

تأثیر بازنشستگی کارمند در رسیدگی به تخلفات و اجرای مجازات‌های اداری

محمد نکوئی *

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۱۳

چکیده:

اصل بر این است که هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به تخلف ارتكابی کارمند در زمان اشتغال رسیدگی و در صورت احراز وقوع تخلف، مجازات مقرر در قانون رسیدگی به تخلفات اداری را درباره او اعمال نمایند. اما در مواردی به واسطه بروز برخی موانع، رسیدگی به تخلف اداری یا اعمال مجازات کارمند محکوم علیه منتفی می‌شود. بازنشسته شدن کارمند قبل از شروع یا در جریان رسیدگی و پیش از صدور رأی، موجب توقف رسیدگی و پس از صدور رأی محکومیت نیز مانع اعمال مجازات می‌شود. با این حال، در مواردی بازنشستگی کارمند، توقف رسیدگی به تخلف یا اجرا نشدن مجازات اداری را در پی ندارد. همچنین در صورتی که تخلف واجد وصف مجرمانه کارمند، ریشه در زمان اشتغال داشته، کارمند پس از بازنشستگی، در دادگاه محکومیت کیفری پیدا کند یا اینکه پس از بازنشستگی مرتکب اعمالی شود که به موجب قانون رسیدگی به تخلفات اداری قابل تعقیب باشد، در چنین وضعیتی امکان رسیدگی به تخلفات کارمندان بازنشسته و نیز امکان اجرای مجازات‌های اداری درباره آنان تحت شرایطی وجود دارد و بازنشستگی موجب توقف رسیدگی و اعمال مجازات نیست. در این نوشتار تأثیر بازنشستگی در رسیدگی به تخلفات اداری و اجرای مجازات‌های اداری و موضوعات مرتبط با آنها مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

کلیدواژگان:

انفصال، بازنشستگی، تخلفات اداری، مجازات‌های اداری.

* دانش‌آموخته دکتری حقوق خصوصی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران

مقدمه

تخلفات اداری کارمندان دولت، از حیث اخلال در سلامت نظام اداری، سلب اعتماد عمومی آحاد جامعه و برهم زدن نظم و انضباط سازمانی، به عنوان یکی از موضوعات مهم و اساسی در نظام اداری کشور مطرح است. تعقیب و مجازات کارمندان متخلف به عنوان یکی از راه‌های مبارزه با فساد اداری، پیشگیری از وقوع تخلفات اداری و ارتقای سلامت نظام اداری، می‌تواند نقش مؤثری در سالم سازی محیط اداری داشته باشد.

پیشگیری از وقوع تخلف، ایجاد مصونیت برای نظام اداری در مقابل ارتکاب مجدد تخلف توسط کارمندان متخلف و متنبه ساختن آنان، ارباب و عبرت‌آموزی برای سایر کارمندان، به عنوان برخی از اهداف مجازات و برخورد با تخلفات اداری کارمندان متخلف، ایجاد می‌کند که مجازات در زمان مناسب اعمال و اجرا شود؛ در غیر این صورت اهداف و آثار مجازات محقق نخواهد شد. رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان شاغل و در دوره زمانی پیش از بازنشستگی و اجرای مجازات‌های اداری و کیفری درباره آنان مطابق قانون رسیدگی به تخلفات اداری و قوانین کیفری مرتبط با آن صورت می‌گیرد و در این خصوص مانع و مشکل خاصی وجود ندارد، لکن در مورد رسیدگی به تخلفات اداری و جرائم کارمندان در صورت بازنشستگی قبل از صدور رأی و نیز درباره چگونگی اجرای آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و مراجع قضایی پس از بازنشستگی کارمندان و امکان رسیدگی به تخلفات ارتكابی کارمندان بازنشسته در دوران بازنشستگی به دلیل زوال وصف کارمندی و قطع رابطه استخدامی ملاحظاتی و نکاتی وجود دارد که پرداختن به آنها ضروری است.

مطابق قوانین، بازنشستگی در صورت دارا بودن شرایط لازم، حق کارمند و در مواردی موجب توقف رسیدگی و اعمال مجازات‌های اداری و کیفری درباره وی خواهد شد. مع الوصف، این امر قانونی نباید به وسیله‌ای برای دور زدن قانون و فرار از اجرای قانون و مجازات تبدیل شده و از موانع اجرای قانون، تعقیب و مجازات کارمند متخلف باشد و کارمندان متخلف با استفاده از این وسیله به ظاهر صحیح و قانونی نتوانند زمینه عدم رعایت قانون و نقض غرض قانون‌گذار را فراهم کنند.

برای این منظور، در این نوشتار، نخست تأثیر بازنشستگی در رسیدگی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به تخلف ارتكابی کارمند از حیث توقف یا عدم توقف رسیدگی، شرایط بازنشستگی مؤثر در توقف رسیدگی و موارد عدم توقف رسیدگی در اثر بازنشستگی و سپس به ترتیب توقف اجرای رأی هیئت‌ها در اثر بازنشستگی کارمند، مجازات‌های قابل توقف و تأثیر بازنشستگی کارمند در اجرای حکم انفصال مرجع قضایی و در پایان نیز نتیجه بحث ارائه می‌شود.

۱. اثر بازنشستگی کارمند در رسیدگی به تخلف ارتكابی

بازنشستگی کارمند پیش از شروع به رسیدگی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا در جریان رسیدگی و پیش از صدور رأی، موجب توقف رسیدگی است که ذیلاً شرایط توقف رسیدگی هیئت‌ها در اثر بازنشستگی و موارد مستثنا از آن بیان می‌شود.

۱.۱. توقف رسیدگی

توقف در لغت به معنی باز ایستادن، درنگ کردن و فروایستادن^۱ و در اصطلاح حقوقی به معنی مختومه شدن، زوال یا موقوفی دادرسی و رسیدگی است. منظور از توقف رسیدگی در این نوشتار، عبارت است از مختومه شدن پرونده و متوقف شدن رسیدگی به اتهام یا اتهامات کارمندی است که پرونده او برای رسیدگی به هیئت رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع شده است. اصولاً تعقیب اداری کارمند متهم که طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری شروع شده است، به جز در موارد پیش‌بینی شده در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مربوطه، متوقف نمی‌شود. براین اساس، در مواردی مانند فوت و بازنشستگی کارمند متهم درائت‌ای رسیدگی به پرونده اتهامی یا قبل از صدور رأی، رسیدگی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری متوقف می‌شود. در خود قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در مورد توقف رسیدگی هیئت‌ها حکمی وجود ندارد، ولی طبق ماده ۳۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، فوت متهم موجب توقف رسیدگی و صدور رأی می‌شود و تصریحی در مورد تأثیر بازنشستگی در رسیدگی هیئت‌ها به پرونده اتهامی کارمندان ندارد. لکن با بازنشسته شدن کارمند، حالت اشتغال او به پایان

۱. عمید، حسن، *فرهنگ فارسی عمید*، انتشارات امیر کبیر، چاپ بیست و یکم، ۱۳۶۱، ص ۴۳۰؛ معین، محمد، *فرهنگ فارسی معین*، یک جلدی، انتشارات اشجع، چاپ سوم، ۱۳۸۷، ص ۳۸۹.

