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

دوگانه حقوق عمومی و خصوصی در پرداخت حق عائله‌مندی به کارکنان دولت

فاطمه سادات حسینی[۱]؛ فاطمه پورمسجدیان[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۲
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۷

چکیده

حق عائله‌مندی به موجب بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری به مستخدمین مرد و زنان سرپرست خانوار با شرایطی پرداخت می‌گردد. گویی قانون‌گذار در مقرره مزبور برای مساعدت و کمک به سرپرستان خانواده از باب وظیفه‌ای که نسبت به انفاق دارند، امتیاز ویژه‌ای اعطا کرده است؛ در حالی که در حقوق اداری به عنوان زیرشاخه‌ای از حقوق‌عمومی، دلیلی برای تفاوت در پرداخت بین کارمندان- با کار یکسان وجود ندارد و تکلیف پرداخت نفقه مردان به واسطه ریاست بر خانواده و حق ولایت بر اولاد در حوزهٔ حقوق خصوصی قرار گرفته و در قانون مدنی در برابر این تکلیف، حقوق جداگانه‌ای لحاظ شده است. پژوهش پیش‌رو به این مساله اساسی می‌پردازد که آیا دخالت حقوق عمومی در این موضوع خاص از حوزهٔ حقوق خصوصی به جهت بازخوردها و آثار اجتماعی ناشی از این تصمیم، درست بوده یا لازم است در ضرورت و نحوه پرداخت آن تجدیدنظر شود؟ به این منظور، با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی و برمبنای گردآوری مطالب به روش کتابخانه‌ای، نحوه تعامل حقوق عمومی و حقوق خصوصی و جایگاه آنها در نحوهٔ اعطای حق عائله‌مندی مطالعه شده است. به نظر می‌رسد ضرورتی برای مداخله حقوق عمومی در این حوزه وجود ندارد و اساسا حق عائله‌مندی باید امتیازی یکسان برای متاهلین اعم از زن و مرد محسوب شود، نه مابه‌ازای تکلیف انفاق و کمک به تامین معیشت خانواده.

واژگان کلیدی: حق عائله‌مندی، حقوق عمومی، حقوق خصوصی، نفقه.

۱. استادیار گروه حقوق دانشکده غیرانتفاعی رفاه، تهران: ایران(نویسنده مسئول)؛ hosseini@refah.ac.ir
۲. استادیار گروه حقوق دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا، تهران: ایران.
fmasjedian@alzahra.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

مقدمه

حقوق عمومی و خصوصی، انشعابات اصلی رشته حقوق هستند و به رغم آنکه در موضوعات مختلف، شباهت زیادی با یکدیگر داشته و تاثیر و تاثر متقابل دارند؛ اما سیطره حاکمیت قانون بر هر دو حوزه، درهیچ شرایطی قواعد بنیادین آنها را بدون ضرورت نقض نکرده و به نظر می‌رسد تبعیض‌هایی را که قانون‌گذار در مواجهه با برخی موضوعات پرچالش در حوزه حقوق زنان قائل شده است از جنس همان ضروریات و با نگاه حمایتگرانه از قشر بانوان است. نمونه آن، حق عائله‌مندی و اولاد و مزایای پرداختی به کارمندان دولت در راستای این‌گونه حمایت‌ها است. در این موارد، قانون‌گذار در عرصه قانون‌گذاری و مجریان در اعمال این قوانین و با نیت حمایت از یک طرف، رعایت و پاسداشت عدالت در اعطای پاره‌ای از حقوق و یا مزایا را در محیط اداری و به تبع آن در محیط خانواده نادیده انگاشتند. درحالی‌که معلوم نیست چرا می‌بایست به مردی که به موجب قانون مدنی، رئیس خانواده است و در اعمال این ریاست از حقوق متعدد برخوردار شده است، در حقوق اداری نگاه ویژه داشت؛ به طوری‌که در برابر کار مساوی به او دستمزد یا امتیازات بیشتری تعلق گیرد. موید این بحث —در سطح جامعه، در مطالبات بانوان رخ می‌نماید. مساله اصلی پژوهش پیش‌رو به‌طور مشخص، بررسی موضوع عائله‌مندی است و درصدد است این امر را بررسی کند که آیا تبعیضات موجود درخصوص حق مزبور، اگرچه در مقام قانون‌گذاری و به عنوان روزنۀ مهم اعمال حاکمیت، صحیح و منبطق بر قواعد حقوقی هستند؟ با توجه به قانون اساسی، سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی سال ۱۳۷۱، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان نظام جمهوری اسلامی ایران سال ۱۳۸۳، سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری سال ۱۳۸۹، سیاست‌های کلی خانواده ابلاغی مقام معظم رهبری سال ۱۳۹۵ و سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه ابلاغی مقام معظم رهبری ۱۴۰۱، ضرورت برقراری شرایط کاری مساوی با مردان و البته متناسب با شرایط خاص زنان و ضرورت دستمزد برابر درمقابل کار یکسان و عدالت‌محوری در نظام پرداخت اقتضای همسانی پرداخت‌ها در نظام اداری را دارد. شایان توجه است که راجع به چالش حق عائله‌مندی، کار پژوهشی که به تبیین و تحلیل حقوقی بپردازد، وجود ندارد و این مقاله از این حیث دارای نوآوری است. اهمیت این بحث، علاوه بر اعتبارسنجی موضوع برقراری حق عائله‌مندی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

و کیفیت آن، به دلیل تاثیرگذاری بر امتیازات دیگر و حقوق رفاهی و مزایای جانبی، قابل‌توجه و امعان‌نظر است. به‌منظور پیشبرد بحث، ابتدا مفهوم حقوق خصوصی و حقوق عمومی، ارتباط میان آنها، مصادیق چالش‌برانگیز و خاستگاه چالش مطرح می‌گردد؛ سپس راهکارها به منظور اصلاح وضع موجود ارائه خواهد شد.

۱- تعریف حقوق خصوصی و حقوق عمومی

حقوق‌خصوصی و حقوق‌عمومی، دو شاخه اصلی علم حقوق هستند. حقوق‌خصوصی به روابط میان افراد با یکدیگر می‌پردازد. انسان‌ها از دیرباز با ماهیت حقوق‌خصوصی پیش از حقوق عمومی آشنا بودند؛ زیرا نخست بر خویش و حقوق خویش آگاهی یافته‌اند و سپس در تعاملات باهم و با سازمان‌ها و حکومت، حقوق‌عمومی را وضع نموده‌اند (درام‌بطحایی و ابوالپورهمایی، ۱۴۰۲: ۱۴). حقوق‌خصوصی، مجموع قواعد حاکم بر روابط افراد است و تمام اصولی که بر روابط تجارتی و خانوادگی و تعهدات اشخاص در برابر هم حکومت می‌کند، در زمرهٔ قواعد حقوق خصوصی است (کاتوزیان، ۱۳۹۴: ۸۲).

حقوق‌عمومی، قواعدی عمدتاً ناظر به هنجارهای اجتماعی است که به‌صورت قوانین شکلی انسجام یافتند. حقوق‌عمومی از دو بُعد بین‌المللی و داخلی قابل بررسی است. حقوق‌عمومی بین‌المللی، قواعد حقوقی است که بر روابط دولت‌ها یا گروه‌های مختلف بین‌المللی حاکم است. حقوق‌عمومی داخلی آن است که سازمان‌ها و فعالیت‌های دولتی را در ارتباط با افراد، گروه‌ها و سازمان‌های سرزمینی تبیین می‌نماید (نوربخش،۱۳۹۴: ۱۹ و ۵۴). حقوق‌عمومی داخلی، خود به حقوق‌اساسی و حقوق‌اداری تقسیم می‌شود که حقوق‌اساسی به دلیل اهمیت فوق‌العاده در راس سازمان و کارکرد قوای عمومی قرار می‌گیرد و چگونگی تشکیل و نقش حاکم و روسای قوا و نیز جهت‌دهی سیاسی نظام حاکمیتی را تعیین می‌کند؛ سپس حقوق اداری، این خطوط اساسی را در زندگی روزمره عمومی به اجرا می‌گذارد. اجرای دستورات تعیین‌شده توسط حکومت، کار اداری است که از طریق خدمت ارائه و مدیریت خواهد شد؛ بنابراین، حقوق اساسی، کارکرد حکومت و حقوق اداری، کارکرد اداره است (نوربخش،۱۳۹۴: ۵۲).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

پس می‌توان گفت حقوق اداری، مجموعه اصول و قواعد ناظر بر سازمان‌ها و تشکیلات عمومی را بررسی می‌کند که برای تامین نظم و امنیت جامعه، شهروندان و ارائه خدمات به ایشان تاسیس شده‌اند و اقتدارات و اختیاراتی که به‌تبع وظایف، ماموران دولتی باید داشته باشند و حدود این اختیارات را تعیین می‌کند. از این‌رو، دو رسالت مهم حقوق عمومی، شناساندن اختیارات لازم برای اداره در راستای تامین منافع و نیازمندی عمومی و حمایت از آزادی‌های اساسی شهروندان درمقابل اقدامات متجاوزانهٔ ماموران اداری است (امامی و استوار سنگری، ۱۳۹۶: ۲۷).

