

# آسیب شناسی آراء هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان از منظر اصول دادرسی عادلانه (با تأکید بر آراء دیوان عدالت اداری)

محمد نکویی\*

## چکیده

با وجود اینکه بعضی اصول دادرسی عادلانه اختصاص به دعاوی کیفری و مدنی دارد ولی اصول عام دادرسی عادلانه با توجه به عدم برخورداری کارمند متهم از امکاناتی مشابه دستگاه متبوع خود و به منظور تضمین حقوق او، به حوزه رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان نیز تسری می یابد و تبعیت از این اصول، در هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری ضروری است؛ بنابراین، بررسی و آسیب شناسی آراء هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری از منظر اصول دادرسی عادلانه در آراء دیوان عدالت اداری، می تواند نقش مهمی در صدور رأی درست و منطبق با قانون، پیشگیری از تضییع حقوق کارمند و نقض آراء هیئت ها در دیوان عدالت اداری داشته باشد. در نوشته حاضر، پاسخ این پرسش که رعایت نشدن کدام اصول دادرسی عادلانه، نقض آراء هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان را در دیوان عدالت اداری در پی داشته، بیان شده است. یافته های این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه ای و اسنادی و با روش توصیفی - تحلیلی نشان می دهد که رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه در فرآیند رسیدگی و تعیین مجازات های اداری به تضییع حقوق کارمندان متهم و نقض آراء هیئت ها در دیوان عدالت اداری منجر شده است که این موضوع در نوشته حاضر مورد بررسی قرار می گیرد.

**کلیدواژه ها:** تخلفات اداری، دادرسی عادلانه، دیوان عدالت اداری، هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری.

---

\*. دانش آموخته دکتری حقوق خصوصی دانشگاه شهید بهشتی تهران

## مقدمه

طبق ماده ۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، برای رسیدگی به تخلفات اداری در دستگاه‌های موضوع این قانون، هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان تشکیل می‌شود. هیئت تجدیدنظر در مرکز وزارتخانه یا سازمان مستقل دولتی و نیز تعدادی از دستگاه‌های مشمول این قانون که فهرست آن‌ها به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید، تشکیل می‌شود و در صورت لزوم دارای شعبه‌هایی خواهد بود.<sup>۱</sup> در صورت تشخیص هیئت عالی نظارت یک هیئت تجدیدنظر در مرکز برخی از استان‌ها که ضرورت ایجاد نماید، تشکیل می‌گردد.<sup>۲</sup> انتصاب اعضای هیئت‌ها اعم از بدوی و تجدیدنظر، برای مدت سه سال و با حکم وزیر یا بالاترین مقام سازمان مستقل دولتی مربوط و سایر دستگاه‌های موضوع تبصره ماده ۱ صورت می‌گیرد و انتصاب مجدد آنان بلامانع است.<sup>۳</sup>

مراجع رسیدگی به تخلفات اداری به عنوان یک نهاد دارای صلاحیت اختصاصی در رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان، باید از اصول دادرسی عادلانه<sup>۴</sup> پیروی کنند. اصول دادرسی عادلانه، برای تضمین حقوق اشخاص و جامعه، فارغ از این امر که کدام نوع مراجع و دعاوی جهت رسیدگی‌ها مطرح هستند، اعمال می‌شوند. اصولی که رعایت آن‌ها در راستای نیل به مقصود یعنی رسیدگی عادلانه بر هر مرجع قضائتی و ترافعی از جمله هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری لازم‌الرعایه است و در صورت نبود آن‌ها نمی‌توان امیدی به رسیدن به مقصود داشت.<sup>۵</sup> لذا تسری اصول دادرسی عادلانه به قوانین و مقررات رسیدگی به تخلفات اداری اجتناب‌ناپذیر است؛<sup>۶</sup> زیرا صدور حکم اخراج و بعضاً انفصال دائم از خدمات دولتی از نمونه آرائی است که معمولاً از سوی مراجع انتظامی مانند هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری صادر می‌گردد و بیشترین تأثیر را در سرنوشت خدمتی، موقعیت و جایگاه اجتماعی کارکنان دولت می‌تواند داشته باشد. پس برای جلوگیری از خودسری

۱. تبصره ۱ ماده ۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۲. تبصره ۲ ماده ۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۳. ماده ۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

4-Fair Trial.

۵. گرجی، علی‌اکبر و یونس فتحی، آسیب‌شناسی فرایند دادرسی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات

اداری: تأملی پیرامون یک الگوی مطلوب، فصلنامه حقوق اداری، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، سال ۳، شماره ۹، ص ۲۸.

۶. ابراهیمی، فتاح، اصول دادرسی عادلانه در رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، تهران: موسسه مطالعات

و پژوهش‌های حقوقی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۶.

دادگاه‌های اختصاصی، رسیدگی در این دادگاه‌ها بایستی با رعایت اصول و آیین‌های دادرسی منصفانه انجام شود که نوعی از کنترل درونی-شکلی به حساب می‌آید.<sup>۱</sup>

هم‌چنین، حق دادرسی عادلانه مبنای پشتیبانی از حقوق بشر به شمار می‌رود و بدون این حق، سایر حقوق در معرض خطر قرار می‌گیرند و یک دادرسی ناعادلانه آثار زیان‌باری را برای متهمان از جمله سلب آزادی، هتک حیثیت و حتی سلب حیات آنان در پی دارد؛<sup>۲</sup> بنابراین، هر چند برخی اصول دادرسی عادلانه اختصاص به دعاوی کیفری و مدنی دارد ولی رعایت آن‌ها، از آنجا که برخی ضمانت‌اجراهای مربوط به مراجع غیرقضایی نیز دارای جوهری کیفری بوده و پیامدهای مجازات را بر شخص بار می‌کنند،<sup>۳</sup> علاوه بر دادرسی‌های کیفری و مدنی، در دادرسی‌های شبه‌قضایی و اداری به جهت بیم از تضییع حقوق احتمالی افراد در مقام دفاع، انجام دادرسی عادلانه الزامی است و رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه در رسیدگی هیئت‌ها منجر به اعمال مجازات نادرست و بعضاً شدیدتر شده و مصداق بارز تضییع حق متهم و موجب مسئولیت قانونی برای اعضای هیئت‌ها است.

یکی از سؤالات مهم در حوزه‌ی رسیدگی به تخلفات اداری، این است که جهات نقض احکام هیئت در دیوان از منظر رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه کدام‌اند؟ پاسخ به این سؤال ایجاب می‌کند که جهات نقض احکام هیئت‌ها در دیوان آسیب‌شناسی شود. پرداختن به این موضوع که اصول دادرسی عادلانه در نظام رسیدگی به تخلفات اداری، چگونه و به چه میزان رعایت می‌شود، ضرورت بحث حاضر را بیان می‌کند. اهمیت موضوع در آن است که نادیده گرفتن اصول دادرسی عادلانه، هیئت را با چالش مواجه و نقض احکام آن‌ها را در دیوان در پی دارد؛ لذا با احصاء چالش‌ها و آسیب‌شناسی آراء هیئت‌ها در آراء دیوان، می‌توان سازوکار مناسب را برای رسیدگی منطبق با قانون و جلوگیری از نقض آراء هیئت‌ها در دیوان و رعایت اصول دادرسی عادلانه در آن‌ها پیش‌بینی و ترسیم کرد.

۱. هداوند، مهدی و مسلم آقایی طوق، *دادگاه‌های اختصاصی اداری*، چاپ سوم، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۶، ص ۱۴، ۱۹ و ۲۳.

2-Clooney, Amal, and Webb Philippa, *The Right to a Fair Trial in International Law*, first Edition, Oxford University Press, 2021: 1

3-Zhang, J. and Xiaohua Liang, "The Scope of Application of Fair Trial Rights in Criminal Matters-Comparing ICCPR with Chinese Law," *Arts and Social Sciences Journal* (5), 2010

در این نوشته، از دیدگاه اصول دادرسی عادلانه و با استناد به آراء در دسترس دیوان عدالت اداری در حوزه‌ی تخلفات اداری، علل نقض آراء هیئت‌ها در دیوان با روش توصیفی و تحلیلی مورد بررسی و آسیب‌شناسی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه توسط هیئت‌ها را می‌توان در دو گروه رعایت نشدن اصول مربوط به فرآیند رسیدگی و رعایت نشدن اصول مربوط به اعمال مجازات‌های اداری دسته‌بندی و آسیب‌شناسی کرد، در گفتار اول رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه در رابطه با فرآیند رسیدگی و در گفتار دوم رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه در رابطه با اعمال مجازات‌های اداری به عنوان آسیب‌ها و علل نقض آراء هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری از دیدگاه اصول دادرسی عادلانه مورد بحث قرار گرفته و در پایان نیز نتیجه بحث و راه کارهای پیشنهادی ارائه می‌شود.

