

بررسی تطبیقی مقررات هیاتهای رسیدگی به تخلفات انضباطی در نیروهای مسلح



عبدالکریم کارمزدی
(کارشناس ارشد حقوق جزا
و جرم‌شناسی)

قسمت اول



و ادارات مختلف، متفاوت می باشد.

معافیت از خدمت: عبارت است از قطع رابطه استخدامی مستخدم با نیروهای مسلح برحسب قوانین استخدامی که به دو صورت زیر تحقق می یابد: (۲)

(۱) با داشتن بیش از بیست سال خدمت بازنشسته می شود.

(۲) با داشتن کمتر از بیست سال خدمت، بازخرید می شود.

اخراج از خدمت: عبارت است از قطع رابطه استخدامی مستخدم با تشکیلات

و مستند به ماده (۲) قانون مجازات اسلامی: «هر فعل یا ترک فعلی که در قانون برای آن مجازات تعیین شده است جرم محسوب می شود.»

تخلف انضباطی: در ماده (۱۱۰) «آ.ا.م.»، تخلف انضباطی چنین تعریف شده است: «انجام هر عمل یا ترک فعلی برخلاف مقررات و دستورات و نظم و ترتیب و شئون جامعه نیروهای مسلح باشد، تخلف نامیده شده و تخلفاتی که تنبیه آن در اختیار فرماندهان و رؤسا و مدیران گذاشته شده است، تخلفات انضباطی نامیده می شود.» در بند «یک» پیوست جداول تنبیهات آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح، تخلف انضباطی اعم از تقصیر و سهل انگاری در اجرای قوانین، مقررات، دستورات نظامی و اداری و قصور و کوتاهی غیر عمدی، در اجرای وظایف محوله لحاظ شده است.

با عنایت به تعاریف فوق از تخلف انضباطی و جرم، مشخص می گردد که اولاً: تخلف انضباطی نسبت به جرم در مقام مادون قرار دارد. ثانیاً: به تبع جرم، کیفر و مجازات مطرح می باشد، اما بر تخلف انضباطی، تنبیه مترتب می گردد نه مجازات. ثالثاً: مجازات هر جرم ثابت و مشخص است، اما تنبیه متخلف به نسبت ضوابط و مقررات سازمانها و تشکیلات

توجه:

۱- در مباحث آتی، ملاک تقدّم تأخر در استناد به قوانین نیروهای مسلح، تاریخ تصویب آنها می باشد. (قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۶ و قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب سال ۱۳۷۰ و قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۷۴ می باشند).

۲- جهت رعایت اختصار به جای قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران از «ق.ا.ج.ا» و به جای قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از «ق.ا.م.ا.س» و به جای قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از «ق.ا.ن.ا.» و به جای قانون مجازات اسلامی از «ق.م.ا.» و به جای قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از «ق.م.ج.ن.م.» و به جای قانون و آیین نامه اجرایی رسیدگی به تخلفات اداری از «ق.و.ا.ت.ا.» و به جای آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از «آ.ا.ن.م.» بهره خواهیم جست.

تعاریف اصطلاحات:

جرم: «جرم هر عملی است که در قانون برای آن مجازات تعیین شده است.» (۱)

بدوی و عالی در صورت تقاضای ذی نفع، قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری می باشند. (۷)

بررسی صلاحیت هیاتهای بدوی:

نظر به اینکه صلاحیت هیاتهای بدوی در ارتش (م ۱۰۴)، سپاه (م ۱۱۴) و نیروی انتظامی (م ۹۹) تا حدودی با یکدیگر متفاوت می باشند، لذا به بررسی آنها خواهیم پرداخت و جهت اجتناب از اطاله کلام از بررسی ترکیب و تعداد اعضای هیاتهای بدوی صرف نظر می شود.

