

# حقوق برای همه\*



(ادامه از: هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان)

تصمیم‌گیری نسبت به حالت استخدامی وی منوط به کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی است. هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری موظفند پس از انجام بررسی‌های لازم، موارد اتهام را به طور کتبی به کارمند ابلاغ و پس از آن، ده روز مهلت برای دفاع کارمند منظور کنند. هیأت در صورت تقاضای کارمند، مدارک لازم را در اختیار وی قرار می‌دهد. متهم می‌تواند پس از اطلاع از موارد اتهام و در مهلت تعیین شده از سوی هیأت، جواب کتبی و مدارکی را که در دفاع از خود دارد به مرجع مذکور تسلیم کند؛ در غیر این صورت، هیأت می‌تواند به موارد اتهام رسیدگی کند و رأی لازم را صادر کند. کارمند می‌تواند به منظور ارائه مدارک دفاعی خود، از هیأت مربوط تقاضای تمدید مهلت کند. در این مورد اتخاذ تصمیم با هیأت است و در هر حال تمدید از پنج روز نباید تجاوز کند.

رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان پس از تکمیل پرونده صورت می‌گیرد و چنانچه هیأت حضور متهم را ضروری تشخیص دهد، در جلسه حضور می‌یابد و در صورت درخواست کتبی متهم برای دفاع حضوری، هیأت موظف است یک‌بار وی را برای حضور در جلسه دعوت کند. تشخیص تخلف و انطباق آن با یکی از موارد تخلف مندرج در قانون رسیدگی به تخلفات اداری، برعهده هیأت‌های رسیدگی کننده است. هیأت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به منافع متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده به دولت یا

## نحوه تشکیل جلسات و رسیدگی:

هیأت‌های بدوی، در مراکز استانها تشکیل می‌شوند و ادارات و واحدهای شهرستانها باید پرونده‌های پرسنل خود را به اداره خود ارسال نمایند؛ اما مؤسسات مستقلی که در شهرهای غیر مرکز استان قرار دارند (دانشگاهها) خود، هیأت بدوی تشکیل می‌دهند. (هیأت در مورد شکایت یا اعلام اشخاص، مدیران، سرپرستان اداری یا بازرسهای هیأت‌های نظارت، شروع به رسیدگی می‌کند)

هیأت معمولاً قبل از اخذ تصمیم، پرونده را جهت تحقیق و جمع‌آوری مدارک و اطلاعات به گروه تحقیق ارجاع می‌دهد و گروه‌های تحقیق فقط درباره کارمندی می‌توانند تحقیق کنند که از طرف هیأت، به آنها ارجاع شده و تحقیق نیز تنها در حدودی انجام می‌گیرد که هیأت معین کرده است.

استفاده نکردن از گروه تحقیق، مانع رسیدگی هیأت به پرونده اتهامی و صدور رأی نیست. کلیه کارمندان، مسئولان مربوط و رؤسای کارمند متهم به ارتکاب تخلف مکلفند همکاری‌های لازم را با هیأت به عمل آورده و مدارک اسناد و اطلاعات مورد نیاز را در مهلت تعیین شده از طرف هیأت در اختیار آن قرار دهند و در مورد اسناد طبقه بندی شده رعایت مقررات و قوانین الزامی است.

در مواردی که پرونده متهم در هیأتها تحت رسیدگی است، هرگونه

اشخاص حقیقی و حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوء نیت وی، اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می کند.

رأی هیأت باید مستدل و مستند به قانون و مقررات مربوط بوده و حاوی تخلفات متناسب به متهم، نام و نام خانوادگی و امضای رأی دهنده در زیر رأی صادر شده باشد.