## گفتار یکم. رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه در فرآیند رسیدگی

بررسی رویکرد عملی و رویه‌ی هیئت عمومی و برخی شعب دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد که در آراء صادره بر رعایت اصول دادرسی عادلانه در فرآیند رسیدگی در مراجع مختلف اداری تأکید شده است. از جمله در رأی شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۰۵۶۰۲۳۹۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۱۰ شعبه یک تجدیدنظر دیوان، رأی شعبه بدوی در رد شکایت تبدیل وضعیت استخدامی به دلیل طرف شکایت قرار نگرفتن معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهوری و الزام شاکی به طرح توأماً شکایت به طرفیت معاونت مذکور و دستگاه متبوع مستخدم، برخلاف اصل دادرسی عادلانه و بی‌طرفی قضایی تشخیص و نقض شده است.

این‌گونه آراء اصداری از شعب، ضمن تقویت و اعتلای جایگاه دیوان، در عمل نیز موجب حمایت بهتر از حقوق شهروندان در مقابل اداره، به خصوص در زمینه صلاحیت‌های گزینشی و اختیاری اداره می‌شود و تأکید رویه‌ی قضایی دیوان عدالت اداری در شناسایی اصول دادرسی منصفانه ضمن تثبیت این اصول در مراجع اختصاصی اداری می‌تواند موجب به رسمیت شناختن آن‌ها در رویه قضایی نیز گردد.<sup>۱</sup>

۱. آقای طوق، مسلم و سجاد مردانی، استناد به اصول حقوقی در آرای دیوان عدالت اداری، فصلنامه علمی پژوهش‌های

نوین حقوق اداری، بهار ۱۴۰۰، سال ۳، شماره ۶، ص ۱۷۹.

آنچه در مورد رویکرد عملی و رویه‌ی هیئت عمومی دیوان و برخی شعب در تأکید بر رعایت اصول دادرسی عادلانه در فرآیند رسیدگی در مراجع مختلف اداری بیان شد، بر هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نیز تسری می‌یابد و رعایت نشدن آن‌ها در فرآیند رسیدگی از سوی هیئت‌ها به عنوان یک آسیب، تضییع حقوق کارمند متهم و نقض آراء را در دیوان عدالت اداری در پی دارد که ذیلاً به آن‌ها اشاره می‌شود.

### بند یکم. رعایت نشدن تشریفات مربوط به ابلاغ اتهام

ابلاغ اتهام یکی از مهم‌ترین ارکان دادرسی عادلانه محسوب می‌شود و رعایت نشدن صحیح تشریفات آن موجب تضییع حقوق افراد در دادرسی می‌شود. رعایت تشریفات مربوط به ابلاغ اتهام الزامی و در اسناد بین‌المللی، منطقه‌ای و داخلی ناظر بر دادرسی منصفانه از جایگاه خاصی برخوردار است.<sup>۱</sup> بر این اساس، رعایت نشدن تشریفات مربوط به ابلاغ اتهام به شرح زیر یکی از آسیب‌ها و دلایل نقض آراء هیئت‌ها در دیوان محسوب می‌شود.

#### ۱. ابلاغ اتهام بدون انجام تحقیقات لازم

هیئت رسیدگی‌کننده پیش از ابلاغ اتهام، مکلف به بررسی و انجام تحقیقات لازم است<sup>۲</sup> و بدو بایستی در خصوص توجه اتهام به کارمند یا تخلف بودن عمل انتسابی بررسی‌های لازم را انجام داده و در صورت توجه اتهام یا تخلف بودن عمل انتسابی، اقدامات بعدی را معمول دارد و هیئت نباید بدون انجام بررسی‌ها و تحقیقات لازم و پیش‌بینی شده در این ماده، اتهام یا اتهامات را به کارمند ابلاغ نماید و از این طریق باعث خدشه‌دار شدن حیثیت کارمند گردد.<sup>۳</sup>

در برخی آراء دیوان عدالت اداری نیز به لزوم ابلاغ اتهام پس از انجام تحقیقات لازم به صورت صریح توجه شده و عدم رعایت این تکلیف از عوامل نقض آراء هیئت‌ها به شمار می‌رود. مطابق رأی شماره ۲۰۳ مورخ ۱۳/۰۹/۱۳۶۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، هیئت‌ها موظف‌اند پس از انجام تحقیقات لازم موارد اتهامی را با منظور نمودن مهلت ده روز برای تدارک دفاع و تسلیم مدارک به اطلاع متهم برسانند. علی‌هذا صرف انجام تحقیقاتی از

۱. ر.ک: بند ۲ ماده ۹ و بند ۳ ماده ۱۴ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، بند ۲ ماده ۵ و بند ۳ ماده ۶ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، بند ۱ ماده ۶۷ اساسنامه دیوان کیفری بین‌المللی، اصل ۳۲ قانون اساسی و مواد ۵، ۴۶، ۱۹۵ و ۳۹۶ قانون آیین دادرسی کیفری.  
۲. ماده ۱۷ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۳. عباسی، محمود، قانون رسیدگی به تخلفات اداری و ضمایم آن، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۷۴، ص ۱۰۷.

متهم توسط هیئت‌های رسیدگی رافع تکلیف قانونی آن‌ها در اعمال مقررات مذکور نیست. همچنین، حسب دادنامه شماره ۸۳ مورخ ۱۳۷۸/۰۲/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، احکام مراجع کیفری در مورد کارمند نیز نافی تکالیف خاص هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در بررسی و انجام تحقیقات و رسیدگی به دلایل و مدارک مربوط به خطای منتسب به کارمند نخواهد بود. به این دلیل طبق رأی ۵۸۷ مورخ ۱۳۹۲/۰۳/۱۹ شعبه ۲۱ دیوان، در اثر رعایت نشدن تکلیف خاص هیئت رسیدگی به تخلفات اداری در بررسی و انجام تحقیقات لازم، پیش از ابلاغ اتهام، رأی هیئت نقض شده است.

بنابراین، بر اساس رویه‌ی قضایی دیوان، ابلاغ اتهام بدون انجام تحقیقات لازم توسط هیئت‌ها می‌تواند مبنایی جهت نقض آراء آن‌ها قرار گیرد و شناسایی و تأکید به این مسئله در رویه‌ی قضایی دیوان، نقش مهمی در تضمین رعایت تشریفات مربوط به ابلاغ اتهام توسط هیئت‌ها ایفا می‌کند.

## ۲. ابلاغ غیرکتبی اتهام

ضابطه قانون رسیدگی به تخلفات اداری در مورد نحوه ابلاغ رأی،<sup>۱</sup> به چگونگی ابلاغ اتهام به کارمند نیز قابل تسری است؛ چون برگ ابلاغ اتهام که در زمره اوراق دعوی است، می‌تواند بر اساس آیین دادرسی مدنی باشد.<sup>۲</sup> لذا ابلاغ اوراق مورد استفاده در هیئت‌ها شامل برگ ابلاغ اتهام، برگ ابلاغ وقت رسیدگی و ابلاغ رأی از قاعده مشترک پیروی می‌نمایند<sup>۳</sup> و قاعده این است که ابلاغ اتهام به کارمند بایستی به صورت کتبی انجام شود و ابلاغ شفاهی نمی‌تواند رافع مسئولیت هیئت‌ها در مورد لزوم ابلاغ کتبی اتهام به کارمند باشد و هیئت‌ها مکلفاند در فرم مخصوصی که «برگ ابلاغ اتهام» نامیده می‌شود، اتهام کارمند را کتباً به او ابلاغ نمایند. نمونه‌هایی از آرای دیوان وجود دارد که در آن‌ها صریحاً، ابلاغ غیرکتبی اتهام، مبنایی جهت نقض آراء هیئت‌ها قرار گرفته است؛ مثلاً در رأی ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۲۲۳۲ مورخ ۱۳۹۱/۰۸/۳۰ شعبه ۲۱، رعایت نشدن الزام به ابلاغ کتبی مورد و یا موارد اتهام به کارمند، منجر به نقض رأی مورد اعتراض شده است. بر این اساس، حسب دادنامه ۹۰۰۴۷۹ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۲۹ شعبه ۱ تشخیص دیوان عدالت اداری، ابلاغ تلفنی اتهام نیز غیرقانونی و نقض رأی هیئت رسیدگی کننده را در پی دارد؛ بنابراین، هیئت

۱. تبصره ۲ ماده ۴ قانون رسیدگی به تخلفات اداری

۲. کریم‌زاده، سیف‌اله، شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، قم: انتشارات دارالفکر، ۱۳۷۸، ص ۳۳۲

۳. نکوئی، محمد، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۹، ص ۷۸

رسیدگی‌کننده مکلف است، اوراق هیئت را برابر ضوابط قانون آیین دادرسی مدنی به متهم ابلاغ نماید و با ابلاغ کتبی، این تکلیف عملی می‌شود و در آراء دیوان توجه به این تکلیف جزء اصول اولیه و بدیهی رسیدگی هیئت‌ها تلقی می‌شود.