مطالعه تطبیقی صلاحیت هیاتهای بدوی:

باملاحظه مواد سه گانه مزبور و تبصره های آنها می توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱ - هیات بدوی در ارتش و ناجا صلاحیت رسیدگی و صدور رأی در خصوص کادر نیروهای مسلح که فرمانده مربوط برای آنها پیشنهاد محرومیت از ترفیع، تنزیل درجه یا رتبه، معافیت از خدمت و یا اخراج از خدمت می دهد، دارا بوده؛ ولی هیات بدوی در سپاه صرفاً، صلاحیت رسیدگی به پیشنهادات فرمانده مبنی بر معافیت از خدمت یا اخراج از خدمت را داشته و در خصوص محرومیت از ترفیع یا تنزیل درجه و رتبه فاقد صلاحیت می باشد. در این موارد با عطف توجه به تبصره ۲۰ ماده (۱۱۲) «ق.م.ا.س.»، که مقرر داشته است:

«تنبیهات محرومیت از ترفیع و تنزیل درجه یا رتبه پرسنل، منوط به تصویب مقامات مندرج در ماده (۸۷) این قانون می باشد.» با ملاحظه ماده مزبور، مشخص می گردد که اعمال این دو تنبیه (محرومیت از ترفیع و تنزیل درجه یا رتبه)، در سپاه صرفاً در اختیار فرماندهان ذی ربط (با توجه به درجه شخص خاطی) می باشد. لذا آرای هیات بدوی سپاه در این دو مورد وجاهت قانونی نداشته و قابل اجرا

**«انجام هر عمل یا ترکی
فعلی بر خلاف مقررات و
دستورات و نظم و ترتیب و
شدن جامع نیروهای مسلح
باشد، تعلق نامیده شده و
تخلفتی که تنبیه آن در اختیار
فرماندهان و رؤسا و مدیران
گذاشته شده است، تخلفت
انضباطی نامیده می شود.»**

الف) آرای قطعی: تصمیمات نهایی هیاتهای بدوی و عالی در سه حالت زیر غیر قابل اعتراض بوده، یعنی قطعی و لازم الاجرا می باشند:

۱) آرای که حسب قانون مربوط، قطعی بودن آنها مشخص شده است.

۲) آرای که مستند به قوانین ذی ربط غیر قطعی و قابل تجدیدنظر بوده لکن در مهلت مقرر (ظرف ۳۰ روز پس از ابلاغ رأی) توسط شاکی یا شخص ذی نفع مورد اعتراض قرار نگرفته، که به قطعیت می رسند.

۳) آرای که غیر قطعی و قابل تجدیدنظر بوده و مطابق ضوابط نیز توسط ذی نفع مورد اعتراض قرار گرفته و در هیات عالی (تجدیدنظر) یا مراجع صالحه دیگر مورد رسیدگی واقع و آن آرا تأیید شده اند.

ب) آرای غیر قطعی: تصمیماتی که در هیاتهای بدوی اتخاذ و به عنوان رأی آن هیات صادر شده است، لکن حسب قوانین مربوط، به شخص شاکی یا ذی نفع اجازه اعتراض داده شده که در صورت اعتراض، با رعایت ضوابط قانونی تا مرحله رسیدگی به اعتراض و قطعیت آن، قابل اجرا نمی باشد.

لازم به ذکر است، صرف نظر از موارد مذکور، کلیه آرای قطعی صادره از هیاتهای

نظامی به نحوی که دیگر نتواند در هیچیک از نیروها و سازمانهای وابسته به نیروهای مسلح در عضویتهای مختلف به استخدام درآید. (۳)

امور خدمتی: کلیه مسایل مربوط به امور استخدامی از قبیل مزایای شغلی، مرخصی، ساعت کاری، مأموریت، مسکن، وام، درجه، رتبه، اضافه کاری، ترفیع و... و روشهای جاری در مدیریت و اعمال و رفتار فرماندهان و مسئولین با کارکنان می باشد. (۴)

آیین نامه اجرایی: عبارت است از آیین نامه ای که برای اجرای یک قانون مقرر می شود؛ ممکن است آیین نامه اجرایی را خود مجلس و یا دولت و یا مقامات اداری کشور و در حدود صلاحیتی که دارند تهیه و به معرض اجرا بگذارند. (۵)

بخشنامه: عبارت است از تعلیم یا تعلیمات کلی و یکنواخت (به صورت کتبی) که از طرف مقام اداری به مرنوسین برای ارشاد به مدلول و طرز تطبیق قانون با آیین نامه داده شود و نباید مخالف قانون و آیین نامه باشد. از حیث لزوم پیروی مرنوس از رئیس، لازم الاتباع است. در صورت تعارض با قانون یا آیین نامه نباید به آن عمل کرد. (۶)

با توجه به تعاریف مزبور، مشخص می گردد که قانون نسبت به آیین نامه اولی است و آیین نامه نسبت به بخشنامه مقدم می باشد. بنابراین، بخشنامه بایستی موافق آیین نامه و در راستای آن باشد و آیین نامه نیز مطابق قانون و در راستای آن باشد.