می‌رسد^۱ و در صورتی که پرونده مستخدم در حال رسیدگی در هیئت بوده و او قبل از صدور رأی بازنشسته شود، در غیر موارد مقرر در ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، بازنشستگی او سبب توقف رسیدگی به پرونده اتهامی می‌شود.^۲ بنابراین، بازنشستگی متهم همانند فوت او، از موجبات توقف و زوال رسیدگی هیئت‌ها بوده، پرونده متهم مختومه و از دستور رسیدگی خارج می‌شود. مستند این امر، ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری است که به موجب ذیل آن، پرونده بازنشستگان متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در صورت وجود مدارک مثبت برای رسیدگی و صدور رأی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و مجازات‌های مصرح در این قانون حسب مورد اعمال خواهد شد.^۳ مفهوم مخالف این ماده این است که پرونده بازنشستگان متهم به موارد مندرج در سایر بندهای ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، قابل طرح در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نیست.

آنچه در مورد توقف رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت‌ها در اثر بازنشستگی کارمند متهم بیان شد، در هیئت‌های تجدید نظر نیز لازم‌الرعایه است و بازنشستگی کارمند در این مرحله از رسیدگی نیز موجب توقف رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت‌های تجدید نظر در مورد آرای غیرقطعی و معترض‌عنه، صادره از هیئت‌های بدوی خواهد شد و با مدنظر قراردادن ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در مورد بازنشستگان متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، پرونده مختومه و از جریان رسیدگی خارج می‌شود.^۴ ذکر این نکته ضروری است که توقف رسیدگی به تخلفات کارمندان در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در اثر بازنشسته شدن آنان، مانع ارجاع و ارسال پرونده به مراجع قضایی و رسیدگی آنها نیست.

۲- صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، *آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶.

۳- دبیرخانه هیئت عالی نظارت، *مجموعه پاسخ به ۲۴۸ سوال در مورد قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، ۱۳۸۳، ص ۲.

۴- نکویی، محمد، *نگرشی نو و تحلیلی بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، تهران: افق اندیشه، چاپ اول، ۱۳۹۲، ص ۷۸.

۵- دبیرخانه هیئت عالی نظارت، *پیشین*، ص ۱۳.

۱.۲. شرایط بازنشستگی مؤثر در توقف رسیدگی

آنچه در مورد توقف رسیدگی در اثر بازنشستگی گفته شد، در صورتی است که بازنشستگی با رعایت موازین قانونی انجام شده باشد که شرایط آن بیان می‌شود.

۱.۲.۱. بازنشستگی قبل از شروع به رسیدگی

چنانچه کارمندی مرتکب یکی از تخلفات اداری موضوع ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری شده، قبل از ارجاع و طرح پرونده در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بازنشسته شود، به دلیل پایان یافتن حالت اشتغال و مصدر خدمتی نبودن و قطع رابطله استخدامی و در نتیجه قابل انتساب نبودن تخلف ارتكابی، اتهام یا اتهامات او قابل رسیدگی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نیست تا متوقف شدن رسیدگی هیئت‌ها موضوعیت پیدا کند و در صورت ارجاع پرونده، هیئت رسیدگی کننده باید بدون شروع به رسیدگی، پرونده را به دلیل بازنشسته بودن کارمند مختومه نماید، مگر اینکه تخلف یا تخلفات ارتكابی از مصادیق بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری باشد که در این صورت، وقتی ارتكاب تخلفات یاد شده در زمان بازنشستگی قابل رسیدگی است، به‌طور طبیعی بازنشسته شدن فرد مانع ادامه رسیدگی به این تخلفات هم نیست.^۱

آنچه گفته شد، در مورد تخلفات ارتكابی در زمان اشتغال و مکشوف بعد از بازنشستگی محل تأمل است. زیرا این امر می‌تواند به وسیله‌ای برای فرار از مجازات توسط کارمندی تبدیل شود که در زمان اشتغال مرتکب تخلف گردیده، برای مصون ماندن از تعقیب و مجازات به نحوی خود را بازنشسته نمایند. لذا سؤال این است که آیا می‌توان پس از بازنشستگی، به تخلفات ارتكابی کارمندان در زمان اشتغال و تصدی آنان رسیدگی کرد؟

اداره کل حقوقی قوه قضائیه در پاسخ اعلام نموده است: «به موجب مواد ۷، ۲۳ (تبصره ۱)، ۲۴ و ۲۸ قانون دیوان محاسبات، دیوان مذکور صلاحیت رسیدگی به کلیه تخلفات مالی مأمورین دولت در زمان تصدی آنها دارد، اعم از این که در زمان رسیدگی، رابطه استخدامی ایشان قطع یا بازنشسته شده باشند. بنابراین هیئت‌های مستشاری دیوان مذکور مکلف‌اند نسبت به اشخاص

۱. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۱۸۶.

فوق تصمیماتی اتخاذ نمایند که امکان اجرای آن فراهم باشد. ضمانت اجرای عدم حضور در جلسات دادرسی صدور رأی غیابی می‌باشد...^۱

نظریه مزبور از حیث امکان رسیدگی به تخلفات کارمندان بازنشسته روشن ولی از حیث امکان اجرای رأی و امکان اعمال مجازات و مجازات‌های قابل اعمال مبهم است و اصولاً رسیدگی بدون امکان اجرای رأی و امکان اعمال مجازات، امر بیهوده‌ای خواهد بود. مع الوصف، استدلال بر امکان رسیدگی به تخلفات کارمندان بازنشسته قابل پذیرش نیست؛ زیرا بازنشستگی متهم همانند فوت او از موجبات انتفا و زوال رسیدگی هیئت‌ها بوده و پرونده متهم مختومه و از دستور رسیدگی خارج می‌شود. مستند این امر ذیل ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری است که به موجب آن پرونده بازنشستگان متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ در صورت وجود مدارک مثبت، برای رسیدگی و صدور رأی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و مجازات‌های مصرح در این قانون حسب مورد اعمال خواهد شد.^۲ از ماده قانونی مزبور مستفاد می‌شود که پرونده بازنشستگان متهم به غیرموارد مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ قابل طرح در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نبوده و با وجود نص قانونی مورد اشاره امکان رسیدگی به تخلفات کارمندان بازنشسته منتفی و تجویز رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان بازنشسته، مستلزم پیش‌بینی حکم صریح در این باره است که در قوانین مربوطه چنین تصریحی وجود ندارد.

۱.۲.۲. بازنشستگی پس از شروع به رسیدگی

این وضعیت زمانی پیش می‌آید که پرونده اتهامی کارمند برای رسیدگی به تخلف یا تخلفات ارتكابی به هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع گردیده است و در اثنای رسیدگی و قبل از صدور رأی، کارمند از نظر سنوات خدمت یا سن در شرایط بازنشستگی قرار گیرد. در این صورت، به موجب تبصره ماده ۱۶ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، «در مواردی که پرونده متهم در هیئت‌ها تحت رسیدگی است، هرگونه تصمیم‌گیری نسبت به حالت استخدامی وی منوط به کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی است» که در این

۱. نظریه شماره ۷/۹۳/۲۷۶۵ مورخ ۱/۸/۱۳۹۴/۱ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۲. نکویی، محمد، پیشین، ص ۷۸.

