment", Bimonthly Journal of Islamic Human Rights Studies, Year 6, No. 12.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

- Hosseini, Mohammad Javad and Khosravi, Hassan, (Winter 2020), "The beginning of administrative human rights", Scientific Quarterly of New Administrative Law Research, second year, No. 5.
- Heidarnejad, Valilaleh And Molabigi, Gholamreza And Ghamami, Seyed Mohammad Mehdi, (2020), "Enjoying the benefits of employment in hard and harmful jobs in the judicial procedure of the Court of Administrative Justice", Quarterly Journal of Administrative Law, Year 7, No. 22.
- Khaleghparast, Hossein and Rasekh, Mohammad and Naimi, Imran, (Spring 2017), "Legal Analysis of Social Security in Iran in the Light of Principles and Patterns of a Desirable Social Security System", Quarterly Journal of Social Welfare, Year 17, No. 64.
- Rasekh, Mohammad, (Summer 2005), "Theory of International Rights and Human Rights", Journal of Legal Research, Shahid Beheshti University, Volume 8, Number 41.
- Ramezani Farkhod, Ahmad, (Winter 2011), "Social Security is the lever for justice", Social Security Quarterly, Year 10, Numbers 33-32.
- Zamani, Seyed Ghasem, and Azad Devin, Ali, (Autumn 2016), "The Concept and Position of Social Security Rights in International Documents", Quarterly Journal of Medical Law, Eleventh Year, No. 42.
- Zamani, Seyed Ghasem, (2006), "Simulation of treatment and the right to health in the field of international human rights", Research in Law and Politics, Volume 8, Number 19.
- Qari Seyed Fatemi, Seyed Mohammad, (2000), "Right to Life: Ethical Analysis and Human Rights", Journal of Legal Research, Shahid Beheshti University, Volume 3, Number 31-32.
- Qari Seyed Fatemi, Seyed Mohammad, (2002), "Justification-Ethical Foundations of Contemporary Human Rights", Journal of Legal Research, Shahid Beheshti University, Volume 5, Number 36-35.
- Karami, Hamed and, Esmati, Zeinab, (Winter 2018), "Analysis of the legal system governing the retirement of non-faculty members in charge of hard and harmful jobs in universities with a look at the rulings of the Court of Administrative Justice", Quarterly Journal of New Administrative Law Research, First Year, First Issue.
- Mojtahedi, Mohammad Reza, (2004), "Fundamentals of Law and the Historical Process of Social Security", Proceedings of the Conference on Explaining the Status of Social Security, Adineh Publications.
- Mashhadi, Ali, (Fall and Winter 2014), "The Essential Fundamentality of the Right to the Environment in Iranian and French Law", Studies in Comparative Law, Volume 5, Number 2.
- Maleki, Ruhollah, (2005), "Social Security as a Human Right", Quarterly Journal of Constitutional Rights, No. 5.
- Movahedi, Ramin and Seyyed Malakouti Hashtjin, Hossein and Ranjbari, Abolfazl, (Winter 2017), "The role of the government in the social security of the

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]

people, in the light of public law", Comparative Legal Research of Iran and International Law, Year 11, No. 42.
- Molaei, Yousef, (Winter 2007), "Third Generation of Human Rights and the Right to a Healthy Environment", Law Quarterly, Journal of the Faculty of Law and Political Science, Volume 37, Number 4.
- Mirzadeh, Nader and Sepehrifar, Sima, (2013), "The interaction of the right to a healthy environment and the right to health", Quarterly Journal of Islamic Human Rights Studies, second year, fourth issue.

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

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.197]