آرای صادره از هیاتهای بدوی و عالی (تجدیدنظر):

تصمیماتی که توسط اکثریت اعضای هیاتهای رسیدگی به تخلفات نیروهای مسلح اعم از بدوی و عالی (تجدیدنظر) اتخاذ می گردد را آرای صادره از هیاتهای بدوی و عالی گویند که بر دو نوع می باشند:

نمی‌باشند،^(۸) لکن تصمیمات هیأت بدوی در این خصوص می‌تواند صرفاً به‌عنوان نظریه مشورتی لحاظ گردد و اتخاذ تصمیم نهایی با فرمانده ذی‌ربط می‌باشد. اگرچه این مهم نیز در آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۴) «ق.م.اس» نیز مورد عنایت قرار نگرفته و در مواد (۱ و ۶ و ۱۱) این آیین‌نامه بحث محرومیت از ترفیع و تنزیل درجه یا رتبه را مطرح نموده‌است.

۲ - تبصره ۷^{*} ذیل ماده (۱۰۴) «ق.ا.ج.ا»، مقرر داشته‌است: «رسیدگی به تخلفات مرتبط با جنگ که برای عاملین آنها پیشنهاد تنبیهات (محرومیت از ترفیع، تنزیل درجه یا رتبه، معافیت از خدمت و اخراج از خدمت) گردیده است، برعهده دادگاههای نظامی خواهد بود که به‌منظور رسیدگی به جرایم و تخلفات پرسنل در مناطق مورد نیاز تشکیل می‌گردد». این تبصره با صلاحیت دادگاههای نظامی مغایرت دارد؛ چرا که دادگاههای نظامی به جرایم نظامیان رسیدگی می‌نمایند و رسیدگی به تخلف نظامیان برعهده هیاتهای بدوی و عالی می‌باشد. ماده (یک) «ق.م.ج.ن.م» صلاحیت دادگاههای نظامی را چنین بیان داشته‌است:

«دادگاههای نظامی به جرایم مربوط به وظایف خاص نظامی و انتظامی اشخاص زیر رسیدگی می‌کند...».

بنابراین، رسیدگی به تخلفات از شمول صلاحیت دادگاههای نظامی خارج می‌باشد.

۳ - با استناد به تبصره ۶^{*} ماده (۹۹) «ق.م.ان.ا»، رسیدگی به تخلفات انضباطی و آموزشی محصلین بدو خدمت، در صلاحیت هیأت بدوی نیروی انتظامی نبوده بلکه توسط شورای آموزشی مرکز آموزش مربوط مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و تصمیمات اتخاذ شده نیز پس از تصویب فرمانده نیروی انتظامی قابل اجرا می‌باشند. لکن در قانون ارتش و

سپاه در این خصوص موادی تخصیص داده نشد، لذا به نظر می‌رسد رسیدگی به این موضوع در ارتش و سپاه به‌عهده هیاتهای بدوی آنها می‌باشد.

۴ - حسب تبصره ۷^{*} ماده (۹۹) «ق.م.ان.ا»، موضوع عدم صلاحیت یا عدم شایستگی یا فقد کارایی کارمندان آزمایشی در طول مدت آزمایش نیز خارج از صلاحیت هیأت بدوی ناجا بوده که پس از سیر مراحل قانونی از کار برکنار می‌شوند، که در این خصوص قانون ارتش مسکوت می‌باشد؛ اما مستفاد از ماده (۱۱۳) قانون سپاه و آیین‌نامه اجرایی آن، رسیدگی به این موضوع در صلاحیت هیأت بدوی سپاه می‌باشد.