نکته مهم آن است که مفهوم حقوق‌عمومی و کارکردهای آن با حاکمیت دولت، ملازمه تنگاتنگی دارد و به‌یقین، قواعد حقوق عمومی را جدای از اقتدار عمومی نمی‌توان و نباید تصور کرد. آنچه سبب تمایز حقوق عمومی از حقوق خصوصی می‌شود، آن است که دولت و موسسه‌های عمومی با افراد مردم در یک وضع قرار ندارند؛ هدف اشخاص حقیقی و حقوقی حقوق خصوصی، در فعالیت‌هایی که می‌کنند، سودجویی و حفظ منافع خصوصی خودشان است؛ حال آنکه اعمال اداری به منظور حمایت از حقوق عمومی و اجرای حاکمیت انجام می‌شود. گرچه سازمان‌های عمومی نیز به وسیلهٔ انسان‌ها اداره می‌شوند؛ اما چون هدف، سود اجتماعی و نه شخصی است، هنگام اجرای وظیفه، تنها نفع عموم و اجرای درست قوانین مورد ملاحظه است و برای نیل به این هدف نیز از حق‌حاکمیت و اقتدار مخصوص به حکومت برخوردارند (کاتوزیان، ۱۳۹۴: ۸۶ – ۸۵). حکومت، درواقع ساختاری است که قدرت حاکمیت را که بر دیگران تفوق دارد اعمال می‌کند (نجفی اسفاد و محسنی، ۱۳۷۹: ۱۰۴ – ۱۰۳). طبیعی است که قواعد حاکم بر روابط سازمانی و اداری از قواعد حاکم بر روابط خصوصی متمایز باشد. از سوی دیگر، اگر اشخاص حقوق عمومی به کارهای خصوصی بپردازند و هدفشان، اعمال حاکمیت ملی نباشد، روابطشان با مردم تابع قواعد حقوق‌خصوصی خواهد بود و به‌کاربردن قواعد استثنایی حقوق عمومی، مبنای واقعی خود را از دست می‌دهد (کاتوزیان ، ۱۳۹۴: ۸۶ – ۸۵).

با توجه به آنچه گفته شد، تفاوت‌های عمده این دو شاخه اصلی حقوق، ناظر به تفاوت کنش‌گران (چنانکه می‌توان گفت نگاه حقوق عمومی و خصوصی به فرد یکسان نیست)، تفاوت در نوع و ماهیت کنش‌ها– چنانکه می‌توان حقوق خصوصی را حقوق استقلال، تراضی، آزادی اراده‌ها و

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

برابری و حقوق عمومی را حقوق امر و نهی و فرماندهی و اطاعت دانست- و تفاوت در مرحله نظارت (مراجع صالح و ضمانت اجراها) است (گرجی ازندریانی، ۱۴۰۰: ۵۰).

۲- ارتباط حقوق عمومی و خصوصی

یک نظام حقوقی، مجموعه‌ای از قواعد حقوقی است که در کنار هم و تعامل با یکدیگر، زندگی حقوقی جامعه را به پیش می‌برند (شهابی، ۱۳۸۸: ۵۳). تقسیم‌بندی شاخه‌های حقوق بر مبنای قدرت و تقسیم این حوزه به حقوق‌عمومی و خصوصی، کمتر مورد مناقشه است. حقوق عمومی مرتبط با مفاهیم دولت، حکومت و با اصولی همانند قدرت‌عمومی و خدمات‌عمومی ... است؛ اما حقوق‌خصوصی مربوط به منافع و روابط اشخاص و گروه‌های خصوصی است. با این حال، نمی‌توان مدعی بود این مرزبندی، قاطع و بدون درهم‌تنیدگی است (مظهری و مرندی، ۱۳۹۷: ۱۰۰). درواقع، آن‌گاه که از یک نظام سخن می‌گوییم، منظور آن است که همه عناصر و ارکان آن باید با یکدیگر مرتبط بوده و انسجام داشته باشند (شهابی، ۱۳۸۸: ۵۴)؛ اما یک نکته مهم وجود دارد؛ آنکه آیا این حد از تفاوت بین حقوق عمومی و خصوصی، ذاتی است یا بیشتر از لحاظ فنی است. برخی اندیشمندان، معتقد به یگانگی و برخی معتقد به دوگانگی هستند (حمزه‌لوئی و دیگران، ۱۴۰۲: ۱۲۲). حقوق عمومی به معنای مجموعه قواعد و مقرراتی است که نقش ضمانت اجرای قواعد حقوقی و نیز صیانت از نظم عمومی اجتماعی را برعهده دارند که با تثبیت مفهوم اداره و نیز به واسطهٔ نقش دولت در احراز قواعد حقوقی و اعلام آنها با ابزار قانون که شاخصه حقوق مدرن نیز محسوب می‌شود، این نقش افزایش یافته‌است (شهابی، ۱۳۸۸: ۵۶ – ۵۵).

دولت به مفهوم دارندهٔ قدرت عمومی به عنوان اساس حقوق عمومی، جایگاه و اعتبار خود را در ایجاد قاعده حقوقی دارد و اشخاص حقوق خصوصی به عنوان اساس حقوق خصوصی نیز جایگاه و اعتبار خود را در ایجاد قاعده و موقعیت‌های حقوقی دارند. برخی، رابطه این دو حوزه را به نفع حقوق عمومی قلمداد می‌کنند؛ زیرا دولت دارای حق حاکمیت بوده و تنها منشا الزام‌آوری قاعده حقوقی است؛ به‌نحوی‌که بدون حقوق عمومی، حقوق خصوصی نیز امکان وجودی پیدا نخواهد کرد. درمقابل، عده‌ای دیگر، آن را به نفع حقوق خصوصی و حقوق عمومی را تنها ابزاری برای حمایت از حقوق خصوصی می‌دانند (شهابی، ۱۳۸۸: ۵۵ و ۵۷).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

به‌هرحال، گرچه حقوق خصوصی و عمومی تاحد زیادی مستقل از هم هستند و اصولی متفاوت بر هر کدام حاکم است (برای مثال، در حقوق خصوصی، اصل بر حاکمیت اراده است؛ حال آنکه در قراردادهای اداری، اصل؛ حاکمیت قانون است). درعین‌حال، این دو حوزه بی‌تاثیر از یکدیگر نیستند. برای مثال، حوزه حقوق‌خصوصی بی‌تاثیر از حقوق بنیادین بشر نیست؛ گرچه این حقوق در اصل برای کنترل اعمال دولت در تعرض به حقوق اشخاص شناسایی شده است. امروزه ضرورت تبعیت حقوق خصوصی از حقوق‌بنیادین بشر، امری پذیرفته است؛ چراکه با تحولات صورت‌گرفته، ملاحظه می‌شود اشخاص حقوق خصوصی فرصت یافته‌اند به حقوق یکدیگر تعرض کنند (حاجی‌پور، ۱۳۹۷: ۵۷۲). این موضوع که تحت عنوان اساسی‌سازی مطرح است، به‌دنبال تأمین حقوق اولیه انسانی در روابط بین اشخاص خصوصی با یکدیگر بر مبنای اصول اساسی است. تفسیر قواعد حقوق خصوصی، راهکار مهم اعمال حقوق بنیادین بشر است؛ اما آنچه محل بحث است، تاثیر در قانون‌گذاری است که محدود به نظر می‌رسد و به‌طور معمول از طریق تغییرات قانونی و رویه‌ای اتفاق می‌افتد و این درواقع، پیوند حقوق بنیادین که ازجمله مباحث حقوق عمومی است با حوزه حقوق خصوصی محسوب می‌شود. این امر سبب تداخل حوزه حقوق عمومی و خصوصی و تجویز مداخله دولت در همهٔ حیطه‌های حقوق خصوصی است. در این وضعیت، مرز بین این دو حوزه بسیار مبهم شده و دولت می‌تواند به بهانه تضمین حقوق اساسی و حقوق عمومی، حاکمیت اراده را کنار زند و خودش حاکم شود. بدیهی است این حاکمیت باعنایت به تبعیت حقوق خصوصی از حقوق اساسی مجاز تلقی می‌شود (قنواتی و دیگران، ۱۴۰۰: ۲۵۴).