جلسه های هیأت با شرکت سه نفر از اعضا رسمیت می یابد و رأی آنها با نظر موافق حداقل دو نفر از اعضا معتبر است. رأی صادر شده توسط هیأتها به طور مستقیم و بلافاصله به اداره های کارگزینی یا دوایر مشابه دستگاه های ذی ربط ارسال می شود؛ واحدهای یاد شده موظفند حداکثر ظرف سی روز از تاریخ صدور رأی، آرا و احکام صادر شده را به کارمندان مربوط ابلاغ کرده و مدارک آن را جهت درج در پرونده اتهامی به هیأت مربوط تحویل دهند. در صورت سهل انگاری مسئولان کارگزینی یا امور اداری مربوط در ابلاغ آرا و احکام صادر شده به متهم با آنان طبق قانون رفتار می شود همچنین هرگونه خودداری یا جلوگیری از اجرای رأی هیأتها ممنوع است و با متخلفان مطابق قانون رفتار می شود.

هیأت های بدوی مکلفند قطعی یا قابل پژوهش بودن آرا و نشانی محل دریافت درخواست تجدیدنظر را ذیل رأی خود درج کنند. همچنین در ذیل رأی قطعی باید مهلت یک ماهه شکایت به دیوان عدالت اداری تصریح شود. در صورتی که کارمند متخلف در حالتی از حالت های استخوانی باشد که اجرای فوری رأی قطعی هیأت درباره وی ممکن نباشد مراتب به هیأت عالی نظارت بر هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری گزارش شده و رأی صادر شده نیز به محض حصول امکان، اجرا می شود.

هیأت ها در موارد لزوم می توانند در ارتباط با اتهام های وارد شده به کارمندان، از مراجع قضایی مربوط استعلام نظر کنند و مراجع یاد شده مکلفند حداکثر ظرف سی روز به استعلام هیأتها پاسخ دهند.

همچنین هیأتها مکلفند در موارد لزوم از وزارت اطلاعات کسب نظر کنند و وزارت اطلاعات موظف است مدت ده روز به استعلام هیأتها پاسخ دهند. بالاتکلیف گذاردن مستخدمان دولت در موارد طرح پرونده آنان در هیأتها یا صدور رأی غیر قطعی از سوی هیأت های بدوی و نیز در موارد نقض رأی قطعی هیأتها از سوی دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت به هر عنوان مجوزی ندارد.

فوت متهم موجب توقف رسیدگی و صدور رأی می شود و در صورتی که کارمند در طول تحمل مجازات های کسر حقوق، انفسال موقت و تنزیل یا تعویق گروه فوت شود، اعمال مجازات های یاد شده متوقف شده و حالت استخوانی کارمند از زمان فوت به حالت قبل از تعیین مجازات اعاده می شود و این تصمیم مانع از ارسال پرونده به مراجع قضایی در سایر موارد نیست.

در صورتی که مستخدمی به استناد ماده (۱۷) قانون رسیدگی به

**هیأت معمولاً قبل از اخذ تصمیم، پرونده را جهت تحقیق و جمع آوری مدارک و اطلاعات به گروه تحقیق ارجاع می دهد و گروه های تحقیق فقط درباره کارمندی می توانند تحقیق کنند که از طرف هیأت، به آنها ارجاع شده و تحقیق نیز تنها در حدودی انجام می گیرد که هیأت معین کرده است**

تخلفات اداری اخراج شده باشد و بعد از اعتراض به حکم مزبور و قبل از رسیدگی توسط هیأت تجدیدنظر فوت کند آثار اخراج زایل و حالت کارمند به قبل از تعیین مجازات اعاده می شود.

هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری مکلفند در سریع ترین زمان ممکن به پرونده هایی که در هیأت های پاکسازی و بازسازی گذشته و هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری منجر به صدور رأی قطعی نشده یا رأی قطعی توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت نقض شده، رسیدگی کنند. رسیدگی به این پرونده ها در مواردی که توسط هیأت های سابق پاکسازی یا بازسازی مورد رسیدگی قرار گرفته، ولی رأی صادر شده به جهاتی قطعیت نیافته یا توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت نقض شده اند به عهده هیأت تجدیدنظر است. در مواردی که توسط هیأت های سابق رأی لازم صادر نشده باشد، این رسیدگی بر عهده هیأت بدوی است. چنانچه در خصوص تشخیص صلاحیت رسیدگی به پرونده های مذکور بین هیأت های بدوی و تجدیدنظر اختلاف نظر باشد، حل اختلاف با هیأت عالی نظارت است.