۵ - یکی دیگر از مواردی که در صلاحیت هیأت بدوی ارتش و سپاه می‌باشد، لکن در قوانین و مقررات نیروی انتظامی مسکوت بوده، از دست دادن صلاحیت ادامه خدمت برای پایوران ارتشی و سپاهی می‌باشد. ماده (۱۲۹) «ق.ا.ج.ا»، مقرر داشته‌است:

«پرسنل در موارد زیر با حکم دادگاه صالح و یا رأی هیاتهای رسیدگی موضوع ماده (۱۰۴) این قانون اخراج می‌گردند:

الف - از دست دادن صلاحیت ادامه خدمت.

کارکنانی که تا چهارسال پس از حداقل مدت توقف در درجه یا رتبه، صلاحیت نیل به ترفیع را نداشته باشند، مستند به ماده (۱۲۶) «ق.ا.ج.ا»، مسبب ضوابط مقرر، توسط هیأت بدوی از خدمت بازنشسته یا بازنشسته می‌گردند

ب - ارتکاب تخلفات انضباطی موجب اخراج از خدمت.».

مضافاً اینکه در ماده (۲۹) قانون مذکور، موارد صلاحیت پایوران جهت ادامه خدمت یا شرایط عمومی استخدام، بیان شده‌است و در تبصره یک ذیل این ماده آمده‌است:

«ادامه خدمت یا اعاده به خدمت پرسنل منوط به داشتن صلاحیتهای فوق به استثنای بندهای «ح» و «ط» (شرایط تحصیلی یا تخصص و مسئله سن) می‌باشد. لکن در قانون مقررات استخدامی سپاه، ماده (۱۱۳) به صراحت بیان داشته‌است:

«سپاه پرسنلی را که فاقد صلاحیتهای پاسداری مندرج در ماده (۱۶) این قانون شوند، برطبق آیین‌نامه‌ای که توسط ستاد کل سپاه با هماهنگی نمایندگی ولی فقیه در سپاه تهیه و به تصویب فرماندهی کل می‌رسد، اخراج یا معاف از خدمت یا بازخرید می‌نماید.».

آیین‌نامه اجرایی ماده مزبور (که در سال ۱۳۷۲ نیز به تصویب مقام معظم فرماندهی کل قوا رسید) هیأت یا سازمان خاصی را مسئول رسیدگی به موضوع از دست دادن صلاحیت ادامه خدمت، مشخص نموده؛ لکن مستند به بند «ج» آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۴) «ق.م.س»، رسیدگی به این موضوع در صلاحیت هیأت بدوی سپاه می‌باشد.

مضافاً اینکه، مستند به ماده (۱۴۲) قانون اخیرالذکر، رسیدگی به موضوع از دست دادن صلاحیت پاسداری برای ادامه خدمت، به‌عهده هیأت عالی (نه هیأت بدوی) قرار داده شده‌است که این دو بند «ج» آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۴) «ق.م.اس» و ماده (۱۴۲) «ق.م.اس»، با یکدیگر مغایرت دارند. لذا با توجه به ترجیح قانون بر آیین‌نامه، رسیدگی به موضوع مورد نظر در صلاحیت هیأت عالی انضباطی سپاه می‌باشد و هیأت بدوی، صالح

به رسیدگی در این خصوص نیست و در قانون نیروی انتظامی به این موضوع اشاره‌ای نشده است. هرچند در ماده (۱۷) «ق.م.ا.ا.» شرایط عمومی استخدام لحاظ شده و با استناد به تبصره یک ذیل این ماده، به جز دو بند «ی» و «ک»، (شرایط تحصیلی و تخصصی و موضوع سن) بقیه شرایط مندرج در ماده (۱۷) قانون مزبور، شرایط لازم برای ادامه خدمت یا اعاده به خدمت کارکنان ناجا می‌باشد؛ اما در قانون مربوط یا در آیین‌نامه اجرایی مواد (۹۹، ۱۰۰ و ۱۰۱) اشاره‌ای به صلاحیت هیأت بدوی یا تجدیدنظر در این خصوص نشده است.

