

آثار محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی در ایران

جواد محمودی*

نادر اسدی اوجاق**

چکیده

مجازات زندان، مبانی و آثار آن، موضوع پژوهش‌های کیفی است. با این حال، این مجازات می‌تواند بر حوزه حقوق استخدامی، تاثیراتی داشته باشد که چندان مورد اقبال پژوهش‌گران قرار نگرفته است. دو پرسش اصلی در این باره مطرح است: نخست آن که آیا پیشینه محکومیت یک شهروند به زندان، مانعی فراروی حق بر استخدام و نهایتاً ورود او به خدمت دولتی است یا خیر؟ و دیگر آن که آیا محکومیت به آن مجازات در حین رابطه استخدامی یک کارمند شاغل بر استمرار آن رابطه، موثر است یا خیر؟ از این رو، مجازات یاد شده، علاوه بر احتمال تاثیرگذاری بر اشخاص داوطلب ورود به خدمت دولتی، بسیاری از کارمندان بالفعل، حقوق و مزایای قانونی و نیز خانواده آنان را تحت تاثیر، قرار می‌دهد. در پژوهش پیش رو از رهگذر مطالعه کتابخانه‌ای و شیوه توصیفی-تحلیلی بین‌گرایش‌های حقوق کیفری و عمومی، مبانی محکومیت به مجازات زندان در متون کیفری و اداری، بررسی و سپس آثار آن بر حقوق استخدامی، شامل حقوق داوطلبان ورود به خدمت و نیز کارمندان شاغل، بررسی شده است. در این باره، معلوم شده که متون استخدامی عام مستقیماً به آثار محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی نپرداخته‌اند و در برابر، برخی متون استخدامی ویژه، مانند قوانین و مقررات نیروهای مسلح در این باره، صراحت بیشتری داشته‌اند. مدیران ارشد و ستادی، دادرسان دادگاه‌های کیفری، عموم شهروندان داوطلب ورود به خدمت و نیز کارمندان شاغل و خانواده‌های آنان می‌توانند از دستاوردهای پژوهش حاضر، بهره‌مند شوند.

کلید واژگان: زندان، حقوق استخدامی، ایران، کارمند

* استادیار گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران (نویسنده مسئول)
javad@Sku.ac.ir

** کارشناس ارشد حقوق عمومی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

Naderasadioojagh@gmail.com

The effects of imprisonment on the employment rights in Iran

Javad Mahmoudi*

Nader Asadi Ojagh**

Prison punishment, its principles and effects are the subject of criminal investigations. However, this punishment can have effects on the field of employment law that have not been well received by researchers. Is the right to employment and finally his entry into government service or not? And whether the punishment for that punishment during the employment relationship of an employee is effective in maintaining that relationship or not? Thus, in addition to the possibility of affecting those who volunteer for government service, the actual punishment affects many actual employees, their legal rights and benefits, and their families. In the present study, through the study of libraries and descriptive-analytical method between criminal and public law trends, the basics of imprisonment in criminal and administrative texts are examined and then its effects on employment law, including the rights of candidates to enter The service as well as the employed staff have been reviewed. In this regard, it has been found that general employment texts do not directly address the effects of imprisonment on employment rights, and in contrast, some specific employment texts, such as the laws and regulations of the armed forces, are more explicit. Senior managers and staff, judges of criminal courts, the general public volunteering for employment, as well as employees and their families can benefit from the findings of the present study.

Key Words: Imprisonment, Employment Rights, Iran, Employee

*Prof. Department of Public Law, Shahrekord University

javad@Sku.ac.ir (Corresponding author)

**M.A in Public Law

naderasadiojag@gmail.com

مقدمه

مجازات زندان از میانه سده هیجدهم میلادی به بعد، رسماً وارد نظام کیفری کشورها شده است.^۱ این ابزار جزایی، پاسخی به نفی کیفرهای شدید بدنی و تمهیدی برای تضمین حقوق فردی و کرامت انسانی^۲ در نتیجه تغییر نگرش‌ها و جایگزینی آن به جای کیفرهای شدید بدنی^۳ و از سوی دیگر بر خلاف حقوق فردی و آزادی‌های عمومی (آزادی تن) شمرده شده است.^۴ با این حال، در ماده ۹ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸، ماده ۹ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۹۶۶ و بند نخست ماده ۵ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مصوب ۱۹۵۰، آن مجازات صرفاً در برخی موارد معدود، مجاز شمرده شده‌اند.

ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۴۰۰ قوه قضائیه، «زندان» را این طور تعریف کرده که: «واحدی زیرمجموعه سازمان است که متهم یا محکوم به دستور مرجع قضایی یا قانونی صلاحیت‌دار، بازداشت و یا برای تحمل محکومیت حبس با هدف اصلاح و تربیت و بازسازی اجتماعی در آن جا نگهداری می‌شود.» هم‌چنین بر اساس بند ۳ ماده ۱ آن آیین‌نامه، بازداشت‌گاه: «محل نگهداری موقت متهم تحت قرار تأمین کیفری که با دستور کتبی

۱. حاجی‌تبار فیروزخانی، حسن، جایگاه جایگزین حبس در نظام عدالت کیفری ایران (حال و آینده)، شماره ۶۴ بهار ۱۳۸۷، ص ۶۸.

۲. اجتنابی، مریم، بررسی کیفری مجازات‌های جایگزین حبس، فصلنامه حقوقی قانون‌یار، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۷، ص ۴۴۸.

۳. برغی، محمد مهدی و مهرا، نسرین، مفهوم سلب آزادی و غیرکیفری و انواع آن از منظر کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، پژوهشنامه حقوق کیفری، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸، ص ۹.

۴. برغی، محمد مهدی، نظام حقوق حاکم بر سلب آزادی در آرای دادگاه اروپایی حقوق بشر، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۹، ص ۲۶.

مقام قضایی یا قانونی صلاحیت‌دار به آن جا معرفی شده و تحت مدیریت یا نظارت سازمان است و شامل بازداشتگاه‌های عمومی، امنیتی، انتظامی یا نظامی می‌باشد». برخی نویسندگان، «بازداشت موقت» را تضمینی برای دسترس‌پذیر بودن متهم به ارتکاب جرم اداری یا غیراداری دانسته‌اند.^۱ «حبس با خدمت» نیز به عنوان مجازاتی ویژه در ماده ۱۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح برای کارکنان نیروهای مسلح پیش‌بینی شده و ترتیبات اجرایی آن برابر دستورالعمل مربوطه تعیین شده است.^۲

آثار زندان بر حقوق استخدامی شهروندان، اعم از داوطلبان ورود به خدمت یا کارمندان شاغل از حیث مادی و معنوی بر خانواده تحت تکفل آنان، موضوع پژوهش حاضر را کاربردی و مبتلابه می‌نماید؛ به طوری که آثار زیان‌بار این رویه نسبت به کارمندان دولت، برخی از صاحب‌نظران را بر این واداشته که این قبیل تمهیدات را «نوعی سیاست کیفری شکست خورده» بدانند.^۳

در برخی از پژوهش‌های خارجی، بازداشت یا محکومیت کارمند به زندان به «غیبت عمدی یا ترک ارادی کار»، تعبیر شده‌آ که کارفرما بایستی در صورت محکومیت کارمند خود به زندان، ماهیت جرم ارتكابی، مدت زمان محکومیت به زندان، ماهیت شغل کارمند محکوم‌علیه، تاثیر غیبت وی بر کار و خسارت‌های ناشی از عدم حضور و اشتغال او را لحاظ کند. اقدام به اخراج آن کارمند در صورتی موجه است که جرم ارتكابی با کار وی، مرتبط باشد یا موسسه محل اشتغال او از رهگذر محکومیت او، متحمل زیان شده باشد. در فرض محکومیت به زندان طویل‌المدت، اخراج وی، عادلانه و کارفرما مجاز

۱. موسوی فرد، محمدرضا، اسدی، راضیه و کرمی، عارف، بازداشت موقت در سیاست کیفری ایران، مجله نخبگان علوم و مهندسی، شماره ۳، ۱۳۹۶، ص ۴.

۲. طبق ماده ۱ دستورالعمل حبس با خدمت موضوع تبصره ماده ۱۱ قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح: «شیوه‌ای از اجرای مجازات حبس است که به موجب آن، محکوم‌علیه به یگان مربوط یا مراکزی که نیروهای مسلح برای خدمت تعیین می‌کنند معرفی شده و پس از انجام خدمت مقرر در بازداشتگاه یگان یا مرکزی که تعیین شده، نگهداری می‌شود».

۳. حاجی‌تبار فیروزخانی، همان، صص ۶۸ - ۶۹.