### ۳. نقص در مندرجات برگ ابلاغ اتهام

عناوین قانونی تخلفات اداری در بندهای مختلف ماده ۸ از قانون رسیدگی به تخلفات اداری احصاء شده است و هیئت‌های رسیدگی‌کننده باید در برگ ابلاغ اتهام، به استناد ماده ۸ قانون مزبور، مصادیق تخلفات انتسابی را به تفکیک و با ذکر جزئیات کتباً ابلاغ کنند؛ زیرا متهم زمانی می‌تواند از خود به نحو کامل دفاع نماید که از مصادیق تخلفات انتسابی کاملاً اطلاع داشته باشد و اگر متهم از مصادیق تخلفات انتسابی کاملاً اطلاع نداشته باشد و صرفاً مصادیق کلی تخلفات انتسابی به وی ابلاغ شود، در واقع حق دفاع به عنوان یکی از بنیادی‌ترین مصادیق دادرسی عادلانه برای متهم به تخلف، نادیده گرفته شده است.

در آراء دیوان به لزوم ابلاغ کتبی مصادیق تخلفات انتسابی به متهم با ذکر جزئیات تأکید شده است؛ مثلاً به موجب رأی ۱۳۹۱/۱۰/۱۹ مورخ ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۲۶۶۱ شعبه ۲۱ بدوی دیوان در برگ ابلاغ اتهام، به استناد ماده ۸ از قانون رسیدگی به تخلفات اداری، باید عنوان قانونی تخلف به کارمند تفهیم شود، نه عنوان عمل ارتكابی یا طبق رأی ۱۳۹۲/۰۳/۱۹ مورخ ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۰۵۸۷ شعبه ۲۱ بدوی دیوان صرف درج عمل ارتكابی متهم به تخلف اداری در برگ ابلاغ اتهام کافی نیست و عنوان قانونی تخلف اداری بایستی توسط هیئت به کارمند تفهیم گردد و نادیده گرفتن این تکلیف، سبب نقض رأی هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری است و نیز در رأی ۱۳۹۳/۰۳/۲۶ مورخ ۹۳۰۹۹۷۰۹۰۵۶۰۰۳۵۵ شعبه اول تجدیدنظر دیوان تأکید شده است که در مواردی مانند اتهام کارمند نقض قوانین و مقررات، در مرحله ابلاغ اتهام، لازم است به قوانین و مقررات نقض‌شده در برگ ابلاغ اتهام اشاره شود.

پس طبق آراء دیوان، ذکر مصادیق اتهام در برگ ابلاغ اتهام به صورت صریح و شفاف به عنوان یکی از لوازم رعایت حق دفاع متهم و مقتضیات دادرسی عادلانه مطرح است و در تفهیم اتهام، ذکر کلی مصادیق تخلفات انتسابی صحیح نیست و رعایت شرایط مربوط به مندرجات برگ ابلاغ اتهام توسط هیئت رسیدگی‌کننده ضروری است و برای تأمین امکان دفاع مناسب جهت متهم، بایستی در برگ ابلاغ اتهام، موضوع اتهام صراحتاً قید شود و

مواردی هم‌چون اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری یا نقض قوانین و مقررات که همگی کلی هستند و چنانچه کارمند متهم نداند، به چه دلیل و در خصوص چه موضوعی مرتکب نقض قوانین و مقررات شده است، نمی‌تواند دفاع کند و یا رفع ابهام نماید.<sup>۱</sup> در همین راستا هر یک از بندهای ماده ۸ قانون که به عنوان اتهام ابلاغ می‌شود، باید با ذکر شماره بند از ماده ۸، عنوان بند با شرح دقیق تری از موضوع اتهام، مکان، زمان و کیفیت موضوع قید گردد.<sup>۲</sup>

### بند دوم. عدم استماع دفاعیات حضوری متهم

حضور متهم در دادرسی، رکنی مهم در حق دفاع شخص است و از طرفی توانایی روبرو شدن با قاضی و مدعی، سبب افزایش اعتبار دادرسی بوده و به یافتن حقیقت کمک می‌کند.<sup>۳</sup> با عنایت به ماده ۱۹ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری و تبصره آن، اصل بر رسیدگی هیئت‌ها بدون حضور متهم است و هیئت می‌تواند پس از ارائه مدارک دفاعی لازم از سوی کارمند متخلف، اقدام به رسیدگی نموده و مبادرت به صدور رأی مقتضی نماید. اما در دو مورد رسیدگی با حضور متهم ضروری است؛ اول این‌که هیئت حضور متهم را در جلسه رسیدگی ضروری تشخیص دهد. دوم این‌که متهم برای دفاع حضوری، کتباً حضور در جلسه رسیدگی را درخواست نماید. در این دو صورت، هیئت موظف است یک‌بار وی را برای حضور در جلسه دعوت کند؛ بنابراین در موارد مذکور، حضور متهم در جلسه رسیدگی ضروری است<sup>۴</sup> و رأی هیئت‌ها باید پس از استماع دفاعیات حضوری متهم صادر شود و عدم توجه به درخواست کتبی متهم برای حضور در جلسه رسیدگی از دلایل نقض آراء هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری است.<sup>۵</sup> این رویه‌ی دیوان، هیئت‌ها را ملزم می‌نماید که در فرآیند رسیدگی، دفاعیات حضوری متهم را استماع نمایند و عدم توجه به این مسئله می‌تواند مبنایی جهت نقض آراء آن‌ها قرار گیرد.

۱. کردنائیج، کورش، *تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن*، چاپ اول، تهران: انتشارات آرون، ۱۳۸۴.

۱۳۲

۲. محمدی لویه، قدیر، *راهنمایی رسیدگی به تخلفات اداری*، چاپ اول، تهران: آثار اندیشه، ۱۳۸۶، ص ۳۲

3-Bassiouni, M.C., *Introduction to International Criminal Law*, NY: Transnational Publishers, 2003: 614.

۴. نکوئی، محمد، *آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت*، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۹، ص ۹۱

۵. دادنامه‌های ۱۷۶۶/۲۲۰۹۰۹۹۷۰۹۱۰۳۰-۱۳۹۱/۰۸ و ۱۲۸۶/۲۳۰۹۰۹۹۷۰۹۱۰۳۰-۱۳۹۱/۰۸/۰۳ شعبه ۲۲ بدوی دیوان



## بند سوم. مستند و مستدل نبودن آراء

یکی از الزامات مراجع اداری در مورد تصمیمات اداری لزوم بیان مبانی تصمیمی است که توسط اداره گرفته شده است<sup>۱</sup> تا مخاطبان تصمیم از دلایل اتخاذ آن اطلاع یابند. این امر موجب دقت مقام اداری در تصمیم‌گیری و قابل ارزیابی شدن تصمیمات اداری و همچنین اعتماد به عملکرد نظام اداری می‌شود.<sup>۲</sup> اگر دلیل رأی بیان نشده باشد، امکان دارد افراد متضرر این ذهنیت را پیدا کنند که با یک رأی خودسرانه مواجه شده‌اند. فایده مستند و مستدل بودن رأی، این است که افراد متضرر از رأی را قادر می‌سازد که در صورت صدور رأی اشتباه، به آن اعتراض کنند. منصف بودن مراجع ایجاب می‌کند که آراءشان مستند باشد.<sup>۳</sup> مستند و مستدل بودن آراء هیئت‌ها، هم دلایل و مستندات حکم محکومیت را برای کارمند روشن می‌کند و هم امکان بهتر نظارت بر آراء هیئت‌ها را فراهم می‌نماید.<sup>۴</sup>

مصرحات قانونی عدیده در هر يك از مواضع مربوط، ضرورت توجه به دلایل و مستندات و رعایت ارزش و اعتبار آن‌ها را در تصمیمات و آراء صادره از طرف مراجع مختلف قضایی و اداری به عنوان یکی از اصول بدیهی رسیدگی و دادرسی، مورد تأکید قرار داده است.<sup>۵</sup> از جمله حسب رأی ۱۱۹ مورخ ۱۳۶۸/۱۲/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، «رأی هیئت‌ها باید مستدل و مستند به قانون و مقررات»<sup>۶</sup> و مبتنی بر دلایل متقن و معتبر و ضوابط شرعی و قانونی باشد. برابر دادنامه ۱۰۱ مورخ ۱۳۶۸/۱۰/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، صدور رأی بدون رعایت قاعده‌ی مذکور به عنوان یکی از اصول اولیه داور، خلاف مقررات و موازین قانونی است و مراعات نکردن آن از مصادیق بارز تخلفی از اصول و قواعد آمره تلقی و موجب نقض آراء هیئت‌ها می‌شود.