صورت، بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی می‌تواند با جلوگیری از بازنشستگی کارمند سبب ادامه رسیدگی به تخلفات او در هیئت‌ها شود یا با موافقت با آن، سبب توقف رسیدگی به تخلفات او در هیئت‌ها شود.^۱

چنانچه بازنشستگی کارمندی پس از طرح پرونده او در هیئت و با رعایت تبصره ماده قانونی فوق‌الذکر صورت گیرد، این نوع بازنشستگی موجب توقف رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت رسیدگی کننده خواهد بود؛ در غیر این صورت، بازنشستگی غیرقانونی و کان لم یکن تلقی^۲ و این نوع بازنشستگی منجر به توقف رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت رسیدگی کننده نخواهد شد. مع الوصف، بازنشستگی غیراختیاری و بازنشستگی به موجب الزام قانونی یا بازنشستگی اجباری همانند بازنشستگی قبل از شروع به رسیدگی، در این مرحله نیز موجب توقف رسیدگی و صدور رأی توسط هیئت رسیدگی کننده خواهد بود؛ زیرا در این وضعیت قانون دستگاه اجرایی را مکلف به بازنشسته کردن کارمند کرده است^۳ و موافقت یا عدم موافقت بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی در این باره موضوعیت و تأثیری ندارد.

۱.۲.۳. موارد عدم توقف رسیدگی در اثر بازنشستگی

در مباحث قبلی بیان شد که در صورت بازنشستگی کارمند متهم در جریان رسیدگی به پرونده اتهامی و قبل از صدور رأی، تعقیب اداری او در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری متوقف می‌شود؛ زیرا تخلفات اداری در زمان اشتغال و دوران قبل از بازنشستگی به کارمند قابل اطلاق است و با بازنشستگی او حالت اشتغال پایان یافته، تعقیب اداری منتفی می‌شود. همچنین، اگر کارمندی بازنشسته شده باشد و پس از بازنشستگی مرتکب عملی گردد که ارتکاب آن در زمان اشتغال تخلف محسوب می‌شود، عمل ارتكابی او در دوران پس از بازنشستگی تحت عنوان تخلف اداری قابل تعقیب نخواهد بود و با قطع رابطه استخدامی او در اثر بازنشستگی، تکالیف استخدامی از بین می‌روند^۴ و اعمال مجازات‌های اداری درباره کارمندان بازنشسته موضوعیت خود را از دست می‌دهد.

۱. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۱۸۷.

۲. دبیرخانه هیئت عالی نظارت، پیشین، ص ۲۹.

۳. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۱۸۷.

۴. نکویی، محمد، پیشین، ص ۱۵۰.

اما طبق ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، استثنائاً برخی تخلفات ارتكابی پس از بازنشستگی نیز قابل رسیدگی است. به موجب این ماده، «... پرونده بازنشستگان متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ در صورت وجود مدارک مثبت، برای رسیدگی و صدور رأی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و مجازات‌های مصرح در این قانون حسب مورد اعمال خواهد شد.» همچنین، طبق تبصره این ماده، «افراد موضوع بند ۳۴ ماده ۸ این قانون که بر اساس قانون پاکسازی بازنشسته شده‌اند، در صورت باقی بودن در عضویت، پرونده آنان در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و بر اساس این قانون رأی لازم صادر می‌شود.»

مطابق ماده قانونی فوق‌الذکر، موارد اتهامی مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری،^۱ در زمان بازنشستگی نیز قابل رسیدگی است. پس وقتی ارتكاب تخلفات یاد شده در زمان بازنشستگی قابل رسیدگی است، به‌طور طبیعی بازنشسته شدن فرد مانع ادامه رسیدگی به این تخلفات هم نیست^۲ و این حکم هم در مرحله بدوی و هم در مرحله تجدیدنظر جاری است و در مرحله تجدید نظر هم اگر اتهامات کارمند یکی از موارد مقرر در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون باشد، رسیدگی متوقف نمی‌شود.^۳ لذا تنها در غیر موارد مقرر در ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، بازنشستگی کارمند سبب توقف رسیدگی هیئت‌ها به پرونده اتهامی او می‌شود.^۴

۱. بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری از قرار زیر است:

۳۴- عضویت در یکی از فرقه‌های ضاله که از نظر اسلام مردود شناخته شده‌اند.

۳۵- همکاری با ساواک منحل به عنوان مأمور یا منبع خبری و داشتن فعالیت یا دادن گزارش ضدمردمی.

۳۶- عضویت در سازمان‌هایی که مرام‌نامه یا اساسنامه آنها مبتنی بر نفی ادیان الهی است یا طرفداری و فعالیت به نفع آنها.

۳۷- عضویت در گروه‌های محارب یا طرفداری و فعالیت به نفع آنها.

۳۸- عضویت در تشکیلات فراماسونری

۲. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۱۸۶.

۳. همان، ص ۱۸۸.

۴. دبیرخانه هیئت عالی نظارت، پیشین، ص ۲.

نتیجه اینکه ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، رسیدگی به تخلفات و پرونده‌های افراد بازنشسته را تجویز می‌کند؛ در حالی که طبق روال معمول، بازنشستگی کارمند موجب توقف رسیدگی و صدور رأی گردیده، پس از بازنشستگی نیز چنانچه تخلفی رخ دهد، به دلیل قطع رابطه استخدامی، تخلف موضوعیت ندارد و قابل رسیدگی در هیئت‌ها نیست^۱ و صرفاً به پرونده‌های بازنشستگانی که متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون باشند، به استناد ماده ۱۵ قانون مزبور رسیدگی و رأی مقتضی صادر می‌شود.^۲

۲. اثر بازنشستگی کارمند در اعمال مجازات

اجرای رأی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری که پس از لازم‌الاجرا شدن آن شروع شده باشد، جز در موارد پیش‌بینی شده در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات ذی‌ربط متوقف نمی‌شود. بازنشستگی یکی از مواردی است که در زمان تحمل برخی مجازات‌های موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، موجب توقف اجرای رأی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و توقف اعمال مجازات درباره کارمند بازنشسته می‌شود.

هرچند در مورد توقف اجرای آرای هیئت‌ها و مجازات‌های اداری در اثر بازنشستگی کارمند محکوم حکمی وجود ندارد، لکن همان ملاک و استدلالی که در مورد توقف رسیدگی هیئت‌ها در اثر بازنشستگی کارمند، قبل از صدور رأی بیان گردید، به توقف اجرای رأی هیئت‌ها و مجازات‌های اداری نیز قابل تسری است. در نتیجه، در غیر تخلفات مندرج در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، بازنشستگی کارمند محکوم به یکی از مجازات‌های اداری در طول اجرای آنها سبب توقف اجرای رأی هیئت‌ها و اعمال مجازات می‌شود^۳ و وضعیت وی از زمان بازنشسته شدن به حالت قبل از تعیین مجازات برمی‌گردد. در غیر این صورت، تداوم

۱. نکویی، محمد، پیشین، ص ۲۵۹.

۲. دبیرخانه هیئت عالی نظارت، پیشین، ص ۸؛ کریم زاده، سیف اله، **شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری**، قم: انتشارات دارالفکر، چاپ اول، ۱۳۷۸، ص ۷۸.

۳. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۲۲۵.