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۴۷

سال اول، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰

به فسخ قرارداد استخدام است. برخی نیز، اقدام کارفرما به اعلام پایان قرارداد کار یا توسل به اقدامات انضباطی منجر به اخراج یا مجازاتی کمتر از آن علیه کارمند محکوم به مجازات زندان و یا تعقیب انضباطی وی با حفظ پست سازمانی تا زمان آزادی را به عنوان راه‌های پیش روی کارفرما دانسته‌اند.^۳ گفته شده که از نظر رویه قضایی، در صورت محکومیت قطعی کارمند به زندان و حتی برائت وی، کارفرما به آسانی، حق اخراج وی به استناد عدم حضور در محل کار را ندارد و بهترین راه، به کارگیری موقت کارمندی دیگر به جای کارمند محکوم به زندان است.^۴ در برخی آرای صادره از دادگاه‌های کانادا نیز به این موضوع پرداخته شده است.^۵ در کیبک بر اساس منشور حقوق و آزادی‌های بشری^۶ مصوب ۲۰۱۶ در خصوص سلب ارشدیت^۸ یا کار بدون اخطار قبلی، اجازه یا دلایل منطقی، مقرر شده که: «هیچ کس نمی‌تواند کارمند خود را به دلیل ارتکاب یک جرم کیفری غیرمرتبط با کار وی یا کارمند معاف از مجازات را به هر نحو، اخراج کند یا از به کارگیری وی، خودداری ورزد.» البته این حمایت از کارمند، به نوعی محدود شده است؛ دادگاه عالی کانادا در دعوی ماکستیل^۹ خاطر نشان کرد که: «عدم حضور کارمند در محل کار خود به دلیل محکومیت به زندان، دلیل منطقی و موجهی

1. Can employer dismiss an employee because he/she is in prison? At: XpertHR: LexisNexis@Risk Solutions Group, ۲۰۲۱, p.۱

2. Termination of employment contract

3. Termination of employment due to custodial sentence, at: Davidsonmorris.com/termination of employment, 2021, p. 2

4. Employees in prison: when may the employer dismiss?, 2009, 1

5. At: <http://langlois.ca/incarceration-employees-overview-decisions-rendered-2016/>

6. Quebec

7. Charter of Human Rights and Freedom (CQLR,c.C-12)

8. Seniority

9. Maxteel case

برای غیبت او نیست و می‌تواند اخراج او را توجیه سازد؛ مشروط به آن که عدم دسترسی کارمند به محل کار خود، دلیل واقعی صدور تصمیم به اخراج او از سوی کارفرما باشد.^۱

در دعوایی دیگر، کارفرما پس از محکومیت کارمند به تحمل زندان به استناد عدم دسترسی به وی و مهم‌تر از همه، کشف سوابق کیفری مربوط به پیش از استخدام وی در اسناد سجل کیفری، به اخراج او، مبادرت کرد. مرجع حل اختلاف روابط استخدامی، اعلام کرد که: «از آن جا که ماده ۱۸-۲ منشور حقوق و آزادی‌های بشری کِبِک، اعمال تبعیض بر اساس سوابق کیفری را ممنوع کرده، شیوه اخراج آن کارمند، نادرست است و نهایتاً تصمیم مربوطه را نقض و به کارفرما دستور بازگشت به کار آن کارمند را صادر کرد.»^۲

در یک دعوا نیز، دادگاه عالی، رای مرجع حل اختلاف روابط استخدامی، مبنی بر به چالش کشانیدن حق کارفرما به اخراج یک کارمند به استناد عدم حضور در محل کار به مدت طولانی را تصدیق کرد.^۳

در پژوهش پیش رو با روش توصیفی - تحلیلی به این پرسش بنیادین، پاسخ داده می‌شود که محکومیت به مجازات زندان چه آثاری بر حق استخدام داوطلبان ورود به خدمت و نیز حقوق استخدامی کارمندان دولت دارد؟ پاسخ‌های قانون‌گذار و مقررات اجرایی در این باره چیست؟ یادآوری می‌شود که در این پژوهش، همه کارمندان عام و کارکنان مشمول قواعد استخدامی ویژه، مانند اعضای نیروهای مسلح، قضات، کارکنان وزارت اطلاعات و اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی در زمره مصادیق مفهوم «کارمند» به شمار می‌روند.

فرضیه پژوهش، آن است که در برابر سکوت متون استخدامی عام درباره برخی از آثار زندان بر حقوق استخدامی کارمندان، متون استخدامی ویژه یا متون کیفری، صراحت بیشتری داشته‌اند و از این رو، استناد به متون اخیر می‌تواند راهگشا باشد. از حیث پیشینه‌ی پژوهش با وجود تمرکز به

1. Quebec Commission des droits de la parsonne et des driot de la Maaksteel Quebec. Inc., [2003] 3SCR, 228

2. Syndicate des cols bleus de Gatineau- CSN V. Ville de Gatineau, 2016, QCTA 32.

3. Syndicat Canadian de la fonction publique, section locate 1299 V. Me Pierre- Georges Roy et ville de Chateauguay, 2016, QCCS 714.

حقوق استخدامی در نوشته‌های حقوقی به موضوع پژوهش حاضر - به عنوان موضوعی بین‌گرایشی در حقوق عمومی و حقوق کیفری - چندان توجهی نشده است.

گفتار نخست. مبانی قانونی محکومیت به مجازات زندان

محکومیت به مجازات زندان در پرتو متون حقوقی مختلفی، صورت‌پذیر است:

بند نخست. متون کیفری

این مجازات در متون فقهی به دو دسته (حبس ابد و حبس موقت)، تقسیم شده^۱ و امروزه در قوانین کیفری بیشتر کشورها، دیده می‌شود و برخی از نویسندگان نیز پیشینه به کارگیری آن را به دو سده گذشته، نسبت داده^۲ و با وجود کاستی‌های بی‌شمار، آن را جایگزینی مناسب برای کیفرهای شدید بدنی دانسته‌اند.^۳ بر این اساس، ضمانت اجرایی مزبور برای اولین بار و به طور قاعده‌مند با تصویب «قانون جزای عرفی» در سال ۱۲۹۵ خورشیدی، وارد نظام حقوقی ایران شد و در مواد ۲ و ۴ آن قانون، مورد شناسایی، قرار گرفت.^۴

آن مجازات به مثابه ابزار تحدید یا سلب آزادی مجرم در بندهای ۲، ۳ و ۴ ماده ۹ «قانون مجازات عمومی» مصوب ۱۳۰۴ با ترتیباتی سه‌گانه «حبس مؤبد با اعمال شاقه»، «حبس موقت با اعمال

-
۱. جابری عربلو، محسن (۱۳۷۱)، تحقیقی در مبانی فقهی حبس، نشریه گروه تحقیقاتی، شماره ۵۳ و ۵۴، ص ۸۰.
 ۲. صبوری پور، مهدی و خلیل‌زاده، ایرج، قانون جزای عرفی و نقش آن در شکل‌گیری حقوق کیفری ایران، نشریه پژوهش حقوق کیفری، شماره ۲۴، ۱۳۹۷، ص ۲۴۲.
 ۳. بن‌سعید، رحمان و حیدری، مسعود و الممیر، محمود، بررسی و تحلیل کیفرشناختی مجازات‌های جایگزین حبس، فصلنامه علمی تحقیقات حقوقی آزاد، شماره ۴۸، ۱۳۹۹، ص ۲۸۷.
 ۴. صبوری پور، مهدی و خلیل‌زاده، ایرج، قانون جزای عرفی و نقش آن در شکل‌گیری حقوق کیفری ایران، نشریه پژوهش حقوق کیفری، شماره ۲۴، ۱۳۹۷، ص ۲۴۴.

شاقه» و «حبس مجرد»، مورد توجه قانون‌گذار، قرار گرفته بود. در گامی دیگر، قانون‌گذار با طرح مجازات‌های جایگزین حبس در قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ کوشیده که از حجم و گستره مجازات‌های سالب آزادی بکاهد.^۱ با این حال در این قانون نیز، زندان هم‌چنان بر تارک نظام قانونی ایرانی، خودنمایی می‌کند. اما قانون‌گذار در کاربرد مجازات «محرومیت اجتماعی» درباره مستخدمان دستگاه‌های حکومتی به عنوان کیفر اصلی یا مجازات‌های تکمیلی یا تبعی، ضمانت اجرایی «انفصال از خدمت» را به مثابه شیوه‌ای برای متنبه شدن آنان برگزیده است.^۳

اما در نیروهای مسلح، شیوه متفاوتی به کار گرفته شد؛ در قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲ تحمل زندان، مجازات اصلی مجرمان است و علاوه بر آن در متون استخدامی آن نیروها، «بازداشت»^۴ به عنوان یکی از حالات استخدامی، مورد توجه قرار گرفته است.

بند دوم. متون اداری

بر اساس اصول کیفری، اشخاص نباید در معرض مجازات‌های مضاعف^۵ قرار بگیرند. اما این برداشت در متون اداری و انضباطی، جایگاه چندانی ندارد؛ زیرا قصور یا تقصیر کارمند، می‌تواند از حیث جزایی و نیز اداری، قابل تعقیب و بازخواست باشد.^۶ بنابراین، یک تخلف صرف اداری، صبغه کیفری نیز می‌تواند داشته باشد. برای نمونه بر اساس ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری:

۱. فصل نهم قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ از ماده ۶۴ تا ماده ۸۷ به این امر، اختصاص یافته است.