۱. هداوند، مهدی و علی مشهدی، اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری (همراه با مطالعه‌ی تطبیقی در حقوق فرانسه، سوئیس، آلمان، مصر، لبنان، انگلیس و آمریکا)، چاپ اول، مرکز مطالعات توسعه‌ی قضایی معاونت حقوقی و توسعه‌ی قضایی قوه‌ی قضاییه، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹، ص ۲۰۳.  
۲. هداوند، مهدی، حقوق اداری تطبیقی، چاپ اول، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۹، ص ۵۵۵.

3- foulkes, D. *Administrative law*, Seventh ed., London: Butter Worths, 1990: 304.

۴. گرجی، علی‌اکبر و یونس فتحی، آسیب‌شناسی فرایند دادرسی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری: تأملی

پیرامونیک الگوی مطلوب، فصلنامه حقوق اداری، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، سال ۳، شماره ۹، صفحه ۴۰.

۵. رأی ۱۰۱ - ۱۳۶۸/۱۰/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

۶. ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری

بنابراین، طبق رأی ۸۳ مورخ ۱۳۷۸/۳۰/۲۹ هیئت عمومی دیوان، اصدار رأی مستدل و مستند با رعایت تشریفات و ضوابط مندرج در ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری برای هیئت رسیدگی‌کننده ضروری است و طبق رأی ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۱۴۰۱۱۳۶ مورخ ۱۳۹۲/۰۶/۱۲ شعبه چهارده دیوان عدالت اداری، محکومیت متهم بدون احراز تخلف و بدون دلایل و مدارک متقن و غیرقابل‌انکار و صرفاً با اظهارات اشخاص دیگر و استنباط شخصی و همگانی، با موازین دادرسی عادلانه مغایرت دارد. ملاحظه می‌شود که در آراء دیوان، توجه به این اصل را جزء اصول اولیه و بدیهی دادرسی و رسیدگی اداری اعلام و در آراء مورد اشاره، مستند و مستدل بودن آراء هیئت‌ها صراحتاً به عنوان یکی از اصول دادرسی عادلانه مورد استناد قرار گرفته است و آراء دیوان در این باره می‌تواند به تضمین بیشتر رعایت این اصل در رسیدگی هیئت‌ها منجر شود.

## بند چهارم. رعایت نشدن قواعد رسیدگی به اتهامات جدید توسط هیئت تجدیدنظر

چنانچه کارمند در فاصله زمانی صدور رأی هیئت بدوی تا زمان رسیدگی به اعتراض مرتکب تخلف جدیدی شود، رسیدگی به تخلف یا تخلفات جدید کارمند، در صلاحیت هیئت بدوی ذی‌ربط می‌باشد ولی در صورتی که در مرحله رسیدگی هیئت بدوی و قبل از صدور رأی هیئت مذکور، تخلف جدیدی از متهم گزارش گردد، هیئت بدوی می‌تواند به تخلف جدید هم‌زمان با تخلف یا تخلفات قبلی و با رعایت سیر مراحل رسیدگی، در یک پرونده رسیدگی نماید؛<sup>۱</sup> بنابراین، تخلفات جدید، قابل رسیدگی در هیئت تجدیدنظر نیست<sup>۲</sup> و هیئت تجدیدنظر نمی‌تواند از مرحله رسیدگی بدوی فراتر رفته و بیش از آن چه که در مرحله بدوی مورد رسیدگی قرار گرفته است، وارد رسیدگی شود.<sup>۳</sup> بر این اساس، طبق رأی اصدار شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری به شماره ۷۵۱ مورخ ۱۳۹۲/۰۴/۲۳ هیئت تجدیدنظر اساساً حق رسیدگی اولیه به موضوع را ندارد و صرفاً باید در خصوص اتهام مندرج در رأی بدوی رسیدگی مقتضی را به عمل آورده و رسیدگی به اتهامات جدید را به هیئت بدوی مربوطه محول نماید، مگر آن که قبلاً به مصداق تخلف مورد نظر رسیدگی بدوی صورت پذیرفته باشد.

۱. تبصره ماده ۱۷ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری.

۲. صادقی‌مقدم، محمدحسن و نادر میرزاده کوهشاهی، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، چاپ اول،

تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۲، ص ۲۱۰

۳. نکوئی، محمد، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۹، ص ۱۸۵.

این رأی از آن جهت اهمیت دارد که در آن صراحتاً به عدم صلاحیت هیئت تجدیدنظر در رسیدگی به تخلف یا تخلفات جدید و ارتكابی کارمند، بدون رسیدگی اولیه در هیئت بدوی استناد شده است. اگر هیئت تجدیدنظر بدون رسیدگی اولیه در هیئت بدوی مبادرت به رسیدگی کند، با چنین اقدامی یک مرحله از مراحل دوگانه‌ی رسیدگی هیئت‌ها حذف و به تبع آن حق دفاع متهم در مرحله تجدیدنظر از بین می‌رود؛ زیرا آراء مربوط به مرحله‌ی تجدیدنظر، قطعی و غیرقابل‌رسیدگی مجدد است. در حالی که به دلیل قابل‌تجدیدنظرخواهی بودن برخی از آراء هیئت بدوی، رسیدگی هیئت تجدیدنظر به موضوعی که در هیئت بدوی مورد رسیدگی قرار نگرفته است، مغایر اصول دادرسی منصفانه و سلب حقوق دفاعی کارمند متهم از حیث عدم امکان تجدیدنظرخواهی و از بین بردن امکان کافی برای دفاع او از خود است.

### بند پنجم. عدم رسیدگی در مدت معقول و منطقی

یکی از شرایط دادرسی عادلانه، این است که حتی‌الامکان سریع باشد و بهره‌مندی متهم از اصل براءت، زمانی منطقی است که حتی‌الامکان و در اسرع وقت بی‌گناهی یا مجرمیت وی روشن شود.<sup>۱</sup> اهمیت این امر از آن جهت است که اطلاع دادرسی و تأخیر بدون دلیل در محاکمه متهم، دادرسی عادلانه و منصفانه را از هدف اصلی آن که تضمین حقوق اشخاص و جامعه است، منحرف می‌سازد. تأخیر بدون دلیل در محاکمه و مجازات متهم، هم قربانی جرم را از رسیدن به موقع به حقوق از دست‌رفته خود بی‌نصیب می‌کند و هم با حقوق دفاعی جامعه مغایر است، علاوه بر این امنیت زندگی اجتماعی، شغلی و خانوادگی و حتی روانی متهم را نیز با مخاطره مواجه می‌سازد و در نهایت موجب از دست رفتن اعتماد مردم نسبت به دستگاه عدالت کیفری عمومی شده و عدالت کیفری خصوصی را جایگزین آن می‌سازد.<sup>۲</sup>

با این حال در رسیدگی‌های اداری، ملاک و معیار واحدی برای رسیدگی در مهلت منطقی نمی‌توان عنوان کرد<sup>۳</sup> و تشخیص معقول نبودن زمان رسیدگی حسب اوضاع و احوال هر پرونده متفاوت است و معمولاً عناصر مورد توجه در نقض این حق و تشخیص عادلانه یا

1-Cassese, A. *International Law*, oxford, 2003: 685.

۲. رحیمی‌نژاد، اسمعیل و محمدجعفر حبیب‌زاده، مجازات‌های نامتناسب: مجازات‌های مغایر با کرامت

انسانی، فصلنامه حقوق دانشگاه تهران، تابستان ۱۳۸۷، دوره ۳۸، شماره ۲، ص ۲۳.

۳. یآوری، اسدالله، حق برخورداری از دادرسی منصفانه و آیین دادرسی نوین، فصلنامه حقوق اساسی،

تابستان ۱۳۸۳، شماره ۲، ص ۲۸۵.

غیرعادلانه بودن مهلت رسیدگی به پرونده شامل مقررات قانون‌گذاری ملی، پیچیدگی‌های نظام‌های حقوقی، پیچیدگی‌های هر پرونده و فنی بودن برخی دعاوی، سازمان‌دهی نادرست و نامناسب دادگستری، ضرورت مداخله مراجع قضایی یا اداری متعدد در جریان رسیدگی و فقدان نیروی تخصصی مناسب، رفتار متهم و مقامات ذی‌صلاح می‌باشند.<sup>۱</sup>

در این رابطه در رأی شماره ۲۰۴ مورخ ۱۳۸۰/۶/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، بر رعایت اصل سرعت و ممنوعیت تأخیر در رسیدگی هیئت‌ها تأکید شده است. طبق این رأی، هرچند اساساً وضع قاعده آمره در خصوص لزوم رسیدگی به تخلفات اداری و دادن رأی در مدت معین و محدود و آثار مترتب بر تخطی از آن، از اختیارات خاص قانون‌گذار و یا مأذون از قبل مقنن بوده و از حدود اختیارات هیئت عالی نظارت خارج است و به همین علت ماده ۳۳ و تبصره‌های ۱ و ۲ آن و بند (ز) ماده ۴۶ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری ابطال شده است، با این حال هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر موظف‌اند به تخلفات اداری مستخدمین دولت و تعیین تکلیف آنان به فوریت و در حداقل زمان ممکن رسیدگی و رأی مقتضی صادر کنند.