به‌هرحال، علی‌رغم تمایز این دو حوزه از حقوق باوجود ارتباطاتی که دارند، در سال‌های اخیر شاهد گسترش قلمروی حقوق عمومی به دلایل متعدد مانند تمایل به اعمال اقتدار از سوی دولت، برتری فنون حقوقی حقوق عمومی، مداخلات بیش از حد دولت در امور اجتماعی و اقتصادی، ضرورت توجه به جامعه و منافع آن، منعطف بودن حقوق عمومی، منابع دوگانه حقوق و فقه در گسترش اختیارات حکومت ... هستیم. این موضوع در حوزه‌های مختلف مانند حقوق کار، حقوق بشر، حقوق تجارت، حقوق قراردادها، حقوق مالکیت، حقوق مالکیت ادبی و هنری، حقوق شهرسازی، حقوق رقابت و ... قابل ملاحظه است (حمزه‌لوئی، ۱۴۰۲: ۱۴۶).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

در پرداخت‌هایی که به کارمندان دولت و به موجب قوانین اداری و استخدامی صورت می‌گیرد، تفاوت‌هایی قابل ملاحظه نمایان می‌شود. حق عائله‌مندی، اولاد و مزایای پرداختی ازجمله آن است. در این پرداخت‌ها، بین دو جنس مرد و زن، تبعیضاتی صورت گرفته که به نظر می‌رسد ناشی از درهم‌آمیختگی و ازمیان‌رفتن مرز حقوق عمومی و حقوق خصوصی است. در ازای کار یکسان زن و مرد و علی‌رغم اصل حقوق مساوی در برابر کار مساوی، بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ برای کارمندان مرد؛ حق عائله‌مندی و اولاد درنظر گرفته و تنها برخی کارمندان زن را مشمول این امتیاز دانسته است یا به موجب بند ۳ ماده ۱ ضوابط اجرایی نحوه اعطای مزایای جانبی به کارکنان دستگاه‌های اجرایی (بخشنامه شماره ۱۲۹۹۳۲/۶۱۵۹۲ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴ معاون اول رئیس‌جمهور)، مصوب شورای حقوق و دستمزد تصویب مرداد ۱۴۰۲؛ مزایای جانبی و مزایای غیرمستمر خارج از حکم (به استثنای اضافه‌کار، پاداش‌های عملکرد و پاداش ماده (۷) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور) که به صورت نقدی و غیرنقدی به مشمولان تعلق می‌گیرد، شامل مزایای معیشتی، رفاهی و جوانی جمعیت است. در پرداخت این مزایا، سخنی از تفاوت دریافت نیست و متن مصوبه از مشمولین یاد می‌کند؛ اما آن‌گاه که در مواد بعد به توضیح این مزایا می‌پردازد، در جدول شماره ۲ ذیل ماده ۶ درخصوص حق مسکن می‌بینیم که علاوه بر مبلغ تعیین‌شده برای هر یک از مشمولین، عددی به ازای سرپرستی خانواده و عددی نیز به ازای هر فرزند تحت تکفل به مبلغ اصلی اضافه می‌شود؛ یا در جدول شماره ۳ ذیل ماده ۱۱ درخصوص پرداخت‌های مناسبتی، مبلغی برای هریک از مشمولین، معین‌شده و باز به ازای سرپرستی خانواده و به ازای هر یک از فرزندان، مبلغی اضافه می‌شود. در تبصره ماده هم این‌طور آمده است: «مبالغ جدول شماره (۳) در ازای مسئولیت سرپرستی خانواده و فرزندان به مشمولینی که از کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد برخوردار هستند، پرداخت می‌شود».

بنابراین، درخصوص حق مسکن و پرداخت‌های مناسبتی، فقط زنان سرپرست خانوار هستند که علاوه بر مبلغ ثابتی که به زنان مجرد هم پرداخت می‌شود، به دلیل تاهل و فرزند داشتن مانند مردان این‌گونه مزایا را دریافت می‌کنند و بدین‌ترتیب؛ زنان مجرد، زنان مطلقه و زنان دارای همسر

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

که سرپرست خانواده نیستند، از این مزایا محرومند، مگرآنکه درآمدشان در خانواده و صرف نیازهای خانواده شود، یا آنکه افرادی دیگر را تحت تکفل داشته باشند و ...

تفاوت در پرداخت حق عائله‌مندی و مبنایی که در سایر پرداخت‌ها نیز موردتوجه قرارگرفته است، محل تامل بوده و از جهاتی ناصواب به نظر می‌رسد. با عنایت به جایگاه قانون‌گذاری و نظارتی حاکمیت، به نظر می‌رسد مداخله حکومت و حقوق عمومی در روابط حقوق خصوصی باید در چارچوب مشخص باشد و در موارد ضروری، شرایط ویژه و استثنایی، از منطقی قوی و دلایل حمایت‌گرانه متقن و اثبات‌شده برخوردار باشد.

۳- حق عائله‌مندی و اولاد

عائله‌مندی در لغت به زن، فرزند و اهل خانهٔ مرد که نان‌خور او باشند و به‌طور کلی، خانواده معنا شده است و مترادف آن را اولاد، عیال و خانواده دانسته‌اند. در اصطلاح حقوقی، این عبارت در قوانین مختلف با عنوان: «کمک‌هزینه عائله‌مندی» ذکر شده است. عائله‌مندی در قوانین مزبور تعریف نشده است؛ ولی باتوجه به عبارت «کمک‌هزینه» که در کنار عائله‌مندی استفاده شده است، می‌توان گفت کمک‌هزینه عائله‌مندی، یک امتیاز است که درپی حمایت دولت از کارمندان و کارگران با هدف تامین بخشی از هزینه‌های زندگی خانواده ایشان پرداخت می‌گردد.

در ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ آمده است: «کمک عائله‌مندی، منحصرا تا دو فرزند بیمه‌شده پرداخت می‌شود، مشروط بر آنکه:

۱- بیمه‌شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه ۷۲۰ روز کار را داشته باشد.

۲- سن فرزندان او از ۱۸ سال کمتر باشد و یا منحصرا به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون، قادر به کار نباشند. میزان کمک عائله‌مندی، معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می‌باشد».

در ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ و اصلاحات بعدی، راجع‌به عائله‌مندی مقرر شده است: «کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و این قانون به شرح زیر قابل پرداخت است:

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

۱- به مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر دائم می‌باشند، ماهیانه معادل هفتاد درصد (۷۰٪) حداقل حقوق، مبنای جدول موضوع ماده ۱ این قانون به عنوان کمک هزینه عائله‌مندی (اصلاحی ۱۳۷۵/۷/۱۵).

۲- به هریک از مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه و مستمری‌بگیر مشمول این قانون که دارای فرزند تا سن ۲۰ سال هستند، به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند)، ماهیانه معادل چهارده درصد (۱۴٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده ۱ این قانون به عنوان کمک‌هزینه اولاد.

فرزندان مستخدمین متوفی مشمول این قانون که کمتر از ۲۰ سال سن دارند، مشمول کمک مزبور خواهند بود.

حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این ماده استفاده می‌کنند، به شرط ادامه تحصیل و ارائه گواهی مربوط، ۲۵ سال تمام برای اولاد ذکور و زمان ازدواج برای اولاد اناث خواهد بود.

به مستخدمان یاد شده، همچنین مستخدمان متوفی که فرزند آنان معلول بوده و قادر به کار نباشند، کمک‌هزینه اولاد بدون لحاظ شرایط پیش‌بینی‌شده قابل پرداخت است (اصلاحی ۱۳۷۵/۷/۱۵).