۲. برای نمونه، ماده ۲۴ این قانون، مقرر می‌دارد: «چنانچه محکوم طی مدت اجرای مجازات تکمیلی، مفاد حکم را رعایت ننمایند ... برای بار اول مدت مجازات تکمیلی مندرج در حکم را تا یک سوم افزایش می‌دهد و در صورت تکرار بقیه مدت محکومیت را به حبس ... تبدیل می‌کند».

۳. موضوع تبصره ۱ ماده ۲۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲.

۴. بند (ط) ماده ۸۸ قانون ارتش، بند «ز» ماده ۱۲۰ قانون استخدام نیروی انتظامی و بند «ط» ماده ۹۷ قانون سپاه به همین امر، اختصاص یافته است.

۵. Double punishment

۶. مومتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت، ایران، چاپ بیستم، ۱۳۹۵، ص ۲۲۳.

«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 را صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضایی صالح، ارسال دارد. هر گونه تصمیم مراجع قضایی، مانع اجرای مجازات‌های اداری نخواهد بود ...».

علاوه بر آن، ماده ۲۳ قانون تشکیل هیأت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح مصوب ۱۳۹۵ نیز احتمال وجود ماهیت مجرمانه تخلفات انضباطی را نیز مد نظر قرار داده و هیئت‌های انضباطی صادر کننده رأی قطعی این تخلفات را مکلف کرده که پرونده را در صورت دارا بودن وصف مجرمانه برای رسیدگی به اصل جرم از طریق مبادی ذی‌ربط به مراجع قضایی صالحه، ارسال کنند.

هم‌چنین بر اساس ماده ۱۳ قانون مقررات انتظامی هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور مصوب ۱۳۶۴: «هرگاه تخلف عضو هیأت علمی، عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد، هیأت رسیدگی کننده به تخلفات انتظامی مکلف است پرونده امر را به مرجع قضایی، ارسال دارد. حکم مرجع قضایی از جهت ارتکاب جرم عمومی برای هیأت انتظامی، لازم‌الاتباع است ولی رسیدگی در مراجع قضایی، مانع رسیدگی انتظامی نخواهد بود. لیکن تا صدور رأی مرجع قضایی، آن را متوقف می‌سازد.» بر اساس تبصره ماده ۷ آن قانون نیز: «اثبات تخلفات و جرائم مذکور در بندهای ۱۰ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۶ در مرجع صالح قضایی صورت می‌گیرد و عضو هیأت علمی در مدت رسیدگی در مرجع قضایی به حالت تعلیق در می‌آید.»^۱

یک کارمند در فرض تعقیب کیفری به تبع ارتکاب تخلف اداری می‌تواند به مجازات‌هایی از جمله زندان نیز محکوم شود.

۱. به ترتیب، شامل: از بین بردن و اخفای غیر مجاز اسناد و مدارک دانشگاه و حیف و میل اموال و وجوه دولتی، عضویت در یکی از فرق ضالّه و ساواک منحلّه و تشکیلات فراماسونری و مشابه آن و عضویت یا فعالیت یا تبلیغ به نفع احزاب و گروه‌های الحادی یا محاربا یا احزاب و گروه‌های غیرقانونی.

گفتار دوم. آثار محکومیت به زندان بر حق داوطلبان بر استخدام

قانون اساسی، «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی»^۱ و «حق برخورداری از حقوق مساوی»^۲ را از حقوق ملت و تعهدات دولت دانسته است. لذا حق شهروندان در ورود به دستگاه‌های اجرایی یکی از آن مصادیق محسوب شده و در برابر، «نداشتن محکومیت کیفری»^۳ در زمره قیود و موانع قانونی آن حق است و این قید تقریباً در همه مقررات استخدامی دستگاه‌های دولتی، مورد توجه قرار گرفته است. البته به طور استثنایی در قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳۶۰ چنین قیدی مقرر نشده که قابل تامل است. بر این اساس، سلامت داوطلبان استخدام در دستگاه‌های دولتی از اهمیت برخوردار بوده و ورود به خدمت آنان، بدون طی مراحل گزینش و احراز صلاحیت، امکان‌پذیر نیست. از این رو، شرط «نداشتن سابقه محکومیت جزایی موثر»، مانند نداشتن پیشینه محکومیت به زندان، یکی از ارکان احراز صلاحیت داوطلب است و به شرح پیشگفته، این قید یکی از شرایط اصلی به خدمت پذیرفته شدن شهروندان دانسته شده است. از دیدگاه برخی نویسندگان، افزودن قید «موثر» به مباحث مربوط به این بخش را در قوانین عام و خاص کیفری و اداری را از جمله اقدامات مثبت قانون‌گذار است. اما قانون‌گذار در باره نحوه ورود داوطلبان عضویت در نیروهای مسلح، رویکرد کاملاً متفاوتی در پیش گرفته؛ به طوری که در هیچ یک

۱. بند نهم اصل سوم قانون اساسی

۲. اصل نوزدهم همان.

۳. این قید در ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری، ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوری، ماده ۶ مقررات استخدام شرکت های دولتی، ماده ۱۶ قانون استخدام نیروی انتظامی، ماده ۱۶ قانون سپاه، ماده ۸ قانون استخدام وزارت اطلاعات، ماده ۴ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، ماده ۲ قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و بالاخره در بند ۷ ماده ۱۳ آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات، مقرر شده است.

۴. رستمی، ولی، نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری، پژوهش‌نامه

انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، شماره ۲، ۱۳۸۹، ص ۲۵.

از مقررات مربوط به شرایط استخدام، از قید «موثر» برای پیشینه کیفری داوطلبان، استفاده نشده است. به عنوان نمونه، در بند «ز» ماده ۱۶ قانون استخدام نیروی انتظامی - به مثابه روزآمدترین متن قانونی در این حوزه- قانون‌گذار بدون تصریح به قید «موثر»، نداشتن سوء پیشینه کیفری را شرط ورود داوطلبان خدمت در این سازمان، مفروض داشته است؛ به عبارتی، همین که وجود زندان یا بازداشت در پیشینه کیفری فرد داوطلب خدمت در این سازمان، معلوم شود، بدون توجه به موثر بودن یا نبودن آن، وی از استخدام در نیروی انتظامی، محروم می‌شود. در سپاه پاسداران هم تقریباً از همین رویه، پیروی شده است. به طوری که در بند «ی» ماده ۱۶ قانون مقررات استخدامی آن نیرو، بدون اشاره به قید و شرط «موثر»، «داشتن حُسن شهرت و عدم سوء سابقه» را ملاک عضویت در آن نهاد نظامی دانسته است. اما در قانون ارتش - که نسبت به هر دو قانون، پیشینه بیشتری دارد- در این باره با مسامحه بیشتری رفتار شده؛ به طوری که بدون این که صراحتی درباره ضرورت احراز سوء پیشینه داوطلبان عضویت، وجود داشته باشد، صرفاً به «عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دولتی» اکتفا شده است.

بند اول. در پرتو قانون تعریف محکومیت‌های مؤثر جزایی

بر اساس قانون تعریف محکومیت‌های مؤثر در قوانین جزایی ۱۳۶۶/۷/۹: «مراد از محکومیت‌های مؤثر کیفری مذکور در قوانین جزایی مصوب مجلس شورای اسلامی، عبارت است از:

... ج - محکومیت لازم‌الاجرا به مجازات حبس از یک سال به بالا در جرائم عمدی ...»

در این باره باید خاطر نشان شود که:

۱. موضوع بند «ه» ماده ۲۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی.

محکومیت به زندان برای مدت زمان کمتر از یک سال، مجازات موثر کیفری نیست و در نتیجه نمی‌تواند مانعی فراروی استخدام شخص ذی‌نفع به شمار آید. علاوه بر آن، قید قانونی «در جرایم عمدی»، این معنا را به عنوان مفهوم مخالف به ذهن، متبادر می‌سازد که حتی محکومیت بیش از یک سال در جرایم غیرعمدی، مبنایی برای احتساب به عنوان محکومیت موثر کیفری نیست. همچنین، تنها مجازات قطعی صادره از دادگاه کیفری، ملاک ممنوعیت شهروند از ورود به خدمت است؛ از این رو، مجازات‌های انضباطی، انتظامی، صنفی یا اداری، مصداق محکومیت کیفری موثر به شمار نمی‌رود مگر آن که در راستای تعقیب کیفری تخلف اداری یا صنفی مربوطه، دادگاه کیفری به شرح بالا مجازات زندان، مقرر کرده باشد.