اجرای رأی و اعمال مجازات و عدم اعاده وضعیت، به دلیل موقتی بودن آن، منجر به تضييع حقوق محکوم عليه از جمله در تعيين حقوق بازنشستگی و پاداش پایان خدمت خواهد شد.^۱

۲.۱. مجازات‌های قابل توقف در اثر بازنشستگی

آنچه در مورد توقف اجرای رأی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در اثر بازنشستگی کارمند محکوم عليه گفته شد، قاعده مطلقى نیست و در مورد همه انواع مجازات اداری موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری قابل اجرا نیست. در صورت محکومیت کارمند به یکی از مجازات‌های بازخریدی، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی به عنوان مجازات‌های قطع‌کننده رابطه استخدامی کارمند با دستگاه متبوع، بازنشستگی کارمند موضوعیت پیدا نمی‌کند و در نتیجه توقف اجرای رأی و توقف اعمال مجازات‌های مذکور در اثر بازنشستگی منتفی است.

بنابراین، توقف اجرا و توقف اعمال در مورد مجازات‌هایی صدق می‌کند که اجرا و اعمال آنها قطع رابطه استخدامی کارمند با دستگاه متبوع وی را به دنبال نداشته باشد. در میان مجازات‌های موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مجازات‌های زیر مجازات‌هایی‌اند که اعمال و اجرای آنها موجب قطع رابطه استخدامی کارمند با دستگاه متبوع وی نمی‌شود:

۱. اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی.
 ۲. توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی.
 ۳. کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم، از یک ماه تا یک سال.
 ۴. انفصال موقت از یک ماه تا یک سال.
 ۵. تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال.
 ۶. تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی در دستگاه‌های دولتی و دستگاه‌های مشمول این قانون.
 ۷. تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال.
- در بین هفت نوع مجازات فوق، مجازات‌های موضوع ردیف‌های ۱ و ۲، به دلیل آنکه اقدام اجرایی خاصی در مورد آنها متصور نمی‌باشد و دفعتاً و غیر مستمر اجرا می‌شوند، بازنشستگی

۱. نکویی، محمد، پیشین، ص ۱۱۶.

کارمند در آنها تأثیری ندارد و مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی با ابلاغ به مستخدم، اجرا شده تلقی می‌شود و واحد کارگزینی مکلف است، مدارک ابلاغ را برای درج در پرونده اتهامی به هیئت تحویل دهد.^۱ همچنین، در توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی، همانند اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی، ابلاغ آن به محکوم علیه کفایت می‌کند و اقدام دیگری متصور نیست و ضبط و نگهداری رأی ابلاغ شده در پرونده پرسنلی کفایت می‌کند^۲ و لذا توقف اجرای رأی در اثر بازنشستگی موضوعیت ندارد.

بنابراین، از میان مجازات‌هایی که در آنها رابطه استخدامی کارمند با سازمان متبوع حفظ می‌شود، اجرای مجازات‌های ردیف ۳ تا ۷ فوق‌الذکر در اثر بازنشستگی کاملاً متوقف می‌شود. علت توقف اجرای رأی هیئت‌ها در مورد مجازات‌های مزبور داشتن مدت معین و استمرار اجرای آنها است. به عبارت دیگر، توقف اجرای رأی هیئت‌ها در اثر بازنشستگی در مورد مجازات‌هایی قابل تصور است که دفعتهاً قابل اعمال نیستند، بلکه اعمال آنها در طول مدتی خاص و معین جنبه استمرار دارد و پس از تحمل مجازات در طول مدت مقرر و معین، وضعیت استخدامی کارمند به زمان قبل از اجرای مجازات اعاده می‌شود. در این نوع مجازات‌ها چنانچه کارمند در طول مدت تحمل مجازات بازنشسته شود، حالت استخدامی وی به زمان قبل از اجرای مجازات اعاده می‌شود.^۳

در مجازات‌های فوق‌الذکر به دلیل عدم امکان ادامه مجازات‌های دارای مدت معین با بازنشستگی کارمند و ناعادلانه بودن بازنشستگی بر مبنای محکومیت‌های مذکور، به دلیل موقتی بودن آنها و برگشت وضعیت کارمند به حالت سابق پس از اتمام دوره مجازات، محاسبه حقوق بازنشستگی باید فارغ از محکومیت‌های مذکور و براساس حقوق و مزایای کل بدون در نظر گرفتن و اعمال محکومیت‌های مذکور صورت گیرد.^۴ مع‌الوصف، توقف اجرای رأی در موارد فوق در صورتی اتفاق می‌افتد که تخلفات کارمند از موارد مندرج در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون

۱. محمدی، مختار، مجموعه کامل قوانین و مقررات محشای رسیدگی به تخلفات اداری، مرکز آموزش مدیریت

دولتی، چاپ چهارم، ۱۳۹۵، ص ۱۴.

۲. دبیرخانه هیئت عالی نظارت، پیشین، ص ۳۲.

۳. نکویی، محمد، پیشین، ص ۱۱۴.

۴. همان، ص ۱۱۴.

رسیدگی به تخلفات اداری نباشد.^۱ ولی در مورد سایر اتهامات، بازنشستگی کارمند در حین اجرای رأی سبب توقف اجرای آن خواهد شد.

۲.۲. تأثیر بازنشستگی در اجرای حکم انفصال مرجع قضایی

طبق ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، «هرگاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد، هیئت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی قانونی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضایی صالح ارسال دارد. هرگونه تصمیم مراجع قضایی مانع اجرای مجازات‌های اداری نخواهد بود. چنانچه تصمیم مراجع قضایی مبنی بر برائت باشد هیئت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام می‌نماید».^۲

در اجرای ماده قانونی مزبور، چنانچه تخلف کارمند در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری و مرجع قضایی مورد رسیدگی قرار گیرد، رسیدگی هیئت ملازمه با رسیدگی و صدور رأی از مرجع قضایی در خصوص اتهام انتسابی به کارمند نداشته^۳ و تصمیم مرجع قضایی مانع اعمال مجازات اداری نمی‌باشد^۴ و هیئت می‌تواند بر اساس اسناد و مدارکی که در اختیار دارد، رأساً پرونده اتهامی را مورد رسیدگی قرار داده، رأی مقتضی صادر نماید و الزامی ندارد منتظر رسیدگی در مرجع قضایی باشد.^۵ با توجه به عدم ملازمه بین رسیدگی و رأی هیئت‌ها و رسیدگی و رأی مرجع قضایی، هر کدام از مراجع مذکور، می‌توانند به تخلف اداری و جرم رسیدگی و رأی لازم را صادر و مجازات‌های مقرر در ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و قوانین کیفری را حسب مورد در باره کارمند اعمال نمایند.

۱. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهساهی، پیشین، ص ۲۲۵.

۲. ماده ۲۴ قانون رسیدگی به تخلفات اداری: «اصلاح یا تغییر آرای قطعی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری صرفاً در مواردی که هیئت به اکثریت آرا تشخیص دهد که مفاد حکم صادر شده از لحاظ موازین قانونی (به لحاظ شکلی یا ماهوی) مخدوش م باشد، پس از تأیید هیئت عالی نظارت در خصوص مورد امکان پذیر است».

۳. نظریه شماره ۷/۳۱۵۷ مورخ ۱۳۸۷/۵/۲۳ اداره حقوقی قوه قضائیه.