تبصره ۱- مستخدمان زن شاغل، بازنشسته مشمول این قانون که به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، از کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد و همسران وظیفه‌بگیر مستخدمان متوفی از کمک‌هزینه عائله‌مندی بهره‌مند می‌شوند. این قبیل افراد درصورتی که مجدداً ازدواج کنند و برابر حکم دادگاه، حضانت فرزندان و نفقه آنان برعهده آنها قرار گیرد، درخصوص فرزندان تحت تکفل خود از کمک‌هزینه‌های موضوع این تبصره برخوردار می‌گردند.

افراد موضوع این تبصره چنانچه از همسر دوم خود طلاق بگیرند یا همسر دوم آنان نیز فوت نماید، درصورت طلاق از مستمری بازنشستگی مربوط به همسر فوت‌شده اول خود و در صورت فوت همسر دوم از مستمری بازنشستگی هر کدام از همسران که بیشتر است برخوردار می‌شوند. حداکثر سن برای فرزندان ذکور مستخدمانی که از کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع این تبصره استفاده می‌کنند، بیست سال، درصورت ادامه تحصیل، بیست و پنج سال، برای اولاد اناث تا زمان

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

ازدواج و برای فرزندان معلولی که قادر به کار نیستند، بدون شرط سنی خواهد بود (اصلاحی ۱۳۸۰/۱/۲۲).

تبصره ۲- مفاد این ماده شامل نیروهای مسلح و اعضای هیئت علمی شاغل، بازنشسته و وظیفه بگیر کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی می‌شود (الحاقی ۱۳۷۵/۷/۱۵).

تبصره ۳- کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد برای بازنشستگان کشوری و لشگری که دارای شصت سال سن و بیشتر باشند و مستخدمین از کارافتاده (بدون شرط سنی)، علاوه بر میزان مقرر دریافتی مطابق قانون، ماهانه کمک‌هزینه عائله‌مندی معادل یکصد و بیست درصد (۳۶۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و حق اولاد به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند)، معادل سی و پنج درصد (۱۰۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول مذکور، پرداخت می‌گردد (اصلاحی ۳/۲۹/ ۱۳۸۶) ».

در بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ مقرر شده است: «کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند، معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیرشاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و ازکارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط، مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند».

قابل‌توجه است که به موجب ماده ۷۳ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، محدودیت‌های مقرر در مواد فوق، ناظر به تعداد فرزندان، مرتفع شده است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تفاوت برخی از احکام مذکور از یک‌سو و موضوعات مشمول این احکام از دیگرسو، باعث ایجاد چالش‌های فراوانی در نظام حقوقی شد و بسیاری از دستگاه‌ها را

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

با سیل شکایت بانوان در مورد حق عائله‌مندی مواجه کرد. عمدهٔ این شکایات در موارد ابهام قانون، به‌ویژه دربارهٔ درخواست‌های دختران مجرد و برخی مشکلات درمورد دریافت حق اولاد توسط بانوان بود؛ زیرا در متن ماده صرفا به دریافت حق عائله‌مندی و نه حق اولاد برای خانم‌ها ذکر شده است و این پرسش را ایجاد می‌کند که چرا کارمندان زن صاحب فرزند نتوانند از این امتیاز بهره ببرند (امری که پس از اعتراضات و استعلامات مکرر در قانون تفسیر بند ۴ ماده ۶۸ مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰، به رسمیت شناخته شد). بانوان شوهرداری هم که امکان دریافت عائله‌مندی ندارند و این در متن قانون مسلم است، همواره از عدم برابری شکایت داشتند. به‌هرحال، موارد مذکور، اقدامات متفاوتی را درپی داشت که در ادامه مهم‌ترین موارد ذکر خواهد شد.

در گام نخست و در پاسخ به استعلام صورت‌گرفته از معاونت حقوقی و امور مجلس ریاست‌جمهوری طی نظریه شماره ۱۳۳۱۷۶/۹۱۱۵ مورخ ۱۳۸۸/۷/۱۳ بیان شد: « ... راجع به استعلام از امکان پرداخت حق عائله‌مندی به کارمندان زن فاقد همسر با توجه به «بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری اعلام می‌دارد: ... با توجه به اینکه قانون‌گذار، موارد ذکرشده در این بند را با کاربرد حرف ربط «یا» در عرض یکدیگر مورد حکم قرار داده است؛ بنابراین، کارمندان زن فاقد همسر نیز مشمول دریافت حق عائله‌مندی هستند و شروط و قیودی که مربوط به دیگر موارد است (ازجمله معلولیت همسر یا تکفل مخارج فرزندان) به عبارت « کارمندان زن شاغل، بازنشسته و وظیفه‌بگیر بدون همسر» تسری ندارد. اضافه می‌نماید چنانچه تحت تکفل داشتن فرزند، شرط پرداخت حق عائله‌مندی به کارمندان زن بود، درج عبارت «بدون همسر » به عنوان یکی از موارد، در عرض عبارت «یا خود به تنهایی متکفل فرزندان هستند»، مورد نداشت.»

پس از آن و در پاسخ به استعلام دیگر آن معاونت طی نظریه شماره ۱۱۷۵۹/ ۲۲۷۶۱۸مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۹ ذکر شد: « ... درخصوص استعلام از شمول عبارت «کارمندان زن شاغل که دارای همسر نبوده» در بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارمندان زن که ازدواج ننموده‌اند و همچنین پرداخت حق عائله‌مندی به زنان بدسرپرست که خود متکفل فرزندان می‌باشند، اعلام می‌دارد: ... با توجه به اینکه عبارت: «کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیری ... که دارای همسر نبوده» با حرف ربط «یا» درعرض عبارت «و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

هستند» مورد حکم قرار گرفته است و درصورتی که نظر قانون‌گذار (همانند تبصره ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت) جمع بین دو شرط (نداشتن همسر و تکفل مخارج فرزندان) بود، کاربرد حرف «یا» در بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوعیت نداشت؛ بنابراین:

۱. حق عائله‌مندی به «کارکنان زن بدون همسر» اطلاق داشته و به زنانی که ازدواج نکرده و متکفل فرزند نیز نباشند، قابل پرداخت است.

۲. با توجه به اینکه عبارت «یا متکفل بودن فرزندان هستند»؛ مقید به جهت خاصی از تکفل نشده است؛ لذا در هر مورد که قانوناً زن متکفل فرزندان شده باشد، مشمول دریافت حق عائله‌مندی این بند خواهد بود.»

ازاین‌رو در پاسخ به استعلامات مکرر دستگاه‌ها؛ معاون حقوقی، امور مجلس و استان‌های معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور در نامه شماره ۲۸۲۳۶/۹۰/۲۳۰ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۸ این‌گونه بیان می‌نماید که: « ... دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در ارتباط با کمک‌هزینه عائله‌مندی کارمندان زن مجرد، براساس نظریه آن معاونت عمل نمایند».

بدین‌ترتیب، بخشنامه شماره ۲۱۶۷۵۶/۱۵۲۲۴ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۲۹ معاونت حقوقی رئیس‌جمهور با این مضمون که « ... به پیوست تصویر نامه ... معاونت محترم توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به همراه نظریه‌های ... این معاونت درخصوص شمول حکم پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی به کارمندان زن فاقد همسر جهت اطلاع و اقدام لازم ایفاد می‌گردد.» به کلیه دستگاه‌های اجرایی ابلاغ گردید. درحالی‌که معاونت قوانین مجلس شورای اسلامی، چند سال بعد و در نامه شماره ۸۳۴۲۱ مورخ ۱۳۹۴/۱/۲۶، ضمن اعلام‌نظر مشورتی درخصوص عدم وجاهت پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی به زنان مجرد، آن را فاقد وجاهت قانونی دانست «شرط برخورداری از کمک‌هزینه «عائله‌مندی» و «اولاد» برای مستخدمین اعم از زن و مرد، «داشتن همسر» و یا «اولاد» است و لذا درصورتی که هر یک از این علل موجده فراهم نباشد، برخورداری از حقوق مزبور غیرقابل تصور است. استفساریه بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری که در تاریخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۸ به تصویب رسیده است، در مورد زنان مستخدمینی است که صاحب فرزند هستند،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

مستقل از اینکه (در حال حاضر) دارای همسر باشند یا نباشند، بتوانند از حق اولاد برخوردار شوند و علی‌القاعده ارتباطی با زنانی که تاکنون ازدواج نکرده‌اند، نداشته و شامل ایشان نمی‌گردد».