بند دوم. در پرتو قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲

آن قانون با اعلام نسخ صریح قانون تعریف محکومیت‌های مؤثر جزایی، سیاست نوینی در این باره، پیش گرفته که می‌تواند ناظر به محرومیت برخی از محکومان در زمان ورود به خدمت دولتی یا در زمان اشتغال آنان باشد. مطابق بند «چ» ماده ۲۶ آن قانون: «محکومیت قطعی کیفری در جرائم عمدی، ... محکوم را از حقوق اجتماعی به عنوان مجازات تبعی، محروم می‌کند:

الف- هفت سال در محکومیت به مجازات‌های سالب حیات و حبس ابد از تاریخ توقف اجرای حکم

اصلی

ب- سه سال در محکومیت به قطع عضو، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده بیش از نصف دیه مجنی^۱ علیه باشد، نفی بلد و حبس تا درجه چهار

ج- دو سال در محکومیت به شلاق حدی، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده نصف

دیه مجنی^۱ علیه یا کمتر از آن باشد و حبس درجه پنج.»

۱. موضوع ماده ۷۲۸ همان قانون.

از این رو، کسانی که پیشینه کیفری مؤثر- مانند محکومیت به زندان- داشته باشند، از استخدام و اشتغال به کار در دستگاه‌های حکومتی، محروم شده و تا رفع آثار کیفری آن، امکان ورود آنان به دستگاه‌های اجرایی، امکان‌پذیر نیست. بر همین اساس از جمله مصادیق محکومیت‌های جزایی مؤثر در ماده ۲۵ قانون پیش‌گفته، مجازات‌هایی مانند حبس ابد، حبس درجه ۴ و حبس درجه ۵ می‌باشند. کسانی که به استناد ماده ۲۵ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ به عنوان «مجازات تبعی» از حقوق اجتماعی، محروم می‌شوند، برابر بند «چ» ماده ۲۶ همان قانون از «استخدام و یا اشتغال در کلیه دستگاه‌های حکومتی اعم از قوای سه‌گانه و سازمان‌ها و شرکت‌های وابسته به آن‌ها، صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، نیروهای مسلح و سایر نهادهای تحت نظر رهبری، شهرداری‌ها و مؤسسات مأمور به خدمات عمومی و دستگاه‌های مستلزم تصریح یا ذکر نام برای شمول قانون بر آن‌ها» طبق مدت‌های مقرر شده در قانون، محروم می‌شوند.

گفتار سوم: اثر محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی کارمندان

در زیر، آثار محکومیت به زندان را در متون حقوقی جاری برمی‌شماریم:

بند اول. آثار محکومیت در متون کیفری

قانون «تعریف محکومیت کیفری مؤثر»، علاوه بر آن که از سال ۱۳۶۶ صریحاً نسخ شده، به طور ویژه برای ساماندهی حوزه گزینش و جذب داوطلبان استخدام در دولت به تصویب رسیده بود و به تعبیری دیگر، یک متن پیش‌استخدامی و منصرف از ترتیبات حالت اشتغال کارمندان دولت بود. برای پاسخ به آثار محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی یک کارمند، با تصویب قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲ بایستی به قانون اخیر، استناد کرد. این قانون در بندهای پ و ت ماده ۲۳ خود، صدور مجازات‌های «منع از اشتغال به شغل، حرفه یا کار معین» و «انفصال از خدمات دولتی و عمومی» را به عنوان «مجازات‌های تکمیلی» در مورد اشخاص محکوم به «حد، قصاص یا مجازات تعزیری از

درجه شش تا درجه یک» در زمره اختیارات دادرسان دانسته است که مجازات‌های زندان، شامل مجازات‌های درجات ۱ «حبس بیش از بیست و پنج سال»، ۲ «حبس بیش از پانزده تا بیست و پنج سال»، ۳ «حبس بیش از ده تا پانزده سال»، ۴ «حبس بیش از پنج تا ده سال»، ۵ «حبس بیش از دو تا پنج سال»، ۶ «حبس بیش از شش ماه تا دو سال»، ۷ «حبس از نود و یک روز تا شش ماه» و ۸ «حبس تا سه ماه» می‌شود.^۱

علاوه بر آن بر اساس ماده ۲۵ آن قانون: «محکومیت قطعی کیفری در جرائم عمدی، پس از اجرای حکم یا شمول مرور زمان، در مدت زمان مقرر در این ماده محکوم را از حقوق اجتماعی به عنوان مجازات تبعی، محروم می‌کند:

الف- هفت سال در محکومیت به مجازات‌های سالب حیات و حبس ابد از تاریخ توقف اجرای حکم اصلی

ب- سه سال در محکومیت به قطع عضو، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده بیش از نصف دیه مجنی^۲ علیه باشد، نفی بلد و حبس تا درجه چهار.

پ- دو سال در محکومیت به شلاق حدی، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده نصف دیه مجنی^۲ علیه یا کمتر از آن باشد و حبس درجه پنج».

حسب ماده ۲۶ همان قانون، یکی از مصادیق حقوق اجتماعی: «استخدام و یا اشتغال در کلیه دستگاه‌های حکومتی و دولتی است. تبصره آن ماده، به طور ویژه به نحوه اجرای مجازات محرومیت از حقوق اجتماعی کارمندان دولت می‌پردازد: «مستخدمان دستگاه‌های حکومتی در صورت محرومیت از حقوق اجتماعی، خواه به عنوان مجازات اصلی و خواه مجازات تکمیلی یا تبعی، حسب مورد در مدت مقرر در حکم یا قانون از خدمت، منفصل می‌شوند.» به تصریح تبصره ۲ آن ماده نیز، آثار محرومیت از حقوق اجتماعی - از جمله محرومیت‌های استخدامی دستگاه‌های حکومتی و دولتی به

۱. موضوع ماده ۱۹ قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲

جز در سه مورد ویژه که خارج از موضوع این پژوهش است^۱ پس از انقضای مواعد مقرر در ماده ۲۵ پیشگفته، زایل و به نوعی از کارمند مربوطه، اعاده حیثیت می‌شود

بند دوم. آثار محکومیت در متون استخدامی

باید دید که آثار آن محکومیت در متون استخدامی چیست؟

بر اساس ماده ۱۱۷ قانون م.خ.ک، آن قانون، ناظر به عموم کارمندان است. از این رو در حال حاضر، عام‌ترین متن استخدامی است و تنها در موارد سکوت بایستی به قانون عام پیشین - یعنی قانون استخدام کشوری - استناد کرد؛ مگر آن که حسب استثنائات مندرج در آن ماده، کارمند مربوطه، تابع مقررات استخدامی ویژه باشد.

۱-۲- آثار محکومیت در متون استخدامی عام

الف. آثار مربوط به ارزیابی عدم حضور در محل کار

متون استخدامی عام، تصریحاً به آثار مجازات زندان بر حقوق استخدامی کارمندان نپرداخته‌اند. در برابر، قانون‌گذار به استناد مفاهیم و عناوین ویژه‌ای به طور غیر مستقیم به موضوع پرداخته که از اطلاق آن‌ها برای بیان پاسخ به آثار محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی کارمند می‌توان بهره جست؛ توضیح آن که حالت‌های استخدامی مانند «تعلیق، آمادگی به خدمت، انفسال از خدمت (موقت و دائم) و غیبت موجه در ماده ۱۲۴ قانون ا.ک، بیان شده بود. از سوی دیگر، ماده ۱۲۰ قانون م.خ.ک، آن حالات استخدامی (به جز غیبت موجه) را عیناً تکرار کرده که همه آن‌ها را باید در زمره پاسخ‌های غیرمستقیم و تلویحی قانون‌گذار به اثر مجازات زندان بر حقوق استخدامی کارمند دانست.

ب. آثار مربوط به آثار زندان بر ارتقای رتبه کارمند

۱. الف- داوطلب شدن در انتخابات ریاست جمهوری، مجلس خبرگان رهبری، مجلس شورای اسلامی و شوراهای اسلامی شهر و روستا ب- عضویت در شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام یا هیأت دولت و تصدی معاونت رئیس جمهور پ- تصدی ریاست قوه قضاییه، دادستانی کل کشور، ریاست دیوان عالی کشور و ریاست دیوان عدالت اداری

از سوی دیگر، برابر تبصره ۱ ماده ۶۵ قانون م.خ.ک، لازماً ارتقاء کارمند به رتبه‌های بالاتر بر اساس ارزیابی و احراز مواردی مانند «ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع»، امکان‌پذیر است که بدون تردید، تحقق این شرایط، منوط به حضور مستمر کارمند در محل خدمت است. از این رو، بدیهی است که کارمند در بازداشتی یا در حین تحمل مجازات زندان است، قاعدتاً قادر به انجام آن شرایط، حداقل در طول دوره محکومیت نیست. هم‌چنین، این احتمال وجود دارد که کارمند مربوطه به علت‌های مختلفی از جمله به استناد بند «ژ» ماده ۱۲۴ قانون استخدام ا.ک، خارج از حدود قدرت و اختیار خود، زندانی و یا بازداشت شده باشد و از این رو، از ارتقاء به موقع رتبه یا گروه خود، محروم شود. علاوه بر آن، به استناد بند ۲۹ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، چنان چه کارمند به طور غیر قانونی در اداره حضور پیدا نکند، احتمال محرومیت از ارتقاء رتبه یا گروه برای وی، متصور است. اما صرف‌نظر از آن فروض، در حوزه قوانین و مقررات استخدامی و اداری عام در این باره، صراحتی وجود ندارد.