۴. رأی شماره ه/۲۲۴/۷۶ مورخ ۱۳۷۷ / ۴ / ۱۴ مورخ ۱۳۷۷/۴ / ۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۵. دبیرخانه هیأت عالی نظارت، پیشین، ص ۱۰.

طبق تبصره ۳ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، آرای هیئت‌های بدوی و تجدید نظر در مورد تخلف اداری کارمند، تنها در محدوده مجازات‌های اداری معتبر بوده، به معنی اثبات جرائم موضوع قانون مجازات اسلامی یا جرائم پیش‌بینی شده در سایر قوانین کیفری نیست. همچنین، بر خلاف آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری که آثار آنها محدود و منحصر به اعمال مجازات‌های اداری موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری است، آرای مراجع قضایی ممکن است ترکیبی از چند نوع مجازات باشد که به صورت هم زمان در رأی صادره مورد حکم قرار گرفته است.

یکی از مجازات‌های قابل اعمال در رأی مراجع قضایی در مورد کارمندان دولت و دارای وصف اداری و ارتباط مستقیم با وضعیت استخدامی آنان، انفصال موقت^۱ یا دائم از خدمات دولتی^۲ است که تأثیر متقابل بازنشستگی کارمند و این نوع مجازات ذیلاً مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲.۲.۱. انفصال پیش از بازنشستگی

در این وضعیت، کارمند در زمان اشتغال و پیش از فرارسیدن دوران بازنشستگی، به موجب حکم مرجع قضایی برای مدت معین یا برای همیشه از خدمت محروم و ممنوع می‌شود. در این صورت، حکم مرجع قضایی مستقیماً به کارگزینی محل اشتغال کارمند ارسال و از طریق کارگزینی اجرا می‌شود و با توجه به آثار آن برای قطع رابطه استخدامی محکوم علیه با واحد دولتی متبوع وی، بازنشستگی کارمند، در انفصال موقت در مدت زمان اجرای حکم و در انفصال دائم برای همیشه منتفی است و با اجرای حکم دادگاه زمینه بازنشستگی به ترتیبی که گفته شد، از بین می‌رود و رابطه استخدامی محکوم علیه با واحد دولتی متبوع به صورت موقت یا دائم از بین می‌رود.

۱. به موجب بند (ه) ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری انفصال موقت یکی از حالات استخدامی و مطابق بند (ذ) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری، حالت انفصال موقت وضع مستخدمی است که به حکم دادگاه اداری یا کیفری به اصلت یا به تبع برای مدت معین از اشتغال به خدمت ممنوع است.

۲. به موجب بند (ه) ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری انفصال دائم یکی از حالات استخدامی و طبق بند (ر) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری، حالت انفصال دائم وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری یا کیفری اصالتاً یا تبعاً برای همیشه از خدمت محروم و ممنوع است.

اگر کارمند متهم در زمان رسیدگی به اتهام او در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری، از سوی مرجع قضایی و به موجب حکم قطعی به انفصال دائم از خدمات دولتی محکومیت پیدا کند، رسیدگی هیئت موضوعیت نخواهد داشت.^۱ زیرا با صدور حکم قطعی مبنی بر محکومیت کیفری مستخدم دولت به انفصال دائم از خدمات دولتی در مراجع قضایی و اعتبار آثار آن به منظور قطع رابطه استخدامی محکوم علیه با واحد دولتی متبوع،^۲ رسیدگی هیئت منتفی و پرونده مختومه خواهد شد و در صورت صدور رأی قطعی از سوی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری، زمینه اجرای رأی آن و نیز زمینه بازنشستگی برای همیشه از بین می‌رود و در وضعیت مزبور، در اثر محکومیت قضایی قطعی به انفصال دائم از خدمات دولتی، با توجه به ارجح بودن رأی دادگاه بر رأی هیئت‌ها و تصمیمات اداری، بازنشستگی کارمند منتفی و در رسیدگی و اجرای رأی مراجع قضایی تأثیری ندارد. علاوه بر آن، پس از صدور رأی قطعی محاکم قضایی مبنی بر انفصال دائم از خدمات دولتی، دعوی بازنشستگی با هر میزان سابقه مسموع نیست.^۳

۲.۲.۲. انفصال پس از بازنشستگی

ممکن است، کارمندی در زمان اشتغال مرتکب تخلف اداری دارای وصف جزایی شده، قبل از رسیدگی و صدور رأی در مرجع قضایی بازنشسته شود که در این صورت بازنشستگی او مانع ارسال پرونده به مراجع قضایی، رسیدگی و صدور رأی توسط آنها از حیث کیفری نخواهد بود و از جنبه مسئولیت مدنی نیز موضوع قابل پیگیری در مراجع قضایی است و بازنشستگی او تأثیری در این امر ندارد.^۴ بنابراین، احتمال دارد که کارمند پس از بازنشستگی عادی یا بازنشستگی با رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری، در مرجع قضایی به مجازات انفصال دائم یا موقت از خدمات دولتی محکوم گردد. همچنین، ممکن است کارمند بازنشسته و متهم به یکی از موارد مندرج در بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، به استناد ماده ۱۵ قانون مزبور، از سوی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری، به انفصال از خدمات دولتی محکوم شود. در این صورت، در مورد چگونگی اجرای حکم انفصال درباره کارمند بازنشسته دو نظریه وجود دارد.

۱. نکویی، محمد، پیشین، ص ۸۱.

۲. دادنامه شماره ۲۶ مورخ ۱۳۷۷/۰۲/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. رأی شماره ۱۳۴ مورخ ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۰۲۰۱۳۴ مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۵ شعبه ۲ دیوان عدالت اداری.

۴. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۲۲۵.

طبق یک نظر، حکم انفصال دائم صادره از دادگاه در مورد کارمندی که توسط هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، به بازنشستگی محکوم شده است، به صورت قطع حقوق بازنشستگی او قابل اجراست^۱ و اصولاً اجرای حکم انفصال دائم در مورد بازنشستگان به صورت قطع حقوق بازنشستگی امکان‌پذیر است^۲؛ زیرا حکم محکومیت محکوم علیه به انفصال از خدمات دولتی از طرف دادگاه عمومی، مربوط به ارتکاب عمل مجرمانه‌ای است که مستخدم در زمان اشتغال خود انجام داده و قطعی و لازم‌الاجرا شده است و در قوانین موضوعه هیچ‌گونه مجوزی برای عدم اجرای آن پیش‌بینی نگردیده است. به‌علاوه حکم انفصال از خدمات دولتی که به عنوان مجازات یک جرم عمدی است، با اعمال یک مجازات اداری خفیف‌تر قابل الغاء نیست. بنابراین، حکم انفصال صادره از سوی دادگاه عمومی قابل اجرا است.^۳ در نتیجه، انفصال کارمند از خدمات دولتی ولو طور موقت، محکومیت وی به محرومیت از حقوق اجتماعی موصوف است و در مورد کارمند بازنشستگی که قبلاً مرتکب جرم شده و پس از بازنشسته شدن، حکم محکومیت وی به انفصال موقت از خدمات دولتی برای اجرا ابلاغ شده است، باید حکم محکومیت مزبور طبق ماده ۹۳ قانون استخدام کشوری^۴ درباره وی اجرا شود.^۵ این امر در مورد کارمندی هم که طبق روال عادی یا به موجب رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری بازنشسته شده و بعد از بازنشستگی محکوم به انفصال دائم از خدمات دولتی گردد، قابل اجراست و در این صورت نیز اجرای حکم انفصال دائم در مورد بازنشستگان به صورت قطع حقوق بازنشستگی امکان‌پذیر است^۶ و با توجه به اینکه حکم انفصال تنها ناظر به عدم حضور در محل خدمت نیست و آثار دیگری نیز مانند