۶- علاوه بر موارد صلاحیت هیأت بدوی مندرج در ماده (۱۰۴) «ق.ا.ج.ا.»، در ماده (۱۲۶) همان قانون، دو مورد دیگر به موارد صلاحیت هیأت بدوی ارتش افزوده شده است، و همین موارد مطابق مادتين (۱۳۹) «ق.م.ا.س.» و (۱۲۳) «ق.م.ا.ا.»، به صلاحیت هیأت‌های بدوی سپاه و نیروی انتظامی اضافه شده‌اند که عبارتند از:

الف) رسیدگی به وضعیت خدمتی کارکنانی که پس از چهار سال (یا طی دو برابر) حداقل مدت توقف در درجه یا رتبه، صلاحیت نیل به درجه یا رتبه بالاتر را نداشته باشند.

ب) رسیدگی به وضعیت پرسنلی که فاقد تواناییهای لازم برای انجام وظایف متناسب با درجه یا رتبه و تخصص مربوط باشند.

البته دو مورد فوق، در آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۰۴) «ق.ا.ج.ا.»، لحاظ نشده‌اند؛ لکن در بند «د» و «ه» ماده (۶) آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۴) «ق.م.ا.س.» و همچنین در بند «ج» ماده (۱) آیین‌نامه مواد ۹۹ و ۱۰۰ و ۱۰۱ «ق.م.ا.ا.»، قید شده‌اند.

۷- از دیگر مواردی که صرفاً در صلاحیت هیأت بدوی نیروی انتظامی می‌باشد، لکن

جزو صلاحیت‌های هیأت‌های بدوی سپاه و ارتش نیست، بحث انفسال موقت از خدمت در ناجا می‌باشد. بند «ج» ماده (۹۴) «ق.م.ا.ا.» چنین مقرر داشته است:

«انفسال موقت بیش از یک سال در کمیسیون ماده (۹۹) مطرح و از لحاظ ادامه خدمت و یا بازنشستگی و یا بازخریدی و یا اخراج، برابر مقررات اتخاذ تصمیم می‌گردد.»

همین موضوع نیز در بند «ب» ماده (۱) آیین‌نامه مواد (۹۹، ۱۰۰ و ۱۰۱) «ق.م.ا.ا.»، آمده است. لذا هرگاه احکام قطعی صادره از مراجع قضائی ذی‌ربط مبنی بر انفسال موقت از خدمت بیش از یک سال برای پایوران ناجا باشد، موضوع در هیأت بدوی نیروی انتظامی نیز مطرح و تصمیم مقتضی اتخاذ خواهد شد. لکن در مادتين (۸۸) «ق.ا.ج.ا.» و (۹۷) «ق.م.ا.س.»، که وضعیت کارکنان از لحاظ خدمت مطرح شده، موضوع انفسال از خدمت لحاظ نشده است؛ اما در بند «م» ماده (۸۱) «ق.م.ا.ا.»، منفصل از خدمت بیان شده است و بر این اساس تعیین تکلیف در این خصوص در صورتی که، مدت آن بیش از یک سال باشد، مستند به بند «ج» ماده (۹۴) قانون اخیرالذکر، در اختیار هیأت بدوی ناجا قرار گرفته است.

بررسی صلاحیت هیأت‌های تجدیدنظر

یا عالی:

با عنایت به اینکه صلاحیت هیأت‌های عالی (تجدیدنظر) در ارتش (م ۱۰۵) و سپاه (م ۱۱۵) و نیروی انتظامی (م ۱۰۰)، با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند، به بررسی تطبیقی صلاحیت آنها خواهیم پرداخت و جهت اختصار از بررسی ترکیب و تعداد اعضای هیئت تجدیدنظر خودداری می‌شود.

تعیین صلاحیت هیأت‌های تجدیدنظر

(عالی) در قانون ارتش:

(۱) مستند به تبصره «۶» ماده (۱۰۴) «ق.ا.ج.ا.»، رسیدگی به اعتراض به آرای صادره از هیأت بدوی مبنی بر معافیت از خدمت یا اخراج از خدمت و نیز شکایت از فرماندهان نیروها و رئیس ستاد مشترک و وزیر دفاع، در صورتی که ظرف مدت یک ماه پس از ابلاغ تصمیمات هیأت بدوی به شخص ذی‌نفع، مورد اعتراض وی قرار بگیرد، موضوع در هیأت تجدیدنظر مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و ماده (۱۰۵) قانون مذکور، اعضای تشکیل‌دهنده هیأت تجدیدنظر و دیگر شرایط آن هیأت را مطرح کرده است و تبصره ذیل همین ماده، بحث رسیدگی به اعتراض کارکنان معترض به تصمیمات هیأت بدوی و نحوه اعتراض را بیان داشته است.