این تفاوت نظر در عرصهٔ عمل نیز مورد اختلاف‌نظر بود و آراء متفاوتی را رقم زد؛ رأی وحدت رویه شماره ۱۴۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ... ۱۳۹۱/۵/۱۴ به این شرح صادر شد: «الف ـ با توجه به اینکه مطابق احکام مقرر در باب دوم و سوم از کتاب هشتم قانون مدنی، حضانت و نگهداری از فرزند با مقوله انفاق که از وظایف ولی قهری است، تفاوت دارد و حضانت از طفل، دلالتی بر اینکه الزاماً مخارج طفل برعهده مادر باشد، ندارد؛ بنابراین بند ۲ بخشنامه مورد اعتراض که پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی را به مادرانی که فقط حق حضانت فرزند را عهده دارند، قابل پرداخت ندانسته است، با قانون مغایرتی ندارد و قابل ابطال نیست.

ب: مطابق بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، برای اینکه کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول قانون که دارای همسر نباشند و یا همسر آنان معلول و یا ازکارافتاده کلی باشند، بتوانند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی برخوردار شوند، باید تکفل مخارج فرزندان خود را برعهده داشته باشند و شرط دیگری برای این امر پیش‌بینی نشده است؛ بنابراین، بند ۳ بخشنامه مورد اعتراض در قسمت احراز تکفل فرزند توسط مادر با حکم دادگاه، مغایر حکم مقنن به شرح مذکور است و به استناد بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری، رأی به ابطال آن صادر و اعلام می‌شود».

در این ارتباط، در دادنامه شماره ۸۲۰ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۹ ... آمده: «با توجه به اینکه مطابق قانون تفسیر بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸، کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می باشد و یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، از مزایای کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد برخوردار می‌باشند و مطابق مشروح مذاکرات جلسه علنی مجلس شورای اسلامی درخصوص قانون مذکور، زنانی مشمول قانون هستند که ازدواج نکرده‌اند یا ازدواج کرده‌اند و از همسر خود جدا شده‌اند؛ بنابراین، از نظر مقنن، همه زنان مذکور از کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد برخوردار خواهند شد و با

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

توجه به حاکمیت قانون صدرالذکر، بخشنامه شماره ۲۰۹/۸۶۲ –۱۳۹۰/۴/۱۲ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و نامه شماره ۲۳۱/۹۰/۵۹۴۳– ۱۳۹۰/۳/۱۶ رئیس امور حقوقی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مقدم بر قانون مذکور، که کارمندان زنی را که همسر آنان فوت شده‌اند و فرزند تحت تکفل ندارند را از شمول برخورداری از کمک‌هزینه عائله‌مندی خارج کرده است، به لحاظ انتفاء موضوع و حاکمیت قانون تفسیر بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸، قابل طرح و رسیدگی در هیأت عمومی تشخیص نشد».

در دادنامه شماره ۶۵۵–۶۵۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۶/۷/۱۸، رأی به این مضمون صادر شد: «مقنن در فـراز دوم بند ۴ مـاده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری بـرای برقراری حق عائله‌مندی، زنان فاقـد همسر را در کنار زنانی که همسر آنان معلول و یا ازکارافتاده باشند و یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، قرار داده است. مراد مقنن این است زنانی که فاقد همسر هستند، فقط به زنانی اطلاق می‌شود که قبلاً همسر داشته‌اند و بعداً به هر دلیلی فاقد همسر شده‌اند و اینان مانند کسانی هستند که همسر آنان معلول و یا ازکارافتاده کلی است. باتوجه به مراتب بخشنامه شماره ۲/۱۷۳/۱۲۸۲–۱۳۹۱/۸/۲۰، سرپرست دیوان محاسبات بوشهر و ۲/۱۷۵/۲۰۰۰–۱۳۹۴/۱۲/۲۷ مدیرکل دیوان محاسبات اردبیل که پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی به زنان مجرد بدون سابقه ازدواج را مغایر قانون دانسته است، خلاف قانون و قابل ابطال تشخیص نشد.

در رأی وحدت رویه شماره ۱۳۲۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۷/۵/۲۳ ... بیان گردید: «اولاً: تعارض در آراء محرز است. ثانیاً: با توجه به اینکه مطابق بند (ب) ماده ۲۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۹ و ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب سال ۱۳۹۵ دانشگاهها و موسسات آمـوزش عالی، بـدون رعـایت بعضی از قوانین ازجمله قانون مدیریت خدمات کشوری براساس مصوبات هیأت امنا که به تایید وزرای مربوطه می‌رسد عمل می‌کنند و در تبصره ۳ بند ۵ ماده ۵۴ آیین‌نامه اداری، استخدامی و تشکیلاتی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه/ دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

درمانی وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، هزینه عائله‌مندی کارمندان زن شاغل، بازنشسته، ازکارافتاده و وظیفه‌بگیر مشمول آیین‌نامه که همسر ندارند، منحصراً برای زنانی که همسر آنها فوت شده و یا زنانی که مطلقه شده‌اند، در نظر گرفته است؛ بنابراین، زنان شاغلی که فاقد همسر هستند و سابقه ازدواج ندارند، مشمول دریافت کمک‌هزینه عائله‌مندی نیستند ...».

٤- سرمنشاء مشکل

ابهامات ناشی از ماهیت حق عائله‌مندی و تفاوت‌هایی که در پرداخت به مردان و زنان صورت می گرفت، محور عمده اختلافات بسیاری است و در میان مردم به آن به عنوان مصداق تبعیض جنسیتی نگریسته می‌شود، چیزی که زیبنده نظام اسلامی نیست. در موضوع برخی مزایای جانبی ازجمله حق مسکن و پرداخت‌های مناسبتی نیز وضع به همین ترتیب است.

مساله مورد بحث ابتدائا به ماهیت عائله‌مندی و یا حقوق مذکور بازمی‌گردد. همان‌طور که قابل ملاحظه است، قانون‌گذار بین مستخدمین مرد و زن در دریافت حق عائله‌مندی و اولاد تفاوت قائل شده است و درحالی که شرط دریافت حق عائله‌مندی برای مردان را تنها تاهل می‌داند، در مورد بانوان، گویا سرپرستی خانواده و در تکفل داشتن فرزندان را نیز لازم شمرده است یا در مورد مزایا، سرپرست بودن مستخدم و تعداد افراد تحت تکفل را مدنظر قرار داده است.

باید سرمنشا این تفاوت را بررسی کرد. اگر حق عائله‌مندی و مزایای جانبی از باب ریاست زوج بر خانواده و تکلیف او در تامین نفقه همسر و فرزندانش است، طبیعی است حق عائله‌مندی و حق مسکن و پاداش‌های مناسبتی، در برابر این سرپرستی و صرفا به کسانی داده شود که سرپرست خانواده باشند، خواه مرد یا زن؛ ولی آیا دستمزد کارمند در برابر کار او نیست و مگر نه آنکه ارزش کار انسان به ماهو انسان باید سنجیده شود و نه براساس جنسیت؟ پس چرا علی‌رغم ضرورت رعایت عدالت جنسیتی در اسناد بالادستی نظام و تصریح بر ضرورت رعایت تساوی زن و مرد در دریافت دستمزد، این تفاوت در قانون وجود دارد.

همان‌طور که یک مرد متاهل کار می‌کند و درمقابل کارش مطابق مقررات موجود حقوق دریافت می‌کند، یک زن نیز همان کار را انجام می‌دهد؛ ولی درمقابل، چون به موجب قانون، وظیفه انفاق به همسرش را ندارد و نیز در پرداخت نفقه فرزندان در اولویت اول نیست و بعد از پدر و جد

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

پدری قرار می‌گیرد، باید حقوق کمتری نسبت به همکارش دریافت کند. آیا حقوق و تکالیف خانوادگی افراد را می‌توان منشا دریافت اضافه‌تر به کارمند قرار داد؟ گرچه مرد مکلف به انفاق است؛ اما چرا باید به خاطر این تکلیف قانونی که به موجب همان قانون حقوقی هم در ازایش در نظر گرفته شده، نظام اداری پرداخت بیشتری داشته باشد. واقعیت‌های موجود در جامعه، این تبعیض را تلخ‌تر رخ می‌نماید. امروز بانوان جامعه هم‌دوش همسرانشان و گاهی حتی بیشتر در تامین هزینه‌های زندگی و مخارج فرزندانشان کمک می‌کنند و کمتر کسی است که تمام دستمزدش را برای خودش پس‌انداز نماید. حتی در بسیاری از موارد، درآمد زن از همسرش بیشتر در خانواده موثر است و اتفاقا بیشتر مخارج خانواده توسط زن پرداخت می‌شود. مواردی مثل ترک زندگی مشترک توسط شوهر بدون طلاق، بیکاری و اعتیاد شوهر، کهولت سن و متواری بودن شوهر باید به عدم تکافوی درآمد شوهر اضافه شود. اینها غیر از موضوع زنان سرپرست خانواده و حتی خودسرپرست است که شرایط ویژه‌ای دارند.