این رأی از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که علیرغم نبودن حکمی در قانون و مقررات مربوط به رسیدگی به تخلفات اداری، در مورد لزوم رسیدگی فوری و در مدت معقول و منطقی، در آن به صراحت به اصل رسیدگی در مدت معقول و منطقی استناد شده است و الزام و تکلیف هیئت‌ها به رعایت این اصل به عنوان یکی از مصادیق اصول دادرسی منصفانه و عادلانه در تضمین حقوق مستخدم متهم مؤثر است.

## گفتار دوم. رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه در رابطه با اعمال مجازات‌های اداری

بررسی رویکرد عملی و رویه‌ی هیئت عمومی و شعب دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد که در مواردی الزام هیئت‌ها به رعایت اصول دادرسی عادلانه معطوف به اعمال مجازات‌های اداری در مراجع مختلف اداری است؛ به عنوان مثال، تصمیم‌گیری و تجدیدنظر در مورد صلاحیت دارندگان پروانه تأسیس یا مسئول فنی توسط کمیسیون موضوع ماده ۲۰ قانون مربوط به

1-Leach, P. *Taking case to the European Court of Human convention on Human Rights*, Second Edition, Oxford University Press, 2005: 398

مقررات امور پزشکی و دارویی و مواد خوردنی و آشامیدنی، بر رعایت اصول دادرسی منصفانه و پس از احراز تخلف با رعایت کردن تشریفات مقرر از حیث کمال و کفایت رسیدگی و تناسب تخلف انتسابی با مجازات تعیین شده منوط شده است.<sup>۱</sup>

در موضوع رسیدگی به تخلفات اداری نیز مشخصاً، برابر رأی صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۷۲۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۰۷ اعمال مجازات‌های اداری باید بر مبنای اصول مرتبط قانون اساسی از جمله اصول ۳۶، ۳۷ و ۱۵۶ و با تبعیت از اصول دادرسی عادلانه و تفکیک قوا، بایستی با حکم و یا اذن قانون‌گذار صورت پذیرد. در رابطه با اعمال مجازات‌های اداری، رعایت نشدن اصل تناسب بین تخلف و مجازات، تشدید مجازات پس از رسیدگی مجدد و اعمال بیش از یک مجازات، به عنوان آسیب‌هایی شناخته می‌شوند که با موازین دادرسی عادلانه منافات دارند که ذیلاً به آن‌ها اشاره می‌شود.

### بند یکم. عدم رعایت تناسب بین تخلف و مجازات

در حقوق کیفری، میزان مجازات هر جرمی مطابق اصل تناسب جرم و مجازات، به شدت و نتایج زیان‌بار آن بستگی دارد. در صورت شدت جرم و نتایج زیان‌بار آن، مجازات شدیدتر و در غیر این صورت، مجازات سبک‌تر خواهد بود. لذا در تعیین کیفر مناسب، شدت جرم و اوضاع و احوال مؤثر در ارتکاب آن مؤثر است؛<sup>۱</sup> به عبارت دیگر، شدت مجازات باید بیانگر میزان تقبیح یا عدم تأیید رفتار مجرمانه بوده و متناسب با آن افزایش یابد و هر اندازه جرم شدیدتر باشد، مجازات نیز شدیدتر باشد و باید بین شدت جرم و مجازات معین شده، سنخیت و همبستگی وجود داشته باشد.<sup>۲</sup>

برخلاف حقوق کیفری در خود قانون رسیدگی به تخلفات اداری در مورد تناسب تخلف بین مجازات حکمی پیش‌بینی نشده است. با این حال از ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری،<sup>۳</sup> لزوم رعایت تناسب بین تخلف ارتكابی از سوی کارمند و مجازات

۱. مطابق رأی شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۳۰۴۰۵۱ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۶ شعبه سوم دیوان عدالت اداری.

۲. گلدوزیان، ایرج، **بایسته‌های حقوق جزای عمومی**، چاپ اول، تهران: نشر میزان، ۱۳۷۷، ص ۳۱۵.

۳. رحمدل، منصور، **تناسب جرم و مجازات**، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۹، ص ۵۰.

۴. ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری

هیئت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوءنیت وی اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند. رأی هیئت‌ها باید مستدل و مستند به قانون و مقررات مربوط بوده و حاوی تخلفات منتسب به متهم، نام و نام خانوادگی و امضای اعضای رأی‌دهنده در زیر رأی صادر شده باشد

اعمال شده از سوی هیئت‌ها قابل استنباط است.<sup>۱</sup> علاوه بر این هیئت‌ها به تبعیت از اصل تناسب جرم و مجازات، به عنوان یکی از اصول حاکم بر تعیین مجازات‌ها در حقوق کیفری و قابل تسری به مجازات‌های اداری، باید در تعیین میزان مجازات کارمندان متخلف، تناسب بین تخلف و مجازات را رعایت کنند. لذا به استناد این اصل، باید گفت که میزان مجازات اداری کارمندان متخلف به شدید و خفیف بودن تخلف ارتكابی بستگی دارد و هر اندازه تخلف شدیدتر باشد، مجازات نیز شدیدتر باشد و باید بین شدت تخلف و میزان مجازات، سنخیت و هماهنگی موجود باشد.

در برخی آراء دیوان عدالت اداری<sup>۲</sup> نیز هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مستنداً به ماده مورد اشاره آیین‌نامه اجرایی قانون، مکلف هستند که در تعیین نوع و میزان مجازات‌های اداری، تناسب بین تخلف و مجازات را لحاظ کنند و رعایت نشدن این اصل، یکی از عوامل اصلی نقض آرای هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری و هیئت عالی نظارت شمار می‌رود.<sup>۳</sup>

در نتیجه رعایت تناسب در اعمال مجازات در زمره تکالیف هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بوده و هیئت‌های مذکور مکلف به رعایت تمامی جهات مندرج در ماده مورد اشاره در آیین‌نامه مزبور از جمله مدافعات متهم، میزان زیان وارده، آثار اجتماعی و اداری تخلفات ارتكابی، موقعیت و سوابق کارمند، وجود یا عدم سوءنیت وی می‌باشند.<sup>۴</sup> ذیلاً به برخی مصادیق رعایت نشدن تناسب بین تخلف و مجازات به عنوان یکی از عوامل نقض آراء هیئت‌ها در دیوان اشاره می‌شود.

#### ۱. عدم تناسب مجازات اخراج با تخلف غیبت غیرموجه کمتر از یک ماه

طبق دادنامه ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۰۶۱۸ مورخ ۱۳۹۲/۰۳/۲۰ شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری، در تخلف غیبت غیرموجه کمتر از یک ماه، حکم اخراج کارمند غایب، حاکی از عدم رعایت آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری (ماده ۲۱)، راجع به تناسب میزان مجازات

۱. صادقی‌مقدم، محمدحسن و نادر میرزاده کوهشاهی، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، چاپ

اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۲.

۲. رأی شماره ۹۸۰۳۳۵/۰۳۳۵/۰۹۰۶۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰ مورخ ۹۸/۰۷/۱۰ هیئت تخصصی اداری و امور عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. نکوئی، محمد، اصل تناسب جرم و مجازات در قلمرو تخلفات اداری، فصلنامه حقوق اداری، زمستان ۱۳۹۹، سال هشتم، شماره ۲۵، ص ۲۵۸.

۴. رأی شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۱۰۶۶ مورخ ۱۳۹۲/۰۶/۰۳-۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۱۰۶۶ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری.

تعیین شده با میزان تخلفات ارتكابی می‌باشد و با عنایت به الزام هیئت‌ها به رعایت اصل تناسب مجازات تعیین شده با میزان و نوع تخلف ارتكابی، مجازات اخراج فاقد تناسب با تخلف غیبت غیرموجه کمتر از یک ماه بوده و رأی مورد اعتراض نقض شده است.

میزان و نوع تخلف ارتكابی کارمند، از موضوعاتی است که شعبه ۲۱ دیوان با لحاظ این موضوع و به دلیل فقدان تناسب مجازات با تخلف، رأی معترض عنه را نقض کرده است. طبق این رأی، غیبت غیرموجه کمتر از یک ماه در مقایسه با غیبت غیرموجه بیش از ۲ ماه متوالی یا ۴ ماه متناوب در سال، موضوع ماده ۱۷ قانون رسیدگی به تخلفات اداری که حکم اخراج را برای کارمندان غایب تجویز نموده است، در حدی نیست که منجر به تعیین مجازات اخراج گردد. لذا در دادنامه شعبه ۲۱ دیوان، بر رعایت تناسب بین تخلف و مجازات به عنوان یکی از اصول دادرسی عادلانه در خصوص اعمال مجازات‌های اداری تأکید شده است.