(۲) حسب ماده (۱۳) آیین‌نامه اجرایی مادتين (۱۰۴ و ۱۰۵) «ق.ا.ج.ا.»، در صورتی که موضوع مطرح شده در هیأت بدوی، به تشخیص نماینده سازمان قضائی نیروهای مسلح از مصادیق جرم باشد و سایر اعضا با این نظر موافق نباشند، موضوع جهت تعیین تکلیف نهایی، به هیأت تجدیدنظر ارجاع می‌گردد.

(۳) کارکنانی که تا چهار سال پس از حداقل مدت توقف در درجه یا رتبه، صلاحیت نیل به ترفیع را نداشته باشند، مستند به ماده (۱۲۶) «ق.ا.ج.ا.»، حسب ضوابط مقرر، توسط هیأت بدوی از خدمت بازنشسته یا بازخرید می‌گردند؛ اعتراض آنها در این خصوص در هیأت تجدیدنظر مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. (۴) پایورانی که فاقد صلاحیت لازم برای انجام وظایف متناسب با درجه یا رتبه و تخصص مربوط باشند، مطابق ماده (۱۲۶) «ق.ا.ج.ا.»، با توجه به مقررات مندرج در ماده مزبور، توسط هیأت بدوی، بازنشسته یا بازخرید می‌گردند؛ در صورت اعتراض

ذی نفع، موضوع در هیأت تجدید نظر مطرح و رسیدگی می‌گردد.

۵) نظامیانی که ادامه خدمت آنها به مصلحت ارتش، وزارت دفاع و سازمانهای وابسته به آنها نبوده و درحد اخراج نباشند، با تشخیص هیأت بدوی و مطابق ضوابط، بازنشسته یا بازخرید می‌گردند؛ در صورت اعتراض به تصمیم هیأت بدوی، هیأت تجدید نظر به آن رسیدگی می‌نماید.

در قانون سپاه پاسداران:

۱) حسب ماده (۱۱۵) «ق.م.اس»، آرای مورد اعتراض واقع شده هیأت‌های بدوی، در هیأت عالی مورد بررسی قرار می‌گیرند؛ و مستند به تبصره ۲۰ ماده (۱۱۴) قانون مزبور، بجز معافیت و اخراج از خدمت پایوران نظامی تا درجه ستوان سومی و کارمندان تا رتبه ۱۵، مابقی آرای هیأت بدوی، قابل اعتراض می‌باشند.

۲) حسب ماده (۱۱۵) «ق.م.اس»، رسیدگی به تخلفات پرسنل نظامی از درجه ستوان دومی و کارمندان از رتبه ۱۶ به بالا که فرمانده نیرو، رؤسای سازمانها، ستاد کل، ستاد کل سپاه و وزیر برای آنان پیشنهاد معافیت از خدمت یا اخراج می‌دهند، در هیأت عالی انضباطی می‌باشد.

۳) رسیدگی به شکایت کارکنان از فرماندهان و رؤسای ستاد نیروها و جانشینان و معاونتهای ستاد کل سپاه نیز حسب ماده (۱۱۵) «ق.م.اس»، و مقامات هم‌تراز آنان، مستند به بند الف ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۵) «ق.م.اس»، در هیأت تجدید نظر به عمل می‌آید.

۴) رسیدگی به تخلفات فرماندهان، رؤسای ستاد نیروها و جانشینان و معاونتهای ستاد کل سپاه نیز حسب ماده (۱۱۵) «ق.م.اس»، و مقامات هم‌تراز آنان، مستند

به بند الف ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۵) «ق.م.اس»، در هیأت تجدید نظر به عمل می‌آید.