به عبارت دیگر، وضعیت کاری مستخدمان دولت و حقوق دریافتی ایشان، موضوع حقوق اداری که از شاخه‌های حقوق عمومی است، قرار می‌گیرد؛ در حالی که سرپرستی و تکلیف به انفاق در قانون مدنی آمده و در همان قانون، زوجه مکلف به تمکین از شوهر شده است و به‌تبع ریاست مرد بر خانواده و سرپرستی او؛ حق تعیین مسکن، امکان منع اشتغال زوجه و امکان ممانعت از خروج زوجه از کشور به او داده شده است؛ یعنی ریاست مرد، امتیازی است که برای مرد درنظر گرفته شده و درمقابل آن هم تکالیفی بر دوش او قرار گرفته و حقوقی هم به او ارزانی شده است. حقوق مدنی، زیرمجموعه حقوق خصوصی و تعیین‌کننده روابط خصوصی افراد با یکدیگر است.

حال، جای سوال است که چرا حقوق عمومی و اداری باید در این روابط خصوصی دخالت کنند؛ به گونه‌ای که با اختلاط حقوق عمومی و حقوق خصوصی، نوعی از بی‌عدالتی از این قوانین استنباط گردد. این سخن به معنای ترسیم مرز دقیق بین این دو گرایش نیست؛ چنانکه همین قواعد حقوق خصوصی نیز با قانون‌گذاری و اجرا و قضاوت دستگاه‌های حاکمیتی روبه‌روست و در بسیاری مواقع، حاکمیت برای تضمین حقوق و اجرای تکالیف افراد خصوصی باید وارد عمل شود؛ اما این به معنای درنظر گرفتن امتیازات ویژه توسط حقوق عمومی برای تکالیف مصرح در حقوق

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

خصوصی نباید باشد؟ چه دلیلی وجود دارد که حقوق اداری برای کارمندی که مرد و سرپرست خانواده است به دلیل این سرپرستی که به موجب قانون مدنی، امتیازاتی نیز برایش دارد، مزیت بیشتری درنظر بگیرد و کارمند دیگر که همان اندازه کار می‌کند را به صرف سرپرست خانواده نبودن، از آن دریافتی محروم نماید.

این مداخله از بُعد دیگری هم دارای اهمیت است. برای مثال، ممکن است مردی خواهر خود یا برادرزاده خود را هم تحت سرپرستی داشته باشد؛ اما چون به موجب قانون مدنی، این افراد واجب‌النفقه او نیستند، تحت تکفل او به حساب نمی‌آیند؛ در حالی که اگر هدف حقوق اداری، حمایت از سرپرستی است، این موارد نیز باید مورد ملاحظه قرار گیرند.

پرسش دیگری هم مطرح می‌شود که آیا همسر منظور قانون، همسر دائم است یا موقت؟ آیا این امتیازی است که به صرف تاهل ایجاد می‌شود یا با تاهل به عقد دائم؟ البته این موضوع به قرینه قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت که به دائم بودن ازدواج تاکید داشته است و نیز با توجه به مفهوم تشکیل خانواده و انفاق که در ازدواج دائم معنی می‌یابد، حل می‌شود و ازدواج موقت را از شمول این ماده خارج می‌نماید.

چنانکه گذشت به نظر می‌رسد نباید تکلیف به انفاق را مابه‌ازاء پرداخت اداری تلقی کنیم. مقایسه میزان واقعی نفقه و رقم این کمک‌هزینه‌ها، موید این سخنان است. به هر حال، این پرداخت یک امتیاز است که حاکمیت بنا دارد به برخی از مستخدمین خود اعطا نماید. اول آنکه، اگر این امتیاز است نباید شامل حال همه بشود؛ چون اگر بناست به همه پرداخت شود، می‌تواند به عنوان بخشی از حقوق یا سایر بندهای پرداختی قرار گیرد، نه بندهای تشویقی. دوم آنکه، این امتیاز به چه منظور در نظر گرفته شده است و درنهایت، باتوجه به مقصود قانون‌گذار در گام بعد، دریافت‌کنندگان مشخص می‌شوند.

با توجه به عنوانی که قانون‌گذار برای امتیاز عائله‌مندی انتخاب کرده است، به نظر می‌رسد حق عائله‌مندی، امتیازی درمقابل تشکیل زندگی خانوادگی و تاهل و راهکاری برای تشویق به ازدواج و حق اولاد برای تشویق به فرزندآوری است؛ بنابراین، تمام مستخدمین، خواه مرد یا زن درصورت تاهل، حق خواهند داشت از این امتیاز بهره‌مند شوند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

نکته دیگر آنکه، آیا منظور از خانواده، فقط زن و شوهر و فرزندان است یا سایر افراد خانواده مثل پدر و مادر و خواهر و برادر یا فرزندخواندگان را نیز شامل می‌شود؟ اگر عائله را تفسیر موسع کنیم، افرادی که در حمایت ما قرار می‌گیرند نیز خانواده ما تلقی شده و می‌توانند از امتیاز مزبور استفاده کنند. اگر افراد دیگری غیر از زن و شوهر و فرزندان بتوانند در معنای عائله قرار گیرند، آنگاه حق عائله‌مندی صرفا به تشکیل خانواده برنمی‌گردد و به حمایت از افراد تحت تکفل منتج خواهد شد. در معنای عائله نیز گفته شده است افرادی هستند که نانخور فرد هستند که سایر افراد واجب‌النفقه و غیر آن مانند خواهر، برادر، خواهرزاده، برادرزاده و فرزندخوانده نیز ممکن است تحت شمول آن قرار گیرند. باید دقت شود که این موضوع با بحث نفقه خلط نشود؛ چراکه نفقه فقط به افراد واجب‌النفقه تعلق می‌گیرد و دراینجا، صرفا این افراد نیستند که مورد حمایت قرار می‌گیرند؛ پس در یک مفهوم موسع می‌توان گفت امتیاز عائله‌مندی درمقابل ازدواج و تشکیل خانواده یا تحت حمایت داشتن دیگران است.

بند۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، حق عائله‌مندی را برای کارمندان زن که دارای همسر نیستند و یا همسر آنان معلول یا ازکارافتاده کلی هستند و یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، درنظر گرفته و در مورد حق اولاد نیز سکوت کرده بود؛ بنابراین، این سوالات به ذهن متبادر می‌شود که اولا منظور از کارمندان زن که دارای همسر نیستند، چیست؟ آیا زنان مجرد که تاکنون ازدواج نکرده‌اند، مشمول این عنوان هستند یا منظور، بانوانی است که سابقه ازدواج دارند و به واسطه فوت همسرشان یا طلاق، درحال حاضر دارای همسر نیستند؟ برخی نظریات، گویای آن است که این عبارت اعم است و شامل کسانی که هیچ‌گاه ازدواج نکرده‌اند، هم می‌شود. اگر این تفسیر را بپذیریم، درحقیقت امتیاز تاهل و تشکیل خانواده را به زنی می‌دهیم که مبنای این دریافت را ندارد و اساسا به موجب همین ماده قانونی، یک مرد مجرد نیز این حق را دریافت نمی‌کند. این ایراد در مورد طلاق هم مطرح است. آیا زن و مردی که ازدواج می‌کنند و حق عائله‌مندی دریافت می‌کنند، در صورت طلاق می‌توانند همچنان این حق را دریافت کنند؟ آیا این حق در برابر تشکیل خانواده است یا در خانواده قرار داشتن؟ آیا داشتن فرزند در استمرار حق عائله‌مندی موثر است؟ آیا سازمان اداری و استخدامی یا دستگاه‌های مربوطه، موظف به استعلام وضعیت طلاق از ثبت احوال

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

هستند یا ثبت احوال مکلف به اعلام موارد طلاق است؟ با توجه به عبارت پایانی ماده، بانوانی که: به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند را برخوردار از عائله‌مندی دانسته، به نظر می‌رسد اگر زنی طلاق بگیرد، درصورت داشتن اولاد و تکفل، او از این امتیاز بهره‌مند خواهد شد. همچنان که رویه عملی نیز موید این معناست و بانوان مطلقه با اثبات تکفل اولاد از این حق بهره‌مند می‌شوند.؛ بنابراین، مرد دارای فرزند که همسرش را طلاق بدهد هم باید بتواند از عائله‌مندی بهره ببرد. بدیهی است به دلیل فقدان ابزار شناسایی موارد طلاق عاطفی و جدایی عملی همسران بدون طلاق، ممکن نبوده و این موضوع در پرداخت امتیاز مزبور موثر نخواهد بود.