ج- وضعیت دریافت حقوق در دوره محکومیت به زندان

باید دید در دوره زندانی بودن یک کارمند، سرنوشت حقوق و مزایای او چگونه است؟

۱- در فرض استمرار رابطه استخدامی

کارمند با صدور حکم استخدامی خود از حیث دریافت حقوق و مزایای مربوط به شغل مربوطه، استحقاق قانونی می‌یابد. در برابر، در صورتی که وی به خاطر محکومیت به زندان در محل خدمت، حاضر نشود، در صورت غیرموجه بودن مدت عدم حضور وی در اداره بر اساس بند ۲۹ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، غیبت وی، «غیرموجه»، محسوب شده و در این صورت از حقوق و مزایای معین شده برای آن مدت، محروم خواهد شد. علاوه بر آن، در صورت ارائه حکم قطعی براءت به استناد بند «ژ» ماده ۱۲۴ ق.ا.ک، مدت ایام زندان و بازداشت وی به حالت «غیبت موجه»، تبدیل شده و

۱. امامی، محمد و استوارسنگری، کورش، حقوق اداری، تهران: بنیاد حقوقی میزان، جلد اول، چاپ بیست و چهارم،

از این رو، استحقاق دریافت همه حقوق و مزایای مکتسبه را خواهد داشت. البته، برابر نظر حقوقی شماره ۶۰/۱۲/۲-۷/۵۵۷۷-هیئت عالی نظارت: «پرداخت حقوق به کارمند دولت در ازای انجام کار یا استفاده از مرخصی استحقاقی یا معذوریت یا مأموریت می‌باشد. بنابراین عدم حضور کارمندی که در بازداشت است و در محل خدمت حاضر نشده، غیبت محسوب می‌گردد و پرداخت تمام یا قسمتی از حقوق به وی، مجوز قانونی ندارد.» در این نظریه، هیئت نظارت به جنبه موجه غیبت، توجهی نداشته و با برداشتی مضیق از حالات استخدامی، صرفاً کارمند غایب در حالات استخدامی «مرخصی استحقاقی»، «معذوریت» و «مأموریت» را مستحق دریافت حقوق و مزایا دانسته است. از این رو، نظریه مزبور در راستای تضمین حقوق و منافع کارمند ذی‌نفع و جلوگیری از تضییع حقوق خانواده تحت تکفل وی، ارزیابی نمی‌شود.

در یک برداشت متفاوت، به استناد بخشنامه شماره ۱۶۰/۱۴۷۷۵-۸۷/۱۱/۲۷ دفتر هماهنگی هیأت‌ها؛ افرادی که در وضعیت بازداشت، قرار می‌گیرند، سه حالت در خصوص غیبت آن‌ها تصور شده است:

«۱) افرادی که پس از بازداشت، بدون رأی، آزاد، تبرئه یا در مورد آن‌ها قرار منع تعقیب، صادر شود که برابر بند «ژ» ماده ۱۲۴ ق.ا.ک، غیبت موجه، محسوب می‌شود و در این صورت، پرداخت حقوق و مزایای این ایام، بلاشکال و جزء سنوات خدمت، لحاظ می‌شود.

«۲) پس از بازداشت به علت گذشت شاکی خصوصی، قرار موقوفی تعقیب، صادر شود که تبرئه، تلقی نمی‌گردد؛ چون بازداشت متهم، مستند به فعل مجرمانه کارمند بوده، غیبت وی غیرموجه، تلقی و مستحق مجازات اداری است.

۱. موضوع ماده ۲۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ۱۳۷۲

۲. موضوع تبصره ماده ۳۵ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری

۳) پس از بازداشت، محکوم به حبس گردیده که برابر بند «ذ» ماده ۱۲۴ قانون صدرالذکر نسبت به صدور حکم انفصال موقت، اقدام و نیاز به رسیدگی در هیأت نیست. البته نسبت به اصل اتهام وی در صورتی که از مصادیق تخلفات اداری باشد، هیأت می‌تواند رسیدگی کند. آن طور که پیداست، در بخشنامه اخیر، صرفاً حالات استخدامی مرخصی استحقاقی، معذوریت و مأموریت به عنوان مجوز پرداخت حقوق و مزایا به کارمند، محسوب نشده بلکه هر کارمند بازداشتی، در صورت صدور قرار منع تعقیب، تحت شرایطی، غیبت وی، موجه محسوب و آثار ایام غیبت موجه برای وضعیت استخدامی وی، حکم‌فرما خواهد شد. لذا رویکرد اتخاذ شده در بخشنامه مذکور را تا حدودی می‌توان در راستای حفظ و تضمین حقوق استخدامی کارمند و خانواده وی می‌توان به حساب آورد. اما با وجود این، خلاء قانونی و فقدان ترتیبات شفاف، حقوق مکتسبه کارمند و افراد تحت تکفل وی را در معرض تضییع قرار داده است. از این رو، پیش‌بینی الزامات قانونی شفاف در این حوزه، گامی اساسی برای حمایت از حقوق کارمندان است.

۲- در فرض بازخریدی

بازخریدی، شیوه پایان خدمت زود هنگام کارمندان دولت در دستگاه‌های اجرایی است. هرچند در برخی از قوانین استخدامی کشور (همچون ماده ۱۱۴ قانون ارتش)، بازخریدی به دو وجه ارادی و غیر ارادی نمایان شده است. لذا معیار قانون‌گذار در به کارگیری این راهکار برای پایان خدمت کارمند، ملاک عمل قرار دادن سوابق نه‌چندان مطلوب خدمتی وی در قانون مدیریت و سایر قوانین استخدامی است. با آن که ترتیب بازخریدی در متون استخدامی مختلف، مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته، اما با این حال، پایان خدمت کارمند زندانی در قالب بازخریدی، مسکوت گذاشته شده است. بنابراین، چنانچه کارمند زندانی نتواند موجه بودن ایام عدم حضورش در دستگاه اجرایی ذیربط را به اثبات برساند، این احتمال دور از انتظار نخواهد بود که در صورت عدم اخراج او، بازخرید کردن وی در دستور کار، قرار گیرد؛ زیرا بازخریدی عموماً طریقی برای جریمه و تنبیه کارمندان است که در طول

۱. این رویه در قسمت دوم ماده ۴۸ قانون م.خ.ک و در بند «۹» قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مورد تاکید قانون‌گذار، قرار گرفته است.

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۶۱

سال اول، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰

خدمت از وضعیت مطلوب انضباطی برخوردار نبوده و در صورت عدم محکومیت به مجازات اداری «انفصال دائم» یا «خراج» با همین تمهید قانونی به خدمت آنان در سازمان‌های دولتی پایان داده می‌شود.

۳- در فرض اخراج و انفصال دائم

اخراج و انفصال دائم، شیوه‌های دیگری از قطع رابطه استخدامی و شدیدترین مجازات اداری‌اند که می‌توان نسبت به مستخدمانی اعمال کرد که از کارنامه مطلوب خدمتی برخوردار نیستند. بر همین اساس، بندهای «ی» و «ک» ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به همین مجازات‌ها اختصاص یافته است. علاوه بر آن در ماده ۱۲۴ ق.ا.ک و ماده ۴۸ قانون م.خ.ک و متون خاص استخدامی^۱ نیز مفاهیم یاد شده، مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. در قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح، قانون‌گذار نسبت به اعضای در حال تحمل مجازات حبس تقریباً شفاف عمل کرده است. بر همین اساس، مطابق بند نخست ماده ۱۲ آن قانون: «در صورتی که عضو ثابت نیروهای مسلح به حبس غیرتعلیقی بیش از ۵ سال زندان، محکوم شوند از خدمت، اخراج می‌شوند». متون استخدامی درباره به کارگیری این قبیل ابزارها نیز برای پایان دادن به خدمت مستخدمان دولت، مانند موارد مقرر در بندهای پیشین، ساکت است و ناگزیر در این حالات هم بایستی با رجوع به حالت غیبت موجه یا غیرموجه به خدمت کارمندان زندانی، پایان داد. البته، آن طور که اشاره شد، تصمیم به اخراج یا انفصال دائم از شدیدترین مجازات‌ها در بحث پایان خدمت مستخدمان دولت است و با توجه به فقدان قوانین صریح و شفاف در این حوزه‌ها، احتمال تضییع حقوق کارمند ذی‌نفع، بالا است.

۱. مجازات انفصال از خدمت در قوانین نیروهای مسلح صرفاً در قانون استخدامی نیروی انتظامی (در بند الف ماده ۱۱۶ این قانون)، پیش‌بینی شده است.