#### ۲. عدم تناسب مجازات بازخريد خدمت با تخلف تأخیر ورود به محل خدمت

در رأی ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۵۸۷ مورخ ۱۳۹۲/۰۳/۱۹ شعبه ۲۱ دیوان، ضمن تأکید بر لزوم رعایت اصل تناسب مجازات تعیین شده با میزان و نوع تخلف ارتكابی، استدلال شده است که مجازات بازخريد خدمت فاقد تناسب لازم با تخلف تأخیر ورود به محل خدمت است و تأخیر در ورود به محل کار در حدی نیست که منجر به تعیین مجازات بازخريد خدمت محکوم گردد. علاوه بر آن، با عنایت به اینکه هیئت به هنگام رسیدگی و صدور رأی بعضی از بندها و مندرجات آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری (ماده ۲۱)، همانند موقعیت و سوابق کارمند و تناسب میزان و نوع تخلفات انتسابی با مجازات تعیین شده را در نظر نگرفته، رأی مورد شکایت نقض شده است.

در ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، موقعیت و سوابق کارمند از جمله عوامل مؤثر در تعیین نوع و میزان مجازات‌های اداری احصاء شده است. بر اساس رأی شعبه ۲۱ دیوان، رعایت تناسب بین مجازات و موقعیت و سابقه کارمند در آراء هیئت‌ها به عنوان یکی از لوازم و مقتضیات دادرسی عادلانه الزامی بوده و عدم رعایت آن، یکی از علل نقض آراء هیئت‌ها در دیوان عدالت اداری است.

### ۳. توجه نکردن به وضعیت فردی متهم در تعیین مجازات

اصل فردی کردن مجازات به معنای اعمال مجازات و هرگونه واکنش متناسب با شخصیت و خصوصیات جسمانی، روحی و روانی و اجتماعی افراد، توسط قانون‌گذار و مقامات قضائی و مقامات اجرای حکم مقرر و مورد حکم قرار می‌گیرد که ممکن است موجب تخفیف و تشدید مجازات و بعضاً موجب عدم اجرای مجازات و حتی عدم تعقیب کیفری شخص گردد؛ بنابراین، در راستای اعمال این اصل بنیادین، عواملی همچون شخصیت، جنسیت، سن، خصوصیات، انگیزه و داعی مرتکب، شرایط وقوع جرم نظیر رفتار و گفتار تحریک‌کننده مجنی‌علیه، شدت ارتکاب جرم و وجود حالت خطرناک در فرد مدنظر قرار می‌گیرد.<sup>۱</sup>

در برخی آراء شعب دیوان عدالت اداری، به طور صریح یا ضمنی، به لزوم توجه به وضعیت فردی متهم در تعیین مجازات و در اجرای اصل تناسب بین تخلف و مجازات استناد شده است. مثلاً طبق دادنامه ۳۴۱۸ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۲۹ شعبه ۲۱ دیوان، در تعیین مجازات اداری توسط هیئت‌ها نیز توجه به قاعده فردی بودن مجازات الزامی است و در تعیین مجازات اداری، با فرض درستی انتساب تخلف، بایستی حالت متهم یا همان تناسب میان تخلف و مجازات در نظر گرفته شود و عدم رعایت این امر در تعیین مجازات موجب نقض رأی می‌باشد یا در دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۱۹۷۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۸/۳۰ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری، رأی هیئت به سبب لحاظ نکردن قاعده فردی بودن مجازات شامل تناسب مجازات با موقعیت و سابقه کارمند از جمله ۱۹ سال سابقه خدمت و نیز عدم توجه به ادعای معذوریت‌های پزشکی متهم در خصوص غیبت او، نقض و رسیدگی مجدد به هیئت هم‌عرض ارجاع شده است.

در این آراء، شعب دیوان عدالت اداری، با استدلال صریح، توجه نکردن به وضعیت فردی متهم در تعیین مجازات مناسب را ناقض اصل تناسب بین تخلف و مجازات دانسته‌اند و با استناد به آن و به منظور ضمانت رعایت کردن اصول دادرسی عادلانه در اعمال مجازات اداری بر توجه به آن تأکید شده است و لذا اگر هیئت‌ها در آراء خود، وضعیت فردی متهم را در تعیین مجازات مناسب با تخلف لحاظ نکنند، آراء آن‌ها در دیوان نقض می‌شود.

۱. مقدسی، مهدی و سید رضا فقیهی، اصل تفرید کیفری در جرائم و مجازات‌های نیروهای مسلح، چاپ اول، تهران:



#### ۴. نادیده گرفتن سوءنیت متهم

اگر هیئت پس از بررسی ادله به این نتیجه برسد که کارمند آگاهانه مرتکب تخلف شده است، در این صورت سوءنیت او محرز است و هیئت می‌تواند میزان مجازات اداری او را تشدید نماید و چنانچه متهم در ارتکاب تخلف سوءنیتی نداشته باشد، میزان مجازات اداری او خفیف خواهد بود و عدم توجه به وجود یا فقدان سوءنیت کارمند و در نتیجه رعایت نشدن تناسب بین تخلف و مجازات در صدور رأی توسط هیئت‌ها نقض رأی را به دنبال دارد.<sup>۱</sup> بر این مبنا، در برخی از آراء شعب دیوان عدالت اداری صریحاً به لزوم توجه به وجود یا عدم وجود سوءنیت متهم در تعیین مجازات متناسب با تخلف تأکید شده است.<sup>۲</sup>

آراء مورد استناد از این نظر اهمیت دارند که در آن‌ها وجود یا فقدان سوءنیت در تعیین میزان مجازات و اعمال کیفیت مخففه یا مشدده در آن مورد تأکید قرار گرفته است و هیئت‌ها در صدور رأی می‌بایست به احراز سوءنیت به عنوان یکی از عوامل مؤثر در تعیین مجازات مناسب با تخلف انتسابی توجه نمایند.

#### بند دوم. تشدید مجازات در رسیدگی مجدد

اعمال مجازات شدیدتر نسبت به آرای غیرقطعی هیئت‌های بدوی یا آراء نقض شده توسط دیوان عدالت اداری با توجه به مستندات جدید پس از رسیدگی مجدد با توجه به کلیه جوانب امر بلامانع است.<sup>۳</sup> در نتیجه، منع تشدید مجازات کارمند در رسیدگی‌های بعدی به عنوان یک اصل مطرح است؛ زیرا با تشدید مجازات وضعیت کارمند بدتر می‌شود. با تعیین مجازات خفیف برای متهم، نوعی حق مکنت‌سبه برای او ایجاد و تجویز تعیین مجازات شدید در رسیدگی‌های بعدی نافذ این حق و به ضرر متهم تمام می‌شود که قانون آن را منع کرده است.<sup>۴</sup> لذا طبق رأی ۱۰۴ مورخ ۱۳۶۸/۱۱/۰۵ هیئت عمومی دیوان، مراد از

۱. نکوئی، محمد، اصل تناسب جرم و مجازات در قلمرو تخلفات اداری، فصلنامه حقوق اداری، زمستان ۱۳۹۹، سال هشتم.

شماره ۲، ص ۲۶۹؛ عباسی، محمود، قانون رسیدگی به تخلفات اداری و ضمایم آن، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۷۴، ص ۱۲۱

۲. دادنامه شماره ۱۳۹۱/۱۱/۲۱-۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۲۹۹۴ شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری و دادنامه شماره ۳۲۷۶ مورخ

۱۳۹۱/۰۷/۹ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری

۳. ماده ۲۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۴. نکوئی، محمد، اصل تناسب جرم و مجازات در قلمرو تخلفات اداری، فصلنامه حقوق اداری، زمستان ۱۳۹۹، سال هشتم،

شماره ۲، ص ۱۸۷

تجدیدنظرخواهی نسبت به آراء بدوی، منحصرأ رسیدگی به اعتراضات شاکی از حیث تضييع حق او بوده و این آراء به فرض عدم انطباق با مقررات، در صورت عدم اعتراض شاکی قطعی و لازم‌الاجرا است. لذا تشدید مجازات شاکی در صورت تجدیدنظرخواهی او از رأی یا در هنگام رسیدگی پس از نقض آراء توسط دیوان عدالت اداری یا هیئت عالی نظارت، حسب مورد به وسیله هیئت بدوی یا تجدیدنظر موقعیت قانونی ندارد.