۱. نظریه شماره ۷/۴۵۲۳ مورخ ۵/۶/۱۳۸۱ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۲. نظریه شماره ۷/۳۶۴۵ مورخ ۵/۴/۱۳۸۲ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۳. نظریه شماره ۷/۶۴۷۵ مورخ ۸/۵/۱۳۸۲ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۴. ماده ۹۳ قانون استخدام کشوری: «هرگاه شخصی که به‌موجب این قانون از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند، به‌موجب حکم دادگاه صلاحیت‌دار اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود تا زمانی که از حقوق اجتماعی محروم است شخصاً از دریافت حقوق بازنشستگی محروم خواهد بود. در صورتی که محکومیت مربوط به دوره خدمت وی باشد با عائله او همان رفتاری می‌شود که در مورد وراثت بازنشستگان متوفی می‌شود و اگر جرم و محکومیت، مربوط به دوره بازنشستگی باشد، در مدت حیات مستخدم تمام حقوق بازنشستگی به عائله او پرداخت خواهد شد».

۵. نظریه شماره ۷/۴۰۰۸ مورخ ۵/۲۰/۱۳۸۲ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۶. نظریه شماره ۶۸۸۱ مورخ ۱۰/۱۵/۱۳۸۶ اداره کل حقوقی قوه قضائیه

قطع بازنشستگی دارد، از این رو این حکم قابل اجراست و می‌توان به استناد آن حقوق بازنشستگی شخص را قطع کرد.^۱

طبق نظر دیگر، با بازنشسته شدن مستخدم یا استعفا یا بازخرید شدن وی، موضوع اجرای حکم انفصال از خدمات دولتی، به دلیل حصول غرض، عملاً منتفی می‌شود و حکم انفصال از خدمات دولتی به هیچ وجه به معنای قطع حقوق بازنشستگی و محرومیت از همه حقوق اجتماعی نیست تا مشمول ماده ۹۳ قانون استخدام کشوری شود.^۲ همچنین، اگرچه انفصال از خدمات دولتی به معنای منک شدن مستخدم از خدمات دولتی است که با بازنشسته شدن، مستعفی یا بازخرید شدن وی، موضوع اجرای حکم به دلیل حصول غرض عملاً منتفی می‌شود، دادگاه در زمان صدور حکم باید مجازات قانونی جرم (اعم از انفصال دائم یا موقت) را مورد حکم قرار دهد؛ زیرا در مواردی از قطع رابطه استخدامی کارمند، امکان اعاده به کار مجدد وی وجود دارد که در مقام اجرای حکم باید مد نظر قرار گیرد.^۳

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، عقیده اداره کل حقوقی قوه قضائیه تا سال ۱۳۹۱، بر قطع حقوق بازنشستگی کارمند محکوم علیه، در اجرای حکم انفصال دائم صادره از دادگاه بوده که در سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۳ طی دو نظریه مشورتی اخیرالذکر با عدول از نظریات قبلی اعلام کرده است که با بازنشسته شدن کارمند، اجرای حکم انفصال از خدمات دولتی به دلیل حصول غرض عملاً منتفی و حکم انفصال از خدمات دولتی به هیچ وجه به معنای قطع حقوق بازنشستگی نیست. علاوه بر این، در نفی قطع حقوق بازنشستگی در اجرای حکم انفصال، عنوان شده است که پس از بازنشستگی، حکم به انفصال از خدمات دولتی موضوعیت ندارد و از آنجا که فلسفه وضع مجازات انفصال عدم حضور مستخدم در محل خدمت و ارتکاب جرم و تخلف جدید است، بنابراین با بازنشستگی شخص حکم در این مورد غیر قابل اجراست، اما آثار تبدیل حکم مانند منع اشتغال مجدد در شغل دولتی و محسوب کردن در سوء پیشینه کیفری شخصی به اعتبار خود باقی خواهد ماند. لازم به ذکر است که به استناد این حکم نمی‌توان حقوق بازنشستگی شخص را

۱. نشست قضایی دادگستری تبریز، ۱۳۸۹، به نقل از:

<http://vekalat88.blogfa.com>

۲. نظریه شماره ۷/۱۵۷۲ مورخ ۷/۳۰/۱۳۹۱ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۳. نظریه شماره ۷/۹۳/۶۶۰ مورخ ۳/۲۴/۱۳۹۲ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

قطع کرد، زیرا حقوق بازنشستگی از بودجه دولت پرداخت نمی‌شود^۱ و قطع حقوق بازنشستگی، موجب سلب حق، تعرض به حقوق مکتسبه و محرومیت کارمند بازنشسته از حقوق اجتماعی و در نتیجه فاقد وجاهت است. لذا محکومیت به انفصال از خدمات دولتی موجب قطع حقوق بازنشستگی نخواهد بود.

مع الوصف، استدلال بر منتفی شدن اجرای حکم انفصال از خدمات دولتی در اثر بازنشستگی کارمند و قطع نشدن حقوق بازنشستگی کارمند بازنشسته به دلایل زیر قابل پذیرش نیست:

۱. همان‌گونه که در نظریه شماره ۷/۶۴۷۵ مورخ ۱۳۸۲/۸/۵ اداره کل حقوقی قوه قضائیه اظهار نظر شده است، حکم محکومیت محکوم علیه به انفصال از خدمات دولتی از طرف دادگاه عمومی، مربوط به ارتکاب عمل مجرمانه‌ای است که مستخدم در زمان اشتغال خود انجام داده و قطعی و لازم‌الاجرا شده است و در قوانین موضوعه هیچ‌گونه مجوزی برای عدم اجرای آن پیش‌بینی نگردیده است. به‌علاوه، حکم انفصال از خدمات دولتی که به عنوان مجازات یک جرم عمدی است، با اعمال یک مجازات اداری خفیف‌تر قابل الغاء نیست. بنابراین، حکم انفصال صادره از سوی دادگاه عمومی قابل اجراست و استدلال‌های عنوان شده در نظریات مؤخر اداره کل حقوقی قوه قضائیه به شماره‌های ۷/۱۵۷۲ مورخ ۷/۳۰/۱۳۹۱ و ۷/۹۳/۶۶۰ مورخ ۳/۲۴/۱۳۹۱، مبنی بر عدم تأثیر حکم دادگاه در انفصال از خدمات دولتی کارمند بازنشسته، منتفی شدن اجرای آن و قطع نشدن حقوق بازنشستگی در اجرای حکم دادگاه مخدوش به نظر می‌رسد و در نتیجه مرجع پرداخت‌کننده حقوق بازنشستگی ملزم به اجرای دستور مرجع قضایی ذی‌ربط بوده، لذا قطع حقوق بازنشستگی در اجرای دستور مقام قضایی خلاف مقررات نیست.^۲

۲. در صورت تداخل و تعارض بین آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و احکام مراجع قضایی در این زمینه، مسلماً رأی مرجع قضایی بر رأی هیئت ارجحیت خواهد داشت.^۳ بنابراین، چنانچه کارمندی هم‌زمان به موجب رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری و دادگاه

۱. نشست قضایی دادگستری تبریز، ۱۳۸۹، به نقل از:

[Http://vekalat88.blogfa.com](http://vekalat88.blogfa.com)

۲. دادنامه شماره ۷۴/۱۳۰ مورخ ۱۳۷۴/۸/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. نکویی، محمد، پیشین، ص ۲۷۵.