به علاوه، از میان بانوان متاهل، تنها آن دسته از این حق برخوردار می‌شوند که شوهرشان معلول و یا ازکارافتاده کلی باشد؛ پس کسانی که همسرشان به دلایل مختلف فاقد درآمد هستند، ولی معلول یا ازکارافتاده نیستند یا کسانی که درآمد همسرشان مکفی نیست، نمی‌توانند از این امتیاز برخوردار شوند و این در حالی است که برخی، این مزیت را برای دختران مجرد قابل پرداخت می‌دانند!!!

قسمت انتهایی بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، راجع به بانوانی است که «خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند». به نظر می‌رسد این بند در مورد بانوانی است که همسرشان فوت کرده یا طلاق گرفته‌اند و نیز فرزندانشان تحت تکفل ایشان هستند. اولین پرسش آن است که تفاوت این بند با بند اول یعنی«دارای همسر نبوده» چیست؟ در مورد بانوان فاقد همسر هم یک نظریه آن بود که منظور، بانوانی است که سابقه ازدواج دارند. در آن قسمت، ایشان بدون قید و شرط، محق به دریافت عائله‌مندی هستند؛ اما در قسمت سوم، بانوانی را مستحق دریافت نفقه می‌داند که به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند. چرا در این بند یک شرط اضافه شده است. آیا می‌توان گفت منظور قسمت اول، دختران مجرد است که بدون هیچ شرطی، حق دریافت امتیاز عائله‌مندی را دارند و بند سوم در مورد بانوانی است که فرزند دارند و فرزندانشان تحت تکفل ایشان هستند؟ یا این مورد ممکن است شامل حال بانوان بدسرپرست بشود که برخلاف داشتن شوهر، تکفل فرزندشان با خودشان است؟

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

پرسش دیگر، تفاوت بین حضانت و کفالت است. اگر بانویی مطلقه باشد و حضانت فرزندانش را به عهده داشته باشد مشمول این بند است یا آنکه علاوه بر حضانت باید کفالت هم داشته باشد. توضیح آنکه، حضانت و تکلیف به انفاق با هم متفاوتند و گرچه ممکن است حضانت با مادر باشد؛ اما تکلیف به انفاق در درجه اول با پدر و در صورت نبود او یا عجز او به عهدهٔ جد پدری و درصورت نبود یا عجز او برعهدهٔ مادر خواهد بود؛ بنابراین، دوباره به اشکال ماهوی پیش‌گفته برخوردیم که مگر امتیاز عائله‌مندی درمقابل تکلیف انفاق است؟! پرسش سوم، آن است که بر فرض تفکیک حضانت و تحت تکفل داشتن، آیا لازم است مستخدم زن این موضوع را ثابت کند و دادگاه آن را احراز نماید یا صرفا داشتن اولاد، قرینه بر آن است؟

اگر باتوجه به متن مواد معتقد باشیم دلیل این پرداخت‌های حمایتی، تقویت معیشت خانواده است و به همین دلیل به کسی پرداخت می‌شود که سرپرست خانواده است؛ با وجود منطقی نبودن این تفاوت در حقوق عمومی، دست‌کم قانون‌گذار باید تبعیض مثبتی نیز به نفع بانوان ایجاد کند. برای مثال، کاهش ساعات کاری، تعداد مرخصی‌های بیشتر، امکان دورکاری و ... با تسهیلات بیشتر برای بانوان فراهم شود.

۵- عدم رعایت اصول حقوق عمومی در این موارد

اصول حقوق عمومی، مجموعه‌ای از مفاهیم ریشه‌ای و کلی است که سرچشمه قواعد و مفاهیم جزئی‌تر به حساب می‌آید. از جمله ویژگی‌های این اصول، آن است که دربرگیرندهٔ قواعد و هنجارهای حقوقی هستند، حالت کلی داشته و الهام‌بخش طیف وسیعی از قواعد حقوقی بوده و قلمروی اعمال گسترده‌ای دارند. اصول حقوقی از جایگاه والا و اعتبار مطلق برخوردارند و الزام‌آورند. اصول مزبور به ترسیم محورها، غایت‌ها و اهداف کلی اعمال حکام و مردم می‌پردازند؛ چنانکه در موارد تردید می‌توان با استناد به آنها جهت‌گیری این اعمال را مشخص کرد (گرجی‌ازندریانی، ۱۳۹۰: ۲۳۳-۲۰۵).

بنابراین، در همه تصمیمات حوزه‌های حقوق عمومی، این اصول راهبر هستند. با استناد به برخی از این اصول، عملکرد نظام حقوق عمومی در موضوع شاخص ما نقد می‌شود. اولین اصل، اقتدار است. کار ویژه و اصلی حقوق عمومی، تبیین جایگاه و چگونگی کاربست اقتدار با مفاهیمی همچون حقوق و آزادی‌های بنیادین است. فلسفه این اقتدار در وهلهٔ اول، برقراری رده‌بندی مناسب

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

و کارامد در سامانه اداری و تجویز توسل به امتیازات حاکمیتی است؛ اما ماحصل اجتماعی و نمود بیرونی اعمال اقتدار را باید در برقراری نظم عمومی دانست. اگر اقتدار، مجموعه‌ای از توانایی‌ها، سازوکارها، ابزارها و فنونی است که دول برای ضمانت اجرای هنجارهای حقوقی در قوانین اساسی، عادی، آیین‌نامه‌ها، تصمیمات اداری و... ، اثرگذاری بر رفتار شهروندان، تنظیم قلمروی آزادی‌های فردی و اجتماعی است؛ (گرجی‌ازندریانی، ۱۴۰۰: ۱۱۱) چرا باید در این سطح وارد زندگی خصوصی مردم شود. درحقیقت، اقتدار از یک‌سو در مناسبات درون‌سازمانی دولت، به امکان اطاعت مقامات اداری فرودست نسبت به مقامات فرادست حاکم است و ازسوی دیگر، در مناسبات دولت و شهروند، اقتدار برخورداری نهادهای حاکمیتی، از امتیازات فوق‌العاده یا صلاحیت تصمیم‌گیری و تضمین اجرای آن است (گرجی‌ازندریانی، ۱۴۰۰: ۱۱۴).

اصل دیگر، حاکمیت قانون است؛ چارچوب‌بندی حقوق و تکالیف زمامداران و شهروندان در راستای این اصل قابل ارزیابی است. درصورت تحقق حاکمیت قانون در یک نظام سیاسی منوط به عقلانیت در اتخاذ تصمیمات مستدل و مستند مقامات دارای قدرت عمومی و قانونی بودن تصمیمات ایشان است (پشت‌دار و دیگران، ۱۴۰۲: ۲۹۴). به موجب این اصل، هیچ‌یک از مقامات و نهادهای سیاسی، حق تحدید حقوق و آزادی‌های بنیادین را جز در موارد خاص ندارند. این مفهوم، تمام تعاملات حقوق عمومی را تحت سیطره اصل واحدی قرار می‌دهد که نتیجه آن، تامین امنیت حقوقی است. رسالت حقوق عمومی، تبیین راهکارهای قانونی متنوع برای صیانت از روابط حقوق خصوصی شهروندان در برابر تجاوزات حقوق عمومی است. مفهوم حاکمیت قانون، دورنمای روشنی از فعالیت‌های دولت و اصول پایه‌ای سازمان آن ارائه می‌دهد. به عنوان مثال، اگر دولت قصد مداخله در مقوله آزادی و مالکیت شهروندان را داشته باشد، باید به یک عمل تقنینی دست یازد تا از این طریق، مداخلات او مشروع تلقی شوند. به علاوه، مداخلات دولت باید به اصل برابری همه شهروندان احترام بگذارد (گرجی‌ازندریانی، ۱۴۰۰: ۱۵۶). در دولت قانون‌مدار، قدرت عمومی تنها به وسیله قانون و به ترتیبی که نظام حقوقی اجازه داده است، اعمال می‌گردد (گرجی‌ازندریانی، ۱۴۰۰: ۱۶۸). توجه به این نکته نیز اساسی است، مداخلات تقنینی حاکمیت نیز می‌بایست براساس منطق و استدلال مقبول باشد تا مخاطبین خود را ملزم به اجرای آن بدانند. درحقیقت، حفظ حریم دو حوزه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

حقوق عمومی و خصوصی و عدم مداخله، جز در موارد ضروری توسط قانون‌گذار نیز باید رعایت شود.