بر این اساس، تشدید مجازات آراء غیرقطعی هیئت‌های بدوی در هیئت‌های تجدیدنظر و یا آراء منقوض در دیوان عدالت اداری یا هیئت عالی نظارت، در صورتی امکان‌پذیر است که مستندات و مدارک جدید مربوط به تخلف قبلی متهم باشد که مورد رسیدگی قرار گرفته و رأی مقتضی در آن باره صادر شده است و چنانچه مستندات و مدارک جدید مربوط به تخلف جدیدی باشد که کارمند در فاصله زمانی ابلاغ رأی غیرقطعی هیئت بدوی یا صدور رأی قطعی از سوی هیئت تجدیدنظر یا پس از نقض آن به وسیله دیوان عدالت اداری یا هیئت عالی نظارت مرتکب شده است، به عنوان مستندات یا مدارک جدید مربوط به تخلفی که رسیدگی شده، تلقی نمی‌شود؛ بلکه اتهام جدیدی است که رسیدگی به آن مستلزم طی تشریفات و مراحل قانونی شروع به رسیدگی توسط هیئت بدوی می‌باشد.<sup>۱</sup>

بنابراین، مفهوم مخالف ماده ۲۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، حاکی از عدم جواز اعمال تشدید مجازات در صورت عدم مستندات جدید می‌باشد.<sup>۲</sup> هم‌چنین، اعمال مجازات‌های بازنشستگی و پس از آن بازخرید خدمت با در نظر گرفتن اینکه مجازات اولیه، محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی بوده، تطابقی با ماده ۲۳ قانون مذکور نداشته و اساساً اعمال تشدید مجازات در این خصوص فاقد جواز قانونی است.<sup>۳</sup>

در این راستا اتهام غیبتی که در هیئت بدوی مورد رسیدگی قبلی قرار نگرفته، برای هیئت، مستند جدید تلقی نمی‌گردد و در نتیجه اقدام هیئت تجدیدنظر در تشدید مجازات انفسال موقت ۶ ماهه متهم به مجازات اخراج به اتهام غیبت، فاقد مبنای قانونی است.<sup>۴</sup>

۱. نکوئی، محمد، اصل تناسب جرم و مجازات در قلمرو تخلفات اداری، فصلنامه حقوق اداری، زمستان ۱۳۹۹، سال هشتم،

شماره ۲، ص ۱۸۸

۲. رأی شماره ۶-۱۳۷۴/۰۲/۰۲- هیئت عمومی دیوان عدالت اداری .

۳. رأی شماره ۰۶-۱۳۹۲/۰۶/۰۳-۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۱۰۶۶ دیوان عدالت اداری .

۴. رأی شماره ۰۱-۱۳۹۱/۱۰/۰۷-۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۲۴ دیوان عدالت اداری .

آراء مورد استناد از این نظر اهمیت دارند که در آنها منع تشدید مجازات مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا اگر متهم احتمال دهد که در رسیدگی مجدد، مجازات وی تشدید خواهد شد، ممکن است از حق شکایت و تجدیدنظرخواهی خود منصرف شود که این امر خلاف عدالت و مغایر با اصول دادرسی عادلانه است.

## بند سوم. اعمال بیش از یک مجازات

در برخی قوانین کیفری، مانند قانون صدور چک، محکومیت صادرکننده چک بلامحل به ترکیبی از مجازات حبس و ممنوعیت از داشتن دسته‌چک مورد پیش‌بینی قرار گرفته است. در قانون رسیدگی به تخلفات اداری، محکومیت متخلف به بیش از یک مجازات ممنوع شده است و هیئت‌ها در صورت احراز تخلف یا تخلفات، در مورد هر پرونده، صرفاً یکی از مجازات‌های موضوع این قانون را اعمال خواهند نمود؛<sup>۱</sup> به این دلیل در رأی ۲۰۴/۰۲۲۰۹۰۹۹۷۰۹۲ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۱۷ شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری، به بند «و» ماده ۹ قانون، به عنوان مصداق دو مجازات جداگانه (تنزل مقام و محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی) اشاره و استدلال شده است که هیئت‌ها نمی‌توانند با برداشت ناصواب از بند «و» ماده قانونی اخیرالذکر، عملاً دو مجازات را اعمال و با ادغام مجازات‌های دوگانه مزبور بر خلاف تکلیف قانونی خود اقدام و به صورت هم‌زمان به هر دو مجازات حکم دهند.

لازم به یادآوری است که اعمال دو مجازات از مجازات‌های موضوع ماده ۹ در قانون رسیدگی به تخلفات اداری به صورت هم‌زمان یا ادغام مجازات‌های دوگانه مزبور و نیز محاکمه دوم و اعمال دو مجازات توسط مراجع رسیدگی‌کننده، در صورتی که تخلف ارتكابی، هم‌زمان عنوان یکی از جرائم موضوع قوانین کیفری را نیز داشته باشد، با اصول دادرسی عادلانه و منصفانه سازگار به نظر نمی‌رسد؛ زیرا هیچ کس را نمی‌توان به خاطر مسئله‌ای که قبلاً یک‌بار محکوم نهایی شده یا برائت وی بر اساس قوانین هر کدام از دولت‌ها حاصل شده است، دوباره محاکمه یا مجازات کرد.<sup>۲</sup> در این‌گونه موارد لازم است، شروع رسیدگی در هیئت‌ها تا زمان تعیین تکلیف پرونده در مراجع قضایی متوقف گردد. قاعده جزایی که به موجب آن هیچ کس به علت یک جرم نباید دو بار مجازات شود، بعضاً در حقوق کیفری و انتظامی اجرا نمی‌شود؛ زیرا کارمند خاطی در صورتی که اتهام منتسب به

۱. تبصره ۴ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۲. هداوند، مهدی و مسلم آقایی طوق، دادگاه‌های اختصاصی اداری، چاپ سوم، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۶، ص ۲۵۳.

او هم از لحاظ جزایی و هم از لحاظ اداری جرم و تخلف محسوب شود، او را می‌توان برای هر دو تحت تعقیب و کیفر قرار داد. این امر نتیجه اختلاف ماهیتی موجود بین حقوق انتظامی و حقوق کیفری است، لکن قاعده مزبور در مورد کیفرهای انتظامی به طور مستقل و به تنهایی قابل اجرا است.<sup>۱</sup> در این زمینه، تبصره (۱) ماده ۱۲۴ قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۱۳۸۲ جایگزین مناسب و عادلانه‌تری نسبت به مفاد قانون موجود است.<sup>۲</sup>

---

۱. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، **حقوق اداری**، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۸، ص ۱۸۷.

۲. تبصره (۱) ماده ۱۲۴ قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۱۳۸۲

در مواردی که تخلف انضباطی کارکنان دارای عنوان مجرمانه نیز باشد، ابتدا به عنوان جرم توسط مرجع قضائی رسیدگی و در صورت محکومیت، رسیدگی به عنوان تخلف انضباطی منتفی خواهد شد در غیر این صورت، صدور قرار منع تعقیب یا رأی برائت از سوی مرجع قضائی، مانع از رسیدگی به موضوع تحت عنوان انضباطی نخواهد بود. به هر حال رسیدگی به یک تخلف تحت دو عنوان جرم و تخلف انضباطی به‌طور هم‌زمان ممنوع است

### نتیجه گیری

رعایت کردن اصول دادرسی عادلانه علاوه بر دادرسی‌های کیفری و مدنی، در رسیدگی‌های اداری نیز برای تضمین حقوق کارمندان الزامی است. علاوه بر الزام به پیروی از اصول عام دادرسی عادلانه، رعایت اصول اختصاصی مربوط به قوانین و مقررات رسیدگی به تخلفات اداری مانند ممنوعیت اعمال بیش از یک مجازات نیز جهت تأمین رسیدگی عادلانه و تضمین حقوق کارمندان الزامی است.

با وجود جایگاه ویژه رعایت اصول دادرسی منصفانه و عادلانه در حوزه رسیدگی به تخلفات اداری، بررسی عوامل نقض آراء مربوط به هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دیوان عدالت اداری بیانگر آن است که رعایت اصول موصوف در مواردی با محدودیت‌ها و چالش‌هایی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مواجه است و در قوانین و مقررات مربوطه تضمینات مناسب برای رعایت این اصول پیش‌بینی نشده است.

نتیجه پژوهش حاضر از منظر آسیب‌شناسی و به منظور شناسایی و احصاء اسباب نقض آراء هیئت‌ها از حیث میزان و چگونگی رعایت این اصول با تأکید بر آراء دیوان، مبین آن است که در فرآیند رسیدگی، رعایت نشدن اصول دادرسی عادلانه از سوی هیئت‌ها شامل رعایت نشدن تشریفات مربوط به ابلاغ اتهام، عدم استماع دفاعیات حضوری متهم، مستند و مستدل نبودن آراء، رعایت نشدن قواعد رسیدگی به اتهامات جدید توسط هیئت تجدیدنظر و عدم رسیدگی در مدت معقول و منطقی به عنوان یک آسیب، تضييع حقوق کارمند متهم و نقض آراء هیئت‌ها را در دیوان عدالت اداری به دنبال داشته است.

به علاوه نتیجه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که رعایت نشدن اصول مربوط به مجازات‌های اداری، از حیث عدم تناسب مابین تخلف و مجازات و نیز تشدید و اعمال بیش از یک مجازات، از آسیب‌ها و علل دیگر نقض آراء هیئت‌ها در دیوان به شمار می‌رود.