۴- در فرض بازنشستگی

بازنشستگی، شیوه‌ای برای پایان دادن به خدمت مستخدمانی دانسته شده که به خاطر کهنولت سنی، دیگر توان لازم را برای اعمال وظایف و مسئولیت‌های محوله در پست سازمانی خود را ندارند.^۱ بر همین اساس، این احتمال وجود دارد که کارمند محکوم به زندان در طول اجرای آن مجازات به سن بازنشستگی برسد. در این وضعیت، پیش‌بینی حداقل‌های حمایتی از خانواده تحت تکفل وی، کمترین انتظاری است که از قانون‌گذار می‌رود اما در این باره، سکوت قانونی، وجود دارد. خاطرنشان می‌سازد که بازنشستگی در قانون م.خ.ک در وجوه متعددی به کار رفته^۲ اما بازنشستگی کارمندان زندانی، مورد غفلت واقع شده و دستگاه‌های اجرایی، ناگزیر از تعمیم قواعد عام بازنشستگی نسبت به این دسته از کارمندان هستند. برای نمونه، در آنجا قانون‌گذار صرفاً سن کارمند را ملاک بازنشستگی کارمند قرار داده است.^۳ در نتیجه، آن حکم قانونی از حیث نظری به کارمند زندانی، قابل تعمیم است.

د- حقوق خانواده تحت تکفل کارمند محکوم به زندان

هر چند حقوق و مزایای کارمند و خانواده او، جزو حقوق مکتسبه محسوب شده و به حکم قانون، تعیین شده است، اما ارزش خدمات آن کارمند با معیار دستمزد سنجیده نمی‌شود و تنها هدف اصلی آن، تأمین نسبی استقلال مالی و رفع نیازهای مستخدم و اشخاص تحت تکفل وی در طول یک ماه آتی، اعلام شده^۴ اما گاهی مستخدم دولت در حالات و شرایط خاصی (تحمل زندان)، قرار

۱. موتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: سمت، ایران، چاپ بیستم، ۱۳۹۵، ص ۱۹۰.

۲. انتظار، ابراهیم، پایان‌نامه بررسی تطبیقی موارد پایان خدمت کارمندان، کارکنان ارتش و کارگران در حقوق

ایران، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان، ۱۳۹۴، ص ۳۲.

۳. موضوع ماده ۷۴ ق.ا.ک و بند «ب» ماده ۱۰۳ ق.م.خ.ک و تبصره‌های آن.

۴. امامی، محمد و استوار سنگری، کورش، حقوق اداری، تهران: بنیاد حقوقی میزان، جلد اول، چاپ بیست و

می‌گیرد که حتی امکان پرداخت حداقل حقوق و مزایای تعیین شده به او و خانواده‌اش، قانوناً غیرممکن شده و زندگی روزمره خانواده تحت تکفل وی را به طور جدی، تحت‌الشعاع این وضعیت، قرار می‌دهد. لذا این رویکرد قانون‌گذار با اصل فردی بودن جرایم و مجازات‌ها ناسازگار است. با این حال در مورد کارمندانی که با حکم مراجع قضایی و یا با رأی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به اخراج یا به انفصال دائم از خدمات دولتی، محکوم می‌شوند، تحت شرایط مقرر در ماده ۱۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری برای امرار معاش خانواده آنان، مقرری ماهانه در نظر گرفته شده است. بهتر آن است که قانون‌گذار، ترتیباتی را نیز برای خانواده تحت تکفل آن دسته از کارمندانی که به علت خروج از حالت اشتغال و قرار گرفتن در حالت زندان یا بازداشت از حقوق و مزایای حداقلی نیز، محروم می‌شوند، مقرری ماهیانه در نظر می‌گرفت. البته تبصره ۲ ماده ۴۳ آیین‌نامه هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، مقررات مربوط به برقراری حقوق و وظیفه در مورد وراث مستخدم را در مورد افراد خانواده کارمند منفصل از خدمت نیز تسری داده است که این روند را بایستی جزو اقدامات مثبت در این آیین‌نامه و گامی موثر برای احقاق حقوق کارکنان در وضعیت زندان و تضمین حداقلی معیشت خانواده تحت تکفل وی دانست.

علاوه بر آن در صورت فوت کارمند زندانی، حکم خاصی از سوی قانون‌گذار، پیش‌بینی نشده و دستگاه‌های اجرایی در این مواقع نیز مجبورند با استفاده از فروض دیگر قانونی (مانند غیبت موجه یا غیرموجه)، وضعیت آنان را مشخص کنند. اما پیش‌بینی عبارات مندرج در بند نخست ماده ۱۰۵ قانون م.خ.ک که: «منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده ...» بر ابهامات این بحث می‌افزاید و این رویه قانونی بر خلاف تضمین حقوق حداقلی خانواده تحت تکفل کارمند متوفی در زندان است. بنابراین، چنانچه سازمان دولتی بخواهد آثار بازنشستگی را در این حالت نسبت به خانواده تحت تکفل کارمند، اعمال کند، بر اساس قانون صرفاً ایام اشتغال وی برای بهره‌مندی از حقوق

استخدامی وی، مناط اعتبار خواهد بود؛ زیرا کارمند زندانی از حالت اشتغال، خارج شده و ناگزیر دو حالت استخدامی «غیبت موجه» یا «غیبت غیر موجه»، مبنا قرار خواهد گرفت.

۲-۲- آثار محکومیت در متون استخدامی ویژه

از میان مستخدمان ویژه و مستثنی از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، تنها قوانین استخدامی نیروهای مسلح، ترتیبات خاصی درباره آثار محکومیت کارکنان به زندان دارد که در زیر، بیان می‌شوند:

الف. آثار مربوط به ارزیابی عدم حضور در محل کار

در متون استخدامی ویژه، مانند مقررات استخدامی نیروهای مسلح به روشنی به بیان مفاهیمی مانند «زندان» و «بازداشت» کارکنان آن نیروها و آثار اداری آن‌ها پرداخته‌اند؛ بر این اساس در قوانین استخدامی ارتش، سپاه و نیروی انتظامی، «بازداشت» به عنوان یکی از حالات خدمتی اعضای ثابت نیروهای مسلح، مورد توجه قرار گرفته /مضاف بر آن، مجازات حبس نیز بعنوان یکی از مصادیق حالت خدمتی بدون کاری در این دست از قوانین نمود یافته است. با این وجود، حالت زندانی شدن کارمند در این دسته از قوانین استخدامی نیز، مورد غفلت واقع شده است. اما مفهوم «حبس با خدمت» در تبصره ۴ ماده ۱۱۵ قانون استخدامی نیروی انتظامی به عنوان یک مجازات انضباطی درون‌سازمانی در سازمان ذی‌ربط برای کارکنان زیرمجموعه آن نیرو، اعلام شده است. آن مجازات در قسمت «ز» ماده آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۶۹ با عبارت: «بازداشت غیرقابل تمدید در بازداشتگاه، حداکثر به مدت سی روز»^۳ بیان شده است. هم‌چنان که عیناً در ماده ۱۱ قانون مجازات

۱. بند (ط) ماده ۸۸ قانون ارتش، بند «ز» ماده ۱۲۰ قانون استخدام نیروی انتظامی و بند «ط» ماده ۹۷ قانون سپاه به همین مؤلفه اختصاص یافته است.

۲. موضوع بند «ب» ماده ۹۹ قانون ارتش، بند «ب» ماده ۱۱۵ قانون استخدام نیروی انتظامی و بند «الف» ماده ۱۰۸ قانون سپاه پاسداران.

۳. یک شهروند از آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با این استدلال که: «... مغایر با اصول شناخته شده حقوقی، عدم تبعیض، مساوات، عدالت، رسیدگی بی‌طرفانه، منصفانه، حقوق مشروع اشخاص خصوصی و اصول بند ۱۴ از اصل سوم، ۲۲، ۳۲، ۴، ۲۳، ۸، ۲۸، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۴۰، ۳۹، ۶۱، ۱۳۸، ۱۵۶ قانون اساسی و اصل تفکیک قوا و

جرایم نیروهای مسلح نیز، مطرح شده است. صرف نظر از این که سازوکار تقریباً نوپای مزبور در مقوله مجازات تا چه اندازه کاربردی بوده و اجرایی شده، بایستی آن را گامی در راستای زندان زدایی دانست. البته بر اساس قانون، این شیوه، زمانی قابلیت اجرایی پیدا می کند که حداکثر محکومیت عضو سازمان مورد نظر، متجاوز از دو سال نبوده، خود محکوم علیه، این شیوه مجازات را درخواست نموده باشد و این شیوه از سوی فرمانده نیروی انتظامی، پیشنهاد شده باشد.