برای رسیدگی به تخلف مدیران، هیأت های بدوی باید نظر نماینده دستگاه در سازمان و بالاترین مقام اجرایی را اخذ کنند و نامبردگان در صورت صلاح دید، رسیدگی را در صلاحیت هیأت استان یا هیأت مرکز سازمان قرار می دهند.

هرگاه رسیدگی به اتهام کارمند به تشخیص هیأت مستلزم استفاده از نظر کارشناسی باشد، مورد به کارشناسی ارجاع می شود. رسیدگی به پرونده افرادی که بازنشسته شده اند و پرونده آنها در هیأت های پاکسازی یا بازسازی مطرح بوده ولی رأی صادر نشده یا رأی صادره قطعی نشده است، در صلاحیت هیأت های بدوی قرار دارد.

همچنین وزرا و نمایندگان مجلس رژیم سابق و بعضی از مسئولان رده بالا که بعد از خرداد ۱۳۴۲ مسئولیت داشته اند باید منفصل دائم یا بازنشسته شوند.



## تصمیم هیأت:

هیأت‌های بدوی پس از رسیدگی و احراز وقوع تخلف با توجه به وضعیت متخلف و نوع تخلف، یکی از مجازات‌های زیر را اعمال می‌کنند:

اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی، توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی، کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال، انفسال موقت از یک ماه تا یک سال، تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال، تنزیل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی در دستگاه‌های دولتی و دستگاه‌های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری، تنزیل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال، بازخرید خدمت در صورت داشتن کمتر از بیست سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین زن و کمتر از بیست و پنج سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین مرد یا پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنای مربوط در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیأت صادرکننده رأی، بازنشستگی در صورت داشتن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد، براساس سنوات خدمت دولتی با تقلیل یک یا دو گروه، اخراج از دستگاه متبوع، انفسال دائم از خدمات دولتی و دستگاه‌های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

در احتساب معدل خالص حقوق، تفاوت تطبیق و فوق‌العاده شغل مستخدمانی که بازنشسته می‌شوند، در سه سال آخر خدمت در هنگام بازنشستگی، حقوق گروه جدید (پس از تنزیل یک یا دو گروه) ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

کسور بازنشستگی یا حق بیمه (سهام کارمند) کارمندانی که در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری به انفسال دائم، اخراج یا بازخریدی محکوم شده یا می‌شوند و نیز حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده، همچنین کسور بازنشستگی یا حق بیمه کارمندانی که در گذشته در اجرای مقررات قانونی از دستگاه دولتی متبوع خود اخراج گردیده‌اند، قابل پرداخت است. هیأت‌ها در صورت احراز تخلف یا تخلفات در مورد هر پرونده صرفاً یکی از مجازات‌های فوق را اعمال می‌کنند.

رئیس مجلس شورای اسلامی، وزراء، بالاترین مقام اجرایی سازمان‌های مستقل دولتی و سایر دستگاه‌های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری و شهردار تهران می‌توانند مجازات‌های اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی، توبیخ با درج در پرونده، کسر حقوق حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال و انفسال موقت از یک ماه تا یک سال را رأساً وبدون مراجعه به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات

اداری در مورد کارمندان متخلف اعمال نمایند و اختیار اعمال مجازات‌های اولیه معاونان خود و مجازات‌های اول و دوم را به استانداران، رؤسای دانشگاه‌ها و مدیران کل تفویض کنند. در صورت اعمال مجازات توسط مقامات و اشخاص مزبور، هیأت‌های تجدیدنظر حق رسیدگی و صدور رأی مجدد در مورد همان تخلف را ندارند مگر با تشخیص و موافقت کتبی مقاماتی که قبلاً این تصمیم را گرفته‌اند.

وزراء یا معاونان آنان در صورت تفویض وزیر، رئیس مجلس شورای اسلامی، بالاترین مقام سازمان‌های مستقل دولتی و سایر دستگاه‌های مصرح در قانون رسیدگی به تخلفات اداری، شهردار تهران، استانداران و رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز مستقل آموزش عالی و تحقیقاتی معاونان آنان می‌توانند کارمندانی را که پرونده آنها به هیأت‌های رسیدگی ارجاع شده یا می‌شود حداکثر به مدت سه ماه آماده خدمت نمایند.