علاوه بر اصل حاکمیت قانون بر اداره، باید به اصل حقوق مساوی برای کار مساوی اشاره کرد. هدف از این اصل، رفع تبعیض و ناهماهنگی‌های حقوق و دستمزد در ادارات است (امامی و استوارسنگری، ۱۳۹۶: ۲۰۶). این اصل باید بر فرایند قانون‌گذاری و اجرای قوانین نیز حاکم باشد. چنانکه اصول قانون اساسی ازجمله ۹، ۱۹، ۲۰ و ۲۱ بر این امر تاکید دارند. این موضوع، علاوه بر اسناد بالادستی در قوانین عادی مانند ماده ۳۸ قانون کار و مقاوله‌نامه‌های شماره ۱۱۰ و ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار که به تصویب مجلس ملی ما هم رسیده (قانون اجازه الحاق دولت ایران به مقاوله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۰۰ مصوب ۱۳۵۱ مربوط به تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد و قانون راجع به الحاق دولت ایران به مقاوله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۱۱ مربوط به تبعیض در امور استخدام و اشتغال) مورد تاکید قرار گرفته است و در این اصل، تفاوتی بین کارمند و کارگر وجود ندارد.

با توجه به حاکمیت این اصل، ورود حقوق عمومی به حریم خصوصی افراد و حقوق و تکالیف مدنی ایشان، ناروا بوده و قانون‌گذاری در این حوزه می‌بایست براساس اصول حقوق اداری و نه در مقام تعدیل حقوق خصوصی و عمومی افراد انجام شود.

نکته دیگر آن است که اگر بنا به مداخله حقوق عمومی در حقوق خاصی از کارمندان باشد، لازم است همه ابعاد دیده شود تا زمینه بی‌عدالتی حذف گردد. برای مثال، اگر قرار است نقش انفاق مرد دیده شود، لازم است نقش مادری زن و حقوق او نیز لحاظ گردد.

نتیجه و پیشنهادها

از آنچه گذشت، دریافتیم که در حق عائله‌مندی، قانون‌گذار در پی دادن امتیازی به متاهلین بوده است؛ بدون آنکه مبنای این اعطاء، به‌درستی معلوم و روشن نیست و به همین دلیل و نیز به دلیل متن قانون، ابهاماتی در اجرای آن و نیز اعتراضاتی در پی اجرا به وجود آمد و از این‌رو، شاهد ارائه نظریات مشورتی، بخشنامه‌ها و به‌تبع، آرایی بر ابطال یا تایید صحت بخشنامه‌ها بودیم.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

نظر به چالش‌های به‌وجودآمده، اعتراضات صورت‌گرفته و مطالبات مردمی، لازم است قانون‌گذار یک بار و برای همیشه به این موضوع خاتمه بدهد. پیش از هر چیز هم باید ماهیت امتیاز مقرر در بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری روشن شود. بنابر آنچه بیان شد، به نظر می‌رسد حق عائله‌مندی، امتیازی است که به مستخدمین مرد یا زن در ازای تشکیل خانواده یا داشتن فرزند و یا داشتن افراد دیگری تحت تکفل (نظیر والدین، اخوه یا فرزندخوانده) تعلق می‌گیرد. بنابراین، صرفاً مستخدمین مجرد اعم از زن و مرد و مستخدمین طلاق گرفته بدون فرزند از حق عائله‌مندی برخوردار نمی‌شوند؛ مگر آنکه اثبات نمایند افراد دیگری را تحت تکفل دارند. درمقابل، تمام مستخدمین دارای همسر یا دارای فرزند از حق عائله‌مندی برخوردار می‌شوند؛ خواه زن باشند یا مرد و برای بانوان، هیچ شرط دیگری نظیر سرپرست بودن، بدسرپرست بودن، در تکفل داشتن بچه‌ها و ... وجود ندارد. لازم است این موضوع نیز تعیین‌تکلیف و تصریح گردد که یک خانم شاغل از حق مزبور برخوردار است؛ مگر آنکه همسرش نیز آن را دریافت دارد؛ زیرا این حق در ازای کار زن و مرد است و نباید تفاوتی در پرداخت وجود داشته باشد. درضمن، لازم است درخصوص حق اولاد نیز تصریح شود که این امتیاز نیز به مستخدمین مرد و زن دارای فرزند بدون هیچ شرط دیگری تعلق می‌گیرد و البته محدودیت‌های راجع به سن و جنس نیز بیان گردد. درضمن، مناسب است رویه واحدی برای کارمندان و کارگران دراین‌باره به وجود آید و قانون تامین اجتماعی و قانون مدیریت خدمات کشوری درخصوص حق عائله‌مندی و اولاد بر هم منطبق باشند؛ بنابراین، اصلاح بند چهارم ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری ضروری می‌نماید.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]

فهرست منابع

کتاب‌ها

۱. امامی، محمد و استوار سنگری، کورش(۱۳۹۶). حقوق اداری، جلد اول، چاپ بیست و یکم، تهران: میزان.

۲. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۴). مقدمه علم حقوق، چاپ صدم، تهران: شرکت سهامی انتشار.

۳. گرجی ازندریانی، علی‌اکبر (۱۴۰۰). مبانی حقوق عمومی، چاپ هفتم، تهران: جنگل.

٤. نجفی اسفاد، مرتضی و محسنی، فرید (۱۳۷۹). حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، انتشارات بین‌المللی الهدی.

٥. نوربخش، امیرحسین (۱۳۹۴). تاریخ تحولات حقوق عمومی در ایران، جلد اول، چاپ دوم، تهران: انتشارات خرسندی.

مقالات

٦. پشت‌دار، حسین؛ تقوی‌فردود، زین‌العابدین؛ تقوی‌فردود، مریم و تقوی‌فردود، محمد (۱۴۰۲). «حاکمیت قانون در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه حقوق عمومی، دوره ۲۴، شماره ۷۸.

۷. حاجی‌پور، مرتضی (۱۳۹۷). «بررسی تطبیقی اعمال حقوق بنیادین بشری در حقوق خصوصی»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۶، شماره ۲.

۸. حمزه‌لوئی، حسن؛ رنجبر، مقصود و دشتی، محمدتقی (۱۴۰۲). «آسیب‌شناسی توسعه قلمرو حقوق عمومی در ایران»، پژوهش حقوق عمومی، دوره ۲۴، شماره ۷۸.

۹. درام‌بطحایی، سیدمحمد و ابوالپورهمایی، سهیلا (۱۴۰۲). «مروری بر حقوق خصوصی در روابط بین‌الملل». فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، دوره ۹، شماره ۲.

۱۰. شهابی، مهدی (۱۳۸۸). «تعامل حقوق عمومی و حقوق خصوصی تاملی بر متغیرهای تحول نظام حقوقی»، نشریه حقوق اساسی، دوره ۶، شماره ۱۲.

۱۱. قنواتی، جلیل؛ علیزاده، عبدالرضا و زنگنه، مجتبی(۱۴۰۰). «مشروطه‌سازی حقوق خصوصی در حقوق اروپایی، حقوق ایران و فقه امامیه»، تهران: حقوق اسلامی، سال ۱۸، شماره ۶۹.

۱۲. گرجی‌ازندریانی، علی‌اکبر (۱۳۹۰). «ده فرمان حقوق عمومی: تاملی درباره اصول و مفاهیم بنیادین حقوق عمومی»،تهران: فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۴۱، شماره ۲.

۱۳. مظهری، محمد و مرندی، سمیه (۱۳۹۷). «بررسی آثار حقوقی مترتب بر تمایز صلاحیت در حقوق عمومی و اهلیت در حقوق خصوصی»، تهران: دوفصلنامه علمی دانش حقوق مدنی، سال ۷، شماره ۱۳.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.66224/qjal.12.41.4]