۵) تصویب استعفای کارکنان در مواقع ضروری و استثنایی (مستند به ماده ۱۳۶ ق.م.اس).

۶) مرجع رسیدگی به وضعیت نظامیان از درجه ستوان دومی (داخل) و کارمندان از رتبه ۱۶ (داخل) به بالا که پس از طی دو برابر حداقل مدت توقف در درجه یا رتبه، صلاحیت نیل به درجه یا رتبه بالاتر را نداشته باشند. در ماده (۱۳۹) «ق.م.اس»، لحاظ شده است.

۷) رسیدگی به وضعیت پایوران از درجه ستوان دومی (داخل) کارمندان از رتبه ۱۶ (داخل) و بالاتر که فاقد توانایی لازم برای انجام وظایف متناسب با درجه یا رتبه و تخصص مربوط باشند، نیز مطابق ماده (۱۳۹) «ق.م.اس»، می‌باشد.

۸) مرجع رسیدگی به وضعیت کارکنان از درجه ستوان دومی (داخل) و از رتبه ۱۶ (داخل) و بالاتر که ادامه خدمت آنها به مصلحت سپاه نباشد، در ماده (۱۳۹) «ق.م.اس»، درج شده است.

۹) مرجع رسیدگی به وضعیت نظامیانی که فاقد صلاحیتهای پاسداری مندرج در ماده (۱۶) قانون استخدامی سپاه شوند، در ماده (۱۴۲) «ق.م.اس»، به صراحت ذکر شده است.

۱۰) به جز بند ۱۱ مذکور، دو مورد دیگر در ماده (۱۴۲) «ق.م.اس»، جزو صلاحیتهای هیأت عالی لحاظ شده‌اند:

الف) ارتکاب تخلفات انضباطی که موجب اخراج از خدمت می‌شود.

ب) ارتکاب جرایمی که علاوه بر مجازات، موجب اخراج فرد از سپاه می‌شود.

۱۱) درباره رسیدگی به پرونده‌های ارسالی

از هیأت‌های بدوی، در صورت تحقق ماده (۹) آیین‌نامه اجرایی هیأت‌های مذکور.

ماده (۹) آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۴) «ق.م.اس»، چنین مقرر داشته است:

«در موارد ذیل در صورتی که اعلام از سوی متهم بوده و هیأتها دلایل وی را قبول نکنند، پرونده باید جهت رسیدگی به هیأت عالی ارسال گردد.

الف) در صورتی که احراز گردد رأی بر خلاف قوانین و آیین‌نامه‌های جاری صادر شده است.

ب) در صورتی که مشخص گردد، مدارک و مستندات که به استناد آنها رأی صادر شده است جعلی و غیرواقعی و غیرقابل استناد بوده است.

ج) در صورتی که مدارک و مستندات جدیدی تحصیل شود که دال بر تقصیر یا عدم تقصیر متهم باشد.

تبصره - در صورتی که خود هیأت به نتایج فوق برسد، می‌تواند رأی قبلی را یک بار اصلاح کند و در صدور رأی جدید، باید به کلیه مدارک استنادنموده و رأی جدید را به هیأت عالی ارسال نماید.»

ادامه دارد

پی‌نوشت‌ها:

- ۱) ریمون آرون، مراحل اساسی اندیشه جامعه‌شناسی، ترجمه باقر برهام، جلد دوم، ص ۶۶.
- ۲) ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۳) قانون مقررات استخدامی سپاه.
- ۳) ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۳) قانون مقررات استخدامی سپاه.
- ۴) مستفاد از آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۱۴) قانون مقررات استخدامی تبصره ۱۰ ماده (۶).
- ۵) ترمینولوژی حقوق - محمد جعفر جعفری لنگرودی شماره ۶.
- ۶) ترمینولوژی حقوق - محمد جعفر جعفری لنگرودی شماره ۸۲۰.
- ۷) تبصره ۶۰ ماده (۱۰۴) قانون ارتش جمهوری اسلامی و تبصره ۵ ماده (۹۹) قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی.
- ۸) ر. ک به مقاله «نگرش بر موجبات قانونی اخراج از خدمت پرسنل نظامی و مقایسه تطبیقی مواد قانونی مربوط» از نگارنده.