به مجازات انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم شده باشد، با صدور حکم قطعی مبنی بر محکومیت کیفری مستخدم به انفصال دائم از خدمات دولتی در مرجع قضایی و اعتبار آن در جهت قطع رابطه استخدامی محکوم علیه با واحد دولتی متبوع،^۱ اجرای رأی هیئت موضوعیت پیدا نمی‌کند و حکم دادگاه مستقیماً از سوی کارگزینی اجرا می‌شود و با صدور حکم مزبور، رابطه استخدامی کارمند با دستگاه مربوط قطع می‌شود^۲ و رسیدگی هیئت‌ها منتفی خواهد بود^۳ و حکم مرجع قضایی اجرا خواهد شد. به عبارت دیگر، چنانچه اجرای حکم دادگاه به گونه‌ای باشد که زمینه اجرای رأی هیئت را از بین ببرد، در این صورت محلی برای اجرای رأی هیئت باقی نمی‌ماند^۴ و با اجرای رأی مرجع قضایی، بازنشستگی به استناد رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری یا از طریق عادی منتفی و رأی انفصال از خدمات دولتی صادره از دادگاه اجرا می‌شود که در انفصال موقت حقوق بازنشستگی به صورت موقت و در طول اجرای این مجازات و در انفصال دائم از خدمات دولتی برای همیشه قطع می‌شود.

۳. طبق ماده ۱۳ آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری، تعقیب امر کیفری که طبق قانون شروع شده است و همچنین اجرای مجازات موقوف نمی‌شود، مگر در موارد زیر:

الف) فوت متهم یا محکوم‌علیه؛

ب) گذشت شاکی یا مدعی خصوصی در جرائم قابل گذشت؛

پ) شمول عفو؛

ت) نسخ مجازات قانونی؛

ث) شمول مرور زمان در موارد پیش‌بینی شده در قانون؛

ج) توبه متهم در موارد پیش‌بینی شده در قانون؛

چ) اعتبار امر مختوم

در میان موارد فوق بازنشستگی کارمند به عنوان دلیل توقف اجرای رأی دادگاه ذکر نشده است و در دیگر قوانین مرتبط با موضوع نیز حکمی در این باره وجود ندارد. بنابراین، با

۱. دادنامه شماره ۲۶ مورخ ۱۳۷۷/۲/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. نظریه شماره ۳۱۵۷/۷ مورخ ۱۳۸۷/۵/۲۳ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

۳. دبیرخانه هیئت عالی نظارت، پیشین، ص ۲۵.

۴. نظریه شماره ۳۳۰۲/۷ مورخ ۱۳۸۹/۶/۶ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

بازنشستگی کارمند، اجرای حکم دادگاه مبنی برانفصال از خدمات دولتی اعم از موقت یا دائم متوقف نمی‌شود و با اجرای رأی دادگاه در مورد کارمند بازنشسته، حقوق بازنشستگی وی قطع می‌شود.

۴. در برخی قوانین، قطع حقوق بازنشستگی کارمند بازنشسته به دلیل خروج او از شرایط دریافت حقوق بازنشستگی پیش‌بینی شده و این امر مسبوق به سابقه و رویه جاری و معمول صندوق بازنشستگی کشوری است و علت این امر عدم امکان اعمال سایر مجازات‌های اداری درباره کارمند بازنشسته به دلیل قطع رابطه استخدامی او است. به عنوان مثال، در ماده ۹۷ قانون استخدام کشوری پیش‌بینی شده است؛ «ترک تابعیت موجب قطع حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه خواهد شد.» یا به موجب ماده ۹۸ قانون مدیریت خدمات کشوری «خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شریط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود».

همچنین، طبق ماده ۱۶ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، «وزراء و نمایندگان مجلسین رژیم سابق، دبیران حزب رستاخیز در مراکز استان‌ها، مدیران کل حفاظت، رؤسای دواير حفاظت و رمز و محرمانه بعد از خرداد ۱۳۴۲ و اعضای تشکیلات فراماسونری که توسط هیئت‌های پاکسازی یا بازسازی نیروی انسانی محکومیت قطعی نیافته‌اند یا پرونده آنان تاکنون مورد رسیدگی قرار نگرفته است، از خدمت در دستگاه‌های دولتی و وابسته به دولت و شهرداری‌ها به صورت دائم منفصل می‌شوند و حقوق بازنشستگی آنان قطع می‌شود. معاونان نخست وزیر، رئیس کل بانک مرکزی، مدیران عامل و رؤسای شرکت‌ها و سازمان‌های مستقل دولتی، مستشاران و رؤسای دیوان محاسبات بعد از خرداد ۱۳۴۲ در صورتی که در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ثابت شود که در تحکیم رژیم گذشته مؤثر بوده‌اند، به انفصال دائم محکوم خواهند شد. سفرا و استانداران و معاونان وزرای رژیم سابق بعد از خرداد ۱۳۴۲ حسب مورد طبق این قانون محکوم به بازخرید یا بازنشستگی خواهند شد و در صورت ارتکاب یکی از جرایم مصرح در این قانون در صورتی که مجازات آن جرم بیش از بازنشستگی باشد، به آن مجازات طبق این قانون محکوم خواهند شد».

۵. طبق ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی، «... همچنین پرونده بازنشستگان متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ در صورت وجود مدارک مثبت، برای رسیدگی و صدور رأی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و مجازات‌های مصرح در این قانون حسب مورد اعمال خواهد شد. «همچنین، طبق تبصره این ماده، «افراد موضوع بند ۳۴ ماده ۸ این قانون که بر اساس قانون پاکسازی بازنشسته شده‌اند، در صورت باقی بودن در عضویت، پرونده آنان در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و بر اساس این قانون رأی لازم صادر می‌شود».

بنابراین، مطابق ماده قانونی فوق‌الذکر، موارد اتهامی مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در زمان بازنشستگی نیز قابل رسیدگی است. پس وقتی ارتکاب تخلفات یاد شده در زمان بازنشستگی قابل رسیدگی است، به‌طور طبیعی بازنشسته شدن فرد مانع ادامه رسیدگی به این تخلفات هم نیست.^۱ پس این ماده قانونی رسیدگی به تخلفات و پرونده‌های بازنشستگان متهم به موارد مندرج در بندهای ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و اعمال یکی از مجازات‌های موضوع ماده ۹ را تجویز می‌کند که مجازات انفصال (موقت یا دائم) از خدمت به عنوان تنها مجازات قابل اعمال در مورد کارمندان بازنشسته و اجرای آن تنها از طریق قطع حقوق بازنشستگی امکان‌پذیر است.