در مورد مؤسساتی که آمادگی به خدمت در مقررات استخدامی آنها پیش‌بینی نشده است، براساس مفاد قانون استخدام کشوری رفتار خواهد شد. چنانچه کارمند پس از رسیدگی در هیأت‌ها براثت حاصل نماید، فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل یا عناوین مشابه دوران آمادگی به خدمت براساس آخرین حقوق و مزایای قبل از این دوران پرداخت می‌شود. هیأت‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری مکلفند در مدت آمادگی به خدمت، به پرونده اتهامی کارمندان رسیدگی کنند و تصمیم لازم را اتخاذ نمایند و در صورتی که در مدت مذکور پرونده جهت رسیدگی پژوهشی به هیأت تجدیدنظر ارجاع شود مدت آمادگی به خدمت برای سه ماه دیگر قابل تمدید خواهد بود. هیأت تجدیدنظر موظف است حداکثر تا پایان مدت مزبور به پرونده رسیدگی کرده رأی لازم را صادر نماید. در هر حال با صدور حکم قطعی هیأت‌های رسیدگی، حکم آمادگی به خدمت لغو می‌گردد.

رئیس مجلس شورای اسلامی، وزراء یا بالاترین مقام سازمان‌های مستقل دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و سازمان‌های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری، شهردار تهران، شهرداران مراکز استان‌ها، استانداران و رؤسای دانشگاه‌ها می‌توانند کارمندانی را که بیش از دو ماه متوالی یا چهار ماه متناوب در سال بدون عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشده‌اند، از خدمت وزارتخانه یا دستگاه متبوع اخراج نمایند. هرگاه کارمند یادشده حداکثر تا سه ماه پس از ابلاغ حکم دستگاه متبوع خود مدعی شود که عذر او موجه بود است، وزیر یا بالاترین مقام دستگاه متبوع کارمند موظف است پرونده وی را جهت تجدیدنظر به هیأت تجدیدنظر مربوط ارجاع نماید. در مورد آن دسته از مستخدمان فوق که به هر دلیل به کار بازگشت داده می‌شوند، مدت غیبت و عدم اشتغال آنان حسب مورد جزو مرخصی استحقاقی، استعلاجی یا بدون حقوق آنان منظور خواهد شد.

چنانچه هیأت حین رسیدگی متوجه وقوع جرم عمومی شود علاوه بر اعمال مجازات اداری موظف است مراتب را به مرجع قضایی اعلام نماید. چنانچه متهم در مرجع قضایی براءت یافت، هیأت می تواند با موافقت هیأت عالی نظارت، در تصمیم خود تجدیدنظر نماید.

برای کارمندانی که با حکم مراجع قضایی یا رأی هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری یا هیأت های بازسازی و پاکسازی سابق، محکوم به اخراج یا انفصال دایم از خدمات دولتی شده یا می شوند، در صورت نداشتن بیش از پانزده سال سابقه خدمت و پنجاه سال سن به تشخیص هیأت های تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری مربوط، برای معیشت خانواده آنان مقرری ماهانه که مبلغ آن از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نکند، برقرار می گردد. این مقرری از محل اعتبار وزارتخانه یا مؤسسه مربوط پرداخت می شود و در صورت رفع ضرورت به تشخیص هیأت مزبور، قطع می شود.