در مجموع می‌توان گفت که برخی آسیب‌ها، مربوط به ساختار و تشکیلات هیئت‌ها و نواقص قانون رسیدگی به تخلفات اداری از نظر نداشتن ساختار یک قانون منسجم و نپرداختن به آیین رسیدگی در هیئت‌ها و برخی دیگر، مانند عدم استماع دفاعیات حضوری متهم و مستند و مستدل نبودن آراء، ناظر بر عملکرد آن‌ها است که آراء صادره را در دیوان عدالت اداری با چالش مواجه می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود:

۱. با توجه به اشکالات جدی قانون رسیدگی به تخلفات دارای و اهمیت آن به لحاظ حاکمیت بر رفتار قشر عظیمی از افراد جامعه به عنوان کارمندان دولت در حوزه تخلفات اداری، ساختار قانون فعلی رسیدگی به تخلفات اداری اصلاح و آیین رسیدگی به تخلفات اداری در هیئت‌ها مورد پیش‌بینی قرار گیرد.
۲. توانمندسازی اعضای هیئت‌ها با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مناسب و تخصصی مطمح نظر قرار گیرد.
۳. برخی موضوعات مورد بحث در این پژوهش از جمله طبقه‌بندی انواع تخلفات و مجازات‌های اداری، تبیین و تفسیر برخی مصادیق تخلفات اداری و احصاء شرایط پیشنهادی برای عضویت در هیئت‌ها، به عنوان موضوعات قابل بحث برای تحقیقات بعدی دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا در تحقیقات خود آن‌ها را مورد بررسی قرار دهند.

## فهرست منابع

### منابع فارسی

#### الف. کتاب‌ها

۱. ابراهیمی، فلاح، اصول دادرسی عادلانه در رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی، ۱۳۹۳.
۲. رحمدل، منصور، تناسب جرم و مجازات، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۹.
۳. صادقی‌مقدم، محمدحسن و نادر میرزاده کوهشاهی، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۲.
۴. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۸.
۵. عباسی، محمود، قانون رسیدگی به تخلفات اداری و ضمایم آن، تهران: انتشارات مجد، ۱۳۷۴.
۶. کردنائیج، کورش، تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن، چاپ اول، تهران: انتشارات آرون، ۱۳۸۴.
۷. کریم‌زاده، سیفاله، شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، قم: انتشارات دارالفکر، ۱۳۷۸.
۸. گلدوزیان، ایرج، بایسته‌های حقوق جزای عمومی، چاپ اول، تهران: نشر میزان، ۱۳۷۷.
۹. محمدی لویه، قدیر، راهنمایی رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، تهران: آثار اندیشه، ۱۳۸۶.
۱۰. مقدسی، مهدی و سید رضا فقیهی، اصل تفرید کیفری در جرائم و مجازات‌های نیروهای مسلح، چاپ اول، تهران: انتشارات چتر دانش، ۱۳۹۴.
۱۱. نکوئی، محمد، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۹.
۱۲. هداوند، مهدی و علی مشهدی، اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری (همراه با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه، سوئیس، آلمان، مصر، لبنان، انگلیس و آمریکا)، چاپ اول، مرکز مطالعات توسعه‌ی قضایی معاونت حقوقی و توسعه‌ی قضایی قوه قضاییه، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹.
۱۳. هداوند، مهدی و مسلم آقایی طوق، دادگاه‌های اختصاصی اداری، چاپ سوم، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۶.

۱۴. هداوند، مهدی، **حقوق اداری تطبیقی**، چاپ اول، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۹.

#### ب. مقاله‌ها

۱۵. آقای طوق، مسلم و سجاد مردانی، **استناد به اصول حقوقی در آرای دیوان عدالت اداری**، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، بهار ۱۴۰۰، سال ۳، شماره ۶، صص ۱۸۸-۱۶۱.

۱۶. رحیمی‌نژاد، اسمعیل و محمدجعفر حبیبزاده، **مجازات‌های نامتناسب: مجازات‌های مغایر با کرامت انسانی**، فصلنامه حقوق دانشگاه تهران، تابستان ۱۳۸۷، دوره ۳۸، شماره ۲، صص ۱۳۳-۱۱۵.

۱۷. گرجی، علی‌اکبر و یونس فتحی، **آسیب‌شناسی فرایند دادرسی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری: تأملی پیرامون یک الگوی مطلوب**، فصلنامه حقوق اداری، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، سال ۳، شماره ۹، صص ۵۱-۲۹.

۱۸. نکویی، محمد، **اصل تناسب جرم و مجازات در قلمرو تخلفات اداری**، فصلنامه حقوق اداری، زمستان ۱۳۹۹، سال هشتم، شماره ۲، صص ۲۷۳-۲۵۵.

۱۹. یآوری، اسدالله، **حق برخورداری از دادرسی منصفانه و آیین دادرسی نوین**، فصلنامه حقوق اساسی، تابستان ۱۳۸۳، شماره ۲، صص ۲۹۰-۲۵۳.

#### پ. قوانین

۲۰. اساسنامه دیوان کیفری بین‌المللی.

۲۱. آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۲۲. دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری.

۲۳. قانون اساسی.

۲۴. قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۱۳۸۲.

۲۵. قانون آیین دادرسی کیفری.

۲۶. قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

۲۷. کنوانسیون اروپایی حقوق بشر.

۲۸. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی.



### ت. پرونده‌ها

۲۹. دادنامه ۱۲۸۶/۰۲۳۰۹۰۹۹۷۰۹۱۰۹۱۰۰۳-۱۳۹۱/۰۸/۰۳ شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری.
۳۰. دادنامه شماره ۳۲۷۶ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۹ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری.
۳۱. دادنامه شماره ۲۹۹۴/۰۲۱۰۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰۰۳-۱۳۹۱/۱۱/۲۱ شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری.
۳۲. دادنامه ۱۷۶۶/۰۲۲۰۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰۰۳-۱۳۹۱/۰۸/۳۰ شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری.
۳۳. رأی ۱۰۱-۱۳۶۸/۱۰/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
۳۴. رأی شماره ۶-۱۳۷۴/۰۲/۰۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
۳۵. رأی شماره ۵۱-۳۰۴۰۳۰۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰۰۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۶ شعبه سوم دیوان عدالت اداری.
۳۶. رأی شماره ۱-۲۴۰۲۴۰۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰۰۳-۱۳۹۱/۱۰/۰۷ شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری.
۳۷. رأی شماره ۱-۰۶۶۰۲۲۰۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰۰۳-۱۳۹۲/۰۶/۰۳ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری.
۳۸. رأی شماره ۱-۰۶۶۰۲۲۰۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰۰۳-۱۳۹۲/۰۶/۰۳ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری.
۳۹. رأی شماره ۱۰۳۳۵-۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۳۳۵ مورخ ۹۸/۰۷/۱۰ هیئت تخصصی اداری و امور عمومی دیوان عدالت اداری.

### منابع انگلیسی

#### A. Books

- 40-Bassiouni, M.C., Introduction to International Criminal Law, NY: Transnational Publishers, 2003
- 41-Cassese, A. *International Law*, oxford, 2003
- 42-Clooney, Amal, and Webb Philippa, The Right to a Fair Trial in International Law, first Edition, Oxford University Press, 2021
- 43-foulkes, D. Administrative law, Seventh ed., London: Butter Worths, 1990
- 44-Leach, P. Taking case to the European Court of Human convention on Human Rights, Second Edition, Oxford University Press, 2005

# **Pathology of the rulings of the Administrative offenses trial Boards of Employees from the Perspective of the Principles of Fair Trial (with Emphasis on the Rulings of Administrative Justice Court)**

**Mohammad Nekouie \***

## **Abstract:**

Although some principles of fair trial apply to criminal and civil cases, but the general principles of fair trial, due to the lack of facilities such as the relevant organization and to guarantee employee rights, extends to the field of administrative offenses of employees and their observance in Administrative offenses trial boards is necessary. Therefore, reviewing and pathology of the decisions of the Administrative offenses trial boards from the perspective of the principles of fair trial in the rulings of the Administrative Justice Court can play an important role in issuing correct and lawful rulings, Prevent the violation of employee rights and cancel of the rulings of the Administrative offenses trial Boards in the Administrative Justice Court. In the present article, the answer to the question of which non-observance of the principles of fair trial has led to the Cancel [of] the rulings of the administrative offenses trial Boards in Administrative Justice Court. Findings of this study using library and documentary sources and descriptive-analytical method show that non-observance of the principles of fair trial in the proceedings and determining administrative penalties has led to the violation of the rights of the accused employees and the violation of the rulings of the administrative offenses trial Boards in the Administrative Justice Court and this issue is examined in the present article.

**Keywords:** Administrative offenses, Fair trial, Administrative Justice Court, Administrative offenses trial boards.

---

1-Ph.D. in private law of Shahid Beheshti University, Tehran  
m.nekouie93@gmail.com