۶. یکی از آثار تبعی حکم انفصال، قطع حقوق و مزایای کارمند است. کارمند منفصل نمی‌تواند از حقوق بازنشستگی استفاده کند؛ زیرا فلسفه وجودی انفصال تنبیه کارمند خاطی است و اعتقاد به عدم تسری حکم انفصال به زمان بازنشستگی، تجویز عدم مجازات کارمند خطاکار بوده و خلاف فلسفه مجازات است. در نتیجه حکم انفصال صادره از دادگاه در مورد کارمند بازنشسته به صورت قطع حقوق بازنشستگی اجرا می‌شود^۲ و صلاحیت و اختیار قطع حقوق بازنشستگی برای مراجع قضایی و هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به ترتیب در مواد ۹۳ قانون استخدام کشوری و ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و برخی قوانین و مقررات و در موارد مشابه دیگر (مواد ۹۷ قانون استخدام کشوری و ۹۸ قانون مدیریت خدمات

۱. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، پیشین، ص ۱۸۶.

2. [Http: / vekalat88.blogfa.com](http://vekalat88.blogfa.com).

کشوری) به رسمیت شناخته شده است و هرچند برای کارمند بازنشسته محرومیت از حقوق اجتماعی به دنبال دارد، چون به حکم مرجع اداری یا قضایی صلاحیت‌دار چنین محرومیتی اعمال می‌شود، دارای وجاهت قانونی است.

نتیجه گیری

در مورد امکان رسیدگی به اعمال ارتكابی کارمندان بازنشسته و اجرای مجازات‌های اداری پیش‌بینی شده در قانون رسیدگی به تخلفات اداری درباره آنان و نیز تعقیب کیفری این قبیل کارمندان در مراجع قضایی در مواردی که تخلف ارتكابی دارای وصف مجرمانه بوده و منجر به محکومیت کیفری آنان می‌شود و نیز چگونگی اجرای مجازات‌های کیفری در خصوص آنان در صورت محکومیت در مراجع قضایی ملاحظاتی وجود دارد. اصولاً بازنشستگی کارمند متهم به ارتكاب تخلف اداری موجب توقف رسیدگی و صدور رأی و توقف اجرای برخی مجازات‌های اداری پس از بازنشسته شدن وی می‌شود. ولی اگر تخلف اداری دارای وصف مجرمانه بوده، در مرجع قضایی منجر به محکومیت کارمند به انفصال دائم یا موقت از خدمت شود یا اگر تخلف اداری مربوط به یکی از بندهای پنج گانه ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری (بند های ۳۴ تا ۳۸) باشد و طبق ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار گیرد، در این قبیل موارد در خصوص رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان بازنشسته و اعمال و اجرای مجازات‌های اداری درباره آنان به دلیل زوال وصف کارمندی و نداشتن رابطه استخدامی ملاحظاتی وجود دارد. عدم تجویز رسیدگی و اعمال و اجرای مجازات‌های اداری و کیفری در موارد فوق از یک سو می‌تواند به سوءاستفاده و فرار از مجازات توسط کارمندان منجر شود که در زمان اشتغال مرتکب تخلف گردیده، برای فرار از مجازات و مصون ماندن از تعقیب به نحوی خود را بازنشسته نمایند و در نتیجه جهات بازدارندگی و عبرت‌آموزی مجازات برای سایر کارمندان موضوعیت خود را از دست داده، به وسیله‌ای برای تسهیل و ترغیب آنان به ارتكاب تخلف اداری و فرار از مجازات، با استناد به بازنشستگی خود و در نتیجه عدم شمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری تبدیل شود که در این صورت آثار سوء و زیانباری برای نظم و انضباط اداری سازمان و مبارزه با فساد اداری و مجازات کارمندان متخلف به دنبال خواهد داشت.

از طرف دیگر، تجویز رسیدگی به تخلفات و اعمال و اجرای مجازات‌های اداری و کیفری درباره کارمندان بازنشسته ممکن است به از بین رفتن حقوق مکتسبه آنان و ایجاد مشکلات معیشتی برای آنان پس از عمری خدمت به عنوان مستخدم دولت منجر شود. به همین دلیل، ضروری است که ملاحظات فوق در رسیدگی به تخلفات اداری و جرائم کارکنان بازنشسته مدنظر

قرار گرفته، از طریق اصلاح و بازنگری در قوانین مربوطه در مواردی که حکم صریحی وجود ندارد، پیش‌بینی لازم به عمل آید؛ به گونه‌ای که در رسیدگی به تخلفات اداری و جرائم کارمندان بازنشسته و اجرای مجازات‌های اداری و کیفری درباره آنها، مصالح و منافع جامعه و سازمان‌های دولتی و کارمندان بازنشسته و متهم به ارتکاب تخلفات اداری و جرائم به نحو مناسب رعایت و تأمین شود.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

کتاب

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، *حقوق اداری ایران*، انتشارات طوس، چاپ چهارم، ۱۳۷۰.
۲. بازگیر، یداله، *کلاهبرداری، اختلاس و ارتشاء در آراء دیوان عالی کشور*، نشر حقوقدان، چاپ اول، ۱۳۷۶.
۳. دبیرخانه هیئت عالی نظارت، *مجموعه پاسخ به ۲۴۸ سوال در مورد قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، ۱۳۸۳.
۴. دبیرخانه هیئت عالی نظارت و دفتر هماهنگی، بازرسی و پاسخگویی، *قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، چاپ اول، ۱۳۸۰.
۵. صادقی مقدم، محمد حسن و نادر میرزاده کوهشاهی، *آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۹۲.
۶. عباسی، محمود، *قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۷۴.
۷. علی آبادی، علی، *آیین دادرسی تخلفات اداری*، گنج دانش، چاپ دهم، ۱۳۸۷.
۸. عمید، حسن، *فرهنگ فارسی عمید*، انتشارات امیر کبیر، چاپ بیست و یکم، ۱۳۶۱.
۹. کردنائیج، کورش، *تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن*، انتشارات آرون، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۱۰. کریم زاده سیف اله، *شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، قم: انتشارات دارالفکر، چاپ اول، ۱۳۷۸.
۱۱. محمدی لویه، قدیر، *راهنمایی رسیدگی به تخلفات اداری*، تهران: آثار اندیشه، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۱۲. محمدی، مختار، *مجموعه کامل قوانین و مقررات محشای رسیدگی به تخلفات اداری*، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم، ۱۳۹۵.

۱۳. معاونت پژوهش، تدوین و تنقیح قوانین و مقررات ریاست جمهوری، **مجموعه قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین نامه اجرایی آن**، چاپ چهارم، ویرایش سوم، ۱۳۸۳.

۱۴. معاونت حقوقی ریاست جمهوری، معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات، **مجموعه قوانین و مقررات تخلفات اداری**، چاپ اول، ۱۳۹۰.

۱۵. میر حسینی، سید حسن و محمود عباسی، **حقوق و تخلفات اداری**، انتشارات حقوقی، چاپ سوم، ۱۳۸۸.

۱۶. نکوئی، محمد، **نگرشی نو و تحلیلی بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری**، تهران: افق اندیشه، چاپ اول، ۱۳۹۲.

Internet sites

17. hvm.ir
18. <http://edarehoqoqy.ir>
19. <http://vekalat88.blogfa.com>
20. <http://www.ghavanin.ir>
21. www.divan-edalat.ir