ب. آثار مربوط به ارتقای رتبه یا درجه

علاوه بر آن، آثار بازداشت و زندان بر فرآیند ارتقای درجه یا رتبه کارکنان نیروهای مسلح، در خور توجه است. ماده ۸۶ قانون ارتش در زمینه نیل کارکنان زیرمجموعه اش به درجه یا رتبه بالاتر، مقرر می دارد: «وضع ترفیع پرسنلی که تحت تعقیب قانونی قرار می گیرند به شرح زیر خواهد بود: «الف- در صورتی که در مراجع قضایی، تحت پیگرد قانونی قرار گیرند و با قرار صادره از مراجع ذی صلاح بازداشت شوند، از تاریخ بازداشت، ترفیع، معلق می گردد، مشروط بر این که تاریخ بازداشت قبل از تاریخ استحقاق ترفیع باشد. ب- در صورتی که پرونده، منتهی به صدور رأی قطعی برائت یا قرار منع پیگرد و یا موقوفی تعقیب گردد، ترفیع پرسنل از تاریخ استحقاق از این لحاظ، بلامانع است. ج- در صورت محکومیت، مدتی که بر اثر اجرای کیفر عملاً از خدمت منکف شده اند، به حداقل مدت توقف در درجه یا رتبه، اضافه خواهد شد. د- محکومیت ها به میزانی که مشمول عفو، آزادی مشروط،

وظایف قوه مجریه و موازین شرع و قانون عادی می باشد و با سوء استفاده های مکرر و متعدد فرماندهان از پرسنل تحت امر را فراهم کرده است و خارج از حیطه و مقررات آیین نامه نویسی است...» به هیات عمومی دیوان عدالت اداری، شکایت کرد و آن مرجع، طی رای مورخ ۸۴/۳/۲۹ به شماره دادنامه ۱۴۰ در کلاس پرونده ۴۷/۸۴ مقرر داشت که: «نظر به این که آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، مورد تایید و تنفیذ مقام معظم رهبری، قرار گرفته است، بنابراین آیین نامه مذکور از مصادیق مقررات دولتی مندرج در ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری، محسوب نمی شود و موردی برای طرح و رسیدگی و امعان نظر در خصوص اعتراض نسبت به آیین نامه فوق الذکر در هیات عمومی دیوان، وجود ندارد.»

تعلیق مجازات، تأخیر اجرای حکم و حبس با خدمت قرار گرفته‌اند، اثری در ترفیع ندارند.» لذا این تدبیر در ماده ۹۵ قانون استخدام نیروی انتظامی، عیناً تکرار شده است.

ج. آثار مربوط به وضعیت دریافت حقوق

قانون‌گذار در حوزه نیروهای مسلح، وضعیت دریافت حقوق در زمان بازداشت یا زندانی بودن کارکنان خود را را به مراتب روشن‌تر کرده است؛ برای نمونه بر اساس ماده ۹۹ قانون ارتش: «در صورتی که هر یک از کارکنان عضو این مجموعه به موجب قرارهای صادره، بازداشت و یا برابر احکام صادره از دادگاه‌های صالح، زندانی یا به علت عدم پرداخت محکوم‌به یا بدهی، منجر به صدور اجرائیه علیه زندانی شده و یا مرتکب تخلفات انضباطی شوند، در وضعیت «بدون کار»، قرار خواهند گرفت»^۱ و در این صورت، طبق حکم مقرر در قسمت دوم ماده ۱۴۸ همین قانون، «... کارکنان بدون کار بر مبنای یک دوم حقوق درجه یا رتبه آن‌ها محاسبه و پرداخت می‌گردد.» علاوه بر آن، ترتیبات مشابهی نیز در نیروی انتظامی و سپاه، مقرر شده‌^۲ و به این ترتیب، ابهامات مربوط به حقوق استخدامی کارکنان در حال بازداشت یا گذرانیدن محکومیت زندان، نسبت به سایر دستگاه‌های اجرایی به مراتب، کمتر است.

د. حقوق خانواده تحت تکفل کارکنان محکوم به زندان

در قوانین و مقررات نیروهای مسلح نیز در این باره، شیوه مشخصی، پیش‌بینی نشده است. در این رابطه، برابر بند «الف» ماده ۱۲ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح: «چنان چه یکی از اعضای ثابت نیروهای مسلح در جرایم عمدی بموجب احکام قطعی دادگاه‌ها به مجازات حبس غیرتعلیقی بیش از پنج سال محکوم شوند به حکم قانون از ادامه خدمت، اخراج می‌گردند.» علاوه بر آن، حسب تبصره ۳ همان ماده قانونی: «در صورتی که کارکنان پایور نیروهای مسلح به حبس از دو سال تا پنج سال محکوم شوند، اخراج از خدمت (انفصال، بازخریدی و یا بازنشستگی) با توجه به نوع جرم و با

۱. این رویه در بندهای «الف»، «ب»، «ج» و «د» همان ماده قانونی به طور مجزاً به چشم می‌خورد.

۲. این موارد در مواد ۱۱۵ و ۱۷۴ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی و نیز مواد ۱۰۸ و ۱۶۸ قانون مقررات سپاه پاسداران، بیان شده‌اند.

رعایت مقررات استخدامی نیروهای مسلح با رأی کمیسیون‌های انضباطی نیروهای مسلح خواهد بود.» اما با این حال، قانون‌گذار برای حمایت از خانواده تحت تکفل نیروی مربوطه در طول تحمل مجازات زندان صریحاً حکمی را پیش‌بینی نکرده است. از این رو، تعمیم حکم مقرر در ماده ۱۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به کارکنان نیروهای مسلح - که به تبع مدت زندان از خدمت، اخراج می‌شوند- لازم و عادلانه است.

ه. پایان خدمت کارکنان محکوم به زندان

با وجود تصریح به بازنشستگی در متون استخدامی نیروهای مسلح به مثابه یکی از حالات خدمتی کارکنان، چگونگی بازنشستگی آنان، مسکوت مانده است. با این حال، قانون‌گذار در ماده ۱۲ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح و تبصره ۳^{۲۳} همین ماده قانونی، مدت مجازات زندان را ملاک پایان خدمت کارکنان نیروهای مسلح دانسته است. از این رو با توجه به خلاءهای قانونی درباره این دسته از کارمندان، بدون تردید، صرف استناد به حالات غیبت موجه و غیرموجه به تضييع حقوق مکتسبه آن کارمند و خانواده وی می‌انجامد و قانون‌گذار بایستی از اجحاف نسبت به کارمندان زندانی، جلوگیری کند. بر اساس ماده ۱۲۶ قانون ارتش: «کارکنانی که در مدت ۴ سال توقف در درجه یا رتبه، صلاحیت نیل به ترفیع و هم‌چنین توانایی لازم برای انجام وظایف و تکالیف متناسب با رتبه یا درجه مربوط را نداشته باشند در صورتی که کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمتی داشته باشند، باز خرید

۱. ماده ۱۲- «اعضای ثابت نیروهای مسلح که به موجب احکام قطعی دادگاه‌ها در جرایم عمدی به مجازات‌های زیر، محکوم می‌شوند، از زمان قطعیت حکم از خدمت، اخراج می‌گردند:» الف) محکومیت یا محکومیت‌های (در صورت تعدد) به حبس غیر تعلیقی زائد بر پنج سال...

۲. تبصره ۳ ماده ۱۲- «در صورتی که کارکنان نیروهای مسلح به حبس از دو تا پنج سال محکوم شوند، اخراج از خدمت (انفصال، بازخریدی و بازنشستگی) با توجه به نوع جرم و با رعایت مقررات استخدامی نیروهای مسلح با رأی کمیسیون انضباطی نیروهای مسلح خواهد بود.»

می‌گردند.» اما با دقت نظر در تبصره ۳ ماده ۱۲ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح، موضع متفاوتی از سوی قانون‌گذار در به کارگیری ابزار «بازخریدی» برای پایان دادن به خدمت کارکنان محکوم به زندان می‌توان یافت. به طوری که الزام قانونی یاد شده، علاوه بر احتمال انفصال و بازخریدی کارکنان محکوم به زندان از ۲ تا ۵ سال (با رأی کمیسیون‌های انضباطی نیروهای مسلح)، حتی بازنشستگی آنان را نیز، امکان‌پذیر کرده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتیجه‌گیری

محکومیت به زندان می‌تواند بر حقوق استخدامی شهروندان از حیث ورود به خدمت آنان و تحقق یا عدم تحقق حق بر استخدام و نیز استمرار رابطه استخدامی جاری کارمندان، تاثیر گذارد. قوانین اداری و استخدامی غالباً درباره آثار این محکومیت، ساکت‌اند و به ناچار، وضعیت این قبیل از کارمندان با تمسک به مفاهیمی مانند «غیبت موجه» یا «غیرموجه»، حل و فصل یا با رجوع به آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موجود در دستگاه‌های اجرایی به تعیین تکلیف حقوق استخدامی آنان پرداخته می‌شود. با این وجود در متون استخدامی ویژه، هم‌چون مجموعه قوانین نیروهای مسلح، رگه‌های از احکام و الزامات قانونی هر چند به طور ناقص در ارتباط با نحوه برخورد با این دسته از کارکنان این نیروها به چشم می‌خورد. بنابراین با توجه به خلاءهای قانون‌گذاری موجود با عملی کردن پیشنهادهای زیر تا حدودی می‌توان از تضييع حقوق استخدامی این دسته از کارکنان، جلوگیری کرد تا به تبع آن، حقوق خانواده تحت تکفل آنان، تضمین شود:

۱. پیش‌بینی حالات محکومیت به زندان به عنوان یکی از حالات استخدامی یا مرتبط با آن در قوانین استخدامی کشور.
۲. توجه قانون‌گذار به افراد تحت تکفل این قبیل از کارمندان از طریق تعمیم حکم مقرر در ماده ۱۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به حالات خدمتی آنان.
۳. پیش‌بینی شیوه قانونی پایان خدمت نسبت به کارمندان زندانی در قوانین استخدامی کشوری و لشگری.
۴. شفاف‌سازی بیشتر نسبت به حالت محکومیت به زندان در مجموعه قوانین نیروهای مسلح به خاطر شیوع کاربرد این کیفر در آن نیروها.
۵. لحاظ اصل خودداری از اعمال مجازات مضاعف و اعاده کارمند به حالت اشتغال به خدمت پس از پایان محکومیت زندان به شرط داشتن محمل قانونی در این باره.