به آن دسته از کارمندانی که پرونده آنان در هیأت های پاکسازی و بازسازی سابق و هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقص رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری در هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به براءت آنان گردیده، حقوق مینا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران، تصدی آن را به عهده داشته اند پرداخت خواهد گردید و در صورت عدم براءت دوران اشتغال شاغلان جزو سابقه خدمت آنان محسوب نمی شود و طبق ماده (۱۲۴) قانون استخدامی کشوری عمل می شود. در مورد بازنشستگان در صورت براءت، حقوق بازنشستگی پرداخت می شود و در صورت عدم براءت، نسبت به مدت گذشته حقوق پرداخت نمی شود. کلیه احکام آمادگی به خدمت و برکناری از خدمت در مورد متهمانی که بعد از انقضای مهلت قانونی پاکسازی و قبل از اجرای قانون بازسازی نیروی انسانی توسط مقامات اجرایی صادر گردیده، اعتبار قانونی داشته و در صورت محکومیت، غیر از آنچه به عنوان حقوق آمادگی به خدمت دریافت داشته اند حقوق دیگری به آنان تعلق نخواهد گرفت. در صورت براءت، ما به التفاوت حقوق آمادگی به خدمت و حقوق مینای متعلق به آنان پرداخت خواهد شد.

### رسیدگی به تخلفات کارمندان مأمور و انتقالی:

به تخلفات کارمند مأمور که در دستگاه متبوع خود انجام داده است، در همان دستگاه رسیدگی می شود و به تخلفاتی که در دستگاه محل مأموریت مرتکب می شود در هیأت های این دستگاه رسیدگی به عمل می آید. دستگاه محل مأموریت موظف به اجرای رأی هیأت های دستگاه متبوع کارمند است و در صورت استتکاف یا عدم امکان اجرای رأی، دستگاه متبوع راساً آن را اجرا می کند و رأی دستگاه محل

به تخلفات کارمند مأمور که در دستگاه متبوع خود انجام داده است، در همان دستگاه رسیدگی می شود و به تخلفاتی که در دستگاه محل مأموریت مرتکب می شود در هیأت های این دستگاه رسیدگی به عمل می آید. دستگاه محل مأموریت موظف به اجرای رأی هیأت های دستگاه متبوع کارمند است و در صورت استتکاف یا عدم امکان اجرای رأی، دستگاه متبوع راساً آن را اجرا می کند

مأموریت (مانند خراج) که قابلیت اجرا ندارد به تشخیص هیأت عالی نظارت اجرا می شود. اگر دستگاه محل مأموریت کارمند دارای هیأت رسیدگی به تخلفات نباشد، هیأت دستگاه متبوع کارمند رسیدگی می کند. به تخلفات کارمندی که در چند دستگاه مرتکب تخلف شده است در آخرین دستگاه که کارمند به آن منتقل شده است رسیدگی می شود. در تمامی این موارد دستگاه های قبلی و متبوع موظف به همکاری هستند.

### مرجع و نحوه اعتراض به آرای هیأت های بدوی:

آرای قابل اعتراض هیأت های بدوی عبارتند از: انفصال موقت و دایم، تغییر محل خدمت، بازخرید خدمت، بازنشستگی و اخراج؛ بقیه آرای هیأت های بدوی، قطعی و لازم الاجرا است. در مورد آرای قابل تجدیدنظر نیز کارمند می تواند ظرف مدت سی روز درخواست تجدیدنظر نماید و گرنه قطعی و لازم الاجرا می شود. به آرای قابل تجدیدنظر در هیأت تجدیدنظر رسیدگی می شود. ابلاغ رأی برابر مقررات قانون آیین دادرسی مدنی به عمل می آید و در هر صورت، فاصله بین صدور رأی و ابلاغ آن از سی روز نباید تجاوز کند و این ابلاغ به وسیله اداره های کارگزینی یا دوایر مشابه دستگاه متبوع کارمند انجام می شود. آرای قطعی صادر شده توسط هیأت های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری ظرف مدت یک ماه قابل اعتراض در دیوان عدالت اداری است و دیوان، آرای هیأت ها را به صورت شکلی مورد رسیدگی قرار می دهد.

درخواست تجدیدنظر نسبت به آرای هیأت های بدوی باید به وسیله محکوم علیه یا نماینده قانونی وی ظرف مدت سی روز از تاریخ ابلاغ رأی با زبان فارسی و ذکر دلایل به طور کتبی به اداره کارگزینی مربوط تسلیم و رسید اخذ شود. ملاک دریافت به موقع درخواست، تاریخ ثبت دفترهای کارگزینی است.

(ادامه دارد)

ماخذ: کتاب حقوق برای همه، تألیف دکتر عباس زراعت.