۶. نادیده گرفتن ایام تحمل زندان کارمند در صورت قرار گرفتن وی در حالت اشتغال، به ویژه در اعطای حقوق و مزایای استخدامی به شرط عدم تعارض با قوانین و مقررات.
۷. حمایت قضایی و حقوقی از کارمند محکوم به زندان با استفاده از ظرفیت‌های مقرر در «قانون حمایت قضایی از کارکنان»



منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

کتابها

۱. امامی، محمد و استوار سنگری، کورش، **حقوق اداری**، تهران: بنیاد حقوقی میزان، جلد اول، چاپ بیست و چهارم، ۱۳۹۸.

۲. موتمنی، منوچهر، **حقوق اداری**، تهران: انتشارات سمت، ایران، چاپ بیستم، ۱۳۹۵، ص ۲۲۳.

مقالات

۳. اجتنایی، مریم، **بررسی کیفی مجازات‌های جایگزین حبس**، فصلنامه حقوقی قانون‌یار، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۷.

۴. برگی، محمد مهدی و مهرا، نسرین، **مفهوم سلب آزادی و غیرکیفری و انواع آن از منظر کنوانسیون اروپایی حقوق بشر**، پژوهشنامه حقوق کیفری، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸.

۵. برگی، محمد مهدی، **نظام حقوق حاکم بر سلب آزادی در آرای دادگاه اروپایی حقوق بشر**، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۹.

۶. بن‌سعید، رحمان و حیدری، مسعود و مالمیر، محمود، **بررسی و تحلیل کیفرشناختی مجازات‌های جایگزین حبس**، فصلنامه علمی تحقیقات حقوقی آزاد، شماره ۴۸، ۱۳۹۹.

۷. جابری عربلو، محسن، **تحقیقی در مبانی فقهی حبس**، نشریه گروه تحقیقاتی، شماره ۵۳ و ۵۴، ۱۳۷۱.

۸. حاجی تبار فیروزخانی، حسن، **جایگاه جایگزین حبس در نظام عدالت کیفری ایران (حال و آینده)**، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۶۴، پاییز ۱۳۸۷.

۹. رستمی، ولی، نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، شماره ۲، ۱۳۸۹.
۱۰. صبوری‌پور، مهدی و خلیل‌زاده، ایرج، قانون جزای عرفی و نقش آن در شکل‌گیری حقوق کیفری ایران، نشریه پژوهش حقوق کیفری، شماره ۲۴، ۱۳۹۷.
۱۱. موسوی‌فرد، محمدرضا و اسدی، راضیه و کرمی، عارف، بازداشت موقت در سیاست کیفری ایران، مجله نخبگان علوم و مهندسی، شماره ۳، ۱۳۹۶.

پایان‌نامه

۱۲. انتظار، ابراهیم، بررسی تطبیقی موارد پایان خدمت کارمندان، کارکنان ارتش و کارگران در حقوق ایران، دانشگاه سمنان، ۱۳۹۴.

ب) منابع انگلیسی

13. Can employer dismiss an employee because he/she is in prison? At: XpertHR: LexisNexis@Risk Solutions Group, 2021, p.1
14. Handling an employee's arrest or incarceration, Wolterskluwer.com/en/experts, 2021, p: ۱
15. Termination of employment due to custodial sentence, at: Davidsonmorris.com/termination of employment, 2021, p. 2

ج) قوانین

۱۶. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶.
۱۷. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵.
۱۸. قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲.
۱۹. قانون جزای عرفی مصوب ۱۲۹۵.
۲۰. قانون مجازات عمومی مصوب ۱۳۰۴.
۲۱. قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲.
۲۲. قانون ارتش جمهوری اسلامی مصوب ۱۳۶۶.
۲۳. قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۱۳۸۲.

۲۴. قانون مقررات سپاه مصوب ۱۳۷۰.

۲۵. قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲.

۲۶. قانون مقررات انتظامی هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور

مصوب ۱۳۶۴.

۲۷. قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۰.

۲۸. قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش مصوب ۱۳۷۴.

۲۹. قانون تشکیل هیأت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح

مصوب ۱۳۹۵.

د) مقررات

۳۰. آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۶۹.

۳۱. آیین‌نامه اجرایی سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۴۰۰.

۳۲. دستورالعمل حبس با خدمت موضوع تبصره ماده ۱۱ قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح

مصوب ۱۳۸۲.

۳۳. قانون حمایت قضایی از کارکنان دولت و پرسنل نیروهای مسلح مصوب ۱۳۷۶.

Sources and references

A) Persian sources

Books

1. Emami, Mohammad and Ostvar Sangari, Kouros, Administrative Law, Tehran: Mizan Legal Foundation, Volume One, Twenty-Fourth Edition, 1398.

2. Motameni, Manouchehr, Administrative Law, Tehran: Samat Publications, Iran, 20th edition, 2016, p. 223.

articles

3. Avoidance, Maryam, Criminal Investigation of Alternative Imprisonment Punishments, Legal Quarterly, No. 8, Winter 2016.
4. Barghi, Mohammad Mehdi and Mehra, Nasrin, The concept of deprivation of liberty and non-criminal and its types from the perspective of the European Convention on Human Rights, Journal of Criminal Law, No. 1, Spring and Summer 1398.
5. Barghi, Mohammad Mehdi, The system of rights governing deprivation of liberty in the rulings of the European Court of Human Rights, No. 1, Spring and Summer 2016.
6. Benosaeed, Rahman and Heidari, Massoud and Malmir, Mahmoud, Investigation and criminal analysis of alternatives to imprisonment, Scientific Quarterly of Free Legal Research, No. 48, 1399.
7. Hajiatbar Firoozkhani, Hassan, The Alternative Position of Imprisonment in the Iranian Criminal Justice System (Present and Future), Legal Journal of Justice, No. 64, Fall 2008.
8. Jaberi Arabloo, Mohsen, A Research in the Jurisprudential Principles of Imprisonment, Journal of the Research Group, No. 53 and 54, 1992.
9. Mousavifard, Mohammad Reza and Asadi, Razieh and Karami, Aref, Temporary Detention in Iranian Criminal Policy, Journal of Science and Engineering Elites, No. 3, 2017.
10. Rostami, Vali, Legal Critique of Entry into Service and Employment in the Civil Service Management Law, Critical Research Journal of Humanities Texts and Programs, No. 2, 2010.
11. Sabooripour, Mehdi and Khalilzadeh, Iraj, Customary Criminal Law and Its Role in the Formation of Iranian Criminal Law, Journal of Criminal Law Research, No. 24, 1397.

Thesis

12. Entezar, Ebrahim, A Comparative Study of End-of-Service Cases of Employees, Army Staff and Workers in Iranian Law, Semnan University, 2015.

B) English sources

13. Handling an employee's arrest or incarceration, Wolterskluwer.com/en/experts, 2021, p: ۱

14. Can employer dismiss an employee because he/she is in prison? At: XpertHR: LexisNexis@Risk Solutions Group, 2021, p.1

15. Termination of employment due to custodial sentence, at: Davidsonmorris.com/termination of employment, 2021, p. 2

C) Laws

16. Administrative Violations Law approved in 1993.

17. Army Law of the Islamic Republic approved in 1987.

18. Civil Service Management Law approved in 2007.

19. Customary Penal Code approved 1295.

20. General Penal Code approved 1304

21. IRGC Regulations Law approved in 1991.

22. Islamic Penal Code approved in 1392.

23. Law on Employment of Law Enforcement, approved in 2003.

24. National Employment Law approved in 1345.

25. Law on Punishment of Crimes of the Armed Forces, approved in 2003.

26. Law on Disciplinary Regulations of the Faculty of Universities and Higher Education and Research Institutions of the country, approved in 1985.

27. Law on Supervision of Judges' Conduct, approved in 2011.

28. Law on Selection of Teachers and Education Staff approved in 1995.

29. Law on the Establishment of Disciplinary Boards to Investigate Complaints and Violations of Armed Forces Employees, approved in 2016.

D) Regulations

30. Disciplinary Regulations of the Armed Forces approved in 1990.

31. Executive Regulations of the Organization of Prisons and Security and Educational Measures of the Country, approved in 1400.

32. Instructions for imprisonment with service subject to the note of Article 11 of the Law on Punishment of Crimes of the Armed Forces approved in 2003.

33. Law on Judicial Protection of Government Employees and Armed Forces Personnel, approved in 1997.

